

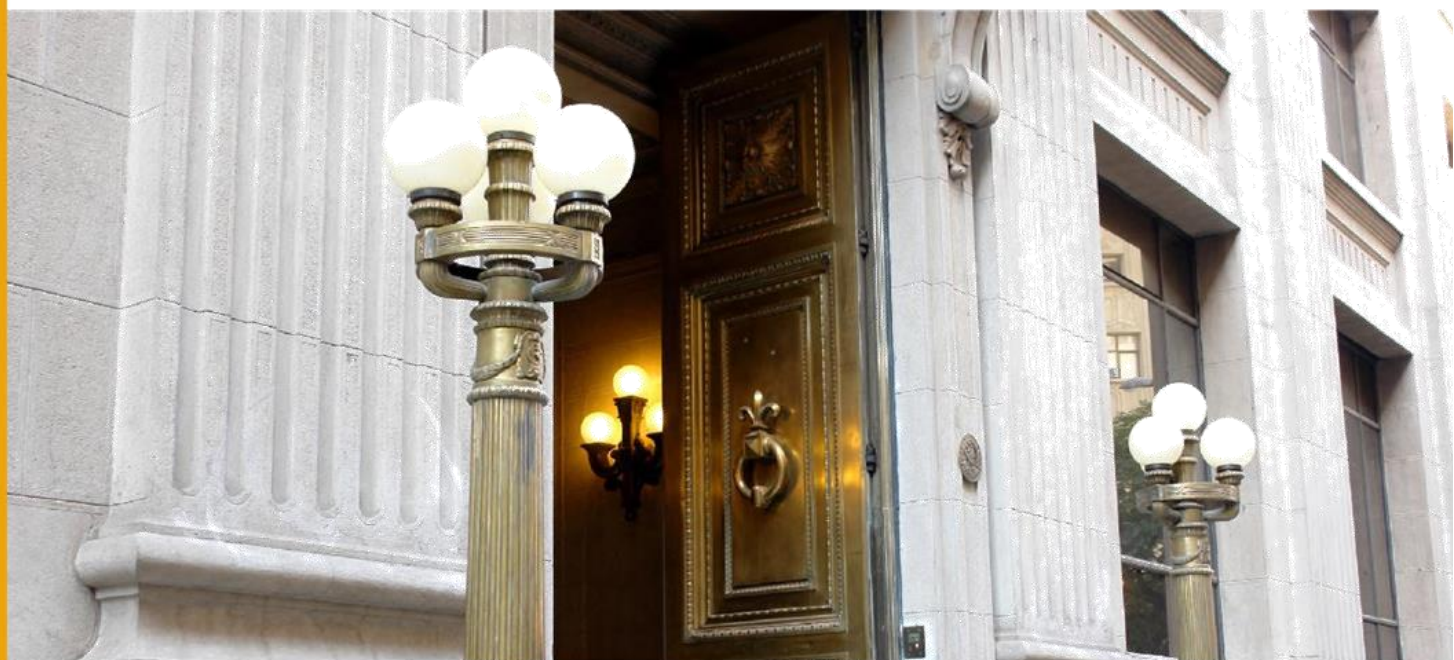
DOCUMENTOS DE TRABAJO

Dinámicas del Mercado Laboral Formal en Chile:
Evidencia desde los Microdatos.

Roberto Gillmore
Gustavo González
Nicolás Rivera

N° 1037 Marzo 2025

BANCO CENTRAL DE CHILE





La serie Documentos de Trabajo es una publicación del Banco Central de Chile que divulga los trabajos de investigación económica realizados por profesionales de esta institución o encargados por ella a terceros. El objetivo de la serie es aportar al debate temas relevantes y presentar nuevos enfoques en el análisis de los mismos. La difusión de los Documentos de Trabajo sólo intenta facilitar el intercambio de ideas y dar a conocer investigaciones, con carácter preliminar, para su discusión y comentarios.

La publicación de los Documentos de Trabajo no está sujeta a la aprobación previa de los miembros del Consejo del Banco Central de Chile. Tanto el contenido de los Documentos de Trabajo como también los análisis y conclusiones que de ellos se deriven, son de exclusiva responsabilidad de su o sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Banco Central de Chile o de sus Consejeros.

The Working Papers series of the Central Bank of Chile disseminates economic research conducted by Central Bank staff or third parties under the sponsorship of the Bank. The purpose of the series is to contribute to the discussion of relevant issues and develop new analytical or empirical approaches in their analyses. The only aim of the Working Papers is to disseminate preliminary research for its discussion and comments.

Publication of Working Papers is not subject to previous approval by the members of the Board of the Central Bank. The views and conclusions presented in the papers are exclusively those of the author(s) and do not necessarily reflect the position of the Central Bank of Chile or of the Board members.

Documentos de Trabajo del Banco Central de Chile
Working Papers of the Central Bank of Chile
Agustinas 1180, Santiago, Chile
Teléfono: (56-2) 3882475; Fax: (56-2) 38822311

Dinámicas del Mercado Laboral Formal en Chile: Evidencia desde los Microdatos*

Roberto Gillmore¹
Banco Central de Chile

Gustavo González²
Banco Central de Chile

Nicolás Rivera³
Banco Central de Chile

Resumen

El acceso a registros administrativos ha adquirido relevancia en el monitoreo de indicadores económicos clave, ofreciendo una alternativa más precisa y sistemática que las encuestas. Este estudio analiza el mercado laboral formal en Chile entre 2015 y 2023 utilizando datos del Seguro de Cesantía, el Sistema de Pensiones y la Dirección del Trabajo. Se examinan la creación, destrucción, cambio y mantención de empleo, con un enfoque en el impacto de la pandemia del COVID-19. Los resultados muestran efectos significativos en sectores como comercio y construcción durante la crisis, seguidas de una recuperación en 2021. Se observan diferencias en los flujos laborales según sexo, educación, edad, tipo de contrato y sector económico, con mayor rotación entre mujeres jóvenes con menor nivel educativo. Además, se identifican fluctuaciones en los salarios reales, con una caída durante la pandemia y una recuperación desde fines de 2022. Si bien estos datos ofrecen valiosas perspectivas, su limitación para capturar el empleo informal o por cuenta propia debe considerarse al interpretar el estado del mercado laboral.

Abstract

Access to administrative records has gained relevance in monitoring key economic indicators, offering a more precise and systematic alternative to surveys. This study analyzes the formal labor market in Chile between 2015 and 2023 using data from the Unemployment Insurance, the Pension System, and the Labor Directorate. It examines the creation, destruction, change, and maintenance of employment, with a focus on the impact of the COVID-19 pandemic. The results show significant effects in sectors such as commerce and construction during the crisis, followed by a recovery in 2021. Differences in labor flows are observed according to gender, education, age, type of contract, and economic sector, with higher turnover among young women with lower educational levels. Additionally, fluctuations in real wages are identified, with a decline during the pandemic and a recovery from the end of 2022. While these data offer valuable insights, their limitation in capturing informal or self-employment should be considered when interpreting the state of the labor market.

*Las opiniones expresadas son las de los autores y no representan necesariamente las opiniones del Banco Central de Chile (BCCh) o de sus miembros del Consejo. 2) Este estudio se realiza en el ámbito de la agenda de investigación que desarrolla el BCCh en materias económicas y financieras de su competencia, en el marco de la cual el BCCh tiene acceso a información innominada de diversas entidades públicas y privadas, en virtud de convenios de colaboración suscritos con esas instituciones. 3) Para garantizar la privacidad de trabajadores y empresas, el BCCh exige que el desarrollo, la extracción y la publicación de los resultados no deben permitir la identificación, directa o indirecta, de personas naturales o jurídicas. Funcionarios del BCCh procesaron los datos desagregados. Todo el análisis fue realizado por los autores y no involucra ni compromete a la Superintendencia de Pensiones ni a la Dirección del Trabajo.

¹rgillmore@bcentral.cl

²ggonzalezl@bcentral.cl

³nriverag@bcentral.cl

1. Introducción

El acceso a datos administrativos ha adquirido una importancia crucial en los últimos años para el seguimiento de indicadores económicos claves, convirtiéndose en una herramienta indispensable para la toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado. A diferencia de los datos obtenidos a través de encuestas o muestreos, los datos administrativos ofrecen una mayor fiabilidad, ya que se recogen de manera sistemática y continua. Esto permite generar indicadores más precisos y consistentes. Además, su capacidad para desagregarse facilita el análisis detallado de las diversas respuestas de la población, eliminando los problemas de representatividad que suelen surgir en las encuestas tradicionales.

Otra ventaja significativa de los datos administrativos es su facilidad de integración con información de distintas áreas, como educación y empleo, lo que amplía considerablemente el alcance y la profundidad de los análisis. Esta integración posibilita la realización de estudios más completos y la creación de modelos predictivos más precisos, esenciales para una toma de decisiones informada.

Este estudio examina el mercado laboral formal en Chile, analizando su composición y las dinámicas laborales utilizando registros administrativos provenientes del Seguro de Cesantía (AFC), del Sistema de Pensiones (AFP) y de la Dirección del Trabajo (DT). Los datos abarcan información mensual de todos los afiliados a estos sistemas entre los años 2015 y 2023, lo que permite identificar las relaciones entre empresas y trabajadores y calcular flujos laborales, tales como la creación, destrucción, mantención y cambio de empleo. Estudios anteriores han utilizado encuestas de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) con base trimestral y un bajo nivel de emparejamientos a través del tiempo (García y Naudon, 2012, Jones, Naudon y col., 2009, Claps y Vargas, 2008 y Bravo y col., 2005). Este estudio sigue de cerca a Castex y col., 2019, pero agrega otras dimensiones no estudiadas por los autores mencionados anteriormente. En particular, gracias a la riqueza de los datos en términos de características sociodemográficas, el estudio desagrega las dinámicas laborales por sexo, nivel educativo, edad, tipo de contrato y sector económico. Además, se realiza un seguimiento de los salarios y, mediante la integración con datos de la Dirección del Trabajo, se clasifica las causas detrás de la terminación de los contratos laborales, proporcionando una visión más detallada del desempleo formal y las condiciones del mercado laboral.

Los resultados muestran una caída significativa en el número de trabajadores cotizantes al Seguro de Cesantía (AFC) y al Sistema de Pensiones (AFP) durante la pandemia de COVID-19, especialmente en los sectores de comercio, construcción y entre los trabajadores con contratos a plazo fijo. La pandemia afectó particularmente a los hombres, los jóvenes y los trabajadores con educación media. No obstante, la recuperación fue rápida a partir de 2021, alcanzando su punto máximo a finales de ese año. Sin embargo, desde 2023, se observó una nueva disminución, sobre todo en el empleo del sector privado y en los trabajadores independientes, mientras que el empleo público mantuvo un crecimiento constante.

Luego, para el cálculo de los flujos laborales, se identifica una relación laboral en un mes t y, condicional a este estado, se calcula la fracción de trabajadores que mantienen su empleo o cambian de estado en el mes $t+1$, lo pierden o lo adquieren. Se eliminan componentes estacionales mediante medias móviles de 12 meses. Los principales resultados muestran que, antes de la pandemia, las tasas de creación y destrucción de empleo mostraban una tendencia decreciente. Sin embargo, la crisis sanitaria provocó una caída en la creación de empleo y un aumento en la destrucción de empleos, con una recuperación gradual a partir de 2020. Se identifican diferencias en los flujos laborales por sexo, edad, nivel educativo, tipo de contrato y sector económico. El sector público presentó una mayor estabilidad, mientras que los trabajadores más jóvenes y con educación básica mostraron un mayor dinamismo. Sectores como Agricultura y Construcción experimentaron las tasas más altas de creación y destrucción de empleo, mientras que sectores como Minería y Finanzas fueron más estables. La dinámica de cambio de empleo mostró que sectores como Agricultura y Construcción retuvieron una alta proporción de trabajadores dentro del mismo sector, mientras que sectores como Minería y Actividades Empresariales registraron flujos intersectoriales más significativos.

En términos de desempleo y salarios, se encuentra que los quiebres laborales fueron más frecuentes entre los

trabajadores con menos de seis meses de antigüedad, especialmente en contratos a plazo fijo. Los sectores más afectados fueron Comercio, Construcción y Servicios Empresariales. La duración del desempleo aumentó durante la pandemia, especialmente para mujeres y trabajadores con educación superior. En cuanto a los salarios, nominalmente cayeron antes de la pandemia, pero comenzaron a recuperarse hacia finales de 2022. Los salarios reales crecieron de manera constante hasta 2019, pero luego se desaceleraron, con una recuperación parcial a partir de 2023. Se destacan diferencias salariales por sexo, edad y nivel educativo, con los trabajadores jóvenes y aquellos con educación básica experimentando los mayores incrementos salariales. Además, los trabajadores que cambiaron de empleo vieron una recuperación salarial más fuerte después de la pandemia, mientras que los que permanecieron en el mismo empleo experimentaron un crecimiento más modesto.

Es relevante también mencionar que las bases de registros administrativas de la AFC y AFP presentan ciertas limitaciones, siendo la principal que se enfoca en el mercado laboral formal y por ende, existe la imposibilidad de determinar el estado laboral de un afiliado cuando no está cotizando mensualmente. En estos casos, el trabajador podría estar desempleado, trabajando de manera independiente o trabajando en el mercado informal, el cual en Chile representa una proporción significativa (27%). Por lo tanto, cualquier métrica calculada en este estudio debe interpretarse como reflejo de la dinámica laboral en el mercado formal, y, cuando se mencione el desempleo, debe entenderse como la ausencia en dicho mercado formal. Adicionalmente, trabajadores cuenta propia en general no están presentes en AFC y parcialmente en AFP, sin embargo en AFP tienen una proporción bastante baja, ya que el grupo de trabajadores que decide cotizar para pensiones mensualmente es bastante particular. Otro problema encontrado es que los datos en la punta presentan un sesgo a la baja debido a que existe un número de cotizaciones que se pagan con rezago, siendo relevante este problema en los últimos 6 meses de datos.

El estudio está organizado de la siguiente manera. En la Sección 2 se describen los datos usados; en la Sección 3 se presenta la metodología para calcular los flujos de transiciones laborales y los filtros utilizados; la Sección 4 muestra los resultados, empezando por una descripción de los datos, luego el cálculo de los flujos laborales y aperturas por diversas características, el análisis de estadísticas de desempleo formal y finalmente, un análisis de salarios. En la Sección 5 se concluye.

2. Datos

La principal fuente de información utilizada en este trabajo proviene de los registros administrativos de cotizantes al Seguro de Cesantía. A grandes rasgos, esta base de datos contiene las cotizaciones mensuales realizadas a los fondos de cesantía de los trabajadores, detallando cada una de las relaciones laborales que se mantienen con sus empleadores. La información es suministrada por la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), a través del ente regulador del sistema, la Superintendencia de Pensiones.

En términos de cobertura, es importante señalar que la base de datos de cotizantes al Seguro de Cesantía se limita exclusivamente al sector privado del mercado laboral, es decir, aquellos trabajadores con contratos regidos por el Código del Trabajo, y que además sean mayores de 18 años.¹ Adicionalmente, se excluye del análisis a las trabajadoras de casa particular, dado que su reciente incorporación al seguro de cesantía (octubre de 2020) genera resultados altamente volátiles para este grupo el cual representa un porcentaje menor al 1% de los trabajadores totales. A pesar de que esta base de datos abarca una extensa ventana temporal, este trabajo se concentra únicamente en el período más reciente, comprendido entre enero 2015 y diciembre 2023.

Adicionalmente, se hacen uso de los registros administrativos de cotizantes al Sistema de Pensiones, los cuales proporcionan información mensual sobre las contribuciones obligatorias a las cuentas de capitalización individual

¹De acuerdo a lo que establece la ley nro. 19.728, el Seguro de Cesantía excluye a los siguientes grupos de interés: (i) los trabajadores del sector público; (ii) los miembros de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad; (iii) los trabajadores independientes; (iv) los individuos menores de 18 años; (v) los empleados con contratos de aprendizaje; (vi) los pensionados (excepto por invalidez parcial); y (vii) los trabajadores que participan como socios y que administran o representan a la empresa que informan como empleador.

de los trabajadores, abarcando todas las relaciones laborales con sus empleadores. Esta base de datos es construida por la Superintendencia de Pensiones a partir de la información suministrada por cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).

Cabe destacar que la base de datos de cotizantes al Sistema de Pensiones exhibe una cobertura más amplia en comparación con la del Seguro de Cesantía, ya que engloba no sólo a los trabajadores del sector privado del mercado laboral, sino que también a aquellos pertenecientes al sector público e independientes. En cuanto a la extensión temporal de los datos, estos se extienden desde enero 2015 hasta diciembre 2023, coincidiendo con los del Seguro de Cesantía. Sin embargo, posee una limitación en relación a los datos de AFC, a diferencia de AFC que puede cruzarse con otras fuentes de datos de manera interna en el banco, AFP no posee esta característica. Por lo anterior, todos los análisis de heterogeneidad serán realizados con principalmente con AFC.

Otro aspecto crucial entre AFPC y AFP es la diferencia existente en los topes a los ingresos imposables. En términos generales, el tope del Seguro de Cesantía supera de manera significativa al establecido en el Sistema de Pensiones, situándose actualmente en 81,6 UF y 122,6 UF, respectivamente. Este aspecto cobra particular relevancia al llevar a cabo análisis salariales, ya que la utilización de AFP conlleva una restricción a los salarios considerablemente mayor, particularmente para los trabajadores de ingresos elevados, en comparación con AFC.

Por otro lado, se utiliza la base de datos de beneficiarios del Seguro de Cesantía con el propósito analizar el desempleo. En ella, se registran todos los individuos que reciben alguna prestación del Seguro de Cesantía, distinguiendo entre el uso exclusivo de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC), el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) o la adopción de un esquema mixto entre ambos componentes.² Estos datos se extienden desde enero 2015 hasta diciembre 2023 y son provistos por la AFC a través de la Superintendencia de Pensiones.

Continuando con el análisis de desempleo formal, se utiliza la base de datos de cartas de aviso, la cual contiene información detallada sobre la causal de término de relaciones laborales para contratos regidos por el Código del Trabajo. La provisión de estos datos es responsabilidad de la Dirección del Trabajo, abarcando el período comprendido entre enero 2018 hasta diciembre 2023.

