



# **EVOLUCIÓN SALARIAL TRAS QUIEBRES CONTRACTUALES: UN ENFOQUE DIFERENTE**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN ECONOMÍA**

**Alumno: Sebastián Freed**

**Profesores Guía: Alejandro Micco y Francisca Pérez**

**Santiago, Enero 2023**

## **Resumen**

El objetivo de esta tesis es, a partir de datos administrativos del Seguro de Cesantía, analizar la evolución salarial de personas que enfrentan quiebres laborales en un país emergente como Chile, incluyendo el caso de personas despedidas bajo esquemas masivos donde se reduce más del 30% de los trabajadores de una empresa. En primer lugar, se encuentra que luego de un año de los quiebres se recupera tan solo un 70% de la masa salarial de los trabajadores desplazados, siendo un hallazgo consistente con la literatura tradicional. En segundo lugar, se encuentra que dentro de dicha recuperación se esconde una importante heterogeneidad, teniéndose que la evolución del salario se ve afectada tanto por el tiempo en que se demora un trabajador en conseguir un nuevo empleo, el tamaño y la formalidad del sector de la empresa desde la cual fue desvinculado, y el género. En concreto, se encuentra que los individuos que consiguen un nuevo empleo entre 0 y 1 mes después del desplazamiento tienen en promedio ganancias salariales, lo cual es natural por cambios de empleo deseados, mientras que si demoran más que eso en promedio se registran pérdidas, las cuales se amplifican si los trabajadores provenían de empresas grandes o de empresas pertenecientes a un sector con un mayor grado de formalidad, dada la pérdida de premios específicos ligados a empresas grandes y a empresas de sectores más formales. Finalmente, se encuentra que las mujeres tienen una menor recuperación de la masa salarial que los hombres, sin embargo, condicional a conseguir un nuevo empleo, tienen pérdidas salariales menores.

## **Agradecimientos**

Agradezco a los profesores Alejandro Micco y Francisca Pérez por su constante apoyo en la realización de esta tesis y por las largas y provechosas jornadas de reuniones que permitieron que este documento sea una realidad. Agradezco también a Rachel Coroseo por sus sugerencias durante todo el proceso, y por leer la versión final del documento, brindando muy valiosos comentarios.

Powered@NLHPC: Esta tesis fue parcialmente apoyada por la infraestructura de supercómputo del NLHPC (ECM-02)

## **1. Introducción y marco conceptual**

Los quiebres contractuales son un tema interesante de estudiar en el contexto del mercado laboral puesto que tienen una implicancia directa sobre el bienestar de los trabajadores pudiendo afectarles tanto en el corto como en el mediano y largo plazo; y a su vez, debido a que responden a diversos factores que pueden provenir de decisiones de los propios empleados, o bien, de sus empleadores.

En 1993, Jacobson, LaLonde y Sullivan, en adelante JLS (1993), encontraron que, en Pensilvania entre los 1970s y 1980s, existió una pérdida promedio anual de un 25% del total de ingresos de los trabajadores como resultado de quiebres contractuales, es decir, una pérdida bastante importante. Desde dicho artículo surgió un amplio interés por estudiar la evolución de los ingresos de los trabajadores tras el desplazamiento desde sus lugares de trabajo, para así conocer más dicha dinámica del mercado.

Según JLS (1993) dentro de las razones por las cuales existen perjuicios en los ingresos tras los desplazamientos laborales, se encuentra que existe algo intrínseco a la relación de trabajo que se pierde cuando los trabajadores son desplazados. Los trabajadores pueden haber acumulado una experiencia en la empresa que los despidió, que puede no ser útil para la industria en general, ya sea por el surgimiento de nuevas tecnologías o por ser demasiado específica, cuestión que puede generar que dicho conocimiento no necesariamente sea remunerado en otras empresas (Lefranc, 2003).

A su vez, puede ocurrir que las pérdidas de ingreso sean el resultado del propio funcionamiento del mercado, el cual puede no remunerar a los trabajadores según su nivel de productividad, sino que según la empresa en la que trabajan. Es decir, puede haber premios específicos de empresas perdidos tras un despido, los cuales no necesariamente son recuperados al hallar una nueva relación laboral (Fackler et al., 2021).

Existen varios artículos que dan cuenta de magnitudes similares de pérdidas salariales tras quiebres contractuales, existiendo un rango de entre un 15% y un 30%. (Couch, 2001; Jacobson et al., 2005; Von Wachter et al., 2009; Schmieder et al., 2010; Couch y Placzek, 2010; Moore y Scott-Clayton, 2019). Sin embargo, constantemente se ha incurrido en comparar los ingresos de los trabajadores considerando una situación de pleno empleo, con

una situación con parte importante de estos en el desempleo, y, por ende, recibiendo cero ingresos, lo cual genera que se estimen pérdidas de ingresos más grandes de las que realmente hay (Krolikowski, 2018).

En concreto, la evolución de ingresos que estudia típicamente la literatura corresponde más bien a una evolución de la masa salarial y no a una evolución del salario, puesto que al considerar dentro de los cálculos a trabajadores que luego del quiebre contractual no vuelven a trabajar, se mezcla el efecto de la evolución del salario de quienes consiguen un nuevo empleo y la evolución del nivel de empleo. Así, en la medida que los trabajadores no consiguen un nuevo trabajo, se acentúa la pérdida de ingresos reportada por la literatura.

En busca de contribuir al análisis y conocer de mejor manera cómo se afectan económicamente los trabajadores tras enfrentar quiebres contractuales, en esta tesis se replica la metodología de JLS (1993), hallándose resultados similares a los tradicionales. Luego se realiza una segunda metodología que permite conocer la evolución de los salarios sin contaminar con la evolución del nivel de empleo, y se encuentra que las caídas de los salarios son bastante menores que las caídas existentes en la masa salarial. Esto demuestra que los efectos de quiebres contractuales a nivel individual no dejan cicatrices tan pronunciadas como suele indicar la literatura, puesto que condicional a conseguir un nuevo empleo, los salarios no tienen variaciones tan importantes como el nivel de empleo.

Una distinción importante que hace la literatura es la diferencia entre el caso de desvinculaciones laborales a nivel general y el caso de despidos masivos. Esto es importante, dado que los despidos masivos responden a un mal desempeño a nivel de las empresas y no necesariamente de los trabajadores, por lo que se despide a múltiples personas sin necesariamente tener capacidad de elección (Jacobson et al., 1993). Así, bajo la existencia de despidos masivos, el mercado no debería asumir un bajo desempeño de los trabajadores desplazados, porque debería inferir que se despidió a múltiples individuos sin una causa fundamentada en su productividad (Fackler et al., 2019).

La distinción realizada en la literatura es útil para poder capturar de mejor manera los efectos de los quiebres laborales, evitando contaminar el análisis con sesgos asociados a las características individuales de las personas, pues los despidos en esquemas masivos no

deberían tener una estigmatización que les haga complicado encontrar trabajo (Gibbons y Katz, 1991; Dauth y Eppelsheimer, 2020).

De todas formas, es importante notar que, aun cuando los despidos masivos se consideren separaciones no basadas en la productividad de los individuos, igualmente pueden destruir valor. Esto porque pueden quebrar emparejamientos de alta calidad entre trabajadores y empresas, y a su vez, porque pueden hacer que dejen de ser valorados conocimientos específicos obtenidos en la empresa (Albagli et al., 2019), por lo que aun cuando un despido sea colectivo, de todas formas, puede resultar en un perjuicio individual.

Un aspecto importante para destacar es que en esta tesis el análisis de la evolución salarial se hace considerando distintos periodos de tiempo en los cuales se consigue trabajo posterior a un quiebre contractual. Esto se inspira en Fallick, Haltiwanger, McEntarfer y Staiger (2021), que muestran que quienes hallan un trabajo rápidamente después de un quiebre podrían librarse de sufrir las consecuencias negativas ligadas a una desvinculación laboral, mientras que quienes demoran, podrían sufrir importantes perjuicios.

Si bien la literatura que analiza el efecto de los desplazamientos ha evidenciado ampliamente que los trabajadores enfrentados a quiebres contractuales suelen tener pérdidas persistentes en sus ingresos, la literatura sobre la movilidad laboral, indica que las transiciones de empleo a empleo son positivas para los trabajadores. Lo anterior, que a priori podría parecer contradictorio, tiene sentido si se analiza el efecto de los quiebres contractuales según el tiempo de desempleo generado, dado que quienes logran encontrar trabajo inmediatamente luego de un quiebre, naturalmente suelen beneficiarse, porque probablemente conseguir un mejor empleo puede haber sido la razón del quiebre (Fallick et al., 2021).

Así, se cumple que hay quiebres como las renunciaciones para migrar a un nuevo empleo, que pueden llevar a que los trabajadores mejoren su salario, contribuyendo a que se muevan desde malos emparejamientos hacia otros con mejores características (Liu et al., 2016). De esta manera, los cambios de empleo a empleo pueden ser un elemento beneficioso en el desarrollo de la carrera de los trabajadores (Topel y Ward, 1992), puesto que los que se cambian de empleo buscan transitar hacia mejores firmas, las que típicamente en promedio pagan más (Jenkins y Morin, 2017).

De esta manera, es importante no mezclar la evolución salarial de quienes transitan rápidamente desde una empresa a otra con la de quienes tardan un tiempo mayor en hallar un nuevo trabajo después de desplazados. Transitar por el desempleo generalmente conlleva a perjuicios en el salario (Fallick et al., 2021), y al no hacer una distinción entre quienes encuentran rápidamente empleo y quienes demoran más tiempo, podrían subestimarse las pérdidas asociadas a los desplazamientos. Así, es fundamental la distinción que se hace en esta tesis sobre el tiempo que tardan las personas en conseguir empleo.

Otro de los aspectos fundamentales de esta tesis que considera el análisis de los desplazamientos según si fueron generados desde una empresa grande o pequeña, desde empresas en sectores con un mayor o menor grado de formalidad, o teniendo género masculino o femenino, para así poder aportar al entendimiento de la evolución salarial de una manera más desagregada.

En un reciente estudio, Fackler, Müller y Stegmaier (2021) encontraron a partir de datos de Alemania, que el tamaño de la empresa desde la cual un trabajador es desplazado es un factor relevante para explicar la evolución del salario posterior a un quiebre contractual. De hecho, hallaron que los trabajadores desplazados desde empresas pequeñas pueden incluso obtener ganancias salariales luego de los desplazamientos, mientras que los trabajadores provenientes de empresas grandes en promedio enfrentan pérdidas.

Lo anterior es relevante, pues dicho estudio demuestra que la evolución salarial depende principalmente de la empresa que provienen los trabajadores antes de ser desplazados, y no de sus propias habilidades. La explicación que da el estudio es que los trabajadores que pierden el empleo desde empresas grandes pierden el premio específico ligado a esas empresas y quienes son desplazados desde empresas pequeñas tienen la opción de migrar hacia empresas grandes, capturando premios que no obtenían en empresas pequeñas.

Al momento de escribir esta tesis, no se conocen estudios analizando el efecto de los desplazamientos en trabajadores pertenecientes a empresas de sectores más formales versus el efecto en trabajadores pertenecientes a empresas de sectores con un mayor grado de informalidad. Sin embargo, considerando que Chile es un país emergente y que tiene un mayor grado de informalidad que Alemania, es plausible presumir que el efecto del tamaño de la empresa es similar al efecto del grado de formalidad en la evolución salarial pues

típicamente las empresas informales son más pequeñas. Ante lo cual, ser desplazado desde una empresa de un sector más informal podría llevar a una pérdida menor que ser desplazado desde una empresa de un sector más formal, por la existencia de un premio ligado a las empresas de sectores más formales.

Finalmente, a pesar de la existencia de información sobre la brecha salarial ligada al género, la información sobre la evolución salarial posterior a quiebres contractuales desagregada por género es escasa. Sin embargo, estudios como Morissete, Zhang y Frenette (2007) han documentado una pérdida mayor en la masa salarial para las mujeres que para los hombres, lo cual está ligado a que los hombres típicamente tienen un mayor grado de acoplamiento al mercado laboral que las mujeres, cuestión que les permite tener una mayor recuperación en el nivel de empleo.

La tesis está organizada de la siguiente manera. La sección 2 describe las fuentes de datos utilizadas, relata la limpieza realizada en la base de datos y detalla las consideraciones para definir los despidos masivos. La sección 3 expone una breve estadística descriptiva. La sección 4 expone la metodología utilizada para realizar las distintas estimaciones. La sección 5 muestra los resultados junto con una discusión de lo encontrado. La sección 6 expone la robustez de los resultados y, finalmente, la sección 7 concluye.

## **2. Datos**

Una de las dificultades para medir la evolución salarial tras un desplazamiento es que se requiere conocer el historial laboral de cada trabajador, para lo cual se hace necesario contar con datos que permitan tener identificadores únicos para trabajadores y empresas, para así poder realizar un seguimiento a nivel individual a lo largo del tiempo. En esta tesis se cuenta con una muestra que contiene dicha información, lo cual es fundamental para el análisis. A continuación, se describen en detalle las fuentes de datos utilizadas, la limpieza de datos realizada y los pasos utilizados para construir un indicador de despidos masivos.

## 2.1 Descripción de los datos

Las principales fuentes de datos utilizadas provienen de la Superintendencia de Pensiones de Chile, desde donde se obtuvieron dos bases de datos públicas. Estas corresponden a las muestras llamadas “Muestra de datos de Afiliados al Seguro de Cesantía” y “Muestra de datos de Empleadores del Seguro de Cesantía”, las cuales contienen un 20% y un 4%, respectivamente del total de los datos administrativos disponibles de los afiliados al Seguro de Cesantía entre octubre de 2002 y junio de 2020.

En el sector asalariado privado, todos los trabajadores dependientes mayores de 18 años que han iniciado o reiniciado actividades laborales desde el 2 de octubre de 2002 tienen que cotizar en el Seguro de Cesantía, teniéndose además que quienes iniciaron actividades previo a esa fecha pueden inscribirse de manera voluntaria, para así contar con una cobertura en caso de despido, razón por la cual con el paso de los años la base de datos ha ido contando cada vez más con mayor representatividad del sector asalariado privado. Debido a esto último, en esta tesis se usan las muestras considerando a partir del año 2010, para así contar con una amplia cantidad de datos teniendo en cuenta que a ese año ya habían transcurrido más de 7 años de implementado el Seguro de Cesantía.

A su vez, otra razón para considerar los datos desde el año 2010 es evitar incluir en el análisis los efectos directos asociados a la crisis *subprime* acontecida en 2008, los cuales pudieron apreciarse de manera directa desde dicho año y durante 2009, teniéndose que luego de eso se fueron disipando. Además, se consideran los datos hasta el año 2019, para evitar incorporar en el análisis los efectos que pueda haber tenido el COVID-19 en el mercado laboral, evitando así que los resultados puedan verse influenciados por lo acontecido durante dicha crisis. Así, este estudio se centra entre los años 2010 y 2019, contando con 10 años para estudiar el mercado laboral asalariado privado.

A diciembre de 2019 existían 10.111.079 personas afiliadas al sistema de Seguro de Cesantía, lo que corresponde a un poco más del 65% del total de la población en edad de trabajar. Además, a esa fecha, habían 4.766.654 cotizantes, correspondiente a un 88% del total de ocupados asalariados en el sector privado indicados por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. En este sentido, se tiene que las fuentes de datos utilizadas corresponden a muestras representativas de lo que ocurre en el



sector dependiente del mercado laboral privado chileno, por lo tanto, los resultados obtenidos en esta tesis son extrapolables al total de aquella población.

Es interesante notar que las muestras contienen información de los trabajadores dependientes de determinadas empresas a nivel mensual, y si bien para cada mes se reportan únicamente los trabajadores que tienen un contrato vigente, se puede también contabilizar el tiempo fuera del empleo de trabajadores que hayan dejado de tener una relación laboral. De esta manera, se puede seguir la evolución de la carrera de los trabajadores a través del tiempo.

Así, un beneficio de las bases de datos es que contienen información sobre la relación empleado-empleador, existiendo varias variables que permiten analizar de manera desagregada los factores que afectan a la relación laboral. Dentro de las variables, se cuenta con el género de los trabajadores y con su fecha de nacimiento. A su vez, a nivel de las empresas, se cuenta con variables que indican la actividad económica en la que se encuentra inserta la empresa, el número de trabajadores de la empresa, el promedio de ingreso de los trabajadores en la empresa en el mes, entre otras variables.

Dichas variables son muy importantes y son aprovechadas a lo largo de la tesis, puesto que se estudia detalladamente la evolución del salario según, tamaño de empresa, el grado de formalidad del sector de la empresa, y género de los trabajadores. Si bien la base de datos no cuenta con información sobre la formalidad o informalidad de los sectores, al contar con la actividad económica, se imputa a cada una un indicador de formalidad, obtenido a partir de la proporción de trabajadores formales e informales reportada por el INE desde 2017.

Es preciso notar, que a lo largo de la tesis, cuando se habla de salario del primer o último mes en una empresa, se considera el segundo o penúltimo mes, respectivamente. Esto, dado que, a nivel de los datos, se tiene que cuando una persona encuentra o pierde su empleo, puede ser que no trabaje el mes completo, y por ende, no reciba la totalidad del salario. Por lo tanto, para evitar obtener variaciones salariales inducidas por dicha razón, se analiza desde el primer y último mes en la empresa en la que puede haber seguridad que el salario fue por el mes completo, es decir, el segundo y penúltimo mes en esta, respectivamente.

## 2.2 Limpieza de datos

Para realizar los diversos análisis, se partió por realizar una limpieza en la Muestra de datos de Afiliados al Seguro de Cesantía en la que se consideraron una serie de criterios con el fin de evitar errores de medición asociados a posibles incongruencias existentes, o bien para poder establecer una única relación laboral a cada individuo en cada periodo. Esta limpieza se hizo considerando la base de datos completa, es decir, desde el año 2002 para así poder contar con todo el historial laboral de los trabajadores y poder crear variables útiles para fortalecer el análisis y contar con una mayor información para la aplicación de los criterios de limpieza.

En primer lugar, se comenzó por asegurar que cada trabajador tuviera solo una relación laboral mensual con un cierto empleador. Para esto, se eliminaron observaciones duplicadas en las cuales un mismo trabajador apareciera dos veces trabajando en una misma empresa bajo un mismo salario, bajo la presunción de una posible duplicación de esos datos. A su vez, en los casos en que un trabajador apareciera trabajando bajo una misma empresa, pero con un distinto salario, se optó por mantener la observación de mayor salario.

