



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Economía y Negocios

Salario mínimo en Chile:

¿Están ciertas personas destinadas a ganar el salario mínimo de por vida?

**Tesis para optar al grado de
Magíster en Políticas Públicas**

Alumno: Norberto Goncalves Rodrigues

Profesor Guía: Javiera Vásquez Núñez

Comisión Examinadora: José Miguel Benavente

Esteban Puentes

Santiago, viernes, 4 de junio de 2010

Resumen ejecutivo

Este estudio pretende aportar a la discusión actual en Chile sobre el papel que debe desempeñar el salario mínimo. El modus operandi es analizar a un grupo del mercado laboral que gana el sueldo mínimo durante un corto periodo de tiempo para ver si individuos con ciertas características tienen mayores posibilidades de ganar el salario mínimo durante su permanencia en el mercado laboral. Es decir, el grupo de estudio serán los trabajadores dependientes que ganaban el salario mínimo en el año 2004, cuya situación laboral se analizará en base a sus características personales en el año 2006, para saber así, si algunos trabajadores están destinados a tener empleos que pagan el salario mínimo de por vida.

Lo normal es que muchos de los trabajadores que tienen pocas habilidades y experiencia empiezan sus carreras ganando el salario mínimo y van ganando rápidamente experiencia con el tiempo, lo cual los ayuda a desplazarse hacia oficios que pagan mejor a corto plazo, ¿pero es esto siempre así? Este estudio demostrará que las probabilidades para algunos no son tan positivas como para otros; es decir, algunas personas pasarán mucho más tiempo que otros ganando el salario mínimo o de pasar a ser cesantes o independientes.

La estructura del estudio es la siguiente: se presentará la evolución de la política del salario mínimo en Chile seguido por evidencia empírica de esta política pública, tanto local como internacional. Además, se presentarán posibles efectos negativos y positivos del salario mínimo, los datos utilizados y finalmente la metodología, resultados obtenidos y la conclusión.

Índice

I.	Introducción.....	4
II.	Evolución de la política del salario mínimo.....	7
	II – 1. El surgimiento del salario mínimo.....	7
	II – 2. La evolución del salario mínimo en Chile.....	9
	II – 3. Las características del salario mínimo en Chile.....	10
	II – 3.1. La cobertura del salario mínimo.....	11
	II – 3.2. La extensión del salario mínimo.....	12
	II – 4. Comparación del salario mínimo por país en Sudamérica.....	13
III.	Consideraciones teóricas y evidencia empírica	17
	III - 1. Consideraciones teóricas.....	17
	III - 2 Evidencia empírica para Chile.....	26
	III - 3 Evidencia empírica internacional.....	28
IV.	Impacto del salario mínimo.....	32
	IV – 1. Impactos positivos del salario mínimo.....	32
	IV – 2. Impactos negativos del salario mínimo.....	37
V.	Datos y estadísticas descriptivas.....	43
	V – 1. Los datos.....	43
	V – 2. Estadísticas descriptivas.....	44
VI.	La Metodología y Resultados.....	59
	VI - 1. Modelo empírico.....	59
	VI - 2. Discusión de los resultados.....	60
VII.	Conclusiones.....	67
VI.	Bibliografía.....	71

Introducción

Las políticas públicas de salario mínimo se han establecido alrededor del mundo mediante legislaciones, negociaciones colectivas o incluso convenciones. Más allá de la manera que se establezca, una política de salario mínimo debe lograr un balance entre su efecto beneficioso en el ingreso de un individuo versus su efecto potencialmente adverso sobre el desempleo.

Muchos califican el salario mínimo como una política justa, la cual tiene como uno de sus objetivos mejorar la distribución de ingresos, en particular, entre los más débiles en el mercado laboral. Para otros, esta política es dañina para la economía en general porque puede causar un aumento en el desempleo y la pobreza. Otros argumentan que dado que el mercado laboral es ineficiente y que se debe mantener el poder de compra de los más pobres, lo cual es reducido por la inflación, es necesario que el Estado actúe para corregir estas ineficiencias y lograr así una mayor equidad social. Una manera de conseguir esto es que aumentos en la inflación sean amortiguados por aumentos similares en el salario mínimo.

La verdad es que hasta el día de hoy, no existe consenso entre los expertos del efecto que una política de salario mínimo puede causar en un mercado laboral. Esto ocurre porque este mercado puede reaccionar en formas diferentes a un incremento en el sueldo mínimo. Por ejemplo, un empleador que se ve obligado a aumentar los sueldos en su empresa podría reaccionar alterando la cantidad de trabajadores o el promedio de horas laborales por trabajador. Los que pierden su trabajo podrán optar por buscar otro trabajo en el sector formal o informal o simplemente no trabajar. Además, el efecto del incremento del salario mínimo se puede extender más allá de los que ganan el salario mínimo, afectando a los que reciben un salario un poco mayor porque sus sueldos debieran ser ajustados también. Esto nos lleva a suponer que la productividad y habilidad del trabajador y su posición en la distribución de los salarios serán algunos de los factores que determinarán el margen de cambio en el mercado laboral, ¿pero son estos los únicos factores?

El objetivo principal de este estudio es analizar a un subgrupo del mercado laboral chileno que incluye los individuos que reciben el salario mínimo y ver qué es lo que sucede con la situación

laboral de este grupo de personas en el tiempo. Se sabe que los trabajadores jóvenes son los que más probablemente tendrán estos oficios que pagan el salario mínimo. Es por ello que existen muchas investigaciones de políticas salariales que se han enfocado en los adolescentes y adultos jóvenes. No obstante, el efecto sobre estos grupos es transitorio porque estos jóvenes rápidamente pasan a ser adultos y se movilizan hacia trabajos que paguen mejor. Sin embargo, hay evidencia que el sueldo mínimo puede afectar a algunos obreros más viejos también. Por ejemplo, Card y Krueger (1995), calculan que más de la mitad de los trabajadores impactados por el incremento del salario mínimo eran personas sobre los 24 años de edad. Esta y otras investigaciones sugieren que algunos trabajadores pudieran ser afectados por el salario mínimo por un periodo larga en sus carreras. En este estudio nos preguntamos si algunos trabajadores pasan una porción significativa de su post-adolescencia ganando el salario mínimo. Para estudiar mejor el grupo que recibe el salario mínimo en el año 2004, se dividirá este grupo en subgrupos; por ejemplo, jóvenes adultos, mujeres, estado civil, industria, etc., los cuales serán analizados para ver cómo evolucionan en el mercado laboral. Ya existen algunas investigaciones al respecto. Smith y Vavrichek (1992) examinaron la movilidad durante un año de quienes ganaban el salario mínimo y encontraron que 63% de los trabajadores de su muestra tenían trabajos que pagaban más que el salario mínimo después de un año. Para esto usaremos la Encuesta de Protección Social en Chile¹, que nos provee de datos de panel, para así poder seguir a este mismo grupo de personas que gana el sueldo mínimo, por un corto periodo de tiempo.

Además, este trabajo pretende aportar a un mejor entendimiento del origen y esencia del salario mínimo y de sus posibles efectos generales.

El documento está dividido en seis secciones. En la primera sección, se presentará una breve reseña sobre la evolución del salario mínimo, la cobertura en Chile y una comparación de las respectivas políticas por país en Sudamérica. La sección dos hace un resumen de la literatura referente a las consideraciones teóricas y evidencia empírica, tanto internacional como para

¹ Elaborada por el Centro de Micro datos, Departamento de Economía de la Universidad de Chile: www.microdatos.cl

Chile. Asimismo, se presentarán los posibles efectos de los cambios del salario mínimo y algunos modelos teóricos usados para explicar los hallazgos de los economistas sobre tales efectos. La sección tres discute efectos positivos y negativos al implementar una política de salario mínimo. La sección cuatro indica de donde provienen los datos que se utilizaron para preparar este documento y las estadísticas descriptivas de quienes ganan el salario mínimo en Chile, mientras la sección cinco presenta la metodología usada, los resultados y la discusión de estos últimos. Para concluir, la sección seis ofrece las reflexiones finales de este documento.

Evolución de la política del salario mínimo

El surgimiento del salario mínimo

Durante la mayor parte de la historia, no existieron políticas públicas de salario mínimo. Recién en 1776, Adam Smith, filósofo e economista Escocés, escribió en su libro “Wealth of Nations”, que empleadores por naturaleza formaban coaliciones entre sí mismos para ofrecer sueldos bajos. Dado que había una abundancia de trabajadores con pocas habilidades, los empleadores poseían una mayor ventaja a la hora de negociar. Las remuneraciones ofrecidas eran muy por debajo de lo necesario para poder vivir, lo cual resultaba en la muerte de muchos trabajadores por falta de comida.

Pero a finales del siglo 19, la idea de establecer una política de salario mínimo obtuvo apoyo entre sindicatos de trabajadores, socialistas y líderes de la iglesia católica y protestante. Incluso el Papa Leo XIII, criticó en su encíclica *Rerum Novarum* (Sobre capital y trabajo) el derecho de los capitalistas a tener propiedades propias, mientras los trabajadores no recibían un sueldo lo suficientemente alto como para poder salir de la pobreza y que estos últimos eran víctimas de fraude e injusticia por parte de los capitalistas.

No obstante, otros economistas como John Stuart Mill y Alfred Marshall advertían al mundo sobre las falencias de una política de salario mínimo. Marshall argumentaba que “Existe una popularidad en la doctrina del salario mínimo; así que mejor dejar que los políticos lo alaben y que nosotros lo critiquemos.”

Pero no fue hasta que en 1893, Nueva Zelandia, que contaba con un estado parlamentario bien establecido, se convirtió en una de las primeras versiones de un “Estado de Bienestar” después de introducir una serie de reformas sociales. Una de las primeras reformas fue la introducción del salario mínimo en 1894, la cual fue motivada por una larga huelga marítima que había empezado en 1890.

Esta reforma tenía como objetivo proteger a los empleados más vulnerables de la excesiva explotación de sueldos, el cual debería representar un salario lo suficientemente alto para que un empleado de jornada completa pudiera mantener un nivel de vida aceptable.

Después de dos años, fue Australia el país que introdujo el salario mínimo, estableciendo por primera vez una Comisión de Salarios, la que consistía de trabajadores y empleadores, los cuales tenían la misma cantidad de votos. A esta comisión se le otorgó el poder de fijar el salario mínimo, el cual tenía que ser respetado por el empleador. Este modelo sirvió de ejemplo para el modelo británico introducido en 1909.

En los Estados Unidos, fue en el estado de Massachusetts donde se estableció una política de salario mínimo por primera vez en 1912, con la diferencia de que esta solamente era aplicable a las mujeres y minorías. En América Latina, el primer país en introducir una ley de salario mínimo fue Perú, en 1916.

Posteriormente, después la primera guerra mundial, los movimientos obreros y los socialistas del mundo exigían la construcción de bases institucionales para el salario mínimo, teniendo en cuenta las difíciles condiciones sociales de entonces. Sus presiones lograron que en 1919 se elaborara la “Carta de Trabajo” durante la Conferencia de Berna; en la cual se crearon los espacios necesarios para el diálogo entre obreros y patrones, el cual abría las puertas a un pacto entre ambos grupos para la fijación de sueldos.

Hay que añadir que esta reunión tuvo un papel importante en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (*OIT*). Esta organización tenía que defender la justicia social y demostrar que es esencial para alcanzar una paz universal y permanente entre el trabajador y el empleador. Entre sus objetivos principales estaba la mejora de las condiciones de los trabajadores, por medio de la fijación del salario mínimo, entre otros.

Hoy en día, la OIT ha logrado que muchos países hayan incorporado el salario mínimo dentro de sus políticas sociales, aunque cabe señalar que estas políticas tienen distintas formas. Por ejemplo, algunos países han establecido políticas de salarios mínimos para todo el país (Estados Unidos, Chile, Cuba, Francia, Rusia, Reino Unido) mientras que otros lo hacen regionalmente (Canadá) o basados en contratos colectivos por industria (Alemania, Italia, Suecia). Pero no todos los países tienen políticas de salario mínimo, incluyendo China e Islandia. En estas naciones el sueldo está basado en la demanda y oferta.

La evolución del salario mínimo en Chile

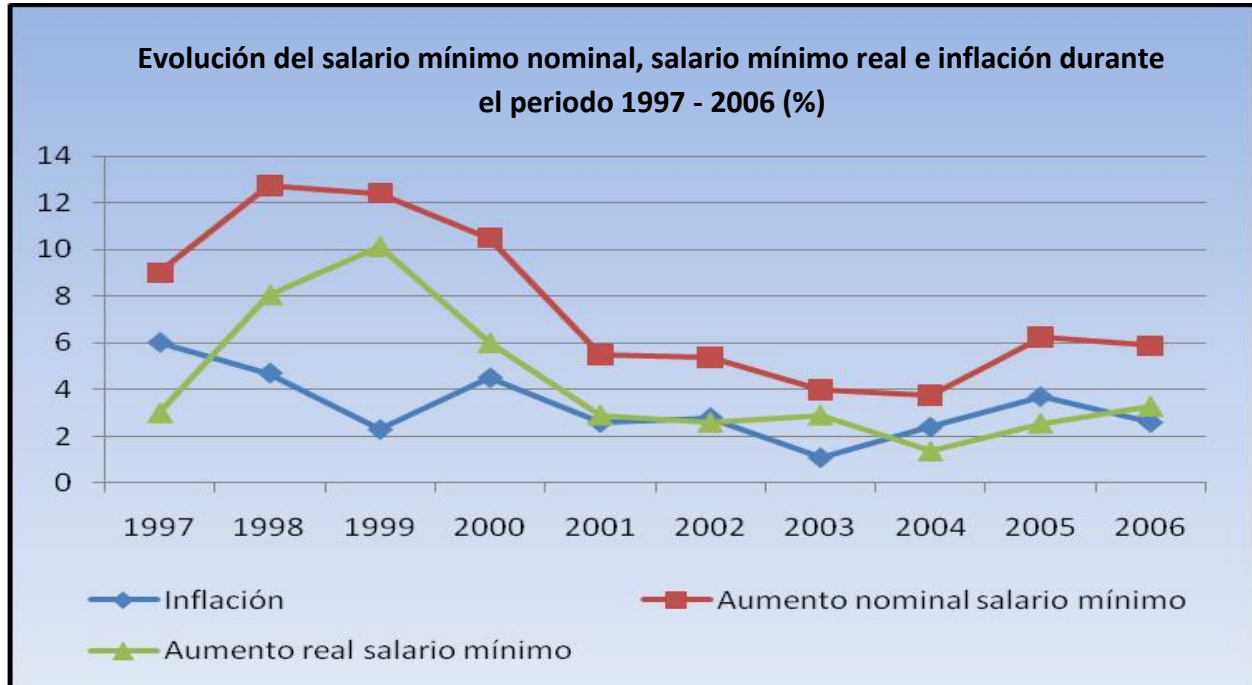
Chile cuenta con una política de salario mínimo desde 1934, la cual fue establecida para los obreros del salitre. Esta política ha pasado por cambios importantes, inicio por ser diferencial por sectores de la economía (agronomía, comercial e industrial) hasta 1973 cuando se convirtió en una política general para los trabajadores del sector público y privado. Fue justo en la década de los 70 que el salario mínimo paso a ser prácticamente la única política existente que protegía a los trabajadores.

Antes de 1973, Chile se caracterizaba por tener una ley laboral muy rígida que protegía demasiado a los trabajadores. Por ejemplo, las negociaciones salariales se realizaban en forma centralizada, la afiliación sindical era obligatoria, los costos por despido eran muy altos y existían normas restrictivas con respecto al salario mínimo.

Después del golpe militar en 1973, hubo un cambio radical: se eliminó la ley laboral casi por completo; el sindicalismo fue prohibido; los reajustes salariales estaban en las manos del mercado; lo único que seguía vigente era el salario mínimo. Pero incluso este último tuvo sus contratiempos y casi dejó de existir en la crisis económica de 1982. La tasa de desempleo estaba sobre el 15 por ciento (el doble comparado con 1970) mientras que el empleo en las industrias productoras de bienes transables disminuyó y el sueldo real bajó casi 20 por ciento. Todo esto provocó críticas hacia el salario mínimo, pero su eliminación no ocurrió. No obstante, se puede decir que más bien se olvidó. No sólo el Gobierno Militar hizo muy pocos reajustes al salario mínimo, sino que también estos eran por debajo de la inflación pasada, lo que deterioró gradualmente el poder de compra del quienes ganaban este salario.

A partir de los años noventa, con la vuelta a un régimen democrático, la disminución de la inflación y un crecimiento económico que promedió 6 por ciento anuales en el PIB, el salario mínimo empezó a experimentar aumentos en términos reales. Incluso desde 1998, el incremento en el sueldo mínimo ha sido mayor que el crecimiento del PIB. El Gráfico 1 nos muestra la evolución del salario mínimo nominal, salario mínimo real y de la inflación durante el periodo 1997 – 2006.

Gráfico 1



Fuente: INE y Wikipedia

Características del salario mínimo

El ajuste del salario mínimo ha cambiado bastante. En el pasado, era normal que el Estado era el que manipulaba el sueldo mínimo; hoy en día, las legislaciones establecen cuales son los actores que deben estar presentes y determina las reglas sobre cuando es necesario modificar esta política pública. En el presente la responsabilidad para determinar el salario mínimo está en manos de los actores sociales.

En Chile, desde hace muchos años el ajuste del salario mínimo ocurre anualmente, a partir del mes de junio. El porcentaje del ajuste depende de los cambios esperados en la inflación y productividad del trabajo. Se trata de lograr así un aumento del valor real del salario mínimo conforme al desarrollo de la economía, así como compensar la pérdida del poder de compra del trabajador. No obstante, esto ocurre pese a que los efectos del ajuste en materia de empleo, pobreza y bienestar son una incógnita para todos ellos.

En este proceso participan los representantes sindicales, empresariales y del Gobierno. Aunque esto permite la participación de actores sociales de ambos bandos, igual hay que decir que es un proceso que se caracteriza por ser más político que técnico, dado que no se usa una fórmula matemática para determinar el ajuste, sino más bien un acuerdo a base del pronóstico de la inflación y producción, por lo que algunos sectores se niegan a participar del mismo. Esta tendencia pasa no sólo en Chile sino que en muchos países del mundo.

No obstante el tinte político en el proceso, la importancia acordada al salario mínimo es incuestionable, especialmente porque establece un piso para todos aquellos que trabajan en el sector formal que no forman parte de una negociación colectiva.

Igualmente hay que añadir que a pesar de que el salario mínimo es ampliamente usado y comprendido, su aplicación puede variar enormemente de país a país. Pueden existir varios objetivos, procedimientos, niveles de cobertura, etc. Sin embargo, se pueden clasificar las experiencias de varios países según dos criterios: la cobertura y la extensión a la cual se aplica.

A continuación, se presentan algunos de los métodos de aplicación que son usados en base de los dos criterios mencionados.

La cobertura de salario mínimo

En principio, la cobertura del salario mínimo debería incluir a todos los trabajadores del mercado laboral; sin embargo, no siempre es así. Hay excepciones, algunas permanentes, otras temporales. Por ejemplo, en los Estados Unidos, empleados de un parque de diversiones o de dedicación a la producción de ganado están permanentemente excluidos del sueldo mínimo. Por otro lado, Filipinas, que se caracteriza por tener un salario mínimo relativamente alto, si se compara con su sueldo medio, ofrece excepciones temporales a nuevas empresas y empresas que pasan por dificultades financieras del pago del salario mínimo. Muchos países han recurrido a excepciones temporales del pago del salario mínimo cuando se ven afectados por una crisis económica, para así disminuir la pérdida de empleos y mantener la capacidad de competencia especialmente de las empresas pequeñas. Además, estas excepciones ayudan a

proteger a ciertos trabajos de baja remuneración, que de lo contrario no serían creados y desaparecerían. Estos se concentran principalmente en pequeñas empresas.

En Chile, la cobertura incluye a todos los trabajadores del sector formal, pero para los trabajadores mayores de 65 años y menores de 18 años se implementa un salario mínimo menor al general. La razón para esta política diferencial es que estos trabajadores tienen menos habilidad y experiencia, lo que disminuye su productividad. Igualmente, es importante facilitar la entrada de los jóvenes adultos al mercado laboral, esto para contrarrestar la tasa de desempleo de estos últimos, que es la más alta de todos los grupos. Este tipo de política diferencial se puede calificar como una forma de excepción de pago del salario mínimo.

Esto ocurre igualmente para las trabajadoras de casa particular, las cuales reciben un salario mínimo que equivale al 75% del general. Hay que agregar que este porcentaje va a aumentar desde el año 2009 hasta alcanzar un 92% en el año 2010 de dicho salario mínimo general. El sistema está diseñado así porque en esas actividades laborales los sindicatos o negociación de contratos no están bien establecidos.

La extensión del salario mínimo

Como ya mencionado anteriormente, la aplicación del salario mínimo puede tomar varias formas, dependiendo de los objetivos requeridos. Según la literatura, hay cuatro maneras para aplicar el salario mínimo en un país.

La forma más usada en el mundo es un salario mínimo general o nacional, el cual es válido en todo el país. Sin embargo, este sistema puede tener sus dificultades cuando hay grandes diferencias económicas en las diferentes regiones del país, porque podría causar una migración interna de trabajadores entre las regiones. Por otro lado, cuando las diferencias son mínimas entre las regiones del país, una vez implementado, su dispersión y monitoreo es relativamente simple. Países como Chile, Argentina, Brasil, Holanda, España, Francia y Estados Unidos cuentan con este sistema de salario mínimo.

Un segundo sistema de implementación de sueldo mínimo es por regiones que tienen un nivel económico y mercado laboral similar. Canadá, que tiene un sistema político federal y que es uno de los países más grandes del mundo, cuenta con un sistema así, en que cada provincia (región) establece su propio salario mínimo, dependiendo de sus objetivos. México está dividido en tres áreas, cada una con su propio salario mínimo que es ajustado anualmente.