La temporalidad de los datos utilizados se extiende hasta diciembre de 2023, pese a que la información de AFP y AFC presenta desfases de dos y tres meses, respectivamente, respecto al período en curso. Esta decisión metodológica se fundamenta en la necesidad de mitigar los sesgos asociados a la incorporación paulatina de datos, ya que las cotizaciones pagadas con retraso se actualizan en entregas sucesivas. En consecuencia, se garantiza que el análisis se base en información consolidada, permitiendo que las conclusiones reflejen con precisión la evolución real del mercado laboral.³

3. Metodología

A partir de las bases de datos de AFC y AFP, se registra mensualmente a los ocupados, asegurando que cada individuo sea contabilizado de manera única en cada período. Concretamente, cuando un trabajador presenta múltiple relaciones laborales por período, se selecciona aquella que cumple con los siguientes criterios: (i) la mayor

²Los requisitos para acceder al Seguro de Cesantía difieren según la fuente de financiamiento. En el caso de la CIC, se debe estar cesante y cumplir con una de las causales de término de relación laboral contempladas en el Código del Trabajo. Además, se debe contar con un mínimo de cotizaciones pagadas, estableciéndose 10 para contratos indefinidos y 5 para contratos a plazo fijo. Estas cotizaciones pueden ser continuas o discontinuas y provenir de uno o más empleadores. En cuanto al FCS, se requiere estar cesante debido al vencimiento del plazo convenido en el contrato, conclusión del trabajo que originó el contrato, caso fortuito o fuerza mayor, necesidades de la empresa o quiebra del empleador. Adicionalmente, se debe contar con al menos 10 cotizaciones en los 24 meses anteriores al mes de término de la relación laboral, siendo las 3 últimas continuas y provenientes del mismo empleador. Asimismo, se debe registrar un saldo insuficiente en la CIC.

³Análisis adicionales en AFC y AFP muestran que el número de trabajadores con cotizaciones rezagadas se mantiene constante a lo largo de los meses. Esto implica que los flujos laborales construidos a partir de series con y sin rezagados siguen patrones similares, con diferencias mínimas de nivel. En cuanto al número de cotizantes, las series con y sin rezagados se comportan de manera similar hasta seis meses antes del último período disponible, donde comienzan a converger debido a la caída en el nivel de la serie con rezagados, la cual tiende a corregirse al alza en entregas posteriores de información.

duración; (ii) el salario más alto; y (iii) si persiste el empate, se elige aleatoriamente una relación laboral. Este procedimiento garantiza la unicidad de la tupla trabajador-empleador-período.

En adición al cómputo de ocupados, se registra mensualmente a los trabajadores de relaciones laborales que se crean y se destruyen⁴, así como aquellos que cambian de empleador y permanecen dentro de una misma relación laboral entre períodos consecutivos. Con estas métricas, se construyen las siguientes tasas de transiciones laborales siguiendo la metodología de Haltiwanger, 2012 y Davis y col., 2014⁵:

1. Tasa de creación de empleo:

$$UE_t = \frac{U_{t-1} \rightarrow E_t}{0,5(E_{t-1} + E_t)} \quad (1)$$

donde $U_{t-1} \rightarrow E_t$ corresponde al número de personas que se encontraban desocupadas en $t - 1$ y que pasaron a estar ocupadas en t , mientras que $0,5(E_{t-1} + E_t)$ es el promedio de ocupados entre $t - 1$ y t .

2. Tasa de destrucción de empleo:

$$EU_t = \frac{E_t \rightarrow U_{t+1}}{0,5(E_{t-1} + E_t)} \quad (2)$$

donde $E_t \rightarrow U_{t+1}$ corresponde al número de personas que se encontraban ocupadas en t y que pasaron a estar desocupadas en $t + 1$.

3. Tasa de cambio de empleo:

$$EE'_t = \frac{E_{t-1} \rightarrow E'_t}{0,5(E_{t-1} + E_t)} \quad (3)$$

donde $E_{t-1} \rightarrow E'_t$ corresponde al número de personas que se encontraban ocupadas en $t - 1$ y que pasaron a estar ocupadas con otro empleador en t .

4. Tasa de mantención de empleo:

$$EE_t = \frac{E_{t-1} \rightarrow E_t}{0,5(E_{t-1} + E_t)} \quad (4)$$

donde $E_{t-1} \rightarrow E_t$ corresponde al número de personas que se encontraban ocupadas en $t - 1$ y que permanecieron ocupadas con el mismo empleador en t .

Adicionalmente, en la base de datos de AFC se rectifican los identificadores de los empleadores en casos de licencias médicas y sólo se consideran firmas pertenecientes al Directorio de Firmas de Cuentas Nacionales (CCNN).

En el análisis de salarios realizado en la Subsección 4.4, se imputa el tope imponible cuando se registran salarios superiores a éste y se excluyen aquellas relaciones laborales que presentan salarios menores al mínimo legal correspondiente. Además, se consideran únicamente los trabajadores entre 25 y 55 años de edad, que han cambiado de empleo o que permanecen en la misma relación laboral según la siguiente definición: (i) “cambian de empleo” corresponde a trabajadores que se cambian de empleo entre períodos consecutivos por razones voluntarias y llevaban al menos 12 meses continuos en su trabajo anterior; y (ii) “no cambian de empleo” corresponde a trabajadores que se mantienen en el mismo empleo entre períodos consecutivos y llevan al menos 12 meses continuos en ese trabajo.

Para determinar si un trabajador se cambia de empleo por razones voluntarias, se utiliza información proveniente de las cartas de avisos de término de relaciones laborales provistas por la Dirección del Trabajo. Específicamente, se consideran las causales “acuerdo”, “mutuo acuerdo entre las partes” y “renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con al menos 30 días de anticipación”, más aquellas sin causal definida. Por otro lado, a los trabajadores que cambian de empleo en el período t se les imputa como salario inicial de la nueva relación laboral el correspondiente a $t + 1$, considerando la posibilidad de que el cambio haya ocurrido a mitad de mes y, por tanto,

⁴No se consideran en el cálculo las relaciones laborales que surgen antes o después de períodos de desempleo con duración igual o inferior a tres meses y con el mismo empleador.

⁵A estas series se les aplica una media móvil de 12 meses para suavizar cambios y eliminar componentes estacionales.

reciban un salario más bajo. Por esta razón, la serie de salarios de los trabajadores que cambian de empleo contiene información de un mes menos que la de aquellos que no lo hacen.

En relación con la base de datos de beneficiarios del Seguro de Cesantía, se contabiliza únicamente a aquellos individuos que ha recibido giros efectivamente pagados, ya sea del CIC o FCS, con montos estrictamente positivos. Posteriormente, cada individuo es considerado de manera única por período, particularmente en situaciones en las que se haya recibido más de un giro.

De manera análoga, en la base de datos de cartas de avisos de término de relaciones laborales se aplican diversos filtros para garantizar la presencia de una única observación para la tupla trabajador-empleador-período. Entre ellos se destacan: (i) la exclusión de cartas con fecha de inicio de la relación laboral posterior a la fecha de término o a la fecha de registro; (ii) la eliminación de cartas de relaciones laborales con duración superior a 50 años; y (iii) para la tupla trabajador-empleador-período, se preserva la carta con el último identificador serial.

4. Resultados

4.1. Empleo

La Figura 1 muestra la evolución del número de trabajadores que cotizan al Seguro de Cesantía y al Sistema de Pensiones. Como se mencionó previamente, la brecha entre ambas series se explica por el hecho que la base de datos de AFP abarca un espectro más amplio de trabajadores respecto a la de AFC. Este es el caso de los trabajadores pertenecientes al sector público e independientes, quienes -según lo dispuesto en la ley- no realizan contribuciones al Seguro de Cesantía, pero sí al Sistema de Pensiones.

Figura 1: Empleo formal



Fuente: Elaboración propia en base a AFC y AFP.

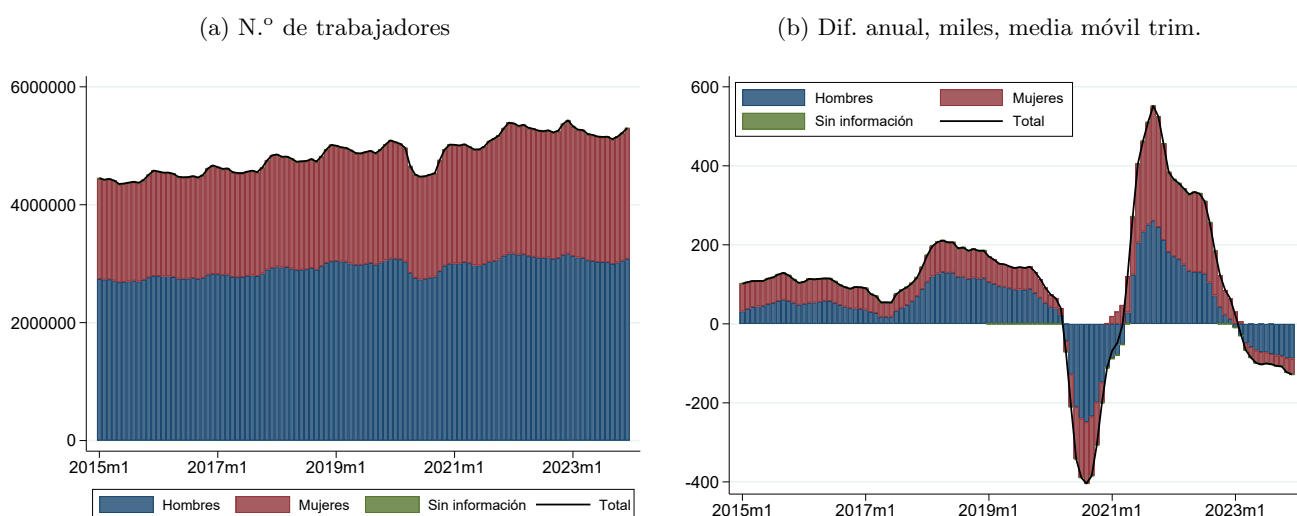
En términos generales, se observa un aumento progresivo en el número de trabajadores durante el período anterior a la pandemia del COVID-19, con variaciones interanuales que alcanzaron hasta 250 mil trabajadores por período. Sin embargo, con el inicio de la pandemia en 2020, se evidenció una fuerte disminución en el número de trabajadores, tanto en AFC como en AFP. Específicamente, esta caída llegó a cerca de 300 mil trabajadores interanuales en AFC, y de manera aún más pronunciada en AFP, superando los 500 mil trabajadores a mediados de 2020.

Posteriormente, el número de trabajadores experimentó un rápido incremento, en consonancia con la recuperación de la actividad económica y el levantamiento de las restricciones sanitarias impuestas al inicio de la pandemia.

Hacia mediados de 2021, se observan nuevamente variaciones interanuales positivas en el número de trabajadores, alcanzando su punto máximo a finales del mismo año con aproximadamente 500 mil trabajadores adicionales por período. A partir de entonces, el ritmo de crecimiento del número de trabajadores comenzó a disminuir. Por ende, la serie presenta variaciones negativas durante gran parte de 2023.⁶

Para un análisis más riguroso de la evolución del empleo formal, resulta pertinente caracterizar a los trabajadores según diversos atributos de interés, como el sexo, la edad, el nivel educativo, entre otros. Tal como muestra la Figura 2 a, la caída del empleo en número de trabajadores ocurrida durante la pandemia del COVID-19 afectó relativamente un poco más a las mujeres. Sin embargo, si tomamos en cuenta la tendencia anterior a la pandemia, la figura 2 b muestra que los hombres experimentan una variación interanual de hasta 200 mil trabajadores menos por período, levemente mayor a la de las mujeres. La recuperación posterior a la pandemia en términos de variaciones anuales fue levemente superior para las mujeres. De la misma manera, la disminución en el empleo que se observa desde comienzos en 2023 corresponde principalmente a hombres, quienes presentan variaciones negativas más grandes.

Figura 2: Empleo formal según sexo

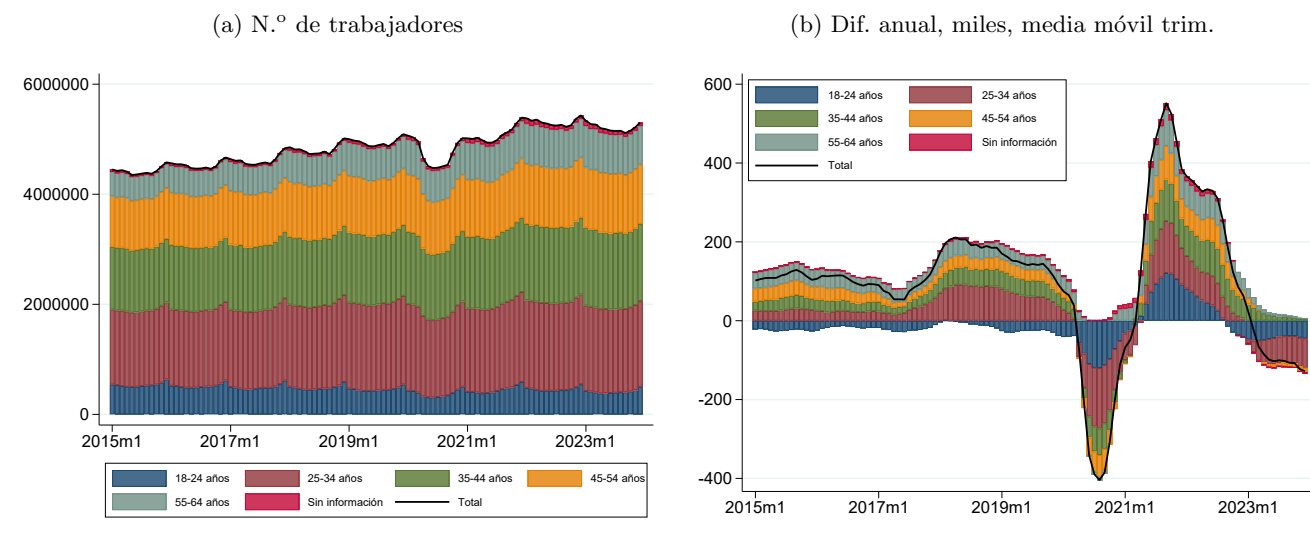


Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Asimismo, la Figura 3 b muestra que durante la pandemia, los segmentos etarios más perjudicados fueron los más jóvenes, particularmente aquellos comprendidos entre los 18-24 y 25-35 años. Estos estratos, en conjunto, exhibieron caídas anuales superiores a los 200 mil trabajadores por período a mediados de 2020. A partir de entonces, los empleos de ambos grupos etarios comenzaron a recuperarse rápidamente, alcanzando sus niveles pre-pandemia hacia finales de 2021. Posteriormente, la recuperación adoptó un ritmo más lento, y ya en 2023 comenzaron a registrarse nuevamente variaciones anuales negativas en el número de trabajadores de estos grupos, principalmente en el de 25-34 años.

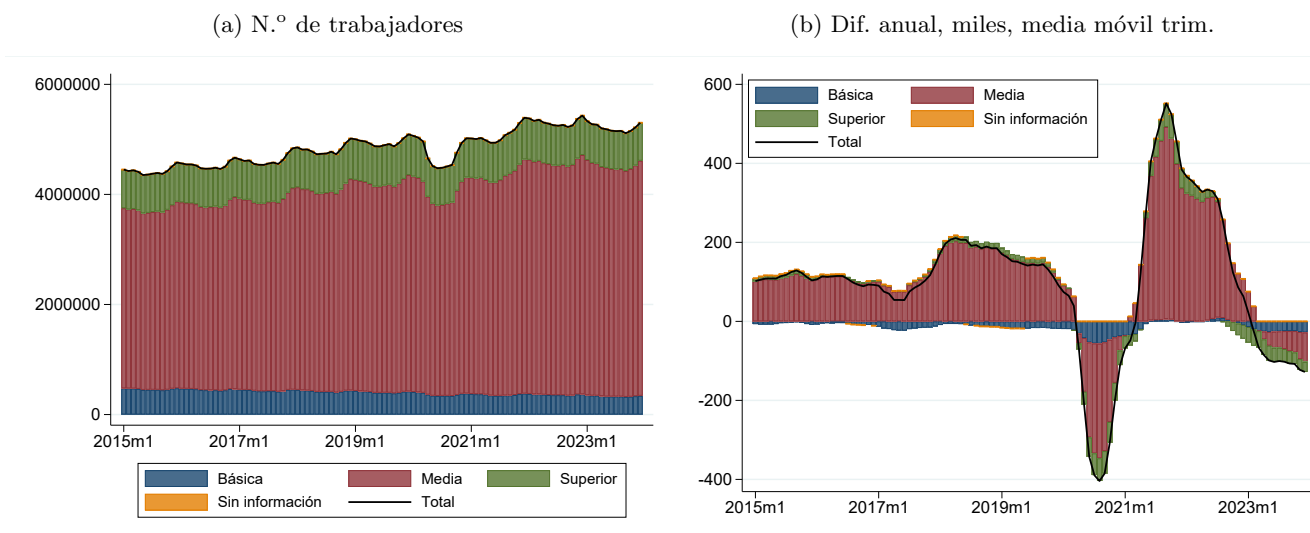
⁶El patrón previamente descrito en relación al número de trabajadores se replica al examinar la evolución del número de relaciones laborales (Figura 1 del Anexo). La diferencia entre ambas radica en que en la primera, los trabajadores se contabilizan de manera única por período, mientras que en la segunda se consideran todas las relaciones laborales que puedan tener. De esta manera, el número de relaciones laborales es consistentemente superior al de trabajadores a través del tiempo.

Figura 3: Empleo formal según tramo etario



Conforme muestra la Figura 4 b, la disminución del empleo durante la pandemia afectó mayoritariamente a trabajadores con educación media como su último nivel educativo.⁷ Tras una recuperación marcada posterior a la pandemia, resalta la caída de trabajadores con educación superior desde mediados de 2021 en adelante, a la que se suman los trabajadores con enseñanza media a partir de 2023.

