



# Capítulo 4

---

Remuneraciones  
de trabajadores y trabajadoras



La inserción laboral de hombres y mujeres exhibe, en algunas dimensiones, características muy diferentes, la mayoría de las veces situando a las mujeres en una posición desventajosa. Una de las materias más importantes, en ese sentido, son las remuneraciones percibidas por el trabajo. Todas las mediciones en el país indican que las trabajadoras reciben menores salarios, dando cuenta de una persistente discriminación de género.

Aunque los estudios indican que la brecha remuneracional ha venido reduciéndose tanto en Chile como en otros países; sin embargo, las diferencias persisten y siguen siendo apreciables. De acuerdo al último informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010), utilizando los datos de la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile, en los años 60 las chilenas ganaban, en promedio, la mitad de lo que obtenían los hombres. Hacia 1990, según los datos de la Encuesta Casen, el ingreso por hora de las asalariadas era un 20,1% menor al de los asalariados, mientras que en 2009 esta brecha se había reducido a un 15,8%<sup>13</sup>.

Con el objetivo de atenuar o tratar de eliminar estas diferencias del salario femenino frente al de los hombres, en diciembre de 2009 entró en vigencia la Ley N°20.348 que modificó el Código del Trabajo incorporando el artículo 62 bis el cual establece: *“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”*<sup>14</sup>.

Sin duda esta norma constituye un avance legislativo, que cimenta para las trabajadoras la posibilidad de reclamar al interior de las empresas por situaciones de discriminación salarial cuando se trata del mismo puesto de trabajo o cargo. Y, en la eventualidad de que dicho reclamo no prospere dentro de las instancias que establece la empresa, puede acudir a la Dirección del Trabajo o directamente a los Tribunales de Justicia<sup>15</sup>.

Ahora bien, medir el nivel de cumplimiento de esta disposición por parte de las empresas requeriría un enorme caudal de información respecto de cada uno de sus trabajadores y sus puestos de trabajo, en especial si son atendidas las razones que la misma ley establece para justificar el establecimiento de diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por este motivo, para la Encla, no es posible pesquisar su cumplimiento toda vez que la información que recoge sobre los trabajadores no es de carácter individual, sino a nivel agregado.

13 Helia Henríquez y Verónica Riquelme, El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; Temas Laborales N°27; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo; Diciembre 2010; Santiago, Chile; pp. 8-9.

14 Dirección del Trabajo, Dictamen N°1187/018 y N° 4930/086. *“Este precepto reconoce de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga el trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc.”*

15 Revista Ya El Mercurio. *Cinco fórmulas contra la desigualdad salarial* (María Cristina Jurado); 21 de octubre de 2012; pp. 22-25.

Esta encuesta solicita, específicamente al empleador, que informe sobre la cantidad de trabajadores de su empresa ubicados en cada uno de los tramos de remuneraciones brutas establecidos en el cuestionario (y detallados en el cuadro siguiente). De este modo, se obtiene una distribución de los trabajadores –hombres y mujeres por separado– por tramos de remuneración bruta mensual, lo cual permite identificar los tramos remuneracionales en los que se concentran hombres y mujeres y sus diferencias.

Los tramos han sido contruidos en equivalencia con unidades de ingreso mínimo mensual bruto aplicable a trabajadores de 18 a 65 años, para efectos de facilitar su comprensión, tal y como presenta el cuadro a continuación. Las remuneraciones están expuestas en pesos corrientes de mayo a agosto de 2011, siendo el ingreso mínimo mensual bruto aquel vigente al momento del inicio de la aplicación de la encuesta, en mayo de 2011 (\$172.000).

**Cuadro 28**  
**Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual**  
**(IMM vigente a mayo de 2011)**

Tramos de remuneración bruta mensual	En unidades de ingreso mínimo mensual (IMM)
Menos de \$172.000	Menos de 1 IMM
De \$172.000 a \$258.000	De 1 a 1,5 IMM
De \$258.001 a \$344.000	De 1,5 a 2 IMM
De \$344.001 a \$516.000	De 2 a 3 IMM
De \$516.001 a \$860.000	De 3 a 5 IMM
De \$860.001 a \$1.376.000	De 5 a 8 IMM
De \$1.376.001 a \$2.064.000	De 8 a 12 IMM
Más de \$2.064.000	Más de 12 IMM

