



TALLER DE
COYUNTURA

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Salario mínimo¹ en Chile

**Trabajadores involucrados, institucionalidad
y cumplimiento de la ley**

Estrella Díaz Andrade
Thelma Gálvez Pérez
Ricardo Manríquez San Martín

Presentación	2
Introducción	3
Compromisos internacionales en materia de política de salarios mínimos	6
La discusión acerca del salario mínimo en Chile: antecedentes recientes	7
Lineamientos de la norma nacional en materia de salarios mínimos	10
Los trabajadores dependientes y el Ingreso Mínimo Mensual (IMM) legal: cobertura y características	11
<i>Impacto de las condiciones de producción y contratación</i>	
<i>Impacto de la diferenciación por edades</i>	
<i>Comentario relativo a la integración de los jóvenes al trabajo y el IMM</i>	
<i>Impacto de las ramas de actividad y las jornadas especiales</i>	
<i>Las mujeres están sobrerrepresentadas en el IMM</i>	
<i>Diferencias regionales</i>	
Vulneración del derecho a salarios mínimos: denuncias ante las inspecciones del trabajo y control del cumplimiento	19
Algunas reflexiones finales	21
Propuesta de indicadores de seguimiento sobre IMM	24

¹ A lo largo del texto se utiliza indistintamente la denominación Salario Mínimo o Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

Presentación

La importancia del salario mínimo, ingreso mínimo mensual (IMM) en la versión nacional, está puesta de relieve desde las primeras décadas del siglo pasado en las preocupaciones de países industrializados acerca de la protección a los trabajadores contra umbrales de pobreza asociados a remuneraciones que comprometían su subsistencia.

Con el informe “Salario mínimo en Chile: trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la ley” el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo inicia una nueva serie de estudios, de carácter cuatrimestral, referida a análisis de coyuntura.

La elección del tema en el que incursiona el primer informe responde a la trascendencia que le reconocen los actores laborales y el Gobierno. En junio de 2014 se constituyó al alero del Ministerio del Trabajo una Comisión Salarial Tripartita que deberá generar una propuesta salarial, y en particular referente al salario mínimo, a diciembre de 2015. Asimismo, el salario mínimo adquiere una importancia capital en la medida que nuestra sociedad exhibe una desigualdad de ingresos que, como recoge el informe, es la peor de los países de la OCDE. De manera recurrente y sin estar exento de cierta polémica se ha situado en la esfera económica, social y política, cuya proyección está contenida en las propuestas programáticas de las últimas campañas presidenciales.

En el plano internacional la OIT ha tenido una participación importante en el tema y el Convenio 131, ratificado por el Gobierno de Chile, plantea, entre otras materias, que para el “establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo se consulte exhaustivamente a las organizaciones representativas de trabajadores y emplea-

dores”, y entre los elementos a considerar para la determinación del nivel de salarios mínimos deberían incluirse las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos, esto es, requerimientos del desarrollo, así como niveles de productividad y de empleo.

Abordar las distintas dimensiones involucradas en el salario mínimo es complejo, implica aportar miradas de los intereses en juego y, desde luego, reflexiones respecto de la materia y mucha información relacionada, y este es precisamente el propósito de esta contribución. El trabajo contiene, específicamente, junto al rol y los aspectos conceptuales del salario mínimo, el impacto en la estructura salarial y antecedentes recientes respecto de criterios que han guiado la discusión pública. A ello cabe agregar la elaboración estadística acerca de tramos de ingreso mínimo mensual y la cobertura diferenciada por región, ramas económicas, género, categorías de edad y materias infraccionadas relativas al ingreso mínimo mensual.

El análisis de coyuntura que se pone a disposición de la comunidad nacional desde el punto de vista metodológico es una empresa largamente demandada por los usuarios de las investigaciones laborales. Esto, porque combina el sustrato de los estudios longitudinales, el perfil estructural y las circunstancias concretas de manifestación de los fenómenos laborales, lo que abre alternativas viables para la acción. Si este análisis incentiva interrogantes referente a tales fenómenos o cursos de acción respecto de los mismos, habrá cumplido su propósito.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

Introducción

Chile es un país con una gran desigualdad en la distribución del ingreso, de la riqueza, del consumo y de otros beneficios.

En el 2011 el 10% más pobre obtenía el 2% de los ingresos, en tanto el 10% más rico conseguía el 57%. El coeficiente de Gini tenía un valor de 0,51². En el conjunto de 34 países miembros de la OCDE ocupó el último lugar, con una media para la OCDE de 0,31 y con un valor de 0,25 para los primeros, que fueron Eslovenia, Noruega y Dinamarca³.

En la última década, el crecimiento económico del país ha sido acompañado por una disminución de la proporción de hogares pobres (extremos y no extremos) según su ingreso *per cápita*, desde el 20,2% en el 2000 al 12,1% en el 2011, pero no ha mejorado el grado de desigualdad en los ingresos. Parte del esfuerzo por mejorarlo pasa por el crecimiento y la distribución menos desigual de los salarios.

En el sistema de protección al trabajo dependiente, Chile ha mantenido por mucho tiempo la política de fijar un límite mínimo a las remuneraciones, que, a su vez, por ser de protección, se fija en términos brutos y contribuye a financiar la pensión y la salud del/a trabajador/a. De esta manera el Ingreso Mínimo Legal (IMM) intenta proteger su presente y su futuro integrándolo al sistema de protección social. En el presente, accediendo a beneficios de salud, si está en el seguro público (Fonasa); en

el futuro, contribuyendo para su pensión en el sistema contributivo de AFP privado que funciona hasta hoy por acumulación de fondos en una cuenta individual, por lo que ganar el IMM durante una parte de su vida laboral condicionará su pensión. Fijar un mínimo no es subsidiar a la pobreza, es reconocer un derecho por un trabajo efectuado. En tal sentido, tiene carácter obligatorio y cumple con el Convenio N° 131 acerca de fijación de salarios mínimos de la OIT, ratificado por Chile en 1970.

En el período postdictadura el crecimiento del IMM ha sido superior, en términos reales, al crecimiento del promedio de remuneraciones, como instrumento de una política consciente de reparación económica y de disminución de la desigualdad en la distribución salarial. En su informe del 2014⁴ Cepal/OIT señala que *"al momento de combatir la desigualdad, un salario mínimo fuerte puede contribuir significativamente en los resultados"*. Al evaluar el impacto de la política del salario mínimo en países en que se produjo simultáneamente un incremento de estas remuneraciones y una disminución de la desigualdad salarial⁵, afirma que en Chile el crecimiento del IMM se registra desde hace ya 25 años en forma sostenida, pero ha sido menos intenso en el último período y no hay reducción estadísticamente significativa de la desigualdad durante él.

2 Banco Mundial. *World Development Indicators: Distribution of income or consumption*. Cuadro 2.9. 2014. <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>

3 El Ciudadano. OCDE. Chile es el país con mayor desigualdad de ingresos. Santiago, Chile. 20 marzo 2014.

4 Cepal/OIT. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales. Número 11. Santiago, Chile. Octubre 2014.

El IMM también intenta reparar la ausencia de poder negociador de los trabajadores más vulnerables. Según la Encla 2011⁶: *“Al 31 de diciembre de 2010, los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes representaban el 13,9% de los asalariados regidos por el Código del Trabajo, del trimestre octubre a diciembre de ese mismo año”. “...Se constata que la mayoría de las unidades productivas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta. Esto quiere decir que solamente 11.574 empresas del universo⁷, equivalentes a 14,5% de ellas lo ha hecho. Aunque es un porcentaje bajo, resulta ser el más elevado que han registrado las encuestas laborales realizadas durante los últimos diez años”.*

La OIT recomienda que la fijación del IMM se realice con consultas a organizaciones de empresarios y de trabajadores, reconociendo implícitamente que al fijar el nivel del IMM concurren intereses contrapuestos y que el valor acordado será el resultado de la correlación de fuerzas en el momento político de la negociación. Por una parte están los intereses de quienes pagan el salario (empleadores de empresas y de hogares), y por otra los de quienes venden su tiempo a cambio de este. Para los primeros es un costo que debe recuperar o un gasto para su reproducción; para los segundos es su medio de vida. Es inevitable llegar a consideraciones acerca de cómo viven los trabajadores, a quiénes mantienen, qué es “salario digno”, cuál es el nivel de consumo que permite reproducirse, para conciliar las dos miradas.

Desde los años noventa se ha observado en Chile el alza de la tasa de participación de las mujeres en el trabajo remunerado, lo que ha aumentado su contribución a los ingresos monetarios de los hogares a la vez que ha impulsado su autonomía económica. Esposas e hijos

tienen el derecho individual a que su contribución a la producción sea remunerada por su valor y no por consideraciones a su situación personal actual. Ellos están comprometiendo su esfuerzo, dejando de estudiar o de tener un hijo, y también su futura pensión. Es deseable que si varios miembros de una familia trabajan, lo hagan por la dignidad del trabajo en sí, por la satisfacción de contribuir, por su futuro individual, y no porque la necesidad presente del hogar sea tan grande, o los ingresos tan bajos, que la familia solo pueda subsistir con varios ingresos. Desde esta perspectiva se considera hoy que el trabajo de las personas de toda edad debería tener un límite mínimo único, igual para todos.

El valor nominal del IMM es el mismo para todo Chile y simboliza la protección de los más vulnerables, de los menos calificados, de los que se inician en la vida laboral. Pero los niveles de precios son diferentes en el territorio, hay diferencias en las formas de producción y en el grado de sindicalización, hay posibilidades de sobrevivencia diferentes cuando hay pagos de remuneración en especies como en la agricultura y el servicio doméstico, por lo que su impacto es mayor o menor según estas variables.

