

**PROYECTO DE LEY QUE REAJUSTA EL MONTO DEL INGRESO MÍNIMO
MENSUAL, ASÍ COMO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR Y MATERNAL Y EL
SUBSIDIO FAMILIAR**

INFORME DE PRODUCTIVIDAD

Mensaje N° 084-366/

Ministerio de Hacienda

Agosto de 2018

CONTENIDO

1. Antecedentes.....	3
2. ¿Cuál es el problema que se quiere resolver?.....	3
3. ¿Cuáles son los objetivos que se busca alcanzar?.....	3
4. ¿Qué opciones o alternativas de política se han considerado?.....	4
5. ¿Cuáles son los probables beneficios y costos de la propuesta?.....	4
5.1. Caracterización de los trabajadores afectados al salario mínimo.....	4
5.2. Caracterización de las empresas que pagan el salario mínimo.....	11
5.3. Posibles beneficios del reajuste del salario mínimo.....	12
5.4. Posibles costos del reajuste del salario mínimo.....	16

1. ANTECEDENTES

La relevancia del mercado laboral radica en que en él se definen los salarios de la mayoría de los hogares, por lo que las condiciones de vida de éstos están íntimamente ligadas a su funcionamiento. Ello, genera que el mercado del trabajo sea un elemento central de interés en las políticas públicas que buscan elevar el bienestar de la población.

Una de las políticas que tiene un foco en dicho mercado es el salario mínimo. Este instrumento aspira tanto a corregir eventuales distorsiones en el mercado del trabajo como a elevar las condiciones de vida de los trabajadores menos calificados o la de aquellos con menor experiencia, que son los que usualmente reciben dicho salario.

En general se han analizado los efectos de las políticas laborales asumiendo mercados laborales competitivos. Bajo este escenario, un aumento del salario mínimo que esté por sobre el incremento de la productividad conllevará a un mayor desempleo.

Por ello reajustes muy elevados del salario mínimo son perjudiciales, por cuanto ponen en riesgo la empleabilidad de los trabajadores afectos a dicho salario y/o porque podría reducir la probabilidad de encontrar trabajo para ciertos individuos que quieren entrar al mercado laboral.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que Chile ha ratificado una serie de convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los cuáles se señala que se debe siempre tener en cuenta la realidad económica de los países. Dado esto, es que en países que no cuentan con las condiciones económicas para asegurar que con su salario se supere la línea de la pobreza, se han generado una serie de ayudas monetarias adicionales para familias que reciben el salario mínimo.

En este contexto, es clave señalar que las políticas complementarias, por un lado, deben estar diseñadas de manera tal que no desincentiven el trabajo de esos mismos ciudadanos y, por otro, deben cuidar que los trabajadores activos, sientan que su trabajo es la fuente más importante de sus ingresos, lo que significa darle el valor social que éste debe tener.

Ahora bien, la manera en que se combinan ambas dependerá crucialmente de las condiciones del mercado laboral y las estrategias que el país defina en estas materias.

2. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA QUE SE BUSCA RESOLVER?

Con este proyecto se busca elevar, responsablemente, las condiciones de vida de aquellas personas afectas al salario mínimo y de aquellas que podrían entrar al mercado laboral y obtener salarios cercanos al mínimo. El rango de personas que están entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos se encuentra alrededor de 330.000 aproximadamente. Si a estos le agregamos aquellos hasta 1,25 salarios mínimos (debido al efecto de las gratificaciones) alcanzaríamos alrededor de 700.000.

3. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS QUE SE BUSCA ALCANZAR?

El presente proyecto de ley tiene varios objetivos. En primer lugar, busca elevar las condiciones materiales de aquellos trabajadores afectos al salario mínimo. En segundo lugar, busca que este aumento se haga de manera responsable, dentro de las posibilidades que permite el contexto económico del país de manera de no afectar negativamente a aquellos trabajadores y empresas –

en su gran mayoría Pymes- que están afectos al pago del salario mínimo. En tercer lugar, se busca establecer un mecanismo de reajuste de salario mínimo plurianual que se adapta al contexto económico, ya que de esta manera se busca dar estabilidad para la planificación de sus ingresos a los trabajadores y para planificar sus costos y proyectos de inversión a las empresas.

4. ¿QUÉ OPCIONES O ALTERNATIVAS DE POLÍTICA SE HAN CONSIDERADO?

No hay políticas salariales regladas desde el gobierno central que sea alternativa al salario mínimo, por lo que no hay opciones al respecto. Ello no impide que el Gobierno adopte todas las medidas complementarias como, por ejemplo, vía aportes monetarios, capacitación, entre otros, que apoyen a los grupos de la población que son objeto del proyecto de ley de reajuste del salario mínimo.

5. ¿CUALES SON LOS PROBABLES BENEFICIOS Y COSTOS DE LA PROPUESTA?

Para contestar adecuadamente a esta pregunta se requiere caracterizar quienes serían los agentes más afectados en la economía. A continuación, caracterizaremos a quienes reciben y pagan el salario mínimo, para luego presentar los beneficios y los costos de la propuesta de reajuste de salario mínimo.

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTOS AL SALARIO MÍNIMO

Uno de los elementos fundamentales para evaluar el impacto de un reajuste de salario mínimo es identificar a aquellos trabajadores que se verían directamente afectados por variaciones en el monto. Para ello, utilizamos datos del seguro de cesantía, los cuales se presentan en la tabla 1. En esta tabla, se presenta el número de trabajadores por categoría de tramos de salario, donde los tramos de salarios se calculan en base al salario recibido.

