



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE

Causas de su duración

**Seminario para optar al título de
Ingeniera Comercial, Mención Economía**

CATALINA LARRAÍN MARCET

Profesor guía: José De Gregorio

Santiago – 2014

La propiedad intelectual de este trabajo es del profesor que dirigió el Seminario
y de los participantes.

Tabla de contenidos

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	5
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	10
SEGURO DE DESEMPLEO EN CHILE	14
A. FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA	15
B. COBERTURA DEL SEGURO.....	17
C. RETIRO DE BENEFICIOS.....	18
<i>i. La Cuenta Individual de Cesantía (CIC)</i>	19
<i>ii. El Fondo de Cesantía Solidario FCS</i>	21
DATOS	25
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	31
6.1. REGRESIONES.....	32
6.2. POSIBLES PROBLEMAS EN LAS ESTIMACIONES:.....	33
RESULTADOS	35
CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	55

Resumen

El objetivo de esta investigación es aportar al estudio del mercado laboral en Chile, especialmente a las causas de la duración del desempleo. Para lo anterior se utilizan datos de la Encuesta de Protección Social para los años 2004, 2006 y 2009, la variable dependiente se construye como los meses que un jefe de hogar estuvo desempleado en el año previo a la encuesta y se regresa con un set de variables y controles para dilucidar la relevancia de cada una mediante un modelo de regresión lineal. Los resultados muestran que el ingreso del entrevistado como del hogar per cápita son significativos y disminuyen el tiempo de cesantía; la edad y educación también son importantes teniendo la misma dirección que los ingresos; el tipo de contrato del jefe de hogar es igualmente relevante y se confirma el problema de riesgo moral para los trabajadores de contrato indefinido que acceden a los beneficios del fondo solidario.

Introducción

El mercado del trabajo es un gran universo que muchos economistas intentan descifrar a lo largo de sus carreras, por qué sube o baja la tasa de desempleo, qué políticas ayudan a la creación de nuevo empleos, pero no solo nuevos sino productivos, cómo es que podemos lograr que cada trabajador junto con su set de habilidades encaje perfectamente en un puesto de trabajo, logrando ser ciento por ciento eficiente desde cualquier punto de vista.

El seguro de desempleo junto con las indemnizaciones son parte de la respuesta a esta problemática, ya que si no fuera por estos, los trabajadores al quedar desempleados aceptarían la primera oferta de trabajo por la mera necesidad de tener un sueldo mensual, sin importarles si esa era la mejor opción, ya sea en términos de sueldo, satisfacción personal, horario de trabajo, etc. y por tanto disminuyendo la efectividad del emparejamiento¹ y

¹ Para ver la teoría del emparejamiento ver De Gregorio “Macroeconomía” capítulo 23

finalmente la productividad del trabajo, lo que a fin de cuentas se refleja en el Producto Interno Bruto de un país.

Para los gobiernos es de gran preocupación el desempleo de equilibrio así como también el de largo plazo, y es por esto que evalúan constantemente diversas políticas públicas orientadas a mejorar la productividad de la búsqueda de trabajo, dando información sobre las habilidades necesarias para cada labor en páginas web, ferias, etc., y a la vez mejorar la productividad de cada puesto de trabajo con capacitaciones, muchas veces subsidiadas.

En este trabajo se intentará demostrar cuan relevante es el seguro de desempleo en Chile en la duración del mismo, además se agregarán otras variables como deudas de los hogares, hipotecas, ingresos familiares, incluyendo todo tipo de subsidios de parte del Estado, entre otras, para dilucidar qué es lo que afecta de mayor manera al tiempo que una persona permanece cesante y así poder elaborar políticas públicas que vayan en la dirección correcta.

El mercado laboral en Chile se puede representar de manera simplificada en la tabla 1, donde se aprecia que la cantidad de personas que trabaja a nivel nacional ha ido en aumento hasta abril de 2009² y la tasa de

² Los montos fueron calculados como un promedio anual desde abril hasta mayo del año siguiente.

desempleo ha ido disminuyendo, la que actualmente se encuentra en 6,3%³ y las proyecciones para fin de año son al alza.

Tabla 1

Personas ocupadas y tasa de desempleo a nivel nacional

	2004	2006	2009
Ocupados (miles de personas)	5,833.97	6,214.83	6,623.85
tasa desempleo	9.67	8.85	8.61

Fuente: INE

En Chile, el Seguro de Desempleo cuenta con dos pilares, el primero es el de cuentas de capitalización individual al que aportan los propios trabajadores y empleadores según sea el tipo de contrato que se tenga. El segundo pilar es el Fondo de Cesantía Solidario, al cual aportan empleadores y el Estado, para asistir a aquellas personas que no cuentan con suficientes fondos en su propia cuenta individual. Es entonces un sistema mixto, uno de los pocos del mundo y que ha probado funcionar hasta la fecha, teniendo cada vez más afiliados.

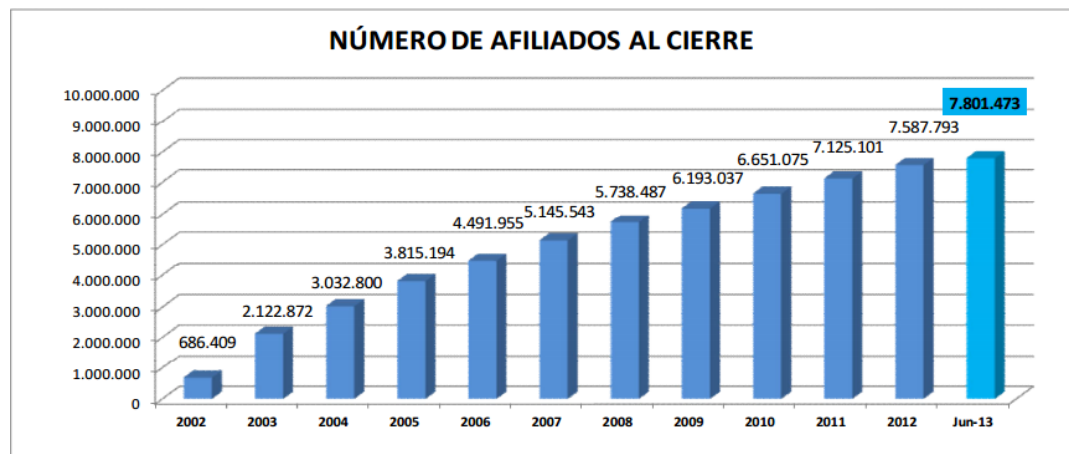
Hasta junio de 2013 el sistema cuenta con 7.801.473 afiliados, de los cuales 4.231.592 cotizan en promedio mensualmente. El siguiente gráfico muestra cómo ha ido aumentando la cantidad de trabajadores que se

³ <http://www.emol.com/economia/indicadores/desempleo.asp>

incorporan al Seguro de Cesantía, del total, un 97,4% ha ingresado de manera obligatoria⁴⁵. El Seguro recauda un promedio mensual de 74.000 millones de pesos lo que equivale al 3% del total de los fondos de pensiones.

Gráfico 1

Número de Afiliados a Junio de 2013



Fuente: AFC “Cifras del Seguro de Cesantía” Octubre 2013

El Seguro permite al trabajador enfrentar de mejor manera el desempleo y lo apoya en la búsqueda de un nuevo empleo. La ley garantiza que los recursos que aporta el trabajador a su cuenta personal son de su exclusivo uso

⁴ Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía Chile, Octubre 2013

⁵ Es obligación cotizar en el Seguro de Cesantía para todos los trabajadores que hayan iniciado una actividad laboral a partir del 2 de Octubre de 2002 y voluntario para los trabajadores con contratos previos

y propiedad, ganan rentabilidad y no pagan impuestos al momento del retiro. Al pensionarse, se pueden traspasar los fondos a la Cuenta de Capitalización Individual de AFP o retirar en un solo giro el dinero ahorrado. Si la persona fallece, todos los recursos se entregan a herederos.

