

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Nº 18

Panorama de la Seguridad Social es una publicación de la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, corporación de derecho privado, integrante de la Red Social de la Cámara Chilena de la Construcción.

ISSN: 0718 4697

EN ESTA EDICIÓN:

“Mercado del Trabajo y Seguridad Social: Desafíos para Aumentar las Sinergias”

Editorial

Las empresas realizan acciones para mejorar las condiciones laborales, sociales y el bienestar de sus empleados, las que - en una proporción importante -, se llevan a cabo por obligaciones que impone la ley; en otros casos, las ejecutan porque les interesa agregar valor a sus colaboradores. Creemos que buena parte de esas iniciativas son desconocidas por los trabajadores, porque los empleadores no los comunican o porque se asume que es parte de su rol.

Esta situación de desconocimiento de la existencia de herramientas o derechos para nuestra seguridad social y de los aportes que empresas e instituciones realizan, crea un círculo vicioso que estimamos debiera revertirse, y aprovechar aquellas oportunidades que pueden hacer que los sistemas funcionen con mayor eficacia.

Entonces, podríamos responder preguntas como ¿en qué áreas y temas existen oportunidades para perfeccionar la seguridad social y su eficacia?; ¿cómo funciona el tema social en el mundo del trabajo?, ¿qué mecanismos utilizar para que las empresas transmitan sus aportes a los trabajadores y perfeccionen los ambientes laborales?; ¿qué pueden aportar los gremios y asociaciones?

CIEDESS creyó importante conocer distintas opiniones y puntos de vista con respecto a este tema, e invitó a las Sras. Paola Carrión O. y Mónica Titze M., Asesoras de la Subsecretaría de Previsión Social, y al Sr. Víctor Riveros I., Encargado de Higiene Industrial en CMPC Tissue S.A., a exponer y comentar a la Mesa de Trabajo “Mercado del Trabajo y Seguridad Social: Desafíos para Aumentar las Sinergias”.

Aquí les presentamos sus ponencias.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Paola Carrión O. ⁽¹⁾

Un tema relevante respecto de la seguridad social es ver cómo llegamos a más personas y un grupo especial son los independientes. Cómo acercarlos a la seguridad social. A partir de 2012, ya empieza a ser obligatorio para un grupo de ellos, que son los que emiten boletas de honorarios. La idea es igualar la situación, tanto de los independientes como de los dependientes. Lo importante es anualizar los ingresos imposables. Acercarse a la realidad de ellos. Esto trae beneficios de corto plazo como acceder al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, afiliarse a una caja de compensación y la cobertura de la Ley de Accidentes del Trabajo. Este grupo es relevante porque, según los datos del INE, en abril eran 1.800.000 los trabajadores por cuenta propia, y menos de un 5% participa del sistema.

Un dato relevante es que 1,4 millones de contribuyentes emiten boletas de honorarios. Un 33% de ellos no está obligado a hacer una declaración anual de renta porque ésta es menor a lo que exige el Servicio de Impuestos Internos.

Destaca el proceso de la “obligatoriedad voluntaria” de la cotización de los independientes, que empieza en 2012. Los mismos independientes dicen que hay que obligarlos. Nuestra tarea es seducirlos ya que desde 2015 va a ser obligatorio para todos lo que hagan su declaración anual.

Por lo mismo, se requiere que lleguemos a otros trabajadores independientes y por cuenta propia. Gente que no emite boleta de honorarios. La explicación de ellos para no cotizar es que sus ingresos son inestables, no tienen cultura previsional y muchos no tienen siquiera capacidad de ahorro. También pasa que a los de bajos ingresos no les preocupa el futuro porque sienten que el día de mañana tendrán beneficios sociales y que además participar hoy día, también les hace perder beneficios sociales. Ahí tenemos que estudiar que los beneficios no desincentiven.

También es interesante que los independientes dicen que no pueden ser voluntarios y que hay que obligarlos. También dicen que se les podría premiar para tener una cotización mayor.

