

INFORME N°80

Análisis de la evolución de costos salariales en la última década

Agosto 2026

Juan Bravo

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA



Observatorio del Contexto Económico

Análisis de la evolución de costos salariales en la última década

Juan Bravo¹

Resumen

- El mercado laboral se encuentra profundamente debilitado. Si bien esto obedece a distintos factores, uno de los factores identificados como causa de ello es un alza de costos salariales que se ha desalineado de la evolución de la productividad laboral, generando un desequilibrio que afecta negativamente la generación de empleo asalariado formal en el sector privado.
- A nivel general el índice de remuneraciones por hora en términos reales registra un incremento acumulado de 17,2% entre enero de 2016 y mayo de 2026. Sin embargo, la evolución general del índice esconde enormes diferencias según el nivel de calificación del empleo y según tamaño de empresa.
- En el segmento de baja calificación el índice de remuneraciones en términos reales registró un incremento acumulado de 39,5% entre enero de 2016 y mayo de 2026. En el segmento de mediana calificación el alza acumulada en dicho periodo fue de 29,2%. En el de alta calificación el alza es mucho más modesta, con un incremento de sólo 11,6% en dicho periodo. Así, en la última década, las remuneraciones reales han aumentado considerablemente más en el segmento de baja y mediana calificación que en el de alta calificación.
- En las mipes (micro y pequeña empresa) el índice de remuneraciones por hora en términos reales acumula un incremento acumulado de 25,1% entre enero de 2016 y mayo de 2026. Esta cifra es de 23,2% en el segmento de la mediana empresa y de 15,4% en el de la gran empresa. De esta manera, el incremento de las remuneraciones reales por hora en la última década es considerablemente mayor entre mipymes.
- Un factor crucial que puede explicar los resultados anteriores es que el salario mínimo ha aumentado considerablemente más que las remuneraciones promedio en los últimos años. Los trabajadores que ganan el salario mínimo tienden a ejercer mayoritariamente empleos de mediana o baja calificación y además en las empresas de menor tamaño hay una mayor prevalencia de trabajadores afectados al salario mínimo. Así, no es sorprendente que los costos salariales medidos por el índice de remuneraciones por hora en términos reales hayan tenido en la última década un incremento bastante mayor entre asalariados formales de mediana y baja calificación y en el segmento de mipymes.
- Entre enero de 2016 y junio de 2026 el salario mínimo en términos reales acumula un incremento de 40,4% en dicho periodo. Sin embargo, si se considera el costo salarial por hora en términos reales de un trabajador afecto al salario mínimo que incorpora además del salario mínimo la reducción de la jornada ordinaria y el alza de la tasa de cotización previsional, el incremento es de 50,8% entre enero 2016 y junio 2026. Es decir, en la última década el costo salarial por hora de un trabajador afecto al salario mínimo de jornada completa se ha incrementado en más de 50% en términos reales por la implementación conjunta de estas 3 políticas.
- Mientras la productividad laboral al trimestre marzo-mayo 2026 acumula un alza de apenas 8,8% respecto al trimestre enero-marzo 2016, el salario mínimo en términos reales en ese periodo ha registrado un aumento acumulado de 38,1%. Aunque en los años 2018 y 2019 el salario mínimo en términos reales se había desviado de la evolución de la productividad laboral, dicho desequilibrio se cerró durante 2021. Sin embargo, a partir de 2022 es muy claro cómo el salario mínimo en términos reales comienza a crecer sostenidamente mientras que la productividad laboral se mantiene estancada. Esto provocó un desalineamiento creciente en el tiempo entre ambas variables en los años posteriores a 2022.

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

I. Introducción

El mercado laboral se encuentra profundamente debilitado. Si bien esto obedece a distintos factores, uno de los factores identificados como causa de ello es un alza de costos salariales que se ha desalineado de la evolución de la productividad laboral, generando un desequilibrio que afecta negativamente la generación de empleo asalariado formal en el sector privado. El Banco Central ofreció evidencia empírica que respalda este punto en 2 estudios (2024 y 2025) y los datos del INE muestran que, tras la extinción del subsidio al salario mínimo para las empresas de menor tamaño en abril de 2025, se inició un proceso persistente de destrucción de empleo asalariado formal en las mipymes que se ha profundizado en los últimos meses.

