



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina
Chile, Paraguay y Uruguay

LA RIGIDEZ DE LOS SALARIOS EN CHILE

Andrés Marinakis¹

Santiago, noviembre 2005

¹ Especialista en Políticas de Mercado de Trabajo e Instituciones Laborales de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Subregional para el Cono Sur, Santiago, Chile. Las expresiones aquí vertidas son de exclusiva responsabilidad del autor y no representan necesariamente el pensamiento de la institución.

INDICE

	Página
1. Introducción	2
2. ¿Qué mide el índice de remuneraciones del INE?	3
3. ¿Cómo se determinan los incrementos salariales?	5
4. El ajuste silencioso de los salarios.	8
5. La nota disonante: la evolución del salario mínimo real.	9
6. ¿Es preciso introducir un salario mínimo específico para jóvenes?	10
7. Participación de los trabajadores en las utilidades: ¿un componente variable de las remuneraciones?	13
8. Salarios variables en ciertos sectores.	15
9. Conclusiones	16
10. Anexo	18

1. Introducción

Luego de más de una década de crecimiento alto y sostenido, Chile fue sorprendido por la crisis asiática a finales del año 1997. Uno de los primeros impactos fue el aumento en la tasa de desempleo de niveles cercanos al 6 % en 1997 hasta 9.8 % en 1999. Una vez retomada la senda del crecimiento, sin embargo, se observó cierta lentitud en la creación de empleo neto y en la reducción del desempleo.

Varios analistas atribuyeron esta situación a la rigidez de los salarios en Chile, lo cual habría llevado a que el peso del ajuste recayera en el empleo en lugar de distribuirse entre todos los asalariados a través de una reducción de sus salarios². A partir de datos muy agregados esta hipótesis ha sido mayoritariamente adoptada en ciertos ámbitos académicos y por la prensa en general.

La evolución del salario real por hora, elaborado por el INE, muestra que si bien hubo una caída en su crecimiento, el mismo se mantuvo en torno a un promedio de 2.5 % en los años 1998 y 1999, cifra bastante alta para el momento económico que se vivía. Entre el año 2000 y el 2004, el salario real por hora aumentó entre el 1 y el 2 %, con un promedio de 1.5 % (gráfico 1). Si bien estas cifras muestran una disminución de la tasa de crecimiento en general, se podría decir que esas tasas igualmente eran altas para el momento recesivo y de recuperación económica que se experimentaron en esos años.

Otro indicador al que se hace referencia para argumentar la rigidez de los salarios es la evolución del salario mínimo. Al momento de la crisis asiática estaba en aplicación un ajuste trianual que fue determinado cuando la economía crecía al 7% y no se preveía ninguna crisis. Los incrementos implementados en esos años fueron muy significativos en términos reales, en especial considerando que la economía estaba estancada.

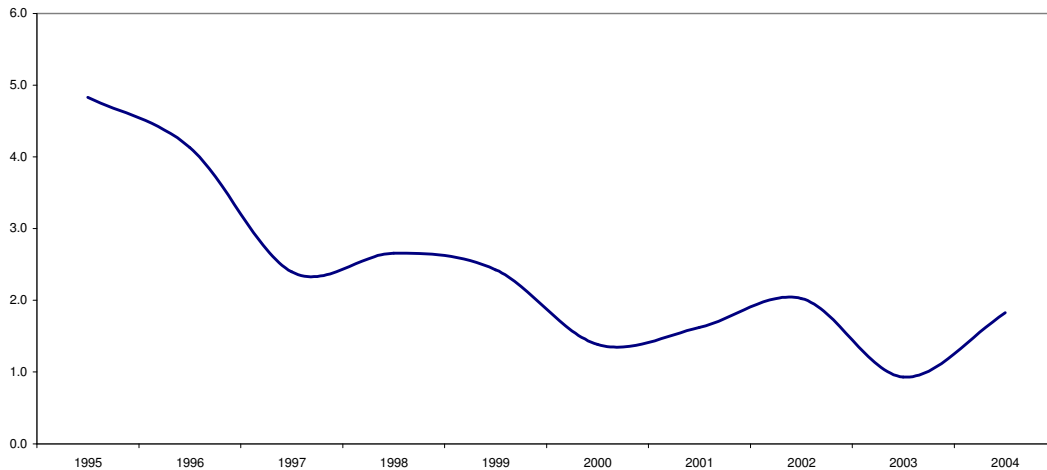
Por lo tanto, la idea que los salarios en Chile son rígidos a la baja nace principalmente de estas dos informaciones, es decir, la evolución del salario medio real por hora y el salario mínimo real. Con base en esta conclusión se han desarrollado 3 propuestas de política diferentes: algunos economistas proponen la baja del salario mínimo, otros la introducción de un salario mínimo específico para jóvenes entre 18 y 24 años de nivel inferior al general y, finalmente, otros proponen la introducción de un componente variable de las remuneraciones a partir de salarios participativos³.

Lejos de ser éste un debate cerrado, parece necesario analizar con mayor profundidad los indicadores existentes, de forma de poder tener una visión más completa del tema.

² Cowan K.A. y A. Micco (2005), "Crecimiento, empleo y estabilidad del ingreso", Expansiva, Santiago. Céspedes L. F. y A. Tokman (2005) "Evolución reciente del (des) empleo en Chile: ¿Normal, anormal o todo lo anterior?", Expansiva, Santiago.

³ "Una nueva agenda de políticas de empleo" (2003). David Bravo, Osvaldo Larrañaga y Joseph Ramos, en Políticas de Empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI, Joseph Ramos editor. Editorial Universitaria.

Gráfico 1
EVOLUCION DEL SALARIO REAL POR HORA. 1995-2004
(variaciones anuales)



Fuente: Elaboración OIT con base en Encuesta de Remuneraciones, INE.

Si bien los estudios se basan en informaciones correctas y las propuestas pueden parecer razonables en cierta medida, una lectura más detallada de la metodología utilizada en las estadísticas salariales, así como del funcionamiento del mercado de trabajo revelan que los salarios en Chile no son tan rígidos como se afirma y que algunas de las medidas propuestas no son tan adecuadas. Este artículo tiene por objetivo fundamentar esta visión alternativa

2. ¿Qué mide el índice de remuneraciones del INE?

La encuesta del INE⁴ abarca al conjunto de las actividades económicas (con excepción del sector de agricultura, caza, pesca y silvicultura) y se basa en una muestra de establecimientos del sector formal que tienen 10 o más trabajadores⁵. En la encuesta no se incluyen a quienes guardan relación de dependencia con empresas tercerizadas, a pesar de que trabajen para la empresa encuestada. Al respecto, una primera observación es que la encuesta registra solamente a quienes guardan estricta relación de dependencia con las empresas encuestadas. Además, sólo se considera a quienes tienen un contrato con la empresa y han trabajado al menos 20 horas durante la semana, y no se incluye a quienes trabajan para las empresas por un tiempo determinado (por ejemplo, en la ejecución de proyectos específicos). Por lo tanto, se debe destacar que del universo de trabajadores, la encuesta de remuneraciones toma en consideración al segmento de mayor estabilidad relativa en el empleo y, consecuentemente, de menor volatilidad relativa en sus remuneraciones.

