

ALZA DE COSTOS DE CONTRATACIÓN PODRÍA LLEGAR A 43% DE INSISTIRSE EN REPARTO EN REFORMA DE PENSIONES

- La entrada en vigencia de ley que redujo la jornada laboral de 45 a 40 horas y la que aumentó el salario mínimo a \$500.000 generará un importante incremento en los costos de contratación.
- De aprobarse la reforma de pensiones del Gobierno con el último diseño propuesto (3% a cuentas individuales y 3% a un fondo colectivo), los costos laborales aumentarían 24,7% en 2024 llegando a 43,4% en 2028, siendo las empresas pequeñas las más afectadas.
- Por lo tanto, es necesario que la solidaridad en el sistema de pensiones siga siendo financiada con impuestos generales y no con ahorros de los mismos trabajadores y que el aumento de la tasa de cotización sea destinado íntegramente al ahorro en cuentas individuales.

La reducción de la jornada laboral y el aumento del salario mínimo son dos leyes que entrarán en vigencia próximamente. En una economía donde la productividad no crece, ambas medidas impactarán el mercado laboral, especialmente al empleo formal. De aprobarse la reforma de pensiones que propone el Gobierno, un porcentaje de la cotización adicional iría destinado a un fondo colectivo, es decir, un impuesto al trabajo, que también tendrá un efecto negativo en el empleo.

Para evitar una tercera medida que vaya a impactar la creación de empleos formales es necesario que la solidaridad en el sistema de pensiones siga siendo financiada con impuestos generales y no con ahorros de los mismos trabajadores, reconociendo que el sistema de pensiones vigente ya incorpora un significativo componente de solidaridad.

GASTO EN PGU ES EQUIVALENTE A DESTINAR 3,5 PUNTOS PORCENTUALES DE COTIZACIONES A SOLIDARIDAD

La Pensión Garantizada Universal (PGU) fue creada en la ley en febrero de 2022, con el objetivo de reemplazar los beneficios de vejez que entregaba hasta entonces el pilar solidario, aumentando no solo el monto de los beneficios, sino que también la cobertura. En términos de esto, la PGU la reciben todos los mayores de 65 años, excluyendo únicamente al 10% de mayores ingresos. En cambio, el antiguo pilar

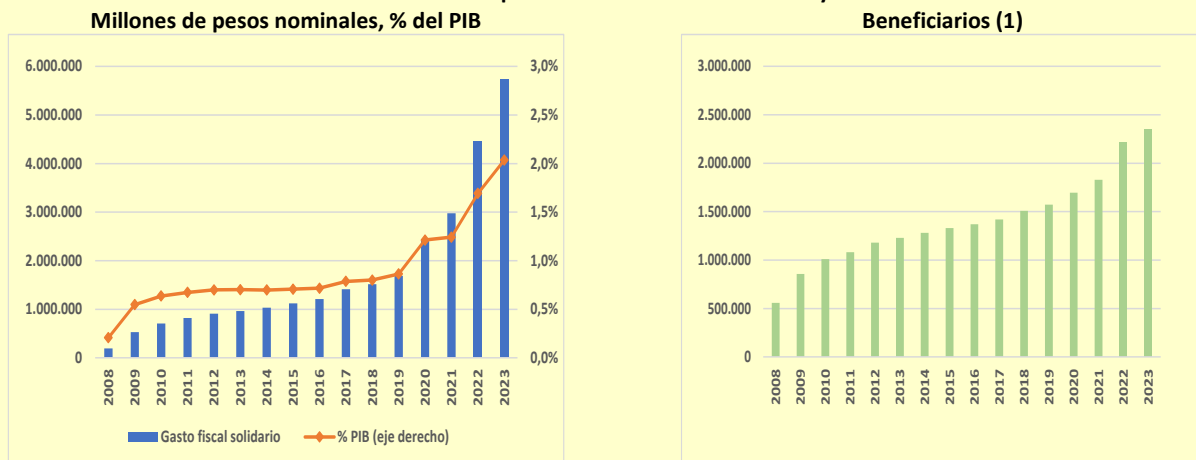
solidario beneficiaba al 60% de la población más vulnerable¹. La ampliación de la cobertura de la PGU, significó que solo en su primer año de implementación los beneficiarios aumentaron en 21%. En 2023, en tanto, fueron más de 2.350.000 los recibieron algún beneficio solidario previsional.