Tabla 1

Trabajadores afectos al salario mínimo

	Hombres	Mujeres	Total	% Personas
Intervalo [0 - 1*SM]	324.016	286.273	610.289	13%
Intervalo [1*SM - 1,1*SM]	150.787	110.158	260.945	6%
Intervalo [1,1*SM - 1,25*SM]	241.603	160.353	401.956	9%
Intervalo [mayor a 1,25]	2.155.042	1.285.387	3.440.429	73%
Total Asalariados	2.871.448	1.842.171	4.713.619	100%

Fuente: Seguro de cesantía, Marzo 2018

Se aprecia que alrededor de un 6% de los asalariados recibe entre 1 y 1,1 salarios mínimos, totalizando alrededor de 260.945 personas que se podrían ver directamente afectadas por cambios en el salario mínimo. Evidentemente también se podría dar que personas que están alrededor del salario mínimo hacia abajo y hacia arriba también se vean afectadas debido a lo que se conoce como spillover effect. Si tomamos el 10% superior del rango de personas entre 0 y 1 salario mínimo, se sumarían 67.329 personas, totalizando alrededor de 330.000 personas que podrían ser directamente afectadas por un reajuste del salario mínimo. Este número se podría incrementar a alrededor de 700.000 si es que se agregan aquellos entre 1,1 y 1,25 salarios mínimos.

En la tabla 2 tenemos información de la encuesta suplementaria de ingresos (ESI 2017) con la cual intentamos replicar el ejercicio recién descrito. Esta tabla nos sugiere, dados supuestos similares a los planteados en la tabla anterior, que las personas susceptibles de ser directamente afectadas por un reajuste del salario mínimo alcanzarían alrededor de 320.000 personas (entre 0,9 y 1,1 SM). Nuevamente, este número sería la cota inferior de afectados directos por un reajuste de salario mínimo por las razones ya explicadas en el párrafo precedente.

Tabla 2
Trabajadores afectados al salario mínimo

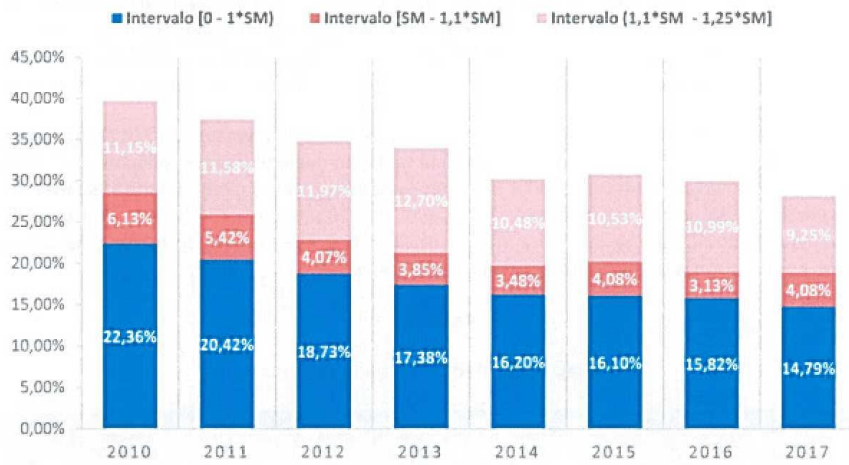
	Hombres	Mujeres	Total	% Personas
Intervalo [0 - 1*SM]	394.490	269.881	664.370	15%
Intervalo [1*SM - 1,1*SM]	98.209	84.901	183.110	4%
Intervalo [1,1*SM - 1,25*SM]	236.202	179.076	415.398	9%
Total Asalariados	2.794.741	1.697.281	4.492.023	100%

Fuente: Encuesta Suplementaria de Ingresos, 2017

En la figura 1 siguiente notamos la evolución de los individuos que se verían directamente afectados por el incremento del salario mínimo. Según la figura 1, los asalariados bajo 1,1 salarios mínimos se habrían reducido desde alrededor de un 28,5% en 2010 hasta alrededor de un 19% del total de asalariados en 2017.

Figura 1

Porcentaje de asalariados privados que reciben un monto menor a 1,25 salarios mínimos

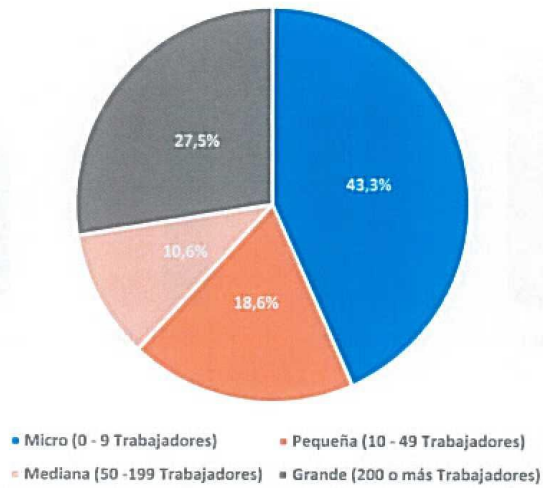


Fuente: ESI 2010-2017

Respecto a cómo se distribuyen los asalariados que obtienen entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos según tamaño de empresa encontramos que éstos están preferentemente concentrados en empresas micro, pequeñas y medianas. En particular, en la figura 2 se aprecia que sólo un 27,5% de los asalariados que reciben salarios alrededor del salario mínimo trabajan en empresas grandes (de más de 200 trabajadores). Dicho de otro modo, alrededor de $\frac{3}{4}$ de los trabajadores que probablemente sean más afectados por un reajuste del salario mínimo trabajan en empresas MIPYMEs.