En segundo lugar, para asegurar que los trabajadores figuraran trabajando en una sola empresa, se establecieron cinco criterios que se aplicaron en el orden que se expone a continuación:

- a. Se privilegió mantener la relación laboral de mayor permanencia, es decir, la con una mayor cantidad de meses continuos trabajados, entendiendo que las relaciones laborales de menor duración podrían corresponder a trabajos ocasionales de una menor representatividad en la trayectoria laboral de los individuos.
- b. Se privilegió mantener la relación laboral con el mayor salario.
- c. Se privilegió mantener la relación laboral bajo la firma de mayor tamaño.
- d. Se privilegió mantener la relación laboral en la firma que más dinero pagó al total de sus trabajadores en promedio.
- e. Se privilegió mantener la relación laboral bajo un contrato a plazo indefinido por sobre un contrato a plazo fijo.

En el caso de individuos que a pesar de la aplicación de los 5 criterios seguían teniendo más de una relación laboral, se mantuvo una sola relación laboral de manera aleatoria, lo cual de todas formas fue un ajuste menor, equivalente a un 0,002% de la muestra.

Así, una vez realizada la limpieza en la “Muestra de datos de Afiliados al Seguro de Cesantía”, esta se procedió a empalmar con la “Muestra de datos de Empleadores del Seguro de Cesantía”, en la cual previamente se realizó la creación de una variable indicadora de las empresas que en cada periodo se encontraban en un proceso de realización de despidos masivos. De esta manera, una vez empalmadas ambas bases de datos, se generó una variable para identificar a las personas afectadas por dichos despidos masivos, cuestión que se expone en mayor detalle en la siguiente sección.

### **2.3 Construcción del indicador de despidos masivos**

Con el fin de poder identificar a los trabajadores que se vieron enfrentados a un despido masivo, primero se detectó a las empresas y periodos en que estas hayan realizado este tipo de despidos y luego se detectó a los trabajadores que hayan sido despedidos bajo este tipo de situaciones.

En concreto, en la “Muestra de datos de Empleadores del Seguro de Cesantía”, se generó una variable para identificar a los empleadores de la muestra que hayan realizado despidos masivos en algún o algunos periodos en particular. Dicha variable fue generada a partir de la definición de Jacobson, LaLonde y Sullivan (1993) y Bowlus y Vilhuber (2002), para lo cual se consideró que una firma realizó un despido masivo si su cantidad de trabajadores disminuyó en al menos un 30% en 3 meses, lo cual es considerado internacionalmente como una reducción sustancial.

Es importante notar que para la creación de la variable se consideraron tanto las disminuciones de trabajadores de empresas que continuaron en operación después de los despidos masivos, así como también los cierres de empresas transitorios y permanentes, por lo que en el análisis posterior se puede apreciar el efecto de un despido masivo tanto por una reducción sustancial de trabajadores o por un cierre transitorio o definitivo de una empresa.

En paralelo, en la “Muestra de datos de Afiliados al Seguro de Cesantía” se creó una variable para detectar todos los quiebres laborales de cada trabajador. Con dicha variable creada, se procedió a hacer un empalme de datos con la “Muestra de datos de Empleadores del Seguro de Cesantía”, pudiendo tener así una base de datos con una variable indicando cada salida de cada trabajador y otra variable indicando si cada trabajador se encontraba o no en una empresa que estuviera realizando despidos masivos en algún periodo determinado.

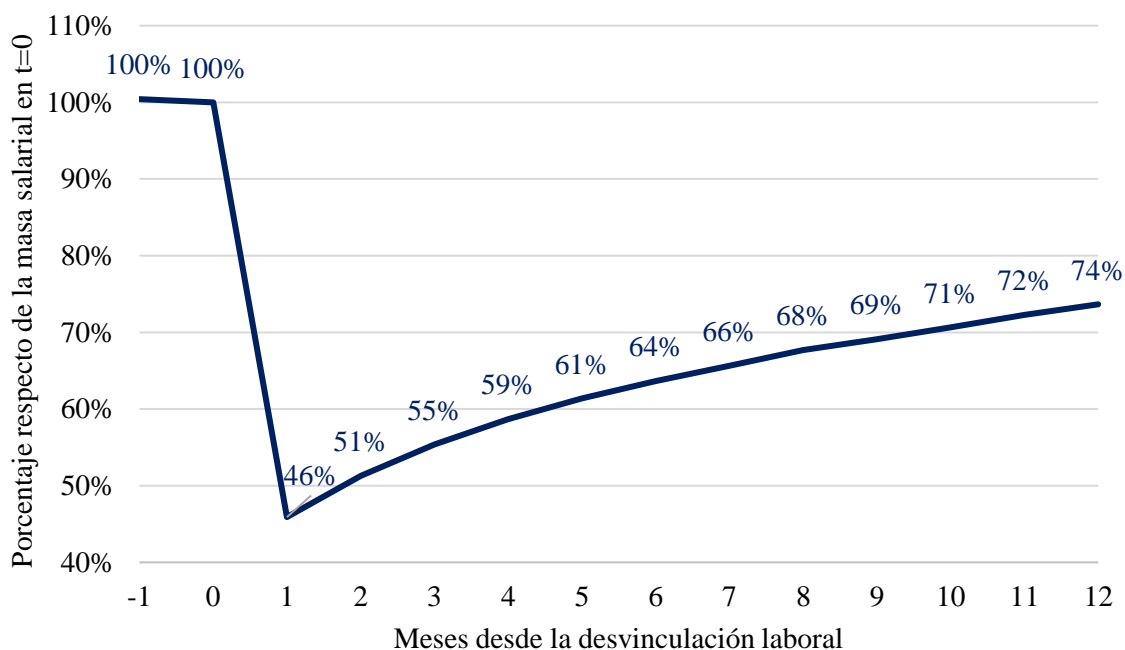
Así, en base a las mencionadas dos variables, se procedió a generar una nueva variable indicando si el despido de un trabajador fue o no en un momento en que la empresa con la cual este tuviere una relación laboral estuviere realizando un despido masivo. Así, finalmente, se obtuvo la variable de interés, que permite reconocer cuando un despido fue realizado en un contexto de despido masivo.

### **3. Estadística Descriptiva**

En esta sección, se expone a nivel descriptivo, es decir, sin aplicar ninguna metodología econométrica, la evolución de la masa salarial que ha existido entre 2010 y 2019 tras la existencia de desvinculaciones laborales, y además se muestra la variación salarial de los individuos tras encontrar empleo en distintos tramos de meses.

En el gráfico 1 puede apreciarse que entre 2010 y 2019, a un mes después de sufrir una desvinculación laboral, se ha recuperado en promedio un 46% de la masa salarial de los trabajadores, mientras que luego de un año, se ha recuperado en promedio un 74%. En consecuencia, a partir de los datos de Chile, puede notarse que tras un año de enfrentar desvinculaciones laborales, en promedio se ha perdido un 26% de la masa salarial.

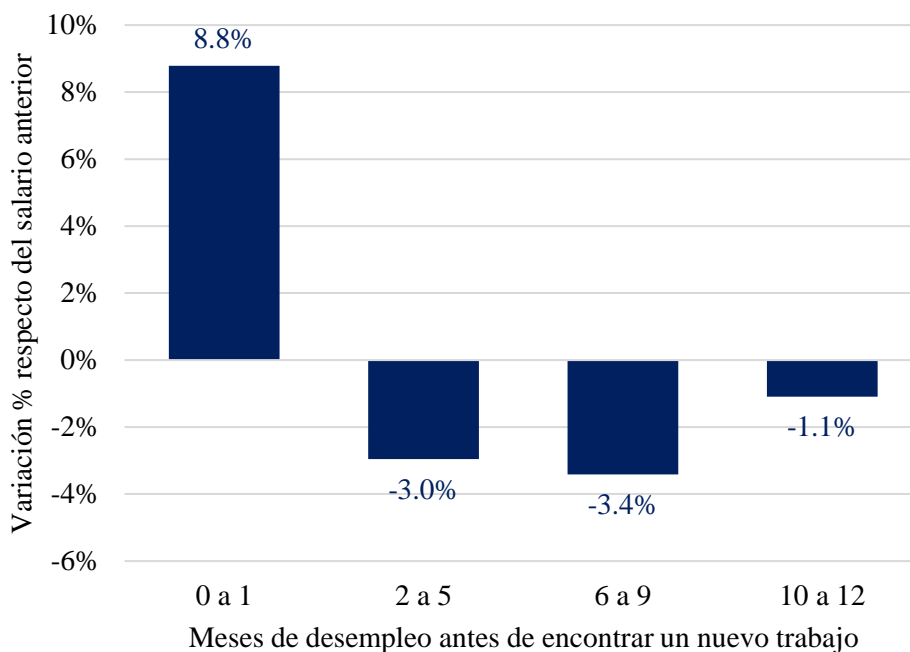
**Gráfico 1:** Evolución efectiva de la masa salarial pre y post desvinculación laboral



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras fueron pasadas de pesos de cada mes a pesos de diciembre de 2019 a partir de los datos de IPC reportados por el INE (2022).

A su vez, según puede notarse en el gráfico 2, los trabajadores que consiguen rápidamente empleo tras una desvinculación laboral, es decir, los empleados que probablemente se cambian por voluntad propia de un empleo a otro, tienen en promedio ganancias de un 8,8%, mientras que quienes demoran 2 o más meses en conseguir un nuevo empleo tienen pérdidas salariales asociadas, las que promedian a lo más un 3,4% en caso de demorarse entre 6 y 9 meses en conseguir un nuevo empleo.

**Gráfico 2:** Variación salarial tras la existencia de desvinculaciones laborales, considerando la cantidad de meses que se transitó por el desempleo



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras fueron pasadas de pesos de cada mes a pesos de diciembre de 2019 a partir de los datos de IPC reportados por el INE (2022).

Así, puede notarse que la evolución de la masa salarial tiene un comportamiento bastante diferente al comportamiento de la variación de los salarios tras conseguir un nuevo empleo, cuestión que es analizada en detalle en las siguientes secciones.

#### **4. Enfoque de estimación**

Para medir el impacto en la masa salarial generado tras un despido, se utilizó como fuente de inspiración el artículo de Jacobson, LaLonde y Sullivan (1993) en el cual dichos autores miden la pérdida de la masa salarial de los trabajadores desplazados como la diferencia entre su ingreso actual y el esperado en caso de que no hubiera ocurrido su desplazamiento.

Así, el grupo de trabajadores desplazados se considera como un grupo de tratamiento y el grupo de trabajadores no desplazados se utiliza como grupo de control, donde puede considerarse que la trayectoria de ingresos de los trabajadores no desplazados es una

trayectoria de ingresos que podrían haber tenido los trabajadores desplazados en caso de no haber enfrentado su despido.

En concreto, la forma en la que JLS (1993) presentaron matemáticamente su idea es la siguiente:

$$E(y_{it}|D_{i,s} = 1, I_{i,s-p}) - E(y_{it}|D_{i,v} = 0 \text{ para todo } v, I_{i,s-p})$$

Donde  $y_{it}$  denota el ingreso del trabajador  $i$  en el periodo  $t$  y  $D_{i,s} = 1$  si el trabajador  $i$  fue desplazado en el periodo  $s$  (y  $D_{i,s} = 0$  en caso contrario),  $I_{i,s-p}$  es la información disponible en el periodo  $s - p$ , y  $p$  es suficientemente grande tal que el evento que llevó al desplazamiento no había empezado a la fecha  $s - p$ .

En simple, la definición de los autores sobre la pérdida de ingresos corresponde al cambio en los ingresos esperados si, varios períodos antes de la fecha  $s$ , se revelara que el trabajador sería desplazado en la fecha  $s$  en lugar de poder mantener su trabajo indefinidamente.

Así, la definición compara el desplazamiento en la fecha  $s$  con una alternativa que descarta el desplazamiento en dicha fecha y en cualquier momento en el futuro. De esta manera, lo que hace este enfoque es medir cuánto se pierde potencialmente por el desplazamiento al considerar qué hubiera ocurrido sin ser desplazado.

En concreto, el modelo estimado por JLS (1993) es el siguiente:

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + x_{it}\beta + \sum_{k \geq -m} D_{it}^k \delta_k + \varepsilon_{it}$$

Donde las variables dicotómicas  $D_{it}^k$  con  $k = -m, -(m - 1), 0, 1, 2, \dots$ , representan el tiempo para el desplazamiento, siendo 0 el periodo en el que ocurre el quiebre contractual,  $\delta_k$  representa el efecto del desplazamiento en el ingreso de un trabajador  $k$  periodos después de su ocurrencia, el vector  $x_{it}$  comprende las características observables y variantes en el tiempo de los trabajadores,  $\alpha_i$  corresponde a un efecto a nivel de persona y  $\gamma_t$  un efecto temporal. Finalmente,  $\varepsilon_{it}$  corresponde a término de error el que es asumido con varianza constante y no relacionado entre individuos y tiempo. Así, a través de la estimación de la ecuación anterior, se puede conocer de qué manera afectan los despidos masivos a las perspectivas de ingresos (masa salarial) de los trabajadores.

Es importante notar que JLS (1993) consideran todos los periodos desde un despido masivo en el historial de ingresos de los trabajadores, por lo que los meses de desempleo igualmente son incorporados en la estimación, teniéndose que para dichos periodos se imputa a los trabajadores un ingreso igual a cero. Lo anterior, es útil para responder a la interrogante de qué ocurre a nivel agregado con los ingresos de los trabajadores tras la existencia de un desplazamiento, es decir, con la masa salarial, pero tiene como limitación que no separa la evolución salarial de quienes consiguieron empleo tras un despido, de quienes no encontraron empleo.

Dado lo anterior, tomando como fuente de inspiración a Fallick, Haltiwanger, McEntarfer y Staiger (2021), en adelante, FHMS (2021), en esta tesis, se realiza una estimación adaptada de JLS (1993) considerando 4 periodos distintos de tiempo en los cuales los trabajadores pueden haber encontrado empleo tras un despido, asegurando que exista dicho hallazgo. Se categoriza el estudio de quienes consiguen empleo entre 0 y 1 mes después de ser desplazados, entre 2 y 5 meses después de ser desplazados, entre 6 y 9 meses después de ser desplazados y entre 10 y 12 meses después de ser desplazados.

Al realizar dicha desagregación, se evita incorporar los periodos en que los trabajadores tuvieron un salario nulo. En concreto, se estima el mismo modelo de JLS (1993), pero se considera hasta la última observación salarial de la empresa que desvinculó y desde el primer ingreso en la nueva empresa que un trabajador sean parte una vez que consiga empleo, lo cual permite dar cuenta del efecto que puede tener un despido en el salario y no en la masa salarial, dependiendo de cuánto tiempo se tarde una persona en conseguir un nuevo empleo.

Finalmente, es preciso notar que para efecto de las estimaciones se excluyen del análisis las actividades económicas de construcción y de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, dado que por su estacionalidad podrían contaminar los resultados, puesto los contratos de términos de contratos de temporada podrían confundirse con despidos en masa.

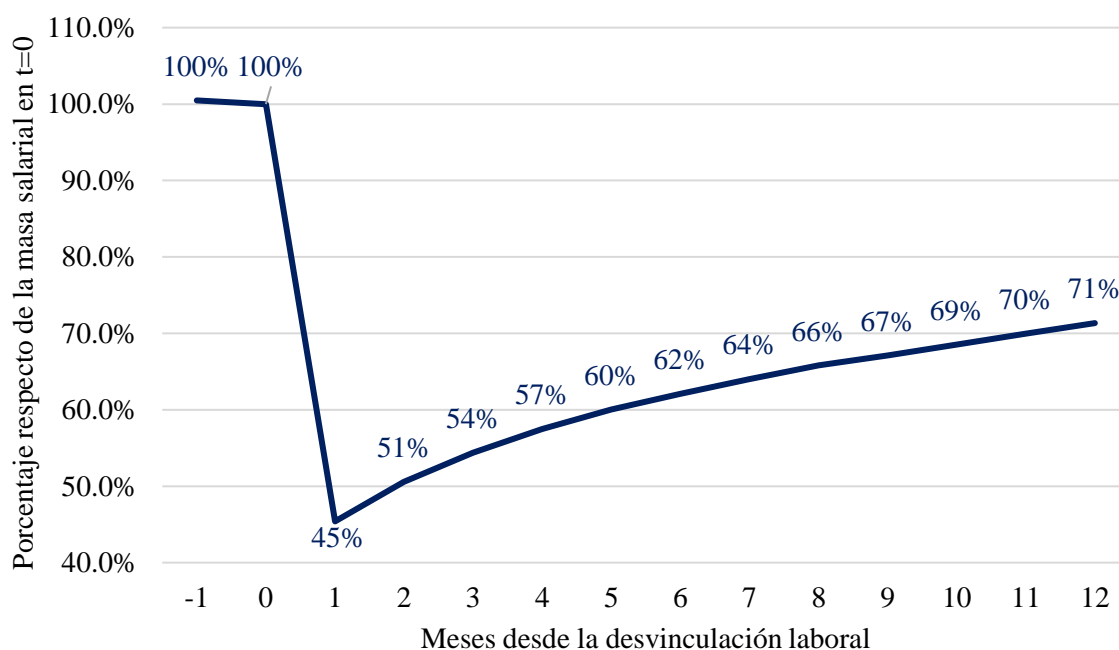


## 5. Resultados empíricos y discusión

### 5.1 Análisis a nivel agregado

Una vez que los trabajadores son desvinculados de sus empresas, muchos de estos permanecen varios meses sin recibir un salario, ante lo cual la masa salarial de dichos integrantes de la fuerza laboral se ve fuertemente influenciada a la baja. Tal como puede apreciarse en el gráfico 3, aplicando la metodología de JLS (1993) se encuentra que, a un mes de enfrentar la desvinculación de su empresa, la masa salarial de esas personas alcanza apenas un 45% de lo recibido conjuntamente en el periodo previo a la desvinculación.

Gráfico 3: Evolución de la masa salarial pre y post desvinculación laboral



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 1” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, incluyendo renuncias y todo tipo de despidos, incluyendo los despidos masivos.

Ciertamente, previo a enfrentar la desvinculación de una empresa, todos los trabajadores se encontraban empleados, por lo que la comparación realizada es entre un caso de pleno empleo del grupo analizado versus un caso de empleo parcial, donde existe una parte importante de

personas desempleadas, por lo que tiene sentido que exista una caída en la masa salarial. De todas formas, puede apreciarse que incluso un año después de haber enfrentado la desvinculación, solo se recupera un 71% de la masa salarial, por lo que a un año aún existe una pérdida de un 29% de los salarios, teniéndose que dicha cifra puede considerarse como una consecuencia negativa persistente de las desvinculaciones.

