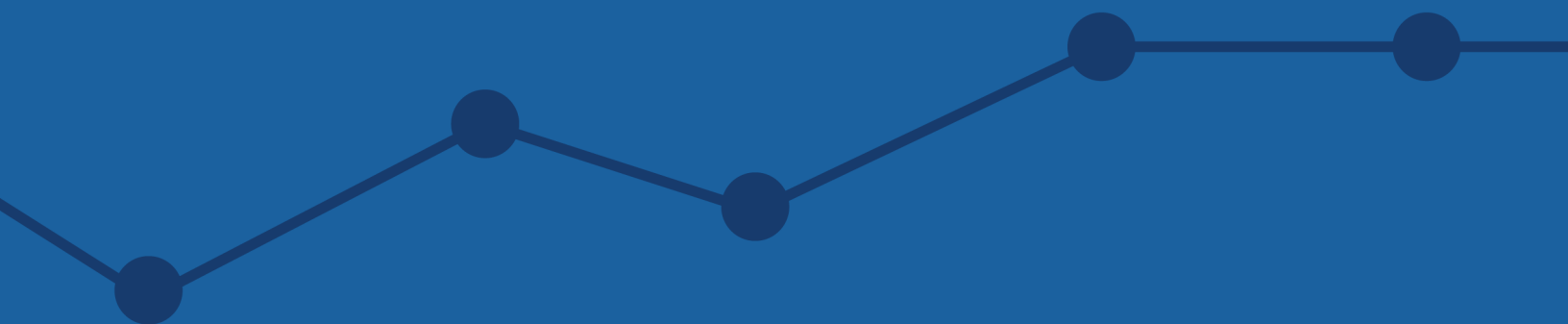


INFORME N°20

Salario mínimo: antecedentes para la discusión

Abril 2023



Jose Acuña
Juan Bravo



Observatorio del Contexto Económico

Informe N°20

Salario mínimo: antecedentes para la discusión

Jose Acuña¹ y Juan Bravo²

Resumen

- Con el valor del salario mínimo actual Chile se encuentra por debajo de los países desarrollados. Por otro lado, al hacer el análisis respecto a los países de América Latina, se puede advertir que Chile es el quinto país de la región con el salario mínimo más alto, por debajo de Paraguay, Ecuador, Bolivia y Costa Rica. En un escenario con salario mínimo de \$500.000, Chile pasaría a ser el país con el salario mínimo más alto de la región y acercándose al valor de Estonia.
- Usualmente en las discusiones referentes a la política de salario mínimo se resalta la situación que enfrenta un hogar de 4 personas donde el trabajador que gana el IMM es el proveedor principal del hogar. Sin embargo, las cifras revelan que sólo el 28,5% de los trabajadores afectos al IMM ejerce el rol de proveedor principal del hogar en un hogar de 3 o más personas. Los demás viven en hogares de 1 o 2 personas (en donde el monto del IMM vigente cubre la línea de pobreza a marzo de 2023) o en hogares de 3 personas o más donde otro miembro del hogar es el proveedor principal del hogar.
- Sólo el 35,6% de los trabajadores afectos al IMM vive en un hogar donde dicho trabajador es el único ocupado. El 41,9% vive en hogares en donde hay 2 ocupados (es decir, el trabajador afecto al IMM más algún otro ocupado) y el 22,5% vive en hogares con 3 o más ocupados.
- El grueso de los trabajadores afectos al IMM tiene educación media o un nivel educativo menor. El 17% de los trabajadores afectos al IMM tiene educación superior completa, pero la mayoría de quienes cuentan con este nivel educativo y ganan el salario mínimo ejercen una ocupación de mediana o baja calificación.
- La mayoría de los trabajadores afectos al IMM trabajan en MIPYMEs aunque el 27,1% de ellos ejerce su trabajo en empresas grandes (con 200 o más trabajadores).
- En el mediano plazo, una vez implementadas en su totalidad la rebaja de jornada ordinaria a 40 horas y el aumento de la tasa de cotización previsional en 6%, el costo salarial por hora en el segmento de trabajadores que ganan en torno al IMM podría aumentar en hasta 19,3% por la aplicación de ambas medidas. Este monto puede ser menor dependiendo de la capacidad de las organizaciones para realizar reorganizaciones productivas y dependiendo de cuánto logren mejorar la eficiencia las medidas de adaptabilidad incluidas en el texto aprobado de reducción de la jornada a 40 horas. A este monto se le debe adicionar los incrementos en términos reales del salario mínimo acumulados a la fecha en que ambas medidas estén en régimen, las que se traducirán en un incremento adicional del costo salarial por hora.

¹ Investigador Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

² Director Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP)

I. Introducción

Actualmente nos encontramos en un nuevo proceso de discusión de reajuste del salario mínimo, el que se ubica actualmente en \$410.000.

El salario mínimo es un tema que genera acalorados debates, pues no sólo está acotado a aspectos técnicos, sino que existen importantes elementos normativos a considerar en la discusión.

Sin embargo, toda discusión se vuelve más nítida y se enriquece si se cuenta con mejor información al respecto. Por ello, este trabajo busca aportar antecedentes adicionales sobre esta materia, de manera de comprender mejor las características de los trabajadores que están afectos al ingreso mínimo mensual.

Dados los antecedentes encontrados a través del procesamiento de datos, se sugiere rediseñar los actuales subsidios que complementan los ingresos de los trabajadores de menores salarios, de tal manera de asegurar que no existan personas que a pesar de trabajar una jornada completa sean pobres junto a su núcleo familiar (lo que en este informe denominamos como “la problemática social del salario mínimo”), pero sin dañar la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.

II. Salario mínimo: fundamentos y efectos económicos

La mayoría de los países del mundo establece un salario mínimo. El establecimiento de un salario mínimo como política pública tiene su fundamento central en el objetivo de garantizar por ley un piso de ingresos a los trabajadores que les permita satisfacer sus necesidades elementales y las de su familia. En OIT (2014) define el salario mínimo como “el monto mínimo de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un determinado periodo, que no puede ser reducido ni por acuerdo colectivo ni individual, que está garantizada por ley y que puede fijarse de manera que cubra las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, tomando en cuenta las condiciones económicas y

sociales del país”. Asimismo, la fijación de un salario mínimo busca proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas (OIT, 2014)³.

En definitiva, de acuerdo a lo indicado por OIT, los fundamentos detrás de la política del salario mínimo son proteger a los trabajadores contra potenciales abusos y, por otro lado, presenta la idea de que el salario mínimo debe satisfacer las necesidades más básicas de los trabajadores y sus familias. En términos prácticos, uno podría asociar este concepto a que el salario mínimo debería cubrir al menos la línea de pobreza.

Sin embargo, a lo largo de los años, la discusión en la literatura no ha logrado un consenso claro respecto a si este mecanismo, y sus respectivos incrementos, son beneficiosos o perjudiciales para los hogares.

Existe evidencia que indica efectos positivos de la aplicación de políticas de salario mínimo. Hay estudios que han mostrado que el salario mínimo es un mecanismo que permite reducir la pobreza y desigualdad, sobre todo en países emergentes (Engbom y Mosher, 2018; Bosch y Manacorda, 2010). Es importante recalcar que este efecto varía según las características del mercado laboral en estudio. Por ejemplo, en países desarrollados, estudios recientes muestran que salarios mínimos más elevados conducen a un aumento de los ingresos en el extremo inferior de la distribución de los ingresos familiares, reduciendo así la desigualdad de los ingresos. (Dube, 2019; Engelhardt y Purcell, 2018). Por su parte, en países latinoamericanos, donde el tamaño de la economía informal es grande y una proporción importante de trabajadores no está cubierto por el salario mínimo, se presenta el “efecto faro” donde el establecimiento de un salario mínimo desencadena también incrementos de salarios en el sector informal (Kristensen y Cunningham, 2006).

También pueden surgir efectos positivos de la implementación de un salario mínimo dependiendo de la estructura de mercado de la demanda por trabajo. En presencia de fallas de mercado como un mercado con poder monopsónico, los trabajadores son remunerados en una magnitud inferior a su productividad y se contrata un menor nivel de empleo en comparación al equilibrio competitivo. En ese contexto los aumentos del ingreso mínimo -dentro de un cierto rango en donde el salario sea

³ Esta política es ampliamente utilizada en países del mundo, donde el 90% de los países miembros de la OIT cuentan con un mecanismo de salario mínimo (OIT, 2020). En la región de América Latina este porcentaje asciende a 95%.

compatible con el nivel de productividad laboral- pueden mejorar la eficiencia económica, llevando a incrementos tanto en el nivel de empleo como en el nivel de salarios (Stigler, 1946). Este modelo se volvió popular porque permite explicar que, bajo ciertas condiciones, aumentos del salario mínimo no conllevan efectos sustancialmente negativos y en algunos casos, incluso podrían incluso incrementar los niveles de empleo (Card y Krueger, 1995; Manning, 2020).

En la discusión económica ha habido importantes discrepancias respecto a si el salario mínimo genera un impacto pernicioso sobre el empleo. Hasta principios de la década de los noventa, existía en la literatura un consenso en que el salario mínimo causaba pérdidas de empleo (Manning, 2016). Sin embargo, con los años estos trabajos fueron criticados por las metodologías y el tipo de datos con los que se llevaban a cabo generando una “nueva línea de investigación de salario mínimo”. En esta nueva línea de investigación uno de los importantes hallazgos era la falta de evidencia significativa de los efectos del salario mínimo en el empleo (Grau, Miranda y Puentes, 2018).