Figura 4: Empleo formal según nivel de educación

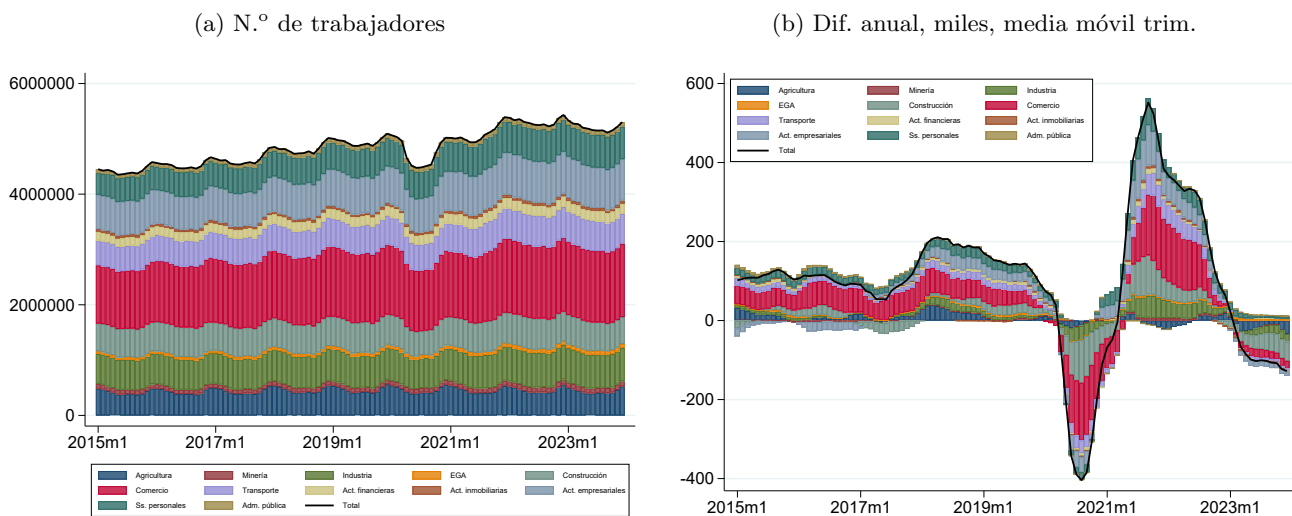


Adicionalmente, la Figura 5 b evidencia que la mayor disminución del empleo durante la pandemia se concentró en los sectores comercio y construcción, los cuales, en conjunto, registraron caídas interanuales de más de 200 mil trabajadores por período. A pesar de la sólida recuperación del empleo que se produjo en ambos sectores después de la pandemia -evidenciada por variaciones anuales positivas pero decrecientes hasta finales de 2022-, se observa una reversión de este patrón a partir de 2023, con ambos sectores mostrando nuevamente disminuciones interanuales en el empleo. A estas caídas, se suman las registradas en los sectores Agricultura, Industria, Transporte y Actividades

⁷El nivel de educación de los trabajadores se extrae de la base de datos de afiliados al Seguro de Cesantía. Es fundamental tener en cuenta que esta información es autorreportada al momento de la afiliación y se actualiza con cada solicitud de beneficios por parte del afiliado.

Empresariales, siendo este último uno de los que ha tenido variaciones anuales negativas consistentemente desde el comienzo de la pandemia.

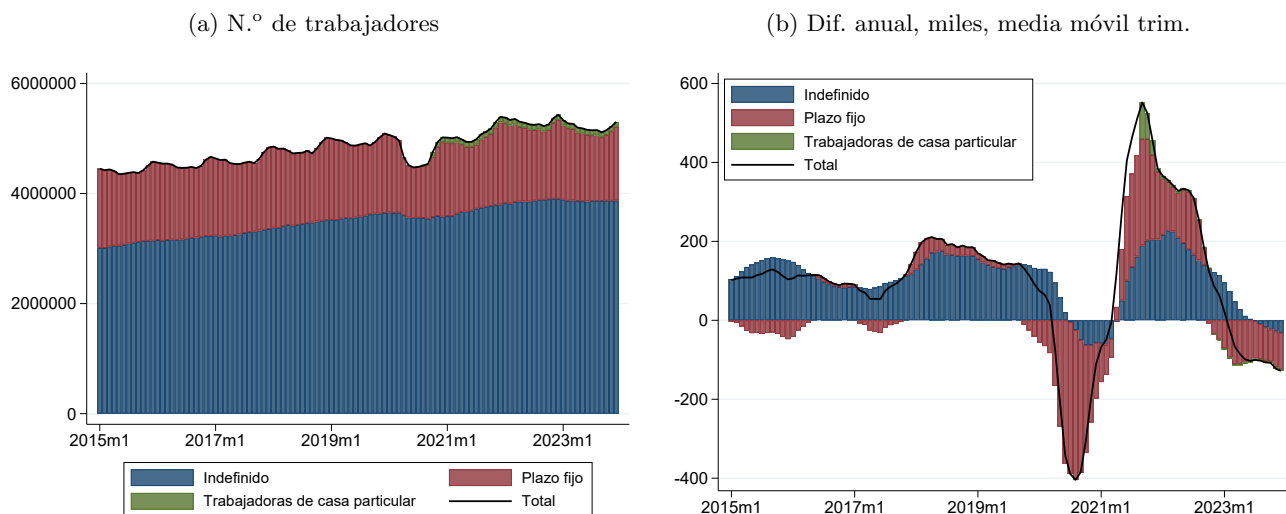
Figura 5: Empleo formal según sector económico



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

En relación al tipo de contrato, la Figura 6 b indica que prácticamente la totalidad de la disminución interanual del empleo durante la pandemia corresponde a trabajadores con contratos a plazo fijo.⁸ A partir de mediados de 2020, este tipo de empleo comenzó gradualmente a recuperarse, llegando a alcanzar niveles que superan los previos a la pandemia hacia 2022. No obstante, la diferencia anual de trabajadores con contrato a plazo fijo comenzó a disminuir, volviendo a registrar cifras negativas desde finales de 2022.

Figura 6: Empleo formal según tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

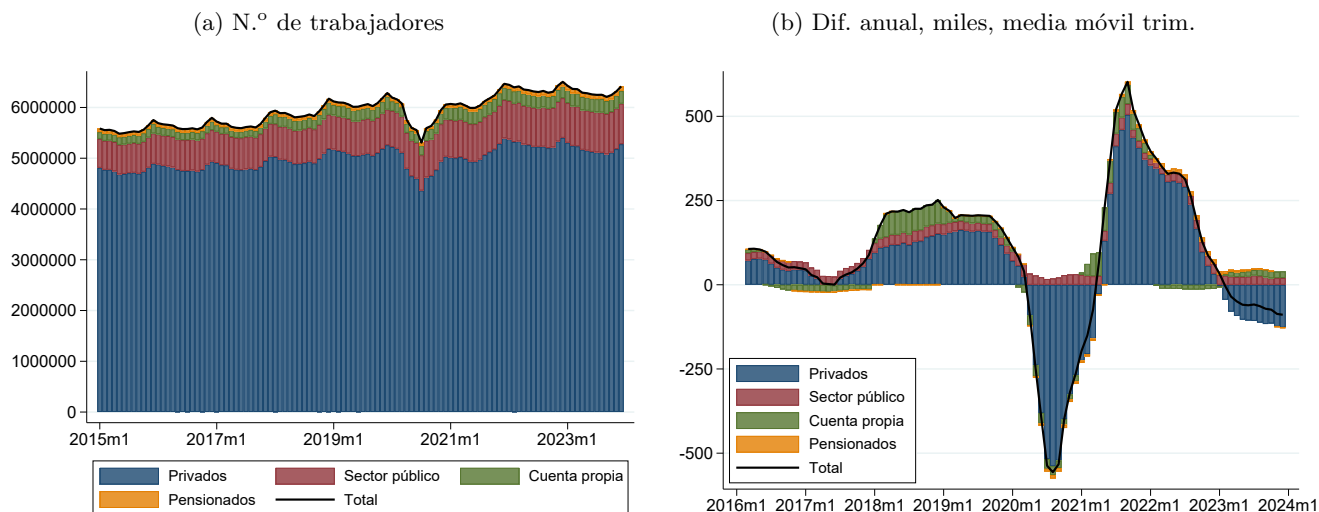
Otro análisis relevante es por tipo de trabajador. Para esto utilizando los datos de AFP, donde se distingue entre trabajadores pertenecientes al sector privado, sector público, cuenta propia o independientes⁹, así como los

⁸Los contratos a plazo fijo tienen una duración predeterminada, finalizando al alcanzar el vencimiento del plazo convenido, generalmente de un máximo de un año.

⁹Corresponden a los trabajadores que no están sujetos a relación laboral con alguna entidad empleadora y que cotizan voluntariamente.

pensionados que permanecen activos en el mercado laboral. Como muestra la Figura 7 b, la mayor parte de la disminución del empleo durante la pandemia se atribuye al sector privado, acentuada levemente por los trabajadores independientes, quienes en conjunto llegaron a representar una caída de más de 500 mil trabajadores a mediados de 2020. En contraposición, se observa que el empleo en el sector público aumentó de forma constante durante el mismo período. Tras una pronta recuperación, el empleo volvió a niveles pre-pandemia hacia finales de 2022. Aunque luego continuó creciendo, lo hizo a un ritmo decreciente, alcanzando nuevamente variaciones anuales negativas en 2023, particularmente en trabajadores independientes y del sector privado. Con todo, el empleo público mantuvo constante su patrón de crecimiento a 12 meses a lo largo de todo el período.

Figura 7: Empleo formal según tipo de trabajador



Fuente: Elaboración propia en base a AFP.

4.2. Flujos laborales

En esta sección se analizan los flujos laborales mediante las tasas de creación, destrucción, cambio y mantención de empleo, calculadas a partir de datos de AFC y AFP, bajo los criterios y filtros definidos en la Sección 3. Gran parte de los análisis por sub-grupos se harán con AFC.

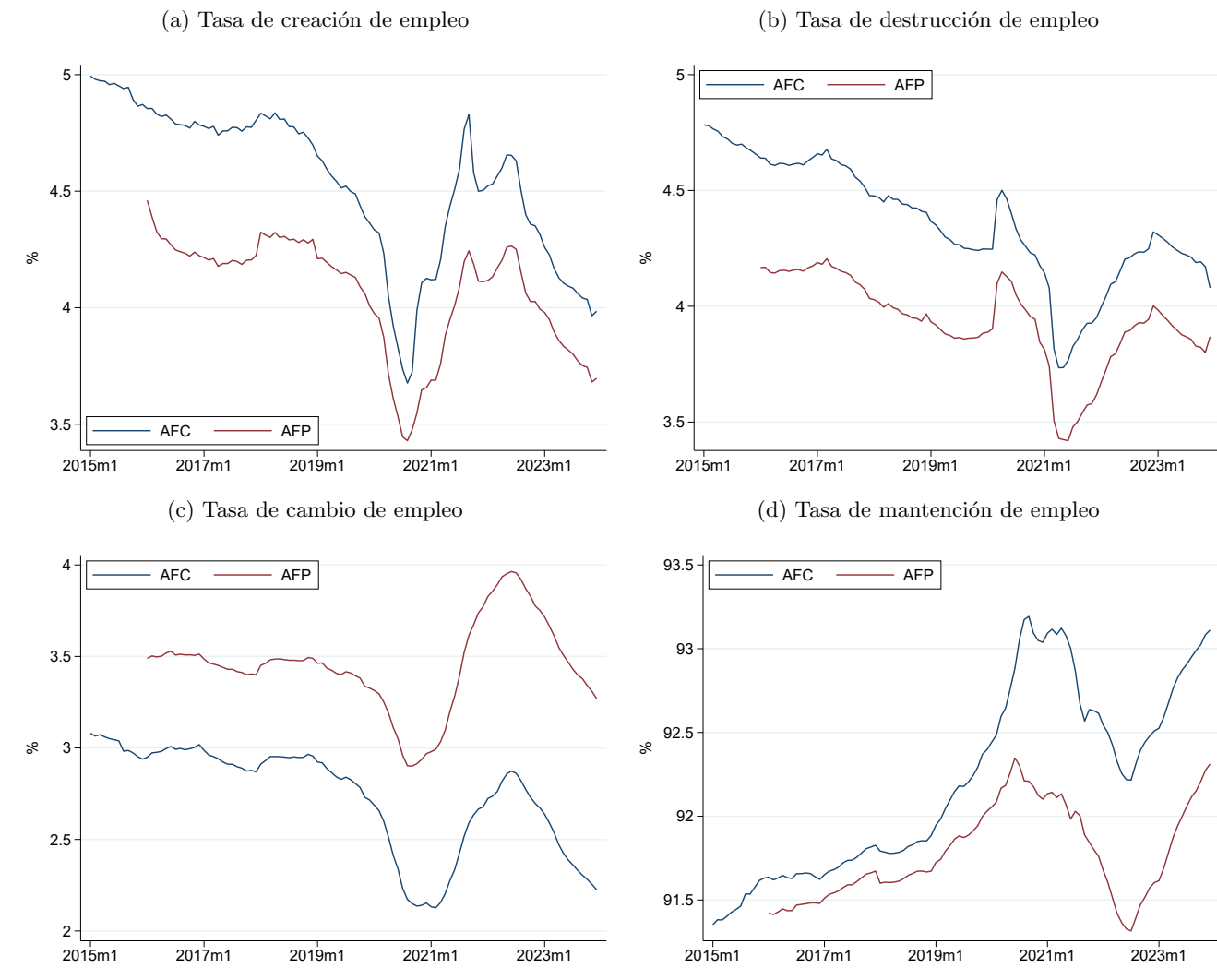
La Figura 8 muestra que los flujos laborales derivados de ambas fuentes de datos presentan patrones similares. Sin embargo, las tasas de creación, destrucción y mantención de empleo son consistentemente más altas en AFC, mientras que la tasa de cambio de empleo es más baja. Estas diferencias se explican por la composición de los trabajadores incluidos en cada fuente. En particular, AFP incorpora empleados del sector público, quienes, como se muestra más adelante, exhiben una menor dinámica laboral que los del sector privado. Dado esta similitud en dinámica, el análisis principal se basa en los flujos laborales derivados de AFC, aunque se incluyen análisis relevantes para AFP cuando corresponde.

Antes del impacto del COVID-19, las tasas de creación y destrucción de empleo en AFC mostraban una tendencia decreciente, con promedios de 4,8% y 4,3%, respectivamente. Durante la pandemia, la tasa de creación cayó abruptamente a un mínimo de 3,7%, mientras que la de destrucción aumentó rápidamente, alcanzando un 4,5%. A finales de 2020, ambas tasas comenzaron a recuperarse. Sin embargo, desde 2022, la tasa de creación muestra nuevamente una tendencia descendente, mientras que la de destrucción continúa al alza para volver a reducirse a partir de 2023.

En cuanto a las tasas de cambio y mantención de empleo, los valores previos a la pandemia promediaban 2,8% y 92%, respectivamente. La tasa de cambio se mantenía relativamente estable, mientras que la tasa de mantención mostraba un crecimiento moderado. La llegada del COVID-19 alteró este comportamiento. Por un lado, la tasa de

cambio registró una caída significativa; por otro, la tasa de mantención experimentó un marcado incremento. A partir de finales de 2020, el mercado laboral comenzó a mostrar mayor dinamismo, con un aumento en la tasa de cambio de empleo y una disminución en la tasa de mantención. No obstante, durante 2022, ambas tendencias se revirtieron, acercándose nuevamente a los niveles pre-pandemia.

Figura 8: Flujos laborales
(media móvil de 12 meses)



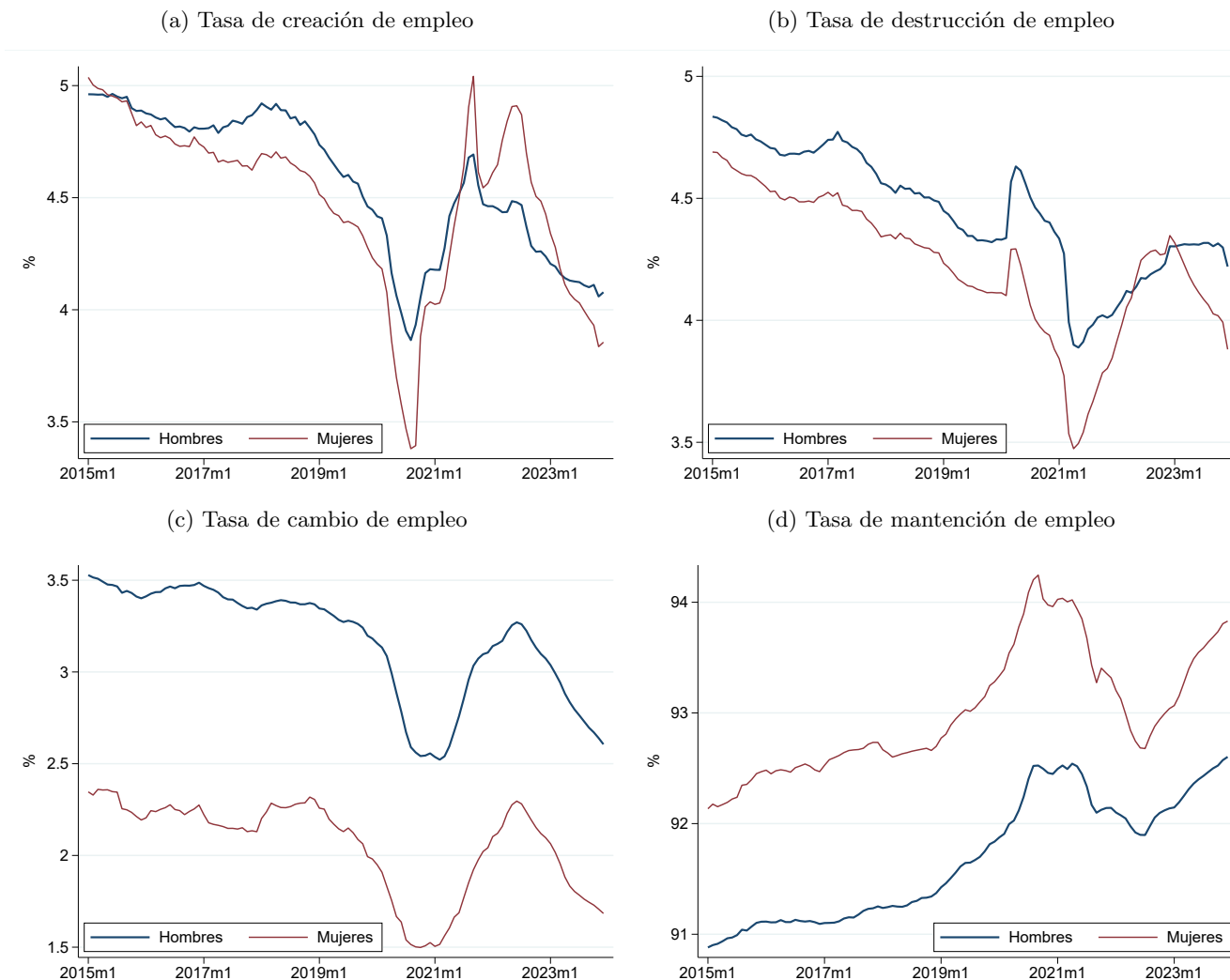
Fuente: Elaboración propia en base a AFC y AFP.