El índice de remuneraciones se refiere a las contraprestaciones en dinero y especie que percibe el trabajador por su contrato de trabajo. Se excluyen aquellos conceptos de la remuneración de comportamiento variable en el tiempo o que presentan grandes fluctuaciones a lo largo del año. Estos últimos son:

⁴ Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta sobre Costo de la mano de obra y remuneraciones”

⁵ En el caso de la construcción, sólo abarca empresas con 50 o más trabajadores.

- Los pagos suplementarios por horas extraordinarias de trabajo.
- Las gratificaciones y primas por participación no mensuales. Las gratificaciones y primas mensuales serían, por ejemplo, la asignación por título, pagos por antigüedad, primas por trabajos apartados o por responsabilidad, todos los cuales se pagan mensualmente.
- Los pagos adicionales por vacaciones y aguinaldos⁶.

Es decir, en la encuesta no se incluyen bonificaciones, incentivos o premios de producción, productividad, asistencia y/o puntualidad, a menos que ellos se paguen regularmente todos los meses. Por lo tanto, una segunda observación es que no se puede esperar que tenga gran variación un índice que solo incorpora a los conceptos más estables de las remuneraciones. De tal forma, se debería analizar los datos del índice de remuneraciones partiendo de la base que expresa únicamente lo que sucede con los componentes más regulares y no con la remuneración total de los trabajadores.

De acuerdo a la encuesta ENCLA 2002, el 25% de las remuneraciones totales tienen un carácter variable. Este porcentaje fluctúa entre un 14.5% en la pequeña empresa, 25.6% en la mediana y un 27.2% en la gran empresa⁷. Además, un 60% de las empresas medianas y grandes aplican sistemas de bonos e incentivos por productividad. Por lo tanto, un importante porcentaje de la remuneración total, de carácter variable, no estaría siendo incluido en los datos sobre salarios del INE.

En tercer lugar, los datos de remuneraciones “corresponden a promedios por grupo ocupacional de cada entidad y no son mediciones por trabajador” (INE, 1994). Esto significa que no solo son importantes las variaciones en las remuneraciones de los individuos abarcados, sino también lo son las variaciones en el número y composición de los trabajadores. Por ejemplo, una empresa que mantenga sus salarios constantes registraría un aumento en el índice de remuneraciones si redujera el número de trabajadores de más bajos ingresos.

Si durante los años de crisis las empresas hubieran despedido principalmente trabajadores de ingresos bajos, esto podría haber resultado en incrementos reales en el Índice de Remuneraciones, lo cual no refleja lo sucedido en los salarios, sino más bien lo sucedido en la composición del empleo.

En síntesis, el índice de remuneraciones toma en consideración al segmento más estable de trabajadores del sector formal de empresas de más de 10 trabajadores y no incluye a los conceptos más variables de la remuneración. Además, por cuestiones metodológicas, los resultados en materia de variación de las remuneraciones pueden estar influidos por reducciones mayoritarias en el empleo de trabajadores de bajos ingresos (aumenta el índice de remuneraciones) o en el de altos ingresos (cae el índice de remuneraciones). Todos estos factores deben ser tomados en cuenta a la hora de caracterizar la evolución de los salarios en Chile.

⁶ Metodología del sistema de estadísticas de salarios, base 100 en abril de 1993. Instituto Nacional de Estadísticas, 1994

⁷ ENCLA 2002. Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile, Dirección del Trabajo. Septiembre 2003.

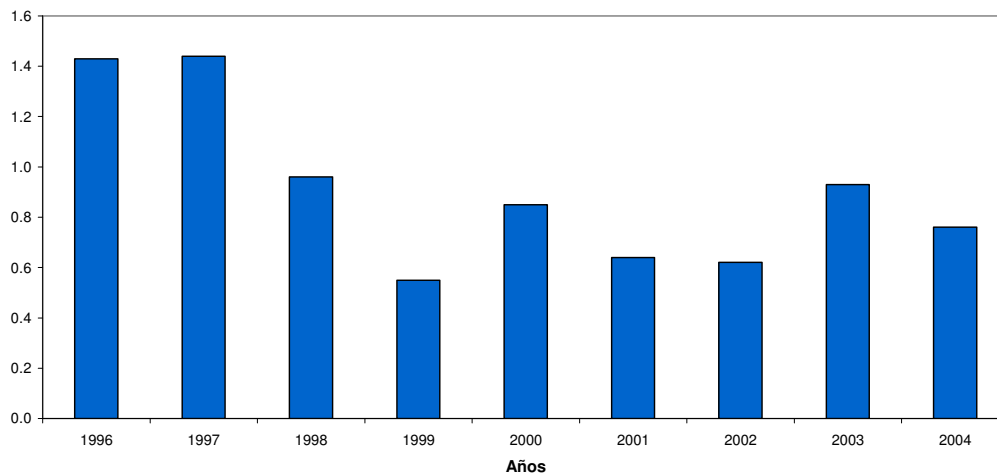
3. ¿Como se determinan los incrementos salariales?

Entre los asalariados existen importantes diferencias en la forma que se determinan sus salarios. Por un lado, hay un grupo que negocia sus condiciones salariales a través de sus sindicatos o grupos, resultando en la firma de convenios o contratos colectivos. Estos instrumentos obligan al cumplimiento de las condiciones pactadas durante la vigencia del instrumento colectivo.

En la mayor parte de los instrumentos colectivos se hacen dos referencias con relación a la consideración de la inflación en la determinación de los reajustes salariales. En primer lugar, los instrumentos colectivos establecen un reajuste inicial de aplicación en la entrada en vigencia del mismo. En el caso de los instrumentos colectivos firmados durante el año 2004, que incluían una cláusula de este tipo, el promedio ponderado del incremento inicial fue de 0.76%. Sólo un 63% de los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos contaban con esta cláusula de reajuste real inicial.⁸

Hay que señalar, también, que los reajustes reales iniciales establecidos sufrieron una reducción en su tasa de crecimiento. Como se observa en el gráfico 2, mientras en los años 1996 y 1997, antes de la crisis, el incremento inicial real promedio era de 1.43%, el mismo llegó a reducirse a 0.55% en el año 1999 y se mantuvo por debajo del 1% desde entonces.

Gráfico 2
REAJUSTES REALES INICIALES
REMUNERACIONES BASES EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS
(en porcentajes)



Fuente: Dirección del Trabajo

Por otro lado, la mayor parte de los instrumentos colectivos incluyen cláusulas de reajustabilidad futura de acuerdo a la variación del IPC. Por lo general, se establece que los reajustes se hacen cada 6 a 8 meses (en 2004 el promedio fue 6.9 meses) y se recupera 100% de la inflación (en el año 2004 el promedio fue de 100.15% del IPC).

⁸ Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.

La cláusula de reajustabilidad real futura estaba presente en el 70% de los instrumentos colectivos.⁹

Este tipo de cláusulas son las que llevan a afirmar que los salarios en Chile son rígidos a la baja, planteando que existe una suerte de indexación de los salarios. Si bien en cierta medida los resultados de la negociación colectiva son tomados como precio de referencia en la determinación de salarios, éste tiene un valor meramente indicativo para el universo de trabajadores que quede fuera de los instrumentos colectivos. Es bien sabido que la cobertura de los convenios colectivos en Chile es muy limitada, por lo cual sería de esperar que esta mecánica no fuera la predominante. Más aún, en los últimos años se ha verificado una tendencia descendiente en el número de trabajadores incluidos en todo tipo de instrumento colectivo.

