

Mercado del Trabajo y Salario Mínimo*

HARALD BEYER

- Se acerca la tradicional negociación anual del salario mínimo. Después de un año de elevados aumentos de los precios y de incertidumbre respecto de su evolución futura, las presiones para reajustes importantes en esta variable, por encima de la inflación, se dejarán sentir.
- Sin embargo, diversos antecedentes que se reportan en este documento obligan a ser prudentes en la definición del salario mínimo. Así, por ejemplo, no puede olvidarse que la tasa de empleo de los hombres es actualmente inferior a la que existía, por ejemplo, en 1993 o en 1996. El énfasis que se ha puesto en la evolución del empleo de la mujer nos ha hecho soslayar esa realidad.
- En el caso particular de los hombres entre 18 y 64 años del quintil de ingresos más bajos su tasa de empleo fue en 2006 (último año disponible) casi 10 puntos porcentuales más baja que en 1996. La disminución en el empleo de los hombres se ha concentrado con especial fuerza en los jóvenes.
- Si bien este documento no demuestra con exactitud que ello sea así, los antecedentes reportados sugieren que este comportamiento en el empleo está correlacionado con la evolución que ha tenido el salario mínimo. Este ha pasado de ser aproximadamente un 44 por ciento de la mediana salarial en 1996, una magnitud intermedia en una perspectiva comparada, a un 59 por ciento, que es una de las más altas del mundo. Esto significa que el "espacio" salarial para remunerar a los trabajadores poco calificados se ha reducido.
- En ese contexto, no puede extrañar que la tasa de empleo de los jóvenes sea especialmente baja y que, en el último tiempo, se observe un aumento relativo en la tasa de desempleo de los jóvenes. Cabe preguntarse si, en estas circunstancias, no conviene introducir gradualmente un salario diferenciado para los jóvenes entre 18 y 23 años, como existe actualmente para los menores de 18 años.
- El énfasis en el salario mínimo hace perder de vista la importancia del empleo como factor de igualdad y la existencia de otras políticas tanto o más efectivas para aumentar los ingresos de los trabajadores más pobres. Entre estas últimas, es fundamental el subsidio al ingreso del trabajo propuesto por el Consejo de Trabajo y Equidad que en circunstancias, como las actuales, puede ser un mejor instrumento para lograr mejores ingresos para los hogares más pobres que el salario mínimo.
- Si una política de este tipo redujese sólo a la mitad la brecha que existe entre el empleo del primer quintil y los grupos de mayores recursos, los ingresos autónomos líquidos del 20 por ciento más pobre podrían verse incrementados en cifras cercanas a un 75 por ciento. Es importante, entonces, avanzar en la creación de esta nueva política de modo de ir balanceando mejor los esfuerzos para aumentar los ingresos de los hogares más pobres. Sobre todo, porque el salario mínimo no parece tener demasiado espacio para seguir subiendo de manera importante.

Harald Beyer. Investigador y Coordinador Académico del Centro de Estudios Públicos.

* Algunas de estas ideas circularon previamente en una minuta que el autor presentase en el marco de la labor desarrollada por el Consejo de Trabajo y Equidad.

Introducción

Se acerca el proceso de fijación del salario mínimo. Como siempre este será complejo, más todavía en el contexto actual de inflación elevada. En este ámbito, la discusión rara vez descansa sobre la evidencia disponible, en particular sobre los antecedentes relacionados con la evolución del empleo y los salarios de los trabajadores menos calificados. Sólo así se pueden extraer conclusiones valiosas para analizar los efectos tanto positivos como negativos del salario mínimo.

Más allá de argumentos teóricos, son muy pocos los que están dispuestos a desconocer que, en el margen, un salario mínimo elevado genera una tensión entre ingreso de las familias y riesgo de desempleo o trabajo por cuenta propia. Por tanto, la discusión es más bien de grados y del nivel que debe tener el salario mínimo. Esta situación hace que pocos expertos estén dispuestos a defender una política de ingresos que se base sólo en el salario mínimo. Este debe complementarse con otras que pueden incluir, por ejemplo, subsidios a los ingresos del trabajo o transferencias desde el Estado a los ciudadanos de bajos ingresos, cuidando que éstas no desincentiven el trabajo de esos mismos ciudadanos. Ahora bien, la manera en que se combinan ambas dependerá crucialmente de las condiciones del mercado laboral.

En las páginas que siguen se describe la evolución reciente de dicho mercado y se consideran otros aspectos esenciales para la definición del salario mínimo en nuestro país. Aunque no se ofrecen conclusiones definitivas, se presentan antecedentes que sugieren que el salario mínimo ha alcanzado niveles que pueden estar afectando las oportunidades de empleo de algunos grupos demográficos. Esto exige cautela en su definición, especialmente en el caso de los grupos más afectados y obliga a pensar con cuidado los pasos a seguir

en la próxima fijación de este salario o, al menos, en la definición de los lineamientos de esta política en el futuro. La situación actual hace pensar que el salario mínimo está agotándose como política de ingresos y debe complementarse con otros como el subsidio a los ingresos del trabajo propuesto recientemente por el Consejo de Trabajo y Equidad.

El desempeño del mercado laboral

El Gráfico 1 ilustra la evolución de la tasa de empleo para el total de la población y también para hombres y mujeres de 15 años y más. Ello se hace a partir de las encuestas CASEN que recolecta la información en los meses de noviembre y diciembre de los años considerados.

Más allá de las diferencias de niveles entre hombres y mujeres cabe hacer notar el importante aumento que ha tenido la tasa de empleo de las mujeres que entre 1990 y 2006 ha subido en casi 10 puntos porcentuales. Sorprende asimismo que en el caso de los hombres la evolución de esta tasa sea relativamente modesta. Incluso en 2006 la tasa de empleo era casi 3 puntos porcentuales más baja que una década atrás. La información que provee el INE y que permite reflejar información de todo el año muestra, como indica el Gráfico 2, una evolución similar en las tasas de empleo de hombres y mujeres, notándose todavía más las dificultades que los hombres han tenido para encontrar empleo. En efecto, la tasa de empleo de estos fue el 2007 algo más de seis puntos porcentuales más baja que en 1993 (66,8 versus 73,1 por ciento) y cuatro puntos porcentuales inferior a 1996 (66,8 versus 71,1 por ciento).