La disponibilidad de características socio-demográficas permite analizar los flujos laborales según el sexo de los trabajadores. La Figura 9 muestra que, antes de la pandemia, las tasas de creación para hombres y mujeres promediaban 4,8% y 4,6%, respectivamente, mientras que las tasas de destrucción se situaban en torno a 4,6% y 4,4%, respectivamente.

Con el inicio de la pandemia, la tasa de creación de empleo disminuyó más pronunciadamente para las mujeres, mientras que las tasas de destrucción evolucionaron de manera similar entre ambos grupos. Posteriormente, la tasa de creación de las mujeres se recuperó más rápidamente que la de los hombres, aunque desde 2022 experimenta una caída más abrupta. En términos de la tasa de destrucción, las mujeres registraron un aumento mayor post-pandemia, alcanzando niveles similares a los de los hombres hacia finales de 2022. Sin embargo, mientras la tasa de destrucción de las mujeres disminuyó a un 4%, la de los hombres continuó plana. Por otro lado, las tasas de

mantención y cambio de empleo se movieron muy similar para ambos sexos en el período estudiado.

Figura 9: Flujos laborales según sexo
(media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

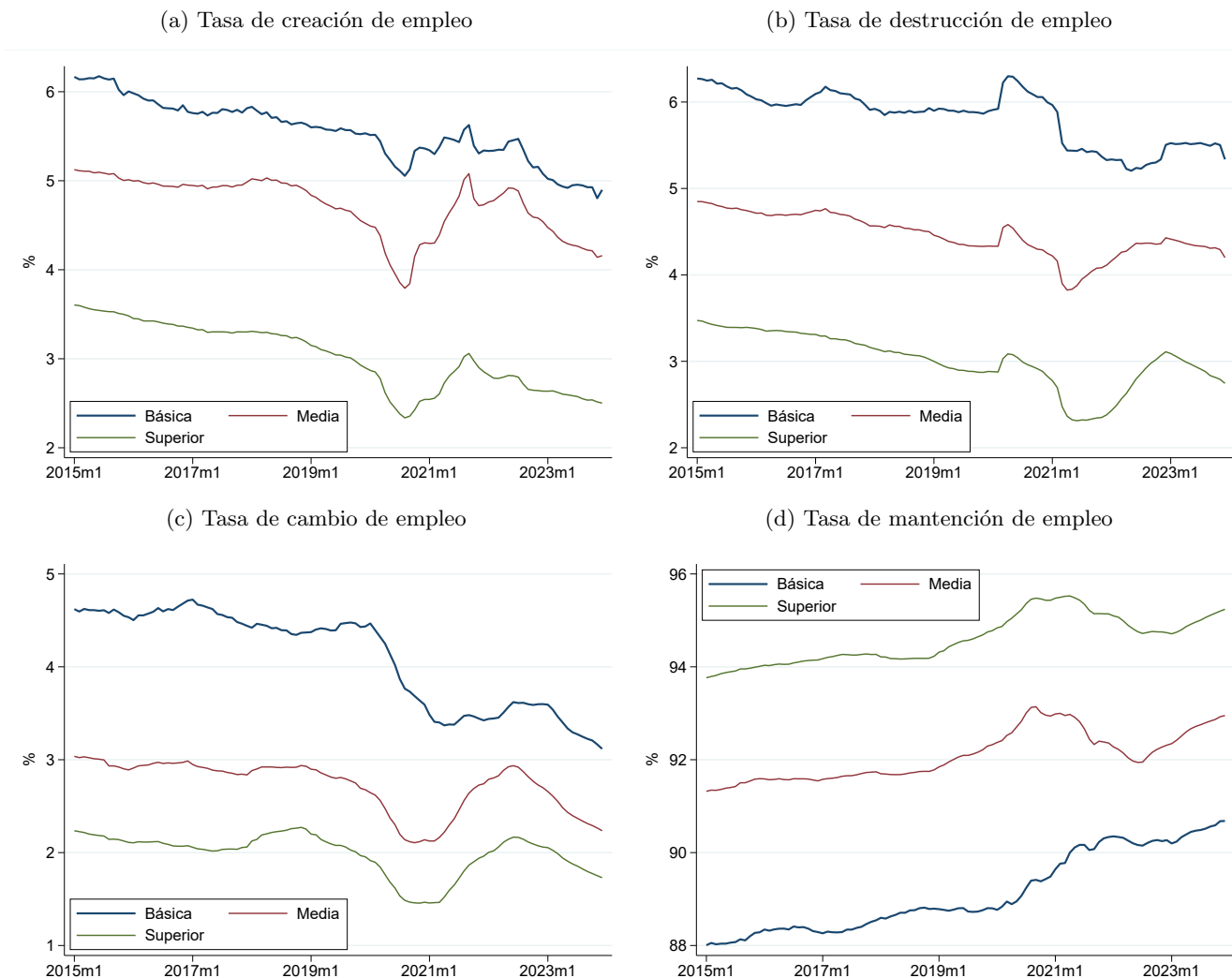
Los flujos laborales también se analizan según el nivel educativo, como se muestra en la Figura 10. Para trabajadores con educación básica, la tasa de creación promedio es 5,5 % y la de destrucción 5,8 %. Ambas tasas muestran una tendencia decreciente antes de la pandemia, con leves cambios durante ésta. Posteriormente, la tasa de creación se recupera rápidamente, aunque vuelve a caer hacia finales de 2022, mientras que la de destrucción muestra un comportamiento más volátil, con aumentos a partir de 2022.

Para trabajadores con educación media, las tasas de creación y destrucción promediaban 4,8 % y 4,6 %, respectivamente. La tasa de creación experimentó una caída significativa durante la pandemia, la más graden entre los distintos niveles educativos, seguida de una fuerte recuperación en 2021, para luego descender nuevamente en 2022. Por su parte, la tasa de destrucción, tras una leve alza durante la pandemia, muestra un incremento sostenido desde 2021. En el caso de trabajadores con educación superior, las tasas son más bajas, con promedios de 3,1 % para creación y 3 % para destrucción, mostrando dinámicas similares a las de la educación media.

En término de cambio y mantención de empleo, la tasa de cambio es mayor entre trabajadores con educación básica y menor en aquellos con educación superior. Este orden se invierte para la tasa de mantención de empleo,

que es más alta en los niveles educativos superiores.

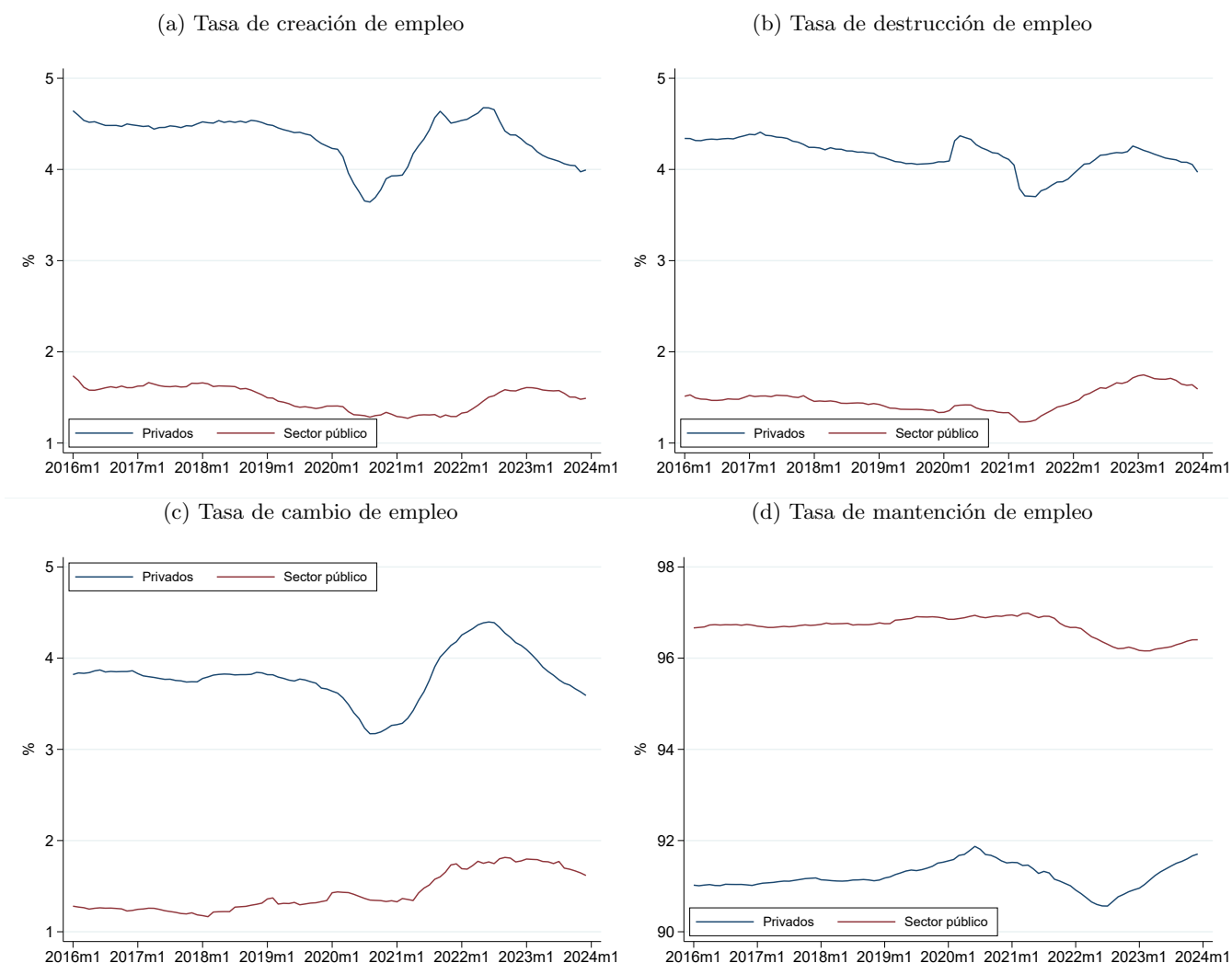
Figura 10: Flujos laborales según nivel de educación
(media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Adicionalmente, el análisis por tipo de trabajador mostrado en la Figura 11 revela diferencias sustanciales entre los sectores privado y público. A grandes rasgos, los flujos laborales del sector privado se asemejan a los agregados, mientras que los del sector público son más estables. Para este último sector, las tasas de creación, destrucción y cambio de empleo son más bajas, mientras que la tasa de mantenimiento es significativamente más alta.

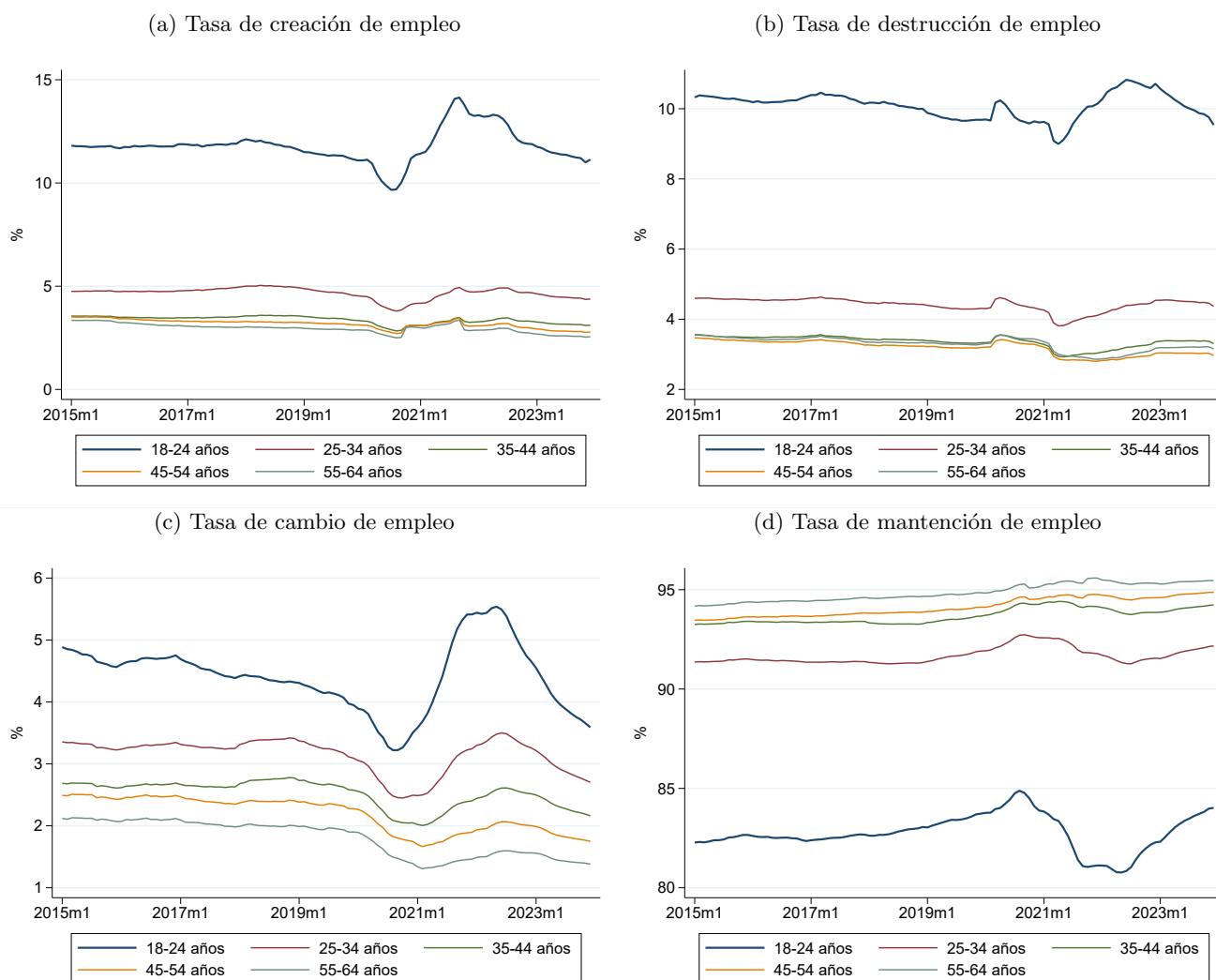
Figura 11: Flujos laborales según tipo de trabajador
(media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFP.

La Figura 12 presenta los flujos laborales desagregados por grupo etario. Específicamente, el grupo de 18 a 24 años muestra un alto dinamismo en el mercado laboral, ya que presenta consistentemente las mayores tasas de creación, destrucción y cambio de empleo, junto con la tasa de mantención más baja (en promedio, 11 %, 10 %, 4,4 % y 83 %, respectivamente). El grupo de 25 a 34 años exhibe un mayor dinamismo respecto a los grupos de mayor edad, con tasas de creación, destrucción y cambio de empleo superiores, así como una menor tasa de mantención. Por otro lado, los grupos de 35 a 65 años presentan dinámicas estables y bastantes similares entre sí. Los demás grupos etarios muestran tasas más parecidas entre ellos.

Figura 12: Flujos laborales según tramo etario
(media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

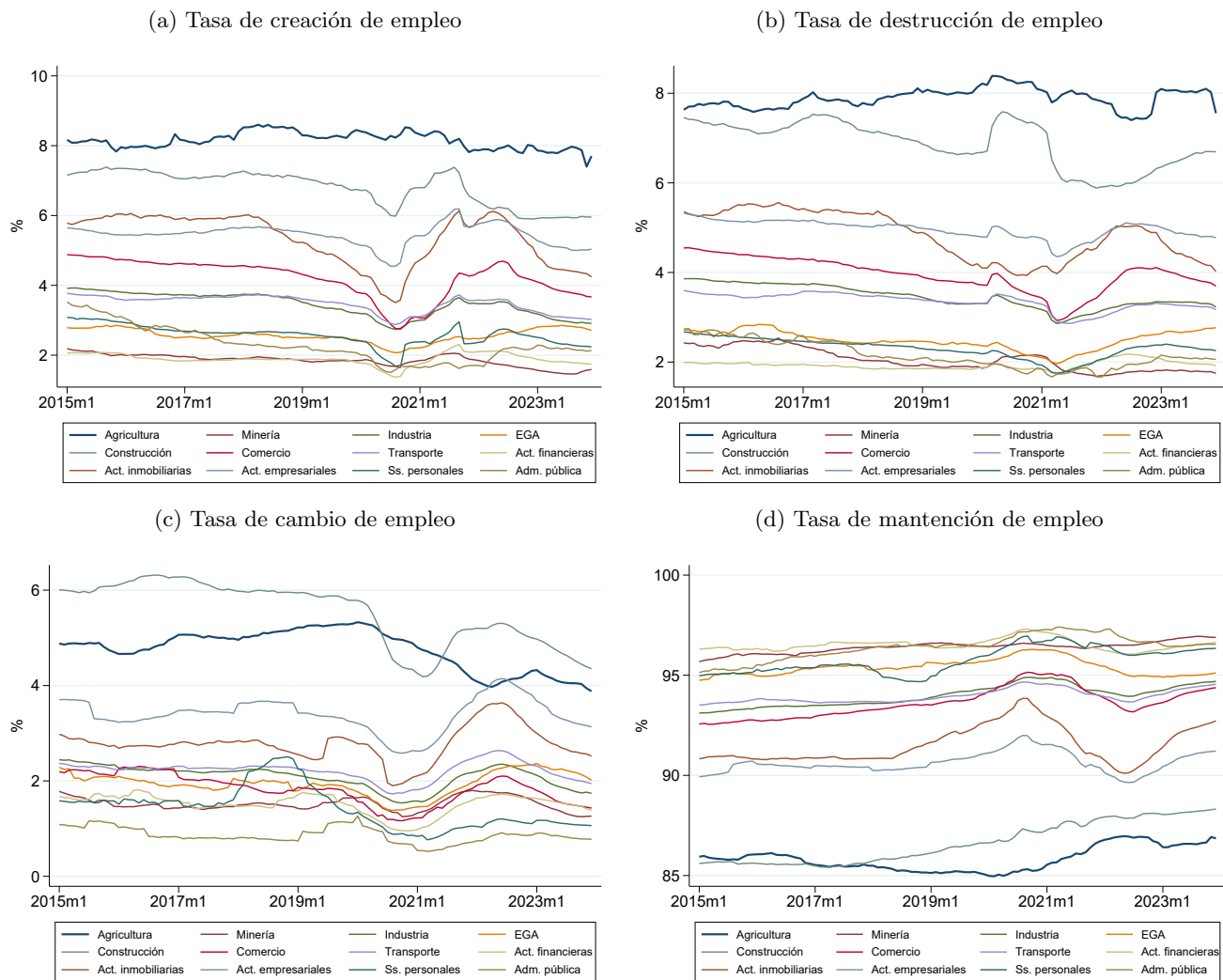
A nivel de sector económico ¹⁰ la Figura 13 muestra estos flujos laborales. El sector Agricultura destaca con la mayor tasa de creación de empleo (en promedio, 9%), acompañada de una tasa de destrucción similar, ambas las más altas entre los sectores analizados. Este sector fue también el menos afectado durante la pandemia en términos de creación y destrucción de empleo. Otros sectores que exhiben tasas elevadas de creación y destrucción son Industria, Construcción y Comercio. En contraste, Minería, Electricidad, Gas y Agua (EGA), y Actividades Financieras presentan las tasas más bajas.

