

Semana Corrida, Mayores Costos para el País

Nuestro mercado laboral es cada vez menos flexible y en el último tiempo la legislación apunta a mayores costos de contratación.

El correcto funcionamiento del mercado del trabajo tiene importantes implicancias económicas y sociales. Desde el punto de vista económico su funcionamiento eficiente debe apuntar a ofrecer mayores oportunidades de empleo, fomentando la incorporación de la mayor cantidad de personas a la fuerza de trabajo. Por otra parte, el empleo suele ser la principal fuente de ingreso de las familias y por lo tanto existe una importante correlación entre la condición de pobreza y la situación ocupacional.

Mercado Laboral y Crecimiento

En el caso de Chile, Bergoing y Morandé (2002)¹ demuestran que el menor crecimiento del producto per capita en el período 1998-2001 es explicado por una caída en el empleo vinculada a un encarecimiento del factor trabajo percibido por los agentes económicos, que podría ser el resultado del debate en torno a la reforma laboral o los altos aumentos del salario mínimo que hubo en la época.

Por su parte, Ricardo Caballero acaba de señalar que “el peor problema económico de Chile es la rigidez laboral”² y que el tipo de políticas laborales que se están aplicando en nuestro país, se traducen en el largo plazo en

pérdidas de eficiencia. La evidencia destaca que la utilización del mercado laboral con fines sociales, termina perjudicando a los trabajadores que se deseaba favorecer.

Pero este análisis parece no ser tomado en cuenta por nuestras autoridades, ya que las últimas propuestas del Ejecutivo en materia laboral han impuesto mayores costos a la actividad económica, los que muchas veces se traducen en trabas a la contratación de los individuos de menor capital humano.

Este documento analiza la ley N°20.281, que modificó el ámbito de la semana corrida.

La Ley de la Discordia

La ley N° 20.281 se origina en un proyecto de ley presentado por el Ejecutivo, que establecía la obligación de que todos los trabajadores de recibir un sueldo base igual al ingreso mínimo³.

Junto con ello se cambian las presunciones legales del cumplimiento de jornada, incorporando a personas para las

Aún existe en el Parlamento la impresión de que a través de leyes que rigidizan la contratación de empleo, se pueden solucionar problemas sociales, la evidencia en cambio nos muestra que es precisamente lo contrario ya que el efecto de este tipo de medida es excluir a los trabajadores con menor capital humano, induciendo a nuevas normas lo que se constituye en un círculo vicioso en contra de estos trabajadores.

Cuadro N°1: Cálculo del aumento de sueldos que se experimentarán en algunas industrias producto de la nueva legislación sobre semana corrida*

Con un sistema de turno 6-1	
% variable del total de la remuneración	Aumento en remuneración
90%	15,0%
60%	10,0%
30%	5,0%

Con un sistema de turno 5-2	
% variable del total de la remuneración	Aumento en remuneración
90%	18,0%
60%	12,0%
30%	6,0%

*El aumento en remuneraciones depende del porcentaje de la remuneración total del trabajador que corresponde a comisiones variables, ya que el beneficio de semana corrida se calcula sobre el componente variable de la remuneración.

Nota: El cuadro muestra el caso de empresas en que todos sus trabajadores se incorporan a recibir el beneficio, en aquellos casos en que no todos los trabajadores comenzarán a recibir el beneficio el aumento de costos será menor.

cuales antes no se entendía que tuviesen límites a la jornada⁴.

Con ello es perfectamente posible que un trabajador que registraba solamente su asistencia una vez al día, sin que por ello quedara afecto a jornada máxima de 45 horas semanales, por ese solo hecho ahora se presume afecto a cumplimiento de límite en la jornada.

De lo anterior surgen complicaciones administrativas, por ejemplo asociadas a la definición de horas extraordinarias para las nuevas presunciones.

Para ejemplificar lo antes señalado, un vendedor que se registraba en las mañanas y salía a vender el producto sin que quedase ningún registro de las horas que efectivamente trabajaba, pues lo relevante era que estuviese trabajando y el monto de sus ventas, con este

cambio en la ley se hace necesario controlar cuánto trabaja, para determinar el cumplimiento de su jornada y eventualmente el pago de horas extraordinarias.

Extensión del Beneficio de la Semana Corrida

Pero el efecto más destacado de la Ley N° 20.281 ha sido la extensión del beneficio del pago de semana corrida a trabajadores que antes no lo recibían, aspecto no considerado en el proyecto original y que sólo fue incorporado en el Senado en su segundo trámite constitucional.

El pago de la semana corrida se origina como un sistema de incentivos para asegurar que los trabajadores asistieran todos los días y recaía en aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día. Los trabajadores que habían trabajado de Lunes a Sábado recibían el pago de un séptimo día para premiarlos por haber cumplido y si faltaban algún día no lo recibían. Este sistema fue convenido para el sector agrícola, y tuvo un origen social, con el fin de desincentivar el alcoholismo.

