

SALARIO MÍNIMO: CONSIDERACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES PARA SU DETERMINACIÓN

Reinaldo Ruiz V.¹

RESUMEN. En las últimas décadas el poder adquisitivo del salario mínimo ha experimentado una alta variabilidad, siguiendo casi como un espejo la evolución de la economía chilena. En términos reales, el mayor incremento se produjo en los primeros años de la década de los setenta, duplicándose en un periodo de cuatro años. Dado que durante los meses de mayo y junio de cada año se inicia en Chile un proceso de negociación entre organizaciones sindicales y representantes del equipo económico del Gobierno para definir el monto del salario mínimo que, a partir del 1 de julio, regirá por los próximos doce meses, en este trabajo se presentan los distintos argumentos que normalmente se utilizan durante la discusión sobre el monto del salario mínimo y se identifican los posibles impactos que resultan de su determinación. La recuperación económica que se observa en casi todos los sectores de la economía nacional, sumado a que no se observan presiones inflacionarias, sugieren que es altamente probable que en la próxima discusión del salario mínimo estarán presentes todos los factores que facilitan mantener la evolución conservadora que ha tenido este indicador en los últimos años, y por lo tanto, con poco o nulo impacto en la evolución macroeconómica.

Palabras clave: salario mínimo, presiones inflacionarias, evolución macroeconómica

INTRODUCCIÓN

Durante el transcurso de los meses de mayo y junio de cada año se inicia en Chile un proceso de negociación entre organizaciones sindicales y representantes del equipo económico del Gobierno para definir el monto del salario mínimo que, a partir del 1 de julio, regirá por los próximos doce meses. Aún cuando es una materia que compete esencialmente al Ministerio del Trabajo, en el debate participan en forma activa altos funcionarios de los Ministerios de Hacienda y de Economía. A la firma final del acuerdo concurren incluso, los Ministros titulares de las tres carteras mencionadas. En forma paralela surgen opiniones del ámbito empresarial, político y académico que contribuyen al debate aportando visiones desde cada uno de sus respectivos ámbitos.

El propósito de este trabajo es sistematizar los distintos argumentos que normalmente se utilizan durante la discusión sobre el monto del salario mínimo e identificar los posibles impactos que resultan de su determinación. A partir de la experiencia que existe sobre la fijación del salario mínimo es posible identificar a lo menos tres tipos de argumentos que se utilizan en este debate. Estos son: (1) El efecto que puede tener en mejorar el nivel de ingreso de los hogares más pobres. (2) Los efectos sobre el empleo de los trabajadores no calificados, particularmente sobre las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes. (3) El impacto sobre el nivel general de salarios, y consecuentemente sobre la relación entre salario y productividad laboral. Si el primer factor es relevante para la autoridad política, entonces la fijación del salario mínimo se transforma claramente en un instrumento de política social, en tanto que los dos siguientes corresponden a decisiones que se insertan en el campo de la política económica.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre enero-marzo de 2004 la fuerza de trabajo disponible en el país alcanzaba aproximadamente a 6 millones 140 mil personas, de las cuales 5,6 millones estaban ocupadas y poco menos de 500 mil estaban desocupadas. Del total de ocupados se estima que entre el 10 y 12 % recibe una remuneración equivalente al ingreso mínimo, es decir, \$115.648 mensuales. En otras palabras, la cantidad de trabajadores que directamente están afectados a la legislación sobre el salario mínimo se sitúa en torno a los 580.000. Para estimar el número total de

personas que pudieran beneficiarse o perjudicarse con un cambio en el salario mínimo vigente sería necesario conocer cuántos de estos trabajadores son jefes de hogar y cuántas personas dependen del trabajador. En base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), algunas estimaciones indican que el total de personas afectadas por el salario mínimo podría superar el millón, esto es, el 8% de la población total del país.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS HISTÓRICOS DEL SALARIO MÍNIMO EN CHILE

La primera legislación sobre salarios mínimos que se estableció en Chile fue para los obreros del salitre en 1934. Posteriormente se extendió para los empleados públicos en 1937, para los campesinos en 1953 y para los obreros industriales en 1956.