La tasa de cambio de empleo también es más alta en Agricultura (en promedio, 5,4%), aunque disminuyó durante la pandemia y no logró recuperar los niveles previos. En el caso de Construcción, la tasa promedio fue de 5,2%, mostrando una recuperación parcial en 2021, seguida de una nueva caída hacia el final del período analizado. Actividades Empresariales presenta un promedio de 3,7%, con una dinámica similar a la de Industria. Los demás sectores muestran tasas más homogéneas, entre 1% y 2,5%, siendo las más bajas las de Minería y Administración Pública.

¹⁰ Adicionalmente, la tabla 1 en el Anexo muestran la creación y destrucción tomando en cuenta el porcentaje de trabajos que crea cada grupo crea o destruye sobre el número total de creación o destrucción de trabajo en el mercado formal. En general los resultados en términos de relevancia de los sectores son parecidos a los calculados en los flujos sectoriales.

Respecto a la mantención de empleo, los sectores menos estables son Agricultura, Construcción y Actividades Empresariales, con promedio de 84 %, 87 % y 90 %, respectivamente. En el extremo opuesto, sectores como Minería, Actividades Financieras y EGA registran tasas promedio superiores al 95 %. Con el inicio de la pandemia, la mantención de empleo aumentó de forma generalizada, pero estas tasas disminuyen a partir de finales de 2020, estabilizándose ligeramente por encima de los niveles previos al COVID-19.

Figura 13: Flujos laborales según sector económico (media móvil de 12 meses)



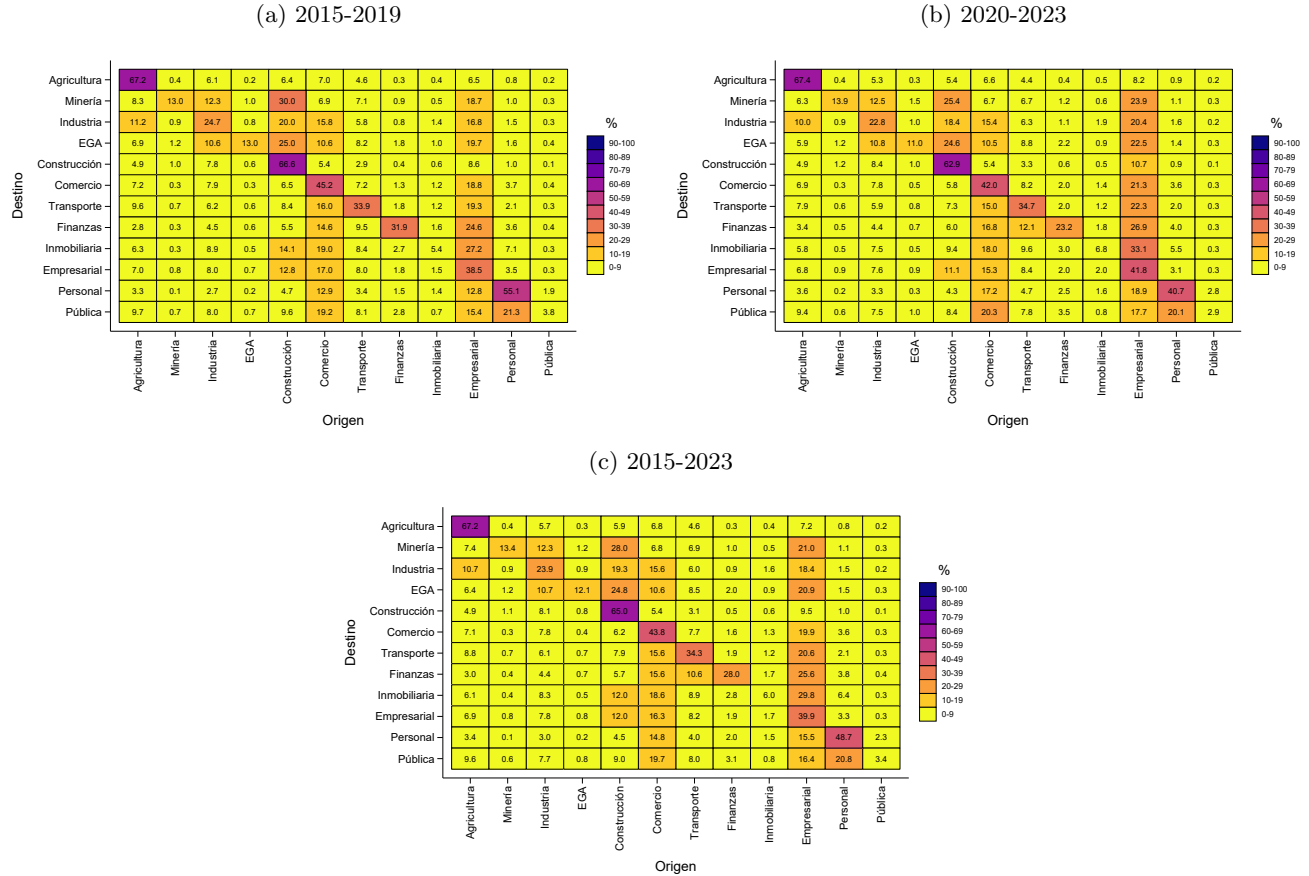
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

La dinámica intersectorial es clave para comprender los flujos laborales. La Figura muestra 14 c condicional al sector donde llegaron (filas suman 100), de que sectores llegaron (columnas). Se observa que, durante el período 2015-2023, los trabajadores que llegaron a Agricultura, Construcción y Servicios Personales se mueven mayoritariamente dentro del mismo sector (67 %, 65 % y 49 %, respectivamente). Entre los trabajadores que se mueven a otros sectores diferentes del de salida, destacan Minería, donde el 28 % tiene origen en Construcción, EGA, con un 25 % proveniente de también Construcción, e Inmobiliario, con 30 % desde Actividades Empresariales.

La Figura 15, que analiza los flujos laborales desde un perspectiva inversa, es decir, condicional de haber salido de un sector (filas suman 100), a que sector económico se movieron (columnas). Se muestra que condicional a haber salido de Minería, un 30 % de los trabajadores lo hace a Construcción, superando el 17 % que permanece dentro del

mismo sector. Asimismo, entre quienes se cambian desde Actividades Inmobiliarias, un 18% lo hacen a Comercio y 26% a Actividades Empresariales, mientras que sólo un 5% permanece en su sector de origen. Por otro lado, sectores como Agricultura, Construcción y Servicios Personales destacan por su alta retención, ya que la mayoría de los trabajadores que se cambian de empleo tienden a hacerlo dentro del mismo sector.

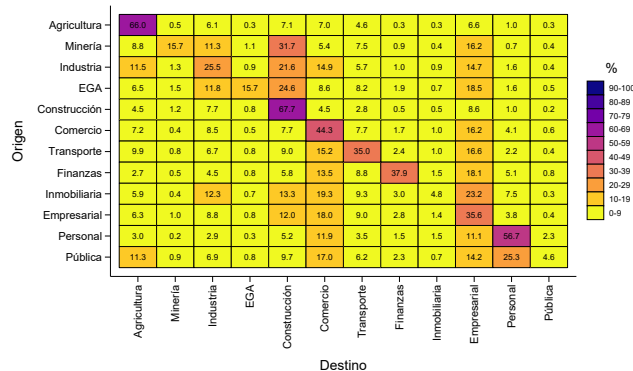
Figura 14: Cambio de empleo promedio entre sectores económicos: destino-origen



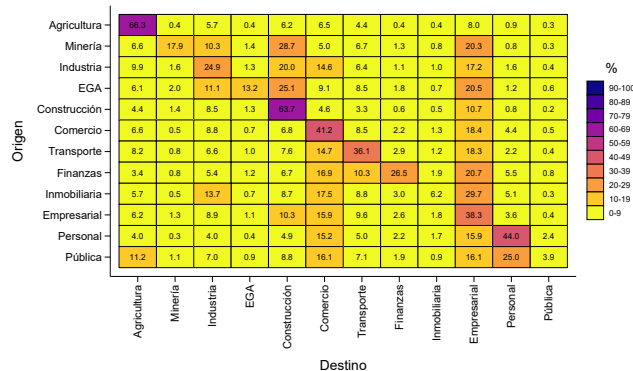
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 15: Cambio de empleo promedio entre sectores económicos: origen-destino

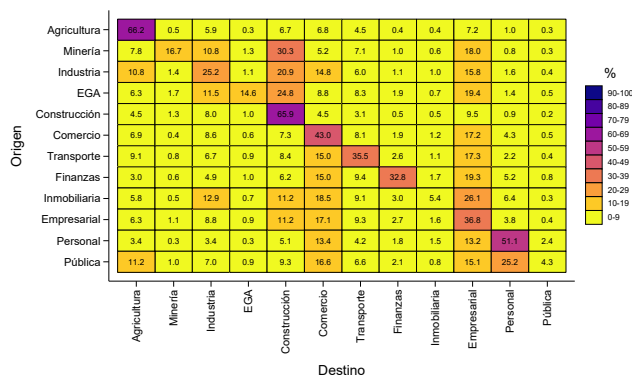
(a) 2015-2019



(b) 2020-2023



(c) 2015-2023



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

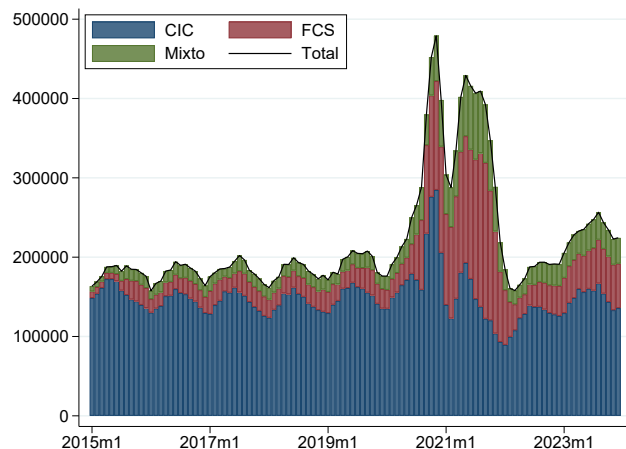
Finalmente, en el Anexo 5 se incluyen las Figuras 2 y 3 donde se muestra la creación y destrucción de empleo a nivel regional y en las Figuras 4 y 5 la participación de cada región en la destrucción y creación de empleo nacional.

4.3. Desempleo

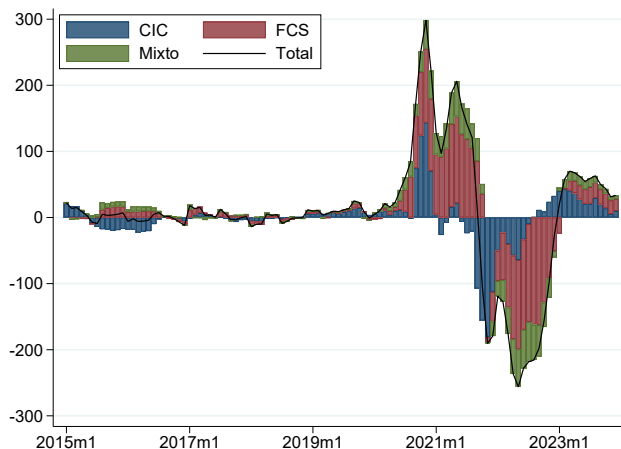
En esta sección se presenta un análisis detallado de estadísticas de desempleo formal elaboradas a partir de AFC. La Figura 16 ilustra tanto el número de beneficiarios del seguro de cesantía como su variación anual. Específicamente, en la figura 16 b se observa que la mayoría de trabajadores opta por utilizar la CIC, cuyo uso experimentó un aumento moderado durante la pandemia. En contraste, el FCS registró un incremento más significativo en ese período, aunque su uso disminuyó posteriormente, estabilizándose en niveles superiores a los observados antes de la pandemia. Durante 2023, el uso volvió a niveles pre-pandemia acorde a la figura 16 a.

Figura 16: Beneficiarios del Seguro de Cesantía según tipo de prestación

(a) N.º de beneficiario, media móvil trim.



(b) Dif. anual, miles, media móvil trim.

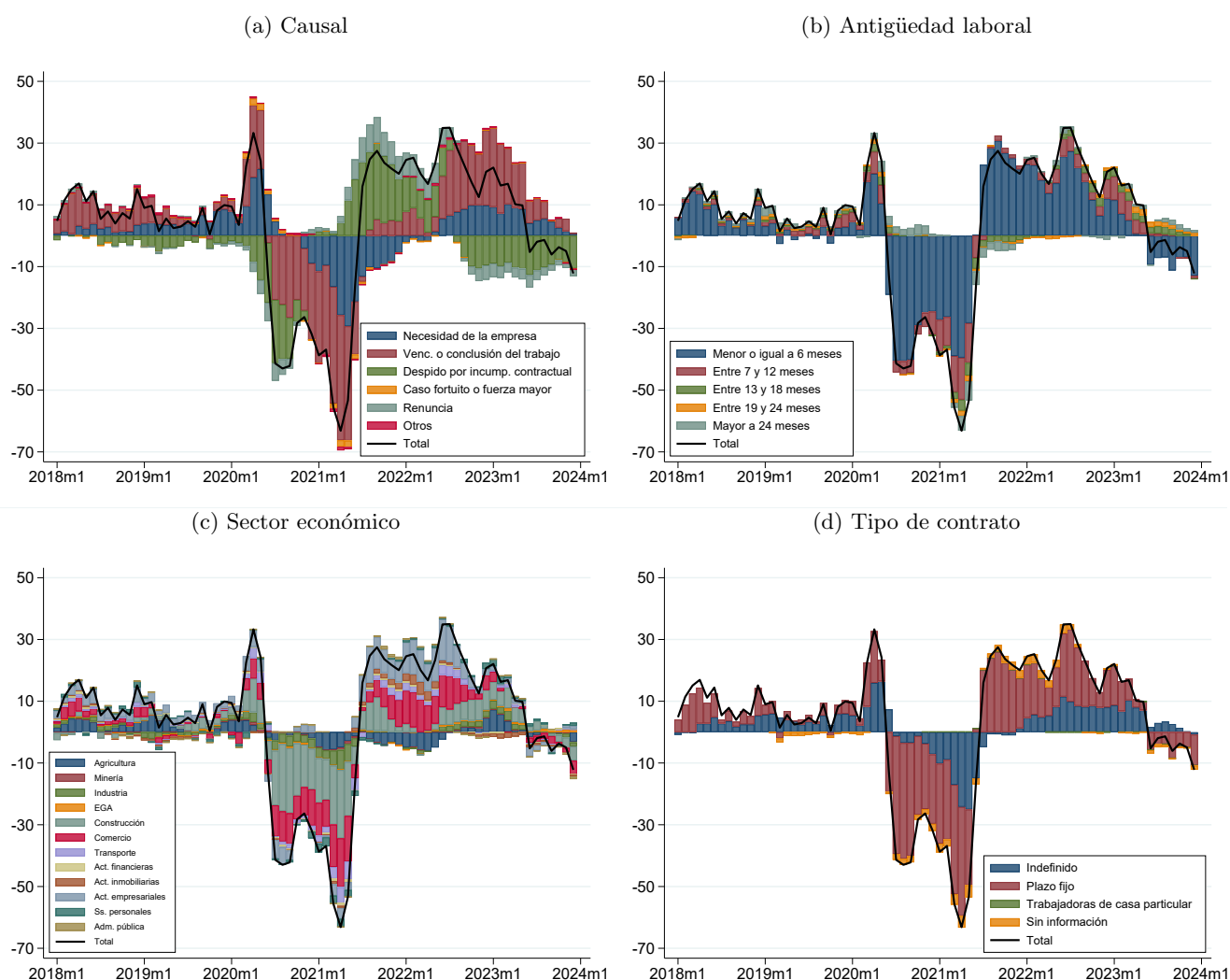


Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Los datos de la Dirección del Trabajo permiten un análisis detallado de las características y causas de los quiebres laborales. La Figura 17 evidencia que, antes de la pandemia, los quiebres laborales por necesidad de la empresa y vencimiento del contrato de trabajo mostraban una tendencia al alza. Esta dinámica se vio interrumpida abruptamente durante el COVID-19, cuando el total de quiebres laborales disminuyó, seguido por un aumento en despidos por incumplimiento contractual y renunciaciones. A partir de 2022, la dinámica laboral comenzó a normalizarse, recuperando patrones similares a los observados antes de la pandemia, con un repunte en los quiebres relacionados con necesidad de la empresa y vencimiento del contrato de trabajo.