En cuanto al monto del beneficio, el alza financiada con recursos generales del Estado también ha crecido en forma importante. Entre la antigua pensión básica solidaria (destinada a personas que nunca habían cotizado) y la actual PGU el alza es de 9,3% en términos reales. La mayor alza se dio por el incremento para quienes recibían aporte previsional solidario (APS)². En efecto, el monto promedio de quienes recibían APS y que hoy reciben PGU, aumentó más de 70% (alza de \$91.000 mensuales).

Así, en 2023 se destinó exclusivamente a solidaridad en el sistema de pensiones un equivalente a 2% del PIB (más de US\$ 6.840 millones)³, equivalente a haber destinado 7 puntos porcentuales de cotización de los trabajadores a solidaridad. Si se compara con el nivel de gasto que existía en 2010⁴, el incremento de recursos por la creación de la PGU equivale a 0,8% del PIB, es decir, 3,5 puntos porcentuales de cotización.

EL GASTO PÚBLICO EN SOLIDARIDAD LLEGÓ A 2% DEL PIB EN 2023

Gráfico 1: Gasto público en beneficios solidarios y sus beneficiarios



(1) Beneficiarios de 2023 corresponden al promedio del año. Fuente: LyD en base a cifras del Consejo Consultivo Previsional, Banco Central y Superintendencia de Pensiones.

¹ También se amplió la cobertura de los beneficios solidarios de invalidez, que aumentó del 60% al 80% de la población más vulnerable.

² Beneficio otorgado a quienes cotizaron en el sistema de pensiones, pero que tenían una pensión final inferior a un monto determinado.

³ Tipo de cambio promedio anual de \$ 839,07.

⁴ Año en que se esperaba entrara en régimen el pilar solidario.

Es evidente que un esfuerzo fiscal de esta magnitud tendría efectos relevantes y son varios los estudios que, con distintas metodologías, han mostrado el impacto que tuvo la PGU en aumentar las tasas de reemplazo. Un estudio encargado por el Gobierno⁵, estimó que la mediana de tasa de reemplazo⁶ de todos los pensionados actuales es superior al 70% tanto para hombres como para mujeres, lo que deja a Chile por sobre la tasa promedio estimada para países desarrollados⁷. En el caso de las personas de menores recursos, dicha tasa de reemplazo es superior a 170%, es decir, sus pensiones prácticamente duplican el promedio de sus ingresos laborales.

Entonces, no es de extrañar que, desde la creación del pilar solidario a la fecha, la pobreza de los mayores de 60 años haya disminuido de 16,3% a 3,1%, siendo el tramo etario con menores niveles de pobreza.

La gran cantidad de recursos públicos que financian el componente solidario de nuestro sistema de pensiones releva la importancia de garantizar su financiamiento de manera sostenible en el tiempo. Es por ello que nuevos aumentos en el monto de la PGU, más allá de su reajuste por inflación, deben ser acotados y focalizados en ciertos grupos. Por ejemplo, mejorar el monto de la PGU para las mujeres que cumplan con un mínimo de años costaría el equivalente a 0,3% del PIB anual.

ALZA DE COSTOS PODRÍA LLEGAR A UN 43% AFECTANDO EL TRABAJO FORMAL

Más allá de los cambios de posición que ha tenido el Gobierno respecto a cuánto de los ahorros de los trabajadores irían a reparto, el hecho que parte de la cotización vaya a destinada a financiar un fondo colectivo, que no beneficia a quien genera esos recursos, sino que a un tercero, es un impuesto al trabajo que afectará el mercado laboral formal. Por lo tanto, si el Gobierno insiste con esta fórmula, su impacto se sumará al que tendrán la reducción de la jornada laboral de 45 a 44 horas (a partir del 26 de abril) y el aumento del salario mínimo a \$ 500.000 (en julio).

En efecto, el aumento del salario mínimo impactará a un número importante de empresas, siendo las más afectadas, las más pequeñas. Según la última encuesta

⁵ “Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios”, realizado por los economistas P. Benavides y R. Vergara (2024) y encargado por la Superintendencia de Pensiones y la Dirección de Presupuestos. Enero 2024.