El tercer sistema posible, es por sector económico. Por ejemplo, en Austria, Dinamarca, Italia y Namibia, el salario mínimo es ajustado por sector económico vía negociaciones colectivas. Este sistema fue inicialmente introducido para ayudar a los sectores más vulnerables en el mercado laboral.

El último sistema, es un salario mínimo acorde con la profesión del trabajador. Este es el sistema más complicado de implementar especialmente por su dificultad de monitoreo y clasificación, dado a que se deben explicitar todos los oficios. Países como Costa de Marfil y Costa Rica han establecido este sistema, el cual puede causar confusión y la aparente desaparición de varias profesiones en el esfuerzo de clasificarlas y asignarles un sueldo. Otros problemas surgen cuando profesiones nuevas no están incluidas en la legislación².

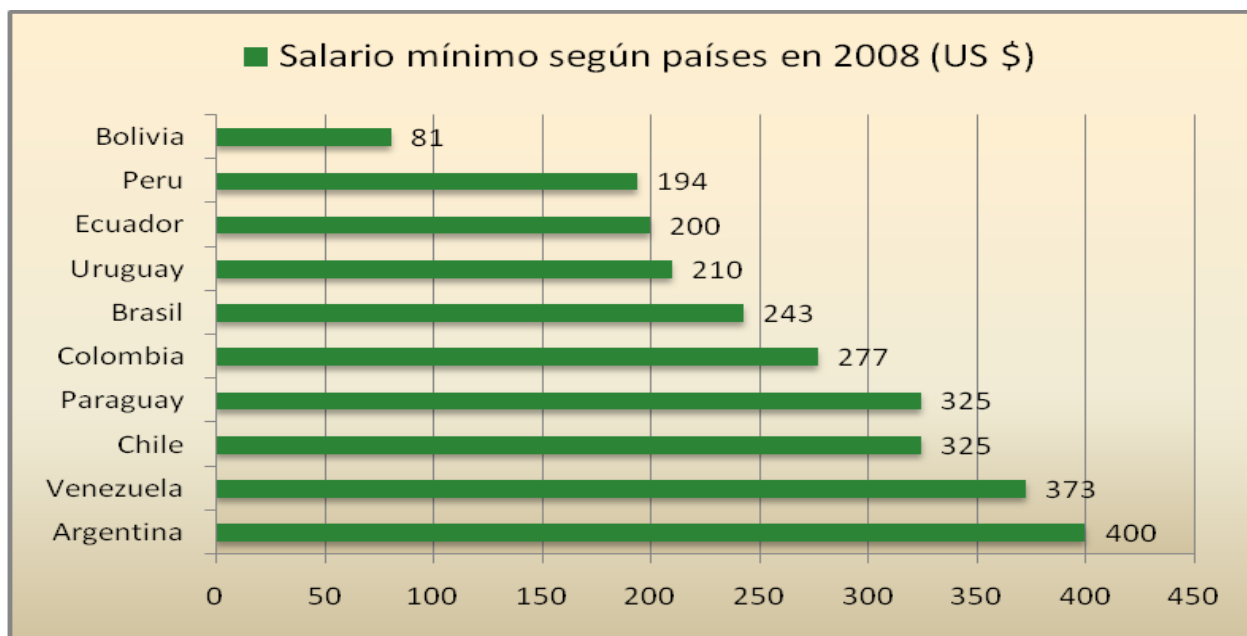
Cabe mencionar que otros países han adaptado una mezcla de dos o más sistemas, por ejemplo, La República Central Africana cuenta con un sistema en base al sector económico y en la profesión.

Comparación del salario mínimo por país en Sudamérica

Resulta interesante comparar el salario mínimo en los diferentes países en Sudamérica, lo que se puede ver en el gráfico 2, en términos absolutos expresados en dólares americanos.

² Ver listado en: http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia y Wikipedía

Resalta que Argentina tiene el mayor salario mínimo de todos (400 dólares), mientras Bolivia cuenta con el menor de toda la región, apenas 81 dólares americanos. Por su parte, Chile se ubica en la tercera posición, junto a Paraguay, ofreciendo un sueldo mínimo de 325 dólares americanos, lo cual es relativamente alto si se compara con el promedio de la región, que es 263.

En términos relativos, hay varios indicadores que se pueden usar para comparar el salario mínimo. Para ser más preciso, hay tres coeficientes que se pueden utilizar³:

- 1) Salario mínimo / PIB nominal por persona
- 2) Salario mínimo / PIB por trabajador
- 3) Salario mínimo / salario medio

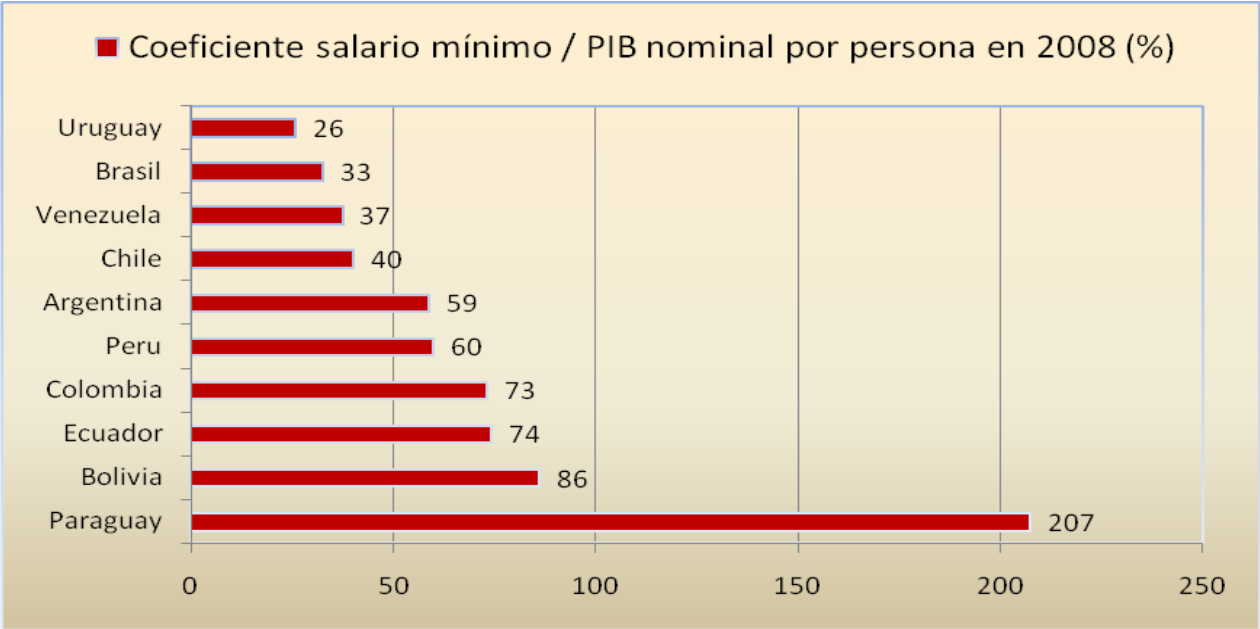
Sin embargo, no importa el coeficiente empleado porque todos estos presentan inconvenientes. El primer coeficiente padece de varios problemas, entre ellos no toma en consideración que la proporción de personas inactivas, la informalidad y el porcentaje de las

³ <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/120085543/PDFSTART>

utilidades dentro del PIB varían mucho entre países. El segundo coeficiente da más confianza que el primero, porque es un mejor indicador de productividad, pero también presenta contratiempos dado que generalmente la calidad de los datos de empleo es mala. El tercer coeficiente es el que proporciona una mayor calidad de información sobre el nivel donde se ubica el salario mínimo dentro de la escala salarial de cada país. Pero este coeficiente no es perfecto, porque si hay mucha desigualdad en el país, lo cual es uno de los principales problemas de Sudamérica, el sueldo medio no es un buen indicador de la distribución del sueldo; por otro lado, hay una ausencia de estadísticas de salarios recientes y confiables. Lo anteriormente mencionado da razón de tener mucho cuidado al presentar conclusiones al respecto.

Dado la falta de datos y fiabilidad de estos en algunos países, utilizaremos solamente el primer coeficiente porque los datos están accesibles y nos permite comparar a los diferentes países aislando los distintos niveles de desarrollo económico. En general, se puede decir que cuanto más grande sea el coeficiente, mejor es la posición del salario mínimo. El gráfico 3 demuestra los resultados del coeficiente salario mínimo / PIB nominal para los países de Sudamérica.

Gráfico 3



Fuente: elaboración propia, Wikipedía y OIT

Lo primero que resalta del Gráfico 3 es la posición de Paraguay, en que el salario mínimo es más de dos veces el PIB nominal por persona. Los motivos para esto pueden ser varios, según Marinakis y Velasco (2005), en Paraguay el salario mínimo no tiene como objetivo ser el punto de pérdida para las negociaciones colectivas; más bien tiene como objetivo ser el sueldo efectivo pagado en el sector privado moderno. Además hay que aclarar que en Paraguay hay un salario mínimo diferencial según el cual los trabajadores del sector agrícola reciben entre 40 y 60 por ciento del salario mínimo que aparece en el gráfico 2. Se puede decir que en Paraguay el salario mínimo es más bien un sueldo común y corriente y no un umbral que protege a los trabajadores menos cualificados, lo cual dificulta la comparación de Paraguay con otros países Sudamericanos.

Al otro lado del gráfico está Uruguay, cuyo coeficiente es muy bajo (26 por ciento). Las razones por esto son varias: al igual que Paraguay, en Uruguay hay tres tipos diferentes de salario mínimo⁴. El que se ilustra en el gráfico 3 es el salario mínimo general y además de este hay uno menor para trabajadores rurales y domésticos. Pero lo más probable es que esto se explica por el objetivo del salario mínimo uruguayo, el cual antes servía para fijar los niveles de asignaciones familiares, pensiones de invalidez, subsidio de desempleo y muchas otras prestaciones sociales. Recién en 2004, el Gobierno uruguayo solucionó ese problema, lo que abrió la puerta a incrementar el salario mínimo, aunque aun así sigue siendo muy bajo si se compara con otros países de la región.

Los otros países tienen más o menos los mismos objetivos para el salario mínimo y además tienen un sueldo mínimo general (excepto Ecuador que lo tiene por sector). Podemos ver que si se compara Chile con esos países que tienen objetivos similares para el salario mínimo, como por ejemplo Argentina y Perú, se ve que Chile tiene un bajo coeficiente salario mínimo / PIB nominal.

⁴ Arango, Herrera y Posada 2007

Consideraciones teóricas y evidencia empírica

Antes de comentar las características institucionales del salario mínimo en algunos países, en esta sección se presentará un pequeño resumen de los principales enfoques teóricos creados por los gurús en la materia, para investigar los efectos del salario mínimo. La idea no es de exponer una revisión completa de la literatura, sino más bien detallar algunos de los modelos y los resultados más importantes de estos.

En primer lugar, se presentará una recopilación de la literatura más orientada al tema de empleo y luego un repaso de algunos estudios llevados a cabo en países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Siendo de países de la OCDE, estos estudios nos dan una mayor confianza en la calidad de sus datos, lo cual nos llevarán a conclusiones más confiables sobre los efectos del salario mínimo.

Consideraciones teóricas

La literatura económica nos muestra que hay varios enfoques posibles para abordar el efecto del salario mínimo sobre el empleo. El más clásico es el modelo competitivo de oferta y demanda (Marshall 1890), el cual ha sido cuestionado por varios expertos, que han diseñado sus propios enfoques. Ellos argumentan que las predicciones del modelo clásico son incorrectas y que han encontrado en sus estudios que un aumento en el salario mínimo tiene efectos insignificantes e incluso positivos en el empleo. Entre ellos está el modelo de monopsonio (Stigler 1946), que se basa en el supuesto que empleadores tienen un margen de negociación en la fijación de sueldos.

A continuación se presentarán las características de los siguientes modelos: 1) el clásico de demanda y oferta, 2) el monopsonio, 3) el de dos sectores bajo el modelo competitivo y 4) el de salarios de eficiencia.

El modelo de demanda y oferta

El argumento principal que motiva la crítica en contra del salario mínimo, es que creará la pérdida de empleos, especialmente la de aquellos que deberían ser los beneficiados de esta política. El modelo de demanda y oferta nos demuestra cómo pasa esto, con el supuesto que el mercado laboral es perfectamente competitivo. El mercado por si mismo determinará un equilibrio (W_o) a base de las curvas de demanda (D) y oferta (S) respectivamente, donde el número de personas que desean trabajar es equivalente al número de trabajadores que los empleadores quieren contratar (L_o). Por otro lado, si el valor del salario mínimo es mayor que este equilibrio, la demanda por trabajo va a disminuir.

El gráfico 4 nos muestra cómo funciona este modelo: En el eje vertical tenemos el sueldo (W) y en el eje horizontal tenemos el empleo (L). Si hay un aumento en el salario mínimo (W_m) que lo hace superior al salario de equilibrio (W_o) habrá dificultades, porque más personas van a querer trabajar, es decir la oferta de trabajo va a aumentar (a L_1) pero la demanda de trabajo va a disminuir (a L_2), lo que crea un exceso de oferta de trabajo ($L_1 - L_2$). Este salario mínimo por encima del salario de equilibrio no podrá eliminar el exceso de la oferta de trabajo, lo que causará el aumento del desempleo involuntario. El tamaño del aumento del desempleo involuntario dependerá del valor del salario mínimo (W_m) y la elasticidad de la curva de demanda (D).

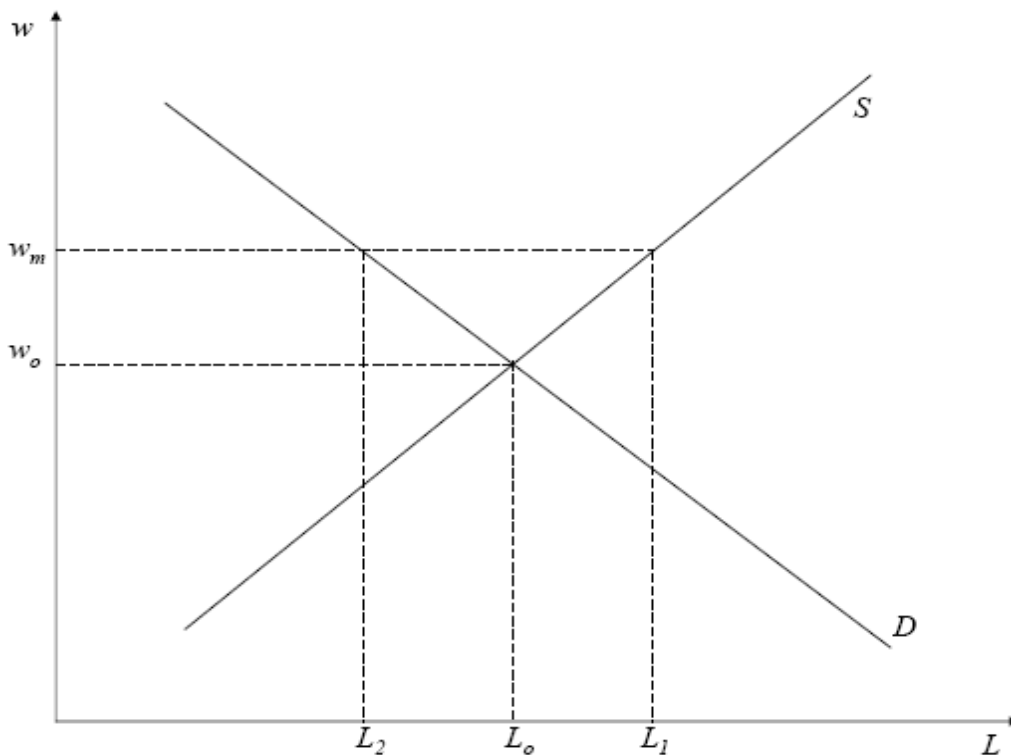
Mientras más elástica la demanda, mayor será el desempleo porque mayores serán los motivos del empleador de substituir trabajadores no cualificados con tecnología o con mano de obra más productiva dado el aumento en los costos de contratación. Por otro lado, si la curva de demanda es muy inelástica, lo que puede suceder por falta de capital, tecnología o trabajadores cualificados, puede no haber un efecto muy grande sobre el empleo o, en el peor de los casos, la empresa puede cerrar por falta de competitividad.

Si el objetivo principal de la política del salario mínimo es la protección del trabajador no cualificado y de combatir la desigualdad económica, entonces este modelo económico desbarata todos esos objetivos. No solo perderán los empleos los trabajadores menos

calificados sino que también les será más difícil encontrar trabajo; al mismo tiempo, los que tienen trabajo, que deberían ser los más cualificados y productivos, aumentarán sus sueldos.

Gráfico 4

Efecto del salario mínimo en un modelo de demanda y oferta en un mercado competitivo



Un grupo en particular suele ser el más afectado cuando se introduce un aumento en el salario mínimo: los jóvenes. Estos tienden a substituir su educación influenciados por los sueldos ofrecidos en el mercado laboral, el cual no solo les será difícil de entrar a corto plazo, por su falta de experiencia y habilidades, pero seguirán disminuyendo sus posibilidades de ingresar al largo plazo debido a su falta de educación. Esto desafortunadamente empeorará la situación del sector más pobre y seguirá aumentando la desigualdad.

El modelo monopsonio

Aunque no es probable encontrar muchos ejemplos, un modelo alternativo al de demanda y oferta es el monopsonio, el cual se basa en el supuesto que empleadores tienen un margen de negociación en la fijación de sueldos.

En este caso hay solamente un empleador que ejerce su poder de mercado pagando un salario menor al que se pagaría en un mercado competitivo. El punto crucial en un escenario monopsonio es que el empresario observa que un aumento en el número de trabajadores va a incrementar su factura salarial por dos razones: 1) los nuevos trabajadores recibirán un sueldo mayor por sus servicios y 2) los trabajadores que ya están en servicio recibirán el mismo salario que los nuevos trabajadores puesto que no se puede discriminar. Es por esto que los costos marginales son mayores que los costos medios en un monopsonio mientras que estos dos costos son iguales en un mercado competitivo.

El grafico 5-A nos muestra que el empleador es capaz de fijar un salario (W_l), que es el equilibrio en la cantidad de trabajo que iguala el costo marginal al salario marginal (L_l), mientras que el sueldo que se debe pagar para conseguir esa cantidad de trabajo viene determinado por la curva de oferta (w), esto pasa cuando no existe el salario mínimo. Si se compara este resultado con el de un equilibrio competitivo, se encuentra que la cantidad de trabajo contratado y los salarios son menores en el modelo monopsonio.

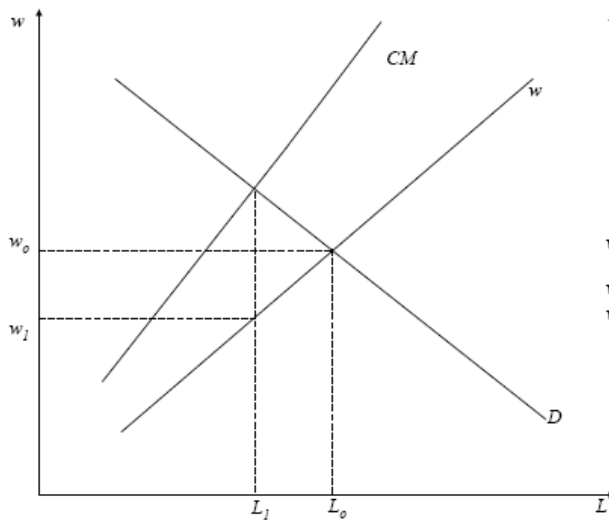
Sin embargo, el gráfico 5-B demuestra que es posible cambiar esto cuando se fija un salario mínimo (W_0) que es equivalente al sueldo de equilibrio del mercado competitivo, es decir el punto donde se cruzan las curvas w y D .

Gráfico 5

Efecto del salario mínimo en un modelo monopsonio

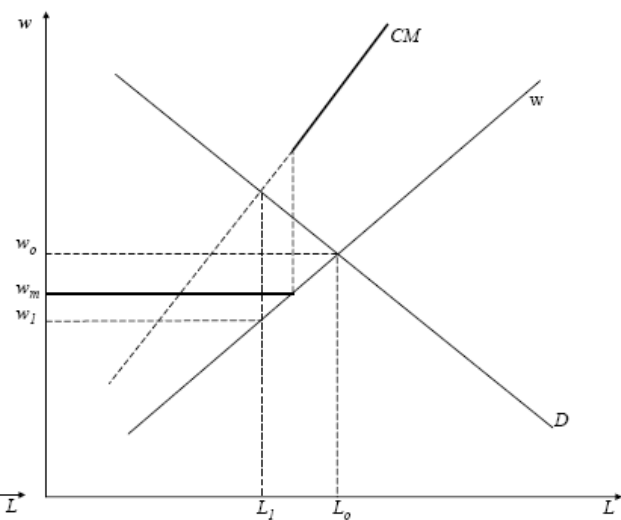
A

Monopsonio sin salario mínimo



B

Monopsonio con salario mínimo



En esta situación el empleador se convierte en un tomador de precios y cualquier trabajador que contrate gana un sueldo igual al mínimo. El efecto del salario mínimo sobre el empleo será positivo, esto siempre y cuando el salario mínimo este fijado entre (w_1) y (w_0). No obstante, la fijación de un salario mínimo superior a (w_0) significará nuevamente una pérdida de empleos. Es decir, el empresario no tiene motivos para contratar trabajadores por debajo del nivel del equilibrio competitivo porque sabe que para esos niveles de contratación la productividad marginal por trabajador es mayor que el sueldo promedio que tiene que pagar, que es el salario mínimo. Esto lleva a que el empleador aumenta sus beneficios si incrementar su contratación, y por lo tanto nunca debiera contratar por debajo del nivel del equilibrio competitivo. Pero tampoco debiera hacerlo por encima del equilibrio competitivo, porque sabe que la productividad del trabajo sería menor que en el equilibrio competitivo.

Es por eso que el monopsonio maximizador de beneficios busca contratar hasta (L_0) y pagar a cada trabajador el salario mínimo.