En lo que sigue el documento se organiza en 8 secciones, la primera consiste en una revisión bibliográfica, la segunda explica en qué consiste el Seguro de desempleo en Chile, la tercera presenta los datos y la construcción de la base, la cuarta explica la metodología de investigación, la quinta presenta los resultados, la sexta conclusiones, la séptima referencias y la octava anexos.

Revisión Bibliográfica

Alrededor de todo el mundo existen sistemas de ayuda económica hacia personas que pierden su empleo, estos varían según país, estado, etc. Ya sean los sistemas tradicionales de seguros de desempleo como los que usan la mayoría de los países europeos y EEUU, hasta cuentas individuales en países de América Latina y Australia. La diferencia de las modalidades radica en la historia y legislación de las naciones.

Muchos autores han estudiado el tema para ver si los recursos del Estado están siendo correctamente utilizados y para mejorar los sistemas existentes, encontrando muchos factores a considerar. La visión clásica considera el seguro de desempleo (UI por sus siglas en inglés “Unemployment Insurance”) como un elemento que disminuye la oferta de trabajo gracias a un riesgo moral causado por una distorsión del precio relativo del ocio con respecto al consumo, disminuyendo el incentivo a buscar trabajo dado que el ocio es ahora relativamente más barato, a esto se le denomina “efecto sustitución”

(Moffitt 1985 y Meyer 1990⁶). Otro efecto que se produce al recibir una suma de dinero es el llamado “efecto liquidez”, este produce un resultado similar al efecto sustitución ya que disminuye la presión para encontrar trabajo, y como resultado se encuentra una mayor duración del desempleo. Este último efecto toma mayor importancia cuando existen restricciones de liquidez en personas desempleadas con poco o sin acceso al mercado del crédito y que por lo tanto no pueden suavizar su consumo frente a shocks transitorios a lo largo de sus vidas, este dinero se gasta en el mismo período que se recibe. Ambos efectos disminuyen la intensidad de búsqueda de empleo (Chetty 2008).

Entonces cabe la pregunta de por qué se usan sistemas de seguro de desempleo a lo largo del mundo, y bueno es que este también tiene beneficios, ya que permite a las personas desempleadas buscar un trabajo de manera más eficiente o que se adapte mejor a sus aptitudes y experiencias, mejorando el *matching* y aumentando la productividad del país, como también podemos encontrar razones que no van en la línea de la productividad, sino más bien de la protección social, donde un desempleado puede caer en la pobreza sin un sistema que lo apoye en tiempos difíciles.

Según Katz y Meyer (1990) los beneficios del UI influyen en el tiempo de desempleo. En sus datos toman a dos grupos, dependiendo de si reciben o no beneficios por parte del UI en EEUU, para los primeros se puede notar que

⁶ En Chetty 2005

mientras más se acercan al término de los beneficios, más personas dejan el desempleo por jubilación o por aceptar otros trabajos, mientras que no se observan estos cambios bruscos para los del grupo que no reciben beneficios. Los resultados de su experimento muestran que una semana más de beneficios aumenta el tiempo de desempleo entre 0,16 y 0,2 semanas en Estados Unidos.

Gruber (1996) compara los costos y beneficios de entregar sumas de dinero con recursos del estado para personas desempleadas, y concluye que los costos sobrepasan a los beneficios de suavización de consumo, esto se refiere a la posibilidad de contar con mayores recursos para personas que no tienen otra fuente de financiamiento aparte de su trabajo o son miopes. Los resultados encontrados por el autor apuntan a que los beneficios del UI son usados mayormente en bienes que no son de primera necesidad y por lo tanto no ayudan a suavizar el consumo, además que desplaza otras fuentes de financiamiento ya que un dólar de seguro no va en su totalidad a consumo sino que generalmente se ahorra, entonces el UI estaría subsidiando ocio no productivo.

Acemoglu y Shimer (2009) construyen un modelo de equilibrio general de búsqueda con aversión al riesgo, donde el UI aumenta el PIB y cambia la composición del trabajo a unos más riesgosos, ya que si no todos los trabajadores están asegurados y aumenta la aversión al riesgo, entonces las empresas disminuyen los salarios para este tipo de trabajadores por tener que

proveer un premio tipo indemnización. El problema de riesgo moral surge cuando aumentan los beneficios del UI y por tanto los trabajadores asegurados buscan mayores salarios, asociados con puestos de trabajo con mayor riesgo de desempleo, y como consecuencia las empresas aumentan su intensidad de capital, aumentando la inversión y el PIB con respecto a economías sin UI.

Entonces la aversión al riesgo va en sentido contrario al UI, dado que un aumento en los beneficios del UI incentiva a trabajadores a buscar puestos de trabajo con mayor riesgo de despido y a empleadores a crearlos, logrando una mayor especificidad de tipos de trabajadores. Esto tiene dos resultados, por un lado disminuye la probabilidad de matching y disminuye el PIB, pero a la vez aumenta la productividad del trabajo aumentando el PIB. Finalmente, concluyen que un nivel intermedio de UI maximiza el PIB y la utilidad.

Seguro de Desempleo en Chile

El sistema utilizado en Chile intenta mejorar el problema de riesgo moral, introduciendo cuentas individuales, además de un fondo solidario para quienes no cuentan con suficientes recursos propios. En otros países de Latinoamérica también se han instaurado modelos parecidos pero no con tanto éxito como en Chile donde hay una mayor cantidad de personas adheridas al sistema y los beneficios son mayores. Además, Chile es el único de estos países (Anexos, Tabla 2) que ofrece protección social además de la individual, en los demás se puede conseguir por medio de otros programas como se muestra en el anexo.

En octubre de 2002 cambió el sistema de protección al ingreso de los trabajadores que pasan por un período de cesantía en Chile. Desde su implementación se han incorporado más de 7 millones de trabajadores, cotizando más de 4 millones de ellos y otorgando más de 8 millones de beneficios⁷. Luego, en 2009 se hizo una reforma que cambió la manera en que

⁷ Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía Chile, octubre 2013

se entregan los beneficios y se amplió el acceso al Fondo Solidario para todos los tipos de contrato, lo que veremos a continuación.