Esta situación obliga no sólo, como se ha hecho tradicionalmente, poner énfasis en las bajas tasas de empleo de las mujeres, sino que reconocer que todo indica que el mercado laboral no es tan dinámico para los hombres como era en el pa-

Gráfico 1

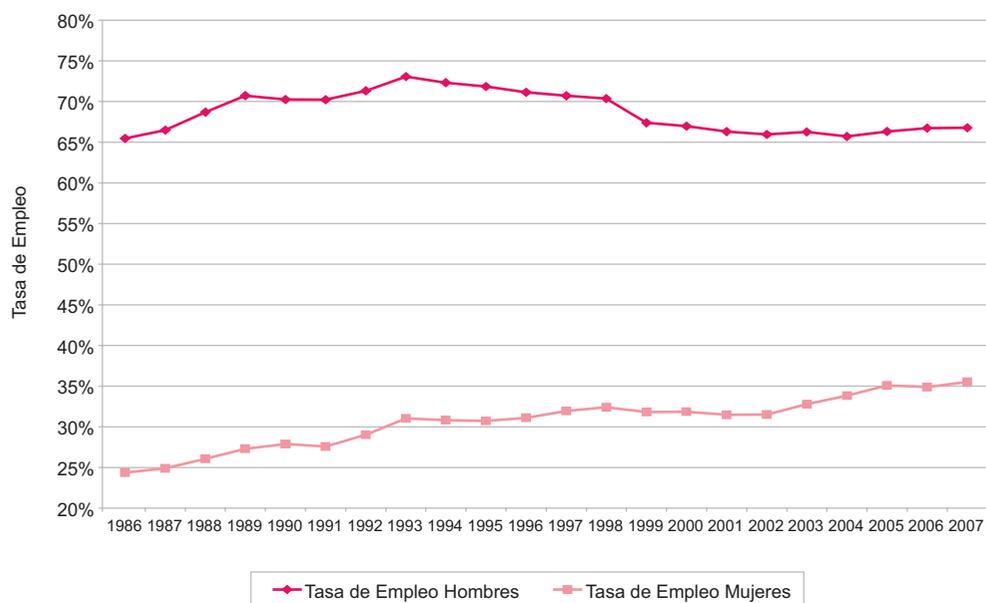
Evolución de Tasa de Empleo
(1990-2006: Nov-Dic de cada año)



Fuente: Encuestas CASEN.

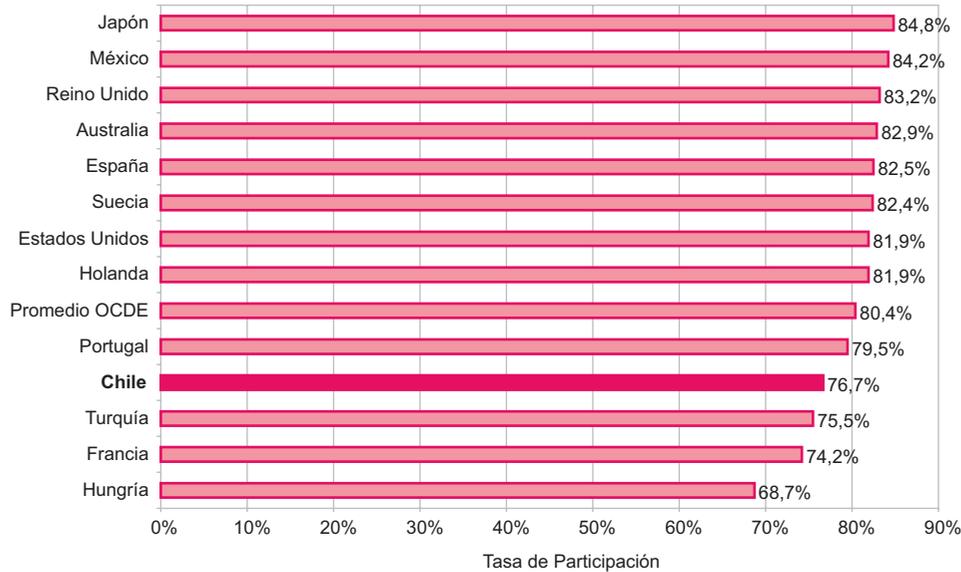
Gráfico 2

Tasa de Empleo de Hombres y Mujeres
(1986-2007: Promedios Anuales)



Fuente: INE.

Gráfico 3

Tasa de Participación Hombres 2006
(15-64 años)

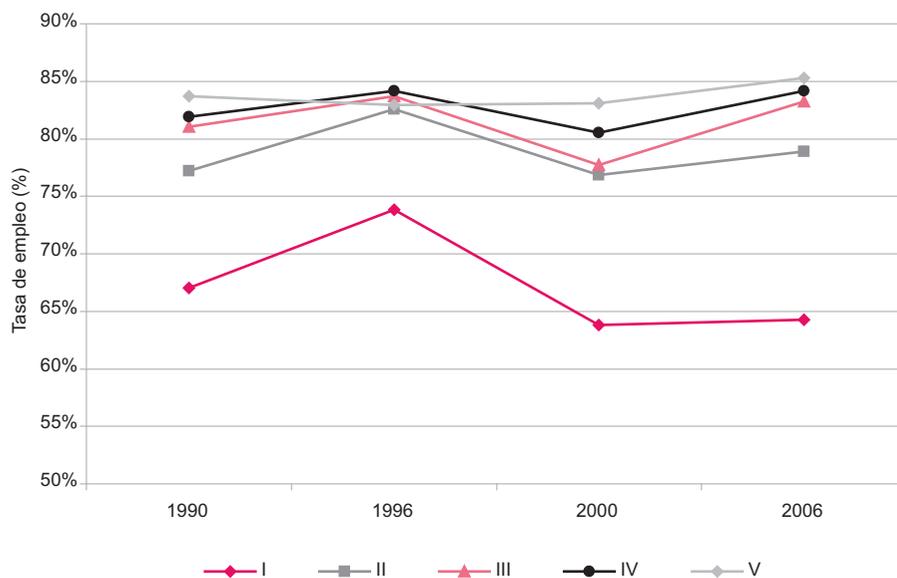
Fuente: Employment Outlook 2007, INE.

sado. El Gráfico 3 permite constatar que la tasa de participación de los hombres, aunque es superior a la de las mujeres, no es particularmente robusta en el concierto internacional. Por tanto, debe ponerse atención a la evolución de las oportunidades de empleo de los hombres.