Anteriormente, se informó que no es probable encontrar muchos casos de monopsonio hoy en día; sin embargo, los estudios de Katz y Krueger (1992) y de Card (1992) acerca de los efectos del aumento del salario mínimo federal en 1991 en el empleo de la industria de comidas rápidas en el estado de Texas y del aumento del salario mínimo en julio de 1988 sobre el empleo de baja calificación en California, encontraron en sus resultados la posible existencia de poder de monopsonio en el mercado de trabajo que estudiaron. Estos resultados han despertado un interés renovado en los modelos alternativos del funcionamiento del mercado laboral.

El modelo de dos sectores

A menudo la implementación del salario mínimo no se extiende a todos los sectores laborales. Si el salario mínimo es efectivo solamente para una parte del mercado laboral denominada el sector “formal”, entonces un incremento en el salario mínimo afecta directamente a este sector “formal”, causando una disminución de la demanda por trabajo que se traduce en una pérdida de empleo en este sector. Es decir, es el mismo efecto que veíamos en el modelo clásico de oferta y demanda.

El sector opuesto, el sector “informal”, no se ve directamente afectado por un incremento en el salario mínimo pero sí indirectamente; asumiendo que hay movilidad de trabajo entre ambos sectores, es de esperar que muchos de los que perdieron su trabajo en el sector “formal” se movilicen hacia el sector “informal”. Se puede decir “muchos” porque otros simplemente no van a moverse por razones que preferirán quedarse en casa a aceptar lo que probablemente será un salario inferior a lo que recibía en el sector “formal” o consumirán sus ahorros de reserva y esperarán hasta lograr entrar al sector “formal” nuevamente.

Por otro lado, hay que decir que la mayoría de los que perderán el trabajo en el sector formal serán los menos cualificados, lo cual les da la oportunidad a algunos que trabajaban en el sector informal y que son más cualificados que los anteriormente mencionados de entrar al sector

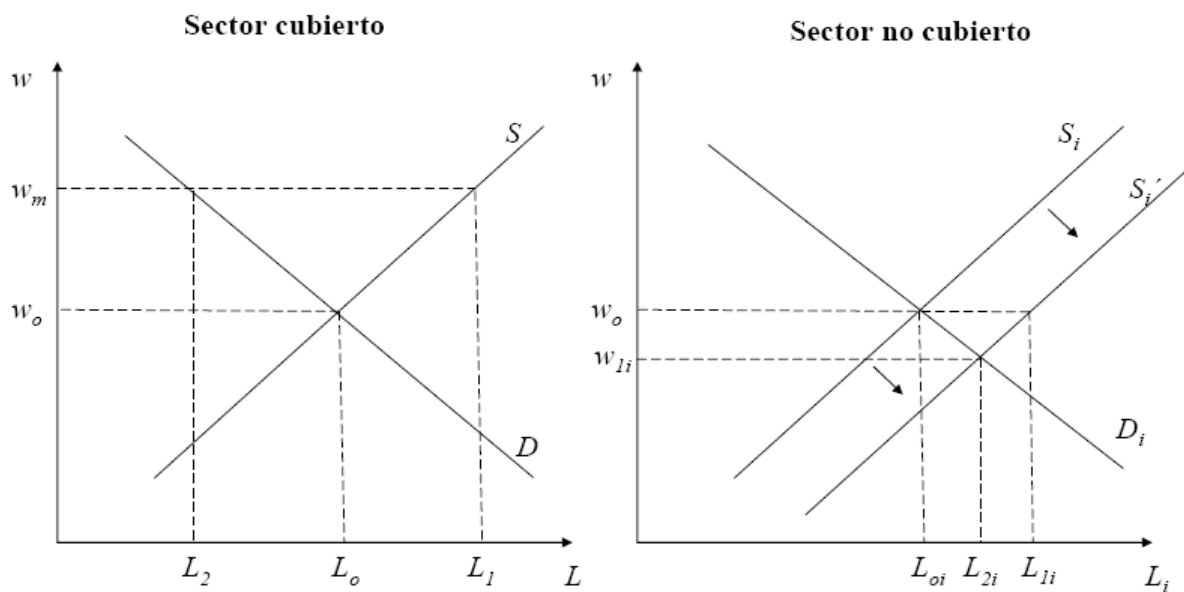
“formal”. Pero la cantidad de los que pasan del sector informal al formal es mucho menor a los que lo hacen al revés.

Brozen (1962) y Welch (1974) fueron los primeros expertos en describir las consecuencias de un aumento en el salario mínimo basado en este modelo. Según ellos, una parte de la fuerza laboral, especialmente la menos cualificada, se movilizará hacia el sector “informal”; por lo tanto, la oferta laboral en el sector “informal” va a subir, lo que afectará el nivel de los salarios para así poder acomodar el incremento en la demanda de trabajo. El nivel de salarios bajará por debajo del equilibrio previo y aumentará el empleo en el sector “informal”.

Esta situación se ilustra en el Gráfico 6, donde se puede ver que el salario mínimo (w_m) es mayor que el salario equilibrio (w_o) en el sector cubierto, lo cual causa la movilidad de los trabajadores entre los sectores que se manifiesta por medio de un desplazamiento de la curva de oferta de trabajo (S_i) en el sector no cubierto. Esto causa una caída en el salario (w_o hacia w_{li}) que se paga en este sector y un aumento en el empleo (L_{oi} hacia L_{2i}).

Gráfico 6

Efecto del salario mínimo en un modelo de dos sectores



Hay que agregar que dos autores, Gramlich (1976) y Mincer (1976), también crearon este modelo de dos sectores pero en sus resultados el efecto del salario mínimo podía ser ambiguo. Según ellos, hay otros factores que influyen en el efecto del salario mínimo, que serían: la elasticidad de la demanda de trabajo en ambos sectores, la elasticidad de la oferta de trabajo total, la tasa de desocupados en el sector formal y por último de la cobertura del salario mínimo. Estos factores determinarán la ruta que tomarán los trabajadores entre los sectores, el nivel de desempleo y la diferencia entre los niveles de salarios. Por ejemplo, el trabajador que pierde su empleo tal vez prefiera quedarse desempleado y esperar su oportunidad para volver a entrar al sector “formal” y así recibir un mayor sueldo. Por otro lado si el trabajador se decide por irse al sector “informal”, la oferta de trabajo va a verse expandida en este sector, aumentando así el empleo en este. En este caso el empleo general puede subir o bajar, todo depende si el aumento del empleo en el sector “informal” es mayor (o menor) comparado con la pérdida de empleos en el sector “formal”, si es mayor (menor), aumenta (disminuye) el empleo general.

El modelo de salarios de eficiencia

El último modelo al cual nos vamos a referir en este estudio, es el de salarios de eficiencia, que demuestra que los sueldos están definidos por más que sencillamente la oferta y demanda en ciertos mercados. En casos así, el empleador utiliza una estrategia de pagar a sus empleados salarios por encima del promedio del mercado con el objetivo de incrementar su productividad o eficiencia económica. Shapiro y Stiglitz (1984) utilizaron este modelo para explicar una parte del desempleo de las economías de mercado actuales.

Según ellos, hay dos supuestos básicos que sostienen su modelo; el primero, que los trabajadores son los que finalmente elegirán su propio nivel de esfuerzo, el segundo, el monitoreo necesario para que la empresas determinen el esfuerzo de sus trabajadores es muy costoso. El sueldo alto estimulará los trabajadores a aumentar su productividad dado a que el trabajador tendrá todo el interés en hacer el máximo esfuerzo de manera que pueda mantenerse en la empresa que le paga más. Esto llevará la empresa a minimizar los costos por

unidad efectiva de trabajo. Si el salario no fuese tan mayor que el nivel de equilibrio del mercado, el trabajador no tendría mucho interés en dar su máximo porque puede fácilmente cambiar de empleo y seguir con esta postura en el próximo empleo.

Este modelo es muy común cuando existe una gran oferta de trabajo, un desempleo muy alto y un nivel de sueldos muy bajos, lo cual lleva a que la escogencia de un salario mínimo adecuado puede significar una mejora paretiana⁵, esto según Rebitzer y Taylor (1995). Para ellos, la política del salario mínimo puede incrementar el empleo en el mercado donde salarios de eficiencia son usados por las mismas razones que en un mercado monopsonio.

Por otro lado, si el salario mínimo es fijado muy cerca del sueldo alto pagado por las empresas, entonces se verá afectado el empleo negativamente porque aumenta la oferta de trabajo, el trabajador que antes era muy productivo ahora no tiene incentivo para seguir haciendo un gran esfuerzo porque sabe que las otras empresas pagan el salario mínimo que es una forma de “salario de reserva” para él. Esto aumentará los costos por unidad efectiva de trabajo para las empresas, que en su turno, reaccionarán por disminuir su fuerza laboral.

Por último, cabe mencionar que el modelo de salarios de eficiencia cuenta con varias teorías que tratan de explicar por qué los empleadores pagan salarios de eficiencia. Entre ellas están:

- **Impedir el “shirking” (evasión):** pasa cuando el monitoreo es difícil y el sistema de pago por comisiones es imposible.
- **Minimizar la rotación de trabajadores:** para reducir las renunciaciones de los trabajadores, que disminuye los costos de entrenamiento de nuevos trabajadores.
- **Teorías sociológicas:** suponen que altos salarios conllevan una moral alta y así se aumenta la productividad.
- **Teorías nutricionales:** pasa especialmente en países en desarrollo, donde se entrega a los trabajadores una mejor nutrición que lleva a que estos se enferman menos y trabajan más rigurosamente, aumentando así la producción.

⁵ El concepto de **eficiencia de Pareto** (también llamado *óptimo de Pareto*, *Pareto-optimalidad* u *óptimo paretiano*) es aquella situación en la cual se cumple que no es posible beneficiar a más elementos de un sistema sin perjudicar a otros, fuente: http://es.wikipedia.org/wiki/Eficiencia_de_Pareto

- **Selección adversa:** asimetrías de información al momento de contratar hacen que sueldos altos atraerán a los trabajadores más capacitados.

Evidencia empírica para Chile

La tendencia de los resultados de los trabajos que se han hecho en Chile sobre el efecto del salario mínimo ha sido muy parecida a lo que se ha encontrado en los Estados Unidos. En primer lugar, si se compara entre ellos no se puede llegar a un consenso y segundo, las conclusiones prevalecen que a pesar de ciertas excepciones, el salario mínimo tiene un efecto negativo principalmente en el segmento de trabajadores más jóvenes y de menor calificación.

Castañeda (1983), el cual aplicó una metodología utilizada por Linneman (1982) en los Estados Unidos, usó datos provenientes de la Encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago realizada por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile. Castañeda quería medir el impacto del salario mínimo en 1978 y 1981, porque en este periodo el país había experimentado un rápido crecimiento del producto y de los sueldos reales. Los resultados fueron los siguientes: para 1978, *“el salario mínimo estuvo asociado con una reducción significativa en la probabilidad de conseguir empleo y muy probablemente con el aumento del desempleo. El aumento en el salario mínimo real de 1981, por lo contrario, no estuvo asociado en forma estadísticamente significativa con la probabilidad de conseguir empleo”*⁶.

Paredes y Riveros (1989) analizan los cambios en el mercado de trabajo en los periodos previos y posteriores a la implementación de la nueva ley laboral de 1979 y además traen a discusión el rol del salario mínimo en el contexto de ajuste económico. Una de sus conclusiones fue la siguiente: *“en este trabajo también se ha encontrado que los salarios mínimos ejercen un efecto significativo sobre los salarios medios y sobre la inflación. Esto pone de relieve el probablemente significativo impacto macroeconómico de políticas aplicadas sobre el mercado laboral, además de los efectos negativos que ello ejerce sobre resultados de equidad”*⁷.

⁶ Castañeda – Salarios mínimos y empleo en el gran Santiago: 1978 y 1981 (Pagina 280)

⁷ Paredes y Riveros, “El rol de las regulaciones en el mercado laboral – El caso de Chile” (Página 65)

Anríquez, Cowan y De Gregorio (1998) en su estudio sobre la pobreza y políticas macroeconómicas en Chile durante 1987 – 1994, comentan que los pobres en general tienen cada vez menos posibilidades de tener un empleo en el sector formal, aumentando así el sector informal y disminuyendo sus sueldos. Aunque no presentan evidencia empírica al respecto, Anríquez, Cowan y De Gregorio comentan que lo más seguro es que los incrementos en el salario mínimo han sido parte de la causa de estos cambios.

El estudio denominado *“Is there any relationship between minimum wage and employment?”* de Bravo y Contreras (1998), analizó el efecto del salario mínimo sobre el empleo, utilizando una metodología “nueva” en los estudios sobre Chile que consiste en la realización de los llamados “experimentos naturales”. Los resultados dieron a conocer que era difícil decretar que un aumento en el salario mínimo pudiese haber tenido un impacto negativo sobre el empleo en los grupos que experimentaron dicho aumento. Para Bravo y Contreras, las diferencias entre el grupo de control y el grupo experimental no eran significativas, incluso después de haber controlado por la influencia de otras variables.

Martínez, Morales y Valdés (2001) hicieron un estudio sobre la hipótesis que un salario mínimo muy alto puede afectar la demanda por trabajo. Según ellos, el efecto directo del salario mínimo real en la demanda agregada por trabajo no es significativamente distinto de cero cuando se controla por el efecto del sueldo promedio.

Cowan, Micco, Mizala, Pagés y Romaguera (2003) examinan el episodio de desaceleración económica de 1998 hasta 2002 y tratan de encontrar las causas que explican el crecimiento del desempleo. Una de sus conclusiones es la siguiente: *“Encontramos que un grupo significativo de trabajadores, particularmente de menor nivel educativo y menor experiencia laboral, pueden haberse visto afectados por la fuerte subida del salario mínimo durante un periodo de menor demanda por trabajo”*⁸.

Infante, Marinakis y Velasco (2003) investigan el efecto del salario mínimo cuando este no es ajustado según la realidad económica que vive el país. Ellos usan la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para hacer sus cálculos. Encuentran que controlando por

⁸ Cowan, Micco, Mizala, Pagés y Romaguera, “Un diagnóstico del desempleo en Chile” (Página 6)

tamaño de empresa en todos los sectores de la economía, la cantidad de trabajadores que ganan menos o igual al salario mínimo ha crecido si se compara el año 2000 versus 1998. Igualmente, la cantidad de trabajadores con contrato ha disminuido en este periodo. Concluyen así, que uno de los objetivos principales de la política de salario mínimo, que es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores menos pagados, no está siendo cumplido.

Montenegro y Pagés (2005) publicaron un estudio titulado “¿Quién se benefició de las regulaciones del mercado laboral en Chile durante 1960 - 1998?” en que llegan a la conclusión que el salario mínimo reduce el empleo tanto de los jóvenes como los trabajadores menos cualificados a favor de los trabajadores más cualificados y de mayor edad. Además, señalan que cuando hay un aumento en el salario mínimo, este tiende a beneficiar a la mujer a costo del hombre.

Finalmente, Beyer (2008) presenta evidencia en su estudio *“de que si bien no lo demuestra fehacientemente, sugiere que este instrumento (política del salario mínimo) se ha ido debilitando y opera principalmente afectando negativamente las oportunidades de empleo, sobre todo de los más jóvenes”*⁹.

Evidencia empírica internacional

Actualmente las bibliotecas y sitios web están repletas de evidencia empírica internacional del efecto del salario mínimo sobre el empleo. Sin embargo, hay muy poca literatura sobre el tiempo que pasan las personas ganando un salario mínimo y las características de estas personas. Una de ellas, es el estudio de Smith y Vavrichek (1992) que examinó la movilidad de personas que ganan el salario mínimo por un periodo de un año. El resultado de su muestra indicó que un 63 por ciento de quienes ganaban el salario mínimo estaban trabajando en oficios que pagaban más que el salario mínimo. Schiller (1993) encontró que solo el 15% de las 1980 personas de su grupo de estudio, todavía estaban ganando el salario mínimo después de tres años, lo cual sugiere que es poco probable que alguien sigue ganando el sueldo más bajo durante mucho tiempo.

⁹ Beyer, *Puntos de referencia* (Pagina 15)

Dado que hay muy poca literatura sobre el tema, se agregará además algo de evidencia empírica respecto al efecto del salario mínimo sobre el empleo, para comprender un poco más la variable del salario mínimo, que es crucial en esta tesis.

Estudios que ofrecen evidencia del efecto del salario mínimo sobre el empleo aumentaron desde el comienzo de la década de los setenta, como resultado del aumento del desempleo en países desarrollados. Ellos se han enfocado particularmente en las experiencias en los países desarrollados y los efectos del salario mínimo en los jóvenes. ¿Porqué los jóvenes? Porque lo más probable es que este grupo recibirá un sueldo igual o muy cercano al salario mínimo, lo cual significaría que estarían directamente afectados por un cambio en el salario mínimo. Además, el desempleo bajo en los jóvenes es mucho mayor que el desempleo bajo en los adultos.

Los estudios realizados han contado con diferentes enfoques, metodologías y fuentes de información que han llevado a distintos resultados y usualmente conclusiones opuestas, lo cual demuestra que este tema es altamente polémico, por lo tanto llegar a un consenso es simplemente imposible. Para mencionar un ejemplo, el cálculo de la proporción de trabajadores que ganaba el salario mínimo durante el mismo periodo, dio para el estudio de Freeman (1993, página 520) entre 3 a 5 por ciento y en el estudio de Card y Krueger (1995, página 279) dio 7 por ciento. Es más, la diferencia en las estimaciones puede ser producto de que los autores no estaban hablando de la misma cosa. Siguiendo con el mismo ejemplo, Freeman hablaba del “porcentaje de trabajadores que ganan el salario mínimo”, por otro lado Card y Krueger se referían a él “porcentaje de trabajadores directamente afectados por el salario mínimo” el cual no incluía solamente a los que ganaban el salario mínimo sino también aquellos que ganaban un poco más que el salario mínimo, los cuales también eran afectados por un cambio en este.

En Canadá, donde hay un salario mínimo por provincia, según el estudio de Cousineau, Tessier y Vaillancourt (1992), un incremento del 10 por ciento en el salario mínimo tuvo un efecto negativo de 1,53 por ciento sobre los jóvenes y 1,4 por ciento en las mujeres en la provincia de Ontario.

Estudios en los Estados Unidos han presentado resultados muy diferentes entre sí. Por ejemplo, los estudios llevados a cabo en los años setenta por C. Brown, C. Gilroy and A. Kohen (1982) y Mincer (1976) encontraron que había una relación negativa significativa entre el salario mínimo y el empleo. Ellos ilustraban una disminución del 1 al 3 por ciento en el empleo, si el salario mínimo aumentaba en un 10 por ciento. Sin embargo, estudios efectuados posteriormente legaron a resultados menos significativos. Incluso muchos estudios llevados a cabo a finales de los ochenta y principios de los noventa encontraron que el efecto del salario mínimo sobre el empleo era nulo e incluso positivo. Entre ellos está el muy comentado estudio de Card y Krueger (1995), en el cual hicieron un experimento natural en la industria de comida rápida en los estados de Nueva Jersey (grupo experimental) y Pensilvania (grupo de control).

En Francia, el salario mínimo, el cual ha sido usado como un indicador para la determinación de varios beneficios sociales como por ejemplo seguro de desempleo, ha estado bajo fuego por parte de algunos políticos y economistas, porque se lo acusa de ser el causante de la pérdida de empleos durante los años 90 especialmente entre los jóvenes. Esto llevó a que varios autores hicieran estudios empíricos al respecto. Entre ellos están los de Benhayoun (1990), Bazen y Martin (1991) y Skourias (1992-1993), los cuales emplearon el enfoque de Mincer (1976) en sus respectivos estudios.

Bazen y Martin (1991) concluyeron que aunque le parecía que el salario mínimo había ejercido presión sobre el sueldo de los trabajadores jóvenes, no podían establecer en una manera satisfactoria que el aumento en el salario mínimo había tenido un efecto negativo sobre el empleo.

Skourias llevo a cabo tres estudios durante 1992 y 1993, empleando varios enfoques usados en los estudios de Cousineau, Mincer y Bazen y Martin. Los resultados variaron entre los diferentes estudios y aunque todos fueron negativos (entre -1 y -2 por ciento por incremento en el salario mínimo de 10 por ciento), para Skourias estos eran muy modestos y no permitían concluir que el salario mínimo causaba significantes disminuciones en el empleo.

Benhayoun (1993), usando el enfoque de Mincer (1976), confirmó los resultados obtenidos por Skourias tanto como Bazin-Martin, es decir que hay una relación negativa pero muy modesta entre el salario mínimo y el empleo.

En el Reino Unido también hubieron varios estudios sobre el efecto del salario mínimo en el empleo; entre ellos está el de Machin y Manning (2002), en el cual usaron una ecuación donde calcularon la correlación entre el cambio del empleo y el cambio del salario mínimo. Sus resultados contradicen las predicciones del modelo competitivo mencionado anteriormente; según ellos “no hay evidencia que los cambios en el salario mínimo tuvieron alguna influencia negativa en el empleo en el Reino Unido en la década de los ochenta; todo lo contrario, el salario mínimo ha tenido efectos positivos en el empleo principalmente en la industria del abastecimiento de comidas y bebidas”. El estudio de Dickens, Machin y Manning (1994), confirmó la relación positiva entre el salario mínimo y el empleo. Por otro lado, Bell y Wright (1996) encontraron que el salario mínimo no aumentaba el salario de los trabajadores en el sector protegido en comparación a los del sector no protegido, concluyendo así que el efecto del salario mínimo sobre los salarios y empleo era mínimo.

Impacto del salario mínimo

Si el funcionamiento del mercado laboral fuera simple, implementar un aumento al salario mínimo también lo sería. Por ejemplo, si todos los trabajadores fuéramos homogéneos productivamente y el sueldo fuera la única forma de pago, es decir, no existen otros tipos de incentivos para trabajar o seguros de desempleo, significaría que todos ganarían el mismo salario.

