

La rigidez de los salarios en Chile

Andrés Marinakis

Un tema de debate respecto al funcionamiento del mercado de trabajo es su grado de flexibilidad. En el caso de Chile, la crisis asiática de fines de 1997 llevó a un importante incremento de la tasa de desempleo, mientras que el índice de salarios por hora elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas mostró un crecimiento real sostenido. Esto llevó a pensar que existiría rigidez salarial. En el presente artículo se relativiza tal conclusión al detallar las limitaciones del índice mencionado para registrar elementos más volátiles de la remuneración, y muestra que la evolución del salario mensual tuvo incrementos menores, mientras que el salario mínimo habría seguido un curso diferente a los salarios de mercado. Por último, se examina la utilidad de establecer un salario mínimo específico para jóvenes y un componente variable de las remuneraciones, dos propuestas que se hacen con frecuencia para flexibilizar las remuneraciones.

Andrés Marinakis
Especialista en Políticas de Mercado de Trabajo e Instituciones Laborales,
Oficina Internacional del Trabajo (OIT),
Oficina Subregional para el Cono Sur,
Santiago de Chile.

✉ marinakisa@oit Chile.cl

I

Introducción

Luego de más de una década de crecimiento alto y sostenido, Chile fue sorprendido por la crisis asiática a finales del año 1997. Uno de los primeros efectos fue el aumento en la tasa de desempleo de niveles cercanos al 6% en 1997 hasta 9,8% en 1999. Y una vez retomada la senda del crecimiento se observó cierta lentitud en la creación de empleo neto y en la reducción del desempleo.

Varios analistas atribuyeron esta situación a la rigidez de los salarios en Chile, lo cual habría llevado a que el peso del ajuste recayera en el empleo en lugar de distribuirse entre todos los asalariados a través de una reducción de sus salarios.¹ Este resultado resulta bastante sorprendente en una economía que cuenta con relaciones laborales menos reguladas que el resto de los países de la región. A partir de datos muy agregados, la hipótesis de rigidez salarial ha sido mayoritariamente adoptada en ciertos ámbitos académicos y por la prensa en general.

El salario real por hora, según datos elaborados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), mostró una caída en su crecimiento, pero se mantuvo en torno a un promedio de 2,5% en los años 1998 y 1999, cifra bastante alta para el momento económico que

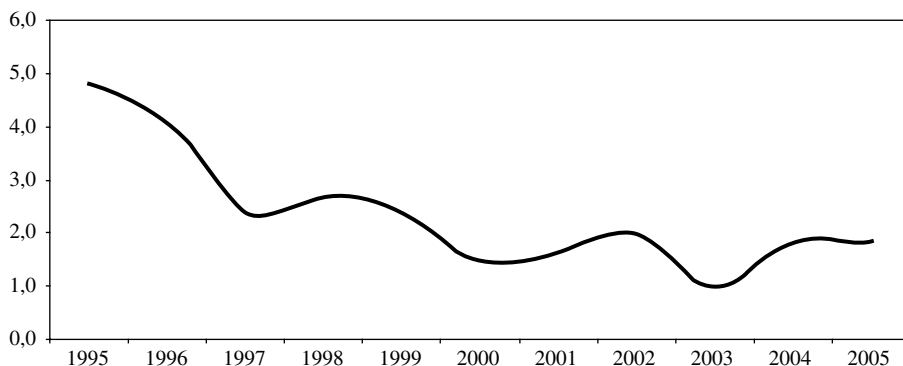
se vivía. Entre el año 2000 y el 2004, el salario real por hora aumentó entre el 1 y el 2%, con un promedio de 1,5% (gráfico 1). Si bien estas cifras muestran una disminución de las tasas de crecimiento en general, se podría decir que esas tasas igualmente eran altas para el momento recesivo y de recuperación económica de esos años.

Otro indicador al que se hace referencia para corroborar la rigidez salarial es la evolución del salario mínimo. Al momento de la crisis asiática estaba en aplicación un ajuste trianual que fue establecido cuando la economía crecía al 7% y no se preveía crisis alguna. Los incrementos que tuvieron lugar en esos años fueron muy significativos en términos reales, en especial considerando que la economía estaba estancada.

Por lo tanto, la idea que los salarios en Chile son rígidos a la baja nace principalmente de estas dos informaciones, es decir, la evolución del salario medio real por hora y la del salario mínimo real. Basadas en esa conclusión han surgido tres propuestas de política diferentes: algunos economistas proponen reducir el salario mínimo, otros la introducción de un salario mínimo específico más bajo que el general, para jóvenes

GRÁFICO 1

Chile: Evolución del salario real por hora, 1995-2005
(Variaciones anuales)



Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con datos de la Encuesta de Remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

□ Las opiniones aquí vertidas son las del autor y no representan necesariamente las de la institución a la que pertenece. El autor agradece la colaboración de Jacobo Velasco en la preparación de los

datos que se presentan en este artículo, así como los comentarios de un evaluador anónimo.

¹ Véase Cowan y Micco (2005) y Céspedes y Tokman (2005).

entre 18 y 24 años y, finalmente, algunos proponen la introducción de un componente variable de las remuneraciones a partir de salarios participativos (Bravo, Larrañaga y Ramos, 2003).

Lejos de ser este un debate cerrado, parece necesario analizar con mayor profundidad los indicadores existentes, de forma de poder tener una visión más completa del tema.

II

¿Qué mide el índice de remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas?

La encuesta del INE² abarca el conjunto de las actividades económicas (salvo las de agricultura, caza, pesca y silvicultura) y se basa en una muestra de establecimientos del sector formal que tienen 10 o más trabajadores,³ es decir, cubre aproximadamente un 40% de los ocupados totales. A este segmento habría que descontar, además, una serie de trabajadores cuyas remuneraciones no se registran. En la encuesta no se incluye a quienes guardan relación de dependencia con empresas tercerizadas, aunque trabajen para la empresa incluida en la encuesta.

Al respecto, una primera observación es que la encuesta registra solamente a quienes tienen una estricta relación de dependencia con las empresas encuestadas. Además, solo se considera a quienes tienen un contrato con la empresa y han trabajado al menos 20 horas durante la semana, y no se incluye a quienes trabajan para las empresas por un tiempo determinado (por ejemplo, en la ejecución de proyectos específicos). Por lo tanto, del universo de trabajadores, la encuesta de remuneraciones toma en consideración al segmento de mayor estabilidad

Si bien los estudios se basan en informaciones correctas y las propuestas pueden parecer razonables en cierta medida, una lectura más detallada de la metodología utilizada en las estadísticas salariales, así como del funcionamiento del mercado de trabajo, revelan que los salarios en Chile no son tan rígidos como se afirma y que algunas de las medidas propuestas no son tan adecuadas. El presente artículo tiene por objetivo fundamentar esta visión alternativa.

relativa en el empleo y, por lo tanto, de menor volatilidad relativa en sus remuneraciones.

El índice de remuneraciones se refiere a las contraprestaciones en dinero y especies que percibe el trabajador por su contrato de trabajo. Se excluyen (de la remuneración) aquellos componentes que tienen comportamiento variable en el tiempo o que presentan grandes fluctuaciones a lo largo del año. Estos últimos son:

- Los pagos suplementarios por horas extraordinarias.
- Las gratificaciones y primas por participación no mensuales. Las gratificaciones y primas mensuales serían, por ejemplo, la asignación por título, pagos por antigüedad, primas por trabajos apartados o por responsabilidad, todos los cuales se pagan mensualmente.
- Los pagos adicionales por vacaciones y aguinaldos (INE, 1994).

