

## SEIS INICIATIVAS QUE ATENTAN CONTRA EL EMPLEO FORMAL

- A pesar de que el mercado laboral muestra un marcado deterioro, el Gobierno no tiene una agenda pro-empleo que permita crear puestos de trabajos formales y combatir el creciente desempleo.
- Mientras tanto, en el Congreso se discuten una serie de proyectos que van en contra de generar un mercado laboral dinámico y que, de ser aprobadas, desincentivarán la contratación y aumentarán la automatización y la informalidad.
- Es fundamental que el Gobierno priorice proyectos de ley que sí pueden significar un impulso a la contratación y generar las condiciones para que el crecimiento de la economía se traduzca en mejores empleos.

Pese a que hoy las proyecciones económicas para 2023 son menos negativas que hace unos meses, la situación del empleo sigue siendo preocupante. La tasa de ocupación laboral del trimestre diciembre-febrero es de 55,8%, versus la de 58,5% de igual trimestre de 2019. Por otro lado, el desempleo ha comenzado a subir -entre los jóvenes ya llega a casi el 20%- y no existe una agenda por parte del Gobierno que esté enfocada en crear más empleos formales. De hecho, en una reciente encuesta el 60% declaró que el Ejecutivo no ha hecho su trabajo a la hora de crear más empleos<sup>1</sup>.

Ante la ausencia de propuestas, en el Congreso se discuten una serie de iniciativas que generan mayor rigidez y aumentan los costos de contratación, los que se verán aumentados por la presión de la CUT por subir fuertemente el sueldo mínimo<sup>2</sup>.

### SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL

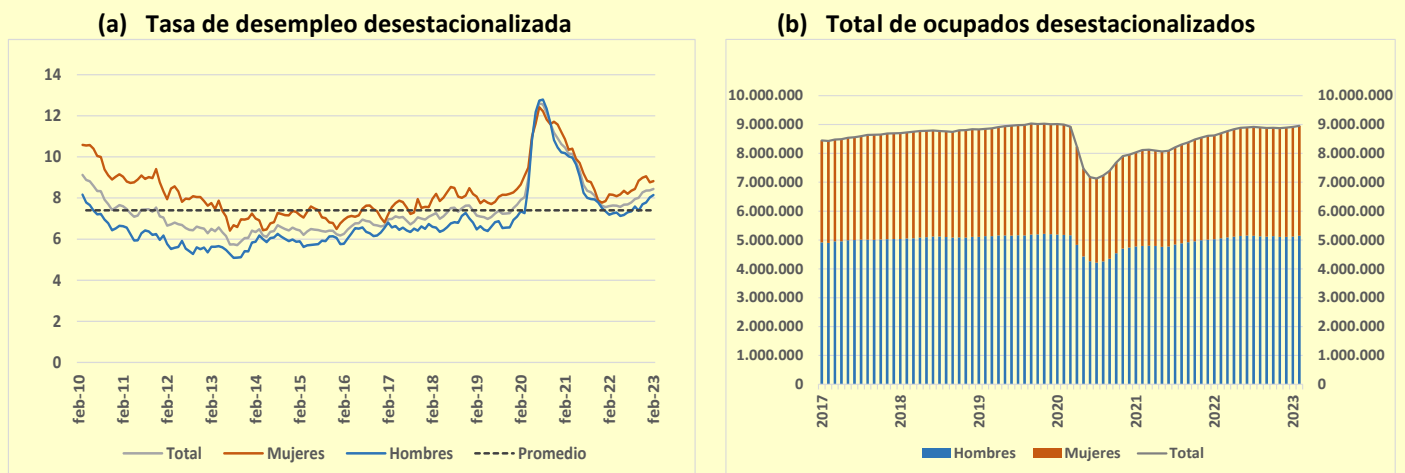
De acuerdo a la última encuesta de empleo del INE, en el trimestre móvil terminado en febrero de 2023, la tasa de desempleo se ubicó en 8,4%, superior en 0,4 puntos porcentuales (pp) al dato del mes anterior y 0,9pp más alta que el dato del mismo mes de 2022.