Por ejemplo, los trabajos de Doucouliagos y Stanley (2009) y Chlestos y Giotis (2015)⁴, realizan meta-análisis para distintos países donde miden el impacto del salario mínimo en el empleo, encontrando que los efectos en el empleo son cercanos a cero. En países emergentes, Groisman (2014) y Lemos (2009) muestran que, en Argentina y Brasil, respectivamente, incrementos en los salarios mínimos no tienen efectos en el empleo, sin embargo, Maloney y Mendez (2004), encuentran que, para Colombia, incrementos en el salario mínimo aumentan la probabilidad que trabajadores asalariados pasen al desempleo. En la misma línea, otros estudios arriban a una conclusión similar: los salarios mínimos aumentan el desempleo (Jardim et al. 2018; Sabia, 2008; Neumark y Wascher, 2004).

Los efectos en el mercado laboral pueden presentarse no solamente como un cambio de estatus de actividad de los trabajadores, sino que también como cambios en la composición del empleo. Esto sucede porque ante incrementos en el salario mínimo que están desalineados con incrementos de la productividad laboral y que afectan la generación de empleo, los trabajadores se ven forzados -con tal de evitar el desempleo-

⁴ Doucouliagos y Stanley (2009), realizan un meta-análisis para Estados Unidos de 64 estudios publicados entre 1972 y 2007. Por su parte, Chlestos y Giotis (2015) realizan un meta-análisis de 77 artículos en 18 países desde 1992 a 2010.

a pasar al sector informal a trabajos con menores salarios y donde no se cumple la regulación laboral, produciéndose así un cambio en la composición del empleo. Esto ocurre típicamente en economías emergentes y países de bajos ingresos (Gindling, 2018; Maloney y Nuñez 2004; Nataraj et al., 2014) Este efecto implica un cambio de composición negativo, hacia una mayor precarización del empleo.

La legislación de salario mínimo también tiene implicancias importantes para los mercados laborales en un contexto de automatización. Lordan y Neumark (2018) encuentra evidencia de que los incrementos del salario mínimo reducen la participación en empleos automatizables⁵ entre los trabajadores de baja calificación⁶. Al mismo tiempo, reduce la probabilidad de que los trabajadores de baja calificación en empleos automatizables puedan mantener su puesto de trabajo, ya sea porque quedan sin empleo o porque son trasladados a peores empleos (a un grupo ocupacional más bajo). En contraparte, un resultado interesante es que parte de estos efectos adversos son contrarrestados por un aumento de las oportunidades de empleo para trabajadores de alta calificación.

La arista donde se encuentra un mayor consenso es en el efecto positivo sobre los ingresos de los trabajadores que permanecen en el empleo en el sector formal. En esta línea, Dickens, Manning y Butcher (2012) encuentra que el aumento del salario mínimo en el Reino Unido tiene efectos significativos en reducir la desigualdad salarial para aquellas personas de la mitad inferior de la distribución de ingresos. Asimismo, Autor, Manning y Smith (2016), encuentra que los efectos en los salarios se extienden también a aquellos percentiles de la distribución de ingresos que no están afectados al salario mínimo. Por su parte, Maurizio y Vázquez (2016), encuentran que, en Argentina, Brasil y Uruguay, los incrementos en el salario mínimo tienen un gran impacto en el segmento de menores ingresos, llevando a una disminución de la desigualdad salarial. Finalmente, respecto a la relación con los salarios, la literatura sugiere que los salarios mínimos pueden contribuir de forma significativa a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Hallward-Driemeier et al., 2017; Majchrowska y Strawiński, 2018; Li y Ma 2015).

⁵ Este tipo de empleo se refiere a aquellos trabajos con alto componente de tareas rutinarias que son fácilmente reemplazables por máquinas para el empleador.

⁶ Resultados similares se encuentran en los estudios de Chu et al. (2020), Aaronson y Phelan (2017).

Para el caso chileno la mayoría de la evidencia empírica encuentra efectos negativos en el empleo para al menos ciertos segmentos de la población (Ver Tabla 1). A partir de estos resultados podemos observar que, si bien en algunos casos, el efecto en el empleo general puede ser nulo, el incremento del salario mínimo que no está alineado con los incrementos de la productividad laboral tiene efectos adversos, especialmente para aquellos segmentos de la población con bajo capital humano, es decir, personas con menores niveles de educación y poca experiencia laboral.

Tabla 1
Estudios de Impacto del Salario Mínimo en Chile

Estudio	Año del Estudio	Periodo del Estudio	Impacto
Paredes y Riveros	1989	1968, 1977, 1980 y 1987	Efecto negativo en empleo de jóvenes y menos educados
Chacra	1990	1987	Efecto negativo en empleo
Cowan et al.	2005	1997 - 2000	Efecto negativo en empleo de jóvenes y menos educados
Bravo y Contreras	2000	1998	No se encuentra evidencia de impacto en empleo juvenil
Martínez, Morales y Valdés	2001	1986 - 2000	No se encuentra evidencia de impacto en el empleo
Montenegro	2002	1960 - 1996	Efecto negativo en el empleo
Montenegro y Pagés	2003	1960 - 1998	Efecto negativo en empleo de jóvenes y menos educados
Grau y Landerretche	2011	1996 - 2005	Leve efecto negativo sobre probabilidad de seguir empleado, ningún efecto en probabilidad de encontrar trabajo
Grau, Miranda y Puentes	2018	2008 - 2012	No se encuentra evidencia de impacto en el empleo

Fuente: Elaboración propia en base a Ramos y Chamorro (2013)

Como se observó anteriormente, las conclusiones son variadas entre los estudios, demostrando que se pueden encontrar resultados diferentes dependiendo de la

variable o la metodología de análisis. Varios de los autores hacen hincapié en que el monto del reajuste es relevante para determinar los posibles efectos negativos sobre el empleo, pues no es lo mismo realizar aumentos moderados que reajustes desmesurados.

III. Análisis comparativo

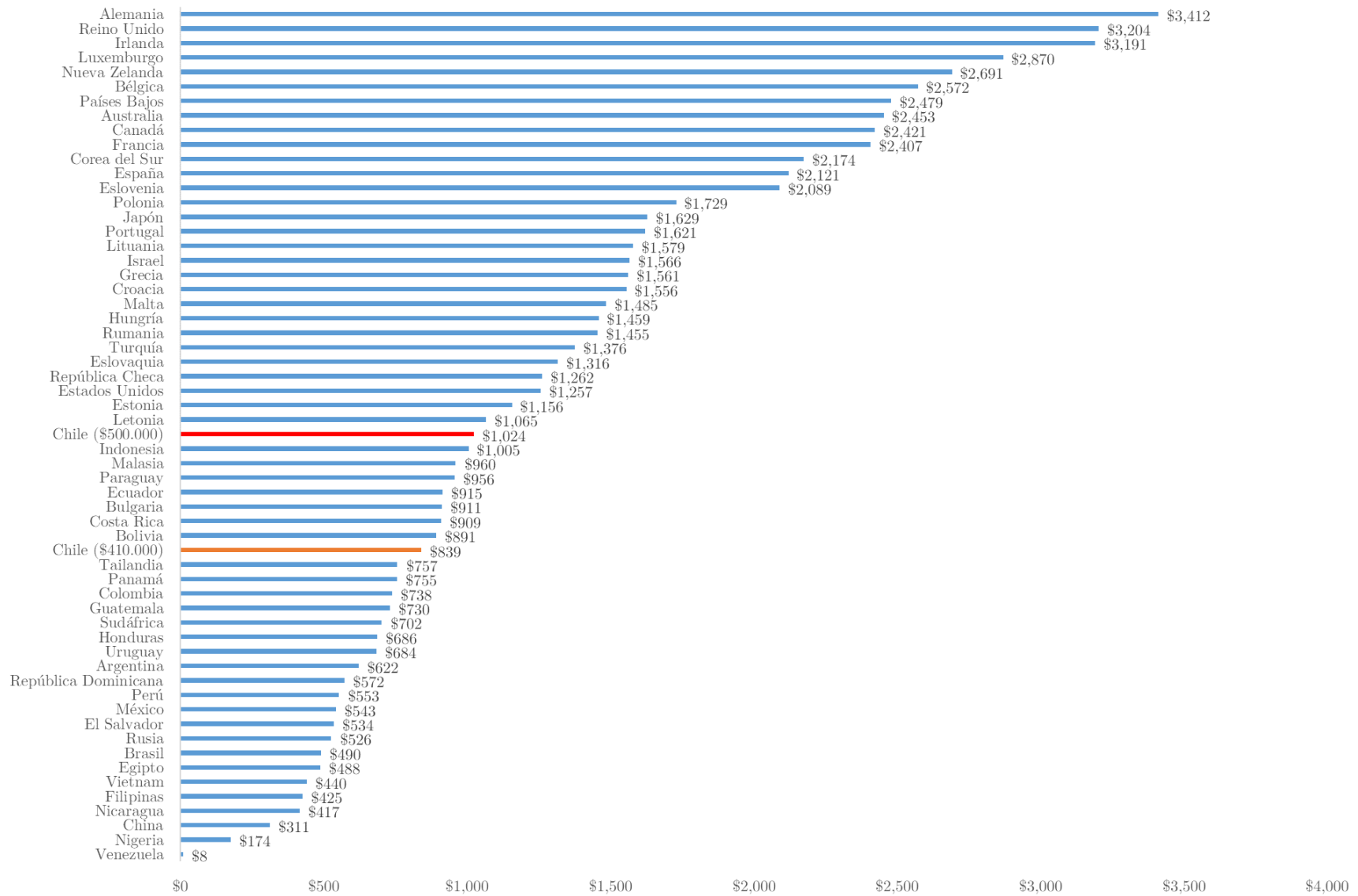
Antes de analizar el detalle de la situación en Chile, se presenta un análisis comparativo internacional para verificar en términos relativos cómo se posiciona Chile en términos de salario mínimo. En esta ocasión se presenta una amplia selección compuesta por países de la OCDE, América Latina, Asia, Oceanía y África. Para este propósito para cada país se considera el salario mínimo vigente a abril de 2023⁷ en dólares ajustados por paridad de poder de compra (PPP)⁸.