⁽¹⁾ Paola Carrión Olivares, es Licenciada en Administración e Ingeniero Comercial, y MBA de la Universidad de Chile; ha realizado diversos diplomados, entre otros el de Gestión y Dirección de Personal; cursos en Evaluación de Proyectos, y entrenamiento sobre Gobiernos Corporativos organizado por la International Finance Corporation; entre variados estudios, tiene - entre otros - el “Estudio sobre Regulación de Empresas Auditoras” para discusión en el Congreso sobre el proyecto de ley de “Gobiernos Corporativos”; y el “Estudio sobre “El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia”; actualmente es Asesora en la Subsecretaría de Previsión Social.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Por otro lado, aparte de los independientes, sabemos que es muy relevante que se empiece a cotizar desde la edad más temprana posible. La ley impulsa la cotización de los jóvenes. Esto no ha tenido todo el éxito que quisiéramos, pero se están analizando las leyes para ver cómo se pueden complementar. Como el tema de las pensiones lo ven tan lejano, hay un trabajo que hacer con los jóvenes para incentivarlos.

Otro ámbito de cómo perfeccionar la Seguridad Social, tiene que ver con la Reforma a la Seguridad Laboral. Se está trabajando con la CORFO y con el Mineduc. La idea es incorporar los conceptos de seguridad desde que los niños son pequeños. Se creó la modificación orgánica de Suseso, hay cambios de la política nacional de la Seguridad Social, una reforma a la Ley de Seguridad del Trabajo que no se cambia desde 1968.

Estuvimos tratando de ver cómo las empresas pueden lograr que sus trabajadores se den cuenta de los aportes que se hacen en la seguridad social y laboral. Los trabajadores desconocen las variables en las que están protegidos, no saben a qué mutualidad pertenecen, y creemos que las empresas deberían tangibilizar los beneficios y la red de seguridad social a la que está afiliado el trabajador. Es importante que lo sepa, también para que tenga un buen uso. Por ejemplo, con el pago del SIS, que es de cargo de los empleadores, ahora les sube el sueldo líquido a los trabajadores.

Muchas veces el trabajador vive el día a día y no sabe cómo hacer uso de sus beneficios. Al ver las liquidaciones de sueldo, no se ven los aportes que hace la empresa a la seguridad laboral. Sería interesante agregarlo en las liquidaciones.

Para cualquier cosa que se quiera hacer en el ámbito de la seguridad social, es importante contar con los gremios y las asociaciones. Cuando alguien pertenece a un gremio o asociación es porque confía en ella y se siente representado. Nos interesa que más gente esté participando en el sistema previsional. Esto nos puede ayudar a generar una conciencia previsional, a través de charlas, capacitación, participando de la educación previsional que tiene la Subsecretaría, con asociaciones con institutos, con alguna otra institución de educación superior y además buscando alternativas que se acerque a los asociados. Alternativas fáciles, adecuadas a la labor que ellos tienen.

Para nosotros, un ejemplo claro ha sido la organización de ferias libres. Éste ya es el tercer año en que participan en el Fondo de Educación Previsional. En 2010 y 2009 hicieron un trabajo de difusión: querían llevar todos los aspectos de la ley, y se acercaron a los comerciantes de la Zona Central y del Norte

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

del país. Formaron 40 monitores previsionales, pusieron stands en las ferias libres, elaboraron una guía previsional, y ahí se ve que la guía fue adecuada a su público objetivo.

No sólo se capacitaba a los feriantes, sino que también a los clientes de la feria. La guía hace que la gente se motive a leerla. Para este año tienen una meta más amplia: formar 100 monitores. Además, se están uniendo con una institución de educación para generar un diplomado. También están tratando de aterrizar la etapa de difusión con sus afiliados. Sienten que tienen que motivar a su gente a participar. Algunos de los ejemplos incluyen obras de teatro, guía educativa, comic educativo, etc.

Creemos que tenemos que seguir trabajando con los independientes. La obligatoriedad recién la veremos desde 2015. Necesitamos el apoyo de las asociaciones y de los gremios. Nos hemos acercado a ellos porque hay que materializar la participación de sus trabajadores.

En el ámbito de la seguridad laboral, se trabaja en una reforma, pero también las empresas tienen que generar una cultura en los puestos de trabajo. También se tienen que generar proyectos para la seguridad en el hogar. Los planes preventivos son muy relevantes.

Sr. Víctor Riveros (2)

El mundo laboral en general es bastante complejo. Yo haría una diferenciación entre las organizaciones de trabajadores y el mundo empresarial.

El mundo empresarial tiene todos los canales, pero en Chile la mayoría son pymes y es un mundo que vive para subsistir y le cuesta mucho crecer. Crean riqueza para el país porque entregan trabajo y es trabajo digno. Se segmenta el tema en ese ámbito. Pero el tema sindical es diferente.

