



B 4

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

EL MERCURIO
MARTES 16 DE JUNIO DE 2026



El Presidente José Antonio Kast y el ministro del Trabajo, Tomás Rau, firmaron ayer las indicaciones al proyecto de sala cuna.

Gobierno ayer firmó indicaciones Similar al proyecto de Piñera I: La fórmula compensada para destrabar sala cuna

J.P. PALACIOS

En agosto del año 2013, el entonces presidente Sebastián Piñera firmó el proyecto de ley que daba acceso universal al beneficio de sala cuna. El financiamiento de esa iniciativa provenía de una redistribución de un punto de la cotización del seguro de cesantía que pagan los empleadores.

Trece años después, en las indicaciones que ayer suscribieron el Presidente José Antonio Kast y el ministro del Trabajo, Tomás Rau, se considera un esquema financiero similar al planteado durante la primera administración de Piñera.

Con el fin de no elevar los costos laborales y no crear un nuevo impuesto al trabajo, las emiendas contemplan la creación de un fondo de sala cuna, el que, en el caso de los trabajadores dependientes, será financiado por una cotización de cargo del empleador de 0,35%.

MONTO Una instancia técnica será la encargada de proponer el valor del aporte para sala cuna.

Este porcentaje de cotización será compensado en igual magnitud con una reducción de la tasa de aporte de cargo del empleador, y una reducción de 0,15% de la tasa de cotización al Fondo de Cesantía Solidario. Ello significa que 0,35 puntos que iban a cesantía ahora se ocuparán en sala cuna, con lo que el aporte neto de la empresa al seguro bajará de 2,4% a 2%.

Las últimas indicaciones para sala cuna enviadas por el gobierno anterior consideraban una cotización adicional neta de 0,2%. Ese número provenía de un aporte adicional de 0,3% del

Entre los especialistas hay consenso en que no se creará un nuevo impuesto al trabajo, pero se advierte que podría haber impacto en el debate de cambio al régimen de indemnización.

empleador, al que a su vez se le reduce 0,1%, lo que tiene que pagar por seguro de cesantía.

En el Ejecutivo aseguran que, de acuerdo con proyecciones realizadas por la Superintendencia de Pensiones, este cambio no pone en riesgo la sustentabilidad a largo plazo de los fondos de cesantía. A abril el patrimonio total de estos fondos era de US\$ 16.361 millones. La reforma de pensiones indica que, con los mismos fondos de cesantía, se financiará el seguro de lagunas previsionales.

También en las emiendas se asepe que existirá un aporte fiscal de 11.631 UTM (aproximadamente \$10 mil millones) en los dos primeros años siguientes a la publicación de la ley. En caso de que los recursos del fondo sean insuficientes, la diferencia será de cargo fiscal.

El proyecto contempla una gradualidad de cuatro años y alcanzará, en régimen, a aproximadamente 50.000 niños. No habrá copago obligatorio de parte de los empleadores.

Propuesta compensada

María José Bosch, investigadora de la Escuela de Negocios del ESE de la U. de los Andes, comenta que el diseño de la propuesta "compensa la nueva cotización con una rebaja al seguro de cesantía, de modo que no au-

menta el costo total". El exdirector del Trabajo Marcel Alborno menciona que las indicaciones "se hacen cargo de los importantes aumentos de costos laborales que se han dado en el último tiempo en salario mínimo, reducción que impone la ley de 40 horas y el aporte de empleadores a la reforma de pensiones".

Juan Bravo, director del Ocec de la UDP, apoya la línea de los cambios planteados, pero advierte que rebajar el monto de la cotización que va al seguro de cesantía implicará un esfuerzo mayor en el futuro si se desea sustituir el actual sistema de indemnización por años de servicio por un seguro de cesantía fortalecido. "Todas las propuestas que están sobre la mesa para este efecto toman como base la cotización que se realiza en la actualidad al seguro de cesantía, por lo que al reducir la, posteriormente se requerirá una cotización mayor para lograr las mismas compensaciones", dice.

Guillermo Riquelme, docente de la U. Autónoma, cree que más allá del consenso respecto del objetivo de la cuna universal, resulta necesario debatir la fórmula de la propuesta para financiar su implementación.

Desde Comunidad Mujer, su presidenta Magdalena Browne, pidió que "la tramitación parlamentaria sea expedita, aprovechando este impulso para avanzar en la dirección que Chile necesita".