Figura 2

Individuos que reciben entre 0,9 y 1,1 SM según tamaño de empresa
(medido por número de trabajadores)

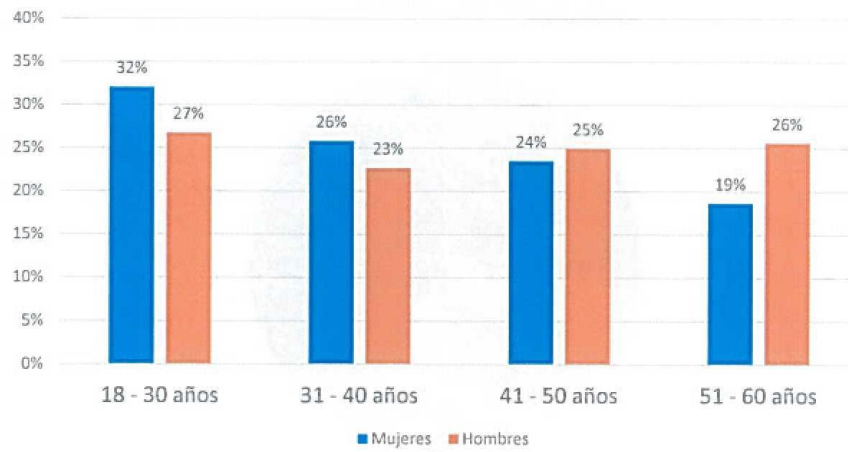


Fuente: Seguro de Cesantía, Marzo 2018

Si investigamos más en profundidad a las MIPYMES y separamos a los asalariados por género y edad (figura 3) encontramos que los individuos más jóvenes y las mujeres tienden a recibir mayormente el salario mínimo. En otras palabras, hay una pendiente negativa en el caso de las mujeres, entre proporción de personas que recibe el salario mínimo y la edad. Y este efecto es común para ambos sexos, pero más pronunciado para las mujeres.

Figura 3

Salario mínimo en MIPYMES (según número de trabajadores) por sexo y edad

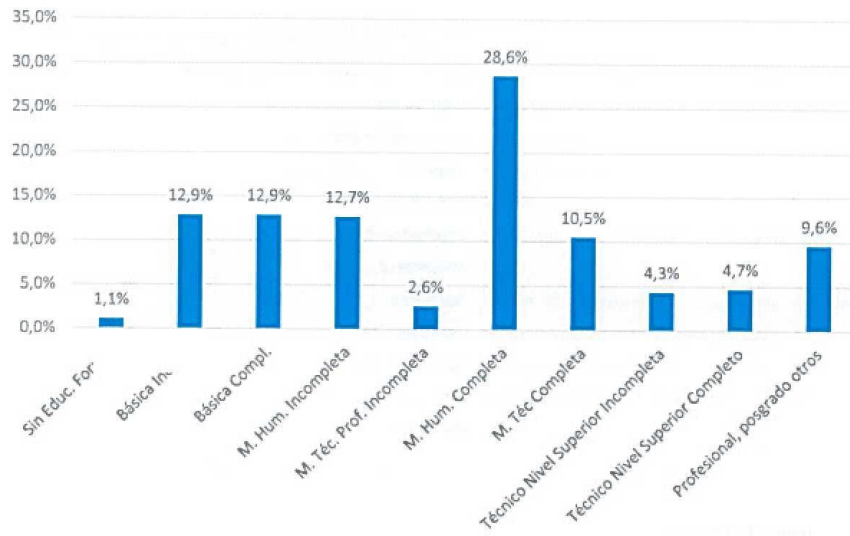


Fuente: Seguro de cesantía, Marzo 2018

La mayoría de los trabajadores que ganan el salario mínimo tienen educación media o inferior (figura 4).

Figura 4

Trabajadores que reciben entre 0,9 y 1,1 salarios mínimo según nivel de estudios



Fuente: CASEN 2015

Al desagregar por tipo de industria (figura 5) encontramos que comercio, agricultura y manufacturas concentran la mitad de los asalariados que reciben entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos. Estos tres sectores emplean a 3.170.208 personas en conjunto, lo que representa a un 37,8% de los ocupados en el trimestre móvil abril – junio de 2018.

Figura 5

Trabajadores que reciben entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos por rama económica



Fuente: CASEN 2015

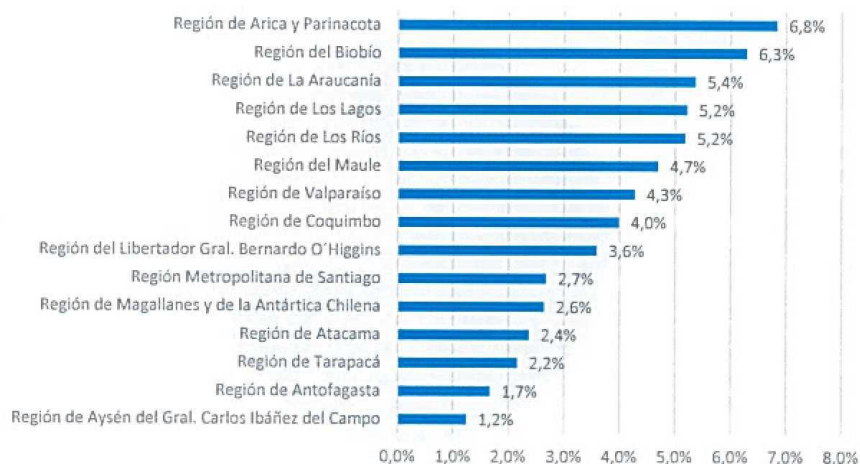
Finalmente, al desagregar por región (figura 6) encontramos que las regiones de menor ingreso per cápita presentan los mayores porcentajes de personas que reciben entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos respecto del total de asalariados de la región.

En la región de Arica y Parinacota, alrededor de un 7% de los asalariados recibe entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos. Lo mismo ocurre con la región de la Bío-Bío, Araucanía, Los Lagos y Los Ríos que son las regiones que le siguen con 6,3%, 5,4%, 5,2% y 5,2% respectivamente.

En contraste, regiones como Aysén, Antofagasta, Tarapacá y Atacama presentan un bajo porcentaje de asalariados recibiendo entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos, con porcentajes que varían entre el 1,2% y 2,4% de los asalariados.

Figura 6

Asalariados que reciben entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos como porcentaje del total de asalariados de la región



Fuente: CASEN 2015.

Por lo tanto, de la caracterización de quienes reciben el salario mínimo se puede concluir que tienden a ser mayoritariamente jóvenes y mujeres sin estudios superiores que se concentran fuertemente en MIPYMES.

