



Jugando billar con el Banco Central





Reforma Previsional

Cotización adicional y ENTE ESTATAL

La administración del aumento de 4% en la cotización obligatoria ha sido uno de los temas más controversiales en la discusión de la reforma previsional presentada en 2018. Contrario a su idea original, el gobierno accedió a la creación de una entidad estatal que administrara esta cotización adicional con tal de lograr los votos necesarios en la Cámara de Diputados para aprobar la idea de legislar la reforma previsional.

Fernando López, Ph.D. en Finanzas, Washington University in St. Louis, Académico FEN-UAH

El gobierno propuso la creación de un Consejo Público Autónomo que se encargaría de la administración de la cotización adicional y empresas de giro único que gestionarían las inversiones del ahorro previsional adicional.

Este artículo aborda tres temas. Primero, describe la propuesta de gobierno para administrar el au-

mento en la cotización obligatoria. Segundo, plantea que separar la administración de la cotización adicional genera costos innecesarios y no se identifican beneficios relevantes para los afiliados. Tercero, argumenta que una AFP estatal mejora el sistema de pensiones, no compromete aspectos técnicos y su mayor piso político contribuiría a destrabar la discusión previsional.

Específicamente, una AFP Estatal que compita en igualdad de condiciones con las actuales AFP por el total de la cotización obligatoria contribuiría a mejorar la legitimidad del sistema porque le daría una alternativa a quienes les gusta lo "estatal" sin incomodar a quienes les gusta lo "privado" (y viceversa).

Contrario a lo que algunos han planteado, una AFP estatal no tiene

por qué ser más cara ni entregar menores rentabilidades en los fondos de pensiones. Tampoco tendría incentivos a realizar prácticas que irritan a la ciudadanía como el beneficio tributario al que accedieron algunas administradoras gracias a la finta contable asociada al goodwill.

LA PROPUESTA DEL GOBIERNO
La administración de la cotización

adicional propuesta por el gobierno opera en base a tres actores. Primero, la entidad estatal a cargo de la administración de la cotización adicional sería el Consejo Público Autónomo, un organismo autónomo, de carácter técnico, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Entre sus principales funciones se encuentran aprobar las bases de la licitación para la gestión de los recursos del ahorro previsional adicional elaboradas por la Superintendencia de Pensiones, llamar a esta licitación y adjudicarla, definir límites de inversión, evaluar el desempeño de las gestoras de inversiones, atender consultas y reclamos de los afiliados, así como desarrollar actividades de educación previsional.

Segundo, la cotización sería administrada por instituciones de giro único denominadas “gestoras de inversiones del ahorro previsional adicional”. Como máximo se permitiría la participación de cinco gestoras que entrarían al mercado a través de la adjudicación de una licitación organizada por el Consejo Público Autónomo. Esta adjudicación se concederá a empresas que cobren la menor comisión sobre el porcentaje de activos bajo administración. La duración mínima de los periodos de adjudicación es de cinco años. Las gestoras podrán administrar hasta un máximo de tres fondos.

Por último, las funciones de las actuales AFP serían recaudar esta cotización, efectuar cobranzas, registrar cotizaciones, mantener un saldo consolidado, informar y atender consultas de los afiliados y traspasar recursos desde y hacia las gestoras de inversiones de la cotización adicional. Las administradoras no podrán cobrar una comisión distinta de aquella a la que ya cobran por sus cotizaciones previsionales.

Separación de cotizaciones

Desde una perspectiva de inversiones, la creación de fondos adicionales a los multifondos no tiene sustento técnico y duplicaría una tarea que las AFP han realizado por casi dos décadas.

Según datos de la Superintendencia de Pensiones, más del 70% de la inversión internacional del Fondo A fue delegado a gestores externos

como fondos mutuos y entidades mandatarias nacionales y extranjeras. Esto ya está regulado en la ley de pensiones (DL 3.500), el régimen de inversiones y es supervisado por la Superintendencia de Pensiones y la Comisión para el Mercado Financiero. Incluso si existiera espacio para mejorar el perfil de rentabilidad esperada y riesgo de los multifondos actuales, estos podrían perfeccionarse a través de la normativa vigente, sin necesidad de crear nuevas leyes ni instituciones.

