

¿Dónde Está el Foco del Ministerio del Trabajo?

En el último tiempo hemos sido testigos de dos posturas diferentes en torno a cuáles deben ser las prioridades en materia laboral. La primera, busca situar el foco de la discusión en el empleo y en otorgar oportunidades de trabajo a los individuos que hoy no lo tienen.

El otro enfoque, pretende utilizar la legislación laboral para entregar una mayor cantidad de beneficios a un grupo de trabajadores con empleo, excluyendo a quienes por efecto directo de esas mismas normativas pierden oportunidades laborales.

Si bien todavía no se ha presentado al Congreso la agenda futura del Gobierno en materia laboral, esta se ha podido conocer a través de columnas y entrevistas del Ministro Osvaldo Andrade y a partir de lo señalado por la Presidenta en su discurso del 21 de Mayo.

Los proyectos que se mencionan son de la más diversa índole: cambio al sistema de gratificaciones, ampliar la negociación colectiva, fortalecer los sindicatos a través de una inscripción automática y el cobro de la cuota sindical completa a los trabajadores que se beneficien con los acuerdos obtenidos por el sindicato pero que no sean parte de él.

Como vemos, el foco de esta agenda no está en solucionar el problema de los desempleados.

En esta oportunidad nos vamos a centrar en una de esas propuestas esbozadas por la prensa: la que obliga a incrementar las gratificaciones.

Cambio en el Sistema de Gratificaciones

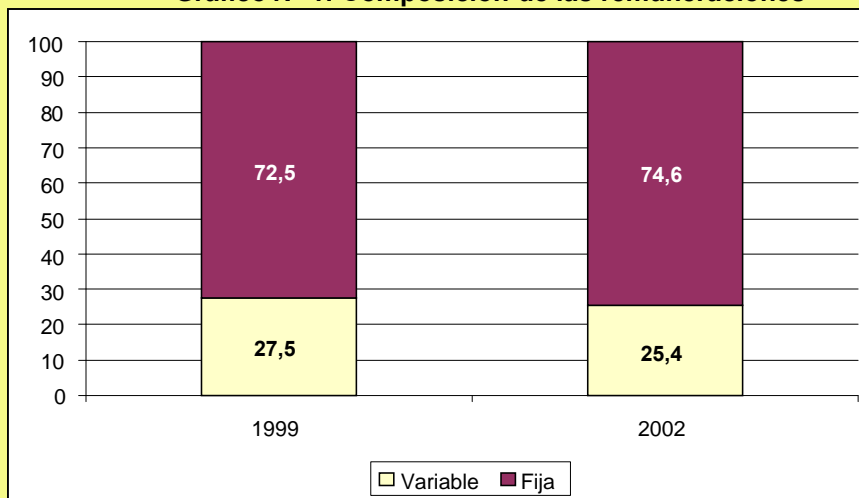
Uno de los proyectos planteados en la agenda del Ministro, establece un cambio en el sistema utilizado para pagar gratificaciones a los trabajadores. Actualmente el código del trabajo contempla dos alternativas. El artículo 47 establece que la empresa debe repartir como gratificación a los trabajadores al menos el 30% de las utilidades líquidas que obtenga. Para estos efectos, el artículo 48 del mismo código establece que se considera la utilidad que determina impuestos internos para el cálculo del impuesto a la renta, sin deducir pérdidas de ejercicios anteriores. La utilidad líquida se obtiene al deducir de

la utilidad el 10% del capital propio del empleador invertido en la empresa, por interés de dicho capital. El servicio de impuestos internos determina el capital propio del empleador invertido en la empresa y tiene el deber de comunicar esta cifra al Juzgado de Letras del Trabajo o la Dirección del Trabajo en caso de que lo soliciten.