Es preciso considerar que dentro del 29% indicado, hay personas que voluntariamente decidieron dejar de trabajar, puesto que, como se ha indicado previamente, dentro de las causas de las desvinculaciones laborales se encuentran las renunciaciones. Ante esto, no sería correcto indicar a priori, que dicho porcentaje de menor masa salarial se debe únicamente a la existencia de desempleo involuntario, dado que puede haber gente que voluntariamente decidió desvincularse de su empresa, por ejemplo, por razones personales que pueden implicar salirse de la fuerza laboral.

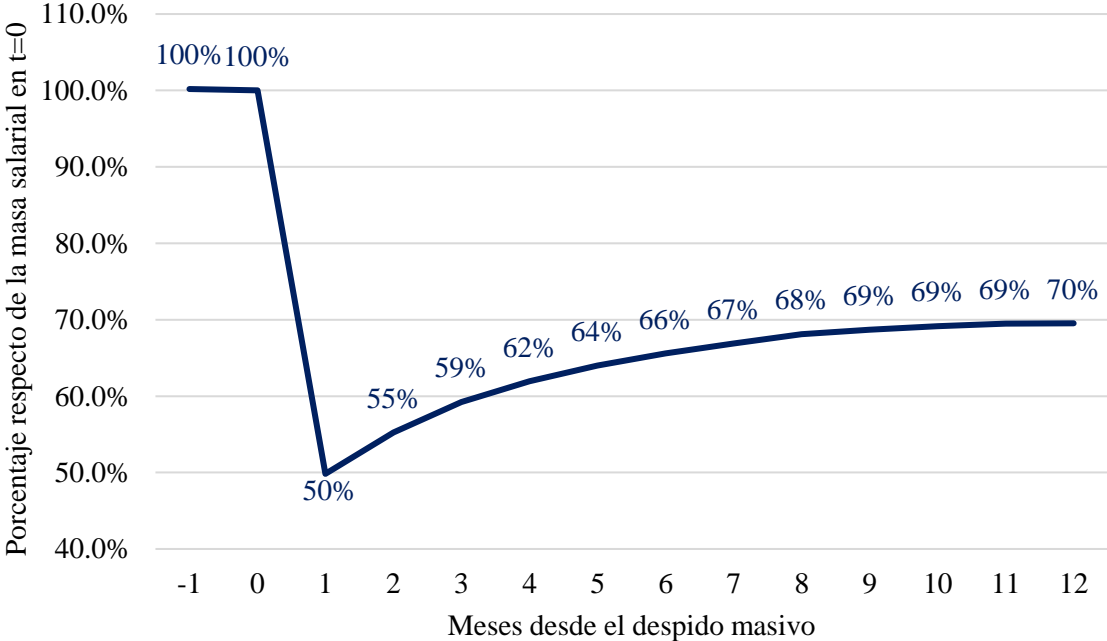
Es por lo anterior, que para evitar incorporar en el análisis sobre la masa salarial el efecto de personas que deciden voluntariamente salirse de la fuerza laboral, se realiza también el estudio de la evolución de los salarios tras enfrentar un despido masivo. Como se indicó en la sección de datos, este tiene la característica de ocurrir tras una decisión exógena para los trabajadores, que afecta al menos a un 30% de la empresa y, por ende, genera desempleo involuntario ya que la gente que lo afronta no es gente con la intención de no trabajar.

El análisis recién mencionado lo muestra el gráfico 4, donde puede apreciarse que a un año de enfrentado el despido masivo se estima una recuperación de la masa salarial de un 70%. Esto sí permite establecer que el efecto a un año de los despidos masivos genera una pérdida involuntaria de un 30% de la masa salarial de los trabajadores envueltos en dicho tipo de despidos.

Es preciso notar que los trabajadores que enfrentan despidos masivos recuperan un 50% de su masa salarial a un mes de haber sido despedidos, mientras que si se considera todo tipo de desvinculaciones laborales se estima una recuperación 5 puntos porcentuales menor. Dicha diferencia se podría dar principalmente porque los trabajadores que enfrentan despidos masivos no necesariamente dan una señal de baja productividad al mercado, dado que su despido no se debe principalmente a razones de mal desempeño, sino que a razones propias

de las empresas, ante lo cual les es más fácil conseguir empleo que para quienes sufren despidos focalizados.

Gráfico 4: Evolución de la masa salarial pre y post despido masivo



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 1” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Los despidos masivos consideran casos en que se despide a al menos un 30% de los trabajadores de una empresa.

En el cuadro 1, para las desvinculaciones laborales totales, puede apreciarse que luego de un mes, un 40,8% de los trabajadores tiene un nuevo empleo. Con eso se puede inferir que la caída en la masa salarial está fuertemente influenciada por la cantidad de empleos perdidos y no por una caída en salarios, dado que considerando que en un mes se recupera un 45% de la masa salarial, entonces puede deducirse que los trabajadores que consiguen empleo en un mes (el 40,8%) logran en promedio salarios mayores que los obtenidos en las empresas que los desvincularon.

Cuadro 1: Porcentaje de personas con empleo respecto al momento del quiebre contractual

<b>Tiempo</b>	<b>Desvinculación laboral</b>	<b>Despido masivo</b>
-1	100,0%	100,0%
0	100,0%	100,0%
1	40,8%	50,7%
2	45,6%	55,5%
3	49,0%	58,8%
4	51,7%	61,1%
5	53,9%	62,9%
6	55,8%	64,1%
7	57,5%	65,1%
8	58,9%	65,8%
9	60,2%	66,3%
10	61,4%	66,5%
11	62,6%	66,6%
12	64,0%	66,5%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, incluyendo renuncias y todo tipo de despidos, incluyendo los despidos masivos.

Por otro lado, poniendo foco solo en los despidos masivos, puede apreciarse que luego de un mes un 50,7% de los trabajadores tiene un nuevo empleo, ante lo cual nuevamente puede deducirse que la caída en la masa salarial está fuertemente influenciada por la cantidad de empleos perdidos y no por una caída en salarios. Esto puesto que considerando que en un mes se recupera un 50% de la masa salarial, entonces los trabajadores que consiguen empleo dentro del primer mes logran prácticamente los mismos salarios que los obtenidos en las empresas que los desvincularon.

La diferencia entre la recuperación salarial de quienes consiguen empleo en un mes desde cualquier desvinculación laboral y desde un despido masivo, se podría explicar porque en el primer caso, existen personas que enfrentaron dicha desvinculación por voluntad propia en búsqueda de migrar a una nueva empresa bajo un mayor salario. Mientras que, en el caso del despido masivo, las personas no necesariamente obtienen una mejora salarial, dado que, al entrar involuntariamente al desempleo, es más probable que acepten una oferta muy parecida, y no necesariamente mejor a la que se tenía al momento del despido.

Además, del cuadro 1 puede apreciarse que 12 meses después de enfrentar una desvinculación laboral cualquiera, un 64% cuenta con un nuevo trabajo. Así, la recuperación de un 71% de la masa salarial da cuenta que para el grupo que encuentra empleo, existe en promedio, un aumento salarial después de un año. Algo similar se encuentra para el caso de los despidos masivos, puesto que, 12 meses después de enfrentar un despido masivo, un 66,5% cuenta con un nuevo trabajo y recupera un 70% de la masa salarial, lo que también da cuenta de que para el grupo que encuentra empleo, en promedio, existe un aumento salarial.

De todas formas, una limitación de lo expuesto anteriormente es que no se puede saber a partir de la metodología de JLS (1993), la magnitud de las variaciones salariales de los trabajadores según cuándo encontraron trabajo. Por ejemplo, al mes 12, el dato de masa salarial incluye tanto el salario de quien puede haber obtenido un nuevo trabajo a un mes de la desvinculación o despido masivo, o bien en cualquier otro mes posterior.

Es por lo anterior, que para poder conocer de mejor manera la dinámica del mercado ante la existencia de desvinculaciones laborales o despidos masivos, en el cuadro 2 se analiza la variación salarial de las personas que hayan enfrentado quiebres contractuales, según la cantidad de tiempo que demoraron en conseguir un nuevo empleo (tomando como inspiración el enfoque de FHMS (2021)). El análisis se hace sobre personas que permanecen trabajando al menos un año una vez que hayan conseguido empleo, para así también poder conocer la evolución del salario luego de 12 meses de estar trabajando.

En el cuadro 2 puede notarse que la cantidad de meses que una persona tarda en recuperar el empleo es un factor muy relevante en la evolución salarial post quiebre contractual. Se encuentra que quienes logran conseguir empleo entre 0 y 1 mes luego del quiebre, en promedio, obtienen ganancias salariales, mientras que quienes logran conseguir empleo entre 2 y 12 meses luego del quiebre contractual enfrentan, en promedio, pérdidas salariales.

**Cuadro 2:** Variación salarial según tipo de quiebre contractual y cantidad de meses en que se consigue empleo

Meses en que se consigue empleo		0 a 1 mes	2 a 5 meses	6 a 9 meses	10 a 12 meses
Desvinculación laboral	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	7,4%	-5,6%	-7,8%	-6,8%
	Variación (%) salarial a un año de trabajar	10,9%	2,6%	0,0%	0,1%
Despido Masivo	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	4,3%	-3,4%	-2,7%	-0,7%
	Variación (%) salarial a un año de trabajar	7,7%	3,6%	3,0%	4,1%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras expuestas en el cuadro surgen de la estimación del enfoque JLS (1993) con una adaptación inspirada en FHMS (2021), las cuales se encuentran en los cuadros “Estimaciones 2” y “Estimaciones 3” del anexo. Nota: La variación (%) salarial en el empleo de entrada considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario de entrada en un nuevo empleo. A su vez, la variación (%) salarial a un año de trabajar, considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario 12 meses después de estar trabajando.

Dicha variación es sensible al tipo de quiebre, puesto que cuando se tiene una desvinculación laboral cualquiera y se encuentra trabajo entre 0 y 1 mes después del quiebre, la ganancia es superior al caso en que se encuentra empleo en el mismo tiempo luego de un despido masivo. Esto hace sentido, entendiendo que quienes encuentran empleo rápidamente desde una desvinculación laboral cualquiera, pueden haber renunciado a su empleo anterior por haber tenido una oferta laboral desde otra empresa, cuestión que no debería darse para el caso de los despidos masivos.

A su vez, se puede notar que cuando toma 2 o más meses encontrar un nuevo empleo, las pérdidas salariales son mayores para quienes enfrentan una desvinculación laboral cualquiera que para quienes sufren un despido masivo. Esto ocurre, dado que quienes enfrentan despidos masivos, no entregan al mercado una mala señal sobre su productividad, a diferencia de quienes son despedidos discrecionalmente.

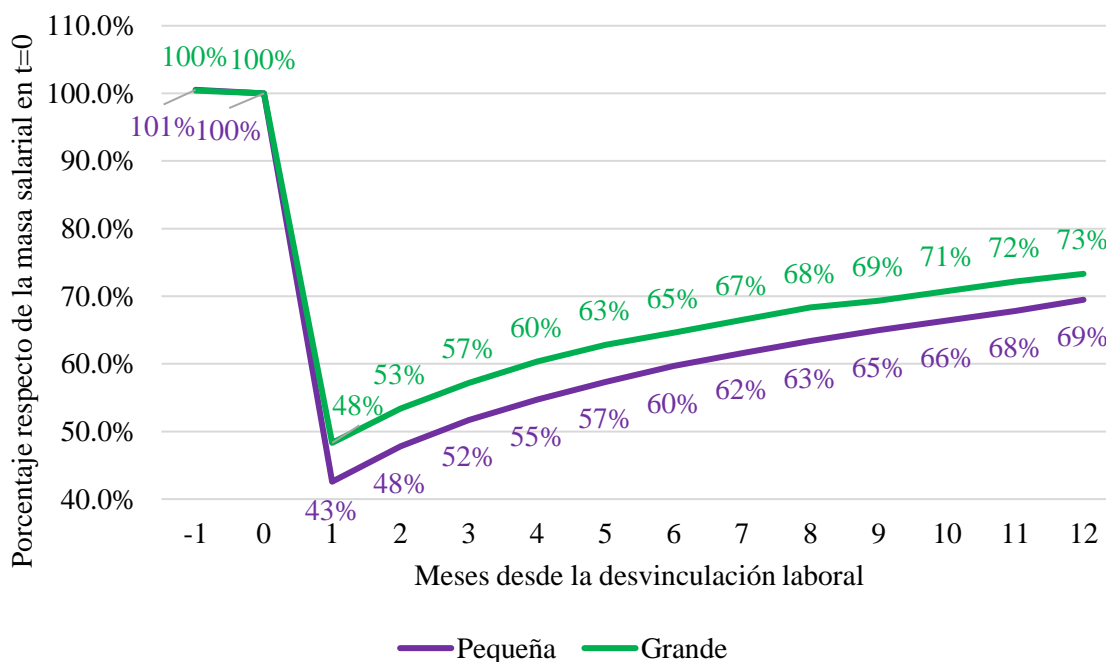
Adicionalmente, es interesante notar que luego de un año trabajando, en promedio, los trabajadores logran superar el nivel salarial previo a su quiebre contractual, por lo que a nivel general no se aprecian efectos permanentes. Lo anterior es positivo, pues el efecto de los

quiebres contractuales no deja cicatrices tan marcadas como lo indica la literatura, al menos a nivel agregado, siendo necesario de todas formas analizar esto a nivel más desagregado.

## 5.2 Análisis según tamaño de empresa

En esta subsección se analiza la evolución salarial tras la existencia de quiebres contractuales, desagregando según el tamaño de la empresa desde la cual se enfrentó el desplazamiento. Esto es muy relevante, puesto que como documentaron Fackler, Müller y Stegmaier (2021), pueden existir distintos comportamientos ligados a la existencia de premios específicos asociados al tamaño de las empresas, teniéndose que el efecto de los despidos podría ser muy heterogéneo entre empresas grandes y pequeñas.

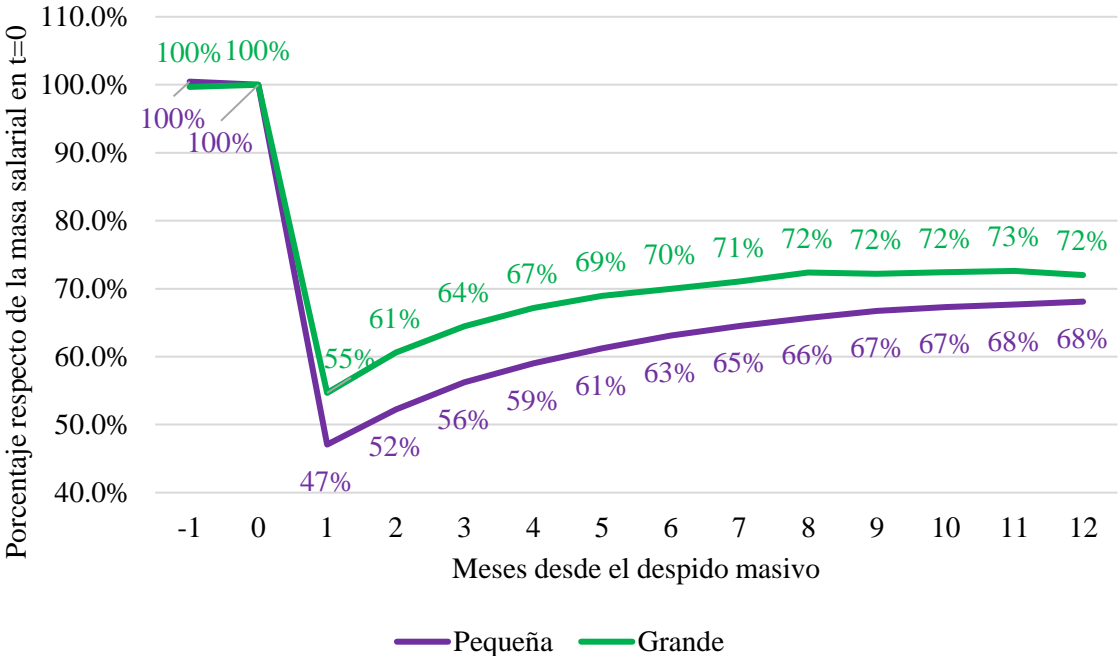
**Gráfico 5:** Evolución de la masa salarial pre y post desvinculación laboral, según el tamaño de la empresa desde donde se ejerció la desvinculación laboral



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 4” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, considerando renunciaciones y todo tipo de despidos, dentro de los cuales se reportan despidos masivos. A su vez, las empresas pequeñas corresponden a empresa con menos de cien empleados y las empresas grandes a empresas con cien o más empleados.

El gráfico 5 muestra la evolución de la masa salarial de los trabajadores según el tamaño de la empresa desde la cual fueron desvinculados. Se encuentra que existe una mayor recuperación para los trabajadores que al momento del despido trabajaban en una empresa grande. Más específicamente, se tiene que los trabajadores provenientes de empresas grandes logran recuperar al primer mes cinco puntos porcentuales más de la masa salarial que los trabajadores provenientes de empresas pequeñas; y, a su vez, se aprecia que en un año la diferencia persiste.

**Gráfico 6:** Evolución de la masa salarial pre y post despido masivo, según el tamaño de la empresa desde donde se ejerció el despido masivo



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 4” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Los despidos masivos consideran casos en que se despide a al menos un 30% de los trabajadores de una empresa. A su vez, las empresas pequeñas corresponden a empresas con cien o menos empleados y las empresas grandes a empresas con cien o más empleados.

En el gráfico 6 puede apreciarse que este mismo fenómeno ocurre para el caso de los despidos masivos, donde los trabajadores provenientes de empresas grandes logran recuperar al primer mes ocho puntos porcentuales más de la masa salarial que los trabajadores provenientes de empresas pequeñas. También se puede ver que persiste una diferencia importante en la



recuperación de la masa salarial a un año, equivalente a la mitad de la existente en el primer mes.

Al analizar el nivel de empleo, en el cuadro 3 puede verse que a un año de una desvinculación laboral cualquiera, un 61% y un 67,8% de trabajadores provenientes de empresas pequeñas y grandes, respectivamente, recuperan el empleo. Es decir, estos reflejan la recuperación de un 69% y un 73% de la masa salarial, respectivamente, ante lo cual, ambos tipos de trabajadores enfrentan ganancias salariales en promedio, siendo relativamente mayores las de los empleados inicialmente en empresas pequeñas.

