



---

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina

Gerhard Reinecke, Especialista en Políticas de empleo  
Maria Elena Valenzuela, Especialista en Género

## **Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible<sup>1</sup>**

**Santiago, abril de 2008**

---

<sup>1</sup> Este estudio, basado en los datos de la encuesta CASEN, se elaboró en el marco del Convenio MIDEPLAN/OIT como aporte de la OIT a la generación de políticas para el logro de trabajo decente. Además de los autores, participó en la elaboración del documento Luis Andrade, asistente de estadística de la OIT, quien tabuló los micro datos de la encuesta CASEN. Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral de la OIT, participó en la elaboración de datos estadísticos de otras fuentes oficiales. Los autores agradecen el apoyo metodológico recibido de MIDEPLAN y los comentarios recibidos en un taller técnico MIDEPLAN/OIT. Las expresiones aquí vertidas son de exclusiva responsabilidad de los autores y puede que no representen necesariamente el pensamiento de la OIT.

## INDICE

	<b><i>Página</i></b>
Resumen Ejecutivo	3
1. Introducción	4
2. La desigualdad se produce en el mercado laboral	4
3. La estructura de ingreso en Chile. ¿Cuánto gana la gente?	9
4. Resumen y propuestas	17
<i>Equiparar la capacidad de negociación</i>	<i>18</i>
<i>Igualdad de género en el trabajo para avanzar en la agenda de equidad</i>	<i>20</i>
Anexo estadístico	23
Referencias	28

## **Resumen ejecutivo**

En este estudio se analiza la contribución de las políticas sociales y del mercado de trabajo al logro de mayores niveles de igualdad. La comparación de los datos de la encuesta CASEN para los ingresos monetarios totales y los ingresos del trabajo, revela que entre los años 1990 y 2006, no hubo mejoría en los ingresos del trabajo, sino solo un aumento de los subsidios monetarios para los deciles más bajos. Queda establecido que la mejora en la distribución de ingresos a mediano plazo se debe a las políticas sociales y no a un mejor funcionamiento del mercado laboral. Siempre se puede y debe pensar en mejoras en las políticas sociales, pero estos datos sugieren que los desafíos de igualdad no se pueden solucionar sin mejorar las condiciones del mercado de trabajo, de donde proviene más del ochenta por ciento de los ingresos de los hogares.

El estudio muestra que a pesar del aumento del nivel de educación de los ocupados se mantiene una curva desigual de ingresos laborales (más del 70% con ingresos bajo el promedio nacional), con importantes brechas de género. Llama la atención el estancamiento de los ingresos del trabajo de las personas con educación media completa.

Estos resultados indican la necesidad de abordar el fenómeno de la desigualdad a través de un conjunto integrado de políticas sociales, laborales y de fortalecimiento de la capacidad de negociación de trabajadores y trabajadoras. En este contexto, la negociación colectiva es un instrumento importante que influye en el funcionamiento del mercado laboral y parece acertado pensar en un fortalecimiento de la cobertura y los contenidos de la negociación colectiva. Respecto de otros elementos de la política salarial, se recomienda revisar los sistemas de salario mínimo y pago de gratificaciones. Finalmente, se esbozan algunos elementos de políticas públicas para erradicar la discriminación de género y facilitar la inserción laboral de las mujeres en empleos de calidad, especialmente de los hogares de ingresos bajos y medios, y para hacer compatible el trabajo con la vida familiar.

## 1. Introducción

En los últimos meses ha vuelto en Chile el debate sobre la equidad, puesto que persiste una distribución desigual de la riqueza, que no ha logrado modificarse a pesar del exitoso comportamiento de la economía. Desde el año 1990, Chile logró un importante crecimiento económico, una disminución fuerte en la pobreza y aumentos importantes de los ingresos de las familias. Habiendo superado la crisis asiática, la economía chilena creció en promedio alrededor de cinco por ciento por año durante los últimos cinco años. Desde el año 2005, este crecimiento está acompañado por una fuerte baja en las tasas de desempleo, alcanzando a partir de 2006 niveles similares a las tasas previas a la crisis.

A pesar de estos logros, los ingresos de la mayoría de los trabajadores se sitúan por debajo del promedio nacional. Asimismo, la mala distribución del ingreso sigue siendo una de las principales características de la sociedad chilena. Por lo tanto, existe un consenso en Chile sobre la necesidad de medidas adicionales para elevar el estándar de vida del conjunto de la población y acercarlo de esta manera al nivel de los países desarrollados.

Existe un fuerte debate sobre las principales áreas de política en las que se debería dar este nuevo impulso de desarrollo. Sin negar la importancia de profundizar las políticas sociales y educacionales, resalta la importancia de promover también cambios en las políticas laborales y de negociación colectiva. En este estudio se demuestra el papel crucial del mercado de trabajo como parte tanto del problema como de las posibles soluciones.

## 2. La desigualdad se produce en el mercado laboral

Entre el año 1990 y el año 2006, la economía chilena creció un 5.5 por ciento anual en promedio. En el mismo período, la tasa de pobreza bajó desde un 38.6 por ciento a un 13.7 por ciento y la indigencia (extrema pobreza) desde un 13.0 por ciento a un 3.2 por ciento. Los ingresos reales promedios de los hogares se incrementaron en forma importante en el período, lo que se debe, entre otros factores, al crecimiento económico, al aumento de la escolaridad de los ocupados (que pasó de 9.7 años promedio en 1990 a 11 años en 2006) y a una política de remuneraciones que llevó a un incremento real de los salarios mínimos entre 1990 y 2006 de 94.9%<sup>2</sup>. A pesar de estos logros innegables, que destacan a Chile en comparación con los otros países de América Latina, la distribución de los frutos del crecimiento sigue siendo un tema de debate en la sociedad chilena.

Paralelamente con el desarrollo del país y su creciente ambición de convertirse en un país desarrollado en un futuro cercano, surge el debate acerca de un mínimo de ingresos necesario para que una familia pueda vivir dignamente. El nivel de este ingreso para una familia promedio, más allá de la mera sobrevivencia, es objeto de definiciones sociales y se ha discutido ampliamente en la sociedad chilena. En este debate, la contribución del Obispo Alejandro Goic, quien mencionó una cifra de \$250000 (alrededor de US\$ 575 a la tasa de cambio actual), es una de las principales referencias. Este mismo nivel sirvió como orientación para el Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad, donde ese

---

<sup>2</sup> El ingreso mínimo legal líquido que se ha tomado como referencia en este estudio era de \$55.404 en 1990 y pasó a \$108.000 en 2006 (valores reales, pesos de 2006). El ingreso mínimo legal bruto en 2006 era de \$ 135.000.

monto está siendo tratado como el nivel de ingreso que el Estado debe asegurar a todas las familias<sup>3</sup>.

Según los datos de la encuesta CASEN 2006, un tercio de los hogares percibe ingresos monetarios mensuales inferiores a \$250.000 (sumando el conjunto de los ingresos monetarios provenientes del trabajo, subsidios y otros). Sin embargo, si solo se consideran los ingresos del trabajo, esta tasa sube a un 42% (Cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Porcentaje de hogares con ingresos por debajo de \$250 000, según distintos conceptos de ingreso, 2006**

	<b>Porcentaje</b>
Ingreso monetario del hogar	33,2
Ingreso autónomo del hogar	34,5
Ingreso del trabajo del hogar	41,8

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 2006)

Nota: Los ingresos autónomos incluyen los ingresos del trabajo, además de las rentas, jubilaciones y pensiones. Los ingresos monetarios son la suma de los ingresos autónomos y las transferencias monetarias del Estado (pensiones asistenciales, subsidios, asignaciones familiares y otros (ver MIDEPLAN, 2007a, p.87).

El porcentaje elevado de hogares que aún viven con ingresos inferiores a \$ 250.000 a pesar de los fuertes incrementos en los ingresos promedio está estrechamente vinculado con la distribución de ingresos en Chile. Esto lleva a replantear el debate sobre los procesos de fijación de remuneraciones, de modo que éstas reflejen tanto un valor de mercado (expresen un costo) como un mínimo para asegurar la vida (respondan a necesidades), en un contexto institucional en que los actores no tienen la misma capacidad de negociación.

