

Subsidio a la Conservación del Empleo

SALVADOR VALDÉS PRIETO

- La tasa de desempleo en el Gran Santiago subió a 13,0% para hombres en marzo de 2009, según la U. de Chile. Proponemos no confundir medidas para perfeccionar el mercado laboral, con medidas para hacer frente a las recesiones. Las primeras son permanentes y las segundas son transitorias.
- Frente a una caída en la demanda, existen ventajas de repartir la carga del ajuste reduciendo la jornada y el ingreso para muchos, respecto a concentrarlo despidiendo a unos pocos. Sin embargo, la evidencia internacional es contraria a obligar a las partes a reducir jornadas.
- Con todo, existen efectos externos, no tomados en cuenta por las partes cuando deciden entre despido y reducción de jornada, y esos efectos externos son más intensos en ciertas recesiones. La reducción de jornada modera el riesgo de ingreso para las familias y por ello modera el ahorro por precaución, por lo cual contribuye a sostener la demanda agregada.
- Hace décadas el mundo ha experimentado con subsidios fiscales a la reducción voluntaria de jornada e ingresos. En los países europeos donde existen programas de este tipo, el ajuste en las horas totales trabajadas en más rápido que en los Estados Unidos, a pesar de que en este último país el ajuste en el empleo es más rápido (Van Audenrode 1994).
- Propongo crear un nuevo "Fondo para la Redistribución del Empleo en Recesiones", que subsidie las reducciones transitorias de jornadas e ingresos acordadas por las partes. Una condición es que la reducción sea iniciada cuando la tasa nacional de desempleo esté sobre 8%. Esto asegura que este programa sea anticíclico y transitorio.
- Otra condición es que el ingreso por hora después de la reducción sea superior o igual al ingreso por hora anterior a la reducción.
- Para evitar la concentración del ajuste en unos pocos, se propone exigir que se acoja al menos el 50% de los contratados en cada empresa acogida. Dos tercios del subsidio serían pagados al trabajador y un tercio al empleador.
- Aquí se cuantifica la siguiente fórmula: el monto del subsidio mensual sería un 60% de la reducción de ingreso pactada, menos una suma que focaliza al subsidio, sin impedir que llegue a la clase media.
- El costo fiscal se estima en 214 millones de dólares por cada episodio recesivo. Considerando años recesivos, regulares y auges en igual proporción, el costo fiscal es 71 millones de dólares al año. Esta cifra es abordable, y es inferior al gasto fiscal anual en empleos de emergencia.
- Si el 10% de los ocupados dependientes aceptara reducciones de jornada e ingreso, unas 900 mil personas experimentarían de cerca el sistema propuesto.

Salvador Valdés P. Investigador del CEP, Profesor de Economía, U. Católica, salvaldes@cepchile.cl

* Agradezco los comentarios de Harald Beyer, Francisca Dussailant y Fernando Coloma.

1. Introducción

La tasa de desempleo en el Gran Santiago subió a 12,8% (a 13,0% para hombres) entre el 15 y 21 de marzo de 2009, según la U. de Chile. Es urgente aplicar medidas más poderosas para enfrentar este drama. Esas medidas también deberían facilitar la recuperación del crecimiento, el único fundamento para empleos de buena calidad.

Sin embargo, no cabe confundir medidas para perfeccionar el mercado laboral y aumentar la equidad en ingresos laborales, con medidas para hacer frente a las recesiones. Las primeras son permanentes y las segundas son transitorias. El costo fiscal de las primeras puede ser mucho mayor, porque se incurre todos los años.

