

Informe advierte un fuerte aumento de costos para empresas por 40 horas, cotización extra de 6% y salario mínimo a \$500 mil

Un análisis del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP) señaló que si se materializa la propuesta de llegar hacia mediados de 2024 a un salario mínimo de \$500.000 y considerando que ya se habrá reducido la jornada laboral de 45 a 44 horas, el alza del costo salarial por hora podría llegar hasta el 24,7%.

CARLOS ALONSO

—La discusión del proyecto de salario mínimo parte este miércoles en el Congreso. La Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados la comenzará a analizar con el objetivo de avanzar rápidamente, ya que el nuevo monto debe comenzar a regir el 1 de mayo. No obstante, en caso de retrasarse, la ley tiene efectos retroactivos.

La iniciativa acordada entre el gobierno y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) establece alcanzar los \$500 mil en julio de 2024 en forma escalonada: desde los actuales \$410 mil a \$440 mil el 1 de mayo de 2023, y luego a \$460 mil el 1 de septiembre de 2023. Asimismo, en caso de que la inflación acumulada durante 2023 supere el 6%, se realizará un alza previa de \$10 mil el 1 de enero de 2024, quedando el salario mínimo en \$470.000 a dicha fecha, para llegar en julio de 2024 a los \$500 mil. Todo esto se traduce en un alza de 22%.

Además, se acordó efectuar un reajuste automático del ingreso mínimo mensual conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) que se registre entre los meses de julio-diciembre de 2024 y que se concretará en enero del 2025.

Una de las preguntas que subyace a este aumento es cómo impactará a las empresas que lo pagan, en sus costos. Y algo advirtió al respecto la presidenta del Banco Central, Rossana Costa, al señalar que se debe “mirar en su conjunto todos los factores que estamos introduciendo en el mercado laboral e ir dosificándolo en el tiempo, para que tenga la capacidad para absorber” (página 3).

A lo que se refiere la presidenta del sector es a la suma de proyectos con impacto en el mercado del trabajo que se han ido sumando en el último tiempo, entre ellos, la nueva ley que reduce la jornada laboral a 40 horas semanales.

Un detalle al respecto entregó un informe del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP), que calculó el impacto que esta política de salario mínimo, sumada a las 40 horas laborales y el alza en la cotización extra del 6% en la reforma previsional podría generar en el costo de las empresas.

En el caso de la reciente aprobación de la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas, el estudio realizado por el director del OCEC-UDP, Juan Bravo, y el investigador José Acuña, señala que dada la gradualidad de su aplicación, “se abre la posibilidad de implementar reorganizaciones productivas que permitan producir más en un menor tiempo, tal como se observa en la experiencia internacional. Así, una porción del aumento del costo salarial por hora será absorbida de esta manera”.

No obstante ello, el reporte da cuenta, de todos modos, de un fuerte efecto de la suma de todas estas políticas sobre los costos de las empresas.

Así, el informe describe dos escenarios: uno para el corto plazo y otro para el mediano. Para el primero, sostiene que “si se materializa la propuesta de llegar hacia mediados de 2024 a un salario mínimo de \$500.000 y considerando que ya se habrá materializado una reducción de la jornada ordinaria de 45 a 44 horas, el alza nominal del costo salarial por hora podría llegar hasta el 24,7% y en términos reales hasta 19,4%”.

En el segundo escenario, subraya que una vez implementadas en su totalidad la rebaja de la jornada ordinaria a 40 horas y el aumento de la tasa de cotización previsional en 6%, el costo salarial por hora en el segmento de trabajadores que ganan en torno al ingreso mínimo mensual podría aumentar en hasta 19,3% por la aplicación de am-

bas medidas.

Precisa que este porcentaje puede ser menor dependiendo de la capacidad de las organizaciones para realizar reorganizaciones productivas que permitan producir más en menos tiempo y dependiendo de cuánto logren mejorar la eficiencia las medidas de adaptabilidad incluidas en el texto aprobado de reducción de la jornada a 40 horas. A lo anterior, añade, “se le deben adicionar los incrementos en términos reales del salario mínimo acumulados a la fecha en que ambas medidas estén en régimen, las que se traducirán en un incremento adicional del costo salarial por hora”.

EL DESGLOSE DEL IMPACTO

El informe destaca, en todo caso, que “una serie de medidas de adaptabilidad incluidas en el texto aprobado, permiten obtener ganancias de eficiencia que pueden amortiguar el alza de costo salarial por hora”.

Asimismo, dice que “la evidencia empírica proporciona apoyo al hecho de que la reducción de jornada puede traducirse en incrementos de la productividad, ya que disminuye la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y los conflictos entre la vida personal y laboral, entre otros. Pese a lo anterior, puede persistir aún un incremento del costo salarial por hora que no esté compensado con mayor productividad por hora”.

Los economistas mencionan que “pese a que la ley indica que no se pueden reducir los salarios, el ajuste salarial se materializa en el tiempo a través de menores reajustes salariales futuros y porque las nuevas contrataciones considerarán el nuevo escenario de jornada de 40 horas semanales, por ende, los empleadores ofrecerán salarios acordes a dicha duración y no a una de 45 horas semanales”.

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES QUE RECIBEN EL INGRESO MÍNIMO



FUENTE: OCEC-UDP

LA TERCERA



El documento detalla que algo similar ocurre con el alza de la tasa de cotización de 6% propuesta en la reforma previsional. “Dado que las cotizaciones son consideradas un impuesto al trabajo, aunque la ley indique que la cotización adicional de 6% es de cargo del empleador, en la práctica el responsable legal del impuesto es usualmente distinto de quién soporta la carga del impuesto”.

En consecuencia, sostiene que “la incidencia legal sólo es relevante en el corto plazo, pero en régimen lo relevante es la incidencia económica. Si el alza de la tasa de cotización fuese de una sola vez de manera instantánea, habría un efecto negativo sobre el empleo, pues el alza de cotización soportada por el empleador implicaría un aumento de los costos laborales sin mayor productividad laboral”. Y añade que “dado que la reforma planteada establece gradualidad, esto permite que el ajuste ocurra principalmente vía salarios en vez de vía empleo, lo cual es socialmente deseable, ya que es peor que se destruyan puestos de trabajo”.