



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**EL INGRESO MÍNIMO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
CHILENA Y SUS IMPLICANCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

**GUSTAVO ANDRÉS RAMÍREZ BESOMI.
CRISTIÁN RODRIGO TRIGGS SÁNCHEZ.**

Profesor Guía: Víctor Ricardo Juri Sabag.

Santiago de Chile

2007.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
---------------------------	----------

CAPÍTULO I

EL TRABAJO

1.1 Concepto de trabajo	13
1.2 Contraprestación por el trabajo	16

CAPÍTULO II

DOCTRINAS SOBRE FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

2.1 Doctrinas Liberales	18
2.2 Doctrinas Socialistas	25
2.3 Doctrina Social de la Iglesia	32

CAPÍTULO III

INTRODUCCIÓN AL INGRESO MÍNIMO

3.1 Evolución histórica	43
-------------------------------	----

3.2 Legislación chilena	45
3.3 Concepto de salario	52
3.4 Definiciones restringidas	54
3.5 Concepto de sueldo	55
3.6 Naturaleza jurídica del salario	56
3.7 Concepto jurídico de remuneración	57
3.7.1 Clasificación de las remuneraciones	62
3.7.2 La justa remuneración como garantía social	63
3.8 Fijación de un ingreso mínimo	65
3.8.1 Formas de determinar un ingreso mínimo	65
3.8.2 Efectos en la fijación de un ingreso mínimo	66
3.8.3 Factores determinantes del justo salario	68
3.8.4 Criterios para la fijación del ingreso mínimo.....	69
3.9 Función social del salario	70

CAPÍTULO IV

TEORÍAS EXTRAJURÍDICAS DE LA REMUNERACIÓN

4.1 Concepciones extrajurídicas de remuneración	73
4.2 Teorías:	
a) Teoría del salario natural o del salario subsistencia	75
b) Teoría de la oferta y de la demanda	78
c) Teoría del fondo de salarios	79

d) Teoría de la productividad o del salario-rendimiento	81
e) Teoría de la plusvalía	83

CAPÍTULO V

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL ESTABLECIMIENTO DE UN INGRESO MÍNIMO

5.1 Efectos positivos que se le suelen atribuir a la fijación de un ingreso mínimo	85
5.2 Efectos negativos que se le suelen atribuir a la fijación de un ingreso mínimo	90

CAPÍTULO VI

DOCTRINA COMPARADA RESPECTO AL INGRESO MÍNIMO.... 102

6.1 Argentina	106
6.2 Paraguay	111
6.3 Brasil	117
6.4 Uruguay	123

CAPÍTULO VII

SALARIO ÉTICO	130
---------------------	-----

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES 137

BIBLIOGRAFÍA 154

ABREVIATURAS UTILIZADAS

a.C.	Antes de Cristo
BPC	Base de Prestaciones y Contribuciones
CASEN	Caracterización Socioeconómica
CLT	Consolidación de Leyes del Trabajo
CONASAM	Comisión Nacional de Salario mínimo
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
D.F.L.	Decreto con Fuerza de Ley
D.L.	Decreto Ley
FONCAP	Fondo Nacional de Capacitación
IPC	Índice de Precios del Consumidor
Nº	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SMN	Salario mínimo nacional
UTM	Unidad tributaria mensual

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo otorgar antecedentes relevantes respecto al ingreso mínimo en Chile. Junto con analizar la situación en Chile, sus orígenes y evolución, se analiza también lo que ocurre con él a nivel internacional.

Se busca responder si el ingreso mínimo es una herramienta que siempre logra el objetivo de garantizar un ingreso al trabajador, o si por el contrario aquellos que no logran producir el monto por él fijado quedan al margen de la fuerza laboral. En forma imparcial se desarrollan los argumentos de defensores y detractores del ingreso mínimo y las razones que esgrimen para sostener sus opiniones.

Se concluye que el ingreso mínimo no es una herramienta que sirva para garantizar un ingreso ni menos para redistribuirlo. Muchas veces su fijación deja al margen de la fuerza de trabajo a aquellos grupos que no exhiben una productividad que alcance el monto fijado por ley.

El ingreso mínimo subsana imperfecciones del mercado laboral. Debe ser más flexible respecto de ciertos grupos, para que de esta forma puedan disponer de su principal activo, el trabajo. Si la ley de ingreso mínimo produce desempleo, generalmente en los sectores más pobres, pasa a ser una norma injusta, pues posterga a los humildes y acentúa las diferencias en el ingreso. Por ende, la autoridad al decidir su fijación debe tomar una decisión seria y responsable, ajena a todo interés político.

INTRODUCCIÓN

El ingreso mínimo es una institución del mercado de trabajo creada hace mucho tiempo.

En Chile se introdujo en el año 1936, cuando se estableció el sueldo vital para los empleados del sector privado. Luego, se estableció un ingreso mínimo para los trabajadores de la agricultura y en 1956 para los sectores industrial y comercial.

Como se puede ver, en un inicio la cobertura del ingreso mínimo fue parcial, para que luego, a fines del año 1973 pasara a ser aplicable a todos los trabajadores dependientes del sector privado y público del país. Esto llevó a que en la práctica desapareciera el sueldo vital y el ingreso mínimo obrero.

En Chile, ya es tradicional la discusión sobre el reajuste del ingreso mínimo cada año. A partir del año 2004, el poder legislativo discute el ingreso mínimo en el mes de junio para comenzar a regir en julio.

¿Beneficia efectivamente a quienes se trata de proteger? Ésta es sólo una de las preguntas que debemos responder.

El Estado debe propender al bien común. Su actuar debe dirigirse para crear las condiciones necesarias para la realización espiritual y material

de cada uno de sus integrantes. Deben crearse las condiciones para que los más pobres surjan y así se alcance una verdadera justicia social, se iguallen las oportunidades y se avance hacia una distribución del ingreso más equitativa.

El estudio del tema del ingreso mínimo plantea el análisis de múltiples cuestiones, no sólo sobre el plano jurídico sino también desde un ángulo económico y social.

En el debate sobre la fijación del ingreso mínimo existen posiciones que apuntan a eliminarlo, mientras que desde otros sectores se lo visualiza como una variable clave para mejorar la situación de los trabajadores de menores ingresos.

¿Es conveniente que exista una ley de ingreso mínimo obligatorio? La preocupación acerca de este tema tiene un móvil más social que económico. Hay razones para pensar que el ingreso mínimo afecta negativamente las posibilidades de empleo de las personas más pobres, puesto que ellas son las que tienen una menor educación, experiencia y calificación, y por consiguiente, una menor productividad. Si la productividad queda por debajo del mínimo fijado, tales personas no serán contratadas.

Por otro lado, se ha establecido que el ingreso mínimo tiene por finalidad fijar un piso de manera que los trabajadores de menores ingresos

puedan mejorar sus salarios al menos en la misma proporción que los trabajadores que perciben ingresos más altos. Este instrumento busca eliminar la explotación y posibilitar una remuneración justa.

El ingreso mínimo es la entrada al mercado laboral para los trabajadores poco calificados, especialmente los más jóvenes. En la medida que éstos adquieren más experiencia o calificaciones y se insertan en actividades de mayor responsabilidad, deberían recibir compensaciones salariales más elevadas, acordes a esa nueva situación. Sin embargo, también existe un porcentaje de trabajadores con experiencia y que no ha podido avanzar en la escala salarial, cuyo salario se sitúa en torno al mínimo.

Para su desarrollo, el trabajo se divide en siete capítulos. El primer capítulo se refiere al concepto de trabajo y la contraprestación que el trabajador espera por el trabajo realizado.

El segundo capítulo analiza las distintas corrientes de pensamiento que han influido en los criterios que se han seguido para la fijación de un ingreso mínimo.

El siguiente capítulo se enfoca en el ingreso mínimo. Comienza con la evolución histórica de éste, para continuar con el desarrollo que ha tenido en Chile. Se analizan los conceptos de salario, sueldo, remuneración, remuneración como garantía social, como también la naturaleza jurídica del

salario, las formas de determinación de éste, factores determinantes para su aplicación y su función social.

En el cuarto capítulo se desarrollan distintas teorías que tratan de buscar una explicación en el ámbito extrajurídico a lo que es la remuneración que percibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

El capítulo quinto tiene por finalidad hacer una breve exposición de los argumentos presentados por aquellos que apoyan el establecimiento de un ingreso mínimo, como de los que argumentan en su contra.

En el capítulo sexto analizaremos la situación de otros países: Argentina, Paraguay, Brasil y Uruguay. Centrándonos en la evolución, dimensiones y efectos del ingreso mínimo en cada uno de estos países.

En el capítulo siguiente analizaremos el concepto de salario ético que ha surgido en el último tiempo.

Finalmente, se desarrollan las conclusiones a las que hemos llegado y la formulación de ciertos criterios relevantes respecto a la institución del ingreso mínimo.

Esperamos que este trabajo sea un aporte a la ciencia jurídica, que entregue elementos certeros para el debate sobre temas tan fundamentales

como el ingreso mínimo, y que dicho debate se afronte con el rigor técnico requerido, para que de esta forma se cumpla con la finalidad de proteger a los más postergados de nuestro país.

CAPÍTULO I

EL TRABAJO

1.1. Concepto de Trabajo

El trabajo es la actividad desplegada por el ser humano para obtener el necesario sustento individual, social y familiar.

El vocablo trabajo deriva etimológicamente de raíces latinas, dando una idea de sujeción. Para otros proviene de trabs, trabis, traba, señalan que el trabajo es traba para el hombre.

Para la Real Academia Española el origen es también latino: de tripalum, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

Guillermo Cabanellas señala, en un sentido propio del derecho laboral, que es “el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. También toda actividad susceptible de valoración económica, por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.¹

¹ CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1968, pág. 90.

Para Antonio Vásquez Vialard no es más que “la acción del hombre desplegada para dominar la naturaleza y con ello, obtener una reducción del racionamiento a que lo somete aquélla”.²

Juan Pablo II, en la Encíclica *Laborem Exercens*, dio un concepto de trabajo: “Todo tipo de acción realizada por el hombre, independientemente de sus características o circunstancias, significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma, en virtud de su humanidad”.³

El fin del hombre no es trabajar por trabajar, sino que busca una retribución que debe permitirle cubrir sus necesidades. Como consecuencia de esta remuneración a su trabajo el hombre logra vivir dignamente, aspirando a los bienes materiales y espirituales que se le ofrecen.

León XIII en su Encíclica *Rerum Novarum* señalaba que el trabajo es personal y necesario. El trabajo es personal, “porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquél que con ella trabaja, y para utilidad de quien la recibió de la naturaleza” y es necesario, “porque del fruto de su trabajo, necesita el hombre para sustentar la vida”.⁴ El fruto de su trabajo debe ser suficiente para sustentarle la vida.

² VÁSQUEZ Viillard, Antonio. *El Trabajo Humano*. Buenos Aires, 1970, pág. 11.

³ JUAN PABLO II. Encíclica *Laborem Exercens*. Ediciones San Pablo-Ilades, 1993, pág.21.

⁴ LEÓN III. Encíclica *Rerum Novarum*. Ediciones Paulianas, 1977, pág. 54.

León XIII señala además que ambas cualidades no pueden separarse; “pues si se considera el trabajo solamente en cuanto es personal, no hay duda que está en libertad el obrero de pactar por su trabajo un salario más corto, porque como de su voluntad pone el trabajo, de su voluntad puede contentarse con un salario más corto, y aún con ninguno”.

Pero si a la cualidad de “personal” se le junta la de “necesario”, no podrá eludirse el hecho de que “sustentar la vida es deber común a todos y a cada uno y faltar a ese deber es un crimen”.⁵

El fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo. Es el trabajo el que debe estar en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

En una dimensión subjetiva el trabajo se desarrolla en tres ámbitos: el primero y fundamental es la dignidad moral del hombre que trabaja. Es decir, el hombre no puede menoscabar su dignidad. En un segundo ámbito, el trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, ya que a través de éste se obtienen los medios de subsistencia para el mantenimiento de la familia. Finalmente, en un tercer ámbito es la sociedad a la que pertenece el hombre, en ésta el hombre entiende su trabajo como incremento del bien común.

⁵ LEÓN III. Encíclica Rerum Novarum. Ediciones Paulianas, 1977, pág. 55.

Es por esto que no debemos considerar al hombre como un instrumento de producción. De ser así, los derechos del trabajador no serían causa de preocupación para el poseedor del capital, no se valoraría al obrero en su dignidad de persona, sino como un factor del proceso productivo.

1.2. Contraprestación por el trabajo

El trabajador debe recibir una retribución por el trabajo realizado. El hombre al producir bienes y servicios para la sociedad, es decir, al trabajar, tiene derecho a reclamar lo necesario para el desarrollo de su vida.

¿Cuánto es lo necesario? Diversas corrientes de pensamiento han buscado responder esta pregunta, tratando de determinar un “sueldo vital”, un “justo salario”, un “salario mínimo” o un “ingreso mínimo”.

El salario es la contraprestación de un contrato, no significa la prestación efectiva del trabajo. Basta con que el trabajador ponga a disposición de la empresa su energía laboral, aunque después, por culpa ajena al trabajador, no pueda utilizar sus servicios.

Los recursos económicos son un medio de liberación del hombre y el salario es un instrumento de autonomía del individuo. Jurídicamente es elemento básico del contrato. Sin retribución no hay contrato, no habrá una estricta relación laboral.

La retribución del trabajo debe ser medida no sólo por su función económica, precio del bien, sino también por su función social, medio de subsistencia. Surge así el problema de lograr un equilibrio entre lo que es la función social de la retribución, de la que no se puede prescindir, y lo que constituye su económico condicionamiento, ya que el trabajo es uno de los factores que integran el costo de los bienes.

Desde el punto de vista político-social es la remuneración del trabajador, desde el punto de vista jurídico es la retribución del trabajador.

CAPÍTULO II

DOCTRINAS SOBRE FIJACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

En este capítulo analizaremos las distintas corrientes de pensamiento de los últimos tiempos, las que sin duda han influido en los criterios que se han seguido para la fijación de un ingreso mínimo.

2.1. Doctrinas Liberales:

El rasgo característico de estas escuelas es el concebir a las leyes económicas como leyes absolutas, similares a las naturales y que, por lo tanto, cualquier intervención humana resultaría ineficaz. Por más límites que quisieran imponerse, esas leyes se cumplen siempre de manera invariable. Sería inútil pues, intentar reglamentar jurídicamente hechos que rigen en forma inexorable por el juego de las fuerzas económicas.

Para analizar los orígenes del liberalismo debemos antes remontarnos a la Baja Edad Media, época en que surge el Derecho Gremial, que a su vez nace producto de la actividad de los gremios.

“Los gremios eran asociaciones profesionales que tenían por objeto, por una parte, regular las actividades entre sus asociados, creando basta y rígida reglamentación de carácter obligatorio para ello (fijando salarios, remuneraciones, jornadas de trabajo, estableciendo rangos de calidad de materias primas, de los productos terminados, regulando la técnica, etc.) y

por otra, mantener un monopolio frente a terceros (ejerciendo una política de soberanía económica total, a través de controles sobre el Mercado, fijando precios, etc.).

Estos Gremios estaban estructurados en forma piramidal, en cuya base se encontraban los Aprendices, quienes debían aprender el oficio, luego se encontraba el Compañero u Oficial, con condiciones de ser maestro, pero contratado como obrero, y por último, el Maestro (categoría más alta, ejercían el poder dentro del Gremio).

Distintos factores fueron los que marcaron la decadencia de los gremios dentro de los cuales podemos distinguir:

Factores internos: que están dados por la misma rígida estructura de asociación, incapaz de adecuarse a las nuevas exigencias que requería la sociedad. Situación que se ve agravada por conflictos internos derivados del resentimiento de aprendices y oficiales por encontrarse estancados en sus puestos sin posibilidad de ascender a la condición de maestro, lo que redundó, en definitiva, en la conversión de los gremios a organizaciones de privilegio en vez de servir a fines comunes de interés profesional.

Como factor externo, encontramos el nuevo esquema planteado por la Revolución Francesa, cuyo principio fundamental, la Libertad, choca rotundamente con la organización de los gremios.”⁶

En Francia, en el año 1776, se proclama la libertad para toda persona, cualquiera sea su calidad y condición, aún para los extranjeros, de abrazar y ejercer todo el reino de la profesión, arte u oficio que le pareciere y aún abarcar varios a la vez.

Cabe mencionar, además, los nuevos avances tecnológicos y en los sistemas de producción aportados desde la Revolución Industrial, como la sistematización del trabajo, creación de grandes industrias, la máquina a vapor de Watt, etc.

Más adelante, en 1791, por medio de la ley “Le Chapellier”, fueron prohibidas las corporaciones.

El Liberalismo encontró inspiración en los principios de la Escuela Fisiócrata originada a partir del pensamiento de Francisco de Quesnay (1684-1774). Postularon la libre concurrencia o competencia, proclamándose enemigos del trabajo de las corporaciones, al que calificaron como un monopolio odioso y retrógrado.

⁶ HALPERN Montecino, Cecily. [Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Doctrinas Sociales: Doctrina Marxista, Doctrina Social del Liberalismo. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, 2001, pág. 10.

El Liberalismo, propiamente tal, nace con Adam Smith, el padre de la Economía Política, autor de la obra “Investigaciones sobre la naturaleza y la causa de la riqueza de las naciones”, publicada en 1776. En ella señala que la libertad es la fuente del progreso y que las leyes naturales que rigen a las instituciones económicas, en especial la libre competencia, deben gozar de libertad absoluta.

Así, estos postulados comenzaron a regir en esta época, dándose por establecido que todos los hombres gozaban del mismo grado de libertad e igualdad. De este modo, si todos los hombres eran libres e iguales debían organizar sus relaciones por medio de acuerdos de carácter contractual inspirados en el principio de la autonomía de la voluntad.

Esta concepción se vio reflejada en la fijación de los salarios que de acuerdo al orden natural que rige a las instituciones económicas quedarían establecidos por la aplicación de la ley de la oferta y de la demanda. De esta manera, el trabajo pasa a ser un factor productivo más, regido por normas de carácter inalterables, sin que quepa a este respecto ninguna consideración de carácter humanitario.

Siguió a Smith, Juan Bautista Say, cuyo radical pensamiento fue rebatido por Juan Tomás Malthus y David Ricardo, quienes observaron las tristes condiciones de vida a las que habían llegado los obreros a consecuencia del libre juego de la oferta y la demanda aplicada a sus actividades laborales.

La Ley de la Población formulada por Malthus, en la que se pregunta, ¿qué tiende en el mundo a aumentar con mayor rapidez?, ¿las subsistencias o la población?, concluyendo finalmente que la población tiende a crecer en progresión geométrica, al paso que las subsistencias tienden sólo a crecer en progresión aritmética, lo que sin duda traería dramáticas consecuencias.

Ricardo, por su parte, en su obra “Principios de economía política y tributación”, reafirma las teorías de Smith como la teoría del nivel de los salarios y la teoría del valor de las cosas. “Sostiene que por razones de oferta, demanda y supervivencia el nivel natural de los salarios queda fijado por el costo de subsistencia de una familia obrera”.⁷

De esa manera, si gana menos, perecerá poco a poco la población obrera, y la reducción en la oferta de fuerzas de trabajo, hará subir el salario. Si el trabajador gana más del mínimo de existencia, aumentará, como enseña la experiencia, el número de matrimonios y de nacimientos. Por su parte, el aumento de la oferta de trabajadores ocasionará la baja del salario.

Es así como se asienta en la época un pensamiento que al aplicarlo al establecimiento de un ingreso mínimo, lo descarta plenamente por considerar que la fijación de éste incumbe exclusivamente a la ley natural de la oferta y la demanda.

⁷ ARNAUDO, Florencio José. Tres visiones del Mundo: Liberalismo, Marxismo, Social Cristianismo, 2ªed., Editorial Pleamar, Buenos Aires, 1984, pág. 19.

Como consecuencia de la libertad de trabajo y los avances tecnológicos se producen grandes concentraciones de capital en manos de unos pocos, llevando al surgimiento del régimen capitalista liberal clásico del siglo XIX.

El esquema teórico del capitalismo liberal “puede caracterizarse por tres series de elementos: jurídicos, técnicos, psicológicos.

1. Desde el punto de vista jurídico. El sistema capitalista reposa en el principio de la apropiación privada de los medios de producción. Estos medios son detentados por hombres que, por lo general, sólo dirigen las empresas y que no realizan las tareas de ejecución reservadas a subordinados asalariados. Hay una separación entre los medios de producción y el trabajo de ejecución.

2. Desde el punto de vista técnico. El sistema capitalista se caracteriza por métodos de producción muy perfeccionados y muy progresistas. Implica el reemplazo del trabajo manual por procedimientos más productivos que exigen la intervención de instrumentos intermediarios entre la mano del hombre y las materias primas. Se designa precisamente con el nombre de bienes de capital a aquellos que sirven para dotar de una mayor eficacia al trabajo humano (máquinas, herramientas y también el dinero que permite adquirirlos).

3. Desde el punto de vista psicológico. El sistema capitalista se caracteriza por la búsqueda de la ganancia. El objetivo del productor no es ya asegurar la satisfacción de necesidades, sino realizar la mayor ganancia monetaria posible. Como consecuencia de esto, algunas necesidades fundamentales no son satisfechas y la adaptación de la producción a la demanda está lejos de ser perfecta.”⁸

Como consecuencia de la creación de grandes centros industriales en las ciudades o sus alrededores, se comienza a producir una gran migración del campo a la ciudad. Estos trabajadores atraídos por la expectativa de lograr mejores niveles de vida se comienzan a asentar en torno a estas ciudades, creándose de esta manera grandes poblaciones marginales con penosas condiciones de vida.