Asimismo, se observa que los quiebres laborales son más frecuentes entre trabajadores con menos de seis meses de antigüedad, seguidos por aquellos con entre siete y doce meses, concentrándose principalmente en contratos a plazo fijo. Los sectores mayores quiebres incluyen Comercio, Construcción y Servicios Empresariales. Además, se observa que los términos contractuales disminuyen durante la pandemia (2020-22) en la misma línea con que el flujo de mantención de empleo, el cual aumentó en este período. A partir de mediados de 2022, la mayoría de los sectores se empezaron a recuperar. Cabe destacar que Agricultura mostró una disminución en los quiebres laborales durante la pandemia, tendencia que se revirtió ligeramente recién en 2023.

Figura 17: Cartas de término de relaciones laborales
(dif. anual, miles, media móvil trim.)



Fuente: Elaboración propia en base a la Dirección del Trabajo.

Es relevante también analizar la duración del desempleo para entender las dinámicas de recuperación del mercado laboral. La Figura 18 muestra la duración promedio entre el término de una relación laboral formal y el inicio de una nueva, considerando al menos un mes de inactividad laboral. Antes de la pandemia, la duración del no-empleo rondaba los 5 meses, pero durante el COVID-19 aumentó a más de 6 meses. Asimismo, la curva de supervivencia evidencia que la probabilidad de encontrar empleo disminuye a medida que se prolongan los meses de desempleo. Por ejemplo, a los 5 meses de inactividad, sólo el 50% de los trabajadores logra reincorporarse al mercado laboral.

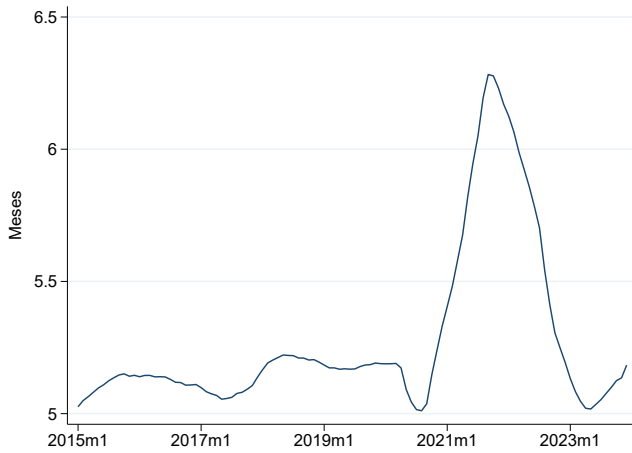
Las Figuras 19, 20 y 21 muestran desagregaciones de la duración del desempleo por sexo, nivel educativo y tipo de contrato, respectivamente. En primer lugar, se observa que las mujeres experimentan períodos más largos de desempleo que los hombres, con una diferencia consistente de aproximadamente un mes. Esta discrepancia resulta en una curva de supervivencia más elevada para las mujeres en comparación con los hombres. Además, en términos de nivel educativo, los trabajadores con educación superior tienden a enfrentar períodos de desempleo más largos en comparación con aquellos con educación básica, quienes muestran los tiempos más breves de inactividad laboral.

Por último, cabe señalar que, en promedio, la duración del desempleo es mayor para los trabajadores a plazo fijo, salvo durante la pandemia, cuando ambos grupos muestran cifras similares. Sin embargo, la relación entre la duración promedio y la curva de supervivencia no es directa, pues depende de la forma de la distribución. En

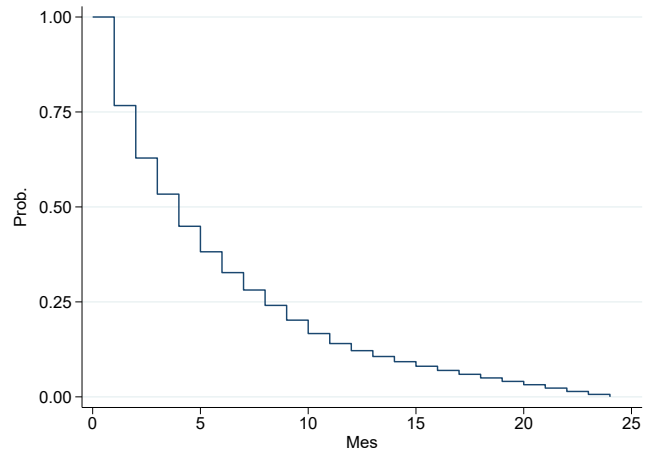
efecto, los trabajadores a plazo fijo exhiben una cola más pesada: aunque muchos encuentran empleo rápidamente, un subgrupo experimenta desempleos prolongados, lo que eleva el promedio. Por el contrario, los trabajadores con contrato indefinido presentan una distribución más concentrada y con menos casos extremos, traduciéndose en una curva de supervivencia superior a lo largo del tiempo.¹¹

Figura 18: No-empleo formal

(a) Dur. prom., media móvil de 12 meses



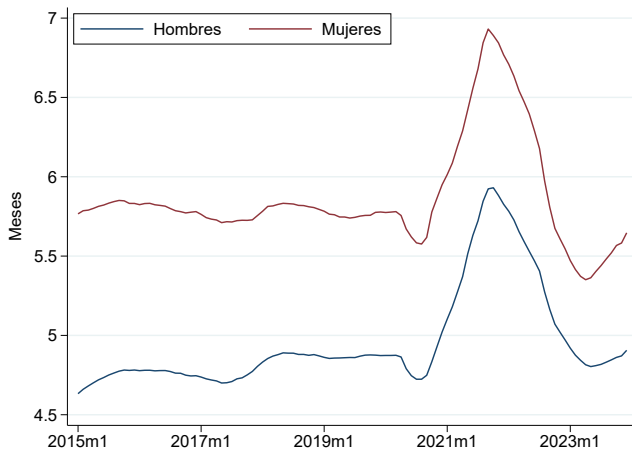
(b) Curva de supervivencia (2015-2023)



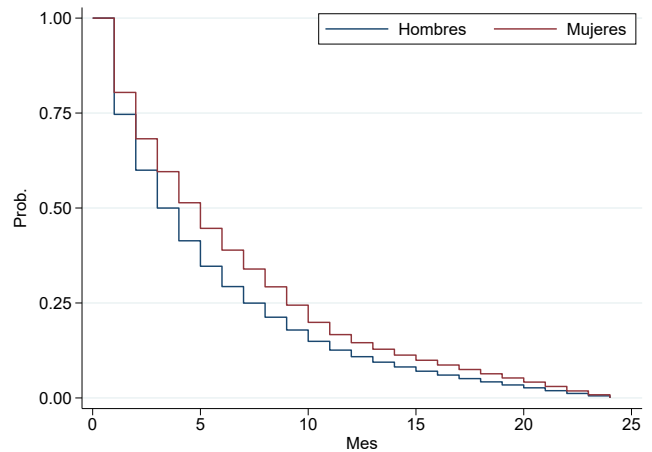
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 19: No-empleo formal según sexo

(a) Dur. prom., media móvil de 12 meses



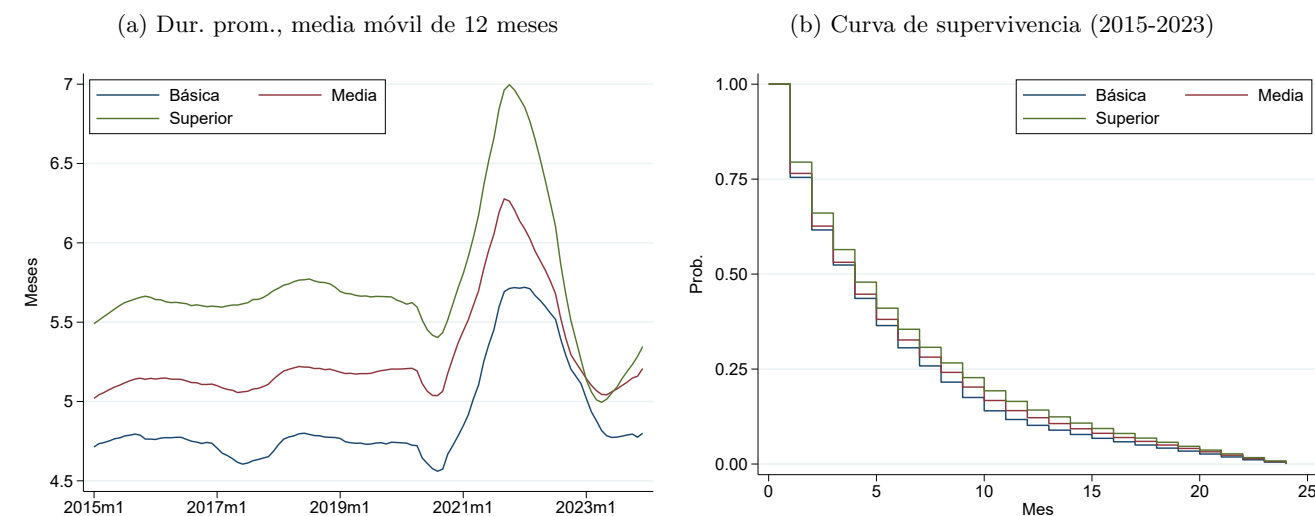
(b) Curva de supervivencia (2015-2023)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

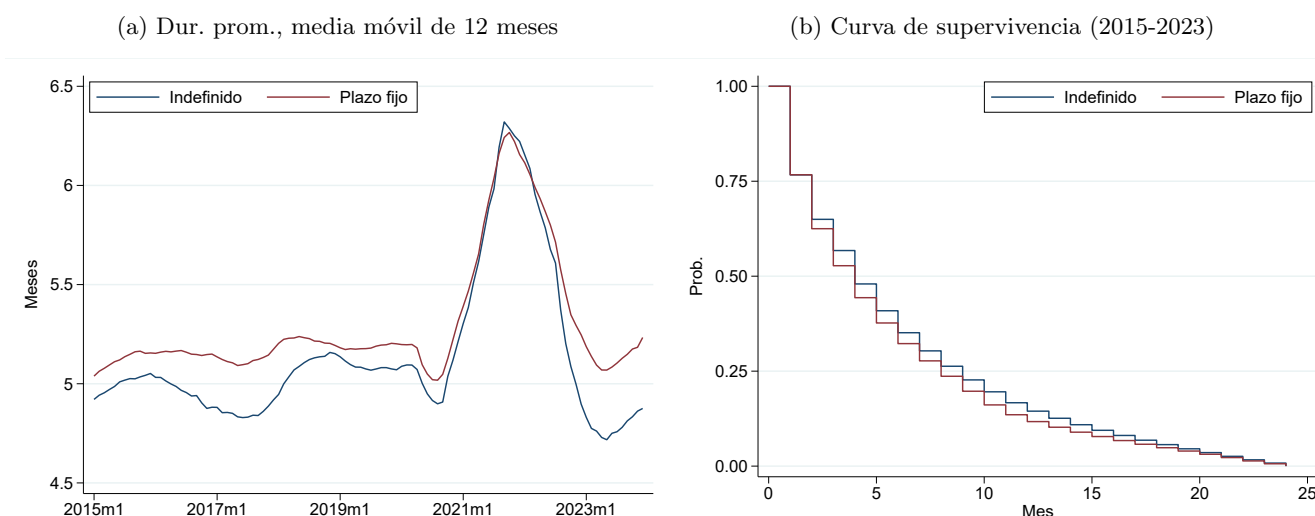
¹¹Se excluye del análisis a las trabajadoras de casa particular, dado que su reciente incorporación al seguro de cesantía (octubre de 2020) genera resultados altamente volátiles.

Figura 20: No-empleo formal según nivel de educación



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 21: No-empleo formal según tipo de contrato



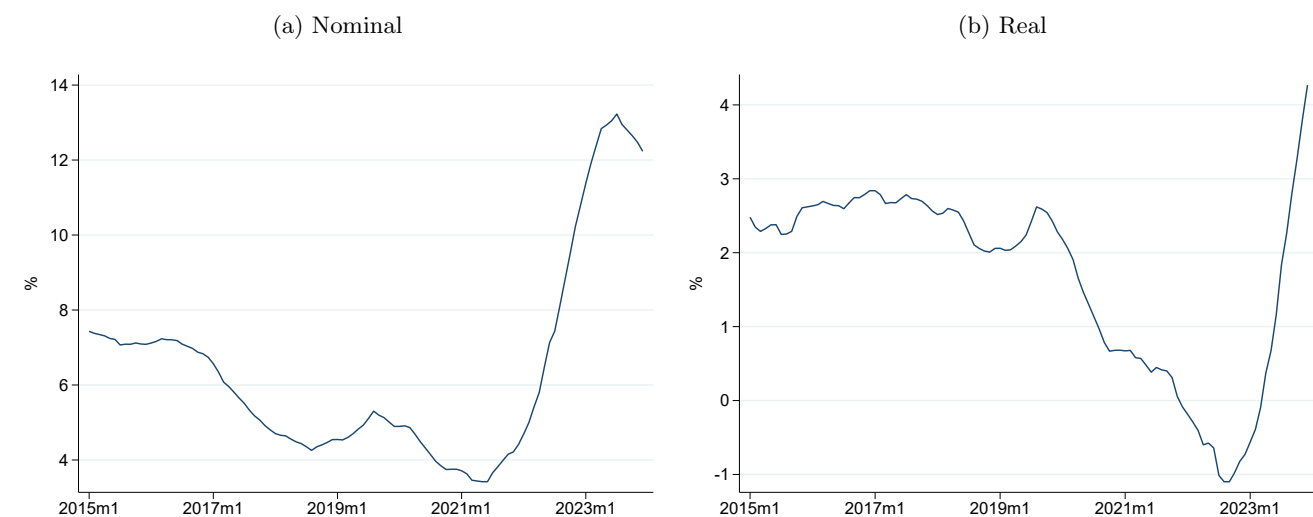
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

4.4. Salarios

En esta sección se examina la dinámica de los salarios, tanto nominales como reales, y sus desagregaciones. La Figura 22 muestra que, en el período pre-pandemia, los salarios nominales experimentaron una caída de entre el 8 % y el 4 %, para luego registrar un repunte que alcanzó hasta un 12 % hacia finales de 2022, antes de volver a disminuir a partir de 2023.

En cuanto a los salarios reales, estos mantuvieron un crecimiento constante cercano al 2 % hasta mediados de 2019, pero a partir de esa fecha comenzaron a desacelerarse, con una contracción aproximada del 1 % al final de 2022. Sin embargo, a partir de ese punto, los salarios reales mostraron signos de recuperación, alcanzando un crecimiento superior al 4 % hacia el final del período observado.

Figura 22: Tasa de crecimiento anual de los salarios
(mediana, media móvil de 12 meses)

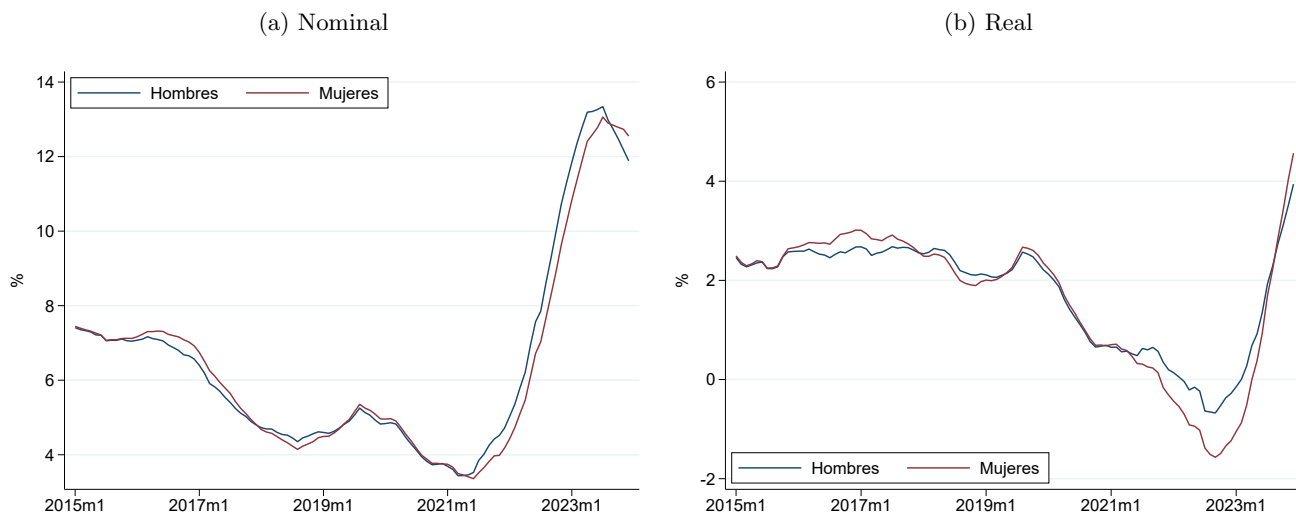


Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Es relevante también analizar la evolución de los salarios para distintos grupos de trabajadores. La Figura 23 muestra que, antes de 2019, el crecimiento de los salarios reales de las mujeres superaba al de los hombres, con una mediana ligeramente superior al 2%. A partir de 2019, las tasas de crecimiento de ambos grupos tienden a converger, pero hacia finales de 2020 los hombres experimentan un crecimiento superior al de las mujeres, tendencia que persiste hasta mediados de 2023, cuando ambos grupos alcanzan tasas de crecimiento salariales similares.

