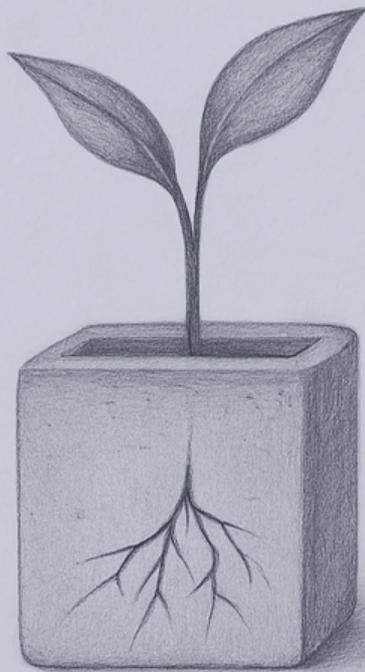
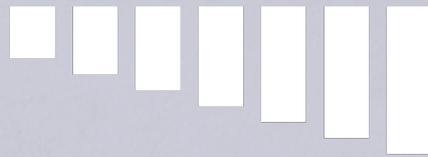


PIVOTES



## CRISIS 4: EMPLEO ESTANCADO

Centro de Incidencia Pública Pivotes

# NUESTRO LLAMADO A LA ACCIÓN

## Más empleo formal como palanca de desarrollo humano y protección social

Hace más de una década ha estado en el centro del debate público la demanda por más y mejores derechos sociales en pensiones y salud, mejores servicios públicos y mayor protección y seguridad antes los vaivenes de la economía. Esta demanda se hizo aún más pertinente por los efectos de la pandemia. Existe un mecanismo que nos acerca a estas aspiraciones: el empleo formal.

Para facilitar el acceso de los sectores más excluidos de las oportunidades del trabajo formal (mujeres, jóvenes y adultos mayores), que deben conciliar trabajo con sus diversos proyectos de vida, es imperativo incorporar al marco regulatorio mayores espacios de adaptabilidad y flexibilidad laboral, tanto temporal como espacial.

Es también fundamental bajar el costo de contratación, asociado, por ejemplo, a la elevada indemnización por años de servicio que no dialoga con la creciente movilidad entre sectores productivos o entre empresas que demanda la economía del siglo XXI.

Finalmente, y no menos importante, debemos recuperar la dinámica del crecimiento para que los emprendimientos productivos tengan la oportunidad de expandirse, y generar empleos formales.

## Trabas, tensiones y percepciones instaladas

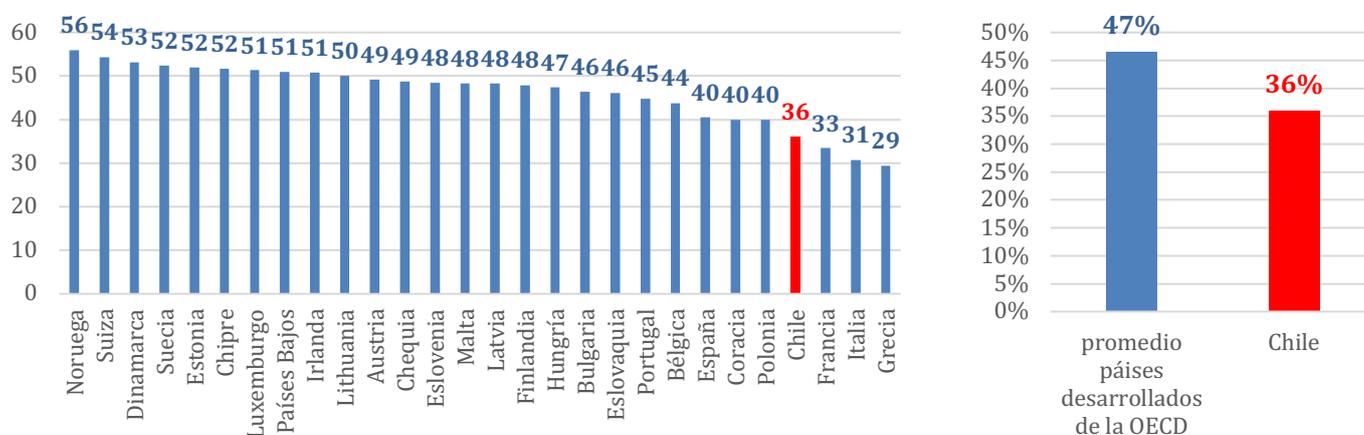
- Los chilenos están exigiendo mayor protección social (mejor salud, pensiones, protegerse ante los vaivenes de la economía), y la fuente de esta mayor protección, el empleo formal, está estancada hace 10 años. Esto afecta con especial severidad a las mujeres, jóvenes a los adultos mayores y los hogares 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 a 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 libres para pactar la modalidad de trabajo y sus condiciones”.

