



MERCADO LABORAL, Inequidades y Pandemia

LA DIVERSIDAD

es una fuente de riqueza, humana y económica

Las relaciones laborales de una organización comienzan con los procesos de reclutamiento y selección, es decir, mucho antes de la contratación e inducción formales, pues las empresas dan a conocer sus valores, estrategias y filosofía organizacionales desde el mismo instante en que llaman a postular; buscan candidatos, toman contacto con ellos y los evalúan.



Aldo Siri Frites, Psicólogo, Especialista en Gestión de Personas en Gobiernos Corporativos. Profesor Universidad Alberto Hurtado

No es necesario estar ligado administrativamente a una compañía para conocer sus principios de gestión humanos, basta con participar en un proceso de selección para entender su valoración de las personas, el lugar que ocupan éstas en su estrategia, el respeto por su identidad, el verdadero cuidado y atención que les prestan, las perspectivas para su desarrollo, la participación como motor organizacional o su consideración en situaciones de excepción o crisis. Y es que en una economía equitativa, los procesos de selección deben ser bidireccionales, de doble vía, informativos y con significado para ambas partes, al contrario de lo que ocurre cuando existe una brecha de desigualdad entre quien demanda y quien ofrece.

Desde sus orígenes, los procesos de reclutamiento y selección han buscado identificar a la persona adecuada para el puesto de trabajo adecuado, primero en forma intuitiva, tras el criterio de asegurar o mejorar la productividad de las fá-

bricas, y después, en base a los estudios científico-sociales, a través de herramientas para desarrollar mediciones ya no sólo físicas, anatómicas o fisiológicas, sino también mentales y cognitivas, a sus postulantes. Así, las ciencias sociales tuvieron -y tienen- una gran influencia en la elaboración de los marcos metodológicos de reclutamiento y selección, como son las pruebas psicométricas, entrevistas y test. Pero siempre considerando a los candidatos como sujetos pasivos u objetos de un proceso independiente de ellos.

Entonces -y aún hoy-, el sentido común dominante y la episteme de la época, suponían entornos laborales masculinizados y excluyentes de la mujer. La "visión de mundo" en lo laboral era predominantemente -y sigue siendo- masculina, relegando a la mujer a tareas domésticas y de crianza, o, a lo más, a pequeñas labores auxiliares y de servicio al trabajo operativo de los hombres. Y a esto contribuyeron los sistemas de reclutamiento y selección tradicionales.

El origen étnico y el género son aspectos relevantes a la hora de la participación laboral. No sólo ha existido discriminación histórica de género en el trabajo, sino también la dificultad social para la integración de identidades de género, a través del uso de instrumentos de selección discriminatorios y/o prejuiciosos, anclados en antiguos y hasta falsos paradigmas (recordemos que hasta hace muy poco el DSM III consideraba la homosexualidad como patología).

La mejor forma de evitar todo tipo de discriminación y, a la vez, desarrollar a las personas de una empresa para que sean tolerantes y promuevan la diversidad, es establecer pautas generales y colegiadas que establezcan la forma de actuar frente a estas situaciones, desde los inicios de la relación laboral y que se apliquen en forma compartida, para evitar sesgos inconscientes.

La diversidad es una fuente de riqueza, humana y económica. El mundo es heterogéneo y diverso y se necesita de todos para construirlo integral y

completamente. La inclusión no es una cuestión de corrección política. Es la clave para el crecimiento. La diversidad, o el estado de ser diferente, no es lo mismo que la inclusión. Una es una descripción de lo que es, mientras que la otra describe un estilo de interacción esencial para equipos y organizaciones eficaces. No entenderlo así es dejar valor -económico y humano- sin capturar.

Las decisiones de negocios mejoran con la diversidad de pensamiento y de perspectivas, y eso requiere la participación equitativa de los géneros y culturas. La diversidad fortalece la capacidad innovadora, libera el potencial de las personas y se expresa inevitablemente en los resultados de un negocio¹.

Es por ello que las empresas y sus áreas de recursos humanos deben establecer las medidas y los desarrollos que permitan eliminar la discriminación entre los candidatos, donde el trato igualitario en los procesos de selección debe estar garantizado para todos y todas. El objetivo no es evitar los sesgos, ni siquiera lograr que las personas acepten que los tienen, sino hacer que tomen consciencia que ellos acarrearán consecuencias negativas sobre los demás.

Los sesgos son filtros que distorsionan el pasado, hacen que el presente sea confuso y amenazan el futuro. Son inconscientes, gobiernan muchas de las decisiones más importantes que tomamos y tienen un efecto profundo en la vida de las personas y de diversas maneras. Los patrones inconscientes pueden manifestarse de maneras tan sutiles que son difíciles de detectar. Por eso es necesario conocerse, formarse y educarse en ellos, para controlarlos, sobre todo cuando un sujeto necesita conocer a otro sin la interferencia de sus propios paradigmas, tarea casi imposible. Esto es algo que los seleccionadores deben saber. Muchas veces, en la dinámica de la selección de personal participan sesgos ajenos a la idoneidad del candidato y propios del evaluador, como su aspecto físico (ser gordo, ser mayor, pertenecer a alguna etnia o grupo social), el acento, su vocabulario, ser manifiestamente LGTBI+, y otras características que nada tienen que ver con su capacidad laboral, se “cuelan” entre las apreciaciones para la calificación de un candidato. Y de esto debemos ser conscientes.

