



 /asuntospublicos

 @ced_cl

Novedades

05/04/2013

Política

Desafíos del mercado del Trabajo: Propuestas para la incorporación gradual de salarios participativos en la economía chilena

02/04/2013

Política

Modernidad líquida en América Latina: las consecuencias políticas y cívicas del *unsicherheit* ciudadano para la democracia

27/03/2013

Sociedad

El Protestantismo y su nuevo modelo misionero

22/03/2013

Sociedad

Las razones de la naturaleza (o Vigencia del humanismo cristiano)

19/03/2013

Economía

Papel del Presupuesto Fiscal en la Política de Educación Superior

15/03/2013

Política

El costo cívico de la desigualdad

Acerca de

Este informe ha sido preparado por el Consejo Editorial de asuntospublicos.cl.

©2000 asuntospublicos.cl. Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción, total o parcial, de lo publicado en este informe con sólo indicar la fuente.

Informe 1038

Política

05/04/2013

Desafíos del mercado del Trabajo: Propuestas para la incorporación gradual de salarios participativos en la economía chilena

Luis Alejandro Díaz (1)

Consideraciones generales

Mejorar el funcionamiento del mercado laboral en el sentido de dotarlo de mayores niveles de flexibilidad, productividad y de equidad en las relaciones laborales y en los frutos del trabajo, constituye un imperativo cada vez más prioritario. Si bien es cierto que se requiere de mayores niveles de flexibilidad laboral que permitan a las empresas hacer frente a las cambiantes condiciones del entorno, amplificadas en un contexto de globalización y que, junto con ello, se necesita elevar permanentemente los niveles de productividad que permitan desde la perspectiva de la empresa ser más competitivas y desde la perspectiva de los trabajadores ver incrementados sus salarios reales, no es menos cierto que se debe avanzar también en relaciones laborales más equilibradas y en una mayor complicidad (dejar atrás la visión de rivalidad o antagonismo) entre trabajadores y empleadores (empresas) tanto respecto de la organización y funcionamiento de la empresa, como en la distribución de los frutos del esfuerzo conjunto.

Para avanzar decididamente en lo anterior se requiere de la implementación conjunta de una serie de medidas económicas y legales, pero también impulsar cambios culturales en la clase empresarial y trabajadora, para que se superen las desconfianzas y se desarrollen relaciones de cooperación con perspectivas de mediano plazo.

Los salarios participativos: Conceptos y evidencia

Una de estas medidas, que si se implementa adecuadamente puede contribuir simultáneamente a varios de los objetivos antes señalados para el mercado laboral, es la combinación de un esquema de remuneraciones tradicional o fijo con uno del tipo salarios participativos (Profit Sharing). Los salarios participativos hacen referencia a aquella modalidad de compensación laboral a través de la cual una parte de la remuneración de los trabajadores es formulada explícitamente como variable, en función de algún indicador del desempeño económico de la empresa. Este indicador de desempeño puede ser individual o colectivo, y puede estar vinculado a participación en los ingresos, en las ganancias de productividad o en las utilidades. Ejemplo de esto son los bonos o comisiones por producción, ventas o utilidades.

El establecimiento de salarios participativos tiene en teoría una serie de virtudes, pero también se le han hecho algunas críticas. La evidencia empírica, por su parte, ha tendido a respaldar los efectos positivos de esta forma de compensación en varios ámbitos, lo que refuerza la idea de que es deseable avanzar gradualmente hacia alguna modalidad de salarios participativos como método de compensación al trabajo.

Dentro de las bondades que se le reconocen a la modalidad de salarios participativos se encuentran: i) la flexibilidad salarial que implica para la empresa, que ve ajustada su planilla de remuneraciones automáticamente, con lo cual los ajustes ante situaciones de shocks o adversas para la empresa se realizan vía remuneraciones y no vía despidos; ii) las ganancias en productividad derivadas de los incentivos en la dirección correcta que implican los salarios participativos al premiarse el esfuerzo, sea de manera individual o colectivo; iii) la tendencia a contratar más trabajadores por parte de las empresas que pagan salarios participativos, conducta que, en la medida que se generaliza, contribuye a una menor tasa de desempleo en la economía; iv) las mejores relaciones laborales que se obtendrían de un sistema de salarios participativos bien establecido. Como consecuencia de todo ello, se ha observado un creciente interés entre los países desarrollados por avanzar hacia esquemas de salarios participativos.