“La aplicación indiscriminada de la ley de “la libre oferta y demanda” hace desmerecer el trabajo humano, al ser considerado simplemente como una mercadería. El trabajador va a sufrir deplorables condiciones de trabajo y de vida que le van a significar una jornada de trabajo de 12 a 14 horas diarias, salarios ínfimos, falta absoluta de higiene y seguridad en el trabajo, lo que desencadena en una enormidad de accidentes, enfermedades profesionales y ausencia de toda previsión social.”⁹

⁸ LAJUGIE, Joseph, Los sistemas económicos, Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1972, pág. 48.

⁹ WALKER Errázuriz, Francisco, Derecho de las relaciones laborales, Editorial Universitaria. 2003, pág. 61.

Esto se ve agravado por crisis que alrededor de cada siete o diez años se producían por la saturación de los mercados, seguida de una brutal disminución de los precios, la quiebra de numerosas industrias y el despido de miles de obreros, agravándose así los problemas sociales existentes a la época.

Resulta natural que a la luz de las condiciones objetivas de pobreza y de las ideas predominantes en la época, comience a nacer un marcado pesimismo respecto al futuro de las clases obreras, ya que estas estarían condenadas a seguir viviendo en las miserables condiciones en las que se encontraban. Así, en el siglo XIX, como reacción al capitalismo liberal y a la cuestión social, surgen las doctrinas socialistas y la doctrina social de la Iglesia. Si bien, ambas nacieron como reacción al individualismo post Revolución Francesa, tienen profundas diferencias, tanto en la base filosófica de sus postulados como en los métodos para llevar a la práctica sus ideas.

2.2. Doctrinas Socialistas:

El socialismo es el sistema de organización social y económico basado en la propiedad y administración colectiva o estatal de los medios de producción y en la regulación por el Estado de las actividades económicas y sociales, y la distribución de los bienes.

La Revolución Francesa, junto con declarar el fin del régimen feudal da comienzo al capitalismo. Es en esta época en que comienzan a aparecer autores, por cuyas ideas serían consideradas más adelante como socialistas.

Francoise Babeuf en su obra Manifiesto de los iguales proclamaba que la Revolución Francesa había sido predecesora de otra revolución mayor, que supuestamente debía ser más equitativa.

Los representantes del llamado socialismo utópico como Claude Henri Saint-Simon, Robert Owen, Etienne Cabet y Charles Fourier describieron y condenaron, en las primeras décadas del s. XIX, las dramáticas condiciones impuestas a los trabajadores por el capitalismo.

Proponiendo sus modelos de sociedad ideal, expusieron sus ideas sobre lo que debía ser una sociedad socialista, llamando a hacer cambios mediante la revolución o, en pequeña escala, mediante la creación de comunidades experimentales.

Más adelante surge el socialismo científico derivado de los análisis de Karl Marx y Friedrich Engels, en los que se propugnaba la lucha de clases y la adquisición del poder a través de la revolución.

Marx proponía que todos los instrumentos de producción se concentraran en el Estado, los obreros pasaran a ser la clase gobernante; y, por lo tanto, la propiedad social sucediera a la acumulación capitalista.

Cuando existe propiedad privada la sociedad se divide en clases que serán definidas de acuerdo a la relación que los individuos tengan con los distintos medios de producción. De esta manera queda determinado el lugar que cada cual tiene en la sociedad. Así una vez establecidas las relaciones económicas, el proceso mismo de producción las somete a determinados cambios, se convierten en determinadas categorías históricas.

Partiendo de esta base Marx considera que el capitalismo no es más que un eslabón en una cadena, descartando que sea éste un orden inmutable. Cree que la concepción que eleva a la propiedad privada a un sitio de valor inquebrantable es solamente transitoria, tal como lo han sido el resto de las cosas que han quedado en el pasado.

Para que se produzca el cambio de sistema debe haber una fuerza motriz que lo lleve adelante. Al preguntarse de dónde provendrá, deduce que será de alguna contradicción inherente al capitalismo. Según el autor la contradicción básica del capitalismo se pone de manifiesto en la existencia de dos clases: los capitalistas, que son los dueños de los medios de producción; y, los obreros, que sólo cuentan con su capacidad de trabajo. Este inevitable antagonismo produce como resultado la lucha entre capital y trabajo, es decir, entre burgueses y proletarios. La lucha toma muchas formas, siendo la más amplia de todas la lucha política.

“Ésta se inicia cuando la clase obrera, aliada con el campesinado conquista el poder político y termina con la edificación del socialismo, mera

fase de la sociedad comunista. Entre la sociedad capitalista y la sociedad comunista media el período de la transformación revolucionaria de la primera en la segunda. Y a este período corresponde también un período político de transición cuyo estado no puede ser otro que la dictadura revolucionaria del proletariado.”¹⁰

Esto se explica porque no se dan los presupuestos básicos para la transición directa de un sistema capitalista, en el que la propiedad privada es uno de sus ejes, a uno comunista. Debe realizarse en forma gradual, siendo promovida la lucha de clases por parte del Estado. Dentro de la cual se producirá paulatinamente una disminución de la clase burguesa hasta ser lograda en último término la aniquilación total de ésta.

Es en este momento, en que no existe más que una clase social, se puede terminar con el Estado, que no constituía más que una herramienta de dominación de una clase sobre la otra.

“La producción socialista se basa en la propiedad social sobre los medios de producción, tipo de propiedad que excluye la explotación del hombre por el hombre. La propiedad social sobre los medios de producción no puede surgir espontáneamente dentro del capitalismo. Para que pueda

¹⁰ BORISOV, Zhamin y Makárova, Diccionario de Economía Política, <<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/periodotrans.htm>>

aparecer, es necesario que se lleve a cabo la revolución socialista y que se establezca el poder de los trabajadores.”¹¹

Uno de los pilares de la teoría de Marx es el concepto de la plusvalía. Ésta podría definirse como el valor que se genera como producto de las horas trabajadas por sobre el equivalente del monto de lo efectivamente pagado al trabajador. Significa que el trabajo es causa y medida del valor, es el valor mismo.

Marx lo explica de la siguiente manera:

“Si un obrero logra, en una jornada que suponemos de diez horas, producir un objeto determinado, dicho objeto tiene, haciendo abstracción de la materia prima necesaria, y de su valor, un valor de cambio igual a diez horas de trabajo. El empresario no entrega al obrero la totalidad del dinero obtenido por él con la venta del objeto, a título de salario. Por medio del salario el empresario compra las fuerzas de trabajo del obrero, y ese salario se fija, como el valor de toda mercadería, por la cantidad de horas de trabajo que representa o sea, por una suma de dinero igual al valor de las subsistencias del trabajador y de su familia. El empresario adquiere el trabajo del obrero por una suma de dinero que representa la cantidad de horas de trabajo necesarias para producir indefinidamente las fuerzas de

¹¹ BORISOV, Zhamin y Makárova, Diccionario de Economía Política, <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/p/periodotrans.htm>, [consulta: 14 enero 2007]

trabajo. Y esta suma de dinero es inferior al precio de venta del artículo producido.

Luego el patrón pagará al obrero un salario equivalente a siete horas de trabajo y no a las diez trabajadas. Quedará a su favor el valor de las tres horas que trabajó en exceso, por encima de la cantidad de trabajo necesario para mantener su vida y la de su familia.

Así pues, el trabajo humano comprado por el empresario capitalista, es una fuente de valor porque engendra un mayor número de horas de trabajo que las que necesita para reproducirse.”¹²

Es así como esta doctrina estima que la plusvalía es la riqueza de los obreros, de la cual los capitalistas se han apropiado en forma ilegítima, y que ha sido consecuencia que éstos se han apropiado y han monopolizado los medios de producción.

“El capitalista logra estos fines obligando al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario para reproducir el valor de su faena de trabajo. De esta suerte, el trabajo del obrero asalariado es la única fuente de plusvalía.”¹³

Luego distingue entre plusvalía absoluta y relativa. La primera se consigue por medio del aumento de las horas de trabajo en una jornada por

¹² MARX, Karl, El Capital, Editorial Fondo de cultura económica, 2ª. Ed., México, 1973, Vol. 1.

¹³ BORISOV, Zhamin y Makárova, Diccionario de Economía Política, <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/index.htm>, [consulta: 14 enero 2007]

sobre lo necesario para conseguir el producto equivalente a su salario. En cambio, la relativa, que consiste en una intensificación del trabajo, se logra por medio de nuevos métodos.

Así, podemos observar que el sistema marxista no se condice con una política de salarios, debido a que éste estima que no deben existir divisiones económicas en la sociedad en las que una clase domine a la otra, pues los patrones buscarán siempre el aumentar la plusvalía, intensificando el trabajo del obrero sin la retribución correspondiente.

El marxismo, al intentar remediar las profunda desigualdad y miseria producida por el capitalismo, otorgó al Estado una hegemonía tal sobre los hombres, que éstos vieron coartada su iniciativa personal, su creatividad y su legítimo derecho de apropiarse de los frutos de su esfuerzo personal. Lo anterior es producto de la doctrina del materialismo histórico, de acuerdo al cual, la totalidad de las actividades del hombre se configuran como producto del hecho económico.

“La ineficiencia del sistema económico, lo cual no ha de considerarse como un problema puramente técnico, sino más bien como consecuencia de la violación de los derechos humanos a la iniciativa, a la propiedad y a la libertad en el sector de la economía. A este aspecto hay que asociar en un segundo momento la dimensión cultural y la nacional. No es posible comprender al hombre, considerándolo unilateralmente a partir del sector de

la economía, ni es posible definirlo simplemente tomando como base su pertenencia a una clase social.”¹⁴

Esta visión del hombre demostró ser incapaz de servir como instrumento para enfrentar los problemas sociales, así como incapaz de conducir al individuo al desarrollo de sus potencialidades. Es por ello que pudimos observar durante el año 1989 el desmoronamiento de la Unión Soviética. La que finalmente no fue derrotada por las armas en una temida tercera guerra mundial, sino que cayó por su propio peso, por el peso de las ideas que conformaban su base y que significaron la implantación de regímenes totalitarios que por medio de la opresión y del terror, intentaron imponer ideas contrarias a la naturaleza del hombre.

2.3. La Doctrina Social de la Iglesia:

La Doctrina Social de la Iglesia puede ser definida como el cuerpo doctrinal compuesto de normas y principios referentes a la realidad social, política y económica de la humanidad, basado en el Evangelio, en los escritos de los apóstoles y en el magisterio de la Iglesia Católica.

El Papa León XIII en el año 1891, ante el panorama de pobreza y de profundas desigualdades que se vivía a raíz de la cuestión social generada por el sistema capitalista liberal, advirtió la necesidad de intervenir dictando

¹⁴ JUAN PABLO II, Encíclica Centésimus annus, <http://multimedios.org/docs/d000066/p000005.htm?PHPSESSID=6dedb2a60d87dbc9ea2393010b781e46>, [consulta: 16 enero 2007]

la Encíclica Rerum Novarum, la que ha sido considerada como “la carta magna, que necesariamente deberá tomar como base toda actividad cristiana en materia social.”¹⁵

La Iglesia Católica se ha esmerado en dejar claro que ésta corresponde a una doctrina moral y que jamás ha pretendido hacer de ésta una tercera vía intermedia entre capitalismo y marxismo. En la Encíclica Rerum Novarum se hace una profunda crítica a ambos modelos, pero no se hicieron propuestas técnicas para solucionar los problemas prácticos, sino que solamente se intentó plantear al mundo entero el concepto cristiano de hombre y de su vocación al amor y a la vida eterna.

León XIII se refirió a la lucha de clases de la siguiente manera:

“Es mal capital, en la cuestión que estamos tratando, suponer que una clase social sea espontáneamente enemiga de la otra, como si la naturaleza hubiera dispuesto a los ricos y a los pobres para combatirse mutuamente en un perpetuo duelo. Es esto tan ajeno a la razón y a la verdad, que, por el contrario, es lo más cierto que como en el cuerpo se ensamblan entre sí miembros diversos, de donde surge aquella proporcionada disposición que justamente podríase llamar armonía, así ha dispuesto la naturaleza que, en la sociedad humana, dichas clases gemelas concuerden armónicamente y se ajusten para lograr el equilibrio. Ambas se necesitan en absoluto: ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital. El acuerdo engendra la belleza y el orden de las cosas; por el contrario, de la

¹⁵PÍO XI, Encíclica Quadragesimo anno, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 76, 13ª edición.

persistencia de la lucha tiene que derivarse necesariamente la confusión juntamente con un bárbaro salvajismo.”¹⁶

También realiza una defensa al derecho de propiedad al criticar los postulados socialistas en esta materia.

“Los socialistas, atizando el odio de los indigentes contra los ricos, tratan de acabar con la propiedad privada de los bienes, estimando mejor que, en su lugar, todos los bienes sean comunes y administrados por las personas que rigen el municipio o gobiernan la nación. Creen que con este traslado de los bienes de los particulares a la comunidad, distribuyendo por igual las riquezas y el bienestar entre todos los ciudadanos, se podría curar el mal presente. Pero esta medida es tan inadecuada para resolver la contienda, que incluso llega a perjudicar a las propias clases obreras; y es, además, sumamente injusta, pues ejerce violencia contra los legítimos poseedores, altera la misión de la república y agita fundamentalmente a las naciones.

Sin duda alguna, como es fácil de ver, la razón misma del trabajo que aportan los que se ocupan en algún oficio lucrativo y el fin primordial que busca el obrero es procurarse algo para sí y poseer con propio derecho una cosa como suya. Si, por consiguiente, presta sus fuerzas o su habilidad a otro, lo hará por esta razón: para conseguir lo necesario para la comida y el vestido; y por ello, merced al trabajo aportado, adquiere un verdadero y perfecto derecho no sólo a exigir el salario, sino también para emplearlo a

¹⁶ LEÓN XIII, Encíclica Rerum Novarum, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 29, 13ª edición.

su gusto. Luego si, reduciendo sus gastos, ahorra algo e invierte el fruto de sus ahorros en una finca, con lo que puede asegurarse más su manutención, esta finca realmente no es otra cosa que el mismo salario revestido de otra apariencia, y de ahí que la finca adquirida por el obrero de esta forma debe ser tan de su dominio como el salario ganado con su trabajo. Ahora bien: es en esto precisamente en lo que consiste, como fácilmente se colige, la propiedad de las cosas, tanto muebles como inmuebles. Luego los socialistas empeoran la situación de los obreros todos, en cuanto tratan de transferir los bienes de los particulares a la comunidad, puesto que, privándolos de la libertad de colocar sus beneficios, con ello mismo los despojan de la esperanza y de la facultad de aumentar los bienes familiares y de procurarse utilidades.”¹⁷

Más recientemente, en 1991, en la Encíclica *Centesimus Annus*, elaborada tras la caída del Muro de Berlín, Juan Pablo II hace referencia y destaca a León XIII por haber previsto que "intuir los males de una solución que, bajo la apariencia de una inversión de posiciones entre pobres y ricos, en realidad perjudicaba a quienes se proponía ayudar. De este modo el remedio venía a ser peor que el mal".¹⁸

Luego, critica al socialismo señalando que su error fundamental es de carácter antropológico, "considera a todo hombre como un simple elemento

¹⁷ LEÓN XIII, Encíclica *Rerum Novarum*, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 21, 13ª edición.

¹⁸ JUAN PABLO II, Encíclica *Centesimus Annus*, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 26, 13ª edición.

y una molécula del organismo social, de manera que el bien del individuo se subordina al funcionamiento del mecanismo económico-social".¹⁹

También, postula que las críticas al capitalismo liberal formuladas en la Encíclica Rerum Novarum se mantienen vigentes, sobre todo en lo que respecta a las nuevas formas de pobreza. Señala que los demás y en particular el Estado deben proteger al desamparado.

No obstante lo anterior, hace una distinción terminológica entre capitalismo entendido como el papel positivo de la empresa privada, del respeto a la propiedad privada y de la libre creatividad humana, al que prefiere llamar economía de mercado o economía libre, y capitalismo entendido como una concepción de libertad económica no enmarcada jurídicamente y contraria a la libertad humana integral, al cual naturalmente condena.

En este mismo sentido, propone el reconocimiento expreso que el orden social será más sólido en tanto reconozca al interés individual como constitutivo de la naturaleza humana y no lo oponga al interés de la sociedad en su conjunto. Cada uno de esos intereses debe ser complemento del otro.

Volviendo a León XII, en lo que respecta al rol que debe cumplir el Estado, señala que éste no debe intervenir en el normal desarrollo de la persona.

¹⁹ JUAN PABLO II, Encíclica Centesimuss Annus, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 27, 13ª edición. Madrid

“No es justo, según hemos dicho, que ni el individuo ni la familia sean absorbidos por el Estado; lo justo es dejar a cada uno la facultad de obrar con libertad hasta donde sea posible, sin daño del bien común y sin injuria de nadie.”²⁰

No obstante lo anterior, le otorga un rol activo a los gobernantes al disponer que estos deben velar por los derechos de los más débiles, remediando los abusos que se puedan cometer en contra de ellos.

“Si la clase patronal oprime a los obreros con cargas injustas o los veja imponiéndoles condiciones ofensivas para la persona y dignidad humanas; si daña la salud con trabajo excesivo, impropio del sexo o de la edad, en todos estos casos deberá intervenir de lleno, dentro de ciertos límites, el vigor y la autoridad de las leyes. Límites determinados por la misma causa que reclama el auxilio de la ley, o sea, que las leyes no deberán abarcar ni ir más allá de lo que requieren el remedio de los males o la evitación del peligro.”²¹

Para lograr un ambiente adecuado de respeto y cooperación se señala que deben replantearse las relaciones entre el dueño y el obrero, reconociéndose los derechos.

La Doctrina Social de la Iglesia no intenta la creación de un nuevo sistema, sino que solamente fijar ciertas pautas generales a las que cualquier

²⁰ LEÓN XIII, Encíclica Rerum Novarum, Nueve grandes mensajes, Editorial biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 40, 13ª edición.

²¹ LEÓN XIII, Encíclica Rerum Novarum, Nueve grandes mensajes, Editorial biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 41, 13ª edición.

modelo debiera propender, teniendo al hombre y a su naturaleza trascendente como su eje principal y buscando en todo momento mantener la dignidad de éste.

Juan Pablo II en su Encíclica “Centesimuss Annus” se refiere expresamente a lo anteriormente señalado:

“La Iglesia no tiene modelos para proponer. Los modelos reales y verdaderamente eficaces pueden nacer solamente de las diversas situaciones históricas, gracias al esfuerzo de todos los responsables que afronten los problemas concretos en todos sus aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que se relacionan entre sí.”²²

Reafirma la idea anterior el llamado que hace León XIII a observar conductas caritativas, que desde luego deben ser motivadas desde el interior del individuo. Es decir, viene a convertirse, antes que todo, en un imperativo moral.

«Lo que sobra, dadlo de limosna». No son éstos, sin embargo, deberes de justicia, salvo en los casos de necesidad extrema, sino de caridad cristiana, la cual, ciertamente, no hay derecho de exigirla por ley. Pero antes que la ley y el juicio de los hombres están la ley y el juicio de Cristo Dios, que de modos diversos y suavemente aconseja la práctica de dar: «Es mejor dar que recibir», y que juzgará la caridad hecha o negada a los pobres como hecha o negada a Él en persona: «Cuanto hicisteis a uno de estos hermanos

²² JUAN PABLO II, Encíclica Centesimuss Annus, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 86, 13ª edición.

míos más pequeños, a mí me lo hicisteis». Todo lo cual se resume en que todo el que ha recibido abundancia de bienes, sean éstos del cuerpo y externos, sean del espíritu, los ha recibido para perfeccionamiento propio, y, al mismo tiempo, para que, como ministro de la Providencia divina, los emplee en beneficio de los demás. «Por lo tanto, el que tenga talento, que cuide mucho de no estarse callado; el que tenga abundancia de bienes, que no se deje entorpecer para la largueza de la misericordia; el que tenga un oficio con que se desenvuelve, que se afane en compartir su uso y su utilidad con el prójimo».²³

La Constitución Pastoral redactada durante el Concilio Vaticano II de 1959, nos muestra cuál es la idea de la Iglesia sobre lo que ha de ser el desarrollo. Señala, “no es el mero incremento de los productos, ni el beneficio, ni el poder, sino el servicio del hombre, del hombre integral, teniendo en cuenta sus necesidades materiales y sus exigencias intelectuales, morales, espirituales y religiosas; de todo hombre, decimos, de todo grupo de hombres, sin distinción de raza o continente. De esta forma, la actividad económica debe ejercerse siguiendo sus métodos y leyes propias, dentro del ámbito del orden moral, para que se cumplan así los designios de Dios sobre el hombre.”²⁴

Uno de los temas cruciales que se han desarrollado por esta Doctrina y que tiene directa relación con el tema que nos compete es el del salario

²³ LEÓN XIII, Encíclica Rerum Novarum, Nueve grandes mensajes, Editorial biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 34, 13ª edición.

²⁴ CONSTITUCIÓN Pastoral, gaudium et spes, 1959, http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html, [consulta: 17 enero 2007]

justo. Fue abordado desde la Encíclica Rerum Novarum al señalar que “entre los primordiales deberes de los patronos se destaca el de dar a cada uno lo que sea justo. Ciertamente es que para establecer la medida del salario con justicia hay que considerar muchas razones; pero, generalmente, tengan presente los ricos y los patronos que oprimen para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas. Y defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen, que llama a voces las iras vengadoras del cielo. He aquí que el salario de los obreros que fue defraudado por vosotras, clama; y el clamor de ellos ha llegado a los oídos del Dios de los ejércitos.”²⁵

De esta manera, la Iglesia ha tomado parte en este debate sosteniendo una postura propia que ha trascendido al mundo católico al abogar por un salario que permita al trabajador y a su familia vivir de manera digna, no solamente buscando sobrevivir, sino que también permita lograr un adecuado desarrollo personal, familiar y social.