Existimos organizaciones sindicales de base. Yo soy el Presidente del Sindicato de la Papelera de Puente Alto de Tissue. Pero es un sindicato de base, no una confederación. Tenemos una mirada diferente, no una mirada tan política. Nosotros, los dirigentes de base, trabajamos exclusivamente para la gente que representamos. Es mucho más fácil no ser contaminados desde el punto de vista político, y así trabajar desde el punto de vista gremial.

(2) Víctor Riveros es Ingeniero en Prevención de Riesgos, y tiene un Master en Gestión Integrada de Calidad, Prevención y Medio Ambiente de la Universidad Politécnica de Cataluña, España; actualmente es Presidente del Sindicato de Trabajadores de CMPC TISSUE S.A., y Director Laboral de la ACHS.

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

Tenemos que cuidar nuestra fuente de trabajo. Nuestros empleadores podrían sacar esas platas y tirarlas al banco sin riesgo alguno. Pero como pertenecemos a la familia Matte, que crea permanentemente empleo y buenas expectativas para sus trabajadores, se maneja el tema de forma muy distinta. Ellos tienen Responsabilidad Social Empresarial. Nuestras organizaciones de base trabajan para el trabajador y para la empresa. Permitimos el crecimiento de ambos entes. Nuestro rol es un rol técnico. Marchamos al lado de la empresa, no en contra ni sobre la empresa.

Por ejemplo, en las negociaciones colectivas, que son un derecho... pregúnteme, cuántas veces negociamos un contrato colectivo. Pocas veces. Hacemos convenios colectivos. Nos sentamos a la mesa, y en dos o tres días negociamos y dejamos a los trabajadores y a la empresa contentos. Nuestro objetivo es salvaguardar los intereses de los trabajadores y de la empresa.

Hay una posibilidad real de participación de todos los estamentos aquí en Chile. Acá en Chile es muy bajo el porcentaje de organizaciones sindicales creadas. Pinturas Cerecita es un caso emblemático.

Cuando se representa a los trabajadores hay que legislar, velar y trabajar por el gran grupo de trabajadores, no de grupos. Qué es lo que quieren: necesidades básicas, crecer, innovar, tener un trabajo digno. Y eso se puede lograr en estas empresas.

Participar en las mutualidades. Su función es ser integrantes del Comité Paritario. Qué es esto: es un punto de encuentro real entre trabajadores y representantes de la empresa, con un objetivo común: la vida de las personas. En la medida en que el trabajador sepa que tiene la posibilidad de participar, se prepara y participa, porque puede cambiar - desde el interior de su empresa -, la estructura de las cosas que no le parecen. Los comités paritarios hablan de la vida de las personas.

Ser participante de las Cajas de Compensación. Cualquier trabajador puede llegar a ser Director de una Caja. Las cajas subsisten por los préstamos que entregan, y lo hacen a trabajadores a los que nadie más les presta. Cuénteme qué banco le presta a los jubilados. Ahí hay un canal de participación para los trabajadores. Puedo demostrar con hechos reales que la participación de los trabajadores es real.

Qué pasa con el sistema en general: voy a tocar un tema que vimos en la Comisión Nacional de Seguridad del Trabajo. Llama la atención el nivel de desconocimiento de los representantes sindicales. Hay un desconocimiento de

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

las herramientas, de la seguridad social, del tema mutual, de las cajas de compensación. Hay un nivel de desconocimiento atroz, y me tocó verlo. Hay muchas organizaciones que tienen dirigentes que no se preocupan de capacitarse ellos.

Es lamentable ser representante sindical y no estar preparado para ello. Se supone que el dirigente tiene que estar, ética y moralmente preparado sobre todos los cambios de la ley, para entregar la información a los trabajadores y también para apoyarlos.

A lo mejor a nivel central y de confederaciones, hay un manejo político. Si nos vamos a la base, es una debilidad y una responsabilidad de todos los chilenos. Los dirigentes sindicales debieran tener información dirigida desde el punto de vista técnico y no político. Aquí también hablamos del conocimiento, pero también hay que decir que las organizaciones de base, los mismos dirigentes no entregan beneficios a sus asociados. No se preocupan de crear riqueza por el desconocimiento mismo que tienen del sistema.

