

LA COLUMNA DE...



SUSANA JIMÉNEZ
VICEPRESIDENTA CPC

Agenda (anti) laboral

No hay mejor política social que la creación de empleo. Por eso es preocupante que el mercado laboral chileno siga dando señales de debilidad. Aún se requieren cerca de 200 mil puestos de trabajo para alcanzar la tasa de ocupación de 2019 (prepandemia) y el desempleo del trimestre abril-junio de este año fue de 8,3%, ubicándose desde hace un año y medio sobre 8%. Pese a lo anterior, no parece ser una prioridad de la agenda pública el estimular el mercado laboral; por el contrario, todo apunta en sentido opuesto.

Aumentar el costo laboral puede llevar a las empresas a reducir la contratación de nuevos empleados o incluso a despedir a algunos trabajadores. Esto es aún más grave para las PYME, que suelen tener menos capacidad para absorber estos costos adicionales. No obstante, en los últimos 10 años el sueldo mínimo se ha modificado varias veces y, con el alza a \$ 500.000 el mes pasado habrá acumulado un incremento real cercano a 50% en la última década, mientras la productividad ha crecido 0%. A eso se suma la ley que reduce la jornada

laboral de 45 a 40 horas semanales y que establece que los salarios no podrán reducirse.

Otros cambios ya aprobados que desalientan la contratación incluyen la ley que aumenta de 1% a 2% la cuota de personas con discapacidad en empresas de 100 o más trabajadores, a pesar de que ningún tamaño de empresa, en promedio, ha logrado cumplir con el porcentaje anterior. A ello se agrega la ley de conciliación laboral y familiar que establece el derecho a teletrabajo para ciertos grupos de trabajadores, los mismos que, paradójicamente, podrían verse perjudicados a la hora de ser contratados.

Y hay más iniciativas legislativas en trámite. El proyecto de ley de igualdad de remuneraciones propone que se pueda denunciar una discriminación salarial ya no solo ante el empleador, sino también ante la Dirección del Trabajo o tribunales laborales, mientras otro proyecto pretende que las empresas con más de 100 trabajadores deban dar preferencia a la

Proyectos como la reforma previsional, en tanto, pueden tener fines loables, pero inevitablemente inciden en los costos laborales, al aumentar la tasa de cotización en 6 puntos y, sino además porque pretende elevar el tope imponible de cotización.

La guinda de la torta: el anuncio del envío de un proyecto de negociación colectiva ramal por parte del Ejecutivo -a la que ya se adelantó una moción parlamentaria! - que implica que los acuerdos no se limiten a negociaciones entre la empresa y el sindicato, sino que se extiendan a niveles sectoriales y nacionales.

La actividad legislativa no parece advertir que hoy debiéramos estar discutiendo cómo recuperar la productividad laboral y lograr que la economía crezca, las empresas sean más competitivas y se recupere el empleo. A eso se agrega la urgencia de reducir la tasa de informalidad laboral y de preparar a la fuerza de trabajo ante los desafíos de la transformación digital y el uso de la IA en las empresas.

“La actividad legislativa no parece advertir que hoy debiéramos estar discutiendo cómo recuperar la productividad laboral y lograr que la economía crezca, las empresas sean más competitivas y se recupere el empleo”.

contratación de jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia laboral previa relevante, buscando que al menos el 10% de los empleados cumplan con esta condición, de manera paritaria. Se suma el proyecto que quiere limitar los despidos masivos y, más recientemente, un proyecto de ley para regular temperaturas en espacios de trabajo. Creatividad no falta.

En vez de abordar estos temas prioritarios, se ha privilegiado una agenda ideológica que eleva los costos de contratación, tensiona las relaciones laborales y merma el poder de dirección, vulnerando el derecho a desarrollar cualquier actividad económica y el derecho de propiedad de los empleadores. Así, difícil que repunte el empleo.