El insatisfactorio desempeño del mercado del trabajo para los hombres se concentra con especial fuerza en los sectores de menores ingresos tal como lo muestra el Gráfico 4. El grupo representado en ese gráfico es aquel que tiene entre 18 y 64 años porque para los menores de 18 existe un salario mínimo menor. Ello también es cierto en el caso de los hombres mayores de 65 años, pero además esta edad coincide con la edad legal de jubilación. Entre 1996 y 2000 la tasa de empleo de los hombres en este grupo de edad mostró un retroceso en todos los grupos de ingreso con excepción del quinto quintil. La crisis económica de 1999 ayuda a entender esa realidad. Dicho retro-

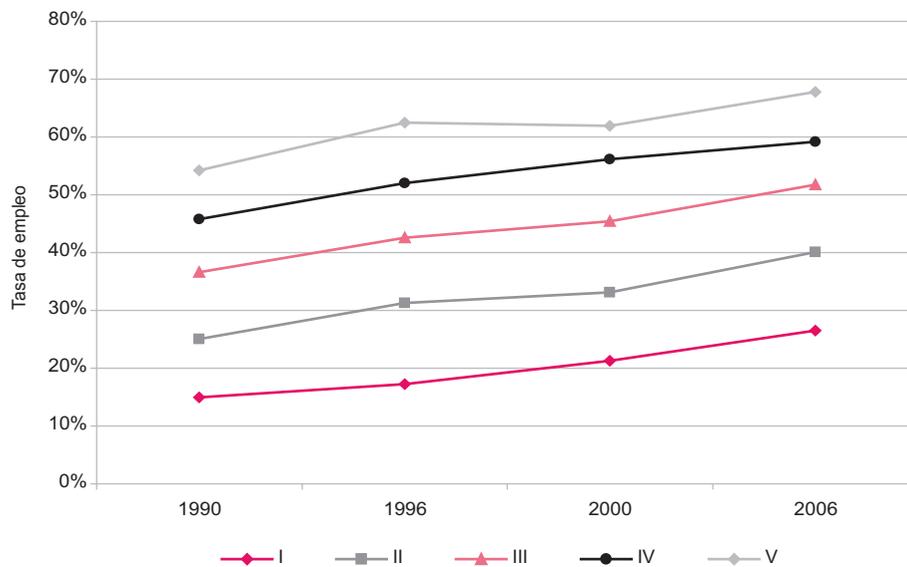
ceso fue especialmente fuerte en los hombres del primer quintil quienes han mantenido un bajo nivel de empleo desde ese entonces. La tasa de empleo en este grupo de ingresos es incluso inferior a la de 1990. En el caso de los hombres del segundo quintil, la tasa de empleo es también más baja que en 1996, pero a diferencia de lo que ha sucedido para los hombres del primer quintil ha comenzado a revertirse desde ese año y es más alta que en 1990. Además, se observa que la tasa de empleo en el segundo quintil es sólo entre 4,5 y 6,5 puntos porcentuales más baja que en los siguientes tres quintiles. En cambio, los hombres entre 18 y 64 años del primer quintil tienen una tasa de empleo que es del orden de 20 puntos porcentuales más baja que la de los hombres que pertenecen al 60 por ciento de ingresos más elevados. El impacto de este menor empleo es significativo. Si la brecha actual en las tasas de empleo se hubiese reducido tan sólo a la mitad y los nuevos trabajadores hubie-

Gráfico 4
Tasa de Empleo Hombres por Quintil de Ingreso
(18 - 64 años)



Fuente: Encuestas CASEN.

Gráfico 5
Tasa de Empleo Mujeres por Quintil de Ingreso
(18 - 59 años)



Fuente: Encuestas CASEN.

sen encontrado empleo a un salario equivalente a un 90 por ciento del salario mínimo líquido de ese entonces los ingresos autónomos de ese quintil de ingresos habrían crecido en un 44 por ciento. La importancia de elevar el empleo en estos grupos de ingresos es evidente.

El empleo de las mujeres, en cambio, exhibido en el Gráfico 5 muestra una tendencia ascendente en todos los grupos de ingreso. Se analiza el grupo de mujeres entre 18 y 59 años por razones análogas a las expresadas en el caso de los hombres. Que su comportamiento a través del tiempo no sea equivalente al de los hombres no debe llevar a conclusiones equivocadas. Como podría ser, por ejemplo, que se pensara que el mercado del trabajo es menos amistoso con los hombres o que el aumento en la participación de las mujeres ha afectado las oportunidades laborales de los hombres. Más bien sucede que la baja tasa de participación en los primeros dos quintiles de ingreso impide extrapolar la situación a las mujeres que no participan. Hay, en términos técnicos, un sesgo de selección porque las que participan son un grupo pequeño. Es decir, si los niveles de participación fuesen más altos no se podría descartar que la evolución en la tasa de empleo de las mujeres de los primeros quintiles de ingreso mostrase una evolución parecida a la de los hombres. Por tanto, no puede asegurarse, a partir de la evolución exhibida en el Gráfico 5, que las mujeres de bajos ingresos no tengan dificultades para acceder a un empleo.

Nuevamente, el impacto sobre los ingresos de los hogares más pobres, de un mayor nivel de empleo de las mujeres del primer quintil de ingresos sería significativo. Así, por ejemplo, si la brecha de empleo femenino entre el segundo y primer quintiles se redujese a la mitad (es decir, de los casi 14 puntos porcentuales actuales a sólo siete) y las mujeres que se benefician de este nuevo empleo ganasen el equivalente a un 80 por ciento del salario mínimo, el

ingreso autónomo aumentaría en un 30 por ciento. Nótese que si esta magnitud se suma a la simulación hecha para el caso de los hombres, el ingreso autónomo de los hogares de menos ingresos aumentaría en un 74 por ciento. El impacto es significativo a pesar de los supuestos conservadores empleados. Pero, ¿qué políticas podrían ayudar a generar este aumento en el empleo? Aunque carecemos de mediciones precisas, no cabe duda que flexibilizaciones en el salario mínimo y políticas como la propuesta de subsidiar los ingresos del trabajo realizada por el Consejo de Trabajo y Equidad¹ podrían mover el equilibrio de empleo en esa dirección.

El Cuadro 1 muestra ahora los cambios en la tasa de empleo entre 1996 y 2006 de asalariados hombres clasificados de acuerdo a edad y escolaridad. El Cuadro 2 hace exactamente lo mismo para mujeres.