En otras palabras, en la encuesta no se incluyen bonificaciones, incentivos o premios de producción, productividad, asistencia y/o puntualidad, a menos que ellos se paguen regularmente todos los meses. Como segunda observación, entonces, puede decirse que no cabe esperar gran variación en un índice que solo incorpora los componentes más estables de las remuneraciones. Por lo tanto, habría que analizar los datos del índice de remuneraciones entendiendo que este expresa únicamente lo que sucede con los componentes más regulares y no con la remuneración total de los trabajadores.

² INE (1993). Esta serie está disponible desde 1993 en forma mensual, tiene cobertura nacional y presenta información por categoría ocupacional y rama de actividad. Su frecuencia la hace apropiada para analizar la variabilidad de los salarios, frente a las encuestas de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), cuyas mediciones fueron cada dos años en el decenio de 1990 y cada tres años a partir del año 2000. Por otro lado, las estadísticas generadas a partir de registros como los de la Asociación Chilena de Seguridad requieren de trabajo para generar una muestra de empresas estable en el tiempo, así como para eliminar factores estacionales, ya que fue concebida para fines específicos.

³ En el caso de la construcción, sólo abarca empresas con 50 trabajadores o más.

Según la encuesta laboral (ENCLA) del 2002, en promedio el 25% de las remuneraciones totales es variable. El porcentaje fluctúa entre un 14,5% en la pequeña empresa, 25,6% en la mediana y 27,2% en la grande (Dirección del Trabajo, 2003). Además, un 60% de las empresas medianas y grandes aplica sistemas de bonos e incentivos por productividad, de modo que un porcentaje importante de la remuneración total, de carácter variable, no estaría siendo incluido en los datos sobre salarios del INE.

Una tercera observación es que los datos de remuneraciones corresponden a promedios por grupo ocupacional de cada entidad y no son mediciones por trabajador (INE, 1994). Esto significa que no solo son importantes las variaciones en las remuneraciones de los individuos abarcados, sino también las variaciones en el número y composición de los trabajadores. Por ejemplo, una empresa que mantenga sus salarios constantes registraría un aumento en el índice de remuneraciones si redujera el número de trabajadores de más bajos ingresos.

III

¿Cómo se determinan los incrementos salariales?

Existen importantes diferencias en la forma en que se determinan las remuneraciones de los asalariados. Por un lado, hay un grupo que negocia sus condiciones salariales a través de sus sindicatos o agrupaciones, resultando en la firma de convenios o contratos colectivos. Estos instrumentos obligan al cumplimiento de las condiciones pactadas durante la vigencia del instrumento colectivo.

En la mayor parte de los instrumentos colectivos se hacen dos referencias a la determinación de los reajustes salariales. En primer lugar, los instrumentos colectivos establecen un reajuste inicial de aplicación en la entrada en vigencia del mismo. En el caso de los instrumentos colectivos firmados durante el año 2005, que incluían una cláusula de este tipo, el promedio ponderado del incremento inicial fue de 0,68%. Solo un 63% de los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos contaban con esta cláusula de reajuste real inicial.⁴

En segundo lugar, los reajustes reales iniciales establecidos sufrieron una reducción en su tasa de crecimiento. Como se observa en el gráfico 2, mientras en

Si durante los años de crisis las empresas hubieran despedido principalmente a trabajadores de ingresos bajos, esto podría haber resultado en incrementos reales del índice de remuneraciones, lo cual no refleja lo sucedido con los salarios, sino más bien lo sucedido en la composición del empleo.

En síntesis, el índice de remuneraciones toma en consideración al segmento más estable de trabajadores del sector formal de empresas con más de 10 trabajadores y no incluye a los componentes más variables de la remuneración. Además, por cuestiones metodológicas, los resultados en materia de variación de las remuneraciones pueden estar influidos por reducciones mayoritarias en el empleo de trabajadores de bajos ingresos (sube el índice de remuneraciones) o en el de altos ingresos (cae el índice de remuneraciones). Todos estos factores deben ser tomados en cuenta a la hora de caracterizar la evolución de los salarios en Chile.

los años 1996 y 1997, antes de la crisis, el promedio del incremento inicial real era de 1,43%, la cifra llegó a reducirse a 0,55% en el año 1999 y desde entonces se mantuvo en un rango entre 0,6 y 0,7%.

Por otro lado, la mayor parte de los instrumentos colectivos incluyen cláusulas de reajustabilidad futura de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor (IPC). Por lo general, se establece que los reajustes se hacen cada 6 a 8 meses (en 2005 el promedio fue de 6,7 meses) y se recupera 100% de la inflación (en el año 2005 el promedio fue de 100,0% del IPC). La cláusula de reajustabilidad real futura estaba presente en el 70% de los instrumentos colectivos.⁵

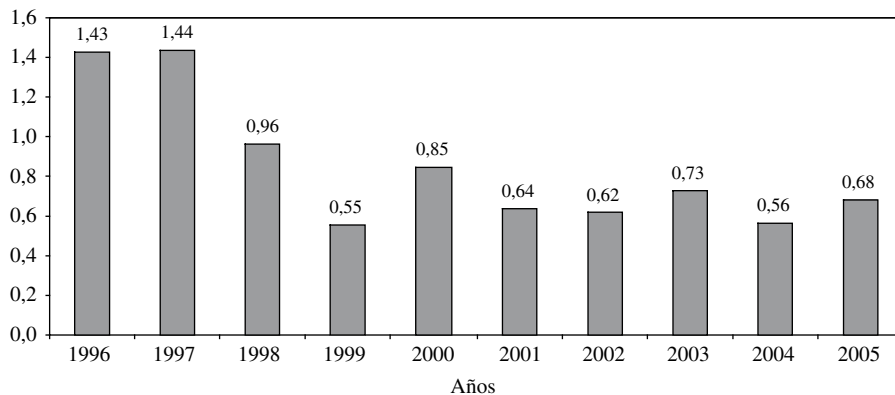
Este tipo de cláusulas son las que llevan a afirmar que los salarios en Chile son rígidos a la baja, planteando que existe una suerte de indexación de los salarios. Si bien en cierta medida los resultados de la negociación colectiva son tomados como precio de referencia para determinar salarios, su valor es meramente indicativo para el universo de trabajadores que queda fuera de los instrumentos colectivos. Es bien sabido que la cobertura de los convenios

⁴ Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.

⁵ Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales.

GRÁFICO 2

Chile: reajustes reales iniciales. Remuneraciones base en negociaciones colectivas, 1996-2005
(En porcentajes)



Fuente: Dirección del Trabajo.

colectivos en Chile es muy limitada, por lo cual sería de esperar que esta mecánica no fuera la predominante. Más aún, en los últimos años se ha observado una tendencia descendiente en el número de trabajadores incluidos en todo tipo de instrumento colectivo.

