

CÓMO CUIDO MIS LUCAS

POR MATEO NAVAS GARCÍA

SOY PYME: ¿CÓMO MANEJO EL AUMENTO DEL SUELDO MÍNIMO?



Esta semana comenzó a regir el nuevo Ingreso Mínimo Mensual, que llegó a \$ 500 mil y que representa un aumento nominal de 43% desde 2022. ¿Cómo las pequeñas y medianas empresas pueden enfrentar este cambio? ¿Cómo impactará en el mercado del trabajo? Esto nos respondieron expertos, ejecutivos y académicos.

Fue un lunes intenso: este 1 de julio se hicieron efectivos dos movimientos que tuvieron al país atento: por un lado, a partir de este mes entraron en vigencia las nuevas tarifas eléctricas, las cuales aumentarán de forma significativa las cuentas de la luz. Por otro lado, y quizás eclipsado por el boom en el costo de la electricidad, comenzó a regir el nuevo sueldo mínimo, que llegó a \$ 500 mil.

Este ajuste impacta a 800 mil trabajadores a nivel nacional y también estableció una gradualidad para acotar el efecto en la economía y el empleo en las MIPymes, que consiste en un esquema de montos para cada uno de los periodos de alza del salario mínimo, el que varía según tamaño de empresa.

Se trata, dicen expertos, de un incremento importante: cuando asumió el gobierno el sueldo mínimo estaba en \$ 350 mil. La primera subida fue en mayo de 2023, con un crecimiento del salario mínimo a \$ 440 mil, el que luego, en septiembre, se aumentó a \$ 460

mil. Con este último cambio, se experimentó un aumento del 43% en términos nominales desde 2022.

"El aumento del salario mínimo a 500.000 pesos significa un impacto importante para las pymes. Este incremento del 43% en términos nominales y del 20% en términos reales, descontando la inflación, representa un desafío considerable, especialmente para aquellas empresas con márgenes más estrechos. Las pymes deberán ajustar sus modelos financieros y operativos para absorber el aumento de costos laborales sin comprometer su viabilidad económica. Este ajuste podría requerir una reestructuración interna significativa y una adaptación estratégica para mantenerse competitivas en el mercado", dice Jaime Sepúlveda, CEO de Skualo.cl (software de digitalización de negocios).

Por su parte, Vicente Cruz, CEO de Sheriff, startup de evaluación de riesgo, advierte: "El aumento de costos operativos puede afectar la rentabilidad de las empresas. Los ajustes de precios pueden ser necesarios para compensar los costos adicionales, lo que podría afectar la demanda y la competitividad. Algunas empresas pueden considerar la reducción de personal para controlar los costos, lo cual puede impactar negativamente en la productividad y el clima laboral. Según un informe que realizamos con data a marzo 2024, la tasa de desempleo en el primer trimestre de 2024 subió levemente a 8,68% desde el 8,48% en diciembre de 2023, lo que indica un posible incremento en el desempleo si las empresas optan por reducir personal para controlar costos".

Ordenar, ordenar y ordenar

¿Cuáles son los principales consejos para que las empresas se ajusten a estas nuevas obligaciones financieras? Los expertos entregan distintas recomendaciones.

"Hoy es más necesario que nunca involucrar a los trabajadores en los procesos, y buscar que sean cada vez más eficientes. Es por esto que es necesario mejorar la capacitación de los trabajadores, revisar los distintos procesos buscando mejoras constantes, involucrando a los trabajadores, y sin lugar a dudas se hace necesario establecer un sistema de medición y control dentro de la organización", comenta Rodrigo Palma, director ejecutivo de RPBM Consultores y economista de la Universidad de Barcelona.

Francisco Goycoolea, gerente comercial de CFC Capital, recomienda realizar análisis exhaustivo del entorno actual que identifique los factores estratégicos del entorno y diferenciar entre oportunidades y amenazas. "De esta forma se determinará a qué se enfrenta la empresa y cuáles son sus factores de éxito", propone.

Además, recomienda otros dos elementos: mantener las obligaciones, como "priorizar los sueldos, los impuestos y proveedores estratégicos"; y tomar medidas oportunas: "Estamos en el momento preciso para ordenar las cuentas y el flujo de caja para no llevarnos sorpresas ni descalces. Hay que organizar las finanzas de manera tal que siempre cumplan las obligaciones, para así no sufrir un desorden y poder comenzar el año de manera ordenada".

Verónica Garrido, gerente general de

Teamclass, división de capacitación del Grupo de Empresas Teamwork, coincide con Goycoolea y asevera que "prepararse para el aumento del sueldo mínimo requiere una planificación estratégica".

Y agrega: "Es esencial que las pymes identifiquen gastos no esenciales y reducir costos operativos sin afectar la calidad de los productos o servicios. Por ejemplo, una empresa de fabricación de muebles podría renegociar sus contratos de suministro de materiales para obtener mejores precios y condiciones de pago.

Asimismo, complementa: "Se deben optimizar los procesos internos. Implementar tecnologías que mejoren la eficiencia y reduzcan los tiempos de producción puede marcar una gran diferencia. Y la formación y el desarrollo de los colaboradores son inversiones a menudo subestimadas, pero que resultan vitales. Invertir en capacitación no sólo mejora la productividad, sino que también aumenta la retención de los trabajadores (ver recuadro)".

Garrido añade que negociar con los proveedores para obtener mejores condiciones de pago y descuentos también es una táctica útil. "Un restaurante, por ejemplo, podría establecer acuerdos a largo plazo con proveedores de alimentos a cambio de precios más bajos o condiciones de pago más flexibles. Esto no sólo aliviaría la carga financiera, sino que también permitiría una mejor planificación a largo plazo", indica.