Para dar una idea, al año 2004 habría 3768 instrumentos vigentes, los cuales involucraron a 303.000 trabajadores¹⁰. Es decir que sólo el 9.9% de los trabajadores privados estarían amparados por este tipo de cláusulas. Más aún, esa tasa de negociación de los asalariados privados viene cayendo en forma sostenida desde 1997 cuando abarcaba un 14.4% de los trabajadores. Aún si todos los instrumentos colectivos incluyeran cláusulas indexatorias de este tipo, no parece razonable pensar que ello rigidizaría la estructura salarial del sector privado en general.

Por otro lado, el resto de los asalariados no cuenta con una cobertura tan explícita. Para ellos los incrementos establecidos en los instrumentos colectivos constituyen sólo un precio de referencia que se puede tomar en cuenta a la hora de fijar sus salarios, pero que no obliga a las partes. Para este segmento, el único límite de cumplimiento legal efectivo es el salario mínimo.

¿En el segmento sin cobertura, los empresarios determinan los salarios reales o los salarios nominales? En la mayor parte de los casos, cada empresa fija los salarios nominales de sus trabajadores. Al determinarlo, lo hace con base a los salarios de mercado (entre los cuales toma en cuenta la información de los instrumentos colectivos), indicadores del pasado reciente en materia de inflación y a las proyecciones del escenario que cada empresa deberá enfrentar. Pero además de las consideraciones sobre inflación y proyecciones de la empresa, al fijar los salarios de las personas se toma en consideración las mejoras en la calificación, el rendimiento individual y la antigüedad, por ejemplo. El salario real, en estos casos, es un resultado que se conoce a la finalización del período analizado, y es de relevancia para medir la variación en el poder adquisitivo de los salarios.

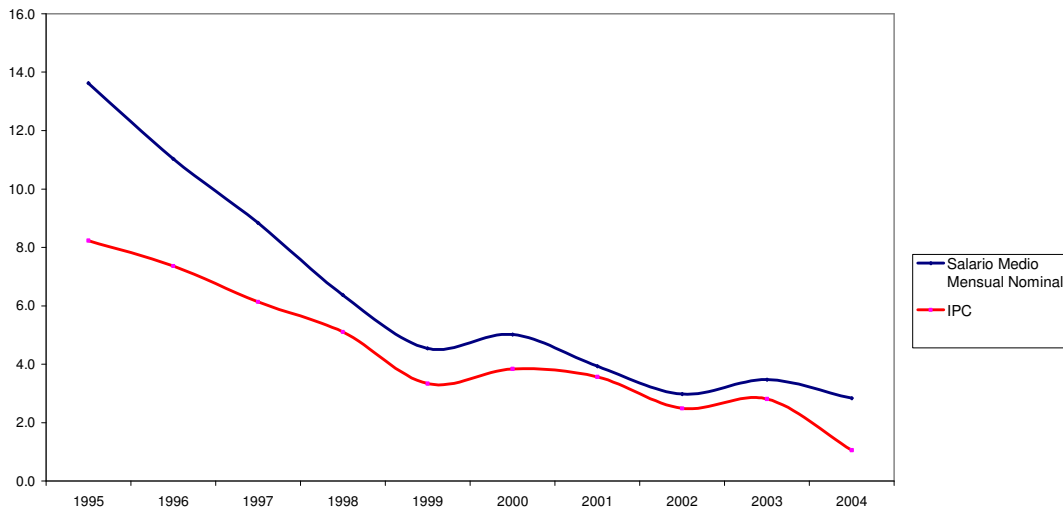
La evolución del salario medio nominal, tanto por hora como por mes, muestra una caída sostenida desde el año 1995 en adelante, pasando de niveles de 13.6 % en 1995 a 2.9% en el año 2004. Sin embargo, esta tendencia a la baja en los aumentos salariales promedio fijados por las empresas no se percibe porque la variación del IPC fue aún menor, resultando en salarios reales positivos (gráfico 3).

⁹ Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.

¹⁰ Estas cifras surgen de la sumatoria de los instrumentos colectivos establecidos durante los años 2003 y 2004, ya que los mismos duran al menos 2 años.

Dirección Nacional del Trabajo (2005) "Compendio de series estadísticas 1990-2004", Departamento de Estudios.

Gráfico 3
EVOLUCION DEL SALARIO MEDIO MENSUAL NOMINAL Y DEL IPC. 1995-2004
(variaciones anuales)



Fuente: Elaboración OIT con base en Encuesta de Remuneraciones.

Al fijar los salarios, las empresas toman en consideración la inflación del período inmediatamente anterior. Si bien en la segunda mitad de los años 90 existía la expectativa de una baja en la inflación, ya que era un objetivo central de la política monetaria del Banco Central, podía suponerse que no sería tan rápido y efectivo como finalmente fue. Es más, resulta indudable que la recesión producto de la crisis asiática determinó una caída de la inflación más profunda que la esperada.

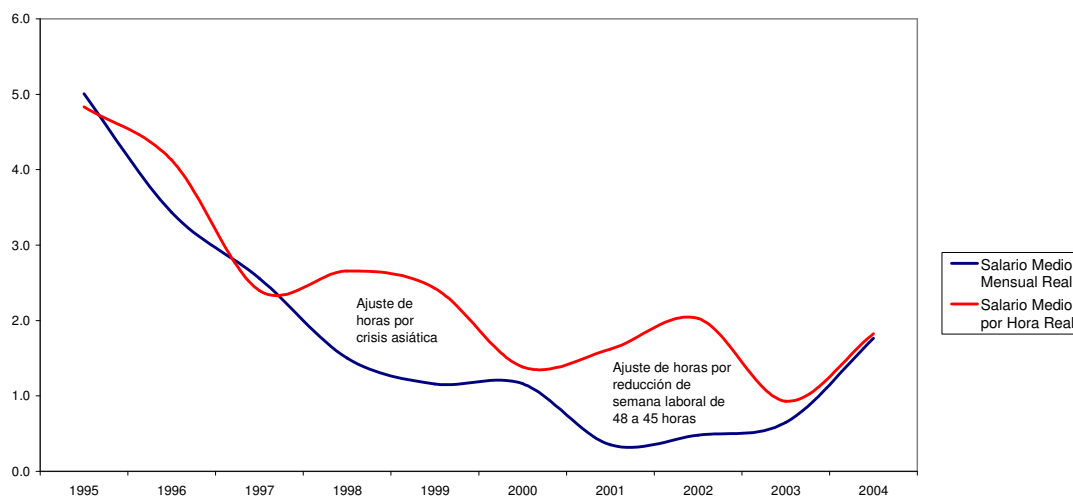
El ejemplo más claro con respecto al punto que aquí se plantea lo tenemos en el año 2004. El incremento en el salario medio registrado ese año fue de 2.9 %. Como la inflación del período fue de 1.1 %, inusualmente baja, el aumento del salario real fue de 1.8 %. Si, en cambio, la inflación se hubiese acercado a los niveles de los últimos años y a la meta del Banco Central (2.1%), como hubiera sido de esperar, el resultado real hubiera sido una variación prácticamente nula del salario real. Si además consideramos que los incrementos salariales deberían reflejar mejoras en las calificaciones, productividad y antigüedad, queda más claro aún que los aumentos salariales del período fueron muy moderados.