En la Encíclica Quadragésimo Anno conmemorativa de los 40 años de la dictación de la Rerum Novarum, el Papa Pío XI desarrolla el tema del salario justo al abordar los factores que deben ser considerados en la determinación del salario.

a) Sustento del obrero y de su familia.

²⁵ LEÓN XIII, Encíclica Rerum Novarum, Nueve grandes mensajes, Editorial biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 31, 13ª edición.

Señala que el salario debe ser suficiente para la sustentación del trabajador y su familia, alcanzando para la satisfacción de todas sus necesidades ordinarias, sin que sea necesario el trabajo de la mujer, quien descuidaría el cuidado y la educación de sus hijos.

También, declara que es conveniente que se les asegure a los obreros un ingreso mínimo si las circunstancias presentes de la sociedad permiten hacerlo así.

b) Situación de la empresa.

Al momento de la fijación de los salarios debe tomarse en consideración la situación en que se encuentra la empresa, esto debido a que “sería injusto pedir salarios elevados que, sin la ruina propia y por consiguiente de todos los obreros, la empresa no podría soportar.”²⁶

c) Necesidad del bien común.

Pío XI señala que la cuantía de los salarios deben ser compatibles con el orden público económico y que si este sobrepasa ciertos justos límites, se corre el riesgo de generar desempleo, impidiendo “que se de oportunidad de

²⁶ PÍO XI, Encíclica *Quadragesimo Anno*, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 90, 13ª edición.

trabajar a quienes pueden y quieren hacerlo.”²⁷ “¿Quién ignora, en efecto, que se ha debido a los salarios o demasiado bajos o excesivamente elevados el que los obreros se hayan visto privados de trabajo?”²⁸

Creemos que esta doctrina, comenzada por León XIII y continuada por los Sumos Pontífices hasta hoy en día, ha significado un gran aporte al debate sobre los modelos a seguir y principalmente a instaurar en la conciencia humana el sentido de la equidad y de la justicia social. Su aporte ético humaniza el desarrollo económico y orienta a los hombres para lograr una mejor convivencia.

²⁷ PÍO XI, Encíclica *Quadragesimo Anno*, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 91, 13ª edición.

²⁸ PÍO XI, Encíclica *Quadragesimo Anno*, Nueve grandes mensajes, Editorial Biblioteca de autores cristianos, 1986, pág. 91, 13ª edición.

CAPÍTULO III

INTRODUCCIÓN AL INGRESO MÍNIMO

3.1. Evolución Histórica

Desde épocas remotas los hombres trabajan para un tercero para poder subsistir. En el año 2000 a.C., el rey Hammurabi de Babilonia, dictó el código de Hammurabi, en el cual se fijaron los ingresos mínimos que debían regir para los jornaleros, albañiles, etc.

Las condiciones del trabajador han variado, al comienzo eran inhumanas, pero luego con el avance de la civilización, se produjo una dignificación progresiva que impuso condiciones de vida mejores para el trabajador.

El movimiento sindical Europeo del siglo XIX y comienzos del XX, reclama por disposiciones sobre mínimos, ya sea por la vía estatal o a través de la negociación colectiva.

Australia y Nueva Zelanda fueron los primeros en fijar el ingreso mínimo.

Australia en 1902, ordenó la fijación de ingresos mínimos por rama de actividad y encomendó dicha función al tribunal nacional de conciliación y arbitraje. Este tribunal definió el ingreso mínimo como “aquél que

permite la satisfacción de las necesidades normales de un trabajador medio, considerando este como un ser que vive en una sociedad civilizada.”²⁹

Por su parte, en Nueva Zelanda, en el año 1905, se encomienda al tribunal arbitral fijar las remuneraciones mínimas al emitir sus fallos, sin perjuicio de las facultades que se concederían a los Consejos del Salario, cuya función consistió en establecer periódicamente los ingresos mínimos por rama de actividad, sin que mediara un proceso de negociación colectiva.

En Europa, en el año 1909, el Reino Unido comienza el proceso legislativo respecto a establecer normas sobre ingreso mínimo a través de Comités Paritarios de carácter sindical. Luego, en los años 1912, 1914 y 1924, se dictaron disposiciones legales para los sectores de la minería, industria y agricultura, respectivamente.

Alemania, por su parte, en el año 1919 inicia el mismo proceso, por la vía de la negociación colectiva y su extensión, por ramas de actividad.

El primer país en Latinoamérica que reguló la fijación de un ingreso mínimo fue “México por medio de la Constitución Política de 1917, que en un título especial, denominado "Del trabajo y de la Previsión Social", establece las bases de la política social que habrá de desarrollarse en el futuro. La Constitución confiere al Congreso Federal poderes exclusivos

²⁹ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 329.

para legislar en materia del trabajo”³⁰. Esta legislación, según los artículos 27 y 123, establece que éste deberá basarse en ciertas normas que regirán el trabajo de los jornaleros obreros, domésticos; artesanos y en general, todo contrato de trabajo. Así “el ingreso mínimo de los trabajadores deberá ser suficiente para cubrir sus necesidades normales considerando el mantenimiento de su familia y las necesidades de cada región; comisiones especiales se encargarán de fijar el ingreso mínimo tipo y la participación en los beneficios”.³¹

La institución del Ingreso mínimo, tal como lo conocemos, tiene en Hispanoamérica antecedentes fundamentales, regulada tanto a través de las Leyes de Indias como también de otros cuerpos normativos. En Chile, las Ordenanzas de la Compañía de Jesús contemplaron normas de ingreso mínimo para distintos trabajos.

3.2. Legislación Chilena.

En el Chile Republicano la primera ley que se refiere a la materia es la Ley N° 4.053 de 1924, que consagró en su artículo 22: “El ingreso mínimo que se fije en el contrato de trabajo, no podrá ser inferior a los dos tercios, ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente aplicado en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas

³⁰ El contenido social de las constituciones de América, Anales de la Facultad de Derecho Vol. V - Enero - Diciembre de 1939 - N° 17 a 20.

³¹ El contenido social de las constituciones de América, Anales de la Facultad de Derecho Vol. V - Enero - Diciembre de 1939 - N° 17 a 20.

condiciones o aptitudes, en la ciudad o región en que se ejecutan. Una comisión de obreros y patronos nombrada en la forma que dicta el reglamento, fijará anualmente el monto del ingreso mínimo que deba pagarse”.

Así, podemos apreciar que el legislador siguió la tendencia mayoritaria en el ámbito del derecho comparado de encargar a comisiones paritarias representativas de los distintos sectores de la actividad económica, la fijación del ingreso mínimo para los obreros de sus respectivas áreas.

En el año 1936, la Ley N° 6020 ocupó el concepto de Sueldo Vital, señalando que se entenderá por tal para los efectos de esta ley, el necesario para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del empleado, alimentación, vestuario y habitación, y también las que requiera su integral subsistencia. Esta disposición fue posteriormente incorporada a la Ley N° 7295.

Más adelante, en el año 1953 el D.F.L N° 244 estableció un régimen de ingreso mínimo para los obreros de la agricultura. Esta legislación innovó en cuanto a que autorizó a rebajar el ingreso mínimo de acuerdo con la edad del trabajador: 40% a menores de 15 años, 30% a los mayores de 65 años y 25% a los menores de 18 años.

En 1956, “La ley N° 12.006, estableció para el sector obrero industrial un régimen general de ingresos mínimos, pero a la vez derogó a partir del 31 de diciembre del mismo año, toda disposición sobre reajuste

legal y obligatorio de sueldos, salarios y pensiones, con lo cual, las Comisiones Mixtas de Sueldos dejaron de tener la facultad de determinar el sueldo vital”.³²

Así, desde este momento en adelante, “Tanto el ingreso mínimo industrial como el sueldo vital tuvieron los incrementos, a título de reajuste que ordenaron las diversas leyes que se dictaron sobre la materia; la Ley N° 14.688, de 1961, dispuso que ambos mínimos se reajustarían cada año de acuerdo con la variación del índice de precios del consumidor”.³³

Con el objeto de combatir el “agudo proceso inflacionario registrado en Chile a partir de 1972 se dicta el D.L N° 43, que suspendió los sistemas de reajustes automáticos de remuneraciones”.³⁴

En 1973 se dictó el Decreto Ley N° 97 que adoptó la denominación de “Ingreso Mínimo”, fijando su monto en 36.000 escudos para todos los trabajadores que desempeñaran una jornada completa.

La Reforma Laboral de 1978 (D.L. N° 2.200) estableció que de manera general el ingreso mínimo no se aplicaría a los trabajadores menores de 21 años, ni a los mayores de 65, pudiendo pactarse las remuneraciones de aquéllos en forma libre. Pero en 1987 al incorporarse este precepto al Código Del Trabajo, en virtud de la Ley N° 18.620, la excepción quedó limitada solamente a los mayores de 65 años de edad.

³² Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 333.

³³ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 333.

³⁴ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. [Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones: Algunas consideraciones doctrinarias. Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998.

Actualmente, la norma vigente sobre esta materia se encuentra en el nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, fijado por el D.F.L. N° 1 del Ministerio del ramo, de 31 de julio de 2002. En el inciso 3° de su artículo 44 dispone: “El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual”.

Cabe señalar que tras la dictación del D.L. N° 670, de 1975, que fijó el ingreso mínimo mensual en 48.400 escudos, se han dictado periódicamente leyes de reajustes generales.

Hasta julio del año 2007 estuvo vigente la Ley N° 20.039, que regulaba el ingreso mínimo mensual en forma bianual. Ésta fue publicada el 1 de julio del año 2005, estableciendo que hasta el mes de junio del año 2006, éste sería de \$127.500, reajustándose en esa fecha en forma automática al monto de \$135.000 mensuales, para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años.

En cuanto a los trabajadores menores de 18 años y mayores de 65, el ingreso mínimo se elevó desde el 1 de julio del año 2006 a \$101.491. El ingreso mínimo mensual para fines no remuneracionales se elevó a \$87.697.

Es así como en la actualidad está vigente la Ley N° 20.204, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, cuya fecha de publicación corresponde al 6 de julio del año 2007.

Esta ley establece que a contar del 1 de julio del año 2007 se eleva el monto del ingreso mínimo mensual de \$135.000 a \$144.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta 65 años de edad.

Además, se estableció que si la variación porcentual del Producto Interno Bruto (PIB) acumulado entre el cuarto trimestre del año 2006 y el tercer trimestre del año 2007 en comparación al PIB acumulado entre el cuarto trimestre del año 2005 y el tercer trimestre del año 2006 fuere superior a un 5,8%, el monto del ingreso mínimo mensual se elevará a partir del 1 de enero del año 2008 a \$145.000.

Para realizar el cálculo anterior, se considerarán las cifras del PIB a precios constantes informadas trimestralmente en las cuentas nacionales del Banco Central de Chile, expresadas en pesos del año 2003.

En el caso de los trabajadores mayores de 65 años y menores de 18 años, el ingreso mínimo mensual quedó fijado en \$107.509; en tanto que la cifra de este instrumento para fines no remuneracionales, se fijó en \$92.827.

También se estableció en dicha ley, que dentro de los 12 meses siguientes de su publicación, los trabajadores que reciban el ingreso mínimo tendrán derecho a un curso de capacitación laboral y las empresas compensarán este gasto a través de los impuestos. En el caso de aquellas empresas que no puedan solicitar esta franquicia tributaria, el curso podrá financiarse con cargo al Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP), administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Código del Trabajo en otras disposiciones se encarga de establecer ciertas excepciones para los casos de determinados trabajadores, estas son:

Contrato de aprendizaje:

Está regulado en el capítulo I del Título II del Código del Trabajo, en sus artículos 78 y siguientes.

Consiste en aquella convención en virtud de la cual, un empleador se obliga a impartir a un aprendiz por sí o por un tercero en un tiempo y condiciones determinadas los conocimientos y habilidades de un oficio calificado según un programa establecido y el aprendiz, quien debe ser menor de 21 años, a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.

El artículo 81 del Código del Trabajo señala que “la remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 44 y será libremente convenida por las partes.”

Situación de los trabajadores de casa particular:

En el Capítulo IV del Título II de nuestro Código del Trabajo se establece la situación particular a la que se encuentran sujetos estos trabajadores en relación al ingreso mínimo. Ésta es una excepción relativa al artículo 44 inciso 3°, debido a que sigue rigiendo un ingreso mínimo. Así el artículo 151 en su inciso 2° señala que “la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.”

Situación de los mayores de 65 años:

“El inciso 4° del artículo 43 del D.L. 2.200 consagraba esta excepción. El fundamento de ella se encontraba en la necesidad de dar mayor acceso al empleo a sectores marginados, como son las personas mayores de 65 años, quienes teóricamente, tienen una capacidad laboral disminuida”³⁵

Además, la ley tuvo en cuenta que estas personas podían estar percibiendo sus pensiones de jubilación, y el hecho de poder tener acceso al trabajo, aunque fuese a través de una remuneración disminuida, mejoraba su situación económica.

La Ley N° 19.250, de 1993, que modificó el Código del Trabajo de 1987, suprimió la mencionada excepción del artículo 44. Sin embargo, el artículo 1° transitorio, le fijó un monto mínimo especial, igualándolo con el ingreso mínimo de los menores de 18 años.³⁶ Hoy en día rige la ya citada Ley N° 20.204, que estableció el monto del ingreso mínimo mensual.

Dispuso que el mínimo para las personas mayores de 65 años desde el mes de julio de 2007 sería de \$107.509.

³⁵ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. [Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones: Algunas consideraciones doctrinarias. Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998.

³⁶ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. [Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones: Algunas consideraciones doctrinarias. Santiago, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998.

Caso de los deficientes mentales:

Con la finalidad de promover la inserción de los discapacitados mentales en el mundo laboral, la Ley N° 18.600, en su artículo 16, dispone: “En el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo.”

Situación de ciertos funcionarios de la salud:

Otra excepción de menor relevancia, tiene relación con ciertos funcionarios de la salud, quienes tampoco se encuentran sujetos a las normas que rigen el ingreso mínimo en Chile. Así el ingreso base mensual para estos “profesionales funcionarios”, se encuentra regulado en el artículo 7° de la Ley N° 15.076, posteriormente modificado por la Ley N° 18.018.

3.3. Concepto de Salario

El concepto jurídico de salario se encuentra vinculado a las grandes corrientes por las cuales sucesivamente ha pasado el Derecho del Trabajo.

En el período liberal e individualista del siglo XIX se consideraba que el salario constituía la prestación pagada por el empleador en contrapartida del trabajo realizado en su provecho.

Con posterioridad, para un amplio sector de la doctrina, la concepción jurídica de la retribución del servicio que se presta en virtud del contrato de trabajo debe valorar también los factores económicos y sociales que concurren.

Son múltiples las definiciones legales y doctrinarias que se han dado al salario, cada autor y cada legislación poseen una diferente. En todo concepto de salario se alude a una relación de cambio entre un trabajo y un precio con el cual se remunera ese trabajo.

De acuerdo a una síntesis de las definiciones doctrinales que mejor reflejan el concepto de salario lo podemos definir como el conjunto de ventajas económicas que el trabajador obtiene de su empleador dentro del contrato o relación de trabajo como retribución o en reciprocidad de la labor realizada.

El salario es la base de sustento de los trabajadores por lo que merece especial atención tanto de la sociedad como de las autoridades competentes. Su fijación debe hallarse en función directa de la economía nacional y guardar justa relación entre el capital y el trabajo.

El ingreso mínimo debe lograr que la retribución por el trabajo realizado sea justa y equitativa y alcance a cubrir las necesidades primarias familiares.

El término salario deriva etimológicamente del latín *Salarium*, que significó originalmente la cantidad de sal que se daba a los soldados romanos para condimentar sus alimentos como parte de la retribución por sus servicios.

En un sentido amplio comprende a todas las formas de retribución que posteriormente se han adoptado como sueldo, remuneración, emolumento, haber, etc. La doctrina utiliza en forma indistinta las expresiones salario, remuneración o retribución.

Las reformas laborales y previsionales de los años 1978, 1979 y 1980, al eliminar la diferencia entre empleados y obreros, terminaron con la complicada distinción entre salarios, sueldos y otras retribuciones o beneficios adicionales, que tomaban nombre distintos y seguían regímenes legales diferentes en relación a uno u otro tipo de trabajadores y según la caja o sistema de previsión a que estuvieren afectos.

3.4. Definiciones restringidas

1.- Es la remuneración que paga el empleador al trabajador por el servicio prestado.

2.- Remuneración que el trabajador percibe por su trabajo.

3.- Desde un punto de vista político-social, el salario es la retribución que recibe el trabajador por el trabajo que realiza.

4.- En un sentido amplio es remuneración en dinero o en especie que se da a la persona que realiza una labor bajo la subordinación de otra persona, en virtud de una relación de trabajo o de un contrato de trabajo.

3.5. Concepto de Sueldo

El término sueldo se deriva del latín Solidus, de esta manera se designaba a la moneda metálica antiguamente, generalizada después en las transacciones comerciales, así como a las demás denominaciones que se dan a las distintas formas de retribución sea en moneda o en especie.

También tiene su origen del antiguo francés Soule, hoy sou, de donde se derivan soldado y soldada. La soldada era el salario pagado antiguamente a los soldados.

El sueldo es la cantidad que el empleador paga a sus empleados por el servicio prestado por ellos, de acuerdo con el respectivo contrato de servicios.

Por otra parte, el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo define sueldo como: “el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales

determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios”.

Se considera al salario y al sueldo dentro del término genérico de remuneración, que es la contraprestación que da el empleador por los servicios realizados por el trabajador que se halla a su disposición, basando su subsistencia en dicha remuneración.

3.6. Naturaleza Jurídica del Salario

El Derecho Laboral considera al salario como objeto de derecho y de obligaciones. Concretamente, como una prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste (prestación de trabajo). El salario, para el jurista, es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado.³⁷

El carácter oneroso de la relación laboral determina el que los pagos que reciba el trabajador deban considerarse retributivos de su trabajo.

El Salario tiene un carácter remuneratorio. No es una asignación unilateral, sino una retribución por una obra o servicio.

Por otro lado, de acuerdo a lo señalado por la doctrina científica, no es necesario que una parte concreta de salario corresponda a una parte

³⁷ LÓPEZ, Justo. El Salario. Buenos Aires. Eds. Jurídicas, 1988, pág. 33.

determinada de la prestación de trabajo. Incluso, se ha llegado a la teoría que el salario no es una contraprestación, porque no corresponde exactamente a la prestación de la otra parte de la relación laboral. El contrato de trabajo es sinalagmático en su conjunto, y no prestación por prestación.³⁸

Las retribuciones del trabajador han de coincidir en su totalidad con una serie de obras o servicios y aunque estos no se individualicen constituyen la causa del salario.

3.7. Concepto Jurídico de Remuneración

La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Sin este elemento el contrato de trabajo no existe, o la relación jurídica que nace da lugar a otro tipo de contrato.

El deber más importante del empleador frente al trabajador es el pago de la remuneración. La que está destinada a corresponder la obligación de trabajar, subordinadamente, que es de cargo del trabajador.

La remuneración constituye un objeto fundamental de preocupación y de regulación por parte del Estado y de la sociedad.

La remuneración podemos concebirla de dos maneras distintas:

³⁸ PÉREZ Botija, Eugenio. Derecho del Trabajo. 3ª Edición. 1986, pág. 202.

- a) Contraprestación del empleador en el contrato de trabajo por los servicios prestados.
- b) Obligación del empleador hacia el trabajador dentro de un marco más amplio, el derecho del Trabajo.

El contrato de trabajo no es solo un intercambio sinalagmático de remuneraciones por servicios libremente pactados. La remuneración que tiene como causa el contrato de trabajo reconoce garantías sustantivas y obligaciones del trabajador que se refieren al cumplimiento de diversos deberes ético-jurídicos que lo ligan al empresario. Lo que se remunera no es una mercancía, sino el aporte que el trabajador realiza para el proceso productor de bienes y servicios.

Puede definirse la remuneración, como “La contraprestación, cuyo contenido mínimo se encuentra establecido, por la ley o el convenio colectivo, y que tiene por objeto retribuir al trabajador por los servicios prestados y por ponerse a disposición del empleador”.

En definitiva, siempre la remuneración será la contraprestación del trabajo realizado, aunque se maticen y humanicen los demás factores de la relación. Sólo excepcionalmente podrá haber remuneración sin prestación de servicios: permisos con goce de remuneraciones, pago de tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar alguna

labor, etc. Todas ellas representan situaciones extraordinarias en el desarrollo de la relación de trabajo.

Jurídicamente es una pieza básica del contrato de trabajo: sin retribución no hay contrato, existirá prestación gratuita, pero no una estricta relación laboral.

El artículo 41 del Código del Trabajo define la remuneración como “Las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

A su vez, el mismo artículo en su inciso segundo, establece que no constituyen remuneración: “Las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

Por su parte, el artículo 42 del Código del Trabajo establece que “constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la

prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;

b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.”

El enunciado del artículo 42 da a entender que la enumeración que efectúa no es taxativa. La jurisprudencia ha señalado que existen otros tipos de remuneraciones que tienen el carácter de imponibles. Entre ellas podemos nombrar: aguinaldos de Fiestas Patrias o Navidad, asignación de antigüedad, asignación de casa, asignación de zona, bono de escolaridad, bono de vacaciones, bono de producción o de productividad, premio por cumplimiento de metas de venta, becas de estudio, entre otras.

