



Informe Final

Comisión Asesora Salarial

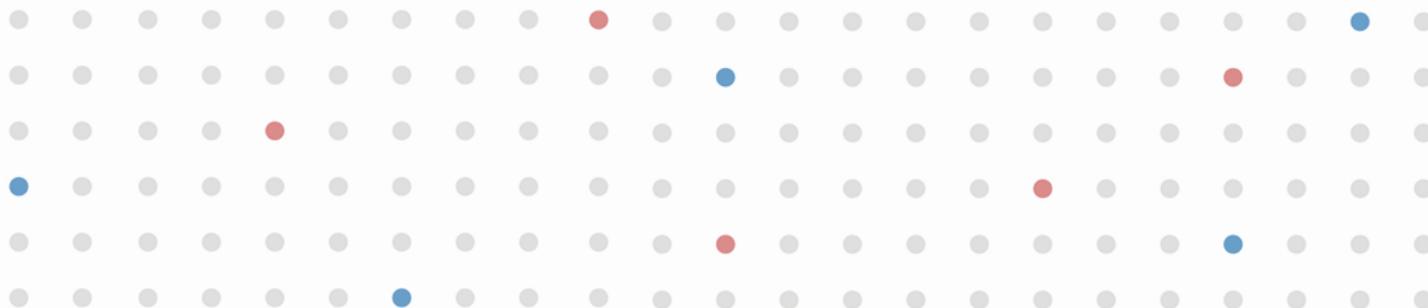
Diciembre 2015



La Comisión Asesora Salarial del Mercado del Trabajo, creada el 1 de julio de 2014, mediante el “Protocolo de acuerdo entre el Gobierno y la Central Unitaria de Trabajadores sobre el reajuste del Ingreso Mínimo Mensual”, integrada por representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, de los gremios empresariales, tanto de empresas pequeñas como grandes, representantes gubernamentales y expertos; sesionó de manera sistemática, continua, responsable y productivamente.

En una primera etapa, la Comisión se enfocó en analizar y debatir la situación económica y laboral del país. Así como, estudiar los grupos que serían afectados por cambios en el Salario Mínimo. Además, de analizar la superación de la pobreza de una manera complementaria entre el Salario Mínimo y la política social.

En una segunda etapa, la Comisión sesionó con el objetivo de definir un conjunto de propuestas que permitan avanzar en garantizar que los ingresos del trabajo, en especial de los trabajadores que reciben el Salario Mínimo, les permitan superar la situación de pobreza.



Resumen Ejecutivo



Diagnóstico

- ✓ Desde mayo de 1990 hasta julio del 2014, **el Salario Mínimo real creció más del doble que las remuneraciones reales promedio**, 191% versus 93,7%. Por otra parte, entre 1990 y 2013, los ingresos de los trabajadores más vulnerables, medido por el percentil 10, crecieron menos que el Salario Mínimo real (112%), siendo mayor la diferencia en las mujeres que en los hombres. La diferencia entre el crecimiento del Salario Mínimo y el ingreso de estos grupos, se explica, en parte, por los cambios en su participación laboral y las horas trabajadas.
- ✓ El **Salario Mínimo real ha crecido más que la productividad media** entre mayo de 1990 y julio del 2014, esta diferencia es mayor en la década de los noventa, cuando el Salario Mínimo real creció en un 96,3% y la productividad media lo hizo en un 50,7%. Mientras que en el período comprendido entre 2000 y 2014, se registraron aumentos de 34,9% y 21,9%, respectivamente.
- ✓ De acuerdo a los datos del Seguro de Cesantía, un **reducido grupo de trabajadores** asalariados percibieron el Salario Mínimo durante el año 2014. Este grupo fluctúa entre un 2,3% y 5,7% de las 8,6 millones de relaciones laborales totales del año 2014. El primer grupo, corresponde aquellos que lo percibieron durante todos los meses que trabajaron y el segundo, aquellos que lo percibieron al menos un mes. Mientras que los trabajadores que percibieron el Salario Mínimo más gratificaciones fluctúa entre 1,9% y 7%, respectivamente.
- ✓ Una buena parte de los trabajadores que perciben el Salario Mínimo están en microempresas. Más de la mitad de las relaciones laborales que recibieron el Salario Mínimo **todos los meses trabajados** durante el 2014, se desempeñan en microempresas, el 64% tiene contrato indefinido y el 14% son jóvenes entre 18 y 25 años. Por otra parte, el 33% de todas las empresas que tuvieron al menos un trabajador con el Salario Mínimo con o sin gratificación durante julio 2014, tienen **solo un trabajador**. En este tipo de empresas, para mejorar sostenidamente las remuneraciones de los trabajadores, es necesario entre otras cosas, incrementar la productividad de la empresa, a diferencia de las grandes empresas, que tienen más espacio para subir las remuneraciones.
- ✓ De acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 2013, **un 7% de los trabajadores asalariados son pobres**, cifra que aumenta a 16,7% utilizando metodología multidimensional. Por otro lado, en un hogar pobre trabaja 0,9 personas en promedio, mientras que en un hogar no pobre, 1,5 personas.

- ✓ De acuerdo a datos administrativos del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio del Trabajo, una baja proporción de trabajadores que reciben un nivel de renta igual o inferior al Salario Mínimo mensual, por ejemplo, porque trabajan jornada parcial, acceden a programas que tienen como objetivo aumentar las oportunidades laborales, tales como, programas de capacitación, Ingreso Ético Familiar o al Subsidio al Empleo de la Mujer. Lo anterior, se debe a varios factores, algunas personas no califican a los programas y otras siendo potenciales beneficiarios no postulan. Esto presenta un desafío en la construcción de un mercado laboral que ofrece más y mejores oportunidades a todos los trabajadores, sobre todo los que provienen de familias de menores ingresos.
- ✓ Existe **un bajo nivel de denuncias de los trabajadores por no pago de Salario Mínimo**, representando alrededor de 1% de todas las denuncias entre los años 2008 y 2013. Esto significa que entre un 0,2% y un 0,5% de los trabajadores afectos al Salario Mínimo, denuncian alguna vulneración al respecto.

Propuestas

- ✓ En base al mandato, y en consulta con las organizaciones sociales y siguiendo los criterios del convenio 131 de la OIT, la Comisión propone que **el Estado tenga como objetivo reducir el porcentaje de asalariados** que viven en situación de pobreza, siguiendo una combinación de tres instrumentos: (a) fomentar el incremento de la tasa de empleo, (b) aumento del salario mínimo e (c) incrementos de los subsidios monetarios.
- **Fomentar el incremento de la tasa de empleo en los hogares en situación de pobreza**, es el principal motor para que estas familias salgan de esa situación, especialmente, en aquellas donde hay pocos integrantes en edad de trabajar que participan del mercado laboral. La Comisión define, de acuerdo a la Encuesta CASEN 2013, un conjunto de cerca de 123 mil personas inactivas o desocupadas en hogares en situación de pobreza, que podrían ingresar al mercado laboral. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la inserción laboral en persona en situación de pobreza conlleva distintos desafíos y la necesidad de trabajo en conjunto de entidades gubernamentales y del sector privado.
- El **aumento del Salario Mínimo** ha sido un elemento importante en los últimos 25 años de la política salarial del país. Sin embargo, dado su actual nivel, por sí solo es insuficiente para lograr que todas las familias con al menos un asalariado, se encuentren fuera de la línea de la pobreza.

- El **incremento de los subsidios monetarios**, junto a un mejor focalización de éstos, sirve como tercer pilar para aquellos hogares en los cuales no se puede incrementar la tasa de empleo, y donde solo el aumento del Salario Mínimo, no es suficiente para sacarlos de la pobreza.
- ✓ La comisión propone reducir **el porcentaje de asalariados** que viven en situación de pobreza (7%) **a la mitad, en un plazo de 10 años.**
- ✓ El plazo fijado **es realista**, pues reconoce que los grupos de trabajadores asalariados que viven en hogares en situación de pobreza, son grupos duros que requieren de un esfuerzo coordinado del Estado y del sector privado, para lograr salir de la pobreza.
- ✓ El escenario más realista implica que en los próximos 10 años el Salario Mínimo y los subsidios monetarios se incrementen anualmente, **en promedio, un 2,2% real, y 1,4%**, respectivamente. Además, de crear **5 mil nuevos empleos al año**, en promedio, para personas que viven en hogares en situación de pobreza. Este escenario debe ser consistente con los incrementos de productividad que tenga la economía en el futuro.
- ✓ La implementación de esta estrategia tiene varios desafíos. En efecto, **requiere de una coordinación más estrecha** entre las distintas instituciones públicas encargadas de estos temas, en especial del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Social.
- ✓ En esta nueva estrategia es importante poder focalizar los aumentos de la tasa de empleo, en aquellas zonas donde se concentra la pobreza. Lo anterior, implica tener una mirada regional y descentralizada en su implementación, es por ello que la Comisión sugiere que se nombre un panel de expertos que acompañe a estos Ministerios en la implementación de las medidas, y monitoree la evolución de esta promesa.
- ✓ Finalmente, la Comisión también propone un conjunto de otras medidas para lograr este objetivo: (1) un nuevo sistema de monitoreo para el pago de las gratificaciones, (2) fortalecimiento de las oficinas municipales de intermediación laboral, (3) modernizar la franquicia tributaria de capacitación, y (4) realizar más estudios para profundizar en las características de la demanda y oferta de trabajadores más vulnerables.

“(…) I. Constitución Comisión Asesora Salarial del Mercado del Trabajo

Chile es un país caracterizado por su persistente desigualdad, por tanto, es muy relevante avanzar en mejorar las condiciones salariales de sus trabajadoras y trabajadores.

En este escenario, el Salario Mínimo seguirá siendo una de las herramientas de política pública necesaria para mejorar la condición de vida de los trabajadores más vulnerables, al asegurarles un piso de entrada al mercado laboral.

Por su parte, el Convenio N° 131 de la OIT, sobre la fijación de salarios mínimos, suscrito por Chile, propone que éstos logren un equilibrio entre:

- a) “las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país; del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo a otros grupos sociales; y*
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.*

Tomando como base lo que mandata el precitado Convenio las partes que suscriben este acuerdo convienen constituir una Comisión Asesora de análisis salarial del mercado del trabajo, cuyo objetivo será, en el plazo de 18 meses contados la suscripción del presente acuerdo, emitir un estudio sobre la situación salarial del mercado del trabajo chileno, considerando un diagnóstico así como propuestas que permitan avanzar en garantizar que los ingresos del trabajo – en especial de los trabajadores que reciben Salario Mínimo – les permitan superar la situación de pobreza.

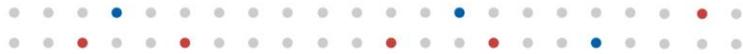
La Comisión Asesora se constituirá como una instancia amplia y representativa de los diversos actores del mundo del trabajo (representantes de la Central Unitaria de Trabajadores; representantes de los gremios empresariales, incluidos los representantes de la pequeña empresa); expertos (técnicos, académicos) y representantes gubernamentales.

Para el cometido de su función podrá requerir a los organismos públicos la información y los estudios que considere necesarios para cumplir el mandato encomendado. Esta Comisión Asesora tendrá una Secretaría Ejecutiva que servirá de instancia de comunicación y coordinación con los organismos públicos y privados relacionados con la materia y será responsable del cumplimiento de la agenda de trabajo de la Comisión, así como del registro y sistematización de sus audiencias y deliberaciones. Igualmente dicha instancia generará y mantendrá el material bibliográfico que requiera la Comisión y coordinará la ejecución de los estudios que dicha instancia encargue para el desempeño de su labor.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes ratifican que el trabajo de la precitada Comisión en caso alguno reemplazará las futuras negociaciones del Salario Mínimo entre las partes. (...)”



Introducción



El informe final recoge el trabajo que ha realizado la Comisión Asesora Salarial, en cumplimiento de su mandato. La Comisión elaboró un diagnóstico profundo de la situación en Chile respecto al Salario Mínimo, y a partir de él elaboró un conjunto de propuestas que van en línea con la reducción del número de asalariados en situación de pobreza a la mitad, en un plazo de 10 años.

El informe desarrolla un análisis exhaustivo respecto a quiénes son los trabajadores que perciben el Salario Mínimo mensual, y cuáles son las empresas que lo pagan. Por un lado, se distingue, por primera vez, entre aquellos trabajadores que lo reciben durante todos los meses que trabajan, en comparación a aquellos que lo perciben ocasionalmente. Distinguir ambos grupos es relevante para entender mejor quiénes son los trabajadores que más se benefician con cambios en el Salario Mínimo, y cuáles son los trabajadores que necesitan un apoyo más focalizado para mejorar sus oportunidades en el mercado del trabajo. Por otra parte, la mirada de las empresas que pagan el Salario Mínimo, es fundamental para entender el conjunto de políticas que estas requieren, para ser más productivas, y pagar mejores sueldos.

Además, se estudian las políticas sociales, que en conjunto con el Salario Mínimo, trabajan para ayudar a que familias en situación de pobreza, puedan salir de ella. La combinación virtuosa de ambas estrategias, es aún más relevante ahora que Chile empezó a medir la pobreza más allá de la mirada tradicional de ingresos, incluyendo las dimensiones de educación, salud, trabajo y seguridad social; y vivienda¹.

Finalmente, se estudia el rol que tiene la fiscalización, a través de la Dirección del Trabajo, en el cumplimiento de la Ley del Ingreso Mínimo Mensual. Rol fundamental, en lograr que el Salario Mínimo sea un instrumento eficaz².

El análisis utiliza, principalmente, la base de datos del seguro de cesantía, que corresponde a un registro administrativo de las empresas y trabajadores que cotizan por este seguro³. Esta base no tiene datos del empleo informal ni del sector público ni de los trabajadores de casa particular⁴, quienes están excluidos de cotizar por este seguro. Con el objetivo de analizar a

¹ Se agradece la colaboración del Ministerio de Desarrollo Social en temas de políticas sociales.

² Se agradece la colaboración del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.

³ El seguro contempla una afiliación automática para todos los trabajadores con nuevos contratos firmados a partir del 2 de octubre de 2002, mientras que los trabajadores con contratos firmados antes de esa fecha, podrán afiliarse voluntariamente.

Es necesario tener en cuenta que una de las limitantes de los datos de la base, es que a pesar de tener información de la remuneración imponible mensual, no se puede corregir por las horas efectivamente trabajadas.

⁴ Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), en el trimestre diciembre-febrero 2015, el 3,7% del total de ocupados se desempeña como personal de servicio.

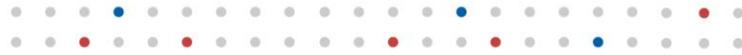


los trabajadores de casa particular, se utiliza la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2013.

El informe está organizado de la siguiente forma, en el Capítulo 1 se realiza un diagnóstico de la situación laboral de Chile respecto al Salario Mínimo, tanto desde el punto de vista del trabajador, como del empleador. Mientras que en el Capítulo 2 se detallan y fundamentan las propuestas elaboradas por la Comisión.



Capítulo 1. Diagnóstico



1. La experiencia de Chile en los últimos 25 años

La cobertura del Salario Mínimo a todos los trabajadores ha sido lenta en Chile, como muchos otros elementos de su desarrollo. En efecto, empezó a regir para los obreros del salitre en 1934, luego se extendió a los empleados públicos en 1937. Posteriormente, se incorporó a los campesinos en 1953, y a los obreros industriales en 1956 (Ruiz, R)⁵. Mientras que durante el régimen militar el Salario Mínimo estuvo congelado. Tras el regreso a la democracia en 1990, se ha reajustado anualmente, entrando en vigencia en el mes de junio o julio⁶. Su vigencia ha sido por períodos de entre 11 y 13 meses, aunque en la mayoría de los casos ha regido por un año (ver tabla 1.1).

La fecha en que se discute el Salario Mínimo y en la cual entra en vigencia, tienen el inconveniente que no coincide con el plazo de las proyecciones económicas de los principales indicadores, como por ejemplo, el crecimiento de la economía y la inflación⁷. En efecto, el Banco Central publica su Informe de Política Monetaria (IPoM) de manera trimestral, realizando proyecciones de crecimiento e inflación para el año calendario en curso y el siguiente año. Por lo tanto, cuando se discute el reajuste del Salario Mínimo, la proyección de crecimiento de la economía y la inflación que se utiliza para fijarlo, no es la mejor.

Tabla 1.1. Mes de inicio y período de vigencia del Salario Mínimo

Año	Mes inicio vigencia	Meses vigencia
1990 - 2001	Junio	12 meses
2002	Junio	13 meses
2003 - 2011	Julio	12 meses
2012	Julio	13 meses
2013	Agosto	11 meses
2014	Julio	12 meses
2015	Julio	6 meses
2016	Enero	--

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la Ley del Salario Mínimo para cada año, disponible en www.leychile.cl

⁵ “Salario Mínimo: Consideraciones económicas y sociales para su determinación”, Reinaldo Ruiz, Documento de Trabajo Universidad de Talca.

⁶ Excepcionalmente, el año 2013 comenzó a regir en agosto, mientras que para el año 2016 su vigencia comenzará a partir de enero.

⁷ Este punto ya fue planteado en el Informe de la Comisión del Salario Mínimo del año 2011.

En términos nominales, el Salario Mínimo ha aumentado entre junio de 1990 y julio de 2014, de \$26.000 a \$225.000. A su vez, la Ley del Ingreso Mínimo de 2014, de manera inusual, estableció el Salario Mínimo para tres períodos consecutivos, desde julio de 2014 en \$225.000, desde julio de 2015 en \$241.000, y desde enero de 2016 en \$250.000 (ver tabla 1.2).

Tabla 1.2. Salario Mínimo nominal de trabajadores entre 18 y 65 años

Año	Monto	Año	Monto	Año	Monto	Año	Monto
1990	\$ 26.000	1997	\$ 71.400	2004	\$ 120.000	2011	\$ 182.000
1991	\$ 33.000	1998	\$ 80.500	2005	\$ 127.500	2012	\$ 193.000
1992	\$ 38.600	1999	\$ 90.500	2006	\$ 135.000	2013	\$ 210.000
1993	\$ 46.000	2000	\$ 100.000	2007	\$ 144.000	2014	\$ 225.000
1994	\$ 52.150	2001	\$ 105.500	2008	\$ 159.000	2015	\$ 241.000
1995	\$ 58.900	2002	\$ 111.200	2009	\$ 165.000	2016	\$ 250.000
1996	\$ 65.500	2003	\$ 115.648	2010	\$ 172.000		

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la Ley del Salario Mínimo para cada año www.leychile.cl

Al analizar la evolución del Salario Mínimo, se observa que ha aumentado bastante más que las remuneraciones promedio desde mayo de 1990. En efecto, como se puede apreciar en la tabla 1.3 y el gráfico 1.1, entre 1990 y 2014, el Salario Mínimo en términos reales aumentó en 191,9% y las remuneraciones promedio en 93,7%. En ese mismo período el IMACEC creció en 216,7% y los ocupados en 77,8%. A su vez, el indicador IMACEC sobre ocupados, una medida la productividad media⁸, creció en 78,2%.