Un punto importante a tener presente para los próximos años es que, contrariamente a los años 90, la tasa de inflación de Chile se puede considerar estabilizada en niveles en torno al 2.5 o 3 %, y no es razonable esperar que haya incrementos en los salarios reales como producto de la caída de la inflación. De ahí que los ajustes en los salarios nominales que estén en estos mismos niveles sólo estarán compensando a la inflación. Por otro lado, cuanto menores son los niveles de inflación de un país, no se puede contar con la “flexibilidad inflacionaria” en los salarios. En este sentido, el éxito de la política de estabilidad de precios del Banco Central de Chile reduce el margen de maniobra de las empresas y lleva a buscar otras fuentes de flexibilidad.

4. El ajuste silencioso de los salarios

Además de la tendencia a la baja en los incrementos salariales recién reseñada, ha tenido lugar un proceso de ajuste salarial que no ha sido muy evidente y que no ha sido destacado por los analistas y tiene que ver con la diferente evolución del índice de remuneraciones por mes y por hora. El gráfico 4 muestra la tendencia seguida por ambas series, en la cual la variación del salario medio mensual real siempre está por debajo de la del salario real por hora.

Gráfico 4
EVOLUCION DE LOS SALARIOS MEDIO POR HORA Y POR MES. 1995-2004
(variaciones anuales)



Fuente: Elaboración OIT con base en Encuesta de Remuneraciones, INE.

La primera diferencia significativa se da en los años 1998 y 1999, período en que la crisis asiática más se hizo sentir. Además de la reducción de las empresas en sus planteles, lo cual se reflejó en la tasa de desempleo, la diferencia que muestran estas series salariales tiene que ver con la reducción en las horas trabajadas (otra forma de ajuste). Seguramente este ajuste de horas se concentró principalmente en las horas extraordinarias. Si bien el índice no considera los pagos suplementarios por horas extras, sí registra el número de horas trabajadas. Por lo tanto, si bien aparentemente el salario real continuó creciendo al 2.5 % (por hora), en realidad, el salario real de bolsillo de los trabajadores estaba aumentando a un ritmo mucho menor de 1.3 % (del salario por mes), sin considerar la pérdida de pagos suplementarios por horas extras suprimidas.

En los años 2001 y 2002 también se registra una fuerte diferencia entre la evolución del salario por hora y por mes. Mientras el salario por hora crecía al 1.8 %, el salario por mes crecía apenas en 0.4 %. En este segundo período, la divergencia entre ambas series podría ser en parte resultado de la progresiva reducción de la semana de trabajo de 48 a 45 horas, de acuerdo a lo dispuesto en la Reforma Laboral. De ser así, esto indicaría que las empresas no dejaron para último momento el ajuste en las horas y, por lo tanto explicaría el alto cumplimiento que se ha verificado en la implementación de esta disposición.

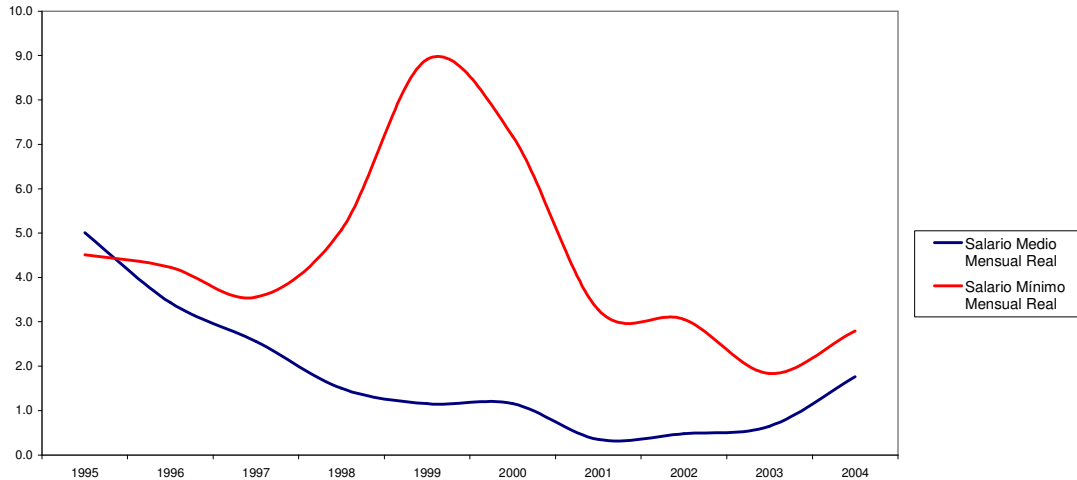
En todo caso, queda en claro que la variación real de los salarios percibidos por los trabajadores (y pagados por la empresa) no fueron tan altos como parece cuando se ve únicamente la serie de salario medio por hora. Como la expansión del poder adquisitivo de los trabajadores está relacionada con el crecimiento del salario real de bolsillo, está claro que el bajo incremento de los salarios por mes explica la lentitud con que se reactivó la demanda interna limitando así el crecimiento económico.

5. La nota disonante: la evolución del salario mínimo real

Hasta el año 1997, el salario mínimo siguió muy de cerca la evolución de los salarios medios de la economía. Sin embargo, a partir de 1998 estos dos conceptos salariales siguieron rumbos marcadamente diferentes. Esta brecha se originó como resultado del ajuste trianual establecido en marzo de 1998 y que tomaba como base una inflación estimada que siguió la tendencia prevista, mientras que los incrementos de productividad resultaron mucho más modestos que lo anticipado (gráfico 5).

Sin lugar a dudas, el énfasis en los aumentos del salario mínimo llevó a una mayor concentración de trabajadores asalariados en los niveles cercanos al mínimo. Mientras en el año 1998 el 28 % de los asalariados privados no agrícolas tenían ingresos hasta 1.5 salarios mínimos, en el año 2000 ese porcentaje había aumentado a 35 %¹¹. En algunos sectores, como por ejemplo en la construcción, los salarios promedio de los trabajadores no calificados prácticamente se igualaron al salario mínimo (en el 2003 el salario mínimo representaba el 94% del salario promedio de los trabajadores no calificados en esta rama).

Gráfico 5
EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO REAL MENSUAL Y DEL SALARIO MÍNIMO REAL. 1995-2004
(variaciones anuales)



Fuente: Elaboración OIT con base en Encuesta de Remuneraciones, INE.