La definición legal de remuneración acepta una concepción predominantemente laboral, en cuanto obligación que pesa sobre el empleador. Una asignación familiar complementaria, becas por escolaridad que se pacten, tendrán por causa el contrato de trabajo y, consecuentemente, serán remuneración.

De la definición legal establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo podemos desprender las siguientes características:

- a) Es una contraprestación contractual. Constituye el contenido material de una obligación jurídica emanada de un contrato.
- b) Su naturaleza es onerosa y sinalagmática. Es decir, retributiva, ya que representa la equivalencia socioeconómica y jurídica de la prestación de servicios.
- c) Es pecuniaria. Debe estar representada por dinero, sin perjuicio de que adicionalmente pueda ser incrementada por prestaciones en especie, las que deban evaluarse en dinero.
- d) Las sumas o prestaciones que otorgue el empleador al trabajador en principio tienen por objeto retribuir los servicios. Las prestaciones que no constituyen remuneración son asignaciones especiales de contenido indemnizatorio o compensatorio, o prestaciones de seguridad social que el empleador entrega por cuenta del instituto previsional respectivo.

El texto actual del artículo 41 del Código del Trabajo fue modificado por la Ley N° 18.018 de 1981. El texto anterior a la modificación señalaba que la remuneración era aquéllo que el empleador pagaba al trabajador por la “prestación de sus servicios”. Actualmente, se utiliza la acepción “a causa del contrato de trabajo”. Por ende podemos desprender que se amplió el concepto de remuneración y está integrada también por ciertos beneficios como la escolaridad, natalidad, muerte, matrimonio, aguinaldos de navidad y fiestas patrias, que antes no se consideraban remuneración, pues no eran consecuencia de la prestación de los servicios.

3.7.1. Clasificación de las remuneraciones

La Doctrina ha clasificado a las remuneraciones en:

a) Dinero y en especies.

La remuneración en especies es siempre complementaria a la que se otorga en dinero.

b) Por unidad de tiempo o por unidad de obra o tratos.

El artículo 44 inciso 1° y 2° del Código del Trabajo se refiere a esta clasificación, señalando que si la remuneración es por unidad de tiempo, puede ser por día, por semana, quincena o mes. El inciso segundo agrega que en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Si la remuneración se pacta por pieza, medida u obra se cancelará una vez

terminada la obra, o según el número de piezas producidas, sin perjuicio de los adelantos que las partes puedan pactar.

c) Fijas, variables y esporádicas, según la periodicidad con que se otorguen.

d) Legales y contractuales.

e) Ordinarias y extraordinarias.

3.7.2. La justa remuneración como garantía social

La Constitución Política de Chile de 1980, en el artículo 19 N° 16, asegura a todas las personas: “La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”.

La Constitución habla de retribución y no de remuneración, optando por un concepto más amplio que pudiese abarcar a los trabajadores independientes y a los dependientes. Los trabajadores dependientes cuando trabajan bajo subordinación y dependencia y en virtud de un contrato de trabajo, perciben como contraprestación a sus servicios una “remuneración”.

El concepto de retribución es más amplio que aquél establecido en la Constitución de 1925, reformada por la Ley N° 17.398, de 9 de enero de 1971, llamada Estatuto de Garantías Constitucionales y que establecía en su artículo 10 N° 14 el derecho de las personas “a una remuneración suficiente que asegure a ella y a su familia un bienestar acorde con la dignidad humana”.

La Constitución de 1980 habla de “justa retribución”, mientras que la Constitución de 1925 se refiere a “una remuneración suficiente”. Ambos conceptos tienen un contenido distinto.

La justicia se refiere a una remuneración proporcional al trabajo realizado. La suficiencia dice relación con el nivel de vida del trabajador y de su familia.

Podemos entender que el precepto de la Constitución de 1980 que se refiere al concepto de “justa retribución” involucra también que ésta sea suficiente y familiar.

La legislación laboral chilena se ha preocupado de garantizar la suficiencia de la remuneración, y de manera indirecta, la posible forma de alcanzar la justicia de la retribución.

En cuanto al elemento de suficiencia, su determinación está entregada a la norma legal, mediante el establecimiento de un monto mínimo de

remuneración que la ley garantiza a cada trabajador que corresponde al “Ingreso mínimo”. El artículo 44 inciso 3° del Código del Trabajo expresa: “El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual”.

El proceso de negociación colectiva también busca respetar los límites de suficiencia, que está regulado en los artículos 303 y siguientes del Código del Trabajo. Permite a los trabajadores sindicalizados o a las coaliciones transitorias obtener del empleador, mejores y mayores condiciones de vida, de trabajo y de remuneración, que aquellas establecidas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

No podemos dejar de lado el sistema de gratificaciones legales que operan ante el silencio de las partes contratantes. El sistema de gratificaciones permite que a los trabajadores el empleador les reparta anualmente, y en proporción a sus remuneraciones anuales, el 30% de la utilidad líquida percibida por la empresa.

3.8. Fijación de un Ingreso mínimo

3.8.1. Formas de determinar el ingreso mínimo.

Tanto en el Derecho comparado como en la legislación chilena las formas de determinar el ingreso mínimo son diversas:

a) Fijación por el derecho estatal de un mínimo de carácter nacional aplicable en todos los sectores. Este es el criterio de la actual legislación chilena. Debe ser cumplido tanto por la gran empresa como por el más modesto negocio.

b) Fijación de mínimos por ramas de actividad, la que puede ser determinada de varias maneras:

b.1) Fijación por organismos de carácter paritario o tripartito.

b.2) Por la vía de la negociación colectiva y su extensión o generalización.

3.8.2. Efectos en la fijación de un ingreso mínimo.

Las normas sobre ingresos mínimos generan diversos efectos tanto desde un punto de vista del derecho, como también desde un punto de vista político y moral:

a) Para el derecho significan una limitación a la libertad contractual y a la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo. Por ejemplo, si en las cláusulas contractuales se ha fijado una remuneración inferior al límite que la ley establece, éstas deben entenderse alteradas por las normas que garantizan un ingreso mínimo. En la Encíclica *Rerum Novarum* y en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo podemos advertir

esta limitación, lo que demuestra una vez más el carácter tuitivo y protector al económicamente débil que tiene el Derecho del Trabajo.

La limitación tiene un efecto supletorio de la voluntad de las partes, ya que la remuneración es un elemento esencial del contrato. Por ende, si en el contrato no se contienen cláusulas respecto a su determinación corresponde concluir que su cuantía no puede ser inferior a la remuneración mínima.

b) Desde un ángulo sociopolítico y moral las normas sobre mínimos representan la garantía sustantiva de la remuneración. El mínimo fijado debe tender a ser justo en forma que asegure una vida digna al trabajador.

Desde el punto de vista de la política de remuneraciones, las normas que establecen el mínimo producen un efecto por su sola presencia. Cualquier contratación libre en esta materia, ya sea individual o colectiva, entra a discutirse a partir de ese mínimo garantizado por la legalidad y no desde una cifra inferior.

Desde el punto de vista económico, constituye la base de sustento del trabajador y su familia. La protección del salario es condición indispensable para que el trabajador pueda desarrollarse en aceptables condiciones físicas y mentales.

3.8.3. Factores determinantes del justo salario

Deben concurrir o considerarse, copulativamente, ciertos elementos para la determinación de un salario justo:

a) Debe permitir la subsistencia humana y digna del trabajador y su familia. Si se produce una insuficiencia en el salario, o su inexistencia por causa de desempleo, esto provocará un detrimento en los valores esenciales del hogar.

b) Debe considerar el aporte efectivo del trabajador a la empresa. Cuando existe un mayor rendimiento del trabajador y mayor productividad, o cuando se realizan labores que requieren una especialización o estudios previos, son fundamentos para exigir una retribución superior respecto de quienes tienen un rendimiento o productividad inferiores, o en el caso que se trate de trabajadores no calificados.

c) Debe considerar la situación económica de la empresa.

Cuando la empresa pasa por una situación difícil, es necesario un sacrificio de los trabajadores; y, por otro lado, cuando la empresa está en un buen momento debe existir una mayor retribución hacia el sector laboral, a título de participación en las utilidades.

d) Debe considerar las exigencias del bien común de cada comunidad política. Las políticas estatales tienen influencias en la situación del empleo

y su remuneración. La política laboral debe ofrecer al mayor número de trabajadores el medio de contratar sus servicios, para que así obtengan lo necesario para una digna subsistencia. Si los salarios son muy elevados en ciertos grupos laborales, se provocan distorsiones. Por otro lado una política de salarios bajos produce un estancamiento, ya que disminuye el poder consumidor de ciertos sectores. El Estado es el garante del bien común, pero debe actuar con prudencia y justicia.

3.8.4. Criterios para la fijación del ingreso mínimo

Se han usado diversos criterios para fijar el ingreso mínimo, ya que se está introduciendo una variable que puede traer notables consecuencias.

Para determinar el ingreso mínimo deben considerarse dos variables fundamentalmente, las que se deben sumar a una apreciación global del mercado del trabajo. Esta última es importante tanto para no elevarlo en exceso y se traduzca en efectos negativos, como para no rezagarlo, con el riesgo de no tener sus esperados efectos positivos en quienes lo perciben. También, debe considerarse la variación que negocia o decide la autoridad anualmente.

La primera variable es la inflación esperada. Ésta, además de ser la variable relevante a considerar para incorporar la real pérdida en el poder de compra que mostrará el ingreso mínimo durante el período de vigencia, actúa también como señal para el resto de las negociaciones salariales. El

Banco Central y el Gobierno entregan anualmente metas de inflación que es posible considerar para efectos del reajuste del ingreso mínimo. Como el ingreso mínimo se reajusta en Junio, nunca se tiene una tasa de inflación esperada que esté libre de controversia.

El segundo criterio es el crecimiento de la productividad en el sector que percibe el ingreso mínimo. Por ser un criterio técnico y de difícil medición sería necesario crear un consenso técnico respecto de su estimación. El problema de la medición de la productividad es aún más complejo cuando se quiere lograr una medición adecuada del ingreso mínimo. El ingreso mínimo corresponde a un tipo de empleo de baja calificación y con bajo costo para reemplazar a los trabajadores o para sustituirlos por capital.

No existen menciones de la productividad marginal del trabajo que den certeza, ya que ésta debe calcularse reconociendo que el producto no sólo crece por el aumento en el empleo y la productividad laboral, sino también por los continuos avances tecnológicos, la productividad del capital y los otros factores de producción.

3.9. Función social del salario

No cabe duda que el salario tiene una indiscutible trascendencia social, basada en la importancia económica del trabajo que remunera o paga.

Los bajos salarios, producen descontento, huelgas, es decir, crean un ambiente no propicio para las buenas relaciones laborales y humanas. Con salarios bajos, insuficientes para cubrir los gastos más elementales del trabajador y su familia, no se podrá esperar un buen rendimiento del trabajador, ni menos su máximo rendimiento, como tampoco una mínima cuota de sacrificio.

Por el contrario, cuando el trabajador gana lo suficiente como para cubrir las necesidades del hogar, obviamente va a trabajar con mayor esfuerzo y responsabilidad.

La función social del salario es, en principio, la relación directa que tiene con el bienestar de la sociedad. Es decir, que debe servir directamente y en óptimas condiciones para cubrir los gastos relacionados con la satisfacción de las necesidades de los habitantes de la comunidad nacional.

Se tenderá a la función social si se pagan salarios equitativos que permitan al trabajador su progreso en todo sentido.

Para la fijación del salario deben considerarse los intereses del empleador, del trabajador y de toda la comunidad.

Debemos considerar la situación del trabajador que aspira siempre a mejorar las condiciones de vida tanto de él como las de su familia.

Debe considerarse la del empresario, quien debe velar por la buena marcha de su empresa.

Pero también debemos pensar en el bien común, ya que los salarios demasiado bajos disminuyen la capacidad de consumo y causan paralizaciones que producen crisis de carácter económico que afectan al país entero.

El salario debe ser suficiente para que el trabajador cubra, además de sus propias necesidades, las de su familia. El salario ya no solo atiende a la persona del trabajador individualmente considerado, sino que también debe cubrir las necesidades de éste como integrante de una familia y de una sociedad. El salario tiene entonces un doble carácter: individual y social.

La verdadera riqueza de las naciones no se encuentra en la abundancia de los bienes materiales, sino en la adecuada, oportuna y justa distribución de la riqueza.

CAPÍTULO IV

TEORÍAS EXTRAJURÍDICAS DE LA REMUNERACIÓN

4.1. Concepciones extrajurídicas de remuneración

Economistas, sociólogos, moralistas y políticos se han esforzado en buscar una explicación en el ámbito extrajurídico a lo que es la remuneración que percibe el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

El salario representa la encrucijada de diversas ciencias. El lugar obligado de encuentro de las doctrinas sociales en general, con la economía y la ética, un punto en el cual todas confunden sus diferencias.

Para los economistas la remuneración es uno de los elementos del costo de producción y que por ende la masa de los salarios influye sobre la demanda de los objetos de consumo. El salario es el precio de uno de los factores productivos, es decir, del trabajo de un modo análogo a como el beneficio se le considera como el precio de la dirección de la empresa y al interés como el precio del capital.

Para el economista el salario es, fundamentalmente, “el precio” del trabajo.

Sociólogos y moralistas establecen que la remuneración debe permitir cubrir las necesidades básicas del trabajador, para de esta forma poder llevar una vida digna. La fijación de los ingresos mínimos debe tender a que

la retribución por el trabajo realizado sea justa y equitativa y alcance a cubrir las necesidades primarias familiares. Pone el acento sobre el carácter particular que tiene la remuneración.

Es por esto que el salario no es sólo una noción económica, sino que como ya dijimos, tiene un valor eminentemente social, porque para las personas que lo perciben constituye un ingreso esencial, cuya periodicidad y regularidad asegura su subsistencia y la de sus familias. De allí que para el trabajador la percepción de un salario suficiente constituya una necesidad vital.

La prestación del trabajo no es asimilable a lo que constituye habitualmente el objeto de los contratos patrimoniales. Colocando su fuerza productiva al servicio de otro, un hombre compromete su propia persona y debe recibir a cambio lo necesario para llevar una vida digna.

Muchas teorías se han lucubrado en torno al salario, en las cuales se ha tendido a entremezclarse motivaciones económicas, sociales, éticas y políticas. Son innumerables los criterios en torno a su valoración para fijarlo o incrementarlo.³⁹

³⁹ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 306.

Las concepciones extrajurídicas de remuneración pretenden buscar fuera de la ley los motivos por los cuales el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios percibe una remuneración.⁴⁰

4.2. Teorías

a) Teoría del salario natural o del salario de subsistencia.

Fue expuesta por el economista inglés David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817).

En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Esta teoría busca explicar por qué los salarios deben mantenerse en el nivel de subsistencia de los trabajadores.

David Ricardo establece que si los salarios aumentan más de lo estrictamente necesario para subsistir, aumentará un mayor número de

⁴⁰ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. [Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones : Algunas consideraciones doctrinarias. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998, pág. 4.

personas en busca de empleo y frente a la mayor demanda de empleos, se producirá una reducción de los salarios.

Para el economista inglés, la mejora de los salarios no sería nunca permanente, sino temporánea.

Algunos escritores del siglo XVIII y principios del siglo XIX observaron que los salarios, especialmente de los trabajadores no calificados, se mantenían en el nivel de subsistencia o muy poco más.

Para el economista David Ricardo (1772-1823), esta situación se puede explicar de la siguiente forma: “El precio de la mano de obra depende de lo que necesita el trabajador para subsistir. El salario debe ser igual a la cantidad de los artículos indispensables para alimentar y vestir al trabajador y su familia”.⁴¹

Luis A. Despontin, comentando dicho pensamiento agrega: “Él asimila al obrero a un motor cuyo rendimiento se mide por el equivalente al combustible que le es necesario para funcionar. En este caso el combustible es el salario”. Acota, sin embargo, que no obstante la crudeza de la tesis, ella no se encuentra lejos de la realidad actual, pues solo habría cambiado lo que se entiende por “subsistencia”, que en la época de David Ricardo, a comienzos de 1800, se refería al mínimo de alimentación y vestimenta y ahora se le acuerda una mayor amplitud.⁴²

⁴¹ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 306.

⁴² Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 307.

Esta teoría es la base de la “ley de bronce de los salarios”.

David Ricardo concluye que si los salarios aumentan más de lo estrictamente necesario para subsistir aumentará más la población. Por ende, con este mayor crecimiento demográfico, existirá un mayor número de personas en busca de empleo, y frente a la mayor oferta de empleos, se producirá una reducción de los salarios.

Es decir, un aumento del salario real sólo podría ser transitorio, por ejemplo en un período de prosperidad económica, porque al aumentar provoca un aumento de la población (los trabajadores al ganar más tienen familias numerosas), lo que se traduce en un aumento de la oferta de mano de obra, la cual causará inevitablemente la caída de los salarios o, si se mantiene, los salarios producirán desempleo.

Por otra lado, si los salarios disminuyen por debajo del nivel de subsistencia, las familias de los trabajadores se harían menos numerosas, lo que provocaría una disminución de la oferta, la competencia entre los empleados para conseguir mano de obra y, en consecuencia, el aumento de los salarios.

b) Teoría de la oferta y de la demanda

Teoría sustentada por Adam Smith (1723-1790). La opinión de Adam Smith era que los salarios fueran fijados por el libre juego de la oferta y de la demanda.

Cobden explica esta situación de la siguiente manera: “Cuando dos obreros corren tras un patrón, el salario baja; si dos patrones corren tras un obrero, el salario sube”.⁴³

Adam Smith estimaba que a través de este sistema de fijación de salarios se produciría una mejor distribución de la mano de obra en beneficio de la economía, ya que la libertad atraería a los trabajadores a las actividades donde fueran más necesarios y la oferta de mano de obra fuere superior, en detrimento de aquellas actividades en las que hubiere más oferta de mano de obra demandada, actividades en las cuales los salarios tendrían que bajar.⁴⁴

De todo esto derivaría una mejor distribución de la mano de obra, beneficiando así a la economía. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían más altos. El nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra.

⁴³ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 307.

⁴⁴ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. [Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones: Algunas consideraciones doctrinarias. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998, pág 6.

Esta tesis económica mira al trabajo como una mercancía que se compra o arrienda, en donde el salario viene a ser su precio, que puede fluctuar según sea la situación del mercado. Esta circunstancia vulnera todos los principios nacionales o internacionales en que se fundamenta el Derecho del Trabajo.

La rigidez de esta tesis económica en la fijación de los salarios se ve afectada por dos razones:

a. Intervención del Estado en su regulación mediante disposiciones sobre mínimos legales y demás funciones tuitivas del económicamente débil que contiene la legislación laboral.

b. Negociaciones colectivas en donde las organizaciones sindicales, de empleadores y trabajadores, fijan las condiciones de trabajo y haciendo uso de su autonomía de la voluntad pueden establecer remuneraciones sustantivas superiores a los mínimos legales, a la vez que lo complementan de variadas formas.

c) Teoría del fondo de salarios.

Su principal expositor fue el economista británico John Stuart Mill (1806-1873). Según esta teoría, en todo país existe una cantidad limitada para el pago de los salarios, la cual constituye el Fondo de Salarios que debe distribuirse entre todos los trabajadores, por lo que el total de salarios

no puede exceder su cuantía. En tal forma si algunos trabajadores, debido a su mayor organización sindical u otros factores, obtienen mejoramientos superiores, ello será a costa de otros trabajadores cuyos salarios disminuirán. Por igual motivo, en términos reales los salarios solo podrán elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores.⁴⁵

El nivel de los salarios guarda una estrecha relación entre el capital circulante de un país y el número de trabajadores disponibles.

Esta teoría atiende a los factores que influyen sobre la demanda de trabajo, la cual resulta determinada por el monto de capital dispuesto a ser consumido en el pago de salarios.

Esta teoría parte de una concepción a priori: cada país habrá de destinar para retribuir el trabajo, una cantidad de capital circulante que siempre será proporcionalmente el mismo. Tal porcentaje de participación del factor trabajo en el Producto Nacional puede variarse, ya sea a través de la acción sindical o a través de políticas de gobierno, con miras a un reparto más equitativo. Si se mantiene estática la participación del factor trabajo en el Producto Nacional, para que los salarios tengan un mejoramiento real, el capital circulante debería aumentar más rápidamente que la población.

Por lo tanto, los salarios sólo podrán elevarse si aumenta el capital circulante.

⁴⁵ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 308.

d) Teoría de la productividad o del salario-rendimiento.

Para esta teoría el salario representa una participación en la producción, el cual está en relación con lo que el trabajador aportó efectivamente al proceso productivo. El valor de un instrumento de producción depende de su productividad. El empleador pagará al trabajador lo que éste valga para la empresa.

El factor aporte o productividad es uno de los elementos más importantes que se consideran al valorar el trabajo. Pero muchas veces la productividad no depende sólo del trabajador, la cual puede verse afectada por otras variables como la situación de la empresa, la tecnología, el mercado internacional, entre otras.

“Así, en un momento determinado el aporte de un trabajador a una empresa cupiera, cuando el metal se cotiza a un alto precio, o a una empresa agrícola que produce fruta de exportación en favorables condiciones, habrá de ponderarse en forma diferente al de otro trabajador minero o de otra empresa agrícola cuyas situaciones pueden ser bastante críticas”.⁴⁶

De acuerdo a la experiencia de algunos países, se puede concluir que la valoración del trabajo según su productividad ha sido una contribución para el desarrollo industrial de éstos, considerando además la introducción de adelantos tecnológicos.