**Cuadro 3:** Porcentaje de personas con empleo respecto al momento del quiebre contractual, según el tamaño de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

Mes	Desvinculación laboral		Despido masivo	
	Pequeña	Grande	Pequeña	Grande
-1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1	36,5%	46,2%	45,7%	61,9%
2	41,4%	51,0%	50,3%	67,2%
3	44,9%	54,3%	53,8%	70,2%
4	47,7%	56,8%	56,3%	72,1%
5	50,0%	58,9%	58,2%	73,5%
6	52,1%	60,6%	59,6%	74,4%
7	53,8%	62,1%	60,8%	74,8%
8	55,4%	63,4%	61,7%	75,2%
9	56,8%	64,6%	62,4%	75,2%
10	58,1%	65,6%	62,8%	72,2%
11	59,4%	66,7%	63,1%	74,5%
12	61,0%	67,8%	63,3%	73,7%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, incluyendo renunciaciones y todo tipo de despidos, incluyendo los despidos masivos.

Al contrario, para el caso de quienes enfrentan un despido masivo saliendo de una empresa grande, se puede deducir que luego de un año sufren pérdidas salariales, puesto que un 73,7% de los trabajadores logra recuperar un 72% de la masa salarial, es decir, un porcentaje menor que la recuperación del nivel de empleo. Para las empresas pequeñas se mantiene la misma conclusión que en el caso de cualquier desvinculación laboral.

A continuación, se presenta el cuadro 4 con la evolución salarial de las personas trabajando al menos un año una vez que hayan conseguido empleo, diferenciando si provenían de una empresa grande o pequeña y el tiempo que tardaron en conseguir empleo. Se puede apreciar que existe una importante al haber pertenecido al momento del despido a una empresa grande o a una empresa pequeña.

**Cuadro 4:** Variación salarial según tipo de quiebre contractual, cantidad de meses en que se consigue empleo y tamaño de empresa

Periodo en el que se consigue empleo			0 a 1 mes	2 a 5 meses	6 a 9 meses	10 a 12 meses
Desvinculación laboral	Grande	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	4,80%	-12,90%	-16,40%	-16,10%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	9,00%	-3,10%	-6,80%	-7,50%
	Pequeña	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	9,80%	-0,20%	-2,10%	-1,40%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	12,70%	6,90%	4,40%	4,60%
Despido Masivo	Grande	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	-0,90%	-17,10%	-20,80%	-20,70%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	3,00%	-7,60%	-12,50%	-12,40%
	Pequeña	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	7,60%	1,70%	1,40%	2,90%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	10,70%	7,80%	6,50%	7,10%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras expuestas en el cuadro surgen de la estimación del enfoque JLS (1993) con una adaptación inspirada en FHMS (2021), las cuales se encuentran en los cuadros “Estimaciones 5” y “Estimaciones 6” del anexo. Nota: La variación (%) salarial en el empleo de entrada considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario de entrada en un nuevo empleo. A su vez, la variación (%) salarial a un año de trabajar, considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario 12 meses después de estar trabajando.

En primer lugar, quienes consiguen empleo entre cero y un mes después de una desvinculación laboral cualquiera, en promedio, tienen ganancias salariales. Sin embargo, es muy importante distinguir según el tamaño de la empresa de procedencia, puesto que los trabajadores provenientes de empresas grandes enfrentan ganancias promedio de 4,8%,

mientras que los trabajadores provenientes de empresas pequeñas enfrentan ganancias promedio de 9,8%, es decir, casi del doble, y estas crecen más aún luego de un año.

A su vez, quienes consiguen empleo entre cero y un mes después de un despido masivo proviniendo de empresas pequeñas también tienen en promedio ganancias salariales. Sin embargo, los trabajadores provenientes de empresas grandes enfrentan pérdidas promedio de 0,90%, es decir, el balance positivo a nivel agregado proviene de los trabajadores previamente empleados en empresas pequeñas, que enfrentan ganancias promedio de 7,6%. De todas formas, en ambos casos existen ganancias luego de un año.

En segundo lugar, haciendo foco en quienes salen desde una empresa grande demorando entre dos y doce meses en conseguir un nuevo empleo, se encuentran pérdidas mayores a 10% del salario de salida, las cuales ni siquiera se alcanzan a recuperar totalmente luego de un año trabajando, puesto que siguen existiendo variaciones negativas, tanto para el caso de desvinculaciones laborales cualquiera como despidos masivos.

En contraste, puede notarse que quienes sufren despidos masivos y salen de empresas pequeñas tienen en promedio ganancias salariales asociadas a su nuevo empleo. De hecho, independiente del mes de hallazgo del nuevo empleo, se encuentran ganancias de salario en todos los casos. Si se considera tanto el caso de desvinculaciones laborales y el caso de despidos masivos, se encuentra que luego de un año, las personas también tienen en promedio ganancias salariales.

Los resultados anteriores concuerdan con lo encontrado por Fackler, Müller y Stegmaier (2021), de esta forma se puede establecer que en Chile, al igual que en Alemania, las empresas grandes típicamente entregan a sus trabajadores un premio salarial, el cual no depende del desempeño de los trabajadores, sino más bien de las propias condiciones de la empresa. Adicionalmente, los trabajadores desplazados desde empresas pequeñas podrían conseguir un nuevo empleo en una empresa grande, beneficiándose de este potencial premio salarial.

Además, para comprobar este hecho empírico se calculó la diferencia en los salarios percibidos por personas trabajando en empresas grandes y en empresas pequeñas, encontrándose un 28% de diferencia de salario. Así, efectivamente quienes fueron

despedidos desde una empresa grande percibían en promedio un salario mayor del de quienes fueron despedidos por una empresa pequeña, lo que sugiere que efectivamente pueden existir premios salariales ligados a las empresas grandes.

### **5.3 Análisis según formalidad/informalidad del sector de la empresa**

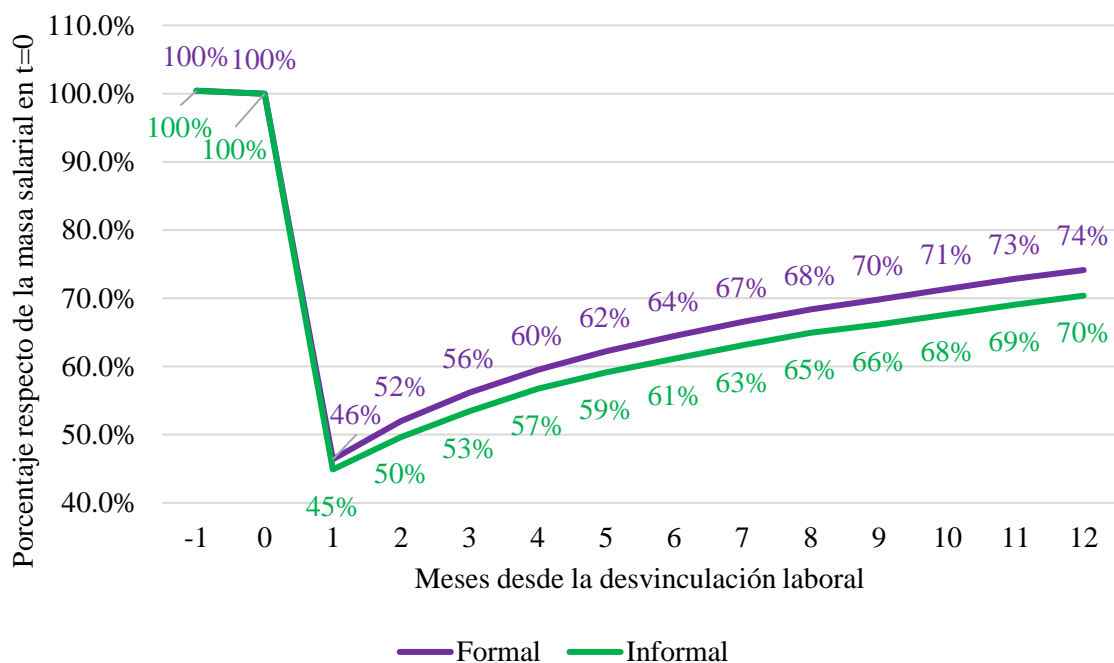
En esta subsección se analiza la evolución salarial tras la existencia de quiebres contractuales, desagregando según la formalidad del sector de la empresa desde la cual se generó el desplazamiento (los sectores considerados como formales e informales pueden apreciarse en el cuadro 10 del anexo). Esto es relevante cuando se estudia la evolución de la masa salarial, dado que esta puede estar subestimada por gente que en realidad sí está empleada pero no bajo un empleo que esté registrado en las bases de datos formales, lo que puede generar que se calcule una menor cantidad de ingresos recibidos por las personas, por no contabilizar lo percibido por quienes pueden estar empleados en la informalidad.

Ciertamente, si una persona es despedida de un sector con mayor informalidad, es más probable que consiga un empleo informal versus una persona despedida desde un sector con mayor formalidad, no obstante, en general no se cuenta con datos sobre los salarios percibidos desde la informalidad. Para hacer factible el análisis considerando este factor, una forma novedosa de abordar el tema es analizando la evolución salarial según la formalidad o informalidad del sector de la empresa desde la cual una persona fue despedida.

En el gráfico 7 puede apreciarse que la recuperación de la masa salarial es mayor tanto a un mes como a un año de la desvinculación laboral para personas despedidas desde una empresa perteneciente a una actividad económica con mayor formalidad. Esto corrobora la idea de que las personas despedidas desde un sector con mayor informalidad puede que consigan con mayor probabilidad un trabajo informal, lo que genera que en los datos se aprecie una menor recuperación de este grupo, por dejar de emplearse en el empleo formal.

Esto es doloroso para la economía, entendiendo que una de las características principales de la informalidad es que los trabajadores carecen de mecanismos de acceso a la protección social, estando expuestos a accidentes de trabajo, enfermedades y peligros (Muchichwa, 2017), trabajando en sectores no regulares, siendo ideal que no migraran desde la formalidad.

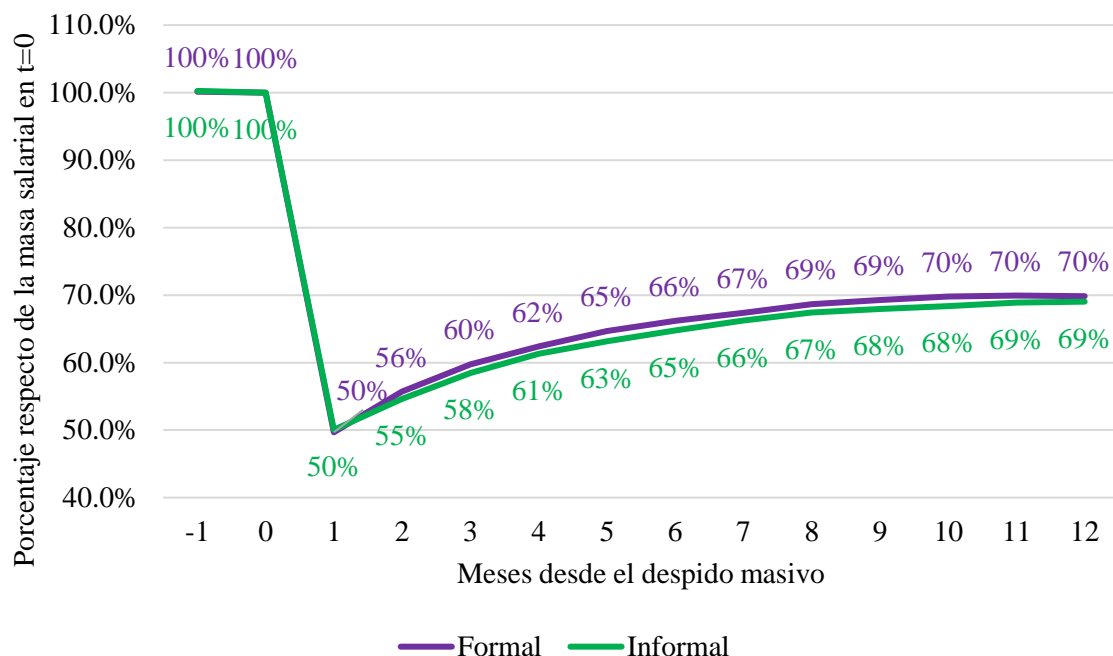
**Gráfico 7:** Evolución de la masa salarial pre y post desvinculación laboral, según la formalidad del sector de la empresa desde donde se ejerció la desvinculación laboral



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 7” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, considerando renunciaciones y todo tipo de despidos, dentro de los cuales se reportan despidos masivos. A su vez, las empresas correspondientes a sectores más formales corresponden a empresas de la mitad de los sectores con un mayor grado de formalidad a partir de la información de formalidad e informalidad reportada por el INE (2022).

En el gráfico 8, puede apreciarse que bajo un despido masivo existe una mayor convergencia entre los salarios de las personas salientes de empresas de sector formal y del sector informal. Dado que como se ha expuesto anteriormente, las personas despedidas en un despido masivo no dan una señal de baja productividad al mercado, ante lo cual no quedan estigmatizadas para ingresar a un nuevo trabajo. Así, los trabajadores de empresas en sectores más informales no tienen la necesidad de ir a buscar un empleo en la informalidad.

**Gráfico 8:** Evolución de la masa salarial pre y post desvinculación laboral, según la formalidad del sector de la empresa desde donde se ejerció el despido masivo



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 7” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Los despidos masivos consideran casos en que se despide a al menos un 30% de los trabajadores de una empresa. A su vez, las empresas correspondientes a sectores más formales corresponden a empresas de la mitad de los sectores con un mayor grado de formalidad a partir de la información de formalidad e informalidad reportada por el INE (2022).

Al analizar el nivel de empleo, en el cuadro 5 puede verse que a un año de una desvinculación laboral cualquiera, un 64,9% y un 63,2% de trabajadores provenientes de empresas de sectores más formales e informales, respectivamente, recuperan el empleo. Dichos trabajadores, reflejan la recuperación de un 73% y un 69% de la masa salarial, respectivamente, ante lo cual, enfrentan ganancias salariales en promedio.

Una situación similar ocurre para el caso de quienes enfrentan un despido masivo, donde un 67,8% y un 65,0% de trabajadores provenientes de empresas de sectores más formales e informales, respectivamente, recuperan el empleo. En este caso, la recuperación es de un 70% y un 69% de la masa salarial, respectivamente, donde, también ambos tipos de trabajadores enfrentan ganancias salariales en promedio.

**Cuadro 5:** Porcentaje de personas con empleo respecto al momento del quiebre contractual, según la formalidad del sector de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

Mes	Desvinculación laboral		Despido masivo	
	Formal	Informal	Formal	Informal
-1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1	41,0%	40,5%	51,8%	49,4%
2	46,2%	45,1%	57,2%	53,6%
3	49,7%	48,4%	60,6%	56,9%
4	52,4%	51,1%	62,9%	59,2%
5	54,7%	53,3%	64,7%	60,9%
6	56,6%	55,2%	65,9%	62,2%
7	58,3%	56,9%	66,9%	63,2%
8	59,7%	58,3%	67,6%	63,9%
9	61,0%	59,6%	68,0%	64,5%
10	62,2%	60,8%	68,2%	64,8%
11	63,4%	61,9%	68,1%	64,9%
12	64,9%	63,2%	67,8%	65,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, incluyendo renunciaciones y todo tipo de despidos, incluyendo los despidos masivos.

A continuación, se presenta el cuadro 6 con la evolución salarial de las personas trabajando al menos un año una vez que hayan conseguido empleo, diferenciando si provenían de una empresa de un sector formal o informal y el tiempo que tardaron en conseguir empleo. Se puede apreciar que existe una importante diferencia de haber pertenecido al momento del despido a una empresa de un sector formal o informal.

En primer lugar, quienes consiguen empleo entre cero y un mes después de una desvinculación laboral cualquiera, en promedio, tienen ganancias salariales tanto en el salario de entrada como a un año después de estar trabajando. Sin embargo, es muy importante distinguir según la formalidad del sector de la empresa de procedencia, puesto que los trabajadores provenientes de empresas de sectores formales enfrentan ganancias promedio menores que los trabajadores provenientes de empresas de sectores informales

**Cuadro 6:** Variación salarial según tipo de quiebre contractual, cantidad de meses en que se consigue empleo y formalidad de la empresa

Periodo en el que se consigue empleo			0 a 1 mes	2 a 5 meses	6 a 9 meses	10 a 12 meses
Desvinculación laboral	Informal	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	8,2%	-4,6%	-6,8%	-5,1%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	12,3%	3,9%	1,1%	1,9%
	Formal	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	6,3%	-6,8%	-9,0%	-10,5%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	9,2%	1,3%	-1,5%	-3,9%
Despido Masivo	Informal	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	6,0%	-0,2%	0,0%	2,4%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	9,7%	6,5%	5,4%	6,9%
	Formal	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	2,7%	-6,3%	-5,6%	-4,3%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	5,8%	1,0%	0,3%	0,9%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras expuestas en el cuadro surgen de la estimación del enfoque JLS (1993) con una adaptación inspirada en FHMS (2021), las cuales se encuentran en los cuadros “Estimaciones 8” y “Estimaciones 9” del anexo. Nota: La variación (%) salarial en el empleo de entrada considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario de entrada en un nuevo empleo. A su vez, la variación (%) salarial a un año de trabajar, considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario 12 meses después de estar trabajando.

A su vez, ocurre una situación muy similar con quienes consiguen empleo entre cero y un mes después de un despido masivo, sin embargo, las magnitudes de las ganancias son inferiores. Los trabajadores provenientes de empresas del sector formal enfrentan ganancias promedio de 2,7%, mientras que los trabajadores provenientes de empresas del sector informal enfrentan ganancias promedio de 6,0% en el salario de entrada, lo que se intensifica después de un año, lo cual puede ser señal de que los trabajadores de empresas de sectores informales logran cambiarse a empresas de sectores formales, capturando mayores salarios.



En segundo lugar, puede notarse que quienes consiguen empleo entre dos y doce meses después de una desvinculación laboral cualquiera, en promedio, tienen pérdidas salariales. Los trabajadores provenientes de empresas del sector formal enfrentan pérdidas promedio en su salario de entrada de entre un 6,8% y un 10,5%, mientras que los trabajadores provenientes de empresas del sector informal enfrentan pérdidas promedio en su salario de entrada de 4,6% y 6,8%, pudiendo notarse que se perjudican más quienes venían de empresas de sectores más formales, pues las pérdidas suelen persistir luego de un año.