La Figura 1 muestra dicha comparación, donde para el caso de Chile se presentan dos escenarios, el escenario actual donde el salario mínimo en términos nominales asciende a \$410.000 y el caso en que el salario mínimo sea de \$500.000. Estos montos vienen representados en la Figura 1 con las barras de color naranja y rojo, respectivamente. Si se toma el salario mínimo actual, se puede observar que el salario mínimo en Chile se encuentra por debajo de los países desarrollados. Por otro lado, al hacer el análisis respecto a los países de América Latina, se puede advertir que Chile es el quinto país de la región con el salario mínimo más alto, por debajo de Paraguay, Ecuador, Bolivia y Costa Rica (en el análisis se consideran 18 países de la región). Sin embargo, si se llegase a un escenario con el salario mínimo de \$500.000, Chile pasaría a ser el país con el salario mínimo más alto de la región y acercándose al valor de Estonia.

⁷ Para aquellos países que cuentan con un salario mínimo por hora se mensualiza el dato considerando la duración de una jornada de trabajo regular y se considera un promedio de 4,3 semanas por mes.

⁸ El tipo de cambio a poder de paridad de compra (PPP, por su sigla en inglés) corresponde a la tasa de conversión monetaria a la cual se iguala el poder adquisitivo de dos economías con distintas monedas. Esto permite aislar el efecto que tienen las diferencias de precios entre diferentes economías, es decir corrige el hecho de que, por ejemplo, 1 USD en Chile no tiene el mismo poder adquisitivo que 1 USD en el Reino Unido.

Figura 1
Salario mínimo mensual (en dólares a PPP, abril de 2023)



Fuente: Elaborado en base a fuentes oficiales de cada país, base de datos estadísticos de la OCDE y FMI.

En términos comparativos también resulta útil complementar el análisis con otros indicadores que nos permitan evaluar la idoneidad del nivel de salarios mínimos en los países.

Dentro de estos indicadores complementarios se encuentran aquellos propuestos por Saget (2008), quien propone tres indicadores que permiten establecer de mejor manera los niveles de salario mínimo de los países considerando no sólo el nivel de estos últimos sino también la productividad de estos⁹. Para propósitos de este análisis tomamos el ratio de salario mínimo/PIB per cápita¹⁰, dado que es el indicador con las mayores ventajas respecto del resto de indicadores para comparaciones internacionales principalmente por la actualización de este indicador, la disponibilidad de los datos y la calidad de los datos de empleo de los países (Saget, 2008). Cabe mencionar que este indicador puede ser superior a 1, por lo que se debe considerar este aspecto al momento de interpretar este ratio. En algunos casos, niveles bajos de este ratio corresponden a países en donde existen procesos de alta inflación (Velásquez, 2015). Esto es lo que ocurre, por ejemplo, en Venezuela. En contraparte, un ratio alto podría indicar que los salarios no están alineados al nivel de productividad y esta situación puede estar asociada a que, en la práctica, una porción considerable de los trabajadores se desenvuelve en el mercado laboral informal (Saget, 2008; OIT, 2017). Una eventual consecuencia de un ratio muy elevado es generar efectos negativos en el empleo, particularmente en algunos grupos vulnerables (Giotis y Mylonas, 2022; Neumark 2018), entre otras variables.

La Figura 2 ilustra la asociación entre el ratio salario mínimo/PIB per cápita y la tasa de ocupación informal, donde se evidencia que aquellos países con mayores tasas de ocupación informal tienden a tener un ratio más elevado. En este gráfico destaca en la parte superior derecha principalmente países de América Latina como Honduras, Bolivia, Paraguay y Ecuador que tienen altas tasas de ocupación informal (por encima del 70%) y un ratio de salarios mínimos/PIB per cápita elevado. Para estos países se puede evidenciar que a pesar de que sus respectivos salarios mínimos (ajustados por PPP) están actualmente por encima de Chile (Figura 1), las condiciones que se generan en el mercado laboral, a raíz de establecer un salario mínimo por encima de los niveles de productividad, repercute

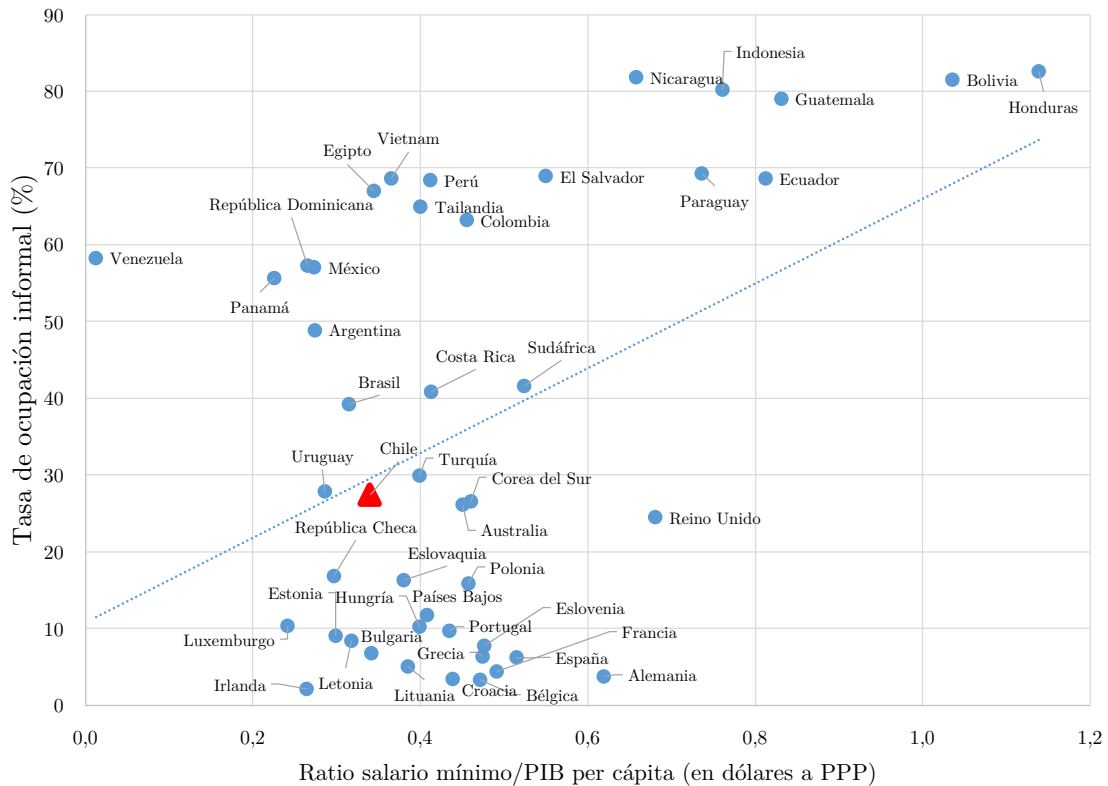
⁹ Los indicadores propuestos por la autora son los ratios de salarios mínimos comparados con: i) PIB per cápita a PPP ii) PIB por trabajador y iii) Salario promedio.

¹⁰ Ambos valores en dólares ajustados por paridad de poder de compra.

en un mercado laboral con una gran proporción de trabajos precarios. En el caso de países desarrollados, se puede observar que, en general, las tasas de ocupación informal están por debajo del 30% y un ratio igual o menor a 0,5. Dentro de estos parámetros, los únicos países de América Latina cuyo ratio estaría dentro del rango de los países desarrollados y a su vez mantienen una tasa de ocupación informal menor a 30% son Chile y Uruguay.

Figura 2

Diagrama de dispersión Tasa de Ocupación informal y Ratio Salario Mínimo/PIB per cápita (en dólares a PPP)- Último dato disponible



Fuente: Elaboración propia en base a información de ILOSTAT y World Economic Outlook - FMI.

Adicionalmente, otro de los ámbitos a los que puede afectar el establecimiento de un salario mínimo demasiado alto es el de las finanzas públicas. Este efecto se puede dar principalmente por tres vías: i) El incremento de la masa salarial del sector público que eleva el gasto fiscal en el ítem de personal en aquellos países en donde la escala de sueldos del sector público está indexada al salario mínimo, ii) Incremento del gasto por prestaciones sociales (en caso de que el país tenga el

salario mínimo como indexador), y iii) La relación con las transferencias que están diseñadas para complementar los ingresos de los trabajadores que ganan bajos salarios. En el caso de este último, existe evidencia de que países con salarios bajos utilizan estos programas de transferencia para aliviar la pobreza, y en estos casos, el establecer un salario mínimo alto se transforma en un incentivo para el gobierno para reducir el gasto fiscal destinado a transferencias de asistencia social traspasando este costo a los empleadores vía un incremento en el salario mínimo, de tal forma que los trabajadores dado el incremento en el salario no califiquen para estos programas. (OIT, 2017).