Sin embargo, “seleccionar es discriminar”, y esto podría parecer un contrasentido cuando hablamos de inclusión. No obstante, la OIT define la discriminación laboral como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”².

La implantación de medidas como el currículo ciego es una de las prácticas que se están introduciendo en muchos países, regiones y organizaciones, con o sin respaldo legal. Se trata de

eliminar del currículum los datos personales que puedan dar pistas sobre alguna de estas características que induzcan al sesgo. Elementos como la fotografía, el domicilio, la edad, el colegio, la nacionalidad o el género pueden ser objeto de discriminación, consciente o inconsciente. El objetivo es que se seleccione a la persona por su experiencia, capacidades y formación, y no por aspectos que nada tendrán que ver con el desempeño de su tarea. Una buena mejor forma para evitar el sesgo es constituir una comisión de selección que garantice que los prejuicios personales del reclutador quedan fuera. Así como también, ser claros en la descripción de una vacante, especificando experiencia deseada, competencias, idiomas o incluso salud compatible (trabajo en altura geográfica). Definir previamente un formato de entrevista con preguntas establecidas, estructuradas y estandarizadas, adaptado a cada puesto y sin incluir temas personales no atinentes al trabajo. Muchas veces

Además de que éticamente la discriminación es un hecho reprobable también es poco provechosa, pues desdeñar talento con criterios que no tienen que ver con las cualidades y habilidades requeridas para un puesto de trabajo, es desperdiciar talento cuando existe escasez de este valor tanpreciado en el mercado laboral actual. En concreto, la pluralidad de género y de cultura ayuda a configurar un espacio de trabajo más rico porque permite abrir las posibilidades de combinar al mismo tiempo destrezas técnicas, teóricas, relacionales, prácticas, comunicacionales, de empatía y de gestión de equipos.

En definitiva, para lograr la diversidad, actual y futura, en todos los niveles de la compañía, se debe asegurar que los procesos de reclutamiento y selección den igualdad cultural y de género en todas sus etapas. Candidatos y candidatas deben tener las mismas opciones de acceder a los puestos para los que han sido formados, teniendo en

“Las decisiones de negocios mejoran con la diversidad de pensamiento y de perspectivas, y eso requiere la participación equitativa de los géneros y culturas. La diversidad fortalece la capacidad innovadora, libera el potencial de las personas y se expresa inevitablemente en los resultados de un negocio”

las preguntas discriminatorias surgen de una entrevista no preparada previamente, la que podría terminar siendo guiada por los sesgos o prejuicios del entrevistador al ver al candidato. Establecer un código ético o de comportamiento y entrenar a los colaboradores en cuestiones de diversidad y género, enseñando que la diversidad aporta valor y una visión de amplio espectro a los equipos ante los problemas que puedan surgir en el trabajo diario, y donde el primero en desplegar esa visión es el reclutador. Así también, debe haber un fuerte compromiso por parte del ejecutivo para que, de manera directa, se promueva la inclusión.

Por otro lado, cuando la situación de la que se parte no es de igualdad, lo justo es que se incorporen medidas que equilibren esta diferencia. Las personas con discapacidad, por ejemplo, tienen menores probabilidades de acceder al empleo que las personas sin discapacidad. Por este motivo, leyes como reservar el 1% de los puestos en empresas con más de 100 personas para trabajadores que certifiquen determinado grado de discapacidad, no es discriminatorio para el resto, sino que corrige una situación de arrastrada por años, segregadora, invisibilizadora e injusta en sí misma.

cuenta su valor y experiencia para el cargo, y no cuestiones de sexo, edad, etnia, nacionalidad o grupo social.

Las ofertas de empleo deben ser redactadas con un lenguaje igualitario e inclusivo. El lenguaje es un vehículo inequívoco para construir el mundo organizacional percibido y real. Parfraseando a García Márquez, el lenguaje es un fenómeno cultural dinámico, que lejos de estresarse por desafíos terminológicos, neologismos o nuevas expresiones, éstos le permiten crecer, renovarse y actualizarse. No es “un pecado” poner todas las profesiones, oficios o descripciones de cargo en femenino o combinando el género para hacer los cargos más universales e inclusivos.

Las empresas y, en concreto, los profesionales de recursos humanos tienen una labor clave a la hora de eliminar la discriminación en los procesos de selección y trabajar por la igualdad dentro de la compañía, sin perjuicio de que las medidas para acabar con la discriminación tienen que ser más profundas e integrales, partiendo por la planificación estratégica de la empresa, basadas en un cambio de mentalidad y una mayor labor de concienciación que promueva la igualdad de oportunidades para todos. 

