

# DESIGUALES

ORÍGENES, CAMBIOS Y  
DESAFÍOS DE LA BRECHA  
SOCIAL EN CHILE



*Al servicio  
de las personas  
y las naciones*

## **DESIGUALES**

### **Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile**

[www.desiguales.org](http://www.desiguales.org)

© Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD), junio 2017

[www.cl.undp.org](http://www.cl.undp.org)

© Uqbar Editores

[www.uqbareditores.cl](http://www.uqbareditores.cl)

ISBN: 978-956-7469-86-4

**Edición de textos:** Andrea Palet, Pilar de Aguirre

**Diseño y Diagramación:** TILT Diseño

**Difusión:** Acento en la Ce

**Primera edición junio 2017**

**Primera reimpresión julio 2017**

Impreso en Santiago de Chile en los talleres de Ograma Impresores

En la impresión de este libro se utilizó papel bond ahuesado de 80 gramos para el interior y papel cuché de 250 gramos polilaminado para la portada

Los contenidos de este libro pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente

Cita recomendada:

PNUD (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En el presente libro, siempre que es posible, se intenta usar un lenguaje no discriminador ni sexista. Conscientes de que existe debate al respecto, consideramos sin embargo que las soluciones que hasta ahora se han intentado en nuestro idioma no son sistemáticas y obstaculizan la lectura. Por lo tanto, en los casos en que sea pertinente, se usará el masculino genérico, que la gramática española entiende que representa a hombres y mujeres en igual medida.

# DESIGUALDAD EN EL TRABAJO

La división del trabajo en una multiplicidad de funciones es una característica de las sociedades modernas, pero hay diferencias importantes en la distribución de los salarios y del prestigio social asociado a cada ocupación. Así, mientras en Chile hay una brecha de 7 a 8 veces entre la remuneración de la persona situada en el percentil 90 del ranking salarial respecto de aquella en el percentil 10, en los países escandinavos esa brecha es de solo 2,5 veces.

Los salarios no son la única variable que marca distinciones entre los trabajadores, hay también diferencias en la duración de los empleos, en el tipo de contrato laboral, en el trato que se recibe al interior de las empresas, en la productividad de las empresas donde se emplean y en el reconocimiento o falta de él que tienen los trabajadores de parte de sus empleadores. En síntesis, la desigualdad laboral se expresa en diferenciales de salarios, prestigio, calidad y otras características de los empleos.

La relación entre la desigualdad social y la laboral opera en ambas direcciones. La división de la sociedad chilena en clases sociales es muy marcada, y una de las consecuencias más importantes de ello son las diferentes oportunidades que tienen sus miembros de adquirir las competencias y credenciales que determinan su acceso a determinadas ocupaciones. A su vez, las diferencias salariales y de prestigio asociadas a las ocupaciones contribuyen a estratificar la sociedad.

Algo semejante ocurre entre la desigualdad de género y la desigualdad laboral. Si bien hombres y mujeres en el país tienen un acceso igualitario a la educación, hay diferencias importantes en los oficios y profesiones que los convocan, en las oportunidades de acceso a ellos y en las remuneraciones que reciben por igual ocupación. Estas diferencias de remuneración y

prestigio en el mercado laboral refuerzan la desigualdad de género. La desigualdad étnica también tiene una relación de causa y efecto con la desigualdad laboral.

El objetivo de este capítulo es dar cuenta de la desigualdad laboral, de sus causas y sus canales de reproducción en el tiempo. Se organiza en cuatro secciones. En la primera se presentan las estadísticas de la desigualdad salarial y se analiza su tendencia en las últimas décadas. En la segunda sección se examinan las trayectorias de más de 60.000 trabajadores chilenos durante once años de su ciclo laboral, usando datos de empleo y salarios informados por los empleadores a la seguridad social. La tercera sección habla del rol de la heterogeneidad del sector productivo en la desigualdad laboral, un tema importante y que no ha sido parte de las investigaciones realizadas en décadas recientes en el país. La cuarta sección trata sobre las instituciones del mercado laboral, es decir, las que pueden moderar la desigualdad que se origina en la acción de los mercados.

El capítulo se centra en los salarios de los trabajadores dependientes y no en el trabajo independiente, por tres razones: i) el trabajo asalariado representa el grueso de los empleos: dio cuenta en 2015 del 85% de los trabajos de treinta y más horas semanales; ii) los trabajadores de bajos ingresos alternan empleos formales e informales, de modo que parte de quienes ejercen trabajos independientes aparecen en períodos como asalariados en el análisis de trayectorias, y iii) la remuneración del trabajo independiente es difícil de medir y está afecta a un mayor grado de subreporte,<sup>1</sup> sin que existan microdatos de registros administrativos que permitan conocer su verdadera distribución, como en el caso de los asalariados.

## La desigualdad salarial

La expresión más visible de la desigualdad en el trabajo son las brechas salariales que existen entre ocupaciones. Una de las profesiones mejor pagadas en Chile es la medicina; de acuerdo con la encuesta Casen 2015, la remuneración líquida de estos profesionales ascendía a un promedio de \$ 2,2 millones mensuales ese año. Probablemente es una cifra muy subestimada, porque los encuestados de altos ingresos tienden a declarar menos de lo que ganan en las encuestas. El salario promedio líquido de un médico es de \$ 2,15 millones a los cinco años de titularse, de acuerdo con la información de registros tributarios reportada en el portal Mifuturo.cl, del Ministerio de Educación, pero entre los 40 y 50 años los médicos ganarían en promedio el doble de esa cifra.<sup>2</sup>

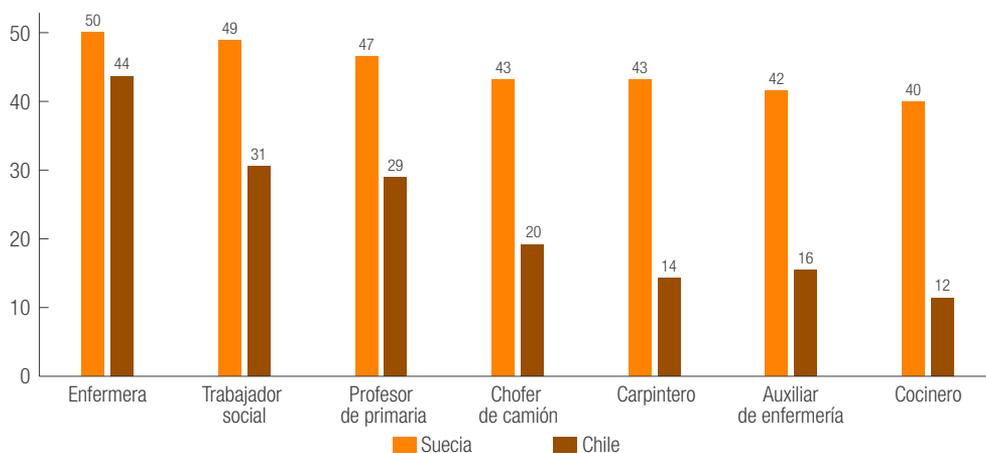
No obstante, ya con las cifras de la encuesta Casen se constatan fuertes diferencias salariales entre los médicos y otras ocupaciones. Así, el salario de un profesor de enseñanza básica o de un trabajador social es la tercera parte de la remuneración de un médico, mientras que

personas en oficios de menor calificación, como auxiliares de enfermería, carpinteros y cocineros, obtienen entre un 10% y un 15% del sueldo de un médico (todas cifras promedio).

Estas brechas salariales son relativamente conocidas en Chile, y para muchos representan las diferencias que debiera haber entre ocupaciones de mayor y menor calificación o prestigio. A este respecto, la encuesta PNUD 2016 sobre desigualdades preguntó a los encuestados sobre el ingreso mensual líquido que a su juicio deberían ganar las personas en un conjunto de ocupaciones. La respuesta promedio fue que los obreros no calificados deberían ganar un ingreso equivalente al 15% de la remuneración que deberían ganar los médicos, los cajeros el 16% y las secretarías el 18%.

Un examen a los salarios que se pagan en países más igualitarios muestra otra realidad. En Suecia los médicos también son una de las profesiones mejor pagadas, pero los profesores primarios y los trabajadores sociales ganan alrededor de la mitad del sueldo de un médico (Oficina de Estadísticas de Suecia, 2017). La diferencia con Chile es aun más marcada en el caso de los oficios de menor calificación. En promedio, carpinteros, auxiliares de enfermería y cocineros ganan en Suecia alrededor del 40% de la remuneración promedio de los médicos (Gráfico 1). Ciertamente hay grandes diferencias en el nivel y la estructura de la economía de ambos países, pero el ejemplo muestra que es posible aspirar a tener un país de alto desarrollo económico y baja desigualdad social.

**GRÁFICO 1** Brecha salarial de distintas ocupaciones respecto de un médico: Suecia vs. Chile (%)



**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta Casen 2015 y Oficina Nacional de Estadísticas de Suecia.

Usando como fuente de datos la encuesta Casen 2015 y los registros de la Superintendencia de Pensiones, en el Cuadro 1 se presenta información general sobre la distribución de los salarios en el país. Son los que informan las empresas cuando pagan las cotizaciones previsionales de cada trabajador (en adelante, registros previsionales).<sup>3</sup> Estos registros no están afectos

al problema del subreporte en los tramos altos de la distribución y son considerablemente más altos que los informados en la Casen. Así, por ejemplo, el salario mensual líquido del percentil 90 en los registros previsionales es casi 50% más alto que el correspondiente percentil en la encuesta Casen.<sup>4</sup>

Un indicador ampliamente usado para medir la desigualdad salarial es el ratio o cociente entre el percentil 90 y el percentil 10 (p90/p10). De acuerdo con la Casen, en 2015 este cociente ascendía a 4,3, mientras que según los registros previsionales era de 7,7. Según esta última medida, el trabajador que está en el percentil 90 en el ranking de salarios obtiene una remuneración 7,7 veces más alta que quien está en el percentil 10.

Por otra parte, los datos de la encuesta Casen 2015 entregan un valor del coeficiente de Gini de los salarios en jornadas de trabajo de treinta o más horas semanales de 39,5% (no es posible calcular este indicador con los datos que se publican de los registros previsionales). Es un valor inferior al coeficiente de Gini del ingreso per cápita del hogar (48%), que es la estadística más conocida en materia de desigualdad de ingresos en el país. Hay mayor desigualdad entre los hogares porque en ellos se potencian los diferenciales de atributos que dan lugar a diferencias en las remuneraciones; por ejemplo, en el 70% de los hogares con jefes hombres, casados y con estudios superiores, la esposa también tiene estudios superiores.

**CUADRO 1** Distribución de salarios en Chile en 2015 (\$ 2015)

Percentil	Encuesta Casen	Registros administrativos de los pagos de cotizaciones
P10	210.000	172.500
P50	330.000	400.000
P90	900.000	1.326.000
Promedio	492.000	762.000
<b>Ratios</b>		
P90/P10	4,28	7,68
P90/P50	2,72	3,32
P50/P10	1,57	2,32

Fuente: Elaboración a partir de Casen 2015 y Centro de Estadísticas de la Superintendencia de Pensiones.