En definitiva, el valor establecido para el salario mínimo tiene una serie de consecuencias diversas en el plano económico.

IV. La problemática social del salario mínimo y las características de los trabajadores afectos al ingreso mínimo mensual (IMM)

Desde un punto de vista normativo es profundamente negativo que una persona que trabaja una jornada completa sea pobre junto a su núcleo familiar. El mensaje que se entrega a la sociedad cuando ocurre esta situación es negativo, pues desvaloriza el rol del trabajo y el esfuerzo al no existir en estos casos la capacidad de cubrir ni siquiera las necesidades elementales del núcleo familiar pese a dedicarse a trabajar de tiempo completo. Así, esta situación no se condice en una sociedad que busca relevar el valor del trabajo y el esfuerzo como motores del progreso y el desarrollo personal. Estos casos constituyen lo que denominamos en este informe la problemática social del salario mínimo.

El hecho de que los trabajadores sean pobres a pesar de trabajar una jornada completa no sólo daña al trabajador y su núcleo familiar, sino que afecta a toda la sociedad y esta es la razón por la cual debe ser un objetivo de la sociedad en su conjunto evitar que esta situación ocurra. En efecto, existe una serie de externalidades negativas asociadas a la situación de pobreza en la que los trabajadores pueden situarse a pesar de trabajar una jornada completa.

Uno de los efectos externos más estudiado en la literatura es la relación entre el mercado laboral y la decisión de los individuos de incurrir en delitos. La teoría clásica sobre esta relación establece que las personas son menos propensas a cometer delitos cuando los ingresos laborales son mayores (Mocan y Unel, 2017; Schnepel 2014; Beauchamp y Chan, 2014; Schmidt y Witte, 1984; Grogger, 1998).

También existe evidencia de que incrementos en el ingreso mínimo (entendido como el monto que cubre las necesidades básicas) impactan directamente en la disminución de reincidencia de delitos, haciendo que las personas que estaban en prisión y pretenden reinsertarse productivamente en la sociedad, no vuelvan a recaer en este tipo de actividades (Agan y Makowsky, 2018; Visher, Debus y Yahner, 2008).

En definitiva, mejores salarios, que permitan cubrir al menos las necesidades básicas, reducen la realización de actividades socialmente indeseables.

Otro aspecto que se debe relevar dentro de estas externalidades producidas por la insuficiencia de ingresos está relacionada al ámbito de la salud pública. La literatura da cuenta de que la población de menores ingresos está más expuesta a distintos problemas de salud. Al respecto, el trabajo de Reeves et al. (2016), también muestra que, en el Reino Unido, para los trabajadores de bajos ingresos, la mejora de ingresos tras el establecimiento de un nivel de salario mínimo repercutió en mejoras significativas en la salud mental de estos al reducir las tensiones financieras a las que se enfrentan los trabajadores. Además de estos efectos, los incrementos del salario mínimo han demostrado también tener efectos en otras variables de salud como mejoras en los indicadores de tabaquismo (reducción de prevalencia), peso al nacer de los recién nacidos y días con limitaciones de salud, incluyendo la ausencia del trabajo por enfermedad (Horn, Maclean y Strain, 2017; Wehby, Dave y Kaestner, 2018).

Estos efectos, dan cuenta de la importancia de que los trabajadores cuenten con los ingresos suficientes que permitan cubrir al menos las necesidades básicas y, que cuando ello no es posible directamente a través del salario, como ocurre en aquellos segmentos de trabajadores con bajos niveles de productividad laboral, es importante contar con mecanismos que garanticen la suficiencia de ingresos.

Como se mencionó en la sección II uno de los fundamentos esenciales que explican la existencia y fijación de salarios mínimos en la mayoría de los países del mundo es el objetivo de que ese monto mínimo permita cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, lo que implica, por tanto, que esta política busca evitar la situación de pobreza. Sin embargo, no todos los trabajadores que están afectados al IMM son pobres, por lo que no necesariamente la política del salario mínimo y sus reajustes van dirigidos a los grupos que están en situación de pobreza.

En este sentido, es necesario hacer énfasis en que la problemática (y el drama) social surge por el hecho de que ciertos hogares a los que pertenecen trabajadores

de jornada completa no alcanzan a cubrir la línea de pobreza. Por ello, es importante interiorizarse en ciertas características claves de los trabajadores afectos al IMM, que nos permitan distinguir dichas situaciones. En ese sentido, características esenciales a evaluar entre quienes están afectos al IMM son el tamaño del hogar y si cumplen o no el rol de proveedor(a) económico principal del hogar.

Para realizar la caracterización de los trabajadores afectos al IMM en este trabajo se utilizará la última Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE, correspondiente a 2021. Una de las ventajas de la ESI es que cuenta con una gran riqueza de variables socioeconómicas que nos permiten comprender mejor las características de los trabajadores afectos al IMM, en comparación a bases de datos de registros administrativos como el Seguro de Cesantía que cuentan con menos variables para realizar cruces de interés que permitan abordar la problemática social del salario mínimo.

Así, el segmento que es objeto del presente análisis son los ocupados dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa de acuerdo a sus horas habituales, esto es, más de 30 horas semanales.

Además, se trabajará con el ingreso de la ocupación principal reportado por la ESI. Respecto a ello es importante establecer 2 consideraciones:

- De manera similar al Ministerio de Hacienda (2021), se considera como trabajadores afectos al IMM a aquellos que reciben hasta 1,25 IMM. La razón es que la mayoría de las empresas (casi el 80% de acuerdo a la ENCLA 2019) paga la gratificación legal utilizando la alternativa de pagar el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 IMM (artículo 50 del Código del Trabajo), lo que, en la práctica implica un pago a todo evento. Así, dado que la gratificación legal no puede ser incluida dentro de los componentes del IMM, un trabajador que gana el IMM establecido por ley recibe mensualmente 1,25 IMM en todas aquellas empresas que pagan la gratificación bajo el esquema del artículo 50 del Código del Trabajo, que es el mayoritario.
- En la ESI se computan ingresos netos, es decir, excluyen los descuentos legales e impuestos. Así, cuando el INE reporta los tramos de ingreso

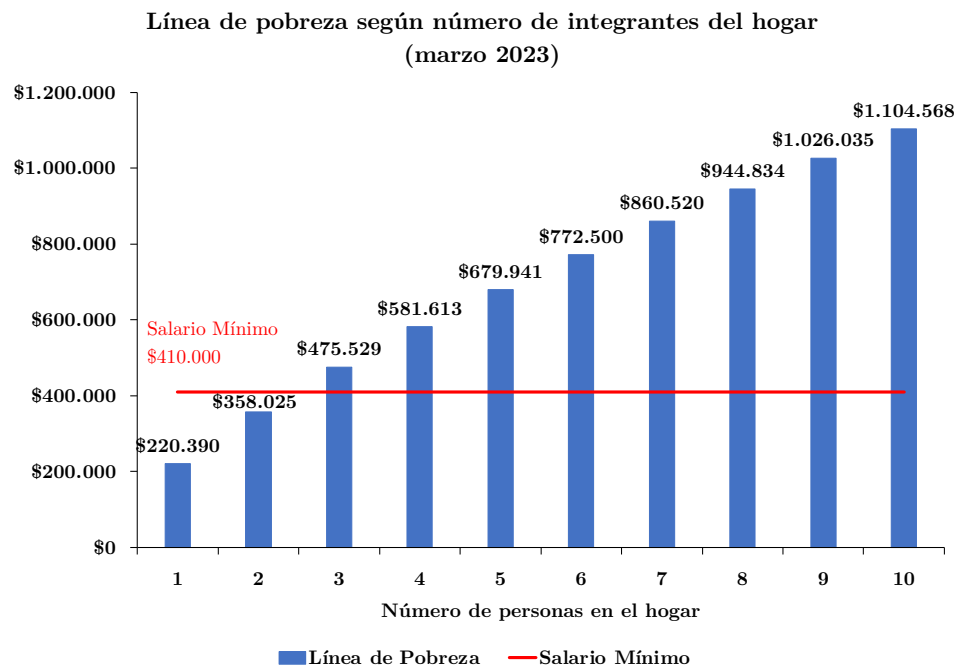
mínimo en la ESI, descuenta el 19,5% al ingreso mínimo mensual bruto fijado por ley, de modo de considerar los descuentos legales.

En definitiva, para establecer los umbrales de cálculo, se considera hasta 1,25 IMM, pero restando el 19,5% de descuentos legales para ser consistentes con el hecho de que los valores del ingreso de la ocupación principal reportados en la ESI son netos.

Desglose de trabajadores afectos al IMM según características del hogar

Usualmente en las discusiones referentes a la política de salario mínimo se resalta la situación que enfrenta un hogar de 4 personas donde el trabajador que gana el IMM es el proveedor principal del hogar. Efectivamente, en dichas circunstancias, cuando el hogar es de 4 personas y hay un único receptor de ingresos que gana el IMM ese hogar no logra cubrir la línea de pobreza, pues a marzo de 2023 la línea de pobreza para un hogar de 4 personas alcanza un valor de \$581.613 (ver Figura 3).

