



El salario mínimo, un componente fundamental del trabajo digno

Ana María Fernández, Doctora Cum Laude en Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia, España. Académica FEN-UAH.



Desde la Revolución Industrial el trabajo es la fuente principal de ingresos para la mayoría de las personas y familias. Sin embargo, a nivel global en las últimas décadas la participación del ingreso ha disminuido sustancialmente, mientras que la de los propietarios del capital ha aumentado progresivamente (OIT, 2023)¹. La globalización ha supuesto la deslocalización de las empresas transnacionales para abaratar los costes de la mano de obra, mientras que creciente tecnologización ha ido dualizando el empleo, al sustituir aquellos trabajos repetitivos y de mediana calificación. Como consecuencia, segmentos cada vez más amplios de los mercados de trabajo se están precarizando

a lo largo y ancho de todo el mundo. Esta situación supone nuevamente un gran desafío para las sociedades, que sitúan conceptos como salario mínimos, suficientes o éticos en la discusión en el mundo del trabajo.

Aunque la materia ha estado históricamente en el centro del conflicto capital-trabajo, los organismos internacionales han mostrado una especial preocupación por la revitalización de la mercantilización de la fuerza laboral. Para intentar contener esta tendencia, el chileno Juan Somavía, Director General de la OIT, situó en 1999 en el centro de las relaciones laborales el concepto de trabajo decente (cuya traducción óptima al castellano es trabajo digno), en miras a

(1) ILOSTAT.

promover la justicia social para una globalización equitativa, y que los frutos de este deben ser capaces de cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia en términos de dignidad. Poco después este concepto sirvió de base para el lanzamiento del Programa del mismo nombre y al que Chile adhirió en el año 2008.

Es trabajo decente —o digno—, aquel que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, en el cual los derechos son protegidos, cuenta con una remuneración adecuada y con protección social².

Tampoco el debate sobre los salarios mínimos en la literatura científica está exento de controversia. Existe el temor de las repercusiones negativas que los salarios mínimos pudieran tener sobre el funcionamiento del sistema económico y el mercado laboral. Sin embargo, multitud de estudios económicos y de políticas comparadas con perspectiva empírica, refutan estas premisas explicando que los modelos de empleo de los países tienen características muy diversas entre sí y que se requiere un acercamiento más casuístico para evaluar su pertinencia. El presente texto pretende contribuir desde en el análisis de la pertinencia de los cambios regulatorios recientes del salario mínimo en Chile.

La dignidad en el trabajo y la reivindicación de ingresos mínimos en Chile

La teoría y los estudios académicos socio-laborales han demostrado reiteradamente que el trabajo es central en la construcción de las sociedades y en la distribución de los recursos. El trabajo digno ha sido una reivindicación social desde los primeros tiempos de la Revolución Industrial, fundamental en los movimientos obreros de la sociedad sa-

larial del siglo XIX y de la llamada cuestión social. Esto, que pudiera parecer lejano en tiempo y distancia geográfica, no lo es tanto. En el Chile de nuestros días estuvo muy presente en las reivindicaciones del Estallido Social de 2019, que se consignaron bajo el significativo emblema de “dignidad”. Como señalé en ese entonces, y sostengo ahora también, la centralidad del empleo en las sociedades, implica que el trabajo es fundamental para mantener una paz social duradera y estable, por lo que es necesario que el modelo de empleo se sustente en una visión compartida del trabajo³. La existente hasta entonces en nuestro país claramen-

de vida dignas de las y los trabajadores y de sus familias. (Fernández y Sanhueza, 2022). Esa garantía se expresa en términos normativos a través de la regulación de los salarios mínimos en términos de suficiencia y dignidad.

Ante esta situación, el estallido social demostró que los actores sociales —trabajadores, empleadores y Estado—, se encontraban desafiados a reconfigurar consensuadamente el concepto de trabajo, bajo nuevos estándares, y que solo así se permitirá seguir avanzando en el modelo socioeconómico de una forma pacífica (Fernández y Sanhueza,



Uno de los problemas que tenemos en nuestro país y que explica en cierto modo los bajos salarios, es que, más de la mitad de las y los trabajadores ocupados poseen baja cualificación, pues sólo han llegado a alcanzar niveles de educación primaria y muy principalmente secundaria”

te había quedado obsoleta y deslegitimada para una gran parte de la población.

En un estudio realizado en 2020 pudimos concluir que para la población chilena el trabajo es un bien social e individualmente valorado —y no una carga—, y que este es concebido en sentido amplio, más allá de su valor de uso y del deber social coercitivo asociado a la ética del trabajo tradicional. En términos subjetivos un medio de solidaridad social, de vida familiar y de autorrealización personal y en términos éticos se relaciona con los principios de dignidad, igualdad y equidad. Además, éste se expresa a través de condiciones laborales e institucionales, que garanticen el respeto a los derechos humanos en las relaciones laborales. El componente monetario resulta central en él y se espera que sea retribuido con un ingreso laboral suficiente, según el nivel de vida de cada momento, para garantizar condiciones

2022)⁴. Aunque la pandemia situó el foco durante algunos meses en salvaguardar la salud y la actividad económica, pasada esa etapa la temática volvió a ser vigente, sobre todo en el discurso de la recuperación de la maltrecha economía y del empleo.