La realidad es muy distinta, dado a que no somos todos iguales y hay una variedad enorme en la productividad entre los trabajadores, lo cual hace que también haya una diferencia grande en las remuneraciones. En países donde los sindicatos no poseen fuerza en las negociaciones salariales, es de esperar que un salario mínimo sea la única esperanza para los pobres que desean trabajar. El siguiente desafío sería la fijación de este, porque uno demasiado alto se convertiría en una emboscada para los trabajadores menos cualificados, es decir sería un mayor obstáculo para que el pobre pueda conseguir empleo. Por otro lado, un salario mínimo demasiado bajo no cumpliría con el objetivo principal de este mismo; que es lograr un efecto redistributivo favorable lo cual a su vez ayudará económicamente a los pobres.

A continuación, se presentarán posibles efectos que causan un aumento en el salario mínimo, no solamente en el empleo pero en la economía en general.

Impactos positivos del salario mínimo

Cualquier trabajador necesita una cantidad mínima de salario para poder sobrevivir el costo de la vida¹⁰. Como el objetivo principal del salario mínimo es ayudar a los pobres, esta sección se enfocará en ellos. En Chile, se mide la pobreza a partir de una “línea de pobreza”, que se establece calculando el valor de una canasta básica alimentaria (CBA). Si tomamos por ejemplo el año 2006, la línea de pobreza era \$43.712 pesos chilenos mensuales per cápita en zonas urbanas, lo cual es equivalente a dos canastas básicas (\$21.856 urbano). En zonas rurales, la

¹⁰ Neumark y Wascher (1997), “Do Minimum Wages Fight Poverty?”; Adams y Neumark, (2005), “The effects of living wage laws: Evidence from failed and derailed living wage campaigns”

línea es de \$29.472 pesos per cápita. Las personas que reciben ingresos menores a estas cifras son consideradas como pobres. A primera vista, uno podría decir que el salario mínimo es suficiente para aguantar los costos de la vida; la relación entre el CBA y el salario mínimo es 5,8 y la relación entre la línea de pobreza y el salario mínimo es 2,9, pero la verdad parece ser otra. Para algunos expertos como Claude, esta metodología¹¹ usada para calcular la CBA no es realista y es definitivamente insuficiente¹². Claude argumenta que esta cifra no sería una buena representación de los requerimientos mínimos de una persona para sobrevivir. Además, cabe notar que como pocas personas viven solas, es mejor analizar el costo de la CBA por hogar, Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), un hogar promedio tiene alrededor de cuatro personas. Si se supone que ese hogar de cuatro personas está compuesto por un matrimonio con dos hijos, donde sólo el padre tiene un trabajo estable, este hogar necesitaría alrededor de 175 mil pesos (4 X \$43.712) para cubrir sus requerimientos alimenticios mínimos, de transporte y pago de servicios básicos; en otras palabras, para no ser considerado un hogar pobre¹³.

Otro gran supuesto es que esta familia está recibiendo del Estado la educación y la salud gratuitamente, otros tipos de transferencias monetarias (subsidios), y que no tenga acceso a celulares, a recrearse, tener una dieta variada, etc. Si este último supuesto no es así, el costo en el hogar sería mucho mayor, lo cual significa que el \$127.500 pesos mensuales que ganaba el jefe de hogar como salario mínimo en 2006 estaba muy por debajo de lo que necesita esa familia sólo para cubrir sus costos y mucho menos para poder ahorrar algo. No hay que olvidar que quienes ganan el salario mínimo usualmente son personas con pocas habilidades lo cual lleva a que tienen poca seguridad en el trabajo y son fácilmente reemplazables, es decir un hogar completo se vería afectado si pierde el empleo el adulto que trabaja. En este caso, podríamos decir que viendo estos datos, el salario mínimo no es suficiente para salir de la pobreza en que se encuentra el hogar.

¹¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) establece la canasta básica de alimentos que representa un consumo de energía mínimo equivalente a 2.176 Kcal. diarias por persona.

¹² Claude, "Determinación del nuevo umbral de la pobreza para Chile" (Página 9)

¹³ Usando la metodología establecida por la CEPAL.

Los adultos con pocas habilidades que se encuentran trabajando y ganando el salario mínimo en este momento muy probablemente serían substituidos por jóvenes si se eliminara el salario mínimo. Estos adultos tienen una familia que mantener, mientras que para la mayoría de los jóvenes eso no es así, entonces ellos estarían dispuestos a trabajar por una fracción de lo que gana el adulto. La productividad entre ese adulto y el joven no varía mucho, por lo cual sería lógico que la empresa contratara el joven que demandara menos remuneración que el adulto, porque tiene mucho menos costos en su vida comparado al adulto poco productivo.

No tener una política de salario mínimo aumentaría el poder de las empresas en el mercado laboral. No es un secreto que uno de los objetivos de cualquier empresa es tener ganancias lo más altas posibles. Una de las maneras es mantener los costos laborales lo más bajo posible, lo cual se hace más fácil si no hay una legislación que proteja a los trabajadores menos cualificados. Este caso es muy común cuando la demanda por trabajo es muy baja comparado a la oferta de trabajo. La única opción para el ciudadano es aceptar los términos de la empresa (que son muy injustos) o quedar desempleado.

Uno de los principales objetivos del salario mínimo es que ayuda a llegar a una mejor distribución de la renta¹⁴. Es decir, las familias de menores ingresos acortarán la distancia económica que hay entre ellos y los más ricos porque la legislación obliga a las empresas a compartir una parte de sus riquezas con sus trabajadores. Aunque el salario mínimo es efectivo para todo tamaño de empresa, nos referimos aquí principalmente a las empresas grandes, que generan miles de millones de pesos en ganancias y que tienen fácilmente la capacidad de mejorar la vida de sus trabajadores, sin que les afecte económicamente.

Cuando las políticas sociales son débiles o inadecuadas, la importancia del salario mínimo aumenta. Se comentó anteriormente el tema de las transferencias monetarias, o los subsidios que reciben las familias más pobres por parte del Estado. Si estos subsidios no se materializan, la situación económica de los más pobres podría ser aun más delicada y estos dependerán en casi un ciento por ciento del salario mínimo para ayudarlos a salir de la pobreza.

¹⁴ Gosling, (1996), "Minimum Wages: Possible Effects on the Distribution of Income"

El poder de compra de los trabajadores tiene que ser garantizada por el salario mínimo. El salario mínimo por los menos debe mantener el poder de compra de los trabajadores más pobres. Es decir, la inflación que continuamente ha estado presente en los últimos años ha afectado el poder de compra, principalmente de los que ganan menos, lo cual se puede

Cuadro 1

Año	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Inflación (%)	6	4.7	2.3	4.5	2.6	2.8	1.1	2.4	3.7	2.6
Aumento nominal salario mínimo (%)	9.0	12.7	12.4	10.5	5.5	5.4	4.0	3.8	6.3	5.9
Aumento real salario mínimo (%)	3.0	8.0	10.1	6.0	2.9	2.6	2.9	1.4	2.6	3.3

Fuente: INE y Wikipedia

remediar si se ajusta el salario mínimo anualmente para que por lo menos iguale la inflación pasada. En el Cuadro 1, se puede ver el desarrollo de la inflación y del incremento en el salario mínimo desde 1997 hasta 2006 en Chile.

Se puede ver que afortunadamente para los más pobres, el salario ha sido ajustado de manera que el poder de compra de ellos no ha sido impactado por la inflación, incluso este ha mejorado si vemos el aumento en el salario mínimo real.

Un incremento del salario mínimo estimula a los trabajadores que lo reciben a dar más de sí en el trabajo. Anteriormente, ya habíamos señalado algo parecido¹⁵, esto suele pasar en economías donde hay un alto desempleo, en un caso así un aumento en el salario aumentará la productividad de los trabajadores porque ellos aumentarán su esfuerzo, porque están más motivados gracias al alto sueldo que reciben y alavés tendrán todo el interés de hacer el máximo esfuerzo de manera que puedan mantener el trabajo que tienen, porque saben que hay una oferta de trabajo allá afuera que está esperando a que ellos pierdan su trabajo para que los otros puedan entrar al mercado laboral.

Un incremento real del salario mínimo contribuye al incremento de la demanda agregada, lo que a su vez causa un crecimiento económico para el país. Los pobres generalmente no pueden ahorrar porque ganan muy poco para poder hacerlo. Estudios recientes indican que a los pobres, como todos lo demás, les cuesta resistir la tentación de gastar el dinero que tienen

¹⁵ Ver modelo de salarios de eficiencia (Página 24)

en sus manos¹⁶. Esta tendencia de consumir todo lo que reciben llevaría a que al aumentarle la cantidad de dinero en las manos, generaría un aumento del consumo general. Esto no necesariamente es malo para el país, al menos que genere otros factores negativos como un aumento en la inflación.

Es una medida que disminuye el costo de los programas sociales del Estado¹⁷. Al subir el salario mínimo, la sustitución del ocio por trabajo se hará más probable, es decir, aumentan las posibilidades de que personas que antes no trabajaban¹⁸ y recibían subsidios por parte del Estado para sobrevivir, decidan que es hora de volver a buscar trabajo porque saben que no serán explotados por parte de las empresas, porque el salario mínimo les garantiza un ingreso mínimo. Hay que agregar que esta reacción por parte de los desempleados se dará solamente si el salario mínimo es muy superior a los subsidios que recibe por parte del Estado. El desempleado va a comparar el salario mínimo con por ejemplo costos y ventajas no salariales, gustos personales, ocio, gastos de desplazamiento, cuidado de los niños, etc. Hay que determinar el punto a partir del cual una persona considera que un trabajo es atractivo y hace el traslado al mercado laboral. Para el Estado, el salario mínimo es una medida muy lógica de implementar porque es una política muy popular, la cual ayuda en las elecciones y por otro lado no pone mucha presión adicional en el presupuesto del Estado; al contrario, debería disminuir los costos de los programas sociales¹⁹.

Es una política relativamente simple de implementar. La fiscalización no es complicada en general; además, los trabajadores tienen el derecho de reportar la violación de sueldos menores al salario mínimo, lo que facilita la fiscalización por parte de instancias gubernamentales. A menos que estemos hablando de países como Costa Rica, el cual tiene

¹⁶ Ashraf, Karlan, y Yin (2005), "Tying Odysseus to the Mast: Evidence from a Commitment Savings Product in the Philippines"

Duflo, Kremer, y Robinson (2006), "Why don't farmers use Fertilizer: Evidence from Field Experiments,"

¹⁷ Golan, Perloff y Wu (2001), "Welfare effects of minimum wage and other government policies"

¹⁸ El total de desempleados era 602,670 y 409,940 respectivamente para los años 2004 y 2006 (baja de 32%), fuente: INE

¹⁹ Chile Solidario, el programa social principal que tiene el Estado Chileno para ayudar a los más pobres, tuvo un presupuesto de \$43.089 y \$69.996 millones de pesos respectivamente para los años 2004 y 2006 (que vio un alza de 62%). Fuente: Dirección de Presupuestos

decenas de diferentes salarios mínimos acorde con la profesión del trabajador, lo cual hace su monitoreo y clasificación muy difícil.

Impactos negativos del salario mínimo

El principal argumento que han tenido varios economistas durante los últimos cincuenta años en contra del salario mínimo es que este último genera pérdidas de puestos de trabajo; es decir, aumenta el desempleo²⁰. Si analizamos el modelo de demanda y oferta, uno de los principios fundamentales en Economía, se puede apreciar cómo reacciona el mercado laboral cuando hay una política de salario mínimo presente (Gráfico 4). Mientras por un lado la oferta de trabajadores va a aumentar cuando hay un incremento en el salario mínimo, del otro lado disminuye la demanda de trabajo. Si el Estado interfiere en el mercado laboral, implementando un salario mínimo, este muy probablemente perturbará el funcionamiento de las fuerzas de demanda y oferta. Al mismo tiempo, la ausencia de una política de salario mínimo no necesariamente significa que las empresas pagarán lo que se les antoje. Es justamente aquí donde las fuerzas de demanda y oferta determinarán la cantidad necesaria y la remuneración por cada trabajo.

Las empresas lograrían una mayor eficiencia y disminuirían los precios de los productos, si se eliminara el salario mínimo. Una legislación laboral más flexible debería incrementar la eficiencia y llevar a que las empresas ofrezcan sus productos a menores precios. Por un lado, no ganarían mucho los trabajadores menos cualificados pero por otro lado todos pagaríamos menos por los productos que compramos, lo cual incluso podría bajar la inflación. Esto obligaría las empresas a disminuir los precios de sus productos; de lo contrario se irían a la quiebra porque no podrán competir con sus competidores que fueron eficientes y lograron disminuir sus precios.

²⁰ Neumark y Wascher (2006), "Minimum wages and employment: A review of evidence from the new minimum wage research".

El salario mínimo limita las opciones y oportunidades que tienen los jóvenes y los trabajadores a tiempos parciales en el mercado laboral²¹. Si el salario mínimo es fijado muy alto, esto tendrá como consecuencia que muchos jóvenes dejarán de estudiar a favor de ir a trabajar. Esto no necesariamente significa que encontrarán trabajo, porque la falta de experiencia y habilidades hará que sea difícil su inserción al mercado laboral²². Esto a su vez desmoralizara a muchos de estos jóvenes que no encontrarán trabajo o que tendrán dificultades en mantenerlo. Igualmente para trabajadores a tiempo parcial²³, un salario mínimo muy alto no les da la oportunidad de laborar a tiempo completo porque la ley obliga a las empresas a pagar el salario mínimo sólo a trabajadores de tiempo completo, no de tiempos parciales. Las empresas preferirán mantener cierta proporción de sus empleados, especialmente los que hacen labores que necesitan poca o nada de experiencia, en tiempo parcial, para disminuir así sus costos laborales.

Las empresas pequeñas son las que más se ven afectadas por el salario mínimo²⁴. Estas empresas muchas veces simplemente no tienen los recursos suficientes para financiar esta alza en los costos laborales. Cuando las cosas no andan muy bien en la economía son especialmente estas empresas las que sufren por sobrevivir. Los márgenes de ganancia disminuyen cada vez más cuando hay un incremento en el salario mínimo, porque les aumenta los costos laborales y dejan así de ser competitivos. También frenará el ingreso al mercado de nuevas empresas pequeñas porque el costo de entrada es demasiado alto.

Es muy difícil fijar un salario mínimo general cuando hay diferencias en el costo de vida en las regiones. En Chile hay un salario mínimo general para los adultos entre 18 y 65 años; sin embargo, se sabe que el costo de vida no es el mismo en todas partes, por ejemplo si vemos el

²¹ Williams y Mills (2001), "The minimum wage and teenage employment: evidence from time series"

Campolieti, Fang y Gunderson (2005), "Minimum wage impacts on youth employment transitions, 1993-1999"

²² La tasa de desempleo para los jóvenes entre 15 y 19 años, es 26.6 y 24.9 % respectivamente para los años 2004 y 2006, mientras que para los jóvenes entre 20 y 24 años, fue 19.5 y 16.5 % respectivamente para los años 2004 y 2006, tasas muy superior a la tasa general de empleo que fue 8.6 y 6.1 % durante 2004 y 2006, fuente: INE y Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe.

²³ Menos de 30 horas semanales equivale a un trabajo de jornada parcial, así lo especifica el código de Trabajo, fuente: Dirección del trabajo

²⁴ Sabia (2006), "The effect of minimum wage increases on retail and small business employment"

Kaun (1965), "Minimum Wages, Factor Substitution and the Marginal Producer"

costo de la canasta básica alimentaria, esta difiere bastante si se comparan las áreas urbanas y rurales²⁵. Un agricultor que tiene una pequeña empresa en un sector rural en la cuarta región podría ofrecer un precio más competitivo por su cosecha si no tuviera que pagar a sus trabajadores el salario mínimo fijado, el cual está sobreestimando los costos de vida de esa región²⁶.

Un salario mínimo muy alto comparado a los países de la región, incentivará la inmigración de trabajadores hacia el país²⁷. Trabajadores de países como Perú, han emigrado hacia Chile dado a que muchos de ellos estaban desempleados y además el salario mínimo en Chile es mucho más alto que el de Perú. Un escenario así agravaría la situación aún más, porque los trabajadores locales tendrán ahora que competir por un puesto de trabajo, no solamente con sus compatriotas pero también con mano de obra muchas veces más barata que viene del extranjero. Estos inmigrantes estarán dispuestos a trabajar por el salario mínimo sin ningún problema, e incluso algunas empresas podrán recurrir al “trabajo negro”, es decir como el salario mínimo es muy alto, estas se rehusarán a pagarlo, pero muchos inmigrantes y algunos trabajadores locales aceptarán el trabajo con un pago menor al salario mínimo. Estos no tendrán un contrato de trabajo y no recibirán boleta tampoco; no tendrán ningún tipo de seguridad laboral pero recibirán un sueldo que es suficiente para ellos. Otra solución que pueden tomar las empresas ante un salario mínimo alto es subcontratar a cierta medida alguna parte de su cadena de producción a una empresa fuera de Chile, tratando así de disminuir los costos laborales.

Organizaciones caritativas sufrirán las consecuencias del salario mínimo. El salario mínimo es aplicable no solamente a las empresas, pero también al Estado y a organizaciones caritativas. Estas últimas hacen un gran aporte a la sociedad pero no siempre es fácil conseguir suficientes voluntarios que participen en la organización para ayudar a la sociedad, lo cual lleva a que la organización tiene que contratar un personal fijo que además de ayudar a la sociedad busca

²⁵ La línea de pobreza en Chile se sitúa en \$43.712 mensuales per cápita en zonas urbanas y \$29.472 per cápita en zonas rurales, fuente: CEPAL

²⁶ El salario mínimo está basado en la canasta básica urbana y no la rural

²⁷ Beranek (1982), “The Illegal Alien Work Force, Demand for Unskilled Labor, and the Minimum Wage. Journal of Labor Research, vol. 3 “

atraer a nuevos voluntarios. Pero para tener personal fijo, hace falta recursos para cubrir los costos laborales, después de todo ellos también están enfrentados a los costos de la vida, pero si estos costos son muy altos, por culpa del salario mínimo, va a ser difícil que la organización contrate al personal necesario para poder funcionar debidamente.

Un salario mínimo alto incentiva a la empresa a mecanizar funciones que eran hechas por humanos. Muchas empresas, especialmente en la industria manufacturera, tienen varias funciones rutinarias que pueden ser fácilmente reemplazadas por maquinaria, que pueden ser más eficientes y a menos costos a largo plazo. Un salario mínimo alto hace que el costo elevado para adquirir la maquinaria ahora puede ser rentable para las empresas, las cuales harán la substitución sin pensarlo dos veces. Una empresa podrá substituir a 10 trabajadores menos cualificados por un máquina, la cual podrá ser operada por una persona más cualificada. Es decir, los menos cualificados nuevamente se verán afectado, mientras que los más cualificados tendrán más oportunidades.

El hecho de haber bajos sueldos en el mercado asegura una entrada para los trabajadores menos cualificados. Nadie quiere trabajar toda su vida si sabe que siempre ganará el salario mínimo; todos queremos un salario más alto para poder vivir mejor. ¿Pero cómo conseguirlo? Toda persona, no importa si tienen un título universitario o si son menos cualificados, pero a todos les falta experiencia cuando entran al mercado laboral. Por lo tanto, no obtienen el trabajo que tanto desean al instante. Paso a paso, el trabajador conseguirá experiencia y podrá postular a un mejor trabajo que le pague un sueldo más alto. Pero esto se hace más difícil cuando estamos hablando de una persona menos cualificada que quiere ingresar al mercado laboral, porque si el salario mínimo es muy alto, se le hace más muy difícil a esta persona ingresar al mercado laboral. Porque su producción es baja y no tiene experiencia, este individuo es fácilmente reemplazable por otra persona o maquinaria. Si no hubiera un salario mínimo, sería mucho más fácil para que esta persona ingrese al mercado laboral porque le pagarían menos, acorde con su producción. Con el tiempo, ganaría experiencia y posiblemente aumentaría su producción, lo cual poco a poco le abriría las puertas a un mejor trabajo y sueldo. Un salario mínimo alto no les da muchas veces la oportunidad a los trabajadores menos

cualificados de aprender y ganar experiencia trabajando en el mercado laboral, porque les cierra la puerta de entrada.

Un salario mínimo muy alto será un obstáculo para las empresas locales porque creará una ventaja competitiva para las empresas extranjeras operando fuera del país, no solamente localmente pero también globalmente. Un salario mínimo muy alto aumentará los costos de la empresa y, suponiendo que toma el salario mínimo y no despide a nadie, para no caer en pérdidas, tendrá que aumentar los precios de sus productos. Aunque la posición económica de sus empleados estará mejor y podrán comprar más, aumentando el consumo general, muchos van a preferir comprar productos a menores precios, sean provenientes de empresas locales o del extranjero. Las empresas locales en comparación con las extranjeras serán menos competitivas no solamente en Chile pero a la hora de exportar también se dará la misma situación. Un ejemplo puede ser el Pisco proveniente de Chile comparado al de Perú o el vino de Chile comparado al de Argentina; ambos son productos que se consumen no solamente localmente pero que son exportados al exterior. El precio de aquellos productos chilenos perdería competitividad contra estos productos extranjeros.

Los trabajadores pueden perder otros beneficios cuando aumenta el salario mínimo²⁸. Particularmente los trabajadores menos cualificados que son poco productivos podrán sufrir las consecuencias de un aumento en el salario mínimo. Dado el alza en el costo de los sueldos algunas empresas optarán por acortar los otros beneficios que le otorgan a los trabajadores menos cualificados, como la guardería infantil, capacitación, pensiones, etc.

El salario mínimo es una política pública que muchas veces es usada por los políticos para sacar beneficio propio durante las elecciones. Muchas de las políticas públicas son implementadas a base de implicaciones de teorías económicas. Sin embargo, esto no siempre es el caso, especialmente con la política del salario mínimo. Cualquier político lamenta las alarmantes cifras de desempleo entre los jóvenes y los menos cualificados. Es por eso que ni con todas las críticas que puedan recibir ellos por parte de la mayoría de los economistas,

²⁸ Fleisher, Call y Padilla (2006), "Minimum wage increase: A wing and a prayer"

siguen adelante con sus incrementos en el salario mínimo. Políticos lógicamente valorarán los consejos por parte de los economistas pero al final siempre se inclinarán por la realidad política de ganar la mayor cantidad de votos para permanecer en el poder.