Cuadro 1

Cambios en tasas de empleo 1996-2006:
Hombres entre 18 y 64 años

Escolaridad		Grupos de Edad	
Años	Cambio (puntos porcentuales)	Años	Cambio (puntos porcentuales)
0 a 8	-2,7	18-24	-6,0
9 a 11	-1,7	25-29	-4,4
12	-1,9	30-34	-2,7
13 y más	0,3	35-39	-1,6
		40-44	-0,5
		45-49	-1,6
		50-54	0,9
		55-59	5,5
		60-64	4,9
Total	-1,9	Total	-1,9

Fuente: Encuestas CASEN.

¹ Al respecto, véase Beyer, Harald, 2008, "El Subsidio a los Ingresos del Trabajo Propuesto por el Consejo de Trabajo y Equidad", *Puntos de Referencia*, 291. Disponible en http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_4108.html

Cuadro 2

Cambios en tasas de empleo 1996 - 2006:
Mujeres entre 18 y 59 años

Escolaridad		Grupos de Edad	
Años	Cambio (puntos porcentuales)	Años	Cambio (puntos porcentuales)
0 a 8	6,8	15-24	1,7
9 a 11	6,3	25-29	7,3
12	5,7	30-34	10,3
13 y más	2,9	35-39	9,1
		40-44	7,5
		45-49	10,3
		50-54	10,5
		55-59	9,2
Total	7,4	Total	7,4

Fuente: Encuestas CASEN.

Cuando se analiza la caída en la tasa de empleo de los hombres entre 1996 y 2006 por grupos de edades y de escolaridad, se comprueba que esta caída ocurre con especial fuerza en los más jóvenes. Ello no debe sorprender porque son los trabajadores de menor experiencia y calificación. Las personas de baja escolaridad también han perdido oportunidades de empleo, pero este fenómeno es de menor intensidad porque, en promedio, son personas mayores con experiencia que, en muchos casos, es valorada en el mercado. En la caída del empleo de los jóvenes puede existir una influencia del aumento en la escolaridad de esos grupos. Sin embargo, la experiencia de otros países revela que el aumento de la escolaridad de los jóvenes no tiene necesariamente que ir acompañada de reducciones en las tasas de empleo. Sobre todo cuando, como es el caso de Chile, la tasa de empleo de los jóvenes es relativamente baja (para los jóvenes entre 15 y 24 años poco más del 30 por ciento comparado con un 44 por ciento en los países de la OCDE que, además, tienen mayor cobertura en educación terciaria).

Las mujeres, en línea con lo que sugería el Gráfico 5, mantienen en general un elevado aumento del empleo en todos los grupos demográficos. La excepción principal a este fenómeno ocurre entre las mujeres más jóvenes cuya tasa de empleo se expande, pero de manera muy modesta. Un fenómeno similar, aunque menos intenso, se observa entre las mujeres más educadas, pero ello obedece al hecho de que ya tenían una elevada participación en la fuerza de trabajo en 1996. En efecto, ésta alcanzaba a 57 por ciento, mientras que la de las jóvenes alcanzaba sólo a 32 por ciento.

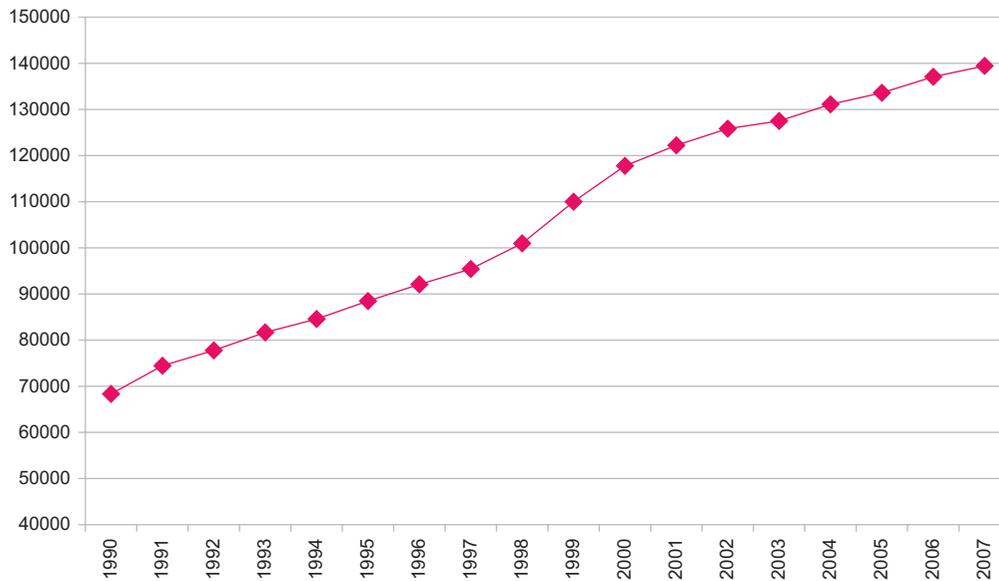
El comportamiento del salario mínimo

El salario mínimo, tal como lo muestra el Gráfico 6, ha venido subiendo en términos reales desde 1990. Se nota que todos los años ha estado subiendo, en especial, entre los años 1997 y 2000. Aunque después de ese período se moderó, sigue mostrando un incremento importante. A pesar de esta evolución, no se ha hecho una evaluación más acuciosa y sistemática de sus efectos, tanto de sus potenciales beneficios como de los potenciales costos asociados a las disminuciones en las posibilidades de empleo de algunos grupos específicos. Su valor se fija todos los años y en las negociaciones sobre éste rara vez se presentan elementos de análisis que permitan una reflexión más profunda de los potenciales impactos de esta variable en los ingresos y las oportunidades de trabajo de los grupos relevantes. Más arriba se veía precisamente la insatisfactoria evolución del empleo en los últimos años, en particular de los trabajadores hombres con menos calificaciones.