<sup>1</sup> <https://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2023/03/encuesta-de-percepcion-del-empleo-lyd-marzo-2023-un-49-tiene-alto-temor-a-perder-su-trabajo/>

<sup>2</sup> Entre marzo de 2022 y marzo de este año, el sueldo mínimo subió de \$350 mil a \$410 mil, esto es 7% real. Durante abril se negociará un nuevo reajuste a dicha cifra y la CUT pide llegar a los \$500 mil.

Corrigiendo por estacionalidad<sup>3</sup>, las tasas de desempleo de hombres (8,1%) y mujeres (8,8%) son superiores a las de hace un año, destacando que en el caso de las mujeres el incremento es de 0,6pp. Puesto en perspectiva, dichas tasas son superiores a la tasa promedio de 7,4% del periodo 2010-2021 (ver Gráfico N°1.a).

**GRÁFICO N°1: MERCADO LABORAL DETERIORADO, AFECTANDO ESPECIALMENTE A MUJERES Y JÓVENES**



Fuente: INE.

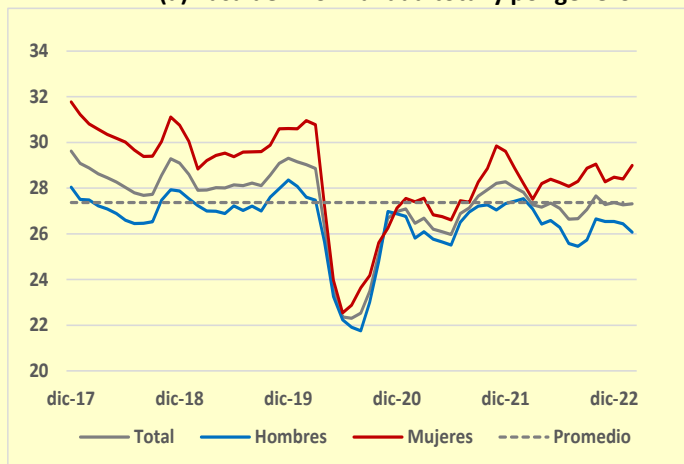
De acuerdo a las cifras desestacionalizadas, los ocupados crecen marginalmente respecto del dato del mes anterior, aumentando solo en 0,4% (gráfico 1.b).

En cuanto a la informalidad, los datos del INE muestran que en promedio se ha mantenido en torno al 27% desde 2017. Es decir, en los últimos años, 3 de cada 10 ocupados son informales, lo que afecta mayoritariamente a mujeres (ver Gráfico N°2.a).

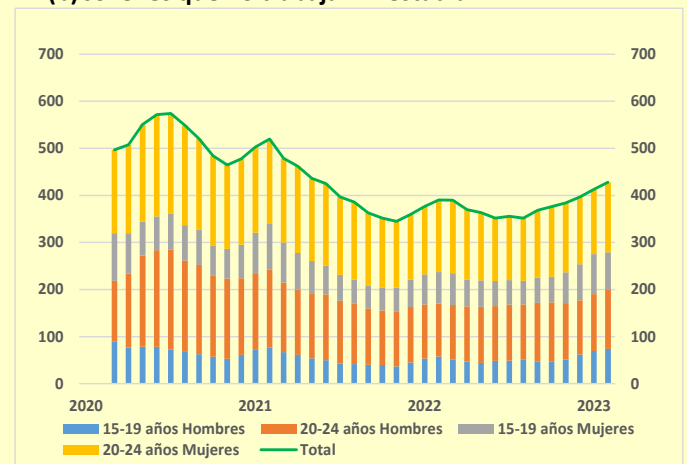
<sup>3</sup> Cifra estimada por el INE.

**GRÁFICO N°2: 3 DE CADA 10 OCUPADOS SON INFORMALES Y CERCA DE 430.000 JÓVENES NO ESTUDIAN NI TRABAJAN**

**(a) Tasa de informalidad total y por género**



**(b) Jóvenes que no trabajan ni estudian**



Fuente: INE.

Finalmente, otro dato preocupante corresponde a personas jóvenes que no trabajan ni estudian (los “nini”), los que a febrero de 2023 suman 427.000 jóvenes entre 15 y 24 años, de los cuales el 53% son mujeres. De acuerdo a un estudio del Observatorio Laboral y el SENCE<sup>4</sup>, las principales razones para no incorporarse al mercado del trabajo son la falta de interés, especialmente en hombres, y el cuidado de niños en el caso de las mujeres.