Durante el periodo de formación del sindicalismo, a fines del siglo XIX y principios del XX, las demandas obreras se focalizaron en la reducción de la jornada de trabajo y en la protección del trabajo de mujeres y niños, así como en la legalización de las organizaciones sindicales y del derecho de huelga. La preocupación por el salario se inició sólo cuando se logró eliminar el pago en especies que existía en tiendas, pulperías y otros centros comerciales, en las haciendas y en las minas, y cuando, más tarde, lograron institucionalizar la formulación de demandas a los patrones y legalizar la contratación colectiva del trabajo (Zapata, 2002).

La idea de establecer el salario mínimo tenía como fundamento la constitución de un “piso”, por debajo del cual las empresas incurrirían en violaciones a las disposiciones legales en materia laboral. Dicho establecimiento resultó también del límite relativamente alto que las leyes laborales pusieron para poder organizar un sindicato que pudiera negociar contratos colectivos. En efecto, las reformas que se implementaron en el código del trabajo establecieron, por ejemplo, un número mínimo de trabajadores para poder constituir un sindicato, profesional o de empresa, cifra que en muchos casos excede las posibilidades de la mayor parte de los establecimientos que contratan mano de obra. Incluso en la actualidad, en que predominan empresas que tienen menos de cinco o diez trabajadores, es prácticamente imposible constituir sindicatos. A lo anterior se agrega la creciente externalización de tareas en las grandes empresas que tienden a ser asumidas por micro y pequeñas empresas, y por consiguiente se reduce aún más la posibilidad de constituir un sindicato.

Establecer un salario mínimo representa una forma de intervención estatal en el ámbito laboral no sindicalizado, lo cual permite diferenciar las remuneraciones para diferentes categorías de trabajadores, en distintas regiones geográficas, así como en sectores económicos (por ejemplo, en la rama de la construcción) y a veces de acuerdo con la edad de los trabajadores. El salario mínimo es, entonces, un mecanismo de regulación de los salarios en los mercados de trabajo, en donde la sindicalización y la contratación colectiva son prácticamente inexistentes.

La tabla 1 muestra los reajustes que ha experimentado el salario mínimo desde 1990 a la fecha. En términos nominales, desde 1990 hasta ahora el salario mínimo se ha multiplicado por 6,4 veces. En el mismo periodo, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) aumentó en 2,8 veces.

Tabla 1. Evolución del salario mínimo en Chile, 1990-2003 (pesos de cada año)

Año	Mes	Salario Mínimo (\$)	Año	Mes	Salario Mínimo (\$)
1990	Mayo	18.000	1997	Junio	71.400
1990	Junio	26.000	1998	Junio	80.500
1991	Junio	33.000	1999	Junio	90.500
1992	Junio	38.600	2000	Junio	100.000
1993	Junio	46.000	2001	Junio	105.500
1994	Junio	52.150	2002	Junio	111.200
1995	Junio	58.900	2003	Junio	115.648
1996	Junio	65.500	2004	Junio	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

En la actualidad, en la mayoría de los países, las autoridades enfrentan limitaciones para intervenir en aspectos relativos a la fijación de salarios. Salvo circunstancias de emergencia, en las cuales pueden aplicar un congelamiento salarial o establecer un reajuste máximo, en la práctica la responsabilidad de la determinación de los salarios ha sido entregada a los actores sociales. La negociación colectiva es un instrumento fundamental en muchos sectores, especialmente donde la naturaleza del trabajo y la legislación facilitan el desarrollo de la organización sindical. Sin embargo, en muchos países se está registrando una disminución de su cobertura. De esta forma, en numerosos casos la fijación salarial se efectúa a partir de un proceso de negociación más fragmentado, e incluso individual. Dentro de este marco general, y considerando las características especiales de este mercado al cual concurren agentes que se enfrentan en condiciones desiguales, la importancia del salario mínimo adquiere mayor relevancia, no sólo porque marca un límite inferior a la negociación colectiva, sino especialmente porque establece el piso para aquellos asalariados formales que no están cubiertos por ningún acuerdo colectivo.

