

CRISIS 4: EMPLEO

DESAFÍO

EMPLEO FORMAL COMO PALANCA DE DESARROLLO PERSONAL Y PROTECCIÓN SOCIAL:

Movilidad y flexibilidad laboral, y un sistema de pensiones que fomente el empleo formal



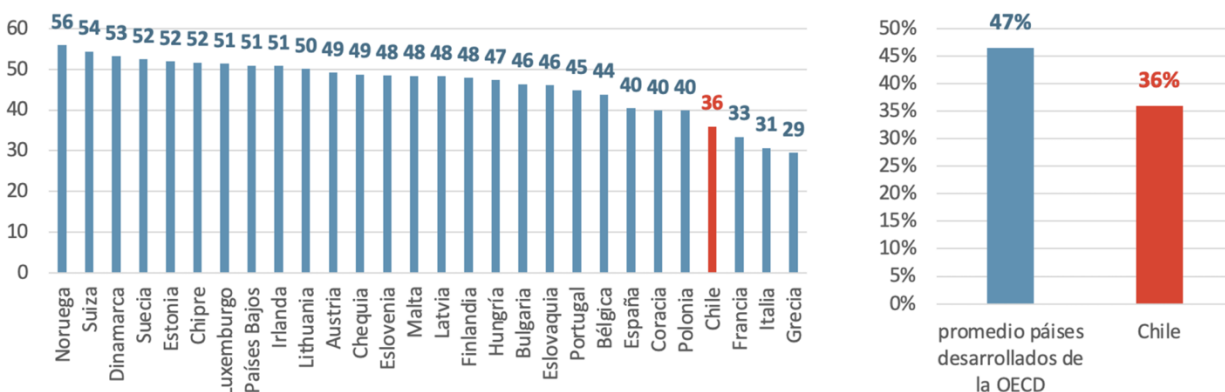
Trabas, tensiones y percepciones instaladas

- Los chilenos están exigiendo **mayor protección social** (mejor salud, pensiones, protegerse ante los vaivenes de la economía), y la fuente de esta mayor protección, **el empleo formal, está estancada hace 10 años**. Esto afecta con especial severidad a **mujeres, jóvenes, adultos mayores y hogares de menores ingresos**, es decir, los grupos más desprotegidos.
- **Mujeres, jóvenes y adultos mayores** necesitan un **marco regulatorio** que permita **mayor flexibilidad y adaptabilidad** para que el empleo formal sea compatible con sus diferentes proyectos de vida. Mientras ello ocurre, el **debate público sobre la adaptabilidad y flexibilidad** se entrapa entre **dos extremos que no generan soluciones**:
 - Un grupo argumenta que “sólo el trabajo dependiente, con jornada completa y con sindicatos protege a los trabajadores, y cualquier otra modalidad o avance en flexibilidad laboral es un eufemismo para precariedad”.
 - Otros responden que “las personas y empresas deben ser totalmente libres para pactar la modalidad de trabajo y sus condiciones, toda regulación laboral va a significar desincentivos a contratar”. El Estado está gastando sobre sus capacidades. **La deuda pública alcanzó el 42,3% del PIB, el mayor nivel desde el año 1991**. Esta deuda no es gratis, tiene un precio que pagamos todos los chilenos: sus intereses. **El año 2024 el Estado de Chile destinó \$3.764.121 millones de pesos en intereses**.
- La **evidencia académica y empírica** indica que la **creación de empleo formal está directamente relacionada con el crecimiento**. Sin embargo, en la última década se ha instalado la percepción de que el **crecimiento económico es una máquina en piloto automático**, y que, por lo tanto, es momento de priorizar **políticas públicas redistributivas** sobre las de crecimiento y productividad. Es por esto que **el progreso económico y social se ha estancado**, ralentizando la generación de **trabajos de calidad** y frustrando las expectativas de muchas personas.
- En Chile, las **altas indemnizaciones por despido** encarecen la contratación formal e impiden la correcta asignación de los trabajadores en la economía, lo que repercute en **menores salarios y oportunidades de empleo**. Sin embargo, cualquier intento de **rediseñar el sistema de indemnización** que favorezca la contratación y aumentos salariales es visto como **abuso empresarial o precarización laboral**.
- Por último, debido a **diferencias ideológicas**, el sistema político no logra **acordar una reforma de pensiones**, pese a que el diagnóstico sobre las **bajas prestaciones** es claro: la **poca cotización a través del empleo formal**. Esta reforma pendiente es una **oportunidad para fortalecer la relación entre cotización y pensión**, incentivando así la formalidad.