Por otra parte, separar la cotización adicional de la cotización obligatoria actual tiene tres desventajas. Primero, encarece innecesariamente la administración de ahorros previsionales en el escenario de que las AFP no aumenten la comisión que cobran sobre el

tal porque la mayor parte de su ahorro seguiría siendo gestionado por las actuales AFP. Del mismo modo, también deja descontentos a quienes quieren que el total de su ahorro sea administrado por entidades privadas.

¿POR QUÉ NO UNA AFP ESTATAL?

Una AFP estatal tiene mayor piso político que una entidad estatal que solo administre la cotización adicional. En efecto, diversos actores han expresado su simpatía con esta idea y, por tanto, permitiría destrabar la discusión parlamentaria. Según la encuesta de percepción sobre el sistema de pensiones encargada por la Comisión Bravo, 79% de los consultados estaba de acuerdo con la creación de una AFP Estatal. Estos

“Una AFP estatal mejora el sistema de pensiones, no compromete aspectos técnicos y su mayor piso político contribuiría a destrabar la discusión previsional”

ingreso imponible por esta mayor cotización. Además de la comisión que los cotizantes pagan a la AFP, los contribuyentes pagarán la puesta en marcha de la entidad estatal y de las empresas gestoras de estas inversiones.

Segundo, el aumento en las alternativas de inversión (máximo 3 fondos por cada una de las hasta 5 gestoras de inversiones de cotización adicional) se suma a la ya difícil tarea de elegir entre los actuales multifondos frente a una ciudadanía con bajo nivel de conocimiento previsional y alfabetización funcional en general. En efecto, según datos de la Superintendencia de Pensiones, solo 46% de los afiliados a diciembre de 2018 había elegido sus multifondos, mientras que 54% había sido asignado por defecto a un año de acuerdo a su sexo y edad.

Tercero, desde la perspectiva de la libertad, la separación de la cotización no logra su propósito para quienes preferirían que la totalidad de sus ahorros previsionales fuera administrada por esta entidad esta-

resultados no reflejaban mayores diferencias dependiendo del nivel de ingreso y educación de los entrevistados. Un grupo transversal formado por 21 de los 24 miembros de la Comisión Bravo también estuvo de acuerdo con su creación. Incluso ejecutivos de las AFP Modelo y AFP Capital han declarado públicamente a favor de esta idea.

El principal beneficio de una AFP Estatal es aumentar la libertad y legitimidad del sistema, permitiendo a los afiliados que puedan elegir la entidad que administre sus ahorros previsionales. Del mismo modo, una AFP Estatal tiene menos incentivos para realizar prácticas cuestionables que irritan a la ciudadanía, como la finta contable que permitió a dos administradoras obtener beneficios tributarios por más de 400 millones de dólares o premiar a sus trabajadores con viajes al caribe.

Si bien una AFP estatal no mejora las pensiones, la evidencia sugiere que tampoco debería empeorarlas. En efecto, los fondos de pensiones de distintas administradoras obtie-

nen rentabilidades similares, que a su vez están en línea con el riesgo de sus inversiones. En términos simples, no le “ganan” ni tampoco “pierden” respecto a alternativas de inversión de riesgo similar. A modo de ejemplo, pese a que AFP Modelo se incorporó al sistema en 2010, hay periodos en que la rentabilidad de sus fondos incluso ha superado a la que han obtenido otras administradoras de mayor trayectoria y más caras.

Entre las objeciones a la AFP Estatal se plantean eventuales mayores costos de administración. Sin embargo, aunque las AFP actuales tengan mayores incentivos para minimizarlos, esto no se traduce necesariamente en mayores comisiones para los afiliados. Diversos actores concuerdan, incluso, en que las comisiones que cobran las AFP les permiten obtener ganancias que exceden a las que serían suficientes para atraer capital a su actividad (Comisión Bravo, 2015; Grupo Mejores Pensiones para Chile, 2016; TDLC, 2008). En este contexto, incluso con costos superiores a los de las AFP actuales, una AFP estatal tendría espacio para cobrar comisiones similares o inferiores a las que pagan actualmente los cotizantes. Por ejemplo, AFP Modelo ha sido una de las administradoras más baratas y ha obtenido altas rentabilidades sobre el capital que ha invertido.