CAMPOS Y CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN

Al clasificar el salario mínimo según su campo de aplicación, se advierte que existen a lo menos cuatro modalidades posibles, y la selección entre ellas dependerá de los objetivos que se persiguen.

En Chile opera la modalidad que tiene la mayor aceptación en el mundo, esto es, la determinación de un salario mínimo nacional, que tiene validez en todo el territorio del país y es de alcance general. Aunque establecer un mismo nivel para todo un Estado puede a veces parecer complejo, una vez implantado, su difusión y control es relativamente sencillo. Es el sistema más usado en diferentes países, como por ejemplo España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Portugal, y en varios países de América Latina, como Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

Otra alternativa es establecer salarios mínimos aplicables a ciertas regiones o áreas determinadas de un país, que tienen un nivel de desarrollo económico y una situación del mercado de trabajo relativamente similares. Japón, por ejemplo, cuenta con salarios mínimos regionales, con una coordinación nacional, que agrupa a 47 prefecturas en tres grupos relativamente homogéneos, a los cuales el gobierno proporciona pautas de ajuste generales. Brasil tuvo 24 salarios mínimos (uno por cada Estado) y los redujo a uno, y México también simplificó su sistema al disminuirlo a sólo tres niveles aplicables por áreas geográficas de igual desarrollo. En todo caso, debido al tamaño de estos dos últimos países y su marcada heterogeneidad regional, la materia es un debate recurrente.

Una tercera fórmula es establecer salarios mínimos según sector económico. En Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia y Suecia, por ejemplo, los salarios mínimos se fijan por negociación colectiva al nivel de las ramas de actividad y son de aplicación obligatoria para todas las empresas de cada sector. En estos países la cobertura es bastante significativa. Sin embargo, esta modalidad también se puede orientar hacia aquellos sectores que son más vulnerables en el mercado de trabajo.

Por último, el sistema más complejo de las formas descritas es fijar salarios mínimos por categoría profesional. Así por ejemplo, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002), en 1987 en Costa Rica existían 520 salarios mínimos para diferentes trabajos. Pero como el sistema ya no se ajustaba a la realidad – algunas categorías ocupacionales estaban en vías de extinción, mientras que las ocupaciones nuevas no eran abarcadas por la antigua clasificación– se simplificó a 72 salarios mínimos con descripciones ocupacionales más genéricas, eliminando de paso diferencias regionales que existían en el pasado.

En el caso de Chile, por ejemplo, se puede mencionar el ingreso mínimo que se ha establecido para los trabajadores de casa particular, que equivale al 75% del salario mínimo vigente.

SALARIO MÍNIMO COMO INSTRUMENTO DE INSERCIÓN LABORAL

Una práctica que se ha transformado habitual en los últimos años es la de tener un salario mínimo especial para los jóvenes. Chile no es una excepción a esta norma, aunque se aplica también a los mayores de 65 años. Cabe señalar que mientras el salario mínimo vigente de \$115.648 mensuales tiene aplicación para todos los trabajadores en todo el territorio nacional para los menores de 18 años y los mayores de 65 equivale al 74,4%, esto es, \$87.051 mensuales.

Existen a lo menos dos razones que se esgrimen para justificar esta diferencia de salarios mínimos. Por una parte, se presume que la productividad de los jóvenes es inferior a la de los trabajadores de mayor edad; y en el caso de los mayores de 65 años se asume que para estos trabajadores el salario mínimo puede representar un segundo ingreso, considerando que en Chile la edad de retiro es de 65 años. La segunda razón, y probablemente más práctica, tiene que ver con la definición que se ha hecho en los últimos años, por lo menos en Chile, del salario mínimo en el sentido de que éste es más bien un “salario de enganche” al mercado laboral. En esta perspectiva, y considerando que la tasa de desocupación que se observa entre los jóvenes es normalmente más elevada que la de otros grupos, el objetivo es facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Una situación similar a la de Chile existe en Uruguay, en que los menores de 18 años reciben el 75% del salario mínimo. Otros países como Bélgica, España, Francia, Nueva Zelanda, Noruega y Portugal también cuentan con salarios mínimos específicos para jóvenes, mientras que en Holanda existe una escala creciente, que comienza a los 15 años llegando al 100% a los 23 años.