Este informe busca profundizar en el análisis de los costos salariales en la última década utilizando distintos indicadores y evaluar cómo estos se han desviado de la evolución de la productividad laboral.

II. Evolución del índice de remuneraciones reales en la última década

II. 1 Aspectos conceptuales de las medidas de costos laborales del INE: índice de remuneraciones y el índice de costos laborales

El INE entrega mensualmente 2 indicadores relacionados a los costos laborales: el índice de remuneraciones y el índice de costos laborales.

De acuerdo al INE se entiende por remuneración al conjunto de contraprestaciones en dinero y en especies valuables en dinero que debe percibir una persona que se emplea en una empresa por causa del contrato de trabajo, en razón a su empleo o función. En consecuencia, el índice de remuneraciones mide el pago directo que las empresas hacen a su personal por el trabajo que realizan. Este valor incluye el sueldo base, incentivos, bonos y comisiones, pagos en dinero por beneficios de bienestar costeados por el empleador, entre otros. El índice de remuneraciones considera las remuneraciones ordinarias por hora ordinaria trabajada.

Por su parte, el INE define los costos laborales como los gastos en que incurre la empresa al mantener contratados a sus trabajadoras y trabajadores. Por tanto, además de las remuneraciones ordinarias que considera el índice de remuneraciones, el índice de costos laborales incluye además los siguientes

componentes: pagos por horas extraordinarias, reembolsos de gastos del trabajador por causa del trabajo (movilización, colación, etc.), aportes patronales por seguros obligatorios (seguro de invalidez y sobrevivencia, seguro de cesantía y seguro de accidentes), gastos del empleador o empleadora en servicios de bienestar, gastos del empleador en servicios de capacitación y otros costos laborales. Así, el índice de costos laborales es una medida más amplia que busca medir los gastos en que incurren las empresas en mantener a trabajadores. El índice de costos laborales considera los costos laborales por hora total pagada.

A la hora de analizar el impacto de las regulaciones sobre los costos laborales es crucial comprender qué mide cada uno de estos indicadores. Un punto central es que ambos indicadores contemplan elementos de costos laborales que son voluntarios, ya que no son exigidos por ley. Así, un alza de estos indicadores no necesariamente obedece a aumentos de costos impuestos por la regulación laboral. Por ejemplo, tanto el índice de remuneraciones como el índice de costos laborales consideran incentivos y premios pagados al trabajador y pagos por beneficios de bienestar costeados por el empleador. Sin embargo, el índice de costos laborales contempla más componentes de costo laboral que obedecen a decisiones del empleador y que no son obligatorios por ley en comparación al índice de remuneraciones: por ejemplo, gastos en servicios de bienestar del trabajador o gastos en capacitaciones para los trabajadores.

En definitiva, no todas las alzas del índice de remuneraciones o del índice de costos laborales obedecen a impactos provocados por nuevas obligaciones impuestas por las regulaciones laborales. En ese sentido, el índice de costos laborales tiene una mayor cantidad de componentes de costos que son voluntarios para el empleador, lo cual constituye una desventaja desde el punto de vista del análisis del impacto de las regulaciones laborales en los costos.

Sin embargo, el índice de costos laborales tiene la ventaja de incorporar aportes patronales por seguros obligatorios para sus trabajadores, mientras que el índice de remuneraciones no los incluye, lo que le permite considerar algunas alzas de costos laborales relacionadas a aspectos previsionales.

En consecuencia, ambos indicadores tienen ventajas y desventajas para analizar el impacto de cambios legales que afectan costos laborales. Sin embargo, es importante considerar que la evolución de ambos indicadores no sólo se ve incidido por cambios regulatorios que elevan los costos laborales y que también pueden

verse influidos por decisiones de la empresa no asociadas a obligaciones impuestas por ley.

Dado que el índice de remuneraciones por hora tiene menos componentes asociados a decisiones voluntarias de la empresa que el índice de costos laborales, en este informe se utilizará el índice de remuneraciones por hora para la evaluación de la evolución de los costos laborales.