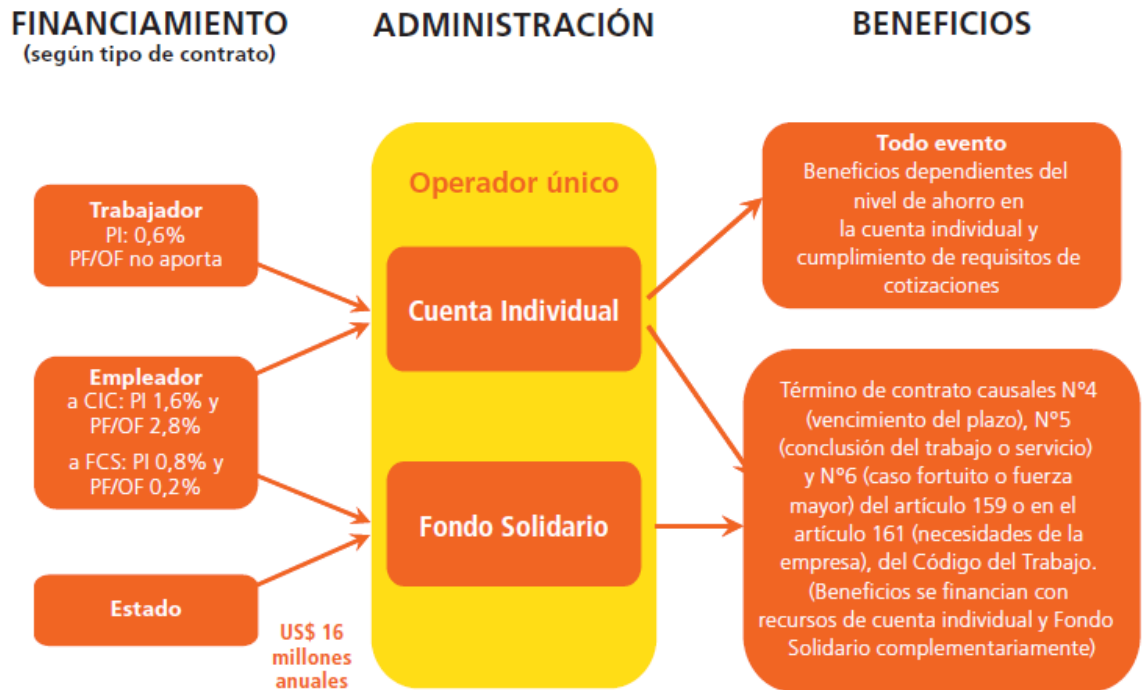
a. Financiamiento del Sistema

Este seguro combina el ahorro individual con un seguro social solidario y los aportes a cada una de estas cuentas depende del tipo de trabajo que realice la persona. Si el trabajador tiene contrato indefinido, este aporta un 0,6% del sueldo imponible a su Cuenta Individual de Cesantía (CIC) y el empleador un 1,6% a la cuenta individual más un 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario. Por otro lado, si el trabajador tiene contrato a plazo fijo, por obra o es un trabajo o servicio determinado, es el empleador quien contribuye al sistema con un 3% de la renta imponible, destinándose 0,2 puntos porcentuales de este al Fondo de Cesantía Solidario. La obligación de cotizar a la Cuenta Individual de Cesantía por ambas partes culmina luego de 11 años de servicio en la misma empresa, pero los aportes al Fondo Solidario siguen hasta el término de la relación laboral. El Estado además realiza una colaboración de 225.792 UTM anuales al Fondo de Cesantía Solidario.

Cuando cesa una relación contractual debido a necesidades de la empresa⁸, los empleadores deben pagar indemnizaciones a trabajadores con contrato indefinido según los años de servicio del asalariado, pero estas pueden sufrir deducciones gracias a lo pagado mensualmente al seguro por parte del empleador. En la práctica esto se traduce en que el empleador aprovisiona anualmente en la CIC alrededor de 20% de la indemnización que debiera pagarle al trabajador al momento de término del contrato, disminuyendo así significativamente el monto de las indemnizaciones, lo que se considera como un daño colateral al instaurar el sistema mixto de Seguro de Cesantía

⁸ Artículo 161 de Código del Trabajo

Figura 1: Financiamiento del Seguro de Desempleo



Fuente: Superintendencia de Pensiones (2010)

b. Cobertura del Seguro

El Seguro de Desempleo cubre a todos los trabajadores dependientes mayores de 18 años regidos por el Código del Trabajo. Se excluyen de este grupo a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, a los menores de

edad, trabajadores de casa particular quienes cuentan con otro tipo de protección administrada por una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) y sus montos pueden ser retirados en períodos de desempleo. También se excluye de los beneficios del seguro a los pensionados, trabajadores independientes y funcionarios del sector público.

Desde el 2 de octubre es obligatorio incorporarse al sistema, por lo tanto todos los trabajadores que hayan comenzado un nuevo contrato laboral luego de esa fecha por ley deben hacer los aportes pertinentes, pero si el contrato es anterior a la fecha la afiliación pasa a ser voluntaria

c. Retiro de Beneficios

Al igual que en las contribuciones al sistema, existen requisitos según el tipo de contrato que tenga el trabajador, ya sea indefinido o de plazo fijo para ver si puede obtener beneficios de su propia cuenta individual, del fondo solidario o ambos.

i. La Cuenta Individual de Cesantía (CIC)

Para acceder a los beneficios de la CIC, existen diferencias por tipo de contrato que el trabajador mantuviera antes del término de su relación laboral. Para trabajadores con tipo de contrato indefinido, es necesario que cuenten con al menos 12 meses de cotizaciones acreditadas mensuales ya sean continuas o discontinuas⁹. Si el contrato es a plazo fijo, deben contar con al menos 6 cotizaciones acreditadas mensuales continuas o discontinuas.

Es importante recalcar que el acceso a la CIC es posible a todo evento, es decir, no importa la razón que causó el término del contrato, puede ser un despido o renuncia sin importar si fue por una razón de la empresa o provocado por el trabajador, igualmente se pueden recibir los beneficios.

Los pagos que una persona recibe de su CIC, independiente del tipo de contrato, dependen del monto que lleve acumulado en la misma. Los beneficios de retiran de acuerdo a tasas de reemplazo¹⁰ mensuales decrecientes de 45%, 40%, 35%, 30%, 25% y 20% los cuales no pueden ser inferiores a los montos mínimos establecidos para el Fondo Solidario.

⁹ Hasta el 2009 era obligación que las cotizaciones fueran continuas, por lo que muchas personas se quedaban sin retirar beneficios.

¹⁰ Las tasas de reemplazo son un porcentaje del sueldo promedio de los últimos doce meses.

Este sistema difiere del que existía antes de la reforma de 2009, donde si el trabajador contribuía entre 12 y 18 meses, podía sacar todo lo acumulado en un retiro y para más de 18 meses contribuidos dependía de la cantidad acumulada y el período de tiempo que trabajó, continua o discontinuamente, con un máximo de cinco retiros.

A muchas personas se le redujo el número de pagos luego de la reforma, gracias al cambio de sistema de retiros, haciendo que la mayoría de los desempleados recibiera sus beneficios en los primeros 2-3 meses. Según Repetto y Fajnzylber en "Incentive effects and unemployment accounts: two natural experiments", esto es cierto para personas con menos de 71 contribuciones, pero para los con más de 82 contribuciones, es lo opuesto, es decir aumenta la cantidad de pagos (más de cinco meses que era el máximo antes de la reforma) y por tanto se reciben menores montos.

ii. El Fondo de Cesantía Solidario FCS

Para acceder al financiamiento de las prestaciones con cargo al FCS, los trabajadores deben cumplir una serie de requisitos listados a continuación:

- a. Registrar acreditadas 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en el FCS en los últimos 24 meses, siendo las 3 últimas continuas y con el mismo empleador. Antes de la reforma en 2009 este requisito era más duro, ya que debían ser 12 contribuciones continuas en el período anterior al despido.
- b. No haber cesado la relación laboral por las causales previstas en el Código del Trabajo que dicen relación con la renuncia del trabajador o causales imputables a éste o el mutuo acuerdo de las partes.
- c. Acumular en la CIC recursos insuficientes para financiar la prestación del FCS, en los montos, tasas de reemplazo y períodos señalados en la ley.
- d. Encontrarse cesante al momento de la solicitud y mantener dicha condición mientras se esté recibiendo el beneficio.

Para evitar problemas de riesgo moral, el acceso al FCS, se limita a un máximo de dos veces en un período de cinco años, así si el trabajador tiene la expectativa de encontrar empleo en un período corto de tiempo, no accede al FCS, sino que guarda esta opción para otra ocasión en la que podría necesitarlo por un período de mayor duración.

En el caso que el trabajador cumpla con todos los requisitos nombrados anteriormente y opte por beneficios del FCS, el monto que recibe depende de una tasa de reemplazo en relación a la remuneración promedio de los últimos doce meses cotizados por él mismo, con topes mínimos y máximos como lo muestra la tabla a continuación, estos valores se reajustan todos los 1 de Febrero de acuerdo al IPC y al índice de remuneraciones del año.

Tabla 3

Valores inferiores y superiores para los pagos del Fondo de Cesantía Solidario

Meses	Tasa de reemplazo	Valor superior (\$)	Valor inferior (\$)
Primero	50%	247.583	114.670
Segundo	45%	222.825	95.125
Tercero	40%	198.066	83.397
Cuarto	35%	173.308	72.973
Quinto	30%	148.550	62.548

Fuente: Superintendencia de Pensiones, vigencia desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de enero de 2015¹¹

El beneficiario del FCS debe asistir mensualmente a la OMIL (Oficinas Municipales de Información Laboral) más cercana a su domicilio para certificar su condición de cesante, ahí le ofrecerán cursos de capacitación o vacantes de empleo al los cuales no se puede negar injustificadamente.