La segunda alternativa existente para pagar gratificaciones es acogerse al artículo 50 del mismo código, que da la posibilidad de

Da la impresión que en materia laboral estamos optando por un camino equivocado, los proyectos que anticipa la agenda del Ministro del Trabajo no tienen el foco en el empleo y el gran déficit de nuestro mercado laboral es la falta de empleo para los individuos de menores recursos y menor educación.

Gráfico N° 1: Composición de las remuneraciones



Fuente: ENCLA 1999 y 2002

pagar el 25% de las remuneraciones mensuales devengadas durante el año, con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales¹

La mayoría de las empresas en Chile optaría por la segunda alternativa, lo que se traduce en un aumento de la remuneración mensual de los trabajadores.

Se especula que los cambios del proyecto podrían ser aumentar el tope de los 4,75 ingresos mínimos o eliminar el artículo 50².

La Importancia de la Remuneración Variable

La remuneración es la retribución que reciben los trabajadores por sus servicios de trabajo y busca reflejar el aporte que hacen al producto o servicio que entrega la empresa.

La remuneración se puede pagar en diferentes periodicidades: diaria, semanal o mensual, entre otras alternativas. Empleadores y trabajadores pueden acordar diferentes esquemas remuneracionales, por ejemplo esta

remuneración puede ser fija, es decir igual en todos los períodos, o variable. Si la remuneración es variable, ella o parte de ella difiere entre un período y otro. Las remuneraciones variables se asocian a algún criterio para determinar el valor, pueden ser ventas, producción y utilidades entre otras alternativas.

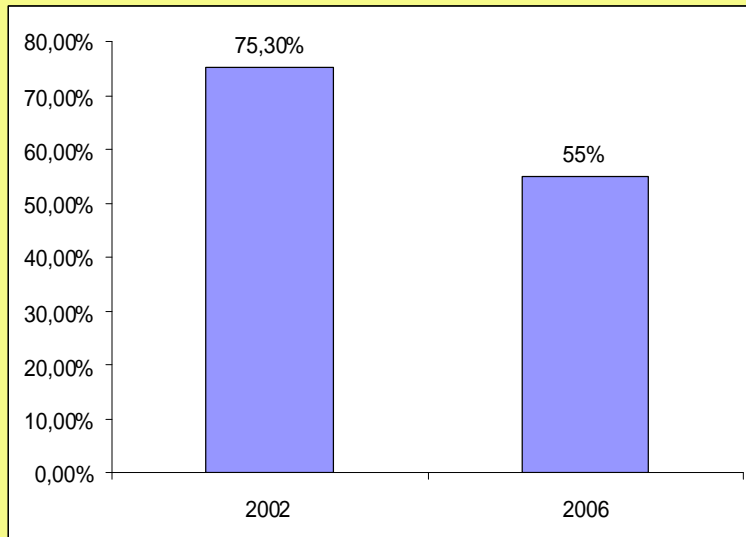
Los componentes variables de la remuneración son de gran importancia por dos motivos. En primer lugar permiten alinear los incentivos de los trabajadores hacia un mejor desempeño.

Esto porque un mejor desempeño personal por parte de los empleados se suele traducir en mejores resultados para la empresa. Esto se traduce en una mayor compensación para los empleados y hace más justo el proceso.

El segundo motivo para fomentar los esquemas remuneracionales variables radica en que ellos son pro-cíclicos, es decir la remuneración que reciben los trabajadores es mayor si la empresa experimenta mayores utilidades. Pero en caso contrario, ante eventos negativos como recesiones, las remuneraciones son menores. Esto permite que las empresas puedan ajustarse al ciclo negativo a través de una reducción en los salarios y no una reducción en el empleo. Cuando los esquemas salariales son rígidos a la baja y no contemplan componentes variables, el único mecanismo de ajuste que existe es vía empleo.

El problema en estos casos es que los trabajadores que son despedidos suelen ser los de menor experiencia y menor educación, es decir los más vulnerables.