He visto muchas organizaciones de base que no tienen servicio de Bienestar, cuando ésta es una labor básica de un dirigente sindical. Hay empresas que aportan el 3,5% de todas las rentas imponibles, y los trabajadores entre un 0,3 y un 1,5%. Por lo tanto, si la organización sindical se preocupa realmente de sus asociados, y quiere que no se politice, sino que se trabaje de manera técnica, debe preocuparse de crear beneficios reales.

En la Papelera está el beneficio de que los hijos estudien casi gratis en la universidad. Hay que considerar el tamaño eso sí. No todas las empresas pueden llegar a eso. Pero es importante destacar que las organizaciones sindicales de base tienen un desconocimiento de las herramientas que tiene el sistema. Eso es terrible. No puede ser que existan los beneficios y no se utilicen. El aporte en la parte social de muchas organizaciones sindicales es mínimo. Tienen otras preocupaciones con otra preponderancia. No le dan la importancia que tiene el bienestar.

Nuestro sindicato enfrenta una realidad muy distinta a la de otras empresas chilenas. Pero sí es importante permitir que las empresas crezcan, y es muy difícil que - desde un punto de vista político -, se logre. Pero sí desde un punto de vista técnico.

En la Papelera es muy difícil que haya una huelga, porque sus trabajadores tienen claros sus beneficios.

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

Ronda de preguntas y reflexiones

Pregunta Eduardo Rivero, pequeño empresario.

Con toda la tecnología, se ha pensado tener una base de datos de todas las empresas, pequeñas empresas, de forma que sea masivo y tengamos información al respecto de todo lo que se está haciendo, de todo lo que se va a hacer de todos los beneficios para los trabajadores. Me acoplo a lo que dice el dirigente de que las organizaciones sindicales están politizadas y no les interesa que la información llegue a los trabajadores. ¿Cuál es el papel de la autoridad de informar porque hay mucha falta de información para los trabajadores?. ¿Hay algún trabajo en esa línea?

Responde Mónica Titze:

Por ahora no es un tema. Recojo la posición. Creo que es muy interesante llegar a todos los empresarios con educación. Estamos más abocados a educar a los trabajadores. Estamos en eso, pero creo que también es importante llegar a los empresarios.

Pregunta Aurelio Gut, de la FAC de Administración y Economía de la USACH

Hace mucho tiempo que estoy estudiando la comisión Prats. Fue la génesis de la reforma del 81. De esa reforma me quedó una gran duda: el grupo de los trabajadores de clase media alta, cuyas rentas superan las 66 UF de tope y que llegado el momento de su pensión, jamás se preocuparon de los APV.

Por eso, luego nos encontramos con el hecho de que al pensionarse ese grupo, queda en una indefensión demasiado grande porque las rentas se reducen bastante. Eso hace que incluso en muchos casos la vida laboral de estos trabajadores se prolongue mucho más allá de las expectativas de recambio de la fuerza laboral. Es el gran problema que tiene, por ejemplo, la administración pública. También pasa en el mundo privado.

Quisiera saber si bajo esta situación, alguna vez han estudiado en la Subsecretaría, o en la Superintendencia, la posibilidad de liberar el tope del fondo de pensiones o incentivar el APV, con lo cual mejoraría la posición e incluso ayudaría a anticipar el retiro de estas personas para darle más cabida a los jóvenes.

Responde Mónica Titze:

El tope imponible, es obviamente discutible. Partimos con las 60 UF, luego se discutió aumentarlo a 90 UF y fue rechazado. Luego este tope se reajusta con la variación de las remuneraciones. El efecto es que ahorramos con respecto al límite y nuestra pensión se va a relacionar con eso. Entendemos que alguien que gane cuatro o cinco millones al mes, tiene la capacidad de

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

decidir por sí mismo cuánto quiere ahorrar. Se da la libertad de elegir cómo se ahorra el resto: en el sistema de pensiones, en el sistema financiero o en inversiones propias. Creo que obligar a hacer todo el ahorro en un mismo nicho, poner los huevos en una misma canasta, no es bueno.

Es un tema que no estamos analizando en este minuto.