En el caso de quienes consiguen empleo entre dos y doce meses después de un despido masivo, se tiene que la situación es similar en el sentido de que a quienes salen de empresas formales les va peor. Sin embargo, si bien los trabajadores provenientes de empresas de un sector más formal pueden perder en promedio entre un 4,3% y un 6,3%, los trabajadores de empresas de sectores más informales pueden llegar incluso a ganar, encontrándose variaciones salariales de hasta un 2,4% al comparar el salario de salida y el de entrada a una nueva empresa, teniéndose además que en ambos casos luego de un año los trabajadores enfrentan variaciones salariales positivas.

Una posible explicación de lo anterior es que tal como en el caso en que se sale de una empresa grande, salir de una empresa en un sector formal puede conllevar a una pérdida de un premio específico. En contraste, entrar desde una empresa en un sector informal hacia una empresa en un sector formal puede llevar a tener una ganancia de un premio que antes no se percibía, lo que puede aumentar el salario. Al analizar los salarios previos a los desplazamientos, se encuentra que en los sectores formales los salarios son un 22,9% mayor que en el sector informal, lo que sugiere que efectivamente pueden existir premios salariales ligados a las empresas en sectores formales tal como ocurre en el caso de empresas grandes.

#### **5.4 Análisis según género**

En esta subsección se analiza el comportamiento de la evolución salarial tras la existencia de quiebres contractuales, desagregando según el género de las personas que enfrentaron el desplazamiento. Esto es relevante cuando se estudia la evolución de la masa salarial, dado que en el mercado laboral existe una importante brecha salarial entre hombres y mujeres,

teniéndose que es relevante saber de qué manera se afectan ambos grupos al ser despedidos, para saber si también existen diferencias a este nivel.

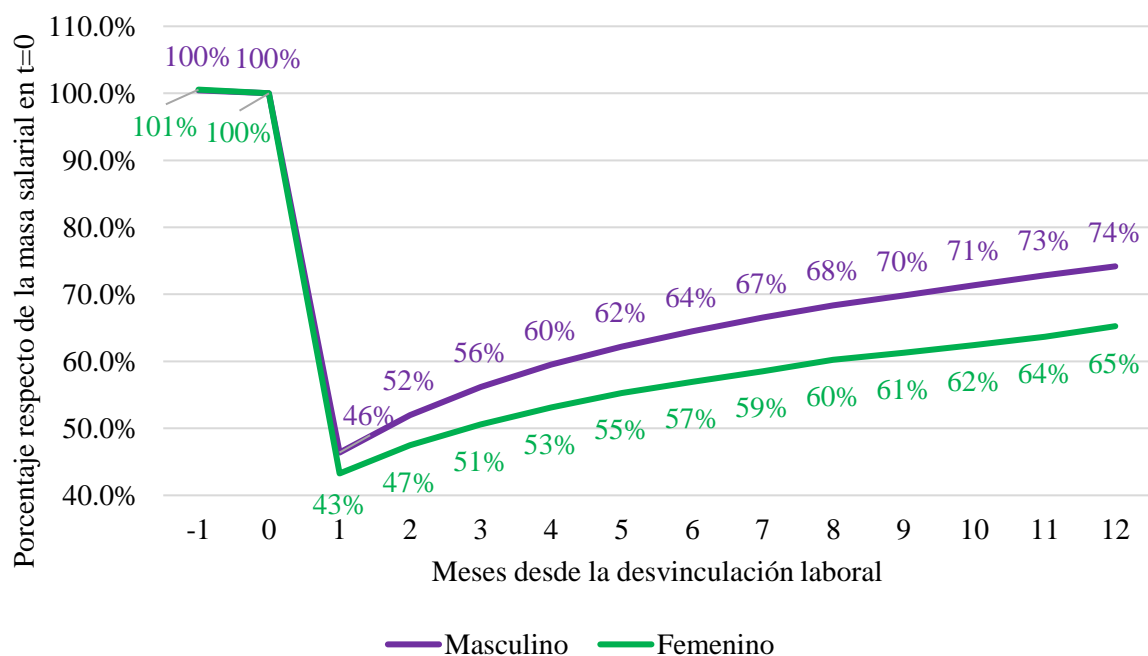
A nivel nacional, se estima que el ingreso medio mensual de las personas asalariadas entre 2017 y 2019 fue un 18,6% menor para las mujeres que para los hombres (INE, 2019). Dicha cifra es bastante cercana a la obtenida entre 2010 y 2019 para las personas que enfrentaron desvinculaciones laborales o despidos masivos, puesto que se obtiene una brecha de género de un 21,2%.

A pesar de la existencia de información sobre la brecha salarial ligada al género, la información sobre la evolución salarial posterior a quiebres contractuales desagregada por género es escasa. No obstante, tal como se documentó previamente, Morissete, Zhang y Frenette (2007) encontraron que en Canadá las mujeres experimentaron mayores pérdidas de la masa salarial luego de desplazamientos que los hombres, con pérdidas de entre 16% y 22% para los hombres y de entre 25% y 34% para el caso de mujeres.

En el gráfico 9 puede apreciarse que la recuperación de la masa salarial es mayor tanto a un mes como a un año de la desvinculación laboral para los hombres que para las mujeres. Esto corrobora lo encontrado por Morissete, Zhang y Frenette (2007), puesto que se encuentra que, a un año de ser desplazados, los hombres pierden un 26% de su masa salarial, mientras que las mujeres un 35%, habiendo una diferencia de nueve puntos porcentuales en sus tasas de recuperación de la masa salarial.

Esto hace sentido, puesto que las mujeres pueden decidir con mayor probabilidad dejar de trabajar que los hombres, dado que suelen tener un menor nivel de acoplamiento al mercado laboral, por razones como la maternidad, por lo que es lógico que se recupere menos su masa salarial.

**Gráfico 9:** Evolución de la masa salarial pre y post desvinculación laboral, según género

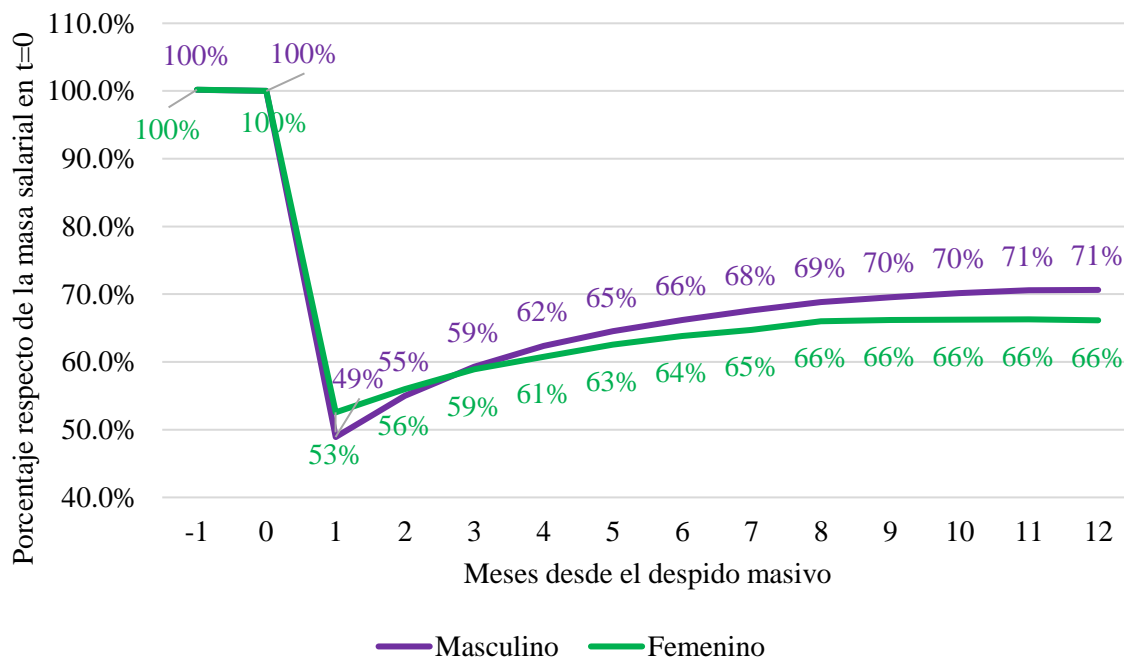


Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 10” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, considerando renunciaciones y todo tipo de despidos, dentro de los cuales se reportan despidos masivos.

En el gráfico 10, puede apreciarse que bajo un despido masivo existe una mayor convergencia entre los salarios de los hombres y las mujeres, sin embargo, sigue apreciándose una mayor recuperación para los hombres. En este caso es más problemático el hallazgo, dado que en los despidos masivos se destruyen empleos que no se pretendían destruir voluntariamente, por lo que se podría asumir que de no haber existido las personas seguirían trabajando.

Se encuentra que, a un año de ser desplazados, los hombres pierden un 29% de su masa salarial, mientras que las mujeres un 34%, habiendo una diferencia de seis puntos porcentuales en sus tasas de recuperación de la masa salarial. Este hecho evidencia que puede ser necesario prestar mayores medidas de apoyo a la recuperación del empleo femenino que el empleo masculino, puesto que existe una mayor pérdida en dicho grupo.

**Gráfico 10:** Evolución de la masa salarial pre y post despido masivo, según género



Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Se realiza una estimación en base a la metodología de JLS (1993), la cual se encuentra expuesta en el cuadro “Estimaciones 10” del anexo y se grafica la evolución de la estimación del ingreso obtenido. Nota: Los despidos masivos consideran casos en que se despide a al menos un 30% de los trabajadores de una empresa.

Al analizar el nivel de empleo, en el cuadro 7 puede verse que a un año de una desvinculación laboral cualquiera, un 66,9% y un 58,7% de trabajadores hombres y mujeres, respectivamente, recuperan el empleo. Dichos trabajadores, reflejan la recuperación de un 74% y un 65% de la masa salarial, respectivamente, ante lo cual, enfrentan ganancias salariales en promedio.

Una situación similar ocurre para el caso de quienes enfrentan un despido masivo, donde un 68,3% y un 62,0% de trabajadores hombres y mujeres, respectivamente, recuperan el empleo. En este caso, la recuperación es de un 71% y un 66% de la masa salarial, respectivamente, donde, también ambos tipos de trabajadores enfrentan ganancias salariales en promedio.

**Cuadro 7: Porcentaje de personas con empleo respecto al momento del quiebre contractual, según género**

Mes	Desvinculación laboral		Despido masivo	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
-1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
0	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
1	42,1%	38,3%	50,9%	50,1%
2	47,3%	42,6%	56,3%	53,5%
3	51,0%	45,4%	59,9%	56,2%
4	53,9%	47,6%	62,4%	58,1%
5	56,4%	49,5%	64,2%	59,7%
6	58,4%	51,2%	65,5%	60,8%
7	60,1%	52,7%	66,5%	61,7%
8	61,6%	54,0%	67,2%	62,4%
9	63,0%	55,2%	67,8%	62,6%
10	64,3%	56,2%	68,1%	62,7%
11	65,5%	57,3%	68,3%	62,4%
12	66,9%	58,7%	68,3%	62,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las desvinculaciones laborales incluyen todo tipo de quiebres contractuales, incluyendo renunciaciones y todo tipo de despidos, incluyendo los despidos masivos.

A continuación, se presenta el cuadro 8 con la evolución salarial de las personas trabajando al menos un año una vez que hayan conseguido empleo, diferenciando por su género y el tiempo que tardaron en conseguir empleo. Se puede apreciar que existen importantes diferencias según si se es hombre o mujer tanto para el caso de cualquier desvinculación laboral como para el caso de despidos masivos, cuando se consigue empleo luego de dos meses.

En primer lugar, quienes consiguen empleo entre cero y un mes después de una desvinculación laboral cualquiera o después de un despido masivo, en promedio, tienen ganancias salariales. A su vez, se puede notar que las diferencias entre hombres y mujeres no son tan importantes ni en el salario de entrada ni doce meses después, puesto que, en el caso de las desvinculaciones laborales, hombres y mujeres tienen variaciones similares.

En segundo lugar, puede notarse que quienes consiguen empleo entre dos y doce meses después de una desvinculación laboral cualquiera, en promedio, tienen pérdidas salariales en el salario de entrada. Aunque se puede apreciar que, las pérdidas salariales son más

pronunciadas para los hombres que para las mujeres, y que las pérdidas de las mujeres se disipan luego de un año trabajando.

**Cuadro 8:** Variación salarial según tipo de quiebre contractual, cantidad de meses en que se consigue empleo y género

Periodo en el que se consigue empleo		0 a 1 mes	2 a 5 meses	6 a 9 meses	10 a 12 meses	
Desvinculación laboral	Masculino	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	7,3%	-6,8%	-8,7%	-7,6%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	10,8%	1,8%	-0,8%	-0,8%
	Femenino	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	7,6%	-2,5%	-5,6%	-5,4%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	11,2%	4,9%	1,7%	1,8%
Despido Masivo	Masculino	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	4,2%	-4,7%	-3,4%	-1,5%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	7,8%	2,7%	2,6%	3,3%
	Femenino	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	4,6%	0,8%	-0,7%	1,0%
		Variación (%) salarial a un año de trabajar	7,5%	6,4%	4,1%	5,8%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras expuestas en el cuadro surgen de la estimación del enfoque JLS (1993) con una adaptación inspirada en FHMS (2021), las cuales se encuentran en los cuadros “Estimaciones 11” y “Estimaciones 12” del anexo. Nota: La variación (%) salarial en el empleo de entrada considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario de entrada en un nuevo empleo. A su vez, la variación (%) salarial a un año de trabajar, considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario 12 meses después de estar trabajando.

Por otro lado, en el caso de quienes consiguen empleo entre dos y doce meses después de un despido masivo, se tiene una situación más favorable para las mujeres. Esto, porque las mujeres pueden llegar a tener variaciones salariales positivas en el salario de entrada de un 1,0%, a diferencia de los hombres que en promedio tienen pérdidas en su salario de entrada. Sin embargo, también puede apreciarse que luego de doce meses, las pérdidas salariales se disipan tanto para hombres como para mujeres, existiendo mayores ganancias en el caso de las mujeres.

De todas formas, aun cuando las mujeres enfrentan pérdidas salariales menores que los hombres o ganancias mayores que ellos, en promedio continúan en una situación desmejorada frente a ellos, por el hecho de tener de antemano menores salarios. A su vez, es problemática su mayor pérdida de empleo, sobre todo en el caso de los despidos masivos, pues como se dijo anteriormente, es un caso en el que involuntariamente se deja de trabajar, por lo que no debería existir una salida de la fuerza laboral.

## 6. Robustez

Para dar mayor robustez a la discusión que se estableció en la sección de resultados, en esta sección se muestra la evolución del salario promedio pagado por las empresas desde las cuales los trabajadores son despedidos y por las empresas en las que consiguen trabajo luego de ser desplazados.

En el cuadro 9, puede apreciarse que los trabajadores que migran de una empresa a otra dentro de cero a un mes después de un quiebre contractual, logran ir en promedio a empresas que pagan más. Esto es consistente con el hecho de que los trabajadores que migran rápidamente hacia otras empresas logran aumentos en su propio salario, y con la idea planteada por Jinkins y Morin (2017) sobre que los trabajadores buscan transitar hacia mejores firmas, las que típicamente en promedio pagan más.

**Cuadro 9:** Variación en el salario promedio pagado por las empresas a sus trabajadores, según tipo de quiebre contractual y cantidad de meses en que se consigue empleo

Periodo en que se consigue empleo		0 a 1 mes	2 a 5 meses	6 a 9 meses	10 a 12 meses
Desvinculación laboral	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	11,1%	-0,4%	-1,7%	-0,2%
	Variación (%) salarial a un año de estar trabajando	9,7%	2,3%	-0,1%	-1,3%
Despido Masivo	Variación (%) salarial en el empleo de entrada	10,2%	5,3%	5,1%	6,2%
	Variación (%) salarial a un año de estar trabajando	11,7%	9,0%	7,9%	8,2%

Fuente: elaboración propia en base a datos desde 2010 a 2019 de la muestra pública del seguro de cesantía publicada por la Superintendencia de Pensiones (2021). Las cifras expuestas en el cuadro surgen de la estimación del enfoque JLS (1993) con una adaptación inspirada en FHMS (2021), las cuales se encuentran en los cuadros “Estimaciones 13” y “Estimaciones 14” del anexo. Nota: La variación (%) salarial en el empleo de

entrada considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario de entrada en un nuevo empleo. A su vez, la variación (%) salarial a un año de trabajar, considera la variación entre el salario de salida de la empresa que ejerció el quiebre y el salario 12 meses después de estar trabajando. Para el caso de los despidos masivos se hace un ajuste, teniéndose que el salario de salida de la empresa corresponde al salario promedio de ésta 5 meses antes del despido de sus trabajadores.

A su vez, puede apreciarse que quienes enfrentan desvinculaciones laborales y tardan 2 o más meses en conseguir empleo, en promedio se van a empresas que pagan menos. Esto es un respaldo a la idea de que quienes sufren despidos discrecionales pueden dar una mala señal al mercado sobre su productividad, puesto que, si bien logran emplearse nuevamente, lo hacen en empresas que pagan menos y bajo menores salarios.

Por el contrario, se puede notar que quienes enfrentan despidos masivos tienden a migrar a empresas que pagan más independiente del tiempo en que tarden en conseguir un nuevo empleo. Esto es una muestra de que este tipo de trabajadores no da una mala señal al mercado sobre su productividad, porque logran conseguir empleo en mejores empresas.

Es preciso notar que para evitar sesgos, las cifras del salario promedio de las empresas desde las cuales salen los trabajadores se consideran cinco meses antes de la realización de los despidos masivos. Esto se hace porque podría argumentarse que las empresas que están despidiendo masivamente deberían pagar en promedio un menor salario que las que no están bajo ese tipo de esquemas, por el hecho de estar sufriendo dificultades, mientras que, si se considera el salario promedio antes de entrar a los esquemas de despidos, no debería presentarse dicho problema.

De todas formas, puede apreciarse que aun cuando se considera el salario promedio de las empresas antes de que empiecen a realizar esquemas de despidos masivos, de todas maneras, se puede notar que los trabajadores desplazados desde estas migran hacia firmas que pagan en promedio un monto mayor.

En consecuencia, puede establecerse que efectivamente los trabajadores despedidos masivamente no son trabajadores que den malas señales sobre su desempeño al mercado, dado que de lo contrario estos migrarían a empresas que pagan menos, al enfrentar dificultades asociadas a su estigmatización. Así, puede comprobarse que los despidos



masivos son el resultado de variables exógenas desde el punto de vista de los trabajadores, lo que permite capturar efectos más precisos sobre la evolución salarial de los trabajadores.