Fuente: Encla 2011

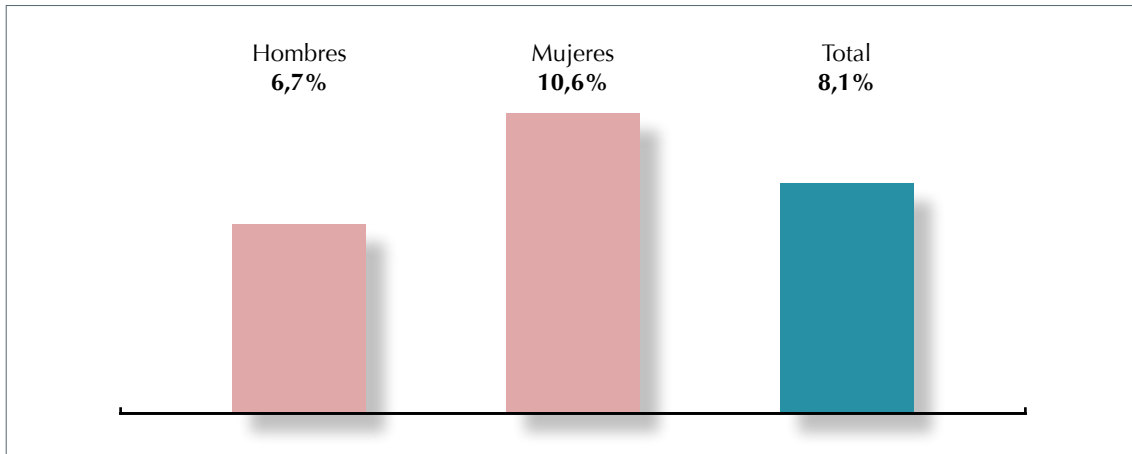
## PAGO DE INGRESO MÍNIMO

La Encla indaga sobre el ingreso mínimo, preguntando a los empleadores por la cantidad de trabajadores de sus empresas que en el mes anterior lo recibieron. No especifica un monto, por lo que también están considerados los salarios mínimos especiales, ya sea superiores al general, como en el caso de los docentes de la rama de Enseñanza, o inferiores, como aquel de los trabajadores menores de 18 y mayores de 65 años.

Los datos recopilados indican que en las empresas encuestadas existían, en el año 2011, 398.272 trabajadores percibiendo el salario mínimo, de los cuales 207.218 eran hombres y 191.054 mujeres. Estas cifras, tal como muestra el gráfico siguiente, equivalen al 10,6% de las trabajadoras de los establecimientos encuestados, al 6,7% de los hombres y al 8,1% del total de trabajadores.

Cabe señalar que esta cifra es menor a la registrada en 2008: un 13,1% de mujeres y un 8.6% de hombres recibía el sueldo mínimo, alcanzando la proporción total de trabajadores en esa circunstancia al 10%.

**Gráfico 11**  
**Proporción de trabajadores que reciben el ingreso mínimo, según sexo**

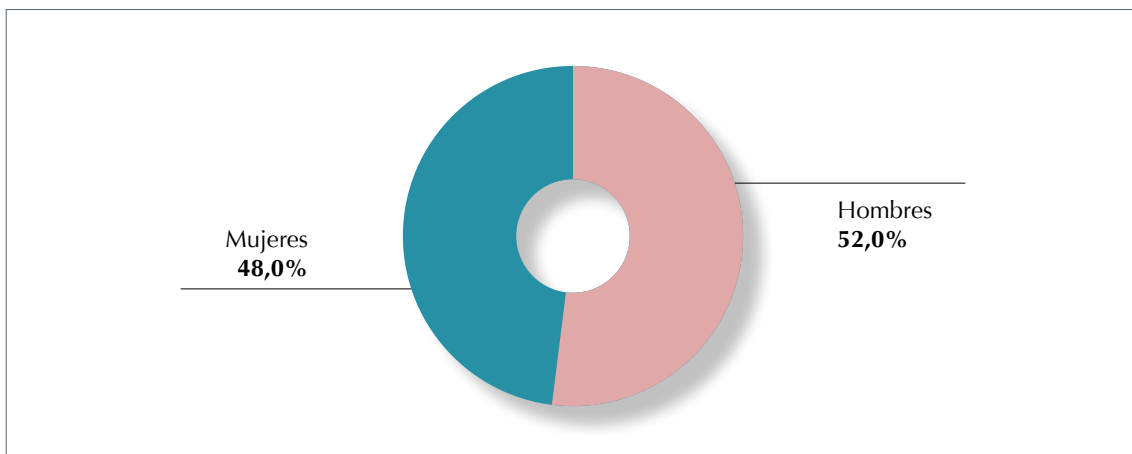


Fuente: Encla 2011, Empleadores

El total de trabajadores que reciben el salario mínimo se distribuye en partes casi iguales entre hombres y mujeres. Sin embargo, el 48% de participación que tienen las mujeres es 11,3 p.p. superior al 36,7% que representan en el total del empleo de empresas encuestadas, según los datos de la Encla 2011.

Esto confirma la conclusión respecto a la mayor inserción de las mujeres en relación a los hombres, en segmentos de empleo con menores remuneraciones.

**Gráfico 12**  
**Distribución porcentual de los trabajadores que reciben el ingreso mínimo, por sexo**



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el cuadro siguiente podemos apreciar que tanto en la micro como en la pequeña empresa, la proporción que representan las mujeres sobre el total de trabajadores que ganan el salario mínimo es prácticamente igual a la proporción que ellas representan sobre el total del empleo de cada uno de dichos tamaños.

Situación muy diferente a la de la mediana y gran empresa donde, en el primer caso, la proporción que representan las mujeres en el total de trabajadores que ganan el salario mínimo supera en 10 p.p. la que ellas representan sobre el total del empleo de la mediana empresa. En el caso de la gran empresa, dicha diferencia sube hasta alcanzar los 18,8 p.p.

De este modo, los datos indican que en estos tamaños de empresa, en términos relativos, ellas están insertas, en mayor medida que los hombres, en empleos donde se gana el ingreso mínimo. Y en el caso de la gran empresa también en términos absolutos, toda vez que la mayoría de los trabajadores que en ella ganan el ingreso mínimo son mujeres.

**Cuadro 29**  
**Distribuciones porcentuales, por sexo, del total de trabajadores y de los trabajadores que reciben el salario mínimo, según tamaño**

Tamaño de empresa	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que ganan el salario mínimo			Distribución porcentual por sexo del total de trabajadores		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	67,2%	32,8%	100%	65,7%	34,3%	100%
Pequeña empresa	68,4%	31,6%	100%	68,7%	31,3%	100%
Mediana empresa	63,7%	36,3%	100%	73,8%	26,2%	100%
Gran empresa	40,3%	59,7%	100%	59,1%	40,9%	100%
<b>Total</b>	<b>52,0%</b>	<b>48,0%</b>	<b>100%</b>	<b>63,3%</b>	<b>36,7%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En todas las ramas de actividad económica excepto, por escaso margen, en Enseñanza y Servicios sociales y de salud, la proporción de mujeres que recibe el salario mínimo es superior a la proporción de hombres en similar condición.