⁴⁶ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 309.

“Para algunos, la valoración del salario según la productividad que se habría aplicado en los Estados Unidos explicaría, en esta parte, su gran desarrollo industrial. En este país destacó el llamado sistema Taylor, según el cual se valora el aporte que normalmente puede suministrar un “excedente obrero” en un tiempo dado y luego se fijan dos valores a la unidad, siendo el más bajo aplicable a quienes no alcanzan este rendimiento. Así, hay un salario normal para los obreros medios y un sobresalario para los más capacitados”.⁴⁷

El sistema Taylor consiste en fijar dos tasas, la más alta de las cuales sólo se aplica a los trabajadores que alcanzan determinado nivel de producción. Los trabajadores que alcanzan ese nivel de producción pueden lograr un aumento en sus ganancias.

En los países de América Latina el sistema de salario rendimiento ha tenido, desde el punto de vista cuantitativo, escasa aceptación. Fundamentalmente, por razones históricas, psicológicas, sociológicas y en general de cultura. Se puede agregar además, el pago que se otorga por el mayor rendimiento del trabajador- y desde luego tengamos en cuenta que se trata de países en vías de desarrollo- no se ajusta a las reglas de proporción que por ejemplo implantó Taylor, en virtud del cual el llamado “excedente obrero” (lo que se trabajaba de más) se remunera considerablemente bien en relación a lo que podríamos denominar su remuneración base.⁴⁸

⁴⁷ Cit. THAYER y Novoa, Manual de Derecho del trabajo, ob. cit., vol. III, pág. 310.

⁴⁸ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones: Algunas consideraciones doctrinarias. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998, pág. 10.

Esta teoría podemos relacionarla con la fijación de salarios por unidad de tiempo, a trato o a destajo, que estimulan al trabajador a producir más dentro del mismo período de tiempo.

En nuestra legislación laboral existe una expresión concreta del salario rendimiento, se refiere a la jornada extraordinaria de trabajo. En forma indirecta, también constituyen una aplicación de esta teoría la participación y la gratificación.

Para algunos economistas esta teoría es considerada la “ley natural de los salarios”. Pero debe tenerse en cuenta que el único elemento para la justa valoración de la remuneración es el factor productividad o rendimiento.

El riesgo que existe con esta teoría es que al maximizar el rendimiento de los trabajadores, se provoquen agotamientos físicos y síquicos irreparables.

e) Teoría de la plusvalía.

Según los marxistas, al trabajador no se le entrega todo lo que gana en una justa evaluación de su contribución al proceso económico. Esa parte que se reserva la empresa es la plusvalía, o sea, que el salario efectivo es el debido menos la plusvalía.

“Con esta doctrina debe relacionarse la llamada “Ley de bronce del salario”, de Lasalle, conforme a la cual, por el mecanismo natural de la competencia en el mundo capitalista liberal, el salario representa el mínimo imprescindible para la subsistencia vital del trabajador (tesis de raíz ricardiana), sin que dentro de dicho mecanismo pueda esperarse una situación mejor”.⁴⁹

Entre las doctrinas modernas sobre salarios se encuentran: las de la oferta de Roboins; teorías marshallianas de la productividad marginal (que tuvieron su origen en Von Thunen y J. B. Clark, y a las que Hicks diera moderna estructura); las de las influencias del monopolio y del monopsonio (J. Robinson), concebidas por algunos autores en ciertas formas de monopolio bilateral (los trabajadores son monopsonistas de salarios, pero en cambio son mono-polistas de trabajo, en tanto en cuanto éste no sea sustituible); las teorías keynesianas del ciclo “Teoría General”; las teorías de la constancia comparativa de la parte de los salarios en la renta nacional, de Kalecki; las teorías sindicales de Dunlop; y, la tesis sobre los límites de la negociación colectiva de Rothschild, contenidos en su obra “Política y Teorías del Salario”.

⁴⁹ GUTIERREZ Rosa Ximena y Mengod Gimeno Rosa M. Apuntes de la cátedra de derecho del trabajo y seguridad social] / Las remuneraciones: Algunas consideraciones doctrinarias. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. 1998, págs. 5 y 6.

CAPÍTULO V
VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL ESTABLECIMIENTO DE UN
INGRESO MÍNIMO

Las discusiones respecto a la conveniencia de establecer un ingreso mínimo obligatorio son de larga data. Este capítulo tendrá por finalidad hacer una breve exposición tanto de los argumentos presentados por aquéllos que apoyan el establecimiento de un ingreso mínimo, atribuyéndole consecuencias benéficas, como de los que argumentan en su contra, atribuyéndole consecuencias indeseables para la economía y para el mismo bienestar de los trabajadores más pobres.

5.1. Efectos positivos que se le suelen atribuir a la fijación de un ingreso mínimo:

a) La fijación de un ingreso mínimo reduce el trabajo sobremunerado, o explotación laboral, lo que disminuye la pobreza y busca lograr un más digno sustento del trabajador y de su familia.

El ingreso mínimo tiene por finalidad garantizar una cantidad mínima a título de contraprestación de su trabajo personal a aquellos trabajadores no calificados o que realizan actividades para las cuales no se requiere de conocimientos específicos o de experiencia previa. Son ellos el grupo social que tiene mayor vulnerabilidad a vivir en condiciones de pobreza y por esto

cuando no existen condiciones para equiparar las fuerzas de negociación con el empleador, como sería el pertenecer a un sindicato, es que se hace necesaria la intervención del Estado estableciendo un ingreso mínimo.

En contraposición a lo planteado por las doctrinas liberales, los defensores del establecimiento de un ingreso mínimo señalan que el mercado laboral no funciona como un mercado cualquiera. En este caso la ley de la oferta y la demanda no opera de manera perfecta, por lo que el Estado debe intervenir para remediar estas imperfecciones.

Se argumenta que en este caso se producen ciertas distorsiones al mercado laboral lo que lo transformaría en un mercado atípico. Estas distorsiones estarían asociadas a la existencia de asimetrías de información y de costos asociados a la movilidad laboral.

“Si los trabajadores no tienen perfecta información de las alternativas de trabajo y, por otra parte, los empleadores tampoco tienen adecuada información sobre los trabajadores y sus características, el proceso de transición de un trabajo podría tomar un cierto tiempo.”⁵⁰ Se agrega que, “adicionalmente, si los trabajadores no tienen recursos suficientes como para financiar dicho período, ello también opera como una barrera a la movilidad”⁵¹. La consecuencia de esto es que los empleadores dentro de

⁵⁰ BRAVO, David y Vial, Joaquín, La fijación del ingreso mínimo en Chile: elementos para una discusión., Colección de artículos Cieplan N° 45: 120, junio 2007.

⁵¹ BRAVO, David y Vial, Joaquín, La fijación del ingreso mínimo en Chile: elementos para una discusión., Colección de artículos Cieplan N° 45: 120, junio 2007.

ciertos límites, sí estarían en condiciones de fijar salarios inferiores a la productividad de sus trabajadores.

b) El ingreso mínimo sirve como herramienta para lograr una efectiva redistribución de la riqueza.

La fijación de un ingreso mínimo sería útil como instrumento para redistribuir los ingresos de la economía y de esa manera garantizar condiciones dignas de vida para los trabajadores y sus familias.

Este argumento, ampliamente difundido en épocas pasadas, ha perdido validez frente a los estudios y evidencia empírica recopilada durante años.

“Así, un aumento en el ingreso mínimo no genera redistribución de ingreso hacia los grupos más pobres, sino que la realiza dentro de ese grupo, desde los desafortunados que pierden su empleo con el aumento en el ingreso mínimo (generalmente los trabajadores menos organizados y con menos calificación) hacia los afortunados que ven subir su salario y al mismo tiempo no pierden su empleo”.⁵²

Este punto será analizado más adelante en profundidad al analizar los argumentos de los detractores del ingreso mínimo.

⁵² VITORIO Corbo, El ingreso mínimo una vez más, [en línea], <http://www.faceapuc.cl/personal/vcorbo/columnas/col-05-2001.pdf> [consulta: 28 febrero 2007]

c) El ingreso mínimo reduce la dependencia del Estado de quienes reciben bajos salarios, lo que permitiría la reducción de impuestos.

Este punto está estrechamente relacionado con el anterior. Así, si concluimos que el aumento del ingreso mínimo no sirve como herramienta de redistribución de la riqueza mal podríamos plantear que éste podría llegar a reemplazar a los impuestos como medio de redistribución.

d) Los aumentos en el ingreso mínimo estimulan el crecimiento económico.

Inspirados en las ideas de Keynes, quienes sustentan esta postura estiman que incrementos del ingreso mínimo producen un aumento en el consumo, produciendo una expansión de la demanda agregada y de la producción.

El aumento de la demanda se produciría sólo si se cumplen los supuestos de esta teoría. Esto es, precios fijos y desempleo de recursos, con lo cual esa política de carácter expansivo produciría un incremento en el ingreso de la economía. Esto se explica de la siguiente manera: un empresario no gasta la totalidad de sus utilidades, por lo tanto si se le obliga a pagar un salario mayor a quienes son peor pagados, se producirá un mayor gasto por parte de estos últimos, produciéndose así una expansión de la demanda. Pero este efecto se produce solamente si analizamos el fenómeno en un corto plazo, pues si esperamos un tiempo mayor veremos que, como producto de la disminución del ahorro del empresario este sufrirá un deterioro de su capacidad de ahorro y por ende de su capacidad de

inversión. Así, los resultados serán escasez de capital, una baja en la producción y despidos de trabajadores.

e) El establecimiento del ingreso mínimo contribuye a evitar que se produzcan conflictos laborales y, en general, colabora con la mantención de la paz social.

El trabajo injusto provoca frustración a quien lo padece. Este sentimiento termina manifestándose en forma de huelgas, protestas y también fomenta el surgimiento de ideologías que promueven soluciones drásticas a sus problemas. Es por esto, que el ingreso mínimo, al permitir condiciones de vida más digna a los trabajadores, genera un ambiente de estabilidad y de tranquilidad, evitando de esta manera el quiebre de la cohesión interna que debe existir en una sociedad para garantizar la mínima armonía para el normal desarrollo de sus miembros.

f) Los aumentos en el ingreso mínimo generan una mayor motivación en los trabajadores, lo que conlleva un aumento en la productividad.

Henry Ford a principios del siglo XX aumentó en un lapso de 2 años los salarios pagados a sus empleados a más del doble de lo pagado en la época. Como resultado obtuvo un gran crecimiento de la productividad en su industria. Este ejemplo se ha utilizado repetidamente para graficar la manera en que el incremento de los salarios se traduce en aumentos de la producción, y probablemente es así, pero en la época de este caso en

particular, se produjeron grandes avances tecnológicos que hacen difícil cuantificar el real efecto de esta medida.

5.2. Efectos negativos que se le suelen atribuir a la fijación de un ingreso mínimo:

a) El establecimiento de un ingreso mínimo produce desempleo:

Es opinión mayoritaria de los economistas, que un ingreso mínimo o los aumentos excesivos de éste son causa de desempleo.

Si así fuera, esta medida, que tiene por objeto ayudar a los trabajadores más pobres, produciría el efecto justamente contrario, aumentando el desempleo y quitándole las oportunidades de trabajar precisamente a estos mismos trabajadores.

Se señala que los trabajadores afectados por el ingreso mínimo son aquéllos de menor calificación o experiencia como los jóvenes, los ancianos, los discapacitados, en algunos casos las mujeres y, en general, todos aquéllos que tengan una menor productividad laboral.

Así, cada vez que se aumente el ingreso mínimo por sobre la productividad de un trabajador, el empresario se verá obligado a despedirlo, dejando de contratar a los que se encuentren en esa situación.

“De esta manera, lo que se buscaba lograr, la mayor equidad, se transforma en mayor inequidad.

Luego, debemos concluir que el ingreso mínimo:

- 1) sólo garantiza un ingreso mínimo a quienes tienen empleo (y puedan mantenerlo) en el sector formal de la economía.
- 2) aumenta la tasa de desempleo porque al aumentar el ingreso mínimo hay más postulantes a encontrar empleo en este sector formal y cae la oferta de empleos en el mismo.”⁵³

El razonamiento de estos economistas es sencillo. Señalan que al subir el ingreso mínimo se genera un desajuste en las curvas de oferta y de demanda de trabajo de baja calificación, rompiéndose el equilibrio que debiera existir entre ambas. Esto se produce debido a que junto con subir el ingreso mínimo, aumenta la oferta de quienes desean trabajar por este salario y a la vez disminuye la demanda de trabajo por parte de los empleadores a causa de que ese salario constituye un desincentivo en la contratación de nueva mano de obra.

⁵³ COSTA, Rossana, Fundamento para un debate sobre el ingreso mínimo, Programa Económico, (nº 88), Abril 1997, pág. 3.

Existe abundante literatura económica basada en evidencia empírica que sirve para respaldar el vínculo que existiría entre ingreso mínimo y desempleo. A continuación presentaremos algunos ejemplos:

“Los efectos de la existencia de unos salarios reales demasiado elevados se observaron tras la unificación de Alemania en 1990. La unión económica fijó los salarios en un nivel que se estimaba que era como mínimo el doble de lo que podía justificar el ingreso del producto marginal del trabajo. Como consecuencia, el desempleo clásico aumentó en Alemania del Este de casi cero en 1998 a más de un 20% a fines de 1991”.⁵⁴

Otro caso más reciente es el ocurrido en la ciudad de Santa Fe, California. En junio de 2004, se estableció el denominado “living wage”, que podría traducirse como salario vital, su monto fue fijado en US\$8.50 por hora de trabajo, mientras que el ingreso mínimo a la fecha era de US\$5.25 por hora.

Un estudio realizado en septiembre del año 2005 por el profesor Aaron Yelowitz, de la Universidad de Kentucky, encontró las siguientes consecuencias de este aumento en los salarios:

1.) Tras su implementación el desempleo en la ciudad aumentó en 3.2

⁵⁴ SAMUELSON, Paul y Nordhaus, William, Economía, 14ª ed., Madrid, Mc Graw-Hill 1993, pág. 316.

puntos porcentuales.

2.) El aumento en el desempleo afectó casi exclusivamente a aquéllos menos calificados, los que tenían 12 o menos años de educación.

3.) Quienes conservaron sus empleos, trabajan en promedio 1.6 horas menos por semana.

Dentro de éstos, los que tienen un menor nivel de educación disminuyeron las horas trabajadas en 3.5 horas menos por semana.⁵⁵

En contra de la postura recién planteada están quienes, principalmente basados en la evidencia empírica, ponen en duda esta relación entre ingreso mínimo y desempleo.

Así, los estudios realizados en Estados Unidos por David Card y Alan Krueger en 1995, pusieron en duda los efectos que tenía el ingreso mínimo en el desempleo. Señalando que no sería aplicable para este tipo de estudios un modelo competitivo, sino que éste sería el caso de un mercado laboral conocido como mercado de trabajo monopsónico. El cual se produce cuando las empresas, individual o colectivamente, influyen en los salarios o el empleo, estableciéndose éstos por debajo del equilibrio de los que se establecerían en condiciones de competencia perfecta.

⁵⁵ Ver YELOWITZ, Aaron , Santa Fe's Living Wage and the Labor Market [en línea], http://www.epionline.org/study_detail.cfm?sid=90 [consulta: 30 enero 2007]

Cabe señalar que Neumark y Wascher en el año 2000 criticaron tanto la calidad de los datos utilizados por Card y Krueger como la metodología y alcance de los resultados obtenidos.

Más recientemente, en el año 2001, los estudios de Williams y Mills también cuestionaron sus estudios, reafirmando como conclusión la idea que el ingreso mínimo tiene efectos destructores del empleo en grupos con salario cercano a él.

De lo expuesto, podemos observar en esta materia, que con contadas excepciones, el efecto del ingreso mínimo en el empleo no se discute.

No obstante lo anterior, se pueden realizar ciertas precisiones que hacen que esta idea no sea considerada de manera absoluta.

“En primer lugar, la magnitud del desempleo dependerá de qué tan sobre el equilibrio dicho precio sea establecido. En otras palabras mientras más cercano (lejano) al nivel de equilibrio, menor (mayor) será el efecto sobre el desempleo.

En segundo lugar, depende de las elasticidades de oferta y demanda de trabajo. Mientras más elásticas (inelásticas) sean estas curvas, mayor (menor) serán los efectos negativos del ingreso mínimo sobre el desempleo.

Por último, y más importante aún, es el ritmo de crecimiento de la economía. Una economía con fuerte crecimiento expande de manera natural la demanda por trabajo. Este efecto podría “absorber” los efectos del ingreso mínimo sobre el desempleo”.⁵⁶

De hecho, esto último sumado a que el ingreso mínimo se encontraba por muy por debajo del punto de equilibrio, fue lo que ocurrió durante la mayor parte de los años 90. Como ya vimos, hasta el año 1998 hubo un fuerte aumento del ingreso mínimo y, sin embargo, las tasas de desempleo se redujeron. Eso si, en el año 1999, al hacerse sentir los efectos de la crisis asiática, esta situación cambió y la economía no fue capaz de demandar la cantidad de trabajo requerida, lo que se tradujo en un fuerte incremento del desempleo.

Dentro de este punto cabe hacer una mención especial respecto del grupo más afectado por el establecimiento del ingreso mínimo, los jóvenes.

El ingreso mínimo excluye del empleo formal a los trabajadores que menos producen, incluido los jóvenes. La causa de esto es su falta de experiencia y que el ingreso mínimo es relativamente alto en relación a su productividad.

⁵⁶DANTE Contreras, Ingreso mínimo y crecimiento económico, [en línea], <http://www.expansiva.cl/columnas/detalle.tpl?idcolumna=04112005113553> [consulta: 28 febrero 2007]

La evidencia internacional muestra reiteradamente que las tasas más altas de desempleo se concentran en los jóvenes. Esta situación tiende a agravarse en épocas de crisis. Así, podemos observar que a fines de 1998 la tasa de jóvenes desempleados de entre 15 a 24 años pasó a ser 3 veces la tasa de desempleo de adultos, lo que no ha sido revertido hasta el día de hoy.⁵⁷

Este problema se generó en buena medida por el reajuste programado en 1997 para los tres años siguientes, basados en supuestos que no pudieron prever la crisis asiática. Esto produjo un desmedido reajuste del ingreso mínimo, situación que afectó en especial a los jóvenes.

De acuerdo a las encuestas CASEN de 1994 y de 2003, el desempleo en este rango etario del quintil más pobre de la población aumentó del 28% al 39%. En el mismo período, la tasa de desocupación de jóvenes del quintil con mayores ingresos aumentó del 5 al 8%, es decir, la probabilidad que un joven pobre esté sin empleo es cinco veces más que la de un joven del segmento más rico de la población.

Lo dramático de esta situación es que queda en evidencia que quienes sufren con mayor intensidad el fenómeno del desempleo son justamente los jóvenes que tienen un mayor grado de riesgo social. Así, la frustración que les genera un mundo que les muestra todos los beneficios materiales que ellos no pueden alcanzar, aumenta en gran manera las probabilidades que éstos caigan en la drogadicción y la delincuencia.

⁵⁷ VELASCO, Juan Jacobo, Informe de empleo, O.I.T. [en línea], <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/InformeEmpleo2005.pdf> [consulta: 2 febrero 2007]

Nuestro país ha adoptado un conjunto de medidas dirigidas a incorporar a los jóvenes al mundo laboral.

En el Capítulo I, Título II del Código del Trabajo se establece el contrato de aprendizaje, el cual permite establecer vínculos contractuales con jóvenes menores de 21 años. Este contrato puede durar como máximo 2 años, por una remuneración convenida por las partes y no sujeta al ingreso mínimo ni a la negociación colectiva.

Se establece un ingreso mínimo diferenciado para los menores de 18 años, lo que constituye un reconocimiento a la falta de experiencia y también, en algunos casos, a la falta de educación.

La reforma laboral del 2001 introdujo el artículo 183 bis con la finalidad de incentivar la contratación de jóvenes entre 18 y 24 años. Permite imputar el costo directo de la capacitación del trabajador a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Otra vía que se está utilizando para promover la contratación de jóvenes, es un subsidio otorgado por el SENCE a la contratación bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, consistente en una bonificación mensual equivalente al 50% de un ingreso mínimo por cada aprendiz contratado hasta los primeros 12 meses de vigencia del contrato. Asimismo, se bonifica hasta 10 UTM por aprendiz para gastos de capacitación.

Pese a las medidas tendientes a reducir la brecha de desempleados jóvenes con la de adultos, éstas no han sido del todo efectivas, por ello se requiere de una política más agresiva en este sentido. Por ejemplo en Inglaterra no se contempla el establecimiento de ingresos mínimos. También se propone el establecimiento de un régimen similar al Holandés. Este país es el que observa la tasa más baja de desempleo en menores de 25 años en Europa, la cual alcanza a un 6,5%. En este país “el ingreso mínimo es sustancialmente menor para los jóvenes de menos de 23 años llegando a un 30% del ingreso mínimo de un adulto en el caso de los jóvenes de 15 años. Cualquiera de estas alternativas tiene, además, el incentivo de reducir la deserción escolar que habitualmente introducen los ingresos mínimos elevados”.⁵⁸

b) El ingreso mínimo produce un aumento en los precios de los bienes y servicios.

Esto se produce como consecuencia que para poder pagar los sueldos, el empresario debería subir los precios de los productos y servicios prestados.

c) El ingreso mínimo produce un aumento del empleo informal.

⁵⁸ BEYER, Harald, Ingreso mínimo y desempleo, Centro de estudios públicos, documento de trabajo N° 318, mayo 2001.