REFERENCIAS

(1) When Women Leads, Firms Win en <https://www.spglobal.com/en/research-insights/featured/when-women-lead-firms-win>

(2) C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

MERCADO LABORAL, Inequidades y Pandemia



La pandemia y las medidas de confinamiento para controlarla han golpeado con diferente intensidad a distintos grupos de la población. En este artículo buscamos llamar la atención, de forma descriptiva, a que efectivamente los hogares más golpeados, tanto en lo sanitario como en lo económico, han sido, por un lado, los vulnerables y con mayores carencias y, por el otro, los de clase media. Cabe recordar que la pandemia se inició, allá por marzo cuando se detectaron los primeros casos, como un fenómeno importado y estaba asociado a sectores acomodados de la población que estaban retornando de Europa (donde estaba en pleno proceso de alza). Pasados cinco meses, y de acuerdo con lo informado por el Ministerio de Salud, los casos confirmados a lo largo del país superan los 350 mil.

Marcela Perticará, Ph.D. en Economía, University of Texas A&M, EE.UU. Directora Departamento de Economía FEN- UAH; y Mauricio Tejada, Ph.D. en Economía, Georgetown University, EE.UU. Académico FEN- UAH

En Chile existe una alta segmentación socioeconómica territorial y mucho más acentuada en la Región Metropolitana (RM). Se pueden clasificar a las comunas según la fracción de personas que están en los estratos más bajos de ingreso, por ejemplo, la cantidad de ellas en los primeros tres quintiles, una clasificación relevante en la focalización de la mayoría de las políticas públicas en Chile.

Así se distingue entre comunas de nivel socioeconómico (SE) bajo (más de dos tercios de la población pertenece a los tres primeros quintiles), alto (menos de un tercio de la población pertenece a los tres primeros quintiles) y de nivel medio (resto). A modo de ejemplo, la comuna de Santiago está en el estrato medio, Vitacura en el estrato alto, pero Recoleta en el estrato bajo.

Según nuestra clasificación, no hay comunas clasificadas en el estrato alto fuera de la Región Metropolitana, reflejo de que en el resto del país son mucho más homogéneas que en la RM.

Como puede apreciarse en la Figura 1, a más bajo nivel SE según nuestra clasificación, más altas las carencias básicas, fundamentalmente en cobertura de Seguridad Social, niveles de escolaridad y seguridad. Entre los cinco grupos definidos, el grupo de comunas con mayores carencias son las de nivel SE bajo, tanto de RM como del resto del país, aunque estas primeras tienen carencias en seguridad y hacinamiento mucho más profundas.

Las Figuras 2 y 3 muestran la distribución de los casos confirmados de Covid y muertes para la Región Metropolitana y resto del país. En el interior del país no hay diferencias importantes en la incidencia del Covid entre tipos de comunas. En la Región Metropolitana la incidencia es mucho más alta, siendo ésta mayor en comunas de nivel SE bajo y medio que entre las de nivel SE alto. En las comunas de nivel SE bajo y medio de la RM, la mediana está en torno a 3.000 casos por cada 100.000 habitantes (con una alta dispersión), en

Figura 1: Total País y Región Metropolitana: Carencias por Nivel SE comuna
Porcentaje de Hogares



tanto que en las comunas de nivel SE alto apenas si supera 1.800 casos.

Altos niveles de hacinamiento y baja cobertura de la seguridad social en estos dos grupos pueden explicar seguramente estos resultados. Con respecto a las tasas de muertes, la Figura 2 confirma que por lejos las comunas de ingresos bajos de RM han sido las más golpeadas por la pandemia.

La mediana para este conjunto de comunas es 79 por cada 100.000 habitantes y nuevamente con una alta dispersión. Comunas como Cerro Navia, San Ramón, e Independencia presentan las mayores tasas de decesos relacionados con Covid, a la par que también tienen estadísticas de defunciones (no atribuibles a patologías Covid) por encima de la norma en relación a las existentes en el año 2018. Es sugestivo

Figura 2: Total País y Región Metropolitana: Casos Confirmados por Nivel SE comuna (Casos por 100.000 Habitantes)