Los datos y estadísticas descriptivas

Los datos

La Encuesta de Protección Social (EPS) representa la innovación más importante registrada en los últimos 10 años en Chile, representando el esfuerzo más sistemático y riguroso de levantamiento de información sobre el mercado laboral y el sistema de protección social chileno basado en datos longitudinales.

Esta encuesta fue aplicada por primera vez el año 2002 y posteriormente, en su segunda ronda, a fines de 2004 y comienzos de 2005. La tercera ronda se implementó a fines del año 2006 y comienzos de 2007, publicándose los resultados el día 10 de enero de 2008. La encuesta se desarrolla a partir de una alianza entre la Subsecretaría de Previsión Social (del Ministerio del Trabajo y Previsión Social) y las Universidades de Chile y Pennsylvania.

La contribución de la EPS radica, en primer lugar, en la riqueza de la información que proporciona al abarcar en un mismo cuestionario la historia laboral y previsional de los encuestados con información detallada en áreas como educación, salud, seguridad social, capacitación laboral, patrimonio y activos, historia familiar e información sobre el hogar.

En segundo lugar, esta encuesta representa el primer estudio de panel de envergadura que se realiza sistemáticamente en Chile sobre una muestra representativa de individuos. Este aspecto es de crucial importancia para el estudio de las dinámicas de la población y constituye el estándar internacional para la investigación y análisis científico en el área socioeconómico.

Tercero, teniendo como ancla la EPS, se establece un sistema de información que vincula datos administrativos relevantes a la muestra de individuos encuestados, por medio de estrictos procedimientos que aseguran la confidencialidad y el secreto estadístico.

Considerando lo expuesto anteriormente, se puede señalar que la EPS constituye una fuente importante de información para varias decisiones que toma el Estado. Por ejemplo, fue utilizada por el Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, cuyo informe entregado en julio de 2006, constituyó la base del Proyecto de Ley de Reforma Previsional que

el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet envió al congreso en diciembre de 2006 y que acaba de ser aprobado con algunas salvedades el 16 de enero 2008.

Por último, cabe mencionar que debido a que la EPS constituye una de las mejores fuentes de información para analizar el mercado laboral, es la base de datos que se utilizará para hacer las estimaciones en este documento. Para analizar los cambios en la situación laboral de quienes ganaban el salario mínimo, cuando hay un incremento en el salario mínimo, se utilizará el panel de las EPS del 2004 y 2006.

Estadísticas descriptivas

Antes de presentar las estadísticas descriptivas de quienes ganan el salario mínimo en Chile en el año 2004, hay que definir cómo identificar a estos trabajadores. La forma que este estudio usará para establecer la fuerza de trabajo que es afectada directamente por el salario mínimo, será la siguiente:

Primero, hay que excluir a los trabajadores independientes de este estudio porque ellos no están bajo la cobertura del salario mínimo, según la ley chilena. Segundo, el salario mínimo no solamente cubre a las personas que trabajan a jornada completa²⁹ sino también a los que trabajan a jornada parcial³⁰. Para hacer esta corrección, hay que calcular el sueldo por hora para saber si estas personas ganan el salario mínimo. Tercero, cabe mencionar que el aumento en el salario mínimo no solamente afecta a quienes lo reciben sino también aquellos que ganan un poco más que el mínimo. Es por eso que se definirá una zona de influencia directa del salario mínimo a la cual se agrega a quienes tienen ingresos hasta 1,2 veces el salario mínimo, porque también serán impactados por los cambios en este último.

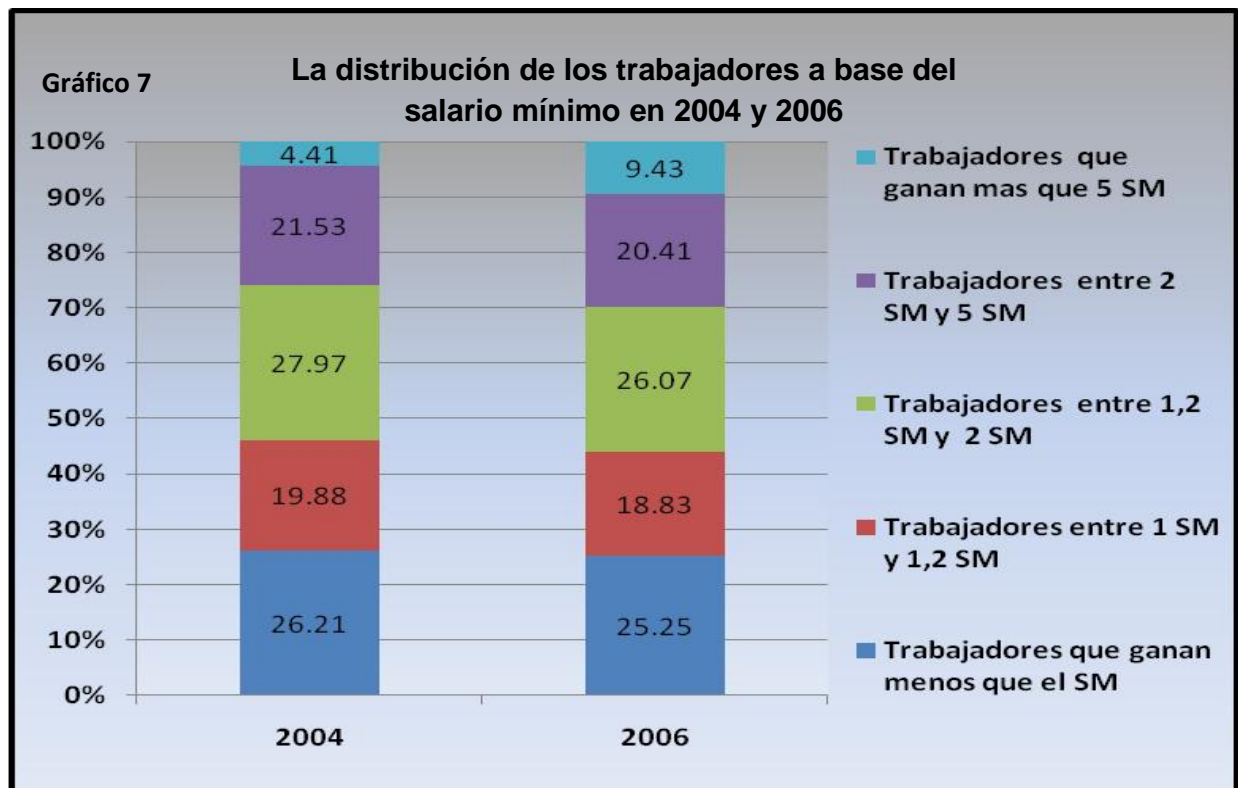
Además, vale la pena explicar que cuando se trata de ingreso, el encuestado muchas veces subestima su ingreso para aparentar ser más pobre y así captar la atención del Estado para tratar de conseguir algún beneficio a cambio.

²⁹ Definida en 45 horas semanales o más.

³⁰ De conformidad con lo previsto en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, el monto mensual del sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, el sueldo no puede ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo, fuente: Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.

Antes de presentar las estadísticas descriptivas, se mostrará la estructura salarial a base del salario mínimo, en el Gráfico 7³¹ se puede ver la importancia del salario mínimo en el mercado laboral. A primera vista, se puede apreciar que en general no hubo muchas modificaciones si se compara la estructura salarial del año 2004 y 2006.

En 2004, un total de 46 por ciento de todos los trabajadores ganaba hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 26 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo. En 2006, el porcentaje de los que ganaban hasta 1,2 del salario mínimo, disminuyó hasta llegar a un 44 por ciento, y si vemos a los trabajadores que ganaban menos que el salario mínimo, la cifra alcanza un 25 por ciento.

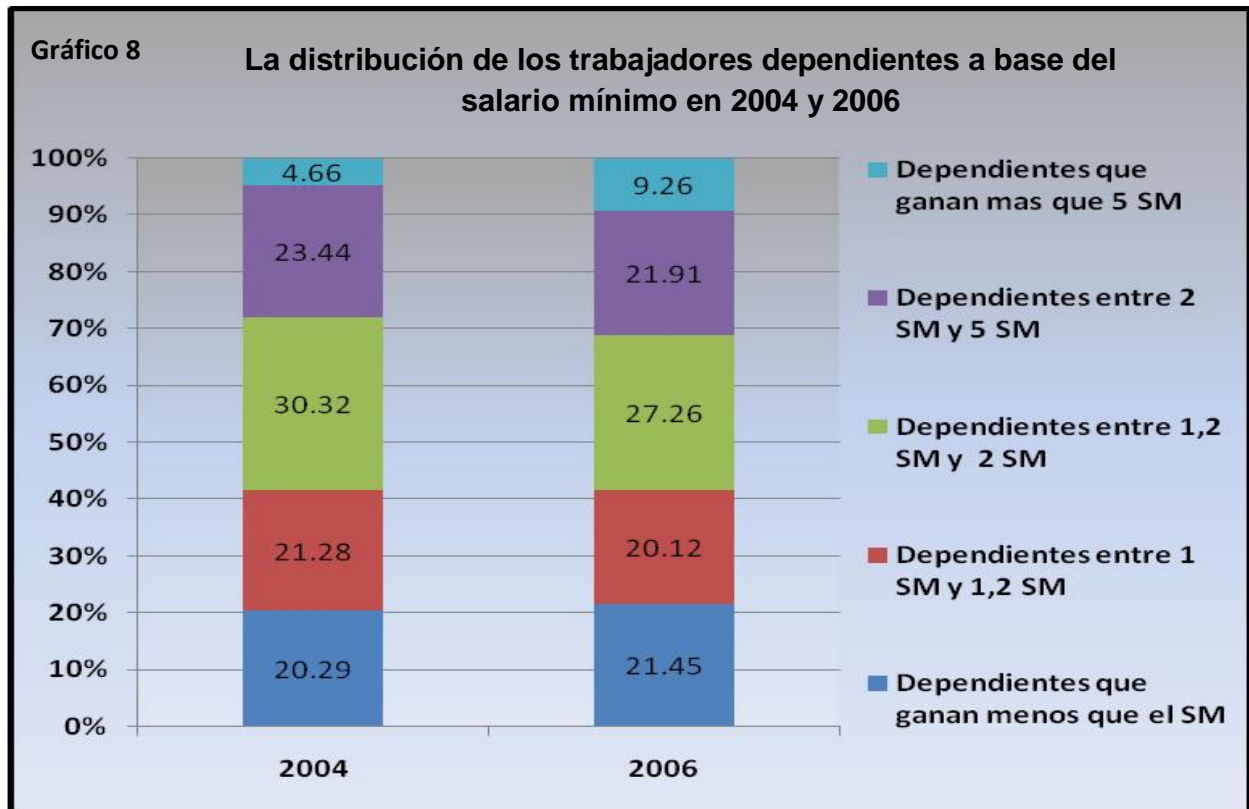


Fuente: Elaboración propia a base del EPS 2004 y 2006

El mayor cambio se produjo en el grupo de trabajadores que gana más de 5 veces el salario mínimo, que era un 4 por ciento en el año 2004 y subió a 9 por ciento en el año 2006.

³¹ Se considero a todos los trabajadores, es decir a todo entrevistado que declaró que estaba trabajando en el momento de hacer la encuesta.

Ahora si se segmenta el mercado laboral para analizar nuevamente la estructura salarial, pero esta vez excluyendo a los trabajadores independientes, se puede ver que el peso del salario mínimo es menor. El Gráfico 8 indica que en 2004 un total de 42 por ciento de los trabajadores dependientes ganaba hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 20 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo. En 2006, el porcentaje de los que ganaban hasta 1,2 del salario mínimo no sufrió cambios; es decir, se mantuvo en un 42 por ciento. Pero si se analiza a los trabajadores dependientes que ganaban menos que el salario mínimo, la cifra aumentó ligeramente hasta alcanzar un 21 por ciento.

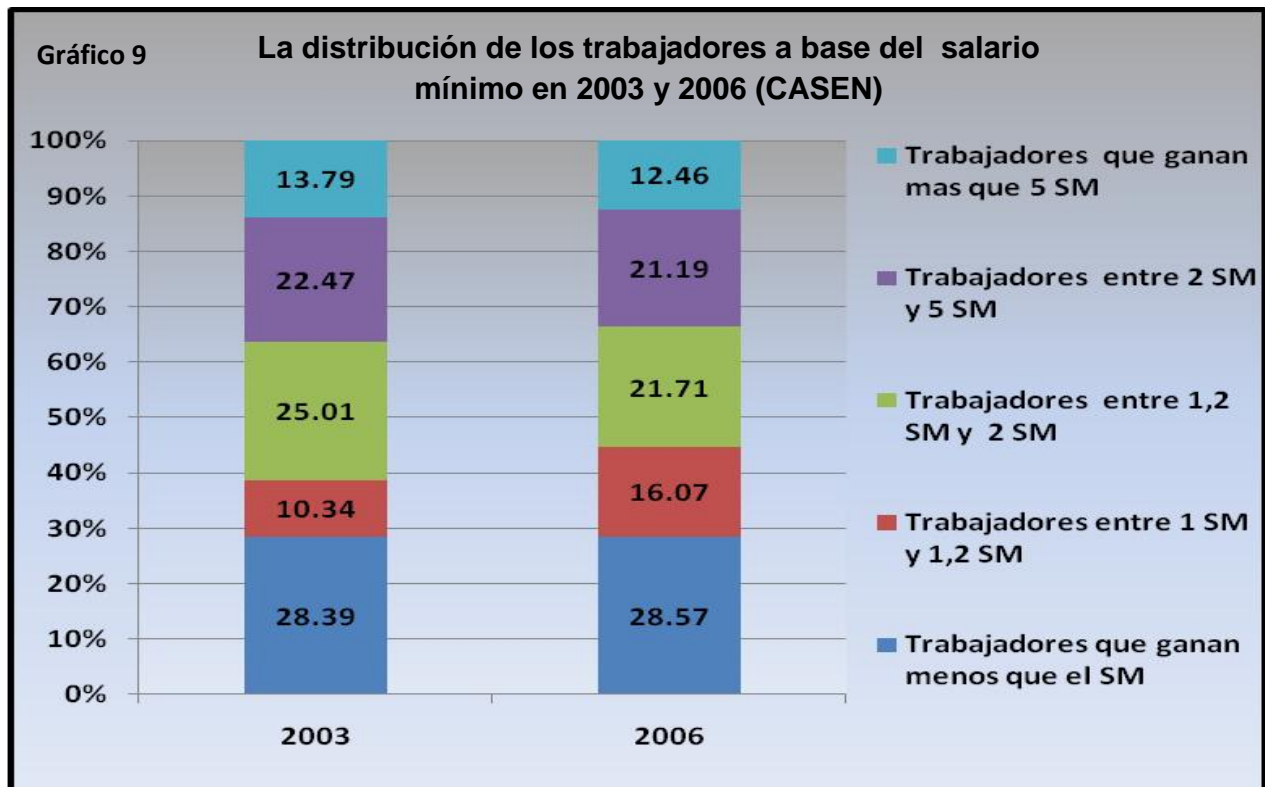


Fuente: Elaboración propia a base del EPS 2004 y 2006

Los Gráficos 7 y 8 demuestran, además, que los trabajadores independientes, los cuales no están cubiertos por la ley del salario mínimo, tienen salarios relativamente inferiores a los trabajadores dependientes, lo cual es un hecho que era de esperarse. Esto se puede ver cuando

la inclusión de los trabajadores independientes en la estructura salarial jala los resultados hacia arriba; o en otras palabras, le da más peso al salario mínimo.

Al comparar los resultados de estas últimas dos gráficas (7 y 8), las cuales fueron generadas a base de la encuesta de protección social (EPS) con los resultados de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), vale destacar que el tamaño muestral para generar estos dos gráficos difieren bastante entre sí. Para EPS están bordeando las diez mil personas mientras que para CASEN estas son casi cien mil personas. No obstante hay que recordar que la EPS es una encuesta de tipo panel mientras que CASEN es una foto de la situación socioeconómica del país en un momento en el tiempo. Además, estamos comparando el año 2003 con CASEN versus 2004 de EPS.

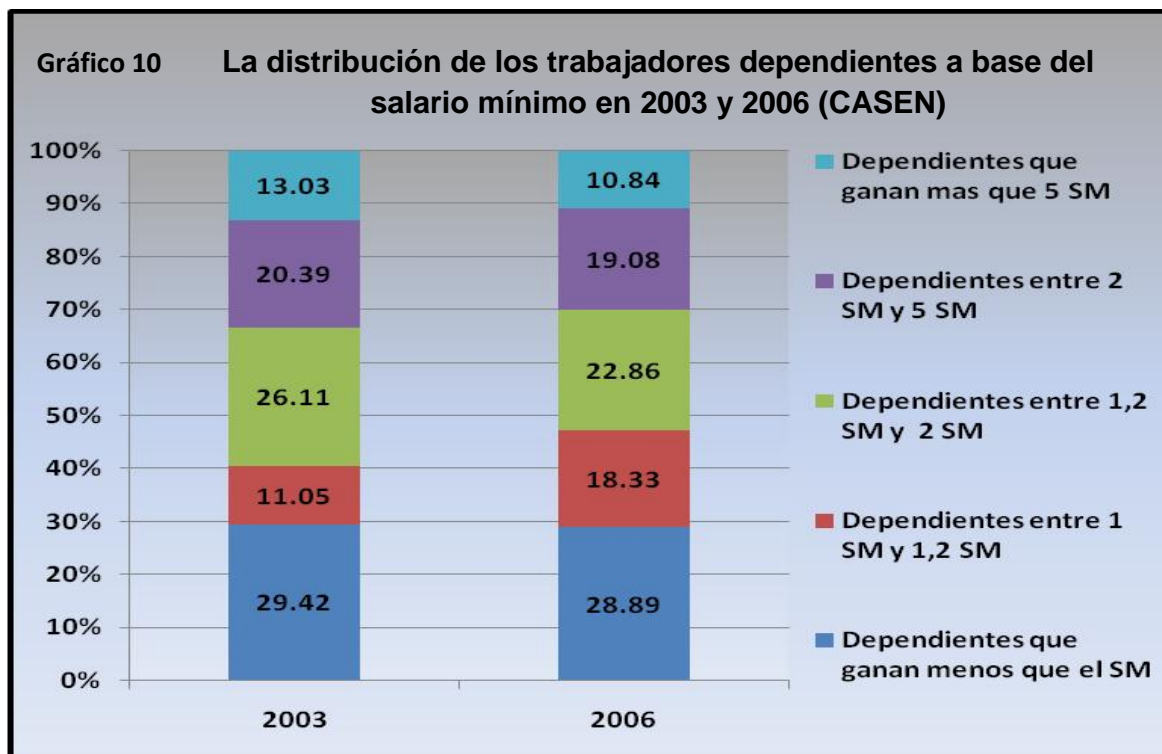


Fuente: Elaboración propia a base del CASEN 2003 y 2006

Empezaremos por comparar los gráficos 7 y 9. A primera vista, se podría decir que los resultados difieren bastante solamente en dos categorías: los trabajadores que ganaban más de

5 veces el salario mínimo y los que ganaban entre 1 y 1,2 salario mínimos. Son diferencias significativas de 8 y 9 %, las cuales podrían ser explicadas en parte por la diferencia en la comparación del año de medición (2003-2004).

Al comparar el año 2006, los resultados son muy similares; un total de 44 por ciento de todos los trabajadores ganaba hasta 1,2 salarios mínimos con la EPS mientras que para CASEN, llega a un 45 por ciento. En las demás categorías, las diferencias no son muy significativas, siendo mayor en la categoría de trabajadores que ganaban entre 1,2 y 2 salarios mínimos, el cual era una 4 por ciento.



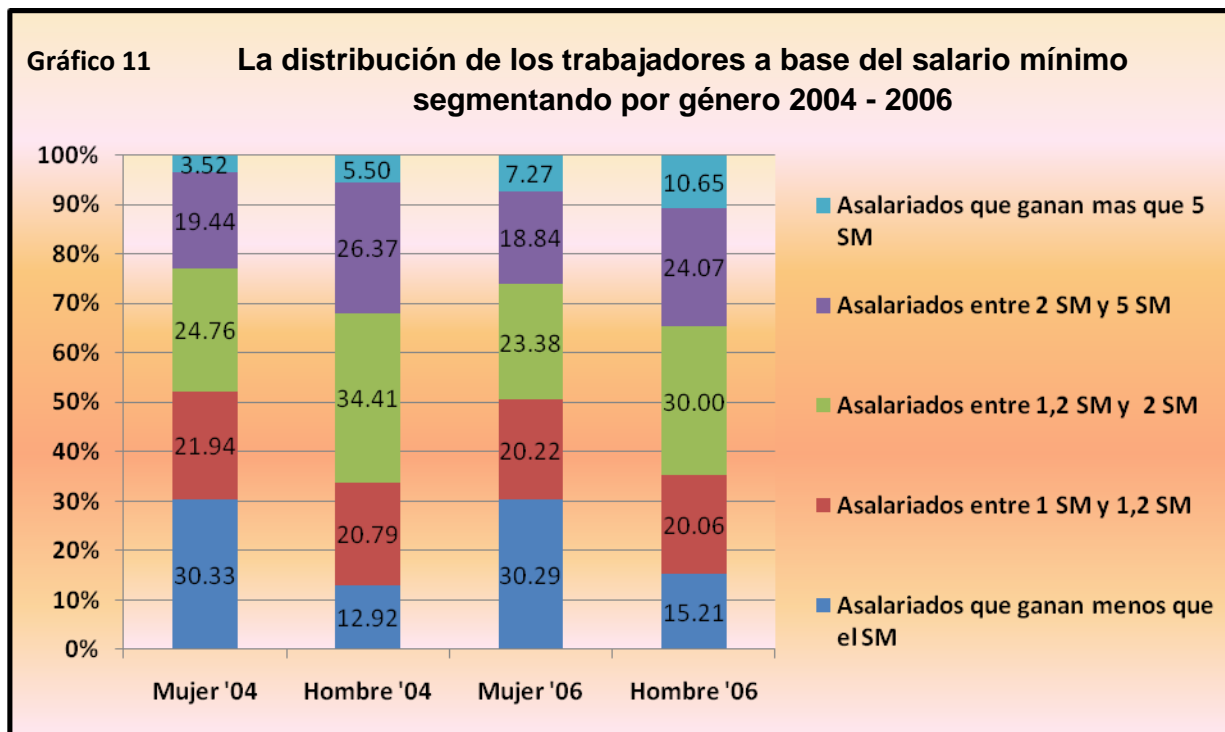
Fuente: Elaboración propia a base del CASEN 2003 y 2006

Comparando los años 2003 con 2004 en los Gráficos 10 y 8, parecería ser que los trabajadores dependientes estarían en una situación económica mucho mejor en el Gráfico 10 (CASEN), las mayores diferencias ocurren en el grupo de trabajadores dependientes que declara ganar más de 5 veces el salario mínimo, la cual es de 8 por ciento. También en el grupo de trabajadores dependientes que declara ganar entre 1 y 1,2 salarios mínimos hay una diferencia que llega al

10 por ciento. Pero como ya mencionado antes, la comparación es entre dos años diferentes; además, es común que trabajadores que están en las categorías de menores ingresos declaren tener un ingreso menor del cual reciben para poder conseguir algún tipo de beneficio. Esto se puede apreciar al momento de sumar las últimas dos categorías de los gráficos, un total de 42 por ciento de todos los trabajadores dependientes ganaba hasta 1,2 salarios mínimos con la EPS mientras que para CASEN, llega a un 40 por ciento.

