



alumni  
Dirección de Egresados,  
Empleabilidad y Redes

# PANEL LABORAL UNAB

Informe encuesta N°5  
"Sistema de pensiones"  
Julio 2023

Autora: Francisca Espinoza





*La reforma al sistema de pensiones es una discusión que se encuentra presente hace años en la contingencia nacional. Sin embargo, aún no se ha llegado a acuerdo sobre cuáles son las reformas pertinentes y en qué grado cumplen con el objetivo de aumentar las jubilaciones de quienes ya se encuentran fuera del mercado laboral. Entre los aspectos que están en el debate hoy, se postula un aumento en la tasa de cotización, aunque sin consenso en cuánto se debe destinar de forma íntegra al ahorro del trabajador y cuánto a solidaridad. También sobre la organización industrial del sistema, donde se propone la disolución de la estructura actual de las administradoras de fondos previsionales para pasar a ser inversores, pero que no se encargan del aspecto administrativo de los ahorros, asignando esta tarea a un ente público, entre otras aristas que se encuentran dentro del debate.*

*Por su parte, expertos han enfatizado en que las aristas de la reforma no ponen énfasis en problemas más estructurales que son parte del mercado laboral y afectan directamente el monto de las pensiones. Entre ellos, se mencionan el aumento de la edad de jubilación, en línea con lo que están haciendo países desarrollados, o con mecanismos que permitan disminuir el porcentaje de personas activas laboralmente que no se encuentran cotizando, ya que las cifras son preocupantes sobre todo en los quintiles más bajos donde entre un 56,9% y 38,5% no cotiza.*

*En esta versión del Panel Laboral UNAB se consulta a los y las expertas sobre cómo la reforma de pensiones podría impactar en el empleo y cómo, la sostenida discusión respecto a qué considerar o no, ha generado incertidumbre en el mercado laboral y, por tanto, ha afectado las decisiones contractuales de las empresas.*

# I. RESULTADOS

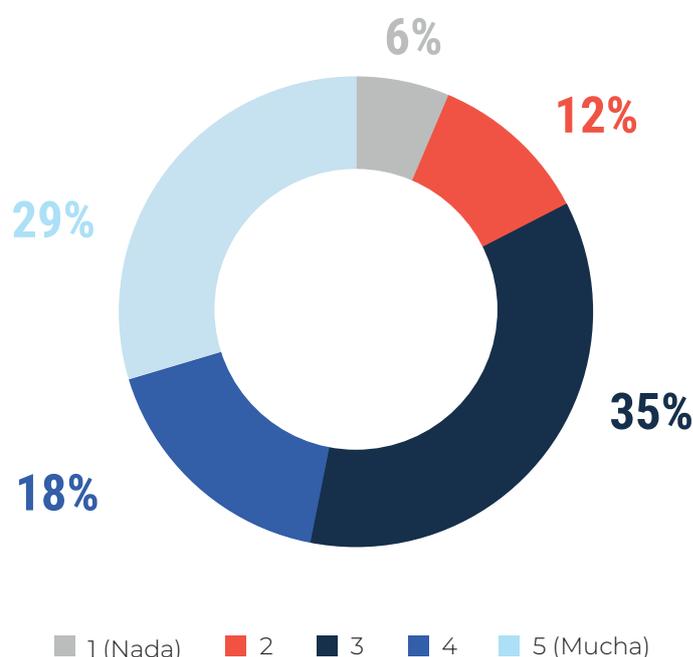
La encuesta N°5 del Panel Laboral UNAB<sup>1</sup> abordó 5 preguntas relacionadas con la reforma de pensiones y los distintos elementos que se han propuesto respecto a ésta. Se obtuvo una tasa de respuesta de 85% y fue aplicada desde el 25 de julio hasta el 1 de agosto.

A continuación, se encuentra un análisis de las respuestas y reflexiones entregadas por los head hunters que integran el Panel Laboral UNAB.