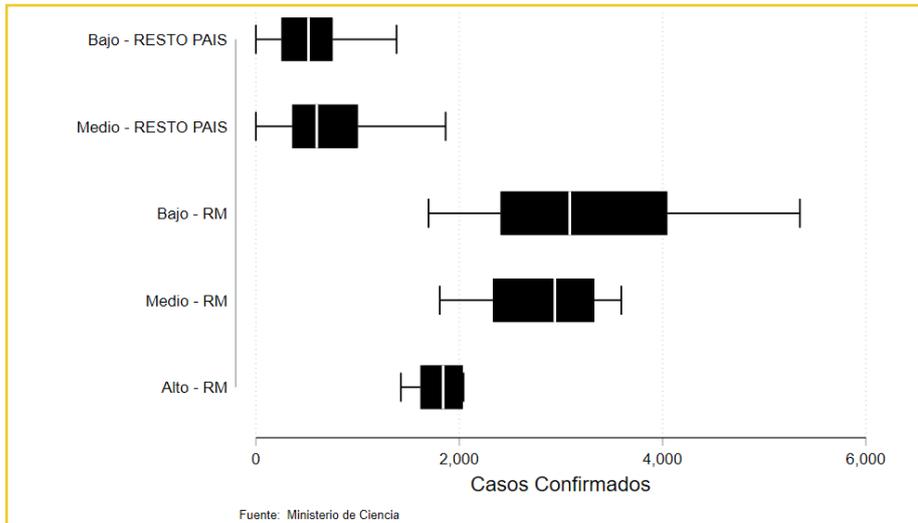


Figura 3: Total País y Región Metropolitana: Muertes Covid por Nivel SE comuna (Defunciones por 100.000 Habitantes)

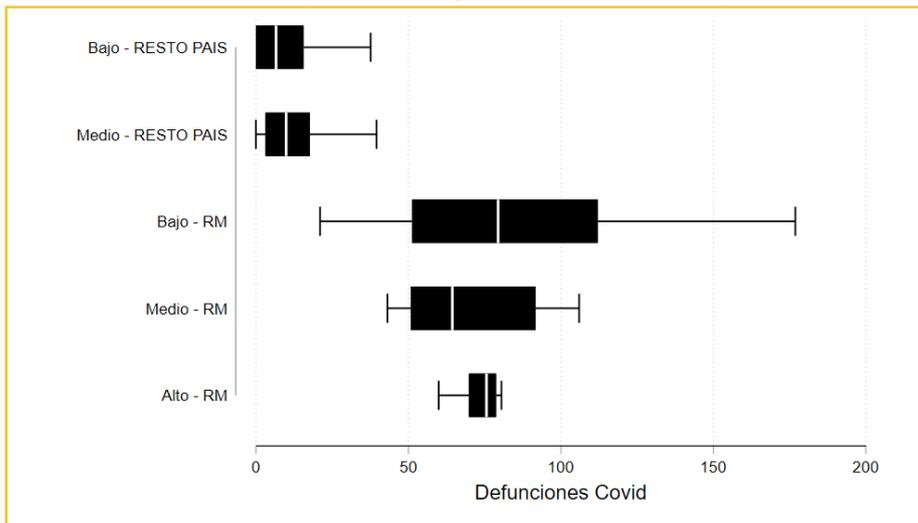
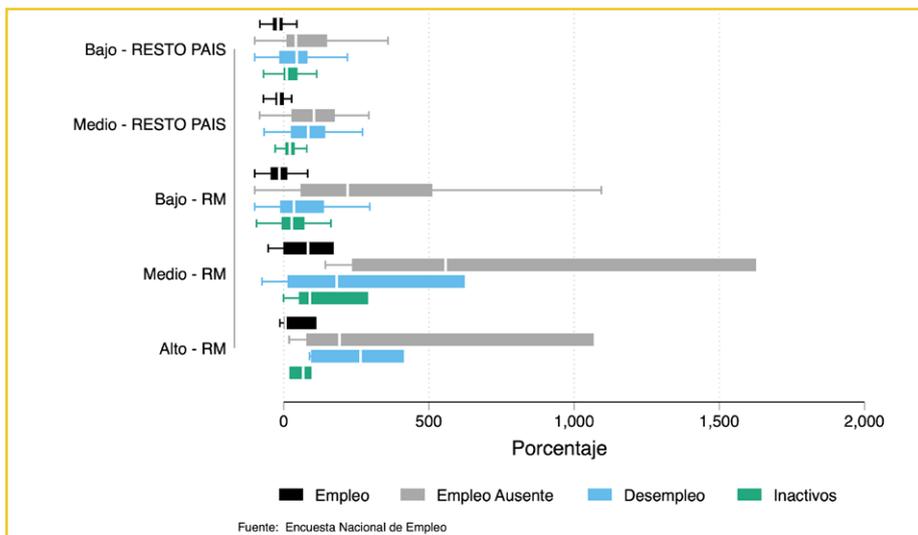


Figura 4: Total País y Región Metropolitana: Situación Laboral por Nivel SE comuna. Tasa de Crecimiento entre Diciembre 2019 y Junio 2020



que los peores indicadores de prevalencia de Covid están en comunas en las que hay una baja concentración de residentes con empleos virtualizables, y con alto hacinamiento (tal como lo muestra la Figura 1).

En las comunas de ingresos altos una alta fracción de trabajadores puede hacer teletrabajo, y por lo tanto independientemente de la prevalencia inicial del virus, el aislamiento ha contribuido a reducir la incidencia actual y la tasa de muertes.

Efectivamente, la pandemia y los esfuerzos por contenerla han significado una reducción considerable de la actividad económica, con sus consiguientes consecuencias sobre el mercado laboral (Figura 4).

