

REMUNERACIONES EN LA MIRA

El aumento de la demanda por mano de obra se ha reflejado en un alza de los precios laborales que alcanza el 14% en los últimos doce meses. Hasta el momento, esto no ha dañado la salud de un sector dinámico, pero las recientes modificaciones al Código del Trabajo podrían incrementar los costos en un 9% adicional. ¿Cómo entender y abordar este fenómeno? A continuación hablan los expertos.

POR **JORGE VELASCO** FOTOS **VIVI PELÁEZ**

El actual momento económico está marcando un punto de inflexión. La crisis mundial tiene a los mercados inestables y no se sabe con certeza qué sucederá en el futuro. A ello hay que sumarle un 2008 en Chile con una inflación proyectada en un 8,5% y un crecimiento entre 3,8% y 4,1%, según cifras de la Cámara Chilena de la Construcción. Sin embargo, si nos remontamos al primer semestre, tenemos que la inversión en el rubro de la construcción subió un 12,3% y el promedio de trabajadores llegó a 580 mil, cifra 7,2% más alta que lo registrado en el primer semestre de 2007. Nunca antes la construcción había dado empleo formal a tantos trabajadores. Entonces, ¿por qué habría que preocuparse? Existen algunos elementos que podrían afectar al rubro, y evidentemente la incertidumbre económica es uno de ellos. Aunque por ahora todavía no podemos cuantificar los alcances de la debacle, sabemos que una recesión tendría como consecuencia un menor dinamismo de la construcción. El enfriamiento de la economía chilena ya está dejando algunas secuelas en el sector inmobiliario: la gente lo piensa más antes de comprar una vivienda y los bancos hacen lo mismo a la hora de prestar el dinero para ello.

Como consecuencia, la demanda por viviendas nuevas ha ido decayendo y provocando un ajuste en un mercado que viene de años récord. A eso hay que sumarle el explosivo aumento de los costos de la construcción —el fierro, por ejemplo, ha subido un 115% en los últimos 12 meses, lo que podría cambiar en el futuro próximo— que acorta las utilidades para aquellas empresas que no puedan traspasarlos a precio final.

Sin embargo, las últimas alzas en las remuneraciones del rubro han ido de la mano con un mercado dinámico y, a pesar de la incertidumbre, se avizora que la mayoría de los sectores de la construcción seguirán creciendo para 2009. Según explica Javier Hurtado, gerente de estudios de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), los altos números del sector se deben a un fuerte incremento de la construcción en áreas productivas (minería, energía, inmobiliaria no habitacional) y en viviendas sociales, que

representan aproximadamente el 75% del movimiento (el inmobiliario corresponde al 25% restante). La alta demanda por obras en minería y energía, que requieren de cierto perfil especializado





de trabajador o una localización geográfica específica, ha generado puestos de trabajo más calificados o que requieren de mayor experiencia.

Junto con ello, la flexibilidad de este mercado laboral ha

instantáneamente también es muy alta”, explica Hurtado.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), los salarios por hora han subido en un 12,5% y el costo de mano de obra en un 10,1%. Las mutuales que operan el sistema de prevención de riesgos y enfermedades profesionales apuntan a que los sueldos imponibles se han incrementado un 14,4% en los últimos doce meses.

MODIFICACIONES LABORALES

Hasta el momento, explica Javier Hurtado, la construcción tiene mucho menos que ver con las restricciones legales que con un mercado activo y una demanda en aumento. Sin embargo, desde julio de este año y especialmente a partir de enero de 2009, las condiciones emanadas desde la legislación van a ser distintas. La aprobación de la Ley N° 20.281 impone mayores costos laborales y, en suma, preguntas y respuestas acerca de qué van a implicar y cómo hacerles frente. De sus tres modificaciones principales, la aplicación de la semana corrida a la parte variable de todos los trabajadores con remuneración mensual tendrá un aumento de costos que cambiará según el rubro al cual se aplique. Si éstos se llevarán a los usuarios, dependerá del mercado: en el productivo es más fácil acordar directamente un precio con el cliente, pero en la parte inmobiliaria dicha posibilidad se ve difícil. La tendencia de la demanda de propiedades es a la baja, y un alza en los valores no ayudará a revertir esa situación. “No queda otro camino que traspasar el aumento a precio en la medida que exista margen para aplicarlo. Y si hay un margen para sacrificar utilidades, también va a haber que hacerlo, porque si uno automáticamente lo traspasa a precios se queda fuera de mercado. Entonces, el juego sigue siendo buscar opciones para que el alza de los costos sea la menor posible”, comenta Jaime Pilasi, socio de la empresa Constructora Pilasi y segundo vicepresidente de la CChC.