## **7. Conclusión**

A lo largo de esta tesis, se ha analizado en bastante detalle la evolución de la masa salarial tras la existencia de quiebres contractuales. Se ha mostrado que si bien, la literatura tradicional señala que existen importantes pérdidas en los ingresos tras la existencia de desplazamientos, dichas pérdidas en realidad corresponden más bien a disminuciones atribuibles a caídas del nivel de empleo y no a caídas en los salarios.

Al analizar la metodología tradicional empleada por la literatura para evaluar el efecto de desplazamientos en la evolución de la masa salarial, es decir, JLS (1993), se encuentran resultados consistentes con los encontrados previamente por esta literatura. En concreto, se encuentra que tras la existencia de desplazamientos, la masa salarial se recupera solo un 70% en un año, es decir, se pierde un 30% de esta.

No obstante, al analizar el nivel de empleo de los trabajadores desplazados, puede notarse que este se recupera en un 66,5% luego de un año. Por lo tanto, el 70% de la masa salarial recuperada, se obtiene a partir de un 66,5% de los trabajadores desplazados, por lo que se puede establecer que para ese grupo el salario, en promedio, incluso sube, a diferencia de lo que podría pensarse en base a lo planteado típicamente por la literatura.

Adicionalmente, modificando el análisis tradicional de JLS (1993) con inspiración en FHMS (2021) se encuentra que a nivel agregado quienes consiguen un empleo entre 0 y 1 mes luego de enfrentar despidos masivos, ganan en promedio un 4,3% más que el salario percibido en la empresa que les desplazó, teniéndose que dicha cifra se amplifica a un 7,7% luego de un año. Asimismo, se encuentra que, en promedio, los trabajadores pierden a lo más un -3,4% de salario cuando encuentran un nuevo empleo tras haber estado desempleados más de 2 meses, sin embargo, dicha pérdida tiende a recuperarse luego de un año, pudiendo incluso llegar a ganar un 4,1% en promedio luego de un año.

Por lo tanto, se encuentra que a nivel agregado no existen pérdidas salariales, en promedio, asociadas a los despidos masivos después de un año. Esto es novedoso, puesto que como la literatura usualmente veía la evolución de la masa salarial, hacia parecer que existen perjuicios importantes en los salarios de los individuos tras los desplazamientos, cuando en realidad no necesariamente los hay.

De todas formas, los resultados agregados esconden importantes heterogeneidades. Al realizar un análisis desagregado se encuentra que quienes son desplazados desde empresas grandes o desde empresas pertenecientes a sectores más formales tienen pérdidas en su salario incluso después de un año de estar trabajando, sugerentemente por perder premios específicos que recibían bajo dichas empresas. Mientras que quienes hallan empleo habiendo salido de empresas pequeñas o desde empresas pertenecientes a sectores informales, pueden incluso tener ganancias en su primer nuevo salario.

Adicionalmente, se encuentra que las mujeres tienden a tener mayores ganancias y menores pérdidas salariales que los hombres luego de enfrentar quiebres contractuales, sin embargo, eso no implica que gocen de una mejor situación que ellos, dado que tienen una menor recuperación del empleo y una brecha salarial preexistente que no se soluciona con las mayores ganancias o menores pérdidas que puedan enfrentar.

De esta manera, esta tesis es un aporte en el estudio de la dinámica del mercado laboral, puesto que permite entender de mejor manera qué sucede con la masa salarial, el empleo y los salarios luego de los desplazamientos, a un nivel de detalle que se desconoce que se haya realizado previamente.

## 8. Bibliografía

Albagli E., Marcel, M., Martner A. y Tapia M. (2019). Scarring effects of sudden involuntary unemployment: Evidence for Chile. *Banco Central de Chile: Working Paper*.

Bowlus A. y Vilhuber, L. (2002). Displaced workers, early leavers, and re-employment wages. Longitudinal Employer-Household Dynamics Technical Papers 2002-18, Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau.

Couch, K. (2001). Earning losses and unemployment of displaced workers in Germany. *ILR Review*, 54, 559-572.

Couch, K. y Placzek, D. (2010). Earnings losses of displaced workers revisited. *American Economic Review*, 100 (1): 572-89.

Dauth W. y Eppelsheimer, J. (2020). Preparing the sample of integrated labour market biographies (SIAB) for scientific analysis: a guide. *J Labour Market Res*, 54:10.

Fackler D., Stegmaier, J. y Weigt, E. (2019). Does extended unemployment benefit duration ameliorate the negative employment effects of job loss? *Labour Economics*, 59 (2019) 123-138.

Fackler, D., Müller, S. y Stegmaier, J. (2021). Explaining wage losses after job displacement: employer size and lost firm wage premiums. *Journal of the European Economic Association*, 19 (5): 2695-2736.

Fallick B., Haltiwanger J., McEntarfer E. y Staiger M. (2021). Job displacement and job mobility: the role of joblessness. *NBER Working paper*, No. 29187.

Gibbons, R. y Katz, L. (1991). Layoffs and lemons. *Journal of Labor Economics*. Volume 9, Number 4, Oct. 1991.

INE (2019). Síntesis de resultados – ESI 2019. Encuesta suplementaria de ingresos.

INE (2022). Índice de precios al consumidor. Índice de precios e inflación, estadísticas.

Jacobson, L., LaLonde, R. y Sullivan, D. (1993). Earnings losses of displaced workers. *American Economic Review*, 83 (4): 685-709.

- Jacobson, L., LaLonde R. y Sullivan, D. (2005). The impact of community college retraining on older displaced workers: Should we teach old dogs new tricks? *ILR Review*, 58, 398-415.
- Jenkins, D. y Morin, A. (2017). Job-to-job transitions, sorting and wage growth. *IZA Discussion Papers* 10601, Institute of Labor Economics (IZA).
- Krolkowski, P. (2018). Choosing a control group for displaced workers. *ILR Review*, 71(5), 1232-1254
- Lefranc, A. (2003). Labor market dynamics and wage losses of displaced workers in France and the United States. William Davidson Institute Working Paper 614.
- Liu, K., Salvanes K. y Sørensen E. (2016). Good skills in bad times: Cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession. *European Economic Review* 84, 3–17.
- Moore, B. y Scott-Clayton J. (2019). The firm's role in displaced workers earnings losses. *NBER Working paper*, No. 26525.
- Morissette, R., Zhang X. y Frenette M. (2007). Earnings losses of displaced workers: Canadian evidence from a large administrative database on firm closures and mass layoffs. Statistics Canada, Analytical Studies Branch research paper series 1205-9153, No. 291
- Muchichwa, N. (2017). Decent work in the informal economy: towards formalisation of the informal economy. Labour and Economic Development Research Institute of Zimbabwe (LEDRIZ).
- Schmieder, J., Von Wachter, T. y Bender S. (2010). The long-term impact of job displacement in Germany during the 1982 recession on earnings, income, and employment. Tech. rep., IAB-Discussion Paper.
- Superintendencia de Pensiones (2021). Muestra de datos de Afiliados al Seguro de Cesantía.
- Superintendencia de Pensiones (2021). Muestra de datos de Empleadores del Seguro de Cesantía.
- Topel, R. y Ward, M. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 107, No 2 (mayo), pp. 439-479.
- Von Wachter, T., Song, J. y Manchester J. (2009). Long-term earnings losses due to mass layoffs during the 1982 recession: An analysis using US administrative data from 1974 to 2004. *Unpublished paper, Columbia University*.

## 9. Anexos

Estimaciones 1: Evolución de la masa salarial ante desvinculaciones laborales y despidos masivos

ln(y)	Desvinculación laboral	Despido Masivo
Edad	20637.02*** (54.14674)	20492.51*** (54.27451)
Edad x Edad	-293.4963*** (0.20088)	-292.4532*** (0.20134)
Tiempo para el desplazamiento		
-1	199218.8*** (222.5011)	181564.5*** (279.2567)
0	196226.2*** (222.5026)	180628.9*** (279.2578)
1	-159971.9*** (222.5056)	-107313.1*** (279.26)
2	-126135.6*** (222.5067)	-75981.39*** (279.2606)
3	-100978.2*** (222.5075)	-53142.2*** (279.261)
4	-80655.68*** (222.5078)	-37248.55*** (279.2612)
5	-64002.32*** (222.5076)	-25182.97*** (279.2609)
6	-50297.85*** (222.5069)	-16046.96*** (279.2603)
7	-37676.76*** (222.5061)	-8371.531*** (279.2595)
8	-25766.51*** (222.505)	-1135.446*** (279.2584)
9	-17031.59*** (222.5036)	2355.105*** (279.2574)
10	-7504.561*** (222.5016)	5196.31*** (279.2558)
11	1905.657*** (222.499)	7168.336*** (279.2537)
12	11188.52*** (222.4961)	7523.624*** (279.2516)
Constante	-22885.99*** (1840.96)	-20682.03*** (1845.307)
Nr. Obs.	387282480	387282480

Estimaciones 2: Variación salarial tras desvinculaciones laborales según la cantidad de meses en que se consigue empleo

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.05962*** (0.0001537)	0.0606*** (0.000154)	0.06083*** (0.0001541)	0.06086*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00082*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00931*** (0.00000479)	0.00864*** (0.00000474)	0.0085*** (0.00000473)	0.00848*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	0.0507*** (0.0007482)	0.09303*** (0.0011046)	0.07456*** (0.0020212)	0.05716*** (0.0033269)
0	0.04121*** (0.0007482)	0.08069*** (0.0011046)	0.06153*** (0.0020212)	0.04471*** (0.0033269)
1	0.25869*** (0.0007512)	0.12285*** (0.0011059)	0.0908*** (0.002022)	0.08301*** (0.0033274)
2	0.25886*** (0.0007508)	0.13453*** (0.0011057)	0.0996*** (0.0020219)	0.0889*** (0.0033273)
3	0.25966*** (0.0007505)	0.14129*** (0.0011056)	0.10538*** (0.0020218)	0.09148*** (0.0033272)
4	0.25511*** (0.0007502)	0.14423*** (0.0011055)	0.10551*** (0.0020218)	0.09057*** (0.0033272)
5	0.25226*** (0.0007499)	0.14744*** (0.0011053)	0.10794*** (0.0020217)	0.09255*** (0.0033272)
6	0.24375*** (0.0007497)	0.14695*** (0.0011052)	0.10501*** (0.0020216)	0.09206*** (0.0033271)
7	0.23811*** (0.0007495)	0.14651*** (0.0011051)	0.10527*** (0.0020216)	0.09096*** (0.0033271)
8	0.23599*** (0.0007493)	0.14411*** (0.001105)	0.10394*** (0.0020215)	0.08947*** (0.003327)
9	0.22421*** (0.0007491)	0.1405*** (0.001105)	0.1007*** (0.0020215)	0.0865*** (0.003327)
10	0.21806*** (0.000749)	0.13714*** (0.0011049)	0.09903*** (0.0020214)	0.08448*** (0.003327)
11	0.20968*** (0.0007488)	0.13274*** (0.0011049)	0.09589*** (0.0020214)	0.08209*** (0.003327)
12	0.20899*** (0.0007487)	0.13649*** (0.0011048)	0.09915*** (0.0020214)	0.08416*** (0.003327)
Constante	11.82187*** (0.0053524)	11.82285*** (0.0053644)	11.82332*** (0.0053665)	11.82357*** (0.0053667)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 3: Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.06027*** (0.0001539)	0.06081*** (0.0001541)	0.06087*** (0.0001541)	0.06088*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00083*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00886*** (0.00000475)	0.00851*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	0.0535*** (0.0010186)	0.08819*** (0.001991)	0.05639*** (0.0035255)	0.02983*** (0.0058434)
0	0.04821*** (0.0010186)	0.0782*** (0.001991)	0.04516*** (0.0035255)	0.01749*** (0.0058434)
1	0.22447*** (0.0010205)	0.1259*** (0.0019915)	0.09932*** (0.0035258)	0.08731*** (0.0058435)
2	0.22558*** (0.0010203)	0.13601*** (0.0019914)	0.10326*** (0.0035257)	0.09189*** (0.0058435)
3	0.22538*** (0.0010201)	0.14148*** (0.0019914)	0.10721*** (0.0035257)	0.09039*** (0.0058435)
4	0.22275*** (0.0010199)	0.14493*** (0.0019913)	0.10712*** (0.0035257)	0.0903*** (0.0058435)
5	0.22108*** (0.0010197)	0.1483*** (0.0019912)	0.10629*** (0.0035256)	0.08902*** (0.0058435)
6	0.21342*** (0.0010196)	0.14752*** (0.0019912)	0.10385*** (0.0035256)	0.08737*** (0.0058434)
7	0.20984*** (0.0010194)	0.1471*** (0.0019912)	0.10342*** (0.0035256)	0.08495*** (0.0058434)
8	0.20888*** (0.0010193)	0.14294*** (0.0019911)	0.10113*** (0.0035256)	0.08368*** (0.0058434)
9	0.19819*** (0.0010192)	0.13704*** (0.0019911)	0.09821*** (0.0035256)	0.07957*** (0.0058434)
10	0.19172*** (0.0010191)	0.13218*** (0.0019911)	0.09652*** (0.0035255)	0.07794*** (0.0058434)
11	0.18349*** (0.001019)	0.12925*** (0.001991)	0.09443*** (0.0035255)	0.07623*** (0.0058434)
12	0.18351*** (0.0010189)	0.13344*** (0.001991)	0.09582*** (0.0035255)	0.07718*** (0.0058434)
Constante	11.8232*** (0.0053605)	11.82331*** (0.0053661)	11.82353*** (0.0053667)	11.82362*** (0.0053668)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 4: Evolución de la masa salarial ante desvinculaciones laborales y despidos masivos, según el tamaño de la empresa desde la que se ejerció el quiebre contractual

ln(y)	Desvinculación laboral		Despido Masivo	
	Pequeña	Grande	Pequeña	Grande
Edad	20604.76*** (54.24676)	20567.32*** (54.2539)	20535.74*** (54.30061)	20493.1*** (54.32456)
Edad x Edad	-293.4772*** (0.2012286)	-293.1026*** (0.2012494)	-293.0568*** (0.2014269)	-292.4961*** (0.2015047)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	184531.9*** (296.7882)	219130.9*** (336.6589)	166277.9*** (335.246)	215508.6*** (504.4427)
0	181572.5*** (296.7891)	216131.1*** (336.6596)	163974.2*** (335.2468)	217680.3*** (504.4432)
1	-155208.3*** (296.791)	-164830.3*** (336.6609)	-115109.8*** (335.2484)	-90200.97*** (504.4439)
2	-124274.1*** (296.7916)	-127227.5*** (336.6615)	-87790.09*** (335.2489)	-49776.26*** (504.4441)
3	-101316.2*** (296.7921)	-99212.47*** (336.6619)	-66563.23*** (335.2492)	-23277.69*** (504.4443)
4	-83451.1*** (296.7922)	-75719.32*** (336.6621)	-51688.5*** (335.2493)	-5072.77*** (504.4444)
5	-67957.3*** (296.7921)	-57568.75*** (336.6619)	-39725.33*** (335.2491)	7232.327*** (504.4442)
6	-54162.95*** (296.7916)	-43964.74*** (336.6613)	-29779.78*** (335.2486)	14545.96*** (504.4436)
7	-42619.01*** (296.791)	-29966.91*** (336.6609)	-22095.55*** (335.248)	22210.58*** (504.4432)
8	-32159.07*** (296.7901)	-16194.86*** (336.6604)	-15655.08*** (335.2472)	31263.01*** (504.4427)
9	-22524.27*** (296.7891)	-8650.332*** (336.6597)	-10135.86*** (335.2463)	30150.22*** (504.4424)
10	-13832.11*** (296.7877)	1925.284*** (336.6587)	-6788.262*** (335.2451)	31844.13*** (504.4417)
11	-5312.991*** (296.7859)	12477.59*** (336.6572)	-4641.795*** (335.2435)	33441.11*** (504.4404)
12	4584.059*** (296.7839)	20951.29*** (336.6557)	-2370.956*** (335.2419)	29459.95*** (504.4394)
Constante	-22130.81*** (1844.371)	-21903.22*** (1844.618)	-20922.46*** (1846.202)	-20886.48*** (1847.023)
Nr. Obs.	387282480	387282480	387282480	387282480



Estimaciones 5 (Parte 1): Variación salarial tras desvinculaciones laborales según la cantidad de meses en que se consigue empleo y el tamaño de la empresa desde la que se ejerció el quiebre contractual

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.05962*** (0.0001537)	0.0606*** (0.000154)	0.06083*** (0.0001541)	0.06086*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00082*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00932*** (0.00000479)	0.00864*** (0.00000474)	0.0085*** (0.00000473)	0.00848*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento empresa grande				
-1	0.07556*** (0.0010772)	0.15205*** (0.0016859)	0.1318*** (0.0032185)	0.11792*** (0.0054636)
0	0.06781*** (0.0010772)	0.14011*** (0.0016859)	0.1198*** (0.0032185)	0.10116*** (0.0054636)
1	0.26849*** (0.0010795)	0.11976*** (0.0016868)	0.07841*** (0.0032191)	0.06559*** (0.0054639)
2	0.26887*** (0.0010792)	0.13623*** (0.0016867)	0.09095*** (0.0032191)	0.07432*** (0.0054639)
3	0.27026*** (0.001079)	0.14468*** (0.0016866)	0.10051*** (0.003219)	0.07825*** (0.0054639)
4	0.26683*** (0.0010788)	0.15067*** (0.0016865)	0.10019*** (0.0032189)	0.07803*** (0.0054638)
5	0.26635*** (0.0010786)	0.1556*** (0.0016864)	0.10389*** (0.0032189)	0.08293*** (0.0054638)
6	0.2551*** (0.0010784)	0.15636*** (0.0016863)	0.10226*** (0.0032188)	0.08446*** (0.0054638)
7	0.25009*** (0.0010783)	0.15545*** (0.0016863)	0.10495*** (0.0032188)	0.0861*** (0.0054637)
8	0.25251*** (0.0010781)	0.15422*** (0.0016862)	0.10508*** (0.0032188)	0.08335*** (0.0054637)
9	0.23483*** (0.001078)	0.15025*** (0.0016861)	0.10137*** (0.0032187)	0.08311*** (0.0054637)
10	0.23061*** (0.0010779)	0.14708*** (0.0016861)	0.09944*** (0.0032187)	0.08043*** (0.0054637)
11	0.22294*** (0.0010778)	0.14225*** (0.0016861)	0.09695*** (0.0032187)	0.07983*** (0.0054637)
12	0.22398*** (0.0010777)	0.14712*** (0.001686)	0.10241*** (0.0032187)	0.07963*** (0.0054636)