Un aspecto clave en la creación de una AFP estatal es la necesidad de resguardos contra la captura por parte de grupos de interés y el eventual perjuicio que esto podría ocasionar a los afiliados y contribuyentes. Sin embargo, operar bajo las mismas reglas de las AFP actuales alinearía los incentivos para invertir los ahorros previsionales y mantener sus costos en un nivel razonable.

El mayor desafío de la implementación corresponde a garantizar autonomía e independencia, pero ya contamos con algunos ejemplos exitosos como nuestros fondos soberanos.

En definitiva, una AFP estatal mejora el sistema de pensiones, no compromete aspectos técnicos y su mayor piso político contribuiría a destrabar la discusión previsional. **OE**



Jugando billar con el **BANCO CENTRAL**

Usaremos una analogía con el juego de mesa para entender con más detalle como funcionará la reciente medida del Banco Central que bajó la tasa de interés de 3 a 2,5 por ciento.



Por: Carlos J. García, Ph.D. en Economía, University of California (LA), EE.UU. Académico FEN-UAH.

La reducción de la tasa de interés que anunció el Banco Central de Chile fue tan inesperada, que incluso el Informe de Política Monetaria (IPoM) de junio quedó desactualizado antes de salir de la imprenta, sorprendiendo a los analistas del mercado y también a los propios economistas del Central, quienes se dedicaron esmeradamente a escribir el tan esperado informe.

Sin duda, que las autoridades se tomaron muy en serio uno de los principios máximos de la teoría monetaria moderna: para que una política del banco central sea 100% efectiva, ésta debe ser inesperada. Con o sin intención, esta determinación debería enmarcarse en los Guinness World Records 2019, por la velocidad con la que dejó obsoleto su propio pronóstico de la economía.

Ante tamaña noticia, analicemos en este artículo cómo funciona la política monetaria para echar algunos paños fríos sobre la euforia inicial de esta medida del Central. Esto resulta necesario, debi-

do a que los medios y también muchos analistas explican los efectos de la política monetaria como si no existiera el tiempo necesario para que esta funcione y las restricciones y riesgos que enfrenta. En efecto, las explicaciones que ellos dan son casi fantástica: si el Banco Central hace esto, entonces cae esto otro y sube esta variable por acá y esta otra variable baja por allá y los resultados son estos, pero si hace lo contrario, los resultados serán estos otros. Las explicaciones parecen casi sacadas de un libro de cuentos mágicos, como si el Banco Central fuera un mago maravilloso o un enanito dentro de un gran reloj mecánico moviendo todo tipo de palancas para dar la hora exacta.

Para entender los efectos de las medidas del Banco Central en la economía, debemos tener más que paciencia, porque existe una gran distancia (varios meses) entre el impacto inicial y los efectos concretos de esta política. En efecto, la transmisión de la política monetaria no es para nada automática, por el contrario, se deben

apretar muchas teclas en la economía para que sea realmente efectiva. En este sentido se parece mucho a un juego de billar, donde la bola blanca debe golpear e introducir muchas otras bolas en diferentes hoyos (15 bolas para ser exacto) para dar ganado el juego finalmente, sin introducir -durante el mismo- la bola negra número 8 en cualesquiera de los hoyos, o si no, se pierde todo el juego.

Usemos esta analogía del billar para entender con más detalle, como funcionará la reciente medida del Banco Central. Así, en este juego imaginario, nuestra bola blanca será la tasa de interés de política monetaria y el consejo del Banco será el jugador, que debe elegir un buen taco para golpearla. El primer golpe de este jugador fue uno bastante fuerte -o por los menos así lo interpretó el mercado- bajó la tasa en 50 puntos base" - i.e. la tasa pasó de 3% a 2,5%- probablemente con la intención de apurar el juego y echar rápidamente todas las bolas a los hoyos para ganar el juego, que definiremos como "activar la economía".

La primera bola de color que el Banco Central debe echar a un hoyo con la blanca es la bola que tiene inscrito este mensaje: "los bancos privados deben bajar sus tasas." Para que esto ocurra, el ente emisor tendrá que cambiar las condiciones de liquidez del mercado bancario. El Banco Central puede hacer esto fácilmente porque este funciona como "banco de todos los bancos", es decir, bajará la tasa interés diaria que cobra a los bancos privados de 3% a 2,5%. Este golpe, es fácil para el banco, con un golpe certero saca la primera bola de color del juego.