En tres ramas el porcentaje observado supera ampliamente a la proporción de 10,6% que exhiben a nivel nacional las mujeres que reciben el salario mínimo, a saber: Hoteles y Restaurantes con un 34%, Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura con un 22,9% y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con un 22,7%. En las dos primeras, la proporción de mujeres prácticamente duplica a la proporción de hombres.

**Cuadro 30**  
**Proporción que representan los trabajadores que reciben el salario mínimo,**  
**según rama de actividad económica y sexo**

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,5%	22,9%	<b>14,4%</b>
Pesca	2,5%	5,3%	<b>3,0%</b>
Industrias manufactureras	5,8%	12,4%	<b>7,5%</b>
Construcción	3,8%	5,1%	<b>3,9%</b>
Comercio al por mayor y menor	8,8%	10,0%	<b>9,3%</b>
Hoteles y restaurantes	16,4%	34,0%	<b>27,1%</b>
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,4%	8,2%	<b>6,8%</b>
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,8%	9,2%	<b>7,2%</b>
Enseñanza	1,2%	0,8%	<b>0,9%</b>
Servicios sociales y de salud	1,6%	0,9%	<b>1,1%</b>
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,9%	22,7%	<b>19,0%</b>
<b>Total</b>	<b>6,7%</b>	<b>10,6%</b>	<b>8,1%</b>

(1) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

## LA ESCALA SALARIAL EN LAS EMPRESAS CHILENAS

En el gráfico siguiente es posible apreciar que, a partir de los \$172.000 fijados como ingreso mínimo (IMM) para el período julio 2010-junio 2011, y a excepción del tramo que va de \$344.001 a \$516.000, la distribución de los trabajadores en la escala salarial asemeja al costado de una pirámide donde los tramos más bajos son los de mayor envergadura mientras que, a medida que se asciende, las proporciones de trabajadores disminuyen.

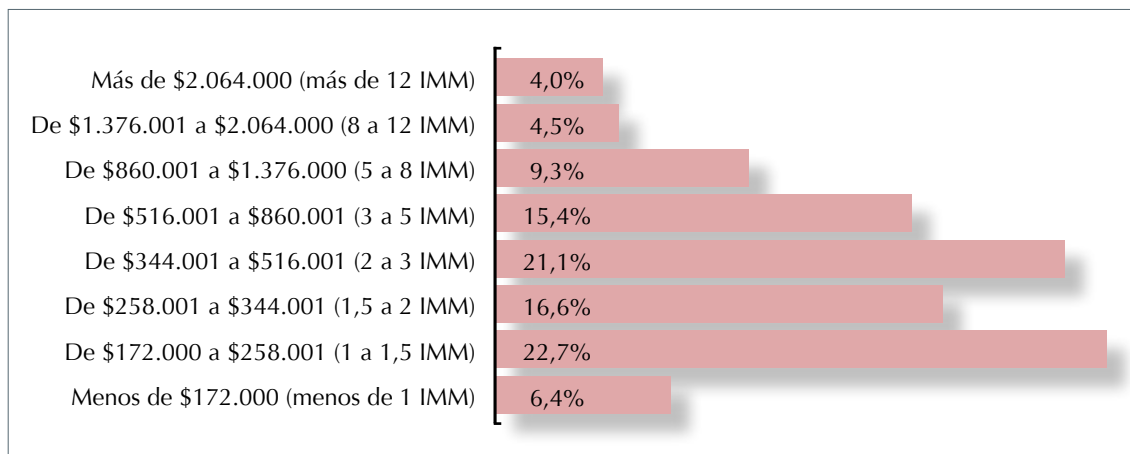
De este modo, los tres primeros tramos, que comprenden a quienes perciben salarios hasta los dos IMM concentran al 45,7% del total de trabajadores, cifra que llega a un 66,8% –dos tercios– si incluimos el cuarto tramo que considera hasta tres IMM (\$516.000).

Haciendo un análisis detallado, es posible observar que el tramo más importante es el de \$172.000 a \$258.000 (de 1 a 1,5 IMM) con un 22,7% del total de trabajadores, mientras que el que representa la menor proporción de trabajadores es el último tramo –remuneraciones de más de \$2.064.000 (más de 12 IMM)–, con un 4,0%.

El primer tramo (menos de 1IMM), correspondiente a quienes perciben remuneraciones brutas mensuales menores de \$172.000, representa un 6,4%, misma proporción que para este tramo, indicaba la Encla 2008.