La comparación entre ambas encuestas para los trabajadores dependientes en el año 2006 son muy similares; en todas las categorías, salvo una, las diferencias son mínimas. En la categoría de trabajadores que declara ganar entre 1 y 1,2 salarios mínimos, hay una diferencia de 7 por ciento entre ambas encuestas.

Si se continúa analizando el peso del salario mínimo, esta vez controlando por género y sector económico, se pueden ver grandes diferencias en ambos años. Por ejemplo, para el año 2004, si se observa a todos los trabajadores, dependientes e independientes, se puede constatar que el sexo femenino se ve mucho más afectado por el salario mínimo que el masculino. El Gráfico 11 indica que un total de 52 por ciento de las mujeres que trabajaban ganaban hasta 1,2 salarios mínimos, de las cuales un 30 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo. Si se compara esto con los hombres esta cifra es muy superior; un total de 33 por ciento de los hombres que trabajaban ganaban hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales un 13 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo.

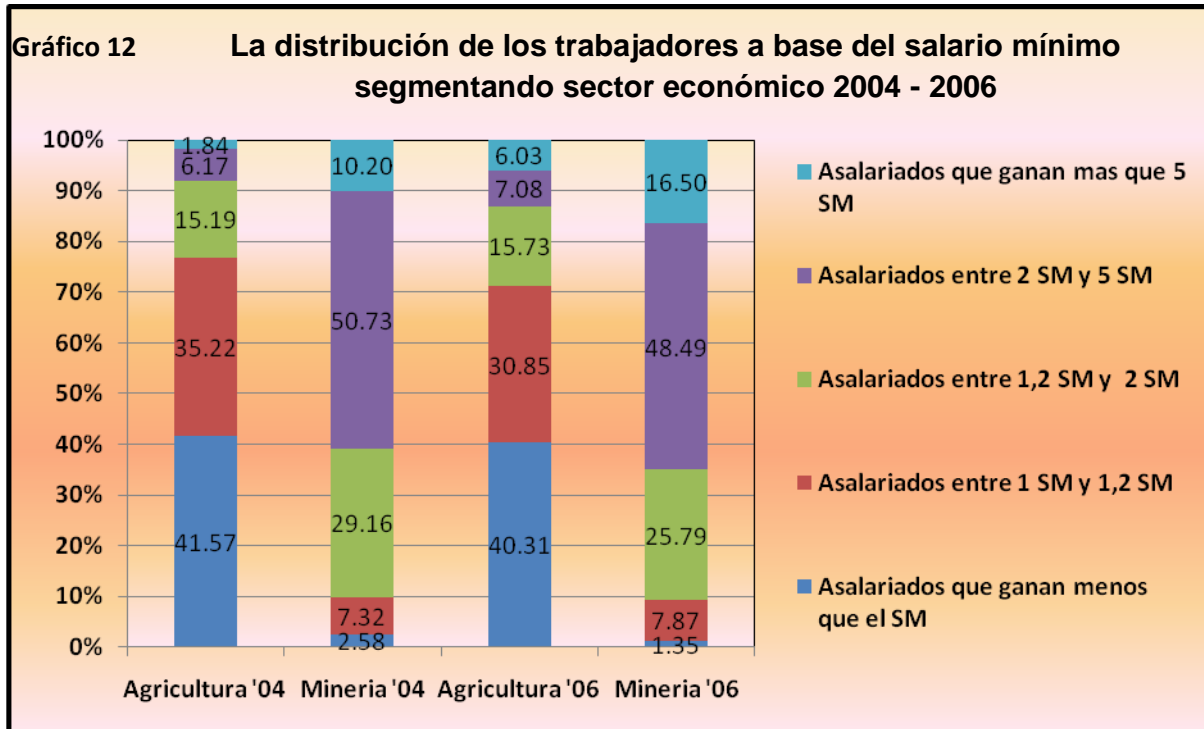


Fuente: Elaboración propia a base del EPS

Ahora si se hace el mismo análisis a base de género en el año 2006, se puede ver en el Gráfico 11 que la desigualdad entre los grupos disminuye levemente. El porcentaje de mujeres que trabajaban y ganaban no más del 1,2 del salario mínimo llegaba a un total de 52 por ciento (-1 por ciento comparado a (2004) mientras que para los hombres que trabajan esta cifra subió un 2 por ciento hasta llegar a 35 por ciento. Otro aspecto que se manifiesta es que dentro de los grupos mismos, aumenta la desigualdad cuando se comparan los años 2004 y 2006; es decir si vemos a los hombres trabajadores, hay un mayor grupo que su acumula en ambos extremos de las columnas.

Por otro lado, también es muy interesante hacer este análisis a base del sector económico porque sabemos que el sector agrícola, por ejemplo, emplea a muchos trabajadores menos cualificados, el cual es un grupo que se ve muy influenciado por el salario mínimo. Después de analizar a todos los sectores, se puede observar que el sector que más se ve afectado por el salario mínimo es el de agricultura y el que menos se ve afectado es el sector de minería, lo cual era algo de esperarse. En el Gráfico 12, se puede apreciar que la diferencia entre estos dos

sectores es muy grande; en el año 2004, en el sector agrícola, un total de 77 por ciento de sus trabajadores ganaba hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 42 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo. Mientras tanto, en el sector minero pasaba todo lo contrario; el efecto del salario mínimo no ejerce gran influencia. Sólo un 10 por ciento de los mineros ganaba hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 3 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo.



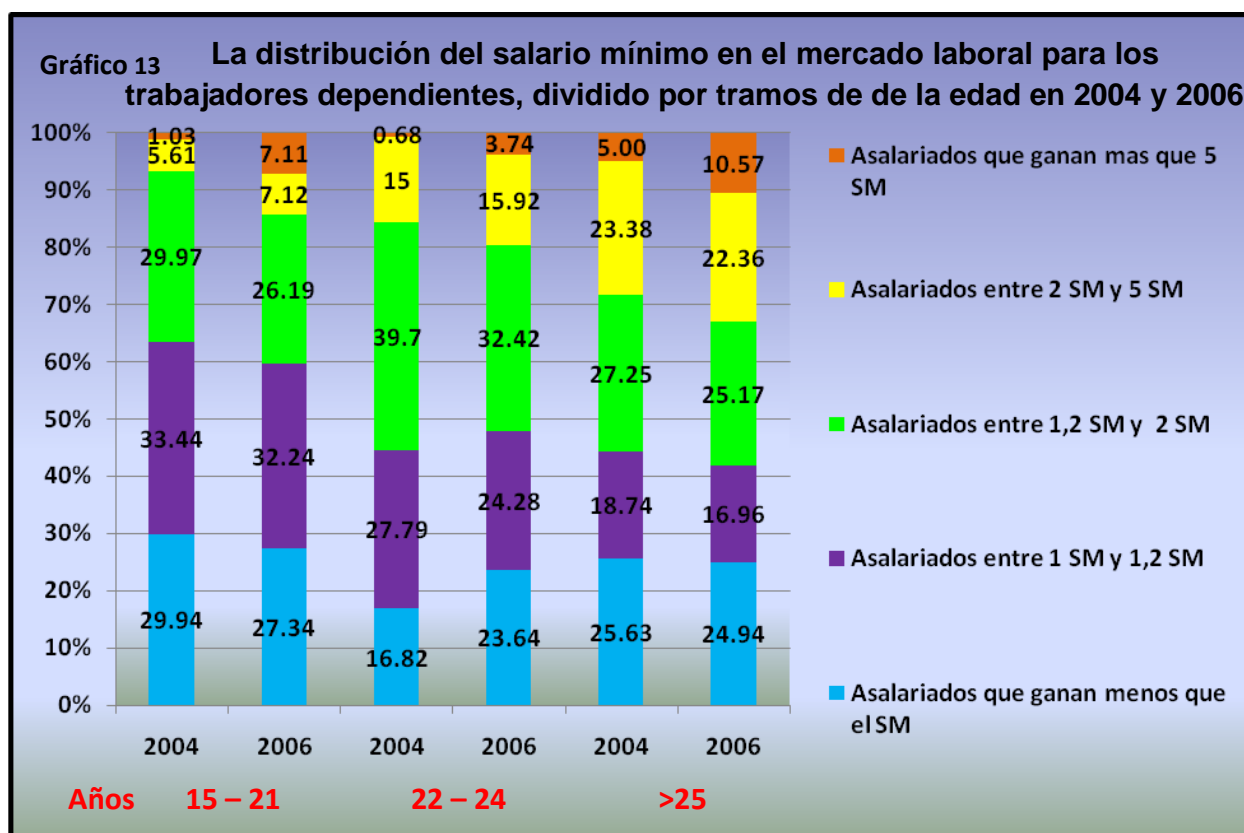
Fuente: Elaboración propia a base del EPS

En los resultados para el año 2006, se puede ver que la desigualdad entre los grupos disminuye levemente, siendo el sector agrícola el que presenta la modificación más alta. El porcentaje de los que ganaban hasta 1,2 del salario mínimo en el sector agrícola bajó en un 77 por ciento hasta llegar a un 71 por ciento, mientras que los que ganaban menos del salario mínimo disminuyeron del 42 al 40 por ciento. Mientras tanto, en el sector minero, los trabajadores que ganaban hasta 1,2 por ciento disminuyeron de 10 á 9 por ciento y la categoría que más incrementó es la de los trabajadores que ganan más de 5 veces el salario mínimo, de 10 á 17 por ciento.

Esta disminución del peso del salario mínimo en los diferentes grupos puede ser gracias a un sucesivo incremento del salario mínimo en los últimos años que corresponde a la realidad económica de Chile, no como pasó durante los comienzos de la década de los noventa cuando el mundo pasaba por la crisis asiática y en Chile el salario mínimo seguía subiendo como si nada estuviera pasando. Esto llevó a un aumento en el desempleo, lo cual es el efecto opuesto a lo que se busca alcanzar con la política del salario mínimo.

El Gráfico a continuación presenta la situación de la estructura salarial a base de la edad de los trabajadores dependientes. Como ya había sido mencionado anteriormente, el grupo de menor edad, es decir los jóvenes adultos, es uno de los grupos que la literatura menciona como una de las posibles víctimas de la política del salario mínimo.

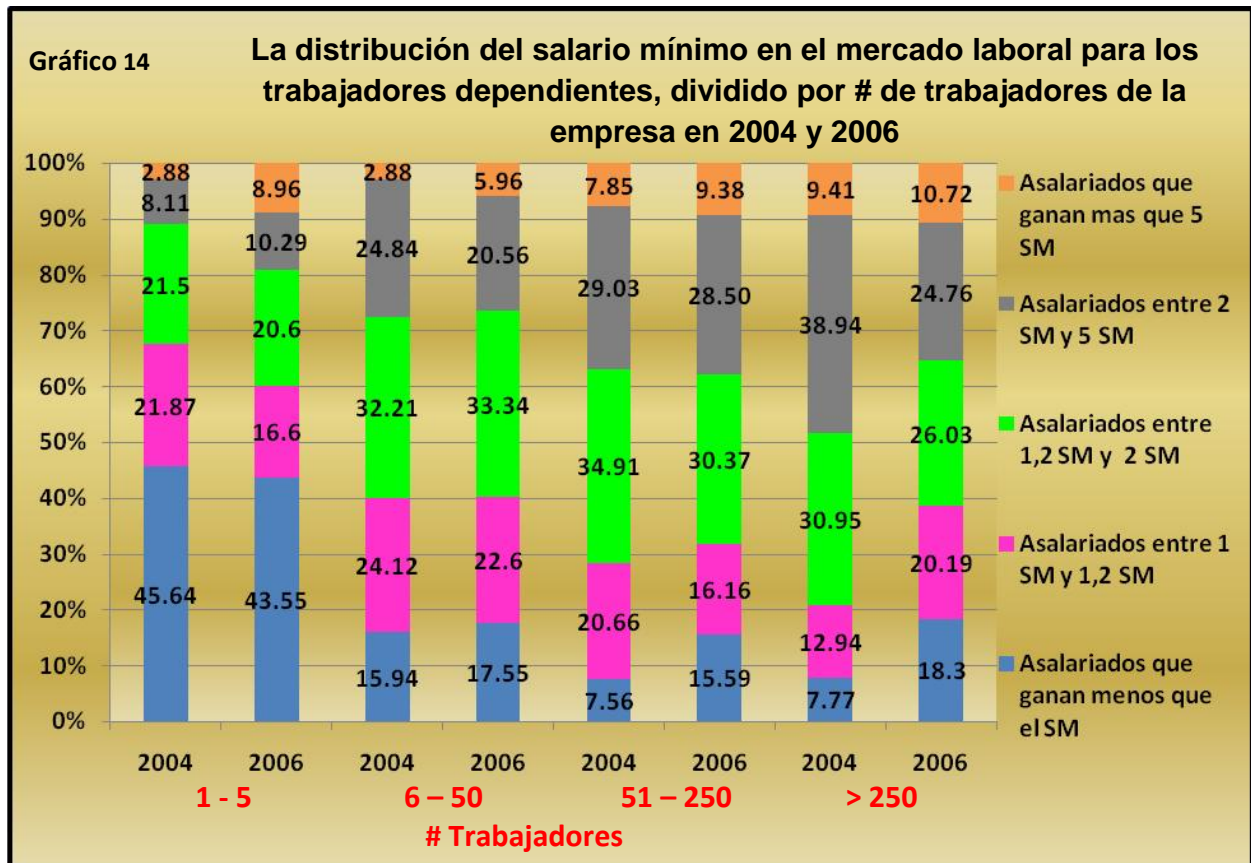
Al ver el Gráfico 13, es posible confirmar el hecho de que los jóvenes adultos son más afectados por el salario mínimo que los otros grupos de mayores edades y la diferencia no es poca.



Fuente: Elaboración propia a base del EPS

En 2004, un total de 63 por ciento de todos los trabajadores dependientes entre 15 y 21 años de edad ganaba hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 30 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo. Mientras que para el siguiente tramo de edad, trabajadores dependientes entre 22 y 24 años, un 45 por ciento ganaba hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 17 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo, cifras muy superiores comparadas con las de los jóvenes. En 2006, se puede ver que las diferencias entre los grupos de edad disminuyeron pero sigue siendo el grupo de los trabajadores dependientes entre 15 y 21 años el que más depende del salario mínimo. Además, se nota que mientras más edad tenga el trabajador dependiente, menor es la probabilidad que gane alrededor del salario mínimo.

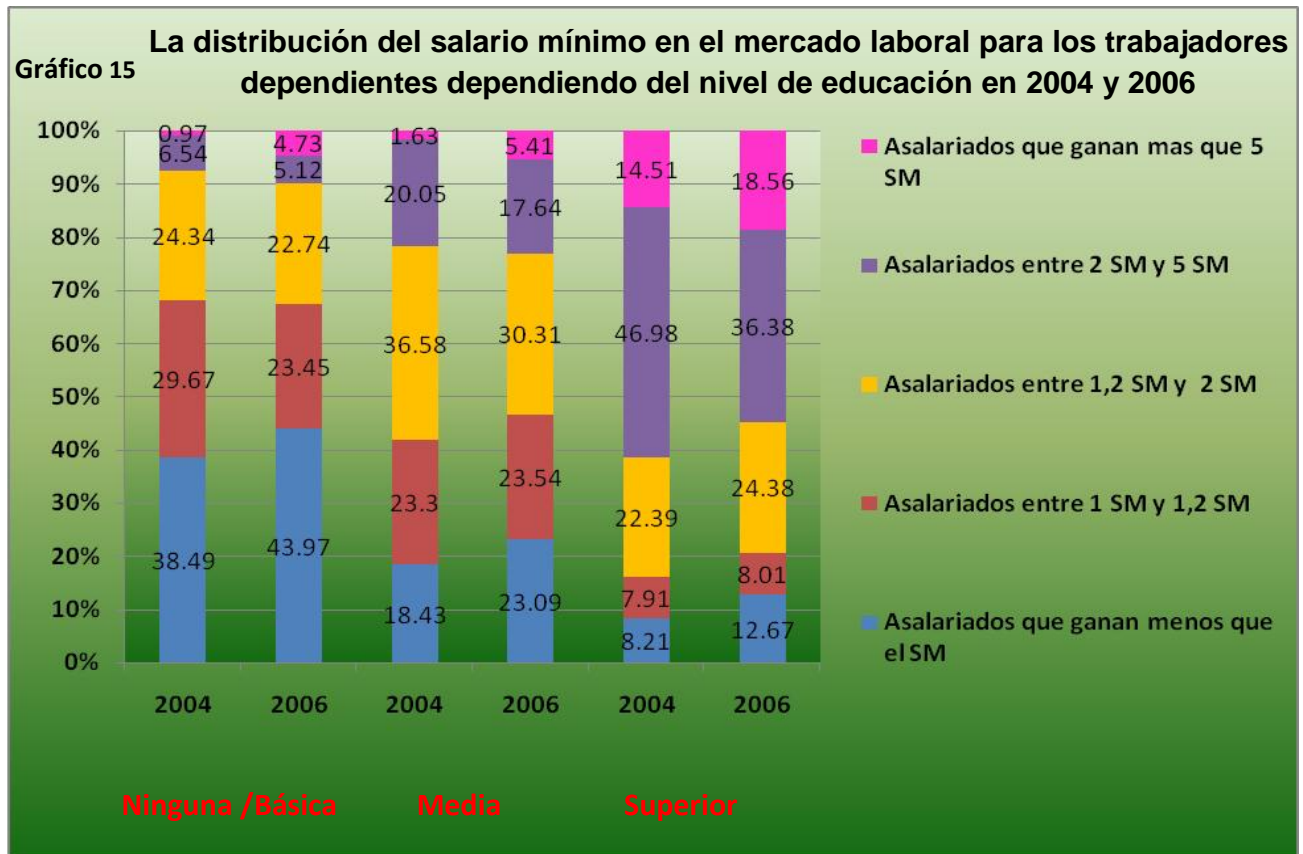
Si se analiza el peso del salario mínimo a base de la cantidad de personas en la empresa, podemos ver en el Gráfico 14, que mientras menor sea la cantidad de trabajadores en una empresa, mayor probabilidad tendrán estos de ganar alrededor del salario mínimo. Por ejemplo, en 2004, si se compara una empresa que tenía entre uno y cinco trabajadores contra



Fuente: Elaboración propia a base del EPS

una empresa que tenía más de 250 trabajadores, se puede ver que los trabajadores dependientes que ganaban hasta 1,2 salarios mínimos, eran un 68 por ciento comparado con un 21 por ciento, es decir más de 3 veces la probabilidad de ganar hasta 1,2 salarios mínimos, de los cuales 46 por ciento recibía un sueldo inferior al salario mínimo en el primer grupo comparado a un 8 por ciento en el segundo grupo. En general, se puede decir que la diferencia entre los grupos ha disminuido si se analiza la diferencia entre el año 2004 y 2006, incluso el grupo de empresas que tiene entre 51 y 250 trabajadores tuvo menos repercusiones debido al salario mínimo en 2006 comparado con las empresas que tienen más de 250 trabajadores.

Por último, se analizará cómo afectan cambios en el salario mínimo, a base de la educación de los trabajadores dependientes. El Gráfico 15 efectivamente confirma lo que indica la literatura, que los que son más afectados por el salario mínimo son los trabajadores menos cualificados, es decir con menos educación. Se puede ver que los trabajadores con más educación tienen más probabilidades de recibir un salario superior al salario mínimo.



Fuente: Elaboración propia a base del EPS

Las diferencias entre los grupos son enormes. Por ejemplo en 2004, si se compara a los trabajadores menos cualificados³² que ganaban hasta 1,2 salarios mínimos contra los con educación superior que ganaban hasta 1,2 salarios mínimos, la diferencia es de un 68 por ciento contra un 16 por ciento. Pero además, se puede notar una tendencia más alarmante: el porcentaje de trabajadores dependientes, sin importar sus niveles de educación, que ganaban menos que el salario mínimo en 2004 experimentó un aumento significativo en el año 2006.

Como se puede constatar, según la estructura salarial, quienes ganan el salario mínimo suelen tener ciertas características entre sí. Como lo indica la literatura al respecto en Chile, esto no es la excepción; este grupo se caracteriza por incluir un alto porcentaje de mujeres, estar concentrado en la industria agrícola, ser joven, trabajar en pequeñas y medianas empresas y no tener mucha educación; es decir, son no cualificados.