Para dar una idea, al año 2005 habría 4.046 instrumentos vigentes, que involucrarían a 343.420 trabajadores.⁶ Esto quiere decir que solo el 10,6% de los trabajadores privados estarían amparados por este tipo de cláusulas. Más aún, esa tasa de negociación de los asalariados privados es significativamente inferior a la de 1997, cuando abarcaba un 14,4% de los trabajadores. Por lo tanto, aun si todos los instrumentos colectivos incluyeran cláusulas indexatorias de este tipo, no parece razonable pensar que ello rigidizaría la estructura salarial del sector privado en general.

Por otro lado, el resto de los asalariados no cuenta con una cobertura tan explícita. Para ellos los incrementos establecidos en los instrumentos colectivos constituyen sólo un precio de referencia que se puede tomar en cuenta a la hora de fijar sus salarios, pero que no obliga a las partes. Para este segmento, el único límite de cumplimiento legal efectivo es el salario mínimo.

Cabe preguntarse si en el segmento sin cobertura colectiva los empresarios determinan salarios reales o salarios nominales. En la mayor parte de los casos, cada empresa fija los salarios nominales de sus trabajadores.

Para determinarlos, se basa en los salarios de mercado (tomando en cuenta la información de los instrumentos colectivos), en indicadores del pasado reciente en materia de inflación y en las proyecciones del escenario que cada empresa deberá enfrentar. Pero además de las consideraciones sobre inflación y proyecciones de la empresa, al fijar los salarios de las personas se toman en consideración las mejoras en la calificación, el rendimiento individual y la antigüedad, por ejemplo. El salario real, en estos casos, es un resultado que se conoce al finalizar el período analizado, y es importante para medir la variación del poder adquisitivo de los salarios.

La evolución del salario medio nominal, tanto por hora como por mes, muestra una caída sostenida desde 1995 en adelante, pasando de niveles de 13,6% en 1995 a 1,2% en el 2005. Esta tendencia a la baja en los aumentos salariales medios fijados por las empresas no se percibió hasta el año 2004, porque la variación del IPC fue aún menor, resultando en salarios reales positivos (gráfico 3). En el 2004 la variación del IPC fue de apenas 1%, mientras que en el 2005 fue de 3,2%.

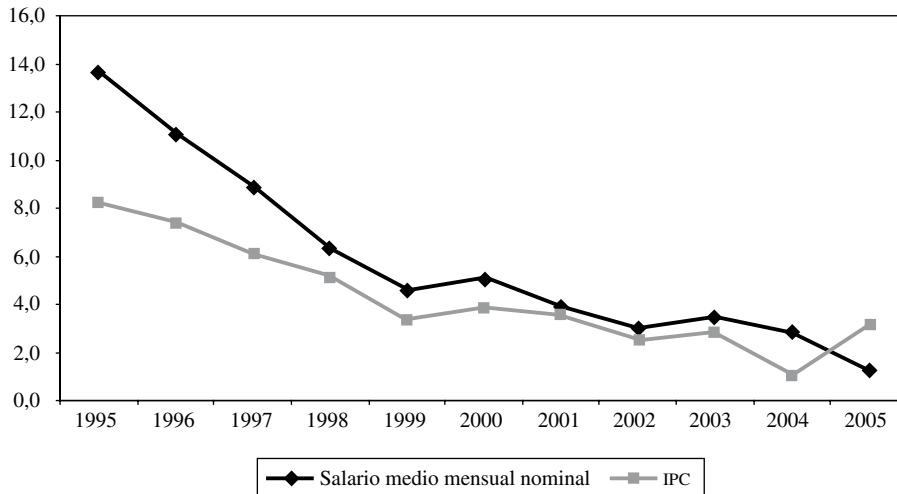
Al fijar los salarios, las empresas toman en cuenta la inflación del período inmediatamente anterior. Si bien en la segunda mitad de los años 1990 existía la expectativa de una baja en la inflación, ya que ese era un objetivo fundamental de la política monetaria del Banco Central, podía suponerse que la disminución no sería tan rápida y efectiva como finalmente fue. Es más, la recesión derivada de la crisis asiática determinó sin duda una caída de la inflación más profunda que la esperada.

El ejemplo más claro al respecto lo tenemos en el 2004. El incremento en el salario medio registrado

⁶ Estas cifras surgen de la sumatoria de los instrumentos colectivos establecidos durante los años 2004 y 2005, ya que ellos duran al menos dos años (Dirección Nacional del Trabajo, 2005).

GRÁFICO 3

**Chile: evolución del salario medio mensual nominal
y del índice de precios al consumidor, 1995-2005**
(Variaciones anuales)



Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con datos de la Encuesta de Remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

ese año fue de 2,9%. Como la inflación del período fue de 1,1%, inusualmente baja, el aumento del salario real por hora fue de 1,8%. En cambio, si la inflación se hubiese acercado a los niveles de los últimos años y a la meta del Banco Central (2,1%), como cabía esperar, el resultado real hubiera sido una variación prácticamente nula del salario real. Si además consideramos que los incrementos salariales deberían reflejar mejoras en las calificaciones, productividad y antigüedad, queda más claro aún que los aumentos salariales del período fueron muy moderados.

Es importante tener presente en los próximos años que, contrariamente a lo sucedido en el decenio de

1990, la tasa de inflación de Chile se puede considerar estabilizada en niveles en torno al 2,5 o 3%, y no es razonable esperar que haya incrementos en los salarios reales como producto de la caída de la inflación. De ahí que los ajustes en los salarios nominales que se hallen en estos mismos niveles apenas estarán compensando la inflación. Por otro lado, cuanto menores sean los niveles de inflación de un país, menos se puede contar con la “flexibilidad inflacionaria” en los salarios para realizar un ajuste. En este sentido, el éxito de la política de estabilidad de precios del Banco Central de Chile reduce el margen de maniobra de las empresas y lleva a buscar otras fuentes de flexibilidad.

IV

El ajuste silencioso de los salarios

Además de la tendencia a la baja en los incrementos salariales que se ha reseñado, ha tenido un proceso de ajuste salarial que no ha sido muy evidente ni destacado por los analistas y tiene que ver con la diferente evolución del índice de remuneraciones por mes y por hora. Mientras que el salario por hora es un indicador importante para

analizar la productividad del trabajo, el salario por mes constituye un mejor indicador de la capacidad de consumo del trabajador. Por ejemplo, siendo el salario constante, de haber una reducción del tiempo trabajado se registraría un incremento del salario por hora, mientras que la capacidad de compra de este salario (reflejada mejor por el salario

mensual) no se habría alterado. El gráfico 4 muestra la tendencia seguida por ambas series, en la cual la variación del salario medio mensual real siempre es inferior a la del salario real por hora.

La primera diferencia significativa se da en 1998 y 1999, años en que la crisis asiática más se hizo sentir. Además de la reducción de planteles efectuadas por las empresas, lo que se reflejó en la tasa de desempleo, las series salariales muestran una diferencia que tiene que ver con la reducción de las horas trabajadas (otra forma de ajuste). Seguramente este ajuste de horas se concentró principalmente en las horas extraordinarias. Si bien el índice de remuneraciones no considera los pagos suplementarios por horas extraordinarias, sí registra el número de horas trabajadas. Por lo tanto, si bien aparentemente el salario real continuó creciendo al 2,5% por hora, en realidad el salario real de bolsillo de los trabajadores estaba aumentando a un ritmo mucho menor, de 1,3% del salario mensual, sin considerar la pérdida de pagos suplementarios por horas extraordinarias suprimidas.