## SISTEMA DE PENSIONES

### Pregunta 1:

De 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es mucha, ¿Qué nivel de incertidumbre genera la reforma previsional sobre el mercado laboral?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°5 Panel Laboral UNAB.

La primera pregunta se enfoca en el nivel de incertidumbre que genera la reforma previsional sobre el mercado laboral, donde 1 corresponde a nada de incertidumbre y 5 a mucha incertidumbre. En este caso, solo el 6% de los expertos contesta que la discusión sobre la reforma previsional genera nada de incertidumbre, mientras que un 47% contesta que entre 5 y 4, y un 35% evalúa en 3 el nivel de incertidumbre generada por la discusión. Entre las respuestas de los head hunters se argumenta que existe, debido a esta y otras reformas que se han

llevado a cabo, un aumento del costo de mano de obra en un contexto de debilidad económica que afecta las decisiones dentro de las empresas, y genera grandes incentivos a comenzar procesos de automatización dentro de ellas. Por el contrario, quienes no consideran que se generará un nivel considerable de incertidumbre enfatizan que el mercado ya internalizó el aumento de cotización y por tanto no tendrían que haber efectos en el futuro.

“ Los cambios propuestos por la autoridad van contra las evidencias técnicas que hay sobre los modelos de reparto (parcial o total). El incentivo empresarial será de mucha cautela en las contrataciones y mucha agresividad en racionalizar estructuras y automatizar”.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting

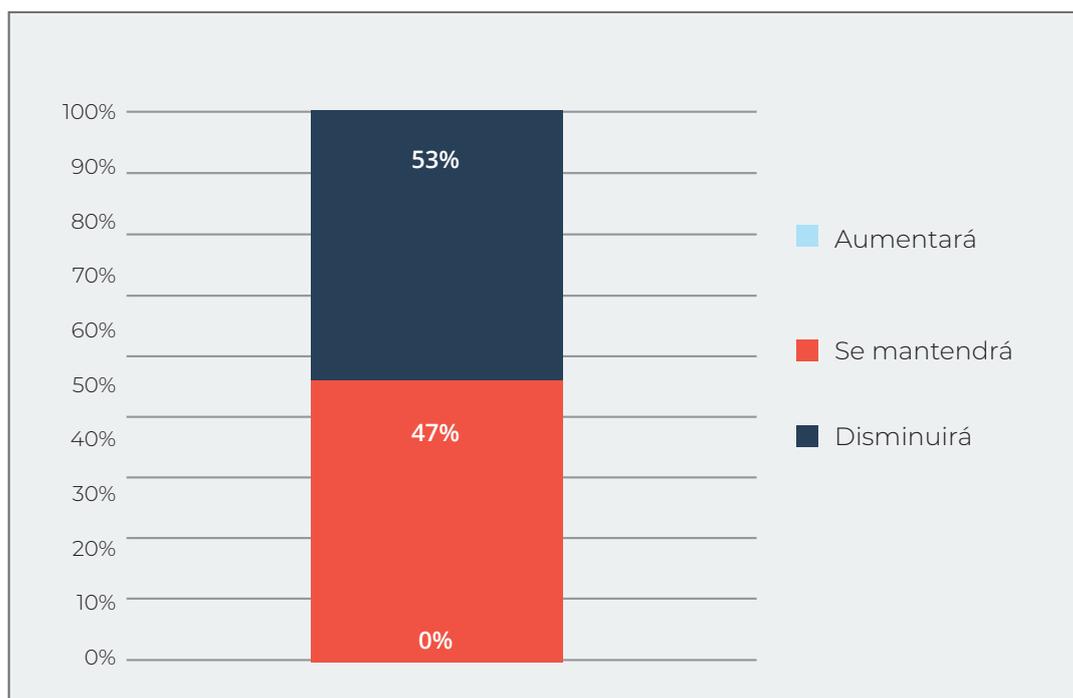
“ En relación a la nueva reforma previsional, es posible que ésta no sea muy favorable para el empleo, ya que se debe revisar cuánto de la mayor cotización puede traspasar el empleador al trabajador, a través de ofrecer menor remuneración a las nuevas contrataciones, incorporando en sus costos de contratación el costo que el trabajador tiene, incluido el 6%”.