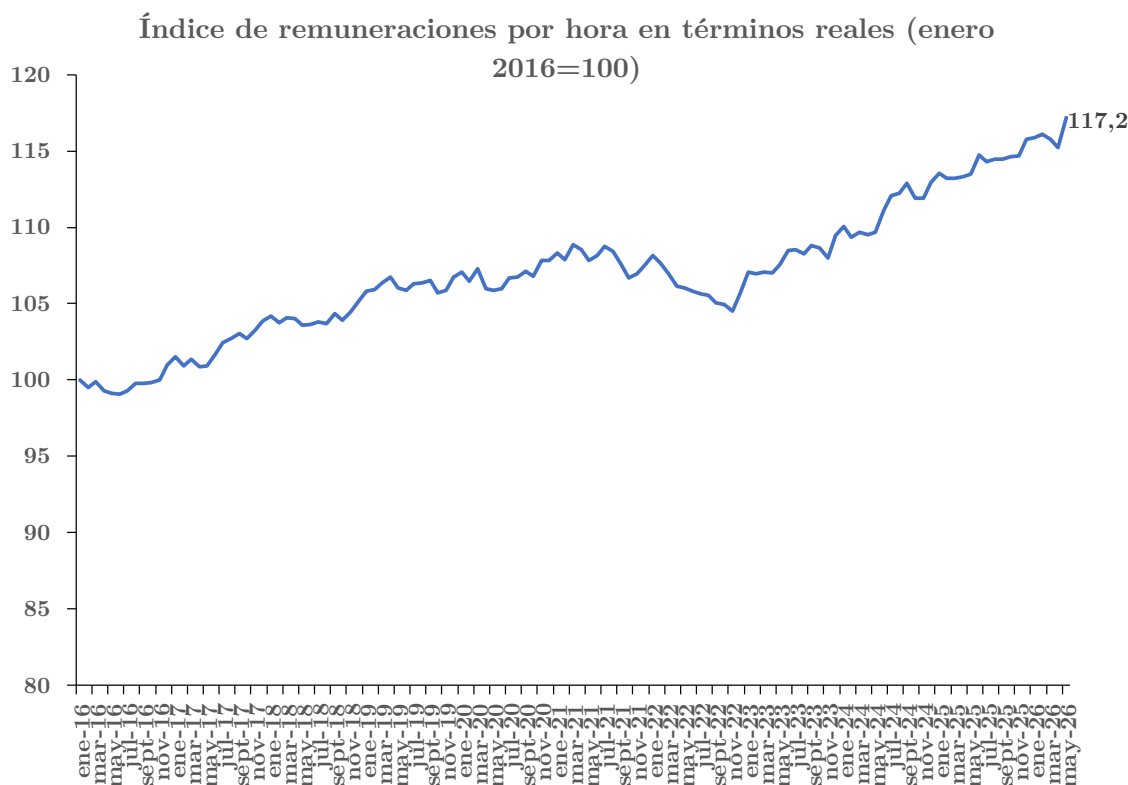
II.2 Evolución del índice de remuneraciones reales en la última década: grandes diferencias por nivel de calificación y por tamaño de empresa

El análisis de esta sección usa el índice de remuneraciones por hora en términos reales del INE. Para la serie a nivel general existe una serie empalmada disponible desde diciembre de 2009.

Las series empalmadas del índice de remuneraciones nominales por nivel de calificación de la ocupación y por tamaño de empresa bajo la base anual 2023=100 se encuentran disponibles desde junio de 2017. Para generar una serie estadística desde enero de 2016 en adelante se realiza un empalme respetando las variaciones interanuales de las series bajo la base anual 2016=100. Esto permite generar una serie para el índice de remuneraciones nominales desde enero de 2016 hasta mayo 2026 (último dato disponible a la fecha de elaboración de este informe). Posteriormente se utiliza la serie empalmada de IPC para obtener el índice de remuneraciones en términos reales por nivel de calificación de la ocupación y por tamaño de empresa desde enero de 2016 hasta mayo de 2026.

La Figura 1 presenta la evolución del índice de remuneraciones en términos reales del INE a nivel agregado. Las cifras indican que a nivel general el índice de remuneraciones por hora en términos reales registra un incremento acumulado de 17,2% entre enero de 2016 y mayo de 2026.