En períodos de alto desempleo, medido como un aumento de la tasa de desempleo por sobre su tendencia según lo publicado por el INE mensualmente, se otorgan dos meses adicionales de beneficios a quienes estén recibiendo su último mes de pago. La tasa de reemplazo para ambos meses es de 25% independiente del tipo de contrato del trabajador, los montos mínimos y máximos se muestran en la siguiente tabla.

¹¹ <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-printer-3054.html>

Tabla 4

Valores superiores e inferiores de los pagos extra del Fondo de Cesantía Solidario

Meses	Tasa de reemplazo	Valor Superior (\$)	Valor Inferior (\$)
Primer giro adicional	25%	\$ 123.792	\$ 52.123
Segundo giro adicional	25%	\$ 123.792	\$ 52.123
Total		\$ 247.584	\$ 104.246

Fuente: Superintendencia de Pensiones, vigencia desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 31 de enero de 2015

Mientras se reciben los beneficios del FCS se puede continuar accediendo a prestaciones de salud a través de FONASA y también asignaciones familiares si pertenecen a los dos primeros tramos.

Al momento de encontrar un nuevo empleo, se pierden automáticamente los beneficios otorgados por el FCS, partiendo desde el siguiente mes.

Datos

El Gobierno chileno mediante la Subsecretaría de Previsión Social encarga la Encuesta de Protección Social (EPS) al Centro de Microdatos (CMD) de la Universidad de Chile, respondiendo a la necesidad del país de mejorar el sistema de Seguridad Social. El objetivo de dicha encuesta es mejorar y ampliar la información disponible para perfeccionar distintos puntos de la red de protección social de los chilenos¹². De acuerdo a palabras del propio CMD la encuesta incorpora información de la historia laboral y previsional de los individuos, junto con información en distintas áreas de interés para esta investigación tal como educación, información del hogar e historia familiar¹³ y busca desarrollar investigación con impacto en el diseño e implementación de políticas públicas a nivel nacional y latinoamericano, llevar a cabo investigación y formar capital humano en metodologías de encuestas, creando paneles

¹² Bravo, D. (2004)

¹³ http://www.microdatos.cl/interior_areasMT.php?id_s=2&id_ss=2&id_proy=1

longitudinales. A la fecha se han publicado los resultados de cuatro rondas de la encuesta para los años 2002, 2004, 2006 y 2009.

Si bien la EPS apunta hacia ámbitos de la seguridad social y existiendo a la vez la base de datos de la propia Superintendencia de Pensiones, la información disponible en la EPS es de suma relevancia a la hora de determinar trayectorias de vida con información sobre las historias laborales y familiares, lo que le agrega un enfoque diferente a la investigación si se compara con otras pasadas.

La EPS para el año 2004 cuenta con 16.727 hogares, el año 2006 16.443 y por último, 14.463 para el año 2009. La unidad de análisis serán los jefes de hogar, los que son identificados por un folio que corresponde a cada hogar, y un número distintivo que los reconoce permitiendo construir el panel.

Esta encuesta se aplica a un grupo de hogares de todo el país, principalmente a sectores más vulnerables, por lo que se podría decir que esta contiene un sesgo de selección hacia personas de menor ingreso, esto se acepta pero no se toma como un problema, dado que las políticas públicas están enfocadas a personas de esta condición, por tanto queda propuesto para estudios posteriores el ampliarlo a todos los grupos socioeconómicos.

Para armar la base final se utilizaron distintas bases de datos obtenidas del CMD que contienen la historia laboral del individuo, ingresos del jefe de hogar, de su grupo familiar, deudas y bienes de capital y propiedades del hogar.

De estas se creó una base para cada año comprendiendo toda la información relevante para el estudio. Finalmente se toman todas estas bases y se realizan regresiones con las siguientes variables:

- **Ces_12meses:** Esta es la variable dependiente que para cada año se calcula como la cantidad de meses que una persona estuvo desempleada en un año, siendo desde abril de 2003 hasta mayo de 2004 para el año 2004, y asimismo para los demás años. Se toma de esta manera ya que en la EPS todas las preguntas con respecto a las variables utilizadas son de acuerdo a los últimos 12 meses y no toma todo el intervalo de tiempo de una encuesta a otra.
- **Ing_entrevistado:** Ingreso anual del jefe de hogar, incluyendo ingresos de la ocupación principal, secundaria y terciaria anual, bonificaciones, regalías, retiros de productos, ingresos por pensión, ingresos por subsidios (PASIS, TASIG y Subsidio Único Familiar), otros subsidios, ingresos por arriendos y otros ingresos.
- **Seg_ces:** variable dummy=1 si recibió seguro de cesantía en el último año.
- **FS:** variable dummy=1 si recibió fondo solidario en el último año.
- **Indemnización:** variable dummy=1 si recibió indemnización en el último año.

- **Deuda_total:** suma de todas las deudas del individuo, de su cuenta corriente, línea de crédito, tarjeta de crédito, deudas de casa comercial, préstamos bancarios y créditos.
- **Viviendapagada:** variable dummy=1 si la vivienda que ocupa el hogar es propia y pagada y =0 si es propia y está pagándose, es compartida con otros hogares, es arrendada, cedida por la empresa o por un familiar/amigo
- **Bk_total:** suma de todos los bienes de capital del hogar, como ahorro para la vivienda, ahorro para la AFP, APV, cuenta 2 de la AFP, ahorro en el banco, depósitos a plazo, fondos mutuos, acciones, préstamos a terceros y otros.
- **Sindicato:** variable dummy=1 si el individuo está afiliado a algún sindicato.
- **Cotiza:** variable dummy=1 si el individuo realiza cotizaciones para su jubilación en cualquier sistema previsional, ya sea AFP, INP, CAPREDENA, DIPRECA u otra.
- **Jh_mujer:** variable dummy=1 si el jefe de hogar es mujer.
- **Jh_edad:** variable que indica la edad del jefe de hogar.
- **Jh_básica:** variable dummy=1 si el jefe de hogar tiene nivel educacional básico.
- **Jh_media:** variable dummy=1 si el jefe de hogar tiene nivel educacional medio.

- Jh_tp: variable dummy=1 si el jefe de hogar tiene nivel educacional técnico profesional.
- Jh_universidad: variable dummy=1 si el jefe de hogar tiene nivel educacional universitario o superior.
- Tipo trabajo: variable que toma el valor 1 si el jefe de hogar tiene un contrato indefinido (trabajo permanente) y 2 si tiene contrato a plazo fijo, por obra o es un trabajo o servicio determinado (trabajo temporal).
- Trabajo_permanente: variable dummy=1 si el jefe de hogar tiene un trabajo permanente.
- Trabajo_temfijotarea: variable dummy=1 si el jefe de hogar tiene un trabajo temporal, a plazo fijo o por tarea.
- Quintil: Variable que toma valores del 1 al 5, se construye a partir del ingreso familiar mensual per cápita y de acuerdo a información de la Encuesta de Presupuesto Familiar (EPF) de noviembre 2006- Octubre 2007, en pesos del año 2009. Esta variable toma el ingreso familiar construido en este trabajo, el cual incluye subsidios por parte del Estado, lo que no se considera según la encuesta CASEN para calcular dichos tramos, como resultado de esto hay personas que están en un quintil superior al que debiesen estar en un principio, generando un sesgo a las estimaciones, pero para efectos del estudio no tiene mucha influencia por lo que no se toma en cuenta.

- Quintil1 a 5: dummies=1 si el ingreso per cápita pertenece a uno de los quintiles.