- 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 que funciona en piloto automático y que, por lo tanto, llegó el momento de desplazar las agendas de crecimiento y productividad, por políticas públicas redistributivas que enfrenten la desigualdad. Mientras, el progreso económico y social se ha estancado, lo que ha ralentizado la generación de trabajos de calidad, frustrando muchos proyectos de vida y las expectativas de las personas.
- En Chile las altas indemnizaciones por despido encarecen la contratación formal e impiden la correcta asignación de los trabajadores en la economía, repercutiendo en menores salarios y oportunidades de empleo para los chilenos. Pero cualquier intento de rediseñar el sistema de indemnización que favorezca la contratación y aumentos de salarios es visto como abuso por parte de las empresas y precarización laboral.

## 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.
- Una forma de evaluar el acceso de los chilenos a la seguridad social es a través del porcentaje de la población en edad de trabajar (mayor de 14 años) con contrato de trabajo que realiza sus cotizaciones sociales. Este índice lo llamaremos la “cobertura del empleo formal”.
- ¿Cómo está la cobertura de formalidad en Chile respecto a los países desarrollados de la OECD? En Chile un 36% de la población mayor de 14 años tiene empleo formal, mientras que en estos países el porcentaje es un 47%. ¡Es una brecha de 11 puntos porcentuales! La puerta a mejor seguridad social es el empleo formal, si aspiramos a tener los mismos derechos sociales que esos países, 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 1. PIB per cápita real (en millones de pesos) y cobertura del empleo formal (en %)

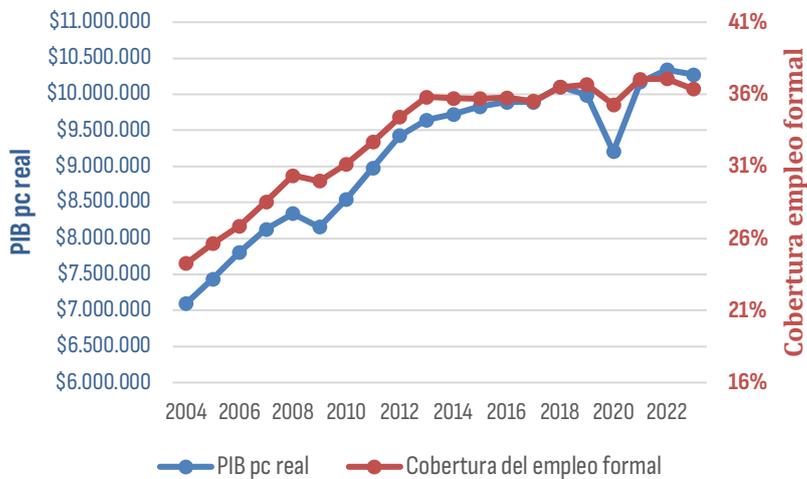
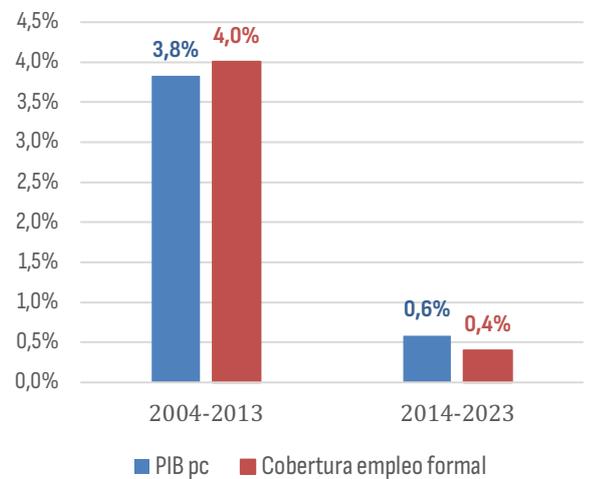