Patricia Codecido, Global Jobs

<sup>1</sup> Los integrantes del Panel se encuentran en la Tabla N°1 en el Anexo.

## Pregunta 2:

¿Considera que un aumento de cotización previsional del 6% con solidaridad, en el largo plazo, aumentará, mantendrá o disminuirá el empleo formal?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°5 Panel Laboral UNAB.

Como siguiente aspecto a abordar, se pregunta por el efecto que tendría un aumento en la tasa de cotización en la informalidad laboral a largo plazo. Distintas visiones consideran que no existirá cambio significativo, mientras que otras establecen que habrá un aumento del trabajo informal, ya que el efecto del “impuesto al trabajo” sería más fuerte.

“En el corto plazo disminuye el empleo formal, pero en el largo plazo debería mantenerse, ya que las sociedades van madurando y asumiendo una mayor responsabilidad colaborativa ciudadana”.

Ornella Bono, Humanitas Executive Search

“Se deberían generar de forma paralela a la reforma provisional medidas que incentiven la formalización del empleo”.

Francisca López, Althus Partners

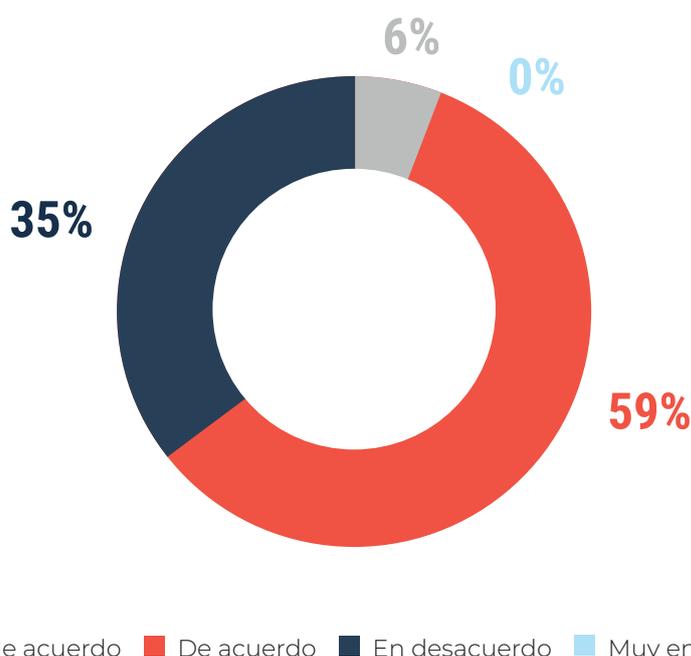
“Especialmente en pequeñas empresas, que no tienen las mismas espaldas financieras que las grandes para asumir este incremento, con lo cual se podría incentivar el trabajo informal y destruir el empleo, debido al aumento en los costos laborales”.

Patricia Codecido, Global Jobs

Cuando se le consulta al Panel, un 53% considera que el empleo formal disminuirá, mientras que un 47% responde que se mantendrá. Nadie responde que aumentará. Entre los argumentos de los expertos se observa un consenso en que en el corto plazo existiría un aumento en la informalidad, sin embargo, en el largo plazo es donde hay diferencias en las respuestas de los head hunters.

### Pregunta 3:

¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente frase? “Los empleadores están esperando más claridad sobre la reforma previsional para tomar decisiones en cuanto a nuevas contrataciones”.



■ Muy de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Muy en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°5 Panel Laboral UNAB.