**Gráfico 13**  
**Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta**



Fuente: Encla 2011, Empleadores

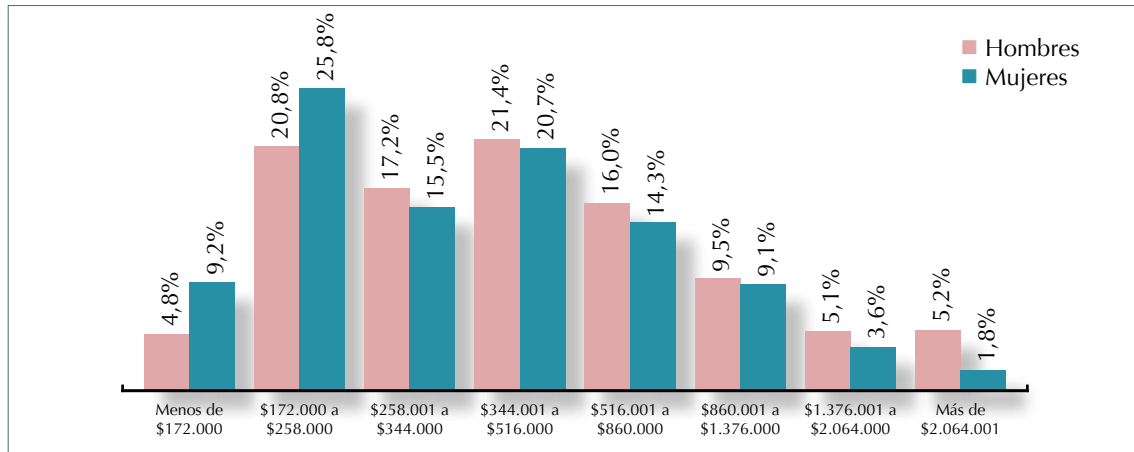
Al analizar la distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo, es apreciable que tanto hombres como mujeres presentan una mayor concentración en los tramos más bajos; sin embargo, en el caso de las mujeres esta concentración es más acentuada, tal como muestra el gráfico siguiente.

En relación con los trabajadores comprendidos en el primer tramo, no es posible saber qué tipo de trabajadores son. Esto es, si perciben un ingreso mínimo legal inferior que el general como es el caso de los menores de 18 y mayores de 65 años, si son trabajadores que laboran bajo jornada parcial, o si son trabajadores a los que se les paga menos del ingreso mínimo legal incumpliendo la ley.

Luego, mientras el 25,6% de los hombres recibe remuneraciones hasta \$258.000, en el caso de las mujeres, para el mismo intervalo, esta cifra se eleva a un 35%, superando ellas en casi 10 p.p. a los varones.

A partir del tramo de remuneraciones que comienza en los \$258.001, y en todos los tramos siguientes, las proporciones de mujeres son menores a aquellas de los hombres, aunque sin mostrar una gran diferencia, sino hasta los dos tramos de más altos ingresos (de \$1.376.001 a más de \$2.064.000) donde, en términos relativos, la proporción de trabajadoras desciende significativamente: mientras un 10,3% de trabajadores percibe dichos montos remuneracionales, solo un 5,4% de mujeres los alcanza.

**Gráfico 14**  
Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo

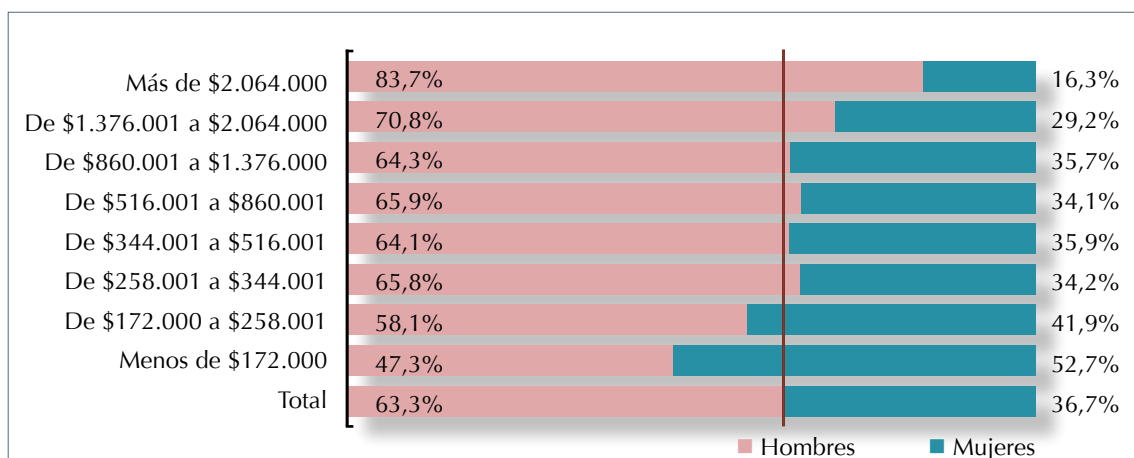


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Otro indicador que da cuenta de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la distribución porcentual de los trabajadores por sexo, al interior de cada uno de los tramos de remuneración bruta mensual.

El siguiente gráfico permite apreciar con mayor nitidez que conforme se asciende en la pirámide remuneracional, la presencia de hombres aumenta y la de mujeres se reduce drásticamente, alcanzando en el nivel superior una relación de, aproximadamente, 84% versus 16%. Solo en el tramo de menores ingresos (menos de \$172.000) se logra una cierta similitud en la participación de ambos sexos.

**Gráfico 15**  
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según tramos de remuneración bruta mensual



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Comparadas las distribuciones de hombres y mujeres en los distintos tramos construidos en 2008 y 2011, sobre la base del ingreso mínimo mensual vigente al inicio del trabajo de campo de la Encla en cada uno de dichos años, es posible advertir algunos cambios significativos.

En primer lugar, aparece una disminución importante de las proporciones de trabajadores y trabajadoras en los tramos de menores ingresos y un aumento relativo en los tramos de ingresos medios. En el caso de las mujeres, aquella disminución ocurre en los tres primeros tramos, pasando de una sumatoria (de los tres tramos) de 61,5% a 50,5%. Para los hombres, esta disminución ocurre solo en los dos primeros tramos pasando de un 34,7% en 2008 a 25,6% en 2011. Esto es un cambio positivo en los montos de las remuneraciones con un impacto mayor en las mujeres que en los hombres.

