

**REMUNERACIONES**

---

**de trabajadores y trabajadoras**

Ocho fueron los tramos de remuneraciones brutas utilizados en la ENCLA 2008 para agrupar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas<sup>1</sup>:

Tramo	Montos remuneraciones brutas en Pesos de julio de 2008
1	Menos de 159.000
2	159.000 a 238.500
3	238.501 a 318.000
4	318.001 a 477.000
5	477.001 a 795.000
6	795.001 a 1.272.000
7	1.272.001 a 1.908.000
8	Más de 1.908.000

### Remuneraciones brutas

Un 31,4% de los trabajadores de empresas encuestadas ganó en el mes anterior a la aplicación del instrumento entre \$159.000 y \$238.000; otro 17% percibió entre \$238.501 y \$318.000; un 17,6% entre \$318.001 y \$477.000 (dos a tres salarios mínimos), y un 14,3% entre \$477.000 y \$795.000 (tres a cinco salarios mínimos). Finalmente, un 6,3% tuvo ingresos brutos menores al salario mínimo general (\$159.000) y otro 13,3% empinó sus remuneraciones brutas por sobre los \$795.001 y hasta más de \$1.908.000.

Los ingresos del trabajo vinculados a la ocupación principal de las personas constituyen el substancial componente del ingreso de los hogares y, como es natural, inciden directamente en su bienestar. Por ello, no es posible dejar de llamar la atención de que más de un tercio de los trabajadores de empresas encuestadas (37,7%) percibe montos salariales bajos, correspondientes a los tramos 1 y 2.

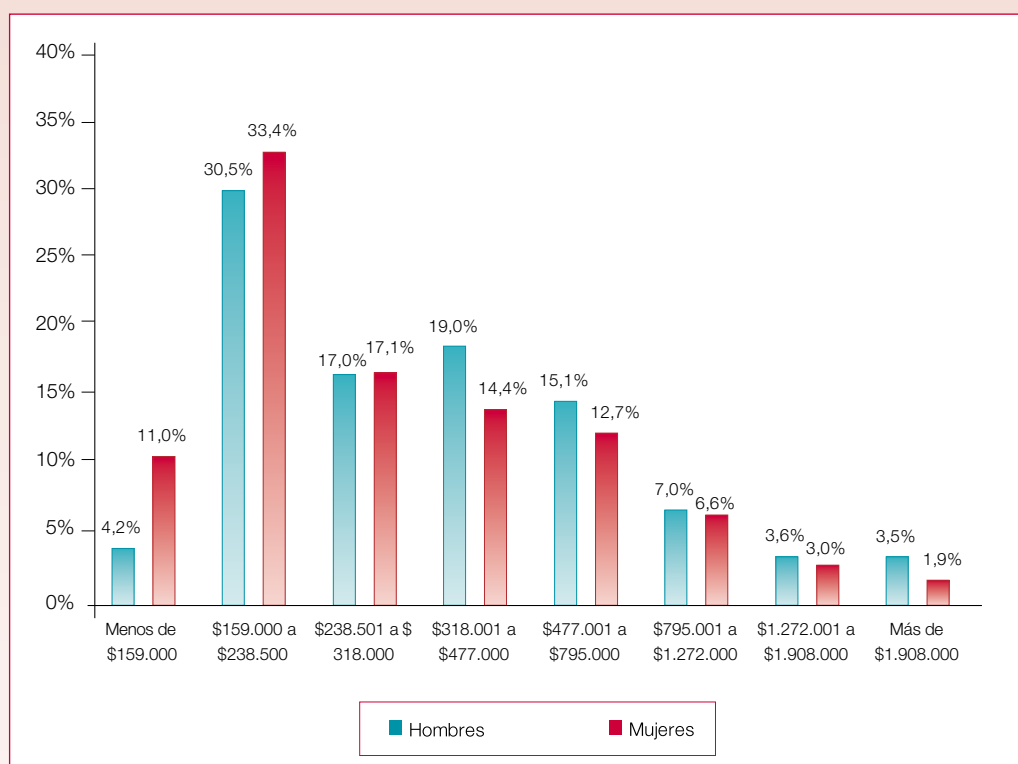
Si bien tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente en el segundo tramo (\$159.000 a \$238.500), existe una diferencia hombre-mujer de 2,9 puntos porcentuales; más mujeres (33,4%) que hombres (30,5%) tienen dicho nivel salarial. En el tercer tramo (\$238.501 a \$318.000), prácticamente no existe diferencia entre hombres y mujeres: la participación de ambos bordea el 17%.

Conforme se asciende en los tramos de remuneraciones (4 en adelante), las trabajadoras exhiben una presencia porcentual menor en relación con los trabajadores. Las brechas hombre-mujer más significativas se consignan en el nivel 4 (\$318.001 a \$477.000), donde alcanza 4,6 puntos porcentuales, y en el nivel 5 (\$477.001 a \$795.000), donde llega a 2,4 puntos porcentuales. En el tramo 8 (más de \$1.908.000) también hay diferencia de 1,6 puntos porcentuales.

<sup>1</sup> Están expresados en términos de pesos corrientes de septiembre y octubre de 2008; y el salario mínimo general vigente al momento de la aplicación de la ENCLA 2008 (desde el 1° de julio de 2008) era \$159.000.