En los años 2001 y 2002 también se registró una fuerte diferencia entre la evolución del salario por hora y por mes. Mientras el salario por hora crecía 1,8%, el salario por mes aumentaba apenas en 0,4%. En este segundo período, la divergencia entre ambas series podría deberse en parte a la progresiva reducción de la semana de trabajo de 48 a 45 horas, según lo dispuesto en la Reforma Laboral. Sin embargo, la diferencia más significativa se da en el año 2005, año en el cual la nueva jornada semanal de 45

horas entró en plena vigencia. De acuerdo a la encuesta de remuneraciones, las horas trabajadas cayeron en un 3,7% en el año 2005, lo cual reflejaría que el grueso de las empresas dejaron para último momento el ajuste en las horas. Esta situación se corrobora en los datos de la encuesta de hogares del INE (cuadro 1).

En el 2005 se combinó el menor incremento registrado en los salarios nominales mensuales desde el comienzo de la serie en 1993 (apenas 1,2%), con una importante caída en las horas trabajadas, al tiempo que se registraba un repunte de la inflación (del 1% en el 2004 al 3,2% en el 2005). Así, mientras el salario real por hora mostraba un incremento de 1,9%, el salario real por mes registraba una caída de igual magnitud. Por lo tanto, según este

CUADRO 1

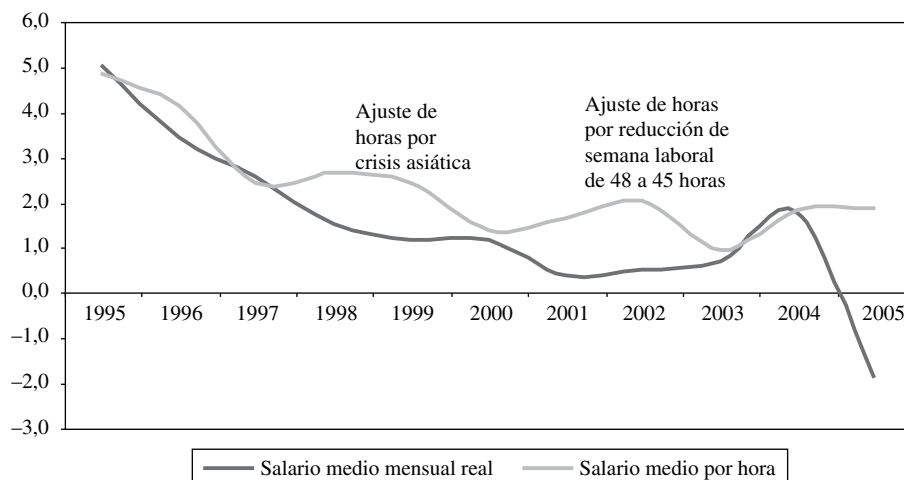
Chile: variación en las horas trabajadas, 2000-2005

	Encuesta de remuneraciones (establecimientos)	Encuesta de empleo (hogares)
2000	-0,2	-0,6
2001	-1,2	-0,9
2002	-1,5	0,4
2003	-0,3	-0,7
2004	0,0	-0,1
2005	-3,7	-3,7

Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con datos de la Encuesta de Remuneraciones y Encuesta de Empleo del INE.

GRÁFICO 4

Chile: evolución de los salarios medios por hora y por mes, 1995-2005
(Variaciones anuales)



Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con datos de la Encuesta de Remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

indicador, en el 2005 se registró la primera caída real del poder adquisitivo de los trabajadores desde el retorno a la democracia. En cierta forma, el costo de la reducción de la jornada laboral fue trasladado a los trabajadores.

Más allá de lo sucedido en el 2005, queda claro que la variación real de los salarios percibidos por los trabajadores (y pagados por las empresas) no fue tan alta como parece cuando se considera únicamente la serie

de salario medio por hora. Como la expansión del poder adquisitivo de los trabajadores está relacionada con el crecimiento del salario real de bolsillo, está claro que el bajo incremento de los salarios por mes explica la lentitud con que se reactivó la demanda interna, limitando así el crecimiento económico, así como también explica en parte la debilidad del crecimiento económico en el año 2006 en condiciones internacionales inmejorables.

V

La nota disonante: la evolución del salario mínimo real

Hasta el año 1997 el salario mínimo siguió muy de cerca la evolución de los salarios medios de la economía. Sin embargo, a partir de 1998 estos dos conceptos salariales siguieron rumbos marcadamente distintos. Esta brecha fue el resultado del ajuste cada tres años establecido en marzo de 1998 y que tomaba como base una inflación estimada que siguió la tendencia prevista, mientras que los incrementos de productividad resultaron mucho más modestos que lo anticipado (gráfico 5).

Sin lugar a dudas, el énfasis en los aumentos del salario mínimo llevó a una mayor concentración de trabajadores asalariados en los niveles cercanos al mínimo. Mientras en 1998 el 28% de los asalariados no agrícolas del sector privado tenían ingresos de hasta 1,5 salarios mínimos, ese porcentaje había subido a 35% en el 2000.⁷ En algunos sectores, como por ejemplo en la construcción, los salarios medios de los trabajadores no calificados prácticamente se igualaron al salario mínimo (en el 2003 el salario mínimo representaba el 94% del salario medio de los trabajadores no calificados en esta rama).

Llama la atención el énfasis puesto en la política de salarios mínimos. Si bien es muy positivo que los incrementos reales del salario medio hayan sido sostenidos en el tiempo, partiendo de niveles muy bajos, cabría preguntarse si esta es la política más adecuada para el objetivo que se persigue, o para el mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

En cuanto al primer interrogante, el salario mínimo tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores

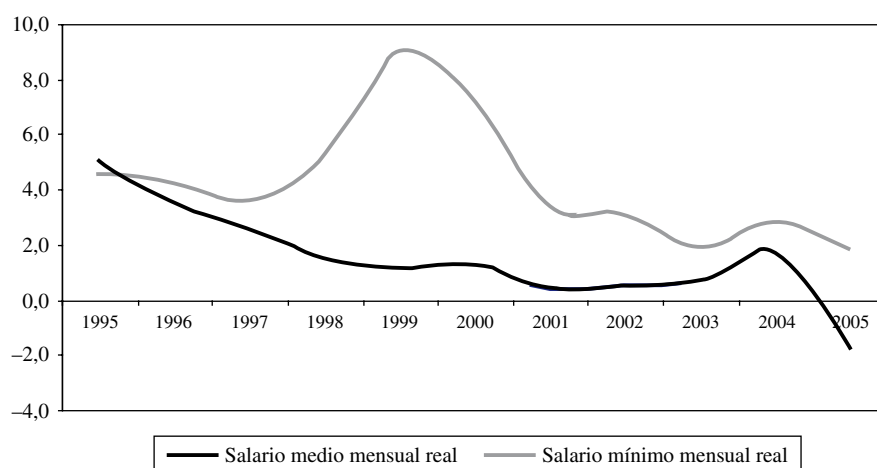
de más bajos ingresos, especialmente aquellos que no tienen representación ni están cubiertos por un instrumento colectivo. En este sentido, desde principios de los años 1990, cuando se ajustó sustancialmente el salario mínimo con relación a los salarios de mercado, el salario mínimo cumplió con este objetivo. Si bien continúa siendo bajo cuando se le compara con las necesidades de los trabajadores, es indudable que su capacidad de compra ha mejorado sustancialmente. Por otro lado, los incrementos fueron en general muy bien absorbidos por las empresas hasta 1997. Por el contrario, en el período 1998-2000 las empresas no pudieron trasladar el porcentaje de incremento del salario mínimo a lo largo de su escala salarial, como había sucedido en los años anteriores, lo cual se reflejó en la mayor concentración de trabajadores en niveles cercanos al salario mínimo. En este período, muchas empresas, en particular las de menor tamaño y en ciertas ramas de actividad, tuvieron dificultad para cumplir con el salario mínimo. En este sentido, este salario parece haber afectado el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