La OIT define el salario mínimo como *“aquel que constituye el piso para la estructura salarial y tiene como objetivo proteger a los trabajadores que ocupan la base de la distribución salarial”*⁸.

Barbosa *et al*⁹ declaran que *“su nivel juega un papel importante para igualar la base salarial y jerarquizar la estructura, ya que bajos valores reales del salario mínimo se vinculan al reforzamiento de la dispersión de la escala salarial; y valores reales más altos del salario mínimo se asocian a una reducción del rango de los salarios”*. Concluyen que el aumento real del salario mínimo tiende a contribuir a

5 Cepal. Pactos para la igualdad: Hacia un futuro sostenible. Capítulo III. Trigésimo quinto período de sesiones de la CEPAL. Lima, Perú. 5 a 9 de mayo 2014.

6 Dirección del Trabajo. Encla 2011. Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral. Capítulo 8. Santiago, Chile. Diciembre 2012.

7 79.786 empresas.

8 Barbosa de Melo, Frederico Luiz, Figueiredo, Ademir, Mineiro, Adhemar S. y Arbulu Mendonça, Sérgio Eduardo. *La revalorización del salario mínimo como instrumento de desarrollo en el Brasil*. En OIT. Boletín Internacional de Investigación Sindical. Vol. 4 núm. 1. Justicia social y crecimiento: el papel del salario mínimo. Ginebra, Suiza. 2012.

9 *Ibid.*

la mejoría de la distribución de los ingresos en el país, en la medida en que empuja hacia arriba la estructura salarial. El ingreso a la actividad remunerada de personas no calificadas puede verse desincentivado por un nivel demasiado bajo, según el cual, la suma neta de deducciones legales, gastos de transporte y alimentación, no arroje ningún excedente. Esto es especialmente válido para los jóvenes que ingresan por primera vez a la fuerza de trabajo. Si el IMM es considerado muy alto, habrá una mayor proporción de personas pagadas en ese nivel, lo que también tendrá un efecto de empeorar la distribución del ingreso. Para evaluar si su nivel es adecuado a la estructura salarial se suele comparar con el salario medio y mediano y con el PIB *per cápita*.

Además de su objetivo central, el IMM tiene impacto al constituir un punto de partida para negociaciones salariales y una referencia para otros trabajadores informales, al fijar sus precios o sus tarifas. Otras desigualdades pueden ser atenuadas por el IMM: *“También si se toma en consideración las diferencias entre las regiones del país, el salario mínimo ejerce una función igualadora”*¹⁰. Influye en los flujos de remuneraciones, de cotizaciones previsionales y de salud originados por quienes ganan el IMM y hasta se ha considerado como un mecanismo de ampliación del poder de compra de los trabajadores en momentos de crisis económica¹¹.

Las discusiones acerca de su nivel dejan en claro un aspecto de la pobreza de los asalariados, pero quedan pendientes otros como las jornadas parciales, los trabajos de temporada, las remuneraciones compuestas por ingresos variables, las brechas de género en los salarios y todo lo que empobrece los salarios recibidos.

El presente texto incluye una breve síntesis de los compromisos internacionales en materia de política de salarios mínimos, antecedentes del debate que se ha desarrollado en el país en torno al contenido ético del salario mínimo y los lineamientos legales actualmente vigentes en relación con el IMM.

Luego se avanza en delinear la cobertura y características de los trabajadores dependientes que se encuentran afectos al salario mínimo y se aportan estadísticas de la Dirección del Trabajo referente a denuncias de los/as trabajadores/as afectados/as por incumplimiento del derecho a salario mínimo, así como de las fiscalizaciones y sanciones ejecutadas por las inspecciones del trabajo, vigilantes del cumplimiento de la norma legal.

Finalmente, se plantean algunas reflexiones acerca de los desafíos que abre el análisis desarrollado y se incluye como anexo una propuesta de indicadores de seguimiento relativo a IMM.

10 *Ibid.*

11 *Ibid.*

Compromisos **internacionales** en materia de política de salarios mínimos

Chile, en los años treinta, adhirió a la política de salario mínimo promovida por la OIT, con la ratificación y entrada en vigor en 1933 del Convenio N° 26 acerca de métodos de fijación de salarios mínimos¹².

Posteriormente, en 1999 ratificó el Convenio N° 131 referente a fijación de salarios mínimos, de fecha 1970¹³.

“La ratificación de un Convenio, es un acto solemne, por el cual un Estado miembro de la OIT se compromete a cumplir y aplicar sus disposiciones¹⁴. Lo anterior implica que debe existir armonía y coherencia tanto entre la legislación interna como en la práctica, con los preceptos establecidos en el Convenio ratificado”¹⁵.

Los principales contenidos de los Convenios relativo a salario mínimo son:

- El Estado miembro se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.
- Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley: las tasas mínimas de salarios fijados serán obligatorios a los empleadores y trabajadores.
- Para determinar el nivel de salarios mínimos debería incluirse en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles

de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

- El Estado establecerá y mantendrá mecanismos adaptados que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados.
- Deben aplicarse mecanismos de consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados o con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.
- Deben adoptarse medidas como la inspección adecuada (sistema de control y de sanciones), complementada por otras medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos, incluyendo la vía judicial o cualquier otra vía legal.

La concepción o sentido del salario mínimo que se encuentra implícita en las formulaciones de OIT es que representa el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender ni de hecho ni de derecho, cualquiera sea la modalidad de remuneración o la calificación del trabajador; es un “piso” de carácter inderogable¹⁶, en tanto contribuye a proteger a aquellos grupos de trabajadores que se consideran en particular vulnerables en el mercado de trabajo, los que generalmente no están cubiertos por ningún instrumento colectivo.

12 Este fue promulgado en 1928, y se acompaña de la recomendación N° 30.

13 Se acompaña de la recomendación N° 135. El Decreto N° 649 del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00) promulgó el Convenio.

14 Artículo 19, párrafo 5 d, de la Constitución de la OIT.

15 Mejía, Sergio. Convenios Internacionales del Trabajo: el compromiso del país. Dirección del Trabajo. Temas Laborales N° 13. Septiembre 1999.

16 Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT. Salarios mínimos, mecanismos de fijación, aplicación y control. Informe III (parte 4 B, página 12). Conferencia Internacional del Trabajo, 79ª reunión, 1992.

La **discusión** acerca del salario mínimo en Chile: antecedentes recientes

Una de las discusiones públicas que se ha mantenido vigente durante varios años es la del **salario mínimo ético**.

Fue instalada por el obispo Alejandro Goic en 2007, momento en el que se desarrolló como mediador en el conflicto entre Codelco y los trabajadores subcontratados. En la ocasión manifestó que una de las causas por las que se llega a los conflictos son los bajos sueldos, planteando que: *“el sueldo mínimo debería ser transformado en un sueldo ético”*¹⁷.

En una conversación con Canal 13, el religioso agregó: *“(...) por lo menos todos los que puedan, no paguen el sueldo mínimo legal, sino que por lo menos 250 mil pesos”*¹⁸. *Eso sería un primer paso*¹⁹.

De este modo, interpeló a la sociedad y a los empresarios a compartir un poco más equitativamente las riquezas y las ganancias, para terminar con las diferencias abismantes.

La propuesta de Goic, implícitamente, establece que este salario ético debe satisfacer al trabajador y su familia. Al respecto, algunas publicaciones se aproximan a definir una cantidad promedio de integrantes familiares:

la CUT plantea que es de 3,56 personas²⁰; la encuesta del INE relativa a Ingresos de Hogares y Personas de 2006²¹ registra 3,5 integrantes promedio por familia, 4,5 para el decil 1 y 4,3 para el decil 2 y la misma encuesta de 2007²² señala 3,5 personas promedio por familia y 4,3 para los deciles 1 y 2. Por otra parte, la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) 2012 del INE registró un promedio de 3,3 miembros para todos los hogares, en el primer decil 4,2 y en el segundo decil, 3,9²³; y la VII Encuesta de Presupuestos Familiares de 2013²⁴ del INE establece 3,49 personas promedio por hogar y 4,51 para el primer quintil (incluye arriendo imputado).

En 2009, el candidato presidencial de la Alianza de centroderecha se comprometió en su campaña con el salario mínimo ético de 250 mil pesos, pero al momento de gobernar desplazó la discusión hacia lo que se llamó el Ingreso Mínimo Ético Familiar, contabilizando los subsidios del Estado para el término de la pobreza extrema. El resultado es que con ello se evitó que el monto de \$ 250.000 constituyera una obligación legal para las empresas. En 2009 el IMM

17 *El Mercurio*. Monseñor Goic: Sueldo mínimo debería convertirse en sueldo ético. El sacerdote declaró que la idea era ponerse en el lugar de los más necesitados. 3 agosto 2007.

18 Entre julio de 2007 y junio de 2008, el salario mínimo legal fue de \$ 144.000.

19 www.profesionales.cl

20 Asesorados por FIEL, asumen lo indicado en INE, VI Encuesta de Presupuestos Familiares 2006-2007. Santiago, Chile. Octubre 2007. Por su parte, el Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2011, Informe Mujer y Familia, define una familia promedio: 1990 con 4 personas; 2000 con 3,9 personas; 2011 con 3,4 personas. Santiago, Chile. Septiembre 2012.