Finalmente, no se puede dejar de señalar que en el tramo de menor ingreso (menos de \$159.000) es en el que se expresa la mayor brecha entre sexos: 6,8% más de mujeres que de hombres perciben dicho monto.

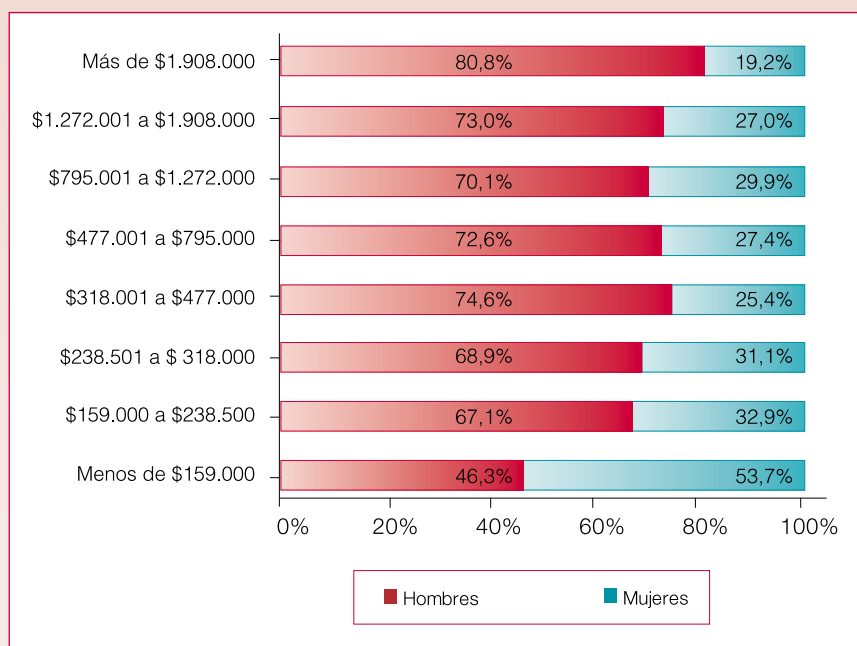
**Gráfico N° 1**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneración bruta, según sexo del trabajador**



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En el siguiente gráfico se puede apreciar con mayor nitidez que conforme se asciende en la pirámide remuneracional, la presencia de hombres aumenta y la de mujeres se reduce drásticamente (bordea, en general, una relación 70% - 30%, y en el nivel superior aumenta a 80% - 20%). Sólo en el tramo de menores ingresos (menos de \$159.000) se logra una cierta similitud en la participación de ambos sexos, lo cual obviamente está lejos de poder considerarse un avance en equidad salarial.

Gráfico N° 2  
Distribución porcentual de trabajadores por sexo del trabajador,  
según tramo de remuneración bruta



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El análisis de la información de la ENCLA 2008 por tramo de remuneración bruta según tamaño de empresa, permitió detectar que en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas aumentan también las dotaciones de personal que se sitúan en los tramos superiores, con algunas excepciones.

Así por ejemplo, mientras un 56,5% de los trabajadores de las microempresas se ubicaba en un nivel de remuneraciones de menos de \$159.000 a \$238.500 (tramos 1 y 2), sólo un 30,5% de los trabajadores de las empresas grandes se encontraba en dicha condición. Y al revés, mientras un 17,5% de los trabajadores de las empresas grandes tenía remuneraciones de más de \$795.001 (tramos 6, 7 y 8), sólo un 6,9% de los de microempresas percibía dicho monto.

El análisis de la variable remuneraciones, de acuerdo a la inserción ocupacional específica de los trabajadores según sexo en empresas de distinto tamaño, permite verificar como una constante, que en todas las cuatro categorías abordadas es siempre mayor la proporción de mujeres que de hombres que perciben ingresos inferiores, expresándose con meridiana claridad la condición de inequidad salarial entre géneros instalada socialmente. En el tramo de más bajos salarios (1 y 2), las diferencias hombre-mujer son mayores cuando el tamaño de las empresas en las que se desempeñan es más pequeño. Así, un 57,8% de las trabajadoras de microempresas y 48,6% de trabajadoras de pequeñas empresas perciben menos de \$238.500. A la vez, en el tramo de mayores ingresos (7 y 8) las diferencias remuneracionales a favor de los hombres tienden a aumentar en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas. Un 3,6% de trabajadoras de empresas medianas y un 6% de trabajadoras de empresas grandes percibe sobre \$1.272.001, mientras que en el caso de los hombres los porcentajes que obtienen dichos ingresos son 4,3% de medianas empresas y 10,4% de empresas grandes.