Llama la atención el énfasis puesto en la política de salarios mínimos. Si bien es muy positivo observar que los incrementos reales del SM han sido sostenidos en el tiempo,

¹¹ De acuerdo a procesamientos propios de la encuesta CASEN 1998 y 2000.

partiendo de niveles muy bajos, cabría preguntarse si es la política más adecuada para el objetivo que se persigue, o para el mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

En cuanto al primer punto, el salario mínimo tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores de más bajos ingresos, especialmente aquellos que no tienen representación ni están cubiertos por un instrumento colectivo. En este sentido, desde principios de los años 90, cuando se ajustó sustancialmente el salario mínimo con relación a los salarios de mercado, el salario mínimo cumplió con este objetivo. Si bien el salario mínimo continúa siendo bajo cuando se lo compara con las necesidades de los trabajadores, es indudable que la mejora en la capacidad de compra del mismo ha sido sustantiva. Por otro lado, estos incrementos fueron en general muy bien absorbidos por las empresas hasta 1997. Por el contrario, durante los años 1998-2000 las empresas no pudieron trasladar el porcentaje de incremento del salario mínimo a lo largo de su escala salarial, como sucedía en los años anteriores, lo cual se reflejó en la mayor concentración de trabajadores en niveles cercanos al salario mínimo. En este período, muchas empresas, en particular las de menor tamaño y en ciertas ramas de actividad, tuvieron dificultad para cumplir con el salario mínimo. En este sentido, el salario mínimo parece haber afectado el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

También se suele discutir el efecto que tiene el salario mínimo con relación a la reducción de la pobreza y a la mejor distribución del ingreso. Si bien el salario mínimo ha tenido un efecto importante sobre ambas cuestiones, especialmente sobre la primera, no es razonable pensar que es el único instrumento de política salarial que podría contribuir a mejorar ambos aspectos. Por otro lado, si bien tanto la pobreza como la desigualdad en los ingresos son abordados a través de políticas sociales, la política salarial debería ser un elemento importante, especialmente para reducir esta última. En este sentido, queda en claro que una política salarial cuyo único instrumento sea el salario mínimo resulta muy débil para alcanzar este objetivo. Es imprescindible fortalecer las instancias colectivas de negociación, en las cuales el salario mínimo constituya sólo la base de un sistema que articule las diferentes realidades que se verifican en las distintas ramas de actividad, y en las distintas empresas.

6. ¿Es preciso introducir un salario mínimo específico para los jóvenes?

En un contexto donde la tasa de desempleo juvenil duplica a la tasa promedio, una de las propuestas más recurrentes en materia de flexibilizar los salarios ha sido la de introducir un salario mínimo específico para los jóvenes¹². El razonamiento en este caso es que el salario mínimo actuaría como salario de entrada de los jóvenes al mercado de trabajo y que el nivel actual del mismo constituye un obstáculo para los jóvenes ya que al mismo salario, las empresas prefieren trabajadores con experiencia laboral como indicativo de mayor productividad. De tal forma, si los jóvenes tuvieran un salario de entrada inferior al salario mínimo general, habría un estímulo para su contratación lo cual corregiría el desequilibrio que se manifiesta en el mercado de trabajo. En la actualidad existe un salario mínimo diferenciado para jóvenes menores de 18 años, equivalente a un 75% del salario mínimo adulto.

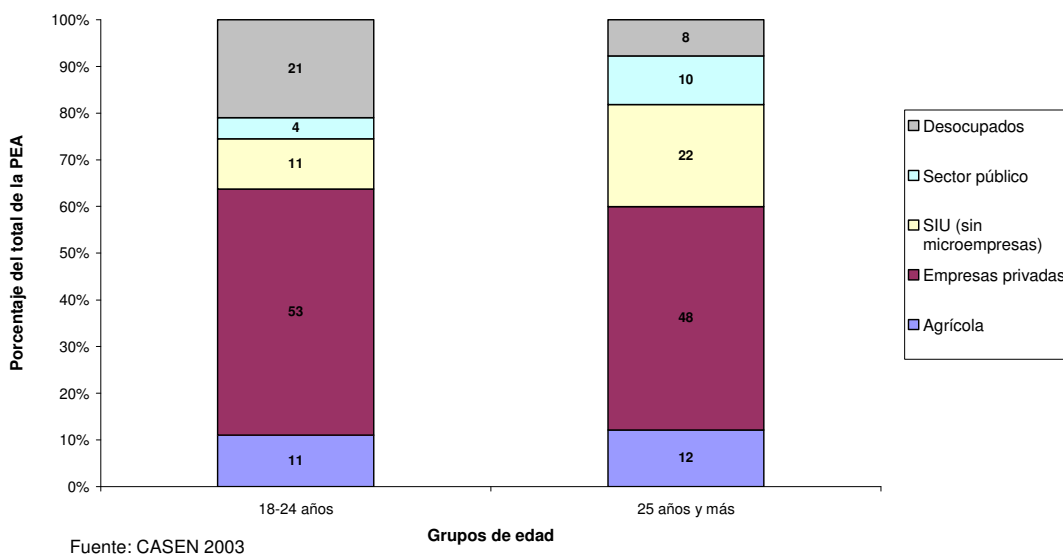
Para determinar si esta hipótesis es válida, es necesario analizar con mayor detalle cómo se distribuye la fuerza de trabajo joven en comparación con la adulta. Si encontramos

¹² Por ejemplo, ver informe sobre “Salario mínimo, desempleo y Productividad”, Temas públicos N°724, 24 Junio 2005, Instituto Libertad y Desarrollo.

que los jóvenes se encuentran subrepresentados en las empresas privadas formales, se confirmará que existe alguna dificultad en su inserción. A estos efectos no tomaremos en consideración a los menores de 18 años, quienes ya cuentan con un nivel de salario mínimo inferior al general, constituyen un segmento poco numeroso y, por último, parece más adecuado incentivar su permanencia hasta concluir la educación formal que incentivar una inserción temprana y poco calificada al mercado de trabajo.

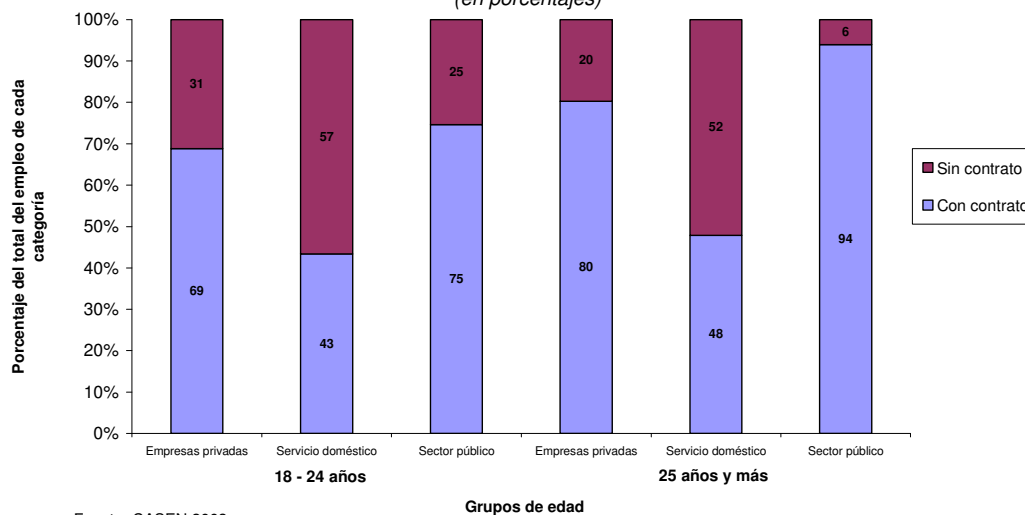
Por lo tanto, tomaremos en consideración a la PEA joven entre 19 y 24 años, en comparación con la situación laboral de la PEA entre 25 años y más. En primer lugar, vemos que para el año 2003 el porcentaje de jóvenes que trabajan en el sector privado es mayor que el de los adultos (53% y 48% respectivamente). Por otro lado, observamos diferencias importantes en el porcentaje de trabajadores de sector informal (jóvenes 11% y adultos 22%) y en el sector público (jóvenes 4% y adultos 10%), mientras que su participación en el sector agrícola es muy similar a la de los adultos (ver gráfico 6).