21 INE. Ingresos de hogares y personas 2006. Santiago, Chile. 2006.

22 INE. Ingresos de hogares y personas 2007. Santiago, Chile. Agosto 2008.

23 INE. Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos 2012. Santiago, Chile. 2012.

24 INE. VII Encuesta de Presupuestos Familiares. Resultados VII EPF. Santiago, Chile. Septiembre 2013.

fue de \$ 165.000²⁵ y en el 2010 se fijó solamente en \$ 172.000²⁶.

En 2013 el compromiso de campaña expresado en el programa de la Nueva Mayoría²⁷ fue el siguiente: "(...) los ingresos del trabajo, salario más políticas proempleo deben converger a un monto que permita superar la pobreza". (...) "Durante la transición, dentro de los márgenes del crecimiento previsto, el reajuste al ingreso mínimo debe alcanzar los \$ 250.000 a mediados del próximo período presidencial". Lo anterior demuestra que la discusión planteada por el obispo Alejandro Goic continúa vigente y pendiente.

No hay unanimidad entre los empresarios. La CPC argumenta que "los empresarios pagan a sus trabajadores de acuerdo a su realidad y a la productividad de cada trabajador", lo que considera una conducta ética. En tanto la Confederación del Comercio Detallista plantea "que su sector no podría competir con rangos salariales mayores y se juega su sobrevivencia"²⁸.

Por otra parte la ASOEX apoyó al obispo Goic considerando que "cada uno tiene que dar más de lo que puede" y el titular de la ACHS expresa que "debe existir un salario justo"²⁹. Posteriormente la Conapyme se manifiesta de acuerdo con un salario mínimo mayor, ya que el "aumento del salario mínimo no solo es bueno para los trabajadores, también es bueno para la Pyme"³⁰.

La Conferencia Episcopal sostuvo que las declaraciones del obispo Goic estaban en línea con lo planteado desde 2005 acerca del problema de la desigualdad de ingresos. Y Andrés Marinakis de la OIT opina que la discusión se enmarca en la debilidad de la negociación colectiva en Chile³¹.

La presidenta de la CUT en 2013 además de estar de acuerdo con los planteamientos referente al salario ético llama a "la necesidad de que Chile asuma grandes reformas en materia laboral para poder no solo avanzar... sino sobre todas las cosas superar en Chile la desigualdad"³².

El acuerdo CUT-Gobierno respecto del salario mínimo firmado en 2014 incluyó alcanzar el monto de \$ 250.000 en enero de 2016. El proyecto presentado y aprobado por el Parlamento dice lo siguiente:

"Elévase, a contar del 1 de julio de 2014, de \$ 210.000 a \$ 225.000 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. A partir del 1 de julio de 2015, dicho monto será de \$ 241.000 y, a contar del 1 de enero de 2016, tendrá un valor de \$ 250.000".

"Elévase, a contar del 1 de julio de 2014, de \$ 156.770 a \$ 167.968 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad. Este ingreso mínimo ascenderá a \$ 179.912, a contar del 1 de julio de 2015 y a \$ 186.631, a contar del 1 de enero de 2016".

"Elévase, a contar del 1 de julio de 2014, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$ 135.463 a \$ 145.139. Este valor se elevará a \$ 155.460 a contar del 1 de julio de 2015 y a \$ 161.265, a contar del 1 de enero de 2016".

Como se muestra en la Tabla 1, el salario mínimo ético de \$ 250.000 del año 2007 implica en el año 2014, por el solo ajuste inflacionario, un monto de \$ 320.000, que serían unos \$ 80.000 por persona, si se considera un promedio de cuatro miembros por familia. También se

25 Desde julio de 2009 a junio de 2010.

26 Desde julio de 2010 a junio de 2011.

27 Chile de todos. Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018. Octubre 2013.

28 El Mercurio, "Dirigentes y expertos dicen que "el sueldo ético" afectaría al empleo y a las pymes". Economía y Negocios, 9 de agosto de 2007.

29 *Ibid.*

30 Diario U. de Chile, Expertos cuestionan "salario ético" e insisten. Julio de 2013.

31 *Ibid.*

32 El Observador, El salario ético, una discusión que quedó en el pasado por Andrés Miranda. Agosto 2013.

TABLA 1

Salario mínimo ético familiar: montos según tamaño del hogar (en pesos)

Tamaño del hogar	Salario mínimo ético en 2007		Salario mínimo ético actualizado a junio de 2014		Salario mínimo acordado y establecido en 2014 con fechas y montos nominales					
	Monto bruto	Por persona	Salario mínimo en 2014, CUT	Por persona	Julio 2014		Julio 2015		Enero 2016	
					Monto bruto	Por persona	Monto bruto	Por persona	Monto bruto	Por persona
4	250.000	62.500	320.000	80.000	300.000	75.000	321.333	80.333	333.333	83.333
3	187.500	62.500	240.000	80.000	225.000	75.000	241.000	80.333	250.000	83.333
2	125.000	62.500	160.000	80.000	150.000	75.000	160.000	80.333	166.667	83.333

Fuente: Elaboración propia.

podría considerar vigente en la línea de un salario mínimo ético de tres personas por familia, a un valor de \$ 83,333 por persona.

Se aprecia que un salario mínimo ético para un hogar de tres personas actualizado a 2014 (\$ 240.000) se cumplirá un año después en julio de 2015. Implicará 1,14% de aumento real dada una inflación acumulada de 4% entre enero y septiembre de 2014. Y en enero de 2016 se cumpliría el compromiso de campaña (\$ 250.000), suponiendo la misma tasa de inflación que implicaría un aumento de 2,2% real. Los montos de salarios mínimos acordados, expresados en la tabla, son montos brutos, a los cuales hay que descontar las impositivas.

Es necesario advertir que la Ley N° 20.763 no contempla ningún sistema de reajustabilidad por inflación, la que ha aumentado más de lo que estaba presupuestado antes del acuerdo CUT-Gobierno.

La propuesta del obispo Alejandro Goic se puede considerar como la negociación de salario mínimo más larga dentro del modelo económico actual. Su vigencia e importancia radica en que apunta a solucionar problemas reales de los trabajadores más pobres y esto se puede entender mejor reafirmando "el deber ser" sobre la base de lo que se debería determinar el salario mínimo, según se encuentra estipulado en el convenio N° 131 de la OIT.

Lineamientos de la **norma nacional** en materia de salarios mínimos

El sueldo base de los trabajadores dependientes “no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual” (IMM).

De acuerdo con lo que estipula el Código del Trabajo en su artículo 42, inciso 1°, el sueldo o sueldo base de los trabajadores dependientes que cumplen jornada ordinaria de trabajo “no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual” (IMM).

Así, el sueldo base “constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior”³³.

En el caso de los trabajadores que cumplen jornadas parciales, sus estipendios o sueldos no pueden ser inferiores al mínimo vigente, proporcionalmente calculados en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La jurisprudencia de tribunales establece que esta proporcionalidad solo rige para quienes tienen una jornada parcial de 30 o menos horas, pero para aquellos que están en el segmento superior a 30 horas, e inferior a 45, se debe pagar el IMM total y no proporcional.

Aun cuando el trabajador estuviera excluido de la limitación de la jornada³⁴, se presumirá afecto a cumplimiento de jornada y por tanto no puede ganar un IMM menor al legal³⁵, cuando debiere registrar por cualquier medio y

en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores; el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador; el empleador por medio de superior jerárquico ejerciere una supervisión o control funcional y directo acerca de la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores³⁶.

El sueldo o sueldo base solo considera el cumplimiento de la jornada o tiempo de prestación de servicios a la empresa y no otros elementos que compensan la productividad del trabajador, vale decir, involucra los conceptos fijos de la remuneración y no los conceptos variables o sobresueldos, como por ejemplo: pagos por horas extraordinarias, incentivos por productividad o ventas, aportes por crecimiento a las utilidades de la empresa³⁷.

Para enterar el IMM tampoco se imputarán o incluirán³⁸ asignación familiar legal; asignación de movilización; asignación de colación; asignación de desgaste de herramientas; asignación de pérdida de caja; beneficios en dinero que no se paguen mes a mes; gratificación legal cualquiera sea su forma de pago³⁹.

33 Dirección del Trabajo. Dictamen N° 3152/63, de 25.07.08.

34 Es el caso de trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores; gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos los que trabajan sin fiscalización superior inmediata; contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido; agentes comisionistas y de seguros, vendedores, viajantes, cobradores y similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento; trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras; trabajadores contratados para prestar servicios preferentemente fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante uso de medios informáticos o de telecomunicaciones. Código del Trabajo, artículo 22, inciso 2° y siguientes.

35 El Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3.152/063 de 25.07.08, punto 2.1. fija el sentido y alcance del sueldo base para los trabajadores excluidos del límite de jornada.

36 Código del Trabajo, artículo 42, inciso a).

37 Dirección del Trabajo. Dictamen N° 3152/063, de 25.07.08, citado en Ord. N° 1588/027, de 27.04.09.

38 Decreto de ley N° 670 de 1974, inciso 3° del artículo 8°.

39 Es una especie distinta de remuneración.

Los trabajadores dependientes y el **Ingreso Mínimo Mensual (IMM)** legal: cobertura y características⁴⁰

En diciembre de 2011 había **4.726,2 miles** de trabajadores/as dependientes que legalmente no deberían ganar menos de un IMM.

La estimación anterior se ha hecho adaptando la definición de la norma laboral a las categorías disponibles en la Encuesta Casen 2011 y toda la información cuantitativa citada en este apartado proviene de la base de datos de dicha encuesta, procesada por la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección Nacional del Trabajo. Según el Código del Trabajo, trabajador es *"toda persona natural que preste servicios*

*personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo"*⁴¹.