Sin embargo, las bolitas que llamaremos "los bancos bajan las tasas de todo tipo de crédito" aún deben caer a diferentes hoyos, es decir, debe ocurrir que efectivamente cada uno de los bancos revise su política de crédito y baje sus tasas. Los incentivos de los bancos serán siempre cobrar las tasas más altas y así maximizar sus utilidades. ¿Por qué deberían disminuir sus tasas? Algo adicional debe impulsar las bolitas y eso lo lla-

darán unas vueltas caprichosas, pegarán en los otros bordes, pero no entrarán, definitivamente no entrarán a los hoyos, a pesar de toda la técnica y empeño de nuestro jugador.

Así, transcurrido uno seis o siete meses (noviembre o diciembre de este año) desde el anuncio de la baja de la tasa de interés, según estudios estadísticos, la competencia de los bancos empezará a gatillar la caída de tasas para diferentes tipos de productos y clientes, y estos a tomar estos créditos. Este tiempo es necesario porque los clientes de los bancos se deben auto convencer que el futuro de sus actividades comerciales será mejor y por tanto vale la pena tomar esos nuevos créditos más baratos, que se gastarán en consumo o financiarán nuevos proyectos de inversión.

Sin embargo, no todo es tan fácil en este juego de golpear y lanzar bolas a los diferentes hoyos. Está siempre latente el peligro de sacar la bola número 8 por error, la de color negro, recor-

mesa de billar y, sin que nos demos cuenta, mueve inesperada y antojadizamente la bola negra. Así para nuestros ojos, la bola negra es una bola cuántica que nunca sabemos con exactitud donde está. Esto porque el crecimiento potencial es una medida artificial que inventaron los economistas, y dependiendo de la técnica y del economista, hay un potencial diferente. La información disponible en los primeros trimestres del 2019 indica, solo indica, porque repito no hay 100% de seguridad que estamos creciendo por debajo de ese potencial. Además, según el Banco Central el crecimiento potencial ha estado aumentando por el efecto positivo de la migración de los últimos años. Con esto se fortalece la creencia que estaría aumentando la brecha entre el crecimiento potencial y el efectivo.

Lo complejo de este juego es que además la inflación, si es que se golpea por mala suerte la bola negra, NO aumentará instantáneamente, sino que se demorará por lo menos un año después que la tasa cayó en 2,5%, es decir, como en junio del 2020. Exacto, usted lo pensó bien estimada lectora(or): muy tarde para lamentar o enmendar el error. No nos enredaremos con este tema en este artículo, solo diremos que la competencia en los mercados toma su tiempo y como resultado los precios de muchos productos se ajustan lentamente. Por esta razón, un error en el cálculo en la magnitud de la brecha entre el crecimiento actual y el potencial tiene efectos nefastos para la economía, porque una vez que los precios suben, estos seguirán altos por un buen tiempo.

En otras palabras, y en términos de nuestro juego de billar, este error sería como si el Banco Central una vez que lograra echar casi todas las bolas de color a los hoyos, justo en el último golpe el banco falla estrepitosamente echando la bola negra en vez de la bola de color que queda. Todo el esfuerzo de haber sacado las otras bolas de color se esfuma y el juego se pierde. Bueno, siempre se puede realizar otro juego de billar, el problema es que en política monetaria los resultados toman tiempo, mucho tiempo.

En definitiva, nadie asegura que jugar billar es una cuestión fácil y menos hacer política monetaria. Si la economía no se recupera en los próximos meses (6 meses por dar una fecha), habrá que bajar más la tasa. En cambio, si se observan signos de recuperación sin importantes aumentos de inflación (dentro de un año e inflación no superior a 3%, que es la meta del Central), podremos decir que la actual política fue la correcta. En caso contrario, estaremos en problemas. Espere-mos en esta ocasión estar lejos de la bola negra y así poder dejar de jugar billar por un tiempo, por lo menos para estos propósitos. **OE**

“¿Cómo el Central evitará golpear la bola negra? Todo depende, de qué tan cerca está la economía chilena de su crecimiento potencial. Si está por debajo de su crecimiento potencial, como se sospecha, el empujón del banco a través de crédito más barato, y por tanto más gasto, ayudará a que pueda acercarse más rápidamente a ese crecimiento de pleno empleo”

maremos la "competencia" entre los bancos. Me explico: puesto que los bancos no son muy buenos amigos entre ellos, basta con que uno de los bancos ofrezca una tasa menor, para que el resto -por temor a perder sus clientes- también lo haga.