Estimaciones 5 (Parte 2): Variación salarial tras desvinculaciones laborales según la cantidad de meses en que se consigue empleo y el tamaño de la empresa desde la que se ejerció el quiebre contractual

Tiempo para el desplazamiento empresa pequeña				
-1	0.02754*** (0.0010378)	0.04863*** (0.0014611)	0.03729*** (0.0025967)	0.0214*** (0.0041937)
0	0.01643*** (0.0010378)	0.036*** (0.0014611)	0.0236*** (0.0025967)	0.01148*** (0.0041937)
1	0.24954*** (0.0010398)	0.12505*** (0.001462)	0.09879*** (0.0025973)	0.09325*** (0.004194)
2	0.24951*** (0.0010395)	0.13313*** (0.0014619)	0.10515*** (0.0025972)	0.09746*** (0.004194)
3	0.24976*** (0.0010393)	0.13862*** (0.0014618)	0.10848*** (0.0025971)	0.09925*** (0.0041939)
4	0.24418*** (0.0010391)	0.13929*** (0.0014617)	0.10891*** (0.0025971)	0.09793*** (0.0041939)
5	0.23912*** (0.0010389)	0.14121*** (0.0014616)	0.11051*** (0.002597)	0.09819*** (0.0041939)
6	0.23315*** (0.0010388)	0.13978*** (0.0014615)	0.10674*** (0.002597)	0.09652*** (0.0041938)
7	0.22693*** (0.0010386)	0.13969*** (0.0014615)	0.10542*** (0.002597)	0.09381*** (0.0041938)
8	0.22059*** (0.0010385)	0.13641*** (0.0014614)	0.10313*** (0.0025969)	0.09305*** (0.0041938)
9	0.21427*** (0.0010384)	0.13307*** (0.0014614)	0.10021*** (0.0025969)	0.08848*** (0.0041938)
10	0.20635*** (0.0010383)	0.12956*** (0.0014613)	0.09871*** (0.0025969)	0.08685*** (0.0041938)
11	0.19729*** (0.0010382)	0.12549*** (0.0014613)	0.09515*** (0.0025968)	0.08341*** (0.0041937)
12	0.195*** (0.0010381)	0.1284*** (0.0014612)	0.09697*** (0.0025968)	0.08681*** (0.0041937)
Constante	11.82193*** (0.0053523)	11.82287*** (0.0053643)	11.82332*** (0.0053664)	11.82357*** (0.0053667)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 6 (Parte 1): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y el tamaño de la empresa desde la que se ejerció el quiebre contractual

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.06027*** (0.0001539)	0.06081*** (0.0001541)	0.06087*** (0.0001541)	0.06088*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00083*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00886*** (0.00000475)	0.00851*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento empresa grande				
-1	0.09449*** (0.0016419)	0.21931*** (0.0037988)	0.21895*** (0.0082028)	0.18982*** (0.0149357)
0	0.09476*** (0.0016419)	0.21418*** (0.0037988)	0.21136*** (0.0082028)	0.17291*** (0.0149357)
1	0.23249*** (0.0016432)	0.13639*** (0.0037991)	0.10458*** (0.0082029)	0.06807*** (0.0149358)
2	0.23253*** (0.001643)	0.15367*** (0.0037991)	0.11178*** (0.0082029)	0.07658*** (0.0149358)
3	0.23314*** (0.0016429)	0.16247*** (0.003799)	0.12533*** (0.0082029)	0.07743*** (0.0149358)
4	0.23256*** (0.0016428)	0.17257*** (0.003799)	0.12531*** (0.0082029)	0.08261*** (0.0149358)
5	0.2337*** (0.0016426)	0.1785*** (0.0037989)	0.11857*** (0.0082028)	0.07938*** (0.0149358)
6	0.22155*** (0.0016425)	0.17872*** (0.0037989)	0.11529*** (0.0082028)	0.0828*** (0.0149358)
7	0.21904*** (0.0016424)	0.17547*** (0.0037989)	0.12178*** (0.0082028)	0.08236*** (0.0149358)
8	0.22525*** (0.0016424)	0.17331*** (0.0037989)	0.12277*** (0.0082028)	0.08351*** (0.0149357)
9	0.20465*** (0.0016423)	0.16068*** (0.0037989)	0.11545*** (0.0082028)	0.07948*** (0.0149357)
10	0.19961*** (0.0016422)	0.15658*** (0.0037988)	0.1123*** (0.0082028)	0.07481*** (0.0149357)
11	0.19188*** (0.0016422)	0.15249*** (0.0037988)	0.11035*** (0.0082028)	0.08366*** (0.0149357)
12	0.19559*** (0.0016421)	0.16574*** (0.0037988)	0.12091*** (0.0082028)	0.08349*** (0.0149357)

Estimaciones 6 (Parte 2): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y el tamaño de la empresa desde la que se ejerció el quiebre contractual

Tiempo para el desplazamiento empresa pequeña				
-1	0.02786*** (0.0012977)	0.03841*** (0.0023374)	0.01947*** (0.0039044)	0.00091 (0.0063494)
0	0.0191*** (0.0012977)	0.02659*** (0.0023374)	0.00743* (0.0039044)	-0.01061 (0.0063494)
1	0.2194*** (0.0012991)	0.12172*** (0.0023378)	0.09799*** (0.0039046)	0.09073*** (0.0063495)
2	0.22118*** (0.001299)	0.12914*** (0.0023377)	0.1012*** (0.0039046)	0.09459*** (0.0063495)
3	0.22048*** (0.0012988)	0.13334*** (0.0023377)	0.10296*** (0.0039046)	0.09267*** (0.0063495)
4	0.21656*** (0.0012987)	0.13427*** (0.0023376)	0.10286*** (0.0039045)	0.09164*** (0.0063495)
5	0.21314*** (0.0012985)	0.13668*** (0.0023376)	0.10337*** (0.0039045)	0.09071*** (0.0063495)
6	0.20828*** (0.0012984)	0.13552*** (0.0023375)	0.10113*** (0.0039045)	0.08813*** (0.0063495)
7	0.20403*** (0.0012983)	0.13617*** (0.0023375)	0.09912*** (0.0039045)	0.08536*** (0.0063494)
8	0.1986*** (0.0012982)	0.13125*** (0.0023375)	0.09609*** (0.0039044)	0.08366*** (0.0063494)
9	0.1941*** (0.0012981)	0.12791*** (0.0023375)	0.09416*** (0.0039044)	0.07953*** (0.0063494)
10	0.18672*** (0.0012981)	0.12275*** (0.0023374)	0.09281*** (0.0039044)	0.07845*** (0.0063494)
11	0.17819*** (0.001298)	0.12026*** (0.0023374)	0.09068*** (0.0039044)	0.07484*** (0.0063494)
12	0.17591*** (0.001298)	0.12103*** (0.0023374)	0.09001*** (0.0039044)	0.07599*** (0.0063494)
Constante	11.82323*** (0.0053605)	11.82334*** (0.005366)	11.82353*** (0.0053667)	11.82361*** (0.0053668)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 7: Evolución de la masa salarial ante desvinculaciones laborales y despidos masivos, según la formalidad del sector de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

ln(y)	Desvinculación laboral		Despido Masivo	
	Formal	Informal	Formal	Informal
Edad	20557.77*** (54.23955)	20614.08*** (54.25904)	20492.08*** (54.30247)	20540.01*** (54.32447)
Edad x Edad	-292.9503*** (0.2011959)	-293.6381*** (0.201275)	-292.4727*** (0.2014277)	-293.126*** (0.2015108)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	233509.6*** (336.0401)	173158.2*** (297.2755)	210526.8*** (388.6495)	150594.6*** (401.4414)
0	229614.6*** (336.0407)	170899.7*** (297.2764)	209828.2*** (388.6502)	149417*** (401.442)
1	-176522*** (336.042)	-146055.9*** (297.2784)	-113301.2*** (388.6516)	-100872*** (401.4432)
2	-134569.8*** (336.0425)	-118542.9*** (297.2792)	-74223.38*** (388.652)	-77797.05*** (401.4436)
3	-105113.7*** (336.0428)	-96728.36*** (297.2797)	-48118.14*** (388.6522)	-58434.68*** (401.4438)
4	-82987.38*** (336.0429)	-77812.05*** (297.2799)	-30847.65*** (388.6522)	-44008.15*** (401.4439)
5	-62992.01*** (336.0426)	-63767.45*** (297.2798)	-16091.19*** (388.652)	-34807.98*** (401.4438)
6	-46572.85*** (336.0421)	-52172.17*** (297.2793)	-6178.151*** (388.6516)	-26494.13*** (401.4434)
7	-32449.83*** (336.0416)	-40732.04*** (297.2788)	1625.598*** (388.651)	-18951.41*** (401.4429)
8	-19085.43*** (336.0409)	-29963.73*** (297.2781)	10059.3*** (388.6501)	-12985.83*** (401.4424)
9	-8149.781*** (336.04)	-22976.35*** (297.2773)	14242.78*** (388.6493)	-10245.02*** (401.4419)
10	2331.685*** (336.0388)	-14216.05*** (297.2761)	17642.91*** (388.6482)	-8001.703*** (401.441)
11	12919.9*** (336.0372)	-5733.265*** (297.2744)	18896.69*** (388.6467)	-5254.231*** (401.4398)
12	24367.44*** (336.0354)	1842.065*** (297.2726)	18656.86*** (388.6451)	-4267.598*** (401.4386)
Constante	-21754.5*** (1844.13)	-22258.57*** (1844.789)	-20787.18*** (1846.269)	-21079.49*** (1847.016)
Nr. Obs.	387282480	387282480	387282480	387282480

Estimaciones 8 (Parte 1): Variación salarial tras desvinculaciones laborales según la cantidad de meses en que se consigue empleo y la formalidad del sector de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.05962*** (0.0001537)	0.06061*** (0.000154)	0.06083*** (0.0001541)	0.06086*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00082*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00931*** (0.00000479)	0.00864*** (0.00000474)	0.0085*** (0.00000473)	0.00848*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento desde empresa sector informal				
-1	0.03161*** (0.0010018)	0.06635*** (0.0015319)	0.0546*** (0.0027184)	0.04027*** (0.0045231)
0	0.02432*** (0.0010018)	0.05279*** (0.0015319)	0.0403*** (0.0027184)	0.02912*** (0.0045231)
1	0.25158*** (0.0010041)	0.11276*** (0.001533)	0.08403*** (0.002719)	0.08541*** (0.0045235)
2	0.25131*** (0.0010039)	0.12422*** (0.0015328)	0.09408*** (0.002719)	0.09194*** (0.0045234)
3	0.25225*** (0.0010036)	0.1304*** (0.0015327)	0.09802*** (0.0027189)	0.09149*** (0.0045234)
4	0.24894*** (0.0010034)	0.1333*** (0.0015326)	0.09982*** (0.0027188)	0.09229*** (0.0045234)
5	0.24768*** (0.0010032)	0.13712*** (0.0015325)	0.10249*** (0.0027188)	0.09498*** (0.0045233)
6	0.23731*** (0.001003)	0.13678*** (0.0015324)	0.09946*** (0.0027187)	0.09387*** (0.0045233)
7	0.23254*** (0.0010028)	0.13623*** (0.0015323)	0.09981*** (0.0027187)	0.09309*** (0.0045233)
8	0.23306*** (0.0010027)	0.13452*** (0.0015323)	0.09843*** (0.0027187)	0.09302*** (0.0045233)
9	0.21744*** (0.0010025)	0.13019*** (0.0015322)	0.09559*** (0.0027186)	0.08959*** (0.0045232)
10	0.21304*** (0.0010024)	0.12753*** (0.0015322)	0.09396*** (0.0027186)	0.08819*** (0.0045232)
11	0.20572*** (0.0010023)	0.12311*** (0.0015321)	0.0906*** (0.0027186)	0.08588*** (0.0045232)
12	0.20517*** (0.0010022)	0.12561*** (0.0015321)	0.09273*** (0.0027185)	0.08627*** (0.0045232)

Estimaciones 8 (Parte 2): Variación salarial tras desvinculaciones laborales según la cantidad de meses en que se consigue empleo y la formalidad del sector de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

Tiempo para el desplazamiento desde empresa sector formal				
-1	0.07471*** (0.0011226)	0.12185*** (0.001593)	0.09919*** (0.0030218)	0.07707*** (0.0049099)
0	0.06245*** (0.0011226)	0.11084*** (0.001593)	0.08774*** (0.0030218)	0.06308*** (0.0049099)
1	0.26763*** (0.0011245)	0.13371*** (0.0015938)	0.09913*** (0.0030223)	0.08018*** (0.0049102)
2	0.26835*** (0.0011243)	0.14563*** (0.0015937)	0.10637*** (0.0030222)	0.08531*** (0.0049102)
3	0.26898*** (0.0011241)	0.15301*** (0.0015936)	0.11443*** (0.0030222)	0.09148*** (0.0049101)
4	0.26289*** (0.0011239)	0.15602*** (0.0015935)	0.11251*** (0.0030221)	0.08853*** (0.0049101)
5	0.25805*** (0.0011237)	0.15856*** (0.0015934)	0.11464*** (0.0030221)	0.08967*** (0.0049101)
6	0.25186*** (0.0011236)	0.15792*** (0.0015934)	0.11183*** (0.003022)	0.08993*** (0.00491)
7	0.24514*** (0.0011234)	0.15759*** (0.0015933)	0.11199*** (0.003022)	0.08846*** (0.00491)
8	0.23969*** (0.0011233)	0.15444*** (0.0015933)	0.1107*** (0.003022)	0.08528*** (0.00491)
9	0.23273*** (0.0011232)	0.15162*** (0.0015932)	0.10698*** (0.0030219)	0.08286*** (0.00491)
10	0.2244*** (0.0011231)	0.14749*** (0.0015932)	0.10527*** (0.0030219)	0.0801*** (0.00491)
11	0.21469*** (0.001123)	0.14312*** (0.0015932)	0.10239*** (0.0030219)	0.07762*** (0.00491)
12	0.21383*** (0.0011229)	0.14823*** (0.0015931)	0.10705*** (0.0030219)	0.08166*** (0.0049099)
Constante	11.82198*** (0.0053524)	11.82285*** (0.0053643)	11.82331*** (0.0053665)	11.82357*** (0.0053667)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 9 (Parte 1): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y la formalidad del sector de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.06027*** (0.0001539)	0.06081*** (0.0001541)	0.06087*** (0.0001541)	0.06088*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00083*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00886*** (0.00000475)	0.00851*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento desde empresa sector informal				
-1	0.02464*** (0.0014449)	0.04276*** (0.0029135)	0.02084*** (0.0048716)	0.00123 (0.0080108)
0	0.02149*** (0.0014449)	0.02963*** (0.0029135)	0.00653 (0.0048716)	-0.01179 (0.0080108)
1	0.21907*** (0.0014464)	0.11503*** (0.0029139)	0.08907*** (0.0048718)	0.08771*** (0.0080109)
2	0.21886*** (0.0014462)	0.12267*** (0.0029138)	0.09115*** (0.0048718)	0.08957*** (0.0080109)
3	0.22061*** (0.001446)	0.12768*** (0.0029137)	0.09479*** (0.0048718)	0.08709*** (0.0080108)
4	0.21817*** (0.0014459)	0.12944*** (0.0029137)	0.09563*** (0.0048717)	0.08722*** (0.0080108)
5	0.21685*** (0.0014458)	0.13349*** (0.0029137)	0.09563*** (0.0048717)	0.0855*** (0.0080108)
6	0.20628*** (0.0014456)	0.13045*** (0.0029136)	0.09323*** (0.0048717)	0.08617*** (0.0080108)
7	0.20463*** (0.0014455)	0.13073*** (0.0029136)	0.09284*** (0.0048717)	0.08026*** (0.0080108)
8	0.20408*** (0.0014454)	0.12923*** (0.0029136)	0.08928*** (0.0048717)	0.0796*** (0.0080108)
9	0.1894*** (0.0014453)	0.12119*** (0.0029135)	0.08827*** (0.0048717)	0.07641*** (0.0080108)
10	0.18436*** (0.0014453)	0.1167*** (0.0029135)	0.08503*** (0.0048716)	0.07439*** (0.0080108)
11	0.17748*** (0.0014452)	0.11412*** (0.0029135)	0.08298*** (0.0048716)	0.07515*** (0.0080108)
12	0.17813*** (0.0014451)	0.11682*** (0.0029135)	0.08281*** (0.0048716)	0.07436*** (0.0080108)



Estimaciones 9 (Parte 2): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y la formalidad del sector de la empresa donde ocurrió el quiebre contractual