Gráfico N° 2: Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables



Fuente: ENCLA 2002 y 2006

En el caso de Chile, existen estudios que demuestran que los salarios son rígidos a la baja y ante shocks reales negativos no experimentan grandes caídas, mientras que el porcentaje de ajuste que se realiza a través de un menor empleo es mayor al de otras economías³. Esta teoría es coincidente con lo ocurrido en Chile en el año 1999, cuando el PIB decreció a una tasa de 0,8%, las remuneraciones reales aumentaron en un 2,4%, mientras que las cifras laborales marcaron un desempleo del 10% y el empleo disminuyó en casi dos puntos porcentuales.

El artículo 42 del Código del Trabajo establece que los componentes de la remuneración son:

- **El sueldo**, estipendio fijo en dinero, pagado en períodos iguales determinados en el contrato.

Establecer un sistema único para el pago de gratificaciones revela un desconocimiento de la realidad actual, donde las empresas tienen características muy distintas en su operación.

- **Sobresueldo**, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias.
- **Comisión**, porcentaje sobre el precio de ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
- **Participación**, es la proporción en las utilidades de un determinado negocio o de una empresa o sólo de la de una o más sucursales de la misma.
- **Gratificación**, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

De esta forma las gratificaciones representan uno de los componentes variables de la remuneración, pero no es el único. De acuerdo a datos de la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, más de un 25% de las remuneraciones se pagan bajo componentes variables (Gráfico N°1) y más de la mitad de las empresas en Chile cuentan con algún mecanismo de remuneración variable (Ver Gráfico N°2).

Aspectos a Considerar para el Proyecto

Hoy en día las empresas cuentan con realidades muy distintas en su operación. Las actividades que puede realizar una empresa son cada vez más diversas y las estructuras que utilizan para organizarse, remunerar y establecer incentivos son variadas.

Establecer por ley que todas las empresas deben pagar altas gratificaciones bajo el mismo esquema, corre el riesgo de excluir otro tipo de esquemas variables e incentivos al desempeño.

Hasta ahora, los posibles cambios al sistema de gratificaciones mantienen la lógica de los mínimos irrenunciables, que es tan propia de nuestra ley laboral, restando espacios a la adaptabilidad conforme a los requerimientos en cada caso. La propuesta debería entregar mayor flexibilidad para que empleadores y trabajadores acuerden sus gratificaciones y no menos flexibilidad. Lo óptimo sería que cada empresa determine de manera libre y considerando su realidad, el componente variable que genera los mejores incentivos hacia un buen desempeño, es decir gratificaciones u otros elementos variables. No existen motivos para que el código del trabajo obligue a pagar gratificaciones, en cada empresa el instrumento variable óptimo puede ser distinto.

También debe considerarse a la hora de discutir este proyecto, que existen varias complejidades de las cuales hay que hacerse cargo. Por una parte, existen diferentes definiciones de utilidades donde cada una entrega información diferente y cumple una función específica. La utilidad financiera permite entregar información estándar a inversionistas, distinto es el caso de la renta líquida imponible o utilidad tributaria que sirve de base para calcular el pago de impuesto. La utilidad líquida, que es la utilizada para el pago de gratificaciones, deduce un porcentaje del capital propio del empleador invertido en la empresa y busca reflejar el riesgo que asume el empleador al invertir en la empresa.

Como vemos, son conceptos diferentes y es fundamental que no se confundan en la discusión.

Otro aspecto a considerar es el caso de empresas que acumulan pérdidas por varios ejercicios consecutivos, en estos casos los dueños del capital han debido responder, a veces endeudándose y no parece justo que al primer año de existir utilidades deben destinarla a gratificaciones y no a saldar las obligaciones contraídas.

Una posibilidad para eliminar estos efectos, es descontar a las utilidades del ejercicio las pérdidas de los ejercicios anteriores, de esta forma se hace más razonable el monto de las gratificaciones.

La agenda futura del Ministro del Trabajo debe mirarse con especial atención y es de esperar que al presentarse el proyecto de ley sobre cambios al sistema de gratificaciones, se contemplen posibles efectos negativos en términos de empleo que podrían darse si esto representa aumentos en las remuneraciones.