La ley extendió este beneficio a los trabajadores con sueldo mensual y componente variable, lo que impacta la planilla de sueldos de las empresas en proporción al componente variable de la remuneración de sus trabajadores. Durante la tramitación del proyecto destaca la presentación de esta demanda, realizada por un grupo sindical del comercio, señalando que puede impactar en aproximadamente un 16,66% de los ingresos variables del trabajador comisionista⁵.

En el caso del retail, sus trabajadores son remunerados con sueldo mensual y comisiones variables. Estas empresas

incurrirán en mayores costos salariales sin recibir ningún aumento en productividad o mayor cantidad de horas trabajadas a cambio. Una importante empresa de la industria señala que para ellos el costo total de la planilla de sueldos aumentó en un 11% producto de esta nueva legislación.

Otro ejemplo se puede encontrar en las compañías de seguro. Con la entrada en vigencia de la nueva legislación sus trabajadores también acceden a este beneficio. Se supone que el efecto para ellos será de gran magnitud ya que en el caso de sus vendedores la parte principal de la remuneración se obtiene a partir de comisiones.

En cada caso, el aumento de costos dependerá del porcentaje de la remuneración que sea variable, que en el caso de trabajadores comisionistas suele ser muy alto, del sistema de turnos que utilice la empresa y del porcentaje de trabajadores de la empresa que cumplan con las condiciones para acceder al beneficio.

El Cuadro N° 1 muestra el aumento en costos medidos sobre la remuneración total (base + variable) de los trabajadores allí tipificados. En el Cuadro está el caso de un trabajador bajo un esquema de 5 días de trabajo a la semana y el de un trabajador que trabaja 6 días a la semana⁶. Un trabajador cuyo porcentaje de remuneración variable es 60% y que trabaja 6 días a la semana experimenta un incremento en su remuneración igual a 10%.

Este proyecto impactará con más fuerza a aquellos trabajadores que tienen empleo de esta naturaleza al momento de aprobarse la ley, pues en el mediano plazo volverán a ajustarse los costos laborales a la productividad ya sea a través de menores incrementos en remuneraciones o de shocks

inflacionarios. En cambio, para los nuevos empleos, el ajuste es inmediato.

El caso más crítico es el de trabajadores cercanos al salario mínimo, ya que debido a esta misma legislación a ellos no se les puede ajustar la remuneración y debieran ser los que sufran el ajuste, vía mayor desempleo en forma más prolongada.

Agenda Pendiente del Ministro del Trabajo

Existe un cierto grado de incertidumbre con respecto a los resultados que tendrán los proyectos de ley que se han anunciado en la futura agenda del Ministro del trabajo. Es de esperar que respondan a una agenda pro empleo, atendiendo a que la verdadera protección social pasa necesariamente por la disponibilidad de empleo.

En este sentido, preocupa la orientación de algunos proyectos que se discuten en el Congreso, tanto de iniciativa parlamentaria como del Ejecutivo. Por ejemplo, uno de ellos apunta a la igualdad de remuneraciones, sin claras consideraciones sobre la productividad, los costos individuales, las diferencias igualizantes y las condiciones del mercado. Otro proyecto impone mayores trabas a la realización de actividades económicas en los días domingo, donde claramente no se han considerado las características y necesidades propias de cada industria, incrementando las rigideces que impiden la adaptabilidad de la jornada.

Conclusión

Aún existe en el Parlamento la impresión de que a través de leyes que

rigidizan la contratación de empleo, se pueden solucionar problemas sociales.

La evidencia en cambio nos muestra que es precisamente lo contrario, ya que el efecto de este tipo de medida es excluir a los trabajadores con menor capital humano, induciendo a nuevas normas, lo que se constituye en un círculo vicioso en contra de estos trabajadores.

En estos momentos, cuando el país y la economía mundial se encuentran con un importante grado de incertidumbre, la señal debe ser clara. Estamos alineados todos para salir airoso de los problemas económicos o no. Lamentablemente, el Ministro del Trabajo está diciendo que él no.

¹ Bergoeing, R y Morandé, F. "Crecimiento, empleo e impuestos al trabajo: Chile 1998-2001", en Cuadernos de economía N°117, Agosto 2002.

² Diario La Tercera, edición Domingo 3 de Agosto 2008

³ Más detalles sobre el estado original del proyecto de ley se pueden ver en "Iniciativas Laborales del Gobierno: Hacia un mayor desempleo", disponible en www.lyd.org.

⁴ El texto de la nueva ley señala: "se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador solo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador".

⁵ Informe de la Comisión de trabajo de la cámara de diputados en 1er trámite constitucional.

⁶ El segundo dictamen de la dirección del trabajo, con respecto a este tema, precisa que el beneficio de la semana corrida no se aplica para trabajadores que tienen una jornada de menos de 5 días de trabajo. (Ord N°3262/066 del 5/08/08)