Cuadro N° 1  
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneración bruta, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Sexo	Menos de \$159.000 (%)	\$159.000 a \$238.500 (%)	\$238.501 a \$318.000 (%)	\$318.001 a \$477.000 (%)	\$477.001 a \$795.000 (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (%)	Más de \$1.908.000 (%)	Total (%)
Microempresa	Hombres	5,2	50,5	15,0	13,1	9,6	3,6	1,6	1,5	100
	Mujeres	9,9	47,9	16,3	9,9	8,3	3,5	2,0	2,2	100
Pequeña Empresa	Hombres	4,5	33,3	21,2	17,3	12,9	5,7	2,9	2,2	100
	Mujeres	9,6	39,0	16,6	13,2	12,6	5,9	2,2	0,9	100
Mediana Empresa	Hombres	2,5	42,7	14,9	17,4	13,2	5,0	2,3	2,0	100
	Mujeres	9,2	29,1	19,0	17,1	15,3	6,7	2,3	1,3	100
Gran Empresa	Hombres	5,0	19,0	16,6	21,7	18,0	9,3	5,0	5,4	100
	Mujeres	12,2	30,4	16,8	14,7	12,5	7,4	3,6	2,4	100
Total	Hombres	4,2	30,5	17,0	19,0	15,1	7,0	3,6	3,5	100
	Mujeres	11,0	33,4	17,1	14,4	12,7	6,6	3,0	1,9	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (58,3% de mujeres y un 69% de hombres) y Hoteles y restaurantes (50% de mujeres y 38% de hombres) son las actividades que concentran el mayor porcentaje de trabajadores de empresas encuestadas con remuneraciones entre \$159.000 y \$238.500 (tramo 2).

Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Pesca, Servicios sociales y de salud y Suministro de electricidad, gas y agua, son las actividades económicas que suman proporciones relativamente similares de trabajadores y trabajadoras en los niveles de ingreso 3, 4 y 5.

Las actividades económicas que concentran más trabajadores en los tramos 6, 7 y 8, vale decir, que percibieron una mayor remuneración bruta en el último mes, son: Intermediación financiera (57,2% de hombres y 35,6% de mujeres) y Explotación de minas y canteras (57% de hombres y 37,2% de mujeres); en ambas la brecha se abre en desmedro de las trabajadoras.

Estas cifras permiten confirmar que, en el caso específico de la población ocupada en empresas consultadas en el marco de la ENCLA 2008, y que forman parte de actividades económicas con una dotación femenina importante (se exceptuaría Intermediación financiera y Servicios sociales y de salud), esta tienden a obtener, en general, menores montos de remuneraciones. Mientras que los ocupados en actividades en donde la mayoría es dotación masculina, logran en promedio montos remuneracionales más elevados. Incluso en dichos sectores, las mujeres empleadas, aunque son menos en número, alcanzan comparativamente ingresos superiores. Es previsible que ello ocurra porque se contratan en sectores y puestos de trabajo en que se requiere el desarrollo de competencias y/o especialidades que son mejor valoradas económica y socialmente; en consecuencia, se retribuyen apropiadamente.

Cuadro Nº 2  
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneración bruta, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Rama de actividad	Sexo	Menos de \$159.000 (%)	\$159.000 a \$238.500 (%)	\$238.501 a \$318.000 (%)	\$318.001 a \$477.000 (%)	\$477.001 a \$795.000 (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (%)	Más de \$1.908.000 (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	Hombres	4,5	69,0	11,7	8,0	4,1	1,6	0,6	0,5	100
	Mujeres	15,7	58,3	13,9	6,1	4,0	1,2	0,4	0,4	100
Pesca	Hombres	2,9	14,7	13,7	34,0	17,4	9,4	4,1	3,7	100
	Mujeres	16,1	13,7	12,8	32,3	14,9	5,7	3,2	1,5	100
Explotación de Minas y Canteras	Hombres	1,2	4,7	6,7	9,9	20,5	17,6	22,8	16,6	100
	Mujeres	10,6	26,6	3,1	11,9	10,6	16,1	9,9	11,2	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	Hombres	1,7	22,0	18,8	22,4	17,2	8,6	5,1	4,2	100
	Mujeres	6,3	31,5	22,6	16,9	11,2	5,4	3,5	2,7	100
Industrias Manufactureras Metálicas	Hombres	1,7	16,4	19,9	26,6	20,7	9,4	2,8	2,5	100
	Mujeres	8,1	31,5	16,8	15,2	12,1	8,1	2,3	5,9	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	Hombres	1,7	7,5	17,0	13,4	21,8	17,9	10,9	9,7	100
	Mujeres	4,4	1,7	23,8	14,4	25,3	18,3	8,0	4,1	100
Construcción	Hombres	4,9	26,9	18,2	25,5	15,1	5,2	2,1	2,1	100
	Mujeres	10,3	36,3	11,5	13,6	16,5	7,0	3,0	1,8	100
Comercio al Por Mayor y Menor	Hombres	4,1	32,1	17,2	17,7	14,1	7,2	3,5	4,1	100
	Mujeres	12,2	44,0	16,3	11,8	7,7	4,2	2,2	1,5	100
Hoteles y Restaurantes	Hombres	14,1	38,0	26,2	12,6	6,1	2,0	0,6	0,4	100
	Mujeres	22,7	50,0	13,9	7,0	3,9	1,3	0,3	0,9	100