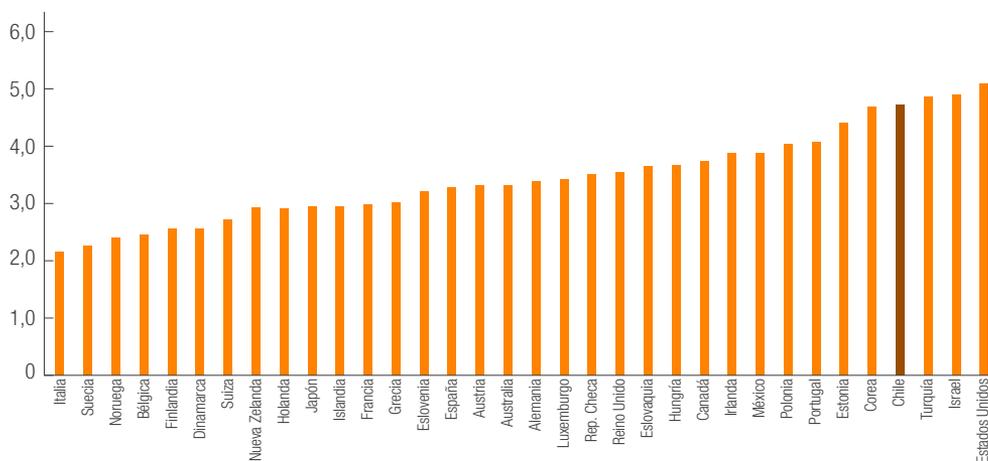
Dos características de los salarios en Chile contribuyen a que su distribución sea muy desigual. En primer lugar, los elevados salarios en la parte alta de la distribución. El salario del percentil 90 citado en el Cuadro 1 es la puerta de entrada a una zona de altas remuneraciones, que se analizan con detalle en el capítulo sobre concentración del ingreso. Al interior del decil 10 los salarios se elevan a tasas crecientes. La segunda característica es la gran cantidad de empleos que paga salarios bajos, como se detalla más adelante.

## Comparación internacional

Hay dos referentes importantes cuando se compara la desigualdad en Chile con otros países. El primero es la OCDE, un grupo de 34 naciones del cual Chile forma parte desde 2010; uno de sus requisitos es que sus miembros entreguen estadísticas basadas en una metodología común de medición, lo que asegura su comparabilidad, y que se ponen a disposición del público en el sitio [stats.oecd.org](http://stats.oecd.org). El segundo referente son los países de América Latina, para los cuales hay estadísticas comparables en el sitio de la Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean, una iniciativa conjunta de la Universidad de La Plata y el Banco Mundial ([sedlac.econo.unlp.edu.ar](http://sedlac.econo.unlp.edu.ar)).

El ranking de desigualdad salarial de la OCDE para el año 2014 (o fecha próxima) muestra que hay un grupo de países con baja desigualdad salarial, esto es con una brecha de solo 2 a 3 veces entre el salario del percentil 90 y el percentil 10: Suecia y los demás países nórdicos, Italia, Bélgica, Suiza, Nueva Zelanda, Holanda, Islandia y Japón. En un rango intermedio se encuentra la mayor parte de los países miembros, que tienen una brecha de 3 a 4 veces (Gráfico 2).

**GRÁFICO 2** Brecha salarial p90/p10 de los países OCDE, alrededor de 2014



Fuente: Estadísticas OCDE.

Luego hay un último grupo, el de mayor desigualdad, donde Chile se encuentra junto a Estados Unidos, Corea del Sur, Turquía y Estonia. Todos estos países exhibían hacia el 2014 (o año adjunto) un valor de entre 4 y 5 de la razón p90/p10. Para Chile el dato proviene de la encuesta Casen y tiene por lo tanto el problema referido de subestimación. El subreporte de los ingresos altos en las encuestas se observa también en los países desarrollados de la OCDE, pero hay antecedentes que señalan que es de menor magnitud que en Chile.<sup>5</sup>

La posición que ocupan los países desarrollados en el ranking de desigualdad salarial de la OCDE es el resultado de procesos históricos. Durante la mayor parte del siglo XX estas naciones vieron decrecer la desigualdad de ingresos por efecto del aumento de la productividad en los sectores rezagados de sus economías, la mayor calificación de la fuerza laboral y los avances en la sindicalización y en legislaciones, que otorgaron beneficios y poder de negociación a los trabajadores. Sin embargo hubo diferencias importantes, que se relacionan con el peso relativo que tuvieron los mecanismos de mercado versus las instituciones laborales en la determinación de los salarios. Los primeros tuvieron mayor peso en países anglosajones como Estados Unidos, Irlanda y el Reino Unido, y resultaron en mayor desigualdad salarial, mientras que los regímenes socialdemócratas de los países nórdicos instalaron mecanismos de coordinación entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores, en presencia de sindicatos fuertes y de una extensa cobertura de los acuerdos de negociación colectiva, todo lo cual se tradujo en menor desigualdad salarial. En una posición intermedia se encuentra la mayoría de los países de Europa continental, en los que se observan arreglos intermedios entre el mercado y las instituciones laborales. Esto no quiere decir necesariamente que un modelo de desarrollo sea superior a otro, puesto que sus resultados no pueden juzgarse solo por la dimensión distributiva.

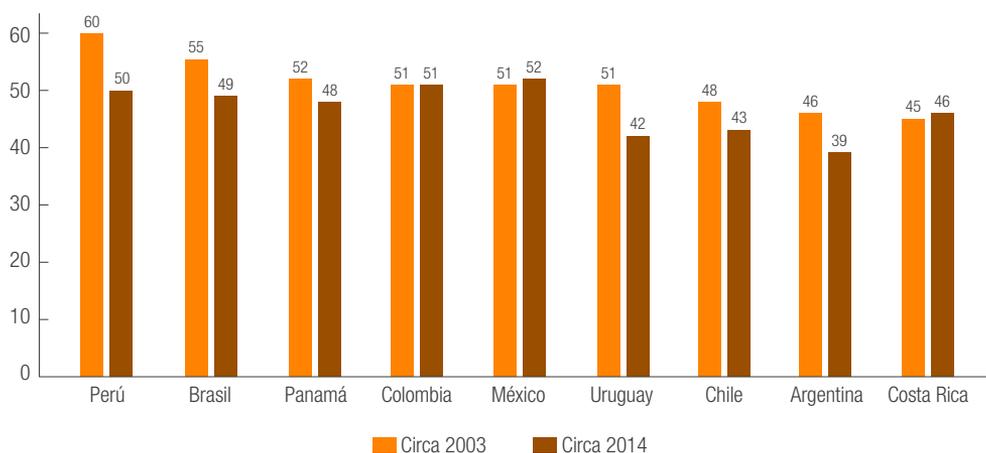
En la década de 1980 en los países desarrollados comienza un período de aumento de la desigualdad salarial, o en el mejor de los casos de estabilización de los niveles alcanzados. Este giro se explica por la globalización, ya que las importaciones desde países con mano de obra barata desplazaron la producción de industrias completas en los países desarrollados; también tuvo que ver el desarrollo de tecnologías que sustituyen el trabajo en tareas rutinarias y la flexibilización de los mercados laborales, que fue la respuesta de política pública de algunos países para hacer a sus economías más competitivas en los mercados internacionales (OCDE, 2014). Los mayores incrementos de desigualdad afectaron a Estados Unidos, donde la brecha de salarios entre el percentil 90 y el percentil 10 ha crecido desde 3,8 a 5,0; a Irlanda, de 3,5 a 4,2, y al Reino Unido, de 3,0 a 3,5.

La segunda comparación internacional es con los países de ingreso medio y medio alto de América Latina. En este caso los datos corresponden al coeficiente de Gini del ingreso por hora trabajada del conjunto de los ocupados (asalariados, no asalariados e independientes y empleadores), por lo que es una estadística distinta de las previas.<sup>6</sup> En la medición más reciente (2014), Chile presenta niveles de desigualdad similares a los de Brasil, México, Panamá, Colombia y Perú, en el entorno del 50%; mientras que un segundo conjunto de países exhibía niveles algo más bajos, de entre el 40% y el 45% (Argentina, Uruguay y Costa Rica). En cualquier caso todos estos países presentan una elevada desigualdad si se les compara con los países desarrollados, que exhiben coeficientes de Gini en torno del 25% para la distribución del ingreso de los hogares.

En el Gráfico 3 se muestra que la desigualdad salarial se redujo en la mayoría de los países de la región desde los primeros años de la década del 2000. Las caídas más pronunciadas

ocurren, en orden decreciente, en Perú, Uruguay, Argentina, Brasil y Chile. Las investigaciones académicas han concluido que esta disminución se debió, por una parte, a un menor crecimiento de los ingresos en la mitad superior de la distribución por efecto de la mayor oferta de trabajadores calificados, y por otra parte a las transferencias condicionales de ingresos a los más pobres en programas masivos como Bolsa Familia en Brasil y otros (Lustig y López-Calva, 2010). Sin embargo, en Brasil y Argentina la caída en la desigualdad se detuvo a inicios de la década de 2010 y no es posible predecir cómo evolucionará.

**GRÁFICO 3** Coeficiente de Gini para salarios de países de ingreso medio-alto de América Latina



Fuente: Elaboración propia a partir de Sedlac y encuesta Casen 2015.

## Los bajos salarios

Un salario bajo se define aquí como aquel que es insuficiente para cubrir las necesidades básicas en un hogar de tamaño promedio, en ausencia de otras fuentes de ingresos. Es una definición de uso común en los estudios internacionales sobre salarios bajos (Grimshaw, 2011).

En 2015, la línea de pobreza para un hogar de tamaño promedio correspondía a \$ 343.000, de manera que definimos aquí un salario bajo como aquel inferior a esa cifra. El resultado es que la *mitad de los asalariados* con jornada de treinta y más horas semanales obtenía un salario bajo en 2015.<sup>7</sup> Este porcentaje es obviamente muy elevado y es una muestra de que en el país hay un problema importante en materia de remuneraciones. Si estos trabajadores vivieran en hogares de tamaño promedio y fueran los únicos perceptores de ingresos, la tasa de pobreza sería mucho más alta que el 11,7% registrado en 2015. La razón de que ello no ocurra es que en la mayoría de los hogares hay más personas que trabajan y perciben ingresos, y que se incluye como ingreso para medir la pobreza la renta imputada por la vivienda propia, que es un componente relevante de los ingresos en los hogares de menos recursos.

La incidencia de los salarios bajos es más alta entre los trabajadores jóvenes de 18 a 25 años (78%), en las trabajadoras mujeres (55%) y en los ocupados con educación media incompleta (68%) o básica (78%). Incluso entre aquellos trabajadores que tienen educación media completa, el 59% gana un salario bajo. Esta última cifra impacta porque indica que en Chile los trabajadores que completaron el nivel obligatorio de escolaridad tienen una mayor probabilidad de tener un salario bajo que de no tenerlo. Este resultado se mantiene si se excluye del cómputo a los trabajadores jóvenes, cuyos bajos salarios pueden explicarse por la falta de experiencia laboral. El porcentaje de trabajadores con salarios bajos sigue siendo elevado en los grupos de mayor edad: 44% entre los 25 y 39 años; 48% entre 40 y 54 años y 52% en el tramo de 55 a 65 años.

Los salarios bajos tienen una clara expresión de género. Las mujeres trabajadoras tienen una probabilidad 10 puntos superior que los hombres de recibir una paga baja, que aumenta a 20 puntos en el segmento de trabajadores con estudios secundarios. Otro dato impactante es que el 71% de las mujeres con enseñanza media completa recibe un salario bajo por su trabajo, así como el 83% de aquellas con estudios medios incompletos (Cuadro 2). Incluso aquellas con estudios superiores del área técnico-profesional, o universitarios incompletos, enfrentan una probabilidad de 44% de obtener un bajo salario.

Las mujeres reciben una menor paga por su trabajo por una diversidad de razones: porque hay una desvalorización del trabajo femenino que se refleja en bajos salarios en las ocupaciones con elevada representatividad de mujeres, porque tienen *trayectorias* laborales más interrumpidas en razón de la maternidad, porque asumen la mayor parte del trabajo en el hogar y por prácticas discriminatorias de los empleadores (PNUD, 2010).