En efecto, mientras en diciembre del año pasado el empleo total creció cerca de 2% en 12 meses, en junio de este año mostró una estrepitosa caída de 19.9%. De forma aparejada, la tasa de desempleo trepó desde 7.1% a 12.2% en esos mismos periodos. Más aún, la tasa de participación cayó en ese período más de 10 puntos porcentuales, lo que evitó en parte que las cifras de desempleo sean aún más abultadas.

Detrás de estas cifras existe considerable heterogeneidad por localización geográfica y según nivel socioeconómico de los hogares. La figura 2 muestra la distribución de la tasa de crecimiento del número de empleados y desempleados entre diciembre de 2019 y junio de 2020 para la región metropolitana y el resto del país distinguiendo nuevamente entre comunas de nivel socioeconómico bajo, medio y alto.

“La pandemia ha puesto en evidencia problemas estructurales del país en lo que respecta a cobertura de la seguridad social y hacinamiento, lo que ha golpeado particularmente a familias de ingresos medios y bajos”

En comunas de la Región Metropolitana es notorio el impacto de la pandemia y el confinamiento sobre el mercado laboral. Aumenta fuertemente el desempleo en comunas de ingresos medios y altos, a la par que crece el “empleo” tipificado como ausente. Y muchos de estos empleados ausentes actualmente amparados en la Ley de Protección del Empleo pueden claramente transformarse rápidamente en desempleados en los meses venideros. Llama también la atención el crecimiento de los inactivos (trabajadores desalentados) en el estrato medio, lo que sería consistente con tasas de desempleo efectivas mucho más altas de las actualmente registradas en este grupo. En las comunas de ingresos bajos de RM y en el resto del país, los cambios en los niveles de desempleo y empleo son menos dramáticos, pero significativos de todas maneras: empleo cae en 15-20% en la mediana, mientras que el desempleo aumenta entre 35-45% en las comunas de nivel SE bajo de RM y del resto del país. Más aún, en estas comunas, no se aprecia aún un aumento importante de los inactivos y/o de los trabajadores ausentes. En las comunas de alto nivel SE en la RM, en tanto, es notoria la gran variabilidad entre ellas, particularmente en el crecimiento del empleo, el empleo ausente y el desempleo.

La pandemia ha puesto en evidencia problemas estructurales del país en lo que respecta a cobertura de la seguridad social y hacinamiento, lo que ha golpeado particularmente a familias de ingresos medios y bajos. Las altas tasas de trabajadores actualmente ausentes o suspendidos dan luces de cómo podría evolucionar para peor la actual contingencia. La menor caída del nivel de empleo en las comunas de ingresos más bajos, ha estado asociada a una mayor mortalidad y prevalencia de la epidemia. El costo de no poder parar ha sido alto. Y en cierta manera, nos ponen en guardia a lo que esperar con el inicio del desconfinamiento. **OE**

COVID-19 Y RETIRO DEL 10%

Desmenuzando la ley de retiro de ahorros previsionales



Luego de un intenso debate, el 30 de julio se publicó en el Diario Oficial la Ley No 21.248 que permite a los afiliados al sistema de AFP, de manera excepcional, voluntaria y por única vez, retirar hasta el 10 por ciento de los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias. El propósito fue mitigar los efectos sociales derivados de la crisis sanitaria. Este artículo presenta una descripción de los principales elementos de la Ley, el contexto económico y de legitimidad del sistema previsional en el que fue aprobado, así como algunas de las principales ventajas y desventajas del proyecto.

Fernando López, Doctor en Business Administration, Olin Business School, Washington University in St. Louis, EE.UU. Académico FEN- UAH

DESCRIPCIÓN DE LA LEY

La Ley permite que los afiliados al sistema de capitalización individual retiren hasta el 10% de los fondos acumulados ahorrados en su cuenta de cotizaciones obligatorias, de manera voluntaria y por única vez. Dependiendo del saldo de ahorro que tengan los afiliados, el proyecto tiene tres condiciones respecto a los montos que se pueden retirar:

- No puede ser inferior a UF35 (\$1.000.000) ni superior a UF150 (\$4.300.000).
- Para quienes el 10% de sus ahorros sea inferior a UF35 podrán retirar hasta dicho monto (UF35).
- Si el total de fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual son menores a UF35, el afiliado podrá retirar la totalidad de los fondos.

Quienes retiren hasta 35UF (\$1.000.000), recibirán su dinero en una sola cuota. Quienes retiren más de esa suma recibirán su pago en dos cuotas, la primera a 10 días hábiles de la solicitud y la segunda a 30 días hábiles del primer desembolso.

Los afiliados tendrán hasta un año para efectuar su retiro, a partir de la fecha en que la Ley fue publicada en el Diario Oficial. Los fondos retirados no serán considerados renta para fines tributarios. Tampoco serán objeto de retención, descuento, embargo, compensación legal o contractual, excepto en el caso de deudas originadas por pensiones alimenticias.