Ahora se pregunta sobre si el resultado de la reforma de pensiones estaría condicionando las decisiones de los empleadores. Aquí, un 65% del panel está de acuerdo o muy de acuerdo, mientras que un 35% se manifiesta en desacuerdo. En general se encuentra consenso en los argumentos de quienes se encuentran de acuerdo y en desacuerdo,

“Sin duda que las contrataciones normales y necesarias para el funcionamiento normal de la empresa no van a esperar esta definición, pero sí aquellas que impliquen inversiones, proyectos y/o nuevos desarrollos”.

Diego Hurtado, Excellentium.

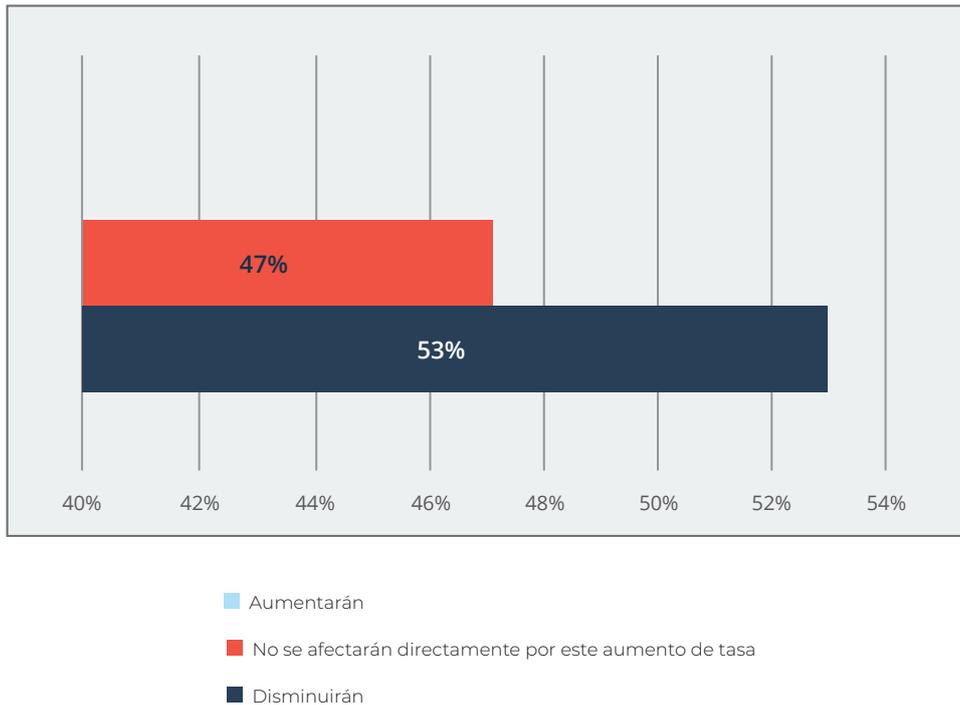
“El escenario de una cotización adicional por el 6% ya está más claro, por lo cual las grandes empresas ya lo podrían estar considerando dentro de sus proyecciones. Sin embargo, puede ser que las pequeñas empresas sí tengan que evaluar la real necesidad de sus futuras contrataciones”.

Francisca López, Althus Partners.

ya que argumentan que, respecto a las decisiones de contratación normales, no hay dilatación en las decisiones producto de la incertidumbre que puede generar esta reforma. Sin embargo, efectivamente hay decisiones empresariales, sobre todo de inversión, que están pausadas por esta reforma y la tributaria, que podrían ampliar la demanda laboral considerablemente.

#### Pregunta 4:

¿Cómo cree usted que afectará el incremento de la tasa de cotización en los sueldos líquidos en régimen (es decir, cuando ya esté implementado completamente el 6%)?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°5 Panel Laboral UNAB.