La encuesta CASEN mostró una mejora en la distribución de ingresos monetarios entre 2003 y 2006 (Ver cuadro 1 del anexo estadístico). Aumentó la participación de los deciles más pobres en el ingreso total y disminuyó la razón entre los ingresos del quintil más alto y del quintil más bajo. Mientras que en 2003, los ingresos del quintil más rico eran 12.7 veces mayor a los del quintil más pobre, esta razón disminuyó a 11.5 veces en 2006.<sup>4</sup> En una perspectiva de mediano plazo, todos los indicadores presentadas en el Cuadro 2 indican que la distribución del ingreso monetario ha experimentado una mejora entre 1990 y 2006 (ver columnas a la izquierda).

<sup>3</sup> El tratamiento de las remuneraciones como un medio para asegurar un nivel de vida mínimo de los trabajadores y sus familias se remonta a los economistas clásicos, que proponían un enfoque normativo para asegurar la productividad y salud de los trabajadores. Más tarde se abordó el tema desde una dimensión ética, apareciendo en varias encíclicas papales, desde la *Rerum Novarum* en adelante y como parte de las reivindicaciones del movimiento sindical.

<sup>4</sup> Existen algunos desafíos metodológicos en la comparación de los datos de ingreso entre las encuestas hasta 2003, por un lado, y 2006, por otro (Rau, 2008). Estos desafíos se deben a que el cuestionario de la CASEN 2006 experimentó varias mejoras en los conceptos de trabajo e ingresos para aumentar la conformidad con conceptos estadísticos internacionales, lo que afecta la comparabilidad de los datos con las encuestas anteriores.

**Cuadro 2**  
**Indicadores resumen de la distribución según concepto de ingresos,**  
**1990, 2003 y 2006**

Indicador	Ingreso monetario			Ingreso del trabajo		
	1990	2003	2006	1990	2003	2006
Razón 20/20	12,9	12,7	11,5	12,9	14,9	13,9
Razón 10/40	3,3	3,1	2,8	3,3	3,5	3,1
Razón 10/10	26,6	26,9	23,9	28,9	36,9	34,8
Suma Decil I a II (% del total)	4,4	4,4	4,7	4,4	3,8	4,0
Suma Decil I a IV (% del total)	12,6	13,0	13,6	12,9	12,2	12,6

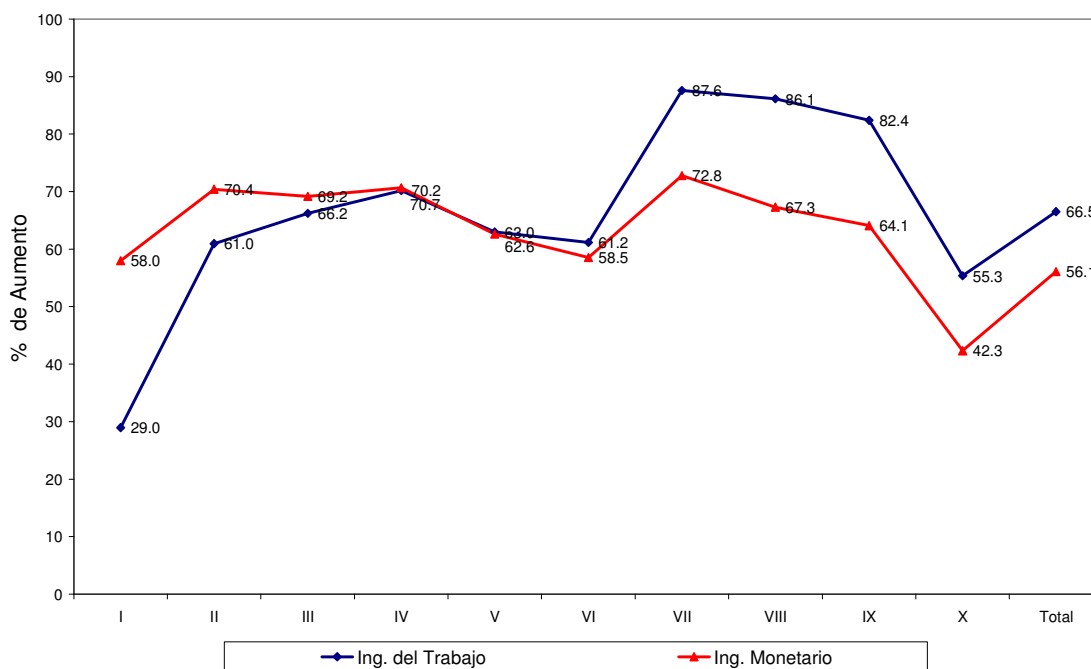
**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990, 2003 y 2006)

Nota: La razón 20/20 es un índice de desigualdad que muestra la relación entre el ingreso recibido por el 20% de hogares de mayores ingresos y el correspondiente al 20% de hogares con menores ingresos. De manera análoga se calcula la razón 10/40 y 10/10.

Los ingresos monetarios, sin embargo, no distinguen entre los cambios que se deben a una mejor distribución de los ingresos del mercado laboral y los ingresos de otras fuentes, entre ellas las transferencias generadas por las políticas sociales. Tomando solamente los ingresos del trabajo, se observa que en el mercado laboral el avance es nulo. Entre 1990 y 2006, la participación de los cuatro deciles más pobres en los ingresos de trabajo pasó de 12.9% a 12.6%, y todos los otros indicadores en las columnas a la derecha del Cuadro 2, con excepción de la razón 10/40, también indican un deterioro en la distribución del ingreso del trabajo.

En otras palabras, si bien el ingreso monetario de los deciles más pobres ha aumentado entre 1990 y 2006 al mismo ritmo que los ingresos promedios, el ingreso del trabajo muestra un comportamiento claramente regresivo, dado que sus aumentos fueron significativamente inferiores al promedio (Ver cuadro 2 del anexo estadístico). Así, el ingreso monetario promedio de hogares del decil más pobre aumentó en un 58.0 por ciento entre 1990 y 2006 (en términos reales), mientras que los ingresos del trabajo lo hicieron solo en un 29.0 por ciento (Gráfico 1).

**Gráfico 1**  
**Variación acumulada de los ingresos promedio por decil de ingresos autónomos,**  
**1990-2006 (en términos reales)**



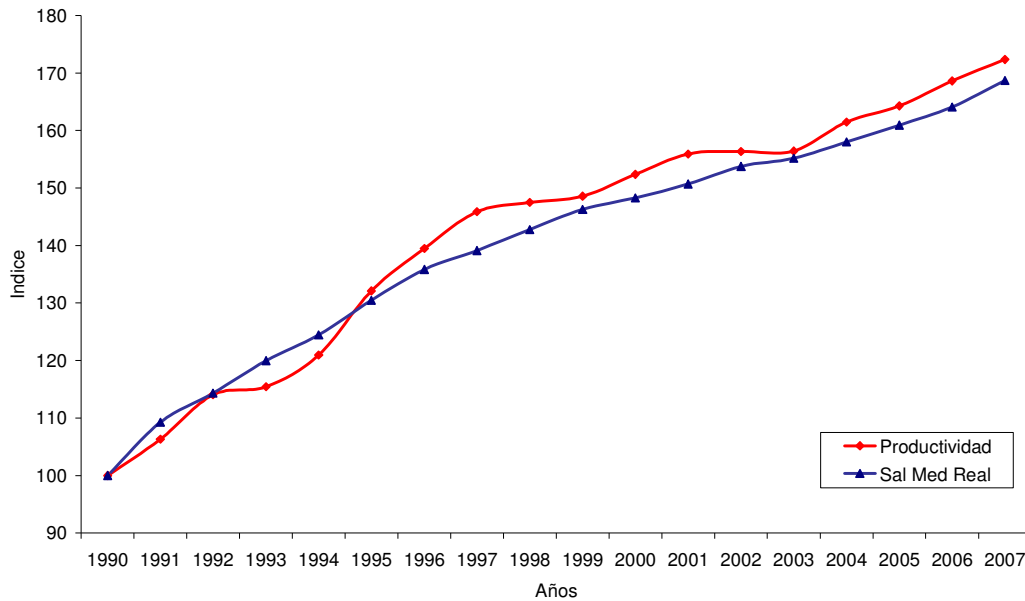
**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990 y 2006)

Estos datos indican la limitación de un escenario donde se mejora la distribución a través de las transferencias mientras que los ingresos del mercado de trabajo, donde se genera la gran mayoría de los ingresos de los hogares, no registra mejoras.

