



Cotización previsional aumenta desde 10% a 18,5%, en un plazo que puede ir entre 9 a 11 años:

El desafío inmediato que impone la reforma de pensiones a un abatido mercado laboral

Con un escenario de empleo “aún debilitado”, expertos creen que “era crucial que, al principio, el grueso fuera a capitalización individual”, para amortiguar impactos. En los primeros tres años, solo 0,25% se integra directamente a las cuentas personales.

JOAQUÍN AGUILERA R.

El impacto en el mercado laboral es uno de los puntos más sensibles de la reforma previsional, cuyo eje central radica en un incremento de la cotización para pensiones, equivalente a un 7% de las remuneraciones, con cargo al empleador. Desde el punto de vista del sector empresarial y los expertos, se ha planteado que dicho descuento implica un desafío relevante para el mercado laboral, a través de los costos salariales y de contratación.

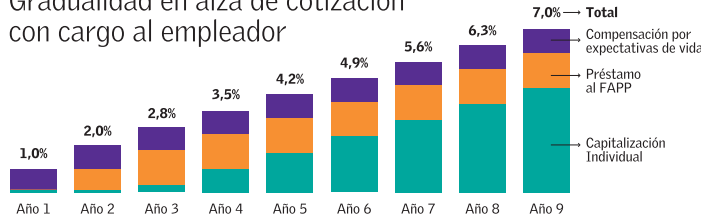
En el largo plazo, los datos del propio Ejecutivo proyectan un impacto negativo de 0,7% sobre la creación de empleo formal, lo que se traduce en unos 47.000 puestos de trabajo de hoy.

“La situación de base del mercado laboral no es buena, en cuanto seguimos en déficit de empleos respecto de la situación prepandemia (279 mil empleos)”, sostiene el economista David Bravo, director del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC. En este sentido, cree que “el mayor problema lo tenemos en el corto plazo”.

Primera etapa

La iniciativa, que ya fue aprobada en el Congreso, establece que la transición a la tasa de cotización final de 18,5% debe completarse en un plazo de nueve años. También contempla la opción de prolongar este proceso hasta 11 años, si es que los ingresos de la ley de cumplimiento tributario no cumplen con lo esperado. En los primeros tres años, sin embargo, apenas un

Gradualidad en alza de cotización con cargo al empleador



Nota: FAPP quiere decir Fondo Autónomo de Protección Previsional. (*) A contar del tercer año, el alza puede reducirse desde 0,7% anual a 0,5%, si se constatan ingresos fiscales por debajo de lo esperado.

Fuente: Dirección de Presupuestos

EL MERCURIO

0,25% se ingresa directamente a las cuentas de capitalización individual (ver infografía).

“Es el aumento en el año 1 y 2, de un punto porcentual, los que más me preocupan”, dice David Bravo.

La economista y directora de Evidencia de Pivotes, Elisa Cabezón, pone foco en la ausencia de la capitalización individual durante la primera fase de esta gradualidad, cuando el mercado laboral esté más estrecho. “Para efectos de fortalecer la inversión doméstica y el crecimiento, es más efectivo que se prioricen los puntos de cotización que van directo a las cuentas individuales. Esto suavizaría algo el impacto negativo del alza de cotización sobre los empleos formales”, dice.

Por su lado, el director del Observatorio del Contexto Económi-

co (Ocec) de la UDP, Juan Bravo, concuerda en que “era crucial que, al principio, el grueso fuera a capitalización individual (...), hoy el mercado laboral está muy debilitado y seguimos con un crecimiento mediocre, en torno al 2%, por lo que esto podría haber ayudado.

Dado que no es así, los efectos positivos del mayor ahorro previsional vía capitalización individual se materializarán con mayor fuerza dentro de varios años”.

Salarios y empleos

En cuanto al ajuste asociado a este proceso, Juan Bravo considera que se vislumbran distintos efectos. Por una parte, dice, la evidencia empírica muestra que las alzas de cotización “son traspasadas por el empleador total o parcialmente a los trabajadores

vía menores salarios líquidos, especialmente cuando su implementación se realiza con gradualidad, como es el caso”. Esto ocurre por la vía de menores reajustes en el tiempo o de nuevas contrataciones donde ya está internalizado el nuevo escenario de costos, añade.

Con todo, precisa que “esto no es posible en el caso de los trabajadores que ganan sueldos en torno al salario mínimo, puesto que en estos casos, el piso está determinado por ley. Por tanto, en este segmento el alza de la tasa de cotización generaría un efecto pernicioso sobre el empleo formal”.

Mitigaciones

Al proyectar el escenario laboral para 2025, David Bravo cree que están las condiciones para un resultado positivo, con medidas que aseguren un mayor crecimiento económico. Así, para

Sector privado pone foco en transición y más crecimiento

En el mundo empresarial han destacado el acuerdo político que permitió destrabar la reforma de pensiones, pero no desconocen elementos de preocupación y ponen un énfasis particular en los costos laborales asociados a una mayor cotización previsional.

La presidenta de Sofía, Rosario Navarro, señaló que valoran la mejora en las condiciones de jubilación, pero advierten que para sobrellevarla “se hace urgente el impulso de una agenda mucho más ambiciosa para recuperar la competitividad, reducir la carga tributaria y fomentar un mercado laboral dinámico”.

En la Cámara de Comercio de Santiago (CCS) recuerdan que “modelos previos, basados en un aumento de 6 puntos, estimaban una caída de hasta 3,4% en el empleo formal y una disminución del 5% en los salarios. Bajo el nuevo esquema, estos efectos se amplifican, impactando principalmente a mujeres, jóvenes y trabajadores mayores”.

“La reforma tiene elementos positivos en términos de aumen-

tar el ahorro previsional y mejorar las pensiones de los trabajadores, pero es fundamental considerar los impactos que podrían comprometer esos mismos objetivos. Se deben además mitigar los impactos con una agenda laboral que simplifique la inversión y cree incentivos importantes a la generación de empleo formal”, planteó María Teresa Vial, presidenta de la CCS.

El presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), José Pakomio, anticipó que “viene lo más difícil: implementarla de manera efectiva, asegurando que empleadores y trabajadores reciban la información, capacitación y asesoría adecuada”. Añadió que “es fundamental estar alerta para que los mayores costos no terminen deteriorando la viabilidad de las empresas, considerando además que la discusión sobre políticas laborales no termina aquí y debemos recordar estos desafíos en los futuros debates, asegurando que cada reforma fortalezca el desarrollo del país sin poner en riesgo su competitividad”.

compensar el efecto negativo de la mayor cotización, plantea que “el Gobierno idealmente tendría que hacerle espacio a este incremento. ¿Cómo? Básicamente, abandonando sus enunciados de reforma que incrementan los costos de contratación, como la negociación multinivel o el aumento adicional del salario mínimo (la CUT habló de \$650.000). Ayudaría a mejorar las expectativas que el Gobierno así lo hiciera”.

Cree que también es deseable “poner piedras” de una agenda procrecimiento, “que es lo que

nos aseguraría poder asimilar mejor estos necesarios aumentos en costos requeridos para las mayores pensiones”.

Juan Bravo también cree que hay elementos para contrarrestar este escenario. Los más relevantes, enumera, son “aumentar nuestra capacidad de crecimiento de mediano plazo, rediseñar regulaciones laborales que desincentivan la contratación formal e implementar políticas públicas que reduzcan los elevados costos de la formalidad laboral, junto con estímulos concretos a la formalidad”.