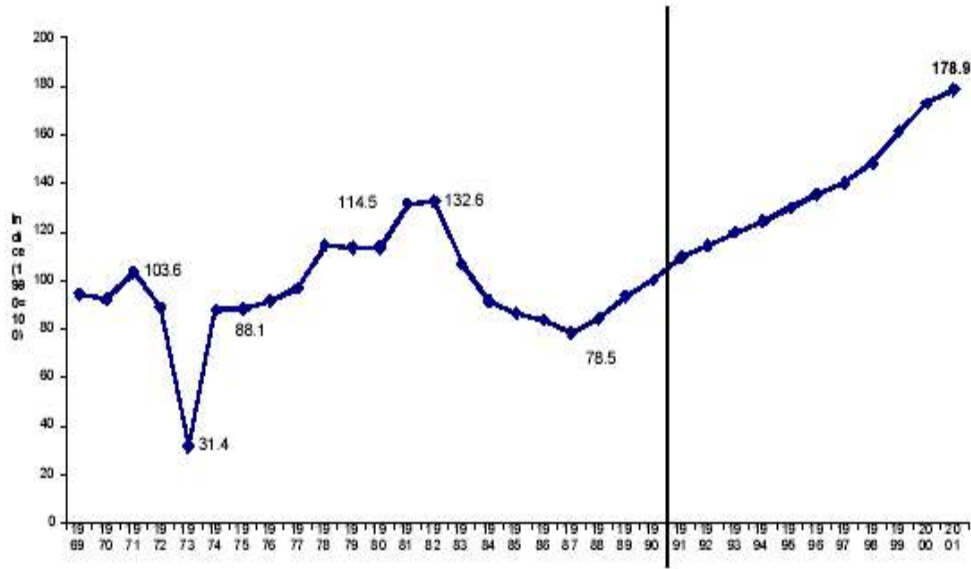
El argumento del salario mínimo de los jóvenes tiene, sin embargo, un peso muy importante a la hora de decidir sobre el monto que regirá el salario completo. Así lo han señalado las autoridades económicas en los últimos procesos de negociación en Chile, quienes han descartado vincular el monto del salario mínimo con cualquier tipo de indicador social, por ejemplo, con el ingreso necesario para superar la línea de la pobreza o con su expresión sinónima, esto es, el valor de la canasta de necesidades básicas.

EL SALARIO MÍNIMO COMO INSTRUMENTO PARA AUMENTAR EL PODER ADQUISITIVO

En los últimos 35 años el poder adquisitivo del salario mínimo ha experimentado una alta variabilidad, siguiendo casi como un espejo la evolución de la economía chilena. En términos reales, el mayor incremento se produjo en los primeros años de la década de los setenta, duplicándose en un periodo de cuatro años. Sin embargo, como un resultado de la severa crisis política, económica y social que afectó al país en 1973, se comenzó a aplicar, desde 1974, una nueva orientación de la política de salarios mínimos completamente funcional a los objetivos de estabilidad macroeconómica y a los de creación de empleos (Coloma y Rojas, 2000). Así fue que en 1975 el salario mínimo se redujo a la mitad del nivel que tenía a comienzos de esa década. A partir de 1976 se inicia un rápido proceso de recuperación que culmina en 1982, año que alcanza un nivel 50% más alto del que se observó en 1975. Pero a pesar del bajo perfil que asumió la política de salarios mínimos durante este periodo, algunos autores (ver por ejemplo, Paredes y Riveros, 1993) han señalado que desde la mitad de la década de los setenta hasta fines de los ochenta se observaron salarios mínimos demasiado altos para las condiciones del mercado laboral, los que podrían explicar los altos niveles de desocupación de la época. Cabe recordar que después de 1982 se manifestó una de las crisis más profundas de la economía chilena del siglo pasado que, además de elevar considerablemente las tasas de desocupación, las cuales promediaron 18,9% entre 1982 y 1987, nuevamente afectó el poder adquisitivo del salario mínimo, reduciéndose éste en poco más del 40% en el mencionado sexenio.