El análisis a mediano plazo también indica que en promedio la productividad laboral ha aumentado a un ritmo superior que las remuneraciones desde el año 1990 (Gráfico 2). Para la distribución funcional del ingreso, ello implica una redistribución en perjuicio de los asalariados.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Algunos estudios llegan al resultado de que los aumentos de los salarios reales habrían seguido el mismo ritmo que la productividad, pero se basan erróneamente en datos de remuneraciones por hora y no mensuales, como es correcto para una comparación con los aumentos de productividad laboral por trabajador. Por otra parte, existen algunas dudas respecto de la comparabilidad en el tiempo de los datos recientes de remuneraciones e ingresos, debido a las mejoras metodológicas efectuadas durante los últimos años.

**Gráfico 2**  
**Evolución del Salario medio real y de la productividad. 1990-2007**  
**(Índice 1989-1990 = 100)**



**Fuente:** OIT con base en datos del INE y del Banco Central

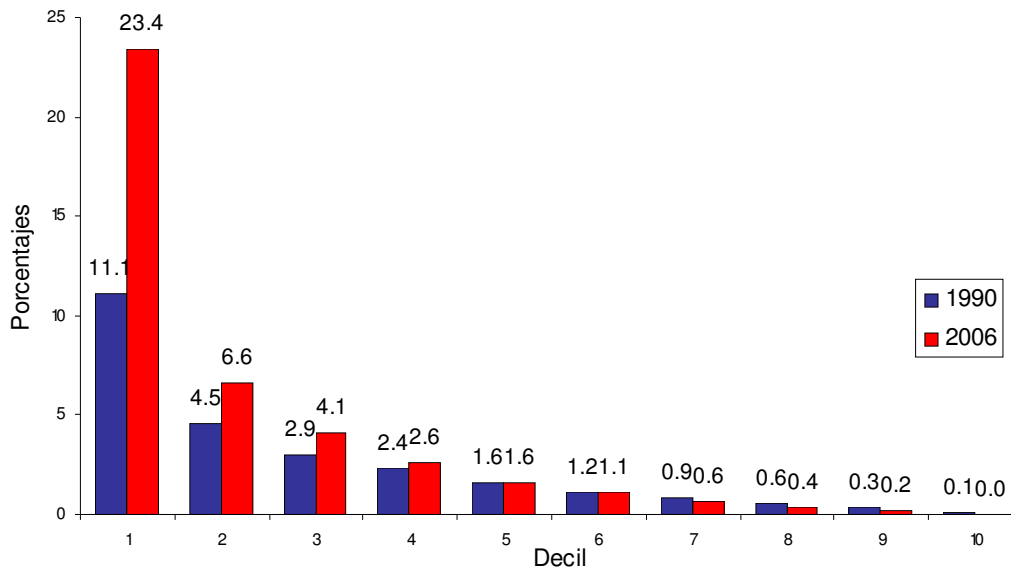
Detrás de la modesta mejoría de la distribución entonces están las políticas sociales. En efecto, la participación en los ingresos de los hogares más pobres a través de transferencias directas, subsidios y la entrega de servicios públicos ha aumentado desde el retorno a la democracia. Entre 1990 y 2006, el gasto social per cápita casi se duplicó (de US\$ 365 a 709, en dólares de 2000).<sup>6</sup>

En el décil más bajo, en el año 2006 los subsidios monetarios participan con casi un cuarto en el total de los ingresos monetarios de los hogares (23,4%), mientras que en el año 1990, los subsidios alcanzaban menos de la mitad de este porcentaje (11.1%). En los deciles segundo (6.6%) y tercero (4.1%), dicha participación también es relevante y ha aumentado en comparación con 1990 (Gráfico 3).

Si se consideran, más allá de los subsidios directos, los subsidios entregados a través de los servicios públicos de educación y salud, más del sesenta por ciento del ingreso total del décil más pobre proviene de las políticas sociales (MIDEPLAN, 2007b).

<sup>6</sup> Fuente: CEPAL con base en datos del Ministerio de Hacienda de Chile.

**Gráfico 3**  
**Participación de los subsidios en los ingresos monetarios de los hogares, por decil de ingresos autónomos, 1990 y 2006**



**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (Encuestas CASEN 1990 y 2006)

En resumen, queda establecido que la mejora en la distribución de ingresos a mediano plazos *se debe a las políticas sociales y no a un mejor funcionamiento del mercado laboral*. Siempre se puede y debe pensar en mejoras en las políticas sociales, pero los datos recién presentados sugieren que los desafíos de igualdad no se pueden solucionar sin mejorar las condiciones del mercado de trabajo, de donde proviene más del ochenta por ciento de los ingresos de los hogares.

### 3. La estructura de ingresos en Chile. ¿Cuánto gana la gente?

En el año 2006 el ingreso mensual promedio del conjunto de los trabajadores chilenos era de \$309.501 (Cuadro 3). Esto muestra una importante mejoría en el nivel de ingresos de los trabajadores, que se han incrementado en un 43.7% desde el retorno a la democracia (entre 1990 y 2006).

**Cuadro 3**  
**Promedio ingreso de la ocupación principal por sexo**  
**(valores reales 2006)**

	1990	2006	1990-2006
	Promedio	Promedio	% aumento
Hombre	\$ 242110	\$ 347139	43,4
Mujer	\$ 158448	\$ 248582	56,9
Total	\$ 215433	\$ 309501	43,7

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990 y 2006)

Las mujeres tuvieron mayores incrementos en sus ingresos mensuales que los hombres, lo cual contribuyó a disminuir la brecha de ingresos mensuales por sexo (desde un 65% del ingreso masculino en 1990 a un 72% en 2006). Sin embargo, sus ingresos continúan siendo menores. (Ver cuadro 3 anexo estadístico)

Como expresión de la desigual distribución del ingreso, la gran mayoría de los ocupados gana menos que el promedio. Tanto en 1990 como en el 2006, solo en el quinto quintil de hogares de mayor ingresos, los ocupados percibían ingresos mensuales promedio por sobre la media nacional. En el año 2006 un 77% de las trabajadoras y un 70% de los trabajadores perciben ingresos inferiores a \$309.501 (promedio nacional) (Cuadro 4).

**Cuadro 4**  
**Porcentaje de ocupados que ganan bajo el promedio del ingreso mensual de la**  
**ocupación principal, por sexo, 1990-2006**

	1990	2006
Hombre	72,0	70,0
Mujer	79,2	76,6
Total	74,3	72,5

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990 y 2006)

El proceso de determinación de remuneraciones es complejo y está influido no solo por factores de mercado sino también por el poder relativo de quienes participan y consecuentemente su capacidad para hacer prevalecer sus intereses.

A pesar del gran avance registrado en los ingresos de los ocupados, los que perciben los trabajadores pertenecientes a los primeros dos deciles son inferiores al ingreso mínimo legal (IML) (\$108.000 líquido). Esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, ya que las trabajadoras pertenecientes al 30% de hogares más pobres perciben ingresos

mensuales promedio que son inferiores al equivalente del ingreso mínimo legal, situación que solo afecta a los hombres trabajadores pertenecientes al 10% de hogares más pobres.

Casi un cuarto del total de las trabajadoras y un 10% de los trabajadores percibe ingresos inferiores a 1 IML (\$108.000). Por otra parte, apenas un 11.1% (711.500 trabajadores) logra ingresos mensuales que superan los \$648.000 líquidos (6 salarios mínimos) (Cuadro 5).