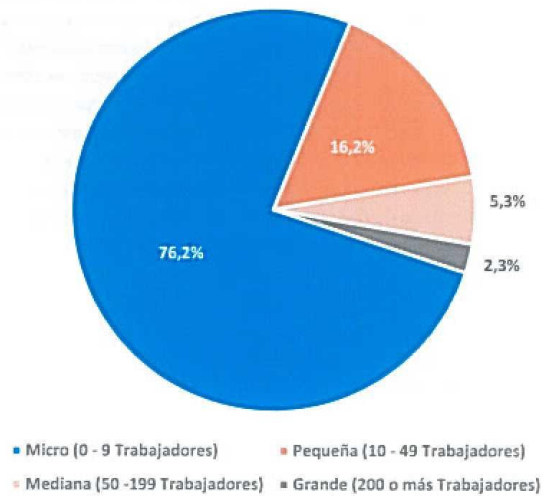
5.2. CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE PAGAN EL SALARIO MÍNIMO

Una vez caracterizados los asalariados que reciben salarios alrededor del mínimo corresponde caracterizar a las empresas que pagan el salario mínimo pues son ellas las que efectivamente se verán enfrentadas al mayor nivel de salarios que deberá pagarse, así como el porcentaje de gratificaciones legales sobre un salario mayor.

En la figura 7 observamos la distribución de empresas que pagan entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos y notamos que el 76% de ellas corresponde a micro empresas (medidas como número de trabajadores). Luego la siguen las empresas pequeñas con más del 16%, las medianas con alrededor de 5% y finalmente las empresas grandes con el 2,3%. Es decir, entre empresas micro y pequeñas concentran casi el 92% de empresas que pagan salarios alrededor del salario mínimo. Esto es relevante pues el número de empresas micro y pequeñas alcanza a 323.204, lo que representa a más del 96% del total de las empresas de la base del seguro de cesantía (marzo 2018).¹

¹ El total de empleadores de la base del seguro de cesantía (marzo de 2018) son 336.049 los que emplean a más de 4,6 millones de trabajadores (i.e. asalariados privados) y que por lo tanto son los empleadores que tienen trabajadores dependientes y que podrían estar afectados a cambios en el salario mínimo. No están obligados a cotizar en el seguro de

Figura 7
Distribución de empresas que pagan entre 0,9 y 1,1 salarios mínimos
(según número de trabajadores)



Fuente: Seguro de Cesantía, Marzo 2018

5.3. POSIBLES BENEFICIOS DEL REAJUSTE DEL SALARIO MÍNIMO

Tal como se señala en la sección de antecedentes, uno de los propósitos de reajustar el salario mínimo es beneficiar a los trabajadores afectados a dicho salario mediante un aumento en sus recursos de una forma tal que no afecte su empleabilidad ni afecte en forma significativa la probabilidad de encontrar trabajo de individuos que estuvieran buscando empleo. De cumplirse estos objetivos se aumentaría el bienestar de la población en forma inambigua.

Respecto al primero de estos objetivos, un aspecto central es i) conocer si la cantidad de ingreso que recibe un trabajador afecto al salario mínimo alcanza para satisfacer sus necesidades y ii) de no alcanzar a cubrir dichas necesidades, conocer si mediante un aumento del salario mínimo se puede sacar a familias vulnerables de la pobreza.

cesantía: los empleados públicos; los funcionarios de las FFAA y de Orden; los trabajadores independientes o por cuenta propia; los profesionales de la educación que prestan servicios en el sector municipal, regulados por el Estatuto Docente; y los funcionarios de la Atención Primaria de Salud Municipal, regidos por las normas de la Ley N° 19.378. Por lo tanto, toda empresa que se considere aquí corresponde a aquella que no tenga estos trabajadores. El millón de empresas de los datos del SII (que totalizan 8,9 millones de trabajadores) incluyen no sólo asalariados privados, sino que trabajadores por cuenta propia, empleadores, y otros exentos de cotizar en el seguro de cesantía pero que registran información en los formularios 22 ,29 y Declaraciones Juradas N° 1887 y 1827 que se encuentran registradas en las bases del SII.

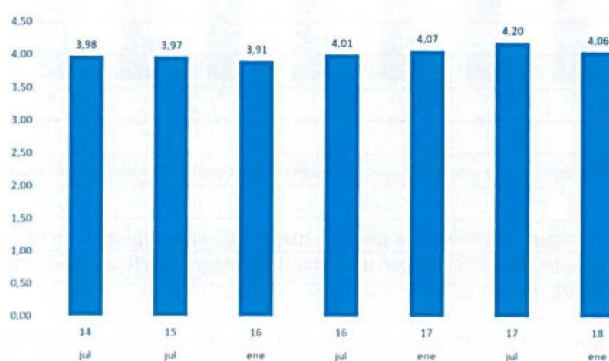
A continuación, abordaremos ambas preguntas. Comenzaremos analizando la relación entre salario mínimo y línea de pobreza para luego cuantificar a cuantas personas es posible sacar de la pobreza mediante aumentos del salario mínimo como los sugeridos en la propuesta del gobierno.

5.3.1. Relación entre salario mínimo y pobreza

Al considerar un hogar de una persona, y la metodología tradicional de medición de línea de pobreza, tenemos que el salario mínimo (con gratificaciones legales) alcanza para financiar más de 4 líneas de pobreza (figura 8).