Pregunta Nelson Carvacho, de Caja Los Andes:

La gente se está acostumbrando a que en 140 caracteres se dicen cosas y se generan comunidades virtuales. Ahora, pensemos en los trabajadores que no ganan sobre 1 millón de pesos. He escuchado que se trata de educar. Supongamos que a la gente la educamos, y le decimos que una parte va a salud y otra a educación. La pregunta es ¿por qué a la hora de comunicar somos tan malos comunicadores?. Por ejemplo cuando ponemos a un trabajador frente a un contrato de salud. ¿Cómo elige alguien con tal cantidad de letra chica?. ¿No será que antes de educar hay que homogeneizar ciertos productos base?. En Estados Unidos hay un crédito común, el “helado de vainilla”. Comparable. En la Caja hemos procurado que la gente pueda saber exactamente y comparar.

La pregunta es ¿Cómo le explico a una persona que hay un fondo A, B, C, D y E con “perfil de riesgo”?. ¿Qué es perfil de riesgo?.

Creo que con el proceso de educar hay que usar un lenguaje más simple, quizás más simbólico. Simplificar. A lo mejor una tarea interesante que tendría un gobierno es buscar un lenguaje que simplifique el conocimiento de los beneficios de los trabajadores y que puedan tomar decisiones informadas y eficientes.

Responde Paola Carrión:

Efectivamente, se entiende que el lenguaje va cambiando. Estamos tratando de acercarnos a las redes sociales, sobre todo con los más jóvenes. Informarlos a través de estos medios. Lo que es salud, no nos vamos a pronunciar porque no nos compete.

En los fondos, hay que enseñar. No podemos poner un plan único porque los individuos somos diferentes, pero hay que enseñar a entenderlos. Se les muestra cuál es más riesgoso y menos riesgoso. Tomamos el guante para ver cómo podemos ir ayudando en esto.

Queremos partir de la base de que al Mineduc le llegan solicitudes de enseñar todos los temas y estamos compitiendo con otras instituciones. Pero son conceptos que hay que enseñar desde pequeños como el ahorro. En la medida en que un niño sepa ahorrar, le costará menos entender cuando grande lo que significa ahorrar para la jubilación.

Pregunta Ricardo Ramírez:

Voy a tomar el concepto de ahorro. Siento que la tarea pendiente es cómo nuestra sociedad asume el tema del ahorro. Cuando se propone tener una mejor información, porque efectivamente al trabajador le cuesta mucho discriminar

Panorama de la **SEGURIDAD SOCIAL**

cuánto va a consumo y cuanto va a ahorro. Ése es el marco base y en una etapa de desarrollo como la que el país está viviendo con más información hay desafíos de buscar más canales.

Hay tres reflexiones que me preocupan.

Elementos históricos: me preocupa mucho porque hace un tiempo le escuché a un empresario justificar la morosidad de las empresas en las pensiones. Decía que es un financiamiento más barato que el sistema financiero. Me parece una falacia y una forma burda de esconder lo que gana un trabajador. Me parece absurdo que el 20% previsional de los trabajadores se quede financiando inventarios y a los empresarios.

La segunda reflexión que tengo tiene que ver con la información actual. Se hablaba del semáforo para simplificar. El sistema de pensiones tiene en los últimos años los Multifondos. Que es muy claro, pero si se ve la información de los últimos días, el fondo A y el E fueron los que más cayeron por el caso de La Polar. Eso es contradictorio.

Un tercer elemento de reflexión que me parece importante es el tema de la indemnización a todo evento. Ocurre tributariamente es un mecanismo que se puede usar. Es una forma de ahorro que podría manejarse en forma paralela a los sistemas de pensiones. Hay mayor movilidad laboral, social y el trabajador sabe que no tiene que “arrastrar el poncho” para que lo echen.

Pregunta representante de Universidad del Pacífico:

He visto con preocupación cómo incorporar a los independientes para que coticen en el sistema. Es un problema de pasivos para el Estado en el futuro. Lo que me llama la atención es que se incentiva al sector privado para hacerlo. Pero el sector público tiene miles de personas que trabajan en el estado a honorarios y no cotizan. Me llama la atención. Lo que plantea el señor Rivero (Papelera), es una realidad que no representa al país.

Responde Mónica Titze:

Obviamente la cantidad de trabajadores que el Estado tiene a honorarios es alarmante y obviamente esos trabajadores no cotizan. Es un trabajo que debiéramos priorizar. Obviamente que esto tiene costo. Estamos entrampados pero obviamente mañana o pasado, tendrán que incorporarse y tendremos la demanda. Claramente es una realidad que estamos considerando.