En las estimaciones de la Tabla 2 se contabilizan solo los ocupados dependientes que tienen información completa referente al ingreso de la ocupación principal y horas trabajadas en la Encuesta Casen 2011 (97,6 % del total).

TABLA 2

Dependientes por tramos de IMM neto, según ingreso mensual de la ocupación principal corregido por jornada. Ambos sexos y porcentaje de mujeres.

Tramo de ingreso en IMM	Empleado u obrero (miles)		Servicio doméstico puertas adentro y afuera (miles)	Total (miles)	Distribución porcentual del total
	En empresas públicas	En el sector privado			
Menos de 0,9	5,2	261,0	78,0	344,2	7,3
0,901 a 0,999	2,2	91,0	14,6	107,8	2,3
1 a 1,099	4,7	129,9	20,7	155,3	3,3
1,1 a 1,199	3,8	137,2	18,9	159,9	3,4
1,2 a 1,259	11,9	451,8	32,7	496,4	10,5
1,26 y más	164,4	3.092,1	206,1	3.462,6	73,3
Total	192,2	4.163,0	371,0	4.726,2	100,0
Total mujeres	99,3	1.417,1	346,0	1.862,4	
Porcentaje de mujeres en total	51,7%	34,0%	93,2%	39,4%	

Fuente: Encuesta Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

40 Las encuestas de hogares con información acerca de ingresos y cobertura nacional son un instrumento aceptable para estimar la población de ocupados afectos al IMM y sus características y al mismo tiempo estimar el incumplimiento de la obligación de pagar el IMM. Se dispone de la Encuesta Casen 2011 del Ministerio de Desarrollo Social, trianual y de la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) del Ine. Se ha trabajado con la primera, porque su definición de ingresos es coherente con el concepto del IMM neto. El concepto de ingreso de la NESI incluye componentes variables cuyo monto exacto se desconoce y no es equivalente al del IMM.

41 El Código del Trabajo señala que: *"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos"*. En el Título II, de los contratos especiales, el Capítulo V del contrato de trabajadores de casa particular da las normas legales para este grupo de dependientes.

Definiciones y ajustes

Concepto de ingreso en Casen: Se pregunta a los ocupados por “su sueldo o salario líquido en su trabajo principal” excluyendo los descuentos legales correspondientes al sistema previsional, sistema de salud, impuestos a las remuneraciones y los pagos recibidos por horas extras, bonificaciones y gratificaciones. Posteriormente, los ingresos son corregidos por subdeclaración estimada por el Ministerio de Desarrollo Social con asesoría de la Cepal.

Concepto de IMM: El IMM se establece en términos brutos y para equiparlo al de la encuesta se estima un IMM neto, al que se ha restado 1,48% de Comisión AFP, 10% de Cuenta de Capitalización Individual, 7% de Cotización de Salud, lo que da 18,48% del salario base como Costo Previsional Promedio en noviembre 2012 (Fuente: Mario Velásquez. OIT, 2014; ver nota 64 a pie de página). En noviembre de 2011 los valores brutos y los estimados netos del IMM fueron para los ocupados de 18 a 65 años: \$193.000 brutos mensuales y \$157.199 netos. Para los menores de 18 y mayores de 65 fueron: \$144.079 brutos y \$117.352 netos. El IMM neto promedio para el total, de \$156.203, se calculó ponderando los valores netos por la importancia relativa de las poblaciones afectas: ponderación IMM general = 0,975, ponderación edades extremas = 0,025.

Ajuste por jornada a ingreso equivalente: Los IMM general y especial para jóvenes y mayores respectivamente se aplican a los trabajadores para los que rige una jornada semanal de 45 horas. Poco más del 87% de los asalariados del sector de empresas públicas y privadas trabajaron con jornada completa. También se aplica a los trabajadores del servicio doméstico, para los que rige una regulación diferente que considera la jornada normal como 66 horas semanales. El 64,9% de ellos/as trabajó jornada completa. Para los que trabajaron jornada completa se conservó el ingreso declarado. A los ingresos de ambas categorías que declararon una jornada diferente, parcial o prolongada, se les aplicó un factor de ajuste, utilizando la variable “horas trabajadas la semana anterior en su ocupación principal”, de 45 o 66 horas según correspondiera, divididas por la jornada declarada. De este modo, todos los cálculos se hacen con un ingreso mensual equivalente a jornada completa para todos.

Tramos de ingreso: Se definieron en función de múltiplos de ambos IMM netos, general y especial, para estimar cuántos están bajo el IMM, cuántos alrededor de estos valores, y el resto por sobre 1,26 IMM⁴².

42 Para efectos legales, si la jornada convenida es inferior a 45 y superior a 30 horas semanales, se considera jornada completa y debe ser remunerada al menos por un IMM, según dos fallos de la Cuarta Sala de la Corte Suprema unificando jurisprudencia en este sentido (09/01/2013 y 14/08/2014). En cálculos futuros a realizar con la Casen 2013, habrá que modificar el ajuste del ingreso mensual por las jornadas en este tramo, eliminando la proporcionalidad.

Predominan los asalariados del sector privado con el 88%, el 7,8% son asalariados/as del servicio doméstico y el restante 4,2% están ocupados en empresas públicas.

Aproximadamente 452 mil trabajadores ganan menos de un IMM, representando el 9,6% del total (ver recuadro sobre definiciones y ajustes). En los dos primeros tramos de la Tabla 2 se encuentran aquellos que ganan menos del IMM, por lo que sus empleadores estarían incumpliendo la obligación de pagar el IMM. Cuando se habla de "incumplimiento" este documento se refiere a los trabajadores situados en estos dos primeros tramos. En el tercer tramo están aquellos que ganan desde el mínimo hasta 9,9% por sobre él. Los dependientes situados en los tramos que siguen se encuentran por sobre el mínimo (desde 10% más), pero cuando el mínimo sube, no hay seguridad ni obligatoriedad de que sus salarios suban en la misma proporción, por lo que se sitúan también en el límite de la vulnerabilidad y el incumplimiento (podrían

bajar a los tres primeros tramos de IMM). El 26,7% del total gana menos de 1,26 IMM. El salario mediano, es decir, el límite superior del 50% de menores ingresos equivale a 1,5 IMM. El salario medio equivale a 2,6 IMM.

El recuento por tipo de dependiente indica que el 25% de los/as dependientes en el servicio doméstico están bajo el mínimo, en tanto para los del sector privado tal porcentaje es 8,5% y para los de las empresas públicas 3,8%. Por el alto grado de feminización del servicio doméstico esta alta proporción de incumplimiento afecta directamente a las mujeres.

La distribución de los ingresos del trabajo tiene su réplica en la distribución de ingresos de los hogares. Al primer quintil (20% de hogares más pobres) pertenece el 8,1% de los empleados y obreros de empresas públicas, el 11,2% de los del sector privado y el 18,6% de quienes trabajan en el servicio doméstico puertas afuera.

Impacto de las condiciones de producción y contratación

En el sector de empresas privadas, los ocupados en empresas de menor tamaño tienen mayor probabilidad de ser pagados bajo el IMM, pero el tamaño no es tan diferenciador cuando se trata de la proporción de dependientes pagados alrededor del mínimo (ver Tabla 3).

En el caso de subcontratación o suministro para tareas efectuadas en el establecimiento mandante, el incumplimiento del IMM puede ser atribuido a la empresa proveedora, pero la responsabilidad es compartida por las dos⁴³. En cuanto a la importancia numérica en la oferta

TABLA 3
Distribución porcentual de empleados y obreros del sector privado por tamaño de empresa (*) según tramo de IMM.

Tramo IMM	de 1 a 5 personas	De 6 a 9 personas	De 10 a 49 personas	De 50 a 199 personas	Más de 200 personas	No sabe el tamaño	Total
Bajo IMM	19,0	12,7	7,7	6,3	6,2	7,8	100,0
1 a 1,09 IMM	4,7	3,7	2,7	2,8	2,5	4,0	100,0

Fuente: Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

(*) Respuesta a la pregunta o24. ¿Cuántas personas trabajan en total en el local o establecimiento donde usted trabaja?

43 Ley N° 20.123 del 16-10-2006. Código del Trabajo, artículo 183-B: "La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral".

de empleos, ambos extremos de tamaño se equiparan. Hay 82,7 miles de personas bajo el IMM en empresas de 1 a 5, y 92,1 miles en empresas de 200 y más trabajadores. Las cifras de los que están alrededor del IMM son respectivamente 20,4 miles y 36,6 miles. Tener contrato en el caso de los dependientes significa acceder a los

beneficios legales previsionales y de salud. La mayoría, el 82,9% firmó contrato y 14,4% declara que no tiene contrato. Pero estas cifras cambian al considerar al segmento pagado bajo el IMM: 452 mil dependientes. Entre ellos solo el 49,2% firmó contrato y 46,7% declara que no lo tiene.