Tabla 1.3. Evolución de los indicadores⁹

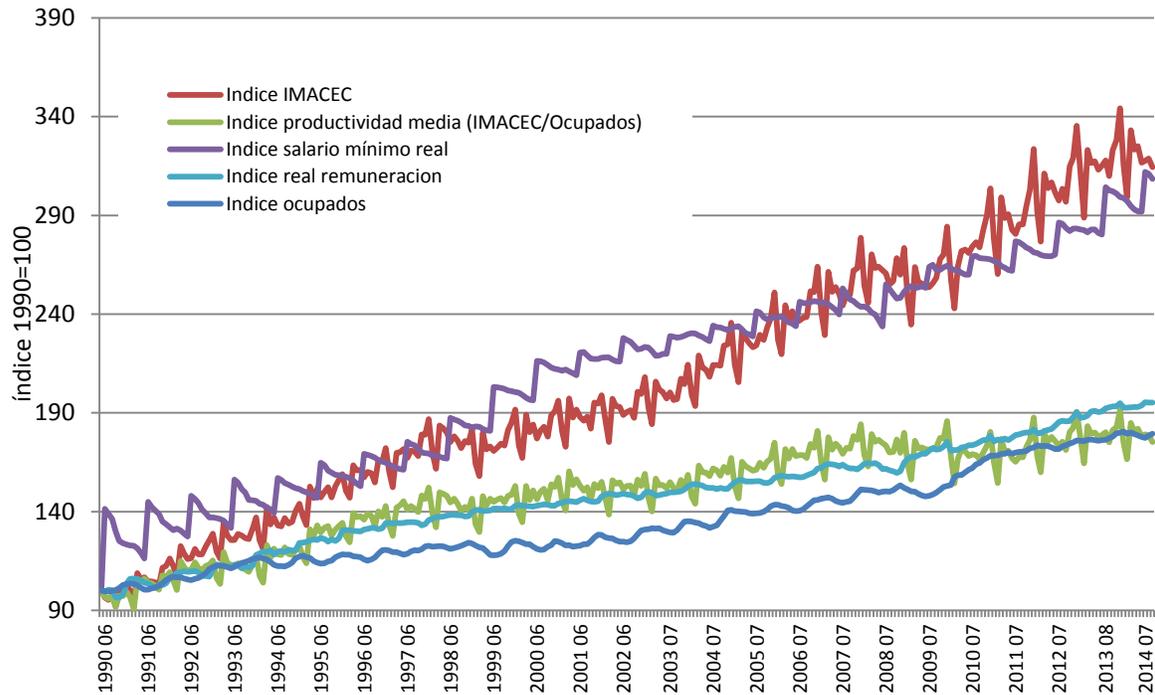
Período	Índice Ocupados	Índice IMACEC	IMACEC/Ocupados	Índice Salario Mínimo real	Índice Real Remuneración
1990-2014	77,8	216,7	78,2	191,9	93,7
1990-2000	22,2	84,1	50,7	96,3	42,6
2000-2014	46,8	79,0	21,9	34,9	35,5

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando los datos del Banco Central y del Instituto Nacional de Estadísticas

⁸ Por lo general se usa el PIB per cápita. Sin embargo, no es posible en este caso calcularlo, ya que no existen datos mensuales del PIB.

⁹ El crecimiento se calcula entre períodos de vigencia de Salario Mínimo, a excepción de 1990 en el cual la variación se calcula considerando mayo de ese año. En la tabla A.1. del documento Anexo del informe, se puede encontrar información para otros períodos.

Gráfico 1.1. Evolución del Salario Mínimo real, indicador mensual de actividad económica (IMACEC), índice real de remuneraciones, índice de ocupados, índice de productividad media



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando los datos Banco Central y el Instituto Nacional de Estadísticas

Respecto a los reajuste del Salario Mínimo se pueden distinguir dos períodos, entre 1990 y 2000; y desde el 2000 a 2014. En el primer período, el Salario Mínimo creció en términos reales un 96,3%, mientras que las remuneraciones reales crecieron en un 42,6%. Es decir, el Salario Mínimo creció 54 puntos porcentuales por sobre las remuneraciones promedio. Por otro lado, la productividad media aumentó 50,7%, porcentaje similar al crecimiento de la remuneración promedio, y un poco más de la mitad del crecimiento registrado por el Salario Mínimo.

En el período comprendido desde junio de 2000 a junio de 2014, el Salario Mínimo mensual creció en términos reales en un 34,9%, un poco más de un tercio del período anterior. Esto se debe, entre otras cosas, a que la productividad media creció a un menor ritmo, 21,9%, y las remuneraciones reales en un 35,5%. Por otro lado, el número de ocupados creció un poco más del doble que en el período anterior, 46,8% versus 22,2%.

De acuerdo a los datos de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), entre 1990 y 2013 los ingresos de la ocupación principal¹⁰ aumentaron en un 88,3%, incrementándose un 48,3% en los primeros 10 años y 27% en los siguiente 13 años.

Tabla 1.4. Crecimiento (%) del ingreso de la ocupación principal de los asalariados de entre 18 y 65 años¹¹

	Promedio	p10	p25	p50	p75	p90
Total						
1990-2013	88,3	112,1	110,4	102,6	95,3	89,4
1990-2000	48,3	40,3	41,6	53,4	53,4	60,7
2000-2013	27,0	51,2	48,5	32,0	27,3	17,9
Hombre						
1990-2013	94,5	139,4	110,4	111,2	113,5	84,5
1990-2000	48,7	40,3	41,6	49,3	53,4	53,4
2000-2013	30,8	70,6	48,5	41,5	39,1	20,2
Mujer						
1990-2013	84,8	75,3	100,3	86,0	73,6	82,3
1990-2000	49,1	23,9	41,6	47,3	47,3	54,6
2000-2013	24,0	41,5	41,5	26,3	17,9	17,9

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la encuesta CASEN de cada año

En el período comprendido entre 1990 y 2013, el crecimiento del ingreso de la ocupación principal en el percentil 10 de la distribución, fue levemente superior que en el percentil 90, registrando una diferencia 22,7 puntos porcentuales. Sin embargo, el mayor aumento de los ingresos de las personas más pobres (percentil 10) en comparación a la de los más ricos (percentil 90), se concentra en el período en el cual los ingresos crecieron menos y no más, que fue entre los años 2000 y 2013 (ver tabla 1.4). En esos años el ingreso del percentil 10 creció un 51,2%, mientras que el del percentil 90 un 17,9%.

El crecimiento de los ingresos de la ocupación principal, entre 1990 y 2013, fue superior en los hombres (94,5%) que en las mujeres (84,8%). Esta diferencia es mayor en el percentil 10 de la distribución, en el cual el crecimiento de los hombres fue de un 139,4% y el de las mujeres un 75,3%. Esto se puede deber, en parte, a la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo y los cambios en las horas trabajadas, lo cual tuvo un impacto mayor en las remuneraciones promedio de ellas, sobre todo respecto de las de menores ingresos¹².

¹⁰ Corresponde al ingreso que reciben los ocupados por concepto de su ocupación principal, ya sea por un trabajo dependiente o independiente <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/glosario.php>

¹¹ Se considera como asalariado, desde el año 2000 en adelante la categoría “asalariados del sector privado” y “asalariado de empresas públicas”. En el caso de los años 1990, 1992, 1994 y 1998 se utiliza la categoría “obrero y empleado”. Mientras que para el año 1996 se utiliza la categoría “empleado/obrero sector privado”. El análisis se restringe a asalariados de 18 a 65 años.

¹² Ver en la tabla A.2. del documento Anexo del informe.

La tabla 1.3 y 1.4 muestran que el Salario Mínimo creció, en términos reales, bastante más que el ingreso de la ocupación principal de los trabajadores asalariados, con una diferencia de un poco más de 100 puntos porcentuales. Sin embargo, esta diferencia fue menor en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres, sobre todo en el percentil 10 de la distribución¹³.

Estos resultados se tienen que interpretar a la luz de los cambios que han existido en la participación laboral de estos grupos de la población. Por una parte, la participación laboral de los hombres, en el período 1990-2013, descendió de 73,6% a 70,7%; mientras que la participación laboral de las mujeres ha presentado una tendencia al alza de manera constante, pasando de un 32,5% a un 45,6%¹⁴. Es razonable suponer que en el futuro cercano, mientras la participación laboral de las mujeres continúe incrementándose y se siga observando en el mercado del trabajo lo que ha sucedido en los últimos 10 años, el Salario Mínimo no va tener el mismo efecto en el crecimiento de los salarios de las mujeres que en el de los hombres.

Por otro lado, si analizamos la distribución de asalariados por nivel de ingreso en relación al Salario Mínimo líquido por hora, se observa que en 1990 el 6,6% de los asalariados recibieron un salario por hora menor al Salario Mínimo líquido por hora (SMH), un 7,9% ganaba entre uno y 1,25 SMH (el nivel de la gratificación mensual)¹⁵, el 31,6% recibía entre 1,25 y 2 SMH; mientras que un 54% ganaba por sobre ese rango.

En los próximos 23 años la distribución de los salarios por hora aumentó, proporcionalmente más en el rango de entre uno y dos salarios mínimo líquido por hora. En efecto, en el año 2013, un 40% ganaba entre 1,25 y 2 SMH, mientras que un 41% más de 2 SMH. Esta variación fue mayor en las mujeres que en los hombres¹⁶.

¹³ Ver en la tabla A.3. del documento Anexo del informe.

¹⁴ Fuente: Separata del sector trabajo, encuesta CASEN 2013.

¹⁵ La gratificación legal corresponde a la parte de la utilidad que obtiene el empleador y debe ser distribuida entre sus trabajadores www.dt.gob.cl

¹⁶ Ver en la tabla A.3. del documento Anexo del informe, para una desagregación por grupo etario.



Tabla 1.5. Distribución (%) de asalariados de entre 18 y 65 años, por tramo de Salario Mínimo líquido por hora y sexo¹⁷

	Asalariados (N)	<SMH	>=SMH & <1,25 SMH	>=1,25 SMH & <2 SMH	>=2 SMH
Total					
2013	4.511.030	7,3	11,6	40,0	41,0
2000	3.062.725	12,3	19,0	24,3	44,4
1990	2.828.948	6,6	7,9	31,6	53,9
Hombre					
2013	2.811.415	6,5	10,9	39,1	43,4
2000	2.112.344	12,5	19,3	24,7	43,5
1990	2.003.109	7,0	8,3	32,1	52,6
Mujer					
2013	1.699.615	8,8	12,8	41,4	37,0
2000	950.381	12,0	18,2	23,4	46,3
1990	825.839	5,5	7	30,4	57,1

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la encuesta CASEN de cada año

Una posible interpretación de estos datos es que la variación en el número de asalariados, observada entre 1990 y 2013¹⁸, fue proporcionalmente mayor en la parte baja de la distribución, sobre todo en el caso de las mujeres. Esto explica, en buena parte, por qué las asalariadas que ganan más de 2 SMH han disminuido 20 puntos porcentuales entre 1990 y 2013. La segunda observación, es que aunque Chile tiene un alto nivel de desigualdad en el ingreso autónomo¹⁹, GINI de 0,46, la distribución es tal que no muchos trabajadores están cerca del Salario Mínimo. De hecho, solo un 11,6% de los asalariados recibe entre 1 y 1,25 del Salario Mínimo líquido por hora, y un 40% entre 1,25 y 2 SMH. Parte de esto, se puede deber a que una gran proporción de trabajadores está en el sector informal. Sin embargo, la proporción de ocupados, de entre 18 y 65 años, que son trabajadores por cuenta propia ha descendido, en los últimos 23 años, de 22,3% a 18%. Por otro lado, entre 2003 y 2013, los asalariados del sector privado o empresas públicas sin contrato han disminuido de 20,4% a 11,4%²⁰.

Según datos de la Encuesta CASEN de 1990, el Salario Mínimo equivalía a un 47,8% de la mediana del salario de la ocupación principal de los asalariados entre 18 y 65 años, el cual se

¹⁷ El cálculo para el año 1990 y 2013 considera el salario líquido por hora en base a las horas semanales declaradas. Mientras que en el año 2000, la encuesta pregunta el número de horas efectivamente trabajadas en su empleo principal, en este caso se consideró que las horas declaradas eran las semanales. En la tabla A.4 del Anexo 1 se encuentra el análisis considerando una apertura por grupo etario.

¹⁸ Entre 1990 y 2013, el número de asalariados de 18 a 65 años creció un 66,5%.

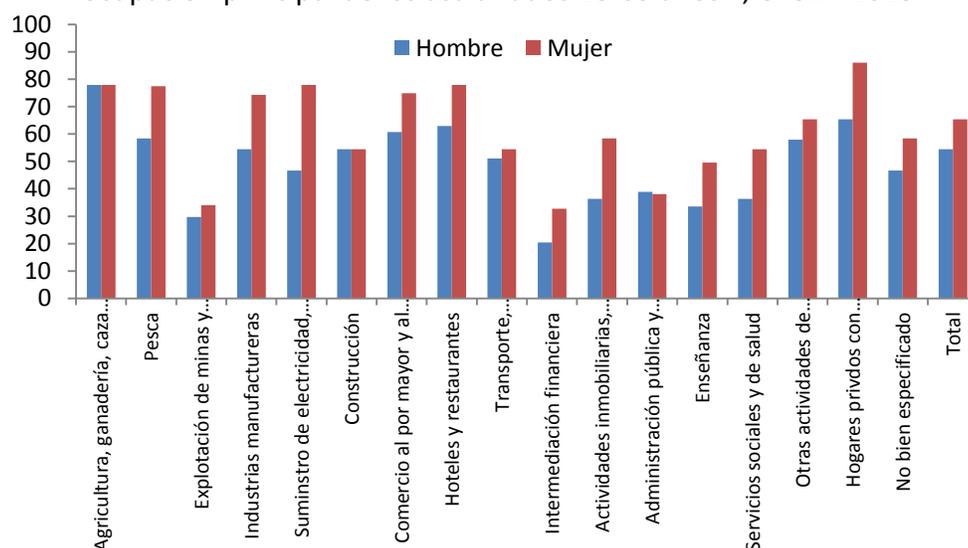
¹⁹ El ingreso autónomo es la suma de los ingresos del trabajo como de la propiedad de los activos. Fuente: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/glosario.php>

²⁰ Los asalariados que declaran tener contrato, ya sea firmado o no, aumenta de 78,5% a 86,9% entre 2003 a 2013.

incrementó a 53,3% diez años después y a 57,3% en el 2013²¹. Es decir, tal como se había analizado previamente, el Salario Mínimo ha crecido por sobre las remuneraciones promedio.

Una mirada más detallada, por sectores y sexo, indica que la proporción del Salario Mínimo respecto a la mediana del ingreso de la ocupación principal para el 2013, es bastante más alto para las mujeres, casi 10 puntos porcentuales por sobre la de los hombres, existiendo bastante heterogeneidad entre sectores productivos.

Gráfico 1.2. Salario Mínimo en relación a la mediana del ingreso líquido mensual de la ocupación principal de los asalariados 18-65 años²², CASEN 2013



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la encuesta CASEN de cada año

En los países de la OECD, el Salario Mínimo en relación a la mediana del ingreso de los trabajadores a tiempo completo es un 49%²³, siendo mayor en los países de Chile y Turquía, con un 70% y una menor proporción en Estados Unidos, México y República Checa con un 37%. Esto sitúa el Salario Mínimo de Chile como uno de los más altos de los países de la OECD en relación a la mediana del ingreso de los trabajadores a tiempo completo.

Una comparación que resulta interesante es con el Reino Unido, que también produce estadísticas detallada respecto a los trabajadores del Ingreso Mínimo. En abril del 2013, un

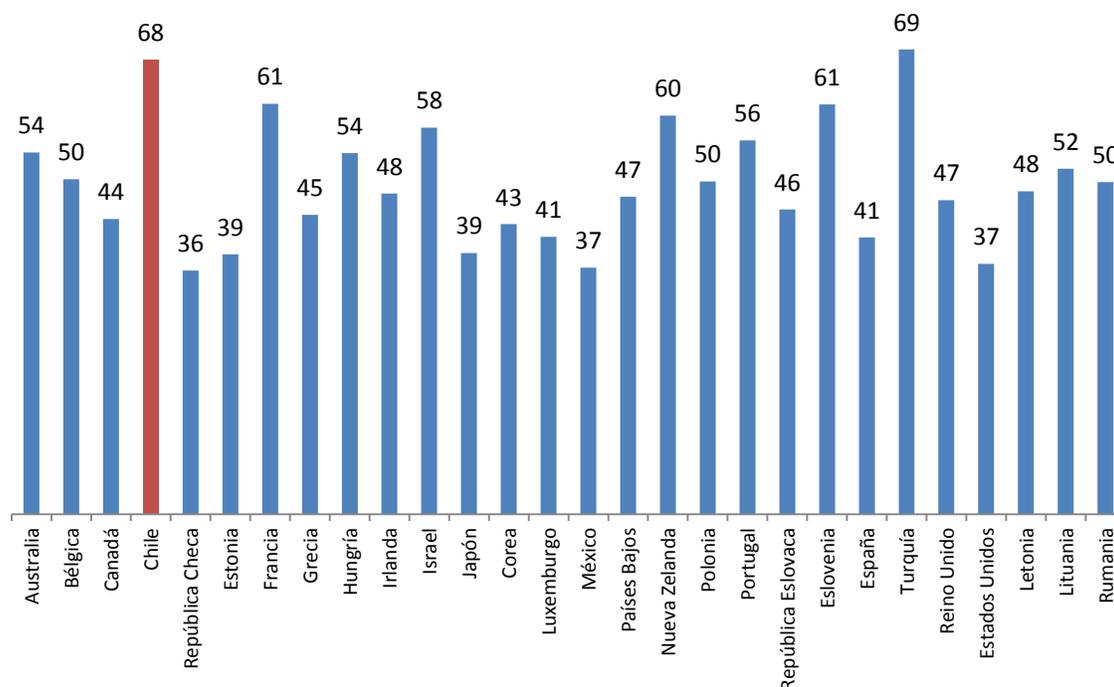
²¹ Se calcula considerando el ingreso de la ocupación principal de trabajadores asalariados según lo indicado en el pie de página 11. Para el año 2013, se utiliza los ingresos calculados con la metodología tradicional para hacerlos comparables. Además se considera el 80% del Salario Mínimo, dado que los ingresos declarados en la encuesta son líquidos.