Algunos antecedentes y datos

- El **empleo formal es la puerta a la seguridad social**: los trabajadores acumulan varias **cotizaciones obligatorias** (pensión, salud, seguro de cesantía, seguro de invalidez y sobrevivencia), y la **formalización de empresas y empleos** amplía la **base tributaria** para financiar los programas públicos.
- En Chile, un **36% de la población mayor de 14 años** tiene empleo formal, mientras que en estos países el porcentaje es de **47%**, una brecha de **11 puntos porcentuales** que se traduce en una **mayor desprotección** para nuestros ciudadanos. La **puerta a mejor seguridad social es el empleo formal**; si aspiramos a tener los mismos **derechos sociales**, debemos **reducir esta brecha de formalidad**.

Figura 1. Porcentaje de población en edad de trabajar (15 o más años) con empleo formal* (cotiza).

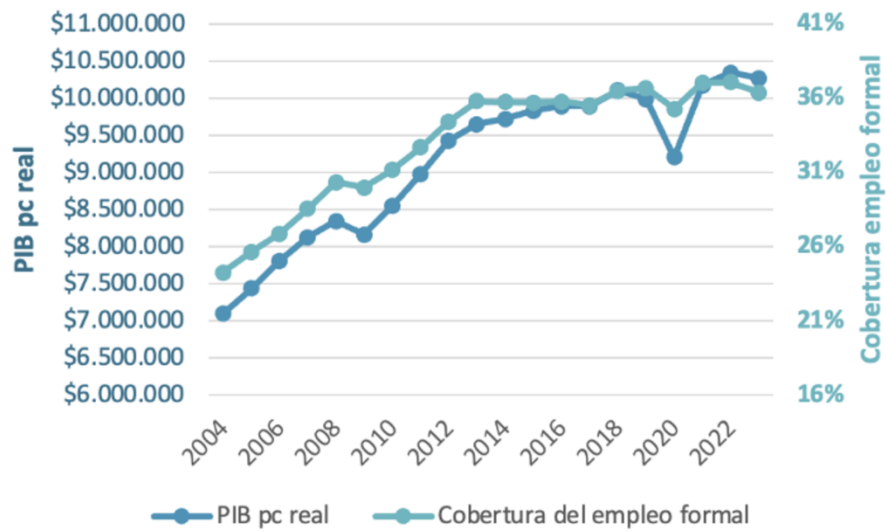


*Empleo formal: con contrato de trabajo que realiza sus cotizaciones sociales

Fuente: Pivotes en base a datos de la Organización Internacional del Trabajo (ILO).

- En Chile, la **cobertura del empleo formal crece junto al PIB per cápita**, y ambos **están estancados hace 10 años**. Esto está en línea con distintas investigaciones que han observado que la **formalidad laboral** de los países aumenta en la medida que **PYMES y emprendimientos** entran en un **círculo virtuoso de crecimiento, productividad y generación de empleos de calidad**. (Gollin 2008; La Porta & Shleifer 2014; McCaig & Pavcnik 2015).

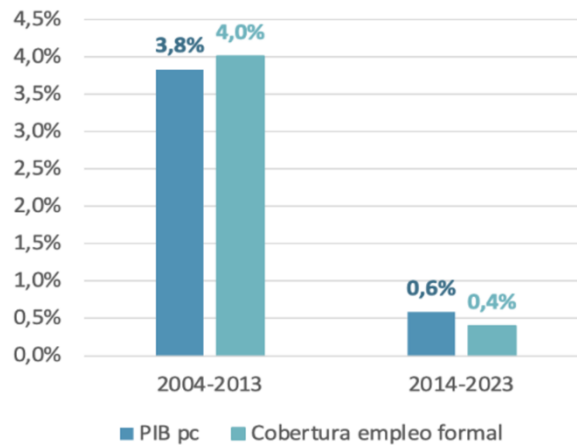
Figura 2. PIB per cápita real (en millones de pesos) y cobertura del empleo formal (en %).



Cobertura del empleo formal = % de la población en edad de trabajar con empleo formal (cotiza).

Fuente: Pivotes en base a datos de la Súper de Pensiones, INE y Banco Central de Chile.

Figura 3. Crecimiento anual del empleo formal y del PIB PC, por periodo.