En un año, la fuerza laboral cayó un 8%. Los venezolanos en el mercado laboral disminuyen a una velocidad inédita y suman seis meses a la baja

JOAQUÍN AGUILERA R.

En los últimos 12 meses, más de 45 mil venezolanos que participaban del mercado laboral en Chile lo abandonaron. Desde que la migración desde el país caribeño hacia Chile explotó, los registros del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) nunca habían mostrado un descenso tan marcado en la presencia laboral de este grupo.

Más allá de un dato puntual, un análisis del Observatorio del Contexto Económico (Ocec) de la U. Diego Portales da cuenta de que esta inédita variación se instala sobre una tendencia gradual, pero creciente. En el trimestre móvil comprendido entre febrero y abril, la fuerza laboral de los venezolanos (quienes tienen un trabajo o lo buscan) registró una inédita disminución anual de 8%, completando así un período de seis meses consecutivos a la baja (ver gráfico).

Esta variación se compone exclusivamente de una caída en el total de ocupados de nacionalidad venezolana, y el fenómeno ha sido tan evidente que también impacta en el cuadro general del empleo nacional: si en el trimestre que termina en abril se registran 68.299 nuevos puestos de trabajo, al excluir la "deserción" de los venezolanos, el saldo asciende a 113.813 nuevas plazas.

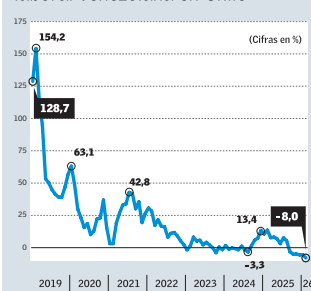
"Competencia" entre profesionales

Desde la perspectiva económica, la caracterización de agosto los trabajadores venezolanos que salieron del empleo en los últimos 12 meses da pistas sobre sus motivaciones. En su totalidad son personas que viven desde hace cinco años o menos en Chile, y el 84,4% de ellos ocupaban puestos de trabajo informales o en el "subempleo", es decir, en una jornada parcial o en labores para las cuales estaban sobrecualificados.

Este último punto es especialmente relevante: más de la mitad de la fuerza de trabajo venezolana en Chile cuenta con educación superior completa, pero un 62,2% de quienes se incorporaron el último año corresponden a este grupo. En este sentido, el director del Ocec-UDP, Juan Bravo, sostiene que "la mayoría

"Recién" llegados, subempleados y profesionales son quienes más han desertado, por factores como deterioro en sus ingresos y nuevas oportunidades.

Crecimiento anual de la fuerza laboral venezolana en Chile



Fuente: Ocec-UDP en base a datos procesados del INE

de quienes tienen dicho nivel educativo y están ocupados están subempleados por calificaciones, es decir, ejerciendo empleos de mediana o baja calificación que no son acordes a su nivel educativo. En ese sentido, no es sorprendente que ese perfil de venezolanos esté cambiando gradualmente a abandonando el país".

De acuerdo con Rodolfo Noriega, presidente de la Fundación Defensoría Migrante, este fenómeno es uno de los que más han afectado la participación laboral venezolana. "Cuando había pocos profesionales venezolanos acá en el país y ofrecían sus servicios a bajo costo, evidentemente eran preferidos y contratados más. Ahora hay mucha competencia entre ellos mismos, no es que la situación económica en general del país sea tan crítica que genere salidas", afirma.

Este es el caso de Crisbel López, abogada de origen venezolano, que ahora trabaja como reparadora y lidera el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aplicaciones y Plataformas de servicios (Sintapp).

"Yo soy abogada y, para poder formalizarme, tengo que prácticamente hacer la carrera nuevamente. Es un costo grande, entonces varios compañeros trabajan como delivery para poder apoyarse por un tiempo y luego hacen sus trámites para validarse", relata.

De todos modos, lo más importante es comprender que en un sistema de capitalización individual — el único viable con la demografía actual — las cotizaciones no son un impuesto para los trabajadores, sino una obligación legal de diferir ingresos en el tiempo para financiar la vida pasiva. Lo razonable es que sean financiados por ellos mismos. Solo en un esquema de reparto, donde la cotización sí constituye un impuesto al trabajo, tiene sentido discutir quién debe cargar con ella. Esta distinción es parte de la educación previsional que hemos dejado de lado por décadas, y que explica en buena parte el problema de las bajas pensiones.