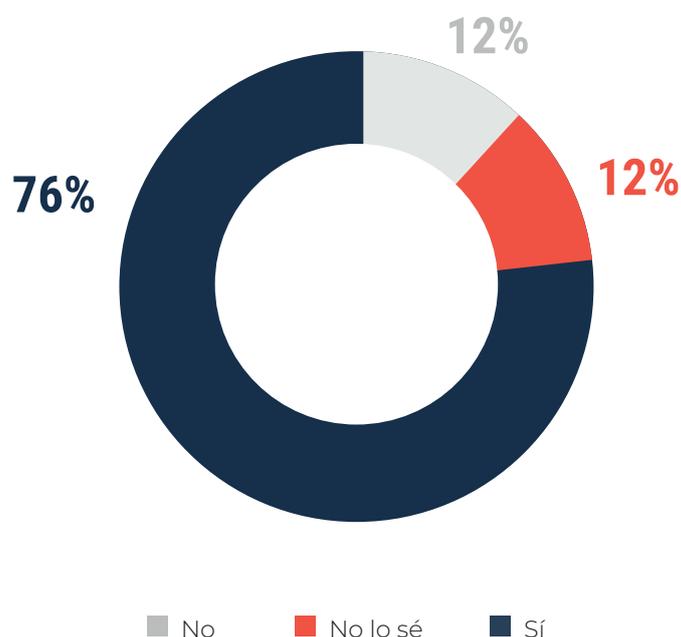
Por otra parte, se ha postulado en distintos debates el efecto que tendría un aumento de la tasa de cotización sobre los sueldos líquidos de los trabajadores. Dentro del Panel, no existe consenso sobre este efecto, ya que un 53% contesta que disminuirían las remuneraciones líquidas, mientras que un 47% dice que no se afectarían directamente por este aumento de tasa.

Quienes consideran que no se afectarán directamente argumentan que los sueldos son puestos por el mercado y la competencia, dependiendo de la demanda y oferta laboral, y que

también estos obedecen ampliamente al estado general de la economía, por lo que este único elemento no sería suficiente para predecir un aumento o disminución de sueldo. Por otra parte, quienes argumentan que disminuirá establecen que existirá una caída en la demanda laboral debido al encarecimiento de la mano de obra, incentivando a un reemplazo de mano de obra por capital, lo que disminuirá los sueldos líquidos. Añaden que este cambio se produce en una economía que se encuentra estancada hace años, lo que sustenta en mayor medida esta hipótesis.

### Pregunta 5:

Si existiera un incentivo para que las empresas mantuvieran contratadas a personas más allá de su edad de jubilación, ¿Usted cree que los empleadores mantendrían activos por más tiempo a sus trabajadores?



Fuente: Elaboración propia en base a resultados Encuesta N°5 Panel Laboral UNAB.

Finalmente, se consulta sobre si las empresas quisieran mantener más tiempo a sus empleados en edad de jubilación de contar con un incentivo, buscando esclarecer la oportunidad de un aumento de esta edad respecto a la disponibilidad de las empresas a mantener a estos trabajadores. En este caso un 76% de los head hunters considera que los empleadores sí mantendrían activos por más tiempo a sus trabajadores más allá de la edad de jubilar, mientras que un 12% responde que no lo sabe y otro 12% que no los mantendrían.

“ Si existiera el incentivo, más que a extender el tiempo del contratado (que genera técnicamente una carga de provisiones importante en el balance), podría aportar en algo a generar una mejor dinámica de contrataciones a seniors, pero limitada por la cultura del país en los aspectos de valoración de seniors”.

Rodrigo Herrera, B2B Trust Consulting.

Los argumentos de esta respuesta se enfocan en que esto depende completamente de la industria, del tipo de empleo y el cargo que poseen estas personas mayores, enfatizando en que existen tareas donde una mayor edad no genera complicaciones e incluso la experiencia es valorada, mientras que en otros empleos de mayor requerimiento físico o que necesitan de altas competencias tecnológicas, el efecto podría ser nulo.