A partir de 1988, el salario mínimo real inició una senda de crecimiento que ha continuado en forma ininterrumpida hasta la última determinación del mismo en junio del año pasado. En una serie de 32 años, se puede observar que los niveles alcanzados no tienen precedente histórico (figura 1). Esta serie de largo plazo permite hacer dos comentarios. En primer lugar, a diferencia de lo sucedido en la primera mitad de ese largo periodo cuando el salario mínimo real tuvo una evolución bastante errática, a partir de 1987 se acumularon 14 incrementos reales sucesivos. En segundo lugar, ya hacia 1999 el nivel del salario mínimo real superaba el máximo histórico observado en 1982.

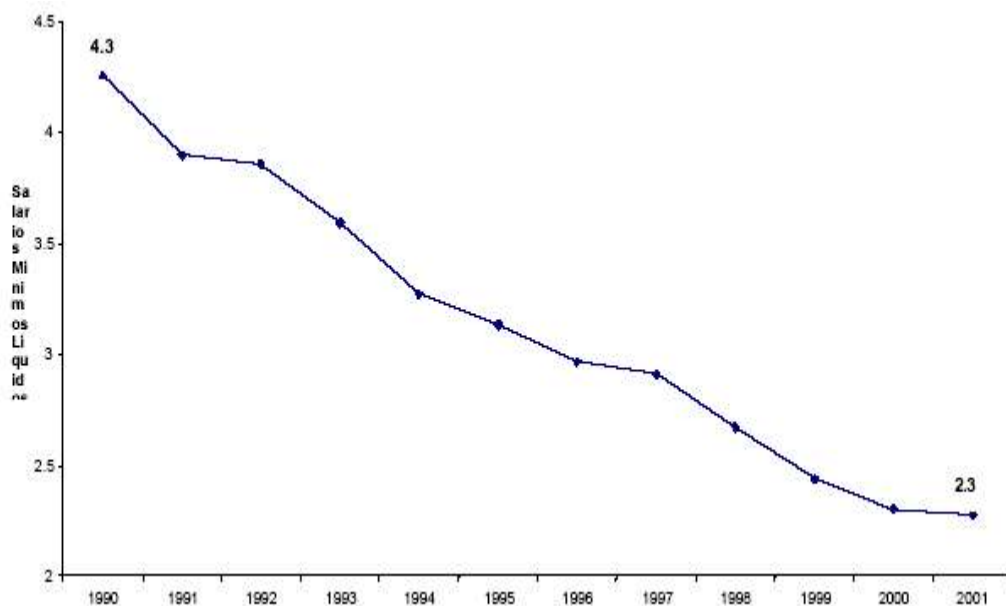
Figura 1. Evolución del poder adquisitivo del salario mínimo, 1969-2001



Fuente: OIT y Banco Central de Chile

Una forma diferente de analizar el poder adquisitivo de los salarios consiste en comparar su nivel con el de la canasta de necesidades básicas. Este indicador refleja una mejora continua en el poder adquisitivo del salario mínimo, aunque al mismo tiempo muestra que aún es insuficiente para cubrir las necesidades básicas. El número de salarios mínimos necesarios para adquirir una cesta de necesidades básica se redujo de 4,3 en el año 1990 a 2,3 en el año 2001 (figura 2)

