

Link: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/salario-minimo-chile-discusiones-pendientes/349289/>

Manuel Llorca Jaña Director del Departamento de Economía de la **Universidad de Santiago** de Chile Hace un mes, luego de varios rounds entre el gobierno y la oposición, finalmente se aprobó un nuevo salario mínimo en Chile. El monto ascendió a \$288 mil, para luego aumentarlo a \$301 mil desde marzo de 2019. El reajuste es significativo, pero no como para estar orgullosos. Las disputas en el Parlamento y en la prensa, a pesar de lo acalorado del debate, ignoraron varias discusiones importantes que, como país, deberíamos tener al respecto. Primero, más allá de que sea el gobierno de turno el que proponga formalmente el monto del reajuste del salario mínimo, se hace cada vez más evidente que debería existir una comisión independiente al ejecutivo que proponga un rango de reajuste, basado en criterios técnicos, pero también de justicia social, siguiendo el modelo británico de la Low Pay Commission. La misma debería estar integrada, por: tres académicos de renombre. Por ejemplo, economistas expertos en mercado laboral y macroeconomistas, un representante de la CUT, un representante de gremios empresariales como CPC o Sofofa, y un representante del gobierno. Es cierto que en el último proyecto de ley sobre reajuste del salario se hizo mención a dos comisiones asesoras, creadas ad hoc en 2010 y en 2014 (con presencia de la CUT), pero la comisión independiente que propongo debería funcionar de forma permanente, producir informes técnicos por todos conocidos, e incorporar un rango más amplio de interlocutores, así como de criterios para proponer el reajuste. El propósito de esta comisión debería ser proponer el reajuste más alto posible sin afectar mayormente la tasa de desempleo. Fácil de decir, difícil de cumplir. Pero vale la pena intentarlo. Segundo, si uno analiza el proyecto de ley originalmente enviado por el gobierno en agosto 2018, es cierto que, a la hora de justificar el reajuste propuesto, se hace referencia a variables tales como las expectativas de crecimiento económico de Chile (y del mundo), el precio del cobre, la inflación actual y la esperada, y la productividad del trabajo. Dicho esto, reconociendo que dichas variables son importantes a la hora de fijar el reajuste del salario mínimo, hay muchas otras que debería considerar esta comisión, y que no fueron consideradas en los debates parlamentarios del último reajuste. Por ejemplo, el salario mínimo no debe fijarse en abstracto, debe establecerse en relación a otros salarios, principalmente al salario promedio de Chile, o al salario promedio del sector público. En países con buena distribución del ingreso, el salario mínimo representa un 50-60% del salario promedio de la economía. En Chile estamos muy lejos de esta cifra, por debajo del 40%. Si queremos mejorar la distribución del ingreso y disminuir la desigualdad, deberíamos entonces movernos hacia esos rangos. Asimismo, no debemos olvidar que la principal razón para establecer un salario mínimo es remover sueldos de pobreza, y eso no se está logrando en nuestro país. Todavía hay mucho por avanzar. Casi un 9% de los chilenos sigue viviendo en situación de pobreza, y la mayoría de ellos trabaja. Por lo tanto, al fijar el reajuste del salario mínimo deberíamos analizar cómo avanzaremos en este objetivo primordial. Tercero, deberíamos compararnos con otros países, para desmitificar varias aseveraciones de aquellos que abogan por no subir (o no mucho) el salario mínimo. De los países de la OECD estamos por encima solo de China y la India en materia de salario mínimo. Tenemos un salario mínimo por debajo de Turquía, Polonia, Hungría, y todos estos países tienen un PIB per cápita menor al chileno, y no padecen de altas tasas de desempleo. Esto sugiere que hay espacio para seguir aumentando el salario mínimo en Chile sin impactar mucho el empleo. Cuarto, el argumento normalmente usado para no subir el salario mínimo es que se generaría mucho desempleo. Eso es cierto, pero solo en parte. Despedir trabajadores ante un alza del salario mínimo es solo una de varias opciones que tienen las empresas. Otras opciones son realizar una redistribución de ingresos al interior de las mismas (las empresas pueden cambiar sus estructuras salariales para permitir un aumento del salario mínimo), reducir horas trabajadas por algunos empleados, conformarse con menores utilidades, reducir otros costos (por ejemplo, de energía), o aumentar la productividad de sus trabajadores en el mediano plazo. Es cierto que nadie puede obligar al sector privado a tomar este tipo de medidas, y de hecho pueden sonar bastante ingenuas, pero al menos el tema requiere una discusión. Hace algunos días Amazon anunció que subirá el sueldo mínimo de sus trabajadores ante las presiones mediáticas que cuestionaban las bajas remuneraciones de sus empleados (que ya ganaban sobre el sueldo mínimo). Los directivos de Amazon admitieron que pueden seguir operando con utilidades menores a las que tenían, sin despedir trabajadores, y mejorando sus salarios. Hay mucho espacio para subir los sueldos más bajos y reducir los salarios más altos en la empresa privada chilena, así como en el sector público. Ligado a lo anterior, el gobierno no solo puede proponer un nuevo salario mínimo, sino también una