Gráfico 6
DISTRIBUCION DE LA PEA JOVEN Y ADULTA. 2003
(en porcentajes)



Podría esperarse, sin embargo, que la inserción de los jóvenes en los empleos formales estuviera caracterizada por una mayor precariedad, de forma de no tener que cumplir con el pago del salario mínimo. Esta situación se verifica en cierta medida en las empresas privadas, servicio doméstico y sector público, en donde los jóvenes con contrato son un porcentaje menor que los adultos (ver gráfico 7).

Gráfico 7
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN SITUACIÓN CONTRACTUAL, JOVEN Y ADULTO.
2003
(en porcentajes)



Fuente: CASEN 2003

En síntesis, más que en el sector privado, el problema parece estar más bien en la incapacidad de los jóvenes a establecerse como trabajadores por cuenta propia (donde trabaja 7% de la PEA juvenil, y 18% de la PEA adulta), así como en la dificultad de ingresar al sector público (sector que parecería privilegiar contrataciones de personas con mayor formación y experiencia y, consecuentemente, de mayor edad). Es evidente que una reducción del salario mínimo no conseguiría resolver ninguno de estos problemas, ni tampoco parece razonable pensar que todos los jóvenes deban tener una inserción laboral asalariada en el sector privado, por lo cual el establecimiento de un salario mínimo para jóvenes no parece ser la política más apropiada.

Por otro lado, cabe preguntarse si resulta conveniente estimular la inserción temprana de los jóvenes en trabajos poco remunerados a través de un salario mínimo bajo, o si es más conveniente estimular la permanencia en el sistema educativo. Las exigencias de la globalización parecerían indicar que esta segunda estrategia es la más adecuada ya que dotaría de una fuerza de trabajo más educada, con mayor potencial de desarrollo. La extensión de la educación obligatoria recientemente establecida ciertamente se pronuncia por esta segunda alternativa.

Los datos son categóricos en cuanto a la dificultad de los jóvenes para insertarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, al análisis de la distribución de la PEA joven nos hace pensar que más que un problema de “precio”, los factores preponderantes en esta situación son otros. Estos tienen que ver más con la baja vinculación entre la currícula de la educación formal y el mundo del trabajo, la baja valoración social de los oficios técnicos, la falta de experiencia y de recursos para llevar adelante pequeños emprendimientos, así como el bajo crecimiento del empleo público, el cual exige crecientemente de mayores calificaciones.

7. Participación de los trabajadores en las utilidades: ¿un componente variable de las remuneraciones?

Fue dicho que el Índice de Remuneraciones del INE no considera las gratificaciones y primas por participación no mensuales, ni los pagos suplementarios por horas extraordinarias (componentes variables de la remuneración), por lo cual desconocemos su dimensión para el universo que abarca la encuesta. Sin embargo, sabemos que el Código del Trabajo¹³ establece que las empresas obligadas a mantener libros contables deben dar a sus trabajadores una participación en las utilidades¹⁴.

De acuerdo a la literatura, un componente de este tipo en la remuneración total de los trabajadores constituye un elemento básico de flexibilidad. Mientras que en períodos de grandes utilidades se distribuyen montos significativos por este concepto, en períodos de crisis en la empresa se produce un ajuste automático de este componente al reducirse (o eliminarse) las utilidades y, en consecuencia, la participación a los trabajadores¹⁵. Si Chile dispone de un instrumento de este tipo, ¿por qué no se observa un efecto amortiguador sobre el empleo en períodos recesivos como el recientemente experimentado?

Parte de la respuesta se encuentra en las especificaciones del modelo chileno de participación en las utilidades. Pese a fijar en 30 % el porcentaje a distribuir (artículo 47), el Código del Trabajo establece una alternativa que libera a la empresa de la obligación anterior: la de pagar a los trabajadores una proporción del salario anual (25 %), con un límite máximo de 4.75 salarios mínimos por trabajador (artículo 50). De la combinación de estos dos factores limitantes surge que cualquier trabajador con salarios superiores a 1.6 salarios mínimos¹⁶ (204.000 pesos al valor de Julio del 2005) recibirá menos del 25 % de su salario anual.

Esta alternativa permite que las empresas con utilidades altas restrinjan lo distribuido por participación, con un límite máximo que también resulta bastante bajo. De esta forma, cuanto mayor sean las utilidades de una empresa, menor será el porcentaje a distribuir en concepto de participación en las utilidades.

De acuerdo a los valores del salario mínimo vigentes a partir del 1 de Julio del 2005, la participación en las utilidades máxima por trabajador es de 605.625 pesos (4.75 x 127.500 pesos). Este monto aplica a todos los trabajadores con salarios superiores a 1.6 salarios mínimos (lo que equivale a 204.000 pesos por mes para el mismo salario mínimo). Los trabajadores cuyo salario por mes es de un salario mínimo, tendrán una participación máxima de 3 salarios mínimos, por aplicarse el tope de 25 % del salario anual (es decir, 382.500 pesos).

Para ilustrar mejor como opera el sistema de participación, tomaremos como ejemplo una empresa con 100 trabajadores cuyos salarios son superiores a 1.6 salarios mínimos por mes (es decir 204.000 pesos). En el cuadro 1 se presentan utilidades hipotéticas que

¹³ Chile, Código del Trabajo, Capítulo V: de las remuneraciones, artículo 47 a 52.

¹⁴ La utilidad líquida resulta de deducir del monto declarado para el impuesto a la renta (sin deducir pérdidas de años anteriores) el 10 % por concepto de remuneración al capital propio del empleador.

¹⁵ Weitzman, M (1984) The share economy, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.

¹⁶ Este umbral de 1.6 SM surge de resolver la siguiente igualdad $(12 * X) * 25\% = 4.75 \text{ SM}$; donde X es el salario mensual.

van desde 5.8 millones de pesos (equivalentes a 10.000 dólares), hasta 5.800 millones (equivalentes a 10 millones de dólares)¹⁷. La columna 3 muestra que en el caso que la empresa tenga utilidades por 5.8 millones de pesos o de 58 millones de pesos, debe distribuir entre sus trabajadores 30 % de las utilidades, ya que los montos a repartir son inferiores al 25 % de la remuneración anual y a 4.75 salarios mínimos. Sin embargo, si esa empresa tiene ganancias de 580 millones de pesos, le conviene aplicar el artículo 50 por el cual puede pagar a sus trabajadores un 25 % de sus salarios anuales con un tope de 4.75 salarios mínimos. De tal forma, en lugar de tener que distribuir entre sus trabajadores 174 millones de pesos (30 % de las utilidades), deberá distribuir 60.5 millones (100 x 4.75 x 127.500), es decir 10.4 % de sus ganancias. Si sus ganancias fueron de 5800 millones de pesos, debería distribuir apenas el 1 % de las utilidades.