Impacto de la diferenciación por edades

Del total de ocupados dependientes, el 95,5% tiene entre 18 y 65 años, el 2,1% tiene más de 65 años y solo 0,4% es menor de 18 con una población estimada de 19,4 miles. Fijar un IMM más bajo que el IMM general para estos grupos de edad podría responder a tres argumentos: a) que necesitan menos para vivir b) que un menor salario mínimo promovería mayor empleo para ellos y c) que por razones de inexperiencia en un caso, o de "deterioro" en el otro, serían menos productivos. El grupo de jóvenes entre 15 y 17 ocupados es muy escaso y no parece adecuado promover su ocupación antes de terminar sus estudios, de manera que no justificaría un IMM menor, ya que los argumentos a) y c) si fueran válidos, pueden aplicarse perfectamente a jóvenes de 18 y más años en sus primeros empleos. En el total de ocupados de 15 a

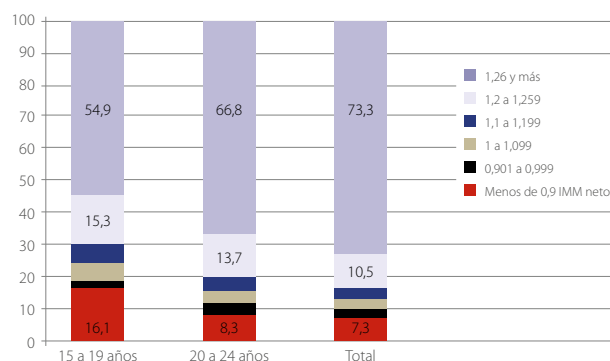
19 años de edad hay 22,1 miles pagados bajo el IMM (16,1% del total, 19,7% entre las mujeres) lo que señala a este grupo de edad como de alta vulnerabilidad en sus ingresos, considerando, además, que el IMM es más bajo entre 15 y 17 años. En el tramo de edad siguiente, de 20 a 24 años, hay 47,2 miles de jóvenes pagados bajo el IMM, el 8,3% del total del tramo, porcentaje comparable con el 7,3% correspondiente a todas las edades. Es decir estos últimos, jóvenes también y con corta experiencia en años de trabajo, son empleados bajo el IMM en una proporción similar a la de los de 25 y más años.

Para estos tramos de edad, que hacen su ingreso a la fuerza de trabajo, una relación importante, aunque no la única, es entre inactividad, desempleo y nivel salarial.

El argumento de que los menores de 18 años son menos productivos por su inexperiencia es difícil de sostener cuando el IMM se aplicaría a sectores de empleo poco calificado de toda edad.

En cuanto a los mayores de 65 años, solo el 17% gana hasta 1,5 IMM, situación mejor que la general (18 a 65 años). Sin embargo, también hay un sector vulnerable, ya que la Casen 2011 estima en cerca de 11,6 mil los mayores de 65 ocupados por menos del IMM y la mayor parte de ellos, el 58,2%, son mujeres. De alrededor de 28 mil mujeres mayores de 65 años trabajando como dependientes, 17 mil de ellas están en el servicio doméstico, por lo que el alza del mínimo para mayores de 65 años al nivel de todas las edades recompensaría a este grupo y repercutiría en los hogares, pero no tanto en la producción para el mercado.

GRÁFICO 1
Distribución porcentual por tramos de IMM de jóvenes y total edades



Fuente: Encuesta Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

Comentario relativo a la integración de los jóvenes al trabajo y el IMM

Existen diversos elementos que explican la existencia de jóvenes que no estudian ni trabajan (se les apela "NiNis") y difieren respecto de los diversos elementos socioculturales de los países. Lo común es que son parte de las consecuencias de la era postindustrial, ya que el trabajo y la iniciación en este no está asegurada como se pretendió en épocas anteriores, implicando una gran falta de oportunidades y aspiraciones para los jóvenes.

El Informe Mundial de la Juventud de 2007⁴⁴ expresa lo siguiente: *"Los jóvenes de hoy representan la generación de la juventud más educada de la historia. Sin embargo –según declara la Organización de las Naciones Unidas– (...), para muchos jóvenes, la pobreza y su incapacidad para obtener un trabajo decente dificultan su transición a la adultez"*.

Esta situación, probablemente, se agudizará en los próximos años al requerirse menos empleos y las consecuencias las están y seguirán asumiendo los Estados.

En las últimas recomendaciones de los informes de la OCDE para Chile se plantea: *"Impulsar el empleo juvenil ampliando hasta los 25 años la cobertura del salario mínimo reducido para jóvenes menores de 18 años y a través de la implementación de los contratos de aprendizajes recientemente reformados"*⁴⁵.

La medida propuesta no es correcta, aunque se explique por una debilitada demanda de trabajo, debido a los niveles de desaceleración de la economía, por lo que esos sectores tendrán menos posibilidades de encontrar empleo. El fenómeno de los "NiNis" como integración de los jóvenes al mercado de trabajo es más que un problema coyuntural.

De acuerdo con la información de la Encuesta Casen del 2011, en Chile hay 600 mil jóvenes entre los 15 y 24 años de edad que se encuentran inactivos, esto es, alrededor de 20% del total⁴⁶: 26% de las mujeres y 15% de los hombres clasifican como "NiNis".

Citando la investigación de Repetto⁴⁷, la mayor concentración está sin duda entre los sectores de menores recursos. Entre los jóvenes de 15 a 19 años de edad de los hogares del 10% de menores recursos, el volumen de inactivos es tres veces mayor que los de los hogares del 10% de mayores recursos. Cumplidos los 20 años, la diferencia es casi de 11 veces. Alrededor de la mitad de los jóvenes entre los 20 y 24 años de edad que pertenecen a hogares en el quintil de menores ingresos no estudia ni trabaja.

La investigadora señala que la razón indicada con mayor frecuencia por los "NiNis" para no estudiar es la falta de interés (cerca de 31%), porque ya terminaron de estudiar o porque a su edad les parece que estudiar no es útil. El 43% no trabaja por el cuidado del hogar y de otras personas, niños y adultos. En el resto predomina la falta de interés aduciendo otras razones.

La integración de los jóvenes al trabajo es más un problema de estructura económica, la que en la actualidad ni siquiera puede asegurar que se encuentre trabajo en lo que se estudió o un puesto de trabajo digno. El tema no deja de ser complejo, ya que si los jóvenes de 19 a 25 años con el actual modesto IMM existente no tienen interés en trabajar, porque no les resuelve sus necesidades vitales, con un sueldo mínimo rebajado seguramente tendrán menos interés.

44 ONU. Informe Mundial sobre la Juventud 2007. Nueva York, Estados Unidos. 18 diciembre 2007.

45 OCDE. Estudios económicos de la OCDE Chile. Visión general. Octubre 2013.

46 Repetto, Andrea. De la niñez a la "niniéz": Una radiografía de los jóvenes inactivos en Chile. En Revista Política & Economía. 20/10/2014.

47 *Ibid.*

Impacto de las ramas de actividad y las jornadas especiales

Las ramas de actividad tienen estructuras y pisos salariales diferentes que se reflejan en mayor o menor presencia relativa de asalariados pagados bajo o en el IMM, y distribuciones más o menos desiguales de las que dan cuenta los valores de ingresos medios y medianos. La Tabla 4 muestra que la mayor proporción de incumplimiento del IMM se observa en las ramas de Servicio Doméstico en los hogares; Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura; Hoteles y Restaurantes y Pesca. La rama Comercio al por mayor y al por menor; reparación de

vehículos tiene 9,9% de incumplimiento, pero contribuye con una gran cantidad de personas pagadas bajo el IMM, por su mayor tamaño. Llama la atención que en el servicio doméstico y en la hotelería hay jornadas legales alargadas, y en la agricultura y pesca también las hay por la naturaleza de sus funciones, dependientes de ciclos naturales, de manera que este puede ser un factor que aumenta la proporción de trabajadores bajo el mínimo, al considerar el ingreso equivalente a jornada completa. Es decir, que las jornadas alargadas

TABLA 4

Indicadores por rama ordenados según porcentaje decreciente de dependientes cuyo ingreso es menor a 1 IMM neto^(*).

Rama de actividad económica	Total ocupados en miles	Ocupados en miles por menos de 1 IMM	Porcentaje menos 1 IMM	Ingreso medio / IMM	Ingreso mediano / IMM	Porcentaje mujeres ^(***)
Hogares privados con servicio doméstico	380,5	94,4	24,8	2,05	1,29	91,5
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	425,8	80,6	18,9	1,42	1,27	27,3
Hoteles y restaurantes	197,6	29,2	14,8	1,67	1,30	60,4
Pesca	39,7	5,4	13,6	1,87	1,30	27,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	880,1	87,5	9,9	2,08	1,40	42,2
Total ramas^(**)	4.726,2	452,0	9,6	2,56	1,54	39,7
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	119,6	11,3	9,5	2,70	1,75	49,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	400,2	32,3	8,1	2,39	1,75	19,0
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	71,0	5,7	8,1	3,95	2,10	49,3
Servicios sociales y de salud	194,4	12,7	6,6	3,47	1,89	74,0
Suministro de electricidad, gas y agua	51,6	3,3	6,4	4,17	2,10	16,6
Industrias manufactureras	524,2	33,0	6,3	2,30	1,54	25,4
Construcción	482,1	22,8	4,7	2,31	1,61	5,1
Enseñanza	310,2	14,5	4,7	3,55	2,63	70,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	357,4	12,9	3,6	3,59	1,96	38,8
Intermediación financiera	110,5	3,0	2,7	4,99	3,15	52,4
Explotación de minas y canteras	176,2	3,0	1,7	4,28	2,80	9,1

Fuente: Encuesta Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

(*) Se toma el IMM neto ponderado por edades: \$156.203. (**) Contiene valores no significativos para las ramas Q. Organizaciones y órganos extraterritoriales y X. Sin clasificar

(***) Porcentaje calculado para el total de afectados, con y sin información sobre ingreso. 484,8 miles según CASEN interactiva 2011.

pueden resultar peor pagadas al no considerar como tiempo de trabajo todos los tiempos de permanencia en él. Adicionalmente, tanto en la Agricultura como en el sector de Servicio Doméstico, en algunos casos los bajos sueldos monetarios pueden tener algún complemento de pago en especie que apoye la sobrevivencia⁴⁸.