Como contrapartida, las principales críticas se orientan a: i) El esquema de salarios compartidos implica un riesgo importante para los trabajadores en términos de variabilidad de ingresos. Esto es particularmente relevante en el caso de Chile puesto que los ingresos del trabajo de la inmensa mayoría de los trabajadores son bajos - a modo de ejemplo, según CASEN 2011, mientras el ingreso del trabajo promedio de los ocupados alcanzó a \$484.000, el 75% de los ocupados tuvo ingresos del trabajo mensuales inferiores a 497.000 y el 50% de los ocupados ingresos del trabajo inferiores a \$277.000. ii) Incentivos a prevenir, por parte de los trabajadores contratados, la contratación de trabajadores adicionales. iii) Presiones salariales derivadas de la escasez de trabajadores puede llevar de retorno al sistema de salarios fijos.

La evidencia empírica tiende a respaldar las bondades de los salarios participativos en términos de productividad, flexibilidad y estabilidad laboral y mejora en relaciones laborales (2). El caso de Japón, en que el sistema de salarios compartidos es generalizado, sería una muestra de las bondades de este sistema para mantener menores tasas de desempleo en condiciones de bajo crecimiento económico.

De todas maneras se reconoce que, no obstante existen en el mercado laboral (en algunos sectores productivos más que en otros) y en la legislación laboral chilena componentes de salarios participativos asociados a comisiones y bonos de producción, o ventas en el primer caso y la gratificación legal en el segundo, la implementación con mayor fuerza del sistema de salarios participativos constituye una innovación de gran envergadura. En este sentido, reconociendo las virtudes de la implementación de salarios participativos, pero sin perder de vista algunas de sus críticas, especialmente la relativa al riesgo de variabilidad de ingreso al que se expone a los trabajadores, situación que no deja de ser compleja para los trabajadores de menores ingresos, la recomendación es, por una parte, avanzar gradualmente hacia salarios participativos, buscando una mayor y más justa retribución al trabajo por su aporte al proceso productivo y, por otra, buscar mecanismos para reducir la variabilidad de ingresos de los trabajadores.

La propuesta

De acuerdo a lo anterior, se propone, en una primera etapa, avanzar en dos líneas complementarias. La primera, modificar el sistema de gratificación legal para hacer que en la práctica funcione de acuerdo a su espíritu, esto es, que parte de las utilidades que obtiene el empleador sean repartidas entre los trabajadores. La segunda, dotar de mayor transparencia y legitimidad, y reducir las discriminaciones y discrecionalidades por parte de los empleadores, en los sistemas de bonos y comisiones que se establecen como parte de las remuneraciones, independiente de que éstas sean en función de producción, ventas o ganancias y que sean pagadas mensualmente, trimestralmente o anualmente. En una segunda etapa, y una vez establecidas las líneas señaladas anteriormente, es necesario avanzar, por una parte, en fomentar la cultura de salarios participativos, elevando su importancia relativa dentro de las remuneraciones totales; y por otra, desarrollar algún sistema que reduzca la variabilidad de ingresos del trabajo, especialmente de los sectores de menores ingresos, sin que ello implique pagar, en términos de menores ingresos promedios, por esta reducción de costos y manteniendo su vinculación, en el mediano plazo, con los resultados o utilidades de la empresa.

La primera etapa: Modificar el sistema de gratificaciones y mejorar los sistemas de bonos y comisiones como componentes de remuneración variable

a) Modificaciones al sistema de gratificación legal

Se proponen dos modificaciones al sistema de gratificación legal. La primera, eliminar la posibilidad de pagar o abonar al trabajador, como gratificación, el 25% de la remuneraciones devengadas durante el año, cualquiera sea la utilidad líquida que obtenga la empresa, la que además tiene un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), básicamente por ser contraria a lo que se busca con esta propuesta y con el espíritu de la gratificación legal, que es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (profit-sharing); y la segunda, modificar la forma de establecer “la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa que está definida, según la otra opción de la gratificación legal, como el prorratio de a lo menos el 30% de la utilidad líquida entre todos los trabajadores y en proporción a las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos.