Los dos quintiles más pobres sufren problemas permanentes de empleo y de pobreza. En cuanto al empleo, los problemas son una baja participación laboral y una excesiva preferencia por empleos por cuenta propia y empleos informales. Esta situación repercute aumentando la pobreza. Existe un consenso en Chile, alcanzado en 2008 por la Comisión Asesora Presidencial sobre Empleo y Equidad, de que esta situación es artificial en parte, pues ha sido agudizada por las cotizaciones previsionales obligatorias y por las regulaciones laborales que se aplican a los pobres. Ellas generan incentivos económicos a preferir empleos por cuenta propia y empleos dependientes informales, con lo cual se reduce el empleo de calidad y aumenta la pobreza.

La medida idónea para enfrentar este problema es un subsidio permanente para cubrir las cotizaciones previsionales (salud, vejez, otras) de las personas con ingresos bajos (en el 40% más pobre). Esta fue la principal medida propuesta por esa Comisión Asesora. Uno de sus objetivos es eliminar los incentivos a preferir empleos por cuenta propia y dependientes informales. El otro objetivo es elevar los ingresos de las personas pobres, condicional al esfuerzo personal de trabajar. Parte del aumento de ingreso ocurre gracias al subsidio mismo, y el

resto proviene del efecto multiplicador logrado con la creación de más empleos formales, con entrenamiento, integración social y mayores perspectivas de aumento de sueldo en el largo plazo.

Sin embargo, ese subsidio es permanente y su costo fiscal es elevado. Estos atributos, aparte de un cuestionable orden de prioridades, ayudan a explicar por qué el Gobierno perdió la oportunidad de aplicar esta propuesta y optó por un sistema que limita ese subsidio a personas menores de 24 años. Desde luego, una extensión a todas las edades (con la misma focalización) exige un esfuerzo de racionalización de otros programas de baja efectividad y altos costos administrativos, lo que tomará tiempo¹. Pero iniciar dicho esfuerzo en medio de una recesión sería contraproducente. Por eso, ese subsidio no puede ser el centro de las medidas para preservar y recuperar el empleo ahora.

2. Despidos versus reducción de jornada

Frente a una caída en la demanda por los servicios de una empresa, ¿por qué en todo el mundo se opta por despedir a unos pocos, pudiendo aplicar reducciones de jornada e ingreso para muchos, pero menores, para repartir la carga del ajuste entre más?

Las empresas saben que los despidos tienen desventajas. Cuando la identidad del despedido es arbitraria, pues su único fin es reducir costos, esta lotería despersonalizada empeora el ambiente laboral y reduce la productividad. Además, los despidos destruyen la inversión del empleador en seleccionar y entrenar empleados, y en estructurar equipos de trabajo. En cambio, las reducciones de jornada evitan esos daños y cultivan un espíritu solidario que mejora el clima laboral y la productividad, y en el futuro reduce las renunciaciones y facilita las contrataciones.

¹ Beyer, H. y F. Dussillant (2009) "Un Subsidio a los Ingresos del Trabajo Demasiado Modesto", *Puntos de Referencia* N° 309, abril, Centro de Estudios Públicos, Santiago.

nes. El empleador también sabe que una reducción de jornada e ingreso deja tiempo libre al trabajador que éste valora, sea para el descanso, para educarse, para tomar un empleo complementario o para buscar otros empleos. La reducción de jornada e ingreso puede convertirse en vacación no pagada.

Los despidos tienen una ventaja clave: rebajan los costos fijos por empleado, como los costos de mantener oficinas y otras instalaciones, y partes del costo de los seguros de salud. Debido a esta ventaja, la evidencia internacional de docenas de países es contraria a obligar a las empresas a reducir jornada, o aunque vaya unida a una reducción del pago mensual a cada trabajador (Kapteyn *et al.* 2004; Estevao y Sá 2008)². Sin embargo, abrir esta posibilidad para las empresas y trabajadores que acuerden voluntariamente optar por ella crearía una herramienta efectiva para “capear” el temporal.