²² El análisis considera el ingreso calculado según metodología tradicional de los asalariados del sector privado y empleados de empresas públicas de 18 a 65 años. Se excluye el sector organizaciones y órganos extraterritoriales por no ser estadísticamente representativa la apertura, aunque se incluye en la estadística total.

²³ Promedio simple de los datos.

5,1% de los trabajadores de ese país ganaban el Ingreso Mínimo por hora. Este porcentaje es levemente superior al observado en Chile, cual es de un 4,5%. Parte de esa diferencia se debe a que el dato de Chile no ajusta por horas trabajadas. Sin embargo en Chile, este Salario Mínimo, representa un 68% de la mediana del ingreso de los trabajadores a tiempo completo, mientras que en Inglaterra es el 47%, 21 puntos porcentuales más bajo.

Gráfico 1.3. Salario Mínimo en relación a la mediana del ingreso de los trabajadores a tiempo completo 2015



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando datos de la OECD www.stats.oecd.org

Al observar la situación en relación a países de América Latina, se observa que en el año 2011, el Salario Mínimo por hora de Chile era un 44,5% del salario promedio. Mientras que Costa Rica y Perú, fue de un 58,1%, 53,6% y 24%, respectivamente. Por otro lado, el Salario Mínimo de Chile representó un 62,2% de la mediana del salario por hora.

Tabla 1.6. Salario Mínimo en relación al promedio y a la mediana del salario por hora (%)

	Chile	Costa Rica	Perú	Uruguay
Salario Mínimo/Salario promedio	44,5	58,1	53,6	24
Salario Mínimo/Mediana salarial	62,2	79,9	76,3	31,4

Fuente: "Incumplimiento con el Salario Mínimo en América Latina" – Andrés Marinakis, 2014

2. Trabajadores y Salario Mínimo

En esta sección se estudia el Salario Mínimo desde la perspectiva de los trabajadores que lo perciben. Se comienza por la mirada tradicional, analizando la situación laboral en un mes determinado. Luego, ampliamos el análisis a un año calendario, ya que lo relevante es mirar por cuánto tiempo el trabajador tiene ese nivel de renta.

La evidencia internacional y nacional muestran que uno de los grupos que percibe en mayor proporción este ingreso son los jóvenes, razón por la cual se analizará este grupo, con especial atención en los egresados de la generación 2009 de liceos Técnico Profesional (TP).

Finalmente, el Salario Mínimo es uno de los instrumentos que tiene el Estado para ayudar a las familias a salir de una situación de pobreza, pero no es el único. En la sección 3 analizamos de qué manera el Salario Mínimo interactúa con la política social.

2.1 Una mirada mensual

Esta sección tiene por objetivo caracterizar y analizar a los trabajadores que reciben el Salario Mínimo (SM), incluyendo a aquellos que reciben el Salario Mínimo más gratificación (SMG). Lo último, en línea con la obligatoriedad que tienen los empleadores, con utilidad líquida, de gratificar anualmente a sus trabajadores en una proporción no menor al 30% de dichas utilidades. Sin embargo, existe la posibilidad de que los empleadores queden eximidos de esa obligatoriedad, siempre y cuando paguen a los trabajadores el 25% de lo devengado en el año comercial como remuneración mensual²⁴. De acuerdo a la Encuesta Laboral (ENCLA)²⁵ 2011, el 86,4% de las empresas pagan gratificación a sus trabajadores, de las cuales, el 91,1% utilizan la modalidad mensual²⁶.

A partir del 1 de julio de 2014, el Salario Mínimo se fijó en \$225 mil. En ese mes, un 4,5% de las relaciones laborales²⁷ (un poco más de 198 mil) percibían dicho nivel de renta, de los cuales 57% eran hombres, 46,8% tenían entre 26 a 45 años y un 69,4% tenía contrato indefinido.

²⁴ Artículo 47 y 50 del Código del Trabajo.

²⁵ La Encuesta Laboral (ENCLA) 2011 considera un marco muestral expandido de 79.786 empresas de cinco o más trabajadores.

²⁶ Este porcentaje es alto independiente del tamaño de la empresa. En la microempresa corresponde a 90,1% y la gran empresa el 88,9%.

²⁷ Una relación laboral se entenderá como el vínculo laboral entre un trabajador y un empleador. En efecto, un trabajador tiene tantas relaciones laborales como empleadores.



Al comparar la remuneración de los trabajadores en julio de 2010, 2012 y 2014, mes en que entró en vigencia la Ley del Ingreso Mínimo para esos años, se evidencia que el porcentaje de relaciones laborales que recibieron ese nivel de renta ha decrecido, pasando de 5,8% a 4,5%. Del total de personas en dicha situación, se puede observar que la distribución entre hombres y mujeres se ha mantenido, mientras que el porcentaje de relaciones con contrato indefinido ha aumentado. Por otra parte, la micro y pequeña empresa, ha concentrado al menos, el 70% de estas relaciones laborales.

Finalmente, los sectores de comercio, actividades inmobiliarias, y transporte, han concentrado más del 10% cada uno.



Tabla 2.1.1 Distribución de las relaciones laborales de 18 a 65 años que reciben el Salario Mínimo con o sin gratificación mensual

Características	Salario Mínimo			Salario Mínimo más gratificación		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Salario	\$172.000	\$193.000	\$225.000	\$215.000	\$241.250	\$281.250
N° de relaciones laborales totales	3.504.299	4.161.524	4.366.631	3.504.299	4.161.524	4.366.631
N° de relaciones laborales	202.409	193.074	198.438	186.020	195.377	213.412
% de relaciones labores	5,8%	4,6%	4,5%	5,3%	4,7%	4,9%
Sexo (%)						
Mujer	42,8	42,7	42,7	31,5	32	33,5
Hombre	57,2	57,3	57,3	68,5	68	66,5
Tramos de edad²⁸ (años) (%)						
18 a 25	13,8	11,4	10,5	19	17,6	16,6
26 a 45	52,2	49,3	46,8	54,2	51,1	49,1
46 a 65	34	39,3	42,8	26,7	31,3	34,4
Tipo de contrato (%)						
Indefinido	57,4	68,7	69,4	64,8	64	65,9
Otro tipo de contrato	42,6	31,3	30,6	35,2	36	34,1
Tamaño de empresa²⁹ (%)						
Microempresa	54,5	59,2	59,9	42	43,8	45,5
Pequeña empresa	15,1	16,2	15,9	34,4	35,7	34,6
Mediana empresa	4,3	4,2	4,6	13,5	12,7	11,8
Gran empresa	26,1	20,4	19,6	10,1	7,8	8,2
Sector (%)						
Agricultura (1)	11,1	12	12	4,9	5	5,1
Construcción	6,6	8	8,7	16,5	17,3	16,6
Comercio (2)	16,5	18,8	17,8	25,2	24,1	24
Industria Manufacturera	7,8	7,9	7,3	11,5	11,3	10,7
Hoteles y Restaurantes	6,1	7,2	7,7	7,9	8,6	8,9
Transporte (3)	12,2	12,8	12,7	8,8	9,2	9,9
Actividades Inmobiliarias (4)	11,6	12,9	13,4	14,4	13,7	13,8
Otras actividades de Servicios	10,7	10,7	10	5,5	5,4	5,1
Otros sectores (5)	17,4	9,7	10,4	5,3	5,4	5,9

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía (1) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; (2) Comercio, Rep. Vehículos, enseres domésticos; (3) Transporte, almacenaje y comunicaciones; (4) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; (5) Incluye las empresas sin información

²⁸ Se considera la edad en cada momento del tiempo analizado.

²⁹ El tamaño de empresa se define a partir del número de trabajadores cotizantes de 18 a 65 años en la base del seguro de cesantía. Microempresa considera entre uno y nueve trabajadores, pequeña empresa de diez a 49 trabajadores, mediana empresa de 50 a 199 trabajadores y gran empresa considera más de 200 trabajadores.

En relación al Salario Mínimo más gratificación, el porcentaje de relaciones laborales que lo perciben corresponde al 4,9%. El porcentaje de hombres en esta situación, es mayor que aquellos que reciben el Salario Mínimo, al igual que los jóvenes de entre 18 y 25 años.

Al concentrar el análisis en las relaciones laborales vigentes en julio de 2014, se observa que 4,2 millones de trabajadores cotizaron por concepto de seguro de cesantía³⁰, de los cuales 2,6% tenían más de una relación laboral. A su vez, 9,4% percibían el Salario Mínimo mensual con o sin gratificación, es decir, un poco más de 411 mil trabajadores³¹.

Tabla 2.1.2. N° de trabajadores y relaciones laborales, julio de 2014

	Hombre	Mujer	Total
N° trabajadores	2.646.955	1.604.319	4.251.274
N° de relaciones laborales	2.724.568	1.642.063	4.366.631
N° de trabajadores con más de una relación laboral	73.548	36.210	109.758
% de trabajadores con más de una relación laboral	2,8%	2,3%	2,6%
N° de relaciones laborales que reciben el SM	113.779	84.659	198.438
% de relaciones laborales que reciben el SM	4,2%	5,2%	4,5%
N° de relaciones laborales que reciben el SMG	141.878	71.534	213.412
% de relaciones laborales que reciben el SMG	5,2%	4,4%	4,9%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

Al analizar la totalidad de las relaciones laborales según tramo de renta, se observa que el 72% registran una renta igual o superior a 1,25 salarios mínimos, mientras que un 11,1% se encuentra por debajo de un Salario Mínimo, lo cual puede ocurrir a causa de jornadas parciales de trabajo³². En el caso de las mujeres, el porcentaje que recibe un ingreso menor al Salario Mínimo es 3,7 puntos porcentuales mayor al del grupo de los hombres, 13,4% comparado con 9,7%. Distintas características pueden influir en el nivel de renta de los trabajadores. En efecto, es probable que al inicio de la relación laboral la renta sea menor que cuando se ha alcanzado mayor experiencia o antigüedad en el trabajo.

³⁰ Según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del Instituto Nacional de Empleo (INE) en el trimestre junio-agosto 2014 habían 4,4 millones de asalariados del sector privado de entre 18 y 65 años, lo cual representa un 60,2% del total de ocupados en ese rango de edad.

³¹ La ENCLA 2011 da cuenta de un poco más de 398 mil asalariado de empresas de más de cinco trabajadores recibían el Salario Mínimo, de los cuales 52% eran hombres. Este universo considera a todos los trabajadores, incluyendo a los menores de 18 y mayores de 65 años.

³² La base del seguro no nos permite identificar el número de horas correspondiente a la renta declarada. Es por ello que se decide no incluir las rentas menores o iguales a \$50 mil en las estadísticas de ingreso. En esos casos se trabaja con el 97,8% de la muestra de julio 2014.

Tabla 2.1.3. Distribución de trabajadores y relaciones laborales según tramo de ingreso mensual, julio de 2014

	N°	<SM	SM	>SM & <1,25SM	1,25 SM	>1,25 SM
Relaciones laborales	4.270.691	11,1%	4,6%	7,4%	5,0%	71,9%
Mujeres	1.604.825	13,4%	5,3%	9,7%	4,5%	74,8%
Hombres	2.665.866	9,7%	4,3%	6,0%	5,3%	71,9%

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía. Se consideran rentas mayores de \$50 mil.

2.2 Una mirada anual

Tal como fue discutido anteriormente, el 4,5% de las relaciones laborales recibieron el Salario Mínimo en el mes de julio de 2014, resulta interesante extender el análisis y poder identificar y caracterizar los trabajadores que perciben ese nivel de renta a lo largo del 2014, ya que son ellos, quienes están más expuestos a cambios en el Salario Mínimo.

A lo largo de 2014, hubo un poco más de 8,6 millones de relaciones laborales, que corresponden a casi 5,7 millones de trabajadores. Del total de relaciones laborales, 2,4 millones (28,1%) tuvieron vigencia durante todo el año, mientras que casi 6,2 millones (71,9%), lo estuvieron por menos tiempo. Los hombres representan el 64,1% de las relaciones que duran menos de 12 meses, y el 60,5% de aquellos que duraron 12 meses. Sin embargo, por grupo etario se da un incremento en el porcentaje de jóvenes de entre 18 y 25 años, que han trabajado por menos de doce meses con el mismo empleador durante el año, lo cual se puede deber a una mayor rotación e intermitencia laboral, sobre todo en aquellos que se encuentran estudiando.

Tabla 2.2.1. Distribución de relaciones laborales según sexo y rango etario, 2014

Duración RL	12 meses	<12 meses	Total
N°	2.416.091	6.184.687	8.600.778
Sexo (%)			
Mujer	39,5	35,9	36,9
Hombre	60,5	64,1	63,1
Rango etario			
18 a 25	9,6	27,4	22,4
26 a 45	58,9	51,3	53,4
46 a 65	31,5	21,4	24,2

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

En total, un 12,7% de las relaciones laborales percibieron el Salario Mínimo mensual con o sin gratificación, al menos una vez en el año, ver tabla 2.2.2. Un 5,7% percibieron el Salario Mínimo y un 7% el Salario Mínimo más gratificaciones.

Por otra parte, de las relaciones laborales que estuvieron vigentes todo el año, un poco más de 66 mil recibieron todo el período el Salario Mínimo. Esto significa que, solo un tercio de los 198 mil que recibieron el Salario Mínimo mensual en julio de 2014, lo recibieron todo el año. Esto indica que no todos los trabajadores que perciben el Salario Mínimo son iguales, y que los que tienen mayores problemas para aumentar su salario son aquellos que lo perciben todo el año. Por otra parte, un poco más de 52 mil recibieron el Salario Mínimo más gratificación los doce meses, un 25% de los que recibieron este ingreso en julio de 2014.

A su vez, un 4,9% de las relaciones laborales que permanecieron todo el año vigente, recibieron el Salario Mínimo (2,7%) o el Salario Mínimo más gratificación (2,2%) todo el período. En el caso de las relaciones laborales vigentes por menos de doce meses, se tiene que 338 mil recibieron, al menos una vez, el Salario Mínimo (5,5%), y casi 424 mil el Salario Mínimo más gratificación (6,9%)³³.

Tabla 2.2.2 Resumen de relaciones laborales que recibieron al menos una vez el Salario Mínimo, según meses trabajados el año 2014

Categoría/Meses trabajados	12 meses	<12 meses	Total
N° relaciones laborales	2.416.091	6.184.687	8.600.778
Todos los meses w=SM	66.044	129.473	195.517
Entre 1 y 11 meses w=SM	89.664	208.787	298.451
Total	155.708	338.260	493.968
Todos los meses w=SMG	52.419	108.981	161.400
Entre 1 y 11 meses w=SMG	125.254	314.687	439.941
Total	177.673	423.668	601.341

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

La Tabla 2.2.3 caracteriza a los trabajadores que percibieron al menos una vez el Salario Mínimo, según meses trabajados, y veces que percibió ese nivel de renta. En el caso de las relaciones laborales que estuvieron vigentes los doce meses, se puede observar que los hombres representan un mayor porcentaje en el grupo que siempre percibió el Salario Mínimo, a diferencia de lo que sucede con aquellos que recibieron el Salario Mínimo menos meses de los trabajados. En ambos casos destaca el tipo de contrato indefinido. A nivel de empresa, la microempresa concentra la gran mayoría de relaciones laborales que durante todo el año recibieron el Salario Mínimo³⁴.

³³ Hay casi 26 mil relaciones laborales que recibieron al menos una vez el Salario Mínimo con y sin gratificación.

³⁴ Ver en la tabla B.1. del documento Anexo del informe.

Tabla 2.2.3. Caracterización de las relaciones laborales que recibieron el Salario Mínimo alguna vez durante el 2014, según cantidad de meses trabajadores³⁵.

Meses que recibe el SM	Trabaja los 12 meses		Trabaja menos de 12 meses		Total	
	Siempre	Entre uno y once meses	Siempre	Entre uno y once meses	Siempre	Entre uno y once meses
N° RL	66.044	89.664	129.473	208.787	195.517	298.451
Duración promedio	12	12	4,1	5,7	6,8	7,6
Salario promedio	\$217.500	\$244.539	\$217.595	\$224.875	\$217.538	\$234.242
Sexo	%	%	%	%	%	%
Mujer	35,5	59,0	35,1	36,3	35,3	43,1
Hombre	64,5	41,0	64,9	63,7	64,8	56,9
Grupo etario	%	%	%	%	%	%
18 a 25	5,1	8,8	18,4	22,4	13,9	18,3
26 a 45	43,3	48,0	48,4	49,5	46,7	49,0
45 a 65	51,6	43,3	33,2	28,1	39,4	32,6
Tipo de contrato	%	%	%	%	%	%
Indefinido	80,1	83,3	55,5	45,6	63,8	56,9
Plazo fijo	19,9	16,7	44,5	54,4	36,2	43,1
Tamaño empresa	%	%	%	%	%	%
Microempresa	75,7	35,1	67,2	44,8	70,0	41,9
Pequeña empresa	10,6	20,5	15,0	28,3	13,5	25,9
Mediana empresa	1,7	8,3	5,3	11,6	4,1	10,6
Gran empresa	12,2	36,2	12,5	15,3	12,4	21,6
Sector	%	%	%	%	%	%
Agricultura (1)	16,6	10,2	10,1	12,3	12,3	11,7
Construcción	3,9	6,1	13,7	20,8	10,4	16,4
Comercio (2)	16,8	20,4	14,5	13,3	15,3	15,4
Industria manufacturera	5,2	10,2	5,7	6,7	5,5	7,7
Hoteles y Restaurantes	4,1	12,0	5,7	6,9	5,1	8,4
Transporte (3)	15,9	6,9	14,0	9,2	14,6	8,5
Actividades Inmobiliarias (4)	13,0	14,9	11,7	13,9	12,1	14,2
Otras actividades de Servicios	11,3	7,7	11,0	7,3	11,1	7,4
Otros sectores	13,3	11,7	13,7	9,6	13,6	10,2

*(1) Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; (2) Comercio, Rep. Vehículos, enseres domésticos; (3) Transporte, almacenaje y comunicaciones; (4) Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

³⁵ El tamaño de empresa se define por el número de trabajadores en julio de 2014.