Figura 8

Relación entre salario mínimo (con gratificaciones) y línea de pobreza (con metodología antigua) para un hogar de 1 individuo

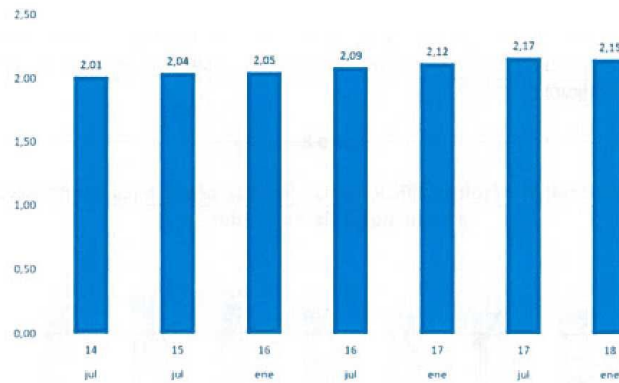


Calculado utilizando metodología antigua de pobreza, en base al salario mínimo y canasta básica efectiva al momento del reajuste. Fuente: INE y Biblioteca del Congreso Nacional. Canasta básica a enero 2018=\$42.506, por lo que la línea de pobreza ese mes sería de \$85.012.

Al rehacer el ejercicio, pero ahora con la nueva metodología de medición de línea de pobreza, encontramos que un hogar de un individuo que recibe el salario mínimo (con gratificaciones) le alcanza para 2,15 líneas de pobreza (Figura 9).

Figura 9

Relación entre salario mínimo (con gratificaciones) y línea de pobreza (con metodología nueva) para un hogar de 1 persona



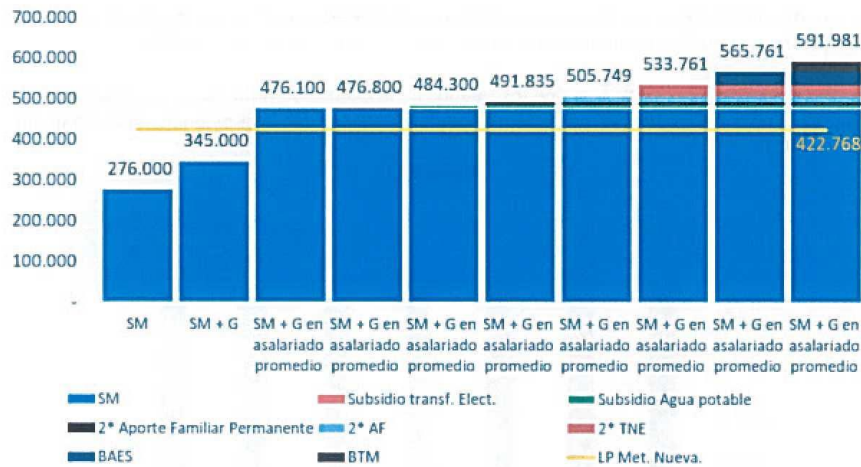
Calculado utilizando metodología nueva de pobreza. Fuente: INE y Biblioteca del Congreso Nacional. Línea de pobreza en enero 2018= \$160.103.

El problema surge porque usualmente la persona que recibe el salario mínimo no vive solo. Para analizar estas situaciones trabajaremos con un hogar de 4 integrantes (Ejemplo: 1 padre, 1 madre y 2 hijos en edad escolar).

Si tomamos este caso, que se observa en la figura 10, veremos que en un hogar de 4 individuos donde trabajan 1,38 personas (el promedio general según CASEN 2015) con salario mínimo más gratificaciones y algunos aportes monetarios (que incluyen Asignación familiar, aporte familiar permante mensualizado, tarjeta nacional estudiantil, beca de alimentación escolar, subsidio de agua potable urbano, subsidio al pago electrónico y el bono al trabajo de la mujer (este último sólo es sumable si la persona que trabaja es mujer) que son solo algunos de los 68 aportes monetarios y beneficios que podrían recibir personas con rentas similares a salarios cercanos al mínimo) se alcanzan alrededor de \$592.000, lo que es 1,4 veces la línea de la pobreza para dicho hogar (medida con la metodología más exigente, la nueva).

Figura 10

Relación entre salario mínimo (con gratificación y beneficios monetarios) y línea de pobreza (con metodología nueva) para un hogar de 4 personas



Para el monto total se considera una familia de 4 personas con dos cargas familiares, ambas cargas reciben el Aporte Familiar Permanente (\$3.768 c/u), Asignación familiar en el segundo tramo (\$6.957 c/u), TNE (\$14.006 c/u). Se considera además que una carga recibe la BAES (\$32.000) y que la familia recibe el subsidio de agua potable urbano (\$7.500) y el subsidio al pago electrónico (\$700) y que una mujer recibe el Bono al trabajo de la mujer trabajando el 38% de una jornada remunerada con Salario mínimo más gratificación (\$26.220). Para el bono TNE se consideran 2 viajes los días hábiles del calendario escolar, para el bono de Agua potable urbano se consideró el monto promedio recibido registrado en la encuesta CASEN 2015, el cual fue ajustado por inflación. En el caso del BTM corresponde a 2/3 de: 30% del primer tramo (\$205.305) menos el 30% de la diferencia entre el SMG y el segundo tramo (\$256.632). Fuente: CASEN 2015 y Ministerio de Desarrollo Social. Línea de pobreza junio 2018= \$160.199. Se utilizó la metodología nueva de medición de pobreza.

5.3.2. Efectos sobre la pobreza:

La comisión Asesora Salarial 2015 caracterizó, según CASEN 2013, a aquellos asalariados vulnerables y los cuantificó como el 7% de los asalariados. Se propuso como meta reducirlos a la mitad (a 3,5%) en 10 años mediante una combinación de tres políticas: i) reajustes en el salario mínimo y ii) reajustes de subsidios monetarios más iii) la creación de 5.000 puestos de trabajo anuales.

Para nuestra evaluación de cuántos asalariados en situación de pobreza saldrían de la pobreza, seguimos de cerca la metodología de la comisión asesora salarial del 2015, pero utilizando los datos de la encuesta CASEN más reciente (CASEN 2015). En nuestro caso, calculamos los asalariados pobres con los nuevos datos y luego evaluamos el impacto que tendría en los asalariados en situación de pobreza, los aumentos reales propuestos para el salario mínimo y los subsidios monetarios en el proyecto de ley presentado por el gobierno.