**CUADRO 2** Porcentaje de trabajadores con salario bajo

	Nivel de escolaridad					Total
	Básica/ ninguna	Media incompleta	Media completa	Superior no universitaria	Universitaria completa	
Hombre	73,7	60,5	49,5	27,4	7,3	46,1
Mujer	87,8	82,6	71,4	41,2	7,9	55,5
Total	78,2	67,8	58,5	34,2	7,6	50,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 2015.

Nota: Considera asalariados entre 18 y 65 años que trabajan 30 o más horas semanales.

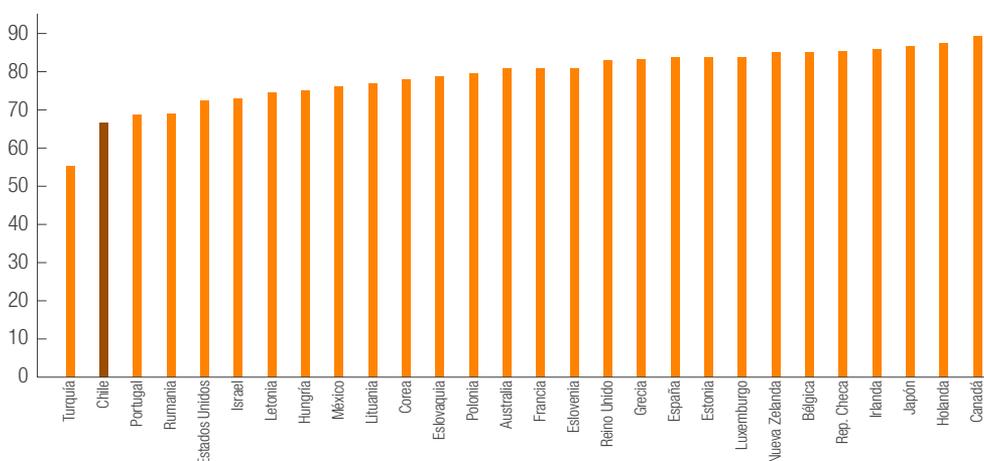
Hay un conjunto de ocupaciones con una muy alta incidencia de bajas remuneraciones. En el caso de las mujeres, reciben un salario bajo el 82% de aquellas que trabajan en servicios, tales como auxiliares de enfermería, cuidadoras de niños, camareras, cocineras y peluqueras.<sup>8</sup> Es también la situación del 85% de aquellas que se desempeñan como empleadas domésticas, del 86% de las trabajadoras agrícolas y del 76% de las vendedoras de tiendas y almacenes. Casi un millón de mujeres trabaja en los oficios citados.

Entre los hombres, hay una elevada incidencia de bajas remuneraciones entre quienes se ocupan como guardias y porteros (72% con salarios bajos), recolectores de basura y barrenderos (86%), trabajadores agrícolas y forestales de baja calificación (85%), trabajadores no calificados en obras públicas (73%), peones de carga (77%), agricultores y trabajadores agrícolas calificados (82%) y trabajadores en panaderías, carnicerías y pescaderías (72%). El número de trabajadores varones en este tipo de ocupaciones es de alrededor de 800.000.

Es claro que las variables asociadas a las bajas remuneraciones se interrelacionan. La mayoría de los trabajadores en ocupaciones mal pagadas tiene poca escolaridad y muchas veces se trata de jóvenes con escasa experiencia laboral. Sin embargo, los resultados de regresiones multivariadas establecen que la probabilidad de obtener un salario bajo en esas ocupaciones sigue siendo elevada después de controlar por escolaridad, sexo, edad, región y etnia, de modo que hay ocupaciones y oficios que en sí mismos están asociados a una alta probabilidad de obtener un salario bajo.

Chile destaca entre los países miembros de la OCDE por su elevada incidencia de salarios bajos. La comparación se realiza usando un criterio relativo, para evitar que los resultados sean un simple reflejo de las diferencias en el nivel de ingreso per cápita entre los países. El indicador es el porcentaje del salario mediano respecto del salario promedio, que señala cuánto más bajas son las remuneraciones que reciben los asalariados en la mitad de la distribución respecto del promedio<sup>9</sup> Se puede calcular para 27 países de la OCDE, entre los cuales hay 16 donde el salario mediano es 80% o más del salario promedio en el país (Gráfico 4). Chile se ubica penúltimo en este ranking, con una ratio de 67%, superando solo a Turquía. No se cuenta con información que permita realizar la comparación con países de América Latina.

**GRÁFICO 4** Mediana (p50) del salario como porcentaje del salario promedio, países OCDE 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE

El bajo salario que obtiene la mitad de los trabajadores apunta a una de las consecuencias más complejas de la desigualdad en Chile: el sentimiento de exclusión de parte de la población respecto del desarrollo del país. Un aspecto transversalmente presente en grupos focales que se realizaron para el PNUD con trabajadores de clases bajas y medias bajas, de hombres y mujeres (Zilveti, 2014; Almagrande, 2014) fue la insuficiencia del salario y las consiguientes dificultades para satisfacer las necesidades básicas. Los bajos salarios tienen un carácter inmutable, puesto no se visualizan expectativas de mejora salarial en el futuro y, por ende, tampoco de movilidad social. La crítica al salario se da en conjunto con el análisis del incremento del costo de la vida (transporte, alimentación, educación, salud), las dificultades para el establecimiento de metas a largo plazo basadas en el ahorro e incluso la imposibilidad de financiar actividades de ocio.

Hoy día los sueldos no alcanzan para la vida que se quiere llevar (...). El tema de la salud ¿cuánto te cuesta? Si te enfermaste, la familia se quedó en quiebra, si tú te enfermas se enferma la familia, queda en quiebra la familia. Inmediatamente quedan unas deudas monstruosas, y si quieres tener una buena salud tienes que tener una opción particular, Isapre, y la Isapre te sale cara, comparando tu 7%. Entonces ahí es donde viene el estrés del trabajador (grupo de discusión, mixto, clases medias bajas, Santiago).

El balance cuestiona la inserción laboral como mecanismo de integración social e impide sentirse reconocido por la sociedad por el trabajo que uno hace. Por ello, el término empleado a la hora de criticar el salario es “dignidad”. La alusión a un “sueldo digno”, en el contexto de las conversaciones sobre el incremento del costo de la vida, establece una relación entre la capacidad para solventar necesidades y proyectos (casa propia, educación de los hijos) y la dignidad. Un ingreso que impide financiar tales aspectos impide vivir dignamente.

Supongamos que el sueldo mínimo acá en Chile son 200 mil pesos. Yo creo que no sería tan terrible si ya, efectivamente el sueldo mínimo fuera de 200 mil pesos pero todos nosotros tuviéramos acceso a un nivel de educación, o nuestros hijos más bien dicho, a un nivel de educación que les permita salir del círculo en que estamos nosotros, así como un sistema de salud decente, digno (...), pero no, resulta que una persona que se enferma tiene que ir a un hospital público, tiene que esperar ahí en los pasillos, o sea ni siquiera se tiene salud, ni educación ni nada (grupo de discusión, mixto, clases bajas, Santiago).

Si el trabajo no aporta reconocimiento, resulta inefectivo como mecanismo de movilidad social, no constituye un espacio de aprendizaje y perfeccionamiento, no permite solventar las necesidades básicas y menos construir proyectos a largo plazo, como el financiamiento de la vivienda propia o la educación de los hijos, la inserción laboral pierde sentido. Se aprecia la idea de la futilidad del trabajo, del sacrificio sin retorno, del trabajo únicamente como medio para sortear las dificultades cotidianas, de la alteración de la relación costo-beneficio implícita en el desempeño de una actividad remunerada.

¿Cómo es trabajar en Chile?

H: Agotador.

M: Sacrificado.

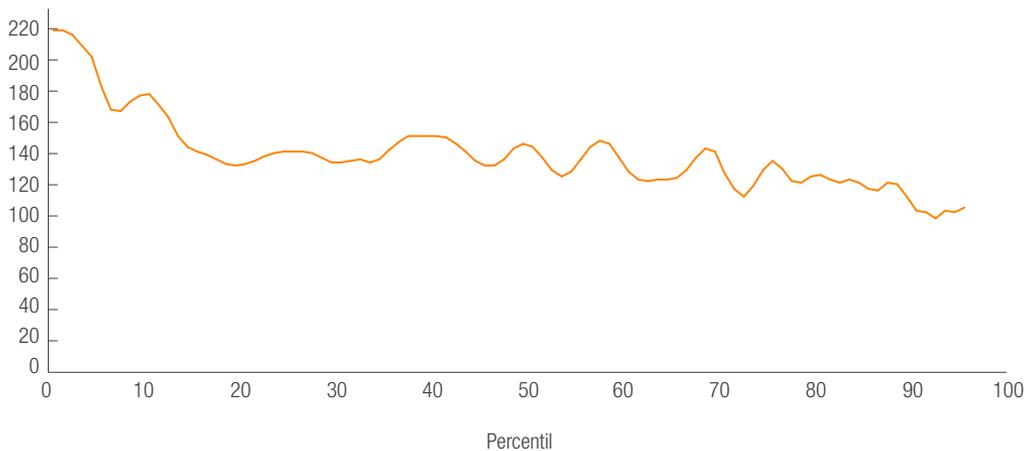
H: Sacrificado por nada, primeramente los sueldos son malos, son malísimos en este país (...), la clase pobre, nosotros, no tenemos acceso a llegar más arriba (...), uno se saca la mugre trabajando por un sueldo que debería ser un sueldo digno, por último, sobre unos 500 mil pesos, un sueldo de uno, digno, pero ¿qué?, a usted le pagan ¿cuánto acá, 300, 400 mil pesos?

(Grupo de discusión, mixto, clases bajas, Santiago).

## Las tendencias de la desigualdad salarial, 1990-2015

Como se observa en el Gráfico 5, los salarios reales crecieron en promedio 120% entre 1990 y 2015. El incremento mayor se observa en los percentiles bajos (entre 150% y 200%), y el menor en los percentiles altos, en torno al 100%. No obstante, el nivel de salarios sigue siendo muy insuficiente para muchos trabajadores. A este respecto es importante hacer notar que los indicadores habituales de desigualdad miden diferencias relativas y no absolutas de ingresos.

**GRÁFICO 5** Crecimiento del salario real por percentil de la distribución, 1990 a 2015 (%)



**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuestas Casen de los años 1990 y 2015.

**Nota:** Se considera asalariados con jornada de treinta o más horas semanales y se calcula a partir del promedio móvil de tres percentiles contiguos; se excluyen los percentiles 1 y 100.