A esta altura de nuestro juego imaginario, queda claro, que las bolas no caerán tan rápidamente a los hoyos elegidos, porque gatillar la competencia entre los bancos significa que estos ofrecerán a sus clientes diferentes opciones y tasas dependiendo de su riesgo y montos. En efecto, puesto que una cosa es que el Central, "banco de todos los bancos", preste a una tasa de 2,5% a un banco como el Chile o el Santander, y otra cosa diferente son los préstamos de los bancos privados a la señora Juanita, a la PYME que ya ocupó toda su línea de crédito, incluidas las líneas y tarjetas de sus dueños o a una gran empresa transnacional. En otras palabras, algunas bolas caerán con este golpe de bajar la tasa a 2,5% y otras, casi, golpearán en los bordes de los hoyos

demos que si esta cae a uno de los hoyos por casualidad el juego se termina. Para el Banco Central no golpear esa bola negra significa que su política de estímulo es exitosa empujando la producción (crecimiento). Por el contrario, si golpea la bola negra el juego se termina: el banco pierde, la inflación sube y la economía sigue creciendo poco.

¿Cómo el Banco Central evitará golpear la bola negra? Todo depende, de qué tan cerca está la economía chilena de su crecimiento potencial. Si Chile está por debajo de su crecimiento potencial, como se sospecha, el empujón del banco a través de crédito más barato, y por tanto más gasto, ayudará a que la economía pueda acercarse más rápidamente a ese crecimiento de pleno empleo.

Lamentablemente no es tan fácil esquivar la bola negra, puesto que siempre existe incertidumbre en torno al crecimiento potencial. Es como si existiera un enanito que se sube a la

Trabajo Informal y el Sistema DE PENSIONES EN CHILE



¿Es suficiente para obtener una pensión mayor comisiones de administración más bajas? Probablemente ayudará, pero definitivamente no será suficiente para lograr el aumento prometido en las jubilaciones.

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

El sistema de pensiones en Chile para funcionar adecuadamente requiere en esencia dos elementos básicos: (1) que las Administradores de Fondos de Pensiones (AFPs) obtengan con sus inversiones una rentabilidad "adecuada" para los fondos acumulados que administran y (2) que los trabajadores generen un flujo continuo de recursos hacia sus cuentas individuales.

Respecto del primero, no existe evidencia que los retornos promedio generados hayan sido considerablemente bajos ni existen una varianza sustancial entre los retornos promedio que las distintas AFPs obtienen. Por tanto, introducir mayor competencia al sistema no generaría ganancias sustanciales para los trabajadores en términos de rentabilidades, aunque sí lo haría en términos de comisiones pagadas a las AFPs más bajas (y con ello potencialmente mayores flujos de fondos hacia las cuentas de ahorro individuales).

¿Es suficiente para obtener una pensión mayor comisiones de administración más bajas? Probablemente ayudará, pero definitivamente no será suficiente para lograr el aumento prometido en las jubilaciones. El problema central está en el segundo elemento mencionado más arriba, las lagunas de cotizaciones. Estas son una parte fundamental en el rompecabezas de las pensiones en un sistema de capitalización individual como el chileno, ya que si los trabajadores no ahorran lo suficiente, difícilmente obtendrán jubilaciones adecuadas.

Tabla 1: Tasa de Informalidad según Género y Edad

Edad / Género	Hombre		Mujer	
	2010	2018	2010	2018
Tasa de Informalidad				
25 o Menor	44.7	40.9	45.6	40.4
25 - 34	31.2	31.8	31.8	29.0
35 - 44	33.8	34.7	41.2	34.8
45 - 54	40.9	36.9	48.6	38.1
55 - 64	51.7	44.6	56.4	50.3
65 o Mayor	77.3	76.1	88.2	82.6
Incidencia del Empleo cuenta Propia en la Informalidad				
25 o Menor	29.5	28.2	23.8	33.5
25 - 34	50.6	53.5	41.8	46.5
35 - 44	67.2	75.6	52.1	63.1
45 - 54	73.3	74.2	59.2	63.6
55 - 64	76.0	77.3	63.8	62.5
65 o Mayor	74.9	68.0	66.7	64.8