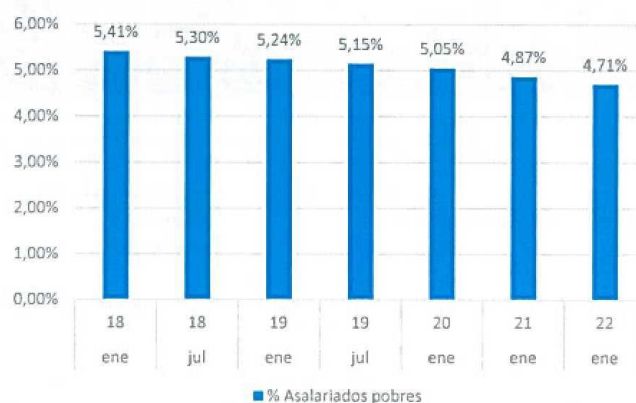
Supuestos utilizados:

- Sólo se considera las variaciones en términos reales.

- La simulación no contempla un modelo de equilibrio general por lo que se asume que todo lo demás se mantiene constante.
- Los reajustes en subsidios son aplicados a la Asignación familiar y SUF.
- Al utilizar CASEN 2015 y los reajustes del proyecto de ley presentado al congreso, asumimos que los asalariados en situación de pobreza son los mismos que a enero 2018.

Al igual que la comisión asumimos que los salarios de la ocupación principal de los asalariados en situación de pobreza crecen a la misma tasa (independiente de cuán lejos estén del salario mínimo).

Figura 11



Es decir, los asalariados en situación de pobreza, dados los reajustes presentados en el proyecto de ley, deberían disminuir desde alrededor de 5,4% en enero de 2018 hasta alrededor de 4,7%² En específico, el aumento del salario mínimo y de los subsidios monetarios (asignación familiar y subsidio único familiar) debería sacar de la pobreza a alrededor de 33.000 asalariados aproximadamente. Lo que representa una baja de alrededor de 13% en los asalariados en situación de pobreza respectivamente (del total de 254.618).

5.4. POSIBLES COSTOS DEL REAJUSTE DEL SALARIO MÍNIMO

El reajuste del salario mínimo afectará el bienestar de la población vía incrementar los recursos disponibles para las personas que reciben el salario mínimo. Sin embargo, aumentos importantes del salario mínimo podrían generar otros efectos adicionales, entre los cuales destacan: i) efectos negativos en la probabilidad de mantenerse empleado, ii) probabilidad de pasar a la informalidad, iii) probabilidad de encontrar empleo para aquellos que están buscando, entre otros. Lo anterior será particularmente relevante para aquellos grupos de la población que están recibiendo el mínimo

² Asume que en 2018 tenemos los mismos asalariados pobres que en CASEN 2015 y que la línea de pobreza se reajusta por inflación.

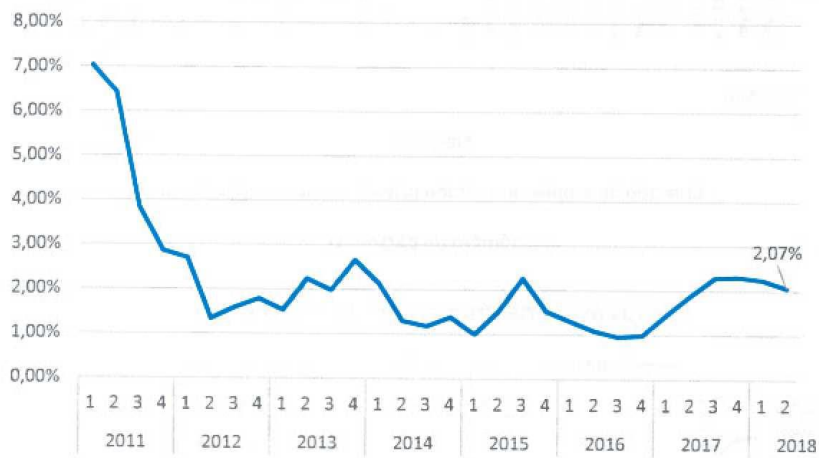
o que podrían recibir el mínimo de entrar a trabajar. Estos grupos son en general jóvenes, mujeres y personas con menores años de estudio tal como se ha detallado en secciones anteriores de este documento.

A continuación, abordaremos los efectos del reajuste del salario mínimo sobre el empleo y la informalidad y además su impacto sobre las empresas. Para ello utilizaremos información disponible según la literatura chilena. Sin embargo, antes de proceder al cálculo sobre los efectos en empleo es relevante conocer el contexto económico en el cual se da el presente reajuste.

5.4.1. Contexto

La última evidencia para Chile sugiere que el empleo está creciendo en rangos de alrededor de 2,1%, tal como se observa en la figura 12:

Figura 12
Crecimiento anual del empleo en Chile
(número de ocupados Abril-Junio: 8.382 mil personas)



Incluye: trabajadores por cuenta propia, empleadores, asalariados del sector público y privado, personal de servicio doméstico y empleo familiar no remunerado. Variaciones anuales con respecto al mismo periodo en el año anterior.

Las cifras del mercado laboral muestran que, si bien se está recuperando la capacidad de la economía de crear empleos de calidad, el crecimiento del empleo asalariado en el sector privado todavía no es suficientemente robusto y que las remuneraciones están creciendo a un ritmo muy bajo. Ello, sugiere que el espacio para elevar el salario mínimo es más bien acotado, lo que llama a la prudencia en los reajustes sugeridos al salario mínimo.

En las figuras 13, 14 y 15 se observa la creación de empleo asalariado versus empleo público y empleo por cuenta propia y el crecimiento de los salarios reales (promedio de la economía).