En Chile, a pesar de que la reducción de jornada es una opción legal, existen normas que distorsionan la difícil decisión entre despedir y reducir jornada, incluso en épocas normales. Esas regulaciones son:

- a) Una reducción transitoria de jornada para un empleado con contrato indefinido obliga al empleador a pagar una indemnización parcial de inmediato, como si la reducción fuera permanente. Fernando Coloma ha desarrollado una propuesta para aliviar este problema, reiterada más adelante en el punto 4.9.
- b) Sólo se puede acceder a las cuentas individuales de cesantía con un despido total. Una reducción de jornada e ingreso no da acceso a las cuentas. Esta regla no reconoce el caso de un “despido parcial”, o sea de una reducción de jornada.

² A. Kapteyn, A. Kalwij y A. Zaidi, (2004) “The Myth of Worksharing”, *Labour Economics* Volume 11, Issue 3, June 2004, p. 293-313; también Estevão, M. y F. Sá (2008) “The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement?”, *Economic Policy*, Vol. 23, N° 55, p. 417-463.

- c) La asimetría regulatoria entre el contrato a plazo fijo y los contratos indefinidos incentiva a las empresas a concentrar el ajuste en los empleados a plazo fijo, por la vía de no renovación. Esta asimetría también incentiva a las empresas a aumentar artificialmente la proporción de empleados a plazo fijo, como han establecido varios autores.

Estas regulaciones empujan a los empleadores a elegir entre dos extremos: despedir, o seguir como antes. En el segundo caso el empleador absorbe toda la pérdida operativa causada por la caída en la demanda, lo cual eleva la probabilidad de perder el acceso al crédito y de cerrar. Si estas distorsiones fueran superadas habría dos efectos:

- Parte de las empresas que despiden optarían por reducir jornadas e ingresos; y
- Algunas de las empresas que han elegido seguir como antes cambiarían su decisión y ahora reducirían jornadas e ingreso. Esto mejoraría la viabilidad y permanencia de estos empleos.

Con todo, la primera norma criticada afecta solamente a los empleos indefinidos que han durado más de doce meses. Ellos son sólo un 35% de los empleos de los afiliados a las cuentas de cesantía³, y están concentrados en la mitad de los ocupados con mayores ingresos. Además, debido al modesto tamaño promedio de los saldos en las cuentas individuales de cesantía⁴, y a que aquella gran masa de empleados con contrato a plazo fijo, o con contrato para una obra, trabajo o servicio determinado, pre-

³ Del total de afiliados en las cuentas individuales de cesantía en febrero de 2009, el 35,4% tenía un contrato indefinido con una permanencia a la fecha superior a 13 meses. http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.si.php?id=seg_cesantia/eacbSC/2009/02/C200902_C14A.html

⁴ En febrero de 2009, sólo 447 mil cuentas tenían un saldo superior a \$ 500 mil, que es la suma necesaria para financiar un retiro mensual de \$ 100 mil durante 5 meses. Se trata de 7% de los ocupados. http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.si.php?id=seg_cesantia/eacbSC/2009/02/C200902_C015.html

senta una permanencia escasa y retiros frecuentes, la distorsión creado por la segunda norma criticada es pequeña. Por eso, creemos que una mejora a las reglas de acceso a las cuentas individuales sería insuficiente para limitar los despidos en la recesión actual.⁵

3. Efectos externos durante las recesiones

Este estudio propone dos tesis: que existen efectos externos, no tomados en cuenta por las partes cuando deciden entre despido y reducción de jornada; y que esos efectos externos son más intensos en las recesiones causadas por caídas en la demanda.

Para una baja dada en el costo agregado de la empresa, una reducción de jornada dispersa las pérdidas de ingreso entre más personas que los despidos. En promedio, el número de trabajadores en mora de créditos de consumo (por ej. en Dicom) sube menos cuando se reduce jornada que cuando se despide. Además, las reducciones de jornada e ingreso permiten continuar ganando antigüedad en las cuentas individuales de cesantía y en los seguros de salud, mejorando las prestaciones en caso de un eventual despido posterior. Es improbable que estos efectos sean tomados en cuenta por las partes.