De los ingresos mínimos al salario mínimo

En 2020 el Estado, a través de la política pública, logró aumentar los ingresos de las y los trabajadores más precarizados en el mercado laboral con el Ingreso Mínimo Garantizado, cuyo propósito ha sido aumentar a través de transferencias directas del Estado, los ingresos de las y los trabajadores dependientes con jornada ordinaria mayor a las 30 horas semanales, hasta alcanzar el sueldo mínimo. Aunque la medida siempre fue considerada con carácter transitorio, los problemas de financiamiento, especialmen-

(2) Organización Internacional del Trabajo, Trabajo decente. Memoria del director general a la 87a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 1999, disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

(3) El concepto de trabajo es un constructo social y por tanto se encuentra en constante evolución.

(4) Fernández-Marín, A.M. y Sanhueza, L. (2022). El trabajo digno en el Chile de hoy. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 34, 145-182. Doi: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16735>.



te tras la caída del acuerdo de reforma tributaria, han obligado a buscar otros mecanismos redistributivos a través del mercado laboral, con cierta urgencia. Ello explica los dos acuerdos relevantes que los actores sociales han impulsado sobre la materia entre en el intervalo aproximado de un año, pues el actual acuerdo sobre salario mínimo es el segundo que se logra.

Ya en 2022 se estableció un primer acuerdo entre los actores sociales que permitió un reajuste progresivo para los trabajadores mayores de 18 años hasta los 65 años⁵, pasando de los 350.000 pesos, a 380.000 pesos desde el 1 de mayo y a 400.000 pesos partir del 1 de agosto. Además, se consideró un reajuste de \$10.000 a contar del 1 de enero de 2023. Sin embargo, en mayo de este mismo año, se vuelve a pactar una nueva subida progresiva.

Esta vez se establece un aumento progresivo del salario mínimo en un año, hasta alcanzar los \$500.000. De este modo, de forma retroactiva al 1 de mayo 2023 éste se sitúa en los \$440.000, a partir del 1 de septiembre de este mismo año subiría hasta los \$460.000 y alcanzaría la cifra final de los \$500.000 el 1 de julio 2024. En el caso de que el IPC acumulado durante el año

2023 llegue a superar el 6%, a contar del 1 de enero de 2024 se realizaría un ajuste al alza de \$10.000, quedando el salario mínimo en \$470.000 a partir de dicha fecha. Para garantizar que el alza sea en términos de salario real, se contempla un reajuste automático conforme al IPC entre los meses de julio a diciembre de 2024, que se aplicará el 1 de enero de 2025. Para apoyar la transición, la reforma también considera la extensión del Ingreso Mínimo Garantizado hasta el 30 de julio de 2024, fecha en la que el salario mínimo estará totalmente vigente.

El pacto garantiza varios aspectos fundamentales que vincula a cada actor:

- a) Por parte de las empresas, que el esfuerzo económico, para lo cual se ha establecido un sistema de gradualidad y se ha exigido apoyos para las empresas de mayor vulnerabilidad, que son las pymes.
- b) Por parte de las y los trabajadores, que los montos permitan progresivamente llegar a obtener salarios reales que permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familias, en términos de dignidad.
- c) Por parte del Estado, además de apoyar a los trabajadores y trabajadoras garantizando ese monto con el Ingreso Mínimo Garantizado hasta que el salario esté com-

pletamente en vigor, establece un abanico de ayudas para las pymes, con el objetivo de que éstas, también con la progresividad de las alzas de los salarios, puedan ir estableciendo ajustes a sus modelos de producción para hacerlos más eficientes y competitivos, dejando de condicionar parte de sus ganancias en la precarización de la mano de obra.

Además, para apoyar a las MiPymes y a las cooperativas, se considera un subsidio por trabajador entre mayo 2023 y abril 2025, recursos que dependerán del tamaño de las empresas (micro, pequeña y mediana), cuyo monto será revisado en caso de "deterioro de las condiciones macroeconómicas" y una tasa de impuesto de Primera Categoría de 12,5% en el régimen PYME. Como las ayudas están condicionadas al empleo formal, cabría esperar que también pudiera incentivar a la regularización del trabajo informal.

Beneficios y desafíos del salario mínimo

No hay que ser ningún especialista en trabajo, para saber con claridad que nuestro sueldo mínimo está por debajo del coste de la vida, incluso antes de las altas tasas de inflación de los últimos meses. Es lógico, por lo tanto, que el destino del incremento sea el consumo y no el ahorro, sobre todo si se tiene en consideración que los valores recientes de la canasta básica en enero de 2023 han colocado la línea de pobreza en los \$219.970⁶ (valor por persona). Ello supone que para una familia de cuatro integrantes⁷, donde ambos progenitores trabajan, se requeriría que entre ambos los ingresos pudieran alcanzar los \$879.880, sólo para poder subsistir. Si se tiene en consideración que el ingreso medio de la población ocupada fue en 2021 de \$681.031 y que el 50% de las personas ocupadas recibieron ingresos menores o iguales a \$457.690 (INE, 2022)⁸, muchas familias de nuestro país deben destinar la mayor parte de sus ingresos a satisfacer las necesidades básicas. De hecho, hoy en

(5) Las y los trabajadores a los extremos de este intervalo tienen considerados un monto de salario mínimo inferior.