Tabla N° 5
Ingresos Mensuales por hogar, según grupo de quintil de hogares

Quintil	Ingreso Mensual (pesos 2009)	
	Por hogar	Per cápita
Total	698.593	196.234
1	187.729	44.276
2	331.247	85.373
3	480.41	130.546
4	711192	218.157
5	1.782.390	650.507

Fuente: Encuesta de Presupuesto Familiar (EPF) Nov2006-Oct 2007

Metodología de Investigación

Para analizar cómo las diferentes variables enunciadas anteriormente afectan a la duración del desempleo en Chile, se hace una serie de regresiones para cada año y luego una regresión que toma a todos los individuos que fueron entrevistados en 2004, 2006 y 2009.

Para las regresiones se utilizaron los factores de expansión que vienen en las bases de datos de la Encuesta de Protección Social para los distintos años.

El objetivo de estas regresiones es buscar cuáles son las variables que afectan la duración del período de desempleo de los jefes de hogar, además de ver si lo aumentan, disminuyen y en qué medida. Todas estas son regresiones lineales del tipo MCO (mínimos cuadrados ordinarios), donde la variable dependiente puede tomar valores de 0 a 12, que son los meses que el individuo ha estado desempleado en los últimos 12 meses (en la fecha de la encuesta).

Primero se corre una regresión normal, luego se separa por tipo de trabajo, ya que existen distintas reglas para el retiro de beneficios según si el contrato del trabajador es indefinido o de plazo fijo. Luego a la anterior se le agrega una separación de los quintiles de ingresos mensuales y finalmente se corre una regresión para cada quintil para así poder diferenciar los efectos por tramos de ingresos per cápita de los hogares. A continuación se especifica cada uno de los métodos.

6.1. Regresiones

Las regresiones para cada año por separado son:

$$1. \text{ ces}_{12\text{meses}} = \beta_1 + \beta_2 \text{seg}_{ces} + \beta_3 \text{FS} + \beta_4 \text{indemnizacion} + \beta_5 \text{deuda total} + \beta_6 \text{viviendapagada} + \beta_7 \text{jh}_{mujer} + \beta_8 \text{jh}_{edad} + \beta_9 \text{jh}_{basica} + \beta_{10} \text{jh}_{media} + \beta_{11} \text{jh}_{universidad} + \beta_{12} \text{tipotrabajo} + \beta_{13} \text{quintil}$$

$$2. \text{ by tipotrabajo, sort: reg ces}_{12\text{meses}} = \beta_1 + \beta_2 \text{ing}_{entrev} + \beta_3 \text{seg}_{ces} + \beta_4 \text{FS} + \beta_5 \text{indemnizacion} + \beta_6 \text{deuda total} + \beta_7 \text{viviendapagada} + \beta_8 \text{bk}_{total} + \beta_9 \text{cotiza} + \beta_{10} \text{sindicato} + \beta_{11} \text{jh}_{mujer} + \beta_{12} \text{jh}_{edad} + \beta_{13} \text{jh}_{basica} + \beta_{14} \text{jh}_{media} + \beta_{15} \text{jh}_{universidad} + \beta_{16} \text{tipotrabajo} + \beta_{17} \text{quintil}$$

$$\begin{aligned}
3. \text{ by tipotrabajo, sort: reg } ces_{12meses} = & \beta_1 + \beta_2 ing_{entrev} + \beta_3 seg_{ces} + \\
& \beta_4 FS + \beta_5 indemnizacion + \beta_6 deuda\ total + \beta_7 vivienda\ pagada + \\
& \beta_8 bk_{total} + \beta_9 cotiza + \beta_{10} sindicato + \beta_{11} jh_{mujer} + \beta_{12} jh_{edad} + \beta_{13} jh_{basica} + \\
& \beta_{14} jh_{media} + \beta_{15} jh_{universidad} + \beta_{16} tipotrabajo + \beta_{17} quintil2 + \beta_{18} quintil3 + \\
& \beta_{19} quintil4 + \beta_{20} quintil5
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \text{ by quintil, sort: reg } ces_{12meses} = & \beta_1 + \beta_2 ing_{entrev} + \beta_3 seg_{ces} + \beta_4 FS + \\
& \beta_5 indemnizacion + \beta_6 deuda\ total + \beta_7 vivienda\ pagada + \beta_8 bk_{total} + \\
& \beta_9 cotiza + \beta_{10} sindicato + \beta_{11} jh_{mujer} + \beta_{12} jh_{edad} + \beta_{13} jh_{basica} + \\
& \beta_{14} jh_{media} + \beta_{15} jh_{universidad} + \beta_{16} trabajo_permanente + \\
& \beta_{17} trabajo_tempfijotarea
\end{aligned}$$

6.2. Posibles problemas en las estimaciones:

Los datos obtenidos de la EPS pueden contar con ciertos problemas debido a que el entrevistador puede influir mucho en el tipo de detalle de las respuestas, explicación de las mismas y por tanto traduciéndose a sesgo en las estimaciones. Uno de ellos es la subdeclaración de los ingresos, especialmente para personas que cuentan con más de un tipo de trabajo, reciben remuneraciones por hora trabajada, trabajan a honorarios, etc. Este es un problema cuando se transmite al cálculo de ingreso per cápita del hogar. Otro inconveniente tiene que ver con la construcción de las variables, ya que no

existe una que resuma el ingreso total del hogar y que por tanto se deban realizar correcciones. Una tercera complicación podría ser que el panel resultante de la EPS no sea representativo de toda la población, problema que ya ha sido expuesto, y que por tanto se espere una mayor cantidad de personas en los quintiles más bajos.

Resultados

Primera regresión.

Este es un primer acercamiento a los resultados posteriores ya que muestra las variables de manera más general, mostrando, al igual que la evidencia empírica, que el seguro de cesantía aumenta los meses de cesantía de 2 a 4 meses, aunque solo es significativo para los años 2006 y 2009.

Tener una vivienda propia y pagada aumenta en menos de un mes el tiempo de desempleo, esto se debe a que el hogar no tendría tantas complicaciones económicas o restricciones de liquidez y por ende puede permitirse estar un mayor tiempo sin ingresos.

Si el jefe de hogar es mujer, es más probable que el período de cesantía dure menos, aunque el efecto no sea de más de un mes. Esto puede deberse a que los casos en que la mujer es jefa de hogar esta no tiene otra fuente de ingresos que no sea por sus trabajo. Por tanto estos hogares tienen mayores restricciones de liquidez que en los casos donde hay dos ingresos, como

muestran Browning y Crosley (2001), en estos casos es menos probable que el hogar pueda pedir un préstamo y por tanto la mujer tenga que apresurarse en encontrar trabajo, sacrificando eficiencia de búsqueda. Este efecto se revierte para el año 2009, pero este está contaminado con la crisis subprime, período en el cual era más difícil encontrar un empleo.

La edad del jefe de hogar es una variable muy relevante, ya que se relaciona inversamente con los meses de desempleo, y es significativa para todos los años, es decir, mientras mayor edad tenga el individuo, menor tiempo pasa desempleado, pudiendo deberse a la antigüedad en los trabajos que los hace más valiosos, el temor de perder un empleo que los hace más vulnerables cuando tienen mayores responsabilidades, entre otras razones.

La educación también influye en el tiempo de cesantía anual. Se muestra que personas más educadas pasan menos tiempo en desempleo, esto se puede deber a las habilidades que adquiere una persona con la educación, y que por tanto al estar desempleado pasa a ser más valioso que otra persona que no cuenta con esas habilidades y por tanto es contratado más rápido.

Si un individuo tiene un trabajo con contrato indefinido afecta negativamente a la variable dependiente. Este efecto tiene mucho que ver con el hecho de que trabajadores más calificados tienden a tener trabajos con este tipo de contratos y por el contrario, trabajadores como constructores, gáster, etc.

temporeros, etc., quienes tienen contratos temporales, pasan más tiempo desempleados.