continuación

Rama de actividad	Sexo	Menos de \$159.000 (%)	\$159.000 a \$238.500 (%)	\$238.501 a \$318.000 (%)	\$318.001 a \$477.000 (%)	\$477.001 a \$795.000 (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (%)	Más de \$1.908.000 (%)	Total (%)
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	Hombres	3,2	18,1	17,5	27,1	22,7	6,4	2,1	3,0	100
	Mujeres	3,8	21,1	13,8	21,2	26,3	8,8	3,7	1,2	100
Intermediación Financiera	Hombres	0,9	2,8	3,2	11,8	24,1	21,0	13,7	22,5	100
	Mujeres	5,4	5,4	8,5	18,9	26,2	18,2	9,8	7,6	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	Hombres	3,9	29,2	22,1	14,9	15,6	7,0	4,1	3,1	100
	Mujeres	10,8	39,0	19,5	14,0	8,2	5,3	2,4	0,9	100
Enseñanza	Hombres	8,7	10,8	11,8	16,5	24,2	15,1	8,2	4,8	100
	Mujeres	9,4	15,9	21,0	15,8	22,9	10,9	3,2	0,9	100
Servicios Sociales y de Salud	Hombres	4,9	8,5	22,0	24,6	18,0	11,5	5,8	4,6	100
	Mujeres	5,1	20,7	19,7	24,1	15,8	10,7	3,2	0,8	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	Hombres	14,3	25,2	16,2	17,9	14,9	6,7	2,7	2,1	100
	Mujeres	22,7	31,0	13,5	13,6	12,7	4,6	1,3	0,6	100
Total	Hombres	4,2	30,5	17,0	19,0	15,1	7,0	3,6	3,5	100
	Mujeres	11,0	33,4	17,1	14,4	12,7	6,6	3,0	1,9	100

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008



En relación con las regiones del país, los datos sobre distribución de trabajadores por tramo de remuneración bruta indican que, en orden de prelación, Arica y Parinacota y Tarapacá son las que exhiben un porcentaje mayor de mujeres en niveles de ingresos bajos (1 y 2), 70,8% y 65,1%, respectivamente. Por su parte, Antofagasta es la que concentra un mayor porcentaje de hombres (36,8%) con salarios elevados (tramos 6, 7 y 8), lo cual muy posiblemente se relaciona con su desempeño en la minería, actividad regional y nacional estratégica.

Los datos de este apartado permiten confirmar que los ingresos de las mujeres son definitivamente más bajos que los de los varones<sup>2</sup>. Esta situación es conocida y ha sido diagnosticada no sólo en Chile<sup>3</sup>, sino a nivel internacional<sup>4</sup>. El mercado laboral opera con parámetros patriarcales, que derivan en discriminación y exclusión en distintos ámbitos del trabajo remunerado de las trabajadoras por su condición de género.

Algunos estudios indican que esta diferencia de ingresos entre sexos se acrecienta a medida que aumenta el nivel de educación formal<sup>5</sup>. Para algunos, la explicación de esta aparente paradoja se encontraría en buena medida en el tipo de estudios y ocupaciones a los que tienen acceso las mujeres.

No cabe duda que la segregación ocupacional que afecta el ingreso, contribuye a disminuir las remuneraciones femeninas; éstas tienden a ser más bajas en sectores o en “actividades femeninas”. Las profesiones u ocupaciones “femeninas” son menos valoradas y, consecuentemente, menos remuneradas. Incluso se ha dicho que la entrada de mujeres en determinados ámbitos produce el efecto de bajar las remuneraciones de manera general, para todos. Sin embargo, a pesar de la posibilidad de que existan diferencias entre profesiones o tareas que pudieran explicar en algunos casos las diferencias salariales, lo que se observa es una brecha que no es más que la evidencia de una de las múltiples formas que reviste la discriminación en contra de la mujer en el mercado de trabajo.

La existencia de sindicatos en las empresas encuestadas, sumado a otros factores, podría contribuir a elevar las remuneraciones de los trabajadores. Si se compara la proporción de trabajadores de empresas con sindicato y sin sindicato por tramos de remuneraciones brutas, se aprecia que los trabajadores de empresas con sindicato se concentran más en los tramos 3 y 4 (38,1%), mientras que aquellos que pertenecen a empresas sin sindicato se mantienen mayoritariamente en el tramo 1 y 2 (43%), de más bajas remuneraciones. Esta situación ocurre especialmente en la mediana empresa.

<sup>2</sup> Datos del INE (2005) elaborados por OIT indican que el ingreso promedio de las mujeres corresponde a un 79,2% de la remuneración de los hombres.

<sup>3</sup> En dicho marco fue promulgada recientemente la Ley N° 20.348 que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres que desempeñan una misma función, que busca superar brechas remuneracionales existentes. No pretende una equiparación de forma absoluta, toda vez que se permiten las diferencias objetivas basadas en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

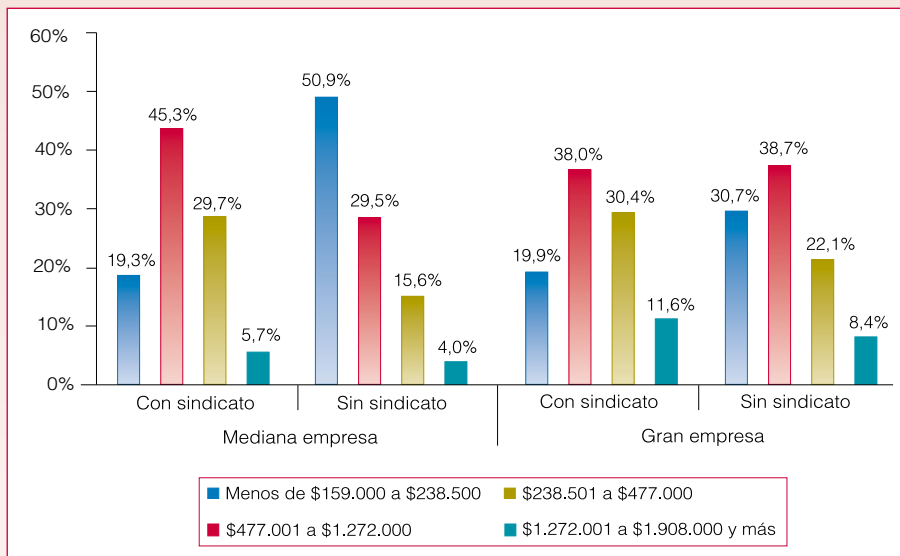
<sup>4</sup> Existen instrumentos que intentan revertir este fenómeno, entre otros: Convenios de la OIT (por ejemplo, el N°100 sobre igualdad de remuneraciones); CEDAW; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; todos adoptados y ratificados por Chile. En agosto de 2006 el Comité de la CEDAW para Chile en su XXXVI Sesión realizada en Nueva York, indicó como uno de sus principales motivos de preocupación “la significativa diferencia salarial entre el hombre y la mujer, que aumenta con la edad de la mujer, su nivel de educación y las responsabilidades en el trabajo”.