La Ley N° 20.281, que modifica el código del trabajo, en definitiva plantea tres

componentes: iguala el sueldo base al ingreso mínimo, presume la existencia de jornada y amplía el beneficio de la semana corrida a aquellos trabajadores que estaban afectos a un sistema de remuneraciones variables. La primera modificación significó que la ley asegura que al trabajador se le va a pagar por lo menos un ingreso mínimo mensual. Se obligó a que la gente tuviera una remuneración de ese monto por el sólo hecho de presentarse a trabajar.

Es muy probable que el empleador deducirá las comisiones para llegar al monto del ingreso mínimo, es decir, se disminuirá su monto hasta compensar el incremento del sueldo mínimo. Una medida que, según comenta la economista Bernardita Vial, de la Universidad Católica, involucrará que la remuneración no aumente, “ya que el aumento en el sueldo base se sustraerá de lo que se habría recibido como remuneración variable”. Sin embargo, aclara, esta regulación fuerza a las empresas a modificar el diseño de sus contratos y puede, eventualmente, reducir la rentabilidad de los trabajadores.

Empresarios de diversos rubros-incluida la CChC- están viendo formas de aminorar los efectos de esta medida antes de que se comience a aplicar en enero.

¿Efectos para la construcción? Descartados en lo relativo al primer tema, según Augusto Bruna, presidente de la Comisión Laboral y Fiscal de la CChC, que realizó una investigación y consultó en veinte empresas del rubro. “Ninguna tenía problemas, porque en todas sus sueldos base eran iguales o superiores al ingreso mínimo. Por consiguiente, se podría decir que la ley que estableció que el sueldo base es igual al ingreso mínimo, en la construcción no ha tenido importancia”.

En contraparte, a quienes sí afecta es a los pequeños negocios comerciales en que usualmente se pagaba un sueldo base inferior al ingreso mínimo y en el cual la expectativa del empleado era la de alcanzar el ingreso mínimo a través de comisiones. Desde esa perspectiva, ese empleado –venda o no- tiene asegurado el ingreso y, con ello,

colaborado para aumentar las tarifas frente a una realidad nacional que va en sentido

contrario. “La actividad de la construcción renueva contratos muy rápidamente. Son contratos temporales y, en general, la gente trabaja por la duración de una obra o faena, o por tramos específicos dentro de ellas. La movilidad es muy alta, por lo cual la posibilidad de renegociar la renta

probablemente satisfechas sus ambiciones económicas, aunque es probable que su empleo no dure si no puede alcanzar un determinado nivel de ventas.

EL EFECTO DE LA SEMANA CORRIDA

La segunda modificación de la ley es aquella que presume existencia de jornada para trabajadores que no tienen horario fijo, pero que en algún momento del día son sometidos a controles. Ahora estarán sujetos a una jornada limitada máxima de 45 horas por semana; y si trabajan más pueden cobrar horas extraordinarias. “No lo dice la ley expresamente, pero si eres empleador y no quieres tener una puerta abierta de horas extraordinarias, los trabajadores tienen que marcar al finalizar su trabajo”, explica Juan Manuel Rodríguez. El ejemplo tradicional que se puede aplicar es el de un vendedor de seguros que, aunque haya cumplido sus metas, debe ir a su oficina a anunciar el fin de la jornada. El cómo debe hacerse, todavía no está claro.

Por el contrario, de lo que sí muchos están conscientes es de la tercera modificación al Código del Trabajo: el beneficio de la semana corrida, que corresponde al pago del séptimo día a los trabajadores. Antiguamente, existía una diferencia entre obreros y empleados, y consistía en que al empleado se le pagaba por mes, y al obrero –cuya jornada era de lunes a sábado- por día. Es decir, recibía una remuneración diaria llamada salario. Con el propósito de disminuir el ausentismo laboral de los obreros del día lunes, en 1948 se dictó una ley que obligaba a pagar el domingo si se cumplía cabalmente con la asistencia y sin atrasos.