El ingreso mínimo, al hacer aumentar los costos de producción, obliga a las empresas de la economía formal a reducir el número de trabajadores. Así, muchos trabajadores del sector formal de la economía, pierden sus puestos de trabajo y sólo encuentran empleo en el sector informal con una menor remuneración.

Esto conlleva una serie de consecuencias negativas como son:

- La falta de protección del sistema de seguridad social que afecta a los trabajadores informales en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo o maternidad.

- La falta de acceso a programas de capacitación que pudieran beneficiar a los trabajadores menos calificados.

Esto redundaría en que éstos, al no mejorar sus capacidades se vean obligados a mantenerse en este sector, sin posibilidades de acceder a un trabajo mejor remunerado en el sector formal.

-La existencia del empleo informal implica una competencia desleal a aquellos actores económicos que sí cumplen con sus obligaciones laborales y tributarias.

d) El ingreso mínimo le resta competitividad a la industria nacional.

Se señala que el ingreso mínimo al aumentar los costos de producción de bienes y servicios, hace perder competitividad a la industria nacional respecto de países con costos laborales muy inferiores, producto de los bajos salarios que pagan y de su escaso cumplimiento de normas laborales y de seguridad social. Esto conllevaría un aumento en las importaciones y una disminución de las exportaciones, perjudicando principalmente a las pequeñas y medianas empresas, que por sus estructuras de costos estarían condenadas a desaparecer. Esto nuevamente repercutiría fuertemente en el empleo, considerando que estas empresas son las que concentran más del 83% de la fuerza laboral en nuestro país.

e) El ingreso mínimo produce deserción escolar

Se señala que el aumento del ingreso mínimo traería como consecuencia el incremento de la deserción escolar. Cuando un joven decide abandonar su educación escolar lo hace motivado por los beneficios inmediatos que le reportan el dinero ganado en el trabajo. Pero esta decisión presenta efectos negativos de más largo plazo, probablemente, debido a su menor calificación tendrá menores ingresos.

Así, en el estudio "Minimum Wages and School Dropouts in Chile", realizado por Ricardo Paredes y Alejandra Sanhueza en el año 1996, se señala que los aumentos del ingreso mínimo influyen sustancialmente en la deserción escolar. En el mismo estudio se observa que pese a que un buen

número de jóvenes no consiguió un trabajo, estos no retomaron sus estudios.⁵⁹

Más adelante, otro trabajo elaborado por David Bravo y Dante Contreras, que analizó la misma evidencia empírica, tuvo resultados contradictorios con el anterior, desestimando el supuesto efecto del ingreso mínimo sobre la deserción escolar.⁶⁰

⁵⁹ PAREDES, Ricardo, Sanhueza Alejandra, Santiago, Departamento de Economía Universidad de Chile, 1996.

⁶⁰ BRAVO, David, Contreras, Dante, "Ingreso mínimo y Deserción Escolar: revisión de la evidencia empírica para Chile". Departamento de Economía, Universidad de Chile, 2000.

CAPÍTULO VI

DOCTRINA COMPARADA RESPECTO AL INGRESO MÍNIMO

En el presente capítulo analizaremos la situación de otros países, centrándonos en la evolución, dimensiones y efectos del ingreso mínimo en cada uno de éstos.

El ingreso mínimo fue introducido en la primera mitad del siglo XX. Su aplicación está muy extendida en el mundo, el 90% de los países tiene legislación relativa a esta materia.

En términos comparativos, el ingreso mínimo en Chile es relativamente alto en la actualidad. Se acerca al de Francia, que junto con Bélgica son reconocidamente los países con los ingresos mínimos más elevados entre el mundo desarrollado. Está muy por encima de países como España, México, Canadá y Estados Unidos. Hay una serie de países como Alemania, Austria, Dinamarca, Irlanda, Italia y Suecia que no tienen ingresos mínimos, aunque se incorporan mínimos salariales en los procesos de negociación colectiva, que en estos países son relativamente centralizados. Aparentemente, con excepción de Italia, estos mínimos son poco restrictivos e incluso, en algunos casos, no son obligatorios.

A lo largo del tiempo, el ingreso mínimo ha adoptado diversas formas. Éstas varían entre sistemas basados en un ingreso mínimo único de aplicación nacional, ingresos mínimos fijados a nivel regional y sistemas

que determinan ingresos mínimos por categorías ocupacionales específicas a nivel nacional o incluso regional.

De las posibilidades señaladas, el mecanismo que predomina, en el 61% de los países, es la fijación de un único nivel para cada país. En el 21% de los países, se determinan ingresos mínimos por sector u ocupación; mientras que un 8%, se establece a través de la negociación colectiva; y, en el 10%, se combinan dos o más de las formas señaladas anteriormente.

En América Latina los actores sociales han tenido escasa participación para la fijación de los ingresos mínimos, han predominado los sistemas en que la fijación de los niveles específicos recae en el Poder Ejecutivo. Por el contrario, en muchos países europeos el papel central lo ha tenido la negociación colectiva, lo que se traduce en una activa participación de los actores sociales.

El ingreso mínimo ha sido utilizado con diversos fines a lo largo de su historia. En algunos casos la política de ingresos mínimos ha privilegiado un objetivo social, dirigiendo su actuar contra la pobreza o para la reducción de las desigualdades de ingresos a través de aumentos importantes del ingreso mínimo.

En otros casos ha sido utilizado como herramienta de la política macroeconómica.

Los países que se analizarán en este capítulo son Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay.

El ingreso mínimo se introdujo en Brasil en el año 1936, en Argentina se hizo el año 1964, en Paraguay el año 1943 y el año 1969 en Uruguay.

La evolución del ingreso mínimo en cada uno de ellos no ha sido la misma. En el caso de Brasil ha existido un interés por mejorar los niveles reales del ingreso mínimo. Esto no ha sido fácil debido tanto al costo fiscal que implican estos aumentos del ingreso mínimo, debido a la estrecha relación existente con los niveles de ciertos beneficios sociales, como también por su impacto en los incrementos de los salarios del sector público estatal y municipal.

En el caso de Argentina, se buscó todo lo contrario, es decir, se quiso debilitar el ingreso mínimo a través de su congelamiento durante 10 años (1993-2002), lo que produjo una pérdida de importancia de este instrumento.

En Uruguay, el deterioro del ingreso mínimo se produjo como una estrategia de ajuste fiscal.

Pero en los últimos años, esta tendencia se revirtió en ambos países, aplicando políticas activas de ingresos mínimos.

Por su parte, Paraguay, ha aplicado una política más bien neutra, procurando mantener el poder adquisitivo del ingreso mínimo.

Generalmente, los ingresos mínimos vigentes son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias. Es necesario que los países comiencen a crear estrategias concertadas con el sector privado o público para que sea posible una elevación del ingreso mínimo hasta niveles más dignos. Si en una familia sólo uno de sus integrantes recibe un salario y, éste es el ingreso mínimo, muy probablemente bordeará la indigencia.

Chile, Argentina y Brasil se caracterizan por un ingreso mínimo de cobertura nacional. Por su parte Paraguay cuenta con un ingreso mínimo para actividades no especificadas que tiene el rol de piso mínimo y agrega distintos niveles fijados para diversas actividades específicas. Uruguay por su parte, tiene un salario mínimo nacional, que desde el año 2005 es complementado por los Consejos de Salarios en veinte grupos de actividades, quienes establecen en forma tripartita una serie de ingresos mínimos por subgrupo.

En el Convenio 131 y en la Recomendación 135 sobre la fijación de ingresos mínimos, ambos de la OIT, se establecen ciertos criterios que deben tomarse en cuenta para la determinación del ingreso mínimo, como lo son las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores

económicos, tales como la capacidad de pago de las empresas y las necesidades del desarrollo de las mismas.

Estos factores reflejan intereses diferentes, por lo que el ingreso mínimo va a tener distintos objetivos o criterios en su aplicación.

En algunos casos fue utilizado como instrumento distributivo y de lucha contra la pobreza, en otros como elemento estabilizador de la política macroeconómica o como instrumento para la flexibilización del mercado de trabajo.

Otro punto importante respecto a la fijación del ingreso mínimo se refiere a la participación de los actores sociales, la que varía según el país en análisis.

6.1. ARGENTINA

El salario mínimo vital y móvil fue durante décadas un indicador de las remuneraciones de distintos sectores, que establecía un piso socialmente aceptable y que buscaba proteger a aquellos trabajadores más vulnerables.

El concepto de salario mínimo vital y móvil está comprendido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

En junio de 1964 se sancionó la Ley N° 16.459 del Salario Vital Mínimo y Móvil, la que a su vez da origen al Consejo Nacional del Salario Vital Mínimo y Móvil, el cual perdura hasta la actualidad. A partir de la promulgación de esta norma se comenzaron a efectuar los estudios relativos a la definición de canastas básicas de asalariados, índices de precios y otros instrumentos estadísticos para evaluar el nivel y las variaciones que debería tener el salario mínimo vital y móvil.⁶¹

En la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 se define el salario mínimo vital y móvil como “la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”. Esta norma rigió hasta comienzos de los años noventa.

En la actualidad, el salario mínimo vital y móvil es determinado por los artículos 135 a 138 de la Ley N° 24.013, del 13 de noviembre de 1991, promulgada parcialmente el 5 de diciembre de 1991.

En esta ley se establece la nueva conformación del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario mínimo Vital y Móvil. El Consejo está integrado por 16 representantes de los empleadores, 16 de los trabajadores, todos designados por el Poder Ejecutivo; y, por un presidente

⁶¹ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 50.

designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que duran cuatro años en sus funciones.

La representación de los empleadores está conformada por dos personas del Estado nacional en su papel de empleador, dos de las provincias que adhieran al régimen y doce de los empleadores del sector privado de las distintas ramas de actividad, propuestos por sus organizaciones más representativas.

Por su parte, la representación de los trabajadores se integra incluyendo tanto a los trabajadores del sector privado, como a los del sector público de las distintas ramas de actividad.

Asimismo, se establece la conformación de cuatro comisiones de carácter permanente: empleo, formación profesional, productividad, y salario mínimo vital y móvil y prestaciones por desempleo.⁶²

Luego de 10 años sin variaciones en el salario mínimo vital y móvil, en julio del año 2003 se produjo un incremento de éste.

En Argentina no existe una normativa que imponga aportes y contribuciones diferenciales a los trabajadores que reciben el salario mínimo vital y móvil.

⁶² MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 52.

Esta institución no rige en el sector rural, donde se aplica el Estatuto del Peón Rural y su marco de negociación es la Comisión Nacional del Trabajo Rural. Tampoco regula a los trabajadores de la administración pública, en sus jurisdicciones provinciales municipales. También está excluido de su alcance el servicio doméstico.

Entre el establecimiento de la convertibilidad (abril de 1991) y la onda de octubre de 1993, el salario mínimo vital y móvil estuvo congelado en \$97, mientras que los precios al consumidor crecieron un 95% promedio, lo que provocó una caída cercana al 50% de su poder de compra. Durante el mismo período, el poder de compra del salario promedio de la economía se recuperó de modo paulatino, debido que los trabajadores comprendidos en su negociación al margen del salario mínimo vital y móvil tenían una mayor capacidad negociadora por su nivel organizativo. En 1993 se elevó al casi mítico valor de \$200, que perduró más de una década.⁶³

Es así como en el año 2003, a través del Decreto 388/03 del poder ejecutivo nacional, se aumentó a \$250. Luego, con incrementos de \$10 mensuales, llegó hasta \$300 en diciembre del año 2003. El 1 de enero del año 2004 se elevó a \$350 y en septiembre de ese año, en sesiones del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil se decidió elevarlo a \$450.

⁶³ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 61.

El convenio 131 de la OIT contiene diversas recomendaciones respecto al ingreso mínimo, muchas de éstas han sido aceptadas por la legislación Argentina, a pesar que dicho convenio no ha sido ratificado por este país.

Dentro de las recomendaciones que emergen del instrumento de la OIT podemos señalar las siguientes:

- a) Existen sanciones legales y hasta penales frente a las violaciones de la norma, ya que implican evasión provisional.
- b) Se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como otras remuneraciones en la sociedad.
- c) Se contemplan mecanismos de consulta y representatividad a través de delegados de trabajadores y empleadores en el marco del Consejo Nacional. Sin perjuicio que en reiteradas ocasiones se han tomado decisiones de incremento del salario mínimo vital y móvil al margen de las consultas, por decisión del Poder Ejecutivo Nacional.
- d) La representación de empleadores y trabajadores es igualitaria con el arbitrio del Estado, que, además, participa como empleador.

e) Existe un sistema de inspección del trabajo orientado a controlar el cumplimiento de la normativa laboral y en especial del salario mínimo vital y móvil.

Uno de los efectos del salario mínimo vital y móvil es la determinación de un piso de ingresos que permita a los trabajadores la adquisición de una canasta básica de bienes y servicios socialmente aceptable.

En Argentina, el salario mínimo vital y móvil no constituyó un valor referencial contundente para la mayoría de los trabajadores. Tuvo más efectos entre los trabajadores no registrados a la seguridad social, que entre los que disfrutaban de todos los beneficios.

6.2. PARAGUAY

En Paraguay, el ingreso mínimo tiene un papel de gran importancia. Su aplicación se realiza a través de un nivel general para actividades no especificadas, pero también a través de mínimos para ocupaciones específicas.

De esta forma, cuando se determina el ingreso mínimo, paralelamente se están fijando los niveles salariales del sector formal privado de la economía, con un alto grado de detalle.

Tal sistema comenzó a regir a principios de los años cuarenta. Su complejidad fue aumentando con el paso del tiempo, en la medida que se fueron incorporando distintas ocupaciones. En su origen, el sistema de salarios mínimos era apropiado para el funcionamiento de una economía cerrada al exterior, en la que el Estado intervenía en la fijación de los precios de los productos principales de la economía, el tipo de cambio y las tasas de interés. En ese esquema, fijar salarios específicos formaba parte del modelo económico y era algo coherente con el paradigma vigente.⁶⁴

Una de las razones por la que se aplica este sistema, se debe a la debilidad de los actores sociales para llevar adelante negociaciones colectivas. De esta forma el sistema de ingresos mínimos por tipo de ocupación sustituye esta debilidad.

“En Paraguay es muy corriente escuchar que el salario mínimo es en realidad un techo. Del lado de los empleadores, esa expresión manifiesta que los salarios mínimos son en realidad muy altos. Por el lado de los trabajadores, con esa aseveración plantean que el salario mínimo es el máximo al cual pueden aspirar. Más allá de esas profundas diferencias de perspectivas, queda en claro que el salario mínimo en Paraguay no cumple con el papel tradicional que se espera del mismo, proteger a los trabajadores

⁶⁴ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 209.

de menores ingresos estableciendo una base sobre la cual se estructura el resto de los salarios”.⁶⁵

El ingreso mínimo se encuentra vigente en Paraguay desde el año 1943, correspondiéndole al poder ejecutivo fijarlo y reajustarlo periódicamente.

El Código Laboral lo define como “aquél suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia”.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAM) es la encargada de la regulación de los tipos de ingresos mínimos y se encuentra regulada en el artículo 252 del Código Laboral.

La CONASAM está presidida por el Director del Trabajo e integrada por un representante del Estado, uno de los empleadores y uno de los trabajadores. Ésta debe realizar una propuesta de “escala de ingresos mínimos”, que luego es elevada al poder ejecutivo, quien determinará la política de ingreso mínimo a seguir.

Esta Comisión considera reajustes al ingreso mínimo cuando el índice de precios al consumidor (IPC), a través de un informe que presenta el

⁶⁵ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 209.

Banco Central, registra una variación acumulada del orden de 10% o más a partir del último reajuste. Luego, la CONASAM eleva la propuesta al poder ejecutivo, quien no siempre acoge la propuesta, ya que en ocasiones resuelve incrementos diferentes a la inflación acumulada.

El régimen de ingresos mínimos se aplica para actividades no especificadas (alcance general) y para ocupaciones específicas. Comprende a todo trabajador mayor de 18 años por día de trabajo efectuado dentro de la jornada legal, quedando fuera los asalariados del sector público.

También existen ciertas excepciones: trabajadores menores de 18 años en contratos de aprendizaje y personas que presentan discapacidad física o mental. En los contratos de aprendizaje la autoridad competente puede establecer el monto del ingreso mínimo de dichos contratos, el cual no puede ser inferior al 60% del ingreso mínimo legal.

El salario de los menores no puede ser “inferior al 60% del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva”, aunque “si el menor de 18 años realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficacia que otros trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal”, señala el Código Laboral. En otros casos, como el de los trabajadores domésticos, se establece que la remuneración en dinero puede ser inferior al ingreso mínimo (pero no así la remuneración total, incluyendo aquella parte percibida en prestaciones o en especies).

El artículo 151 del Código Laboral determina que “la retribución en dinero a los trabajadores domésticos no podrá ser inferior al 40% del salario mínimo para tareas diversas no especificadas de la zona del país donde preste servicio”. Algo semejante se establece para los asalariados que se desempeñan en establecimientos ganaderos.⁶⁶

Existen factores que son considerados como fundamentales para la determinación del nivel del ingreso mínimo y que, generalmente, son adoptados por otros países. Éstos son: las necesidades de los trabajadores y sus familias, la capacidad de pago, la evolución general de los salarios y de los ingresos en la economía y los requerimientos del desarrollo económico.

El ingreso mínimo se establece por períodos de dos años, que se prorrogan automáticamente por períodos de igual duración, a menos que la Autoridad Administrativa del Trabajo o las partes interesadas soliciten su modificación. Pero en la práctica la frecuencia de cambio ha sido superior.

Las circunstancias en las que se puede fundar la modificación son las siguientes:

- a) profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivadas por factores económico-financieros; y,

⁶⁶MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 213.

b) variación del costo de vida, estimada en un 10% cuando menos.

Siendo esta última la más tomada en cuenta.

No obstante el alcance general del régimen vigente del ingreso mínimo, la cobertura efectiva de éste es restringida.

El hecho que la obligación legal de pago del salario mínimo se incumpla en un gran número de casos tiene estrecha vinculación con el alto grado de informalidad del mercado laboral. Los trabajadores informales constituyen más del 60% de la ocupación total.⁶⁷

Una proporción muy elevada de trabajadores percibe remuneraciones inferiores al mínimo legal. Esta proporción ha ido aumentando en los últimos años, poniendo en duda la efectividad de la política de ingresos mínimos.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, donde la política de ingresos mínimos tiene por objetivo proteger a los trabajadores de más bajos ingresos, en Paraguay no ocurre esto, sino que más bien articula los aumentos salariales de los segmentos más modernos de los trabajadores.

⁶⁷ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 215.

Los sistemas de salario mínimo múltiples que carecen de información específica a considerar al momento del reajuste y que no resultan de la negociación de las partes involucradas, sino de una decisión administrativa, se limitan a reproducir el incremento general a lo largo de la escala de salario mínimo. Esto deviene en una rigidización de una estructura salarial determinada en un momento en el tiempo. El mercado de trabajo ciertamente es bastante más dinámico y no resulta extraño observar falta de correspondencia entre los niveles salariales fijados por el salario mínimo y los salarios efectivos. En Paraguay, el problema surge, porque los salarios mínimos fijados son en gran parte los salarios máximos. Por tanto, si los desajustes se manifiestan puede incrementarse la informalidad e incentivar la clasificación en un nivel inferior e incluso llegar al despido.⁶⁸

6.3. BRASIL

La legislación laboral brasileña está regulada en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) del año 1943, la que se encarga de regular los derechos y deberes colectivos e individuales de los trabajadores, sindicatos y empresas.

En el inciso 4° del artículo 7° de la Constitución Federal de Brasil, se establece que el salario mínimo es fijado por ley para todo el país.

⁶⁸ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 258.

“El valor del salario mínimo debe permitir cubrir las necesidades vitales básicas de los trabajadores urbanos y rurales y de sus familias en lo referente a la vivienda, alimentación, educación, salud, entretención, vestuario, higiene, transporte y previsión social, siendo reajustado periódicamente a montos que mantengan su poder adquisitivo, quedando vedada su vinculación para cualquier otra finalidad. Además, la Constitución garantiza un piso salarial proporcional a la extensión y a la complejidad del trabajo. Para los trabajadores que reciben remuneración variable existe la garantía del salario, el cual nunca puede ser inferior al salario mínimo”.⁶⁹

Una de las obligaciones de los trabajadores es tener una “libreta de trabajo” que debe estar firmada por el empleador, en ella se registran todos los contratos de trabajo individuales y sus modificaciones.

Corresponde al Presidente de la República fijar el ingreso mínimo con la colaboración de su equipo económico. No hay consulta a los trabajadores y empleadores.

Respecto al reajuste del ingreso mínimo, éste queda entregado al arbitrio del poder ejecutivo, sin que exista alguna regla específica, criterio o procedimiento para esto.

⁶⁹ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 108.

El ingreso mínimo tiene una cobertura nacional y comprende a todas las categorías profesionales. Sin embargo, existe una libertad de fijación de pisos de categorías profesionales para una jornada mensual de trabajo a través de la Ley Federal, convención o acuerdo colectivo de trabajo.

En el caso de una jornada parcial, el empleador puede pagar el valor del piso proporcionalmente a las horas de trabajo, si es que el acuerdo colectivo no menciona lo contrario.

El salario puede ser inferior al ingreso mínimo cuando es pagado en la proporción de su valor mensual, diario o por hora. Para calcular el ingreso mínimo diario se divide el monto mensual por 30, si se trata de un salario por hora se divide el monto mensual por 220.