<sup>5</sup> La mayor diferencia se observa entre trabajadores con educación universitaria. Una mujer recibe 66% del ingreso que recibe un varón. La menor diferencia se observa entre trabajadores sin estudios, donde la mujer percibe el 96% de los ingresos que recibe un varón. Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género, op cit.

El análisis por sexo de esta información confirma que en hombres y mujeres se presenta igual tendencia, no obstante existir diferencias no menores. Por ejemplo, a) en las empresas sin sindicato, siempre las remuneraciones de las mujeres son más bajas que las de los hombres; esto ocurre principalmente en la gran empresa; b) en las empresas grandes, la presencia de sindicato no parece alterar positivamente la situación remuneracional de las trabajadoras; se mantiene una proporción elevada (37,8%) en los tramos 1 y 2 de ingresos, situación que no ocurre en las medianas empresas, en que los tramos 3 y 4 son los que concentran la mayor proporción de trabajadoras.

Gráfico N° 3

Distribución porcentual de trabajadores (hombres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato y tamaño de empresa<sup>6</sup>

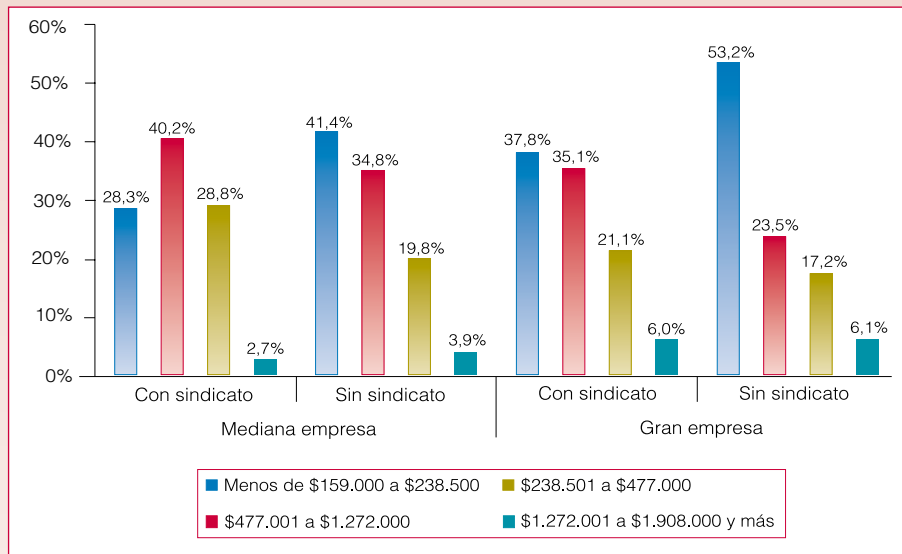


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

<sup>6</sup> Han sido excluidas del análisis las empresas de tamaño pequeño por el alto nivel de error asociado a esta categoría, explicado por el bajo número de casos.

Gráfico N° 4

Distribución porcentual de trabajadoras (mujeres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato y tamaño de empresa<sup>7</sup>



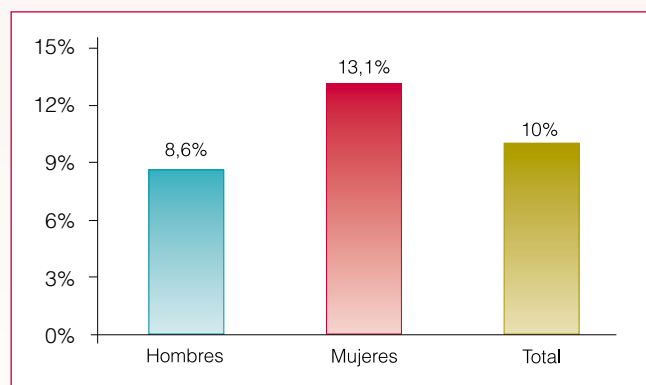
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

## Salario mínimo

La encuesta indaga de manera particular sobre los trabajadores que en el último mes percibieron salario mínimo<sup>8</sup> y que forman parte del total contratado de manera directa por las empresas. Ellos se distribuyen en 57,3% hombres y 42,7% mujeres. No obstante lo anterior, las cifras sobre la proporción de trabajadores que reciben salario mínimo son relativamente bajas (10%): 13,1% de mujeres y 8,6% de hombres.