La ejecutiva también recomienda diversificar las fuentes de ingresos, porque "dice- explorar nuevas líneas de negocio es vital en tiempos de cambio. Una tienda

de ropa podría lanzar una línea de productos ecológicos, aprovechando el creciente interés del mercado por la sostenibilidad. Esto no sólo abre nuevas oportunidades, sino también mejora la imagen de la compañía en un mercado cada vez más consciente de las prácticas sostenibles.

¿Despedir o subir precios?

Con todos los incrementos de sueldo mínimo se abren una serie de dudas internas y externas: ¿Existirán despidos? ¿subirán los precios? ¿bajará la calidad?

El economista Rodrigo Palma opina: "Nos toca asesorar a muchas pymes, de las cuales algunas han debido reducir el personal. En otros casos hemos visto algunas empresas que han debido aumentar los precios, aunque esta política se hace menos habitual, debido al complejo momento económico del país. Y en algunos otros casos, la compañía ha debido ajustar sus márgenes de utilidad. Todo depende de las condiciones de la firma, del mercado en el que se encuentra y el grado de madurez de la estructura organizacional y sus procesos".

Diego Soffia, director ejecutivo de Efectivo, entrega su visión: "La opción de reducir personal sólo sería válida si es que se dan -al menos- dos condiciones: que los costos de la empresa sean intensivos en mano de obra sujeta a pago de sueldo mínimo y que pueda reemplazar ese personal con tecnología más económica o trabajo más eficiente, lo que sería una combinación difícil para los montos involucrados. Pero si es más factible que se puedan ver afectados los precios si la

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Según Verónica Garrido, gerente general de Teamclass, "hoy existen varios programas de capacitación para las pymes, tanto a nivel público como privado". Éstos, dice, "están diseñados para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores ayudándolos a adaptarse a los cambios económicos y tecnológicos". Algunos ejemplos de estos programas incluyen:

SERCOTEC (Servicio de Cooperación Técnica): Ofrece diversos programas de capacitación y apoyo para emprendedores y pymes en Chile. A través de sus Centros de Desarrollo de Negocios, proporciona asesorías, capacitaciones y acceso a financiamiento.

CORFO (Corporación de Fomento de la Producción): Ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar la competitividad de las pymes. Esto incluye talleres, cursos y seminarios en diversas áreas como innovación, digitalización y gestión empresarial.

Programa de Apoyo a la Reactivación (PAR): Este programa, gestionado por CORFO, está destinado a apoyar la reactivación de pymes afectadas por la crisis económica, ofreciendo financiamiento y capacitación para mejorar sus capacidades y adaptarse a las nuevas condiciones del mercado.

ChileCompra: Ofrece capacitaciones para que las pymes puedan participar en licitaciones públicas y mejorar sus oportunidades de negocio con el Estado.

Instituciones privadas y universidades: Varias instituciones privadas y universidades ofrecen programas de formación y capacitación para pymes, cubriendo áreas como marketing digital, gestión financiera, liderazgo y habilidades blandas.

Programas de capacitación en línea: Plataformas como Coursera, Udem y LinkedIn Learning ofrecen cursos en línea sobre una amplia gama de temas relevantes para las pymes, desde habilidades técnicas hasta gestión empresarial.

empresa es capaz de traspasar a sus clientes los mayores costos".

Y Francisco Goycoolea complementa: "Todavía es difícil saber el resultado que tendrá esta medida. Por ahora, esperamos que sea una combinación de ambos casos; por un lado, en las pymes más pequeñas veremos una reducción de personal, mientras que en el caso de las grandes empresas, lo más probable es que experimenten un aumento en los precios, ya que la manera más inmediata de obtener más ingresos es subir el ticket final. Acomodar la estructura requiere más

análisis y más tiempo".

¿Afectará al mercado laboral?

Esta es otra interrogante que surge entre los investigadores que estudian políticas de trabajo. Por ejemplo, Andrés Barrios, académico de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de los Andes, entrega su posición: "El salario mínimo es una de las políticas laborales más estudiadas en economía. Sin embargo, aún no existe total consenso sobre sus efectos, lo que dificulta anticipar sus consecuencias

tanto en el mercado laboral, como en los niveles de precio. Por muchos años primó la idea de que la introducción o el aumento del salario mínimo generaría pérdidas de eficiencia y desempleo. Sin embargo, este resultado depende fuertemente de qué tan competitivo es el mercado laboral. Por ejemplo, ante la presencia de poder monopsonico, el salario mínimo incluso podría ayudar a corregir ciertas distorsiones".

Y agrega: "La evidencia empírica es también mixta. Una primera ola de trabajos, que se enfocó fundamentalmente en el empleo adolescente en EEUU, estima elasticidades del empleo respecto al salario mínimo entre -0.1 y -0.3. En Chile estamos pasando de un sueldo mínimo de \$ 460.000 a \$ 500.000. Por lo tanto, si tomamos estas elasticidades en serio, entonces el aumento del salario mínimo (9%) implicaría una caída del empleo de entre 0.9% y 2.7%. Sin embargo, la literatura más reciente generada tras la "credibility revolution" encuentra que el salario mínimo o no tiene efectos en empleo o tiene efectos mucho más moderados que los estimados por la primera ola".

Barrios, además, asevera que existen otras consideraciones que son importantes de tener en cuenta a la hora de evaluar aumentos al salario mínimo. "Por ejemplo, un artículo reciente publicado encuentra que un 75% de un aumento del salario mínimo introducido en Hungría fue asumido por los consumidores a través de precios. En parte, esta capacidad de las firmas de traspasar parte de los costos de la política a los consumidores, permitió moderar efectos en el empleo".