En el otro extremo, la Minería, la Intermediación financiera y las Actividades inmobiliarias, empresariales y de

alquiler son las ramas con menor incumplimiento de esta obligación. Al agregar otros indicadores por rama se encuentra que aquellas con mayor incumplimiento tienen al mismo tiempo salarios promedio más bajos –entre 1,42 y 2,08 veces el IMM– y el 50% de sus trabajadores se encuentra siempre bajo 1,4 veces el IMM. Las tres últimas ramas de la tabla tienen promedio de ingresos superiores –entre 3,59 y 4,99 veces el IMM– y el 50% de sus dependientes está bajo 1,96 hasta 3,15 veces el IMM.

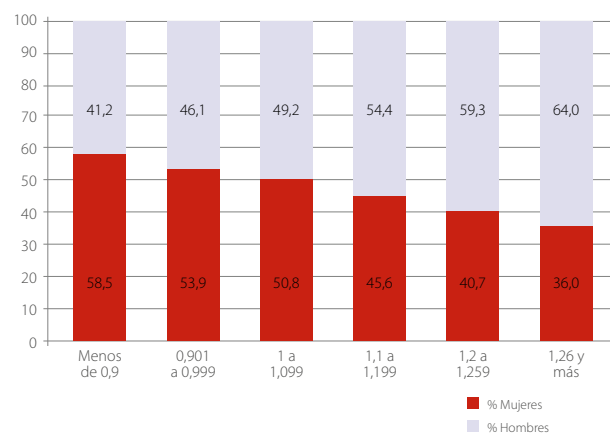
Las mujeres están sobrerrepresentadas en el IMM

Las mujeres son mayoría en los trabajos peor pagados de la estructura salarial. Son conocidas las brechas de ingresos por sexo reproducidas a todo nivel. Aunque en el conjunto de dependientes afectos al IMM representan el 39,4%, entre los que reciben menos de 1 IMM son el 58,8% y en el tramo de 1,26 y más IMM llegan solo al 36%.

Los ingresos medios y medianos por sexo, en términos de IMM, también son peores para las mujeres y mejores para los mayores de 65 años (Tabla 5).

Al concebir el IMM como una protección al trabajador y su familia, hay que tener en cuenta que se está protegiendo

GRÁFICO 2
Proporción de mujeres y hombres por tramo de ingreso



Fuente: Encuesta Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

TABLA 5
Relación ingreso medio/IMM e ingreso mediano/IMM por sexo y edad.

Sexo	18 a 65 años		> de 65 años		Total 15 y más	
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Hombre	2,8	1,7	3,1	1,9	2,8	1,7
Mujer	2,2	1,4	2,8	1,7	2,3	1,4
Total	2,6	1,5	3,0	1,9	2,6	1,5
Valor del IMM	\$157.199		\$117.352		\$156.203	

Fuente: Encuesta Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

48 Código del Trabajo, artículo 91: "La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías"; artículo 92: "En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración"; artículo 151: "La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador" (...). "Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán impositivas para efectos previsionales". La reciente ley N° 20.786 de Trabajadoras de Casa Particular, publicada el 27 de octubre de 2014, modifica el artículo 151 quedando como sigue: "La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador".

do la mayor parte de las veces el trabajo de mujeres y sus hogares y al fijar un mínimo legal se está poniendo un límite inferior a la desigualdad de ingresos por sexo, como lo exige la Ley N° 20.348, de 19 de junio de 2009, acerca de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el trabajo femenino se concentra precisamente en sectores donde persiste una jornada legal alargada que convive con ingresos bajo el mínimo y

cuyas familias tendrían carencias de ingresos y de presencia del trabajador (mayoría mujeres) en el hogar. De aquellos pagados bajo el IMM, hay 88,2 miles de jefes de hogar hombres y 94,3 miles de jefas de hogar mujeres. Ellos son el 46,1% de los pagados bajo el IMM y ellas el 36,2%. De modo que estos 182,5 mil hogares cuyos jefes son trabajadores/as no están efectivamente protegidos ni siquiera por la obligatoriedad legal del IMM para dependientes.

Diferencias regionales

La estructura productiva y salarial se despliega en forma diferenciada por el territorio. Producto de ello las regiones presentan diferencias de precios y salariales, y de distribución de los ingresos entre los dependientes (ver Tabla 6).

Las regiones desde el Libertador Bernardo O'Higgins hasta Los Lagos, con mayor peso de la agricultura, tienen salarios medios y medianos menores, y una mayor proporción de ocupados bajo el IMM. Las zonas funda-

mentalmente mineras del norte se benefician de mayores salarios y escasa proporción de estos bajo el mínimo. Es probable también que los niveles de precios difieran. Por lo tanto, los efectos de un IMM único para todo el país no son semejantes y su efectividad varía según la situación regional.

El nivel del IMM produce impacto diferente en ellas y probablemente sea un piso muy importante en aquellas regiones con alto grado de incumplimiento.

TABLA 6
Indicadores por región.

Región	Total dependientes	% bajo el IMM	Media /IMM	Mediana /IMM
Arica y Parinacota	38,6	10,4	2,2	1,4
Tarapacá	77,2	6,5	2,6	1,8
Antofagasta	164,1	3,8	3,4	2,6
Atacama	75,5	7,0	2,5	2,0
Coquimbo	186,6	10,6	2,1	1,4
Valparaíso	457,6	10,8	2,3	1,4
Región Metropolitana	2.147,8	6,6	3,1	1,8
Libertador Bernardo O'Higgins	271,1	8,8	1,9	1,3
Maule	279,8	17,8	1,7	1,3
Biobío	489,2	14,5	2,1	1,4
La Araucanía	183,5	15,8	1,8	1,3
Los Ríos	84,6	14,9	2,0	1,3
Los Lagos	202,1	14,6	1,8	1,3
Aysén	24,0	9,1	2,4	1,5
Magallanes y la Antártica Chilena	44,5	6,9	2,6	1,8
Total	4.726,2	9,6	2,6	1,5

Fuente: Encuesta Casen 2011. Procesado por Unidad de Análisis Estadístico DIRTRAB Nacional.

Vulneración del derecho a salarios mínimos: denuncias ante las **inspecciones del trabajo** y control del cumplimiento

Entre el 2008 y 2013, 6.368 denuncias⁴⁹ presentadas ante las inspecciones del trabajo incluyeron materias referidas a vulneración a las disposiciones legales sobre salario mínimo.

En el total de denuncias interpuestas en el período (n = 519.617)⁵⁰ y que abarcan la globalidad de las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo, estas representaron 1,2%.

El bajo porcentaje anterior puede deberse a distintas razones: con optimismo podría ser que constituye una materia respetada por los empleadores; o que los/as trabajadores/as que perciben ingreso mínimo, por ser efectivamente según la definición de la OIT los/as más vulnerables socialmente, tienen dificultades objetivas (permisos laborales, pago de locomoción, vínculos o redes de información, etcétera) para acceder a instancias de reclamo de sus derechos.

Las materias denunciadas acerca de salario mínimo se encuentran mencionadas en el tipificador de hechos infraccionales⁵¹ utilizado por el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo:

- pagar sueldo inferior al IMM en proporción a la jornada parcial de trabajo
- imputar indebidamente al sueldo mensual con estímulos o beneficios que no proceden,

- no pagar sueldo base,
- pagar sueldo base inferior al IMM.

En el período de referencia (2008-2013), el 47% de las denuncias que incluyen alguna de las materias relacionadas con salarios mínimos se concentran en los años 2009 y 2010, lo que podría relacionarse con algunos factores presentes en la coyuntura: el 2009 entró en vigencia la ley N° 20.281 (D.O. 21.07.08) que ajustó la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables; el país comenzó a enfrentar las repercusiones de la llamada crisis *subprime*; y finalmente, en febrero de 2010, ocurrió el violento terremoto que tuvo serios efectos económicos y sociales en algunas regiones.

En el total de denuncias interpuestas directamente por los trabajadores⁵² ante las inspecciones del trabajo en el período 2008-2013 (n = 3.125), las trabajadoras resultan ser las principales denunciadas (52,5%) versus 47,5% de hombres. Esto puede correlacionarse con lo analizado antes, en el sentido que del universo de personas que perciben ingresos mínimos, una parte muy significativa son trabajadoras.

49 Denuncia es la acción que activa un procedimiento de fiscalización, consistente en poner en conocimiento de la inspección del trabajo, mediante requerimiento verbal, escrito o electrónico, infracciones a disposiciones legales laborales, previsionales o de salud, ocurridas en la empresa en que se desempeña el/la afectado/a con relación laboral vigente.

50 Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas 1990-2013. Capítulo IV. Actividad inspectiva. Santiago, Chile. 2014.

51 Dirección del Trabajo. Departamento de Inspección. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas. 5 mayo 2014.

52 Cuando la denuncia es interpuesta personalmente por el /la trabajador/a afectado/a, se denomina denuncia presencial. Pueden tener también otros orígenes: autoridades, empleadores, fiscalizadores del trabajo u otras instancias de la Dirección del Trabajo, organizaciones sindicales, terceras personas, Tribunal, etcétera.

Dos son las ramas de actividad que lideran la mayor cantidad de denuncias presentadas que tienen contenidos de materias de salarios mínimos: actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler⁵³ (18,4%) y comercio (16,8%). Ambas son áreas de la economía en que, aproximadamente, una de cada cuatro empresas tiene el carácter de feminizada⁵⁴; son actividades prioritariamente urbanas, por tanto con mayor acceso a las inspecciones del trabajo donde se puede consultar, lograr asesoría y denunciar las infracciones a los derechos laborales; tienen organización sindical y la membresía de ambos sectores es bastante feminizada, lo que también puede ser un *plus* para que las trabajadoras logren canales de asesoría y apoyo⁵⁵.