**Cuadro 5**  
**Ocupados según tramos de Ingreso Mínimo Legal (IML), por sexo, 2006 (\*)**

	<b>Total</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
<b>Hasta 1 IML</b>	15,5	10,6	23,3
<b>1 IML - 2 IML</b>	38,8	38,2	39,8
<b>2 IML - 3 IML</b>	17,0	18,8	14,2
<b>3 IML - 4 IML</b>	9,0	9,9	7,6
<b>4 IML - 6 IML</b>	8,5	9,3	7,2
<b>6 IML y más</b>	11,1	13,2	7,9
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
(*)% calculado sobre el total de ocupados que declaran ingresos			

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 2006)

Más de la mitad de los trabajadores chilenos (casi 3 millones y medio) percibe ingresos inferiores a 2 ingresos mínimos legales (\$216.000). En este segmento se ubica un 63.1% de las trabajadoras y un 48.8% de los hombres.

Los bajos niveles de ingreso que perciben las trabajadoras, especialmente aquellas pertenecientes a hogares de menor nivel socioeconómico son un desincentivo a su incorporación a la fuerza de trabajo. Los costos económicos asociados a la decisión de salir a trabajar (transporte, arreglos familiares entre otros) pueden constituir una proporción muy alta del ingreso potencial. A esto se suma el cansancio debido a la sobrecarga de trabajo, ya que la mujer trabajadora habitualmente mantiene la responsabilidad por las tareas domésticas<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Esta sobrecarga es mayor en los hogares de menores ingresos. La mitad de las trabajadoras de este grupo socioeconómico se declaró "siempre muy cansada" según el *Barómetro Mujer y Trabajo: un instrumento para medir calidad* (Noviembre 2007).

Aun cuando se ha producido un importante incremento en la participación laboral femenina (desde 31.3% en 1990 a 42.9% en 2006), esta es todavía baja en comparación con el resto de los países de América Latina y de otras regiones con similar nivel de desarrollo y particularmente baja en los hogares de menor nivel socio-económico. Así por ejemplo, la participación laboral de las mujeres pertenecientes al primer decil alcanza en 2006 a solo un 25% (apenas 8 puntos porcentuales por sobre el nivel que alcanzaban en 1990) en tanto sus ingresos promedio mensual son de solo \$62.000<sup>8</sup>. La diferencia en puntos porcentuales en la tasa de participación laboral femenina del primer y el último decil aumentó desde 31.5 en 1990 a 37.2 en 2006 (Ver cuadro 4 anexo estadístico).

En los tramos de mayores ingresos, las trabajadoras están sub-representadas. La proporción de hombres que percibe más de \$648.000 casi duplica a la de mujeres (13.2% vs. 7.9% del total de ocupados y ocupadas respectivamente) y en términos absolutos casi las triplica (520.000 hombres vs. 191.000 mujeres).

En síntesis, aun cuando ha aumentado el ingreso real de los ocupados en Chile, se mantienen una desigual estructura de ingresos del trabajo, la cual se ve agravada por razones de género. A pesar del aumento de la educación, la mayoría de los trabajadores –y especialmente las trabajadoras- percibe bajos ingresos. El proceso de fijación de remuneraciones no es neutro desde una dimensión de género, ya que tiene como trasfondo las nociones sobre lo que se considera apropiado para hombres y mujeres. Las nociones prevalecientes sobre la mujer como fuerza de trabajo secundaria y el menor valor atribuido al trabajo que desempeñan revela la presencia de discriminaciones que actúan no solo a través de remuneraciones más bajas para las mujeres sino además desincentivando su participación en la fuerza de trabajo y reforzando la segregación ocupacional.

Entre 1990 y 2006 se ha producido un importante aumento en el nivel de escolaridad de la población. No solo aumentó el nivel de años de estudio promedio, sino también la proporción que ha completado la educación secundaria.<sup>9</sup>

Junto con mejorar el nivel general de preparación de la población, el establecimiento de la escolaridad obligatoria de 12 años y el consecuente aumento en la proporción de cobertura de educación secundaria, se ha producido un efecto “inflación” del aumento de la escolaridad sobre los salarios, que se expresa especialmente en aquellos con educación secundaria. En la actualidad casi un tercio de los ocupados tiene educación secundaria completa. De éstos, casi la mitad de los hombres y un 70% de las mujeres tienen ingresos que no superan los 2 IML. Tal como muestra el gráfico siguiente, el grupo de ocupados que logró un menor incremento en sus ingresos fue el de aquellos con 12 años de estudio (educación secundaria completa) (Gráfico 4). Este resultado es consistente con estudios sobre el retorno a la educación media, que ha disminuido desde el año 1990.<sup>10</sup> Además, las personas con educación media tienen tasas de desempleo más elevadas que las personas que solo tienen educación básica, lo que confirma la idea de que el aumento de la escolaridad por si solo no es suficiente sino que tiene que estar acompañado por la creación de suficientes puestos de trabajo de mejor calidad y nivel de remuneración.

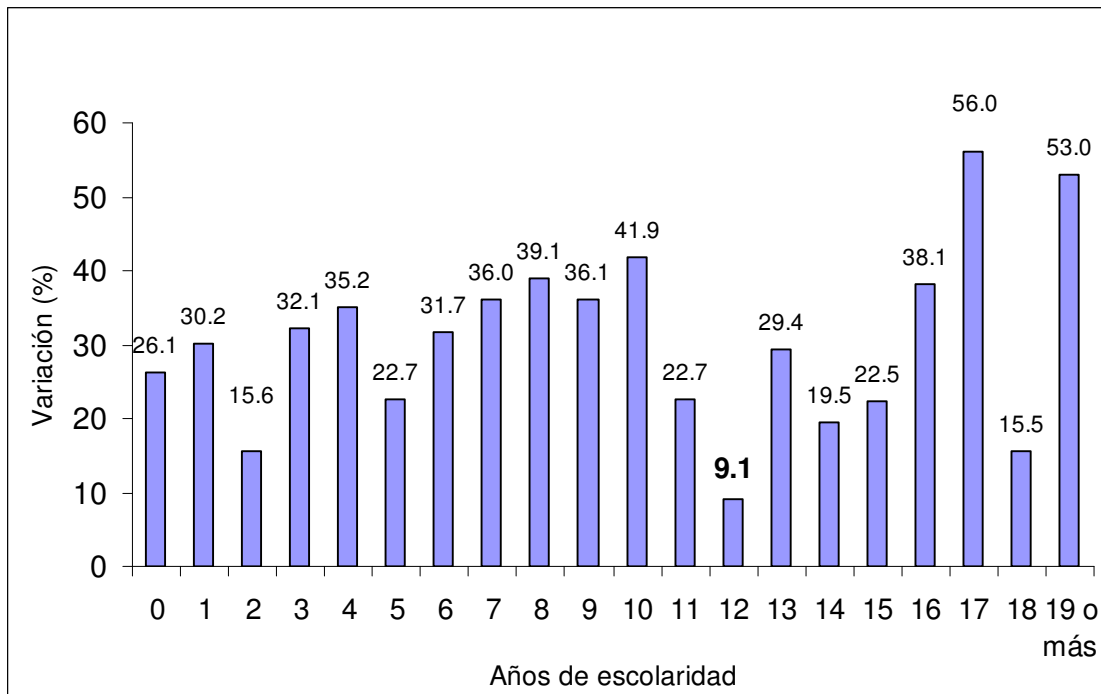
---

<sup>8</sup> Un 30% de las trabajadoras pertenecientes al decil de hogares más pobre se desempeña como trabajadora de casa particular. Esta es la ocupación que concentra los menores niveles salariales promedio.

<sup>9</sup> La cobertura de la educación media de jóvenes entre 20 y 24 años aumentó desde 53% en 1990 a 80% en 2006

<sup>10</sup> Ver Contreras y Gallegos (2006), citado en Ministerio de Hacienda (2007).

**Gráfico 4**  
**Variación acumulada del ingreso real de la ocupación principal por años de escolaridad, 1990-2006**



**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990 y 2006)

La educación ha jugado históricamente un importante rol como factor democratizador y una vía de movilidad social. Completar la educación secundaria no rinde sin embargo los mismos frutos que en el pasado mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes. De acuerdo a una encuesta del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), los jóvenes pertenecientes a hogares urbanos de bajo nivel socio-económico (que han asistido mayoritariamente a establecimientos municipalizados) consideran que los conocimientos entregados en la escuela no son adecuados para lo que requiere el mercado de trabajo. Las mujeres consideran aún más insuficiente la preparación recibida y una proporción muy baja reconoce la existencia de oportunidades laborales (15% mujeres y 30% hombres) (Marinho, 2007).