Figura 1



Fuente: Elaborado en base a INE

Sin embargo, la evolución general del índice esconde enormes diferencias según el nivel de calificación del empleo y según tamaño de empresa.

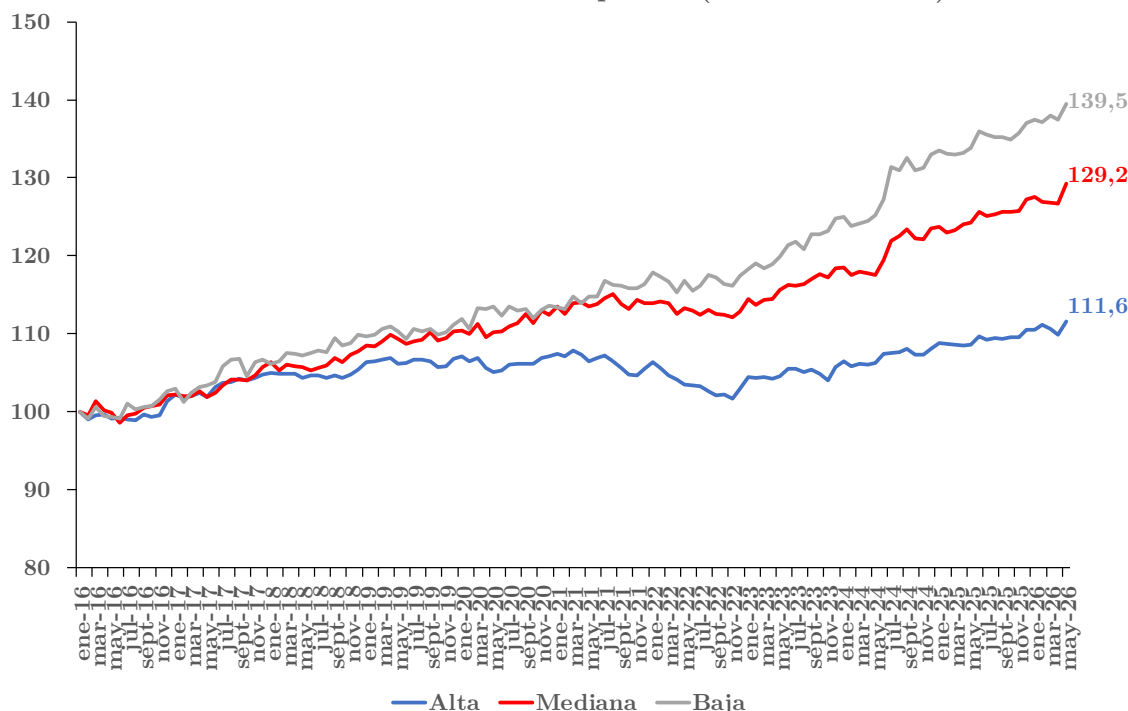
La Figura 2 presenta el índice de remuneraciones reales según nivel de calificación de la ocupación, distinguiendo la evolución del índice de remuneraciones reales en ocupaciones de alta calificación (grupos ocupacionales del 1 al 3), de mediana calificación (grupos ocupacionales del 4 al 8) y baja calificación (grupo ocupacional 9)².

Como se observa en la Figura 2, en el segmento de baja calificación el índice de remuneraciones en términos reales registró un incremento acumulado de 39,5% entre enero de 2016 y mayo de 2026. En el segmento de mediana calificación el alza acumulada en dicho periodo fue de 29,2%. En el de alta calificación el alza es mucho más modesta, con un incremento de sólo 11,6% en dicho periodo. Así, en la última década, las remuneraciones reales han aumentado considerablemente más en el segmento de baja y mediana calificación que en el de alta calificación.

² Para la construcción del índice en los segmentos de alta calificación y de mediana calificación se ponderó el índice de cada grupo ocupacional por el peso relativo dentro del segmento respectivo.