Contrariamente, sectores económicos que tienen un universo elevado de dependientes con ingreso medio mínimo o cercano a él, dejando de lado al comercio como caso de excepción: hogares privados con servicio doméstico, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, hoteles y restaurantes, pesca, tienen una baja presentación de denuncias que involucran contenidos de salario mínimo (2%, 6,9%, 8,3% y 0,5%, respectivamente).

Entre las características visibles y comunes de estas actividades se cuentan: que su población laboral se localiza territorialmente y/o se desempeña laboralmente de manera atomizada; al menos dos de ellas (agricultura y pesca) con notable ruralidad; con excepción de pesca tienen marcada presencia femenina; todas exhiben muy

baja presencia de sindicatos (entre 0% y 4%) y de trabajadores afiliados (entre 0% y 3%)⁵⁶.

En orden de prelación, tres son las regiones con el mayor número de denuncias: Metropolitana (46,7%), Biobío (13,2%) y Valparaíso (9,8%). Son las que concentran la mayor cantidad de fuerza de trabajo asalariada del país, el mayor número de sindicatos activos y de trabajadores afiliados⁵⁷.

Ahora bien, en el período 2008-2013, el 90,6%⁵⁸ (n = 5.774) del total de denuncias que contenían materias referidas a salarios mínimos fueron fiscalizadas por las inspecciones del trabajo⁵⁹. Cuando es flagrante el no pago de remuneraciones, la asignación de fiscalizar por parte de la inspección del trabajo respectiva es urgente o extraordinaria.

En relación con las regiones con mayor incidencia en la presentación de denuncias, Biobío y Valparaíso tienen una mayor proporción de denuncias fiscalizadas (96,2% y 95,7%, respectivamente) y la Región Metropolitana, 85,5%.

Las estadísticas administrativas indican que entre los años 2008 y 2013, 1.808 denuncias interpuestas ante las inspecciones del trabajo, que contenían materias por vulneración a las disposiciones legales referente a ingreso mínimo y que fueron fiscalizadas, resultaron en sanción⁶⁰.

53 Esta es una rama que reúne actividades muy heterogéneas: desde servicios profesionales a empresas de alta calificación hasta suministro de personal por subcontrata, labores de oficina, seguridad, limpieza, *call center*, etcétera. Según la Encuesta Casen 2011, la mayor cantidad de trabajadores que perciben un IMM o menos, se ocupan en actividades de limpieza de edificios residenciales y no residenciales, seguridad y apoyos contables.

54 Más del 50% de su plantilla de trabajadores directamente contratados son mujeres. Según datos de la Enclá Género 2011, actividades inmobiliarias concentra 25,2% de empresas feminizadas y comercio 22,7%. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Enclá Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados séptima encuesta laboral. Santiago, Chile. Diciembre 2012.

55 En 2013, comercio tiene una alta proporción de sindicatos activos (16,8% del total nacional) y de trabajadores afiliados (22,2% del total nacional), de los cuales 49,5% son mujeres; actividades inmobiliarias tiene 6,9% de sindicatos activos y 5,7% de afiliados, entre los cuales las mujeres corresponden al 36,3%. Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas 1990-2013. Capítulo I. Organizaciones sindicales. Santiago, Chile. 2014.

56 *Ibid.*

57 En el 2013, el 41,3% de los sindicatos y el 50,8% de los afiliados eran de la Región Metropolitana; mientras que Biobío se localizaba 10,8% de sindicatos y 9,6% de los afiliados y en Valparaíso, 10% de sindicatos y 8,9% de afiliados. *Ibid.*

58 La fiscalización o procedimiento inspectivo corresponde al proceso metódico en virtud del cual se desarrolla la actividad inspectiva. Sus etapas son: activación de la fiscalización, asignación, preparación, visita inspectiva, informe y resolución de multa, si corresponde.

59 Respecto de esta información es necesario hacer la salvedad de que denuncias presentadas y contabilizadas en las estadísticas en un determinado año pueden haber sido fiscalizadas de manera diferida al año siguiente y contabilizadas del mismo modo (sobre todo aquellas que se presentan en los últimos meses del año).

60 Corresponde a aquella aplicada por el fiscalizador en el acto de la visita inspectiva en su calidad de ministro de fe, en caso de constatar la existencia de conductas contrarias al ordenamiento jurídico laboral. En este caso también aplica la observación metodológica de la referencia anterior.

Las infracciones a materias de salario mínimo son tipificadas "gravísimas" y la determinación de los montos de las multas⁶¹ varían según el tamaño de la empresa, en relación con su número de trabajadores. A las empresas de 1 a 49 trabajadores corresponde una multa de 10 Unidades Tributarias Mensuales (UTM)⁶², a las de 50 a 199 trabajadores 40 UTM y a las de 200 y más trabajadores 60 UTM, sin discrecionalidad del fiscalizador, vale decir, debe aplicarse el monto predeterminado.

La diferencia entre el total de denuncias fiscalizadas y aquellas que derivan en sanciones puede deberse a distintos motivos, sin embargo no existe registro administrativo: desistimiento por parte de la persona denunciante, pago de lo adeudado por acuerdo entre las partes o por un proceso de mediación, no constatación de la vulneración denunciada, desvinculación del/a trabajador/a, etcétera.

Algunas reflexiones finales

Del análisis desarrollado en páginas anteriores surgen algunas reflexiones generales que ameritan ser puntualizadas al cierre de este documento: por un lado, el sentido social al que interpela en los tiempos actuales el salario mínimo como retribución económica del trabajo; y por otro lado, la centralidad de las inspecciones del trabajo en el papel de control de su cumplimiento.

Sin necesidad de entrar en un examen profundo acerca de lo que se puede o no considerar un salario digno, un salario justo o un salario decente, de acuerdo con las acepciones de cada uno de estos conceptos, la primera reflexión que surge de la situación analizada en las páginas precedentes es que los montos definidos legalmente para retribuir a los trabajadores y trabajadoras que se ocupan en los puestos, supuestamente, más básicos de la pirámide ocupacional (manuales, sin requerimientos de calificación ni de experiencia), difícilmente pueden resul-

tar suficientes para cubrir de forma autónoma sus necesidades vitales individuales mínimas.

Consecuentemente, es también menos probable que, de acuerdo con la conceptualización de salario mínimo de OIT y de las políticas salariales del país, abarque o incluya las necesidades de las familias, cuyo promedio en Chile estaría conformada por 3,49 personas⁶³. No obstante, en términos reales, el valor y evolución del salario mínimo controlado por horas trabajadas registra un incremento de 37,3% en el período 2000 a 2011⁶⁴.

En conocimiento de las características de la estructura productiva del país y de las modalidades o tipos de empleo que las acompañan, es altamente probable inferir que los bajos montos de IMM traslucen problemas en la calidad de dichos empleos (precarios, desprotegidos) y, lo que es más grave, una evidente dificultad de las personas

61 Conjunto de sanciones aplicadas en una misma visita inspectiva. Así, la cantidad de multas cursadas indicará la cantidad de fiscalizaciones que terminaron con, a lo menos, una sanción.

62 Su monto (noviembre 2014) es de \$ 42.770.

63 Ine. VII Encuesta de Presupuestos Familiares. Resultados VII EPF. Santiago, Chile. Septiembre 2013. *Op cit.*

64 Velásquez, Mario. Chile: el incumplimiento en un contexto de alza sostenida del salario mínimo. Capítulo II. En Marinakis, Andrés (editor). Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales. OIT. Santiago, Chile. 2014.

que se ubican en dicho tramo de ingresos, para superar con el trabajo sus condiciones de vulnerabilidad social⁶⁵.

La oferta de empleos en el mercado, en su esencia, está parcelado en segmentos rígidos⁶⁶, y en general, para los grupos de ingresos menores, estos no son cualificados, ni brindan oportunidades de movilidad, pues su desempeño difícilmente permite aumentar las competencias laborales, por medio de la capacitación y/o la acumulación de experiencia.

Teniendo en cuenta esta reflexión, es que tampoco parece adecuado segregar a los/as jóvenes (menores de 18 años) y a las personas de la tercera edad (65 años y más) a tramos de ingresos mínimos mensuales brutos menores al IMM general (su monto legal alcanza, aproximadamente, el 75% del general).

En el caso específico de los/as jóvenes, si bien el Estado tiene la obligación imperativa de procurar que ellos/as estudien⁶⁷, muchos por determinantes sociales se ven interpellados a asumir responsabilidades de manutención propia o familiar, sin posibilidad de opción y por ello no debieran ser “castigados”.

Lo que parece ocurrir es que el salario mínimo “juvenil” no es un incentivo real para que los/as muy jóvenes se empleen, pero no porque les hace más atractivo continuar estudios, sino porque el monto ofertado no resulta atractivo para sus múltiples necesidades, ni adecuado para sus naturales requerimientos de emancipación y autonomía.

Las cifras aportadas por la Encuesta Casen 2011 señalan que 600 mil jóvenes chilenos de 15 y 24 años de edad no estudian ni trabajan (NiNis), esto es alrededor de 20% del total de personas en dicho rango de edad. Las mujeres tendrían una mayor incidencia de inactividad: mientras que 26% clasifica como NiNis, 15% de hombres lo hace.