También existen actividades cuya jornada es reducida por ley, el salario se calcula por hora, dividiendo el ingreso mínimo mensual por el número mensual legal de horas de la respectiva actividad.

En el caso de aquellos empleados que no tengan un piso salarial definido en la Ley Federal, convención o acuerdo colectivo de trabajo, la Constitución Federal establece un piso salarial proporcional a la extensión y complejidad del trabajo.

Los criterios y periodicidad de los reajustes del ingreso mínimo han ido variando.

En la actualidad no existen indicadores considerados en el ajuste del salario mínimo. La fijación es determinada por el Presidente de la República y su equipo económico. El salario mínimo tiene una periodicidad anual de reajuste, siendo su valor actualizado en abril o mayo. A su vez, los niveles regionales tienen una periodicidad de ajuste definida según el propio Estado, siempre que sea respetada la ley Federal.⁷⁰

Brasil ratificó el Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de los ingresos mínimos, el 4 de mayo de 1983, pese a esto existen ciertas diferencias entre la legislación brasileña y dicho convenio.

Una de estas diferencias se manifiesta en que en Brasil no se realizan consultas a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores respecto a la fijación del ingreso mínimo.

Respecto a la fijación del ingreso mínimo es realizada por el Presidente de la República y su equipo económico, por lo que no es difícil pensar que inciden criterios de no comprometer las cuentas fiscales del país. Por otro lado, no existe ninguna regla explícita respecto a que en la fijación del ingreso mínimo deben considerarse ciertos factores como las necesidades de los trabajadores y sus familias, el nivel general de salarios

⁷⁰ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 111.

en el país, el costo de vida, las prestaciones de la seguridad social y los niveles de productividad.

El ingreso mínimo brasileño afecta por igual a segmentos muy diferentes, incluyendo al sector público y privado, así como activos e inactivos.

Dado que el ingreso mínimo posee cobertura nacional, es utilizado también como valor mínimo en el sector privado y el pago mínimo para pensiones del sistema de seguridad social.

Varios beneficios de la previsión social están vinculados al ingreso mínimo. La mayoría de los beneficios previsionales se relacionan con la jubilación, edad, pensión por muerte, tiempo por contribución, invalidez, auxilio enfermedad, salario maternidad y otros. Esto ha ocasionado un aumento del impacto del ingreso mínimo en las cuentas públicas.

A pesar que el salario mínimo es parte de una política salarial dirigida principalmente a los asalariados, se debe considerar que afecta también a quienes reciben beneficios sociales, puesto que éstos se encuentran relacionados con el salario mínimo. Una de las implicancias sociales y financieras del salario mínimo se observa en las cuentas fiscales.⁷¹

⁷¹MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 149.

El ingreso mínimo puede producir efectos colaterales no deseados sobre el mercado de trabajo, como el aumento de la tasa de desocupación y de la informalidad.

Los trabajadores informales se caracterizan por no tener libreta de trabajo firmada y desempeñarse en la ilegalidad, además, generalmente reciben un salario inferior al ingreso mínimo. En el año 2003, entre los asalariados que reciben menos de un ingreso mínimo, los trabajadores informales son nueve veces más que aquéllos que cuentan con contrato.

A pesar de la alta proporción de trabajadores del sector informal que reciben un salario mínimo (16%), existe un alto número de trabajadores sin libreta de trabajo. Esta situación tiende a generar un canal alternativo hacia el desempleo y a la inactividad frente a un aumento del salario mínimo, lo que puede contribuir a una mayor precarización de las relaciones laborales.⁷²

El ingreso mínimo también tiene utilidad como una política de rentas, en su rol de instrumento de coordinación de avances hacia una mejor distribución de la renta.

El ingreso mínimo en Brasil es bajo, comparado con el ingreso mínimo de otros países que tienen el mismo nivel de desarrollo. Aumentarlo

⁷²MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 136.

depende de los Estados, los gobernadores deben proponer a las Asambleas Legislativas nuevos pisos salariales.

6.4. URUGUAY

El salario mínimo nacional (SMN) rige en Uruguay desde el año 1969. El poder ejecutivo lo estableció mediante el Decreto 1534/969 del 28 de noviembre de 1969 y fue definido como el “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”.

Su cobertura comprende a todos los asalariados privados mayores de 18 años de edad, excluyendo a los trabajadores rurales y a los trabajadores domésticos.

En la fijación del ingreso mínimo no hay consulta a los actores sociales.

Los trabajadores rurales están regulados a través de un ingreso mínimo específico por categorías, distinguiendo 8 categorías, el cual fue fijado a partir de 1978.

Respecto a los trabajadores del servicio doméstico, el monto del ingreso mínimo difiere según la región y se ubica sistemáticamente por encima del salario mínimo nacional. Se comenzó a fijar desde el año 1991.

En el año 1975, se fijó un ingreso mínimo para los menores de 18 años que trabajaban horario completo, el cual equivalía al 75% del salario mínimo nacional. Tuvo vigencia sólo hasta 1985.

Los montos de reajuste del salario mínimo nacional se realizan de manera discrecional y la periodicidad de los reajustes coincide con la de los salarios del sector público, que se decide sobre la base de la inflación. Debido a la inexistencia de parámetros a los cuales se deba ceñir la autoridad, el gobierno tiene libertad para determinar los reajustes.

La Ley N° 15.809 de 1986 estableció que “los reajustes serán realizados tomando en consideración la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) y las disponibilidades del Tesoro Nacional”. Esta ley no contemplaba los procedimientos para realizar el reajuste. Estuvo vigente desde el año 1986 hasta 1997, época en que los reajustes se realizaron en forma cuatrimestral, salvo en 1996, en que hubo ajustes trimestrales.

Luego comenzó a regir la Ley N° 16.903 del año 1997. Dicha ley establecía de manera detallada el procedimiento para la determinación de la periodicidad de los reajustes.

El Convenio 131 de la OIT relativo a la fijación de los ingresos mínimos fue ratificado por la Ley N° 14.567 del año 1976. Como ya lo hemos explicado anteriormente, este convenio establece ciertos elementos que deben considerarse al momento de fijar el ingreso mínimo. Uno de

estos criterios se refiere a las necesidades de los trabajadores y de sus familias en relación al nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales. También, deben considerarse los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Si bien inicialmente fue contemplado el primero de estos criterios, en la actualidad no es tenido en cuenta, razón por la cual en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo se debatió el tema y ésta “manifestó su preocupación por la ausencia de progresos concretos en la determinación de los niveles de salario mínimo que están de acuerdo con la realidad social y económica del país, al igual que respecto de las consultas con los interlocutores sociales a este fin, de forma institucionalizada y regular”.⁷³

Una de las mayores caídas del salario mínimo nacional se produjo en la década de los noventa, época en que predominaba la negociación individual por sobre la negociación colectiva. En lugar de fortalecerse, se debilitó, pasando a ser utilizado como unidad de cuenta para la recaudación de ciertos tributos o el pago de algunos beneficios sociales.

⁷³ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 270.

Existen aspectos no salariales que dependen de la fijación del nivel de ingreso mínimo, por ejemplo el impuesto a las retribuciones personales grava los salarios y las jubilaciones y pensiones. Las tasas de aporte para cada uno de ellos se fijan de acuerdo a franjas elaboradas con base en múltiplos del salario mínimo nacional. Al caer este indicador, el efecto es que se incrementa el número de aportantes, los cuales también tienen que aportar cada vez más.

Una parte importante de las erogaciones del gobierno utilizan como tope múltiplos del salario mínimo nacional.

También, lo emplea el derecho a ciertos beneficios, que dependen de la superación del salario mínimo nacional para que éstos se hagan efectivos.

Finalmente, también en términos fiscales, el beneficio de mantener deprimido el salario mínimo nacional es doble en el caso del pago de algunas prestaciones sociales: al caer su valor existen menos hogares que cobran los mayores montos por concepto de asignaciones familiares y lo que se paga, como está en función del salario mínimo nacional, disminuye.

Por estos motivos, la caída del valor del salario mínimo nacional “alivia” las cuentas fiscales en el sentido que, en la práctica, implica menores erogaciones y mayor recaudación por parte del Estado.⁷⁴

⁷⁴ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 280.

Barbagelata (1999) considera que “el salario mínimo nacional no es una categoría salarial, sino una medida de valor para el cálculo de determinadas prestaciones a la seguridad social”.

Según Pla Rodríguez (1994), “hasta hoy, el salario mínimo nacional se mantiene como protección para un sector residual de trabajadores y como punto de referencia para múltiples aplicaciones”.⁷⁵

El salario mínimo nacional no constituye un precio de referencia en el mercado de trabajo, se ha tornado inoperante. En los últimos años ha ido perdiendo su poder adquisitivo. En el año 2004 alcanzaba solo un cuarto de su valor inicial. Sólo en el período de 1971 a 1977 el salario mínimo nacional estuvo por encima de su valor inicial. A partir de entonces comenzó su descenso sistemático.

Se ha producido un deterioro del salario mínimo nacional, lo que ha derivado en que este instrumento actualmente ya no tiene impacto sobre el mercado de trabajo, pero sí sobre las cuentas fiscales, debido a su papel de indexador.

El valor del salario mínimo nacional ha perdido la función social para lo cual fue creado, es decir, cubrir demandas básicas que permitieran llevar adelante una vida digna.

⁷⁵ MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 271.

Uruguay se encuentra entre los países con menor ingreso mínimo de América Latina. Hasta el año 2004, Uruguay continuaba detentando el salario más bajo de la región, de alrededor de US\$45 en comparación con Brasil (US\$83), Argentina (US\$140) y Chile (US\$200).

El valor del salario mínimo nacional es muy bajo, de manera que no logra imponer una restricción en el mercado de trabajo. Esto explica el bajo porcentaje de trabajadores privados que perciben una remuneración inferior al salario mínimo nacional. Se produce una inoperancia como instrumento regulador del trabajo.

Los trabajadores que en el sector privado perciben menos de un salario mínimo nacional, se concentran principalmente en las microempresas. En las empresas de mayor tamaño el salario mínimo nacional prácticamente no opera. Gran parte de quienes reciben menos del ingreso mínimo legal son trabajadores no registrados que operan al margen de las normas legales de funcionamiento del mercado de trabajo.

Como lo hemos señalado anteriormente, el salario mínimo nacional en los últimos años dejó de ser un precio de referencia en el mercado de trabajo, transformándose en una herramienta fiscal que impedía o desestimulaba su aumento.

Debido al elevado grado de indexación del salario mínimo nacional con los impuestos y la prestación de beneficios sociales, eventuales

movimientos de éste, probablemente ocasionarían problemas en las cuentas públicas. Por estos motivos, se llegó a un consenso político respecto a la necesidad de desindexar el salario mínimo nacional de los tributos y beneficios sociales, lo que fue recogido y plasmado en la Ley N° 17.856 de diciembre de 2004. En la misma se estableció la creación de la Base de Prestaciones y Contribuciones (BPC), que sustituiría todas las referencias al salario mínimo nacional establecidas en el ordenamiento jurídico vigente en los casos en que el salario mínimo nacional era adoptado como unidad de cuenta o indexación. La BPC equivaldría a un salario mínimo nacional y se actualizaría sobre la base de la variación del IPC o del índice medio de salarios.⁷⁶

El salario mínimo nacional debe ser un indicador de referencia del mercado laboral. Para esto, en el año 2005 se realizaron dos aumentos. En el primero hubo un aumento de un 56.5%, pasando de \$1310 a \$2050 a partir del 1 de enero de ese año. El segundo tuvo un aumento de 22%, pasando a valer \$2500 a partir del 1 de julio del mismo año.

⁷⁶MARINAKIS Andrés y Velasco Jacobo, ¿Para qué sirve el ingreso mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, OIT, Santiago, 2006, pág. 297.

CAPÍTULO VII

SALARIO ÉTICO

Gran revuelo ha causado en el mundo político la propuesta de establecer un salario ético. No está en duda la buena intención de sus impulsores ni el contenido moral del mensaje. Pero la ambigüedad de su formulación hace que se preste para interpretaciones diversas y propicie una polémica confusa.

Lo que se busca es crear fórmulas que permitan mejorar las remuneraciones de los trabajadores, en palabras del obispo Monseñor Alejandro Goic, establecer un salario ético.

La propuesta de Monseñor Goic de instaurar un salario ético de \$ 250.000 mensuales ha detonado un gran debate nacional. Se plantea la aplicación de un salario ético de acuerdo a las ganancias de las empresas.

Existen empresas con grandes utilidades y que sin embargo, no han aportado al crecimiento del país, sino que han mantenido una desigual distribución de ingresos, que nos posiciona como una de las diez economías más desiguales del planeta.

Si bien es cierto, el ingreso que se fija legalmente es el mínimo, hay claramente muchas empresas, que están en condiciones de pagar el salario ético que está en debate.

Pero el valor del ingreso mínimo ya es alto en comparación con la productividad del promedio de los trabajadores en Chile. Representa más del 40% del ingreso promedio, proporción superior a la que se observa en muchos otros países.

Elevar el ingreso mínimo al valor sugerido implicaría cerrar el acceso a una ocupación formal a quienes están dispuestos a trabajar por una retribución algo menor. Frente a un aumento de los costos laborales, muchas empresas buscarían mecanizar sus faenas, desplazarían su producción a países de mano de obra barata o se verían forzadas a cerrar. Probablemente, las más afectadas serían las pequeñas y medianas empresas. El salario ético terminaría condenando a muchos, particularmente a los trabajadores menos calificados y más pobres, al desempleo o a precarios trabajos informales.

Las cifras muestran que la principal causa de la pobreza no son los bajos ingresos, sino que tan sólo un tercio de los pobres en edad de trabajar tienen ocupación. Una importante porción de esas ocupaciones son trabajos informales, por cuenta propia, y por ende no sujetos a ingreso legal alguno, ético o no. La elevación del ingreso mínimo reduciría aun más las posibilidades de empleo entre los pobres.

Hoy en día el ingreso mínimo es de \$ 144.000. Aproximadamente medio millón de personas viven con este salario.

Un ingreso mínimo de la magnitud del salario ético no permitiría la subsistencia de la mayoría de las Pymes.

Como éstas concentran casi el 80% del empleo, se generaría un aumento fuerte del desempleo, provocando un efecto contrario al perseguido.

El 23 de Agosto del año 2007 la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, constituyó el Consejo Asesor Presidencial Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social "Hacia un Chile más Justo", formado por figuras públicas del más alto nivel, quienes deberán preparar propuestas a la Mandataria en materias de trabajo, salarios, competitividad y equidad social.

Sobre la base del informe final, el Gobierno buscará la forma de alcanzar la confluencia de voluntad de los diversos sectores políticos y sociales, con el propósito de dar origen a un Pacto Social por el Desarrollo.

El Consejo deberá preparar propuestas en las siguientes materias relativas a la equidad y la inclusión social:

- 1.- Mejorar la distribución del ingreso y las políticas públicas tendientes a ese fin.

- 2.- Aumentar de modo sostenido el empleo.

- 3.- Incrementar la productividad de los trabajadores, especialmente los de menores ingresos, de modo de reducir las brechas salariales.
- 4.- Favorecer la incorporación de segundos y terceros perceptores de ingreso al núcleo familiar, aumentando especialmente la participación laboral de las mujeres y los jóvenes.
- 5.- Mejorar la regulación del mercado del trabajo a fin de que considere los cambios de corto, mediano y largo plazo que ocurren en la economía.
- 6.- Modernizar las relaciones laborales, buscando mecanismos para que las partes negocien en igualdad de condiciones los contenidos remuneracionales y no remuneracionales del contrato de trabajo.
- 7.- Revertir la tendencia declinante del porcentaje de trabajadores que negocia colectivamente y revisar el contenido de dicha negociación dentro de la empresa.
- 8.- Promover relaciones laborales equitativas y que favorezcan el desarrollo de un actor sindical relevante y moderno.
- 9.- Garantizar íntegramente los derechos de los trabajadores, perfeccionando la justicia laboral, avanzando hacia un nuevo sistema

de defensoría para los trabajadores y perfeccionando el sistema de fiscalización.

10.- Evitar la discriminación en el mercado del trabajo, ya sea por género, etnia u otro criterio.

11.- Abordar la situación de desempleo sostenido que afecta a algunas comunas y provincias del país y evaluar la estructura de los actuales planes de empleo de emergencia para garantizar que cumplan del mejor modo su objetivo.

12.- Revisar las situaciones de ciertos tipos de trabajadores, como los temporeros y otros, que pueden requerir de políticas específicas de apoyo y promoción.

13.- Erradicar las peores formas de trabajo infantil y regular mejor el trabajo adolescente permitido por la ley.

14.- Mejorar sustantivamente los actuales mecanismos de capacitación y de intermediación laboral.

15.- Perfeccionar los mecanismos para asegurar los ingresos familiares frente al desempleo transitorio.

16.- Generar mecanismos para institucionalizar el diálogo social y evaluar la creación de un Consejo Económico Social.

Exigir que las empresas paguen mejores salarios no lleva a una mejor distribución del ingreso. Una idea atractiva para mejorar la distribución del ingreso, es crear un subsidio estatal para los ingresos de los trabajadores más pobres.

La viabilidad de un subsidio estatal para los trabajadores más pobres plantea dos desafíos mayores.

El primero es evitar que el subsidio se filtre a familias que no están entre las más necesitadas.

Un segundo desafío es evitar que un subsidio a los salarios reduzca los incentivos para trabajar de los sectores de menores ingresos. Esto se logra haciendo más atractivo para las empresas contratar trabajadores que en la actualidad no trabajan, por ejemplo, eliminando regulaciones que limitan la participación laboral de los jóvenes y las mujeres.

Por cada diez hombres que trabajan en las familias más pobres lo hacen sólo tres mujeres, por lo cual hay mucho espacio para aumentar la participación femenina, lo cual contribuiría de manera importante a reducir la pobreza y mejorar la distribución.

Un subsidio estatal para los trabajadores de menores ingresos, combinado con un avance decidido para favorecer la empleabilidad de las mujeres y los jóvenes, constituye una gran opción para mejorar la distribución del ingreso.

Las declaraciones de Monseñor Goic han abierto una ventana de oportunidades para que Chile sea un país más justo y solidario.

Generalmente, se tiende a favorecer a los sectores de ingresos medios y altos, porque los grupos de presión suelen representar a dichos grupos en desmedro de los sectores más pobres.

Al centrar la discusión en el ingreso de los más pobres, se mira el problema desde la perspectiva de quienes tienen menos representación.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES

El ingreso mínimo debe relacionarse con el ingreso de las familias más pobres del país, dicho ingreso debe ser digno para el trabajador. Pero debemos tener claro que el ingreso mínimo constituye sólo una contribución limitada a la reducción de la pobreza.

El Estado no debe apartarse del Bien Común, estableciendo normas que impidan que los que más requieren de su amparo puedan salir de la marginalidad en que se encuentran. El Derecho, medio de actuación de la actividad estatal, no debe desviarse de su norte de justicia, dejando fuera del camino del progreso a quienes mas necesitan su protección, no garantizándoles un ingreso como podría esperarse, sino negándoselo.

Debe lograrse un equilibrio con el propósito que cuando se establezca un ingreso mínimo más alto no se deje sin trabajo y sin posibilidad de surgir a otros, ya que de esta forma el derecho se estaría apartando de su ideal de justicia provocando la frustración de muchos.

En la determinación del ingreso mínimo es necesario considerar una serie de criterios que expresan intereses contrapuestos de los actores sociales. Si bien es indispensable tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias de lograr una vida digna, también lo es contemplar la capacidad de pago de las empresas, que se manifiesta en los

salarios comparables efectivamente pagados, así como en los requisitos del desarrollo económico, entre ellos, el aumento de la productividad.

El ingreso mínimo debe posibilitar la inserción de los trabajadores no calificados y de los jóvenes en el mercado de trabajo, junto con constituir un factor de expansión de la capacidad de compra de los trabajadores y contribuir al desarrollo económico. La compatibilización de estos criterios es compleja. Es muy difícil encontrar un valor que sirva de piso para la escala salarial y sea coherente con todos estos objetivos.

El dialogo entre los actores sociales no ha jugado un papel protagónico. Aunque durante ciertos períodos se tuvo en consideración los distintos intereses, en períodos más críticos hizo falta esa instancia. Evidentemente, esto es el resultado de la falta de institucionalidad de las consultas y del alejamiento de las organizaciones de empleadores de este proceso. Es fundamental la existencia de una instancia de debate tripartito, que cuente con la información técnica apropiada para documentar la evolución del ingreso mínimo de acuerdo a los distintos criterios.

Es importante destacar el valor que tiene contar con una instancia donde sea posible discutir abiertamente este tema, ya que lo que funcionó en cierto período puede dejar de hacerlo ante un cambio de escenario.

El ingreso mínimo no debería ser la única instancia donde se aborden las cuestiones salariales. Cuando esto sucede, las presiones son tan fuertes

que originan una distorsión del objetivo inicial. Es importante considerar que el ingreso mínimo debe ser el piso de una estructura que debe contar con otras instancias de negociación. No basta con que puedan expresarse las centrales sindicales y empresariales respecto a la base de la escala salarial, también deben hacerlo los representantes sindicales y empresariales de niveles inferiores.

El papel fundamental del ingreso mínimo es constituir un piso efectivo para la escala salarial, que proteja especialmente a los trabajadores menos calificados y organizados. Si se utiliza con otros fines, puede llegar a comprometer el objetivo central de este instrumento.

El ingreso mínimo puede ser un excelente elemento para estructurar una política salarial que combine niveles de ingresos dignos por encima de la línea de pobreza con sistemas de negociación que reconozcan mejoras en la productividad y en los resultados de las empresas.