Figura 2. Crecimiento anual del empleo formal y del PIB PC, por periodo

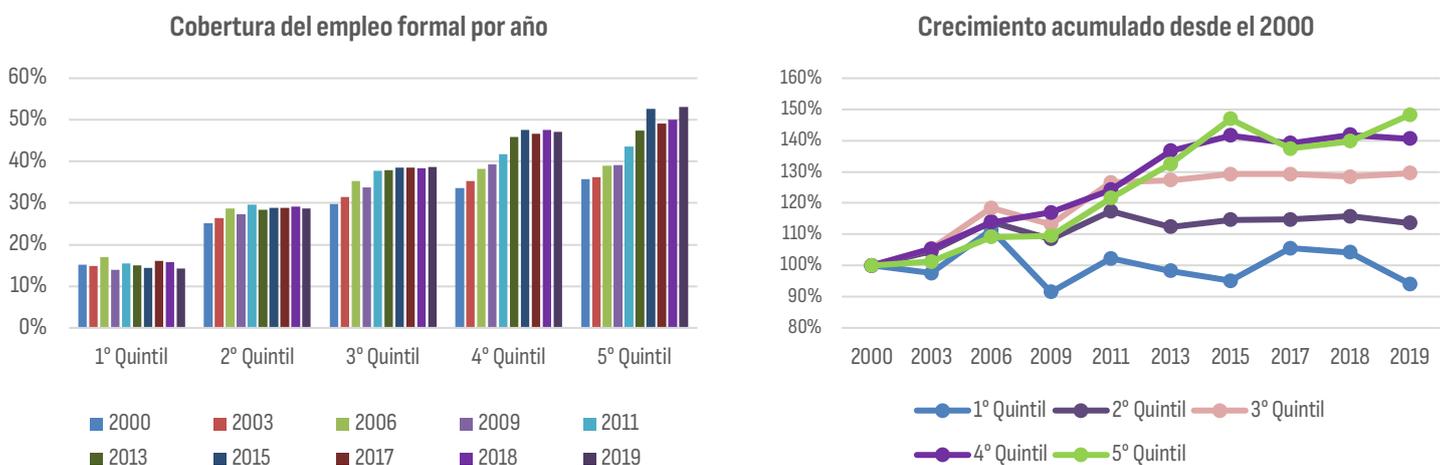


**Cobertura del empleo formal = % de la población en edad de trabajar con empleo formal (cotiza)**

**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, 2003-2015, todos los quintiles de ingreso de los hogares 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.

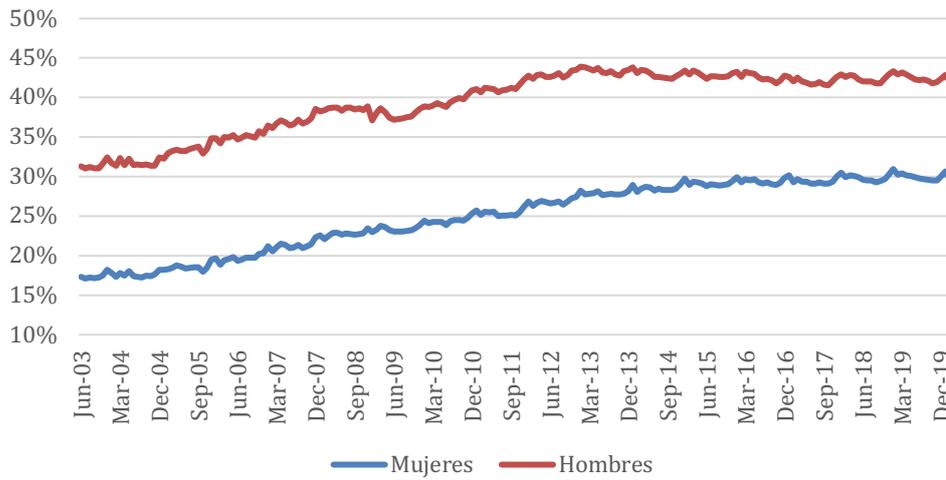
Figura 2. Porcentaje de población en edad de trabajar (15 o más años) con empleo formal, por quintil de ingreso de los hogares