El quintil de ingresos es significativo para todos los años y muestra que ante un mayor ingreso disminuyen los meses de cesantía, lo que es consistente con lo expuesto con el tipo de trabajo, dado que individuos de mayores quintiles se asumen más educados y por tanto con contratos de tipo indefinido en su mayoría.

Tabla N°6

Regresión lineal con variable dependiente "meses cesante en un año"

	2004	2006	2009
seg_ces	0.64	*3.79	*2.97
FS		-0.34	0.73
indemnización	0.32	0.32	0.03
deuda total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	0.09	0.04	*0.16
jh_mujer	*-0.19	-0.02	*0.16
jh_edad	*-0.05	*-0.03	*-0.04
jh_básica	-0.26	*0.36	-0.27
jh_media	*-0.76	0.07	*-0.50
jh_tp	*-1.06	-0.06	*-0.70
jh_universidad	*-1.01	0.10	*-0.57
tipotrabajo	*-1.63	*-1.32	*-1.20
quintil	*-0.05	*-0.36	*-0.10
_cons	*5.26	*4.33	*4.28
R-squared	0.11	0.13	0.11
N obs	8830	9375	8971

* variables significativas al 5%

Segunda regresión

Ahora se separa la muestra entre los jefes de hogar que tienen contrato indefinido, temporal y otro tipo, pero solo se analizarán los dos primeros. Cabe destacar que la muestra cuenta con mayor proporción de trabajadores de tipo permanente que de tipo temporal como lo muestra el número de observaciones al final de las tablas de regresión. Se incluye la variable ingreso del entrevistado, la que solo pasa a ser significativa y negativa cuando el tipo de trabajo es temporal. Es decir, para trabajos menos calificados (en su mayoría) el ingreso que se recibe por este es importante a la hora del desempleo, un mayor ingreso en este tipo de trabajos disminuye los meses de cesantía, pero no se puede afirmar que fuera por un aumento la eficiencia de búsqueda o por necesidad.

El seguro de cesantía aumenta la cantidad de meses de cesantía pero es solo significativa para los individuos con contrato permanente y no para contratos temporales, como se expresó anteriormente. Personas con tipo de contrato temporales pasan menos tiempo desempleados con respecto a individuos con contratos indefinidos.

Accediendo a los beneficios del fondo solidario, aumenta en 0,83 meses el período de desempleo, solo para los trabajadores con contrato indefinido¹⁴, tal como se esperaba, gracias al riesgo moral que existe al acceder a ingresos que no provienen del propio salario del trabajador. Estos beneficios logran disminuir las restricciones de liquidez de las personas que acceden a él y por tanto disminuyen su esfuerzo de búsqueda.

El efecto de los sindicatos es diferente según el tipo de trabajo, es necesario recalcar que es más probable que individuos con contratos temporales estén afiliados a un sindicato y por tanto para estos aumenta el tiempo de desempleo.

Los quintiles siguen siendo significativos y negativos al igual que en la primera regresión, y al separarlos en la tercera regresión se da cuenta de que cada uno por separado también lo es. Es por esto que se realiza la cuarta regresión, y así poder diferenciar los efectos en los diferentes tramos de ingreso per cápita mensual.

¹⁴ Hasta el 2009 solo personas con contrato indefinido podían optar por beneficios del fondo solidario, luego de esto se amplió a ambos tipos de contratos

Tabla N°7

Regresión lineal con variable dependiente "meses cesante en un año" separada por tipo de trabajo

TRABAJO PERMANENTE			
	2004	2006	2009
ing_entrev	0.00	0.00	0.00
seg_ces	0.01	(omitted)	*0.71
FS		*0.83	0.21
indemnización	0.05	*0.13	-0.05
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	-0.02	-0.05	0.00
bk_total	0.00	0.00	0.00
cotiza	-0.02	0.01	*0.06
sindicato	-0.31	*-0.07	*-0.07
jh_mujer	0.06	0.06	0.04
jh_edad	*-0.01	0.00	0.00
jh_básica	-0.10	-0.01	*-0.27
jh_media	-0.08	0.06	*-0.23
jh_tp	-0.07	0.02	-0.12
jh_universidad	0.00	0.07	-0.16
quintil	*-0.06	*-0.08	*-0.07
_cons	*0.97	*0.36	*0.56
R-squared	0.02	0.02	0.02
N obs	4514	4944	4694

TRABAJO TEMPORAL. FIJO O POR TAREA

	2004	2006	2009
ing_entrev	*-0.00	0.00	*-0.00
seg_ces	0.22	(omitted)	-0.69
FS		-0.63	-0.02
indemnización	*0.83	*0.56	0.42
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	*-0.37	0.06	-0.02
bk_total	0.00	*0.00	*0.00
cotiza	*0.55	*0.28	*0.31
sindicato	0.53	-0.06	*0.74
jh_mujer	0.24	*0.50	0.29
jh_edad	0.00	0.00	*-0.01
jh_basica	-0.55	*0.93	-0.19
jh_media	-0.60	0.72	-0.06
jh_tp	-0.50	0.21	-0.23
jh_universidad	-0.83	0.61	0.20
quintil	*-0.18	*-0.23	*-0.16
_cons	1.41	0.28	*2.04
R-squared	0.086	0.0464	0.0698
N obs	922	1096	1049

* variables significativas al 5%

Las variables que aparecen como "omitted ", fueron omitidas por colinealidades.

Tercera regresión

Tabla N°8

Regresión lineal con variable dependiente "meses cesante en un año" separada por tipo de trabajo

	2004	2006	2009
TRABAJO PERMANENTE			
ing_entrevistado	0.00	0.00	*-0.00
seg_ces	0.02	(omitted)	*0.72
FS		*0.85	0.21
indemnización	0.07	*0.14	-0.05
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	-0.01	-0.05	0.00
bk_total	0.00	0.00	0.00
cotiza	-0.01	0.03	*0.07
sindicato	-0.27	*-0.06	*-0.06
jh_mujer	*0.07	*0.06	0.04
jh_edad	*-0.01	0.00	0.00
jh_básica	-0.10	0.00	*-0.26
jh_media	-0.06	0.06	*-0.22
jh_tp	-0.06	0.02	-0.11
jh_universidad	-0.02	0.04	-0.17
quintil2	*-0.27	*-0.27	*-0.19
quintil3	*0.32	*-0.27	*-0.26
quintil4	*-0.31	*-0.33	*-0.32
quintil5	*-0.30	*-0.34	*-0.31
_cons	*0.97	*0.37	*0.57
R-squared	0.03	0.03	0.02
N obs	4514	4944	4694

TRABAJO TEMPORAL. FIJO O POR TAREA

	2004	2006	2009
ing_entrevistado	*-0.00	0.00	*0.00
seg_ces	0.25	(omitted)	-0.60
FS		-0.62	0.02
indemnización	*0.82	*0.56	0.42
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	*-0.39	0.07	-0.02
bk_total	0.00	0.00	*0.00
cotiza	*0.59	*0.30	*0.33
sindicato	0.32	-0.03	*0.72
jh_mujer	0.21	*0.50	*0.34
jh_edad	0.00	0.00	*-0.01
jh_básica	-0.48	*0.94	-0.16
jh_media	-0.49	0.74	-0.03
jh_tp	-0.35	0.16	-0.21
jh_universidad	-0.85	0.58	0.19
quintil2	*-0.54	*-0.38	-0.25
quintil3	*-0.63	*-0.64	*-0.49
quintil4	*-0.91	*-0.83	*-0.52
quintil5	-0.34	-0.58	-0.52
_cons	1.46	0.09	*1.88
R-squared	0.10	0.05	0.07
N obs	922	1096	1049

* variables significativas al 5%

Cuarta regresión

En esta cuarta etapa se separa la muestra según el quintil al que corresponde el ingreso per cápita mensual del hogar. Como se dijo anteriormente, los tramos de ingresos para los cuales se crearon los quintiles no están del todo correctamente asignados, ya que se incluyeron los subsidios en el ingreso, lo que eleva el ingreso estimado y por tanto sesgando los resultados hacia los quintiles superiores.