También se suele discutir el efecto del salario mínimo en la reducción de la pobreza y la mejor distribución del ingreso. Si bien dicho salario ha tenido un efecto importante en ambos casos, especialmente en el primero, no es razonable pensar que es el único instrumento de política salarial que podría contribuir a mejorar ambos aspectos. Por otro lado, aunque tanto la pobreza como la desigualdad de ingresos son abordados a través de políticas sociales, la política salarial debería ser un elemento importante, sobre todo para la reducción de la desigualdad. En este sentido, queda claro que una política salarial cuyo único instrumento sea el salario

⁷ Según las elaboraciones propias de la encuesta CASEN de 1998 y del 2000.

GRÁFICO 5

**Chile: evolución del salario medio real mensual
y del salario mínimo real, 1995-2005**
(Variaciones anuales)



Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con datos de la Encuesta de Remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

mínimo resulta muy débil para alcanzar este objetivo. Es imprescindible entonces fortalecer instancias colectivas de negociación, en las cuales el salario mínimo

constituya solo la base de un sistema que articule las diferentes realidades que se dan en las distintas ramas de actividad y empresas.

VI

¿Es preciso establecer un salario mínimo específico para los jóvenes?

Como la tasa de desempleo juvenil duplica a la tasa media, una de las propuestas más recurrentes respecto a flexibilizar los salarios ha sido la de establecer un salario mínimo específico para los jóvenes.⁸ El razonamiento en este caso es que el salario mínimo actuaría como salario de entrada de los jóvenes al mercado de trabajo y que el nivel actual del mismo constituye un obstáculo para ellos ya que, a igualdad de salarios, las empresas prefieren trabajadores con experiencia laboral, la que es considerada indicativa de mayor productividad. Por lo tanto, si los jóvenes tuvieran un salario de entrada inferior al salario mínimo general, habría un estímulo para su contratación que corregiría el desequilibrio existente en

el mercado de trabajo. En la actualidad existe un salario mínimo diferenciado para jóvenes menores de 18 años, equivalente a un 75% del salario mínimo adulto.

Para determinar si esta hipótesis es válida, es necesario analizar con mayor detalle cómo se distribuye la fuerza de trabajo joven en comparación con la adulta. Si encontramos que los jóvenes están subrepresentados en las empresas privadas formales, se confirmará que existe alguna dificultad para su inserción. A estos efectos no tomaremos en consideración a los menores de 18 años, quienes ya tienen un nivel de salario mínimo inferior al general y constituyen un segmento poco numeroso; por lo demás, parece más adecuado incentivar su permanencia en el sistema educativo hasta concluir la educación formal, que alentar una inserción temprana y poco calificada en el mercado de trabajo.

⁸ Por ejemplo, véase Instituto Libertad y Desarrollo (2005).

En consecuencia, aquí se comparará la situación laboral de la población económicamente activa (PEA) joven —entre 19 y 24 años— con la situación laboral de la PEA de 25 años y más. Ante todo, vemos que en el 2003 el porcentaje de jóvenes que trabajan en el sector privado es mayor que el de los adultos (53% y 48%, respectivamente). Por otro lado, observamos diferencias importantes en el porcentaje de trabajadores en el sector informal (11% de jóvenes y 22% de adultos) y en el sector público (4% de jóvenes y 10% de adultos), mientras que la participación de los jóvenes en el sector agrícola es muy similar a la de los adultos (gráfico 6).

Podría esperarse, sin embargo, que la inserción de los jóvenes en los empleos formales estuviera caracterizada por una mayor precariedad, pues así se evita el pago del salario mínimo. Esta situación se observa en cierta medida en las empresas privadas, el servicio doméstico y el sector público, donde los jóvenes con contrato son un porcentaje menor que los adultos con contrato (gráfico 7).

En síntesis, más que en el sector privado, el problema parece estar en la incapacidad de los jóvenes de establecerse como trabajadores por cuenta propia (7% de la PEA juvenil y 18% de la PEA adulta), así como en la dificultad de ingresar al sector público, que parecería privilegiar contrataciones de personas con mayor formación y experiencia y, en consecuencia, de mayor edad. Es evidente que una reducción del salario mínimo no

conseguiría resolver estos problemas, ni tampoco parece razonable pensar que todos los jóvenes deban tener una inserción laboral asalariada en el sector privado. Por lo tanto, el establecimiento de un salario mínimo para jóvenes no parece ser la política más apropiada.

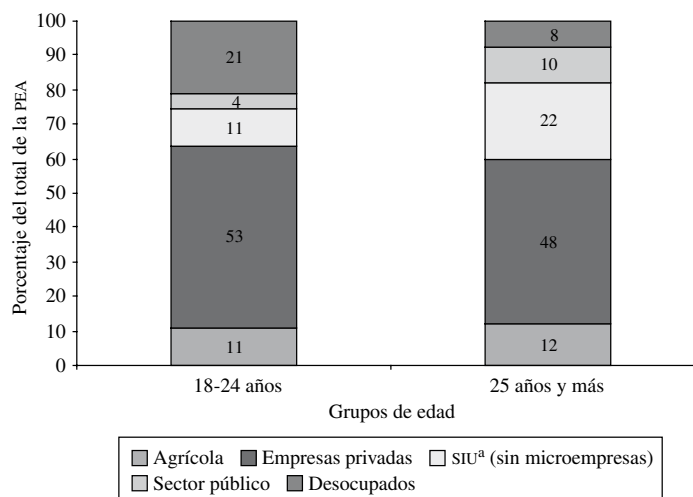
Por otro lado, cabe preguntarse si resulta conveniente estimular la inserción temprana de los jóvenes en trabajos poco remunerados a través de un salario mínimo bajo, o si es más conveniente estimular su permanencia en el sistema educativo. Las exigencias de la globalización parecerían indicar que esta segunda estrategia es la más adecuada ya que dotaría de una fuerza de trabajo con más educación y, por ende, con mayor potencial de desarrollo. La reciente extensión de la educación obligatoria ciertamente se pronuncia por esta segunda alternativa.

Los datos son categóricos en cuanto a la dificultad de los jóvenes para insertarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, el análisis de la distribución de la PEA joven nos hace pensar que más que el “precio”, los factores preponderantes en esta situación son otros. Estos tienen que ver más con la baja vinculación entre los currículos de la educación formal y el mundo del trabajo, la baja valoración social de los oficios técnicos, la falta de experiencia y de recursos para llevar adelante pequeños emprendimientos, así como el poco crecimiento del empleo público, que exige cada vez mayor calificación.