Figura 2

Índice de remuneraciones por hora en términos reales según nivel de calificación de la ocupación (enero 2016=100)



Fuente: Elaborado en base a INE

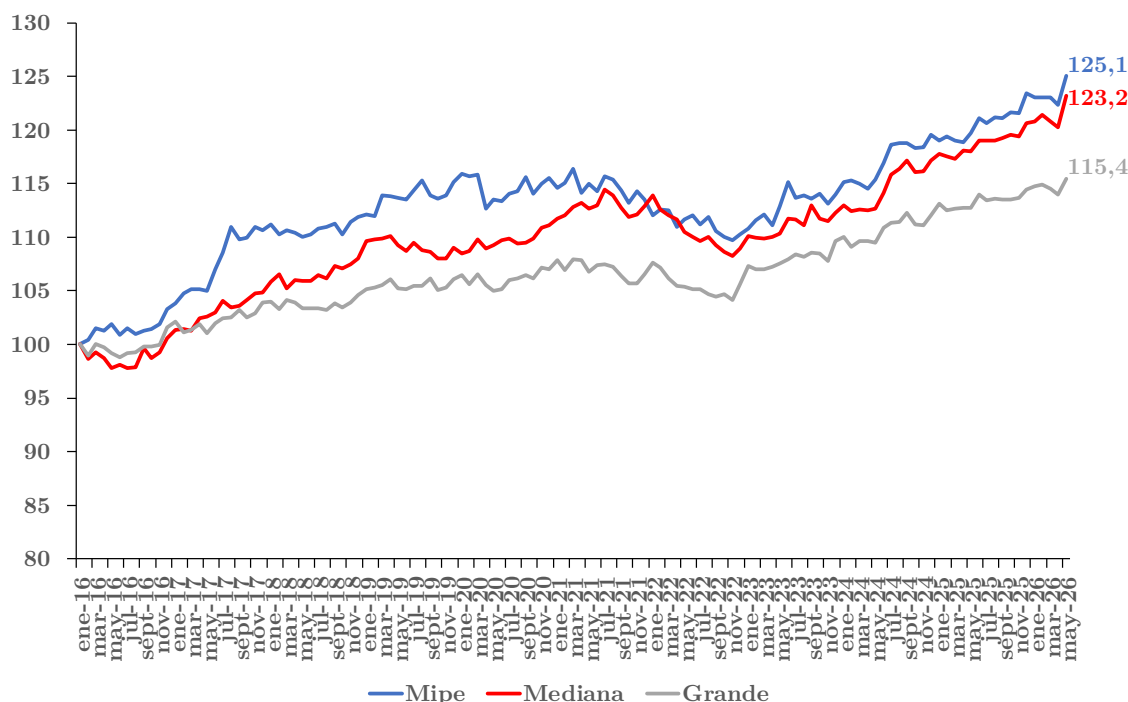
La Figura 3 presenta la evolución del índice de remuneraciones reales según tamaño de empresa, distinguiendo la evolución del índice de remuneraciones reales en el segmento de mipes (micro y pequeña empresa) que tienen entre 5 a 49 trabajadores, mediana empresa (50 a 199 trababajadores) y gran empresa (200 o más trabajadores).

Tal como se aprecia en la Figura 3, el alza del índice de remuneraciones por hora en términos reales en la última década ha sido considerablemente mayor en el segmento de las mipes y de la mediana empresa. Así, en las mipes el índice de remuneraciones por hora en términos reales acumula un incremento acumulado de 25,1% entre enero de 2016 y mayo de 2026. Esta cifra es de 23,2% en el segmento de la mediana empresa y de 15,4% en el de la gran empresa.

De esta manera, el incremento de las remuneraciones reales por hora en la última década es considerablemente mayor entre mipymes.

Figura 3

Índice de remuneraciones por hora en términos reales según tamaño de empresa (enero 2016=100)