Una vez que hemos señalado estos aspectos y considerando la gran diversidad de empresas existentes, podemos ver algunos casos particulares a los que una norma imperativa generaría nuevas complejidades.

Por ejemplo, una empresa en que su patrimonio está formado principalmente por bosques, estos pueden demorar entre 10 y 20 años en madurar y al momento de cortarse y venderse entregan todos los ingresos en un solo año. No parece legítimo que los trabajadores actuales que pueden llevar poco tiempo en la empresa accedan al 30% de las utilidades.

También debemos considerar el caso de una empresa con muy pocos trabajadores, y que tiene como activo un bien raíz. Si el bien raíz es antiguo su valor libro será bajo, por lo tanto puede generar un alto resultado al momento de venderse. En este caso tampoco parece lógico que los pocos trabajadores reciban el 30% de la utilidad por concepto de gratificación cuando se venda el bien raíz.

Luego, surgen dudas de qué sucederá en el caso de empresas que por motivos

contables pueden mostrar utilidades pero no generan caja. En estos casos se hace difícil conseguir los montos necesarios para entregar las gratificaciones. Esto puede llevar a la quiebra a empresas pequeñas o medianas y tensionar la relación al interior de la empresa.

Establecer como criterio único de participación en las utilidades de la empresa, el reparto del 30% de las utilidades a los trabajadores podrá aplicarse bien para un determinado tipo de empresas que se caractericen por ser intensivas en mano de obra, o aquellas que tienen una operación y resultados constantes a través del tiempo, pero como se señalaba anteriormente, las realidades de cada empresa pueden ser muy diferentes, por lo que establecer este criterio único revela un desconocimiento de la realidad actual de las empresas y tal vez no se han evaluado las consecuencias negativas que esto podría tener.

Ojo con las Remuneraciones

La agenda futura del Ministro del Trabajo debe mirarse con especial atención y es de esperar que al presentarse el proyecto de ley sobre cambios al sistema de gratificaciones, se contemplen posibles efectos negativos en términos de empleo que podrían darse si esto representa aumentos en las remuneraciones. No olvidemos que recientemente se aprobó un proyecto que aumentó las remuneraciones para un grupo importante de trabajadores sin que los empleadores recibieran algún aumento en productividad⁴.

Conclusión

Da la impresión que en materia laboral estamos optando por un camino equivocado, los proyectos que anticipa la agenda del Ministro del Trabajo no tienen el foco en el empleo y el gran déficit de nuestro mercado

laboral es la falta de empleo para los individuos de menores recursos y educación.

Establecer un sistema único para el pago de gratificaciones revela un desconocimiento de la realidad actual, donde las empresas tienen características muy distintas en su operación.

El proyecto de ley sobre gratificaciones debe dejar espacio a otros instrumentos variables y permitir esquemas propios y adaptables, para lo cual no contribuye elevar un piso en una norma de carácter irrenunciable

Contar con esquemas remuneracionales variables es de gran importancia, ya que en épocas de crisis permite ajustar vía salarios y no con mayor desempleo. También son una importante fuente de incentivos al establecer mayores pagos a medida que mejoran los resultados. Esto debe considerarse con especial atención en momentos en que la economía mundial y la chilena se ven enfrentados a momentos de incertidumbre económica.

¹ El valor actual del salario mínimo es \$159.000, de esta forma si los empleadores optan por el artículo 50 los trabajadores reciben un máximo de \$62.938 mensuales.

² Diario El Mercurio, Martes 2 de Septiembre. Cuerpo B, pág. 6

³ Cowan et al. (2003) "Un diagnóstico del desempleo en Chile". Trabajo encargado por el BID y el ministerio de hacienda.

⁴ Para una discusión más profunda sobre el tema ver "Semana Corrida, mayores costos para el país". Tema Público N° 882, disponible en www.lyd.org