Estas cifras dan algunas claves de lo que debieran ser las prioridades para crear puestos de trabajo. Sin embargo, ante la ausencia de una agenda pro-empleo de La Moneda -cuyo trabajo se reduce al proyecto de ley que tiene por objeto aumentar la participación de mujeres en los directorios<sup>5</sup> y a la reforma previsional que, a través de las cuentas nocionales, establece un impuesto al empleo formal-, son varias las mociones parlamentarias las que se discuten en el Congreso.

Varias de ellas proponen medidas que no van en la línea de combatir la informalidad, apoyar a la inserción de las mujeres ni avanzar en flexibilidad. Por el contrario, son una verdadera agenda anti empleo.

<sup>4</sup> Sence (2019) “Los nini desde la perspectiva del empleo”

<sup>5</sup> Boletín N°15.516-34.

## **SEIS MOCIONES PARLAMENTARIAS QUE DESTRUIRÁN EMPLEOS**

El avance del proyecto de ley que rebaja la jornada laboral a 40 horas, logró destrabarse en el Senado gracias a la apertura del Gobierno a permitir que el proyecto avance en flexibilidad (pese a que no se consideró un cálculo en base trimestral sí se cedió a computar las horas trabajadas en base a cuatro semanas). Sin embargo, en el Congreso hay una serie de proyectos de ley que avanzan en la dirección contraria. Es decir, rigidizando las relaciones laborales.

Por ejemplo, el proyecto que establece como horario límite de cierre las 19:00 horas para los locales donde desempeñan sus funciones los dependientes del comercio<sup>6</sup>. Forzar a través de regulación el horario de cierre de un sector económico va en contra de una industria que genera el 20% de los empleos en nuestro país y posiblemente termine destruyendo puestos de trabajo. Además, dicho proyecto no conversa con la disminución de la jornada a 40 horas y se trata de una medida que impacta únicamente al comercio, deviniendo en una discriminación arbitraria respecto de los demás sectores económicos.

La flexibilidad laboral considera varios aspectos de la relación laboral. Una de ellas son los costos para contratar y despedir trabajadores. Disminuir dichos costos permite que las personas puedan emplearse donde son más productivas y es por ello que lo ideal es contar con un sistema con bajos costos de despido, pero con la debida protección para los trabajadores mientras encuentran un nuevo trabajo.

En ese sentido, obstaculizar los despidos solo hace más complejo que se de ese “match” entre empleadores y trabajadores. Una moción parlamentaria que se discute en el Congreso y dificulta la capacidad de ajuste de las empresas ante las cambiantes condiciones que enfrentan es el que establece el deber del empleador de iniciar un proceso de consulta a las organizaciones sindicales, previo a la implementación de despidos que afecten al 10% o más de una empresa, así como el deber de comunicar el inicio de este a la Dirección del Trabajo<sup>7</sup>.

Una tercera iniciativa que retrocede en flexibilidad, es la que pretende incorporar en el Código de Trabajo el derecho a fuero paternal, adicional al derecho de la madre. Así se establece la imposibilidad de despido para los hombres durante el periodo de embarazo de su pareja y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad<sup>8</sup>. Una medida de este tipo tendrá consecuencias negativas en el mercado

---

<sup>6</sup> Boletín N°14.567; refundido con el boletín N°14.511 y 14.578-13.

<sup>7</sup> Boletín N°15.244-13.

<sup>8</sup> Boletín N°14.501-13; refundido con el boletín N°12.904-13.

laboral, pues generaría un desincentivo a la contratación de hombres jóvenes que se encuentren en edad de empezar a formar una familia.

Como se mencionó, una agenda de mayor flexibilidad debe ir de la mano de mecanismos de protección a los trabajadores que pierden sus empleos. En ese contexto, hace años se discute la necesidad de reemplazar las indemnizaciones por años de servicio (IAS) por los incentivos perversos que establece (por ejemplo, forzar un despido para cobrar la indemnización). Sin embargo, en lugar de seguir las recomendaciones de la OECD, que sugiere a nuestro país extender el seguro de cesantía (que es un apoyo ante la pérdida del trabajo por cualquier causal) y reducir la IAS, que en Chile es mucho mayor que en el resto del mundo<sup>9</sup>, en el Congreso se discute eliminar el tope de 11 años que hoy establece la ley<sup>10</sup>.

