

## PUNTO DE VISTA

# Costos ocultos de medidas populares

—POR JOAQUÍN VIAL R.—  
Profesor adjunto Instituto de Economía UC  
Investigador Principal Clapes-UC



**E**n los balances de este año se ha mencionado que cambios muy populares en la legislación laboral, como la disminución de la jornada laboral a 40 horas semanales y el aumento del salario mínimo, destacan entre las pocas promesas materializadas del gobierno. Sin embargo, un par de semanas atrás el Banco Central nos recordó que estos cambios no han sido inocuos, ya que, entre otras cosas, explican parte de las alzas recientes en la inflación. Pero este no ha sido el único ni el más importante costo que estos cambios han generado.

El último IPoM (Informe de Política Monetaria) presenta también un análisis novedoso del efecto sobre el empleo de las alzas legisladas del salario mínimo. Usando datos de 61 mil empresas, el análisis deja en evidencia que aquellas con una mayor proporción de trabajadores afectados por el mayor salario mínimo han visto aumentar sus salarios del orden del 8% respecto del resto. Esto, a su vez, tuvo un "efecto espe-

jo" reflejado en una caída en el empleo en esas mismas empresas, también del 8%, respecto del resto. Además, esa brecha ha ido aumentando a medida que pasan los meses.

Las empresas más afectadas son las más pequeñas, que, si bien representan el 9% de las ventas totales, contratan el 30% del total de trabajadores. Estos últimos tienden a ser menos calificados que el promedio.

En otras palabras, el alza del salario mínimo ha permitido que los trabajadores de bajos ingresos, que han logrado mantener sus empleos, hayan experimentado un aumento significativo de sus sueldos, pero a costa de una baja en los empleos disponibles para trabajadores menos calificados en empresas relativamente más pequeñas. Estos últimos son la cara oculta de esa medida. Por supuesto, la cara más visible son justamente los mayores precios que los consumidores debemos pagar para financiar esas alzas salariales, como nos recordaba el Banco Central.

De la reducción de jornada se habla menos, porque su aplicación está más diferida en el tiempo, pero sus impactos a largo plazo son considerables. A primera vista, 4 horas a la semana parece poco (11% de la jornada), pero sumado en un año equivale a más de 20 días hábiles no trabajados, pero pagados. Es decir, más que duplica el costo para las empresas del período de vacaciones legales (por lo menos nuestros legisladores —de todos los colores— podrían haber dejado la opción de elegir entre más días de vacaciones o menos horas de trabajo semanal, digo yo).

Eso es mucho, y debería afectar adversamente a los salarios reales en el largo plazo, así como a la creación de empleo formal. Algo de esto fue anticipado por la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad en su informe de 2020.

Lo más complicado de todo esto es que estos cambios se dan en medio de un período de estancamiento económico, baja inversión y caídas en la productividad.

Cuando la economía está creciendo, las ventas de las empresas están aumentando y, con algunos ajustes y sacrificios, se pueden acomodar mayores costos sin poner en riesgo su viabilidad económica, como ocurrió a comienzos de los 2000.

Pero cuando no hay crecimiento, y además se apilan unos costos sobre otros (no hemos

hablado de aumentos de cotización para pensiones, ni negociación ramal, ni otros cambios en legislación laboral), la situación se puede volver insostenible para muchas empresas, especialmente si son pequeñas o medianas.

No es casualidad que las tasas de empleo no se hayan recuperado a los niveles anteriores a la pandemia y que la informalidad laboral esté creciendo significativamente, al menos en los datos que reflejan las cotizaciones previsionales.

Por otra parte, no se debe perder de vista el contexto histórico global: mientras legislamos aumentos en costos laborales en Chile, en los países avanzados se están realizando ingentes inversiones para automatizar procesos y reemplazar mano de obra (robotización) para enfrentar la caída de la fuerza laboral por razones demográficas. Esas tecnologías, una vez inventadas, van a estar disponibles en todo el mundo, dejando en una situación muy incómoda a las empresas y trabajadores en aquellos países que estamos imponiendo restricciones y rigideces en sus mercados laborales, sin tomar en cuenta los efectos económicos de estas medidas.