En el caso de las relaciones laborales con menos de doce meses en el año, se puede observar que aquellos que siempre recibieron el Salario Mínimo, en promedio trabajan cuatro meses, mientras que aquellos que no siempre lo recibieron, trabajan en promedio 5,7 meses. En ambos casos son, principalmente, hombres y trabajan en micro o pequeña empresa. Por otro lado, de manera contraria a aquellas relaciones laborales con doce meses de vigencia, no hay una clara diferencia en el tipo de contrato.



2.3. Egresado de Liceo Técnico Profesional y el Salario Mínimo

Una de las evidencias, tanto en Chile como en los demás países donde existe un Salario Mínimo, es que uno de los grupos en los cuales el Salario Mínimo tiene, potencialmente, un mayor impacto es en aquellos que se están incorporando al mercado del trabajo, es decir, los jóvenes. En efecto, la legislación Chilena distingue un Salario Mínimo diferenciado para los menores de 18 años, que para el año 2014 es un 25% menor de aquel que tienen los mayores de 18³⁶, entre otras razones, porque la obligación de cotizar por concepto de seguridad social es a partir de los 18 años.

El mayor impacto potencial del Salario Mínimo en este grupo, se debe principalmente a que estos jóvenes nunca han trabajado, y por lo tanto, la poca experiencia laboral podría implicar que su productividad esté por debajo del Salario Mínimo, afectando negativamente su posibilidad de encontrar trabajo. Para abordar esta inquietud se analiza la trayectoria laboral de los egresados de Liceos Técnicos Profesionales (TP) del año 2009. Se selecciona a estos jóvenes debido a que provienen, en mayor proporción, de familias más vulnerables de Chile, y tienen mayor probabilidad de participar en el mercado laboral después de egresar del liceo, a diferencia de los egresados de colegios Científicos Humanistas, que acceden en una mayor proporción a la educación superior (Larrañaga, 2013)³⁷. En teoría, dentro de los jóvenes, este grupo sería el que más se vería afectado por un Salario Mínimo muy alto.

De acuerdo a datos proporcionados por el Ministerio de Educación, un total de 92.254 jóvenes egresaron de esos colegios a fines del año 2009, de los cuales 50% son hombres, 45,5% vienen de colegios municipales, 42,3% de colegios subvencionados y 12,2% de colegios particulares pagados. El análisis consiste en seguir su trayectoria laboral todos los meses desde enero de 2010 hasta diciembre de 2014. Es importante destacar que la gran mayoría de estos jóvenes no tiene ninguna relación laboral antes de egresar del colegio. Además, dentro de los requisitos del Ministerio de Educación para titularse de un colegio técnico, se debe realizar una práctica profesional, lamentablemente, no existen datos de quiénes efectivamente cumplen con este requisito para complementar el análisis respecto a su trayectoria laboral.

Del total de jóvenes egresados de liceos TP, un 12,4% de los hombres y un 7,3% de las mujeres trabajaron en enero del 2010. Este porcentaje aumenta a un 47,6% y a un 34,3% en diciembre de 2010, respectivamente. En diciembre de 2014, es decir, cinco años después del

³⁶ La Ley del Ingreso Mínimo del año 2014 estableció que a partir de julio de ese año, el Salario Mínimo para el grupo de trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años se establece en \$167.968.

³⁷ "Estudio de la Educación Técnica Profesional", O. Larrañaga, G. Cabezas y F. Dussailant. Programa de Naciones para el Desarrollo (PNUD) 2013.

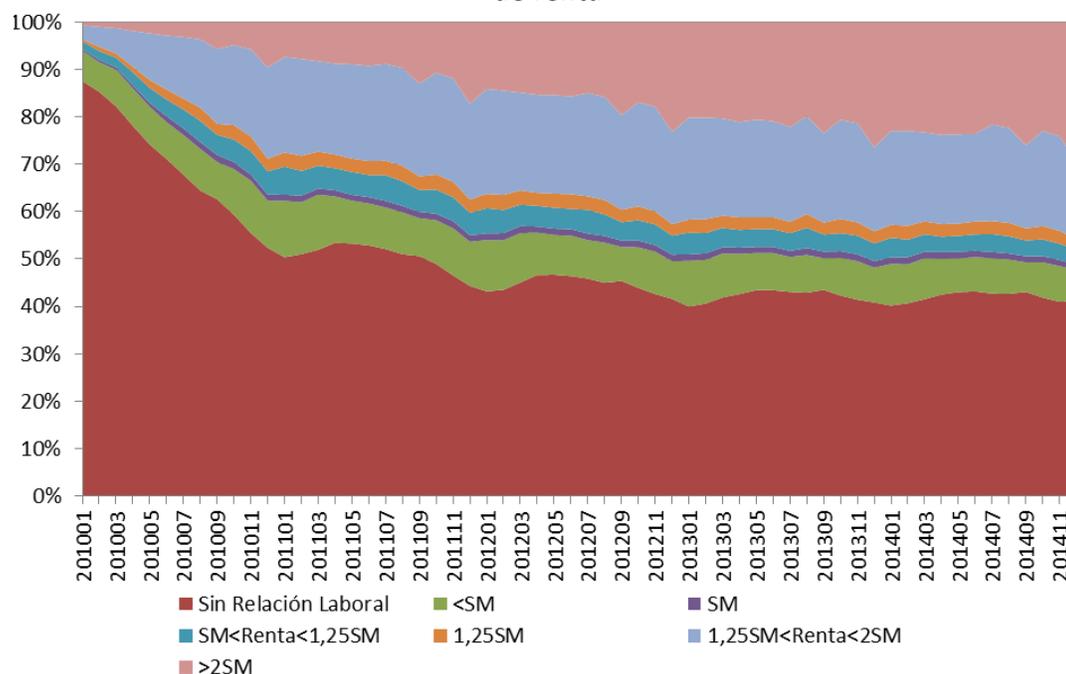
egreso, trabajó el 58,8% de los hombres y el 44,7% de las mujeres (Ver gráfico 2.3.1. y 2.3.2.).

Por otro lado, el año 2010, el 35,9% de los egresados no había trabajado ningún mes durante ese año. Mientras que el 23% no trabajó durante el año 2014. En el caso de las mujeres, el porcentaje alcanzó un 51,3% y un 37,5%, respectivamente.

Al analizar el grupo de jóvenes egresados que se encuentran inactivos laboralmente³⁸, se observa que un 51,5% de los hombres que no trabajaron en diciembre del 2010, tampoco trabajaron en diciembre del 2014, dicho porcentaje aumenta a un 62,1% en el caso de las mujeres. Por otra parte, el 14,2% de las mujeres no trabajó formalmente en el periodo analizado, mientras que en el caso de los hombres dicho porcentaje es un 8,1%.

En el análisis realizado, hay que considerar que dado el alto nivel de rotación que se observa en el mercado del trabajo chileno, no necesariamente se está mirando al mismo grupo de egresados todos los meses. En el caso de las mujeres, por ejemplo, el porcentaje que no trabaja en cada mes del año 2010, es mayor al 60%. Sin embargo, la cantidad de mujeres que no trabajó formalmente durante todo el año, es un 51,3%.

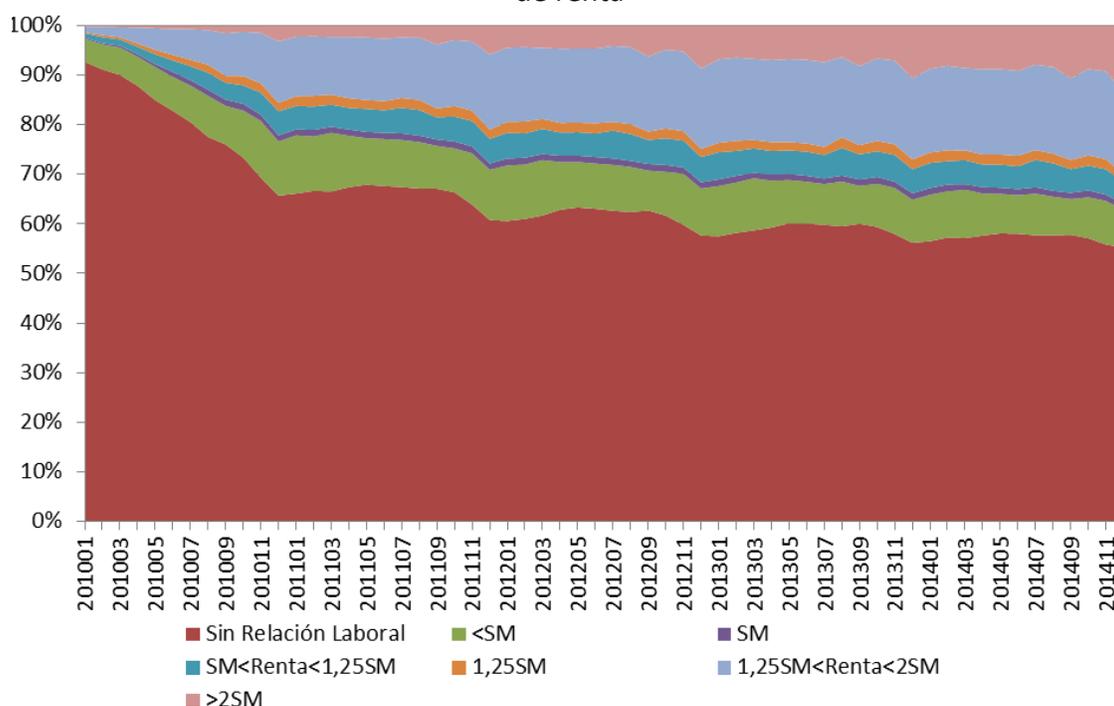
Gráfico 2.3.1. Distribución de los hombres egresados de Liceo Técnico Profesional por tramo de renta



³⁸ Un grupo de estos jóvenes podría estar estudiando en la educación superior.

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía y datos del Ministerio de Educación

Gráfico 2.3.2. Distribución de las mujeres egresadas de Liceo Técnico Profesional por tramo de renta



Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía y datos del Ministerio de Educación

La diferencia en la trayectoria laboral de los hombres y mujeres, se plasma no solo en las diferencias en la tasa de empleo o de inactividad, sino también en sus ingresos. Al analizar la distribución de los egresados que trabajaron formalmente en diciembre de cada año, se observa que en el año 2010, el mayor porcentaje percibió una renta entre el Salario Mínimo con gratificación y dos veces el Salario Mínimo (38,7%). Seguido por el grupo de egresados que recibió una renta inferior al Salario Mínimo (25,5%). En el caso de las mujeres dicho grupos representaron el 36,2% y 31,9%, respectivamente. Mientras que en el caso de los hombres fue un 40,5% y 20,9%.

Independiente del género, a diciembre de 2014, se observa una disminución en el grupo con rentas menores al Salario Mínimo. A su vez, el grupo con rentas superiores al Salario Mínimo con gratificación y menores a dos salarios mínimo, experimenta una disminución de 6,8 puntos porcentuales a nivel general, lo cual es explicado, principalmente por la caída de 12,3 puntos porcentuales de los hombres en ese tramo.

Tabla 2.3.1 Distribución (%) relaciones laborales de egresados TP a diciembre de cada año

	<SM	SM	>SM & <1,25 SM	1,25 SM	>1,25 SM & <2SM	>2SM	Total
Total							
2010	25,5	3,1	11,9	5,4	38,7	15,5	37.770
2012	17,3	2,6	9,1	4	35,5	31,5	46.451
2014	13,5	2,4	7,3	3,7	31,9	41,2	47.764
Mujeres							
2010	31,9	3,6	14,2	5	36,2	9,1	15.822
2012	22,4	3	12,1	3,8	38,4	20,3	19.538
2014	16,8	2,8	9,8	3,5	36,8	30,3	20.648
Hombres							
2010	20,9	2,8	10,2	5,7	40,5	20	21.948
2012	13,6	2,4	6,9	4,1	33,3	39,7	26.913
2014	11,1	2,0	5,3	3,9	28,2	49,5	27.116

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía y datos del Ministerio de Educación

Un aspecto importante a notar, es que se registra un incremento de 26 puntos porcentuales, entre diciembre de 2010 y diciembre 2014, de los jóvenes que perciben más de dos salarios mínimos. A nivel general, aumenta de 15,5% a 41,2%. Mientras que en el caso de las mujeres, se registra un incremento de 21,2 puntos porcentuales y en el caso de los hombres, 29,5 puntos porcentuales.

Por otro lado, en diciembre de 2010, un 8,6% de las mujeres egresadas de Liceos Técnico Profesionales tienen un ingreso igual al Salario Mínimo mensual con o sin gratificaciones, este grupo disminuye al 6,3% en diciembre del 2014. En el caso de los hombres, dicho porcentaje cae de 8,5% a 5,9%.

Esta evidencia indica que este grupo de jóvenes tiene serios problemas de participación laboral, que son producto de un conjunto de factores, donde el Salario Mínimo juega un rol secundario. El grupo que trabaja y gana cerca del Salario Mínimo es pequeño. Más aun, las diferencias entre hombres y mujeres, tanto en participación laboral como en remuneración, muestran que la inserción laboral de hombres y mujeres, aun proviniendo del mismo tipo de liceos, es diferente.



4.4. Políticas sociales

Chile cuenta con un Sistema Intersectorial de Protección Social, el cual tiene por objetivo que la población más vulnerable, en términos socioeconómicos, puedan mejorar sus condiciones de vida. El Sistema es un modelo de gestión, compuesto por las acciones y/o prestaciones que los distintos organismos del Estado efectúan, destacando el Subsistema de Chile Solidario³⁹; de Seguridades y Oportunidades (SSyOO); y de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo⁴⁰.

El Subsistema de Seguridades y Oportunidades, creado el 2012 e implementado totalmente a partir del año siguiente, bajo el nombre de Ingreso Ético Familiar (IEF), tiene por objetivo que personas y familias en extrema pobreza y vulnerabilidad⁴¹, salgan de esa situación de manera sostenible, a través de la generación de capacidades que le permitan, por medio del trabajo, generar ingresos autónomos. Este programa se construyó sobre la experiencia del programa Chile Solidario creado a inicios de la década de 2000.

El subsistema tiene una población objetivo de 50 mil familias cada año. El total de familias beneficiarias fue de 43.724 y 45.000 en 2013 y 2014, respectivamente.

El Ingreso Ético Familiar está compuesto por el componente Eje, de Acompañamiento, de Transferencias Monetarias y Oferta Preferente.

El componente Programa Eje, tiene por objetivo acompañar a los beneficiarios durante su participación en el programa, realizando un diagnóstico, a partir del cual se elabora el plan de intervención, trayectoria, transferencias y ofertas. Además, contempla una etapa de seguimiento y de evaluación.

El componente Acompañamiento, busca mejorar la calidad de las personas a través del acompañamiento a las familias. Existe al apoyo psicosocial, mediante el cual las familias desarrollan distintas habilidades y capacidades que le permitan insertarse socialmente. Por otro lado, el apoyo laboral desarrolla habilidades y capacidades que permitan la generación autónoma de ingresos, y elevar su probabilidad de inserción en el mercado laboral.

³⁹ Actualmente, Chile Solidario se encuentra en su última etapa de implementación, en el cual hay 50.683 familias que egresarán del subsistema el año 2017. A partir del 2012, los nuevos beneficiarios solo pueden ingresar al SSyOO.

⁴⁰ Parte de esta información fue extraída del “Informe de Desarrollo Social - 2014”. Se encuentra disponible en http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/IDS_2014_2.pdf

⁴¹ Deben cumplir con los siguientes requisitos de manera no excluyente, tener 65 o más años; vivir solo o con una persona y estar en situación de pobreza; encontrarse en situación de calle; o ser niño/a menor de edad cuyo adulto significativo se encuentre privado de libertad.



El componente de Transferencias Monetarias, es un aporte estatal que busca, en el corto plazo, aliviar la situación de extrema pobreza en la cual están inmersas estas familias; mientras que en el mediano plazo, se fijan incentivos para fortalecer el capital humano. Existe la transferencia base (Bono de protección y Bono base familiar), transferencias condicionadas (Bono por deber asistencia escolar, Bono por deber control niño sano); bono por logros (Bono por logro escolar y Subsidio al Empleo de la Mujer).

El componente de Oferta Preferente, consiste en entregar prioritariamente acceso a los bienes y/o servicios de la oferta pública o privada.

El acceso a la oferta programática permite que estas familias puedan tener una mayor cantidad de herramientas para salir de la pobreza extrema o de la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. Políticas públicas como el ingreso ético familiar, dirigido a familias que están en extrema pobreza, y una capacitación de calidad, acorde a las necesidades del mercado, entre otras, deben trabajar en conjunto para ayudar a que estas familias puedan salir de su situación de pobreza.

El año 2013, según datos de la encuesta CASEN 2013, un 14,4% de los chilenos eran pobres y un 4,5% vivían en situación de extrema pobreza⁴². Mientras que el 20,4% se encuentra en situación de pobreza multidimensional.

La situación de los trabajadores asalariados que viven en hogares en situación de pobreza ha cambiado en forma importante en los últimos 15 años. En el año 2000, un 12,3% de los trabajadores asalariados vivían en situación de pobreza (alrededor de 450 mil personas), cifra que descendió a un 7,3% (320 mil personas) para el año 2006, y a 3,1% (148 mil personas) para el año 2013, con la metodología tradicional. Esto datos indican que entre los años 2000 y 2006 la tasa de trabajadores asalariados viviendo en situación de pobreza bajó en casi un 40%, mientras que en los 7 años siguientes en casi en un 58%.

A su vez, el año 2013, si consideramos a los trabajadores asalariados (empleados del sector privado y empresas públicas) de 18 a 65 años, un 7% se encuentra en situación de pobreza, de acuerdo a la metodología nueva de ingreso, y con el enfoque multidimensional un 16,7%. Este número es mayor que de acuerdo a la metodología que considera solo ingreso, porque justamente ésta intenta tener una mirada más amplia de pobreza. Esto significa que hay familias que de acuerdo solo al ingreso no son pobres, pero si se observa de manera conjunta la dimensión de educación, salud, trabajo y seguridad social, y vivienda, sí lo son.