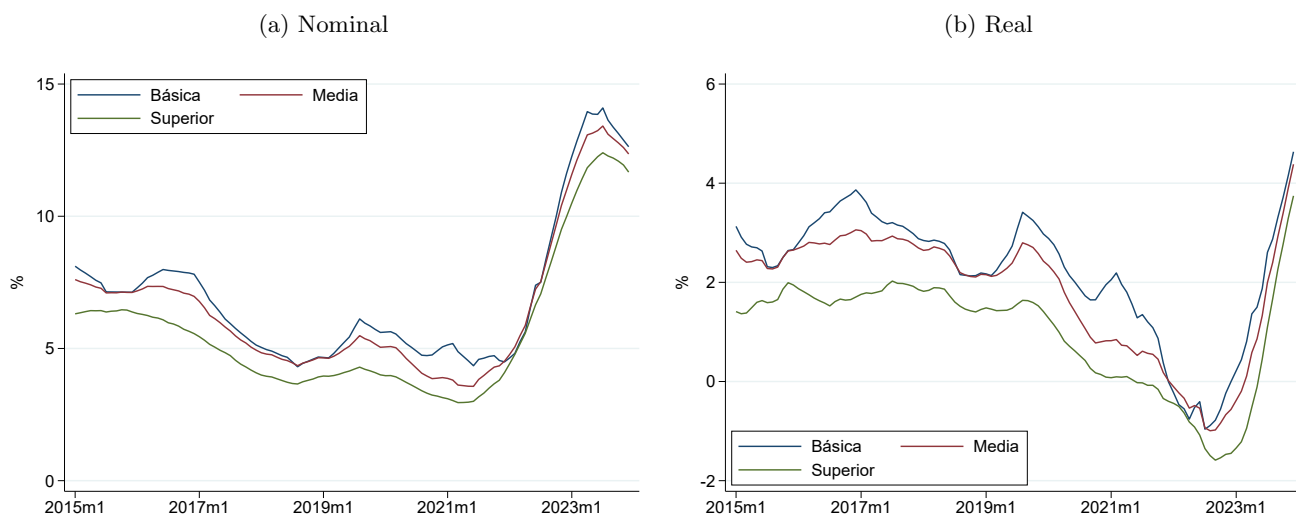
La Figura 24 muestra dinámicas similares a las descritas anteriormente para distintos niveles de educación. En general, a través del tiempo, los grupos muestran movimientos similares, pero destaca que los trabajadores con educación básica registran los incrementos salariales más altos, mientras que aquellos con educación superior presentan los menores aumentos. A partir de 2023 los crecimientos de los salarios reales empiezan a converger. Además, la Figura 25 muestra que los trabajadores más jóvenes experimentan los mayores incrementos salariales, mientras que los grupos etarios de 35-44 y 45-55 años presentan tasas de crecimiento más moderadas y estables entre los grupos.

Figura 23: Tasa de crecimiento anual de los salarios según sexo
(mediana, media móvil de 12 meses)



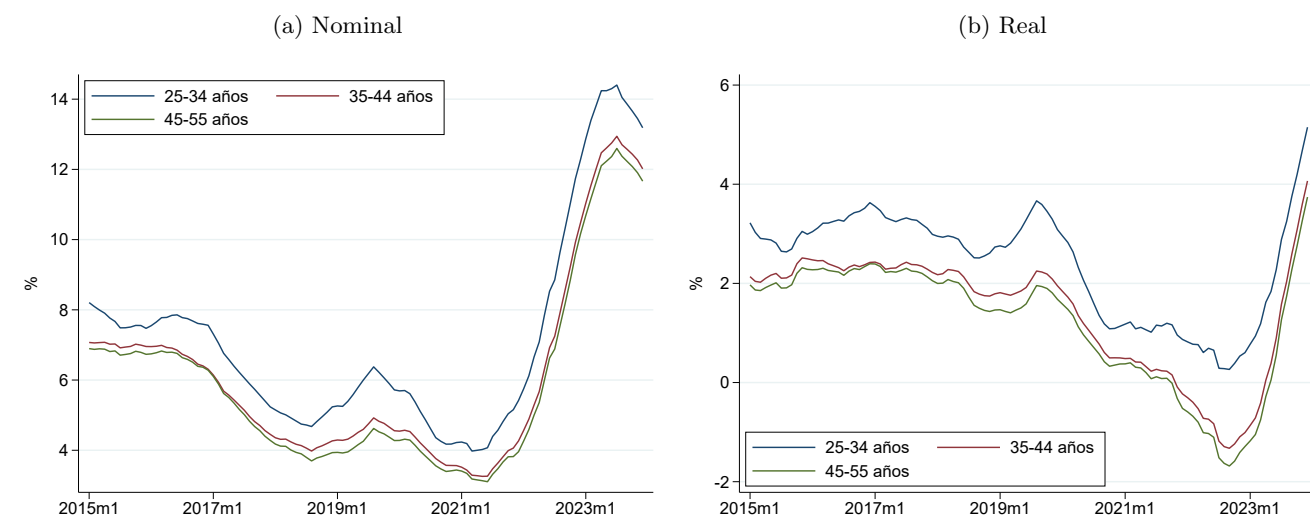
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 24: Tasa de crecimiento anual de los salarios según nivel de educación
(mediana, media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 25: Tasa de crecimiento anual de los salarios según tramo etario
(mediana, media móvil de 12 meses)



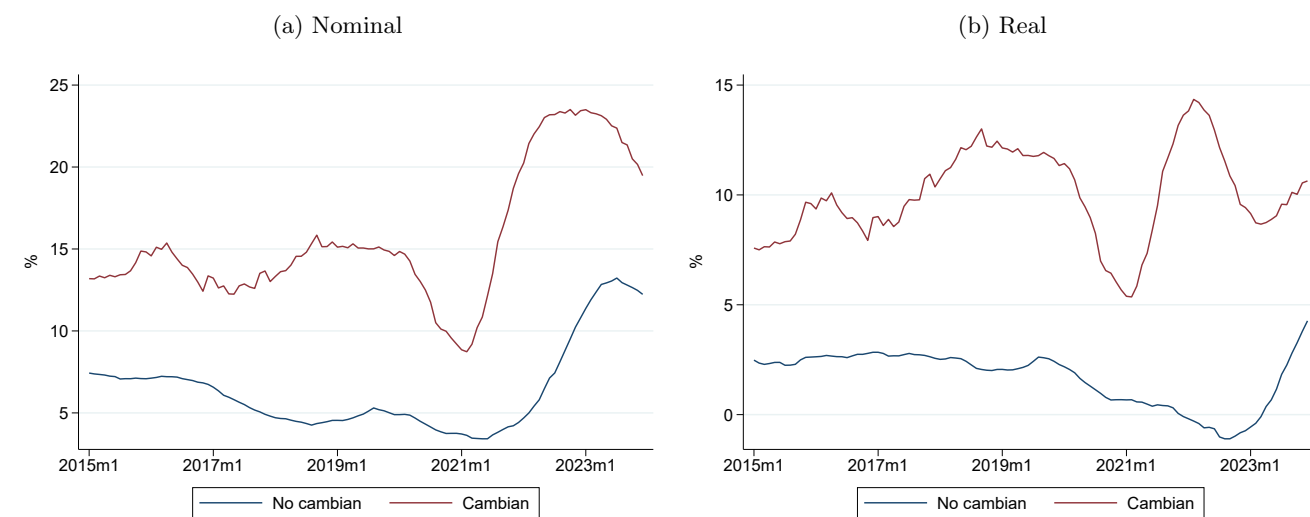
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

La Figura 26 muestra la tasa de crecimiento anual de los salarios, diferenciando entre trabajadores que cambian de empleo voluntariamente y aquellos que permanecen en el mismo. Esta medida ha sido utilizada por la FED de Atlanta como un termómetro de la inflación. La idea es que los trabajadores que se cambian de empleo al momento de renegociar sus salarios toman en cuenta los efectos de la inflación medidos en el costo de los productos y servicios que consumen y por ende, negocian aumentos que tengan en cuenta, además de sus condiciones en trabajos anteriores, aumentos de precios. Por otro lado, los trabajadores que se mantienen en sus empleos, sus salarios sólo aumentan conforme a los ajustes del contrato firmado con anterioridad.

En términos reales, los salarios de los trabajadores que no cambian de empleo crecían de manera sostenida a una tasa cercana al 3% en el período pre-pandemia. Con la llegada del COVID-19, esta tendencia se revirtió, alcanzando tasas de crecimiento negativas hacia finales de 2020. A partir de entonces, se observa una recuperación gradual, que culmina en un crecimiento del 5% al final del período analizado.

En contraste, los trabajadores que cambian de empleo muestran una dinámica sustancialmente distinta. Antes de 2019, las tasas de crecimiento salarial se aceleraban, alcanzando niveles de aproximadamente 13%. Sin embargo, con la irrupción de la pandemia, estas tasas disminuyeron abruptamente hasta situarse en torno al 5%. Posteriormente, se produjo una recuperación significativa desde 2021, con tasas de crecimiento que llegaron a un máximo cercano al 15%. No obstante, esta recuperación fue seguida por una desaceleración en 2022, antes de registrar una nueva recuperación en 2023, aunque a un ritmo considerablemente más moderado.

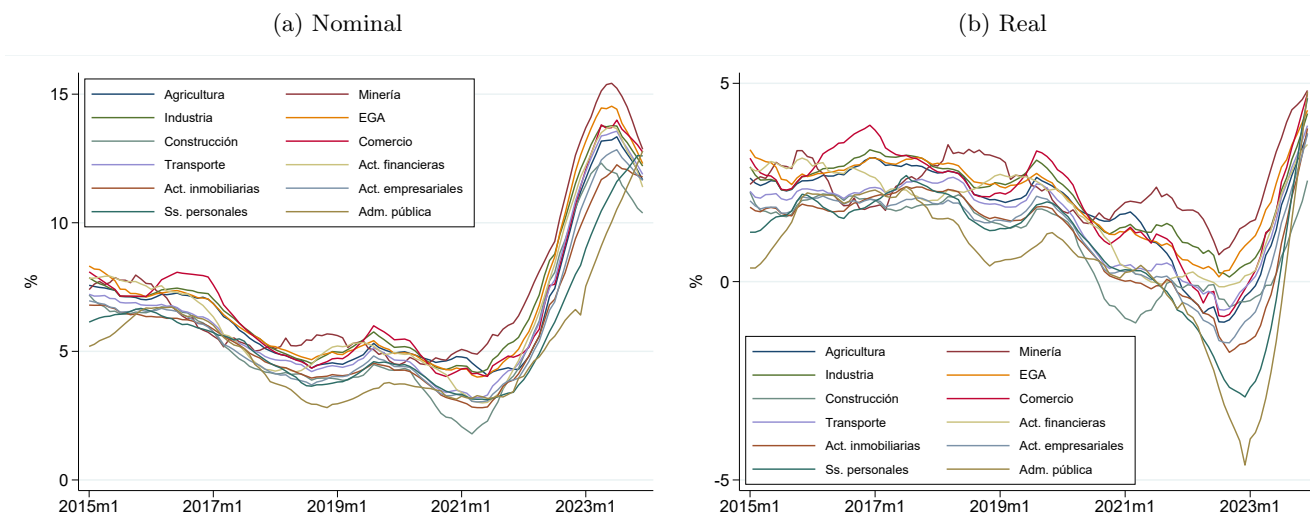
Figura 26: Tasa de crecimiento anual de los salarios: cambian vs. no cambian
(mediana, media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Finalmente, la Figura 27 muestra la tasa de crecimiento de los salarios por sector económico para trabajadores que permanecen en el mismo empleo por al menos 12 meses. Antes de 2019, la mayoría de los sectores mostraban un crecimiento estable. Con el inicio de la pandemia, las tasas comenzaron a disminuir de manera sostenida, alcanzando sus mínimos hacia 2023. Los sectores más afectados fueron Administración Pública, Servicios Personales y Actividades Inmobiliarias. A partir de 2023, se observa una recuperación significativa en las tasas de crecimiento, que en la mayoría de los casos superan los niveles previos a la pandemia.

Figura 27: Tasa de crecimiento anual de los salarios según sector económico
(mediana, media móvil de 12 meses)



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

5. Conclusiones

El análisis con registros administrativos provenientes principalmente con AFC y en menos medida con AFP ha permitido una visión detallada y precisa del mercado laboral formal en Chile, destacando la importancia de estas

herramientas para comprender las dinámicas laborales y los impactos de eventos extraordinarios como la pandemia de COVID-19. Los resultados revelan una recuperación parcial tras la crisis sanitaria, pero también evidencian tendencias preocupantes, como la caída en la creación de empleo y el aumento del desempleo en algunos sectores. Las diferencias salariales y las disparidades en la estabilidad laboral entre distintos grupos poblacionales también subrayan la necesidad de políticas que aborden estas brechas.

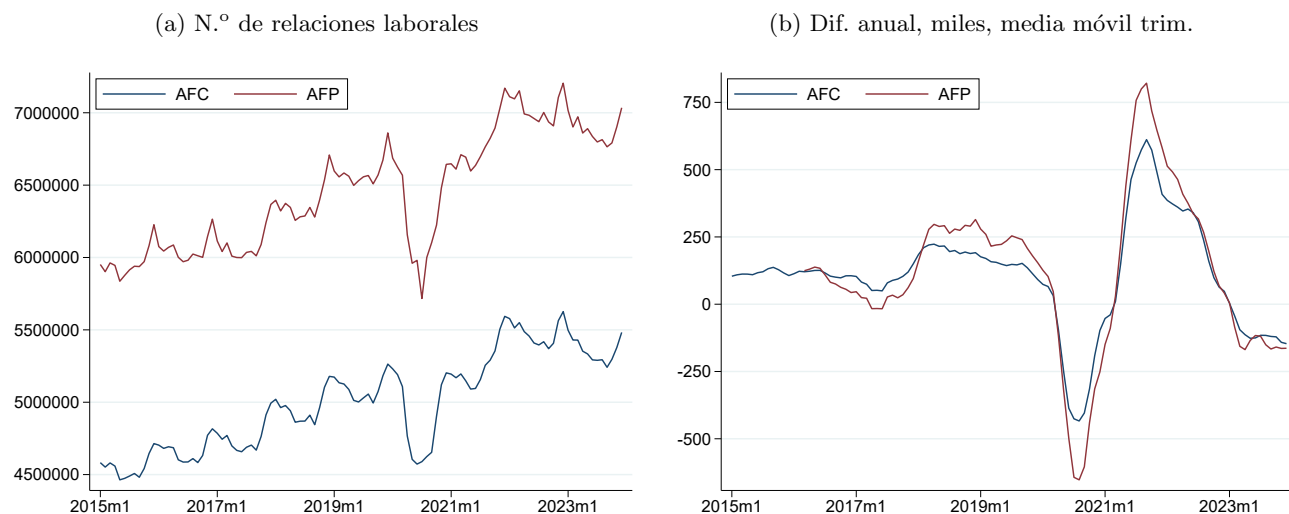
Aunque los registros administrativos ofrecen una visión más completa y fiable que las encuestas tradicionales, sus limitaciones, como la exclusión del mercado informal, deben tenerse en cuenta para una interpretación más holística. La integración de estos datos con otras fuentes podría enriquecer aún más los análisis, permitiendo una toma de decisiones más informada y dirigida a mejorar las condiciones laborales en todos los sectores. En definitiva, el estudio destaca la relevancia de los registros administrativos para el diseño de políticas públicas que fomenten un mercado laboral más inclusivo, dinámico y resiliente.

Referencias

- Bravo, D., Ferrada, C. & Landerretche, O. (2005). The labor market and economic cycles in Chile. *University of Chile*, 2.
- Castex, G., Gillmore, R. & Poblete, I. (2019). Análisis de flujos en el mercado laboral chileno. *Economía chilena*, vol. 22, no. 2.
- Claps, D. & Vargas, J. (2008). Estimaciones de Flujos Brutos de Fuerza de Trabajo: Aspectos Metodológicos y Resultados Preliminares. *Serie de Estudios*, (10).
- Davis, S. J., Haltiwanger, J., Handley, K., Jarmin, R., Lerner, J. & Miranda, J. (2014). Private equity, jobs, and productivity. *American Economic Review*, 104(12), 3956-3990.
- García, M. & Naudon, A. (2012). *Dinámica laboral en Chile*. Central Bank of Chile.
- Haltiwanger, J. (2012). Job creation and firm dynamics in the United States. *Innovation policy and the economy*, 12(1), 17-38.
- Jones, I., Naudon, A. Y col. (2009). Dinámica laboral y evolución del desempleo en Chile. *Economía chilena*, vol. 12, no. 3.

Anexo

Figura 1: Relaciones laborales



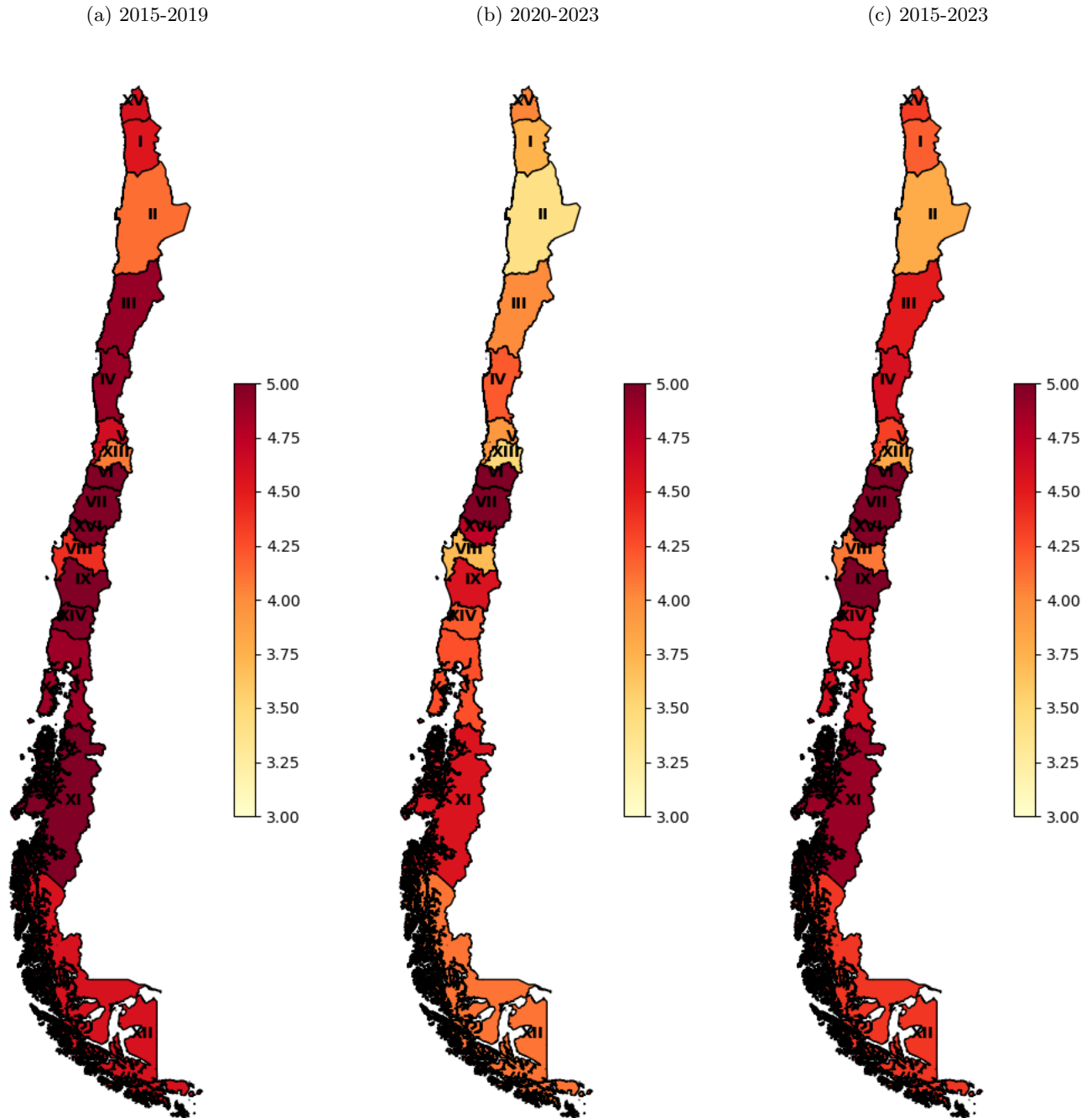
Fuente: Elaboración propia en base a AFC y AFP.