La Tabla 1 presenta el número de afiliados

de acuerdo con el monto de dinero que podrían retirar, según datos de la Superintendencia de Pensiones al 31 de marzo de 2020. Cerca de 3 millones podrían sacar el 100% de sus fondos previsionales puesto que no superan las UF35 (\$1.000.000). En el tramo más numeroso, los 4.652.000 afiliados cuyo 10% de saldo en sus fondos de pensiones es inferior a las UF35 podrán retirar un promedio de 34% de sus ahorros previsionales. Considerando estos dos grupos, 7.554.091 afiliados del sistema podrían retirar un promedio de 59,4% de sus ahorros previsionales. A nivel agregado, los cerca de 11 millones de afiliados podrían retirar un promedio de 44% de sus ahorros previsionales. A los cinco días de vigencia de la Ley, más de 7 millones de afiliados habían solicitado el retiro de sus fondos previsionales.

CONTEXTO ECONÓMICO

La discusión del proyecto de ley se dio en circunstancias en que las medidas de apoyo del gobierno se consideraban insuficientes y lentas. En efecto, el día previo a la votación del primer trámite legislativo, el presidente Sebastián Piñera anunció un plan económico que proponía diversas medidas para apoyar a la clase media¹. Entre ellas se destacan cuatro. Primero, un aporte o transferencia de \$500.000 para trabajadores que tenían ingresos formales entre \$500.000 y \$1.500.000 mensuales o quienes hayan sufrido una caída de 30% o más en sus ingresos². Segundo, un subsidio durante tres meses para el pago de arriendos de hasta \$600.000. Tercero, la postergación del pago de contribuciones de

Tabla 1
Número de afiliados según monto de retiro permitido

Monto del retiro	Número de Afiliados	Monto retirado como % del fondo de pensiones del afiliado (Promedio por tramo)		
		Total	Hombres	Mujeres
Retira todo su ahorro previsional	2.902.049	100%	100%	100%
Retira UF35	4.652.042	34%	33%	35%
Retira 10%	2.603.528	10%	10%	10%
Retira tope UF150	696.098	7%	7%	7%
Total	10.853.717	44%	39%	50%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Superintendencia de Pensiones al 31 de marzo de 2020.

bienes raíces el segundo semestre. Cuarto, la postergación de hasta 3 meses del Crédito con Aval del Estado (CAE).

La principal debilidad de las medidas es que deja fuera de beneficio a trabajadores informales que no se encuentran en el Registro Social de Hogares y no tienen como demostrar una reducción de 30% o más en su nivel de ingresos. Trabajadores de la construcción, asesoras del hogar, meseras y meseros, jardineros, conductoras y conductores de transporte escolar son algunos de los muchos ejemplos invisibles a nuestro sistema tributario y al radar que utiliza el Estado para focalizar su ayuda. De acuerdo a un estudio de la Universidad Católica³, nuestro mercado laboral tiene más de 3 millones

de trabajadores informales. De este total, 1,2 millones serían trabajadores por cuenta propia, esto es, son propietarios de la unidad económica donde trabajan y desarrollan sus actividades de manera individual. Adicionalmente, habría 1,9 millones de trabajadores dependientes precarizados, que son aquellos que trabajan como asalariados públicos o privados o como servicio doméstico, cuyo empleador no realiza cotizaciones previsionales a partir del vínculo laboral.

Diversos actores han señalado las falencias de los instrumentos del Estado para identificar a quienes lo están pasando mal⁴ y los problemas de una estrategia de focalización cuando no tenemos instrumentos razonables para identificar las necesidades

(1) <https://www.gob.cl/proteccionclasesmedia/>

(2) En la versión final del proyecto, para la entrega de este beneficio se consideraron ingresos pre-crisis entre \$400.000 y \$1.500.000.

(3) https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2020/05/Paper-122_VF.pdf

(4) <https://ciperchile.cl/2020/07/03/los-graves-problemas-metodologicos-y-practicos-en-el-ingreso-familiar-de-emergencia/>

de una parte significativa de la población⁵. El hecho que la ayuda sea considerada insuficiente y que no llega a todas las capas de nuestra sociedad presiona la búsqueda de alternativas de solución, entre las que el retiro de fondos previsionales fue la más popular.

DESCONTO CON EL SISTEMA PREVISIONAL

El efecto económico de la pandemia pone a los fondos de pensiones en el centro de la discusión en medio de una crisis de legitimidad. Según la Encuesta de Protección Social (2015), un 68% de los afiliados al sistema de AFP tienen una opinión negativa o muy negativa sobre el sistema previsional. En contraste, solo 6,4% tenía una opinión positiva y 0,4% una muy positiva. Las razones de esto último son varias y conocidas: su origen en dictadura, pensiones bajas en relación con la promesa y expectativas creadas por sus fundadores; el hecho de que algunos actores reciben un pedazo grande de una torta que no alcanza para la mayoría⁶ o la baja discrecionalidad de los afiliados para disponer de sus ahorros previsionales en etapas de vacas flacas, que fue el tema central en la discusión de esta Ley.