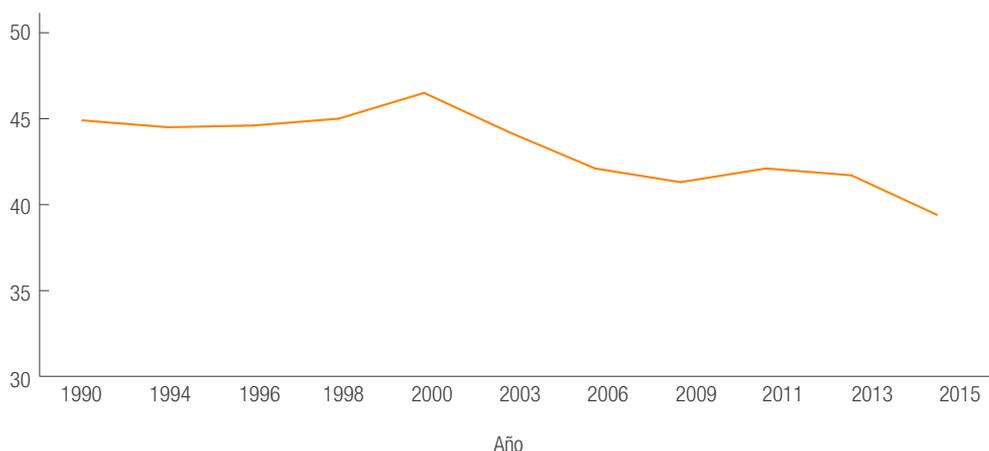
Se debe tener presente también que en 1990 el 78% de los asalariados obtenía una remuneración insuficiente para solventar el gasto en necesidades básicas del hogar promedio (usando la línea de pobreza de aquel año), de modo que el elevado porcentaje de trabajadores con salarios bajos en la actualidad es bastante menor (50%) que en 1990. Por otra parte, la línea

de pobreza es ahora 35% más alta en términos reales para un hogar de similar tamaño, por lo que el umbral de cobertura de las necesidades básicas se ha hecho más exigente en el tiempo.

En lo que respecta a la tendencia de la desigualdad, se distinguen dos fases en el período. La primera cubre los años 1990 a 2003 y se caracteriza por un nivel alto y estable de desigualdad salarial, en el rango de 44% a 45% en el coeficiente de Gini (Gráfico 6). No se considera el dato del año 2000 en esta tendencia porque los niveles de salario reportados por la Casen para ese año fueron muy elevados e inconsistentes con un conjunto de indicadores económicos.<sup>10</sup>

La segunda fase cubre los años 2003 a 2015, en que la desigualdad de salarios decrece, con caídas pronunciadas en 2006 y 2015. En esta fase el coeficiente de Gini cayó cinco puntos, desde 44,3% a 39,5%, mientras que el cociente p90/p10 descendió desde 5,30 a 4,29.

**GRÁFICO 6** Tendencia de la desigualdad salarial. Coeficiente de Gini, 1990 a 2015



**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuestas Casen, años respectivos.

**Nota:** Se considera asalariados con jornada de treinta o más horas semanales.

Antes de analizar las causas de la reducción de la desigualdad es necesario despejar el tema del subreporte de los ingresos altos. Este problema afecta el nivel de desigualdad pero no la tendencia, a menos que el subreporte haya aumentado en el tiempo, en cuyo caso lo que creemos que es reducción de la desigualdad podría simplemente ser ocultamiento de ingresos altos. Es una posibilidad que no se puede descartar, habida cuenta de que ha aumentado la desconfianza hacia las instituciones y la sensación de inseguridad ciudadana, y eso podría tener efectos en la fidelidad del reporte del ingreso a los encuestadores. Sin embargo, no hay evidencia de que haya aumentado el subreporte de los ingresos altos en los factores de ajuste que ha calculado la Cepal para ajustar el salario declarado en la encuesta Casen con el reportado en Cuentas Nacionales, ni en la consistencia entre el crecimiento de la masa salarial en la Casen y el crecimiento del PIB.

Aclarado este aspecto, cabe recalcar que diversos factores influyen sobre la desigualdad de salarios: la demanda y oferta de empleo calificado y no calificado; la composición de género del empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres; la fijación del salario mínimo; la fuerza de los sindicatos y los términos de la negociación colectiva; las normas de justicia presentes en la sociedad; las características de las empresas, que son las principales contratantes de trabajo; los desarrollos tecnológicos, la competencia con los productos importados, etc. Por limitaciones metodológicas y de datos no es posible conocer el aporte relativo de cada cual, pero una tarea que sí es abordable es identificar factores asociados al cambio en la desigualdad. En este caso, los dos primeros factores –efecto de la oferta de trabajadores calificados y participación laboral de la mujer– experimentaron cambios efectivos en el período,<sup>11</sup> por lo que el análisis siguiente alude a ellos. Más adelante en el capítulo se hace referencia a determinantes del nivel de la desigualdad salarial.

Como se señaló, los estudios para América Latina han identificado como principal causa de reducción de la desigualdad en la década de 2000 el aumento de la oferta de trabajadores calificados. Desde esta perspectiva, Claudio Sapelli (2016) postula para Chile que la caída en la desigualdad de ingresos se debe principalmente a la fuerte expansión de la cobertura educacional, que reduce las diferencias en años de escolaridad y, por tanto, de ingresos laborales en las cohortes más jóvenes.

Una primera constatación a este respecto es que a lo largo del período la matrícula de la educación superior efectivamente experimentó un enorme aumento. El número de estudiantes de pregrado prácticamente se quintuplicó entre 1990 y 2015, hasta alcanzar 1.150.000 estudiantes en ese último año. A partir de 2003 el mayor acceso a la educación superior se focalizó en los estratos medios y bajos, como se detalla en el capítulo sobre educación de este libro.

La composición educacional de la fuerza de trabajo cambia a medida que los nuevos estudiantes egresan y se incorporan al mercado laboral. En 2015, de los asalariados entre 40 y 60 años, el 31% tenía estudios de nivel superior y el 36% no había completado la enseñanza media. Para ese mismo año, en la cohorte entre 25 y 39 años casi la mitad de sus miembros (48%) había cursado estudios superiores y solo el 15% no había completado la enseñanza media.

Tal magnitud de cambios en la composición de la fuerza laboral debiese impactar en la distribución de los salarios. A continuación, el análisis estadístico prueba que efectivamente fue así y que la mitad de la reducción de la desigualdad salarial se explica por el aumento de la dotación de trabajadores con mayor escolaridad.

## Análisis estadístico de la caída de la desigualdad salarial

Este acápite es algo más técnico que el resto del capítulo y los lectores no interesados pueden omitirlo.

Una manera relativamente simple, pero efectiva, de examinar la caída de la desigualdad es analizar el cambio en función de dos efectos: el cambio en los salarios relativos entre los grupos educacionales y el cambio en la distribución de salarios al interior de estos grupos. El primer efecto se ilustra a través del crecimiento de los salarios promedio por segmento educacional entre 2003 y 2015; el segundo, a través de variaciones en el coeficiente de Gini de los salarios de cada grupo educacional.

Los resultados del Cuadro 3 muestran que ambos efectos contribuyeron a reducir la desigualdad salarial entre 2003 y 2015. En este período, los salarios de los trabajadores de menor escolaridad crecieron más que los de los trabajadores con educación superior, por lo que disminuyeron las diferencias salariales promedio entre grupos educativos. Que tal desarrollo esté asociado a los cambios en la oferta (proporción de trabajadores calificados) lo informa el patrón de tasas de crecimiento del empleo en el lado derecho del cuadro. La clara relación inversa que se observa entre el crecimiento del salario y el crecimiento del empleo es consistente con el predominio de los efectos de oferta sobre el cambio en los salarios.<sup>12</sup>

**CUADRO 3** Crecimiento de salarios y empleo entre 2003 y 2015, por educación y edad (%)

Nivel de escolaridad	Salario promedio			Número de asalariados		
	25-39	40-60	Total (25-60)	25-39	40-60	Total (25-60)
Básica/ninguna	43	38	40	-51	12	-13
Media incompleta	40	23	32	-38	25	-7
Media completa	26	13	22	32	112	64
Superior no universitaria	17	-3	11	49	125	73
Universitaria completa	8	16	9	89	32	61

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas Casen 2003 y 2015.

Por otra parte, la desigualdad es mayor al interior de los grupos en el segmento de trabajadores con estudios superiores, y aumenta con la edad solo para esos grupos (Cuadro 4). Ello refleja la notoria diversidad de remuneraciones entre las distintas profesiones de nivel universitario y técnico superior, así como el efecto diferenciador que tiene la experiencia laboral sobre la estructura de remuneraciones de estos grupos. Pero el resultado más interesante es la reducción generalizada de la desigualdad al interior de los segmentos de igual educación entre 2003 y 2015 (sin considerar la edad). Este resultado no parece estar relacionado con el aumento de la cobertura de la educación superior u otro desarrollo educacional, porque afecta de igual manera a la cohorte más antigua que ya estaba en el mercado laboral.

Un análisis de descomposición estadística muestra que la caída de la desigualdad salarial en estos años se debe en partes iguales a los referidos efectos entre grupos y al interior de grupos.<sup>13</sup> Se sigue, por tanto, que los cambios en la oferta de trabajadores más calificados explica la mitad de la reducción de la desigualdad salarial que tuvo lugar en el período.

**CUADRO 4** Desigualdad salarial al interior de los grupos educacionales, según edades (%)

Nivel de escolaridad	Coeficiente de Gini 2015			Cambio en coeficiente de Gini entre 2003 y 2015		
	25-39	40-60	25-60	25-39	40-60	25-60
Básica/ninguna	20	21	20	-5	-3	-4
Media incompleta	21	22	22	-2	-7	-5
Media completa	24	27	26	-5	-6	-5
Superior no universitaria	31	34	33	-1	-7	-4
Universitaria completa	35	41	38	-3	-3	-3

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas Casen 2003 y 2015.

Entre 2003 y 2015 tuvo lugar un fuerte incremento en la tasa de participación laboral de la mujer, que aumentó en 14 puntos porcentuales. En particular, creció sostenidamente el número de mujeres asalariadas con estudios medios completos y estudios superiores (Cuadro 5). El efecto de este desarrollo sobre la desigualdad salarial es ambiguo. El salario promedio de la mujer es un 66% del salario promedio de los hombres en el segmento de profesionales universitarios, y un 75% en el segmento de estudios medios completos y superiores no universitarios. Por ello, decrece la desigualdad al interior de los segmentos de similar escolaridad, pero es posible que aumente la desigualdad entre hombres y mujeres.

**CUADRO 5** Incorporación laboral de la mujer y reducción de desigualdad

Nivel de escolaridad	Crecimiento del empleo %		Brecha salarial 2015 <sup>(1)</sup>	P90/P10 en 2015	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Básica/ninguna	-20	3	79	2,3	2,4
Media incompleta	-13	7	74	2,3	2,3
Media completa	55	79	76	2,5	2,3
Superior no universitaria	55	97	75	4,1	3,4
Universitaria completa	47	76	66	7,0	4,0
Total	22	57	81	4,3	4,0

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas Casen 2003 y 2015.

Nota: Considera asalariados con jornada de treinta y más horas semanales, entre 25 y 60 años.

(1) La brecha salarial es el salario promedio de las mujeres como porcentaje del salario promedio de los hombres.

## Trayectorias

El análisis de la sección previa se basó en información de encuestas que entregan “fotografías” de la realidad laboral en distintos períodos. Así, cuando se examina en el tiempo la evolución del percentil 90 del salario se está comparando niveles de remuneraciones asociados a una determinada posición del ranking laboral, pero no necesariamente a una misma persona, la que pudo haber subido o bajado en el ranking de salarios. Ambas dimensiones de la desigualdad son relevantes, pero la mayor parte de la información disponible se refiere a la dimensión transversal (similar a tener fotografías de distintos años). El análisis de trayectorias requiere de datos longitudinales más difíciles de obtener. En los países desarrollados hay encuestas que han seguido a muestras de una misma población en el tiempo y que ya tienen una antigüedad de veinte o más años. Chile no dispone de tales encuestas, pero sí de registros administrativos con datos individuales que pueden ser seguidos en el tiempo a través del identificador nacional, el número de rol único tributario o RUT.

El objetivo de esta sección es estudiar las trayectorias de trabajo de una extensa muestra de trabajadores durante once años (132 meses) de su ciclo laboral, usando información longitudinal proveniente de registros administrativos del Seguro de Cesantía. El análisis indaga en aspectos centrales del empleo, como la duración de los trabajos, el número de empleadores y la frecuencia de ocupaciones cubiertas por la seguridad social. Estas variables informan sobre aristas de la desigualdad en el trabajo que van más allá de lo salarial, que son importantes en sí mismas, y que también contribuyen a explicar la desigualdad en los salarios.