La información de los dos tramos de más altos ingresos devela, nuevamente, la escasa presencia femenina. Entre 2008 y 2011, la proporción de hombres en el penúltimo tramo salarial, aumentó en 1,5 p.p.; y la de mujeres, solo 0,6%. En el último tramo, la proporción de hombres subió 1,7 p.p., mientras que la de las mujeres se mantuvo prácticamente igual.

**Cuadro 31**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta,**  
**según sexo, Encla 2008 y 2011**

Encla 2008			Encla 2011		
Tramos de remuneración bruta Encla 2008	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Tramos de remuneración bruta Encla 2011
Menos de \$159.000	4,2%	11,0%	4,8%	9,2%	Menos de \$172.000
\$159.000 a \$238.500	30,5%	33,4%	20,8%	25,8%	\$172.000 a \$258.000
\$238.501 a \$318.000	17,0%	17,1%	17,2%	15,5%	\$258.001 a \$344.000
\$318.001 a \$477.000	19,0%	14,4%	21,4%	20,7%	\$344.001 a \$516.000
\$477.001 a \$795.000	15,1%	12,7%	16,0%	14,3%	\$516.001 a \$860.000
\$795.001 a \$1.272.000	7,0%	6,6%	9,5%	9,1%	\$860.001 a \$1.376.000
\$1.272.001 a \$1.908.000	3,6%	3,0%	5,1%	3,6%	\$1.376.001 a \$2.064.000
Más de \$1.908.000	3,5%	1,9%	5,2%	1,8%	Más de \$2.064.000

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La relación entre tramos remuneracionales y ramas de actividad económica muestra que, con excepción de Construcción—con escasa presencia de personal femenino, dedicado fundamentalmente a tareas administrativas—, en todos los restantes sectores, la proporción de mujeres en los tres tramos de más bajas remuneraciones (\$344.000 o menos) supera la de los hombres.

En siete de las once ramas, más del 50% de mujeres está en dicha condición y en Hoteles y Restaurantes y Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, las proporciones de mujeres alcanzan 87,7% y 84,0%, respectivamente. Cabe señalar que en el caso de estas actividades la concentración de hombres en los tramos señalados también es alta, superando el 60%.

Esta situación contrasta con Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, donde es posible apreciar en los tres tramos de menor remuneración las más bajas proporciones de trabajadores, ya sea de hombres como de mujeres, ello aun cuando son todas actividades que concentran muchas empresas feminizadas.

Por otro lado, y de modo inverso, en todas las ramas de actividad económica, exceptuando nuevamente Construcción, las proporciones de hombres en los dos tramos de remuneraciones más altas superan a las de las mujeres, en algunos casos hasta cuadruplicándolas, como en Hoteles y Restaurantes, Enseñanza, y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

**Cuadro 31a**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,**  
**según sexo del trabajador y rama de actividad económica**

Tramos de remuneración bruta	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Pesca		Industrias manufactureras		Construcción	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	3,6%	7,3%	3,8%	5,0%	2,2%	6,1%	3,4%	4,7%
\$172.000 a \$258.000	37,2%	55,6%	23,8%	25,7%	20,1%	37,6%	20,7%	21,5%
\$258.001 a \$344.000	26,1%	21,1%	12,5%	24,2%	17,5%	20,6%	18,9%	15,0%
\$344.001 a \$516.000	19,9%	7,2%	19,8%	18,2%	24,8%	14,9%	25,0%	20,3%
\$516.001 a \$860.000	5,8%	3,7%	21,1%	16,3%	18,5%	11,0%	16,2%	17,2%
\$860.001 a \$1.376.000	3,2%	2,6%	10,0%	7,8%	8,8%	5,2%	8,0%	11,9%
\$1.376.001 a \$2.064.000	1,7%	1,7%	5,4%	1,9%	4,1%	2,8%	3,9%	5,9%
más de \$2.064.000	2,5%	0,9%	3,8%	0,9%	4,1%	1,7%	3,9%	3,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

**Cuadro 31b**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,**  
**según sexo del trabajador y rama de actividad económica**

Tramos de remuneración bruta	Comercio al por mayor y menor		Hoteles y restaurantes		Transporte, almac. y comunicaciones		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	5,1%	11,3%	11,2%	13,2%	4,1%	6,2%	6,8%	9,3%
\$172.000 a \$258.000	25,3%	36,1%	35,9%	61,8%	18,6%	24,4%	15,2%	15,8%
\$258.001 a \$344.000	17,6%	17,9%	20,0%	12,7%	18,8%	21,0%	14,1%	12,4%
\$344.001 a \$516.000	20,2%	16,3%	17,1%	6,7%	24,1%	22,7%	19,1%	21,9%
\$516.001 a \$860.000	15,6%	10,5%	10,6%	3,3%	21,7%	15,2%	15,9%	17,1%
\$860.001 a \$1.376.000	7,4%	4,4%	2,8%	1,8%	8,9%	6,8%	13,6%	14,9%
\$1.376.001 a \$2.064.000	5,0%	2,0%	1,1%	0,4%	1,8%	2,2%	8,2%	6,3%
más de \$2.064.000	3,9%	1,5%	1,3%	0,2%	2,1%	1,6%	7,1%	2,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

**Cuadro 31c**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,**  
**según sexo del trabajador y rama de actividad económica**