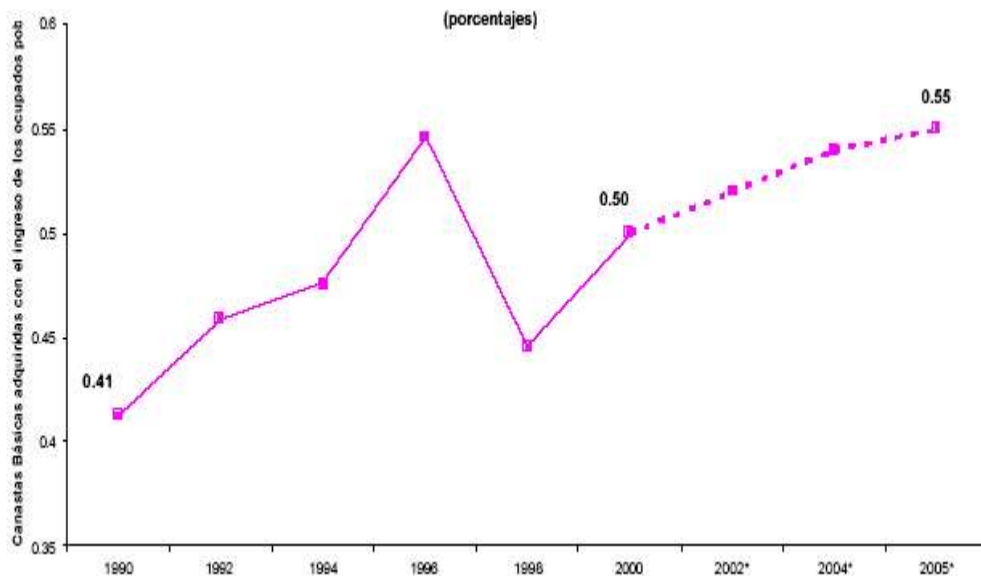
Figura 2. Salarios mínimos líquidos necesarios para cubrir una Canasta de Necesidades Básicas
(noviembre 1990 - noviembre 2001)



Fuente: OIT y Encuestas CASEN

Otro enfoque para analizar los aspectos sociales del salario mínimo es observar lo que ocurre con la relación entre el ingreso por trabajo de las familias pobres y el número de canastas básicas (línea de pobreza) que se pueden comprar con éste. Para cuantificar esta relación, se utilizó el número promedio de ocupados en las familias pobres y el ingreso promedio familiar por trabajo de cada año, lo que da como resultado el ingreso total por concepto de trabajo de estas familias. El valor de la canasta básica se compara con este ingreso, obteniéndose así una cantidad o proporción de la misma que las familias pobres pueden comprar con sus ingresos totales por trabajo

Figura 3. Ingresos del trabajo y grado de satisfacción de necesidades básicas de las familias pobres (1990 -2005) a/



Fuente: OIT en base a la encuestas CASEN

a_/ El número promedio de ocupados por familia pobre fue de 1,08 (1990), 1,13 (1992), 1,09 (1994), 1,26 (1996), 0,95 (1998), y 1,04 (2000)

Durante los años noventa se observa que la relación entre ambos indicadores mejoró sustancialmente, al aumentar de 0,41 canastas que las familias pobres podían adquirir con el ingreso de sus ocupados en 1990, a 0,50 canastas en el año 2000 (figura 3). Cabe destacar que parte importante de este aumento se explica, entre otras razones, por el mejoramiento del salario mínimo real, dado que el número de ocupados por familia pobre se mantiene prácticamente constante en la década. La persistente reducción de la inflación es también un factor que permite explicar este mayor poder adquisitivo del salario mínimo. Además, la relación salario mínimo líquido-ingreso promedio de las familias pobres aumentó, según datos de las encuestas CASEN (MIDEPLAN, 2002) desde 0,6 en 1990 a 0,9 en 2000. Esto evidencia la importancia que tiene la política de salario mínimo para mejorar el poder adquisitivo de las familias más pobres.

SALARIO MÍNIMO, SALARIO MEDIO GENERAL Y DE TRABAJADORES NO CALIFICADOS

Desde el punto de vista económico uno de los factores que más se mencionan a la hora de decidir sobre el monto del salario mínimo es la capacidad de las empresas para absorber los incrementos del mismo, para lo cual es preciso observar la relación del salario mínimo con los salarios medios. Para ello se utilizó el índice de remuneraciones que produce el INE desde el año 1993. La relación se calculó para los meses de mayo y junio de cada año, meses que corresponden al último mes de vigencia del salario mínimo y el mes en que se realiza el reajuste y que representa el valor máximo de cada año. Estas cifras se compararon con el nivel de remuneraciones generales y de los trabajadores no calificados respectivamente.