⁴² Según nueva metodología de ingreso. Calculado sobre la población con información de la encuesta CASEN 2013.



En el caso de los trabajadores de casa particular, el 13,5% es pobre según la nueva metodología de ingreso, un 6,9% con la metodología tradicional de ingreso, y un 26,1% de acuerdo a la metodología multidimensional. Independiente de la metodología, el porcentaje de trabajadores de casa particular pobres es mayor que en el grupo de asalariados, lo cual se puede deber, entre otras cosas, a que hasta el año 2011 se definía un Salario Mínimo inferior para este grupo de ocupados⁴³.

Tabla 4.4.1. Distribución de ocupados según situación de pobreza

	Asalariado		Trabajadora de casa particular	
	N°	%	N°	%
Ingreso metodología tradicional				
N° ocupados	4.718.408	100	245.608	100
No pobre	4.570.055	96,9	228.570	93,1
Pobre	148.353	3,1	17.038	6,9
Ingreso nueva metodología				
N° ocupados	4.718.408	100	245.608	100
No pobre	4.388.177	93,0	212.380	86,5
Pobre	330.231	7,0	33.228	13,5
Multidimensional				
N° ocupados	4.531.136	100	237.259	100
No pobre	3.775.640	83,3	175.434	73,9
Pobre	755.496	16,7	61.825	26,1

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la encuesta CASEN de 2013

Por otro lado, una de las posibles explicaciones de este mayor nivel de pobreza, puede ser los diferentes niveles de ingresos que tienen ambos grupos (ver tabla 4.4.2). En efecto, de acuerdo a la nueva metodología, un trabajador asalariado pobre tiene un ingreso líquido de \$181 mil versus los \$112 mil de un trabajador de casa particular que es pobre. La diferencia entre las medianas, es de \$100 mil. Por otro lado, un trabajador asalariado pobre, tiene un ingreso promedio de \$181 mil versus \$442 mil de un asalariado no pobre, es decir, menos de la mitad.

⁴³ La Ley 20.279 estableció que desde marzo de 2011, el Salario Mínimo no sería diferenciado entre trabajadores de casa particular y asalariados. En efecto, se incrementó gradualmente, fijándose a partir de marzo de 2009 en un 83% del Salario Mínimo de los asalariados, y en un 92% a partir de marzo de 2010. Adicionalmente, a través de la Ley 20.786, se modificó la regulación de trabajo de este grupo, reduciendo su jornada de trabajo a 45 horas a la semana, entre otras cosas.

Tabla 4.4.2. Salario líquido promedio y mediana, según categoría ocupacional y situación de pobreza

Ingreso	Asalariado			Trabajadora de casa particular		
	Pobre	No pobre	Total	Pobre	No pobre	Total
Metodología tradicional de ingreso						
Ingreso promedio	\$173.850	\$451.388	\$444.113	\$104.039	\$193.923	\$188.494
Ingreso mediana	\$198.930	\$303.630	\$293.160	\$ 88.995	\$188.460	\$188.460
Nueva metodología de ingreso						
Ingreso promedio	\$180.884	\$442.406	\$425.869	\$112.800	\$189.739	\$180.050
Ingreso mediana	\$200.000	\$300.000	\$280.000	\$ 100.000	\$185.693	\$180.000
Multidimensional ⁴⁴						
Ingreso promedio	\$255.706	\$461.165	\$427.497	\$160.416	\$187.690	\$180.525
Ingreso mediana	\$210.000	\$300.000	\$280.000	\$150.000	\$180.000	\$180.000

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la encuesta CASEN 2013

Los promedios esconden, sobre todo en un país tan desigual como Chile, realidades que se comprenden mejor analizando la distribución. Esto es lo que se realiza en la tabla 4.4.3, en la cual se puede apreciar que solo un 33,2% de los trabajadores asalariados que son pobres ganan menos que el Salario Mínimo por hora. Esto se puede deber, por una parte, a errores de medición, muchas veces los trabajadores reportan las horas trabajadas equivocadamente, y por otra parte, a un incumplimiento del pago del Salario Mínimo. Se estudiará este punto más adelante en el informe.

A su vez, hay una proporción importante de asalariados, que tienen un salario por hora entre un 1,25 y 2 Salario Mínimo por hora (40%). Se espera que a este grupo no le impacte, en el corto y mediano plazo, cambios en el Salario Mínimo; y por lo tanto, la salida de la pobreza de esas familias, depende de otros factores, tales como, acceder a trabajos con ingresos mayores, que más miembros de su hogar trabajen y/o de las políticas públicas del Estado. A modo de ejemplo, en un hogar pobre trabaja, en promedio, 0,9 persona por hogar, versus 1,5 en hogares no pobres⁴⁵.

Con el objetivo de profundizar en la relación entre los programas que ofrece el Estado y la situación laboral de aquellos trabajadores que perciben un salario cercano al mínimo, en lo que sigue del capítulo se realiza un análisis basado en el cruce de datos administrativos de la

⁴⁴ Los ingresos considerados corresponden a los estimados con la nueva metodología.

⁴⁵ Esos datos son calculados a partir de la nueva metodología de ingreso, excluyendo al servicio doméstico puertas adentro. Si se utiliza la metodología tradicional, se obtiene que 0,7 personas trabajan en hogares pobres y 1,4 en hogares no pobres. Finalmente, con la metodología multidimensional, observamos que el número de personas que trabajan son 1,6 y 1,3 respectivamente.

base del Seguro de Cesantía y la Ficha de Protección Social (FPS) del Ministerio de Desarrollo Social.

Tabla 4.4.3 Distribución (%) de asalariados según situación de pobreza y tramo de ingreso por hora⁴⁶

Ingreso	Situación de pobreza		
	No pobre	pobre	Total
Ingreso metodología tradicional			
Nº ocupados	4.392.347	118.683	4.511.030
<SM	6,7	33,2	7,4
>=SM & <1,25 SM	11,3	23,0	11,6
>=1,25 SM & <2 SM	40,1	36,7	40,0
>=2 SM	41,9	7,1	41,0
Ingreso nueva metodología			
Nº ocupados	4.232.620	286.663	4.519.283
<SM	6,7	29,3	8,2
>=SM & <1,25 SM	12,1	24,7	12,9
>=1,25 SM & <2 SM	39,1	40,3	39,2
>=2 SM	42,1	5,8	39,8
Multidimensional⁴⁷			
Nº ocupados	3.625.686	715.366	4.341.052
<SM	6,6	16,1	8,1
>=SM & <1,25 SM	11,8	19,2	13,0
>=1,25 SM & <2 SM	38,1	44,0	39,1
>=2 SM	43,5	20,7	39,8

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la encuesta CASEN 2013

El puntaje de la FPS busca medir la vulnerabilidad de los hogares a partir del cálculo de la capacidad de generación de ingresos de sus integrantes, ajustado por el tamaño del hogar y el nivel de necesidades económicas. Los ingresos efectivos, que son autodeclarados, tienen una ponderación menor en el cálculo del puntaje FPS.

Es importante recalcar la evidencia previa respecto a las deficiencias de la FPS y las recomendaciones para mejorar el instrumento, y por lo tanto, la focalización del gasto público. Esta es una de las tareas prioritarias de las autoridades del Ministerio del Desarrollo Social, quienes están en plena etapa de cambiar el instrumento a través del cual se identifica y seleccionan a los usuarios de los beneficios sociales.

Cada uno de los programas sociales define distintos criterios de acceso al programa y/o beneficio que entrega, de acuerdo a la población objetivo a la cual se espera atender, según

⁴⁶ Se considera el universo de asalariados con información de las horas semanales trabajadas.

⁴⁷ Los ingresos considerados corresponden a los estimados con la nueva metodología.

el problema o necesidad que busque resolver. En la actualidad, cerca de 80 programas sociales utilizan la Ficha de Protección Social como insumo para identificar a sus potenciales usuarios, principalmente, restringiendo la postulación a algún puntaje máximo de entrada.

Es importante considerar que ninguno de los programas que se analizan en esta sección utiliza el Salario Mínimo como requisito para la asignación del beneficio, sino que puede restringir la postulación a través del puntaje de la FPS y/o priorizando a la población en base a puntajes de selección propios, que finalmente determinan la asignación del beneficio, lo cual también dependerá de la cantidad de cupos que disponga el programa en cuestión.

El año 2013, 316.429 personas con ficha de protección social⁴⁸ recibieron al menos una vez el Salario Mínimo⁴⁹. De los cuales, 54% son hombres, y el 81% tiene entre 25 a 59 años. En el caso de las 199.550 personas que alguna vez recibieron el Salario Mínimo más gratificación, se observa que el 62,3% de ellos son hombres y el 77,8% tienen entre 25 a 59 años.

Tabla 4.4.4 Distribución población ocupada⁵⁰ con ficha de protección social, año 2013

Quintil FPS	<SM	SM	>SM & <1,25 SM	1,25 SM	>1,25 SM & <400.000
Total	389.104	316.429	831.792	199.550	1.063.443
Sexo (%)					
Hombres	44,9	54,3	50,5	62,3	56,8
Mujeres	55,1	45,7	49,5	37,7	43,2
Grupo etario (%)					
18 a 24 años	33,6	13,8	26,6	17,7	20,1
25 a 59 años	63,4	80,9	70,3	77,8	76,8
60 años o más	3,0	5,4	3,0	4,4	3,1

Fuente: Elaboración Ministerio de Desarrollo Social. Se considera las rentas superiores a \$50.000 y menores de \$400.000

A nivel de hogar, se observa que de un total de casi 4,2 millones de hogares con ficha de protección social, el 7,2% de ellos tienen algún integrante que durante el 2013 recibió el Salario Mínimo. Mientras que el 4,6% de ellos tienen a un integrante que recibió el Salario Mínimo más gratificación. Por otro lado, el 9% y el 5,8% de las personas de la Ficha de Protección Social pertenecen a un hogar que recibió el Salario Mínimo con o sin gratificación, respectivamente.

⁴⁸ La ficha de protección social tiene un total de 11.915.314 personas y 4.177.788 familias.

⁴⁹ Las categorías de la Tabla 4.15 son excluyentes, identificando primero a aquellos que recibieron al menos una vez durante el año el Salario Mínimo, luego cada una de las categorías con ingreso superiores, y en último lugar la categoría de ingreso menor al Salario Mínimo.

⁵⁰ En este caso se entiende ocupada a todas aquellas personas que al menos una vez en el año registran cotización en la base del seguro de cesantía.

Si se analizan los hogares de las personas que recibieron al menos un mes el Salario Mínimo, y que cuentan con Ficha de Protección Social, el 59,1% pertenecen al primer quintil y el 23,3% al segundo quintil de vulnerabilidad. Misma tendencia se observa en el caso de los hogares con al menos un integrante recibiendo el Salario Mínimo más gratificación.

De las personas que alguna vez recibieron el Salario Mínimo, casi 161 mil de ellas participaron de al menos un programa social en el año 2013⁵¹. Los programas en los cuales hubo mayor participación fueron el Bono Marzo, Chile Solidario, programas de capacitación y empleo; y el Subsidio al Empleo de la Mujer. En el caso de aquellos que recibieron el Salario Mínimo más gratificación, un poco más de 91 mil ocupados accedieron a estos programas, destacando el Bono marzo, Chile Solidario, Subsidio al Empleo Joven y Subsidio al Trabajo de la Mujer.

Por otra parte, la Tabla 4.4.5 muestra los programas a los cuales accedió la población ocupada el año 2013. El programa Chile Solidario tiene una cobertura bastante alta, de casi 138 mil personas de aquellas que trabajan formalmente y tienen un ingreso mayor al SMG y menor a 400 mil pesos. A su vez, 84.471 son beneficiarios que tienen ingreso menores al Salario Mínimo, principalmente, porque no trabajan jornada completa, mientras que 150.391 personas tuvieron algún mes un ingreso entre uno y 1,25 Salario Mínimo.

La cobertura del Subsidio al Empleo Joven es para personas entre 18 y 24 años perteneciente a los dos primeros quintiles de la FPS, es por ello que su cobertura es baja en comparación a otros programas⁵², a su vez, muchos jóvenes siendo potenciales beneficiarios no postulan entre otras cosas por falta de información⁵³. Situación similar sucede con el Subsidio al Empleo de la Mujer, el cual, durante el año 2013 estuvo dirigido solo a mujeres de hasta el 35% de vulnerabilidad.

⁵¹ Corresponde a RUT únicos.

⁵² Hay evidencia que cuando la economía está en auge el Subsidio al Empleo Joven pierde relevancia.

⁵³ Ver por ejemplo “Evaluación de Impacto del Programa de Subsidio al Empleo Joven” (2009) Dirección de Presupuesto, Ministerio de Hacienda.



Tabla 4.4.5 Programas a los que accedió la población ocupada con ficha de protección social, año 2013⁵⁴

Programas	<SM	SM	>SM & <1,25SM	1,25 SM	>1,25 SM & <400.000
N°	389.104	316.429	831.792	199.550	1.063.443
Chile Solidario ⁵⁵	84.471	57.794	150.391	29.454	137.766
Bono Marzo	81.085	81.743	178.872	42.084	246.678
Subsidio al Empleo Joven	11.380	8.550	46.524	7.580	49.263
Subsidio al Empleo de la Mujer	9.751	17.346	36.417	6.938	27.337
Ingreso Ético Familiar	10.457	5.836	11.330	2.568	7.653
Programas de capacitación y empleo ⁵⁶	13.477	16.367	12.840	2.474	14.327

Fuente: Elaboración Ministerio de Desarrollo Social. Se considera las rentas superiores a \$50.000 y menores de \$400.000

Analizando solo esta información uno puede concluir al menos dos cosas. En primer lugar, puede haber un grupo grande de trabajadores que no está postulando a los programas sociales. Evidencia de esto hay, por ejemplo, en el Subsidio al Empleo Joven⁵⁷. En segundo lugar, existe un conjunto muy grande de trabajadores que tienen ingresos bajos, y además no están recibiendo un apoyo directo. Esto se debe, entre otras cosas, porque el Estado hasta ahora, con algunas excepciones, no ha focalizado su política social en relación al Salario Mínimo de la persona que trabaja o el ingreso total de hogar⁵⁸. A su vez, cada programa ha establecido una serie de requisitos, además del socioeconómico, para la asignación final de éstos. Una excepción es la Asignación Familiar que tiene como único requisito el ingreso del trabajador.

Cuando el desafío de desarrollo de Chile, es por una parte, que más personas se incorporen formalmente al mercado del trabajo, especialmente jóvenes y mujeres, y por otra parte, que los que están en el mercado acceden a mejores oportunidades, el diseño de programas que ayuden en estos dos objetivos es igual de fundamental como complejo.

La política social se focaliza mirando a todos los integrantes del hogar. Es por ello que se ejecutan acciones y programas para ayudar a todos a tener mejor oportunidades. La tabla 4.4.6 muestra los tipos de programas cuyos beneficiarios tienen menos de 18 años y viven en hogares donde al menos uno de los integrantes recibió el Salario Mínimo durante el 2013.

⁵⁴ En el anexo, se muestran los beneficiarios totales de estos programas sociales.

⁵⁵ Corresponden a beneficiarios activos de Chile Solidario el año 2013.

⁵⁶ No incluye los programas de capacitación administrados a través de la Franquicia Tributaria, tanto en su programa regular como en aquellos administrados vía Becas Laborales.

⁵⁷ Esto puede ocurrir por no cumplir los requisitos o porque no tiene acceso a la plataforma de postulación, entre otros.

⁵⁸ Recordar que el puntaje FPS depende principalmente de la Capacidad Generadora de Ingreso I de los miembros del hogar y las características de éstos, y no del ingreso efectivo.

Tabla 4.4.6. Menores de 18 años que integran un hogar en el cual al menos un integrante recibe el salario indicado, año 2013

Programas	<SM	SM	>SM & <125 SM	1,25 SM	>1,25 SM & <400.000
N°	951.466	754.460	1.840.295	478.565	2.229.177
Subsidio Único Familiar	231.963	164.838	408.470	95.119	385.871
PAE	158.354	121.395	290.295	69.940	314.624
Útiles Escolares	135.253	103.983	246.955	58.117	258.596
Becas	102.681	59.680	144.808	37.479	170.177
Asignación Familiar	58.820	64.141	142.202	40.591	212.558
Jardines Infantiles JUNJI o Integra	32.872	24.589	64.046	14.260	68.709
Programas SENAME	9.510	6.171	17.146	3.468	15.773

Fuente: Elaboración Ministerio de Desarrollo Social. Se considera las rentas superiores a \$50.000 y menores de \$400.000

Se observa que 951 mil menores de 18 años, pertenecen a hogares donde al menos un miembro obtuvo un ingreso menor al Salario Mínimo, mientras que casi 755 mil pertenecen a hogares, en los cuales al menos uno de los miembros recibió el Salario Mínimo, y casi 479 mil a hogares donde al menos un miembro recibió el Salario Mínimo más gratificación. De estos grupos, un total de 231 mil, 164 mil, y 95 mil fueron beneficiarios del Subsidio Único Familiar (SUF). En este beneficio el causante es el menor, pero lo recibe el adulto. Por otro lado, el PAE, los útiles escolares, y así también las Becas llegan a un conjunto más grande de menores de 18 años.

Una comparación de la tabla 4.4.5 y 4.4.6 nos muestra que hasta ahora, el Estado ha hecho un esfuerzo mayor en los hijos de los hogares de bajos ingresos que en los adultos de los hogares de bajos ingresos. El desafío es generar programas que lleguen a una mayor parte de la población y que tengan impacto en mejorar las condiciones de vidas de todos los miembros del hogar.



5. Empresas y Salario Mínimo

El análisis a nivel de trabajadores es necesario complementarlo con el de empresas, pues son ellas las que pagan los sueldos de los trabajadores. Analizar qué tipos de empresas y en qué sectores están aquellas que pagan el Salario Mínimo con o sin gratificación es fundamental para tener una visión global del impacto que tiene fijar un nuevo nivel de salario cada año.

En julio 2014, en la base del seguro de cesantía se registra un total de 318.766 empresas, 82,6% son microempresas⁵⁹ las cuales tienen el 15,7% de los trabajadores; mientras que un 3,7% son mediana o grandes empresas, quienes emplean al 64,3% de los trabajadores (tabla 5.1.). Las relaciones laborales, están concentradas en las empresas que tienen más de tres años de antigüedad⁶⁰, que corresponden al 61% de todas las empresas (tabla 5.2).