Como las reducciones de jornada e ingreso reducen el riesgo de perder todo el ingreso laboral vía despido, moderan el riesgo percibido por las familias. Eso modera el ahorro por precaución. Así, las reducciones de jornada contribuyen a sostener la demanda agregada y a conservar la actividad, si la causa de la recesión es una caída brusca en la demanda agregada. Esto también beneficia al fisco, si modera la caída en la recaudación de IVA y renta, y permite reducir el gasto en programas de empleo de emergencia. Dudamos que estos efectos sean tomados en cuenta por las partes.

⁵ Agradecemos esta observación a Fernando Coloma.

Estos efectos externos hacen que las reducciones de jornada e ingreso sean socialmente superiores a los despidos. Esto ejemplos también abonan la tesis de que estos efectos externos son mayores en las recesiones, como la actual, causadas por caídas en la demanda.

A nivel del trabajador, algunas de las ventajas de las reducciones de trabajo e ingreso son similares a las de un seguro de desempleo tradicional. Existen dos diferencias clave:

- Una reducción de jornada e ingreso evita pagar al que no trabaja. Esta diferencia es fundamental, porque elimina el grueso de los abusos propios de los seguros de desempleo tradicionales.
- Una reducción de jornada e ingreso preserva más vínculos entre las empresas y el personal, y por ello al iniciarse la recuperación, ahorra tiempo de selección, búsqueda y entrenamiento. Esto acelera la reactivación y es procrecimiento.

Hace décadas los países desarrollados han aplicado subsidios a la reducción de jornada e ingresos.⁶ En los Estados Unidos este subsidio existe en varios estados y se denomina “Short-Time Compensation Program”⁷, en Alemania “Kurzarbeitergeld”, en Canadá “Work Sharing Program” y en Italia “Cassa Integrazione Guadagni” (CIG).⁸

⁶ Para una descripción de los sistemas vigentes en 10 países de la OCDE, se recomienda ver Apéndice A en Van Audenrode, M. (1994) “Short-time compensation, Job security and Employment contracts: Evidence from selected OECD countries”, *Journal of Political Economy*, vol. 102 No. 1. Una referencia más antigua es: Reid, F. (1982) “UI-assisted worksharing as an alternative to layoffs: The Canadian experience”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 35, N° 3, April.

⁷ En inglés, *short-time* es el opuesto de *overtime*, que es sobretiempo.

⁸ Calavrezo, O., R. Duhautois y E. Walkowiak (2007) “The Effect of Working Time Reduction on Short-Time Compensation: a French Empirical Analysis”, *Document De Travail*, N° 88, Juin, Centre d’Etudes de l’Emploi” (CEE).

En la mayoría de los países este subsidio opera en forma permanente, no sólo en las recesiones. Por eso, se aplica a reducciones de actividad de corto plazo por cualquier motivo, incluyendo desastres y dificultades de abastecimiento de insumos. Al acogerse al programa, la empresa queda liberada de algunas restricciones legales, como aquellas que establecen la jornada estándar legal, y se ajusta la aplicación de otras regulaciones, como el que establece un mínimo para las indemnizaciones por despido parcial.

Respecto al financiamiento, en muchos países se realiza con un impuesto al ingreso laboral cubierto, pues el subsidio es parte del programa de seguro de cesantía, que se financia con impuestos a la nómina en las empresas cubiertas.

El estudio empírico de Van Audenrode (1994) para 10 países de la OCED encontró que en los países europeos donde existe este tipo de programa, el ajuste en las horas totales trabajadas es más rápido que en los Estados Unidos, a pesar de que en este país el ajuste en el empleo es más rápido.⁹

Otra lección de este estudio es identificar un requisito para que un subsidio a la reducción de jornada genere niveles eficientes de horas de trabajo: debe tener una tasa de reemplazo mayor que el subsidio de desempleo general. De lo contrario, muchos optan por acogerse a este último y el subsidio a la reducción de jornada no es eficiente. Una tasa de reemplazo mayor, financiada con subsidio fiscal, se justifica en presencia de las externalidades citadas. Creemos que Chile cumple este requisito, porque las cuentas de cesantía tienen saldos bajos y muchos despedidos no son elegibles para subsidios del Fondo Solidario.