El Gráfico 7 compara la evolución del salario mínimo con el índice real de remuneraciones de los trabajadores no calificados. Para estos efectos los valores del Gráfico 6 se han convertido a un índice, donde el valor de 1997 es igual a 100. El índice

Gráfico 6

Salario mínimo (promedio anual: pesos promedio 2007)

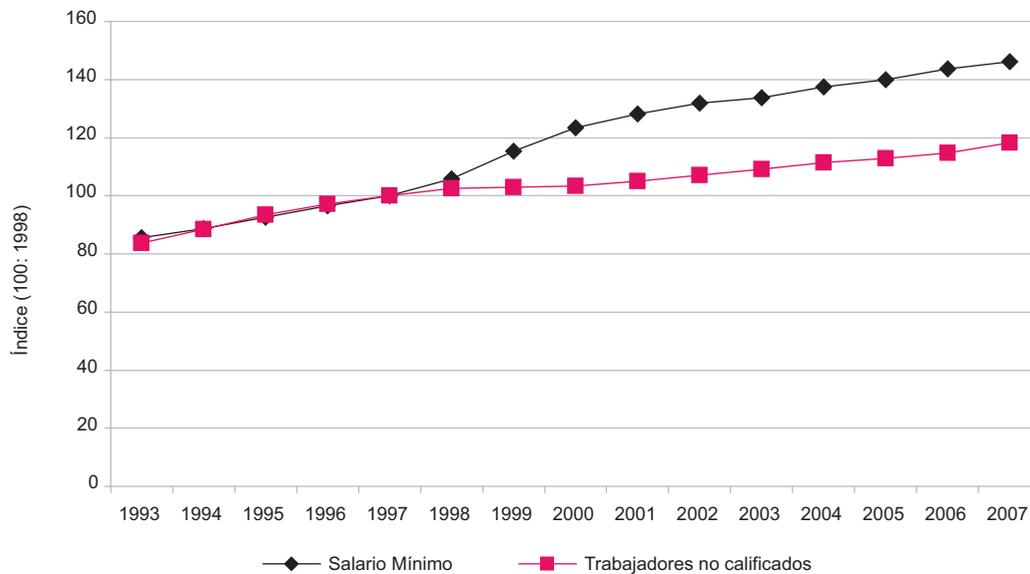


Nota: Para calcular los montos reales se han promediado los salarios mínimos nominales mensuales y se ha usado la razón entre los índices promedios de 2007 respecto de cada año en cuestión.

Fuente: elaboración propia sobre la base de información del INE.

Gráfico 7

Evolución del salario mínimo real y de las remuneraciones por hora de trabajadores no calificados



Fuente: elaboración propia sobre la base de información del INE.

nominal de remuneraciones por hora del INE se ha deflactado por el IPC y se ha definido un valor de 100 para el promedio de 1997. El resultado de este ejercicio se resume en el Gráfico 7. Es evidente que mientras hasta 1997 ambos indicadores evolucionaron a una tasa parecida, después de ese año y hasta 2001 las tasas de cambio fueron distintas. Sólo a partir de ese año han vuelto a tener ritmos de cambio parecidos.

Estos cambios en el salario mínimo han afectado en diversas dimensiones al mercado del trabajo. Por ejemplo, en los últimos años ha aumentado la proporción de los trabajadores asalariados del sector privado entre 18 y 64 años que gana el mínimo o menos. Ésta ha pasado desde un 11,1 en 1996 a un 14,1 por ciento en 2006. El Cuadro 3 provee información sobre la proporción de hombres y mujeres asalariadas e independientes que, por hora, ganaban el salario mínimo o menos que este. Hay dos factores que llaman la atención. Por una parte, el aumento de mujeres que ganan el mínimo o menos que puede obedecer a la creciente incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo, pero que también sugiere que las mujeres menos calificadas pueden estar teniendo problemas para acceder al mercado del trabajo. Por otra parte, el aumento en la proporción de independientes que ganan menos que el mínimo sugiriendo que ésta es una válvula de escape para las personas que no se pueden contratar formalmente al salario mínimo. El Cuadro 4 sugiere que, además, hay otra válvula de escape que operaría entre los asalariados, sobre todo mujeres, que es la firma del contrato. Es decir, entre los que ganan menos del mínimo habría aumentado la proporción de personas que no tiene contrato. Nótese que esto no necesariamente significa cambiar la proporción total de personas que no tiene contrato: sólo cambia su distribución.

Cuadro 3

Proporción que ganaba el salario mínimo o menos

	Hombres (18 a 64 años)		Mujeres (18-64 años)	
	Asalaria- dos	Indepen- dientes	Asalaria- das	Indepen- dientes
1996	11,7	7,9	9,6	12,4
2006	13,5	11,6	15,4	19,9

Fuente: Encuestas Casen.

Cuadro 4

Proporción que ganaba el salario mínimo o menos entre los asalariados

(Excluye a los que no se acuerdan o no presentan datos)

	Hombres (18 a 64 años)		Mujeres (18-64 años)	
	Tiene contrato firmado	No tiene contrato	Tiene contrato firmado	No tiene contrato
1996	7,4	27,7	7,1	20,6
2006	9,6	31,2	11,5	31,4

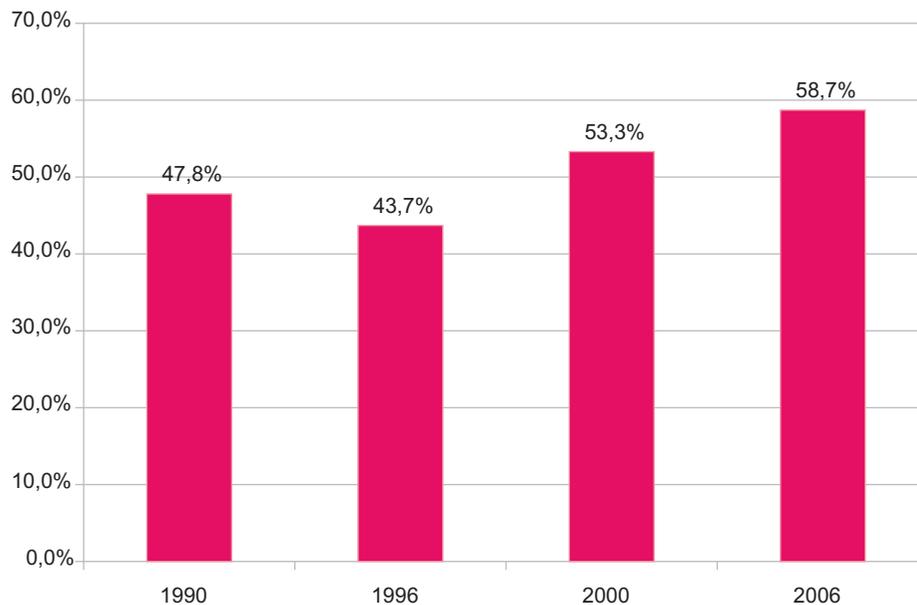
Nota: en la encuesta de 2006 se pregunta, además, si la relación laboral es con contrato y no se ha firmado. Se excluye esa opción de la tabla. En 1996 se preguntó, además, si el contrato firmado es o no indefinido. Se suman ambas respuestas en la tabulación.