Tabla 5.1 Distribución (%) de empresas y relaciones laborales por tamaño de empresa y sexo, julio 2014

Tamaño empresa	Empresas	Relaciones laborales		
		Mujeres	Hombres	Total
N°	318.766	1.642.063	2.724.568	4.366.631
Microempresa	82,6	15,0	16,1	15,7
Pequeña empresa	13,7	17,8	21,3	20,0
Mediana empresa	2,8	17,6	19,2	18,6
Gran empresa	0,9	49,6	43,4	45,7

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

Tabla 5.2 Distribución (%) de empresas y relaciones laborales por antigüedad de la empresa y sexo, julio 2014

Meses antigüedad	Empresas	Relaciones laborales		
		Mujeres	Hombres	Total
N°	318.766	1.642.063	2.724.568	4.366.631
<=6	8,9	1,7	2,2	2,0
7 a 12	7,0	2,1	2,7	2,4
13 a 36	23,6	9,9	11,1	10,7
37 a 55	60,5	86,3	83,9	84,8

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

Los trabajadores que reciben el Salario Mínimo están empleados, principalmente, en microempresas (60%), mientras que en las empresas medianas se encuentra el menor

⁵⁹ El tamaño de empresa se define a partir del número de trabajadores cotizantes de 18 a 65 años en la base del seguro de cesantía. Microempresa considera entre uno y nueve trabajadores, pequeña empresa de diez a 49 trabajadores, mediana empresa de 50 a 199 trabajadores y gran empresa considera más de 200 trabajadores.

⁶⁰ Número de meses continuos o discontinuos en los cuales la empresa cotiza por concepto de seguro de cesantía respecto a sus trabajadores, en el período enero de 2010 a julio 2014.

porcentaje de trabajadores en esa situación (4,6%). Las empresas grandes tienen una gran proporción de los trabajadores que tienen ingresos inferiores al Salario Mínimo mensual, 41% de los casi 473 mil trabajadores.

Tabla 5.3 Distribución (%) de relaciones laborales por tamaño de empresa y tramos de renta

Tamaño empresa	<SM	SM	>SM & <1,25 SM	1,25 SM	>1,25 SM	Total
N° RL	472.626	198.438	314.096	213.412	3.072.119	4.270.691
Microempresa	21,0	59,9	20,1	45,5	9,5	15,7
Pequeña empresa	21,7	15,9	23,7	34,6	18,5	19,9
Mediana empresa	16,3	4,6	17,2	11,8	20,5	18,6
Gran empresa	41,0	19,6	39,1	8,2	51,4	45,7

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía. Se considera rentas mayores a \$50 mil.

A nivel de tamaño de empresa, del total de relaciones laborales en microempresa, se observa que el 17,7% recibe el Salario Mínimo y el 14,5% su equivalente con la gratificación, tabla 5.4. Estos porcentajes disminuyen a medida que el tamaño de la empresa se incrementa. En efecto, en la gran empresa, solo el 2% y el 1% de las relaciones laborales se encuentra en esa situación, respectivamente. Por su parte, en las empresas con más trabajadores, el número de relaciones laborales que recibe más de 1,25 salarios mínimos supera el 70%⁶¹.

Tabla 5.4 Distribución de relaciones laborales por tamaño de empresa y tramos de renta

Tamaño empresa	<SM	SM	>SM & <1,25 SM	1,25 SM	>1,25 SM	N° RL
Microempresa	14,8	17,7	9,4	14,5	43,6	670.585
Pequeña empresa	12,1	3,7	8,7	8,7	66,8	851.219
Mediana empresa	9,7	1,1	6,8	3,2	79,2	795.869
Gran empresa	9,9	2,0	6,3	0,9	80,9	1.953.018
Total	11,1	4,6	7,4	5,0	71,9	4.270.691

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía. Se considera rentas mayores de \$50 mil.

Un aspecto que llama la atención, es que independiente del tramo de renta, las relaciones laborales se concentran mayoritariamente en empresas de más de tres años de antigüedad. Sin embargo, un porcentaje mayor de relaciones laborales con renta equivalente al Salario Mínimo con o sin gratificación, registran un alto porcentaje en empresas de más de un año de antigüedad, tabla 5.5.

⁶¹ La Encuesta Laboral 2011, da cuenta que el 21,4% de los trabajadores en microempresa perciben el Salario Mínimo, el 10,3% en pequeña empresa, el 7,1% en la mediana empresa y el 7% en la gran empresa.

Tabla 5.5 Distribución de relaciones laborales por antigüedad de la empresa y tramos de

Tramo de rentas	renta					Total
	<SM	SM	>SM & <1.25 SM	1.25 SM	>1.25 SM	
Meses antigüedad empresa/N°RL	472.626	198.438	314.096	213.412	3.072.119	4.270.691
<=6	4,0	5,3	2,3	4,0	1,3	2,0
7 a 12	4,1	4,6	2,8	4,3	1,8	2,4
13 a 36	16,1	21,0	11,8	18,1	8,4	10,5
37 a 55	75,8	69,1	83,1	73,6	88,5	85,1

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía. Se considera rentas mayores de \$50 mil.

A continuación, se analiza las empresas considerando si remunera a sus trabajadores con el Salario Mínimo con o sin gratificación. Las empresas se agrupan en cuatro categorías: (1) aquella que remuneran con el Salario Mínimo al menos a un trabajador y a ningún trabajador con el Salario Mínimo más gratificación; (2) aquellas que pagan al menos a un trabajador el Salario Mínimo, y al menos a uno, el Salario Mínimo más gratificación; (3) aquellas empresas que pagan el Salario Mínimo más gratificación al menos a un trabajador, y a ninguno de ellos, el Salario Mínimo y; (4) aquellas que no pagan a ninguno de sus trabajadores ese nivel de renta.

El 24,8% de las empresas se encuentra en el primer grupo, en estas empresas el 26,5% de las relaciones laborales recibía el Salario Mínimo mensual, tabla 5.6. Por otro lado, el 2,3% de las empresas se encuentra en el segundo grupo, en las cuales, el 12,5% de las relaciones laborales recibió alguno de los dos ingresos. Luego, el 19,2% de las empresas remuneraba, al menos a un trabajador, el equivalente al Salario Mínimo mensual más gratificación. El 19,6% de las relaciones laborales en ese grupo percibía ese nivel de renta.

En total, 46,2% de las empresas tienen trabajadores a los cuales se les paga un salario equivalente al Salario Mínimo con o sin gratificación. Mientras que un 53,8% de las empresas no tiene ningún trabajador recibiendo el Salario Mínimo, ya sea con o sin gratificaciones. Estas empresas tienen el 52,6% de todas las relaciones laborales.

Tabla 5.6 Distribución de empresas y relaciones laborales por tipo de empresa

Tipo empresa	No. de empresas	%	N° RL	%	N° RL que perciben el salario indicado	% de RL que reciben el salario indicado
SM	78.983	24,8	656.746	15,0	173.762	26,5
SM y SMG ⁶²	7.285	2,3	549.968	12,6	68.817	12,5
SMG	61.138	19,2	861.792	19,7	169.271	19,6
Ninguno	171.360	53,8	2.298.125	52,6		
Total	318.766	100	4.366.631	100		

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

La tabla 5.7 analiza la distribución de relaciones laborales que reciben el Salario Mínimo en empresas del primer grupo, es decir, en empresas que pagan al menos a uno de sus trabajadores dicho nivel de remuneración y a ninguno de sus trabajadores el Salario Mínimo más gratificación. De estas empresas, casi 72 mil corresponden a microempresas (91,1%), de las cuales el 67,9% (48.867) pagan a todos sus trabajadores el Salario Mínimo.

Al analizar con mayor detalle estas empresas, se puede observar que el 72,9%, emplean a un solo trabajador; mientras que el 16,3% emplea a dos trabajadores. Por otro lado, pertenecen principalmente, a comercio (22,4%), transporte (16,1%), otras actividades de servicio (11,6%) y actividades inmobiliarias (11,1%). A su vez, el 11,4% tiene hasta un año de antigüedad en la base del seguro, mientras que el 53,2% tiene más de tres años.

Por otro lado, como se muestra en la parte inferior de la tabla 5.7, se puede observar que el 70% de las relaciones laborales en microempresas reciben el Salario Mínimo, porcentaje que decrece a medida que el tamaño de la empresa incrementa, llegando a ser del 9% en la gran empresa.

⁶² De las 68.817 relaciones laborales, un 35,9% recibieron el Salario Mínimo.



Tabla 5.7 Distribución (%) de empresas según tramo de porcentaje de trabajadores que reciben el Salario Mínimo

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Tramo de porcentaje de RL que reciben el Salario Mínimo /N° empresas	71.922	5.799	908	354	78.983
>0% & 20%	3,6	60,1	89,2	88,7	9,1
>20% & 40%	8,1	14,2	5,7	2,5	8,5
>40% & 60%	12,9	8,8	2,5	1,1	12,4
>60% & 80%	6,5	7,8	1,2	4,0	6,5
>80% & <100%	1	6,4	1,3	3,4	1,4
100%	67,9	2,7	0	1	62,1
N° de relaciones laborales	164.009	111.700	84.099	296.938	656.746
N° RL con w=SM	113.937	26.580	6.407	26.838	173.762
%	69,5	23,8	7,6	9,0	26,5

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

En el caso de las empresas que tienen al menos un trabajador recibiendo el Salario Mínimo más gratificación, se observa que el 76,1% son microempresa y el 19,8% son pequeña empresa.

Un análisis más detallado, muestra que casi 22 mil (46,7%) de las microempresas de este grupo, remuneran a todos sus trabajadores con el Salario Mínimo más gratificación. De ellas, el 59,6% tiene un solo trabajador, mientras que el 21% dos trabajadores. Por otra parte, el 34,9% de estas empresas pertenece al sector comercio, 11,8% a transporte, almacenaje y comunicaciones, y el 9,6% a actividades inmobiliarias y empresariales. A su vez, el 11,3% tiene hasta seis meses de antigüedad, mientras que el 53,8% más de tres años.

Tabla 5.8 Distribución de empresas según porcentaje de trabajadores que reciben el Salario Mínimo más gratificación

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Tramo de porcentaje de RL que reciben el SMG /N° empresas	46.534	12.076	1.995	573	61.138
>0% & 20%	7,9	53,7	86,3	98,8	20,3
>20% & 40%	14,7	19,3	8,3	0,5	15,3
>40% & 60%	17,8	12,2	3,4	0,7	16
>60% & 80%	11	8,7	1,5	0	10,1
>80% & <100%	1,9	4,7	0,5	0	2,4
100%	46,7	1,4	0	0	35,8
N° RL	153.848	235.599	178.779	293.566	861.792
N° RL con w=SM	89.629	59.644	14.335	5.663	169.271
%	58,3	25,3	8,0	1,9	19,6

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales de la Subsecretaría del Trabajo utilizando la base del seguro de cesantía

En resumen, de todas las empresas donde al menos un trabajador recibe el Salario Mínimo con o sin gratificación (147.406), 48.590 son empresas con solo un trabajador.

6. Fiscalización del Salario Mínimo

La inspección del trabajo tiene dentro de sus funciones la fiscalización y control del cumplimiento de la norma laboral. Sin embargo, adicionalmente, cumple otras tareas que pueden influir en su rol inspectivo. En efecto, es ministro de fe en temas de sindicatos y negociación colectiva; actúa como mediador y en conciliaciones de conflictos de trabajo; y emite dictámenes que clarifican las leyes del trabajo.

Los inspectores cuentan con potestades para realizar su labor y, comparado con otros países, los inspectores tienen mayores atribuciones para sancionar una infracción. Sin embargo, no pueden exigir el pago del salario adeudado, lo cual solo es exigible por los Tribunales de Trabajo. Una excepción está establecida⁶³ cuando el inspector detecta el no pago total o parcial de más del 50% del monto total de las remuneraciones mensuales, ante lo cual puede exigir el pago en un plazo de tres días hábiles. Si el empleador cumple, no se inicia un procedimiento sancionador (Marinakis, A. 2014)⁶⁴. Lo anterior, está diseñado como un incentivo para el cumplimiento de empresas que cometen infracción esporádicamente, lo cual supone que los inspectores cuentan con la información adecuada para tomar esa decisión, en caso contrario, puede generar incentivos incorrectos.

Según datos del Compendio Estadístico de la Dirección del Trabajo⁶⁵, el 2013 se llevaron a cabo más de 108 mil fiscalizaciones de terreno, de las cuales, el 70,6% fueron solicitadas y el resto se realizaron por oficio. Para cada año del período 2010 al 2013, dichos porcentajes fueron similares.

A nivel regional, durante el año 2013, se observa que las fiscalizaciones se concentran en la Región Metropolitana (35,1%), la Región de Valparaíso (9,7%) y la Región del Biobío (8,2%). Las cuales concentran más del 50% de las fiscalizaciones. Mientras que la Región de Arica y Parinacota, la Región de Los Ríos y la Región de Aysén, registra las menores tasas de fiscalización con 1,9%, 2,1% y 2,4%, respectivamente. Un análisis complementario sería estudiarla distribución total de empresa por región y número de ocupados.

Las empresas fiscalizadas pertenecen, principalmente, al sector comercio (18,9%), actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (15,5%); y transporte, almacenamiento y comunicaciones (10%).

⁶³ Circular N° 111 del 2005 de la Dirección del Trabajo

⁶⁴ "Incumplimiento con el Salario Mínimo en América Latina" – El peso de los factores económicos e institucionales, Andrés Marinakis.

⁶⁵ Documento "Compendio de series estadísticas 1900-2013" www.dt.gob.cl

La cantidad de resoluciones de multa⁶⁶ cursadas el 2013 fue de 23.376, es decir, un 21,5% de las fiscalizaciones en terreno terminaron con multas. El número de multas a nivel regional, se concentran en las tres regiones con más fiscalizaciones. En efecto, en la Región Metropolitana se cursaron el 35,7% del total de multas, mientras que en la Región de Valparaíso el 12,1% y en la Región del Biobío el 9,7%.

Por otro lado, se aplicaron 45.021 sanciones, las materias más sancionadas fueron infracciones a la jornada del trabajo (28,4%), higiene y seguridad (28,2%), remuneraciones (12,1%) y contrato de trabajo (11,5%). Actualmente, cualquier tipo de infracción en materia de remuneraciones, es considerada grave o gravísima. Dependiendo de la infracción y el tamaño de la empresa, definido por tramo de número de trabajadores, la multa varía de 9 a 60 UTM, es decir entre \$222.169 a \$1.481.126⁶⁷. Es importante notar, que la multa no depende de otras variables tales como, el número de infracciones cometidas, el número de trabajadores afectados, si es una acción reiterada, como sucede en Perú, Uruguay y Costa Rica, entre otros (Marinakís, A. 2014)⁶⁸.

La Dirección del Trabajo⁶⁹, da cuenta que entre 2008 y 2013, 6.368 (1,2%)⁷⁰ denuncias contenían alguna vulneración al Salario Mínimo, las cuales se concentraron principalmente en los años 2009 y 2010⁷¹. Del total de denuncias, 5.774 fueron fiscalizadas⁷² y 1.808 resultaron en sanción⁷³. Las vulneraciones al Salario Mínimo analizadas corresponden al pago de un sueldo inferior al Salario Mínimo en proporción a la jornada parcial de trabajo, imputar indebidamente al sueldo mensual con estipendios o beneficios que no proceden, no pagar sueldo base o pagar sueldo base inferior al Salario Mínimo. Las denuncias se concentran en el sector de actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler (18,4%) y comercio (16,8%). Por otro lado, del total de denuncias realizadas por los trabajadores (3.125), en el 52,5% de los casos fue interpuesta por una mujer.

⁶⁶ Conjunto de sanciones aplicadas en una misma visita inspectiva. “Compendio de series estadísticas 1900-2013” www.dt.gob.cl

⁶⁷ En la tabla D.1. del documento Anexo del informe se detallan algunas infracciones en materia remuneracionales. Los montos consideran un valor de la UTM de \$24.685,43 a abril 2015. Banco Central.

⁶⁸ “Incumplimiento con el Salario Mínimo en América Latina” – El peso de los factores económicos e institucionales, Andrés Marinakis.

⁶⁹ “Salario Mínimo en Chile – Trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la Ley” Noviembre 2014

⁷⁰ Total de 519.617 denuncias en el período 2008-2013.

⁷¹ La Ley 20.281, estableció un nuevo concepto de sueldo asimilándolo al sueldo base, el cual es de carácter obligatorio y no puede ser inferior al Salario Mínimo mensual cuando se haya acordado una jornada ordinaria de 45 horas, o su valor proporcional cuando corresponda. Fuente: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95856.html>

⁷² Puede ocurrir que la fiscalización se realice de manera diferida el año siguiente.

⁷³ El estudio de la DT plantea que la diferencia entre denuncias fiscalizadas y aquellas que son sancionadas, puede deberse a desistimiento por parte de la persona denunciante, pago de lo adeudado por acuerdo entre las partes o por un proceso de mediación, no constatación de la vulneración denunciada, desvinculación del trabajadores, entre otros.

En el Capítulo 1.2 se estableció que los trabajadores que recibían el Salario Mínimo fluctúa entre 2,3% y 5,7%, es decir, entre 195 mil y 494 mil trabajadores. Si consideramos que para el período 2008 y 2013 se realizaron 6.368 denuncias, eso equivale a 1.061 denuncias al año, promedio. En conclusión, entre un 0,2% y un 0,5% de los trabajadores afectados al Salario Mínimo, denuncian alguna vulneración al respecto⁷⁴. El bajo nivel de denuncias podría deberse a que los trabajadores simplemente no denuncian, o que existe baja vulneración al cumplimiento del Salario Mínimo.

6.1 Fiscalizaciones en terreno

Según datos administrativos de la Dirección del Trabajo⁷⁵, durante el 2013, se realizó un total de 108.088 fiscalizaciones en terreno en 48.881 empresas, de las cuales, 23.367 tuvieron una resolución de multa⁷⁶ (21,6%). Mientras que en el año 2014, se llevó a cabo 114.301 fiscalizaciones en un total de 53.838 empresas, de las cuales 23.431 tuvieron una resolución de multa (20,5%).