4. Propuesta: un nuevo seguro para la conservación del empleo

Sobre las bases anteriores, propongo crear un nuevo programa, el “Fondo para la Redistribución del Empleo”, que subsidie las reducciones transitorias de jornadas e ingresos acordadas por las partes, sujeto a las siguientes condiciones (muchas de ellas incluyen cifras ilustrativas a ser precisadas en estudios más detallados):

1. Solamente para reducciones iniciadas cuando la tasa nacional de desempleo esté sobre 8%. El objetivo es asegurar que el programa sea anticíclico y transitorio¹⁰;
2. Solamente si el ingreso promedio por hora después de la reducción es superior o igual al ingreso por hora anterior a la reducción. Esto asegura que los ingresos nunca se reduzcan en mayor proporción que las horas de jornada.
3. La duración del subsidio para cada persona estaría limitado al menor entre:
 - 18 meses,
 - la mitad de la antigüedad del contrato antes del inicio de esta reducción (sea de plazo fijo o indefinido), contando sólo los meses sin este subsidio,
 - hasta que ocurra una desvinculación o no renovación,
 - hasta que la tasa nacional de desempleo complete seis meses debajo de 8%¹¹.
4. Solamente cuando el acuerdo de reducción signifique reducir la jornada anual promedio en la empresa en 10% o más, y siempre que la reducción en la jornada anual de cada uno de los trabajadores acogidos al subsidio sea superior a 5% e inferior a 60%. La jornada anual es el número de horas trabajadas al año.

¹⁰ Este requisito no existe en los países de la OCDE que tienen programas de subsidio análogos.

¹¹ Agradezco a Francisca Dussailant la observación que originó este punto.

⁹ Van Audenrode, M. (1994) *op cit.*

5. Al menos el 50% de los contratados en la empresa (sumando los de plazo fijo con los de tiempo indefinido) debe acogerse en forma simultánea a reducción de jornada. Sin esto, el ajuste podría seguir concentrado en unos pocos empleados.
6. Si hay convenios colectivos vigentes, se exige que cada grupo negociador o sindicato acuerde que al menos un porcentaje de sus representantes o socios participe en el programa de reducción de jornada. Este porcentaje mínimo será la proporción de todos los empleados que pertenece al respectivo grupo negociador o sindicato, menos 20 puntos porcentuales. Esta fórmula evita que un grupo negociador pequeño bloquee el acuerdo.
7. Dos tercios del subsidio son pagados al trabajador, y un tercio es pagado al empleador. Lo primero es necesario para ayudar al trabajador a sobrellevar la reducción de ingreso, que es más valorado que el aumento de horas libres. Lo segundo es necesario para que el subsidio contribuya a la rebaja de costos que evitará los despidos y, en el extremo, el cierre de la actividad.¹² España anunció el 9 de marzo de 2009 un subsidio similar al empleador, consistente en una bonificación de 50% de la cuota empresarial a la seguridad social, por los trabajadores afectados por una reducción de jornada.¹³
8. Si el trabajador acogido al subsidio realiza trabajos para otros empleadores no relacionados con aquél acogido al subsidio, el trabajador no perderá el subsidio, pero su monto se reducirá en un 30% de los ingresos obtenidos con esos

¹² Dentro del horizonte corto en que opera este subsidio, no alcanzan a producirse muchos de los ajustes que harían que, en el largo plazo, la incidencia de un subsidio fuera independiente de la identidad del receptor del subsidio (empresa o trabajador). En el corto plazo, la distribución del subsidio que aplica el legislador tiene gran influencia.