**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).

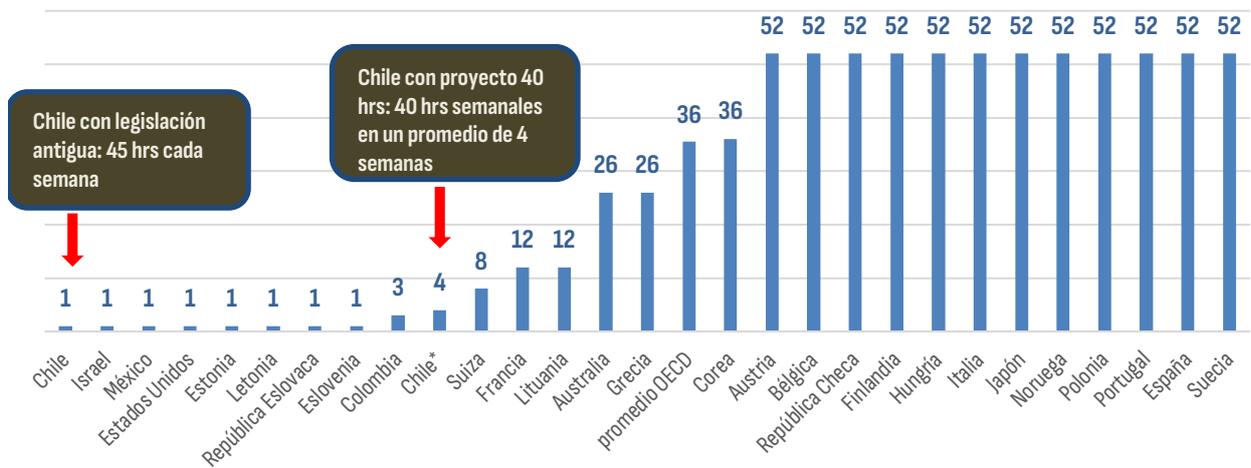
**Figura 3. Porcentaje de la población en edad de trabajar con empleo formal, Chile**



**\*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 de flexibilidad laboral con la ley de 40 horas aprobada en marzo 2023, Chile es de los pocos países de la OECD que no permite promediar el límite máximo de horas ordinarias de trabajo durante un período de referencia superior al mes.

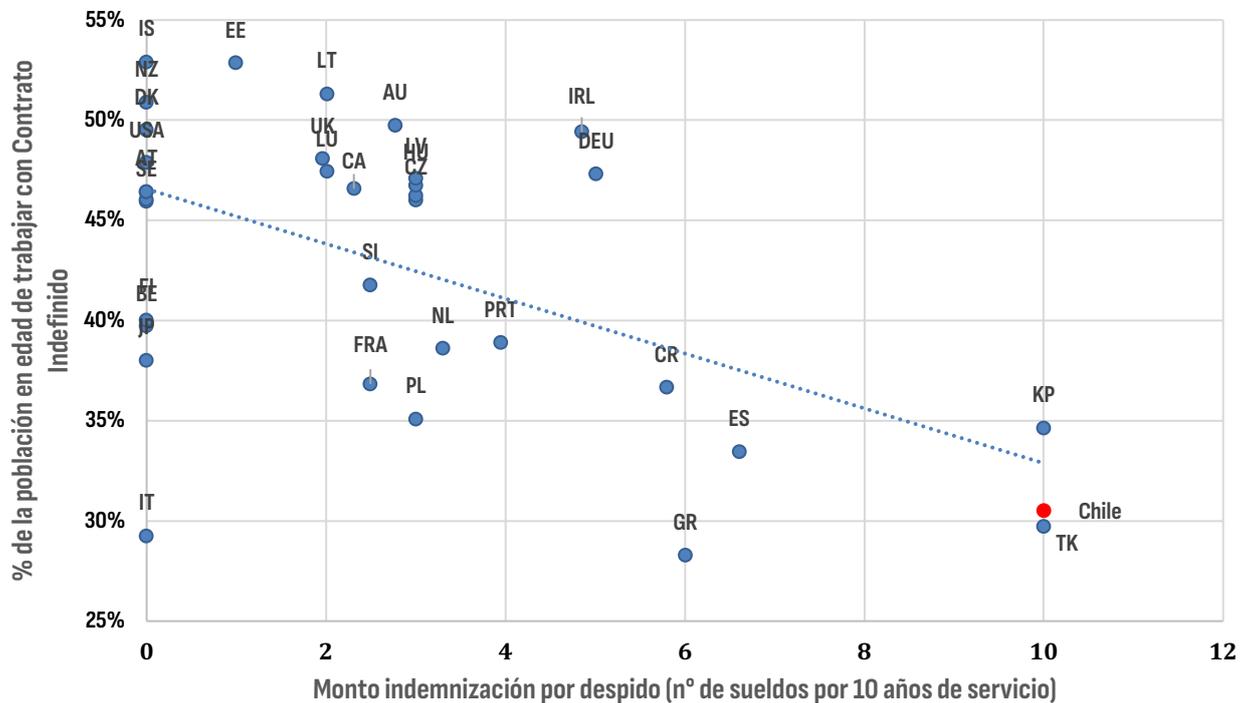
**Figura 4. Periodo de referencia para calcular el límite de horas semanales ordinarias (número de semanas)**