Cuadro 1: Partic. sectorial promedio en la creación y destrucción de empleo

Sector económico	Creación de empleo (%)			Destrucción de empleo (%)		
	2015-2019	2020-2023	2015-2023	2015-2019	2020-2023	2015-2023
Agricultura	16.4	17.0	16.5	16.4	16.9	16.6
Minería	0.7	1.0	0.7	0.9	0.8	0.8
Industria	9.2	9.0	9.0	9.7	9.2	9.5
EGA	0.6	1.0	0.7	0.6	0.8	0.7
Construcción	17.2	16.0	16.5	18.2	16.7	17.5
Comercio	23.4	22.0	22.7	22.7	21.8	22.3
Transporte	7.8	8.0	7.9	7.9	8.1	8.0
Act. financieras	1.5	2.0	1.5	1.6	1.8	1.7
Act. inmobiliarias	1.1	1.0	1.2	1.1	1.1	1.1
Act. empresariales	15.6	18.0	16.7	15.1	16.6	15.8
Ss. personales	5.6	6.0	5.8	5.2	5.7	5.4
Adm. pública	0.8	1.0	0.8	0.8	0.7	0.7

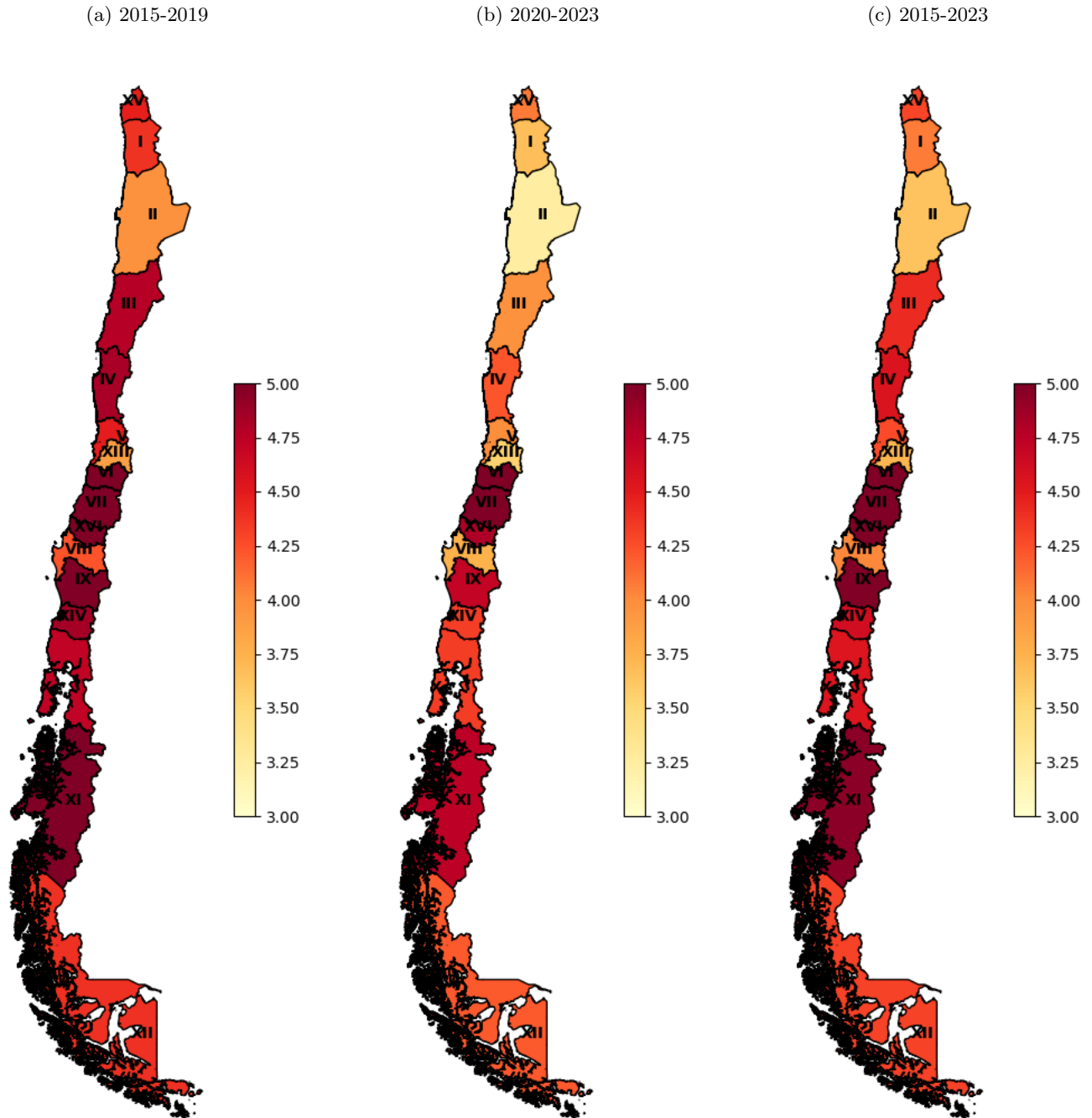
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 2: Tasa de creación de empleo promedio según región



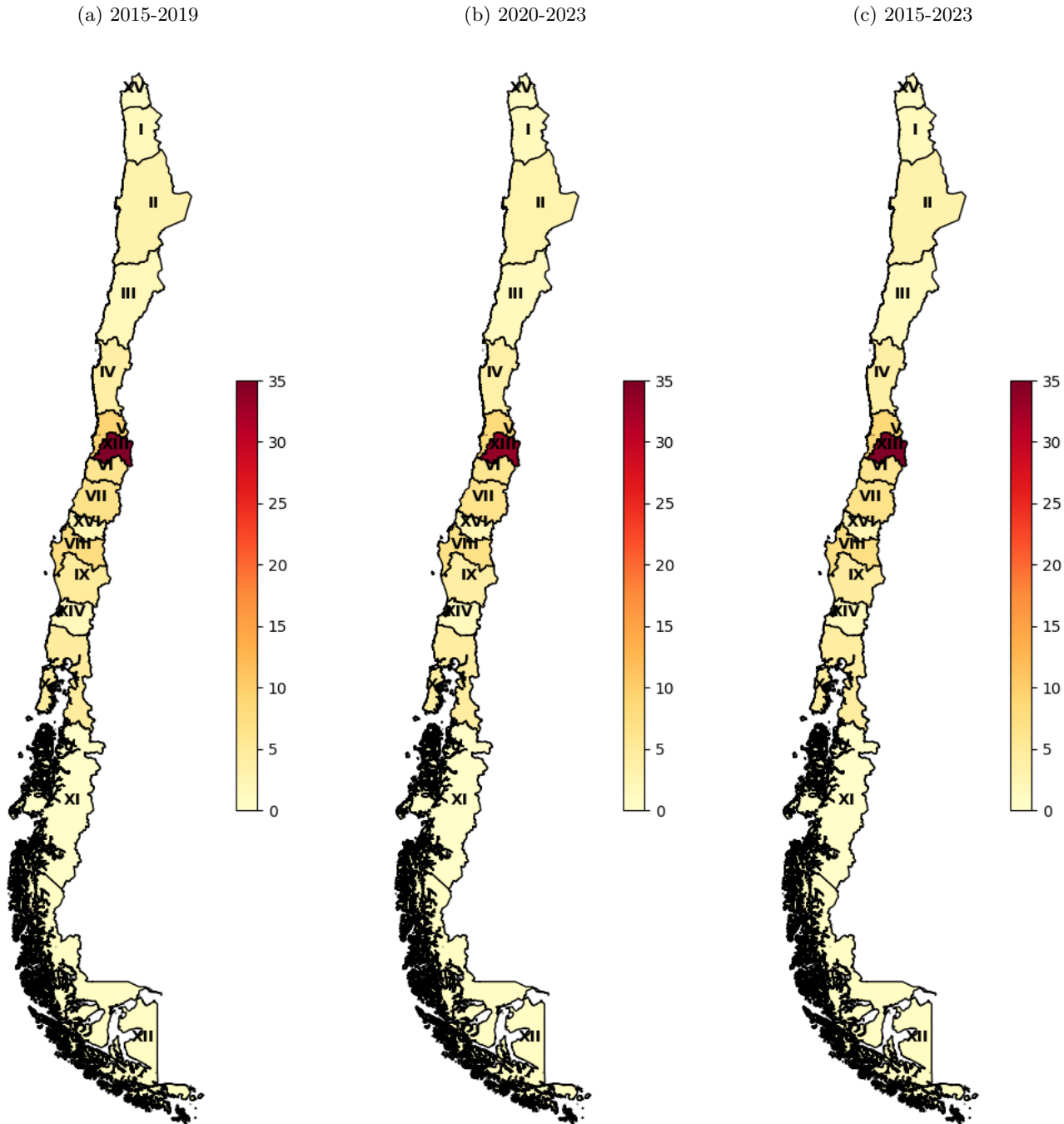
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 3: Tasa de destrucción de empleo promedio según región



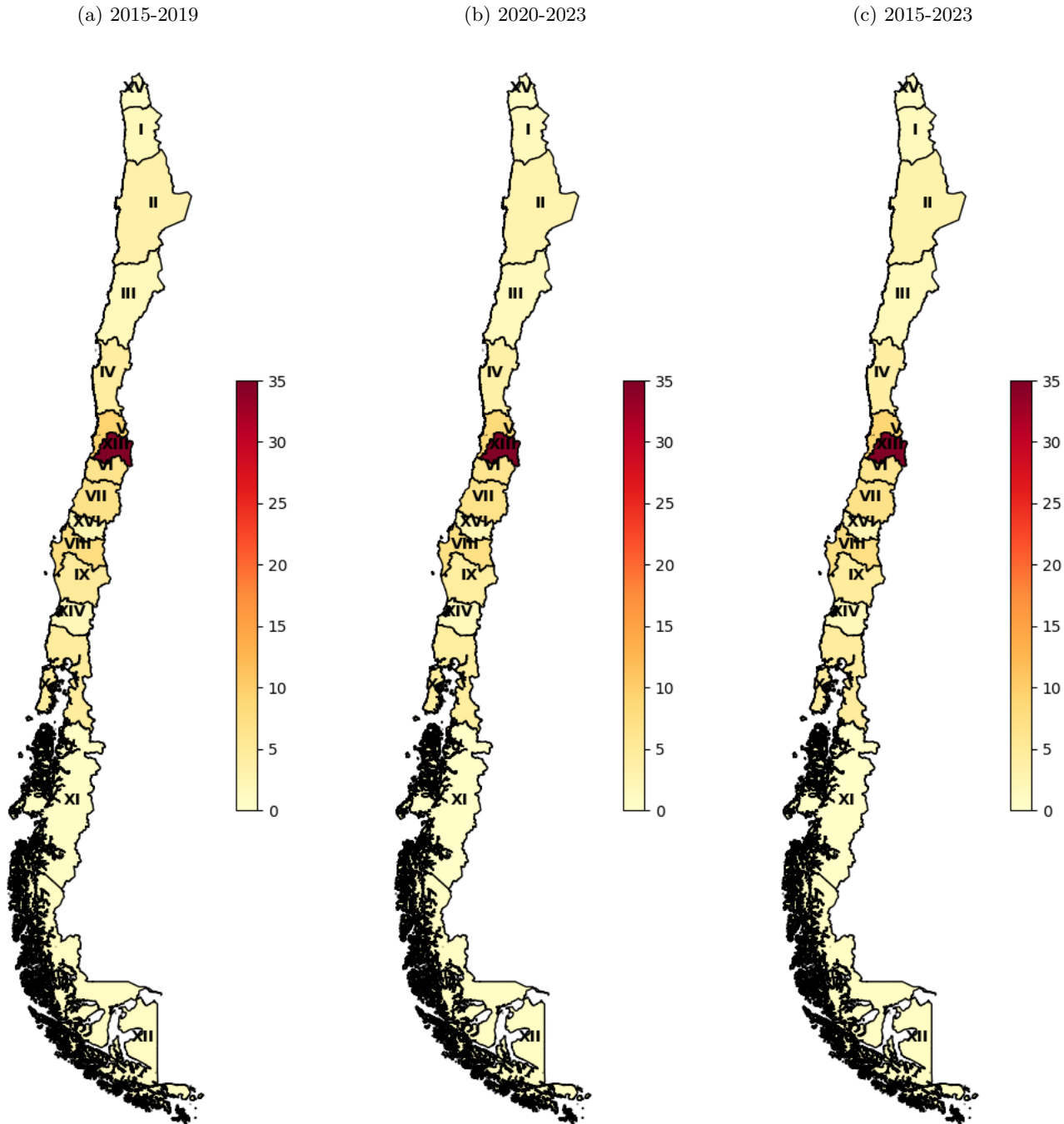
Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 4: Partic. regional promedio en la creación de empleo



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

Figura 5: Partic. regional promedio en la destrucción de empleo



Fuente: Elaboración propia en base a AFC.

<p>Documentos de Trabajo Banco Central de Chile</p> <p>NÚMEROS ANTERIORES</p> <p>La serie de Documentos de Trabajo en versión PDF puede obtenerse gratis en la dirección electrónica:</p> <p>www.bcentral.cl/esp/estpub/estudios/dtbc.</p> <p>Existe la posibilidad de solicitar una copia impresa con un costo de Ch\$500 si es dentro de Chile y US\$12 si es fuera de Chile. Las solicitudes se pueden hacer por fax: +56 2 26702231 o a través del correo electrónico: bcch@bcentral.cl.</p>	<p>Working Papers Central Bank of Chile</p> <p>PAST ISSUES</p> <p>Working Papers in PDF format can be downloaded free of charge from:</p> <p>www.bcentral.cl/eng/stdpub/studies/workingpaper.</p> <p>Printed versions can be ordered individually for US\$12 per copy (for order inside Chile the charge is Ch\$500.) Orders can be placed by fax: +56 2 26702231 or by email: bcch@bcentral.cl.</p>
---	--

DTBC – 1037

**Dinámicas del Mercado Laboral Formal en Chile:
Evidencia desde los Microdatos**

Roberto Gillmore, Gustavo González, Nicolás Rivera

DTBC – 1036

**Micro-Evidence on the Consumption Impact of
Income-Support Policies During COVID-19** Metodij

Hadzi-Vaskov, Emiliano Luttini, Luca Antonio Ricci

DTBC – 1035

**Crisis Credit, Employment Protection, Indebtedness,
and Risk**

Federico Huneus, Joseph P. Kaboski, Mauricio Larrain,
Sergio L. Schmukler, Mario Vera.

DTBC – 1034

**Emparejamiento de datos provenientes de Registros
Administrativos y Encuesta de Hogares en Chile**

Alfonso Barrero, César Ferreiro, Mario Giarda, Claudia
Henríquez, Federico Huneus, Manuel Taboada.

DTBC – 1033

**Market Size in Pricing Problems on Multi-sided
Matching Platforms**

Jorge Arenas.

DTBC – 1032

**Financiamiento de corto plazo de las empresas
chilenas**

Jorge Fernández B., Francisco Vásquez L.

DTBC – 1031

International Trade Finance and Learning Dynamics

David Kohn, Emiliano Luttini, Michal Szkup, Shengxing Zhang.

DTBC – 1030

Climate change's impact on real estate prices in Chile

Karla Hernández, Facundo Luna, Carlos Madeira.

DTBC – 1029

Una mirada a la evidencia internacional en la emisión de bonos digitales

Valeria García, Leonardo Luna.

DTBC – 1028

Climbing the (in)formality job ladder: Determinants and Dynamics of Labour Informality in Peru

Tomás Opazo Valenzuela.

DTBC – 1027

Navigating trade uncertainty: The role of trade financing and the spillover effects

Mauricio Calani, Paula Margaretic, David Moreno.

DTBC – 983* (Revised)

Effectiveness of Foreign Exchange Interventions: Evidence and Lessons from Chile

Jorge Arenas, Stephany Griffith-Jones.

DTBC – 1026

The Incidence of Distortions

David Atkin, Baptiste Bernadac, Dave Donaldson, Tishara Garg, Federico Huneus.

DTBC – 1025

Strike while the Iron is Hot - Optimal Monetary Policy with a Nonlinear Phillips Curve

Peter Karadi, Anton Nakov, Galo Nuño, Ernesto Pastén, Dominik Thaler.

DTBC – 1024

Optimal Monetary and Fiscal Policies in Disaggregated Economies.

Lydia Cox, Jiacheng Feng, Gernot J. Müller, Ernesto Pastén, Raphael Schoenle, Michael Weber.