Figura 13

Creación de empleo asalariado versus empleo público
(número de personas)



Fuente: INE

Figura 14

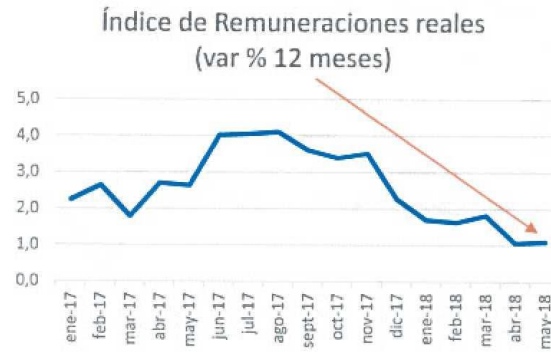
Creación de empleo asalariado privado versus cuenta propia
(número de personas)



Fuente: INE

Figura 15

**Índice de remuneraciones reales
(variación 12 meses)**

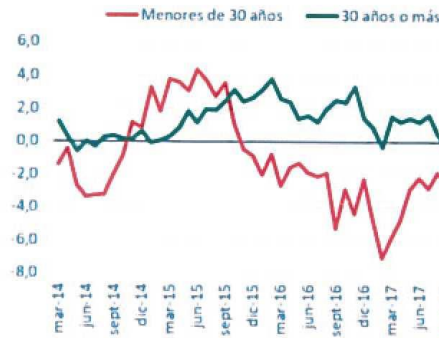


Fuente: INE

Cabe destacar que la desaceleración del empleo asalariado privado de los últimos años afectó principalmente a los trabajadores más jóvenes (figura 16) y a los menos calificados (figura 17) que, tal como se describió previamente, son un grupo fuertemente afectado por el reajuste del salario mínimo.

Figura 16

**Creación de empleo asalariado privado por tramo de edad
(Variación % 12 meses)**



Fuente: INE

Figura 17
Creación de empleo asalariado privado por nivel de estudios
(Variación % 12 meses)



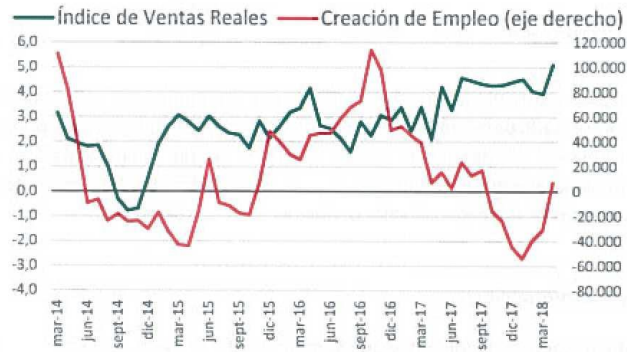
Fuente: INE

A todo lo anterior, se debe sumar la creciente amenaza de automatización que hace más débil la relación empleo-producto. Por ejemplo, en un reciente reporte de la OECD (*Automatization, Skills and Training, 2018*) se señala que Chile tendría una tasa de empleos con riesgo de automatización de 55%, lo que es mayor que la mediana de la OECD (48%).

Si nos vamos a un sector, que, según los datos presentados previamente, concentra a un porcentaje importante de trabajadores que reciben el salario mínimo, como el sector comercio, encontramos un aumento en el índice de ventas con una baja creación de empleo (con varios meses siendo incluso negativa) (figura 18), lo que podrían mostrar los primeros síntomas de automatización en el sector comercio en Chile:

Figura 18

Actividad y creación de empleo en el comercio



Fuente: Banco Central de Chile, INE

5.4.2. Efectos en el empleo:

Para calcular los costos de la propuesta de reajuste contenido en el proyecto de ley sobre el empleo se considera la siguiente información:

- Las personas que reciben entre 0.9-1.25 salarios mínimos según la base del seguro de cesantía a marzo 2018.
- Variación de la Productividad de 0,0%.³
- Crecimiento promedio proyectado según IPoM Junio 2018.
- Las elasticidades empleo-producto y empleo-salario.

Los datos para dichas elasticidades se basan en promedios obtenidos en diversos estudios para Chile, como por ejemplo:

	Autor	Año	Elasticidad Empleo-Salario	Elasticidad Empleo-Producto
1	Eyzaguirre	1981	0	0,14 CP a 0,29 LP
2	Solimano	1981	-0,08 a -0,39	-
3	Riveros y Arrau	1984	-0,13 CP a -0,32 LP	0,48 CP a 1,2 LP
4	Marcel	1987	-0,09 CP a -0,2 LP	0,40 CP a 0,9 LP
5	Rojas	1987	-0,29 CP a -0,46 LP	0,45 CP a 0,69 LP
6	Meller y Labán	1987	0 a -0,09	0,56 a 0,82
7	Paredes y Riveros	1993	-0,34 a 0,19	0,25 a 0,75
8	García	1995	-0,03 a CP a -0,1 a LP	0,3 a CP a 1,3 a LP

³ Escenario conservador comparado con el rango para la PTF Total en 2017 y años anteriores, según lo reportado en el informe anual de productividad.

9	Martínez, Morales y Valdés	2001	-0,51	0,25 a CP a 0,8 a LP
10	Fajnzylber y Maloney	2001	-0,32 NC a -0,48 Calif.	-
11	Landarretche y Grau	2009	-0,03 a -0,04	-
12	Beyer y Dussailant	2009	-0,25 jóvenes (18-25 años)	-
13	Wedenoja	2013	-0,85	-
14	Grau, Miranda y Puentes	2018	0	-

Los resultados sugieren que un aumento plurianual en el salario mínimo, como lo planteado en el proyecto de ley presentado por el gobierno, reduciría el empleo de aquellos asalariados que estaban trabajando con salarios alrededor del salario mínimo, en un rango entre 10.000 y 14.000 trabajadores aproximadamente entre julio 2018 y enero 2022 debido al mayor costo al que se ven enfrentados las empresas que pagan el salario mínimo.

5.4.3. Efecto en la informalidad:

A este último efecto sobre el empleo hay que sumarle el efecto del aumento en el salario mínimo sobre la informalidad laboral. Para calcular los costos de la propuesta de reajuste contenido en el proyecto de ley sobre la probabilidad de pasar a la informalidad se considera la siguiente información:

- Los mismos utilizados para el empleo recientemente descritos y
- La elasticidad salario mínimo-informalidad.