En primer lugar, hay que destacar la estabilidad de la relación salario mínimo / salario medio en el

período 1993-1997, la cual fluctúa en torno a poco más del 33%. A partir de junio de 1998 se produce un incremento de la relación que llega al 41,8% como promedio entre junio de 2001 y mayo de 2003. El mayor incremento se produce precisamente en los últimos tres años ya que entre junio de 1998 y mayo de 2001 la relación se había estabilizado. No obstante lo anterior, se observa que, a partir de 2002, los últimos incrementos del salario mínimo han estado en mayor sintonía con la evolución general de los salarios. De continuar esta política gubernamental, para los próximos reajustes se espera que esta relación se mantenga estable en el futuro (tabla 2).

Tabla 2. Salario mínimo, Índice General de Remuneraciones (IGR) e Índice de Remuneraciones de Trabajadores no Calificados (IGR-TNC) (variación nominal en 12 meses, %, junio-mayo de cada año)

Años	Salario Mínimo (\$)	IGR	IGR-TNC	IPC
1994-95	12,9	15,9	15,7	6,8
1995-96	11,1	12,9	13,5	7,8
1996-97	9,0	10,6	10,7	5,0
1997-98	12,7	8,0	8,6	5,1
1998-99	12,4	7,2	6,1	3,6
1999-00	10,5	5,3	3,0	3,5
2000-01	5,5	5,4	5,3	3,7
2001-02	5,4	5,0	5,2	2,1
2002-03	4,0	4,1	4,0	3,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Respecto a la relación del salario mínimo con las remuneraciones de trabajadores no calificados, ésta se mueve en rangos bastante superiores a la relación anterior, ampliándose la brecha entre ambas en los últimos años. Mientras entre 1993 y 1997 la relación salario mínimo-no calificados se movió en torno al 46%, a partir de junio de 1998 ésta se incrementa en casi 10 puntos porcentuales, situándose en promedio en poco menos del 56% durante el período comprendido entre junio de 1998 y mayo de 2001. La relación del salario mínimo con los salarios de trabajadores no calificados crece aún más en los últimos dos años alcanzando al 60% en junio de 2003. Este incremento en la relación revela, por una parte, las ventajas que pueden tener las empresas que contratan trabajadores no calificados, cuyos salarios se aproximan cada vez más al salario mínimo, y por otra, también se puede concluir que las remuneraciones que percibe este segmento de trabajadores tienden a reajustarse por debajo de los incrementos que se observan del salario mínimo.

Estos resultados son consistentes con las cifras que entrega el citado estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002) realizado para Chile. Utilizando una regresión, la OIT analiza los cambios en las relaciones entre el salario mínimo y el promedio general o los salarios de los trabajadores no calificados también a partir de la correlación que existe entre esas variables (tabla 3). Para el período 1993-1997, se observa una alta correlación entre el salario mínimo real y el salario general real, con un valor de 0,78 para el coeficiente de correlación, así como entre el salario mínimo real y el salario real de los trabajadores no calificados (0,799). Sin embargo, la correlación entre estos indicadores cae en los últimos cuatro años. Para el período 1998-2001, la relación salario mínimo real y salario general real es de 0,677, mientras que para el salario mínimo real y el salario real de trabajadores no calificados se vuelve negativo (-0,247).

Tabla 3. Coeficiente de correlación del SM real y salario general real y salario real de no calificados

Relación / Periodo	1993-1997	1998-2001	1993-2001
SM real - Salario general real	0,780	0,677	0,819
SM real - Salario no calificados	0,799	-0,247	0,635

Fuente: OIT con datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

Durante gran parte de los años noventa, en que el PIB crecía a una tasa promedio de 6,7%, se observaba al mismo tiempo un sostenido incremento de los salarios mínimos reales urbanos, los cuales crecían 4,5% como promedio anual, en tanto que el desempleo abierto urbano lo hacía al 6,8%. A fines de 1999, el desempleo abierto llegaba al 9,8%. Por lo tanto, el PIB tendió a crecer al mismo tiempo que aumentaba el desempleo abierto y que se incrementaban los salarios mínimos urbanos reales.