A continuación, en el Cuadro 2, veremos las características descriptivas de nuestro grupo de estudio (**grupo A**), los cuales son las personas que ganaban el salario mínimo en 2004 (ganaban entre 120.000 y 144.000 pesos mensuales) y lo compararemos con el grupo de trabajadores dependientes que ganaba entre el 1,2 y 1,5 del salario mínimo en 2004, **grupo B**³³ (los cuales ganaban entre 144.000 y 180.000 pesos mensuales)³⁴.

De las personas que estaban en el grupo A, un 44 por ciento eran mujeres. En términos absolutos, hablamos aquí de alrededor de 310.000 mujeres, lo cual equivale a cerca del 8 por ciento del total de trabajadores dependientes. De éstas, el 52 por ciento estaban casadas y el 37 por ciento estaban solteras. Mientras tanto, para el *grupo B* se puede apreciar una notable diferencia en la participación de las mujeres. Ellas representaban solo un 37 por ciento (alrededor de 250.000 trabajadoras); mientras que un 54 por ciento eran casadas y 37 por ciento eran solteras. Estas estadísticas confirman lo cual decía la literatura sobre la alta relación entre las mujeres y el salario mínimo.

³² Los trabajadores dependientes menos calificados están compuestos por los trabajadores que no tienen ninguna educación o tienen educación básica.

³³ El grupo de estudio (*grupo A*) está compuesto por 711.263 personas, que ganaban el salario mínimo en 2004 y el *grupo B* por 670.137

³⁴ Tamaño muestral es de 1327 personas para el grupo A y de 1267 personas para el grupo B

La edad promedio del grupo A era de 37 años y reportaron tener casi cinco años de experiencia laboral en el año 2004, mientras que para el grupo B los resultados en estas variables fueron los mismos que los del grupo A.

Otra variable muy importante es saber si el trabajador tiene contrato. Para el grupo A, un 79 por ciento declaró que sí, mientras que para el grupo B, fue un 81 por ciento. Sin duda alguna, estas cifras son muy positivas si se compara con otros países en la región, porque esto le da más seguridad laboral al trabajador.

Un dato negativo es que la mitad de los trabajadores del grupo A son jefes de hogares. Lo mismo ocurre en el grupo B; en términos absolutos son alrededor de 360.000 y 350.000, lo que vendría siendo un 8.9 y 8.6 por ciento de los trabajadores dependientes. Estos jefes de hogar usualmente son los que más aportan con ingresos en el hogar, incluso muchas veces son los únicos que trabajan en la familia, lo cual demuestra que muchas familias chilenas podrían estar económicamente dependiendo del salario mínimo.

Entretanto, la mayoría de los integrantes, tanto del grupo A como del B, trabajaban en la región metropolitana y las regiones del centro y sur. Como era de esperarse, las regiones del norte del país son las que porcentualmente tienen menos trabajadores que ganan el salario mínimo, probablemente por el hecho de ser regiones donde se concentran las empresas mineras, las cuales pagan sueldos muy superiores al salario mínimo.

Al evaluar por tramos de edad, se puede ver que prácticamente la mitad de las personas en el grupo A tenían entre 25 y 44 años, lo cual muestra la posible falta de educación por parte de estos empleados que incluso con más años de experiencia no han incrementado su productividad, motivo principal por el cual no han podido salir del grupo que gana el salario mínimo. Por otro lado, el tramo entre 15 y 24 años sumó un 20 por ciento comparado al 21 por ciento para el mismo tramo en el grupo B, lo cual indica, tal como la literatura había señalado antes, una mayor presencia de jóvenes ganando el salario mínimo.

Cuadro 2

Estadísticas descriptivas del grupo A en comparación al grupo B				
	Grupo A	Grupo A	Grupo B	Grupo B
Características del hogar	Media	SD	Media	SD
Mujer	0.44	0.50	0.37	0.48
Edad	37.96	13.06	37.38	12.44
Experiencia	4.88	4.81	4.71	4.48
Jefe de Hogar	0.51	0.50	0.52	0.50
Casado / Conviviente	0.52	0.50	0.54	0.50
Soltero	0.37	0.48	0.37	0.48
Tiene Contrato de trabajo	0.79	0.41	0.81	0.39
Casa Propia	0.89	0.31	0.90	0.30
Región Sur (VIII - IX - X - XI - XII)	0.24	0.43	0.21	0.40
Región Centro (V - VI - VII)	0.27	0.45	0.21	0.41
Región Norte (I - II - III - IV)	0.11	0.31	0.14	0.35
Región Metropolitana	0.38	0.49	0.44	0.50
Tramo de edad 15 - 20 Años	0.07	0.26	0.06	0.23
Tramo de edad 21 - 24 Años	0.13	0.34	0.15	0.35
Tramo de edad 25 - 44 Años	0.49	0.50	0.52	0.50
Tramo de edad 45 - 54 Años	0.19	0.39	0.17	0.38
Tramo de edad 55 - 64 Años	0.08	0.28	0.09	0.28
Tramo de edad Superior a 65 Años	0.04	0.18	0.02	0.14
Escolaridad				
Sin Educación	0.01	0.12	0.01	0.08
Educación Básica	0.27	0.45	0.21	0.41
Educación Media	0.56	0.50	0.60	0.49
Educación Superior	0.09	0.29	0.15	0.35
Características de empleo y mercado laboral				
Trabajador Publico	0.05	0.22	0.11	0.31
Trabajador Privado	0.85	0.36	0.82	0.39
Trabajador Domestico	0.07	0.26	0.05	0.21
Afiliado a Sindicato	0.05	0.23	0.08	0.27
Seguro de Vida	0.17	0.34	0.20	0.40
Afiliado AFP	0.91	0.28	0.90	0.30
Afiliado INP	0.03	0.16	0.03	0.18
Cotiza	0.80	0.40	0.81	0.40
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	0.18	0.38	0.10	0.30
Minería	0.01	0.08	0.02	0.14
Manufacturera	0.15	0.36	0.16	0.37
Construcción	0.07	0.26	0.11	0.31
Comercio, restaurantes y hoteles	0.20	0.40	0.18	0.39
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.06	0.24	0.07	0.25
Servicios financieros, seguros, bienes	0.06	0.23	0.08	0.28
Servicios comunales, sociales y persona	0.26	0.44	0.26	0.44

La escolaridad promedio cambia de manera significativa entre el grupo A y B; si bien ambos grupos concentran la mayoría de sus miembros en la educación media, se puede apreciar una tendencia hacia un nivel de mayor educación. En el grupo A, hay solamente un 9 por ciento que tiene educación superior en comparación con el 15 por ciento que la tiene en el grupo B³⁵.

Si vemos las características de empleo y mercado laboral, se puede apreciar que los trabajadores del grupo A como el B se encuentra mayoritariamente en el sector privado. Sin embargo en comparación con los miembros del grupo B, están menos afiliados (3 por ciento) a los sindicatos.

No obstante, un alto porcentaje de los miembros del grupo A, están afiliados al AFP (91 por ciento) y la gran mayoría (80 por ciento) declaró que está cotizando en un sistema provisional de pensiones, cifras muy positivas que les garantiza un ingreso a estas personas que tanto lo necesitan cuando se retiren de su vida laboral.

Por último, podemos ver que tanto en el grupo A como el B, los trabajadores se concentran principalmente en la industria de agricultura, caza, silvicultura y pesca (18 y 10 por ciento), comercio, restaurantes y hoteles (20 y 18 por ciento) y la de servicios comunales, sociales y personales (26 y 26 por ciento).

³⁵ Las personas que declararon no tener ninguna educación es un porcentaje muy bajo, lo cual podría tener dos motivos; primero, ser causa de una sobreestimación por parte del entrevistado que se siente incomodo con el hecho de no tener ninguna educación y además varias personas declararon no saber su educación y estas fueron consideradas como “*missing values*”. Estas personas muy probablemente no tienen educación y prefieren decir que no saben la respuesta a la pregunta.

La Metodología y Resultados

Modelo empírico

En este análisis, se usará la metodología Multinomial Logit porque la variable dependiente es categórica y las categorías no tienen un orden entre sí. Se asumirá que las personas que ganaban el salario mínimo en 2004 pueden encontrarse en seis situaciones laborales posibles en 2006 (variable dependiente):

- 1: Trabajador dependiente que gana el salario mínimo
- 2: Trabajador dependiente que gana más que el salario mínimo
- 3: Trabajador dependiente que gana menos que el salario mínimo
- 4: Trabajador independiente (informal)
- 5: Estar cesante
- 6: Estar Inactivo

También se supone que esta situación laboral en el año 2006 estará influenciada por un grupo de variables (características) independientes a nivel personales.

Para calcular las probabilidades de las posibles situaciones laborales que representa la variable dependiente, se puede escribir el modelo de la siguiente forma:

$$\Pr(y = m | X_i) = \frac{\exp(\beta_{m|b} X_i)}{\sum_{j=1}^J \exp(\beta_{j|b} X_i)}$$

Este es un modelo de probabilidad Multinomial que se puede describir de esta forma:

Definiendo la función $\Pr(y=m|X_i)$ como la probabilidad de que el individuo esté en una situación laboral y .

También existen características o atributos de estos individuos que pueden ser ubicadas en el vector $\beta_{m/b} X_i$, donde $X_i = (X_{1n}, X_{2n}, \dots, X_{hn})$ es el conjunto de variables tales como sexo, edad, estado civil, educación, etc., y $\beta = (\beta_0, \beta_{1j}, \beta_{2j}, \dots, \beta_{kj})$ es el conjunto de parámetros que representan el impacto de cambios en las variables x sobre las probabilidades.

Hay que mencionar que la variable dependiente tiene un tamaño muestral de 1327 personas.

Resultados

Antes de presentar los resultados, hay que aclarar que para definir lo que es ser independiente (*sector informal*), se usó la definición formulada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta define el trabajador independiente como no solamente un grupo de trabajadores independientes, pobres y con muy pocos recursos productivos, sino que también incluye a todos los trabajadores (independiente de donde trabajan), cuya relación de trabajo no está sujeta a las normas fijadas por la legislación laboral en materia de impuestos, prestaciones y protección social (contrato, vacaciones, indemnizaciones por despido, enfermedades de trabajo etc.).

Esta ampliación de la definición ocurrió en la década de los setenta porque se dieron cuenta que el trabajo desprotegido y precario ya no solamente se concentraba en los trabajadores independientes más pobres, pero se había extendido también a empresas formales, debido a una reducción de costos y un aumento en la flexibilidad laboral, el sector informal pasó a ser llamado economía informal.

El Cuadro 3 pone en evidencia los primeros resultados. Aquí se hará por última vez una comparación entre el grupo de estudio **grupo A** y **grupo B**.

Se puede apreciar que un poco más de un cuarto del grupo de estudio (25,4%) sigue estando en el mismo rango de salario en el año 2006 (\$135.000 - \$162.000 pesos), mientras que en el grupo B sube un poco este porcentaje (26,86%). Por otro lado, una quinta parte del grupo de estudio (22%) logró mejorar sus ingresos y ahora está en un rango superior, mientras tanto en el grupo B esta cifra baja a un 14.95 por ciento.

Cuadro 3

Situación Laboral en el año 2006 para los trabajadores en los Grupos A y B				
	Grupo A	%	Grupo B	%
Trabajando en sector Formal y gana un salario en el mismo rango	154.678	25.40	159.879	26.86
Trabajando en sector Formal y gana un salario en un rango mayor	134.007	22.00	88.984	14.95
Trabajando en sector Formal y gana un salario en un rango menos	70.225	11.53	128.815	21.64
Trabajando en sector Informal	138.628	22.76	118.303	19.87
Cesante	63.248	10.38	66.492	11.17
Inactivo	48.283	7.93	32.782	5.51
	609.069	100.00	595.255	100.00

También hay personas en el grupo que empeoraron su situación económica y ahora un 11,53% está en un rango menor de salario con el que estaban anteriormente, mientras que para el grupo B esta cifra es aún mayor: un 21,64 por ciento. También hay una gran cantidad de personas en el grupo que pasaron de ser dependientes a ser independientes (22,76%), lo cual significa que estas personas están laboralmente más desprotegidas y en situaciones económicas precarias, cifra que disminuye levemente en el grupo B (19,87%).

No obstante, estas personas siguen trabajando y logran generar ingresos, pero hay un 10,38% y un 11,17% de personas en los grupos A y B que se convierten en cesantes en el 2006. Como estas personas no están generando ingresos, se encuentran en una situación económica muy difícil. Finalmente, hay un grupo menor (7,93% Grupo A y 5,51% Grupo B) que en el año 2006 está inactivo, mucho de los cuáles seguramente son personas mayores que se jubilaron y mujeres que están temporalmente fuera del mercado laboral por motivos maternales. Lo que sobresale del Cuadro 3 es que si bien las personas que están en el Grupo A tienen una probabilidad bastante superior a las del Grupo B de pasar a un mayor rango, también tienen una posibilidad menor de pasar a un rango inferior, pero pareciera ocurrir un intercambio entre los trabajadores de los grupos. Por último, hay que decir que estos dos grupos de trabajadores representan un porcentaje no menor del total de trabajadores dependientes en Chile; según los cálculos, el grupo A tiene un 15,0% y el Grupo B el 14,7% del total de trabajadores dependientes en Chile.

El Cuadro 4 destaca los resultados del Multinomial Logit para los trabajadores dependientes de nuestro grupo de estudio (Grupo A), donde se pueden ver los efectos marginales de cada una

de las variables explicativas sobre la probabilidad de pertenecer a cada una de las situaciones laborales. A continuación, se presentan los resultados de las variables que parecen ser las más interesantes y que son estadísticamente significativas hasta el 10%. Si se empieza por la variable **mujer**, se pueden observar ciertas probabilidades negativas asociadas al pasar de ser hombre a ser mujer. Por ejemplo, el hecho de tener una probabilidad negativa de 9% de ser un trabajador dependiente y de seguir ganando el salario mínimo (F-SM) no necesariamente es negativa, en el caso que estas personas pasaran a ganar más que el salario mínimo (F-↑-SM). Sin embargo, los resultados indican que esto no es así; un 10% menos de probabilidad tiene una mujer que ganaba el salario mínimo en el año 2004 de ganar más que el sueldo mínimo en el año 2006. La movilización por parte de la mujer fue hacia dos situaciones laborales menos favorables para el bien general; nos referimos aquí a ser cesante (8%) e inactivo (10%).

Por otro lado, un año adicional de **edad** no tiene gran peso para determinar una situación laboral específica. El resultado fue significativo solamente en el caso de ser dependiente y seguir ganando el salario mínimo. Un año adicional de edad disminuye la probabilidad en un 1% de estar en esta situación laboral.

La variable explicativa **experiencia** muestra ciertas tendencias positivas que se podrían esperar; por ejemplo, un año adicional de experiencia laboral disminuye la probabilidad de recibir ingresos menores al salario mínimo en un 1%, pero por otro lado aumenta la probabilidad de pasar a ser inactivo en 1%.

Si la persona es **jefe del hogar**, tiene una mayor probabilidad de seguir siendo dependiente y ganar el salario mínimo (9%).

Viendo el estado civil de las personas, podemos decir que los resultados en todas menos una de las situaciones laborales no son estadísticamente significativos si el trabajador está **casado/conviviente** o **soltero**. El único resultado para el cual estar **casado/conviviente** es significativo es de seguir siendo dependiente y ganar el salario mínimo, lo cual disminuye en un 9%.

Cuadro 4. Determinantes de las siguientes situaciones laborales

(Análisis tipo panel, encuesta de protección social 2004 y 2006)

Características del hogar	F-SM	F-↑-SM	F-↓-SM	Informal	Cesante	Inactivo
Mujer	-0.09*	-0.10*	NS	NS	0.08*	0.10*
Edad	NS	-0.01**	NS	NS	NS	NS
Experiencia	NS	NS	-0.01***	NS	NS	0.001*
Jefe de Hogar	0.09*	NS	NS	NS	NS	NS
Casado / Conviviente	-0.09***	NS	NS	NS	0.09**	NS
Soltero	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Casa propia	NS	NS	NS	NS	NS	0.03***
Tiene Contrato de trabajo	NS	NS	0.07***	NS	NS	NS
Región Metropolitana	-0.11*	0.11*	NS	NS	NS	NS
Norte (Regiones = 1 - 4)	-0.08***	NS	NS	NS	NS	NS
Sur (Regiones = 8 - 12)	NS	NS	0.06***	-0.08**	NS	NS
Tramo de edad 18 - 20 Años	NS	-0.12***	NS	-0.14***	NS	NS
Tramo de edad 21 - 24 Años	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Tramo de edad 25 - 44 Años	NS	NS	NS	NS	NS	-0.08***
Tramo de edad 45 - 54 Años	NS	NS	NS	NS	NS	-0.05*
Escolaridad						
Educación Básica	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Educación Media	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Educación Superior	-0.12***	0.26**	NS	NS	NS	-0.03***
Características de empleo						
Trabajador Publico	NS	NS	-0.08***	NS	NS	NS
Trabajador Privado	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Trabajador Domestico	NS	NS	-0.12*	0.43*	NS	NS
Afiliado a Sindicato	NS	0.13**	NS	-0.16*	NS	0.03***
Recibio Capacitacion	NS	NS	-0.05***	NS	NS	NS
Afiliado AFP	0.20**	NS	NS	-0.28**	NS	0.05*
Afiliado INP	NS	NS	NS	-0.13***	NS	NS
Cotiza	0.20*	0.11*	NS	-0.17**	NS	-0.09***
Afiliado seguro de cesantia	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	NS	-0.13*	NS	NS	NS	NS
Construcción	0.11**	-0.10*	-0.07***	NS	0.20*	NS
Comercio, restaurantes y hoteles	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Servicios financieros, seguros, bienes	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Servicios comunales, sociales y persona	NS	NS	NS	NS	NS	NS

* significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%; NS Not significant

F-SM = Trabajador dependiente que gana el equivalente al Salario Mínimo del año 2006

F-↑-SM = Trabajador dependiente que gana más que el Salario Mínimo del año 2006

F-↓-SM = Trabajador dependiente que gana menos que el Salario Mínimo del año 2006

Informal = Trabajador independiente

Cesante = Esta Cesante en el año 2006

Inactivo = No está trabajando y tampoco está buscando trabajo

El hecho de haber tenido un **contrato de trabajo** en el año 2004 no da muchas garantías de ganar un salario superior al salario mínimo. De hecho, ocurre lo opuesto; hay una probabilidad positiva de 7% de pasar a ser dependiente y ganar menos que el salario mínimo.

La **región** donde vive la persona también afecta sus probabilidades de estar en un situación laboral u otra. Si bien existen diferencias altas entre estas, se puede ver que si la persona vive en la **Región Metropolitana** (RM) o en el **Norte** del país, las tendencias son parecidas, mientras que estas difieren bastante con las personas del **Sur**. Se podría decir que las personas del Sur parecen estar en desventaja comparado a las del Norte y RM; por ejemplo, en la RM si bien la probabilidad de ser independiente y ganar el salario mínimo disminuye en 11%, también aumenta en un 11% el convertirse en dependiente ganando más que el salario mínimo. Lo contrario ocurre en el Sur, donde las situaciones laborales menos atractivas son las que tienden a moverse el trabajador. Por ejemplo, éste tiene una probabilidad de más de 6% de pasar a ser dependiente, ganando menos que el salario mínimo. No obstante, este tiene una probabilidad negativa del 8% de pasar a ser independiente.

Si se analiza por **tramos de edad**, el tramo que contiene a los más jóvenes (18 – 20 años) es el que más “movilidad” tiene en nuestro periodo de estudio. Tiene posibilidades negativas de ganar más que el salario mínimo (12%) y de pasar a ser independiente 14%. Esto es una indicación clara que estos jóvenes están ingresando al mercado laboral sin muchas habilidades y experiencia, lo cual hace que sea difícil pasar a ganar un salario mayor al salario mínimo. Muchos de ellos son atraídos por el salario mínimo que ha ido incrementando constantemente en los últimos años.

Mientras tanto, para los otros tramos se podría decir que su movilidad laboral no es estadísticamente significativa; salvo los tramos de edad mayores que presentan una probabilidad negativa de pasar a ser inactivos. Esto es lógico, porque estas personas tendrán que trabajar un poco más en la vida y postergar su retiro dado los bajos ingresos que generaron durante sus vidas laborales.

Analizando la escolaridad del grupo de estudio, nos encontramos con unos resultados que eran de esperarse. El único grupo que mostró una movilidad significativa fue el de los trabajadores

con **educación superior**. Ellos tienen 12% menos de posibilidad de seguir trabajando como dependientes y de seguir ganando el salario mínimo, pero como era de esperarse, tienen altas posibilidades positivas de ganar más que el salario mínimo (26%). También, existe una pequeña probabilidad negativa, de 3%, de que se convierten en inactivos.

Pasando a las características de empleo, si empezamos por ver si la persona trabajaba en el sector **público** o **privado**, se puede constatar que hay solamente una categoría que es estadísticamente significativa. Un trabajador que trabajaba en el sector **público** en 2004, tiene un 8% menos de posibilidad en el año 2006 de seguir siendo dependiente y ganar menos del salario mínimo.

Al analizar la situación de los **trabajadores domésticos**, se puede ver que la posición laboral de este grupo se movilizó drásticamente. Si bien, tienen menos posibilidades de tener un salario menor al salario mínimo (12%), hay que señalar que sus posibilidades de pasar a trabajar como independiente aumentaron en un 43%.

Si la persona estaba **afiliada a un sindicato** en el año 2004, podemos ver como este hecho mejora su situación laboral/económica. Sus posibilidades de seguir trabajando como dependiente son positivas, incluso tiene una probabilidad de 13% de ganar más que el salario mínimo, pero también tiene menos posibilidades de pasar a trabajar como independiente (16%). También existe una pequeña probabilidad positiva de 3% de que se convierta en inactivo.