Gráfico N° 5

Proporción de trabajadores que reciben el salario mínimo, por sexo (% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

<sup>7</sup> Como antes se advirtió, fueron excluidas del análisis las empresas de tamaño pequeño por el alto nivel de error asociado a esta categoría, explicado por el bajo número de casos.

<sup>8</sup> La Ley N° 20.279 del 1° de julio de 2008 establece que el ingreso mínimo general es de \$159.000. Para trabajadores dependientes menores de 18 años y mayores de 65 años alcanza \$118.690.

Las cifras por tamaño de empresas permiten apreciar que en la microempresa es donde la proporción de trabajadores con salario mínimo es mayor (28,7%), con una leve superioridad de mujeres (30,4% versus 27,9% de hombres).

**Cuadro N° 3**  
**Proporción de trabajadores que reciben el salario mínimo,**  
**por sexo y tamaño de empresa**  
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)

Tamaño	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	27,9	30,4	28,7
Pequeña Empresa	11,0	15,5	12,4
Mediana Empresa	4,9	9,3	6,1
Gran Empresa	6,1	11,0	7,8
<b>Total</b>	<b>8,6</b>	<b>13,1</b>	<b>10,0</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las proporciones de trabajadores con salario mínimo son mayores en las ramas de actividad Hoteles y restaurantes (24,1%) y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (18,2%); en ambas, las trabajadoras exhiben porcentajes más elevados que los varones (29,6% y 26%, respectivamente)<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Versus 18,6% y 15,9% de hombres.

**Cuadro N° 4**  
**Proporción de trabajadores que reciben el salario mínimo,**  
**por sexo y rama de actividad económica**  
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y rama de actividad)

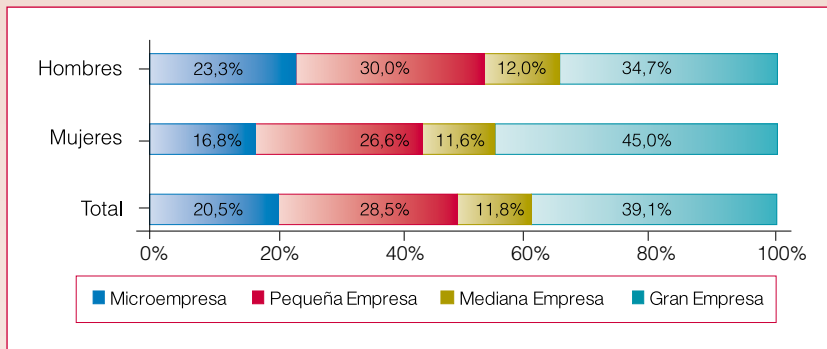
Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	15,9	26,0	18,2
Pesca	2,7	2,7	2,7
Explotación de Minas y Canteras	1,5	4,4	1,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	5,6	7,6	6,2
Industrias Manufactureras Metálicas	6,4	17,3	8,1
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	2,1	2,4	2,1
Construcción	8,1	16,8	8,8
Comercio al Por Mayor y Menor	11,2	14,2	12,4
Hoteles y Restaurantes	18,6	29,6	24,1
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5,9	7,5	6,2
Intermediación Financiera	0,0	0,1	0,1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	11,2	23,6	15,9
Enseñanza	1,1	2,0	1,7
Servicios Sociales y de Salud	0,9	3,0	2,2
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	10,8	16,4	13,3
<b>Total</b>	<b>8,6</b>	<b>13,1</b>	<b>10,0</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La gran empresa es la que reúne un porcentaje mayor de trabajadores que percibe salario mínimo (39,1%). Las mujeres alcanzan un 45%, 10,3 puntos porcentuales más que los hombres (34,7%). Es el único tamaño de empresa en que se presenta esta forma de distribución. Las microempresas, pequeñas y medianas, exhiben porcentajes menos relevantes de trabajadores con salario mínimo, y en cada caso son más hombres que mujeres los que se encuentran bajo dicha situación.

Gráfico N° 6

Distribución porcentual de trabajadores que reciben el salario mínimo por tamaño de empresa, según sexo



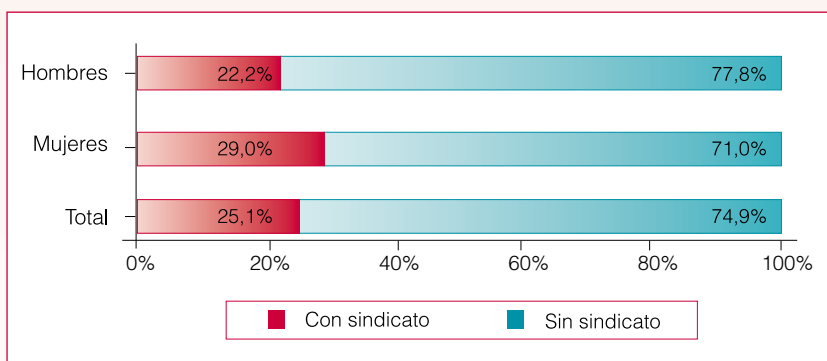
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (27%), y Comercio al por mayor y menor (23,6%) son las actividades en las que hay un mayor porcentaje de mujeres que perciben salario mínimo. Y el mayor porcentaje de hombres con salario mínimo se registra en el Comercio al por mayor y menor (20,2%) y en la Construcción (17,2%). Por su parte, 46,5% de hombres y 56,7% de mujeres que reciben salario mínimo laboran en empresas encuestadas de la Región Metropolitana.