Los trabajadores que no cotizan al sistema de pensiones son considerados trabajadores informales de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en este artículo analizamos quienes son aquellos grupos más propensos a caer dentro esta definición. Es importante notar que desde el 2017 el INE introdujo un nuevo grupo de preguntas en la Encuesta de Empleo con el fin de cuantificar más precisamente el tamaño del sector informal, no obstante, para analizar con cifras comparables el comportamiento de la informalidad desde el 2010 en adelante usamos aquí la definición práctica de la OIT.

La tabla 1 muestra el comportamiento de la tasa de informalidad entre 2010 y 2018 según grupos de edad y género. En 2010, 42 y 45% de los hombre y mujeres trabajadores, respectivamente, no cotizaba al sistema de pensiones y dichas cifras se redujeron a 41 y 40% en 2018. Es destacable el cierre paulatino de la brecha entre hombres y mujeres informales.¹ Cabe señalar, sin embargo, que el promedio esconde heterogeneidades importantes por edad en el comportamiento de la tasa de informalidad, ya esta tiende a ser más alta y con brechas por género que aún persisten en desmedro de las mujeres para los trabajadores mayores de 45 años. Adicionalmente, tanto para hombres como para mujeres, el cuentapropismo representa una parte importante de los trabajadores informales. En efecto, de todos los trabajadores informales el 66% y el 58% en promedio, para hombres y mujeres, respectivamente, fueron trabajadores por cuenta propia en 2018. Estas cifras se incrementaron en 3 y 5 puntos porcentuales para hombre y mujeres en comparación con 2010. No obstante, al abrir las cifras por edad, la incidencia del cuentapropismo en la tasa de informalidad no muestra un comportamiento sistemático, siendo sólo evidente que este es más importante mientras mayor es el trabajador y que ha tendido a incrementarse en la última década para los trabajadores entre 25 y 45.

Las brechas de ingreso entre trabajadores formales e informales y entre hombres y mujeres también son evidentes y persisten en el tiempo. La tabla 2 presenta el comportamiento de los ingresos entre 2010 y 2017 por tipo de trabajo, género y edad.² En 2010 los trabajadores formales hombres ganaron 44% más que los trabajadores informales, en tanto que las mujeres formales ganaron más del doble que sus contrapartes informales (102%). Ocho años después estas mismas brechas se mantienen en niveles sustantivos, reduciéndose sólo en 2 y 4 puntos porcentuales, respectivamente. Adicionalmente, es notoria la heterogeneidad que existe en la brecha de ingreso entre trabajadores formales e informales por edad. En efecto, en el caso de los trabajadores hom-

bres, aquellos menores de 25 son el grupo con mayores diferencias (casi 80% en 2017). Para las mujeres, las mayores brechas se observan entre las menores de 35 años y las mayores de 65 (130 y 170%, respectivamente en 2017). Los comportamientos de estas brechas entre 2010 y 2017 también ha sido bastante disímiles entre los grupos etarios, habiendo tanto caídas como incrementos de incluso más de 10 puntos porcentuales (ver tabla 3). Finalmente, cabe señalar que en 2017 la brecha de salarios entre hombres y mujeres en trabajos formales fue de 26% (cayendo 2 puntos porcentuales respecto de 2010), mientras que esta misma brecha en trabajos informales alcanzó el 76% (cuatro puntos porcentuales menos que en 2010).

La tabla 3 muestra el comportamiento de la tasa de informalidad entre 2010 y 2018 según nivel de escolaridad y edad. El grupo más vulnerable está claramente

Tabla 2: Ingreso Mensual Promedio Según Tipo de Trabajo, Género y Edad

Edad / Género	Hombre		Mujer	
	2010	2017(*)	2010	2017(*)
Formal (Miles de Pesos de 2018)				
25 o Menor	290	343	259	305
25 - 34	536	609	446	521
35 - 44	639	832	467	632
45 - 54	633	814	469	575
55 - 64	654	685	502	599
65 o Mayor	549	712	724	615
Informal (Miles de Pesos de 2018)				
25 o Menor	160	193	116	131
25 - 34	331	402	219	278
35 - 44	469	577	230	354
45 - 54	457	536	277	303
55 - 64	430	585	205	288
65 o Mayor	484	471	196	227
Ratio				
25 o Menor	1.81	1.78	2.22	2.33
25 - 34	1.62	1.51	2.04	1.87
35 - 44	1.36	1.44	2.03	1.79
45 - 54	1.38	1.52	1.69	1.90
55 - 64	1.52	1.17	2.45	2.08
65 o Mayor	1.13	1.51	3.69	2.72