El ingreso del entrevistado y el seguro de cesantía dejan de ser significativos para los quintiles superiores (3 y 4) y tienen efectos positivos para los más bajos por un efecto liquidez o “cash on hand” gracias a los beneficios del seguro que hace que busquen trabajo menos intensivamente. Para los individuos con mayores ingresos estas variables no son significativas ya que pueden tener ingresos de otras fuentes como acciones, arriendos, préstamos bancarios (que no se dan a los pertenecientes a quintiles más bajos), etc.

El estar pagando una vivienda o tener hipoteca sobre la casa según Chetty (2008), es significativo para los primeros quintiles ya que les suma restricciones de liquidez y deja de serlo para los ingresos superiores, aunque este efecto no se ve en estas regresiones.

La deuda total también es una variable que se esperaría fuera significativa para los primeros quintiles con el mismo signo que las hipotecas, pero tampoco se evidencia en las regresiones

Se espera que los bienes de capital tengan un efecto negativo en la búsqueda de empleo (signo positivo) dado que es una manera que tienen las personas de poder suavizar su consumo en los períodos de desempleo. Esta es solo significativa para los quintiles 1 y 4 en 2004.

Las personas que cotizan para su jubilación son aquellas que no solo les interesa su consumo presente y por tanto son más precavidas o ahorran para períodos de necesidad. Para el primer quintil, las cotizaciones tienen un efecto negativo en la búsqueda de empleo, lo que puede deberse a que este tipo de personas buscan de manera más efectiva, es decir no aceptan el primer trabajo que se les ofrece ya que tienen más recursos que les permiten encontrar (esperar a) la mejor alternativa posible.

Los sindicatos solo son significativos para el 2004 y afectan de manera positiva a la búsqueda de empleo, es decir, se demoran menos tiempo en emplearse nuevamente, lo que puede deberse a leyes que obliguen a contratar a un porcentaje de trabajadores sindicalizados, ayuda entre los miembros, etc.

En relación al tipo de contrato que mantiene un trabajador, ya sea indefinido o por un plazo determinado, ambos disminuyen el período de desempleo sin encontrar diferencias para los quintiles.

Tabla N°9

Regresión lineal con variable dependiente "meses cesante en un año" separada por quintiles

QUINTIL 1			
	2004	2006	2009
ing_entrevistado	*0.00	*0.00	*0.00
seg_ces	0.49	*1.60	*1.74
FS		-2.15	1.79
indemnización	0.96	0.43	-0.26
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	-0.08	-0.03	0.32
bk_total	*0.00	0.00	0.00
cotiza	*0.49	0.23	*0.76
sindicato	*-2.68	-0.13	0.06
jh_mujer	*-1.15	*-1.12	*-0.65
jh_edad	*-0.07	*-0.07	*-0.06
jh_básica	-0.21	0.40	-0.15
jh_media	-0.17	0.55	0.04
jh_tp	0.52	0.00	0.67
jh_universidad	-0.37	-0.58	1.17
trabajo_permanente	0.14	*-2.29	*-2.83
trabajo_temfijotarea	-0.32	*-2.83	*-2.02
_cons	*8.66	*7.55	*6.75
R-squared	0.23	0.21	0.19
N obs	2708	3113	1970
QUINTIL 2			
	2004	2006	2009
ing_entrevistado	*0.00	*0.00	*0.00
seg_ces	0.72	*3.91	*2.61
FS		0.50	-0.81
indemnización	0.30	0.38	0.11

deuda_total	*0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	0.07	-0.01	0.04
bk_total	0.00	0.00	0.00
cotiza	0.05	-0.14	0.08
sindicato	*-1.58	0.07	-0.02
jh_mujer	*-0.37	-0.18	0.07
jh_edad	*-0.03	*-0.03	*-0.04
jh_básica	0.40	*0.59	0.01
jh_media	*0.48	**0.55	0.12
jh_tp	*0.97	0.56	0.63
jh_universidad	*1.39	*0.75	0.50
trabajo_permanente	0.22	*-1.26	*-1.68
trabajo_temfijotarea	-0.15	*-1.68	*-1.03
_cons	*3.83	*3.83	*4.09
<hr/>			
R-squared	0.14	0.14	0.11
N obs	2383	2585	2419

QUINTIL 3

	2004	2006	2009
ing_entrevistado	0.00	*0.00	*0.00
seg_ces	0.40	1.89	*0.99
FS		-0.11	0.90
indemnización	0.35	0.04	0.47
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	-0.13	0.15	0.03
bk_total	0.00	0.00	0.00
cotiza	-0.08	-0.22	-0.15
sindicato	*-1.41	0.09	-0.02
jh_mujer	-0.06	0.06	0.03
jh_edad	*-0.02	*-0.03	*-0.03
jh_básica	0.12	-0.20	-0.17
jh_media	0.19	-0.22	0.07
jh_tp	0.21	-0.03	0.14
jh_universidad	0.26	-0.03	0.40
trabajo_permanente	0.21	*-0.94	*-1.11
trabajo_temfijotarea	-0.24	*-1.19	*-0.83

_cons	*2.80	*3.37	*3.16
R-squared	0.11	0.10	0.11
N obs	1275	1448	1666

QUINTIL 4

	2004	2006	2009
ing_entrevistado	0.00	0.00	0.00
seg_ces	-0.13	(omitted)	*2.12
FS		0.84	-0.22
indemnización	-0.03	0.22	0.04
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	0.02	-0.05	-0.03
bk_total	*0.00	0.00	0.00
cotiza	-0.15	-0.09	-0.15
sindicato	-0.46	0.06	0.05
jh_mujer	0.14	0.08	-0.08
jh_edad	*-0.01	*-0.01	*-0.01
jh_básica	-0.72	0.08	-0.46
jh_media	-0.71	-0.03	-0.38
jh_tp	-0.78	0.01	-0.39
jh_universidad	-0.62	-0.04	-0.27
trabajo_permanente	-0.22	*-0.43	*-0.67
trabajo_temfijotarea	-0.29	*-0.57	*0.33
_cons	*2.16	*1.26	*1.79
R-squared	0.08	0.05	0.08
N obs	949	1121	1256

QUINTIL 5

	2004	2006	2009
ing_entrevistado	0.00	0.00	0.00
seg_ces	-0.79	(omitted)	*1.90
FS		1.01	-0.68

indemnización	0.18	0.12	-0.33
deuda_total	0.00	0.00	0.00
vivienda pagada	-0.02	0.02	0.02
bk_total	0.00	0.00	0.00
cotiza	-0.37	-0.05	-0.28
sindicato	*-3.28	-0.01	0.23
jh_mujer	*-1.22	-0.05	-0.17
jh_edad	*-0.07	0.00	*-0.05
jh_básica	*-1.03	*-0.88	-0.86
jh_media	*-1.71	*-1.21	*-1.63
jh_tp	*-2.10	*1.24	*-1.85
jh_universidad	*-1.92	*-1.18	*-1.60
trabajo_permanente	-0.61	-0.16	*-3.52
trabajo_temfijotarea	-0.60	*-0.62	*-3.68
_cons	*9.73	*1.95	*7.67
<hr/>			
R-squared	0.31	0.07	0.32
N obs	1515	1108	1660

* variables significativas al 5%

Conclusiones

El seguro de desempleo en Chile ha mostrado ser de gran utilidad para sus afiliados, contando cada vez con más cotizantes. Los efectos que tiene sobre el PIB son ambiguos ya que aumenta el tiempo de desempleo de 2 a 4 meses, pero también ayuda a una búsqueda más eficiente, y por tanto a la productividad de las empresas.