Figura 3

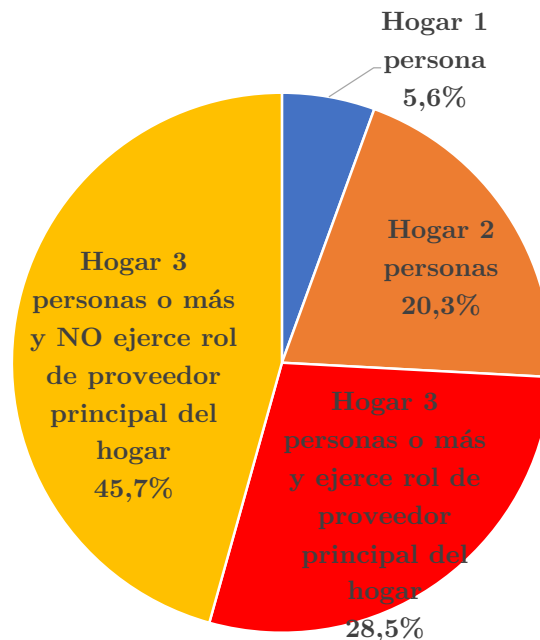


Fuente: Elaborado en base a Informe mensual Valor de la Canasta Básica de Alimentos y Líneas de Pobreza, marzo 2023

Sin embargo, las cifras indican que este no es el caso mayoritario entre los trabajadores afectos al IMM. En efecto, tal como se observa en la Figura 4, el 25,8% de los trabajadores afectos al IMM vive en hogares unipersonales o de 2 personas, en los cuales, con el monto del IMM se supera el valor de la línea de pobreza. A su vez, el 45,7% vive en hogares de 3 personas y más, pero sin ejercer el rol de proveedor económico principal del hogar, lo que significa que dentro del hogar hay otra persona que es la que realiza el mayor aporte en términos cuantitativos a la mantención del hogar. Sólo el 28,5% de los trabajadores afectos al IMM vive en hogares de 3 o más personas y además ejerce el rol de proveedor principal del hogar.

Figura 4

Descomposición de los trabajadores dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al IMM según tipo de hogar



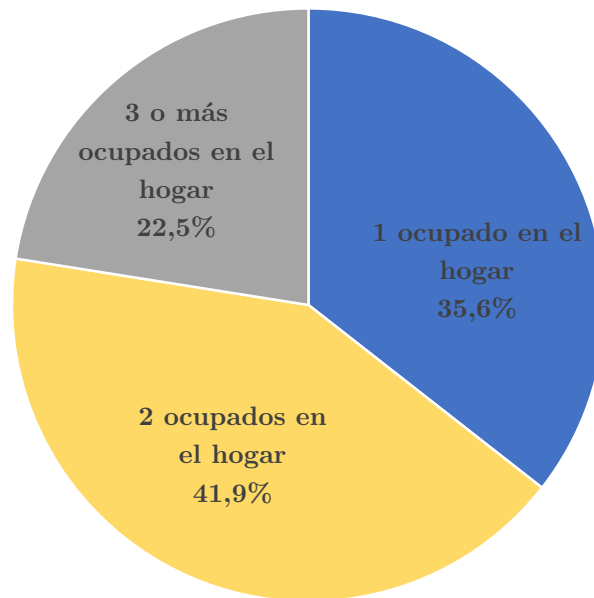
Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2021.

Si se desglosa al segmento de trabajadores afectos al IMM según el número de ocupados en el hogar (Figura 5), se aprecia que sólo el 35,6% de ellos vive en un hogar donde dicho trabajador es el único ocupado. El 41,9% vive en hogares en

donde hay 2 ocupados (es decir, el trabajador afecto al IMM más algún otro ocupado) y el 22,5% vive en hogares donde hay 3 o más ocupados.

Figura 5

Descomposición de los trabajadores dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al IMM según número de ocupados en el hogar



Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2021.

En definitiva, las cifras revelan que la mayoría de los trabajadores afectos al IMM vive en hogares en donde hay más de una persona ocupada y una minoría ejerce el rol de proveedor principal de un hogar con 3 o más miembros.

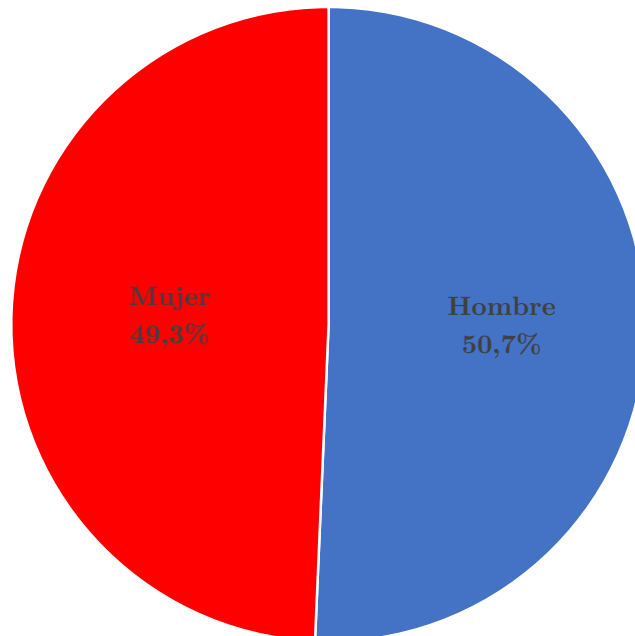
Así, una porción minoritaria de los trabajadores afectos al IMM está en una situación de vulnerabilidad social y es en estos casos donde deben focalizarse los esfuerzos de política pública, trasladando recursos desde subsidios que hoy están llegando a otros trabajadores que no están en situación de pobreza hacia este segmento.

Desglose de trabajadores afectos al IMM según características personales y de la organización en que trabajan

Los trabajadores afectos al IMM están distribuidos casi equitativamente por género (Figura 6).

Figura 6

Descomposición de los trabajadores dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al IMM según sexo

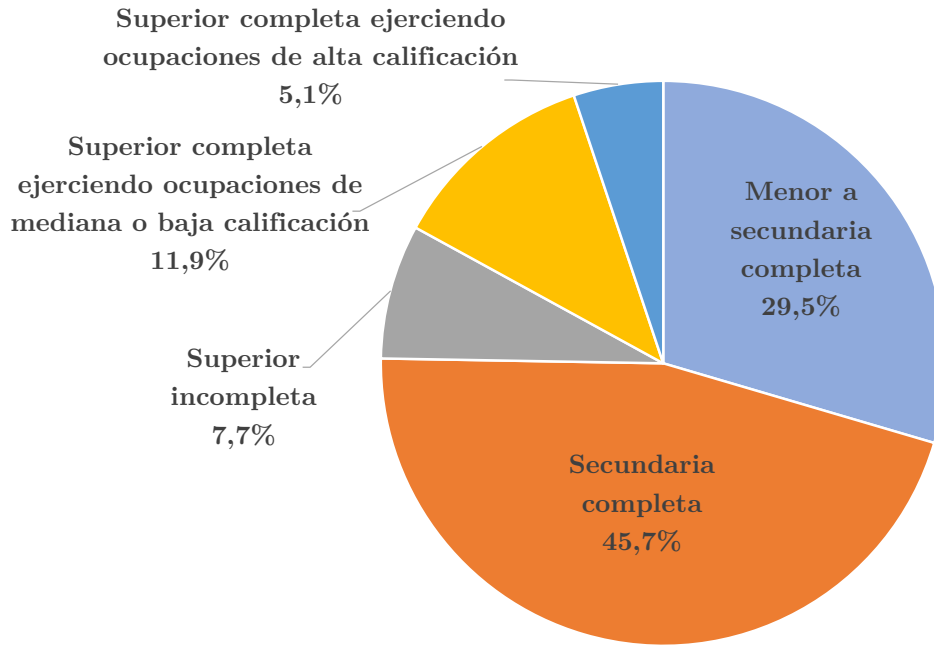


Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2021.

Las cifras de la Figura 7 revelan que el grueso de los trabajadores afectos al IMM tienen educación media o un nivel educativo menor. El 17% de los trabajadores afectos al IMM tiene educación superior completa, pero la mayoría de quienes cuentan con este nivel educativo y ganan el salario mínimo ejercen una ocupación de mediana o baja calificación.

Figura 7

Descomposición de los trabajadores dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al IMM según nivel educativo



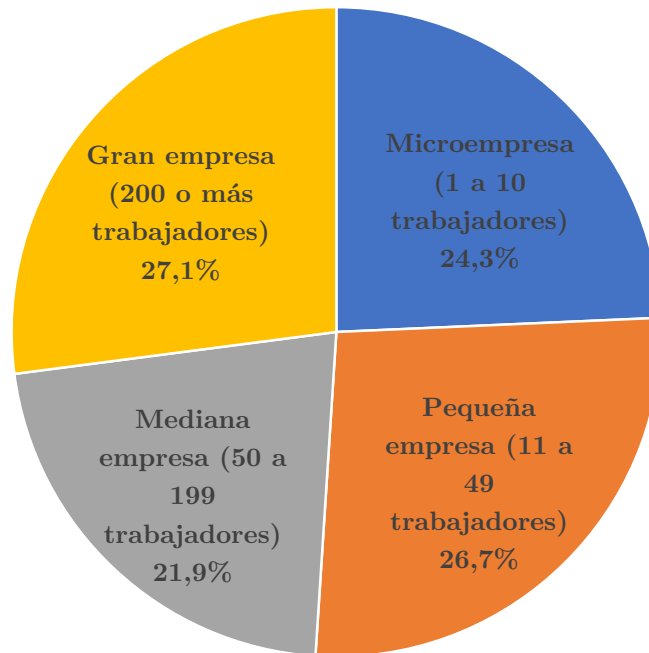
Considera a aquellos trabajadores que pudieron ser clasificados en algún nivel educativo.