La distribución de trabajadores (hombres y mujeres) que ganan salario mínimo es mayor en las empresas sin sindicato, lo cual confirma lo señalado antes, en el sentido que la organización y la acción sindical coadyuvarían positivamente a elevar los estándares salariales.

Gráfico N° 7

Distribución porcentual de trabajadores que reciben el salario mínimo de acuerdo a la existencia de sindicato, según sexo del trabajador



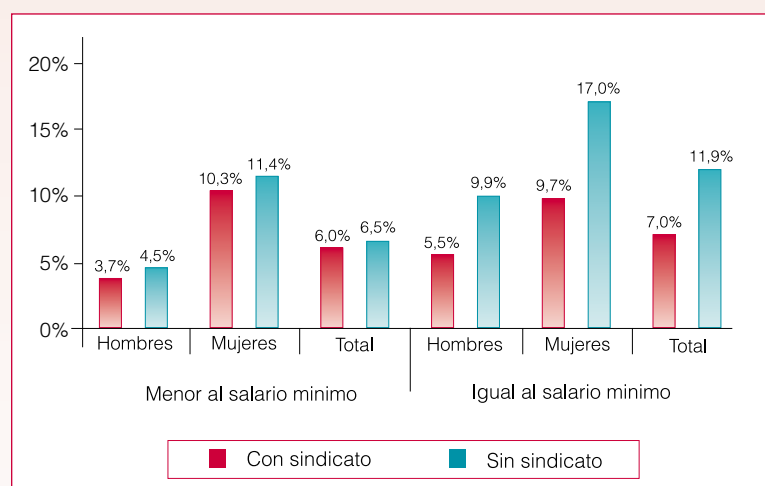
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

No puede dejar de señalarse que sería esperable que en las empresas con sindicato no hubiese presencia de trabajadores contratados por una jornada ordinaria legal con ingresos menores al salario mínimo legal, pues se estaría vulnerando la norma. La ENCLA 2008, sin embargo, da cuenta de que en empresas con sindicato sí hay trabajadores en esa condición (3,7% hombres y 10,3% mujeres), y nuevamente son las mujeres las que aparecen más perjudicadas, pues su cuantía se eleva en 6,6 puntos porcentuales a los hombres. Esta situación es un llamado de atención sobre la eficacia de la defensa sindical en el respeto de los derechos laborales, al menos en las empresas en que ello ocurre.

Comparando la situación de trabajadores y trabajadoras de empresas encuestadas que tienen sindicato y que perciben salario mínimo, se constata también una brecha no menor en perjuicio de las mujeres (4,2 puntos porcentuales). Muchas veces se aceptan como dadas las condiciones y montos salariales definidos por la patronal, sin una reacción sindical que permita negociar a favor de la equidad entre géneros. Las cifras dan una alerta sobre la necesidad de que las organizaciones de trabajadores se hagan cargo de las diferencias y desarrollen una política que avance en propuestas y mecanismos para la reducción y eliminación de las brechas.

**Gráfico N° 8**

**Proporción de trabajadores de acuerdo a si reciben remuneraciones brutas menores, iguales o superiores al salario mínimo, según existencia de sindicato (% sobre el total de trabajadores por existencia de sindicato)**



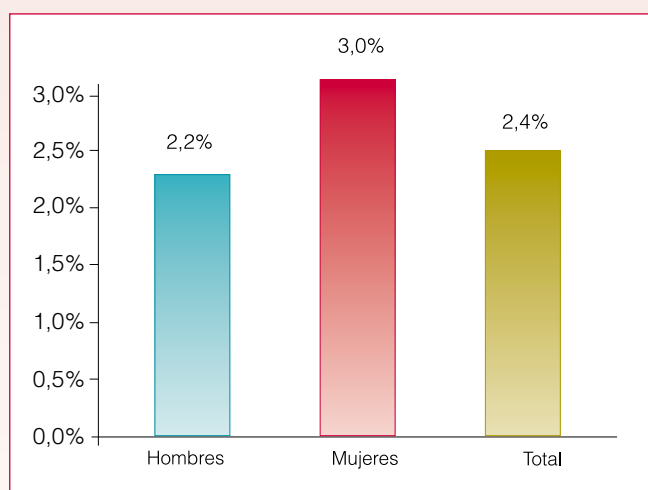
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En la situación específica de los trabajadores contratados que forman parte del grupo que percibe una remuneración menor al salario mínimo, la encuesta permite verificar si ellos ejecutan una jornada parcial o una jornada completa u ordinaria mensual. En el caso de aquellos que perciben una jornada parcial, y en la eventualidad de que el cálculo del monto percibido sea correcto, podría justificarse que se sitúen bajo el ingreso mínimo legal. No sucedería lo mismo con aquellos que se desempeñan bajo una jornada completa, los que enfrentarían una condición de incumplimiento flagrante de su derecho al ingreso mínimo.

La encuesta indica que en un 15,1% del total de empresas que tienen como régimen horario exclusivo la jornada completa, existen trabajadores con remuneraciones inferiores al salario mínimo. En orden de prelación, de acuerdo a su tamaño, se distribuyen en: 46,2% pequeñas; 38,3% microempresas; 10,6% empresas medianas, y 4,9% empresas grandes. Vale decir, en las empresas de menor tamaño es donde se presenta con mayor frecuencia este fenómeno (84,5%). Los datos indican que un 24,1% son del sector Comercio al por mayor y menor y 40,2% tienen su localización en la Región Metropolitana.