Un total de 17.042 empresas fueron fiscalizadas en ambos años, de las cuales, 3.528 fueron sancionadas en los dos años. Estas sanciones pueden ser por infracciones a distintas materias.

El año 2013, se cursaron 45.082 sanciones, de las cuales 5.433 (12,1%) fueron por vulneración a alguna materia remuneracional, involucrando a 2.995 empresas (6,1% del total de empresas fiscalizadas ese año). Mientras que el año 2014, se efectuaron 49.029 sanciones, 5.785 (11,8%) en relación a materia remuneracional, involucrando a 3.291 empresas, igual porcentaje que el año anterior.

Por motivo de no presentación de documentación, se cursaron 2.041 y 2.149 sanciones en el año 2013 y 2014, respectivamente. El número de empresas involucradas fueron 1.572 (3,2%) y 1.701 (4%) para cada año. Esto significa que cuando el inspector del trabajo va a la empresa para revisar las remuneraciones y los contratos del trabajo, el empleador dice que no tiene la información. Esta infracción implica una multa de 10 IMM para empresas entre 1 y 49 trabajadores, 15 IMM para empresas de 50 a 199 trabajadores y; 20 IMM para

⁷⁴ Se utiliza el supuesto que una denuncia involucra solo a un trabajador. Sin embargo, es posible que ellas puedan involucrar a un grupo de trabajadores.

⁷⁵ Agradecemos a la Dirección del Trabajo, por su colaboración con los datos de esta sección y en especial a Jorge Guzmán, Jefe del Departamento de Inspección, y a su equipo.

⁷⁶ No todas las sanciones terminan, necesariamente en una multa.

empresas con 200 o más trabajadores⁷⁷. Desde julio de 2015, un IMM es aproximadamente 5,4 UTM.

Tabla 6.1.1. Distribución de fiscalizaciones año 2013 y 2014

	2013	2014
N° de empresas fiscalizadas	48.881	53.838
N° de fiscalizaciones	108.088	114.301
N° de fiscalizaciones con multa	23.367	23.431
N° total de sanciones	45.082	49.029
N° de sanciones por infracción a alguna de las materias de remuneraciones	5.433	5.785
N° de sanciones por no exhibir documentación	2.041	2.149

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales utilizando base administrativa de la Dirección del Trabajo

Al analizar las sanciones referidas a algunas materias remuneracionales, se observa que hubo 179 sanciones por pagar un sueldo inferior al Ingreso Mínimo Mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo o imputar indebidamente el sueldo mensual con estipendios o beneficios que no proceden, o no pagar sueldo base, o pagar un sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual. Esa cifra es de 182 para el año 2014. En relación a temas de gratificación, hubo 168 y 176 sanciones, respectivamente.

Tabla 6.1.2. Distribución de sanciones respecto a algunas normas remuneracionales

Norma legal infringida y sancionatoria	2013	2014
Pagar sueldo inferior al Ingreso Mínimo Mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo	33	26
Imputar indebidamente el sueldo mensual con estipendios o beneficios que no proceden	15	8
No pagar sueldo base	40	41
Pagar sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual	91	107
No pagar gratificación convencional	20	33
No pagar gratificación legal	69	81
No pagara íntegramente la gratificación legal	75	59
No pagar gratificación legal proporcional	4	3
Total	347	358

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales utilizando base administrativa de la Dirección del Trabajo

⁷⁷ Multa 1237-a del "Tipificador de hechos infraccionales y pauta" 1 de abril de 2015.

6.1.1 Fiscalización en terreno a nivel de empresas

Esta sección realiza un análisis de las empresas fiscalizadas por la Dirección del Trabajo en el año 2014, que tienen registro en la base del seguro de cesantía⁷⁸. Es decir, se analiza un universo de 44.080 empresas, es decir un 82% del total de empresas fiscalizadas.

Un 14% de las empresas de la base del seguro fueron fiscalizadas, de las cuales, 8.113 (18,4%) pertenecen al sector comercio, 6.308 (14,3%) a actividades inmobiliarias, 6.343 (14,4%) a construcción, 4.475 (10,2%) a transporte, almacenaje y comunicaciones.

Según tamaño de empresa, un 7,7% de las microempresas fueron fiscalizadas, 35,5% de las pequeñas, un 64,8% de las medianas y 90,4% de las grandes empresas. A pesar que el número de empresas fiscalizadas se concentran en la micro y pequeña empresa, en promedio, cada microempresa fiscalizada, lo ha sido 1,3 veces en el año. En el caso de las empresas grandes fiscalizadas, 13,7 veces.

Tabla 6.1.1.1 N° de empresas y fiscalizaciones 2014, por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	N° empresas	N° empresas fiscalizadas	% empresas fiscalizadas	N° de fiscalizaciones	Distribución de fiscalizaciones
Microempresa	263.373	20.251	7,7	25.864	25,5
Pequeña	43.714	15.532	35,5	24.140	23,8
Mediana	8.823	5.714	64,8	16.031	15,8
Gran empresa	2.856	2.583	90,4	35.440	34,9
Total	318.766	44.080	13,8	101.475	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección del Trabajo y Base del seguro de cesantía

Sobre el total de empresas fiscalizadas, el 25,4% ha tenido una resolución de multa, al menos una vez. En el caso de las grandes empresas dicho porcentaje más que se duplica, lo cual se puede deber a que el número de fiscalizaciones promedio a estas empresas, es mayor que las que se realizan a la microempresa.

Tabla 6.1.1.2 N° de empresas y fiscalizaciones 2014, por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	N° empresas fiscalizadas	N° empresas fiscalizadas con alguna resolución de multa	% empresas fiscalizadas con alguna resolución de multa
Microempresa	20.251	3.660	18,1
Pequeña	15.532	3.531	22,7

⁷⁸ Se utiliza la información de la Dirección del Trabajo y la base del seguro de cesantía. Del total de 53.838 empresas fiscalizadas el año 2014, 44.080 tienen información en la base del seguro a julio 2014. El tamaño de empresa se define según el número de trabajadores cotizantes registrados en la base del seguro de cesantía.

Mediana	5.714	2.268	39,7
Gran empresa	2.583	1.729	66,9
Total	44.080	11.188	25,4

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección del Trabajo y Base del seguro de cesantía

Las empresas con alguna sanción por no presentar documentación⁷⁹, se concentran mayoritariamente en la micro y pequeña empresa. Sin embargo, proporcionalmente al número de empresas totales, el porcentaje es mayor a medida que el tamaño aumenta. Esto último ocurre también respecto al incumplimiento de las materias remuneracionales.

Tabla 6.1.1.3 N° de empresas y fiscalizaciones 2014, por tamaño de empresas

	N° empresas con alguna sanción	N° empresas con sanción por no presentación de documentos	N° empresas con sanción por incumplimiento de alguna de las materias remuneracionales
Microempresa	4.691	418	706
Pequeña	5.052	334	693
Mediana	2.632	235	648
Gran empresa	1.751	315	725
Total	14.126	1.302	2.772

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección del Trabajo y Base del seguro de cesantía

Finalmente, se observa un número menor de empresas con alguna sanción por pagar un sueldo inferior al Salario Mínimo mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo, o pagar un sueldo base inferior al Salario Mínimo mensual. Un número relativamente mayor de empresa se observa con sanciones por pagar un sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual.

Tabla 6.1.1.4 N° de fiscalizaciones 2014, por tamaño de empresa

Tamaño empresa	N° empresas con alguna sanción	N° empresas con alguna sanción por pagar un sueldo inferior al Ingreso Mínimo Mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo	N° empresas con alguna sanción por imputar indebidamente al sueldo mensual con estipendios o beneficios que no procedan	N° empresas con alguna sanción por no pagar sueldo base	N° empresas con alguna sanción por pagar sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Mensual
Microempresa	4.691	10	1	10	24
Pequeña	5.052	3	1	8	20
Mediana	2.632	2	4	6	17
Gran empresa	1.751	7	1	11	27
Total	14.126	22	7	35	88

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección del Trabajo y Base del seguro de cesantía

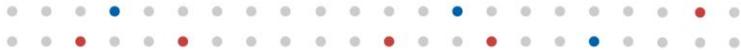
En conclusión, la fiscalización del cumplimiento del Salario Mínimo ha jugado un rol menor dentro del total de fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo, entre otras cosas porque las

⁷⁹ Recordar que una multa puede involucrar más de una sanción.

denuncias en esta área proporcionalmente son bajas. Por otra parte, la Dirección del Trabajo fiscaliza en mayor proporción a las empresas grandes, en las cuales se concentra una mayor proporción del empleo. Sin embargo, como se vio en el Capítulo 1.5, mucho de los trabajadores del Salario Mínimo están en microempresas y en muchos casos en empresas que tienen un trabajador. Encontrar estas empresas para la Dirección del Trabajo no es fácil por problemas de información. Tener acceso a los datos del Seguro de Cesantía por parte de la Dirección del Trabajo para una fiscalización más focalizada podría ayudar a mejor el monitorear del cumplimiento del Salario Mínimo.



Capítulo 2. Propuestas



La Comisión con el objetivo de lograr reducir la tasa de asalariados que viven en hogares pobres a la mitad, ha definido una propuesta central la cual se fortalece a través de un conjunto de propuestas complementarias.

1. Propuesta Principal

La Comisión propone la combinación de tres estrategias para reducir el porcentaje de asalariados que viven en situación de pobreza a la mitad en un plazo de 10 años: aumentos del Salario Mínimo, fomento de la tasa de empleo de las familias que viven en hogares en situación de pobreza, e incremento de los subsidios monetarios.

El escenario más plausible implica que en los próximos 10 años, el Salario Mínimo y los subsidios monetarios se incrementen anualmente, en promedio un 2,2% real y 1,4%, respectivamente. Además, de crear 5 mil nuevos empleos asalariados al año, para personas en hogares en situación de pobreza. Este escenario debe ser consistente con los incrementos de productividad que tenga la economía en el futuro.

El plazo de la meta reconoce que los grupos de trabajadores asalariados que viven en hogares en situación de pobreza, son un grupo que enfrentan un conjunto de desafíos para salir de esa situación.

La mezcla óptima de estas tres estrategias podrá cambiar en el tiempo, sujeto a las condiciones económicas y sociales imperantes en el país. Además del impacto que tengan las reformas que se están llevando a cabo, así como aquellas que se planteen en un futuro.

Estos tres pilares de la política pública y social: **Salario Mínimo, subsidios monetarios y tasa de empleo en hogares en situación de pobreza**, logran de forma conjunta llegar a todos los hogares pobres donde viven los trabajadores asalariados, y en conjunto apuntan a sacar a los integrantes de esos hogares de la pobreza. Aunque cada pilar ayuda en acercar al país a la meta que nos proponemos, es la combinación de las tres políticas la que, según la Comisión, permite lograr de mejor forma el objetivo.

Fomentar el incremento de la **tasa de empleo en los hogares en situación de pobreza**, es el principal motor para que estas familias salgan de esa situación, especialmente, aquellas donde hay pocos integrantes en edad de trabajar que participan del mercado laboral. En efecto, una persona más que trabaje jornada completa o media jornada, no solo contribuye con importantes ingresos al hogar sino también lo hace partícipe de la sociedad y de los beneficios a los que puede optar por encontrarse en un trabajo formal.



La Comisión define un conjunto de cerca de 123 mil personas inactivas o desocupadas en hogares en situación de pobreza, que podrían ingresar al mercado laboral. Sin embargo, por un lado, hay que tener en cuenta que la inserción laboral de personas en situación de pobreza conlleva distintos desafíos y la necesidad de trabajo conjunto de entidades gubernamentales y del sector privado. En base a lo anterior, la Comisión definió la creación de al menos 5 mil puestos de trabajos anuales, en hogares en situación de pobreza, durante los próximos 10 años. Sin embargo, existen hogares en situación de pobreza, en los cuales, todos los potenciales trabajadores ya se encuentran ocupados en el mercado laboral, es ahí donde se requieren con mayor énfasis los otros dos pilares de la estrategia.

El **aumento del Salario Mínimo**, el cual ha sido un elemento importante en los últimos 25 años en la política salarial del país, entre otras cosas porque al fijarlo se ha tomado en cuenta la situación del mercado laboral, especialmente el de los jóvenes, pero dado su actual nivel, por sí solo es insuficiente para lograr que todas las familias con, al menos, un asalariado, se encuentren fuera de la línea de la pobreza.

El incremento **de los subsidios monetarios**, junto a una mejor focalización de estos, es un complemento a los ingresos de los personas y sirve como tercer pilar para aquellos hogares en los cuales no se puede incrementar la tasa de empleo y donde los aumentos del Salario Mínimo no son suficientes para sacarlos de la pobreza, ya sea por la tasa de dependencia en el hogar u otra razón.

La implementación de esta estrategia con tres componentes tiene varios desafíos, requiere de una coordinación más estrecha entre las distintas instituciones públicas encargadas de estos temas, en especial del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Desarrollo Social. En efecto, uno de los desafíos es focalizar los aumentos de la tasa de empleo en aquellas zonas donde se concentra la pobreza, esto implica tener una mirada regional y descentralizada en su implementación. Es por ello que la Comisión además, sugiere que se nombre un Panel de expertos que acompañe a estos Ministerios en la implementación de las medidas, y monitoree la evolución de esta promesa.

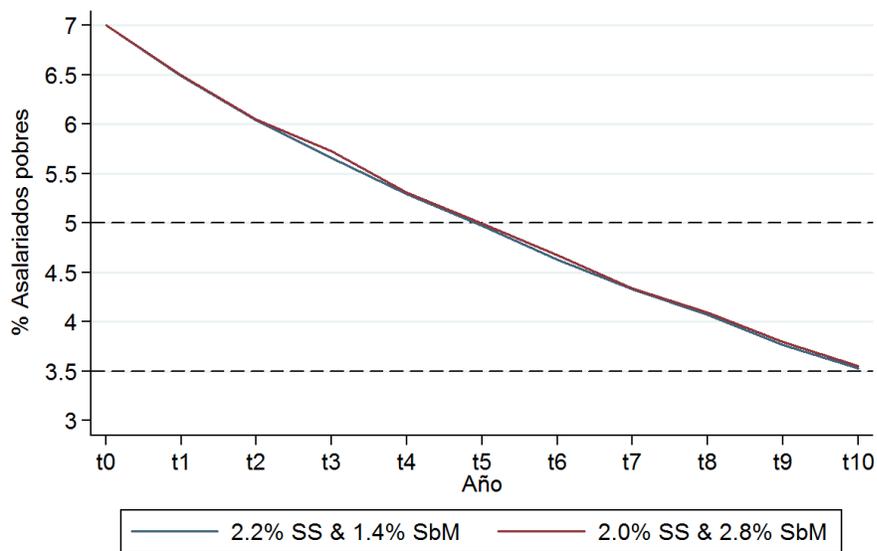


1.1. Simulación de la propuesta Principal⁸⁰

En esta sección, utilizando la encuesta CASEN 2013, se simulan aumentos en el Salario Mínimo⁸¹, subsidios monetarios y tasa de empleo en los próximos 10 años⁸²; y su efecto en la tasa de asalariados en situación de pobreza. Estas simulaciones no corresponden a un modelo de equilibrio general, pero buscan de manera simple estudiar de qué forma incrementos de esas variables pueden ayudar a que un menor número de asalariados viva en hogares en situación de pobreza.

El Gráfico 1.1.1. muestra el efecto de incrementos de la tasa de empleo; aumento en los sueldos y salarios (SS); y subsidios monetarios (SbM). Se asume que aquellos que se incorporan al mercado laboral lo hacen como asalariados en jornada completa, recibiendo el Salario Mínimo⁸³.

Gráfico 1.1.1. Efecto del aumento de sueldos y salarios (SS), subsidios monetarios (SbM); y creación de 5 mil puestos de trabajo anual, en la tasa de asalariados en situación de pobreza



⁸⁰ Ver Anexo E para más detalle.

⁸¹ Al asumir un aumento del Salario Mínimo se está usando el supuesto que todos los salarios de la ocupación principal de los asalariados de 18 a 65 años, crecen a la misma tasa.

⁸² Ver en Anexo F otras simulaciones.

⁸³ Se simuló utilizando el Salario Mínimo vigente en el mes de la encuesta de \$210.000, es decir, un sueldo líquido de \$168.000 relativo a la jornada. Respecto a los subsidios monetarios, se incrementó el total por hogar, el cual corresponde al total de los subsidios del hogar mensualizados.

Si en los próximos 10 años, se crean 5 mil puestos de trabajos al año, los sueldos y salarios, aumentan en un 2,2% y los subsidios monetarios en un 1,4%, se observaría una disminución de la tasa de asalariados en situación de pobreza, llegando al 5% y 3,5% al quinto y décimo año, respectivamente. El mismo resultado se obtendría si a igual número de empleos creados, los subsidios monetarios aumentan en un 2,8% y los sueldos y salarios en un 2% al año.

Un hecho interesante es que un aumento marginales en los sueldos y salarios tiene un mayor impacto que el de los subsidios monetarios, esto se debe a que en un hogar en situación de pobreza, en promedio, recibe \$88.873 por concepto de sueldos y salarios, mientras que por subsidios monetarios \$31.730, es decir, los aumentos marginales tienen mayor relevancia en el primer caso.

Tabla 1.1.1. Tasa de asalariados en situación de pobreza

Año	SS 2,2% + SbM 1,4%+ 5.000 empleos	SS 2,0% + SbM 2,8%+ 5.000 empleos
5 años	5,0%	5,0%
10 años	3,5%	3,6%

Según cifras de la encuesta CASEN 2013, actualmente, el costo fiscal de los subsidios monetarios de todos los hogares que viven en situación de pobreza alcanza la cifra de US\$30 millones mensuales, es decir, cerca de US\$364 millones al año. Al considerar un incremento del 1,4% anual en un plazo de 10 años, el costo adicional, todo lo demás constante, sería en promedio US\$29,3 millones al año, si el aumento fuera a una tasa del 2,8%, el costo promedio adicional sería de US\$61 millones al año.

Este escenario de menor reajuste de Salario Mínimo es consistente en el corto plazo con el escenario económico. En el período 2005-2015, el Salario Mínimo mensual creció en términos reales, en promedio, un 2,8% al año y a pesar que, en los últimos 10 años, el crecimiento del Salario Mínimo real ha sido superior al de las remuneraciones reales, la cual creció en torno al 2,5% anual, es complejo esperar que esta tendencia se mantenga en los próximos diez años, considerando que el crecimiento económico del país ha mostrado una disminución y, el Banco Central en su Informe de Política Monetaria de Septiembre del 2015, sitúa el crecimiento promedio para el periodo 2016-2020 en 3,6%.