Por su parte, un estudio de Unicef⁶⁸ que aborda la situación formativa y laboral de los jóvenes en cuarenta y un países de la Unión Europea o de la OCDE indica que, entre 2008 y 2013, este segmento juvenil creció en Chile 1,5%, pasando de 19% a 20,5%, lo que hace que el país ocupe un séptimo lugar en el ranking.

En el caso de las mujeres jóvenes el tema merece un especial alcance. Es muy posible que muchas no estudian ni trabajan, debido a que por una cuestión cultural de género asumen buena parte de la carga doméstica de los hogares, en apoyo a otros adultos o como responsabilidad exclusiva, materia casi nunca visibilizada ni registrada.

Es muy posible entonces que a las jóvenes les ocurra lo que distintos estudios han verificado para las adultas: la imposibilidad de obtener ingresos económicos razonables⁶⁹ en el mercado laboral, que suplan adecuadamente los costos asociados al trabajo doméstico, a la crianza y al cuidado de adultos, frenando su posibilidad de inserción laboral. Con ello se restringe también la posibilidad de aportar al aumento de la tasa de participación laboral femenina, que se ha definido como un desafío país.

65 El sociólogo Robert Castel aborda en extensión las implicancias de este fenómeno. Castel, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós. Barcelona. 1997.

66 Jeremy Bullock y Lawrence Summers se refieren a un mercado de trabajo dual compuesto por un sector primario constituido por empleos estables, bien pagados, con mejores condiciones de trabajo, seguridad y con amplias posibilidades de promoción profesional, concentrados en establecimientos empresariales de tamaño grande, con mercados amplios, con sólida valoración del personal cualificado, buen pago de remuneraciones; y un sector secundario, en el que predominan los empleos más inestables, menos satisfactorios en cuanto a remuneración, precarios o con malas condiciones de trabajo y protección, con escasas posibilidades de promoción profesional, con poca o nada organización sindical, ofrecidos prioritariamente por empresas pequeñas, con mercados locales, intensivos en trabajo, con gran concentración de mano de obra femenina. Bullock, Jeremy and Summers, Lawrence. *A theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and keynesian unemployment*. The University of Chicago. Journal of Labour Economics 4. USA. 1986.

67 Así lo puntualiza la Constitución de la República de Chile en su artículo 10° y la Ley General de Educación (N° 20.370) del 2009, en su artículo 4°.

68 Unicef. Los niños de la recesión. El impacto de la crisis económica en el bienestar infantil en los países ricos. *Report Card N° 12 de Innocenti*. Florencia, Italia. Octubre 2014.

69 La encuesta de Laborum.com, indica que el 26,83% de sus encuestadas señaló las bajas remuneraciones como el principal obstáculo para que la mujer tenga mayor protagonismo en el mercado laboral; otro 27,64% mencionó la falta de políticas públicas para el cuidado infantil. Pulso. Laborum: 96% respalda incluir norma de igualdad salarial en la Constitución. Sección Economía y Dinero. Página 27. 4 junio 2014.

En este contexto, es dable pensar que el IMM debería estar formulado bajo un concepto de integración de la nueva fuerza de trabajo, atractivo en el sentido de promover soluciones a los problemas vitales de los/as jóvenes dentro de un marco protector. En el caso de los NiNis debería ser formador, capacitador y solidario, evitando la deserción al trabajo.

Respecto de los adultos mayores tampoco existe justificación para retribuir su trabajo con un IMM disminuido. La esperanza de vida promedio al nacer en el país se ha incrementado sustantivamente, proyectándose para el 2015 en 76 años para los hombres y 82 años para las mujeres⁷⁰, no obstante el factor que más influye en la longevidad es el nivel o estrato socioeconómico de la persona⁷¹, el que se asocia con una mayor o menor funcionalidad de los adultos, debido a la dieta, el ambiente o contexto de vida, la alfabetización en salud, el impacto de las exigencias culturales, siendo muy central la condición de género.

Es posible que muchos adultos mayores se mantengan integrados al mercado de trabajo por opción, sin embargo es también muy probable que la ausencia de pensiones de vejez adecuadas intervengan para que sobre todo aquel segmento más desprotegido tenga la necesidad de permanecer laborando. Entonces, nuevamente, no parece sostenible una política de salario mínimo segregada.

Pasando al rol de las inspecciones del trabajo, como responsables de velar por el cumplimiento del pago de los montos de salario mínimo definidos legalmente, estas tienen entre sus principales funciones: recibir denuncias, fiscalizar, identificar las infracciones específicas a la materia o derecho, aplicar sanciones, lo que incluye definir las multas según la gravedad de la infracción y el tamaño de la empresa y tramitar, si procediera, reconsideraciones de

rebajas de multa, programa de asistencia al cumplimiento, etcétera.

En tanto instancias administrativas, las inspecciones carecen de facultades para obligar, por ejemplo, al pago de lo adeudado y, consecuentemente, restituir plenamente al/la trabajador/a el derecho vulnerado, lo que es competencia de los Tribunales del Trabajo.

Debido a la vulnerabilidad social de los/as trabajadores/as que son retribuidos con IMM y la responsabilidad de este organismo del Estado comprometido con elevar los estándares laborales y avanzar en justicia y equidad, parece del todo oportuno proponer algunas acciones institucionales que permitan contribuir al logro del objetivo deseado.

Velásquez⁷² en su trabajo plantea una constatación y una propuesta que se recoge: *"La Dirección del Trabajo no tiene una línea de trabajo específica sobre el cumplimiento del salario mínimo y su revisión se inscribe en los procedimientos regulares que se aplican a las materias denominadas como 'remuneraciones' y en el cumplimiento del pago de cotizaciones previsionales. Tampoco existen programas ni campañas de educación sobre el tema"*.

O sea, desde la preocupación de la OIT, sería útil estimular la puesta en marcha de campañas educativas y de sensibilización orientadas a informar a trabajadores/as y empleadores/as y a sus organizaciones acerca del alcance y sentido social de que se cumpla el derecho a que el trabajo sea retribuido al menos con salarios mínimos y respecto de la necesidad de denunciar cuando ello no ocurre, de modo de articular medidas protectoras destinadas a reponer el derecho vulnerado. En la actualidad la proporción de denuncias referente a la materia específica es muy baja y no se tienen explicaciones concluyentes de aquello.

70 INE. Esperanza de vida al nacer. Chile 1950-2025. Proyecciones y estimaciones de población total país. 2004.

71 Un estudio de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile reveló que si a los 60 años las mujeres de estrato socioeconómico bajo tienen una expectativa de vida de 17 años (es decir, viven hasta los 77 años, en promedio), las de clase media tienen 20 años (llegan a los 80) y las de clase alta 28 años (88 años). En el caso de los hombres, la distancia entre la clase más y menos pudiente es de 3 años: 77 para los más pobres (17 años extra sobre los 60 años) y 80 para los de clase alta (19,8 años extra). La Tercera. Nivel socioeconómico puede otorgar hasta 11 años de vida extra en Chile. Santiago. 24.11.2013.

72 Velásquez, Mario. *Op cit*.

En conocimiento de que en sectores económicos como agricultura, comercio, trabajo doméstico en hogares, hoteles, es donde se concentra el universo de trabajadores/as que perciben menos del IMM, y en otros, como actividades inmobiliarias y comercio hay una mayor cantidad de denuncias; como también, que en empresas pequeñas y micro se pagan salarios mínimos más frecuentemente, podrían focalizarse allí fiscalizaciones de oficio, orientadas a verificar el cumplimiento de la norma.

El objetivo final de las diversas acciones institucionales es lograr que al trabajador/a se le reponga y respete el derecho laboral, en tal sentido parece muy necesario diseñar herramientas que permitan no solo seguir la denuncia, sino también verificar la calidad del resultado, más allá de la aplicación o no de una multa. La centralidad debería entonces estar puesta en el/la sujeto de derecho.

Propuesta de **indicadores** de seguimiento sobre IMM

Dependientes bajo el IMM.

	2011 (*)
% de dependientes (Cód. del Trabajo) bajo el IMM	9,6
% de asalariados servicio doméstico bajo el IMM	25
% de asalariados en la agricultura bajo el IMM	18,9
% de dependientes mujeres bajo el IMM	14
% de dependientes hombres bajo el IMM	6,7
% de mayores de 65 años bajo el IMM	11,9
% de mujeres mayores de 65 años bajo el IMM	24,7
% de jóvenes 15-19 bajo el IMM	16,1
% de dependientes bajo el IMM sin contrato	46,7

Salario medio y salario mediano, PIB, pobreza.

Año	2011	2012	2013
Relación salario medio / IMM neto promedio	2,6 (*)		
Relación salario mediano / IMM neto promedio	1,5 (*)		
IMM / PIB <i>per cápita</i>	0,31	0,31	0,32
IMM / línea de pobreza no extrema urbana	2,5		

Regiones.

Año	2011 (*)
Región con mayor % de dependientes bajo el IMM	Maule: 17,8%
Región con menor % de dependientes bajo el IMM	Antofagasta: 3,8%

Fiscalización sobre IMM (**)

Año	2011	2012	2013
Número de fiscalizaciones / Número de denuncias	90%	93,2%	79,3%
Número de sanciones / Número de fiscalizaciones	28,4%	21,5%	34,7%

(*) Encuesta Casen 2011

(**) Datos administrativos Dirección del Trabajo

Taller Salario mínimo en Chile. Trabajadores involucrados, institucionalidad y cumplimiento de la ley
ISBN 978-956-7978-99-1 | Registro de Propiedad Intelectual 250983

Unidad Taller de Coyuntura | Departamento de Estudios | Dirección del Trabajo
Noviembre 2014