La elasticidad utilizada surge del trabajo para Chile por parte de Wendenoja (2013), considerando un intervalo de confianza entre +/- 0,1. Con ello, el incremento del salario mínimo produciría un aumento en la informalidad de entre 26.000 y 37.000 personas aproximadamente en el período julio 2018- enero 2022.

5.4.4. Efecto sobre las empresas:

Respecto de las empresas, Alvarez y Fuentes (2018) encuentran para Chile que incrementos de salario mínimo han tenido efectos negativos en productividad (medida como productividad total de factores PTF), debido principalmente a existencia de costos de ajuste en el mercado laboral. En particular, señalan que un cambio en el salario mínimo afectaría los precios relativos del trabajo poco calificado, lo cual, en ausencia de costos de ajuste, puede ser absorbido mediante una variación en los insumos demandados. Sin embargo, en presencia de rigideces en el mercado laboral (como altas indemnizaciones por años de servicio) puede ser costoso para las firmas ajustarse a su nuevo nivel óptimo.

Utilizando las magnitudes encontradas por los autores, y dado el reajuste para el salario mínimo presentado por el gobierno, resultarían en un efecto negativo anual en productividad de -0,42% en empresas con una razón entre trabajo no calificado/trabajo calificado promedio. El efecto negativo del salario mínimo sería mayor (-0,51%) promedio anual en empresas que tienen un mayor ratio de [trabajadores no calificados/ trabajadores calificados] que en empresas que tienen un menor ratio de [trabajadores no calificados/trabajadores calificados] donde el efecto sería de -0,30% promedio

anual. Esto es especialmente relevante, pues en Chile, existen más de 323.000 empresas micro y pequeñas que tienden a tener un ratio alto de [trabajadores no calificados/trabajadores calificados] y que se verían especialmente afectadas por la pérdida de productividad asociada a aumentos en el salario mínimo.

5.4.5. Costo Financiero:

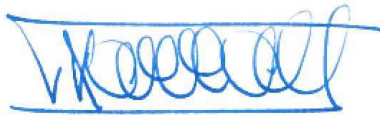
Se prevén costos financieros para el sector público, por cuanto junto al salario mínimo se reajustan otros beneficios monetarios como la Asignación Familiar y el SUF entre otros. El costo fiscal proyectado sería el estipulado en el Informe Financiero (medido respecto de 2018) que representa, para el caso base (donde el PIB crece entre 2% y 4%) un total de: \$5.586 millones para 2018, \$27.242 millones para 2019, \$44.103 millones para 2020, \$67.490 millones para 2021 y \$91.729 millones para 2022. Todos estos costos medidos respecto a los valores vigentes del primer semestre del año 2018.

Bibliografía

- Alvarez, R. and R. Fuentes (2018) "Minimum Wage and Productivity: Evidence from Chilean Manufacturing Plants," *Economic Development and Cultural Change*, forthcoming.
- Beyer, H., & Dussailant, F. (2009). Reajuste del salario mínimo: La importancia de ser prudentes. Minimum wage adjustment: the importance of being cautious], Centro de estudios públicos-puntos de referencia, (312).
- Draca, M.; S. Machin and J. van Reenen (2011) "Minimum Wages and Firm Profitability". *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (January); 129–151
- Eyzaguirre, N. (1981). "El Empleo en una Economía Deprimida. Análisis Econométrico de sus Determinantes en la Industria Chilena 1974-1978." *Estudios de Economía* 16: 45-82.
- Fajnzylber, P. y W. Maloney (2001) "Comparing labor demand elasticities across countries: Dynamic panel estimates for Colombia, Chile and Mexico". LACEA.
- García, P. (1995). "Mercado Laboral y Crecimiento: Chile 1980-1994 y Proyecciones de Mediano Plazo." *Colección Estudios Cieplan* 40: 39-70.
- Grau, N., J. Miranda y E. Puentes (2018) "The Effects of the Minimum Wage on Employment and Wages". *Serie de Documentos de Trabajo N°466*, FEN. Universidad de Chile.
- Landerretche, O. and N. Grau (2009) "The labor impact of Chilean minimum wages: new evidence from panel data". Draft.
- Marcel, M. (1987). "Empleo Agregado en Chile 1974 - 1985, una Aproximación Econométrica." *Colección Estudios Cieplan* 21: 77-115.
- Martínez, C., G. Morales y R. Valdés (2001) "Cambios estructurales por la demanda de trabajo en Chile". *Economía Chilena*, Vol. 4 N°2.
- Meller P. y R. Labán (1987). "Aplicación del Filtro de Kalman a la Estimación de Elasticidades Variables en el Mercado del Trabajo Chileno (1974 – 1985)." *Análisis Económico* 2(1): 3-38.
- Paredes R. y L. A. Riveros (1993). "El Rol de las Regulaciones en el Mercado Laboral: El Caso de Chile." *Estudios de Economía* 20(1): 41-67.
- Riveros, L. y P. Arrau (1984). "Un Análisis Empírico de la Demanda por Trabajo del Sector Industrial Chileno 1974 – 1982." *Estudios de Economía* 22: 23-46.
- Rojas P. (1987). "Un Análisis Empírico de la Demanda por Trabajo en Chile 1977 – 1985." *Cuadernos de Economía* N° 71: 77-97.
- Solimano, A. (1981). "La Rebaja en Cotizaciones Previsionales y su Impacto sobre el Empleo Industrial: Una estimación para el Período 1974-1978." *Notas Técnicas Cieplan* 48: 1-26.

Sapelli, C. (2016) "Chile: ¿Mas Equitativo?. Segunda Edición, Ediciones UC.

Wendenoja (2013) "The Employment and Wage Effects of Minimum Wages in a Context of Informality and Non-Compliance: Evidence from Chile". Working Paper.



Felipe Larraín Bascuñán
Ministro de Hacienda