La base de datos del Seguro de Cesantía tiene un carácter censal y registra mes a mes el tipo de empleo y la remuneración del trabajo para cada uno de los trabajadores que se emplea en ocupaciones formales, con la excepción de los empleados públicos y los del servicio doméstico, porque este seguro no los cubre.<sup>14</sup> Se usó una muestra innominada de acceso público que es representativa de la base de datos, y se analizaron las trayectorias de trabajadores que en 2005 tenían entre 30 y 40 años y cuyos empleadores reportaron a las instituciones previsionales al menos un mes de salario ese año. El rango de edad corresponde a trabajadores con una participación ya estable en el mercado laboral.

El número de personas con esas características en la muestra es de 62.126, de las cuales el 62% es hombre y el 38% mujer. En promedio, este grupo de trabajadores estuvo ocupado en empleos formales el 61% de los meses comprendidos entre 2005 y 2015, y tuvo en promedio 6,7 empleadores en el período. En el 58% de los meses trabajados en empleos formales la modalidad de contrato fue indefinida.

En los estudios sobre la desigualdad interesa conocer las trayectorias laborales de los trabajadores de salarios bajos, medios y altos. Para efectos de este análisis, se considera salario bajo aquel cuyo monto a inicios del período está por debajo del percentil 50 de la respectiva distribución, salario medio entre el percentil 50 y el percentil 90, y salario alto si pertenece

al decil superior. Esta clasificación se basa en la definición ya discutida para salarios bajos, que da por resultado que la mitad inferior de la distribución tiene un salario bajo. En el caso de los salarios altos, el criterio del decil superior es el habitual en Chile para definir los ingresos altos. El nivel medio de salarios se define por complemento de los anteriores.

Los resultados del Cuadro 6 señalan que las diferencias salariales se acompañan de trayectorias laborales marcadamente distintas según estrato socioeconómico y género. Así, los trabajadores hombres de bajo salario tuvieron en promedio 10 empleos formales y trabajaron en ellos 82 de los 132 meses del período, por lo que su duración promedio en cada uno fue de solo 8,2 meses. En contraste, los hombres con salario alto tuvieron en promedio 4,7 empleadores en empleos formales, trabajaron en este tipo de empleo 115 de los meses en el período y la duración promedio de sus empleos fue cercana a los 25 meses.

**CUADRO 6** Características de las trayectorias laborales según nivel del salario inicial (en un período de 11 años)

	Meses en empleos formales (sobre un total de 132)	Número de empleadores	Duración media en el empleo (meses)	% de meses en empleo formal y contrato indefinido
<b>Salario bajo</b>				
Hombres	82	10,0	8,2	28,7
Mujeres	73	6,3	11,5	30,7
<b>Salario medio</b>				
Hombres	105	7,5	13,9	51,2
Mujeres	99	5,3	18,9	58,9
<b>Salario alto</b>				
Hombres	115	4,7	24,7	72,7
Mujeres	109	4,4	25,0	72,3
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>7,5</b>	<b>12,2</b>	<b>42,2</b>

Fuente: Elaboración propia a partir del Seguro de Cesantía.

Alrededor de un tercio de los hombres con salario inicial bajo presenta una trayectoria salarial ascendente en el período; entre las mujeres el porcentaje es más bajo, del orden del 23%. Tanto para hombres como para mujeres del estrato bajo la trayectoria salarial ascendente se diferencia de la trayectoria estable por presentar un significativo mayor porcentaje del tiempo trabajando en empleos formales, y una vez en ellos, por tener trabajos de duración promedio entre 40% y 50% más larga (Cuadro 7).

**CUADRO 7** Trayectorias para trabajadores con un bajo salario inicial

	Meses como asalariado formal	Número de empleadores	Duración media en empleos	% de meses en empleo formal y contrato indefinido	% en cada trayectoria
<b>Hombres</b>					
Trayectoria estable	77	10,7	7,2	40,9	68
Trayectoria ascendente	93	8,6	10,8	57,3	32
<b>Mujeres</b>					
Trayectoria estable	68	6,4	10,6	51,5	77
Trayectoria ascendente	86	5,8	14,9	70,0	23

Fuente: Elaboración propia a partir de muestra del Seguro de Cesantía.

Las numerosas transiciones entre empleos que caracterizan a los trabajadores hombres y mujeres de bajos salarios (que, recordemos, son el 50% de los asalariados) pueden incluir períodos de desempleo, inactividad y/o trabajo informal. Por ello es muy probable que su ingreso monetario promedio mensual sea aun más bajo que los informados por la estadística salarial, lo que agrega un elemento de inestabilidad y riesgo del ingreso laboral a sus vidas, porque es muy distinto vivir con un salario bajo, pero seguro y estable en el tiempo, que con salarios bajos en empleos de corta duración, períodos de inactividad o empleo informal, e incertidumbre sobre el futuro laboral. Parte de este riesgo de ingreso ha sido cubierto por el seguro de desempleo, pero no todos los trabajadores tienen acceso a este instrumento porque para ello se requiere tener un mínimo de cotizaciones continuas (ver capítulo 9).

Estos resultados son consistentes con los obtenidos en un reciente estudio del Banco Central que usó una base de microdatos de registros tributarios con información individual de empresas y trabajadores en el período que va de 2005 a 2014 (Albagli y otros, 2015). Ese estudio calculó una tasa de rotación laboral del 37% para el conjunto de los trabajadores, la que se mide como el promedio del porcentaje de trabajadores que entra y que sale de las empresas en un año. La comparación internacional citada en el mismo estudio muestra que Chile registra la tasa de rotación laboral más alta entre los países de la OCDE, la cual fluctúa entre el 10% y el 20% para la mayoría de los miembros. Es necesario señalar que la tasa de rotación laboral para Chile puede estar sobrestimada por la práctica de los multi-rut, que estuvo vigente hasta 2014 y que hacía posible que los trabajadores cambiaran nominalmente de empresas cuando en realidad seguían siendo contratados por una misma empresa que se dividía en varias personas jurídicas.

Los empleos de baja duración no proveen un ambiente propicio para el desarrollo de competencias laborales, puesto que dificultan el aprendizaje y desalientan la capacitación, ya que a las empresas no les interesa invertir en trabajadores que no permanecen en los empleos. Lo opuesto ocurre en los empleos de trabajadores con salarios altos, que en el caso de los hombres duran hasta tres veces más que los de trabajadores de bajos salarios. De esta manera, la rotación laboral se convierte en un factor que contribuye a la desigualdad laboral.

La alta rotación laboral está asociada a contratos fijos o trabajos “a contrata”, que por definición son de plazo acotado y responden al objetivo de contar con una fuerza laboral flexible que se pueda ajustar a la baja o al alza de acuerdo con las condiciones de los mercados. Chile presenta el porcentaje más alto de estos contratos entre los países de la OCDE (ver más adelante). A este tipo de flexibilidad contractual se agrega la “flexibilidad interna”, cuya expresión más notoria es la polivalencia y los ajustes de rotación orientados a diversificar el tipo de tareas que puede realizar una misma persona; los trabajadores polivalentes pueden absorber mejor las variaciones en demanda y otras circunstancias que afectan a las empresas (Cárdenas, Link y Stillerman, 2012).

Estudios cualitativos muestran que la flexibilidad contractual y la alta movilidad laboral crean sentimientos de inseguridad permanente en los trabajadores del país (Stecher y Godoy, 2014). En los jóvenes de sectores populares la movilidad es un hecho asumido como cotidiano y que no necesita de explicaciones; en cambio, en los entrevistados de generaciones mayores la inestabilidad se asocia a un efecto de la gestión empresarial, que busca “ahorrar en el factor trabajo”, y a una “ideología laboral de valorización de la juventud” que menosprecia sus aptitudes (Araujo, 2014).

En grupos focales con trabajadores realizados por el PNUD (Zilveti, 2014) se denuncia inestabilidad del empleo, desprotección y vulnerabilidad. En términos subjetivos, este aspecto se traduce en una sensación de soledad, en un autoconcepto disminuido y en la autopercepción como “trabajador desechable”.

H: A la jefa o al jefe le caíste mal, entonces te cambian. Tienes problemas con él, saliste de esa pega, dejaste un puesto libre al otro que viene. Entonces tú encuentras otra pega que le pasó lo mismo al anterior. Entonces hay como poca estabilidad, el mismo tema de los sueldos.

M: Y no les importa si llevas tiempo, si tienes más experiencia que el otro.

H: Es que es refácil cambiar a alguien, sobre todo en un puesto prescindible como, no sé, guardia de seguridad, aseo, cosas comunes que también te las dieron por tu nivel de educación, tu estatus social, todas esas cosas. Entonces sí te pueden cambiar así de fácil por otro que viene atrás tuyo.

(Grupo de discusión, mixto, clase baja, Santiago)

No obstante, en estos grupos de conversación emerge también otro tipo de razones que motiva el cambio en los empleos, esta vez por decisión de los propios trabajadores. Una de las principales razones para la movilidad laboral es la renuncia por maltrato.

H: Yo creo que es más trato personal que cualquier cosa, porque hay muchos jefes (...) no solo me ha pasado a mí, sino que a amigos también, y el abuso siempre pasa, siempre el jefe va a querer que por el mismo sueldo uno haga más cosas, y no es así, uno tiene que rebelarse contra ese tipo de jefes (...). El jefe era muy, no sé si decirlo, prepotente, o hablaba muy fuerte, decía “las cosas las haces como yo digo o no las haces”, y ese no es un buen trato para una persona, para un trabajador, y si uno le decía algo, “si no te gusta, chao nomás”; esa no es una respuesta.

H: Claro, todo el rato amenazando, como una opresión que a uno le tenían de “si no haces esa pega te vas cascando”; siempre la amenaza estaba ahí, ese es el trato que tenemos todos, lamentablemente.

H: Trabajabas con miedo.

H: Pero yo soy un poquito rebelde en ese sentido, porque no me gusta el abuso, me gustaría que a nadie le pasara lo que me pasó a mí. Así que dije “no, este abuso no lo acepto, yo me voy”, y me fui, me fui por mejores condiciones laborales en otro lugar, trabajar tranquilo.

(Grupo de discusión, mixto, clases medias bajas, Santiago)

También se mencionan como motivos de la renuncia a un empleo las dificultades para compatibilizar los tiempos de trabajo y los tiempos familiares, el agotamiento y el estrés, la búsqueda de empleos más cercanos al hogar—este grupo está sometido a tiempos de traslado muy prolongados, y debe además gastar una parte significativa de su salario en movilizarse, con el consecuente impacto en la calidad de vida y en el presupuesto mensual del hogar— y la búsqueda de mejores salarios y oportunidades laborales (ver Araujo y Martucelli, 2012b, y Araujo, 2016).

## Las diferencias de las empresas

Los estudios sobre la desigualdad laboral en el país se basan en datos provenientes de encuestas de personas u hogares, por lo cual abundan las referencias al efecto que tienen las variables que miden estas encuestas, como la escolaridad, la edad y el género. Está claro que estos son factores de primer orden para explicar diferenciales de salario y ocupación, pero no son los únicos. Hay también grandes diferencias de tamaño y productividad entre las empresas que dan lugar a diferenciales en los salarios y condiciones de empleo de los trabajadores. Las citadas encuestas reportan solo superficialmente estas características y por ello no son debidamente tomadas en cuenta, ni en las investigaciones ni en la política pública. Por ejemplo,

el debate sobre el impacto que puede tener el aumento de la matrícula de educación superior sobre la movilidad social rara vez hace referencia a cuánta demanda por trabajo calificado existe en las empresas, o a qué políticas públicas se necesitan para que las empresas tengan la capacidad de absorber los nuevos contingentes de técnicos y profesionales.