Los jóvenes pertenecientes a hogares de menores ingresos no acceden mayoritariamente a la educación post-secundaria. Por esto, la preparación para el trabajo recibida a través de la escuela secundaria adquiere vital importancia. Sin embargo, son justamente estos jóvenes quienes reciben una educación de menor calidad, con lo cual se corre el riesgo de generar un círculo vicioso de menores oportunidades de progreso, que limita especialmente a las mujeres.

Aun cuando los ingresos son más altos a medida que sube el nivel de educación, el rendimiento de la educación en términos de ingresos es menor para las mujeres. Así por ejemplo, haber cursado estudios técnicos post secundarios permite a un tercio de los hombres –pero a menos de un quinto de las mujeres- superar los 4 IML. Una situación similar ocurre al comparar los ingresos de hombres y mujeres con educación universitaria. Tal como lo muestran Cuadro 6 y Cuadro 7, mientras la mitad de los ocupados con mayor

escolaridad percibe sobre 6 IML, solo un poco más de un cuarto de las mujeres con esta escolaridad obtiene ingresos de este nivel.

**Cuadro 6**  
**Ingresos del trabajo en tramos de Ingreso Mínimo Legal (IML) según años de estudio**  
**Hombres 2006**

	<b>Hasta 5</b>	<b>De 5-8</b>	<b>De 9-12</b>	<b>De 13-15</b>	<b>16 y más</b>
<b>Hasta 1 IML</b>	25,5	17,5	10,8	9,0	5,7
<b>1 IML – 2 IML</b>	47,7	46,6	41,9	25,0	9,5
<b>2 IML – 3 IML</b>	14,1	19,0	21,1	20,5	9,7
<b>3 IML – 4 IML</b>	5,8	8,0	10,3	13,5	9,7
<b>4 IML – 6 IML</b>	3,5	5,2	8,4	14,3	17,4
<b>6 IML y más</b>	3,5	3,7	7,5	17,8	48
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(*)% calculado sobre el total de ocupados que declaran ingresos					

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 2006)

**Cuadro 7**  
**Ingresos del trabajo en tramos de Ingreso Mínimo Legal (IML) según años de estudio**  
**Mujeres 2006**

	Hasta 5	De 5-8	De 9-12	De 13-15	16 y más
<b>Hasta 1 IML</b>	49,6	41,4	27	18,1	7,6
<b>1 IML – 2 IML</b>	38,4	42,4	46,8	34,1	14,7
<b>2 IML – 3 IML</b>	6	9,2	14	19,6	15,1
<b>3 IML – 4 IML</b>	2,6	3,1	5,2	10,5	16,1
<b>4 IML – 6 IML</b>	1,9	2	4	9,1	19,8
<b>6 IML y más</b>	1,6	1,8	3	8,6	26,7
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(*)% calculado sobre el total de ocupados que declaran ingresos					

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 2006)

A pesar del aumento de los ingresos de los ocupados desde el retorno a la democracia y los esfuerzos por equiparar la capacidad de negociación de los trabajadores, ello no ha sido suficiente para solucionar el problema de los bajos ingresos. Tal como se discutió más arriba en esta sección una gran cantidad de trabajadores gana menos de 1IML o ingresos levemente superiores a ese nivel. Contrariamente a lo que podría pensarse, el tema de los bajos ingresos está más allá de los trabajadores con poca educación o con jornadas de trabajo parciales.

En el rango inferior (bajo el 75% del IML) hay una fuerte presencia de jornada parcial, principalmente entre las mujeres pero también entre los hombres (Cuadro 8). Las mujeres son en su mayoría trabajadoras adultas, con un nivel de escolaridad cercano a la educación media, que trabajan tanto como asalariadas en microempresas como trabajadoras de servicio doméstico en la modalidad puertas afuera. Entre los hombres hay una mayor variedad de situaciones y aunque también son mayoritariamente trabajadores adultos, hay una mayor presencia de trabajadores jóvenes (menores de 20 años) que trabajan en jornada parcial. Los hombres son típicamente trabajadores asalariados agrícolas. Además de sus bajos ingresos, estos trabajadores y trabajadoras enfrentan mala calidad del empleo y condiciones de informalidad, con baja cobertura de pensiones. En este grupo de ingresos muy bajos los trabajadores por cuenta propia constituyen alrededor de un tercio y están sobre-representados con respecto a su peso en el total de la ocupación.

**Cuadro 8**  
**Características de los ocupados con bajos ingresos, 2006**

<b>Tramo de SML</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Jornada</b>	<b>Categoría Ocupacional</b>	<b>Rama</b>	<b>Educación</b>
Hasta 0.75 SML	60,2%	Alta proporción en jornada parcial	Mayoría de los hombres son asalariados privados (60,5%). Mujeres concentradas en servicio doméstico (P.A. 30,8%) y asalariadas privadas (34,6%)	Agricultura es el sector más importante para los hombres (30,6%)	Promedio de 9 años de estudio. (8,4 para los hombres y 9,3 para las mujeres)
De 0,75 a 0,99 SML	51,8%	En general, jornada completa	Mayoría de los hombres asalariados (70,9%) y las mujeres (44,7%). Servicio domestico con 26,7%.	Agricultura es el sector más importante para los hombres (30,7%)	Promedio de 9,2 años de estudio (8,4 para los hombres y 9,9 para las mujeres)
De 1 a 1,49 SML	40,6%		Mayoría de los hombres, empleados u obreros del sector privado (84,6%). Las mujeres también (63,9%). Proporción importante son servicio domestico (P. Afuera 15,2%)	Agricultura sector + importante para los hombres (26,1%). Mujeres 38,4% en los servicios comunales y sociales.	Promedio de 9,7 años de estudio (9,2 para los hombres y 10,4 para las mujeres)
De 1,5 a 1,9 SML	36,7%	En general, jornada completa	Mayoría salarizados privados (80,3% hombres y 58% mujeres). Un 14% en el servicio domestico.	Distribución homogénea de los hombres en las ramas. La + importante, industrias y construcción.	Promedio de 10,6 años de estudio (10,1 para los hombres y 11,3 para las mujeres)
De 2 a 3 SML	31,8%	En general, jornada completa	66,9% hombres y 53% mujeres son asalariados privados. 13,5% mujeres en la administración pública.	Industria es la rama + importante para los hombres (17,4%)	Promedio de 11,1 años de estudio (10,6 para los hombres y 12,3 para las mujeres)

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 2006)

A medida que los ingresos se acercan a 1 IML aumenta la proporción de trabajadores y trabajadoras que se desempeña como asalariados privados en jornada completa, destacando el peso que tienen las empresas grandes como fuente de empleo de mujeres.

Un millón y medio de trabajadores se sitúa en el rango inmediatamente sobre el salario mínimo (entre 1 y 1.5 IML). Los hombres son en su casi totalidad asalariados privados (85%) y las mujeres mayoritariamente también (64%), aunque el servicio doméstico es todavía para este grupo una fuente de ocupación para las mujeres, con un peso similar al promedio del conjunto de la fuerza de trabajo femenina.

La agricultura es el sector donde se concentran la mayor parte de los hombres, y aunque tiene un peso menor que para los grupos anteriores todavía se sitúa sobre el promedio nacional, en tanto las mujeres siguen fuertemente representadas en los servicios comunales y sociales, pero con un peso menor que en los grupos anteriores.

Los asalariados se distribuyen en empresas pequeñas, medianas y grandes de manera relativamente proporcional, destacando la mayor proporción de mujeres que de hombres en empresas grandes (con 200 o más empleados). Junto con mejorar la cobertura de contrato y seguridad social, se produce una brecha a favor de las mujeres en estos indicadores.

Los trabajadores con ingresos de la ocupación principal entre 1.5 IML y 2IML son principalmente asalariados privados y públicos, entre los cuales el peso de las jornadas que superan la jornada legal es mayor.