Por la modificación actual, explica el abogado Rodríguez, “las personas que ganan un sueldo fijo, pero que además tienen haberes variables (como comisiones o tratos), van a ganar semana corrida por esos haberes... Una persona que tiene el 90% de sus ingresos por comisiones, va a tener un alza espectacular. La persona, haciendo el mismo trabajo, va a ganar mucho más”, agrega. Por ejemplo, si hoy alguien gana un millón de pesos, de los cuales sólo cien mil corresponden a su sueldo base, con la nueva ley tendrá un mínimo de \$159.000 seguros. En caso de que trabaje de lunes a sábado, al diferencial de \$841.000 (parte variable menos base) habrá que agregarle un sexto de esa

cifra, que corresponde al valor de un día. En otros términos, habrá que sumarle \$147.166 al ingreso que obtenía mensualmente antes de la modificación.

¿Cómo afectará esta medida a la construcción? En una carta enviada por el entonces presidente de la CChC, Luis Nario, al ministro del Trabajo y Previsión Social, Osvaldo Andrade, en agosto de este año, se explicaba que –de acuerdo a encuestas en una muestra de 35.000 trabajadores- implicaría un aumento promedio del 9% en el costo de la mano de obra, lo que provocaría, a su vez, aumentos de costos de un 3% en las obras de edificación que comprenden viviendas, equipamiento, comercio, oficinas, infraestructura en salud y educación.

EL DESAFÍO DE AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Algunas estimaciones establecen que la medida implicaría un valor adicional promedio de US\$ 314 millones para la construcción al año. En la misiva se pedía también que, tal como había planteado el asesor jurídico del ministro, Cristián Pumarino, la ley se limitara a otorgar el derecho al descanso remunerado a los trabajadores que perciban un sueldo mensual “equivalente al mínimo y remuneraciones variables”, lo cual hasta el día de hoy no ha sucedido.

“Este reajuste no lo pidieron los trabajadores, no lo esperaban, o no era una aspiración. Las empresas constructoras en los futuros contratos reestructurarán las remuneraciones para minimizar el efecto de la ley”, comenta Augusto Bruna. Empresarios de diversos rubros –incluida la CChC- están viendo formas de aminorar los efectos de esta medida antes de que se comience a aplicar en enero. Mientras tanto –y considerando que significará un incremento adicional al de mercado en los costos de mano de obra- varios plantean posibles formas de contrarrestar sus efectos.

Jaime Pilasi comenta que cualquier medida debe ser independiente de lo que suceda y tiene que ajustarse a otorgar capacitación y educación a los trabajadores, sistematizar la empresa y establecer controles de calidad. “Todas esas cosas dan un concepto de hacer mejor y de aplicar los avances tecnológicos que hay en los diferentes campos de la construcción”, dice.

Álvaro Izquierdo, director de la constructora



Echeverría Izquierdo, plantea también que hay que invertir en tener un buen sistema de abastecimiento de materiales o una buena programación de obra. Pero, en definitiva, si se trata de rentabilizar el desempeño de los trabajadores, afirma que lo que hay que tener es un sistema de incentivo económico vinculado a su productividad. “Las áreas sensibles a la productividad son que la remuneración esté íntimamente vinculada a ella, a la capacitación y al nivel de educación de los trabajadores, a la disposición de las empresas a invertir en mejores equipos y tecnologías, a contar con un excelente sistema de calidad en la obra, como también de la programación y abastecimiento de materiales”, explica.

Parte de esta tarea es para las empresas, pero otro tanto corresponde a una legislación laboral más flexible que permita tener reglas generales y establecer acuerdos particulares entre trabajadores y empresarios. Para Rossana Costa, economista de Libertad y Desarrollo, es clave que las políticas públicas –más que una ley- estén dirigidas a aumentar la productividad para así mejorar las remuneraciones.

“Uno de los sectores donde no hemos avanzado es en las normas laborales. No hemos sido capaces de mirar que en el mundo, el capital y el trabajo juntos salen a vencer en los mercados competitivos. Y, por lo tanto, no hemos sido capaces de sentarnos desapasionadamente y despolitizadamente a buscar ganancia de productividad, que permita a la empresa ganar más utilidades y a los trabajadores ganar más salarios. Si no buscamos espacios de aumento de productividad, es difícil financiar aumentos de remuneraciones. Una de las reformas pendientes es ésta”, concluye. **E**