Al respecto, algunas preguntas importantes de responder en la relación entre el sector productivo y la desigualdad laboral son las siguientes: ¿cuánto de la desigualdad se debe a que los trabajadores se ocupan en empresas que tienen distinto nivel de productividad y por tanto distinta capacidad de pago de salarios?, ¿hay una correspondencia entre las calificaciones de la fuerza de trabajo y la productividad de las empresas, que crea circuitos positivos y negativos en las trayectorias de los trabajadores y de las propias empresas?, ¿hay, por otra parte, una asociación entre la duración de los empleos y la productividad de las empresas, con efectos sobre el aprendizaje laboral, que también incide sobre las trayectorias en el tiempo de empresas y trabajadores?

Idealmente, para responder estas y otras preguntas se requiere de una base de datos que vincule información individual de empresas y trabajadores. En Chile esta información está diseminada en registros administrativos que se podrían unificar a través de identificadores comunes (RUT de personas y de empresas), pero esta posibilidad no parece estar cerca de concretarse, principalmente por trabas administrativas y de otro orden en el aparato estatal.

El análisis de esta sección está basado en la Encuesta Longitudinal de Empresas del año 2013 (en adelante ELE), que contiene una muestra de 6.717 unidades representativas del universo de empresas formales que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio, con un nivel de venta superior a 800 UF.<sup>15</sup> La encuesta no contiene información individual de los trabajadores de cada empresa, sino que los agrupa en seis categorías según el tipo de ocupación, lo que permite responder solo de modo general a las preguntas referidas.

Una primera inspección a los datos de la ELE muestra que hay una gran dispersión de los salarios promedio pagados por las empresas. La primera columna del Cuadro 8 muestra la distribución de este salario considerando como unidad de análisis a las empresas, mientras que la segunda considera como unidad a las empresas ponderadas por el número de trabajadores.<sup>16</sup> Los salarios son más bajos en la columna 1 porque hay una gran cantidad de empresas pequeñas que pagan salarios por debajo del promedio; en la segunda columna las empresas pequeñas tienen menor peso porque tienen menos trabajadores.

El cociente p90/p10 del salario promedio pagado por las empresas es 3,97, un valor más bajo que el correspondiente en la distribución individual de salarios medida por la encuesta Casen (5,19 en 2013) y sustancialmente más bajo que el registrado por la información de salarios individuales que entregan las empresas a las instituciones previsionales (7,59 en 2013). Es natural que ello ocurra porque los datos promedio de los subgrupos casi siempre están sujetos a menos dispersión que los datos individuales. La pregunta interesante es

cuánto de la desigualdad de los salarios individuales se explica por las diferencias salariales que hay entre las empresas.

**CUADRO 8** Distribución del salario promedio pagado por las empresas (bruto mensual, miles de pesos de 2013)

	Salario por empresa	Salario por empresas ponderadas según número de trabajadores
p10	127	136
p25	210	254
p50	288	412
p75	469	671
P90	806	1009
Promedio	415	570

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Longitudinal de Empresas de 2013.

Para responder a esta pregunta se hace uso de una propiedad del coeficiente de Theil, una medida de la desigualdad semejante al Gini, pero que permite obtener una descomposición exacta de la desigualdad de los salarios individuales entre los componentes intra y entre empresas.<sup>17</sup> La desigualdad de los salarios individuales se mide en la encuesta Casen y la desigualdad entre empresas proviene de datos de la encuesta ELE. El componente intraempresa se calcula como la diferencia entre esos valores, por efecto de la propiedad citada.

Los resultados muestran que la desigualdad entre las empresas da cuenta del 76% de la desigualdad de los salarios. Esta cifra está sobrestimada debido a que el subreporte de los ingresos altos hace que la desigualdad de los salarios individuales, medida en la Casen, esté por debajo de su valor efectivo (haciendo crecer cualquier porcentaje que se calcule sobre esa cifra). Si se ajusta por este factor se tiene que el componente entre empresas representa el 54% de la desigualdad de los salarios individuales,<sup>18</sup> de lo que se sigue que las empresas dan cuenta de una parte sustancial de la desigualdad en la distribución de los salarios.<sup>19</sup>

Ahora bien, las diferencias entre los salarios promedio que pagan las empresas pueden deberse a una variedad de factores, incluyendo los atributos individuales de los trabajadores. Si todas las diferencias entre empresas se debieran a estos atributos, como la escolaridad, perdería relevancia la unidad “empresa” como factor de explicación de la desigualdad de salarios. Para aclarar este punto se relacionó mediante una regresión el salario promedio pagado por las empresas en función de un conjunto de variables contenidas en la encuesta ELE, como el sector económico (un total de 12), la localización geográfica (15 regiones), el porcentaje de trabajadores con educación superior, el porcentaje de trabajadoras mujeres y la productividad medida en quintiles de esa misma variable.

En conjunto estas variables explican el 44% de la varianza de la distribución de salarios entre las empresas. No obstante, la variable más relevante es la productividad medida en quintiles,

que por sí sola da cuenta del 36% de la varianza del salario promedio.<sup>20</sup> La productividad de la empresa es una variable que se puede asociar a atributos como gestión, tecnología, organización de la producción y posicionamiento de mercado, entre otros. Sin embargo, la productividad aquí se calcula como el valor agregado por trabajador, que es una medida ampliamente utilizada en estudios empíricos, pero no controla por la dotación de capital con que opera la empresa. Debe quedar claro, por tanto, que una mayor productividad puede reflejar tanto diferencias en la dotación de capital (maquinarias, equipos, instalaciones) como mejor gestión, organización de los insumos, posicionamiento de mercado, etc.

Entonces, una parte significativa de la desigualdad de los salarios individuales se explica por diferencias en los atributos de las empresas en que trabajan los asalariados. En el Cuadro 9 se aprecian importantes diferencias en la remuneración promedio que reciben trabajadores que realizan igual tipo de tarea pero que se ocupan en empresas de distinto nivel de productividad. Para los directivos y ejecutivos, la diferencia de salario promedio es cercana a 3 veces entre quienes trabajan en empresas del quintil superior e inferior de productividad; para los trabajadores calificados es de 3,15 veces, y para los trabajadores no calificados, de 2,25 veces. Estos datos ilustran con claridad la influencia de los diferenciales de productividad de las empresas sobre la desigualdad de salarios.

**CUADRO 9** Salario promedio según quintil de productividad de las empresas (salario bruto mensual, miles de pesos de 2013)

Quintil de productividad	Directivos y ejecutivos	Empleados administrativos	Trabajadores de comercio y ventas	Trabajadores en servicios	Trabajadores calificados	Trabajadores no calificados
1	1.478	412	243	201	288	219
2	1.617	504	317	328	494	290
3	1.687	504	384	347	649	347
4	2.401	648	636	420	747	376
5	4.242	856	913	543	907	493
q5/q1	2,87	2,08	3,75	2,70	3,15	2,25
Media	2.324	574	554	359	649	326

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Longitudinal de Empresas de 2013.

También se observan diferencias en la calidad de los empleos. El 35% de los trabajadores que se ocupa en empresas de baja productividad cambia de empleo antes de un año (Cuadro 10). En cambio, en las firmas del quintil superior de productividad la tasa de rotación es del 23%. Ello se debe en parte al tipo de contrato laboral que usan unas y otras firmas. En las empresas de baja productividad solo el 57% de los trabajadores tiene un contrato de duración indefinida, porcentaje que aumenta al 87% en las empresas de alta productividad. Como se señaló, los trabajadores también renuncian voluntariamente por maltrato, lejanía del empleo, malos salarios, necesidades de cuidado en el hogar (especialmente las mujeres) y otras razones.

**CUADRO 10** Características de empleos y trabajadores según quintil de productividad de las empresas

Quintil de productividad	% de rotación laboral	% de contratos indefinidos	% de trabajadores con educación superior	% de trabajadores de baja calificación
1	35,1	57,6	17,9	42,3
2	33,2	62,7	14,6	38,9
3	30,5	74,8	29,5	30,5
4	29,6	75,9	28,2	30,9
5	23,4	87,2	48,6	17,0
Total	30,3	71,6	27,8	32,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Longitudinal de Empresas de 2013.

Las empresas de alta productividad tienen una fuerza laboral notoriamente más calificada. Casi la mitad de sus trabajadores tiene estudios de nivel superior, comparado con solo 18% en las empresas de baja productividad. En estas empresas, 42% de los trabajadores se ocupa en labores sencillas y rutinarias, mientras que en las empresas de alta productividad la fracción es del 17%.<sup>21</sup>

La evidencia presentada apunta a que existen circuitos positivos y negativos entre trabajadores y empresas. En promedio, los trabajadores de mayor calificación trabajan en empresas con más alta productividad, que pagan mejores salarios por un mismo tipo de labor, son mayoritariamente contratados por tiempo indefinido y rotan menos. El promedio de los trabajadores menos calificados tiende a trabajar en empresas de menor productividad, donde los salarios son más bajos, los contratos de corto plazo y la rotación alta. Todo ello sugiere que la brecha de competencias laborales entre los trabajadores tiende a permanecer o incluso incrementarse en el tiempo, y que lo propio ocurre con la brecha de productividad entre las empresas.

## Instituciones laborales<sup>22</sup>

Por instituciones del mercado laboral se entienden las leyes, regulaciones y organizaciones que influyen sobre los salarios y las condiciones de los empleos. Entre las principales están los sindicatos, las modalidades de negociación colectiva, los salarios mínimos y la legislación que norma los despidos de trabajadores. En rigor el mercado también es una institución, pero el término “instituciones laborales” se usa para hacer referencia a aquellas que modifican los arreglos que resultarían de la acción no regulada de los mercados.

## Sindicatos y negociación colectiva

En agosto de 2016 se promulgó una ley que modifica el sistema de relaciones laborales de Chile, la que, entre otros aspectos, amplió la cobertura de la negociación colectiva y las materias sujetas a negociación, estableció un piso de negociación, reconoció la huelga efectiva como un derecho de ejercicio colectivo y prohibió el reemplazo de trabajadores en huelga. En este acápite se considera la configuración que tenían las instituciones laborales hasta antes de esta reforma.

La legislación laboral chilena de las últimas décadas se basó en la reforma de 1979, el recordado “plan laboral” del régimen militar, que tuvo modificaciones entre 1990 y 2015. Sus características centrales son las siguientes: i) las reglas del trabajo se definen en el contrato individual de trabajo; ii) la negociación colectiva y la acción sindical tienen escasa relevancia en las relaciones laborales; iii) la legislación pone trabas a que los trabajadores se declaren en huelga, y iv) la protección de los trabajadores no depende de ellos mismos, a través de la organización sindical, sino del Estado por la vía legal y administrativa, específicamente mediante la Inspección del Trabajo (Ugarte, 2013).

Con la consigna de que se pretendía “ampliar radicalmente los márgenes de libertad de los chilenos en todas las materias que les preocupan diariamente”, en los términos de la época, el plan laboral circunscribió la vida de trabajo a los márgenes de cada empresa, impidiendo la acción asociativa de los trabajadores más allá de esos límites; más aun, abrió la posibilidad de formar distintas asociaciones sindicales en una misma empresa, debilitando todavía más la fortaleza sindical. Al mismo tiempo, el concepto laboral de empresa se restringía a un “RUT empleador”, de modo que quien no estuviera contratado por este no formaba parte de “la empresa”. El trabajador subcontratado, por ejemplo, pertenece por definición a otra empresa, es externo, y por ser formalmente parte de otra entidad jurídica queda marginado de la actividad asociativa con trabajadores con quienes realiza actividades en conjunto, a veces a diario. Al externalizarse las actividades, se externalizaba también a los trabajadores que pasaban a formar parte de una nueva empresa, y que solo podían organizarse en sindicatos en esa, su nueva empresa.