Respecto del último punto los aspectos que deben modificarse son tres:

- Primero, revisar cómo se define la utilidad líquida. Actualmente la utilidad líquida la establece el Servicio de Impuestos Internos a partir de la determinación de la utilidad para el impuesto a la renta sin descontar pérdidas anteriores y descontando a esta utilidad el 10% del capital propio. En relación a esto cabe preguntarse si un 10% de retorno sobre el capital propio es lo que podría entenderse como rentabilidad normal o base. Mi impresión es que esta tasa es excesiva y la propuesta es que se encargue un estudio cuyo objetivo sea determinar cuál es la tasa que debería entenderse como de retorno normal sobre el capital propio y si esta tasa debe ser la misma para el conjunto de las actividades productivas.
- Segundo, no tiene sentido establecer que las utilidades que corresponden ser repartidas entre los trabajadores deban ser a lo menos el 30% de las utilidades líquidas. Este porcentaje que puede ser excesivo en algunos casos, puede ser también muy mezquino en otros. Lo que parece más adecuado es que el total de las utilidades líquidas (ya descontado el pago al factor capital propio) se distribuyan entre dueños del capital propio y trabajadores de acuerdo a la proporción que representan dentro del total de la suma de costos de capital propio y planilla de remuneraciones,

cada uno de estos componentes. Cuando una empresa es altamente intensiva en capital se espera que lo que representa la planilla de remuneraciones (costo del factor trabajo) dentro del costo total (costo del factor trabajo más costo del factor capital propio) sea una proporción menor y, en estos casos, el límite establecido actualmente de repartir a lo menos el 30% del la utilidad líquida entre los trabajadores puede resultar excesivo. En cambio, para empresas altamente intensivas en factor trabajo en que el pago al factor trabajo representa la mayor parte de los costos (pago al factor trabajo más pago al factor capital propio) el establecer como porcentaje a repartir a lo menos el 30% resulta mezquino.

- En tercer lugar, lo que se debe resolver es cómo se distribuye esta fracción de las utilidades líquidas entre los trabajadores. Actualmente la ley señala que debe ser distribuido en proporción a las remuneraciones obtenidas por cada uno de ellos. Esto parece razonable y no admite cuestionamiento cuando las remuneraciones son fijas (no tienen componente variable). Si las remuneraciones tienen componente variable, del tipo comisiones, bonos, etc., y dependiendo de si estas comisiones o bonos corresponden a incentivos individuales, colectivos por grupo o áreas o colectivos para el conjunto de trabajadores de la empresa, se abre una derivada respecto a opciones con distinto significado para hacer la distribución de utilidades líquidas entre los trabajadores. Ello debido a que la distribución de utilidades podría realizarse en función de remuneraciones bases o fijas o en función de remuneraciones totales (que incluyen el factor variable). Esta disyuntiva no tiene razón de ser si las comisiones o bonos son colectivos para el conjunto de trabajadores de la empresa y son proporcionales a la remuneración fija (el caso no sería distinto al que sólo se tiene remuneración fija), pero si ello no es así, cabe preguntarse si lo más correcto, en términos de justicia e incentivos, es distribuir en base a remuneraciones fijas o remuneraciones totales. En el primer caso, la participación en las utilidades operaría como un incentivo o premio colectivo, en el entendido de que los incentivos o premios individuales o por grupos ya estarían reflejados en el componente variable de la remuneración. En el segundo caso, operaría como una forma de reforzar los incentivos individuales o grupales. Los incentivos individuales y grupales tienen ventajas y desventajas y no existe absoluta claridad sobre cuál es superior. En este contexto, la propuesta es que en los casos en que existan remuneraciones con componentes variables que operan como incentivos individuales o grupales, una parte de las utilidades líquidas se reparta en función de los salarios fijos, por ejemplo un 50% y otra parte (50% restante) en función de los salarios totales, lo que implicaría reforzar tanto las conductas individuales como colectivas.

b) Mejorar los sistemas de comisiones y bonos como componentes de remuneración variable.