Hace un mes, luego de varios rounds entre el gobierno y la oposición, finalmente se aprobó un nuevo salario mínimo en Chile. El monto ascendió a \$288 mil, para luego aumentarlo a \$301 mil desde marzo de 2019. El reajuste es significativo, pero no como para estar orgullosos. Las disputas en el Parlamento y en la prensa, a pesar de lo acalorado del debate, ignoraron varias discusiones importantes que, como país, deberíamos tener al respecto.

Primero, más allá de que sea el gobierno de turno el que proponga formalmente el monto del reajuste del salario mínimo, se hace cada vez más evidente que debería existir una comisión independiente al ejecutivo que proponga un rango de reajuste, basado en criterios técnicos, pero también de justicia social, siguiendo el modelo británico de la Low Pay Commission. La misma debería estar integrada, por: tres académicos de renombre. Por ejemplo, economistas expertos en mercado laboral y macroeconomistas, un representante de la CUT, un representante de gremios empresariales como CPC o Sofofa, y un representante del gobierno. Es cierto que en el último proyecto de ley sobre reajuste del salario se hizo mención a dos comisiones asesoras, creadas ad hoc en 2010 y en 2014 (con presencia de la CUT), pero la comisión independiente que propongo debería funcionar de forma permanente, producir informes técnicos por todos conocidos, e incorporar un rango más amplio de interlocutores, así como de criterios para proponer el reajuste. El propósito de esta comisión debería ser proponer el reajuste más alto posible sin afectar mayormente la tasa de desempleo. Fácil de decir, difícil de cumplir. Pero vale la pena intentarlo.

Segundo, si uno analiza el proyecto de ley originalmente enviado por el gobierno en agosto 2018, es cierto que, a la hora de justificar el reajuste propuesto, se hace referencia a variables tales como las expectativas de crecimiento económico de Chile (y del mundo), el precio del cobre, la inflación actual y la esperada, y la productividad del trabajo. Dicho esto, reconociendo que dichas variables son importantes a la hora de fijar el reajuste del salario mínimo, hay muchas otras que debería considerar esta comisión, y que no fueron consideradas en los debates parlamentarios del último reajuste. Por ejemplo, el salario mínimo no debe fijarse en abstracto, debe establecerse en relación a

nueva escala de sueldos en el sector público, que disminuya las diferencias salariales entre sus empleados. Un estudio reciente mostró que en el gobierno anterior 400 empleados públicos ganaban más de 6 millones de pesos. Esto no solo es inaceptable, sino que contradictorio con un país que pretende mejorar las condiciones laborales de aquellos que reciben menos ingresos. Reconozco que un proceso como este es lento, pues implica un profundo cambio cultural y valórico, pero se debe intentar. Además, ya es hora que se fije un salario mínimo por hora, no por mes, como ocurre en los países desarrollados, donde se respetan más los derechos laborales. Se ha discutido mucho sobre aumentar la flexibilidad laboral en Chile. Este es un primer paso en esa dirección. Adicionalmente, es conocido que, al fijar un salario mínimo mensual por, digamos 40 horas trabajadas, no se evitan abusos tales como trabajar horas extras no pagadas. Muchos trabajadores chilenos que reciben el salario mínimo no trabajan 40 horas semanales sino 50 o 60. Fijar un sueldo mínimo por hora los protegería de este tipo de abusos.