Tramos de remuneración bruta	Enseñanza		Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	6,1%	7,4%	2,7%	3,4%	9,4%	22,7%	4,8%	9,2%
\$172.000 a \$258.000	14,2%	14,6%	8,4%	11,7%	29,1%	25,8%	20,8%	25,8%
\$258.001 a \$344.000	11,7%	10,4%	17,4%	23,1%	21,8%	18,4%	17,2%	15,5%
\$344.001 a \$516.000	19,2%	34,8%	29,3%	30,8%	20,2%	19,3%	21,4%	20,7%
\$516.001 a \$860.000	22,5%	22,0%	19,9%	12,7%	11,4%	8,7%	16,0%	14,3%
\$860.001 a \$1.376.000	17,2%	8,6%	11,9%	13,5%	4,3%	4,2%	9,5%	9,1%
\$1.376.001 a \$2.064.000	5,8%	1,8%	6,3%	3,8%	2,3%	0,6%	5,1%	3,6%
más de \$2.064.000	3,4%	0,5%	4,1%	1,0%	1,5%	0,3%	5,2%	1,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En base a la información arrojada por la Encla en sus distintas versiones, así como a partir de otras fuentes de información, sabemos que a medida que aumenta el tamaño de empresa, aumenta la cantidad de trabajadores que reciben altas remuneraciones. Esto puede obedecer a los mayores niveles de calificación que exigen los procesos de producción de bienes o servicios en las empresas grandes, lo que debe ser recompensado salarialmente y/o porque dado su tamaño superior y las formas que requiere la organización del trabajo, demandan contar con un equipo ejecutivo y de mandos medios bien remunerados.

A medida que disminuye el tamaño de empresa aumentan las concentraciones de trabajadores, tanto de hombres como de mujeres, en los tramos de más bajos ingresos. No obstante, en todos los tamaños de empresa, y con la sola excepción del cuarto tramo (\$344.000 a \$516.000), las proporciones de trabajadores disminuyen hacia los tramos de mayores remuneraciones.

Al observar las cifras en cada tramo son notorias algunas particularidades. En el primero, de menos de \$172.000, las proporciones más altas están en la microempresa y disminuyen progresivamente hasta la mediana empresa. Sin embargo, sorpresivamente vuelven a incrementarse en la gran empresa.

En el tramo de 1 a 1,5 IMM (\$172.000 a \$258.000), las proporciones más altas –tanto de hombres como de mujeres– son apreciables en la microempresa y disminuyen progresivamente a medida que aumenta el tamaño de empresa.

En el tramo siguiente (\$258.000 a \$344.000), este lugar lo ocupa la pequeña empresa, seguido de la mediana, cayendo la participación de la microempresa al tercer lugar. Esto es consistente con la alta concentración que mostró la microempresa en el tramo anterior, disminuyendo con ello ostensiblemente la proporción de trabajadores disponibles en este segmento para distribuir en los restantes tramos.

Siguiendo el mismo patrón, en el cuarto y quinto tramo (\$344.000 a \$860.000), las mayores proporciones de trabajadores, a excepción de las mujeres en el cuarto, lo exhibe la mediana empresa. A partir del sexto tramo (\$860.001 a \$1.376.000), hasta el último tramo de mayores ingresos, las mayores proporciones de trabajadores aparecen en la gran empresa.

En el último tramo, tanto en la microempresa como en la gran empresa, es posible ver las mayores diferencias en términos relativos entre las proporciones de hombres y de mujeres. En la microempresa, las mujeres con remuneraciones de más de \$2.064.000 son prácticamente inexistentes, mientras en la gran empresa la proporción de hombres es 3,5 veces mayor que la de mujeres.

**Cuadro 32**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,**  
**según sexo del trabajador y tamaño de empresa**

Tramos de remuneración bruta	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	8,4%	9,8%	3,2%	6,1%	2,9%	5,8%	5,7%	10,4%
\$172.000 a \$258.000	39,0%	47,9%	29,5%	35,9%	23,1%	28,9%	15,9%	22,2%
\$258.001 a \$344.000	17,9%	15,6%	20,0%	19,1%	18,0%	18,3%	16,1%	14,3%
\$344.001 a \$516.000	18,1%	12,0%	23,0%	15,3%	24,0%	18,6%	20,2%	22,5%
\$516.001 a \$860.000	7,1%	8,8%	12,9%	13,3%	17,8%	16,3%	17,0%	14,4%
\$860.001 a \$1.376.000	4,0%	3,6%	5,2%	6,2%	7,8%	8,3%	11,8%	10,0%
\$1.376.001 a \$2.064.000	3,9%	2,1%	3,0%	2,6%	3,7%	2,6%	6,3%	4,1%
más de \$2.064.000	1,6%	0,1%	3,2%	1,6%	2,8%	1,2%	7,0%	2,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Como en distribuciones anteriores, las trabajadoras están concentradas, en mayor medida que los trabajadores, en los tramos de menores ingresos; sin embargo, esta situación es particularmente acentuada en algunas regiones como Arica y Parinacota, O'Higgins y Maule, donde la proporción de mujeres con remuneraciones de hasta \$258.000, es decir, de hasta 1,5 IMM, supera el 50% de las trabajadoras, con 58,4%, 61,7% y 55,5%, respectivamente.

En el tramo de más altos ingresos –de más de \$1.376.000–, las mayores proporciones de hombres figuran en las regiones Metropolitana y de Antofagasta, con 13% y 10,5% respectivamente.