Respecto a los subsidios monetarios, la Comisión cree pertinente fortalecer los subsidios que buscan incentivar la demanda y oferta de trabajo de personas vulnerables. En efecto, 156 mil y 211 mil mujeres accedieron al Subsidio al Empleo de la Mujer, durante 2013 y 2014,

respectivamente. Mientras que respecto al Subsidio al Empleo Joven, el número de beneficiarios alcanzó los 228 mil y 258 mil jóvenes⁸⁴.

Estos subsidios tienen la posibilidad de ser cobrados de manera mensual o anual, concentrándose los beneficiarios en la primera modalidad. Durante el año 2014, aquellas beneficiarias del Subsidio al Empleo de la Mujer, que lo cobraron mensualmente, promediaron 6,6 meses de cobro, con un promedio de pago de \$19.325. Mientras que en el caso del Subsidio al Empleo Joven, se cobraron 5,4 meses en promedio, con un monto de \$15.824.

Una de las características que tienen estos bonos, es que también buscan incentivar la demanda de trabajadores vulnerables, al entregar un subsidio a los empleadores. Sin embargo, los datos indican que el uso por parte de ellos es bajo. En efecto, el año 2014, solo 1.075 empleadores hizo uso del Subsidio al Empleo Joven, cifra que disminuyó de los 1.930 que se registraron el año 2012. En el caso del Subsidio al Empleo de la Mujer, el número de empleadores que lo recibe se ha incrementado, alcanzando 1.493 para el año 2014. Cifras que aún son muy bajas, teniendo en mente que en Chile, según datos de la Base del Seguro de Cesantía, hay aproximadamente 320 mil empresas. Una de las razones, podría ser el bajo monto que reciben las empresas por trabajador beneficiario, el cual promedia, para el año calendario 2014, un total de \$9.820 en el caso del Subsidio al Empleo Joven, y de \$11.901 en el caso del Subsidio al Empleo Joven.

En base a lo anterior, la Comisión cree relevante, el indagar por qué la tasa uso de estos subsidios no es mayor, analizar los incentivos, montos de los subsidios, tramos de renta para recibirlo y proyectar la tasa de uso en nuevas generaciones de potenciales beneficiarios, de manera de poder potenciar su uso, no solo por los trabajadores, sino también por los empleadores, siendo una herramienta importante a la hora de fomentar un incremento en la tasa de empleo.

2. Propuestas Complementarias

En el trabajo de la Comisión surgieron un conjunto de otras propuestas que son complementarias y fortalecen en varias dimensiones a la propuesta principal y además constituyen políticas de mediano y largo plazo para el sector de trabajo. Éstas se detallan a continuación:

⁸⁴Estas cifras corresponden a los beneficiarios que recibieron al menos un pago, ya sea mensual o anual o reliquidación en el año calendario, independiente al período que generó el beneficio.
Por otra parte, según información del Ministerio de Desarrollo Social, el 35% de los jóvenes que cumplen con los requisitos del subsidio al empleo joven, efectivamente, lo cobran.

- Un **nuevo sistema de monitoreo para el pago de las gratificaciones**, que signifique que las empresas tenga que declarar una vez al año bajo cuál de las dos modalidades, que permite la Ley, pagarán las gratificaciones, es decir, si se hará de manera mensual o anual.
- Fortalecimiento de **las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)**, entregándole más autonomía, recursos y poniendo metas claras de gestión e intermediación de los grupos vulnerables. Estas oficinas jugarán un rol clave para lograr aumentar la tasa de empleo de los hogares más pobres, juntando la oferta y demanda local de trabajo.
- **Modernizar la Franquicia Tributaria de Capacitación**, para mejorar la permanencia de los grupos vulnerables en el mercado del trabajo. Siguiendo las recomendaciones anteriores los recursos que se destinan a los trabajadores deberían lograr aumentar sus niveles de productividad y permanencia en el mercado del trabajo. El Salario Mínimo para algunos es la puerta de entrada al mercado del trabajo, pero esto debe ser una situación transitoria y no puede ser la puerta de salida.
- Finalmente, es necesario **conocer más sobre la demanda de trabajadores vulnerables**, especialmente, saber por qué una serie de subsidios como el Subsidio al Empleo Joven y el Subsidio al Empleo de la Mujer, que tienen un componente para el empleador, tienen bajo nivel de uso por parte de ellos.

2.1 Análisis Propuestas Complementarias

2.1.1 Gratificación

El objetivo de esta sección es tener una aproximación del cumplimiento del pago de las gratificaciones. El Código del Trabajo define en su Artículo 47 que los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros⁸⁵, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella, será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

⁸⁵ El Artículo 48 define utilidad como aquella que resulta de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin descontar pérdidas de ejercicios anteriores. Mientras que utilidad líquida es dicha liquidación sin el 10% del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.



El Código del Trabajo establece que si el empleador abona o paga a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el año comercial por remuneraciones mensuales, no tendrá la obligación del gratificar anualmente a sus trabajadores, independiente de la utilidad líquida. En el caso del pago mensual, este no podrá superar los 4,75 ingresos mínimos mensuales⁸⁶.

El análisis que sigue se basa en 241.912 empresas⁸⁷, lo que equivale al 76,8% de las empresas que cotizaron por concepto de seguro de cesantía en diciembre de 2013. Por otro lado, según datos de la Encuesta Laboral (ENCLA 2011) el 87,5% de las empresas optan por el pago mensual de gratificaciones, es por ello que se analiza la renta imponible de los trabajadores en el mes de diciembre de 2013⁸⁸ según si la empresa tiene o no utilidad ese año tributario.

Se identifican cuatro categorías de empresas según el pago del Salario Mínimo⁸⁹: (1) SM, son aquellas empresas que pagan al menos a un trabajador el Salario Mínimo (SM), y a ninguno el Salario Mínimo más gratificación (SMG); (2) SMG, son aquellas empresas que pagan al menos a un trabajador el SMG, y a ninguno el SM; (3) SM-SMG, son aquellas empresas que pagan al menos a un trabajador el SM, y al menos a un trabajador el SMG; (4) Ninguno, son empresas que a ninguno de sus trabajadores les paga el Salario Mínimo con o sin gratificación.

A partir de la Tabla 2.1.1.1, se observa que el 18,9% de las empresas que tuvieron utilidades el año 2013, tenían en diciembre contratado al menos a un trabajador con el Salario Mínimo. En total, esas empresas tenían en total contratadas a 280 mil personas, Tabla 2.1.1.2.

⁸⁶ Fuente http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf

⁸⁷ Se consideran las empresas sobre las cuales se tiene información en la base del seguro de cesantía y que tienen una declaración de renta válida en el Servicio de Impuestos Internos sobre el año calendario 2013.

⁸⁸ Este documento presenta estadísticas, para el año 2013, a nivel de empresa complementando información de la base del seguro de cesantía y el Servicio de Impuestos Internos. La información aquí contenida proviene de antecedentes obtenidos de los contribuyentes por parte del Servicio de Impuestos Internos, razón por la cual, su naturaleza es tributaria y no económica. Se deja constancia expresa que el Servicio de Impuestos Internos no asume responsabilidad alguna por la veracidad de los datos con que se ha elaborado el estudio o estadística, por lo que no otorga respecto de aquéllos garantía alguna en lo que se refiere a la exactitud, vigencia o integridad, ni asume responsabilidad de ninguna especie por el uso o aplicación que se haga de la referida información.

⁸⁹ La clasificación de empresas se realiza en base a la renta imponible de los trabajadores informados en la base del seguro de cesantía en diciembre de 2013.



Tabla 2.1.1.1. Distribución de empresas con una declaración válida del Formulario declaración de renta (F22), según situación tributaria y tipo de empresa

	SM	SMG	SM y SMG	Ninguno	Total
Pérdida	16,8%	17,9%	2,0%	63,3%	47.609
0	46,0%	9,8%	1,2%	43,1%	37.892
Utilidades	18,9%	26,7%	3,3%	51,2%	156.411
Total	22,7%	22,3%	2,7%	52,3%	241.912

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales Ministerio del Trabajo

Tabla 2.1.1.2. Distribución de trabajadores según tipo de empresa y situación tributaria

	SM	SMG	SM y SMG	Ninguno	Total
Pérdida	127.870	183.254	204.320	626.290	1.141.734
0	73.826	21.339	5.007	74-985	175.157
Utilidades	279.651	601.128	285.711	1.584.272	2.750.762
Total	481.347	805.721	495.038	2.285.547	4.067.653

Una de las preocupaciones de la Comisión, es que empresas con utilidades paguen a sus trabajadores una renta igual al Salario Mínimo debido a que no se está cumpliendo con la normativa referente a la gratificación, bajo la lógica que la gran mayoría paga de acuerdo al pago mensual de las gratificaciones. Para simplificar el análisis, miramos las empresas que tienen a todos sus trabajadores ganando el Salario Mínimo con y sin gratificaciones, que corresponden a 54 mil empresas, las cuales emplean a un total de 98 mil trabajadores. De estas empresas, un poco más de la mitad presentan utilidades de \$579 mil por trabajador/mes. Sin embargo, el posible incumplimiento del pago de las gratificaciones es respecto a las empresas que pagan a sus trabajadores el Salario Mínimo, es decir, 16.950 empresas. Estas empresas tuvieron el año 2013 en promedio una utilidad de \$513 mil trabajador/mes, siendo esta utilidad mayor en las microempresas que en las pequeñas, ver tabla 2.1.1.4.

Tabla 2.1.1.3. Distribución de empresas con todos los trabajadores recibiendo el Salario Mínimo con o sin gratificación, según situación tributaria y tipo de empresa⁹⁰

	Empresas con uno o más trabajadores				Empresas con un trabajador		
	SM	SMG	SM y SMG	N° Emp	SM	SMG	N° Emp
Pérdida	57,4	40,1	2,5	7.489	62,2	37,8	4.889
0	85,0	13,8	1,2	13.594	86,7	13,3	8.710
Utilidades	51,7	44,8	3,5	32.815	58,4	41,6	19.891
Total	60,9	36,4	2,8	53.898	66,3	33,7	33.490

⁹⁰ El 99% de estas empresas corresponden a microempresas.

Fuente: Elaboración Unidad de Estudios Laborales Ministerio del Trabajo

Tabla 2.1.1.4. Indicadores de las empresas con utilidad que remuneran a todos los trabajadores con el Salario Mínimo con o sin gratificación, según tipo de empresa y tamaño

	SM			SMG		
	N° Emp	Prom trab anual	Prom. Ut	N° Emp	Prom trab anual	Prom. Ut
Micro	16.868	2,5	\$ 533,0	14.600	3,1	\$ 688,5
Pequeña	81	21,4	\$ 131,7	114	19,1	\$ 267,0
Total	16.950	2,6	\$ 513,5	14.714	3,2	\$ 669,0

	SM y SMG			Total		
	N° Emp	Prom trab anual	Prom. Ut	N° Emp	Prom trab anual	Prom. Ut
Micro	1.108	5,0	\$ 397,5	32.576	2,8	\$ 601,0
Pequeña	43	21,5	\$ 155,1	238	20,3	\$ 197,2
Total	1.151	5,6	\$ 362,9	32.815	3,0	\$ 579,1

Una posible explicación de lo anterior es el tipo de jornada pactada, o que estas empresas, efectivamente, pagan las gratificaciones de forma anual. Si lo anterior es cierto, la alta rotación del mercado del trabajo, implicaría que muchos trabajadores se quedan sin el pago de las gratificaciones. En total, estamos hablando de alrededor de 30 mil trabajadores que no reciben la gratificación, que representa más del 10% de los trabajadores que reciben el Salario Mínimo al mes.

Lo anterior, da luces de la importancia que tiene que la Dirección del Trabajo pueda tener una fiscalización activa y moderna al respecto, para lo cual debe contar con la información necesaria.

Es por ello que la Comisión propone que se indique en el Artículo 50 del Código del Trabajo que sea obligación por parte de la empresa, declarar una vez al año la modalidad bajo la cual pagara las gratificaciones. Esto permitirá que junto a la información de otras fuentes, tales como el Seguro de Cesantía y la declaración de impuestos, se realice una fiscalización electrónica al cumplimiento de esta norma y aquellas empresas que presenten datos inconsistentes sean fiscalizadas en terreno. Esta fiscalización podría ser en conjunto con el Servicio de Impuestos Internos. Además, al poder acceder a información de todas las empresas, la Dirección del Trabajo podrá fortalecer su sistema de fiscalización.

2.1.2 Otras propuestas complementarias

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral juegan un rol fundamental para los objetivos fijados por esta Comisión. Son usadas en mayor proporción por la población más

vulnerable y son quienes deben jugar un rol más activo en la entrega de información relacionada al mercado laboral, coordinándose de manera permanente con el Servicio Nacional de Capacitación. La OMIL con las herramientas adecuadas, dentro de las cuales se encuentra la nueva licitación de la Bolsa Nacional de Empleo, puede llegar a ser clave en la unión de oferta y demanda por trabajo, ya que conoce cuáles son las necesidades de las ofertas de trabajo de las empresas y el perfil de las personas que están buscando empleo. Actualmente, es necesaria una reestructuración gradual de las Oficinas de Intermediación Laboral, estableciendo metas claras, un estándar de calidad, eficacia y eficiencia que no dependa de la comuna en la cual se encuentra y de los recursos con la que cuente. Esto significa por una parte asignarles mayores recursos para que cuenten con el personal suficiente e idóneo, y por otra parte más independencia con un sistema de evaluación del funcionamiento de la OMIL de manera de estudiar su eficacia e ir incorporando los cambios y ajustes necesarios para mejorar su gestión y resultados.

Uno de los mecanismos para la superación de la pobreza de los asalariados es la **capacitación** de las personas más vulnerables. El informe final de la *Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral* dio cuenta que la política de capacitación es deficiente en la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados. En esa línea, el Gobierno diseñó y está implementando el programa **+Capaz**, el cual, a través de la capacitación e intermediación laboral, busca incentivar la inserción y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes; y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social. El siguiente paso es continuar con los programas focalizados en no solo la capacitación, sino también en la intermediación laboral. Además, es fundamental modernizar la Franquicia Tributaria con el objetivo que los recursos tengan el impacto para lo cual se crearon.

A su vez, es necesario preocuparse de la **demanda de trabajadores más vulnerables**, sobre todo en zonas donde vive una mayor proporción de trabajadores asalariados pobres, es decir, en la Región Metropolitana (24%), Región del Biobío (19,3%), Valparaíso (11,7%) y Región del Maule (11,3%). Esto significa combinar las realidades locales con los incentivos hacia las empresas para su contratación y permanente capacitación, para lo cual es fundamental una política de Estado que vaya en esta dirección. Actualmente, existen dos programas con subsidio a la contratación: Subsidio al Empleo Joven (SEJ) y el Subsidio al Empleo de la Mujer (SEM). Es necesario que se analice con más precisión cuáles son las razones que las empresas dan para no usar estos subsidios, y también el bajo uso que tienen entre los trabajadores, y a partir de ese diagnóstico proponer nuevas formas de aumentar el uso de estos subsidios.



La efectividad y focalización de la política nacional de **capacitación** ha sido cuestionada en los últimos años, sobre todo después de conocerse los resultados del informe final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.⁹¹ Dicha Comisión fue convocada por el Ministerio del Trabajo y Previsión social en para que revisara las políticas de capacitación e intermediación vigentes en Chile, así como otras relacionadas con la formación de competencias en el trabajo, con miras a realizar recomendaciones sobre su desarrollo futuro. Después de un poco más de 5 meses de trabajo la Comisión evacuó un informe sobre el estado de la política de capacitación e intermediación laboral en Chile y un conjunto de propuestas para incrementar su efectividad como también para focalizar el gasto público.

En su informe, la Comisión Larrañaga llegó a la conclusión que la política de capacitación en el país es deficitaria en tres aspectos centrales: la equidad en la asignación de los recursos, la eficiencia para lograr sus objetivos y la efectividad en sus resultados. En particular, dicha Comisión estableció, sobre la base de datos administrativos, que los programas de capacitación (financiados en gran proporción por la franquicia tributaria) no llegan a los trabajadores más vulnerables, en cambio llegan a trabajadores que se ocupan en las empresas más grandes, cuyos niveles de escolaridad son relativamente altos, y que obtienen remuneraciones que en promedio superan en un 50% las de quienes no acceden a este tipo de capacitación (controlando por el nivel educacional).⁹² De este modo, la política de capacitación, financiada en gran proporción por la franquicia tributaria, tiene un marcado patrón regresivo.

Adicionalmente, la Comisión Larrañaga agrega que "los programas de capacitación dirigidos a los grupos vulnerables han tenido un lugar secundario en la agenda de la política pública, aun cuando debieran ser prioritarios si se consideran los positivos efectos que una inserción laboral de calidad de estos grupos tendría para el desarrollo económico y social del país."

Por último, la Comisión concluye que los programas de capacitación financiados por la Franquicia Tributaria no contribuyen a mejorar los ingresos laborales ni la empleabilidad de los trabajadores que asistieron a cursos financiados por este instrumento.

Es por este, y otros antecedentes que avalan las conclusiones de la Comisión Larrañaga, que una propuesta de mediano y largo plazo orientada a disminuir el número de trabajadores en

⁹¹ Conocida también como "Comisión Larrañaga".

⁹² La cobertura no superaría el 3% de los trabajadores vulnerables.



situación de pobreza consiste en focalizar los recursos públicos orientados a capacitación a los trabajadores vulnerables y en programas que tengan efectos sobre la productividad.⁹³

⁹³ Como se pudo ver en el Capítulo 1, el crecimiento de la productividad media en los últimos años ha estado muy rezagada respecto del de las remuneraciones y del Salario Mínimo.



- • *Comisionados:*
- •
- • Cristóbal Huneeus
- • Leandro Cortés
- • Pedro Muñoz
- • Juan Moreno
- • Fernando Carmona
- • Fernando Alvear
- • Alfonso Swett
- • Javier Hurtado
- • Roberto González
- • Jaime Ruiz-Tagle
- • Tomás Rau
- • Iván Vuskovic
- •
- • *Secretaría Técnica:*
- • Stephanie González