GRÁFICO 6

Chile: distribución de la población económicamente activa (PEA) joven y adulta, 2003

(En porcentajes)

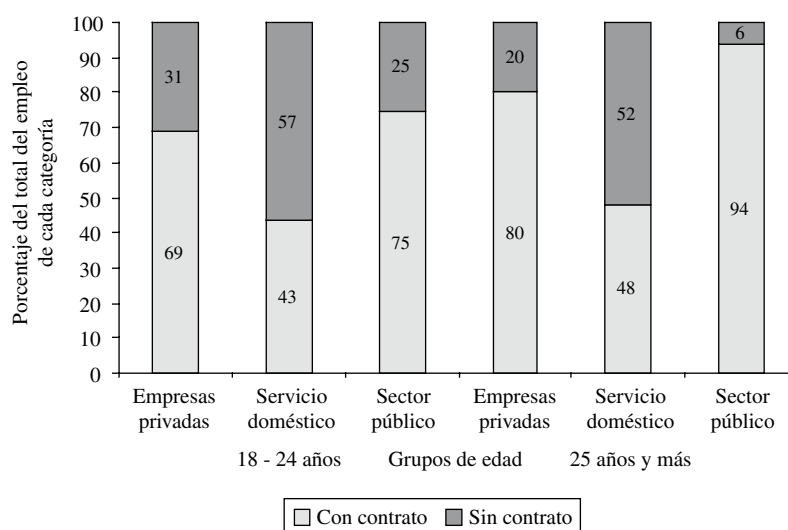


Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con datos de la Encuesta CASEN 2003.

ª Sector informal urbano.

GRÁFICO 7

Chile: distribución del empleo según la situación contractual, en jóvenes y adultos, 2003
(En porcentajes)



Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) con datos de la Encuesta CASEN 2003.

VII

Participación de los trabajadores en las utilidades: ¿un componente variable de las remuneraciones?

Se dijo más atrás que el Índice de Remuneraciones del INE no considera las gratificaciones y primas por participación no mensuales, ni los pagos suplementarios por horas extraordinarias (componentes variables de la remuneración), por lo cual desconocemos la dimensión de estos componentes en el universo que abarca la encuesta. Sin embargo, sabemos que el Código del Trabajo⁹ establece que las empresas obligadas a mantener libros contables deben dar a sus trabajadores una participación en las utilidades.¹⁰

Según la literatura especializada, este tipo de componentes de la remuneración total de los trabajadores

constituyen un elemento básico de flexibilidad. Mientras que en períodos de grandes utilidades se distribuyen montos significativos por este concepto, en períodos de crisis se produce en la empresa un ajuste automático de estos componentes al reducirse (o desaparecer) las utilidades y, en consecuencia, la participación a los trabajadores (Weitzman, 1984). Si Chile dispone de un instrumento de este tipo, ¿por qué no se observa un efecto amortiguador sobre el empleo en períodos recesivos como el reciente?

Parte de la respuesta se encuentra en las especificaciones del modelo chileno de participación en las utilidades. Pese a fijar en 30% el porcentaje que se debe distribuir (artículo 47), el Código del Trabajo establece una alternativa que libera a la empresa de la obligación anterior: la de pagar a los trabajadores una proporción del salario anual (25%), con un límite máximo de 4,75 salarios mínimos por trabajador (artículo 50). La

⁹ Chile, Código del Trabajo, Capítulo V: de las remuneraciones, artículo 47 a 52.

¹⁰ La utilidad líquida resulta de deducir 10% del monto declarado para el impuesto sobre los ingresos (sin deducir pérdidas de años anteriores), por concepto de remuneración al capital propio del empleador.

CUADRO 2

Ejemplo: empresa de 100 trabajadores con salarios superiores a 1,6 salarios mínimos por mes^{a b}

Utilidades de la empresa (millones de pesos) Artículos del Código del Trabajo		Utilidades que deben distribuirse a los trabajadores (millones de pesos)	Participación de los trabajadores en las utilidades (porcentajes)
5,8	Art. 47	1,7	30,0
58	Art. 47	17,3	30,0
580	Art. 50	60,5	10,4
5 800	Art. 50	60,5	1,0

^a Equivale a 204.000 pesos por mes al valor del salario mínimo vigente a partir del 1° de julio de 2005 (127.500 pesos).

^b Participación máxima por trabajador: 605.625 pesos (4,75x127.500 pesos).

combinación de estos dos factores limitantes hace que cualquier trabajador con salarios superiores a 1,6 salarios mínimos¹¹ (204.000 pesos al valor de julio del 2005) reciba menos del 25% de su salario anual.

Esta alternativa permite que las empresas con utilidades altas restrinjan lo que distribuyen por participación, con un límite máximo que también resulta bastante bajo. De esta forma, cuanto mayor sean las utilidades de una empresa, menor será el porcentaje que se distribuirá por concepto de participación en las utilidades.

Según los valores del salario mínimo vigentes a partir del 1 de julio del 2005, la máxima participación en las utilidades por trabajador es de 605.625 pesos (4,75 x 127.500 pesos). Este monto se aplica a todos los trabajadores con salarios superiores a 1,6 salarios mínimos (lo que equivale a 204.000 pesos por mes dado el mismo salario mínimo). Los trabajadores cuyo salario por mes es de un salario mínimo tendrán una participación máxima de tres salarios mínimos, pues se aplica el tope de 25% del salario anual (es decir, 382.500 pesos).

Para ilustrar mejor como opera el sistema de participación, tomaremos como ejemplo una empresa con 100 trabajadores cuyos salarios son superiores a 1,6 salarios mínimos por mes (es decir, 204.000 pesos). En el cuadro 2 se presentan utilidades hipotéticas que van desde 5,8 millones de pesos (equivalentes a 10.000 dólares) hasta 5.800 millones de pesos (equivalentes a 10 millones de dólares).¹² La tercera columna del cuadro muestra que en el caso de que la empresa tenga utilidades por 5,8 millones de pesos o de 58 millones de

pesos, debe distribuir entre sus trabajadores el 30% de las utilidades, ya que los montos por repartir son inferiores al 25% de la remuneración anual y a 4,75 salarios mínimos. Sin embargo, si esa empresa tiene ganancias de 580 millones de pesos, le conviene aplicar el artículo 50, por el cual puede pagar a sus trabajadores un 25% de sus salarios anuales con un tope de 4,75 salarios mínimos. De tal forma, en lugar de tener que distribuir entre sus trabajadores 174 millones de pesos (30% de las utilidades), deberá distribuir 60,5 millones (100 x 4,75 x 127.500), es decir, 10,4% de sus ganancias. Si sus utilidades fueran de 5.800 millones de pesos, debería distribuir apenas el 1% de las utilidades.

Según la ENCLA 2004, el 12% de las empresas encuestadas distribuían un 30% de las utilidades, el 75% pagaba las gratificaciones de acuerdo al artículo 50, un 8% pagaba otra forma de gratificación por sobre lo que ordena la ley en conformidad con un instrumento colectivo, mientras que en el resto no se daba gratificación. El pago de las gratificaciones de acuerdo al 30% de las utilidades u otra modalidad pactada va en aumento según el tamaño de la empresa. Mientras que entre las microempresas y pequeñas empresas solo el 10% paga el 30% de las utilidades, en las empresas grandes el porcentaje que paga el 30% de las utilidades llega al 18%.