Fuente: Encuestas CASEN.

Una manera de verificar si el salario mínimo se ha vuelto, después de un período prolongado de alzas persistentes en su valor real, restrictivo para el funcionamiento del mercado laboral es compararlo con la mediana de la distribución de remuneraciones de los asalariados. Un acercamiento entre ambas variables indica que se ha acotado el espacio para acomodar trabajadores de baja productividad o, si se quiere, que estos deben acomodarse ahora en un menor "espacio salarial". El Gráfico 8 demuestra que la brecha entre el salario mínimo y la mediana salarial se ha ido cerrando significativamente. Así, aquel como proporción de ésta ha estado subiendo de manera significativa, sobre todo a partir de 1996 (El relativamente alto valor

Gráfico 8

Salario mínimo como proporción de la mediana de todos los asalariados
(Ingreso de la ocupación principal por hora comparado con salario mínimo neto por hora)



Fuente: elaboración a partir de estadísticas oficiales y encuestas CASEN.

Cuadro 5

Salario mínimo/mediana salarial adultos
mediados 2006
(Asalariados con Jornada Completa)

	SM/Mediana
Francia	61,4
Chile fines 2006	59,1
Nueva Zelanda	56,9
Australia	53,8 (51,9)
Grecia	52,7
Bélgica	51,6
Irlanda	48,0
Reino Unido	45,0
Holanda	44,6 (52,1)
Canadá	40,5
Portugal	38,7 (45,1)
España	33,6 (39,2)
Japón	33,3
Estados Unidos	30,7

Nota: Para Chile se considera jornada completa a los que laboran más de 30 horas.

Fuente: Low Pay Comisión (2008) sobre la base de OECD. Para Chile, CASEN 2006.

de fines de 1990 se explica por el alza de 44 por ciento nominal que tuvo el salario mínimo en junio de ese año y que se moderó en años siguientes).

Este nivel es comparativamente elevado a nivel internacional como se desprende del Cuadro 5. Eso sugiere que debe ponerse especial atención a la evolución futura del salario mínimo, siendo indispensable un monitoreo más cuidadoso de los efectos que éste está teniendo en nuestro mercado del trabajo. Hay que evitar las confusiones que habitualmente tienden a producirse en el debate nacional respecto del valor del salario mínimo y lo difícil que resulta vivir con esos recursos. El salario mínimo debe estar en línea con la realidad salarial de los países. Si en Chile una proporción importante de las personas gana poco las razones hay que buscarlas no en el bajo valor del salario mínimo sino que en su bajo nivel de productividad. Esta situación debe abordarse con políticas de

otra naturaleza. Asimismo, el aumento de los ingresos de los hogares de bajos ingresos no debe abordarse con el salario mínimo, sobre todo si este es elevado atendida la realidad salarial del país. Para estos propósitos existen instrumentos como el subsidio a los ingresos del trabajo, propuesto por el Consejo de Trabajo y Equidad, que son más efectivos y eficientes.

Mercado del trabajo y salario mínimo

Por supuesto, el salario mínimo no afecta a todos por igual y una evaluación cuidadosa de su impacto sugiere un análisis del comportamiento salarial y laboral de grupos específicos de la fuerza de trabajo. Una forma de evaluar qué tan restrictivo es el salario mínimo para los distintos grupos es mirar la proporción de ellos que gana en torno al mínimo. Si la proporción es alta, entonces significa que cambios en el salario mínimo pueden afectar de manera significativa las oportunidades de empleo de esos grupos. Los Cuadros 6A, 6B y 6C realizan este ejercicio. En dicho cuadro se han definido diversas categorías. Hasta 1,1 veces el salario mínimo incluye no sólo a los que ganan el mínimo o menos en el momento de la encuesta, sino también a aquellos que tienen una productividad apenas superior y que, por tanto, pueden tener problemas para mantener su empleo si el salario mínimo sube más. Obviamente los grupos siguientes están menos afectados, pero su situación debe ser monitoreada, sobre todo la de aquellos que ganan menos de 1,3 veces el salario mínimo para que decisiones respecto del salario mínimo no los afecte en plazos más prolongados. Para efectos analíticos se ha considerado al grupo que gana menos de 1,3 veces el salario mínimo como un grupo potencialmente afectado por esta variable. Con todo, diferentes mediciones no cam-

bian demasiado las proporciones relativas de los que no son afectados por el salario mínimo. Dichos cuadros sugieren que el salario mínimo “pesa” en diferentes grupos, pero sobre todo en los jóvenes, las personas con menor escolaridad y las empresas más pequeñas

Estas proporciones son ciertamente indicaciones de que el salario mínimo puede estar afectando las oportunidades laborales de estos grupos, pero no las comprueban. Para discutir más certeramente sobre esa percepción, debe estudiarse qué sucede con variables como las tasas de empleo y desempleo de estos grupos. Los gráficos 9 y 10 indagan en esta realidad.

En ellos se reflejan simultáneamente la proporción de asalariados que ganan menos de 1,3 veces el salario mínimo, la tasa de empleo y la tasas de desempleo. En la medida que los antecedentes muestren que los distintos grupos tienen, al mismo tiempo, una alta proporción de personas con un salario inferior al umbral indicado, alta tasa de desempleo y baja tasa de ocupación, es inevitable comenzar a concluir que el salario mínimo puede estar teniendo costos significativos que obligan a estudiar sus reajustes con sumo cuidado. Pues bien, el Gráfico 9 sugiere que los jóvenes hasta 26 años, particularmente los que tienen entre 18 y 20 años, y el grupo que reúne a los de 21 a 23 años, parecen estar afectados de manera significativa por el salario mínimo, porque presentan simultáneamente bajas tasas de empleo, altas tasas de desempleo y una alta proporción de sus integrantes ganando en torno al mínimo. Nótese que en otros grupos de edad puede estar presente uno o, a los más, dos de estos factores pero no todos ellos de forma simultánea. El Gráfico 10 presenta un análisis similar, pero según escolaridad de los entrevistados. En este caso es posible apreciar que en ninguno de los grupos elegidos ocurren simultáneamente los tres fenómenos, aunque hay algunas