**Cuadro 33**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramos (1) de remuneración bruta, según sexo y región**

Región	Sexo	Hasta \$258.000	\$258.001 a \$516.000	\$516.001 a \$1.376.000	Más de \$1.376.000	Total
Arica y Parinacota	Hombres	49,4%	36,3%	12,6%	1,7%	100%
	Mujeres	58,4%	26,7%	13,7%	1,1%	100%
Tarapacá	Hombres	21,5%	39,8%	30,9%	7,9%	100%
	Mujeres	46,9%	33,4%	17,5%	2,1%	100%
Antofagasta	Hombres	9,3%	42,7%	37,6%	10,5%	100%
	Mujeres	27,5%	42,4%	26,6%	3,5%	100%
Atacama	Hombres	13,6%	37,5%	41,5%	7,3%	100%
	Mujeres	38,7%	39,6%	19,2%	2,5%	100%
Coquimbo	Hombres	33,9%	42,2%	19,6%	4,3%	100%
	Mujeres	48,4%	31,9%	17,7%	1,9%	100%
Valparaíso	Hombres	39,6%	33,6%	22,7%	4,1%	100%
	Mujeres	47,4%	32,5%	18,0%	2,1%	100%
Metropolitana	Hombres	21,6%	37,6%	27,8%	13,0%	100%
	Mujeres	31,5%	37,1%	25,1%	6,3%	100%
O'Higgins	Hombres	35,4%	44,5%	16,4%	3,7%	100%
	Mujeres	55,5%	29,7%	12,9%	1,9%	100%
Maule	Hombres	44,2%	41,8%	11,7%	2,4%	100%
	Mujeres	61,7%	26,2%	10,6%	1,5%	100%
Biobío	Hombres	36,0%	40,8%	19,0%	4,2%	100%
	Mujeres	46,6%	33,5%	18,0%	1,9%	100%
Araucanía	Hombres	38,2%	48,3%	11,6%	1,9%	100%
	Mujeres	42,6%	32,9%	22,7%	1,8%	100%
Los Ríos	Hombres	34,8%	44,9%	16,0%	4,2%	100%
	Mujeres	47,2%	31,1%	19,2%	2,5%	100%
Los Lagos	Hombres	29,9%	44,7%	20,9%	4,4%	100%
	Mujeres	48,7%	35,7%	14,2%	1,4%	100%
Aysén	Hombres	28,4%	41,9%	24,5%	5,2%	100%
	Mujeres	36,3%	40,3%	19,5%	3,9%	100%
Magallanes	Hombres	26,7%	45,6%	22,9%	4,8%	100%
	Mujeres	37,6%	42,3%	17,3%	2,7%	100%
<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>25,5%</b>	<b>38,6%</b>	<b>25,5%</b>	<b>10,3%</b>	<b>100%</b>
	<b>Mujeres</b>	<b>35,1%</b>	<b>36,2%</b>	<b>23,4%</b>	<b>5,4%</b>	<b>100%</b>

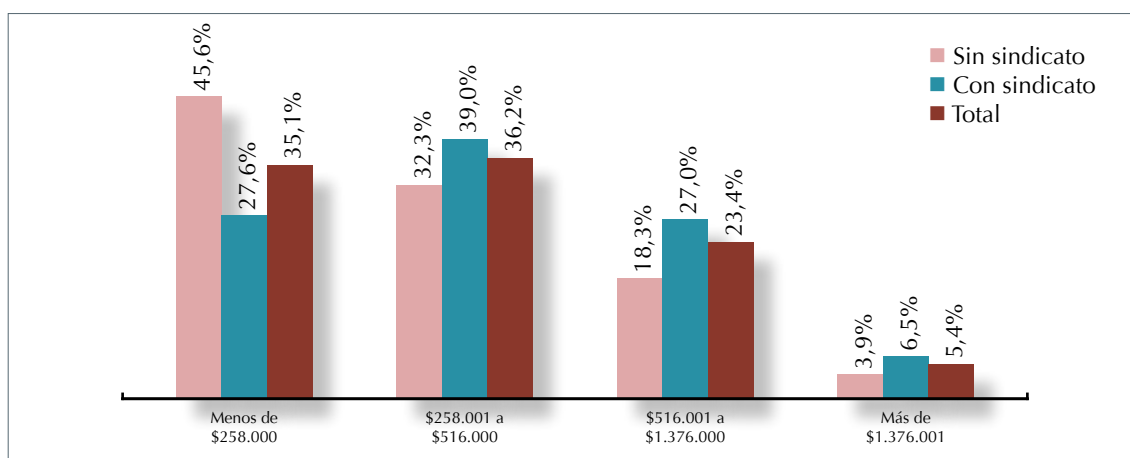
(1) Tramos agrupados para efectos de la presentación de los datos.  
Fuente: Encla 2011, Empleadores

## REMUNERACIONES Y RELACIÓN CON LA EXISTENCIA DE SINDICATOS

El papel principal de las organizaciones sindicales es velar porque las condiciones laborales en la empresa mejoren, rol que la ley reconoce, contemplando herramientas para que ello ocurra. Cualquiera sea la estrategia de los sindicatos, su acción orientada a subir los salarios es un quehacer central, y cabe preguntarse en qué medida han incluido la reducción de la desigualdad de género como una demanda específica.

Distintos indicadores expresan que la existencia de organización sindical va asociada a mejoras en las remuneraciones. En los dos gráficos a continuación –el primero referido a la distribución de trabajadoras por tramos de remuneración bruta y el segundo, a la distribución de trabajadores–, es posible apreciar que hay una asociación positiva entre la existencia de organización sindical y el nivel remuneracional, toda vez que en las empresas con sindicato la concentración de trabajadores aparece en tramos de remuneraciones más altos que en las empresas sin sindicato.