LO POSITIVO

La ley presenta al menos tres ventajas. La primera es que cerca de 11 millones de personas podrán acceder a sus fondos previsionales, permitiéndoles mitigar las consecuencias de la pandemia, estrecheces económicas originadas con anterioridad a esta u otros usos que no están necesariamente asociados a situaciones apremiantes pero son muy bien recibidos.

La segunda es la popularidad de la iniciativa. De acuerdo a un sondeo de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS)⁷, un 72% de los mayores de 25 años prefería como primera opción de ayuda el retiro del 10% de los fondos previsionales versus otras alternativas como subsidios o créditos del Estado. De acuerdo con un estudio de "Tú Influyes", más del 90% de los encuestados señaló que retiraría sus fondos previsionales.

La tercera es la inyección de recursos que contribuirán a dinamizar la actividad económica. En efecto, el monto que podrían retirar los afiliados supera los US\$17.000 millones. Los resultados de los sondeos mencionados sugieren que el principal uso que se dará a estos fondos es pago de créditos, compra de alimentos de primera necesidad y pago de cuentas de servicios básicos.

LIMITACIONES

Entre las principales limitaciones de la elaboración y diseño final de la Ley se destacan cuatro. Primero, la elaboración del proyecto no estuvo respaldada por estudios que fundamentaran su diseño, describieran en detalle los grupos de la población que serían más beneficiados, la manera en que

esta propuesta aliviaría su situación actual, cómo se articularía con el paquete de medidas que se han propuesto para aliviar los efectos de la pandemia y con la reforma previsional. Tampoco señalaba cuales serían los costos de la medida y quienes los pagarían.

Segundo, esta Ley es regresiva y comparte el punto ciego de la ayuda estatal. Las personas con mayores montos en sus fondos de pensiones son quienes han trabajado de manera dependiente, con mayores ingresos y pocas lagunas laborales. Estas personas ya están cubiertas por el seguro de cesantía y tienen mayores montos en sus cuentas individuales. Si hacemos un ranking, los beneficios son más generosos con personas de mayores ingresos que no se han visto afectados laboralmente por la pandemia. A continuación, estarían trabajadores dependientes de altos ingresos que han cotizado por periodos prolongados de tiempo que cuentan con mayores niveles de ahorros previsionales, aunque ya han utilizado su seguro de cesantía producto de la ley de protección al empleo⁸ o porque han quedado desempleados. Luego vendrían personas con bajo nivel de cotizaciones y quedarían fuera quienes no tienen ahorros previsionales. Por lo tanto, este proyecto tampoco se hace cargo de los trabajadores informales que cuentan con escasos ahorros previsionales, no tienen como demostrar reducciones en sus ingresos y lo están pasando muy mal.

Tercero, la Ley entregará exenciones tributarias por montos que fluctúan entre

Tabla 2
Beneficio tributario APV o Depósitos Convenidos que podrían recibir quienes ahorren el tope de UF150 (Cifras vigentes a julio de 2020)

Renta líquida promedio mensual (\$)	Bonificación Fiscal (\$)	Bonificación fiscal sobre ahorro del bolsillo de la persona
3.000.000	610.693	14,2%
4.000.000	989.000	29,9%
5.000.000	1.307.200	43,7%
7.000.000	1.505.000	53,8%
16.000.000 y más	1.720.000	66,7%

Fuente: Elaboración propia con datos del SII.

varía el retiro de fondos de quienes no han visto reducidos sus ingresos producto de la pandemia. De hecho, los más beneficiados en términos monetarios serán personas con ingresos superiores a los \$3 millones líquidos quienes recibirán un regalo del Estado entre \$610.000 y \$1.720.000 si retiran el tope de UF150 y la invierten en APV o Depósitos Convenidos (Tabla 2). Esto es adicional a las exenciones tributarias descritas en el punto anterior. Para trabar esta bicicleta se podrían haber eliminado los beneficios fiscales y exenciones tributarias por los aportes al APV o Depósitos Convenidos por un monto equivalente al retiro que efectúen de su cuenta de capitaliza-

efectuaron el retiro de fondos y su monto. Sin perjuicio de lo anterior, los incentivos tributarios del ahorro previsional voluntario actuales son desmesuradamente regresivos y deberían corregirse. Por ejemplo, al año 2019 la bonificación máxima del Estado para 75% de los contribuyentes que tienen una renta líquida menor a \$670.000 es igual a 15% de lo ahorrado con un tope de \$300.000. Al mismo tiempo, la bonificación máxima para menos del 0,8% de los contribuyentes que tienen una renta promedio superior a los \$8.000.000 era un 53,8% de lo ahorrado, con un tope cercano a los \$6.000.000.

Tercero, al no imponer medidas más estrictas, como lo sería prohibir la entrega de beneficios fiscales y exenciones tributarias hasta que se restituyan los fondos retirados, esta propuesta no castiga al ahorro voluntario respecto a otras alternativas de inversión.