(*) Última Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) disponible.

conformado por aquellos trabajadores que no terminaron la educación secundaria ya que casi el 60% de ellos no cotiza al sistema de pensiones. En los últimos ocho años esta cifra ha tendido a mantenerse constante. A medida que los trabajadores son más educados, sin embargo, la tasa de informalidad tiende a decrecer: 36, 33, y 28% para trabajadores con estudios secundarios completos, trabajadores con alguna carrera técnica completada y trabajadores con título universitario más respectivamente. Al igual que en el caso de los trabajadores menos educados, la incidencia de la informalidad para estos tres grupos tampoco ha sufrido cambios sustantivos en los últimos años. Adicionalmente, alrededor del 60% de los trabajadores informales son cuentapropistas y sólo para el grupo de trabajadores más educados esta proporción ha disminuido desde 65 a 60% entre 2010 y 2018.

Las brechas de ingresos entre trabajadores formales e informales son sustantivas, pero claramente decrecientes con el nivel educativo del trabajador (ver tabla 4). En efecto, en 2017 los trabajadores sin educación secundaria completa ganaron 53% más en un trabajo formal que en

uno informal, en tanto que los trabajadores formales con educación secundaria completa y con educación técnica completa ganaron 34 y 21% más que sus contrapartes en trabajos informales, respectivamente.

Adicionalmente, es importante destacar que en estos tres grupos educacionales se observaron caídas importantes en las brechas de ingresos entre 2010 y 2017 (de hasta 5 puntos porcentuales). En contraste, para los trabajadores más educados, esto es con educación universitaria completa o más, las brechas de ingreso entre trabajos formales e informales se incrementaron de casi 7% en 2010 a cerca de 19% en el último registro disponible. Al comparar distintos grupos etarios, es notorio que las mayores brechas de ingreso por tipo de trabajo se encuentran en los trabajadores más jóvenes para todos los grupos educativos y, nuevamente, su comportamiento entre 2010 y 2017 también ha sido bastante disímiles entre los grupos etarios y educacionales (ver tabla 4). Finalmente, es importante hacer notar que sólo en el grupo de trabajadores más educados se observan brechas en favor de trabajos informales, lo cuál está directamente rela-

cionado con la alta incidencia de trabajo cuentapropia en esta categoría de educación (que en muchos casos representa más trabajo independiente, flexible y de altos ingresos que trabajo precario).

En suma, el porcentaje de trabajadores que está activamente en el mercado laboral pero que no cotiza es sustantivo y particularmente sobre-representado en grupos menos educados y mujeres. Adicionalmente, los ingresos que cobran los trabajadores informales son sustancialmente menores que los cobran aquellos trabajando formalmente. Esto no sólo va en desmedro de la acumulación de ahorro de forma obligatorio (no cotizan) pero también elimina cualquier posibilidad de ahorro voluntario para mejorar su estándar de vida en el futuro (en muchos casos los ingresos llegan a ser de subsistencia). ¿Porqué los trabajadores no cotizan o trabajan informalmente? ¿Existen incentivos en la política laboral que impulsan la contratación bajo esta modalidad de trabajo? Estas son preguntas que debe ser respondida de forma razonable como parte de cualquier intento integral de reforma laboral y de pensiones. **OE**