De aprobarse esta idea, los incentivos a contratar nuevos empleados se reducen, ya que el empleador anticipa que, ante la necesidad de tener que despedir a un trabajador, deberá desembolsar una gran cantidad de dinero. Ante ello, prefiere no contratar o automatizar esa labor.

En la misma línea, un quinto proyecto de ley actualmente en el Congreso y que atenta contra la creación de empleos es el que establece el derecho de los trabajadores a recibir una indemnización en caso de renuncia<sup>11</sup>, impondrá un costo adicional a los empleadores que preferirán evitar nuevas contrataciones.

Finalmente, otra moción parlamentaria que no ayuda a la creación de puestos de trabajo formales es el que tiene por objeto que todas las empresas repartan el 30% de las utilidades líquidas obtenidas en el año como gratificaciones<sup>12</sup>. Esta propuesta, ya aprobada en la Cámara de Diputados, no solo eleva de manera sustancial el costo en personal (al eliminar el tope que establece la ley vigente), sino que en años de bajo crecimiento como se prevee que será 2023, puede terminar perjudicando a los trabajadores si se compara con el actual mecanismo que da la opción de asegurar el beneficio a todo evento. Además, la propuesta no altera la distribución del ingreso al

---

<sup>9</sup> Actualmente, en nuestro país, la indemnización por despido procedente de un trabajador representativo según antigüedad en la empresa conforme a semanas de salario es comparativamente mayor que en otros países europeos. Así, por ejemplo, España tiene un límite de 28,6 semanas; Alemania 21,7 semanas; Irlanda 21 semanas; Portugal 17,1 semanas; Polonia 13 semanas; y Chile 47,1 semanas. BBVA Research. [https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio-reforma\\_sistema\\_indemnizatorio\\_e1.pdf](https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2014/11/Observatorio-reforma_sistema_indemnizatorio_e1.pdf)

<sup>10</sup> Boletín N°14.698-13.

<sup>11</sup> Boletín N°15.401-13.

<sup>12</sup> Boletín N°13.240-13.

interior de una empresa, uno de los objetivos de la propuesta, ya que las utilidades se repartirían en proporción al salario de cada trabajador<sup>13</sup>.

### **PRIORIZAR PROYECTOS QUE SÍ TENGAN UN IMPACTO EN CREAR MÁS EMPLEOS**

La situación del mercado laboral, junto con las negativas perspectivas de crecimiento de la economía para este 2023 y una lenta recuperación hacia 2024, hacen necesario que el Gobierno tenga una agenda que fomente el crecimiento económico y la creación de trabajos de calidad, es decir, que permitan disminuir la informalidad laboral e incorporar a mujeres y jóvenes al mercado laboral, devolviendo el dinamismo al mercado del trabajo.

De esta forma, los esfuerzos deben estar orientados en encausar ciertos proyectos de ley que tienen, precisamente, dichos objetivos. Por ejemplo, el proyecto de ley de sala cuna universal<sup>14</sup>, que permitiría garantizar el cuidado de los menores de dos años y terminar con la legislación que obliga a las mujeres a soportar el costo de las salas cunas, impactando negativamente en el número de mujeres empleadas y en sus salarios<sup>15</sup>, o avanzar en una real flexibilidad laboral que permita que hombres y mujeres puedan organizar de mejor manera sus responsabilidades domésticas y laborales.

Por otro lado, también se encuentra en esa dirección la reforma al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), modernizando la franquicia tributaria asociada a los gastos efectuados en acciones y programas de capacitación<sup>16</sup>, con el objeto de hacerla más efectiva de cara a los fines perseguidos, mejorando asimismo la regulación y otros aspectos del sistema de capacitación. Lo anterior, permitiría un incremento en la productividad, significando mejores oportunidades de empleabilidad y mejores salarios.

---

<sup>13</sup> LIBERTAD Y DESARROLLO (2021): “*Modificación al sistema de pago de gratificaciones*”, Temas Públicos N°1495-2, publicado el 14 de mayo de 2021.

<sup>14</sup> Boletín N°14.782-13.

<sup>15</sup> Ver: Prada, M., Rucci, G., y Urzúa, S. “The effect of mandated child care on female wages in Chile”, NBER Working Paper No. 21080, 2015.

<sup>16</sup> Boletín N°12.487-05.