Finalmente, el grupo que se sitúa en el rango inmediatamente superior (entre 2 y 3 IML) acentúa la tendencia a un mayor número de horas trabajadas, pero cambia la composición de los ocupados. Aumenta el peso de los trabajadores por cuenta propia, disminuyen las trabajadoras de servicio doméstico y entre los asalariados, el de los que se desempeñan en el sector público, fuente de ocupación mucho más importante para las mujeres que para los hombres.

En síntesis, el análisis de las características de los ocupados con bajos ingresos muestra que hay factores ligados a la segregación ocupacional, la estructura productiva (rama y tamaño de empresa) y el tipo de inserción laboral. En este marco, las mujeres tienen una mayor presencia en los grupos de menores ingresos y aunque a medida que aumenta la educación también mejoran los ingresos, las mejoras son pequeñas. Además, se observa que solo en el grupo con ingresos inferiores a 1 IML la jornada parcial es importante y que una proporción importante de quienes logran superar la barrera de 1 IML lo logran aumentando su jornada de trabajo por sobre la jornada legal.

#### **4. Resumen y propuestas**

A pesar de los avances en el tema distributivo que se han diagnosticado en base a la última encuesta CASEN, una mirada de mediano plazo muestra que los ingresos del trabajo se distribuyen en forma tan desigual como en el año 1990 y que la leve mejora observada se debe a las transferencias de las políticas sociales. Asimismo, respecto de la distribución funcional del ingreso, se observa una redistribución en perjuicio de los trabajadores al aumentar el producto por trabajador a un ritmo levemente superior que las remuneraciones de los asalariados.

El análisis de los datos CASEN 2006 confirma que los ingresos de los trabajadores en Chile siguen siendo bajos hasta el nivel de educación universitaria incompleta; solo la educación universitaria completa causa un salto importante en los ingresos promedios. Más de la mitad de los trabajadores chilenos gana menos que 2 salarios mínimos. Las mujeres trabajadoras, a pesar de tener mayor escolaridad que los hombres, siguen ganando mucho menos que los hombres y están sobre representadas en el grupo de bajos ingresos.

El diagnóstico indica claramente que la desigualdad en la distribución de los ingresos se produce y reproduce fundamentalmente a través del mercado de trabajo y que las desigualdades de género acentúan las inequidades socio-económicas. De ahí la importancia de reconocer y potenciar el rol de las políticas e instituciones del mercado de trabajo para promover la equidad sin comprometer el crecimiento económico.

Para seguir avanzando en la agenda de equidad, se requiere políticas públicas en por lo menos tres áreas.

En el ámbito de la política educacional, no cabe duda que el aumento de la escolaridad, especialmente en los hogares de menores ingresos, es un elemento central en la estrategia para superar la pobreza y disminuir las desigualdades. Los datos presentados en este estudio muestran que entre 1990 y 2006 hubo un importante incremento de la escolaridad promedio en Chile. Sin embargo, el aumento de la cobertura de la educación superior ha incorporado más personas de los quintiles de mayores ingresos que en los quintiles más pobres, lo que tiene a reproducir la desigualdad. Otro tema importante sobre el cual ya existen importantes consensos en Chile es la necesidad de mejorar la calidad de la educación y su adecuación a las necesidades del mercado laboral, contribuyendo además a cerrar las brechas de género. Finalmente, además de generar igualdad de oportunidades en términos de acceso a una educación de calidad, es necesario que se generen los puestos de trabajo adecuados para una población crecientemente educada.

Segundo, las políticas sociales tienen la tarea de proteger a los hogares contra los impactos negativos de los vaíviens económicos y de entregar un complemento de ingresos a las familias más pobres. En base a los datos presentados en este estudio, se puede afirmar que las políticas sociales desde el año 1990 han hecho una contribución importante para elevar el nivel de vida, especialmente de los más pobres, y para reducir la desigualdad.

Tercero, se requiere una mirada al funcionamiento mismo del mercado laboral. Los datos indican problemas tanto en la distribución funcional del ingreso (es decir, entre trabajo y capital) como en la dispersión de los ingresos entre los ocupados. En ambas dimensiones la distribución en el 2006 estuvo más regresiva que en el año 1990. Por lo tanto, este área es el donde menos se ha podido avanzar desde el año 1990, a pesar de algunas reformas en las regulaciones del mercado laboral. A continuación se esbozarán algunos elementos para el diseño de políticas públicas en esta área.

- *Equiparar la capacidad de negociación*

Resulta poco acertado imaginarse el mercado laboral como un mercado en donde la máxima flexibilidad con un precio único por algún tipo de trabajo representan el funcionamiento óptimo. No tan solo choca con consideraciones éticas, dado que para la OIT, el trabajo no es una mercancía. También resulta poco realista. De hecho, economistas como el premio Nobel Robert Solow (1990) han identificado varios motivos por los que el mercado laboral nunca funcionará según un simple equilibrio entre oferta y demanda como la teoría económica lo sugiere. En todas partes, el mercado laboral funciona de manera distinta del mercado de bienes materiales (como las papas o los televisores), y uno de los principales motivos para ello es la noción de lo justo (*fairness*) inherente al funcionamiento del mercado laboral.

Por lo tanto, la tarea para las instituciones laborales es la de facilitar resultados que sean acordes con la noción de justicia socialmente construida y con la capacidad de pago de las empresas. Muchas veces, la negociación individual entre trabajador y empleador no alcanza a cumplir este objetivo. Precisamente al origen de la idea de la negociación colectiva y de muchas de las regulaciones laborales está la idea que entre empleadores y trabajadores existe un poder de negociación desigual que en la ausencia de políticas públicas

específicas puede llevar a un poder monopsónico del empleador, con el perjuicio correspondiente para los trabajadores.

Por ello, la tarea del Estado es contribuir a equiparar la capacidad de negociación entre las partes para así fomentar la buena distribución de los frutos del trabajo. La negociación colectiva es un instrumento importante que influye en el funcionamiento del mercado laboral y parece acertado pensar en un fortalecimiento de la cobertura y los contenidos de la negociación colectiva.

Las experiencias con los resultados económicos y sociales de la negociación colectiva en el mundo son casi tan diversas como las características de sus reglas e instituciones.<sup>11</sup> Sin embargo, un hallazgo reiterado de los estudios internacionales es la asociación entre negociación colectiva y desigualdad de ingresos. Mientras mayor la cobertura y el grado de coordinación de la negociación, menor tiende a ser la desigualdad de ingresos en una sociedad (Hayter, 2002). Asimismo, estudios del Banco Mundial y de la OCDE llegan a la conclusión que una mayor cobertura de la negociación colectiva está asociada con una menor dispersión de los salarios, una menor brecha entre salarios de trabajadores calificados y no calificados, así como una menor brecha de salarios entre hombres y mujeres (Aidt y Tzannatos, 2002; OCDE, 2004). La negociación también contribuye a la gobernabilidad, a través de acuerdos entre los actores sociales, y a mejores condiciones de trabajo y de salud ocupacional a través de diagnósticos y soluciones compartidos.

Otros elementos de política también pueden contribuir a equilibrar la capacidad de negociación, especialmente para los trabajadores de bajos ingresos. Un problema sobre el cual ya se está discutiendo una propuesta legal es el de los salarios de base fijados por debajo del salario mínimo legal para los trabajadores con remuneración variable en base a desempeño (ventas, metas de producción o similares). Aunque en estos casos se paga el salario mínimo en caso de no alcanzar la meta, esta práctica distorsiona el sentido de las remuneraciones variables y perjudica a los trabajadores afectados. Determinar que el salario base debe ser por lo menos equivalente al salario mínimo ayudaría a que cualquier premio al desempeño de un trabajador tenga efectivamente como piso el salario mínimo.