Cada año las empresas tienen que optar entre las dos alternativas. En opinión de un consultor de empresas, "la modalidad del artículo 50 tiene ventajas desde el punto de vista financiero en la medida que permite programar el presupuesto del año y no encierra sorpresas" (Peñaloza, 2005).

Otro aspecto importante para entender mejor el uso real que se le da al instrumento señalado es analizar la periodicidad con la que se efectúan los pagos por este concepto. De acuerdo con la ENCLA 2004, en los casos en que se paga el 30% de las utilidades, la frecuencia

¹¹ Este umbral de 1,6 salarios mensuales (SM) surge de resolver la igualdad $(12 \cdot X) \cdot 25\% = 4,75 \text{ SM}$, en que X es el salario mensual.

¹² A modo de simplificación, no se descontó de las utilidades el 10% por concepto de remuneración al capital propio del empleador.

predominante es de una vez al año (78% de los casos). En cambio, entre las empresas que optan por pagar el 25% de la remuneración anual, la periodicidad predominante es mensual (84% de los casos). En el último caso, esta parte de los ingresos es asimilable al salario base por la regularidad mensual de su pago y la uniformidad de los montos, de modo que son captados por la encuesta de remuneraciones del INE.

De todo lo analizado se puede sacar tres conclusiones. En primer lugar, los límites establecidos por la normativa favorecen a las empresas con mayores utilidades. En segundo lugar, queda claro que cuanto mayores son las utilidades de la empresa, menor es la relevancia del componente variable como amortiguador de las recesiones. Por último, la aplicación efectiva muestra que la mayoría de las empresas optan por aplicar el artículo 50, lo cual determina un monto fijo que es mayoritariamente distribuido en forma mensual, complementando el salario base.

Todo esto indica que un instrumento típicamente calificado de variable, como es la participación en la ganancia de las empresas, se ha convertido en un componente más de la remuneración fija. De esta forma, se está perdiendo la posibilidad de contar con un elemento amortiguador en el caso de una recesión que impacte en las utilidades de las empresas. Sería oportuno examinar a fondo si la aplicación actual del sistema de participación en las ganancias es lo más adecuado en este momento. Si bien los llamados a la flexibilidad de los salarios se hacen durante los períodos de recesión, solo si se distribuyen montos importantes durante los períodos de crecimiento se podrá contar con un margen de ajuste. No es razonable esperar que se pueda reducir significativamente los salarios (de por sí bajos) ante una crisis. Ese margen debería ser generado en períodos de crecimiento como el que actualmente se está viviendo en Chile.

VIII

Salarios variables en ciertos sectores

Si bien es cierto que en una situación de crisis el hecho de que una parte de la remuneración sea variable ofrece una alternativa al ajuste del empleo, es importante que ese componente variable cumpla con ciertas características. Por ejemplo, la parte variable de la remuneración no puede ser muy significativa en la remuneración total. De lo contrario, se estaría resguardando los intereses de la empresa a costa de transferir todo el riesgo al trabajador, quien se podría encontrar con que sus ingresos totales se vean reducidos a niveles insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Esta situación ha sido denunciada en algunas oportunidades respecto al empleo en ciertas empresas del sector comercio, donde toda la remuneración se determina en función de las ventas. Si bien es común que en el comercio una parte de la remuneración esté en función de las ventas, también es común que los trabajadores cuenten con un salario base de pago mensual que constituya una compensación por el tiempo trabajado, su experiencia y su formación para el trabajo, entre otros factores.

Otra condición básica que deben cumplir los componentes variables es que deben concebirse con el objetivo de optimizar el trabajo en todas sus dimensiones. Estará mal diseñado un sistema de incentivos que lleve a

incrementar la productividad aun a costa de la calidad del producto, lo que se puede aplicar también a los servicios. Por ejemplo, en el sistema de remuneración del transporte público que ha prevalecido en la capital chilena hasta la implementación del nuevo plan, el Transantiago, se ha pagado más a los choferes que más boletos cortan, lo que ha hecho que ellos se preocupen más de conseguir pasajeros que de observar las reglas de tránsito o prestar el servicio atendiendo a las necesidades de cada horario. En este caso, el incentivo monetario se traduce en una menor calidad en el servicio y un mayor riesgo en las calles.

Finalmente, hay una serie de ocupaciones en las cuales el vínculo entre la empresa y el trabajador se limita a la realización de una labor definida durante cierto tiempo, como sucede en la construcción. La volatilidad de las remuneraciones en este sector no se produce durante la vigencia de los contratos, sino cada vez que finaliza una obra y se vuelve a emplear al trabajador en una nueva. Con esto el trabajador se ve forzado a negociar sus remuneraciones con mucha frecuencia, a veces más de una vez al año. Dado que el sector de la construcción se caracteriza por bajas remuneraciones, quienes trabajan en él se encuentran en una débil posición para buscar un nuevo empleo, ya que por lo general carecen de ahorros que les permitan enfrentar períodos

de desempleo y de contribuciones a la seguridad social por períodos y montos que les permitan ser beneficiarios de un seguro de cesantía.

De acuerdo con el Índice de Remuneraciones del INE para el sector de la construcción, en el 2004 el salario real por hora en este sector se encontraba tres puntos porcentuales por debajo del nivel de 1997 y se ha mantenido constante por más de tres años, a pesar de la fuerte reactivación de la actividad. Por su parte, los salarios reales por mes en la construcción han caído

en forma sostenida desde 1997, y en el 2004 eran 20% inferiores a los de 1997.

Las características descritas de alta rotación en el empleo y bajos salarios sugieren que en este caso particular habría que recrear un espacio de negociación sectorial que estableciera un piso efectivo acordado entre las partes. Los niveles así convenidos fijarían la pauta para que la competencia entre las empresas se diera en un marco de relativa estabilidad de las condiciones de trabajo.

IX

Conclusiones

Contrariamente a la visión de quienes consideran que los salarios en Chile son rígidos, el análisis más pormenorizado indica que durante el período de crisis los salarios se ajustaron de diferentes formas. Por un lado, aquellos determinados por un instrumento colectivo restringieron sus incrementos reales iniciales. Por otro lado, se hizo un ajuste de horas trabajadas que se tradujo en salarios mensuales más bien estables. Finalmente, fueron posibles aumentos reales de salarios, principalmente por la caída de la tasa de inflación a niveles incluso inferiores a los esperados. Contra esta tendencia se movió el salario mínimo, que continuó creciendo fuertemente a pesar de la crisis.

En el caso particular del salario mínimo, llama la atención que durante el tiempo en que se implementaba el ajuste cada tres años no se haya levantado la voz de la representación empresarial para señalar la discordancia entre los incrementos resultantes y la evolución de la economía. Esto ciertamente tiene que ver con dos factores. En primer lugar, es sabido que el salario mínimo constituye un nivel de aplicación efectiva importante en las empresas de menor tamaño. En ese sentido, es posible que desde la cúpula empresarial no se haya percibido suficientemente el peso de esta decisión entre sus asociados de menor tamaño, ni se haya sentido presión por parte de esos asociados para representarlos en forma más activa.