**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 el promedio de las OECD es de sólo 3 meses. Esto encarece la contratación, desincentiva la movilidad de los trabajadores entre las empresas y sectores productivos, traduciéndose en menor creación de empleos de calidad y menores salarios. De esta forma, Chile es el país de la OECD con el mayor monto de indemnización y con la menor cobertura de empleos con esta protección.

**Figura 5. 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. Stat

- 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.

## El "Policy Package" para romper la inercia

- Debemos avanzar en políticas públicas que faciliten e incentiven los empleos formales:
  - Establecer un sistema alternativo de indemnización por despido, con costo similar al que predomina entre los países miembros de la OCDE, acompañado de un fortalecimiento del Seguro de Cesantía que entregue prestaciones independientes si el trabajador fue despedido o si renunció voluntariamente. Esto permitirá reducir las distorsiones en el mercado laboral que provoca nuestro actual sistema de indemnización, aumentando las oportunidades de empleo de calidad para los chilenos.

- Proyecto de Ley para profundizar los espacios de flexibilidad y adaptabilidad laboral, colocando los resguardos para no caer en una desregulación y precarización del empleo. La mayor flexibilidad y adaptabilidad laboral permite una mayor compatibilidad entre empleo, familia y distintos proyectos de vida, y está asociado a una mayor productividad y mejores salarios. Chile es de los países de la OECD con la jornada laboral más rígida.
- Promover medidas que faciliten la participación de los adultos mayores en el mercado formal para lograr una postergación gradual de la edad de jubilación.

Conoce más de nuestras propuestas en el siguiente enlace: [www.hagámonoscargochile.cl](http://www.hagámonoscargochile.cl)

## Bibliografía

- Abud, M. y Ugarte G. (2022). Trabajadores informales: ¿Que sabemos de su bienestar social? Centro de Estudios Públicos, Puntos de Referencia N° 624, octubre 2022.
- Berniell, I., Berniell., De la Mata, D., Edo, M., & Marchionni, M. (2020). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*.
- Cabezón, E., Cases, R., Feliú, J. 2023. Injbn. Centro de Estudios Públicos, Puntos de Referencia N° 656, abril 2023.
- Gollin Douglas (2008). "Nobody's Business but My Own: Self-Employment and Small Enterprise in Economic Development". *Journal of Monetary Economic*
- La Porta, Rafael, Andreid Shleifer (2014). "Informality and Development". *Journal of Economic Perspectives*.
- McCaig, Brian, Nina Pavcnik (2015). "Informal Employment in a Growing and Globalizing Low-Income Country". *American Economic Review*.
- Rau, Tomás. (2010). El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía chilena*, 13(1), 39-59.
- Rau, Tomás. (2012). Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente.
- Superintendencia de Pensiones y Dirección de Presupuesto de Ministerio de Hacienda (2024). "Estudio sobre tasas de reemplazo en el sistema de pensiones chileno y sus proyecciones bajo distintos escenarios". [https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15856\\_recurso\\_1.pdf](https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-15856_recurso_1.pdf)
- Kumler, Todd., Verhoogen, E. & Frías, J. (2020). Reclutamiento de empleados para mejorar el cumplimiento del impuesto sobre la nómina: Evidencia de México. *La Revista de Economía y Estadística* 2020. Doi: [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00907](https://doi.org/10.1162/rest_a_00907)