Se comprobó la importancia del género del jefe de hogar, donde si este es mujer, los meses de cesantía tienden a ser menores que en el caso de los hombres. Así también la edad es un factor decisivo ya que a mayor edad disminuye el tiempo de desempleo.

El quintil de ingresos también resultó ser significativo, mostrando como en los quintiles más altos, en los que se asume mayor educación y contratos indefinidos, los meses de desempleo son de menor duración que para el caso contrario. Este resultado se opone al hecho de que las personas con mayores ingresos tienen menos restricciones de liquidez y por tanto pueden estar más tiempo sin ingresos laborales. Esto último se podría atribuir a que en esta muestra los quintiles más altos están subrepresentados y gracias al cálculo de

quintiles algunos hogares aparecen en quintiles superiores a los que en realidad pertenecen.

Para los trabajadores con contrato permanente, quienes hasta 2009 eran los únicos que podían acceder a los beneficios del Fondo Solidario, existe un riesgo moral al acceder a estos fondos, ya que no provienen directamente de su cuenta individual, y por tanto el esfuerzo de búsqueda disminuye con la recepción de los mismos.

El efecto liquidez no se pudo demostrar con los datos ya que se necesitaría una medida de consumo de los hogares que no viene incluida en la EPS.

Queda propuesto realizar este ejercicio para las próximas encuestas del Centro de Microdatos y comparar los resultados, ya que en este trabajo no se incluyen los efectos de la reforma pues fueron posteriores a la fecha de la encuesta.

Referencias

- D. Acemoglu y R. Shimer Octubre 2009. “Efficient Unemployment Insurance”. Vol 107. No. 5 pp.893-928 publicada por The University of Chicago Press. The Journal of Political Economy.
- Eduardo Fajnzylber and Andrea Repetto, Enero 2013. “Incentive Effects and Unemployment Accounts: Two Natural Experiments” School of Government, Universidad Adolfo Ibáñez. Preliminary and Incomplete.
- Nikita Céspedes*, Ana Paola Gutiérrez** y Vanessa Belapatiño “Determinantes de la duración del desempleo en una economía con alta informalidad” Banco Central de Reserva del Perú y PUCP. DT. N° 2013-022 Serie de Documentos de Trabajo Working Paper series Diciembre 2013.
- Jonathan Gruber, Agosto 1996. “Unemployment Insurance, Consumption Smoothing, and Private Insurance: Evidence from the PSID and CEX”. Publicado en MIT and NBER. Preliminary and Incomplete.
- Paula Nagler, August 8, 2013. “How unemployment insurance savings accounts affect employment duration: Evidence from Chile”. Publicado en Maastricht Economic and social Research institute on Innovation and Technology (UNU- MERIT) y Maastricht Graduate School of Governance (MGSoG).
- Gonzalo Reyes Hartley, Jan C. van Ours, Milan Vodopivec, January 2010 “INCENTIVE EFFECTS OF UNEMPLOYMENT INSURANCE SAVINGS ACCOUNTS: EVIDENCE FROM CHILE”. Publicado en Tilburg University.

- Lawrence F. Katz, Bruce O. Meyer. October 1988. "THE IMPACT OF THE POTENTIAL DURATION OF UNEMPLOYMENT BENEFITS ON THE DURATION OF UNEMPLOYMENT" Working Paper No. 2741 National Bureau of Economic Research.
- Lorenzo Corsini, 2011. "On Wealth, Unemployment Benefits and Unemployment Duration: some Evidence from Italy. Discussion paper n. 119. University of Pisa.
- Raj Chetty, April 2008. "MORAL HAZARD VS. LIQUIDITY AND OPTIMAL UNEMPLOYMENT INSURANCE", Working Paper 13967. National Bureau of Economic Research .
- Ana M. Ferrer, W. Craig Riddell, March 2011. "Unemployment Insurance Savings Accounts in Latin America: Overview and Assessment" IZA DP No. 5577 Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.
- Raj Chetty November 2005 "Why do Unemployment Benefits Raise Unemployment Durations? The Role of Borrowing Constraints and Income Effects" UC-Berkeley and NBER.
- Bravo, D. (2004) "Análisis y Principales Resultados Resultados Primera Encuesta de Protección Social (Historia Laboral y Seguridad Social 2002)", Centro de Microdatos Departamento de Economía Universidad de Chile.
- Código del trabajo chileno.
- J. De Gregorio, 2012. "Macroeconomía, teoría y políticas" publicado y distribuido por Pearson-Educación, Santiago Chile.
- http://www.microdatos.cl/interior_areasMT.php?id_s=2&id_ss=2&id_proy
- <http://www.safp.cl/portal/orientacion/580/w3-printer-3054.html>
- [http://www.monitoreolaboral.cl/Informes Economicos Social/XXXI%20Informe%20Ingreso%20Per capita.pdf](http://www.monitoreolaboral.cl/Informes_Economicos_Social/XXXI%20Informe%20Ingreso%20Per capita.pdf)

- <http://www.emol.com/economia/indicadores/desempleo.asp>
- Asociación de Fondos de Cesantía “Cifras del Seguro de Cesantía” Octubre 2013.
- J.M. Badilla Espinoza, 2013. “DINÁMICA DE LA POBREZA Y ANÁLISIS DE IMPACTO DE TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS” Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial, Mención Economía, Santiago, Universidad de Chile. 55p.

Anexos

Tabla N°2. Características de las cuentas individuales de seguro de desempleo en América Latina

Table 1. USA Characteristics

Country (Year of Introduction)	Coverage	Contributions	Eligibility Requirements	Unempl. Benefits	Other Benefits	Social Insurance	Funds Mgmt
Argentina (1975)	Construction Workers	Employers: 12.8% m wage	Proof of dismissal	Balance upon separation	-	NO	Banking Institutions
Brazil (1989)	Dependent workers not covered elsewhere	Employers: 8% m wage	Contingent on type of separation	Balance upon separation.	Partial withdrawal allowed for housing or health expenses.	NO / Other Programs	Government
Chile (2002)	Dependent workers	** Employees: 0.6% m wage Employers: 2.4% m wage Gov. Contributions	Minimum 12 contributions	1 m/year (up to 5 m.) Decreasing benefits with min and max	-	Min benefits guaranteed with the Solidarity Fund (up to 2 withdrawals every 5 years)	Recognized Financial Inst. (exclusive dedication)
Colombia (1990)	Dependent workers	Employers: 9.3% m wage	Proof of dismissal	Balance upon separation.	Partial withdrawal allowed. Funds can guarantee some house loans	NO / Other Programs	Recognized Financial Inst. (exclusive dedication)
Ecuador (Mixed 2001)	Dependent workers	Employer: 1 m wage / year to individual accounts (monthly contribution).	Involuntary unemployment Min 48 deposits 1 year tenure	Balance upon separation / 3 times the avg wage in previous year	-	NO / Other Programs	Recognized Financial Inst. (exclusive dedication) (collective) Trust
Panama (1972)	Dependent workers	Employer: 1 w. wage / year + 5% compensation Employer: voluntary	Additional compensation contingent on type of separation	Balance upon separation	Partial withdrawal allowed for housing, education or health expenses	NO / risk pooling within firms	fund with approved financial institution
Peru (1991)	Private workers not covered elsewhere	Employers: 2 deposits of 1/2 m. wage	Proof of dismissal	Balance upon separation	50% withdrawal allowed. Additional withdrawal authorized occasionally	NO	Banking Institutions
Venezuela (1997)	Dependent workers	Employer: 5 d wage/ month. Increases with tenure. Max 30 d wage/year	3 months tenure	Balance upon separation	-	NO / Other Programs	Recognized Financial Inst. / Employer

** Minimum and maximum contributions

Fuente: Ana M Ferrer, W Craig Ridell, “Unemployment insurance saving accounts in Latin America: Overview and Assessment”, pag 12 Marzo 2011, Discussion Paper No 5577, Univ of British Columbia and 124