Cuadro 6A

¿Cuántas veces el salario mínimo neto por grupo de edad?
(Asalariados privados entre 18 y 64 años)

Edad	<= 1,1 vez SM	1,1 < SM <=1,3	1,3 < SM <= 1,5	> 1,5 vez SM
18 - 20	25,8%	17,8%	20,4%	36,0%
21 - 23	18,6%	16,6%	17,5%	47,3%
24 - 26	15,0%	12,4%	14,7%	57,9%
27 - 29	12,4%	11,7%	12,8%	63,1%
30 - 39	14,1%	11,0%	12,4%	62,6%
40 - 49	15,7%	10,6%	13,5%	60,1%
50 - 54	16,7%	12,3%	12,3%	58,7%
55 - 57	17,3%	10,6%	14,3%	57,9%
58 - 60	17,8%	12,6%	12,9%	56,7%
61 - 64	19,4%	11,9%	11,6%	57,1%

Cuadro 6B

¿Cuántas veces el salario mínimo neto por grupo de escolaridad?
(Asalariados privados entre 18 y 64 años)

Escolaridad	<= 1,1 vez SM	1,1 < SM <=1,3	1,3 < SM <= 1,5	> 1,5 vez SM
0 - 7 años	31,4%	19,5%	19,7%	29,4%
8 años	24,4%	17,9%	19,9%	37,8%
9 - 11 años	20,5%	15,2%	17,1%	47,2%
Media Completa	14,8%	12,5%	14,9%	57,8%
Superior	5,0%	4,1%	5,2%	85,7%

Cuadro 6C

¿Cuántas veces el salario mínimo neto por tamaño de la empresa?
(Asalariados privados entre 18 y 64 años)

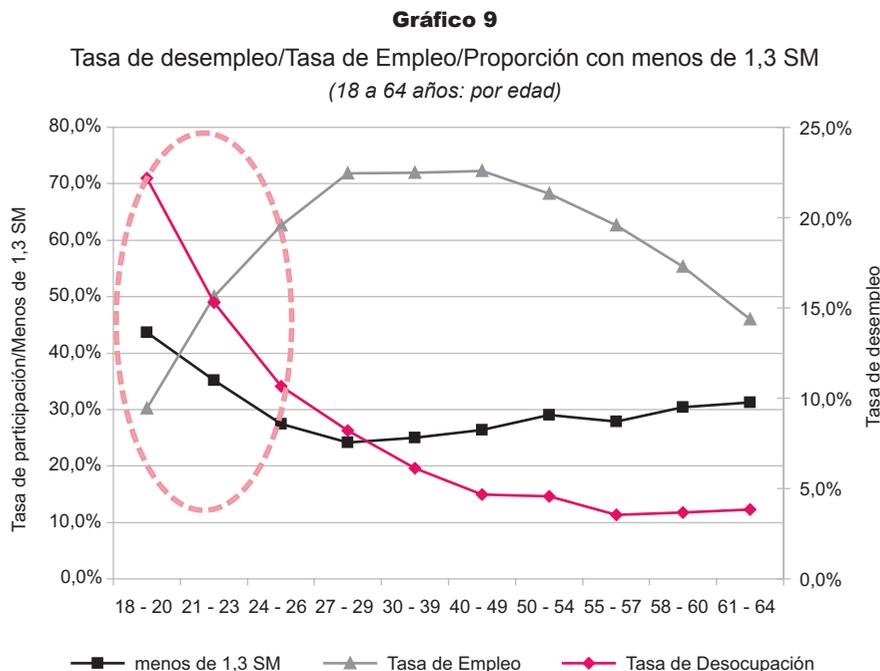
	<= 1,1 vez SM	1,1 < SM <=1,3	1,3 < SM <= 1,5	> 1,5 vez SM
Una persona	37,5%	7,2%	9,7%	45,6%
2 a 5 personas	29,1%	16,3%	14,9%	39,8%
6 a 9 personas	21,3%	14,4%	16,5%	47,8%
10 a 49 personas	16,5%	12,7%	15,3%	55,5%
50 a 199 personas	12,9%	12,2%	13,9%	61,1%
200 y más personas	10,5%	9,2%	11,2%	69,1%

Fuente: CASEN 2006.

diferencias importantes en cada una de ellas entre los distintos grupos. Por consiguiente, una política de salario mínimo debe evaluarse particularmente por sus efectos sobre los jóvenes.

De hecho, la tasa de desempleo de los jóvenes, como sugiere el Cuadro 7, es comparativamente elevada tanto en valores absolutos como respecto

de la tasa general de desempleo. Francia e Italia serían los dos únicos países que simultáneamente superan a Chile en ambas dimensiones: tasa de desempleo juvenil en términos absolutos y respecto la tasa de desempleo general. Francia históricamente ha tenido salarios mínimos elevados e Italia aunque no tiene salario mínimo tiene una historia de



Fuente: CASEN 2006.

desempleo juvenil muy elevada. En el caso particular de Chile, además, la razón entre desempleo juvenil y desempleo parece ir en aumento. Bonifaz y Bravo (1998) mostraban que para 1957-1970, 1974-1989 y 1990-1995 esta razón alcanzó a 1,7, 1,8 y 2,2, respectivamente². La razón de 2,5 que se muestra en el Cuadro 6 corresponde a 2007, pero ha estado en torno a este valor durante los años previos.