---

## II. CONCLUSIÓN

El debate de la reforma previsional se ha encontrado presente en la contingencia durante varios años, y particularmente durante los últimos meses debido a los diferentes elementos que se han incorporado en la discusión, que son aceptados por algunos y rechazados por otros. En la encuesta N°5 del Panel Laboral UNAB se preguntó a los expertos por los efectos que generarían en el mercado laboral algunas de las iniciativas que se proponen, y cómo también la discusión respecto a la reforma produce hoy distorsiones en el empleo o no.

En general los head hunters responden que existe un aumento de la incertidumbre en el mercado laboral debido a la reforma previsional, pero que no afecta las decisiones de contratación necesarias para mantener el negocio hoy, si no que las decisiones de nuevos proyectos e inversión que generarían más empleo en el mediano plazo. Además, hay consenso en la mayoría de los expertos en que el aumento de la tasa de cotización generaría un aumento en los costos de contratación y, por tanto, afectaría la decisión de contratación, sobre todo como incentivo a reemplazar la mano de obra con capital y adoptando nuevas y mejores tecnologías.

Por último, respecto al aumento en la edad de jubilación, al preguntar a los expertos si consideran que un incentivo para las empresas a que mantengan a sus trabajadores que se encuentran en edad de jubilación o más tendría un efecto positivo, responden que sí, pero dependiendo del tipo de empleo y el rubro en el que se desenvuelve la persona. A su vez, enfatizan en la necesidad de capacitar a quienes se encuentran más desconectados de los avances tecnológicos.

En conclusión, es importante destacar que la mirada exhaustiva de los head hunters respecto a los efectos de la reforma previsional sobre el mercado laboral no es completamente pesimista, pero sí muestra que el nivel de incertidumbre que ésta genera no permite que nuevos proyectos se desarrollen y permitan recuperar tanto el empleo como la actividad. Por esto, es importante que dentro de la discusión de la reforma previsional se generen consensos que permitan minimizar la incertidumbre que genera y facultar a las empresas a proyectar y concretar decisiones de inversión.

## III. ANEXO

### PARTICIPANTES DEL PANEL LABORAL UNAB

| Nº | NOMBRE             | EMPRESA                    |
|----|--------------------|----------------------------|
| 1  | Leslie Cooper      | HK Human Capital Chile     |
| 2  | Ramón Rodríguez    | Trabajando.com             |
| 3  | Ignacio González   | Mandomedio                 |
| 4  | Rose Marie Blanc   | C-Group                    |
| 5  | María José Greene  | Grupo Cinco                |
| 6  | Ana María Icaran   | Icaran Head Hunters        |
| 7  | Felipe Arteaga     | Uno A Uno Head Hunter      |
| 8  | Angélica Álvarez   | Afinis                     |
| 9  | Raimundo Villarino | Laboral Net                |
| 10 | Paz Ovalle         | HO Partners                |
| 11 | Mario Mora         | FirstJob                   |
| 12 | Rodrigo Herrera    | B2B Trust Consulting       |
| 13 | John Byrne         | Odgers Berndtson Chile     |
| 14 | Ornella Bono       | Humanitas Executive Search |
| 15 | Diego Hurtado      | Excellentium               |
| 16 | Vanesa Rosales     | Eurofirms                  |
| 17 | Francisca López    | Althus Partners            |
| 18 | Arnaldo Aceituno   | Claire Joster              |
| 19 | Patricia Codecido  | Global Jobs                |
| 20 | Cecilia Besa       | TestaNova                  |



Universidad  
Andrés Bello®



INSTITUTO UNAB DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS



Universidad  
Andrés Bello®

alumni

Dirección de Egresados,  
Empleabilidad y Redes



@ippunab



@ippunab



Instituto UNAB de Políticas Públicas



Instituto UNAB de Políticas Públicas



<https://ipp.unab.cl/>