Uno de los factores que explican esta evolución del mercado laboral tiene que ver con el comportamiento del sector empresarial que, en vez de contratar nuevos trabajadores, buscó mejorar la productividad de los ya empleados mediante inversiones en tecnología, capacitación de la fuerza de trabajo, mejoramientos en la organización del trabajo y de la producción, innovaciones en la gestión de ventas y otras medidas orientadas a optimizar el funcionamiento de las empresas y permiten remunerar a la fuerza de trabajo en función de los aumentos de la productividad inducida por esas decisiones.

De esta manera, las empresas lograron incrementar la productividad del trabajo sin generar nuevos puestos de trabajo, e incluso a través del despido de los trabajadores menos calificados que no contribuían al objetivo del incremento de la productividad. Al mismo tiempo, las remuneraciones de los trabajadores que permanecieron se incrementaron marginalmente en términos reales, los que probablemente recibieron mejores oportunidades de formación profesional.

Esta acción empresarial se puede explicar por el escaso margen que tiene la intervención sindical en el escenario chileno actual. En efecto, el desmantelamiento del sindicalismo chileno durante el periodo del Gobierno Militar hizo que a partir de la restauración del régimen democrático, en marzo de 1990, la capacidad del sindicalismo para intervenir a favor de los trabajadores ha sido relativamente débil. Sólo baste mencionar que entre 1974 y 1979 estuvo prohibida la negociación colectiva y consecuentemente, también lo estuvieron las huelgas (Coloma y Rojas, 2000).

La evolución positiva del salario mínimo real no se explica entonces por la capacidad del sindicalismo para obtener esa mejoría, sino que esencialmente por decisiones de la autoridad económica que logró aprobar en el Parlamento, particularmente durante el primer sexenio de los años noventa, importantes incrementos del salario mínimo. A la vez, la debilidad sindical explica la posibilidad de que ese proceso de crecimiento del PIB pudiera darse con tasas de desempleo abierto crecientes. Los empresarios racionalizaron la organización productiva, reorganizaron el trabajo a través de desvinculaciones y de mayor flexibilidad, capacitaron a los trabajadores con contrato indefinido y optimizaron su relación con los mercados, entre otras medidas. El resultado se plasmó en fuertes incrementos de la productividad. Considerando la tendencia decreciente de la inflación, este aumento en la productividad permitió trasladar

una parte importante de este incremento a los salarios reales.

Esto conforma un primer escenario en que la economía crece a través de aumentos de la productividad, que contribuyen a generar aumentos salariales significativos, por encima de la inflación, sin que se generen puestos de trabajo, e incluso generando desempleo abierto, sin que los sindicatos puedan actuar para incidir en esos procesos.

La recuperación económica que se observa en casi todos los sectores de la economía nacional ha permitido reducir también las tasas de desempleo, sin poner en riesgo la rentabilidad lograda por las empresas en el pasado reciente. Dado que tampoco se observan presiones inflacionarias, es altamente probable que en la próxima discusión del salario mínimo estarán presentes todos los factores que facilitan mantener la evolución conservadora que ha tenido este indicador en los últimos años, y por lo tanto, con poco o nulo impacto en la evolución macroeconómica.

Referencias bibliográficas

Coloma, F., y Rojas, P. 2000. Evolución del mercado laboral en Chile: reformas y resultados. En: “La Transformación Económica de Chile”, Centro de Estudios Públicos. F. Larraín y R. Vergara (eds.)

INE. Instituto Nacional de Estadísticas. Varios Boletines. Indicadores de empleo y remuneraciones.

MIDEPLAN. 2002. Ministerio de Planificación y Cooperación. Resultados de la Encuesta de CASEN.

OIT. 2002. Organización Internacional del Trabajo. Chile: indicadores para analizar el salario mínimo.

OIT. 1998. Oficina Internacional del Trabajo. Chile: crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social.

Paredes, R., y Riveros, L. 1993. El rol de las regulaciones en el mercado laboral: el caso de Chile. Estudios de Economía, Vol 20, N° 1.

Zapata, F. 2002. Salarios mínimos en Argentina Chile, y México. Papeles de Población N° 32, CIEAP/UAEM.

1 Ingeniero Comercial (U. de Chile) y Ph.D. (U. of Birmingham, Inglaterra). Profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad de Talca. Casilla 721, Talca, Chile. E-mail: ruiz@utalca.cl