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2021.

La Figura 8 indica que la mayoría de los trabajadores afectos al IMM trabajan en MIPYMEs aunque el 27,1% de ellos ejerce su trabajo en empresas grandes (con 200 o más trabajadores)

Figura 8

Descomposición de los trabajadores dependientes formales del sector privado que trabajan jornada completa afectos al IMM según tamaño de empresa



Considera a aquellos trabajadores que pudieron ser clasificados en algún tamaño de empresa.

Fuente: Elaborado en base a datos procesados de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2021.

V. Relación entre el salario mínimo y otras políticas en el ámbito laboral

Junto con la propuesta de continuar una senda de aumento del salario mínimo simultáneamente hay otras políticas que pueden elevar los costos salariales.

Una de ellas es la reciente aprobación de la reducción de la jornada ordinaria a 40 horas. Dada la gradualidad de la implementación se abre la posibilidad de implementar reorganizaciones productivas que permitan producir más en un menor tiempo, tal como se observa en la experiencia internacional (ver, por ejemplo, Anxo, 1999; Bosch y Lehndorff, 2001; Kramarz et al, 2008; Golden, 2011; Askenazy, 2013). Así, una porción del aumento del costo salarial por hora será absorbida de esta manera. Además, una serie de medidas de adaptabilidad incluidas en el texto aprobado, permiten obtener ganancias de eficiencia, que pueden amortiguar el alza de costo salarial por hora. Finalmente, la evidencia

empírica proporciona apoyo al hecho de que la reducción de jornada puede traducirse en incremento de la productividad, ya que disminuye la fatiga, los errores, la accidentabilidad, el ausentismo y los conflictos entre la vida personal y laboral, entre otros (ver, por ejemplo, White, 1987; Ricci et al, 2007; Brachet, David y Dreschler, 2012; Pencavel, 2015; Dolton, Howorth y Abouaziza, 2016; Collewet y Sauermann, 2017). Pese a lo anterior, puede persistir aún un incremento del costo salarial por hora que no esté compensado con mayor productividad por hora.

Dada la gradualidad de la implementación en la mayoría de los casos el diferencial que persista entre el alza del costo salarial por hora y la productividad por hora será traspasada en el mediano plazo a los trabajadores a través de un impacto negativo en los salarios. A pesar de que la ley indica que no se pueden reducir los salarios, el ajuste salarial se materializa en el tiempo a través de menores reajustes salariales futuros y porque las nuevas contrataciones considerarán el nuevo escenario de jornada de 40 horas semanales, por ende, los empleadores ofrecerán salarios acordes a dicha duración y no a una de 45 horas semanales.

Algo similar ocurre con el alza de la tasa de cotización de 6% propuesta en la reforma previsional. Dado que las cotizaciones son consideradas un impuesto al trabajo, aunque la ley indique que la cotización adicional de 6% es de cargo del empleador, en la práctica el responsable legal del impuesto es usualmente distinto de quién soporta la carga del impuesto (incidencia legal vs incidencia económica). La incidencia económica de un impuesto al trabajo depende de las elasticidades de oferta y demanda por trabajo y, lo que nos indica la teoría económica, es que la incidencia recae más en la que sea más inelástica (quien sea menos sensible a cambios en el salario). En consecuencia, la incidencia legal sólo es relevante en el corto plazo, pero en régimen lo relevante es la incidencia económica. Si el alza de la tasa de cotización fuese de una sola vez de manera instantánea habría un efecto negativo sobre el empleo, pues el alza de cotización soportada por el empleador implicaría un aumento de los costos laborales sin mayor productividad laboral. Pero dado que la reforma planteada establece gradualidad, esto permite que el ajuste ocurra principalmente vía salarios en vez de vía empleo (lo cual es socialmente deseable, ya que es peor que se destruyan puestos de trabajo). Nuevamente, el ajuste salarial se materializa en el tiempo a través de menores reajustes salariales futuros y porque las nuevas contrataciones considerarán el nuevo escenario de costos laborales dado por el alza de la tasa de cotización, hecho

que los empleadores considerarán a la hora de ofrecer salarios. En efecto, la evidencia empírica encuentra que los impuestos al trabajo se traducen en una parte significativa o en su totalidad en menores salarios (Gruber y Krueger, 1991; Gruber, 1997; Ooghe, Schokkaert, Fléchet, 2003; Heckman y Pages, 2004; Kugler y Kugler, 2009; Deslauriers et al, 2021).

En definitiva, dada la gradualidad propuesta tanto en la reducción de la jornada a 40 horas semanales como en el alza de la tasa de cotización se esperaría que en régimen el alza de costos salariales por hora sea traspasado a los trabajadores vía menores reajustes salariales y a través de ofrecer salarios más bajos a las nuevas contrataciones. Sin embargo, ello no es posible en el caso de los trabajadores afectos al IMM y los que ganan salarios en torno a dicho valor. Esto, porque el salario mínimo es el piso de salario a ofrecer al trabajador y, en consecuencia, no es factible ofrecer un menor valor a dicho monto. Por ende, para trabajadores de este segmento, el alza del costo salarial por hora debe ser absorbido por el empleador, lo que puede traducirse en menores utilidades, destrucción de empleo, traspaso a precios al consumidor o una combinación de ellas.

En consecuencia, en el segmento de trabajadores que ganan salarios en el entorno del IMM habrá un alza del costo salarial por hora.

En el corto plazo, si se materializa la propuesta de llegar hacia mediados de 2024 a un salario mínimo de \$500.000 y considerando que ya se habrá materializado una reducción de la jornada ordinaria a 44 horas, el alza nominal del costo salarial por hora podría llegar hasta el 24,7% y en términos reales hasta 19,4%.

En el mediano plazo, una vez implementadas en su totalidad la rebaja de jornada ordinaria a 40 horas y el aumento de la tasa de cotización previsional en 6%, el costo salarial por hora en el segmento de trabajadores que ganan en torno al IMM podría aumentar en hasta 19,3% por la aplicación de ambas medidas. Este monto puede ser menor dependiendo de la capacidad de las organizaciones para realizar reorganizaciones productivas que permitan producir más en menos tiempo y dependiendo de cuánto logren mejorar la eficiencia las medidas de adaptabilidad incluidas en el texto aprobado de reducción de la jornada a 40 horas. A este monto se le debe adicionar los incrementos en términos reales del salario mínimo acumulados a la fecha en que ambas medidas estén en régimen, las que se traducirán en un incremento adicional del costo salarial por hora.

VI. Una propuesta

En una perspectiva de largo plazo la problemática social generado por el hecho de que existan trabajadores que ganan salarios muy bajos se resuelve atacando el problema de raíz, esto es, el bajo nivel de productividad laboral de ciertos segmentos de trabajadores. A su vez el nivel de productividad laboral puede mejorarse incrementando el capital humano de los trabajadores, para lo cual las políticas que mejoran tanto la cobertura como la calidad de la educación formal en todos sus niveles, así como un mejor sistema de capacitación y formación continua son cruciales para lograr este objetivo.

Sin embargo, las reformas estructurales necesarias para ello toman mucho tiempo y es necesario entregar una solución en el corto plazo para aquellos trabajadores que no logran cubrir sus necesidades elementales y las de su núcleo familiar a pesar de trabajar una jornada completa.

Existen enormes diferencias en las visiones respecto a cómo abordar el problema de que el nivel de salario mínimo vigente no garantiza necesariamente que el trabajador y su núcleo familiar supere la línea de pobreza. Algunos sectores consideran que la única herramienta de política que se debe utilizar es elevar el salario mínimo hasta un nivel que permita asegurar lo anterior. Sin embargo, como se analizó en la sección II, la mayoría de la evidencia empírica para Chile encuentra que los reajustes salariales que están desalineados del crecimiento de la productividad laboral generan efectos perniciosos en el empleo, en particular de aquellos segmentos con menor experiencia laboral y menor nivel educativo. En consecuencia, un aumento del salario mínimo que no esté alineado con los parámetros técnicos implicaría un efecto negativo en la generación de empleo dependiente formal en el sector privado, pues lamentablemente no todos los trabajadores tienen un nivel de productividad laboral que permita compensar el alza de los costos salariales.

Otras visiones consideran que el logro de ese objetivo debe incluir el rol de la política social, de manera de complementar los ingresos faltantes para garantizar que se alcance el umbral de la línea de pobreza.

Considerando el objetivo de lograr que no existan trabajadores que sean pobres junto a su núcleo familiar a pesar de trabajar una jornada completa y, al mismo tiempo, evitar efectos perniciosos sobre la generación de empleo dependiente formal, se realiza una propuesta que contiene 2 componentes.

El primero de ellos es utilizar una fórmula de reajuste del salario mínimo que considere parámetros técnicos, esto es, la inflación y el crecimiento de la productividad laboral. Si bien el reajuste basado en los parámetros técnicos permite evitar incrementos del salario mínimo en términos reales desalineados con el crecimiento de la productividad laboral y, por ende, que generen efectos perniciosos en el empleo, este valor no necesariamente evita que un trabajador de jornada completa sea pobre junto a su núcleo familiar. Por ello, el segundo componente de la propuesta es rediseñar el subsidio del ingreso mínimo garantizado, de modo tal que esté anclado con el valor del IMM, se corrija por cargas familiares y que la fórmula del monto del subsidio siempre asegure el alcanzar la línea de pobreza. Alternativamente, se puede rediseñar el mecanismo de la asignación familiar para lograr este fin. A continuación, se detallan ambos componentes de la propuesta.