Haciendo la lectura de los datos desde los trabajadores involucrados, se constata que sólo un 2,4% del total contratado por el conjunto de empresas de la muestra tiene la doble condición de contar con una remuneración inferior al salario mínimo y tener un régimen de jornada completa. Al comparar los datos en hombres y mujeres, se observa que la proporción de mujeres es mayor: alcanza un 3% versus un 2,2% de hombres.

**Gráfico N° 9**  
**Proporción de trabajadores con remuneración inferior al salario mínimo y régimen de jornada completa, según sexo del trabajador**  
 (% sobre el total de trabajadores por sexo)

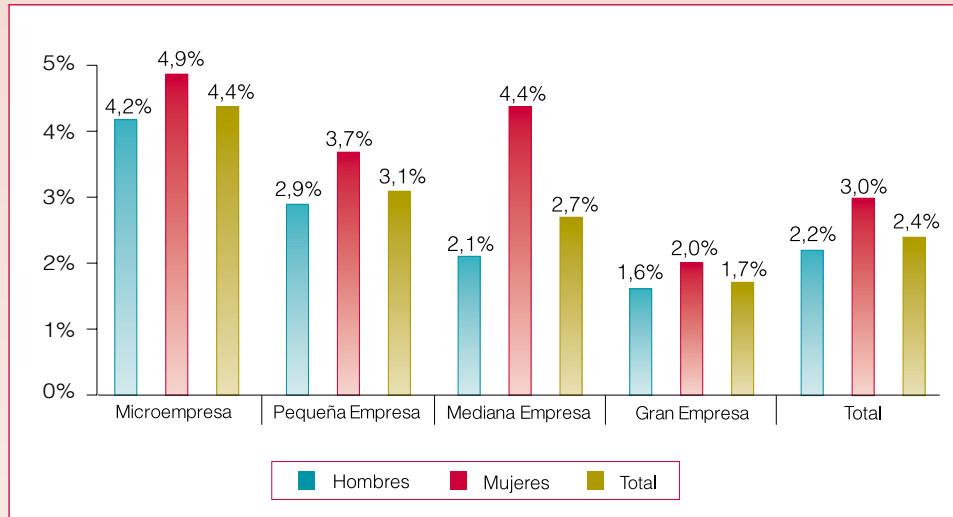


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por otra parte, al revisar las proporciones de trabajadores con remuneraciones inferiores al salario mínimo y régimen de jornada completa para distintos tamaños de empresa, se constata siempre que la proporción de mujeres es mayor a la de hombres. En orden de prelación, esta situación se exhibe en la microempresa (4,9%), mediana empresa (4,4%), pequeña empresa (3,7%) y gran empresa (2%); no obstante, las mayores diferencias hombre-mujer se registran en las medianas (2,3 puntos porcentuales).



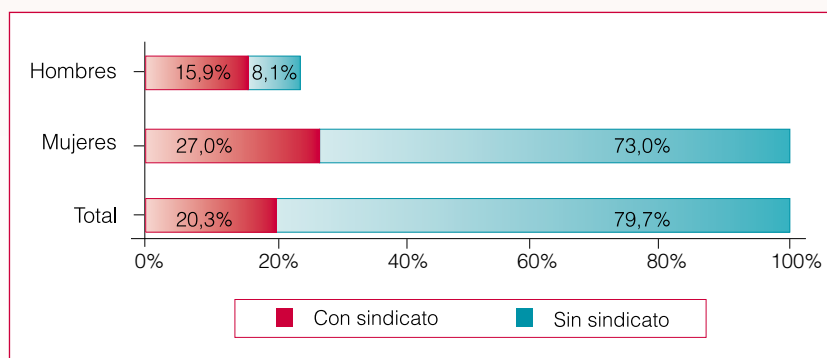
**Gráfico N° 10**  
**Proporción de trabajadores con remuneración inferior al salario mínimo y régimen de jornada completa, según tamaño de empresa**  
 (% sobre el total de trabajadores por tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El análisis de la distribución de empresas con trabajadores cuya remuneración es inferior al salario mínimo y tienen régimen de jornada completa, permite nuevamente apreciar que esta doble condición es menos frecuente en aquellas en que existe sindicato, vale decir, se constataría un mayor resguardo o protección de los derechos de los trabajadores en materia salarial. Sin embargo, cuando esto se analiza por separado para hombres y mujeres, se comprueba que las trabajadoras se encuentran en una situación menos favorable que los varones (27% versus 15,9%); dicho de otro modo, los trabajadores aparecen más protegidos o más beneficiados que las trabajadoras en empresas con sindicato. Se confirma algo ya mencionado en páginas anteriores. Constituye un tema que no sabemos cuánto lo tienen visibilizado las organizaciones, pero cuyos resultados son coherentes con lógicas sindicales que abordan de manera “neutral” los temas salariales, sin medidas específicas que integren componentes de género.

**Gráfico N° 11**  
**Distribución porcentual de trabajadores con remuneraciones inferiores al salario mínimo y régimen de jornada completa, por existencia de sindicato, según sexo**



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008