Cuadro 1

EJEMPLO: EMPRESA CON 100 TRABAJADORES CON SALARIOS SUPERIORES A 1.6 SALARIOS MINIMOS POR MES*

Utilidades de la empresa (millones de pesos)	Utilidades a distribuir a los trabajadores (millones de pesos)	Porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades (porcentajes)
5.8 (Art. 47)	1.7	30.0
58 (Art. 47)	17.3	30.0
580 (Art. 50)	60.5	10.4
5800 (Art. 50)	60.5	1.0

* Equivale a 204.000 pesos por mes al valor del salario mínimo vigente a partir del 1° de julio 2005 (127.500 pesos).

Nota: Participación máxima por trabajador 605.625 pesos (4.75x127.500 pesos).

De acuerdo a la ENCLA 2004, el 12% de las empresas encuestadas distribuían un 30% de las utilidades, el 75% pagaba las gratificaciones de acuerdo al artículo 50, un 8% pagaba otra forma de gratificación por sobre lo que ordena la ley de acuerdo a un instrumento colectivo, mientras que en el resto no se daba gratificación. El pago de las gratificaciones de acuerdo al 30% de las utilidades u otra modalidad pactada va en aumento según el tamaño de la empresa. Mientras que en las micro y pequeñas empresas sólo el 10% paga el 30% de las utilidades, en las empresas grandes este porcentaje llegaba al 18%.

Cada año las empresas tienen que optar entre las dos alternativas. De acuerdo a un consultor de empresas “la modalidad del artículo 50 tiene ventajas desde el punto de vista financiero en la medida que permite programar el presupuesto del año y no encierra sorpresas”¹⁸

¹⁷ A modo de simplificación, no se descontó de las utilidades el 10 % en concepto de remuneración al capital propio del empleador.

¹⁸ Mauricio Peñaloza, Gerente de Capital Humano de Ernst & Young (en artículo de El Mercurio, 7 de julio de 2005: Alza de salario mínimo sube gratificación legal).

Otro aspecto importante para entender mejor el uso real que se le da a este instrumento es analizar la periodicidad con la que se efectúan los pagos por este concepto. De acuerdo a la ENCLA 2004, en los casos que se paga el 30% de las utilidades, la frecuencia predominante es una vez al año (78% de los casos). En cambio, entre las empresas que optan por pagar el 25% de la remuneración anual, la periodicidad predominante es mensual (84% de los casos). En estos casos, esta parte de los ingresos son asimilables al salario base por la regularidad mensual de su pago y la uniformidad de los montos, y son captados por la encuesta de remuneraciones del INE.

De todo lo analizado se pueden sacar tres conclusiones. En primer lugar, los límites establecidos por la normativa favorecen a las empresas de mayores utilidades. En segundo lugar, queda también en claro que cuanto mayores son las utilidades de la empresa, menor es la relevancia de este elemento como amortiguador de las recesiones. Por último, la aplicación efectiva muestra que la mayoría de las empresas optan por aplicar el artículo 50, lo cual determina un monto fijo, el cual es mayoritariamente distribuido en forma mensual, complementando el salario base.

Todo esto indica que un instrumento típicamente calificado como variable como es la participación en la ganancia de las empresas, se ha convertido en un componente más de la remuneración fija. De esta forma, se está perdiendo la posibilidad de contar con un elemento amortiguador en el caso de una recesión que impacte en las utilidades de las empresas. Sería oportuno revisar a fondo si la aplicación actual del sistema de participación en las ganancias es lo más adecuado en este momento. Si bien los llamados a la flexibilidad de los salarios se hacen durante los periodos de recesión, sólo si se distribuyen montos importantes durante los periodos de crecimiento se podrá contar con un margen de ajuste. No es razonable esperar reducir los salarios (de por sí bajos) significativamente ante una crisis. Ese margen debería ser generado en los períodos de crecimiento como el que actualmente se está viviendo en Chile.

8. Salarios variables en ciertos sectores

Si bien es cierto que ante una situación de crisis el contar con una parte de la remuneración que sea variable ofrece una alternativa al ajuste del empleo, es importante que ese componente variable cumpla con ciertas características. Por ejemplo, la parte variable de la remuneración no puede ser una parte muy significativa de la remuneración total. De lo contrario, se estaría resguardando los intereses de la empresa a costa de transferirle todo el riesgo al trabajador, quien se podría encontrar con que sus ingresos totales se verán reducidos a niveles insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Esta ha sido la situación denunciada en algunas oportunidades en referencia al empleo en ciertas empresas del sector comercio, donde toda la remuneración está en función de las ventas. Si bien es común que en el comercio una parte de la remuneración esté en función de las ventas, también es común que los trabajadores cuenten con un salario de base de pago mensual que constituya una compensación por el tiempo trabajado, su experiencia y formación para el trabajo, entre otros factores.

Otra condición básica que deben cumplir los componentes variables es que los mismos deber estar definidos con el objetivo de optimizar el trabajo en todas sus dimensiones. Por el contrario, un sistema de incentivos que lleve a incrementar la productividad aún a

costa de la calidad del producto, estará mal diseñado. Este concepto se puede aplicar también a los servicios. Por ejemplo, el sistema de remuneración del transporte público de colectivo que prevalecía hasta la implementación del Transantiago, por el cual se paga más a los choferes que más boletos cortan llevan a que los mismos conduzcan más preocupados por conseguir pasajeros, que por observar las reglas de tránsito o por cubrir el servicio conforme a las necesidades de cada horario. En este caso, el incentivo monetario lleva a una menor calidad en el servicio y a un mayor riesgo en las calles.

Por último, hay una serie de trabajos cuyo vínculo entre la empresa y el trabajador se limita a la realización de una labor definida durante cierto tiempo, tal es el caso de la construcción. La volatilidad de las remuneraciones en este sector no se da durante la vigencia misma de los contratos, sino que se da cada vez que finaliza una obra y se vuelve a emplear al trabajador en una nueva. Estos trabajadores se ven obligados a negociar sus remuneraciones con mucha frecuencia, a veces más de una vez al año. Siendo un sector caracterizado por sus bajas remuneraciones, los trabajadores se encuentran en situación de debilidad al buscar un nuevo empleo ya que por lo general no cuentan con ahorros que les permita enfrentar períodos de desempleo, ni cuentan con cotizaciones suficientes y de montos relevantes para ser beneficiarios del seguro de cesantía.

De acuerdo al Índice de Remuneraciones del INE para el sector de la construcción, si tomamos el salario real por hora en el año 2004 el mismo se encontraba 3 puntos porcentuales debajo del nivel de 1997 y se ha mantenido constante por más de tres años, a pesar de la fuerte reactivación del sector. Si tomamos en consideración los salarios reales por mes en la construcción, el mismo ha caído en forma sostenida desde 1997, y en el año 2004 se encontraba a un 20 % por debajo del nivel de 1997.