¹³ Ver <http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200903/DialogoSocial.pdf>

otros empleadores. En cambio, si el trabajo es para un empleador relacionado, la reducción es 100% del subsidio. Esto es necesario para impedir el fraude.

9. Al acogerse al subsidio, el empleador queda liberado de pagar indemnización por despido parcial, a menos que declare que la reducción será permanente. Sin embargo, si el trabajador es despedido durante el período de reducción de jornada, la base de cálculo para la indemnización será el salario anterior a la reducción de jornada. Esta es precisamente la propuesta de Fernando Coloma.

En calidad de ilustración, presentamos una fórmula específica, donde el monto del subsidio mensual es:

- **60% de la reducción de ingreso pactada**, menos una suma que focaliza al subsidio, sin impedir que llegue a la clase media.¹⁴
- Esta suma sería un 70% de la reducción que corresponda al exceso del ingreso previo por sobre 1,5 ingresos mínimos.
- El subsidio estaría sujeto a un tope máximo. Este tope sería el subsidio que obtendría un sueldo bruto de 45 UF para la reducción promedio de jornada que aplica su empleador en el evento de que se trate.

Esta fórmula (y otras similares) retira el subsidio gradualmente al subir el ingreso, logrando cierta focalización, y al mismo tiempo cubre a toda la clase media, como revela el Cuadro 1.

¹⁴ La tasa de reemplazo de este subsidio es $[1,05*(IM/Y) - 0,10]$. Ella es superior a 50% para ingresos Y inferiores a \$ 278.250/mes, para un salario mínimo SM de \$ 159.000/mes. En ese rango de ingresos la tasa de reemplazo es superior o igual a la tasa de reemplazo de las cuentas de cesantía.

Cuadro N° 1

Monto del subsidio para distintos casos

	Si la reducción de ingreso que se pacta es 10%			Si la reducción de ingreso que se pacta es 30%		
	Subsidio total	Ingreso final trabajador	Costo empresa final	Subsidio total	Ingreso final trabajador	Costo empresa final
\$ 159.000	\$ 9.540	\$ 149.460	\$ 139.920	\$ 28.620	\$ 130.380	\$ 101.760
\$ 200.000	\$ 12.000	\$ 188.000	\$ 176.000	\$ 36.000	\$ 164.000	\$ 128.000
\$ 250.000	\$ 14.195	\$ 234.463	\$ 220.268	\$ 42.585	\$ 203.390	\$ 160.805
\$ 300.000	\$ 13.695	\$ 279.130	\$ 265.435	\$ 41.085	\$ 237.390	\$ 196.305
\$ 350.000	\$ 13.195	\$ 323.797	\$ 310.602	\$ 39.585	\$ 271.390	\$ 231.805
\$ 400.000	\$ 12.695	\$ 368.463	\$ 355.768	\$ 38.085	\$ 305.390	\$ 267.305
\$ 500.000	\$ 11.695	\$ 457.797	\$ 446.102	\$ 35.085	\$ 373.390	\$ 338.305
\$ 600.000	\$ 10.695	\$ 547.130	\$ 536.435	\$ 32.085	\$ 441.390	\$ 409.305
\$ 700.000	\$ 9.695	\$ 636.463	\$ 626.768	\$ 29.085	\$ 509.390	\$ 480.305
\$ 800.000	\$ 8.695	\$ 725.797	\$ 717.102	\$ 26.085	\$ 577.390	\$ 551.305

Fuente: Cálculo directo según fórmula:

Subsidio = $0,60 * (\% \text{Reduc.}) * \text{Sueldo Inicial} - \text{MAX}(0; 0,70 * (\% \text{Reduc.}) * (\text{Sueldo Inicial} - 1,5 * (\text{Salario M\acute{inimo})))$.