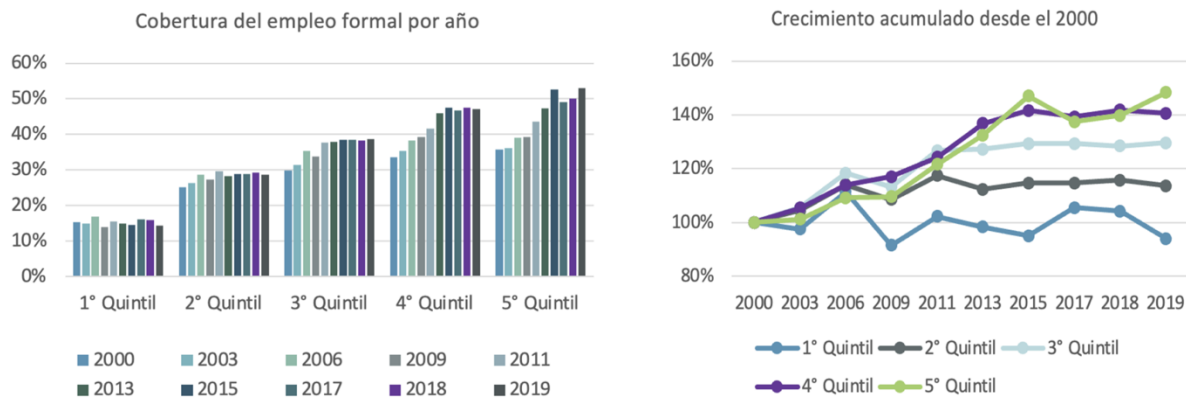


Cobertura del empleo formal = % de la población en edad de trabajar con empleo formal (cotiza).

Fuente: Pivotes en base a datos de la Súper de Pensiones, INE y Banco Central de Chile.

- Históricamente, el **acceso al empleo formal ha sido regresivo**: a menor nivel de ingreso en los hogares, menor es el porcentaje de las personas mayores de 14 años que cotiza a través de su trabajo. Además, en los años en que la **cobertura de la formalidad crece (2003-2013)**, todos los **quintiles de ingreso** participaron de esta mejora, **excepto los hogares del 20% de menor ingreso (primer quintil)**. Para este grupo, la **cobertura de la formalidad no ha mejorado desde el año 2000**.

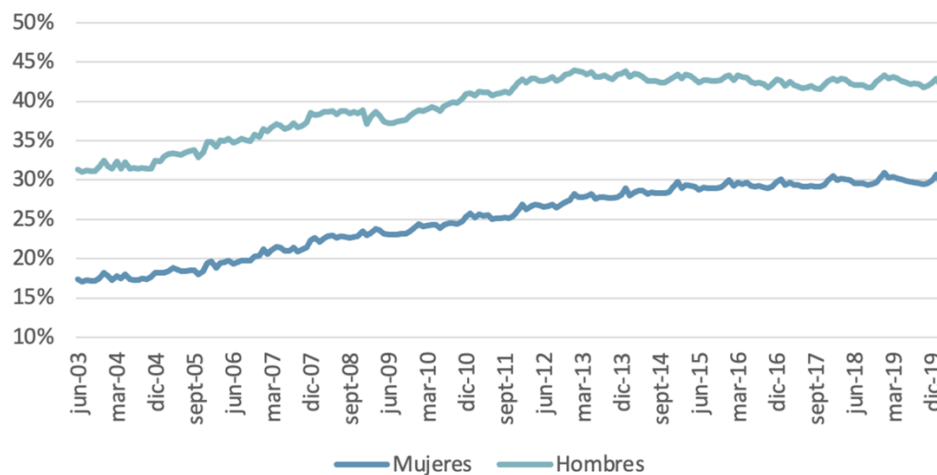
Figura 4. Porcentaje de población en edad de trabajar (15 o más años) con empleo formal, por quintil de ingreso de los hogares.



Fuente: Pivotes en base a Casen 2003-2017 y Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017-2019.

- Las mujeres han tenido menos acceso que los hombres al empleo formal. Existe evidencia para Chile de que la rigidez en la jornada laboral es un factor que afecta negativamente la inserción en el empleo formal, sobre todo en mujeres [Rau 2010, 2012; Abud y Ugarte, 2022; Berniell et al., 2020; Cabezón et al., 2023].