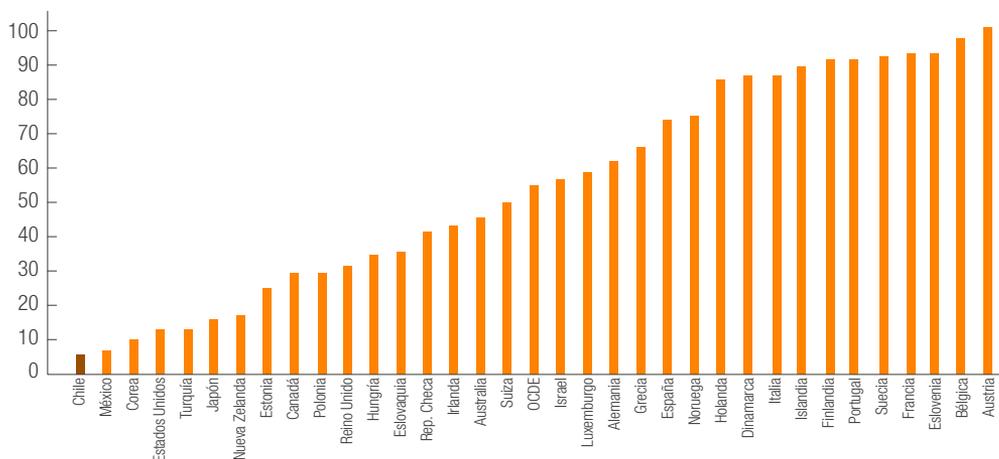
El plan laboral redundó en la atomización del mundo laboral y sindical (Echeverría, 2014). La fragmentación productiva por necesidades de la producción, es decir, por la búsqueda de especialización y motivos similares, y la fragmentación espuria, es decir, la división artificiosa de las empresas en múltiples razones sociales, más el amarre del sindicato a la “empresa” así concebida, dividen y limitan las posibilidades de constitución de organizaciones. Y, lo más importante, hace perder el interés de un sindicato de poder conversar y negociar con una “empresa de verdad”. La relación se establece entre una organización sindical débil y una “entidad jurídica determinada”, pero que la mayor parte de las veces no se corresponde con el verdadero empresario, sino con una simple entidad empleadora que puede ser más formal que real.

Conforme a los datos aportados por la Encuesta Laboral 2014 (en adelante ENCLA),<sup>23</sup> en la mayor parte de las empresas no hay ni ha habido un sindicato. Para el año 2014 solo el 8,9% de las empresas de diez o más trabajadores contaba con una organización sindical activa. La organización sindical tiene más presencia en las grandes empresas (200 o más trabajadores), segmento en el cual cerca de dos tercios de las unidades productivas tienen sindicato.

Ahora bien, datos de la OCDE señalan que en Chile la cobertura sindical alcanza el 15%, mientras que el promedio para el conjunto de países pertenecientes a esta organización es 17%. Es decir, la baja afiliación sindical en Chile va de la mano de las tendencias mundiales, puesto que entre 1975 y 2015 la participación de los trabajadores en los sindicatos cayó a la mitad en el promedio de los países de la OCDE (de 35% a 17%).

No obstante, en la mayoría de esos países la cobertura de la negociación colectiva es más alta que la participación de los trabajadores en sindicatos, pues las negociaciones se realizan en el nivel de ramas industriales o a través de acuerdos nacionales entre el gobierno, la empresa y los trabajadores (en los países nórdicos), de modo que cubren a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. En cambio en Chile, Estados Unidos y Corea del Sur la negociación es por empresa, y los acuerdos solo rigen en ella. Más aun, en Chile lo acordado en la negociación colectiva cubre solo a los miembros del sindicato participante, que puede reunir a un porcentaje pequeño de los trabajadores de esa empresa, y es decisión del empleador extender el acuerdo a los demás.

**GRÁFICO 7** Asalariados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva (%)



Fuente: Estadísticas OCDE.

En suma, hay una gran distancia entre Chile y los miembros de la OCDE en materia de cobertura de los acuerdos de negociación colectiva. En Chile estos acuerdos cubren solo al 6% de los trabajadores asalariados, muy lejos del promedio OCDE de 54%, y más de los países

nórdicos y otros europeos, donde la cobertura es superior al 80% (Gráfico 7). En América Latina, la cobertura de la negociación colectiva es particularmente alta en Uruguay (90%) y en Argentina (40%) (OIT, 2015).

Es razonable postular que la baja cobertura de la negociación colectiva en Chile ha contribuido a mantener la desigualdad salarial en el país. La evidencia internacional ha demostrado que una mayor cobertura de los sindicatos, y especialmente de los alcances de los acuerdos de la negociación colectiva, son factores que moderan la desigualdad salarial porque entregan mayor poder de negociación a los trabajadores y mayor cobertura a los beneficios obtenidos (Freeman, 2007). Para América Latina es sugerente la experiencia de Uruguay, donde el coeficiente de Gini para los salarios cayó de 51% a 40% entre 2006 y 2014, al tiempo que un conjunto de reformas laborales produjo “un giro copernicano en materia de relaciones laborales, que suponía un cambio en las relaciones de poder en favor de los trabajadores” (Rodríguez Weber, 2016). Para Chile se ha mostrado que los trabajadores sindicalizados obtienen un salario 20% superior a sus pares no sindicalizados, sobre la base de una metodología que controla por el efecto de sesgos de selección (Landerretche, Lillo y Puentes, 2013).

## El salario mínimo

El salario mínimo obligatorio establece un piso de ingresos para los trabajadores asalariados. A la vez, incide en la formación general de salarios en los países donde la negociación colectiva no está bien desarrollada, como es el actual caso de Chile (Boeri, 2009).

Hasta 1973 coexistieron en el país distintos ingresos mínimos: uno para empleados (“sueldo vital”) por ciudades, otro para obreros industriales (“salario mínimo industrial”) y un salario mínimo agrícola. Durante el régimen militar se reemplazó ese esquema por un salario mínimo nacional que cubrió a todos los trabajadores dependientes del país. La siguiente reforma fue en junio de 1989, cuando comenzó a regir un salario mínimo paralelo para los menores de 18 años y mayores de 65 años, de monto inferior al mínimo convencional. También hubo un salario mínimo más bajo para quienes trabajaban en el servicio doméstico, el que se homologó en 2011 con el mínimo nacional.

De acuerdo con los datos recogidos por la ENCLA 2014, el 14,8% del total de trabajadores en empresas con cinco y más empleados es contratado por el salario mínimo, pero menos del 10% percibe en la práctica una remuneración igual o inferior al mínimo. La discrepancia reflejaría el pago de bonos salariales por productividad y relacionados.

Entre 1990 y 2015 el salario mínimo se incrementó en términos reales en 121% (Cuadro 11). Este aumento fue similar al crecimiento del salario promedio de la economía y algo inferior al observado para los salarios en la parte baja de la distribución (percentil 25). Es

interesante notar que en los años en que cae la desigualdad salarial (2003 a 2015) el crecimiento del salario mínimo y del salario del percentil 25 supera con creces el del salario promedio, lo que sugiere que el salario mínimo fue un factor que contribuyó al descenso de la desigualdad salarial. Sin embargo, un examen más detallado de los datos muestra que los salarios más bajos se incrementaron más rápidamente a fines de este período (2011 a 2015), cuando el salario mínimo crecía más lento. Asimismo, la única investigación que explora en forma rigurosa el tema (Maurizio, 2014) muestra que el salario mínimo no habría tenido efectos sobre el descenso de la desigualdad salarial en Chile, a diferencia de las experiencias de Argentina y Uruguay, donde sí habría contribuido a ese proceso.

**CUADRO 11** Tasa de crecimiento de los salarios mínimos, promedio y p25, en moneda real (%)

	1990 a 2015	1990 a 2003	2003 a 2011
Salario mínimo	121	59	41
Salario promedio	120	70	29
Salario percentil 25	141	68	43

**Fuente:** Elaboración propia a partir de encuesta Casen, años respectivos.

**Nota:** Asalariados con 30 o más horas semanales

## Gratificaciones

La gratificación es la distribución entre los trabajadores de un porcentaje de las utilidades de las firmas, redistribuyendo ingresos desde el capital al trabajo. De acuerdo con la propuesta laboral formulada por Albornoz, Del Río, Repetto y Solari (2011), constituye una manera de pagar mayores remuneraciones sin poner en riesgo la competitividad de la firma. Otra potencial ventaja del mecanismo es que eleva la productividad de las empresas y las relaciones laborales en su interior, puesto que, según estos mismos autores,

... las gratificaciones asociadas a utilidades son una muestra de la valoración que las empresas hacen de los aportes de sus trabajadores, un reconocimiento de que sus resultados son fruto de un esfuerzo conjunto. Los sistemas de gratificaciones motivan así el esfuerzo y con ello la productividad y las utilidades. También atraen mejores trabajadores y promueven un mayor sentido de pertenencia a la empresa por parte de sus empleados (...). Asimismo, la repartición de gratificaciones basadas en utilidades eleva la transparencia al interior de la empresa y facilita por tanto un diálogo que puede permitir mayor productividad, salarios y utilidades (15).

En Chile, el artículo 47 del Código del Trabajo dispone que los empleadores que obtienen utilidades líquidas tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en una proporción no inferior al 30% de dichas utilidades. Sin embargo, el artículo 50 del Código establece una alternativa de gratificación no vinculada a las utilidades, dando a la firma

la opción de pagar al trabajador el 25% de su remuneración anual con un techo de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Los datos de la ENCLA 2014 muestran que la gran mayoría de las empresas (84,8%) entrega gratificación, pero que el 90,6% de ellas elige la segunda modalidad, mientras que el 6,9% distribuye como gratificación un porcentaje de las utilidades y el otro 2,8% recurre a otra modalidad. De este modo, la gratificación como un mecanismo de repartición de utilidades entre los trabajadores no ha operado en la práctica en el país. Si hubiese operado, habría incrementado significativamente los ingresos de los trabajadores en las empresas más grandes, puesto que estas generan los mayores volúmenes de utilidades. Ello habría reducido la desigualdad intraempresa, pero su efecto en la distribución general de salarios es ambiguo puesto que favorecería a los trabajadores que ganan las remuneraciones más altas.

## Prácticas del mercado laboral

Ha habido otros factores asociados a la normativa laboral que de manera más indirecta ejercen algún papel en la determinación de los salarios, como la duración de los contratos, la subcontratación y el suministro de personal, las indemnizaciones y el multi-rut.

El Código Laboral chileno permite la contratación por plazo fijo por la duración de obras o faenas específicas. Los datos de la ENCLA 2014 muestran que este tipo de contrato se usa preferentemente en el sector agrícola y en la construcción (el 44% y el 60% de trabajadores con contratos a plazo fijo, respectivamente). Chile tiene un porcentaje muy alto de trabajadores con contratos temporales (29%) y de hecho es el país con mayor incidencia de este tipo de contratos en la OCDE, donde la cifra promedio es del 12%.