El requisito de que la reducción supere 10% es necesario para distinguir entre empresas que habrían elegido seguir como antes (sin despidos y sin reducciones) en ausencia de este subsidio, sin que su viabilidad peligre, y aquellas empresas que habrían despedido en forma masiva si hubieran seguido como antes en ausencia de este subsidio, que son las que interesa apoyar. En ausencia de este requisito, se acogerían al subsidio demasiadas empresas que habrían podido seguir como antes sin perder viabilidad.

El objetivo de este programa es reducir significativamente el costo de la planilla salarial de las empresas acogidas, en concreto en al menos 5% de la planilla (50% de cobertura para cumplir el requisito 5, por 10% de reducción para cumplir el requisito 4). De esta forma, la reducción de costo aportará en forma perceptible a la continuidad del empleo.

En cuanto a la parte administrativa, este subsidio sería distribuido a través de los empleadores acogidos, que lo solicitarían y los distribuirían.

5. Tamaño y costo fiscal del programa propuesto

Debido a que el subsidio se paga sólo cuando la tasa de desempleo supera 8%, a que el subsidio para un individuo termina indefectiblemente a los 18 meses y a que ese individuo no puede recibir un segundo subsidio sin acumular previamente antigüedad sin subsidio, se trata de un gasto transitorio, no permanente. Esto reduce significativamente el costo anual equivalente del subsidio. En efecto, calcularemos el costo fiscal para una recesión, y luego, suponiendo que los años de recesión son uno de cada tres, dividiremos esa suma por tres para obtener el costo anual promedio.

El costo fiscal dependería del éxito en cuanto a cobertura del subsidio, además de otros factores. En Chile hubo 4,5 millones de ocupados dependientes en noviembre de 2008, incluyendo a los contratos a plazo fijo y a los indefinidos. Supondremos que el 10% de los ocupados dependientes acepta reduc-

ciones de jornada e ingreso superiores al tamaño mínimo exigido. Si a ello unimos el requisito de que al menos el 50% de los contratados en una empresa se acoja al subsidio, se tiene que hasta el 20% de los ocupados trabajaría en una empresa donde sus compañeros o ellos mismos están acogidos al subsidio. Entonces, unas 900 mil personas tendrían contacto directo con el nuevo subsidio.

Para estimar el costo fiscal, supondremos que las personas participantes tuvieron ingresos brutos previos a la reducción con montos distribuidos según indica la encuesta CASEN. Este supuesto tiende a exagerar el costo fiscal que estimamos, pues es probable que las empresas acogidas sean en su mayoría empresas pequeñas y medianas, que tienden a tener trabajadores de menores sueldos.

También supondremos que en cada momento del tiempo, la duración previa promedio del empleo es de 2 años, por lo que la duración del subsidio para cada trabajador será 12 meses en promedio. También suponemos que la tasa de desempleo se mantiene por encima del 8% por 12 meses.

Lo más importante, suponemos que el tamaño de la reducción de jornada e ingreso se distribuye uniformemente entre 10% y 30%, con una media de 20%. Este tamaño permite que la reducción de costos para las empresas acogidas sea sustancial. Por ejemplo si la reducción es de 20%, el costo de la planilla cae del orden de 25%, considerando el tercio del subsidio que llega al empleador.

Usando la distribución de salarios de CASEN, el Cuadro 1 entrega un subsidio medio de \$23.767 al mes. Multiplicando por 12 meses y por 450 mil trabajadores, se obtiene un costo fiscal de 214 millones de dólares por cada episodio recesivo. Considerando años recesivos, regulares y auges en iguales proporciones, resulta un costo fiscal de 71 millones de dólares al año.

Esta cifra es inferior al gasto fiscal anual en empleos de emergencia. Por ello, consideramos que se trata de un gasto fiscal abordable. La ventaja de este nuevo subsidio es que preserva empleos de calidad superior y mantiene los efectos externos positivos ya señalados, y acelera la recuperación en el empleo cuando termine la recesión.