Estas características de alta rotación en el empleo y bajos salarios sugieren que es necesario recrear un espacio de negociación sectorial que ponga un piso efectivo acordado entre las partes. Los niveles acordados fijarían la pauta para que la competencia entre las empresas se de en un marco de relativa estabilidad de las condiciones de trabajo.

9. Conclusiones

Contrariamente a la visión que considera que los salarios en Chile son rígidos, luego de un análisis más pormenorizado queda la impresión que durante el período de crisis los salarios se ajustaron de diferentes formas. Por un lado, los salarios determinados por instrumento colectivo restringieron sus incrementos reales iniciales. Por otro lado, hubo un ajuste de horas trabajadas que resultó en que los salarios por mes se mantuvieron más bien estables. Finalmente, fue posible que hubiera aumentos reales de salarios principalmente por la caída en la tasa de inflación a niveles incluso inferiores a los esperados. Contra esta tendencia se movió el salario mínimo, que continuó creciendo fuertemente a pesar de la crisis.

En el caso particular del salario mínimo, llamó la atención que durante los años en que se implementaba el ajuste trianual, no se haya levantado la voz de la representación empresarial para señalar la discordancia entre dichos incrementos y la evolución de la economía. Esto ciertamente tiene que ver con dos factores. En primer lugar, es sabido que el salario mínimo constituye un nivel de aplicación efectiva importante en las

empresas de menor tamaño. En ese sentido, puede ser que desde la cúpula empresarial no se haya percibido suficientemente el peso de esta decisión entre sus asociados de menor tamaño, ni hayan sentido presión por parte de esos asociados para representarlos en forma más activa.

En segundo lugar, y probablemente el más importante de los factores, tiene que ver con que la consulta que el gobierno realiza a los actores en forma periódica a la hora de determinar el salario mínimo, no ha seguido un proceso formal institucionalizado en el cual todas las partes contarán con un informe de base preparado por una comisión técnica ad hoc, ni pudieran presentar sus propios informes técnicos respaldando sus respectivas posiciones. En este contexto, la representación empresarial habría decidido abstenerse de una discusión que se estaría dando con un enfoque principalmente político. Parece necesario reflexionar si es conveniente seguir efectuando la consulta a los actores como hasta el presente, o bien si sería más útil institucionalizar un ámbito y procedimiento que incorpore a la discusión no solamente la participación activa de los actores, sino también información técnica relevante.

Dentro de este mismo déficit de negociación entre las partes hay que discutir a fondo lo que está sucediendo en materia de negociación colectiva. La persistente caída en la tasa de negociación de los trabajadores asalariados resulta preocupante ya que deja de lado un importante instrumento para establecer relaciones laborales más modernas. Por otro lado, es necesario que las partes dialoguen de forma de encontrar soluciones a situaciones de inestabilidad laboral, y consecuentemente de las condiciones de trabajo, propias de los sectores específicos, tal como se indicara cuando se discutió la formación de salarios en el sector de la construcción.

Un factor que habrá que tener muy presente en los próximos años es que el éxito de la política macroeconómica y en especial de la monetaria ha llevado a bajos niveles de inflación, lo cual por su parte reduce la “flexibilidad inflacionaria” de los salarios. Esta situación ha llevado a que, lógicamente, haya una preocupación por introducir un componente variable en las remuneraciones. Cuando se revisa la legislación vigente se encuentra que el Código del Trabajo establece la existencia de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, un instrumento adecuado para amortiguar el efecto de las recesiones por el lado del costo laboral, así como para distribuir ingresos en función de la contribución de los trabajadores en períodos de ganancias.

Sin embargo, en su aplicación la gran mayoría de las empresas prefiere hacerlo en su formato alternativo, que pone un límite superior a los montos a distribuir por trabajador, lo cual hace más previsible el monto a distribuir. Por lo tanto, el instrumento “variable” se convierte en otro componente “fijo” de las remuneraciones. Siendo que son las empresas las que eligen la forma de aplicar el instrumento de participación, es de presumir que lo hacen considerando que es más conveniente para la empresa limitar la distribución de utilidades y, en el caso de tener que enfrentar un período de crisis, ajustar las horas de trabajo y eventualmente el empleo.

Por lo tanto, queda en claro que la participación en las utilidades hace ya muchos años no se ajusta a las necesidades actuales para un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. No hay muchos ejemplos en América Latina de prácticas que pudieran servir para la reflexión en Chile. Probablemente el caso de Brasil podría ser de interés. A mediados de los años 90 se introdujo la participación de los trabajadores en los lucros o

resultados de las empresas con la obligación de las partes a negociar, aunque con flexibilidad muy amplia en cuando a la fórmula final adoptada. En este caso, el objetivo era fomentar relaciones laborales más armoniosas que sirvieran para mejorar el desempeño de la empresa y, a su vez, rindiera beneficios a los trabajadores que los hacían posibles.¹⁹ Resulta claro que en Chile también se debe hacer un gran esfuerzo por modernizar las relaciones laborales, comenzando por reconocer la necesidad de contar con una representación de los trabajadores sólida y un espacio de diálogo bipartito.

Por último, si bien los llamados a la flexibilidad se hacen principalmente cuando comienzan periodos de recesión, se debe tener en claro que ello sólo se podrá materializar si durante los periodos de crecimiento se distribuyeran montos importantes a los trabajadores por su contribución en el aumento de las ganancias. Como fuera dicho con anterioridad, no es razonable esperar que se podrán reducir los salarios (de por sí bajos) en forma significativa durante una crisis. El componente variable de las remuneraciones sí podría cumplir con ese objetivo, para lo cual debería ser introducido durante periodos de crecimiento como el que se está viviendo en Chile en la actualidad.

10. Anexo

¹⁹ Para mayor información, ver “Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina”, A. Marinakis (1999), Revista de la CEPAL, Santiago.

Anexo
INDICADORES SALARIALES. 1995-2004
(variaciones anuales)

Año	Salario Medio Mensual Real a/	Salario Medio por Hora Real a/	Salario Mínimo Mensual Real a/	Salario Medio Mensual Nominal a/	Salario Medio por Hora Nominal a/	Salario Mínimo Mensual Nominal a/	IPC a/
1995	5.0	4.8	4.5	13.6	13.5	13.1	8.2
1996	3.4	4.1	4.2	11.0	11.8	11.9	7.4
1997	2.6	2.4	3.6	8.8	8.7	9.9	6.1
1998	1.5	2.7	5.1	6.4	7.9	11.3	5.1
1999	1.2	2.4	8.9	4.5	5.8	12.5	3.3
2000	1.2	1.4	7.2	5.0	5.3	11.2	3.8
2001	0.4	1.6	3.3	3.9	5.2	6.9	3.6
2002	0.5	2.0	3.1	3.0	4.6	5.6	2.5
2003	0.6	0.9	1.8	3.5	3.8	4.6	2.8
2004	1.8	1.8	2.8	2.8	2.9	3.9	1.1

Fuente: Elaboración OIT, con base en INE.
a/ Variación promedio anual