Se podría esperar que en ciertas ocasiones los contratos temporales actuaran como puente para que los trabajadores accedieran a un contrato fijo, pero la evidencia muestra que no suele ocurrir y que muchos trabajadores pasan de un contrato temporal a otro (OCDE, 2015). Datos de la ENCLA 2014 muestran que, de todos los contratos de plazo fijo celebrados los doce meses anteriores al levantamiento de la encuesta, el 40,9% fue renovado bajo la misma modalidad (a plazo fijo), mientras que solo el 36,8% fue renovado como contrato indefinido. Si bien el contrato indefinido sigue siendo la forma de contrato más importante en todos los segmentos de empresas, los datos de esa encuesta muestran que del total de los nuevos contratos celebrados en los últimos doce meses, cerca del 80% se hizo bajo la modalidad de contrato fijo o por faena u obra.

Como se mencionó, los contratos temporales han sido una de las estrategias de flexibilidad externa a la que han recurrido las empresas para disponer de una parte de la plantilla del personal menos rígida, adaptable, lo cual también repercute en el pago de indemnizaciones.

La subcontratación es otra práctica extendida en el país, cuyo propósito es transferir desde una empresa –llamada “principal” o “mandante”– a otra, la empresa contratista, ciertas etapas del proceso de producción de bienes y servicios con el fin de que esta última ejecute dichas tareas por su cuenta y riesgo, y con trabajadores propios. Los datos de la Encuesta de Empleo del INE para el primer semestre de 2016 muestran que el 17% de los trabajadores (960.000 individuos) declara trabajar para un subcontratista, o para una empresa que suministra trabajadores, o con un “enganchador”.

La externalización de personal opera también como una forma de contratación flexible, que reduce el costo laboral para las empresas pero dificulta el pleno ejercicio de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos. El subcontrato y el suministro atomizan la relación laboral y deterioran la acción colectiva de trabajadores organizados. Los trabajadores subcontratados reciben una paga más baja que los que no lo son, para igual edad, sexo, escolaridad, sector económico y oficio.

Finalmente, hasta el momento de su derogación en julio de 2014, la práctica empresarial conocida como multi-rut consistía en dividir artificialmente a la empresa en razones sociales diferentes, cada una con un RUT propio. Esta práctica menoscababa los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, puesto que entre otros efectos impedía a los trabajadores de una misma cadena de negocios (tiendas de departamentos, supermercados u otras) agruparse en una sola organización sindical, y dividía las negociaciones colectivas en varios acuerdos formales e informales, en los que la misma unidad económica negociaba varias veces los mismos temas con distintos sindicatos y grupos de trabajadores.

## Conclusión

La desigualdad de salarios que presenta Chile es una de las más elevadas entre los países de la OCDE y se sitúa en un rango medio alto en el contexto latinoamericano. Es así a pesar de que el nivel general de salarios creció en promedio en 120% en términos reales entre 1990 y 2015, y de que los salarios de los percentiles inferiores crecieron a una tasa aun más rápida, de modo que la desigualdad salarial cayó en 5 puntos del coeficiente de Gini entre 2003 y 2015.

La gran expansión de la oferta de trabajadores con mayor calificación educacional explica la mitad de la caída de la desigualdad, por su efecto moderador del crecimiento de los salarios entre profesionales y técnicos de nivel superior, y porque hace menos pronunciada la pirámide salarial.

No obstante estos avances, en 2015 la mitad de los trabajadores asalariados obtenía una remuneración líquida cuyo monto era inferior a la línea de pobreza de un hogar de tamaño promedio. Este resultado no se condice con el elevado ingreso per cápita alcanzado por la economía chilena, y es uno de los factores clave de la desigualdad social que existe en el país, que genera sentimientos de exclusión e inseguridad en grupos extensos de la población.

El análisis de las trayectorias laborales muestra que los trabajadores con bajos salarios alternan períodos con empleos asalariados formales y períodos con empleos informales, desempleo y/o inactividad. Asimismo, se aprecia una constante rotación en sus empleos formales, en los cuales duran 8 meses en promedio los hombres y 11,5 meses las mujeres. En 132 meses se constata que los hombres con bajo salario inicial tuvieron en promedio 10 empleadores y las mujeres 6, contando solo los empleos formales. Estas condiciones de empleo redundan en precariedad e incertidumbre laboral, que hacen que la experiencia laboral de estos trabajadores sea bastante más dura que la indicada solo por el nivel del salario. La alta rotación dificulta el aprendizaje que se realiza en los trabajos y no incentiva a que las empresas capaciten a sus trabajadores, y por eso es un factor que contribuye a explicar las bajas remuneraciones.

Por otra parte, el análisis de la Encuesta Longitudinal de Empresas muestra que las diferencias en el salario promedio que pagan las empresas a sus trabajadores dan cuenta de un porcentaje significativo de la desigualdad de salarios. Tanto o más importante, también evidencia una correlación entre empresas de alta productividad, trabajadores de mayor calificación, empleos más estables y salarios más altos para el mismo tipo de actividad; mientras que, a la inversa, las empresas de baja productividad se asocian con trabajadores menos calificados y salarios más bajos a igual ocupación y empleos más precarios. Ello sugiere circuitos positivos de retroalimentación entre empresas productivas y trabajadores calificados, así como circuitos negativos entre empresas de baja productividad y trabajadores menos calificados, que constituirían mecanismos de reproducción de la desigualdad de salarios y empleos.

Las instituciones del mercado laboral, como los sindicatos y la normativa de la negociación colectiva, que han tenido un papel importante en países más igualitarios, en Chile hoy son más bien marginales por efecto de la legislación basada en el plan laboral de 1979, que instauró un régimen restrictivo para la efectividad de los sindicatos y de la negociación colectiva, y favoreció a los empleadores permitiéndoles subdividir las empresas según su conveniencia. Chile ocupa el último lugar en la OCDE en cuanto el porcentaje de trabajadores cubiertos por los acuerdos en las negociaciones colectivas (6% vs. el 54% promedio), muy por detrás de Argentina, Brasil y Uruguay en la región.

Por otra parte, no hay evidencia para sostener que el salario mínimo contribuyó a reducir la desigualdad de los salarios después de 1990, posiblemente porque en su fijación primó el resguardo del empleo.

La normativa sobre gratificaciones que mandata la distribución de un porcentaje de las utilidades de las empresas a sus trabajadores pudo haber tenido un importante efecto redistributivo, pero este efecto fue anulado por la opción que abrió la ley de pagar una gratificación no vinculada a las utilidades, que es por la que opta más del 90% de las empresas que debe pagar el beneficio.

- 
- 1 Según se desprende de los factores de corrección que estimaba la Cepal para ajustar los ingresos de la encuesta Casen a la medición en cuentas nacionales.
  - 2 Según la encuesta Casen 2015, el salario de los médicos de entre 40 y 55 años es 107% más alto que cuando tienen entre 25 y 30 años.
  - 3 La población de trabajadores es ligeramente distinta entre ambas bases de datos. En la Casen son los trabajadores asalariados con jornada de treinta y más horas semanales. En los registros administrativos son los trabajadores asalariados de cualquier jornada cuyos empleadores cotizaron a la seguridad social. La cobertura difiere en la mitad inferior de la distribución, que concentra jornadas bajo treinta horas y trabajadores que no cotizan. Sin embargo, ambas características se compensan, de modo que la distribución salarial de ambas poblaciones de trabajadores es prácticamente igual, según se verifica en la encuesta Casen, donde se pueden comparar.
  - 4 El ingreso para la cotización de provisiones tiene un tope que impide conocer el salario promedio, no así el percentil 90, que está por debajo del tope. Para estimar el salario promedio en el Cuadro 1 se usó información del Servicio de Impuestos Internos.
  - 5 Alguna de esta evidencia proviene de la comparación de los ingresos declarados en encuestas con sus contrapartidas en cuentas nacionales en OCDE (2012).
  - 6 Los datos, como se dijo, provienen de la Sedlac, que recopila anualmente las encuestas de hogares de los países de la región y construye indicadores comparables. En su sitio se publican series temporales para un conjunto de variables sociales y laborales para América Latina. Otra institución que realiza una labor similar es la Cepal, pero no publica en su sitio series comparadas de desigualdad salarial.
  - 7 La fuente es la encuesta Casen, que entrega mejor información que los registros administrativos para los ingresos medios y bajos porque los datos de ingresos de la Superintendencia de Pensiones excluyen a los asalariados no cotizantes, que se concentran en la parte baja de la distribución. Por otro lado, es totalmente casual que la línea de pobreza para el hogar promedio prácticamente coincide con la mediana de salario en 2015.
  - 8 Las ocupaciones que se describen en el párrafo cumplen con tener un número mínimo de observaciones en la encuesta Casen, a efectos de su representatividad muestral.
  - 9 La base de datos salariales de la OCDE no contiene indicadores más directos en esta materia.
  - 10 El nivel de ingreso de los profesionales y técnicos superiores fue muy alto en la medición de ese año y por fuera de tendencia, lo que da lugar a un salario promedio que es inconsistente con otros indicadores de la economía. Por ejemplo, el crecimiento resultante de los salarios reales entre 2000 y 2015 resulta ser solo del 18%, una tasa inconsistente con la evolución del empleo y del PIB en ese período.
  - 11 El salario mínimo se incrementó a lo largo del período en un monto equivalente a la inflación de cada año, más un pequeño aumento real.

- 
- 12 En cambio, predominarían efectos de demanda (empresas solicitando mayor cantidad de trabajadores calificados) si el cambio en los salarios estuviera correlacionado positivamente con el cambio en el empleo.
  - 13 Este cálculo se realiza usando el coeficiente de Theil, que cumple con la propiedad de descomposición aditiva entre los componentes entre grupos e intragrupos. En las mediciones de 2003 y 2015 el peso de la desigualdad intra y entre grupos se mantiene estable, de modo que ambos componentes contribuyeron a la reducción de la desigualdad en el período.
  - 14 Para más detalles, ver [spensiones.cl](http://spensiones.cl).
  - 15 Para más detalles sobre la encuesta, ver Ministerio de Economía (2013).
  - 16 Todos los cálculos y resultados se ponderan por los factores de expansión poblacionales, de modo que son representativos del universo de empresas.
  - 17 Esta propiedad se denomina de descomposición aditiva y puede aplicarse a cualquier tipo de subgrupo en que se divida a la población evaluada: por regiones, sexo, nivel de educación, etc.
  - 18 Alude a la desigualdad medida con el coeficiente de Theil; en la medición efectiva el componente entre empresas explica el 76% de la desigualdad salarial (76/100); si la desigualdad salarial fuese 40% más alta, el componente entre empresas correspondería al 54% (76/140). El 40% es una aproximación gruesa basada en los datos del Cuadro 1 y en la relación que existe entre el cociente p90/p10 y el coeficiente de Theil.
  - 19 En la encuesta ELE, el salario promedio se calcula dividiendo el total de remuneraciones por el total de trabajadores, información provista por los departamentos de recursos humanos de las empresas (o su correspondiente en empresas pequeñas). No hay razón para esperar que haya subreporte en estas cifras (el gasto de remuneraciones y otras cifras de resultados deben venir respaldados por el balance tributario de la empresa).
  - 20 La regresión tiene como unidad las empresas ponderadas por el número de trabajadores.
  - 21 La Encuesta Longitudinal de Empresas define labores sencillas y rutinarias como “personal no técnico o profesional encargado de ejecutar tareas sencillas y rutinarias, directamente vinculadas a la actividad central de la empresa, que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y, a menudo, cierto esfuerzo físico (ej., producción en la planta física, extracción de productos, clasificación de productos y ensamblado simple de piezas a mano, prestación de servicios, peones de la minería, construcción e industria manufacturera, etc.)”.
  - 22 Esta sección se basa en Echeverría (2014).
  - 23 La ENCLA es la principal encuesta sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile. Está dirigida a empresas y en su versión del año 2014 alcanzó una muestra de 3.153 empresas de todas las regiones del país.