En relación al componente variable de remuneraciones, que se han establecido en algunos sectores productivos y para algunos tipos de trabajadores, se observa que tienen distintas modalidades, estos es, comisiones o bonos vinculados a algún indicador de productividad, ventas o utilidades. Esto no es malo a priori, y parece razonable que la determinación del cómo opera y a qué indicador se vincula este componente variable se pueda determinar libremente entre trabajadores y empleadores, y por tanto, puedan existir muchas modalidades distintas. Sin embargo, dentro de esta libertad, hay algunos aspectos globales que deben ser resguardados y que no lo han sido hasta ahora. Esto es, que el sistema de comisiones o bonos sea conocido, transparente, equitativo entre trabajadores, y que su establecimiento y modificaciones no sean discrecionales por parte de los empleadores, sino acordadas entre trabajadores y empleadores. Lo señalado no es menor puesto que hay evidencia que indica incentivos distintos entre trabajadores que desarrollan la misma función y modificaciones discrecionales al sistema de incentivos, los que ni siquiera son informados ex ante sino sólo conocidos al momento del pago. Finalmente, de lo que se trata es de

generar las condiciones para mejores y más justas relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. Al punto anterior contribuye, sin duda, la existencia de sindicatos fuertes que negocian los bonos y comisiones, pero no se puede perder de vista que la mayoría de los trabajadores no son sindicalizados y se requiere, por lo tanto, establecer un marco y condiciones mínimas respecto de la forma como se determinan las comisiones y bonos para el conjunto de trabajadores, sean estos sindicalizados o no.

La implementación exitosa de estas medidas requiere, a su vez, revisar la necesidad de cerrar potenciales fuentes de filtración que pudieran impedir avanzar en la materialización del espíritu de las modificaciones propuestas. Entre éstas pueden estar la práctica de multi R.U.T. o los incentivos a la creación, por parte de los controladores, de empresas muy poco intensivas en trabajo que se apropien de las utilidades o ganancias de las empresas que realmente generan las ganancias.

La segunda etapa

La segunda etapa es más compleja y requiere de un trabajo previo y de una gradualidad en la implementación. El objetivo aquí es avanzar, por una parte, tanto en elevar la cobertura de trabajadores que son compensados con modalidades de salarios participativos como en la participación, dentro de las remuneraciones totales, de las remuneraciones o salarios participativos y, por otra, en asegurar ciertos niveles mínimos en rango y estabilidad de los ingresos del trabajo. Para ello se propone que, en el corto plazo, se desarrolle una campaña de investigación, difusión y discusión respecto de la conveniencia, tanto para empleadores como trabajadores, de la incorporación de salarios con componentes participativos. Aquí se trata de producir un cambio cultural respecto de las virtudes de los salarios participativos, acompañada de evidencia respecto de modelos más o menos exitosos, además de inducir una cultura de cooperación y complicidad entre trabajadores y empleadores en que se visualicen los beneficios para ambos de este cambio cultural. Por otra parte, es desarrollar un sistema que estabilice los salarios de los trabajadores sin que éstos, en una perspectiva de mediano plazo, pierdan su vinculación con los resultados de la empresa y en el que los trabajadores no deban asumir un costo, expresado en menores remuneraciones promedios, por reducir la variabilidad de una parte de sus ingresos o por asegurar un nivel de ingreso mensual que permita hacer frente a los compromisos de gastos regulares. Acá se pueden explorar distintas opciones que van desde cuentas de ahorro en épocas de auge de la empresa para financiar parte de los ingresos en épocas de menor desempeño; hasta pagos mensuales menores, garantizando un cierto mínimo, el que se reliquida anualmente en función de los resultados finales de la empresa.

De todas maneras, es de enorme importancia que: a) el sistema de salarios participativos se implemente gradualmente, quedando un mayor espacio para el componente participativo para las remuneraciones más altas, en una perspectiva transversal y, en la medida que la economía crece y se desarrolla, en una perspectiva temporal; b) el esquema de salarios participativos debe ser los más sencillo y transparente posible.

-
- (1) Economista de la Universidad de Chile
(2) Ver. Blanchflower and Oswald (1987), Wetzman (1984), Wetzman (1985), Conte and Tannenbaum (1978), Fitzroy and Kraft (1985a, b), Bravo (1990).