⁶ La tasa de reemplazo (TR) es el porcentaje que significa el monto de pensión que recibe una persona respecto a la remuneración que recibió mientras trabajaba. Por lo tanto, su valor dependerá del periodo sobre el cual se calcule la remuneración. En este caso, los autores consideraron el promedio de los últimos 12 meses con ingresos.

⁷ Pensions at a Glance 2023. (OECD 2023).

suplementaria de ingresos (ESI 2022), el 41% de los asalariados formales tiene salarios inferiores a \$500.000. De este grupo, el salario promedio es de \$387.220, siendo las empresas más pequeñas (menos de 5 trabajadores) quienes tienen los salarios promedio más bajos: del total de trabajadores que se desempeñan en empresas de este tamaño, el 72% recibe un salario promedio en torno a \$375.000⁸.

Por lo tanto, si el Gobierno insiste con establecer un impuesto al trabajo⁹, como consecuencia de las tres reformas mencionadas, los costos laborales de las empresas podrían verse incrementados en 24,7% en 2024 llegando a 43,4% en 2028¹⁰, como se muestra en la Tabla N°1. Este aumento de costos representa un piso porque no considera alzas del salario mínimo después de 2025, pues ese año deberá tramitarse un nuevo proyecto de ley para su reajuste del sueldo mínimo¹¹.

LOS COSTOS LABORALES AUMENTARÍAN 24,7% EN 2024(*)

Tabla 1: Alza de costos laborales en empresas

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Incremento anual | | 6,1% | 4,4% | 4,7% | 3,5% |
| Incremento acumulado | 24,7% | 30,8% | 35,3% | 39,9% | 43,4% |

(*) El incremento acumulado de 2024 corresponde al costo por llevar el salario mínimo a \$ 500.000 y reducir la jornada laboral a 44 horas (que llega a 40 horas en 2028). A partir de 2025, se agrega el incremento de 1% de cotización adicional por la reforma de pensiones.

Fuente: LyD.

Si bien estos efectos impactarían a todas las empresas, serían más de 1.129.000 micros y pequeñas empresas¹² las más afectadas, quienes deberían buscar la forma de continuar operando con dicho significativo aumento en sus costos laborales. En ese sentido, las medidas pueden ser dejar de contratar a nuevos trabajadores; despedir a parte de sus actuales equipos trabajadores; y no es descartable que muchas de ellas dejen de funcionar formalmente, precarizando las condiciones de los trabajadores: sin cotizaciones para seguridad social ni para otros beneficios como

⁸ El salario mínimo vigente al momento en que se levantó la encuesta era de \$400.000. Sin embargo, el promedio estimado es inferior porque no controla por el número de horas trabajadas. Esto, porque lo que se busca es cuantificar todas las presiones de costo que enfrentarán las empresas.

⁹ Para efectos de este ejercicio se considera que 3 puntos porcentuales de la cotización adicional irían a financiar el seguro social propuesto por el Gobierno.

¹⁰ Esto, considerando los plazos de entrada en vigencia del anteproyecto de reforma, a partir de 2025.

¹¹ Tampoco considera el incremento salarial de grupos de trabajadores que ganan sobre el salario mínimo y que como consecuencia del aumento de éste presionan para tener un aumento remuneracional.

¹² Cifras de número de empresas según volumen de ventas del año 2022, extraídas de la base de datos del Servicio de Impuestos.

seguro de cesantía, por lo que tendrán trabajos más precarios e ingresos más inestables.

REFLEXIONES FINALES

En un mercado laboral que aún no recupera sus tasas de ocupación previas a la pandemia, el alza de costos laborales ya aprobados y los que podría significar un impuesto al trabajo para financiar las pensiones de los ya jubilados implicaría un fuerte golpe a la creación de empleos formales.

Para evitar nuevas distorsiones en el mercado del trabajo, debe tenerse presente que el pilar solidario del sistema de pensiones entrega el equivalente a 3,5 puntos porcentuales de cotización para financiar la PGU.

La magnitud de esos recursos debiera hacer tomar conciencia al Congreso para legislar equilibradamente mejoras a la PGU para un grupo determinado de la población y no perjudicar la creación de más empleos formales, fundamentales para obtener mejores pensiones.