**Gráfico 16**  
**Distribución porcentual de trabajadoras por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato**

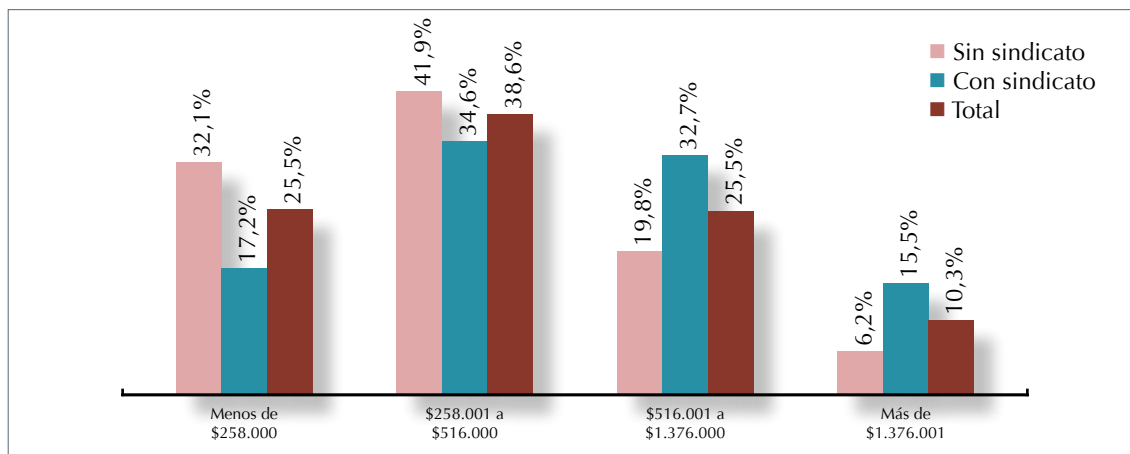


Fuente: Encla 2011, Empleadores

En empresas con o sin sindicato, las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en los tramos de más bajas remuneraciones y, en el caso de los tramos superiores a \$1.376.000, la proporción de hombres más que duplica la de mujeres.



**Gráfico 17**  
**Distribución porcentual de trabajadores (hombres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato**



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el Cuadro 34 es posible apreciar que la asociación positiva entre la existencia de organización sindical y el nivel de remuneraciones permanece al controlar la variable tamaño de la empresa. El estudio presenta los resultados para la gran empresa, dado que es el segmento con mayor presencia sindical.

Mientras en las grandes empresas sin sindicato el 56,9% de los trabajadores –hombres y mujeres– recibe remuneraciones brutas menores a \$344.000, en las grandes empresas con sindicato dicha proporción alcanza a un 34,9%, es decir 22 p.p. menos.

Sin embargo, no es posible afirmar que la sola presencia sindical implica una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres. Aunque en términos relativos, la distancia entre hombres y mujeres en el segundo tramo más bajo de remuneraciones (\$172.000 a \$258.000) en las empresas con organización sindical no es tan alto como en las empresas sin sindicato, la distancia a favor de los hombres en el tramo de más altas remuneraciones es mucho mayor: específicamente, la proporción de hombres cuadruplica a la de mujeres, mientras que en las empresas sin sindicato solo se duplica.

Ahora bien, en relación con este último punto, hay que tener en consideración que el personal ejecutivo de las empresas negocia sus condiciones sin participación del sindicato (cuando existe), y de hecho este personal, por ser calificado de confianza de la empresa, no puede negociar colectivamente. No obstante, parece igualmente importante la acción que puedan ejercer los sindicatos para lograr una mejor redistribución de los ingresos en las empresas, tanto entre mujeres y hombres, como en toda la pirámide salarial.

**Cuadro 34**  
**Distribución porcentual de los trabajadores de las grandes empresas (1),**  
**por tramos de remuneración bruta, según sexo y existencia de sindicato**

Tramos de remuneración bruta	Hombres			Mujeres			Total		
	Existe sindicato	No existe sindicato	Total	Existe sindicato	No existe sindicato	Total	Existe sindicato	No existe sindicato	Total
Menos de \$172.000	5,0%	7,0%	5,7%	10,4%	10,5%	10,4%	7,4%	8,1%	7,6%
\$172.000 a \$258.000	11,7%	23,8%	15,9%	17,0%	38,8%	22,2%	14,2%	28,7%	18,6%
\$258.001 a \$344.000	13,5%	21,0%	16,1%	13,1%	18,2%	14,3%	13,3%	20,1%	15,3%
\$344.001 a \$516.000	19,5%	21,6%	20,2%	25,9%	11,9%	22,5%	22,4%	18,4%	21,2%
\$516.001 a \$860.000	18,1%	15,0%	17,0%	15,3%	11,5%	14,4%	16,8%	13,9%	15,9%
\$860.001 a \$1.376.000	15,0%	5,7%	11,8%	11,5%	5,3%	10,0%	13,4%	5,5%	11,0%
\$1.376.001 a \$2.064.000	7,9%	3,2%	6,3%	4,6%	2,5%	4,1%	6,4%	3,0%	5,4%
Más de \$2.064.000	9,2%	2,8%	7,0%	2,2%	1,3%	2,0%	6,1%	2,3%	4,9%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

(1) Empresas de 200 y más trabajadores.  
Fuente: Encla 2011, Empleadores