Otro grupo de trabajadores con una elevada incidencia de remuneraciones muy bajas son las trabajadoras de servicio doméstico. A ellas se les aplica un salario mínimo equivalente al 75% del IML, estableciendo un piso más bajo que el salario mínimo general. La justificación para establecer este salario mínimo más bajo era que una parte de la remuneración se entregaba a la trabajadora en especies (alimentación y vivienda) ya que residía en el lugar de trabajo. En la actualidad la gran mayoría de las trabajadoras de casa particular se desempeñan bajo la modalidad puertas afuera, por lo cual este argumento ya no es válido. Por otra parte, en caso que se esgrimiera una justificación práctica como herramienta para fomentar la formalización del trabajo de servicio doméstico, debe señalarse que las estadísticas indican que la remuneración promedio de las trabajadoras de servicio doméstico de baja escolaridad en empleos de jornada completa supera el nivel de salario mínimo general y que la aspiración debería ser aumentar los ingresos de las trabajadoras de servicio doméstico peor remuneradas. En este sentido, parece adecuado revisar la existencia de un salario mínimo más bajo para el servicio doméstico.

---

<sup>11</sup> De hecho, en los Convenios de la OIT sobre la negociación colectiva (Nrs 98 y 154), se fijan los derechos y principios básicos, pero no recomiendan algún sistema en particular, tarea que le corresponde a las instituciones y actores sociales de cada país.

Finalmente, otro tema que merece una revisión es el diseño del sistema de gratificaciones que permite contribuir a una distribución justa de los frutos del trabajo entre el empleador y sus trabajadores. Sin embargo, en su versión actual, la ley permite reemplazar el elemento variable por una gratificación fija calculada como múltiple del salario mínimo. Con ello, la gratificación se tiende a transformar en un elemento más de la remuneración fija, y no puede cumplir su función original de asegurar la participación de los trabajadores en el éxito económico de la empresa.

- *Igualdad de género en el trabajo para avanzar en la agenda de equidad*

La igualdad de género es un objetivo transversal y al mismo tiempo un área específica de intervención indispensable para avanzar hacia el trabajo decente y mayores niveles de equidad social. El logro de este objetivo está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo superando las desigualdades debido al reparto desigual de las responsabilidades familiares y la persistencia de múltiples formas de discriminación.

Ampliar las oportunidades de empleo para las mujeres implica además revisar el contexto de políticas económicas y actuar sobre los mecanismos que generan desigualdades en el mercado de trabajo, obstaculizan el acceso de mujeres al mercado de trabajo, perpetúan la segregación ocupacional, la brecha salarial y una desigual división del trabajo social entre hombres y mujeres. La Estrategia Europea de Empleo ha establecido por ejemplo directrices de empleo –que se traducen en planes nacionales de empleo sometidos a un sistema de supervisión multilateral- con objetivos claros en materia de igualdad de género y una visión integrada de política.<sup>12</sup>

Facilitar la inserción de mujeres pertenecientes a hogares de ingresos bajos y medios al mercado de trabajo y aumentar la tasa de ocupación femenina implica revisar los patrones culturales que no valorizan el aporte a la sociedad de las labores de reproducción de la fuerza de trabajo y asignan a la mujer como única responsable del cuidado de la familia, incluso si comparte el rol de proveedora con su pareja.

Para equiparar las condiciones económicas de hombres y mujeres es indispensable reorientar las políticas que abordan la relación entre trabajo y familia, desplazando el foco de derechos desde la madre trabajadora al conjunto de trabajadores de ambos sexos y ampliando la cobertura de beneficios<sup>13</sup>. En esta línea, sería conveniente revisar la actual legislación sobre derecho a sala cuna para hijos menores de 2 años de madres trabajadoras, que limita este derecho a quienes trabajan en empresas con más de 20 mujeres. Para generar condiciones de mayor equidad, este derecho debería extenderse a madres y padres trabajadores independientemente del tamaño de la empresa o el número de mujeres y cubrir a niños en edad preescolar, con un sistema de financiamiento que debería incluir recursos públicos y no generar desincentivos a la contratación de mujeres, a ser acordado tripartidamente. La experiencia internacional muestra que la ampliación de cobertura de servicios de atención a menores y otros familiares dependientes, las políticas de conciliación y co-responsabilidad que incluyen beneficios para el padre (tales como licencia post-natal o para cuidado de hijo enfermo compartida) y la adecuación de los horarios de servicios sociales a las jornadas de trabajo, tienen un impacto positivo sobre la igualdad de género y las oportunidades de las familias de menores ingresos.

---

<sup>12</sup> El *Roadmap for equality between men and women 2006-2010* de la UE señala que “la igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social de la UE”.

<sup>13</sup> Esta visión del tema está en el marco de lo que plantea el Convenio 156 de la OIT sobre *Trabajadores con responsabilidades familiares*, ratificado por Chile en 1994.

Se ha debatido cuál es el rol que le compete al Estado en materia de trabajo y familia. Las posiciones se sitúan en un amplio rango, desde aquéllas que consideran que le corresponde un alto grado de responsabilidad en la regulación y provisión de servicios de apoyo a quienes tienen responsabilidades familiares, hasta quienes consideran que este es un asunto privado que debe ser manejado por las propias familias con el apoyo de las empresas y con una mínima intervención estatal. Muchos países en desarrollo se sitúan más cerca de las políticas minimalistas, aunque casi todos ellos cuentan con regulaciones sobre protección de la maternidad. Estudios de la OIT han demostrado, sin embargo, que una política de no-intervención gubernamental tiene altos costos sociales y económicos para la sociedad. Si se considera que los temas de conciliación trabajo-familia son del ámbito “privado” y las soluciones fuera del ámbito de competencia del Estado, se buscarán “soluciones privadas” que tenderán a perpetuar las desigualdades sociales y de género (Hein, 2005).

Aun cuando el principio de igualdad –en particular el de igualdad de trato- está consagrado en la Constitución chilena, persisten prácticas discriminatorias en el trabajo basadas en el sexo generando desventajas sociales y económicas, comprometiendo el ejercicio de derechos y el crecimiento económico. Una de sus mayores expresiones está en la menor remuneración que perciben las mujeres, producto de la persistencia de mitos sobre los costos asociados a la maternidad y de estereotipos y prejuicios sobre las habilidades y capacidades de ellas.

Se requiere por lo tanto una estrategia clara de eliminación de la discriminación laboral como parte del pilar productivo y en función del logro de un crecimiento económico que promueva el trabajo decente. Los nuevos enfoques promueven complementar las medidas tradicionales de lucha contra la discriminación a través de leyes coherentes y exhaustivas y organismos especializados para su efectiva aplicación, con instrumentos programáticos como políticas de mercado de trabajo e iniciativas voluntarias como códigos de buenas prácticas.

De tal modo, además de perfeccionar el marco normativo relativo a la no discriminación e igualdad en el trabajo (una iniciativa interesante es el proyecto de ley sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor actualmente en discusión en el parlamento) se requiere revisar los mecanismos que permiten lograr un efectivo cumplimiento de la ley. Ello se logra reforzando las capacidades de las Inspecciones Laborales, facilitando la recepción y tramitación de quejas y denuncias y al mismo tiempo desarrollando labores preventivas y campañas de información y sensibilización sobre los derechos de hombres y mujeres y la importancia de avanzar hacia una sociedad libre de discriminación de todo tipo.

Un Código de Buenas Prácticas, por su parte, se propone ir más allá de los derechos legales mínimos o contractualmente pactados. El Código adoptado por la Administración Central del Estado cumpliendo lo establecido en el programa de gobierno, se propone alcanzar la igualdad de oportunidades y trato a través de mecanismos que aseguren la no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera y acceso a la capacitación, condiciones de trabajo y responsabilidades familiares. Este instrumento ha motivado al sector empresarial a avanzar en esta línea, reconociendo los beneficios que genera un ambiente libre de discriminación.

Mecanismos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como establece el Convenio 100 de la OIT (ratificado por Chile en 1971) deben ser un objetivo prioritario de una política de combate a la discriminación, que tendrá efectos importantes sobre la equidad.

En resumen, al Estado le cabe un papel central en el diseño y aplicación de políticas públicas para lograr una mayor equidad a través de un buen funcionamiento del mercado laboral y asegurando el cumplimiento efectivo de la normativa laboral.