Déficit fiscal y desempleo: dos pájaros de un tiro



CECILIA CIFUENTES

La tesis de la "Emergencia Laboral" que planteó David Bravo hace casi tres años se ha ido confirmando mes a mes. Cuarenta meses con una tasa de desempleo superior al 8% y una tasa de ocupación que todavía no logra recuperar el nivel previo a la pandemia, son señales de alarma que no podemos seguir ignorando. No se trata de un fenómeno global explicado por el cambio tecnológico: en la OCDE la ocupación ha aumentado y el desempleo ha caído, y algo similar ocurre en la región. El problema es nuestro, y parece ser bastante estructural.

Frente a este diagnóstico, la creación de empleo formal debe ocupar el primer lugar de la agenda de políticas públicas. La buena noticia es que este Gobierno, a diferencia del anterior, le está dando prioridad al desafío.

Un segundo frente de preocupación es la situación fiscal. En las últimas semanas ha encabezado los titulares con razón; el deterioro de los últimos años es ya demasiado evidente para disimularlo. El Gobierno reconoció que no podrá cumplir la meta de equilibrio en las cuentas públicas al año 2030, incluso después de los ajustes de gasto ya realizados. La contención del plazo es una necesidad de corto y mediano plazo. También en esta materia, afortunada-

mente, las acciones y señales apuntan en la dirección correcta.

¿Es posible avanzar simultáneamente en ambos desafíos? Es difícil. Fomentar el empleo formal suele requerir subsidios, descuentos de carga tributaria y políticas de capacitación. Estas herramientas son útiles, pero tienen un costo fiscal.

CUARENTA MESES CON UNA TASA DE DESEMPLEO SUPERIOR AL 8% Y UNA TASA DE OCUPACIÓN QUE TODAVÍA NO LOGRA RECUPERAR EL NIVEL PREVIO A LA PANDEMIA, SON SEÑALES DE ALARMA QUE NO PODEMOS SEGUIR IGNORANDO.

No obstante, existe una opción de política que podría avanzar en ambos objetivos al mismo tiempo: establecer que los 4,5 puntos porcentuales adicionales de cotización que van a las cuentas individuales — en el marco de la reforma de pensiones — sean de cargo del trabajador y no del empleador, moderando de esta forma el imparable aumento de costos laborales del último cuatrienio. La distinción podría parecer irrelevante, ya que, dado que la elasticidad de oferta de trabajo es menor que la elasticidad de demanda, la carga suele caer finalmente en los

trabajadores, independiente de lo que se establezca legalmente. Es cierto, pero la forma en que se paga importa. Cuando la cotización es de cargo del empleador, los trabajadores se pagan con un mix de menores salarios reales, mayor informalidad y mayor desempleo. Cuando es de cargo del trabajador, el efecto es menor sobre el líquido directamente, atenuando los impactos en

informalidad y sin un efecto en desempleo. Dada la situación actual del mercado laboral, esta es una alternativa que parece ser mejor para los trabajadores. Debemos recordar además que para el trabajador no se trata de un impuesto, sino de una obligación legal de destinar un mayor porcentaje de su ingreso al ahorro, en una magnitud que ni siquiera alcanza a compensar el aumento de expectativa de vida de las últimas décadas. Se trata finalmente de dejar de tratar a los ciudadanos como menores de edad, y hacernos más responsables de su vida pasiva.

Los efectos positivos no se obtienen solo en el mercado laboral, sino también en las cuentas fiscales. La cotización de cargo del empleador tiene un impacto fiscal significativo, no solo porque el Estado debe hacerse cargo del costo de las cotizaciones de los funcionarios públicos, sino también por el impacto tributario de los mayores costos laborales del sector privado. La cifra no es menor: según el informe financiero de la reforma previsional, el ahorro podría alcanzar cerca de US\$ 1.300 millones anuales en régimen. Se podría financiar con estos recursos un generoso fondo de sala cuna universal, programas de capacitación de mucho mayor duración e impacto que el actual Sence y políticas de subsidios a la contratación de grupos vulnerables.

De todas formas, lo más importante es comprender que en un sistema de capitalización individual — el único viable con la demografía actual — las cotizaciones no son un impuesto para los trabajadores, sino una obligación legal de diferir ingresos en el tiempo para financiar la vida pasiva. Lo razonable es que sean financiados por ellos mismos. Solo en un esquema de reparto, donde la cotización sí constituye un impuesto al trabajo, tiene sentido discutir quién debe cargar con ella. Esta distinción es parte de la educación previsional que hemos dejado de lado por décadas, y que explica en buena parte el problema de las bajas pensiones.