Figura 5. Porcentaje de la población en edad de trabajar con empleo formal, Chile

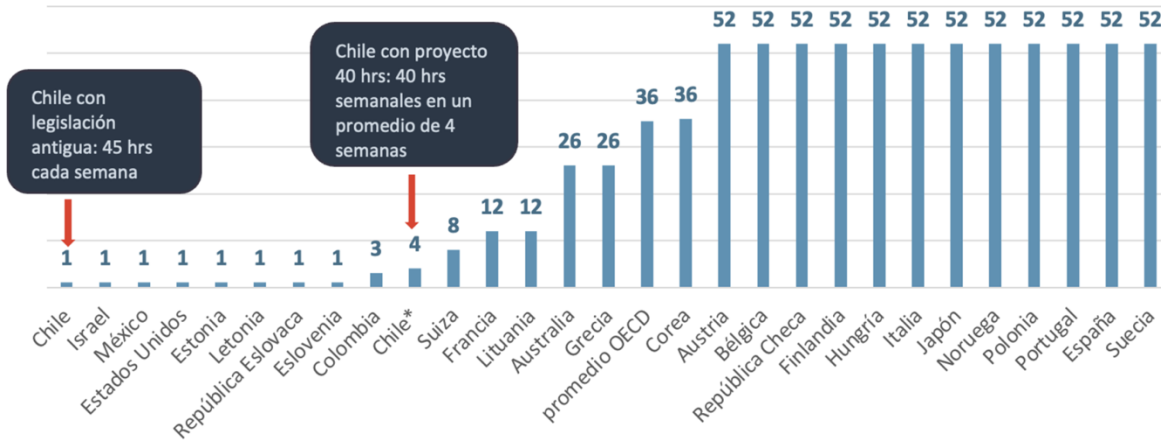


*Empleo formal: con contrato de trabajo que realiza sus cotizaciones sociales.

Fuente: Pivotes en base a datos de la Súper de Pensiones e INE.

- Tenemos espacio para avanzar en **adaptabilidad**: a pesar de los avances en **flexibilidad laboral** con la **ley de 40 horas** aprobada en marzo de 2023, **Chile es de los pocos países de la OCDE** que no permite **promediar el límite máximo de horas ordinarias de trabajo** durante un período de referencia superior al mes.

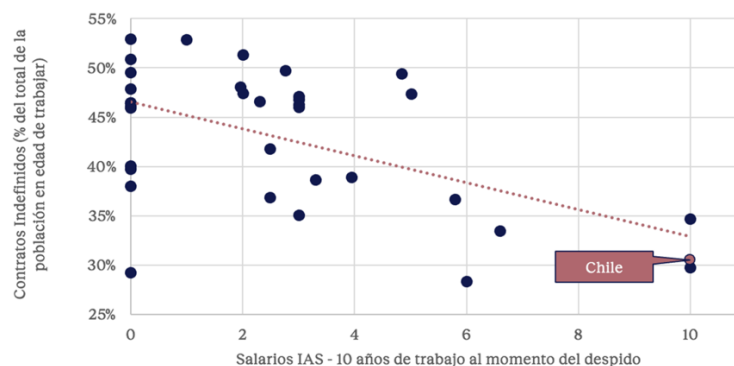
Figura 6. Período de referencia para calcular el límite de horas semanales ordinarias (número de semanas).



Fuente: Pivotes en base a datos de OECD 2021.

- Por otro lado, la **indemnización por despido en Chile es alta**: para un trabajador con **10 años de antigüedad**, la indemnización en Chile corresponde a **10 meses del último salario**, mientras que el promedio de la **OCDE es de solo 3 meses**. Esto **encarece la contratación, desincentiva la movilidad** de los trabajadores entre empresas y sectores productivos, y se traduce en **menor creación de empleos de calidad y menores salarios**. De esta forma, **Chile es el país de la OCDE con el mayor monto de indemnización y con la menor cobertura de empleos con esta protección**.

Figura 7. Monto de Indemnización por despido vs % de la población con empleos protegidos por ella (con contratos indefinidos).



Fuente: Pivotes en base a datos de OECD.

- A todo esto se suma que el **debate de la reforma de pensiones no se ha logrado zanjar**, y si bien instrumentos como la **PGU** han ingresado al modelo de **seguridad social** y logran cubrir mejor a los jubilados más vulnerables, la **baja tasa de cotización** en el sistema ha generado que los **adultos mayores de los quintiles superiores** se pensionen con **bajas tasas de reemplazo** respecto a sus últimos sueldos.
- En la **reforma de pensiones** se deben instalar herramientas que **incentiven la cotización** de las personas, **fortaleciendo la relación entre cotización y monto de pensión** recibida al jubilar, lo cual no se logra con el **actual sistema de PGU y con la baja tasa de cotización** (Kumler et al., 2020).
- Por último, dado el **aumento de la expectativa de vida**, se debe avanzar en medidas que **faciliten e incentiven a los adultos mayores a postergar su edad de retiro**, evaluando la **demanda laboral para este grupo etario**.