(6) Dato publicado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia en <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/informe-del-valor-de-la-canasta-basica-familiar-de-enero-2023#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20valor,meses%20de%2016%2C8%25>.

(7) La familia promedio de los primeros dos quintiles está representada por 4,3 personas en promedio.

(8) INE (2022). Encuesta Suplementaria de Ingresos. Instituto Nacional de Estadísticas. Gobierno de Chile

día, con un salario mínimo de \$440.000, las familias en las que ambos progenitores reciben salario mínimo, estarían justo en el umbral de la pobreza. En el caso de familias monoparentales, con los mismos dos hijos a cargo, se requeriría \$659.910, lo que coloca en especial vulnerabilidad a las mujeres, las jefas de hogar.

Pero aún en los casos de las familias donde ambos progenitores trabajan, la cultura patriarcal donde los ingresos de las mujeres complementan a los del hombre proveedor, pues el rol fundamental de estas está en las labores de cuidados, las mujeres están representadas en los contratos más inestables y a jornada parcial. En este sentido, el aumento del salario mínimo, unido al anterior acuerdo que reduce y flexibiliza la jornada laboral, es una política apropiada tanto para proteger económicamente a las familias, como para favorecer una mayor participación laboral de las mujeres en nuestro mercado de trabajo.

Uno de los problemas que tenemos en nuestro país y que explica en cierto modo los bajos salarios, es que, más de la mitad de las y los trabajadores ocupados poseen baja cualificación, pues sólo han llegado a alcanzar niveles de educación primaria y muy principalmente secundaria. Son estos trabajadores y trabajadoras los que reciben los ingresos laborales más bajos. Los hombres con educación secundaria, tienen sueldos medios de \$580.000, mientras que las mujeres con el mismo nivel de educación se sitúan en \$487.500 (INE, 2022). Si se observa dónde trabajan mayoritariamente estas personas, el 33,2% de las y los ocupados lo hacen en empresas de menos de 50 trabajadores, pero únicamente en las que tienen 5 o menos trabajadores, el sueldo medio de los hombres se sitúa por debajo de los \$500.000 pesos. Sin embargo, en las empresas de menos de 50 trabajadores, únicamente los ingresos laborales medios de las mujeres están por debajo de esta cifra, situándose en los \$466.100 (INE, 2022).



El análisis anterior sugiere que el incremento del salario mínimo beneficiaría principalmente a los hombres que no lograron la educación primaria que están en empresas que tienen 5 y trabajadores o menos y a las mujeres que no alcanzaron la educación técnica o superior, que se concentran en las empresas de menos de 50 trabajadores. En concreto, el aumento del salario mínimo viene a garantizar ingresos laborales que garanticen al menos el acceso a la canasta básica de las familias y, además lo haría principalmente a través de reducir la salarial por razones de género existente en nuestro mercado laboral.

Conclusiones

Está claro que la subida del salario mínimo era una medida indispensable para mantener la paz social en nuestro país y que los actores de las relaciones laborales están avanzando en lograr un modelo de empleo que garantice el trabajo digno.

La literatura ha demostrado que los salarios y en concreto la regulación del salario mínimo es un buen instrumento para garantizar una mejor redistribución de las riquezas, especialmente en sociedades donde esta distribución no logra realizarse a través de la intervención del Estado por su baja capacidad recaudatoria.

Es obvio las empresas de menor tamaño y cuya actividad productiva tiene escasa tecnologización y márgenes muy estrechos, tendrán dificultades para enfrentar los nuevos costes de la mano de obra. Ya la reforma de las 40 horas viene acompañada de medidas que favorecen los aumentos de productividad laboral a través de la formación y de la flexibilidad para la organización más efectiva de los procesos (Molins, Boronat y Godoy, 2016)⁹, pero aun así las más frágiles pudieran no lograrlo. Este es un riesgo cierto, pero también cabe preguntarse si aun en esos casos, la sociedad chilena se puede permitir éticamente que la supervivencia de estas empresas se haga condenando a sus trabajadores y especialmente trabajadoras, a vivir bajo el umbral de la pobreza e hipotecando el capital intergeneracional, pues los déficits de ingresos familiares obligan a los jóvenes prematura y escasamente preparados, a insertarse a un mercado laboral que también los precariza.

Pareciera que los actores sociales de nuestro sistema de relaciones laborales están demostrando su madurez y, a través del diálogo social, estarían apostando por reformas concretas que pretenden romper el círculo vicioso de un modelo de desarrollo excluyente y por conseguir “Trabajo Digno y Crecimiento Económico”, siguiendo los compromisos que la Agenda 2030. **OE**

(9) Molins, C, Tres, J, Boronat, F y Godoy, F (2016). El salario mínimo desde un punto de vista empresarial. Informes Pimec.