1. Implementar una fórmula de reajuste del salario mínimo en base a parámetros técnicos

Se propone establecer una regla de reajuste del IMM basada en una fórmula que incorpore los parámetros técnicos que permiten el equilibrio entre el salario en términos reales (es decir, ajustado por su capacidad de compra) y la productividad laboral. De esta manera, el reajuste del salario mínimo estaría dado por la inflación más alguna medida del crecimiento de la productividad laboral.

El reajuste por inflación permite conservar el poder adquisitivo de los trabajadores y el incorporar en la fórmula el crecimiento de la productividad laboral permite resguardar que el alza de costos laborales sea compensada con mayor productividad y, por ende, sin encarecer el empleo relativo a factores productivos como el capital y la tecnología, lo que evita el efecto dañino sobre la generación de puestos de trabajo.

2. Rediseñar el subsidio del Ingreso Mínimo Garantizado (IMG) o el mecanismo de la asignación familiar

La política social del subsidio del IMG apunta en el sentido correcto, pues permite complementar ingresos de manera de acercar los niveles de ingreso de los trabajadores al umbral de la línea de pobreza. Sin embargo, su diseño actual no

permite asegurar el objetivo de que no existan trabajadores de jornada completa que sean pobres junto a su núcleo familiar.

El subsidio del IMG adolece de varios defectos. Uno de ellos es que no se reajusta en función del monto del salario mínimo, sólo del IPC, lo cual es problemático, pues implica que los nuevos aumentos del salario mínimo se pueden traducir en un menor monto de subsidio del IMG entregado a los trabajadores y, por ende, que el efecto del alza del IMM recaerá en mayor cuantía en los empleadores, lo que, en caso de estar desalineado con los parámetros técnicos puede generar efectos perniciosos sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado (aunque esto depende de la existencia de otras medidas paliativas que eventualmente compensen a las micro, pequeñas y medianas empresas para que puedan absorber el alza del salario mínimo).

En consecuencia, un primer elemento de nuestra propuesta consiste en reajustar el monto del subsidio del IMG para que el umbral de cálculo parta desde el monto del IMM vigente en cada momento y así evitar que el subsidio se reduzca cuando haya reajustes del salario mínimo.

Otro defecto del subsidio del IMG es que no corrige por cargas familiares, sino que sólo considera el monto del salario de la persona, por lo que otorgará el mismo monto de subsidio a una persona que vive en un hogar unipersonal que a otra que provee con su salario el sustento de un hogar de varios miembros, si es que ambos trabajadores ganan el mismo salario. Este es un factor crucial para abordar la problemática social del salario mínimo pues, una persona que vive sola o en un hogar de 2 personas cubre la línea de pobreza con el monto del salario mínimo, pero no lo hará un trabajador que es el único receptor de ingresos del hogar y provee a un hogar de, por ejemplo, 4 personas.

Ligado a lo anterior, otro problema del subsidio del IMG es que el monto entregado no cubre necesariamente el monto de la línea de pobreza. Así, para un hogar de 4 miembros donde sólo hay un trabajador en el hogar y gana el IMM no será capaz de cubrir la línea de pobreza, mientras que si ese trabajador está en un hogar unipersonal sí lo hará.

Si bien existe en la actualidad el mecanismo de la asignación familiar, que entrega un aporte por carga familiar, el monto entregado por carga acreditada es demasiado pequeño como para lograr alcanzar la línea de pobreza.

En consecuencia, se requiere una reforma al subsidio del IMG de modo tal que reciban subsidio todos aquellos trabajadores que tengan cargas familiares y cuya

fórmula de cálculo, una vez contabilizada la asignación familiar, no permita cubrir la línea de pobreza. En Acuña y Bravo (2022) se detalla una propuesta que permite focalizar los recursos en aquellos trabajadores pertenecientes a hogares en donde no hay más perceptores de ingresos laborales y que aporta más a quienes tienen más cargas familiares, es decir, se rediseña el subsidio del IMG en un nuevo subsidio que redistribuye los recursos fiscales actualmente utilizados en este programa para focalizarlos en los trabajadores que más lo necesitan por estar en una situación de vulnerabilidad social.

Alternativamente se podría modificar el actual mecanismo de la asignación familiar de tal manera que los montos se corrijan para garantizar que siempre un trabajador de jornada completa alcance el umbral de la línea de pobreza correspondiente al tamaño del hogar.

VI. Conclusiones

Este informe muestra que sólo el 28,5% de los trabajadores afectos al IMM ejerce el rol de proveedor principal del hogar en un hogar de 3 o más personas. Los demás viven en hogares de 1 o 2 personas o en hogares de 3 personas o más donde otro miembro del hogar es el proveedor principal del hogar. Así, se propone redirigir los esfuerzos de las políticas sociales que complementan los ingresos de los trabajadores dependientes formales a este segmento de trabajadores, de tal manera de evitar que existan personas que a pesar de trabajar una jornada completa sean pobres junto a su núcleo familiar, pero sin dañar la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.

Si bien es factible elevar el salario mínimo con un bajo daño a la generación de empleo asalariado formal en el sector privado a través de compensaciones a las micro, pequeñas y medianas empresas, es importante comprender que no es posible sostener de manera permanente alzas del salario mínimo que estén desalineadas de los parámetros técnicos a punta de elevar el gasto fiscal subsidiando a las empresas privadas.

Con todo, la única manera sostenible de elevar el salario mínimo en el mediano plazo es elevar el crecimiento de la productividad laboral, por lo que las políticas que se aboquen a ese fin son esenciales para elevar los niveles de salario, atacando la raíz del problema, que es la carencia de componentes de capital humano, como

la educación y la experiencia, que se concentra en ciertos segmentos de la población.

Referencias

- Aaronson D., Phelan B. (2017) “Wage shocks and the technological substitution of low wage Jobs”. *The Economic Journal* 129 (617), 1-34.
- Acuña, J. y Bravo, J. (2022). “Dimensionando la problemática social del salario mínimo”. Informe N°7 OCEC UDP.
- Agan A., Makowsky M. (2018) “The minimum wage, etic and criminal recidivism”. Working Paper 25116. National Bureau of Economic Research.
- Anxo, D. (1999). “Working time: research and development”. *Employment & Social Affairs, Industrial Relations and Industrial Change*. Bruselas, Comisión Europea.
- Askenazy, P. (2013). “Working time regulation in France from 1996 to 2012”. *Cambridge Journal of Economics* 37: 323-347.
- Autor, D., Manning A., Smith C. (2016). “The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment”. *American Economic Journal: Applied Economics* 8(1), 58-99.
- Beauchamp A., Chan S. (2014) “The Minimum wage and crime”. *The B.E. Journal of Economic Analysis y Policy* 14(3), 1213 – 1235.
- Brachet, T., David G. y Drechsler, A. (2012). “The effect of shift structure on performance”. *American Economic Journal: Applied Economics* 4: 219–246.
- Bravo, D. y Contreras, D. (2000). “Is there any relationship between minimum wage and employment?.” Documento de Trabajo N°157. Departamento de Economía U. de Chile.
- Bosch, G. y Lehndorff, S. (2001). “Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 25, pp. 209–243.

- Bosch M., y Manacorda M., (2010). “Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico”. *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (4): 128–149.
- Card, D, y Krueger A. (1995). “Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis”. *American Economic Review* 85 (2): 238–243.
- Chacra, V. (1990). Efectos del Salario Mínimo. Aplicación del Método Tobit. *Cuadernos de Economía*, Año 27, N°80, pp. 83-101.
- Chletsos M. Giotis M. (2015). “The employment effect of minimum wage using 77 international studies since 1992: A meta-analysis.”
- Chu A., Cozzi G., Fan H., Furukawa Y., Liao C. (2020) “How Minimum Wages Affect Automation and Innovation in a Schumpeterian Economy”. MPRA Paper No. 103974.
- Collewet, M. y Sauermann, J. (2017). “Working hours and productivity”. *Journal of Labour Economics* 47: 96–106.
- Cowan, K.; Micco, A.; Mizala, A.; Pagés, C.; Romaguera, P. (2005). “Un diagnóstico del desempleo en Chile”. pp. 85-94, Centro de Microdatos. Universidad de Chile.
- Deslauriers, J., Dostie, B., Gagné R. y Paré, J. (2021). “Estimating the Impacts of Payroll Taxes: Evidence from Canadian Employer-Employee Tax Data”. *Canadian Journal of Economics* 54(4): 1609-1637.
- Dickens, R., A. Manning, and T. Butcher (2012). Minimum wages and wage inequality: some theory and an application to the UK. Working Paper Series 4512. Department of Economics, University of Sussex.
- Dolton, P., Howorth, C. y Abouaziza, M. (2016). “The Optimal Length of the Working Day: Evidence from Hawthorne Experiments”. ESPE conference paper.
- Doucouliagos, H., Stanley T. (2009). “Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis.” *British Journal of Industrial Relations* 47 (2), 406-428.