El principal grupo de presión que promueve en Chile un mayor reajuste anual del ingreso mínimo es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). La gran mayoría de los trabajadores afiliados a ella pertenecen al sector público y a empresas donde las remuneraciones son, en general, superiores al mínimo. Sin embargo, resultan indirectamente beneficiados en la medida en que se consagre un reajuste más alto del ingreso mínimo.

En los últimos años, el ingreso mínimo se ha venido reajustando regularmente a partir de una negociación entre la Central Unitaria de Trabajadores y el Gobierno.

El ingreso mínimo debe incrementarse de acuerdo a la evolución de la inflación futura y el crecimiento de la productividad de los sectores que perciben este salario.

En la fijación del ingreso mínimo se deja al margen de la fuerza de trabajo a los grupos que no exhiben una productividad que alcance el mínimo señalado por ley. Así, obreros de escasos recursos, jóvenes, ancianos y mujeres, grupos en que se concentran los mayores niveles de pobreza del país, ven agravada su condición al no poder disponer del único activo que poseen, es decir, su trabajo.

La ley de ingreso mínimo cuando produce desempleo, que siempre se produce en los sectores más pobres, es una norma injusta, pues posterga aun más a los más humildes y acentúa las diferencias en el ingreso. Por el contrario, si se aplica prudentemente, permite proteger al trabajador ante eventuales costos asociados a la movilidad laboral.

Es por esto, que la autoridad al decidir la fijación del ingreso mínimo, debe considerar especialmente la situación de los más débiles, que necesitan de trabajo para poder superar la pobreza. Debe tomarse una decisión seria y

responsable, ajena a todo interés o presión política, pues este es un tema eminentemente técnico.

No es tan simple como decir que se aumente el ingreso mínimo, ya que al hacerlo se puede estar perjudicando a quienes se intenta proteger. La mayoría de la población, carente del grado de información elaborada y compleja que requiere la comprensión cabal del tema, se satisface mejor con la apariencia que la ley acude en auxilio de quienes ganan menos y les aumenta sus remuneraciones.

El nivel del ingreso mínimo debiera reflejar el valor del aporte del trabajador de más baja calificación y experiencia, dado que lo que se desea es evitar que en mercados poco competitivos al trabajador se le pague por debajo de ese valor.

Los incrementos en el ingreso mínimo, asumiendo que se parte de una situación de equilibrio, deben reflejar los incrementos en la productividad del trabajo (una medida cuantitativa del valor del aporte del trabajo a la producción) de este grupo de calificación. Si el ingreso mínimo crece más rápido, entonces no se crean empleos e incluso se destruyen, pues lo que se paga a cada trabajador excede a lo que se recibe por la venta de los productos después de pagar los factores productivos y la remuneración.

Si el ingreso mínimo es mayor a la productividad marginal del trabajo, habrá despidos en el sector formal, más empleos en el sector

informal y con bastante probabilidad, un uso más intensivo del capital. Es decir, sube el salario de un sector de trabajadores, quienes fueron capaces de mantener su empleo en el sector formal, bajó para quienes encontraron empleo en el sector informal y para los que perdieron su empleo.

El crecimiento de la productividad constituye un techo para la determinación del reajuste al ingreso mínimo. Las políticas de incremento del ingreso mínimo por sobre ese valor no reducen la pobreza. Con el aumento del ingreso mínimo algunos trabajadores van a recibir un mayor ingreso, pero, por otra parte, hay otro grupo de trabajadores que quedan sin opción a encontrar un empleo.

Debemos tener presente que el ingreso mínimo es percibido por personas de menor productividad, lo que va asociado a menor experiencia y educación.

La baja productividad laboral de sectores de escasos recursos, de los jóvenes, ancianos, enfermos, discapacitados y mujeres, en ciertos casos, explica el elevado desempleo que exhiben. Cada uno de estos grupos posee carencias o desventajas que los afectan al momento de buscar empleo. Se trata de trabajadores que por sus limitaciones aportan menos de lo habitual al proceso productivo y esa baja productividad que exhiben produce que la fijación de un ingreso mínimo se les pueda presentar como una barrera al momento de conseguir trabajo. Entonces, para aquella persona que produce menos que el ingreso mínimo, este instrumento pasa a transformarse en un

obstáculo que le impide trabajar. El empleador no contratará a un trabajador si su aporte al proceso productivo es menor al ingreso mínimo o lo sustituirá por maquinaria.

No pueden producirse alzas desmedidas del ingreso mínimo, ya que ningún empleador pagará más de lo que el trabajador aporte a su producto. La expresión de un alto ingreso mínimo es una baja tasa de ocupación y un alto desempleo, como consecuencia que el costo de contratar un trabajador excede el retorno de su trabajo.

Si se pretende subir el ingreso promedio de los pobres a través de un ingreso mínimo superior a la productividad marginal del trabajo, se está condenando a un porcentaje creciente de esos mismos pobres al desempleo y, en consecuencia, al ingreso nulo.

Los más restringidos por el ingreso mínimo son los más jóvenes. No es de extrañar que a ellos les cueste tanto conseguir un empleo y que presenten tasas de desempleo tan elevadas. La dificultad de los jóvenes para conseguir o mantener un empleo a los niveles del ingreso mínimo es uno de insuficiente capital humano. La paradoja es que la mejor forma de adquirir capital humano para ellos es a través de un trabajo estable.

Existen altas tasas de cesantía juvenil, principalmente en aquellos jóvenes de menores recursos. No olvidemos que el 60% de los jóvenes más pobres están desempleados. No es de extrañar que los jóvenes tengan un

mayor impacto como consecuencia de políticas de ingreso mínimo superiores a la productividad.

De acuerdo a la encuesta CASEN 2006 la tasa de desocupación sigue siendo más alta en los tramos más jóvenes: triplica la tasa de desocupación nacional. No obstante, entre el año 2003 y 2006 se observa una caída importante tanto de la desocupación en los menores de 25 años (cae 3,3 y 4,3 puntos) como en el resto de la población.

Es por esto que el esfuerzo del Estado debe ir en dirección a ofrecer alternativas de ocupación para estos jóvenes, para que así puedan desarrollarse y progresar en nuestra sociedad.

Hoy existe un ingreso mínimo para jóvenes menores de 18 años. Sin embargo, la realidad es que los jóvenes ingresan con posterioridad al mercado laboral, y el período de más baja calificación y experiencia se adecúa más al tramo de los menores de 25 años, donde además se observan las mayores tasas de desempleo.

Según la encuesta CASEN para el año 2003, el nivel de ingreso promedio de la ocupación principal para los trabajadores más jóvenes (entre 19 y 24 años) es el más bajo y, por tanto, cercano al nivel del ingreso mínimo; por ende, no es extraño que este grupo sea el más afectado con las modificaciones al ingreso mínimo.

Desde 1990 la tasa de participación femenina ha crecido, mientras que la masculina ha caído. A nivel nacional, la tasa de participación ha aumentado desde un 52% en 1990 a un 57,3% en el año 2006.

El porcentaje de mujeres que presentan “contratos firmados” es menor al porcentaje que registran los hombres. Asimismo, son las mujeres las mayormente afectadas por la falta de un contrato.

Aunque el ingreso mínimo ha experimentado un alza sostenida, esto ha beneficiado sólo a algunos, principalmente a quienes ya tenían empleo y lograron conservarlo. Los sectores más desposeídos tienen una realidad de empleo distinta a la del resto del país, la alta cesantía en estos grupos los margina cada vez más.

El número de ocupados asalariados crece de manera sostenida: a una tasa promedio anual de 2,8%, esto significa cerca de 114 mil nuevos asalariados al año. Mientras los no asalariados crecen en un 1,5%. En el año 2006 casi un 76% de los trabajadores son asalariados.

Se observan claras diferencias de ingresos entre asalariados y no asalariados. Dentro de los primeros, un 13,7% tiene ingresos del trabajo menores a un ingreso mínimo (\$108.000), mientras que un 2,2% gana aproximadamente un ingreso mínimo (0,95 y 1,05 ingreso mínimo). En los no asalariados esta proporción llega al 18,5% y 0,8% respectivamente. El número de asalariados que ganan menos o igual a un ingreso mínimo

corresponden a la cantidad de 779.961. Mientras que el número de no asalariados que ganan menos o igual a un ingreso mínimo corresponde a 286.493.

Cabe señalar que una parte importante de los asalariados que obtienen ingresos del trabajo inferior a un ingreso mínimo corresponden a ocupados a jornada parcial o jóvenes menores de 18 años y adultos mayores de 65 años sujetos a un ingreso mínimo inferior al general.

Una importante proporción de mujeres asalariadas obtiene ingresos menores a un ingreso mínimo, un 20,9%. En los hombres esta proporción representa al 9,2%.

Desde el año 1990, se reduce la brecha de los ingresos del trabajo de los hombres y mujeres. En el año 2003 las mujeres ganaban el 75,4% de los ingresos masculinos, en tanto en el año 2006 perciben el 76,1% de los ingresos masculinos.

Las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres crece a medida que aumenta el nivel educacional. Las mujeres con educación básica ganan el 67,8% de los ingresos masculinos, mientras que las mujeres con educación superior solo ganan el 61,4% de los ingresos de los hombres.

Actualmente la canasta básica familiar es calculada en 200 mil pesos (385 dólares) para un grupo familiar de cuatro integrantes. Si se piensa que el número de ocupados por hogar es en promedio de 1,1 persona, el ingreso

mínimo no satisface los requerimientos básicos de una familia. Debería duplicarse en un período de hasta diez años.

Según la encuesta CASEN (2003), el 10% más rico de los chilenos recibe recursos 34,5 veces más altos que los que recibe el 10% más pobre, lo que significa que mientras los primeros viven con un promedio de \$769.345 mensuales, los demás lo hacen con uno de \$14.818.

Según el último Informe de Desarrollo Humano del PNUD, en Chile el 20% de la población más rica acapara el 62,2% de los gastos e ingresos, mientras el 20% de los chilenos más pobres sólo llega al 3,3%.

Desde el año 1990 al 2004 el sector más pobre aumentó sus ingresos en 1%, mientras que los dueños de gran parte del PIB nacional incrementaron el suyo en un 62%. Según la misma encuesta CASEN, al incorporar a los ingresos de los más pobres lo que reciben del Estado en pensiones asistenciales, subsidios familiares, del agua potable, asignaciones familiares y subsidio de cesantía, la brecha entre el 10% más rico y el 10 más pobre baja de 34,5 a 25,4 veces.

Si hablamos de trabajo decente, un informe publicado en 2003 por la OIT⁷⁷ señala que en Chile un 23% de los asalariados carece de contrato, lo que los deja fuera de la normativa de cotizaciones de salud y previsión y por tanto, en la más absoluta desprotección.

⁷⁷ ESPINOZA, Malva, Trabajo decente y protección social, OIT, Santiago, 2003.

El número de ocupados que cotizan en el sistema previsional ha repuntado respecto al año 2003. En el año 2006 cerca de 4,3 millones de ocupados está cotizando, en el año 1990 menos de 3 millones de ocupados cotizaba.

Entre el año 2003 y 2006 los ocupados que no cotizan caen en todos los grupos de edad. Esta caída es más significativa en la población de menor edad. Es así como en los jóvenes entre 15 y 19 años los ocupados que no cotizan caen en 5.5 puntos porcentuales y en los jóvenes entre 20 y 24 años la reducción es de 7.4 puntos porcentuales.

Los chilenos pagan entre 40,3% y 45,6% de su ingreso en impuestos y seguridad social, el ingreso mínimo no alcanza para cubrir las necesidades básicas de una familia. De esta forma, nuestro país se ubica inmediatamente por sobre Argentina y Uruguay en América Latina, siendo sólo superado por Brasil. En tanto, países que antes exhibían una diferencia de más de 10 puntos porcentuales, como EE.UU., comparten ahora cargas tributarias más similares a las que deben soportar los chilenos.

La evolución del ingreso mínimo en el largo plazo ha sido positiva teniendo un incremento promedio anual de 5,4% entre 1987 y 2004. Su valor en dólares también ha mejorado sustancialmente. En el período 1983-2004 el ingreso mínimo pasó de US\$81.6 a US\$193.6. Sin embargo, la media del ingreso mínimo en el mundo es de 213 dólares mensuales o siete

dólares diarios, con lo que Chile se encuentra en el 50% de los países que tienen ingresos mínimos por debajo de esta cifra.

Mientras que en 1990 se necesitaban 4.3 ingresos mínimos para cubrir una canasta básica familiar, en el año 2003 se requerían sólo 2.1 ingresos mínimos.

El aumento permanente del ingreso mínimo no se traduce en calidad de vida para los trabajadores ni en condiciones laborales dignas. Si tomamos en cuenta que el 60% de los asalariados recibe menos de 1.5 ingreso mínimo, tenemos que la discusión sobre el tema es de vital importancia, pues afecta a la mayor parte de nuestra población.

En los casos en que las consultas sobre ingreso mínimo son el único foro donde las organizaciones sindicales pueden dar a conocer sus demandas, existe el peligro que el ingreso mínimo resultante no sea un piso genuino, sino más bien el salario que percibe la mayoría de los trabajadores formales. La única solución es promover un sistema de negociación colectiva bien estructurado.

Desde el punto de vista económico, el ingreso mínimo juega un papel importante asociado a las imperfecciones existentes en el mercado laboral.

Uno de los principios básicos de la economía, desde el punto de vista de las políticas públicas, consiste en diferenciar entre objetivos e

instrumentos. El caso del ingreso mínimo es un típico ejemplo de instrumentos que se usan para fines diferentes para los cuales fueron creados. No es un instrumento de política social, puesto que no garantiza un ingreso mínimo a ninguna familia y puede darse incluso, que si este salario es mayor al de equilibrio, el ingreso mínimo de las familias disminuya.

El principal instrumento para aumentar los salarios y la calidad de los empleos es la creación de muchos empleos.

El ingreso mínimo sólo se puede imponer en el sector formal de la economía, no es posible garantizarlo en el sector informal.

Otro de los efectos que produce el ingreso mínimo es la deserción escolar. Un aumento de éste estimula la búsqueda de empleo, los jóvenes renuncian a continuar sus estudios y pasan a la fuerza laboral, con el impacto adicional, que en el evento de no encontrar empleo se quedan como desocupados y difícilmente retoman sus estudios. Esto tiene un efecto negativo de largo plazo sobre la distribución del ingreso.

El nivel de capacitación y de educación que esos jóvenes de escasos recursos puedan alcanzar es su única posibilidad de aspirar a mayores ingresos en el futuro. Si los abandonan, su productividad permanecerá baja y el desempleo vendrá a agravar aún más su situación.

De acuerdo a la encuesta CASEN del año 2006, los jóvenes obtienen ingresos muy bajos, un 39% del tramo 15 a 19 años obtiene ingresos menores a un ingreso mínimo y un 3,7% iguales a un ingreso mínimo; mientras que un 47,2% de ellos obtiene más de un ingreso mínimo hasta dos salarios mínimo. Esto significa que cerca del 90% de los jóvenes menores de 19 años tienen ingresos promedio menores a \$216.000 al mes. Situación que mejora para el resto de la población.

El número de asalariados entre 15 y 19 años que ganan menos o igual a un ingreso mínimo corresponden a 72.087. Por su parte, el número de asalariados entre 20 a 24 años que ganan menos o igual a un ingreso mínimo son 115.664.

En un escenario globalizado es cada vez más importante contar con una fuerza de trabajo más calificada. En esta perspectiva resulta importante incentivar que los jóvenes alcancen mayores niveles educativos. Es importante que la política de ingreso mínimo sea congruente con la política educacional para alcanzar una inserción laboral más exitosa.

De acuerdo a las estadísticas, entre la población no pobre, el número de ocupados por hogar es de 1,6 en promedio. Ello les permite defenderse, aunque obtengan un salario tan modesto como el mínimo legal. El drama está en que en los hogares más pobres suelen contar con un solo perceptor de ingresos. Dependen crucialmente de los subsidios estatales. Lejos de elevar el ingreso mínimo legal, lo que hay que hacer es crear contratos de

trabajo más flexibles para jóvenes y mujeres, permitiendo así que ellos complementen el ingreso familiar con el fruto de su trabajo.

El año 2006 confirmó una tendencia que se viene dando desde los últimos cuatro años relativa al aumento de las ganancias de las grandes empresas del país. Se observa una desigual distribución de los recursos entre las grandes, medianas y pequeñas empresas.

Esta alta concentración patrimonial y las ganancias del capital no se reflejan ni mucho menos se comparan con el lento crecimiento de las remuneraciones y de los ingresos de la mayoría de la población, lo que constituye un índice elocuente de la gran regresividad distributiva existente que, en vez de reducirse, sigue acentuándose.

Aunque el ingreso mínimo ha mostrado importantes avances en los últimos 17 años y se ubica como uno de los mejores en América Latina, ello no significa que permite una calidad de vida digna ni tampoco refleja la existencia de un trabajo decente. Además, su aumento se debe a una política de revalorización del ingreso mínimo emprendida a partir de la recuperación de la democracia, la que resultó exitosa porque ocurrió en un contexto de crecimiento económico.

El ingreso mínimo no es una política social óptima ni tampoco se lo puede utilizar como un elemento de estabilización y ajuste sin reducir drásticamente su efectividad para el objetivo original que fue diseñado. Sin

embargo, cuando se le usa para su propósito inicial, puede cumplir un papel ordenador muy importante sobre la repartición de los beneficios del crecimiento o en poner límites a los efectos de las recesiones. En el primer caso, permite que los trabajadores de más bajos ingresos se beneficien al menos en la misma proporción que el resto. En las recesiones contribuye a mantener un ingreso mínimo que cubra las necesidades básicas.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ALONSO OLEA, MANUEL, Introducción al Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Santiago, 1999.
- 2) BERNAL JIMÉNEZ, RAFAEL, La cuestión social y la lucha de clases, Editorial Centro S.A., Bogotá, 1940.
- 3) BEYER, HARALD, Salario mínimo y Desempleo, Centro de Estudios Públicos, Documento de Trabajo n° 318, Santiago, mayo 2001.
- 4) BRAVO, DAVID; VIAL, JOAQUÍN, La fijación del Salario mínimo en Chile: elementos para su determinación, CIEPLAN n° 45, Santiago 1997.
- 5) BUSTOS CONCHA, ISMAEL, Lecciones de Derecho Político, Universidad Central, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Santiago, 2003.
- 6) CABANELLAS, GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, 1968.
- 7) CLARKE PÉREZ, JESÚS, La noción jurídico laboral del salario y su repercusión en el Derecho de la Seguridad Social, Editorial Sucre, Caracas, 1970.

- 8) CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Jurídica de Chile, 2006.
- 9) CORBO, VITTORIO, El Salario mínimo una vez más, en <http://www.faceapuc.cl/personal/vcorbo/columnas/col-05-2001.pdf> [consulta: 28 febrero 2007].
- 10) COSTA, ROSANNA, Fundamentos para un debate sobre el Salario mínimo, Instituto Libertad y Desarrollo, Informe económico n° 88, Santiago, 1997.
- 11) DE FERRARI, FRANCISCO, El Salario mínimo, Uruguay, 1955.
- 12) DEVEALI, MARIO, Tratado de Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Santiago, 1972.
- 13) GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, Introducción al Derecho del Trabajo, 1998.
- 14) HALPERN MONTECINO, CECILY, Doctrinas Sociales: Doctrina Marxista y Doctrina del Liberalismo, Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2001.
- 15) LAJUGIE, JOSEPH, Los sistemas económicos, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, 1972.

- 16) LEÓN III, Encíclica Rerum Novarum, Ediciones Paulianas, 1977.
- 17) LÓPEZ, JUSTO, El Salario, 1988.
- 18) MADARIAGA, CLODOMIRO, El problema del Salario en Chile, Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 1950.
- 19) MARINAKIS, ANDRÉS; VELASCO, JUAN JACOBO, ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur, 1ª Edición, Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2006.
- 20) MENGOD GIMENO, ROSA MARÍA; GUTIÉRREZ ROSA, XIMENA, Las remuneraciones; Algunas consideraciones doctrinarias; Ingreso Mínimo, Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1998.
- 21) MENGOD GIMENO, ROSA MARÍA; GUTIÉRREZ ROSA, XIMENA, Regulación jurídico-positiva de las remuneraciones: Jurisprudencia, Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 2002.
- 22) MUNIZAGA, CARLOS, Doctrinas Sociales y Política Social, 1943.
- 23) PALOMINO RAMÍREZ, TEODOSIO A., Nueva dimensión de las relaciones laborales, 2ª Edición, Santiago, 1986.

- 24) PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, Derecho del Trabajo, 3ª Edición, 1986.
- 25) PÉREZ DE ARCE IBIETA, HERMÓGENES, ¿Es necesaria una ley de Salario mínimo? Tesina para obtener el Postítulo en Economía y Finanzas, Universidad de Chile, Santiago, 1997.
- 26) ROLL, ERIC, Doctrinas Económicas, Fondo de Cultura Económica, 1955.
- 27) THAYER ARTEAGA, WILLIAM, Introducción al Derecho del Trabajo, 2ª Edición, Santiago, 1984.
- 28) THAYER ARTEAGA, WILLIAM, Texto y Comentario del Código del Trabajo, Editorial Jurídica, Santiago, 2002.
- 29) VALDERRAMA SALGADO, LUIS, El salario en nuestra Legislación Social, Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, Santiago, 1964.
- 30) VÁSQUEZ VIALARD, ANTONIO, El Trabajo Humano, Buenos Aires, 1970.
- 31) WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO, Derecho de las Relaciones Laborales, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, 2003.

32) WALKER LINARES, FRANCISCO, Derecho del Trabajo, 3ª Edición, Santiago, 1936.