Tiempo para el desplazamiento desde empresa sector formal				
-1	0.08199*** (0.0014348)	0.12787*** (0.0027265)	0.09534*** (0.0051079)	0.0623*** (0.0085421)
0	0.07458*** (0.0014348)	0.12064*** (0.0027265)	0.0875*** (0.0051079)	0.05073*** (0.0085421)
1	0.22982*** (0.001436)	0.13528*** (0.0027269)	0.11042*** (0.0051081)	0.08678*** (0.0085422)
2	0.23224*** (0.0014359)	0.14757*** (0.0027268)	0.11642*** (0.0051081)	0.09444*** (0.0085422)
3	0.23012*** (0.0014357)	0.15344*** (0.0027268)	0.1207*** (0.0051081)	0.09405*** (0.0085422)
4	0.22729*** (0.0014356)	0.15837*** (0.0027267)	0.11959*** (0.005108)	0.09372*** (0.0085421)
5	0.22527*** (0.0014355)	0.16115*** (0.0027267)	0.11785*** (0.005108)	0.09295*** (0.0085421)
6	0.22049*** (0.0014354)	0.16234*** (0.0027266)	0.11537*** (0.005108)	0.08864*** (0.0085421)
7	0.21501*** (0.0014353)	0.16131*** (0.0027266)	0.11489*** (0.005108)	0.09021*** (0.0085421)
8	0.21366*** (0.0014352)	0.15482*** (0.0027266)	0.114*** (0.005108)	0.08825*** (0.0085421)
9	0.2069*** (0.0014352)	0.15081*** (0.0027266)	0.10897*** (0.005108)	0.08307*** (0.0085421)
10	0.199*** (0.0014351)	0.14561*** (0.0027266)	0.10898*** (0.005108)	0.08189*** (0.0085421)
11	0.18945*** (0.0014351)	0.14238*** (0.0027265)	0.10685*** (0.005108)	0.07738*** (0.0085421)
12	0.18885*** (0.001435)	0.14788*** (0.0027265)	0.10998*** (0.0051079)	0.08031*** (0.0085421)
Constante	11.82328*** (0.0053605)	11.82329*** (0.0053661)	11.82352*** (0.0053667)	11.82361*** (0.0053668)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 10: Evolución de la masa salarial ante desvinculaciones laborales y despidos masivos, según género

ln(y)	Desvinculación laboral		Despido Masivo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	20599.78*** (54.21024)	20578.87*** (54.28976)	20509.38*** (54.29099)	20521.31*** (54.33685)
Edad x Edad	-293.2985*** (0.2010978)	-293.3696*** (0.2013796)	-292.7335*** (0.2013937)	-292.8482*** (0.2015486)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	200131.2*** (278.0882)	197646.5*** (372.3648)	184084.3*** (331.7281)	175035*** (518.0503)
0	197222.1*** (278.089)	194545.2*** (372.366)	183144.5*** (331.7287)	174123.4*** (518.0512)
1	-177300.7*** (278.0907)	-128562.4*** (372.3681)	-126049.4*** (331.7299)	-61830.95*** (518.0532)
2	-137973.1*** (278.0913)	-104517.4*** (372.3692)	-88916.51*** (331.7302)	-44636.66*** (518.0539)
3	-108608.5*** (278.0916)	-86859.95*** (372.3701)	-62682.78*** (331.7303)	-30063.63*** (518.0546)
4	-84984.67*** (278.0917)	-72440.9*** (372.3706)	-44064.99*** (331.7303)	-20813.02*** (518.0549)
5	-66009.97*** (278.0914)	-59937.85*** (372.3705)	-30741.2*** (331.73)	-11811.3*** (518.0548)
6	-49984.7*** (278.0908)	-50367.8*** (372.37)	-20512.4*** (331.7294)	-5329.419*** (518.0544)
7	-35409.54*** (278.09)	-41252.19*** (372.3698)	-11588.26*** (331.7287)	-691.9934*** (518.0541)
8	-22326.14*** (278.089)	-31446.97*** (372.3695)	-4026.571*** (331.7278)	5763.139*** (518.0537)
9	-12034.35*** (278.0877)	-25534.41*** (372.3692)	513.2122*** (331.7268)	6682.73*** (518.0534)
10	-938.9702*** (278.0862)	-18845.57*** (372.3682)	4342.223*** (331.7255)	7112.368*** (518.0526)
11	9663.097*** (278.0842)	-11577.92*** (372.3663)	7027.912*** (331.7239)	7359.545*** (518.0512)
12	19072.54*** (278.0821)	-2542.419*** (372.3645)	7749.341*** (331.7222)	6818.405*** (518.05)
Constante	-22271.48*** (1843.127)	-21841.51*** (1845.838)	-20699.35*** (1845.873)	-21138.35*** (1847.442)
Nr. Obs.	387282480	387282480	387282480	387282480

Estimaciones 11 (Parte 1): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y género

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.05962*** (0.0001537)	0.0606*** (0.000154)	0.06083*** (0.0001541)	0.06086*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00082*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00931*** (0.00000479)	0.00864*** (0.00000474)	0.0085*** (0.00000473)	0.00848*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento, género masculino				
-1	0.05986*** (0.0009204)	0.1*** (0.0012959)	0.07788*** (0.0024324)	0.06265*** (0.0041261)
0	0.04912*** (0.0009204)	0.08738*** (0.0012959)	0.06615*** (0.0024324)	0.04939*** (0.0041261)
1	0.25852*** (0.0009227)	0.1182*** (0.001297)	0.08631*** (0.002433)	0.07848*** (0.0041265)
2	0.25937*** (0.0009224)	0.13048*** (0.0012968)	0.09549*** (0.0024329)	0.08236*** (0.0041265)
3	0.26112*** (0.0009222)	0.13786*** (0.0012967)	0.10124*** (0.0024329)	0.08537*** (0.0041264)
4	0.25851*** (0.0009219)	0.14292*** (0.0012966)	0.10306*** (0.0024328)	0.08624*** (0.0041264)
5	0.25367*** (0.0009217)	0.1464*** (0.0012965)	0.10537*** (0.0024327)	0.08765*** (0.0041264)
6	0.24763*** (0.0009215)	0.14744*** (0.0012964)	0.10325*** (0.0024327)	0.08927*** (0.0041263)
7	0.24216*** (0.0009214)	0.14725*** (0.0012963)	0.10279*** (0.0024326)	0.08751*** (0.0041263)
8	0.23789*** (0.0009212)	0.1452*** (0.0012963)	0.10146*** (0.0024326)	0.08646*** (0.0041263)
9	0.22888*** (0.0009211)	0.14222*** (0.0012962)	0.09931*** (0.0024326)	0.08539*** (0.0041263)
10	0.22287*** (0.000921)	0.13879*** (0.0012962)	0.09807*** (0.0024325)	0.08316*** (0.0041262)
11	0.21465*** (0.0009209)	0.13565*** (0.0012961)	0.09539*** (0.0024325)	0.08064*** (0.0041262)
12	0.21036*** (0.0009208)	0.1373*** (0.0012961)	0.09838*** (0.0024325)	0.07972*** (0.0041262)

Estimaciones 11 (Parte 2): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y género

Tiempo para el desplazamiento, género femenino				
-1	0.03284*** (0.0012835)	0.07449*** (0.0021119)	0.06722*** (0.0036329)	0.04703*** (0.005624)
0	0.02579*** (0.0012835)	0.06293*** (0.0021118)	0.05131*** (0.0036329)	0.03606*** (0.005624)
1	0.25891*** (0.0012856)	0.13514*** (0.0021126)	0.10086*** (0.0036333)	0.09149*** (0.0056243)
2	0.25775*** (0.0012853)	0.14524*** (0.0021125)	0.1088*** (0.0036333)	0.10109*** (0.0056243)
3	0.25672*** (0.0012851)	0.15033*** (0.0021124)	0.11467*** (0.0036332)	0.10289*** (0.0056242)
4	0.2484*** (0.001285)	0.14769*** (0.0021123)	0.11104*** (0.0036332)	0.09865*** (0.0056242)
5	0.24942*** (0.0012848)	0.15018*** (0.0021123)	0.11372*** (0.0036331)	0.1017*** (0.0056242)
6	0.23611*** (0.0012846)	0.14563*** (0.0021122)	0.10899*** (0.0036331)	0.09729*** (0.0056242)
7	0.23015*** (0.0012845)	0.1445*** (0.0021121)	0.11087*** (0.0036331)	0.09742*** (0.0056241)
8	0.2322*** (0.0012843)	0.14118*** (0.0021121)	0.1095*** (0.003633)	0.09511*** (0.0056241)
9	0.21502*** (0.0012842)	0.13589*** (0.002112)	0.10385*** (0.003633)	0.08862*** (0.0056241)
10	0.20862*** (0.0012841)	0.13272*** (0.002112)	0.10123*** (0.003633)	0.08697*** (0.0056241)
11	0.19994*** (0.001284)	0.12501*** (0.002112)	0.09707*** (0.003633)	0.08483*** (0.0056241)
12	0.20624*** (0.0012839)	0.13431*** (0.0021119)	0.10092*** (0.0036329)	0.09245*** (0.0056241)
Constante	11.82192*** (0.0053524)	11.82288*** (0.0053644)	11.82334*** (0.0053665)	11.82358*** (0.0053667)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 12 (Parte 1): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y género

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.06027*** (0.0001539)	0.06081*** (0.0001541)	0.06087*** (0.0001541)	0.06088*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00083*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00886*** (0.00000475)	0.00851*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)	0.00847*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento, género masculino				
-1	0.06464*** (0.0012457)	0.0961*** (0.002271)	0.05722*** (0.0041494)	0.03217*** (0.007013)
0	0.05851*** (0.0012457)	0.08501*** (0.002271)	0.04772*** (0.0041494)	0.01881*** (0.007013)
1	0.22181*** (0.0012471)	0.12043*** (0.0022715)	0.09676*** (0.0041496)	0.0833*** (0.0070132)
2	0.22443*** (0.0012469)	0.13242*** (0.0022714)	0.10269*** (0.0041496)	0.08721*** (0.0070132)
3	0.22486*** (0.0012468)	0.13849*** (0.0022714)	0.10596*** (0.0041496)	0.08574*** (0.0070131)
4	0.22519*** (0.0012466)	0.14366*** (0.0022713)	0.10715*** (0.0041496)	0.08975*** (0.0070131)
5	0.22131*** (0.0012465)	0.14696*** (0.0022713)	0.10628*** (0.0041495)	0.0871*** (0.0070131)
6	0.21702*** (0.0012464)	0.14818*** (0.0022712)	0.105*** (0.0041495)	0.088*** (0.0070131)
7	0.21382*** (0.0012463)	0.14755*** (0.0022712)	0.10333*** (0.0041495)	0.08397*** (0.0070131)
8	0.21044*** (0.0012462)	0.14356*** (0.0022712)	0.10197*** (0.0041495)	0.08157*** (0.0070131)
9	0.20347*** (0.0012461)	0.13899*** (0.0022711)	0.099*** (0.0041495)	0.07809*** (0.0070131)
10	0.19726*** (0.001246)	0.13422*** (0.0022711)	0.09794*** (0.0041494)	0.07579*** (0.0070131)
11	0.18957*** (0.001246)	0.13231*** (0.0022711)	0.09628*** (0.0041494)	0.07361*** (0.0070131)
12	0.18563*** (0.0012459)	0.13378*** (0.0022711)	0.09769*** (0.0041494)	0.0731*** (0.0070131)

Estimaciones 12 (Parte 2): Variación salarial tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo y género

Tiempo para el desplazamiento, género femenino				
-1	0.03098*** (0.0017685)	0.06189*** (0.0041383)	0.0542*** (0.006685)	0.0246** (0.0105676)
0	0.02737*** (0.0017685)	0.05561*** (0.0041383)	0.0385*** (0.006685)	0.01455 (0.0105676)
1	0.22972*** (0.0017699)	0.14394*** (0.0041386)	0.10592*** (0.0066851)	0.09647*** (0.0105677)
2	0.22779*** (0.0017698)	0.14786*** (0.0041385)	0.10472*** (0.0066851)	0.10256*** (0.0105677)
3	0.22633*** (0.0017696)	0.15132*** (0.0041385)	0.1104*** (0.0066851)	0.10099*** (0.0105676)
4	0.21771*** (0.0017695)	0.14908*** (0.0041385)	0.10698*** (0.0066851)	0.09162*** (0.0105676)
5	0.22049*** (0.0017694)	0.15268*** (0.0041384)	0.10627*** (0.006685)	0.09345*** (0.0105676)
6	0.20604*** (0.0017693)	0.14529*** (0.0041384)	0.10085*** (0.006685)	0.08599*** (0.0105676)
7	0.20171*** (0.0017692)	0.14554*** (0.0041384)	0.10361*** (0.006685)	0.08724*** (0.0105676)
8	0.20563*** (0.0017691)	0.1408*** (0.0041384)	0.09891*** (0.006685)	0.08854*** (0.0105676)
9	0.18747*** (0.001769)	0.13056*** (0.0041383)	0.09611*** (0.006685)	0.08297*** (0.0105676)
10	0.18043*** (0.0017689)	0.12535*** (0.0041383)	0.0928*** (0.006685)	0.08287*** (0.0105676)
11	0.17113*** (0.0017689)	0.11905*** (0.0041383)	0.08959*** (0.006685)	0.08224*** (0.0105676)
12	0.17913*** (0.0017688)	0.13226*** (0.0041383)	0.09095*** (0.006685)	0.0865*** (0.0105676)
Constante	11.82322*** (0.0053605)	11.82333*** (0.0053661)	11.82353*** (0.0053667)	11.82362*** (0.0053668)
Nr. Obs.	182986820	182986820	182986820	182986820

Estimaciones 13: Variación en el salario promedio del empleador tras desvinculaciones laborales según la cantidad de meses en que se consigue empleo

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.02331*** (0.0000965)	0.02371*** (0.0000966)	0.02377*** (0.0000966)	0.06086*** (0.0001541)
Edad x Edad	-0.00031*** (0.00000049)	-0.00032*** (0.00000049)	-0.00032*** (0.00000049)	-0.00084*** (0.00000077)
Tenure	0.00286*** (0.000003)	0.00256*** (0.00000297)	0.00252*** (0.00000296)	0.00848*** (0.00000472)
Tenure x Tenure	-0.00002*** (0.00000002)	-0.00002*** (0.00000002)	-0.00002*** (0.00000002)	-0.00005*** (0.00000004)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	-0.03899*** (0.0004647)	0.0031*** (0.0006928)	-0.00614*** (0.0020989)	0.05716*** (0.0033269)
0	-0.03923*** (0.0004636)	-0.00023 (0.0006906)	-0.00931*** (0.0020913)	0.04471*** (0.0033269)
1	0.11514*** (0.000514)	0.02453*** (0.0007172)	0.00847*** (0.0022926)	0.08301*** (0.0033274)
2	0.11492*** (0.0005099)	0.03067*** (0.0007213)	0.01111*** (0.0022848)	0.0889*** (0.0033273)
3	0.10904*** (0.0005089)	0.03803*** (0.0007295)	0.01194*** (0.0022743)	0.09148*** (0.0033272)
4	0.09949*** (0.0005111)	0.03736*** (0.0007272)	0.00965*** (0.0022655)	0.09057*** (0.0033272)
5	0.09093*** (0.0004603)	0.02028*** (0.0006821)	-0.00635*** (0.0020493)	0.09255*** (0.0033272)
6	0.08989*** (0.0004601)	0.03058*** (0.0006818)	0.00386* (0.0020492)	0.09206*** (0.0033271)
7	0.08752*** (0.0004599)	0.03139*** (0.0006815)	0.00386* (0.0020487)	0.09096*** (0.0033271)
8	0.08641*** (0.0004597)	0.03255*** (0.0006812)	0.00568*** (0.002049)	0.08947*** (0.003327)
9	0.08289*** (0.0004597)	0.03154*** (0.0006811)	0.00333 (0.0020503)	0.0865*** (0.003327)
10	0.08192*** (0.0004596)	0.03185*** (0.0006811)	0.00161 (0.002051)	0.08448*** (0.003327)
11	0.07703*** (0.0004596)	0.03097*** (0.0006809)	0.00095 (0.0020496)	0.08209*** (0.003327)
12	0.0751*** (0.0004597)	0.03052*** (0.0006809)	-0.00045 (0.0020514)	0.08416*** (0.003327)
Constante	12.68339*** (0.0033596)	12.68424*** (0.0033633)	12.68444*** (0.0033634)	11.82357*** (0.0053667)
Nr. Obs.	174184025	174184025	174184025	174184025

Estimaciones 14: Variación en el salario promedio del empleador tras despidos masivos según la cantidad de meses en que se consigue empleo

ln(y)	0 a 1	2 a 5	6 a 9	10 a 12
Edad	0.02372*** (0.0000979)	0.02394*** (0.000098)	0.02396*** (0.0000979)	0.02396*** (0.0000979)
Edad x Edad	-0.00033*** (0.00000049)	-0.00033*** (0.00000049)	-0.00033*** (0.00000049)	-0.00033*** (0.00000049)
Tenure	0.00364*** (0.00000302)	0.00348*** (0.000003)	0.00347*** (0.000003)	0.00347*** (0.000003)
Tenure x Tenure	-0.00002*** (0.00000003)	-0.00002*** (0.00000003)	-0.00002*** (0.00000003)	-0.00002*** (0.00000003)
Tiempo para el desplazamiento				
-1	-0.05969*** (0.0006638)	-0.0399*** (0.0013365)	-0.05523*** (0.0024199)	-0.07323*** (0.0040249)
0	-0.05969*** (0.0006638)	-0.04472*** (0.0013365)	-0.05802*** (0.0024199)	-0.07123*** (0.0040249)
1	0.09786*** (0.000665)	0.04492*** (0.0013368)	0.02996*** (0.0024201)	0.02648*** (0.004025)
2	0.09839*** (0.0006648)	0.05059*** (0.0013368)	0.03109*** (0.0024201)	0.02679*** (0.004025)
3	0.09897*** (0.0006647)	0.05338*** (0.0013367)	0.03487*** (0.0024201)	0.02734*** (0.004025)
4	0.09657*** (0.0006646)	0.05442*** (0.0013367)	0.03662*** (0.0024201)	0.02749*** (0.004025)
5	0.09708*** (0.0006645)	0.05696*** (0.0013367)	0.03717*** (0.00242)	0.02776*** (0.004025)
6	0.09207*** (0.0006644)	0.05682*** (0.0013366)	0.03739*** (0.00242)	0.02724*** (0.0040249)
7	0.09101*** (0.0006643)	0.05817*** (0.0013366)	0.03862*** (0.00242)	0.02508*** (0.0040249)
8	0.09124*** (0.0006642)	0.06024*** (0.0013366)	0.03916*** (0.00242)	0.02528*** (0.0040249)
9	0.08674*** (0.0006641)	0.05958*** (0.0013366)	0.03668*** (0.00242)	0.02355*** (0.0040249)
10	0.08518*** (0.0006641)	0.05947*** (0.0013365)	0.03786*** (0.00242)	0.02311*** (0.0040249)
11	0.08296*** (0.000664)	0.05839*** (0.0013365)	0.03502*** (0.00242)	0.02112*** (0.0040249)
12	0.08251*** (0.000664)	0.05648*** (0.0013365)	0.03299*** (0.00242)	0.02292*** (0.0040249)
Constante	12.67185*** (0.000664)	12.67198*** (0.0013365)	12.67231*** (0.00242)	12.67231*** (0.0040249)
Nr. Obs.	182812521	182899083	182962811	182993989



Cuadro 10: Sectores formales e informales

<b>Actividad económica</b>	<b>Formalidad</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Excluido
Explotación de minas y canteras	Formal
Industria manufacturera	Informal
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	Formal
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	Formal
Construcción	Excluido
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	Informal
Transporte y almacenamiento	Informal
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	Informal
Información y comunicaciones	Formal
Actividades financieras y de seguros	Formal
Actividades inmobiliarias	Formal
Actividades profesionales, científicas y técnicas	Formal
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	Informal
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	Informal
Enseñanza	Formal
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Informal
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	Formal
Otras actividades de servicios	Informal
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	Formal

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de formalidad e informalidad del INE (2022). Se consideran como formales a los sectores con una mayor cantidad de empleo formal. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y Construcción son excluidos del análisis.