- Dube, A. (2019). “Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes”. *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4): 268–304.
- Engbom, N, Mosher C. (2018). “Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil”. *Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Paper No. 7*. Federal Reserve Bank of Minneapolis.
- Engelhardt, G., Purcell P. (2018). “The Minimum Wage and Annual Earnings Inequality”, *CRR Working Paper No. 2018-7*. Boston: Boston College, Center for Retirement Research.
- Gindling, T. (2018) “Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?”. *IZA World of Labor*.
- Giotis, G. y Mylonas, N. (2022). “Employment Effect of Minimum Wages” *Encyclopedia* 2022, 2(4), 1880 – 1892.
- Golden, L. (2011). “The effects of working time on productivity and firm performance: A research synthesis paper”. *Conditions of Work and Employment Series No. 33*. Génova, OIT.
- Grau N., Miranda J., Puentes E. (2018). “The Effects of the Minimum Wage on Employment and Wages”. *Series de Documentos de Trabajo 466*. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.
- Grau N., Landerretche O. (2011). “The labor impact of minimum wages: a method for estimating the effect in emerging economies using Chilean panel data”. *Departamento de Economía U. de Chile*.
- Grogger, J. (1998). “Market wages and youth crime”. *Journal of Labor Economics* 16 (4), 756–791.
- Groisman, F. (2014). *Employment, inequality and minimum wages in Argentina*. In D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe, and M. Luebker (Eds.), *Creative Labour Regulation Indeterminacy and Protection in an Uncertain World*, *Advances in Labour Studies*, Chapter 4, pp. 87-125. London: Palgrave Macmillan.

Gruber, J. y Krueger, A. (1991): “The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Workers' Compensation Insurance”. *Tax Policy and the Economy* , 1991, Vol. 5 (1991): 111-143.

Gruber, J. (1997). “The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile”. *Journal of Labor Economics* 15(3).

Hallward-Driemeier, M, Rijkers B, Waxman A. (2017). “Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap?”. *Review of Income and Wealth* 63 (2): 310–334.

Heckman, J. y Pagés, C. (2004). “Law and Employment: Lessons From Latin America and The Caribbean. An Introduction”. En *Law & Employment: Lessons From Latin America and The Caribbean*, pp. 1-108. National Bureau of Economic Research.

Horn B., Maclean J., Strain M. (2017). “Do minimum wage increases influence worker health?”. *Economic Inquiry* 55 (4), 1986 – 2007.

Jardim E. et al. (2018). “Minimum wage increases, wages, and low-wage employment: evidence from Seattle”. Working Paper 23532. National Bureau of Economic Research.

Kramarz, F., Cahuc, P., Crépon, B., Schank, T., Skans, O., van Lomwel, G. y Zylberberg, A. (2008). “Labour Market Effects of Work-Sharing Arrangements in Europe”. En Boeri, Burda y Kramarz (eds.), *Working hours and work sharing in the EU and USA: Are Europeans lazy or americans crazy?*. Oxford University Press (Part II).

Kristensen, Nicolai, and Wendy Cunningham. (2006). “Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries”, World Bank Policy Research Working Paper No. 3870.

Kugler, A. y Kugler, M. (2009). “Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia”. *Economic Development and Cultural Change* , Vol. 57(2): 335-358.

Lordan, G., y Neumark, D. (2018). People Versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs. *Labour Economics* 52, 40-53.

- Lemos S. (2009). “Minimum wage effects in a developing country.” *Labour Economics* 16 (2), 224-237.
- Li, S, Ma X. (2015). “Impact of Minimum Wage on Gender Wage Gaps in Urban China”. *IZA Journal of Labor and Development* 4.
- Maloney W., y Mendez J. (2004). “Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America”. In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. pp. 109–130. Chicago: University of Chicago Press.
- Majchrowska A., Strawiński P. (2018). “Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland”. *Economic Modelling* 70 (C): 174–185.
- Manning, A. (2016). “The elusive employment effect of the minimum wage”. CEP Discussion Paper, 1428. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Manning A. (2020). “Monopsony in Labor Markets: A Review”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 74, pp. 3–26.
- Martinez, C.; Morales, G.; Valdés, R. (2001). “Cambios estructurales en la Demanda por Trabajo en Chile”. *Economía Chilena* 4: pp. 5-25.
- Maurizio, R. and Vázquez G. (2016). “Distribution effects of the minimum wage in four Latin American countries: Argentina, Brazil, Chile and Uruguay”. *International Labour Review* 155 (1), 97-131.
- Ministerio de Hacienda (2021). “Estudio de caracterización de los trabajadores afectos al ingreso mínimo mensual y aquellos que perciben remuneraciones iguales o inferiores a la línea de la pobreza respecto de la Ley N° 21.360 que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en el contexto Covid-19”.
- Mocan N., Unel B. (2017). “Skill-biased technological change, earnings of unskilled workers, and crime”. *Review of Law y Economics* 13 (3), 1–46.
- Montenegro, C.; Pagés, C. (2003). “Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile 1960-1998”. Banco Mundial.

Montenegro, C. (2002). “Unemployment, Job Security and Minimum Wages in Chile: 1960-2001”. Banco Mundial. Mimeo.

Nataraj, S., Perez-Arce F., Kumar K. y Srinivasan, S. (2014). “The Impact of Labor Market Regulation on Employment in Low-Income Countries: A Meta-Analysis.” *Journal of Economic Surveys* 28 (3), 551-572.

Neumark, D. (2021) “Employment effects of minimum wages.” *IZA World of Labor* 2018:6 doi: 10.15185/izawol.6.v2

Neumark D. (2018) “Employment effects of minimum wages. When minimum wages are introduced or raised, are there fewer jobs?” *IZA World of Labor* 2018: 6v2

Neumark D. y Wascher, W. (2004) “Minimum wage, labor market institutions, and youth employment: A cross-sectional analysis”. *Industrial and Labor Relations Review* 57(2):223–48.

Ooghe, E., Schokkaert, E. y Flechet, J. (2003). “The incidence of social security contributions: an empirical analysis”. *Empirica* 30: 81-106.

Organización Internacional del Trabajo (2014). “Minimum Wage Systems: General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)”. ILC.103/III/1B.

Organización Internacional del Trabajo (2017). “Guía sobre políticas en materia de salario mínimo”.

Organización Internacional del Trabajo (2020). “Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19”.

Paredes, R.; Riveros, L. (1989). “Sesgo de selección y el efecto de los salarios mínimos. Cuadernos de Economía”, N° 79: pp. 367-383.

Pencavel J. (2015). “The Productivity of Working Hours”. *The Economic Journal* 125(589): 2052–2076

Reeves A., Mckee M., Mackenbach J., Whitehead M., Stuckler D. (2016). “Introduction of a national minimum wage reduced depressive symptoms in low-

wage workers: A quasi-natural experiment in the UK”. *Health Economics*. 26: 639-655.

Ricci, J., Chee, E., Lorandeanu, A. y Berger, J. (2007). “Fatigue in the US workforce: prevalence and implications for lost productive work time”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 49(1): 1–10.

Sabia, J. (2008). “Minimum wages and the economic wellbeing of single mothers.” *Journal of Policy Analysis and Management* 27:848–66

Saget, C. (2008). “Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies”. *International Labour Review*. Vol. 147 No.1

Schmidt, P., Witte, A. (1984). “An Economic Analysis of Crime and Justice: Theory, Methods, and Applications”. Academic Press, Inc

Schnepel, K. (2014). “Good Jobs and Recidivism”. Working Papers 2014-10. University of Sydney, School of Economics.

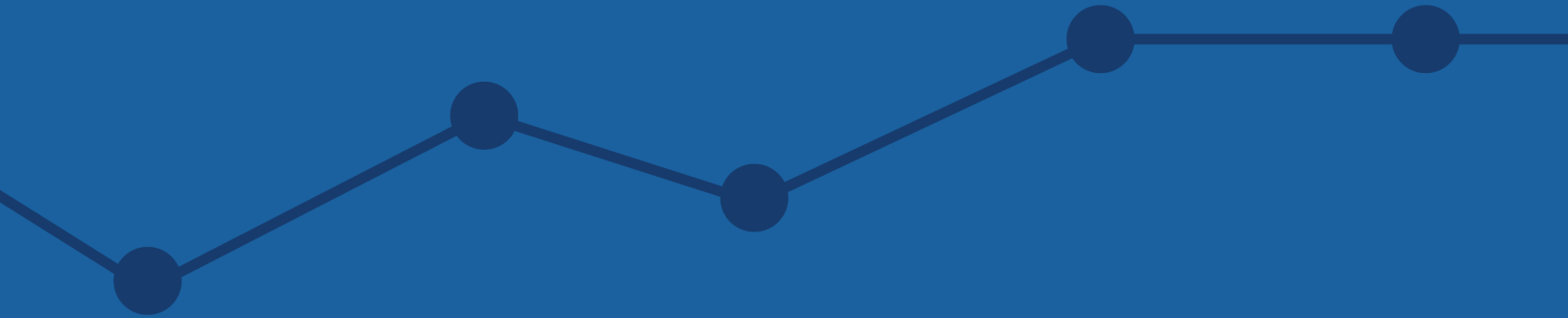
Stigler G. (1946). “The Economics of Minimum Wage Legislation”, *American Economic Review*. vol. 46, pp. 358–365.

Velásquez, A. (2015). “The Impact of Labour Market Institutions on Foreign Direct Investments.” Evidence from South America. Turin School of Development Working Paper, No. 2, International Training Centre of the ILO, Turin, Italy.

Visher C., Debus-Sherill S., Yahner J. (2008) “Employment After Prison: A Longitudinal Study of releases in three states” Justice Policy Center Research Report. Washington, DC: The Urban Institute.

Wehby G., Dave D., y Kaestner R. (2018). “Effects of the minimum wage on infant health”. Working Paper 22373. National Bureau of Economic Research.

White, M. (1987). *Working Hours: Assessing the potential for reduction*. Geneva, ILO.



Observatorio del Contexto Económico