El segundo factor, y probablemente el más importante, es que la consulta que el gobierno realiza periódicamente entre los actores a la hora de determinar el salario mínimo, no ha seguido un proceso formal institucionalizado en el cual todas las partes cuenten con un informe de base preparado por una comisión técnica especial y puedan presentar sus propios informes técnicos para respaldar sus respectivas posiciones.

En este contexto, la representación empresarial habría decidido abstenerse de un debate que se estaría dando con un enfoque principalmente político. Parece necesario reflexionar si es conveniente seguir efectuando la consulta a los actores como hasta el presente, o si sería más útil institucionalizar un ámbito y un procedimiento que promuevan no solo la participación activa de los actores en el debate sino también el aporte de información técnica valiosa.

Respecto a este mismo déficit de negociación entre las partes, hay que analizar a fondo lo que está sucediendo en materia de negociación colectiva. La persistente caída en la tasa de negociación de los trabajadores asalariados resulta preocupante, ya que deja de lado un importante instrumento para establecer relaciones laborales más modernas. Por otro lado, es necesario que las partes dialoguen para resolver situaciones de inestabilidad laboral y, por ende, de las condiciones de trabajo, propias de los sectores específicos, tal como se indicó cuando se examinó la forma de determinar los salarios en el sector de la construcción.

Algo que habrá que tener muy presente en los próximos años es que el éxito de la política macroeconómica y en especial de la monetaria ha llevado a bajos niveles de inflación, lo que reduce la "flexibilidad inflacionaria" de los salarios. Esta situación, como es lógico, ha llevado a que haya una preocupación por introducir un componente variable en las remuneraciones. Cuando se revisa la legislación vigente se encuentra que el Código del Trabajo establece la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, instrumento adecuado para amortiguar el efecto de las recesiones por el lado del costo laboral, así como para distribuir ingresos en función del aporte de los trabajadores en períodos de ganancias.

Sin embargo, la gran mayoría de las empresas prefiere aplicar este instrumento en su formato alternativo, que pone un límite superior a los montos que han de distribuirse por trabajador, lo cual hace más previsible el monto por distribuir. Por lo tanto, el instrumento “variable” se convierte en otro componente “fijo” de las remuneraciones. Puesto que son las empresas las que eligen la forma de aplicar el instrumento de participación, cabe suponer que lo hacen teniendo en cuenta que es más conveniente para la empresa limitar la distribución de utilidades y, en el caso de tener que enfrentar un período de crisis, ajustar las horas de trabajo y posiblemente el empleo.

Por lo tanto, hace ya muchos años que la participación en las utilidades no se ajusta a las necesidades actuales para un mejor funcionamiento del mercado de trabajo. No hay muchos ejemplos en América Latina de prácticas que pudieran servir para la reflexión en Chile, aunque probablemente el caso de Brasil podría ser de interés. A mediados de los años 1990 se introdujo la participación de los trabajadores en la utilidades o resultados de las empresas, con la obligación de las partes de negociar, aunque con amplia flexibilidad en cuanto a la fórmula final que se adopte. En Brasil el objetivo era fomentar relaciones laborales más armoniosas, que sirvieran para mejorar el desempeño de la empresa y a la

vez beneficiara a los trabajadores que lo hacían posible.¹³ En este sentido, constituye una oportunidad para que las empresas establezcan objetivos consensuados de mejora en el rendimiento y para que eleven su competitividad. Tal estrategia claramente se amolda a la integración de Chile al comercio mundial, la que obligará a efectuar un gran esfuerzo por modernizar las relaciones laborales, comenzando por reconocer la necesidad de contar con una sólida representación de los trabajadores y un espacio de diálogo bipartito. Por último, si bien los llamados a la flexibilidad se hacen principalmente cuando comienzan períodos de recesión, se debe tener claro que ella solo se podrá materializar si durante los períodos de crecimiento se distribuyen montos importantes a los trabajadores por su contribución al aumento de las ganancias. Como se dijo anteriormente, no es razonable esperar que se puedan reducir en forma significativa los salarios (de por sí bajos)¹⁴ durante una crisis. Pero el componente variable de las remuneraciones sí podría cumplir con ese objetivo, para lo cual debería ser introducido durante períodos de bonanza como el que se está viviendo actualmente en Chile.

¹³ Para más información, véase Marinakis (1999).

¹⁴ De acuerdo con la encuesta CASEN 2003, el 60% de los asalariados percibía menos de dos salarios mínimos (Marinakis y Velasco, 2006)

APÉNDICE

Chile: Indicadores salariales, 1995-2005 (Variaciones anuales)

Año	Salario medio mensual real ^a	Salario medio por hora real ^a	Salario mínimo mensual real ^a	Salario medio mensual nominal ^a	Salario medio por hora nominal ^a	Salario mínimo mensual nominal ^a	Índice de precios al consumidor ^a
1995	5,0	4,8	4,5	13,6	13,5	13,1	8,2
1996	3,4	4,1	4,2	11,0	11,8	11,9	7,4
1997	2,6	2,4	3,6	8,8	8,7	9,9	6,1
1998	1,5	2,7	5,1	6,4	7,9	1,3	5,1
1999	1,2	2,4	8,9	4,5	5,8	12,5	3,3
2000	1,2	1,4	7,2	5,0	5,3	11,2	3,8
2001	0,4	1,6	3,3	3,9	5,2	6,9	3,6
2002	0,5	2,0	3,1	3,0	4,6	5,6	2,5
2003	0,6	0,9	1,8	3,5	3,8	4,6	2,8
2004	1,8	1,8	2,8	2,8	2,9	3,9	1,1
2005	-1,9	1,9	1,8	1,2	5,0	5,0	3,2

Fuente: elaboración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de Chile.

^a Variación media anual.

Bibliografía

- Bravo, D., O. Larrañaga y J. Ramos (2003): Una nueva agenda de políticas de empleo, en J. Ramos (comp.), *Políticas de empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria.
- Céspedes, L.F. y A. Tokman (2005): *Evolución reciente del (des)empleo en Chile: ¿Normal, anormal o todo lo anterior?*, Santiago de Chile, Expansiva.
- Cowan, K. y A. Micco (2005): *Crecimiento, empleo y estabilidad del ingreso*, Santiago de Chile, Expansiva.
- Dirección del Trabajo (2003): *ENCLA 2002. Relaciones de trabajo y empleo en Chile*, Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, septiembre.
- Dirección Nacional del Trabajo (2005): *Compendio de series estadísticas, 1990-2004*, Santiago de Chile, Departamento de Estudios.
- INE (Instituto Nacional de Estadísticas) (1993): *Encuesta sobre costo de la mano de obra y remuneraciones*, Santiago de Chile.
- _____ (1994): *Metodología del sistema de estadísticas de salarios. Base 100 en abril de 1993*, Santiago de Chile.
- Instituto Libertad y Desarrollo (2005): Salario mínimo, desempleo y productividad, *Temas públicos*, N° 724, Santiago de Chile, 24 de junio.
- Marinakís, A. (1999): Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina, *Revista de la CEPAL*, N° 69, LC/G.2067-P, Santiago de Chile.
- Marinakís, A. y J. Velasco (comps.) (2006): *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*, Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Peñaloza, M. (2005): Alza de salario mínimo sube gratificación legal, *El Mercurio*, Santiago de Chile, 7 de julio.
- Weitzman, M. (1984): *The Share Economy*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.