Si la persona recibió **capacitación laboral** en el año 2004, no parece tener mucho efecto en términos de movilidad para la persona en el año 2006. Lo único significativo para señalar sería su menor probabilidad de pasar a ser dependiente y recibir un salario menor al salario mínimo. Es por eso que la capacitación laboral sirve a muchos trabajadores de mayor edad que no tienen educación o poca educación; pueden expandir sus conocimientos y habilidades y mejorar así su productividad. Esto los ayudaría a mantener su empleo en el futuro cuando su empresa necesite ser más competitiva con la ayuda de estos trabajadores que ahora serían más productivos.

Estar afiliado a una **AFP** (Administradoras de Fondos de Pensiones), tiene efectos en la movilidad de quienes ganaban el salario mínimo en 2004; les aumenta las posibilidades de seguir siendo dependiente y ganar el salario mínimo en un 20% y disminuye en un 28% sus probabilidades de pasar a ser independiente. Por último, aumenta las posibilidades de ser inactivo en un 5%.

Una variable interesante es si **cotiza** la persona en el Sistema Previsional. Los resultados son muy contundentes; no sólo aumenta la probabilidad de seguir ganando el salario mínimo (20%) o de ganar más que este (11%), sino que también disminuye la posibilidad de ser un trabajador independiente en un 17% o de pasar a ser inactivo en un 9%.

Por último, si analizamos una por una a las industrias donde trabajaba la persona en el año 2004, es posible notar lo siguiente; si trabajaba en la industria de **agricultura, caza, silvicultura o pesca**, lo más probable es que no gane más que el salario mínimo (13%),

Los trabajadores de la industria de **construcción** parecen ser entre los que más han experimentado una movilidad laboral. Si bien tienen más chances de seguir ganando el salario mínimo, en un 11%, también tienen menos posibilidades de ganar más, o menos, que este en un 10% y 7%. Además, existen mayores posibilidades de pasar a ser cesantes (20%).

Uno de los principales supuestos sobre los que se basa el modelo multinomial es la Independencia de Alternativas Irrelevantes (IAI), el cual establece que la relación existente entre la probabilidad de elección de dos alternativas i y j es independiente del nivel de atributos y de la presencia del resto de alternativas de decisión, pudiendo su incumplimiento conducir a errores en la predicción de probabilidades de elección.

Para probar esta hipótesis se puede realizar el test de Hausman y McFadden (1984), estimando el modelo sin una de las alternativas (por ejemplo la alternativa estatus=1) y comparando el resultado con el modelo no restringido. Los resultados del test para el modelo (ver anexo 1) indican que se rechaza la hipótesis nula, de que las diferencias entre los coeficientes del modelo completo (con las seis alternativas) y restringido no son estadísticamente significativas. La hipótesis nula es que la diferencia en los coeficientes no es sistemática, lo que implica que los datos tendrían la propiedad de IAI, y el Multinomial Logit es apropiado en este caso.

Conclusiones

En esta tesis, se ha investigado la situación laboral de algunos trabajadores que ganaban o estaban cerca del salario mínimo en el año 2004 por un tiempo de sus carreras laborales. Usando las encuestas de protección social de los años 2004 y 2006, se siguió a un grupo de trabajadores que ganaba el salario mínimo en el año 2004, para conocer su situación laboral después de dos años. Se encontró que un grupo no trivial de trabajadores tienen más probabilidades de seguir ganando el salario mínimo, pasar a ser independientes o a convertirse en cesantes.

En particular, hay que resaltar los resultados negativos de la investigación, los cuales indican que, al ser: mujer, estar casado o ser empleado en la industria de construcción, se tienden a aumentar las probabilidades de convertirse en cesante. Por otro lado, el trabajador con educación superior, o el que cotiza o el que está afiliado a un sindicato tiene una mayor probabilidad (26%) de ganar más que el salario mínimo. Además, se puede ver cómo estar afiliado a una AFP, estar cotizando o de trabajar en construcción aumenta las posibilidades de seguir ganando que el salario mínimo.

Por último, existe un grupo que tiene menos posibilidades de pasar a ser independiente: sobre todo los individuos afiliados a una AFP o INP o sindicatos, los que cotizan, los trabajadores jóvenes (18-20 años) y los trabajadores que trabajan en el sur del país.

Hay que volver a remarcar que solamente examinamos dos años de las carreras de estos trabajadores; es decir, es posible que en el futuro, cuando vayan teniendo más experiencia o capacitación, esto los pueda ayudar a salir del salario mínimo. Sin embargo, sería necesario hacer una investigación más extensa para ver si estos resultados cambian al incrementar el periodo de estudio de las carreras de este grupo de trabajadores.

No obstante, los resultados sugieren que los efectos de la legislación del salario mínimo tienen un impacto marcado sobre las oportunidades de un grupo significativo de trabajadores. El aumento del salario mínimo que ocurre anualmente podría ser uno de los factores causantes de este escenario. Entre 1994 – 2004, el salario mínimo ha experimentado un aumento que llega a un 130 por ciento (52.150 pesos versus 120.000) en donde el aumento real incluso llegó

a ser mayor que la inflación por varios años seguidos. Los actores sociales que hacen el cambio anualmente se basan en variaciones esperadas en la inflación y productividad del trabajo para llegar al porcentaje del ajuste y no de una fórmula matemática.

Si bien uno confía en las buenas habilidades e intenciones que estos actores sociales, viendo las cifras de los últimos años pareciera que el proceso que se caracteriza por ser más político que técnico. Además, al basarse principalmente en pronósticos, hace que el trabajador de pocos ingresos pudiera ser la primera “víctima” de la ley de salario mínimo cuando ocurren cambios mundiales en la economía, como la crisis financiera que estamos presenciando ahora o la crisis asiática a finales de los años noventa. Por lo tanto, sería prudente revisar la manera en que se llega al porcentaje de incremento anual para el salario mínimo; es decir, formular algún tipo de fórmula matemática porque estos trabajadores no pueden darse el lujo de estar desempleados. Como partida se podría sugerir los consejos formulados por la Organización Internacional del Trabajo al respecto.

Muchos estudios también han señalado que un salario mínimo alto lleva a que muchos jóvenes dejan sus estudios, atraídos por las altas remuneraciones; sin embargo, las pocas habilidades o experiencia que tienen estos jóvenes les complica ganar un salario mayor al salario mínimo e incluso mantener su trabajo³⁶. Es por ello que la educación es probablemente la mejor solución para salir a ganar más que el salario mínimo. Es por eso que para que los jóvenes adultos (18 - 20 años), que entran al mercado laboral con educación básica o media incompleta, no sean atraídos por este crecido salario mínimo, hay que incentivarlos a seguir estudiando y/o aumentar el cupo de becas que son otorgadas principalmente a hijos de familias que se encuentran en los menores estratos económicos e incluso otorgarle a estas familias algún beneficio monetario para que sus hijos puedan seguir estudiando y algún día llegar a tener una educación superior. En Chile, existe la ley 19.873 que otorga una subvención anual educacional pero está destinada a favorecer solamente a alumnos entre **7° básico a 4° medio** en Colegios Subvencionados y que pertenezcan a familias **indigentes**. Es por eso que una de las propuestas

³⁶ Entre los estudios están Neumark y Wascher (1995): The effect of minimum wage on teenage employment and enrolment.

de este estudio es que se aumente la cobertura de esta ley y que se incluya por lo menos a las familias pobres en ella y ver la posibilidad de aumentar el monto anual que reciben las familias.

Para los de mayor edad que ganan el salario mínimo y no tienen educación, la capacitación sería una buena opción para por lo menos seguir ganando el salario mínimo³⁷. Al capacitarse, demuestra el compromiso del trabajador con la empresa y a la vez es una inversión de la empresa en el trabajador mismo, lo cual aumenta la relación entre ambos. En Chile, hay una política pública (Ley 19.518) que justamente promueve el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores para así contribuir a un adecuado nivel de empleo y mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas. A cambio, el Estado ofrece beneficios e incentivos fiscales a las empresas que cumplan con los requisitos impuestos³⁸. En junio 2009, se dictó la ley 20.351³⁹, que es transitoria y la cual establece nuevos incentivos para el empleador y trabajador. Si bien los requisitos para hacer uso de esta ley son menos rígidos comparado con la primera ley, es muy difícil que un trabajador de pocos ingresos participe. Esto lo decimos porque al participar en el programa de permiso de capacitación el cual puede durar hasta 5 meses, ellos tienen derecho al pago del 50 por ciento del promedio de sus últimas seis remuneraciones imponibles, y además tiene un tope de 190.000 pesos.

Si nuestro grupo de estudio estuviera ganando el salario mínimo hoy en día, el cual es 159.000 pesos⁴⁰, ellos recibirían apenas 79.500 mensuales durante este periodo de capacitación. Además de la baja remuneración que reciben, otro requisito es que tengan contrato indefinido; esto significaría que casi un 25 por ciento de nuestro grupo de estudio no podría hacer uso de esta nueva ley. Por último, no pueden acceder al beneficio quienes no estén afiliados en el seguro de cesantía o quienes tengan menos de 6 meses de cotizaciones continuas acreditadas con el mismo empleador, en el seguro de cesantía. Si bien uno entiende el objetivo de estos últimos dos requisitos, estos también son barreras para los trabajadores de pocas habilidades que recién entraron al mercado de trabajo o que empiezan a trabajar con un nuevo empleador.

³⁷ Entre los estudios que indican esto están: Arulampalam, W y Booth, A y Bryan, M. (2004): 'Are there Asymmetries in the effects of training on the conditional male wage distribution?'

³⁸ Para más información ver: <http://www.sii.cl/pagina/jurisprudencia/ley19518.htm>

³⁹ Para más información ver: <http://www.sii.cl/documentos/circulares/2009/circu34.htm> y <http://www.permisodecapacitacion.cl>

⁴⁰ Salario mínimo entre 1 de Julio de 2008 y 30 de junio de 2009

Por lo tanto, haría falta complementar las leyes de salario mínimo con políticas públicas que realmente están orientadas a mejorar las perspectivas laborales de los grupos con menos movilidad salarial.

Bibliografía

<u>Autores</u>	<u>Año</u>	<u>Publicación</u>
Adams, Scott y Neumark, David	2005	THE EFFECTS OF LIVING WAGE LAWS: EVIDENCE FROM FAILED AND DERAILED LIVING WAGE CAMPAIGNS
Agosin, Manuel R.	2000	Posibilidades y Limitaciones de las Políticas Económicas Redistributivas: Perspectivas de Largo Plazo
Albagli, Elías	2005	Mercado Laboral y Crecimiento Económico: Recomendaciones de Política para Chile
Anriquez, Gustavo y Cowan, Kevin y De Gregorio, José	1998	POVERTY AND MACROECONOMIC POLICIES: CHILE 1987-1994
Banerjee, Abhijit V. y Duflo, Esther	2006	THE ECONOMIC LIVES OF THE POOR
Bazen Stephen y Martin, John P.	1991	THE IMPACT OF THE MINIMUM WAGE ON EARNINGS AND EMPLOYMENT IN FRANCE
Bazen, S. y Martin, J.P.	1991	L'impact du salaire minimum sur les salaires et l'emploi des jeunes et des adultes en France
Bell, D.N.F. y Wright, R.W.	1996	The impact of minimum wages of the low paid: Evidence from the Wage Boards and Councils
Benhayoun, G.	1990	The impact of Minimum Wages on Youth Employment and Unemployment in France
Beranek, William	1982	The Illegal Alien Work Force, Demand for Unskilled Labor, and the Minimum Wage. Journal of Labor Research, vol. 3
Beyer, Harald	2008	Mercado del Trabajo y Salario Mínimo
Bravo Urrutia, David y Contreras Guajardo, Dante	1998	Is there any relationship between minimum wage and employment?
Bravo, David y Vial, Joaquín	1997	LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO EN CHILE: ELEMENTOS PARA UNA DISCUSION

Brown, Charles y Gilroy, Curtis y Kohen, Andrew	1982	The effect of the minimum wage on employment and unemployment: A survey
Brozen, Yale	1962	Minimum Wage Rates and Household Workers. <i>Journal of Law and Economics</i> , vol. 5 (October)
Calderón, César y Chong, Alberto	2005	ARE LABOR MARKET REGULATIONS AN OBSTACLE FOR LONG-TERM GROWTH?
Campolieti, Michele y Fang, Tony y Gunderson, Morley	2005	Minimum wage impacts on youth employment transitions, 1993-1999
Card, David	1992	Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-89. <i>Industrial and Labor Relations Review</i> , vol. 46 (October)
Card, David y Krueger, Alan	1995	Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage
Card, David y Krueger, Alan B.	1994	Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. <i>American Economic Review</i> , vol. 84 (September)
Carrington, William J. y Fallick, Bruce C.	1999	Minimum Wage Careers?
Castañeda, Tarsicio	1983	Salarios Mínimos y Empleo en el Gran Santiago
Céspedes, Luis F. y Tokman Andrea R.	2005	Evolución reciente del (des)empleo en Chile
Claude, Marcel	2002	DETERMINACIÓN DEL NUEVO UMBRAL DE LA POBREZA PARA (UNA APROXIMACIÓN DESDE LA SUSTENTABILIDAD)
Cousineau, J-M. y Tessier, D. y Vaillancourt, F.	1992	The Impact of the Ontario Minimum Wage on Unemployment of Women and the Young in Ontario
Cowan, Kevin y Micco Alejandro y Mizala Alejandra y Pagés, Carmen y Romaguera, Pilar	2003	Un Diagnostico del Desempleo en Chile
Dickens, Richard y Machin, Alan y Manning, Stephen	1994	The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from Britain

DiNardo, John y Fortin, Nicole M. y Lemieux, Thomas	1995	Labor Market Institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach
Dube, Arindrajit y Allegretto, Sylvia	2008	Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data
Economic Policy Institute	2008	Minimum Wage
Even, William E. y Macpherson, David A.	2002	THE WAGE AND EMPLOYMENT DYNAMICS OF MINIMUM WAGE WORKERS*
Fiszbein, Ariel	1992	¿Se benefician los trabajadores del sector informal de disminuciones en el salario mínimo?
Fleisher III, Arthur A. y Call, Steven T. y Padilla, Alexandre	2006	Minimum wage increase: A wing and a prayer
Flinn, Christopher	2005	Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes under Search, Matching, and Endogenous Contact Rates
Foguel, Miguel N. y Ramos, Lauro y Carneiro, Francisco	2001	THE IMPACTS OF THE MINIMUM WAGE ON THE LABOR MARKET, POVERTY AND FISCAL BUDGET IN BRAZIL*
Freeman, Richard	1993	Labor Market Institutions and Policies: Help or Hindrance to Economic Development
Gatica, Jaime y Romaguera, Pilar	2005	El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos
Ghellab, Youcef	1998	Minimum Wages and Youth Unemployment
Gindling, T. H. y Terrell Katherine	2002	The Effects of Minimum Wages on the Formal and Informal Sector: Evidence from Costa Rica
Golan, Amos y Perloff, Jeffrey M. y Wu, Ximing	2001	Welfare Effects of Minimum Wage and Other Government Policies
Gosling, Amanda	1996	Minimum Wages: Possible Effects on the Distribution of Income

Gramlich, Edward M.	1976	Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment, and Family Incomes. <i>Brookings Papers on Economic Activity</i> (No. 2)
Gustavo, Hernandez	2007	Aspectos institucionales, Determinantes y Negociación del Salario Mínimo
Hausman, J. y D. McFadden	1984	“Specification Tests for the Multinomial Logit Model”, <i>Econometrica</i> , Vol. 52, No. 5, pag. 1219-1240.
Hinnosaar, Marit y Rõõm, Tairi	2003	The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis
Infante, Ricardo y Marinakis, Andrés y Velasco, Jacobo	2003	Minimum wage in Chile: An example of the potential and limitations of this policy instrument
Instituto Nacional de Estadística	2006	Encuesta Suplementaria: Ingresos 2001-2005
International Labour Office	2005	2005 Labour Overview: Latin America and the Caribbean
Katz, Lawrence F. y Krueger, Alan B.	1992	The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry. <i>Industrial and Labor Relations Review</i>
Kaun, David E.	1965	Minimum Wages, Factor Substitution and the Marginal Producer. <i>Quarterly Journal of Economics</i> , vol. 79 (August)
Lemos, Sara	2004	The Effects of the Minimum Wage in the Formal and Informal Sectors in Brazil
Linneman, Peter	1982	The Economic Impacts of Minimum Wage Laws: A New Look at an Old Question. <i>Journal of Political Economy</i> , vol. 90 (June)
Machin, Alan y Manning, Stephen	2002	Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector
Maloney, W. F.	2002	Distortion and Protection in the Mexican Labor Market
Maloney, William F. y Mendez, Jairo N.	2003	MEASURING THE IMPACT OF MINIMUM WAGES: EVIDENCE FROM LATIN AMERICA

Marinakis, Andrés	2005	La rigidez de los salarios en Chile
Marinakis, Andrés	2006	Desempolvando el salario mínimo: reflexiones a partir de la experiencia en el Cono Sur
Marinakis, Andrés y Velasco, Juan J.	2004	SALARIO MINIMO 2004: INDICADORES PARA EVALUAR SU REAJUSTE
Marshall, Alfred	1890	Principles of Economics
Martínez, Claudia y Morales, Gustavo y Valdés, Rodrigo	2001	CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LA DEMANDA POR TRABAJO EN CHILE
Mill, John Stuart	1848	Principles of Political Economy
Mincer, Jacob	1976	Unemployment Effects of Minimum Wages. <i>Journal of Political Economy</i> , vol. 84 (August)
Montenegro, Claudio E. y Pagés, Carmen	2003	WHO BENEFITS FROM LABOR MARKET REGULATIONS? Chile 1960-1998
Neumark, David	1999	The employment effects of recent minimum wage increases: Evidence from a pre-specified research design
Neumark, David y Schweitzer, Mark y Wascher, William	2000	THE EFFECTS OF MINIMUM WAGES THROUGHOUT THE WAGE DISTRIBUTION
Oficina Internacional del Trabajo	2004	Panorama Laboral 2004 América Latina y el Caribe
Oficina Internacional del Trabajo	2007	Panorama Laboral 2007 América Latina y el Caribe
Paredes, Ricardo M y Riveros, Luis A.	1989	El rol de las regulaciones en el mercado laboral: El caso de Chile
Rebitzer, James y Taylor, Lowell	1995	The Consequences of Minimum Wage Laws: Some New Theoretical Ideas. <i>Journal of Public Economics</i> vol. 56

Restrepo, Jorge E. y Tokman Andrea R.	2005	LABOR MARKETS AND INSTITUTIONS: An Overview
Reynaga, Nikita R. C.	2005	Efectos del Salario Mínimo en el Mercado Laboral Peruano
Riveros, Luis A.	1984	Un análisis sobre el problema del empleo en Chile en la década del 70
Romaguera, Pilar	1991	WAGE DIFFERENTIALS AND EFFICIENCY WAGE MODELS: EVIDENCE FROM THE CHILEAN ECONOMY
Ruiz, Reynaldo	2004	Salario Mínimo: Consideraciones económicas y sociales para su determinación
Rustici, Thomas	1985	A PUBLIC CHOICE VIEW OF THE MINIMUM WAGE
Rutherford, Stuart	1999	The Poor and Their Money An essay about financial services for poor people
Sabia, Joseph J.	2006	The Effect of Minimum Wage Increases on Retail and Small Business Employment
Saget, Catherine	2008	Fijación del salario mínimo en los países en desarrollo. Deficiencias y soluciones
Schiller, Bradley R.	1994	Moving Up: The Training and Wage Gains of Minimum-Wage Entrants," Social Science Quarterly, September
Schmitt, John y Waller, Margy y Fremstad, Shawn y Zipperer, Ben	2007	Unions and Upward Mobility for Low-Wage Workers
Shapiro, Carl y Stiglitz, Joseph E.	1984	Equilibrium unemployment as a worker discipline device
Skourias, N.	1992	Un réexamen des incidences du SMIC sur l'emploi, la participation et le chômage des jeunes
Skourias, N.	1993	Salaire minimum et emploi des jeunes : l'expérience française

Smith, Ralph E. y Vavrichek, Bruce	1992	The Wage Mobility of Minimum Wage workers, <i>Industrial and Labor Relations Review</i> , October
Smith, Ralph E. y Vavrichek, Bruce	1992	The Wage Mobility of Minimum Wage Workers
Stigler, George J.	1946	The Economics of Minimum Wage Legislation
Sugiyarto, Guntur y Endriga, benjamin	2008	Do Minimum Wages Reduce Employment and Training?
Telias, amanda	2007	Una caracterización empírica de la importancia y relevancia del salario mínimo
Turner, Mark D. y Demiralp, Berna	2000	Effects of Higher Minimum Wages on Teen Employment and School Enrollment
Welch, Finis	1974	Minimum Wage Legislation in the United States. <i>Economic Inquiry</i> , vol. 12 (September)
Wetzell, David L.	2004	On the Welfare Effects of a Wage Floor in a Two-Sector Labor Market with Impoverished Workers
Williams, Nicolas y Mills, Jeffrey A.	2001	The minimum wage and teenage employment: evidence from time series

Anexo 1

Test de Hausman y McFadden

Variable omitida	chi2	df	P>chi2	evidence
estatus==1 (Trabajador dependiente gana Salario Mínimo)	-9.005	133	1.000	for Ho
estatus==2 (Trabajador dependiente gana más Salario Mínimo)	-3.863	133	1.000	for Ho
estatus==3 (Trabajador dependiente gana menos Salario Mínimo)	-9.942	133	1.000	for Ho
estatus==4 (Trabajador independiente)	-8.799	133	1.000	for Ho
estatus==5 (Trabajador Cesante)	0.222	133	1.000	for Ho
estatus==6 (Trabajador Inactivo)	-0.475	133	1.000	for Ho

Nótese que cinco de los resultados del test salieron negativos, lo cual es bastante común. Hausman y McFadden (1984) tienen en cuenta esta posibilidad y concluyen que un resultado negativo es evidencia de que IAI no se ha violado.