El problema de oportunidades de trabajo es especialmente relevante, si se mira en su conjunto los gráficos 9 y 10 y el Cuadro 7, para los más jóvenes, en particular, aquellos con edades entre 18 y 20 años y 21 y 23 años. Ellos presentan simultáneamente altos niveles de desempleo, bajas tasa de empleo y elevadas proporciones de asalariados que reciben menos de 1,3 veces el salario mínimo. Hay, por lo tanto, una clara indicación de que son

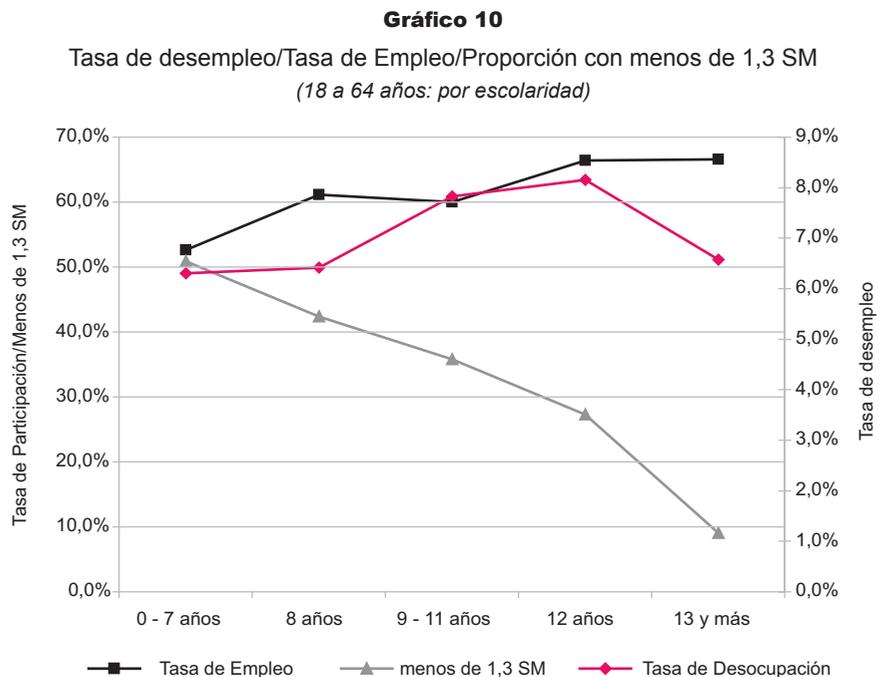
afectados por el salario mínimo o, si se quiere, que este altera en forma importante sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo.

Conclusiones

El salario mínimo ha alcanzado niveles que son elevados, habida cuenta de nuestra realidad salarial. En ese contexto no se puede aspirar a tener demasiada libertad en el proceso de fijación del salario mínimo. Ahora bien, ello no debería ser un motivo de frustración, porque el salario mínimo no es la única política que existe para afectar los ingresos de los trabajadores de menos ingresos. Estos también pueden ser afectados por políticas como el subsidio al ingreso del trabajo que propuso el Consejo de Trabajo y Equidad.

En una mirada más integral que apueste a promover un mayor empleo, la fuente principal de ingresos y dignidad de los hogares chilenos, y una

² En Cortázar, René y Joaquín Vial, 1998, *Construyendo Opciones*, Santiago: Cieplan y Dolmen, p. 335.



Fuente: CASEN 2006.

Cuadro 7
Tasa de Desocupación Juvenil

	15-24 años (%)	General (%)	Razón (2/1)
Francia	23,9	9,4	2,5
Italia	21,6	6,8	3,2
Bélgica	18,9	8,2	2,3
España	17,9	8,6	2,1
Chile 2007	17,7	7,1	2,5
Rep. Checa	17,5	7,2	2,4
Portugal	16,2	7,7	2,1
Reino Unido	13,9	5,3	2,6
Alemania	13,5	8,4	1,6
Canadá	11,6	6,3	1,8
Estados Unidos	10,5	4,6	2,3
Australia	10,4	4,9	2,1
Corea	10,0	3,5	2,9
Nueva Zelanda	9,6	3,8	2,5
Austria	9,1	4,8	1,9
Irlanda	8,4	4,4	1,9
Japón	8,0	4,1	2,0
Dinamarca	7,6	3,9	1,9
Holanda	7,6	3,9	1,9
México	6,2	3,7	1,7

Fuente: Employment Outlook 2007, INE.

mayor igualdad en el corto plazo ambas políticas deben evaluarse conjuntamente. La preferencia por una u otra dependerá crucialmente de las características imperantes en el mercado del trabajo. Si este se ha vuelto muy estrecho, en el sentido de que el salario mínimo es alto, comparado por ejemplo con la mediana salarial, promover este instrumento es un error. En esas circunstancias, el subsidio a los ingresos del trabajo cobra especial valor.

La realidad actual sugiere que no es razonable pensar que el camino para elevar los ingresos de los más pobres sea por la vía del salario mínimo. La evidencia aquí presentada, si bien no lo demuestra fehacientemente, sugiere que este instrumento se ha ido debilitando y opera principal-

mente afectando negativamente las oportunidades de empleo, sobre todo de los más jóvenes. El gobierno y el Congreso deberían tomar nota de esta situación en la próxima negociación de este salario y apurar la recomendación de crear un subsidio a los ingresos del trabajo que le hiciese recientemente el Consejo de Trabajo y Equidad. En la negociación inmediata las autoridades deben ser especialmente cuidadosas con el reajuste ofrecido, sobre todo por su impacto en las oportunidades de trabajo de los más pobres. Es conveniente evaluar, si no debe introducirse paulatinamente un salario diferenciado para aquellos que tienen entre 18 y 23 años tal como existe en la actualidad para los menores de 18 años.

Sumario

Nº 109 Verano 2008

CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS
Monseñor Sotero Sanz 162.
Santiago, Chile.
Fono (56-2) 328-2400.
Fax (56-2) 328-2440.

ESTUDIOS PÚBLICOS

www.cepchile.cl

Mercado Laboral: Lecciones del Estado de bienestar alemán	<i>Hans-Werner Sinn</i>
Razonamiento económico y revisión judicial	<i>Stephen Breyer</i>
La conquista de la inflación: Revisión y análisis de la literatura reciente	<i>Francisco Rosende</i>
Cuatro millones de pobres en Chile: Actualizando la línea de pobreza	<i>Felipe Larraín Bascuñán</i>
Los recientes cambios en la desigualdad y la pobreza en Chile	<i>Oswaldo Larrañaga y Rodrigo Herrera</i>
Política comercial estratégica en el mercado aéreo chileno	<i>Ronald Fischer</i>
<i>Joint ventures</i> y especialización productiva en la industria del vino en Chile	<i>R. Javier Bustos, Julio Peña Torres y Manuel Willington</i>
Re-visitando la teoría espacial del voto: Nueva evidencia sobre Chile al 2003 y sus implicancias para las candidaturas presidenciales del 2005	<i>Claudio A. Bonilla y Ernesto Silva M.</i>

SUSCRIPCIONES: Anual \$ 9.000 • Bianaual \$ 13.500 • Estudiantes \$ 5.000