## **Anexo Estadístico**

**Cuadro 1**  
**Distribución del ingreso según distintos conceptos de ingreso, 1990, 2003 y 2006**

Decil Autónomo Nacional	Ingreso del trabajo			Ingreso autonomo			Ingreso monetario		
	1990	2003	2006	1990	2003	2006	1990	2003	2006
I	1.5	1.1	1.1	1.4	1.2	1.2	1.6	1.5	1.6
II	2.9	2.7	2.9	2.7	2.7	2.9	2.8	2.9	3.1
III	3.8	3.6	3.8	3.6	3.6	3.9	3.7	3.7	4
IV	4.7	4.8	4.8	4.5	4.7	4.8	4.5	4.8	4.9
V	5.6	5.4	5.5	5.4	5.5	5.6	5.4	5.6	5.7
VI	7.1	6.4	6.9	6.9	6.6	7	6.9	6.6	7
VII	7.7	8.1	8.6	7.8	8.3	8.7	7.8	8.2	8.7
VIII	9.9	10.4	11.1	10.3	10.8	11.1	10.3	10.7	11
IX	14.5	15.1	15.9	15.2	15.3	16	15.1	15.2	15.9
X	42.2	42.3	39.4	42.2	41.2	38.6	41.8	40.8	38.1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990, 2003 y 2006)

**Cuadro 2****Ingresos promedios del hogar por decil, según conceptos de ingresos, 1990, 2003, 2006 (en pesos de 2006)****Ingreso del trabajo del Hogar**

	Decil Autónomo Nacional										Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
1990	46.254	93.271	121.946	148.881	178.703	225.101	242.722	314.487	461.091	1.337.335	316.991
2003	56.626	133.542	177.324	235.985	268.844	314.196	402.487	516.090	745.747	2.088.272	493.913
2006	59.655	150.131	202.670	253.379	291.275	362.780	455.301	585.311	840.963	2.077.484	527.866
% aumento 1990-2006	29	61	66.2	70.2	63	61.2	87.6	86.1	82.4	55.3	66.5

**Ingreso Autónomo del Hogar**

	Decil Autónomo Nacional										Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
1990	55.598	107.609	143.001	175.354	212.588	270.992	307.880	406.587	598.539	1.660.974	393.927
2003	69.554	157.307	208.896	272.577	318.002	379.838	476.377	618.895	883.159	2.371.168	575.580
2006	75.687	179.457	239.074	298.447	345.526	429.983	533.240	681.531	983.646	2.365.797	613.206
% aumento 1990-2006	36.1	66.8	67.2	70.2	62.5	58.7	73.2	67.6	64.3	42.4	55.7

**Ingreso Monetario del Hogar**

	Decil Autónomo Nacional										Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
1990	62.559	112.733	147.336	179.592	216.008	274.160	310.592	408.845	600.502	1.662.639	397.512
2003	88.245	168.743	217.989	279.961	323.711	384.325	479.700	621.238	884.541	2.371.972	582.019
2006	98.841	192.140	249.254	306.553	351.204	434.679	536.579	684.037	985.371	2.366.414	620.475
% aumento 1990-2006	58	70.4	69.2	70.7	62.6	58.5	72.8	67.3	64.1	42.3	56.1

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990, 2003 y 2006)

**Cuadro 3**  
**Ingreso de la ocupación principal por deciles de ingreso autónomo y sexo. 1990 y 2006**

**Ingreso ocupacion principal - 1990 (en pesos del 2006)**

Decil Autónomo Nacional

Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	\$ 59.415	\$ 85.566	\$ 100.246	\$ 115.831	\$ 125.117	\$ 146.914	\$ 167.795	\$ 220.291	\$ 328.934	\$ 988.058
Mujer	\$ 40.785	\$ 57.519	\$ 65.688	\$ 80.332	\$ 87.548	\$ 98.520	\$ 116.218	\$ 145.708	\$ 197.223	\$ 432.757
<b>Total</b>	<b>\$ 55.493</b>	<b>\$ 80.019</b>	<b>\$ 92.265</b>	<b>\$ 106.041</b>	<b>\$ 115.236</b>	<b>\$ 131.242</b>	<b>\$ 150.590</b>	<b>\$ 193.232</b>	<b>\$ 280.261</b>	<b>\$ 769.081</b>
Brecha 1990	31.36	32.78	34.47	30.65	30.03	32.94	30.74	33.86	40.04	56.2

**Ingreso ocupacion principal - 2006**

Decil Autónomo Nacional

Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	\$ 95.494	\$ 132.494	\$ 154.749	\$ 169.938	\$ 191.649	\$ 216.034	\$ 260.239	\$ 330.072	\$ 481.382	\$ 1.215.557
Mujer	\$ 62.169	\$ 94.060	\$ 108.207	\$ 123.054	\$ 135.260	\$ 154.902	\$ 179.915	\$ 232.114	\$ 328.260	\$ 731.874
<b>Total</b>	<b>\$ 84.225</b>	<b>\$ 120.519</b>	<b>\$ 139.666</b>	<b>\$ 152.852</b>	<b>\$ 171.134</b>	<b>\$ 192.887</b>	<b>\$ 228.653</b>	<b>\$ 290.669</b>	<b>\$ 416.515</b>	<b>\$ 1.013.215</b>
Brecha 2006	34.9	29.01	30.08	27.59	29.42	28.3	30.87	29.68	31.81	39.79

**Aumento porcentual para cada decil (período 1990-2006)**

Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	\$ 95.494	\$ 132.494	\$ 154.749	\$ 169.938	\$ 191.649	\$ 216.034	\$ 260.239	\$ 330.072	\$ 481.382	\$ 1.215.557
Mujer	\$ 62.169	\$ 94.060	\$ 108.207	\$ 123.054	\$ 135.260	\$ 154.902	\$ 179.915	\$ 232.114	\$ 328.260	\$ 731.874
<b>Total</b>	<b>\$ 84.225</b>	<b>\$ 120.519</b>	<b>\$ 139.666</b>	<b>\$ 152.852</b>	<b>\$ 171.134</b>	<b>\$ 192.887</b>	<b>\$ 228.653</b>	<b>\$ 290.669</b>	<b>\$ 416.515</b>	<b>\$ 1.013.215</b>
Brecha 2006	34.9	29.01	30.08	27.59	29.42	28.3	30.87	29.68	31.81	39.79

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990 y 2006)

**Cuadro 4**  
**Tasa de participacion laboral**

1990	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
Hombre	67.6	74.8	73.7	72.8	74.1	74.5	75.2	72	74.9	76.5	73.6
Mujer	17.6	18.2	21.6	27.1	28	35	36.8	40.2	43.7	49.1	31.3
2006	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
Hombre	54.2	66.4	69.4	71.1	73.9	74.9	77.4	78	77.9	81.6	72.6
Mujer	25.2	29.6	33.1	38.9	41.7	45.5	50.7	52.5	57.7	62.4	42.9
% Aumento	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
Hombre	-13.4	-8.4	-4.3	-1.7	-0.2	0.4	2.2	6	3	5.1	-1
Mujer	7.6	11.4	11.5	11.7	13.7	10.5	13.9	12.3	13.9	13.3	11.6

**Fuente:** OIT con base en datos de MIDEPLAN (CASEN 1990 y 2006)

## Referencias

- Aidt, T. y Z. Tzannatos (2002). *Unions and collective bargaining. Economic effects in a global environment*. Washington, Banco Mundial.
- Contreras, D. y S. Gallegos (2006). *Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios?* [inédito]. Santiago.
- Hayter, S. (2002). "Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración." en: *Educación Obrera* 128(3), pp. 49-55.
- Hein, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities*. Ginebra, OIT.
- Marinho, M. (2007). *El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis de las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile*. [Serie Políticas Sociales137]. Santiago, CEPAL.
- MIDEPLAN (2007a). *CASEN 2006. Documento metodológico*. Santiago.
- MIDEPLAN (2007b). *Distribución del ingreso e impacto distributivo del gasto social*. Serie Análisis de Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2006. Santiago.
- Ministerio de Hacienda (2007). *Estado de la Hacienda Pública, Octubre 2007*. Santiago.
- OCDE (2004). *Employment outlook*. Paris.
- Solow, R. (1990). *The labor market as a social institution*. Oxford, Basil Blackwell.