COMENTARIOS FINALES

La Ley de retiro de fondos previsionales tiene un diseño similar al modelo peruano que permitió a sus afiliados retirar hasta un 25% de sus ahorros, con topes mínimos y máximos, sin que estos fondos tuvieran que ser restituidos por el estado u otro en el futuro. **En la práctica, el retiro de fondos opera como un auto préstamo que será financiado a través de una menor pensión autofinanciada.** Esto se traducirá en un mayor gasto fiscal para personas que recibirán complementos para su pensión a través del pilar solidario y menores pensiones para quienes no cumplan los requisitos para acceder a dicho pilar, debido a que no se encuentran en el 60% de los hogares más vulnerables.

Aunque esta medida fue muy bien recibida por la ciudadanía, esta beneficia en menor grado a las y los trabajadores informales que no tienen como acreditar caídas en su nivel de ingreso para acceder a la ayuda estatal, al igual que la mayoría de las iniciativas de ayuda del Gobierno.

“Los más beneficiados en términos monetarios serán personas con ingresos superiores a los \$3 millones líquidos quienes recibirán un regalo del Estado entre \$610.000 y \$1.720.000 si retiran el tope de UF150 y la invierten en APV o Depósitos Convenidos”

\$610.000 y \$1.720.000 para personas que tengan un ingreso mensual promedio superior a los \$3.000.000 durante 2020. Esto ocurre porque los ahorros retirados por personas de altos ingresos no pagaron impuesto a la renta y ahora podrán ser retirados libremente. Esto podría haber sido subsanado fácilmente, sin atrasar la discusión ni la entrega de beneficios a las personas. Una alternativa planteada fue considerar los retiros en el cálculo de impuesto a la renta para personas que durante el año del retiro tuvieran ingresos superiores a los \$2.000.000.

Cuarto, la Ley también abre la puerta para una “bicicleta tributaria” que beneficiaría en mayor grado a personas de mayores ingresos y, en consecuencia, incenti-

ción obligatoria. Por ejemplo, una persona que retire el tope de \$4.300.000 y ahorre UF600 (\$17.000.000) anuales en APV recibiría exenciones tributarias por la diferencia \$12.700.000 (= \$17.000.000 - \$4.300.000).

Esta traba para la bicicleta tiene tres grandes ventajas. Primero, evita que personas de altos ingresos o que no se han visto afectadas por la crisis obtengan beneficios fiscales y exenciones tributarias al invertir su retiro de fondos previsionales.

Segundo, evita imponer barreras financieras y burocráticas al ahorro previsional voluntario, que será necesario impulsar con mayor fuerza luego de dicho retiro. De hecho, para su implementación bastaría que las AFPs o Superintendencia de Pensiones envíe al SII la nómina de personas que

(5) <https://ciperchile.cl/2020/07/16/las-consecuencias-de-la-focalizacion/>

(6) Algunos ejemplos de esto último son las ganancias de las administradoras de pensiones, que son mayores a las necesarias para atraer capital a la actividad (TDLC, 2008; Comisión Pensiones, 2015; Grupo Mejores Pensiones para Chile, 2016); las diferencias en los beneficios recibidos por civiles y fuerzas armadas (Comisión Pensiones, 2015); o las sospechas que levanta el tránsito de autoridades del Estado que ocupan cargos ejecutivos en las administradoras o empresas en las que éstas eligen directores (Bril-Mascarenhas & Maillet, 2019).

(7) <https://www.ccs.cl/2020/07/24/encuesta-ccs-60-de-quienes-retiren-sus-fondos-piensa-destinar-parte-del-dinero-a-alimentos-y-productos-de-primera-necesidad/>

(8) https://clasemediaprotegida.gob.cl/fichas/ley_de_proteccion_del_empleo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

www.fen.uahurtado.cl

PREGRADO | POSTGRADO | EDUCACIÓN CONTINUA

PROGRAMAS DE MAGÍSTER

Magíster en Economía
(Agencia Qualitas | 7 años | desde diciembre 2015 a diciembre 2022)

Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones
(Agencia CNA | 3 años | desde abril 2020 a abril 2023)

Magíster en Administración de Empresas/ MBA
(Opción de obtener el Master of Science in Global Finance de Fordham University, Nueva York, Estados Unidos)

Magíster en Economía Aplicada a Políticas Públicas | doble grado con Fordham University
(Agencia Qualitas | 5 años | desde enero 2019 a enero 2024)

PROGRAMAS DE DIPLOMADO

Diplomado en Gestión Estratégica de las Relaciones Laborales

Certificación en Coaching Organizacional

Diplomado en Dirección y Gestión de Empresas
(conducente al Magíster en Administración de Empresas- MBA)

Diplomado en Gestión de Personas (conducente al Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones)

Diplomado en Gestión Tributaria

Diplomado de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF-IFRS)

PROGRAMAS DE PREGRADO

Ingeniería Comercial

Contador Público Auditor

Gestión de Información, Bibliotecología y Archivística

Bachillerato en Administración
(conducente a Ingeniería Comercial, Contador Público Auditor y Administración Pública)

PROGRAMAS DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

Ingeniería Comercial

Contador Público Auditor

Ingeniería en Control de Gestión, mención Ciencia de Datos