Pregunta Alejandro Rebeco, pequeña empresa:

¿Cómo me capacito yo para llevar a una empresa a una organización sindical de base?

Responde Víctor Rivero

Durante muchos años se ha mantenido en los gobiernos un ente capacitador del tema laboral. La parte sindical puede acceder a ello. Están las direcciones

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

provinciales, las organizaciones comunales. También hay ONG que entregan ese beneficio y si no me equivoco, a través de la subsecretaría, cada cierto tiempo e hacen talleres referentes al tema laboral. Eso he visto.

Patricio Zevallos, colaborador de CIEDESS:

La Caja de Compensación de Los Andes está dictando un curso patrocinado por la autoridad. Fui, bastante frustrado. Había sólo dos alumnos y era un curso totalmente gratis. Salí gratificado porque los dos asistentes pusieron mucha atención. Eso en relación a la capacitación sindical.

En relación con los honorarios. Creo que sobre este punto deberíamos promover junto con la autoridad de gobierno un trabajo en conjunto. Se quiere fomentar la participación en la seguridad social de un gran grupo de trabajadores. Creo que hay un punto de conocimiento. Mientras no cambiemos el concepto de honorarios y exista esta barrera entre el trabajador dependiente y a honorario. Que la empresa no quiera que el a honorario aparezca ni un poquitito como vinculado en la empresa porque es el diablo.... Creo que deberíamos profundizar sobre los aspectos legales de la participación a honorarios.

El Estado debería dar el primer paso. Codelco tiene más de 2.000 trabajadores a honorarios. La administración pública, otros miles.

Y las cajas de compensación no saben cómo afiliar a los independientes porque la legislación todavía no es clara. Si no nos hacemos cargo, va a llegar el 2015 y el 2020 y todavía no vamos a tener los trabajadores involucrados.

Nicolás Starck, Director Gerente de CIEDESS

Debemos efectivamente potenciar los vínculos a través de información sistemática que se entregue, a través de ejemplos concretos y regulares que nos permitan funcionar en un ente más efectivo, entendiendo que el sistema de seguridad social nos entrega más. Y cuando queremos hacerlo, ya es tarde. Los sistemas de previsión están hechos especialmente para los jóvenes. Cuando se empiezan a preocupar del tema, ya es tarde. Cuando se hace una trayectoria adecuada de ahorro, no más del 25% representa el ahorro en moneda y el resto, el 75% la capitalización. Cuando eso pasa, nos quejamos. Creo que los empresarios tienen que hacer mucho por explicitar su aporte. Las organizaciones tienen que desarrollar otro tipo de relaciones que vaya haciendo la organización. La autoridad tiene que motivar y las organizaciones gremiales también tienen que participar.

Mónica Titze

Respecto de los independientes, es importante decir que los trabajadores no son netamente dependientes o independientes. Muchas veces pasan por dos calidades. Llegar a los independientes es difícil. Pero cuando es dependiente, si se lograra educar, si se lograra mostrar los beneficios a los que puede acceder por ser cotizante. Los seguros, las prestaciones de salud, el subsidio de incapacidad laboral, etc. Si se le mostrara la cobertura a la que accede siendo dependiente,

Panorama de la SEGURIDAD SOCIAL

obviamente la va a echar de menos cuando sea independiente. La gente no sabe por qué “le sacan” parte de su sueldo. Hay que hacer un trabajo ahí. Es importante enseñar y hay que mostrarles a los trabajadores que ellos en su trabajo están comprando seguridad. Que exijan sus beneficios cuando los necesiten y que cuando sean independientes se den cuenta de que están sin esa cobertura y así tengan las ganas de incorporarse al mundo en el que se ofrece seguridad social.

Nicolás Starck

La seguridad social hoy permite recaudar montos importantes y es porque los empleadores hacen un trabajo. Si no fuera por ellos, una buena parte de la seguridad social no pasaría. También en la medida en que los organismos de la seguridad social se vinculen y dispongan que se vea la oferta.

Hace unos días hicimos un cálculo del aporte de los empleadores. Si sacamos la cuenta sencilla del aporte que hacen, al hacerse cargo del SIS y ahora con la obligación de que todos pagan el SIS, el aporte representa 900 millones de dólares por año. En la práctica en eso aumentó el gasto de las empresas y subió el sueldo de los trabajadores. Ese es un aporte neto a la seguridad social.