Tabla 3: Tasa de Informalidad según Nivel Educativo y Edad

Edad / Educación	Sin Educ. Media		Media Completa		Técnica Completa		Universitaria o Más	
	2010	2018	2010	2018	2010	2018	2010	2018
Tasa de Informalidad								
25 o Menor	58.1	53.4	34.8	34.0	57.7	45.2	30.3	35.5
25 - 34	46.9	47.9	29.0	28.9	29.4	29.3	22.4	26.6
35 - 44	51.0	50.0	32.1	36.0	29.7	25.2	23.7	25.6
45 - 54	52.7	51.8	40.6	33.8	38.8	29.2	27.4	23.4
55 - 64	60.7	57.1	52.1	45.0	42.6	37.9	35.4	28.6
65 o Mayor	83.1	82.8	79.9	72.0	66.2	81.9	70.4	64.1
Incidencia del Empleo cuenta Propia en la Informalidad								
25 o Menor	35.1	31.7	19.5	26.7	30.1	35.7	18.3	25.0
25 - 34	45.5	48.1	48.2	52.0	46.5	49.4	47.1	51.6
35 - 44	53.7	64.3	63.1	66.8	72.2	78.3	69.6	82.3
45 - 54	61.8	66.6	68.9	68.2	81.2	76.2	78.2	79.0
55 - 64	70.1	67.5	73.2	73.2	80.5	80.1	68.3	76.7
65 o Mayor	71.3	67.0	72.0	62.2	89.9	79.2	73.8	67.7

Tabla 4: Ingreso Mensual Promedio Según Tipo de Trabajo, Nivel Educativo y Edad

Edad / Educación	Sin Educ. Media		Media Completa		Técnica Completa		Universitaria o Más	
	2010	2017(*)	2010	2017(*)	2010	2017(*)	2010	2017(*)
Formal (Miles de Pesos de 2018)								
25 o Menor	237	284	280	319	290	329	439	514
25 - 34	277	361	376	428	494	522	913	891
35 - 44	283	369	423	480	665	718	1276	1399
45 - 54	291	355	466	518	687	714	1334	1570
55 - 64	282	362	508	531	851	765	1311	1377
65 o Mayor	296	341	415	544	510	687	1776	1493
Informal (Miles de Pesos de 2018)								
25 o Menor	126	132	133	161	181	178	278	342
25 - 34	151	200	214	295	412	363	628	568
35 - 44	174	244	292	390	506	568	1344	1195
45 - 54	188	252	341	368	693	780	1384	1158
55 - 64	192	241	385	382	689	693	980	1664
65 o Mayor	207	226	538	452	586	573	1443	1079
Ratio								
25 o Menor	1.88	2.15	2.11	1.98	1.60	1.85	1.58	1.50
25 - 34	1.84	1.81	1.76	1.45	1.20	1.44	1.45	1.57
35 - 44	1.63	1.52	1.45	1.23	1.32	1.26	0.95	1.17
45 - 54	1.55	1.41	1.37	1.41	0.99	0.92	0.96	1.35
55 - 64	1.47	1.50	1.32	1.39	1.24	1.10	1.34	0.83
65 o Mayor	1.43	1.51	0.77	1.20	0.87	1.20	1.23	1.38

(*) Última Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) disponible.

“En 2010, 42 y 45% de los hombre y mujeres trabajadores, respectivamente, no cotizaba al sistema de pensiones y dichas cifras se redujeron a 41 y 40% en 2018”

1. Note que estas cifras corresponden a aquellas de hombres y mujeres que están participando activamente en el mercado laboral. Considerando no participación, las brechas entre hombre y mujeres están lejos de cerrarse.

2. Los datos de ingresos fueron obtenidos de la encuesta Suplementaria de Ingresos y la última encuesta disponible es la de 2017.



BIENVENIDOS A PENSAR.

PREGRADO | POSTGRADO | EDUCACIÓN CONTINUA

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

www.fen.uahurtado.cl

PROGRAMAS DE MAGÍSTER

Magíster en Economía
(Acreditado por Qualitas desde diciembre 2015 a diciembre 2022)

Magíster en Economía Aplicada a Políticas Públicas | Doble grado con Fordham University
(Acreditado por Qualitas desde enero 2016 a enero 2019)

Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones
(Acreditado por Qualitas desde enero 2016 a enero 2020)

Magíster en Administración de Empresas | MBA
(Opción de obtener el grado de Master of Science in Global Finance | Fordham University)

PROGRAMAS DE DIPLOMADO

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 Estratégica de las Relaciones Laborales

Diplomado en Gestión Tributaria

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS)

PROGRAMAS DE PREGRADO

Ingeniería Comercial

Contador Público Auditor

Gestión de la Información, Bibliotecología y Archivística

PROGRAMAS DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

Ingeniería Comercial

Contador Público Auditor