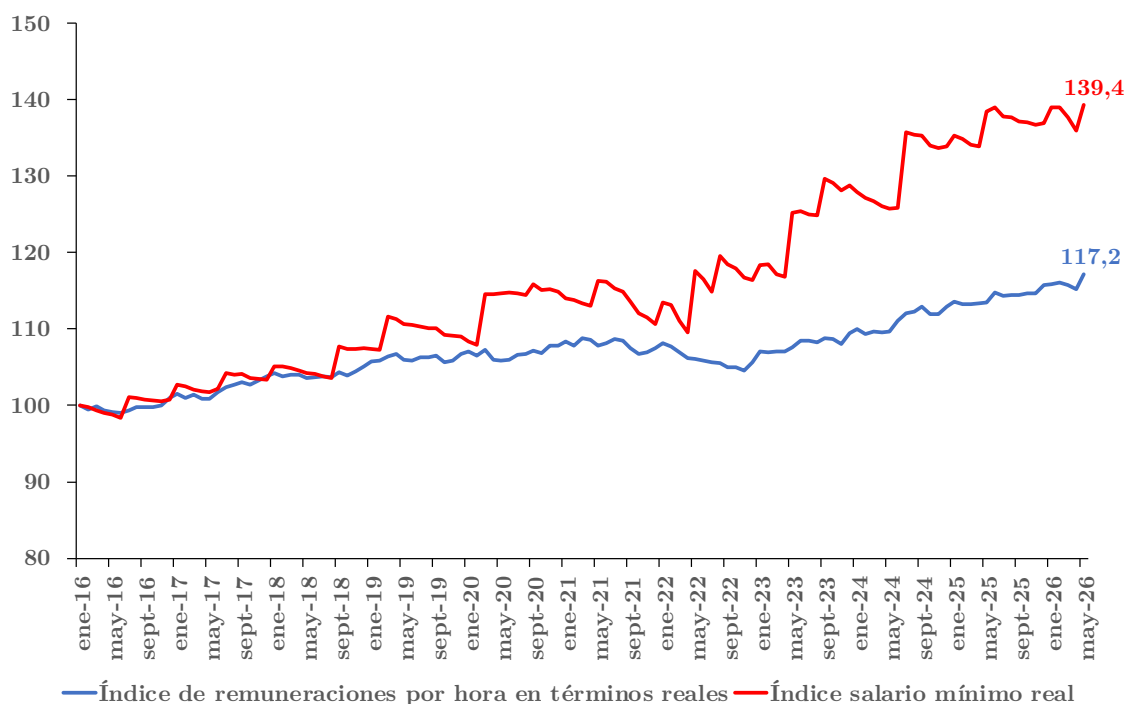
Fuente: Elaborado en base a INE

Un factor crucial que puede explicar los resultados anteriores es que el salario mínimo ha aumentado considerablemente más que las remuneraciones promedio en los últimos años. En efecto, tal como se observa en la Figura 4, mientras que entre enero de 2016 y mayo de 2026 el índice de remuneraciones por hora en términos reales registra un incremento acumulado de 17,2%, el salario mínimo en términos reales en dicho periodo aumentó en 39,4%

Los trabajadores que ganan el salario mínimo tienden a ejercer mayoritariamente empleos de mediana o baja calificación y además en las empresas de menor tamaño hay una mayor prevalencia de trabajadores afectos al salario mínimo. Así, no es sorprendente que los costos salariales medidos por el índice de remuneraciones por hora en términos reales hayan tenido en la última década un incremento bastante mayor entre asalariados formales de mediana y baja calificación y en el segmento de mipymes.

Figura 4

Índice de remuneraciones por hora en términos reales y salario mínimo en términos reales (enero 2016=100)



Fuente: Elaborado en base a INE

III. Evolución del costo salarial por hora en términos reales del segmento de trabajadores afectos al salario mínimo

En esta sección se considera la evolución del costo salarial por hora para un trabajador afecto al salario mínimo asociado a 3 medidas de la agenda regulatoria laboral: el alza del salario mínimo, la reducción de la jornada ordinaria y la cotización adicional de la reforma previsional.

Esto permite identificar alzas de costos salariales por hora vinculadas directamente a cambios de la legislación laboral.

Además, el segmento de trabajadores afectos al salario mínimo es de particular relevancia desde el punto de vista del impacto sobre el empleo de los costos salariales desalineados de la productividad laboral, pues para este segmento de trabajadores, el ajuste ante medidas implementadas con gradualidad como la reducción de jornada ordinaria o el alza de la tasa de cotización previsional es distinto que para trabajadores que obtienen salarios más altos, fuera del entorno del salario mínimo. Para trabajadores que obtienen remuneraciones por sobre el

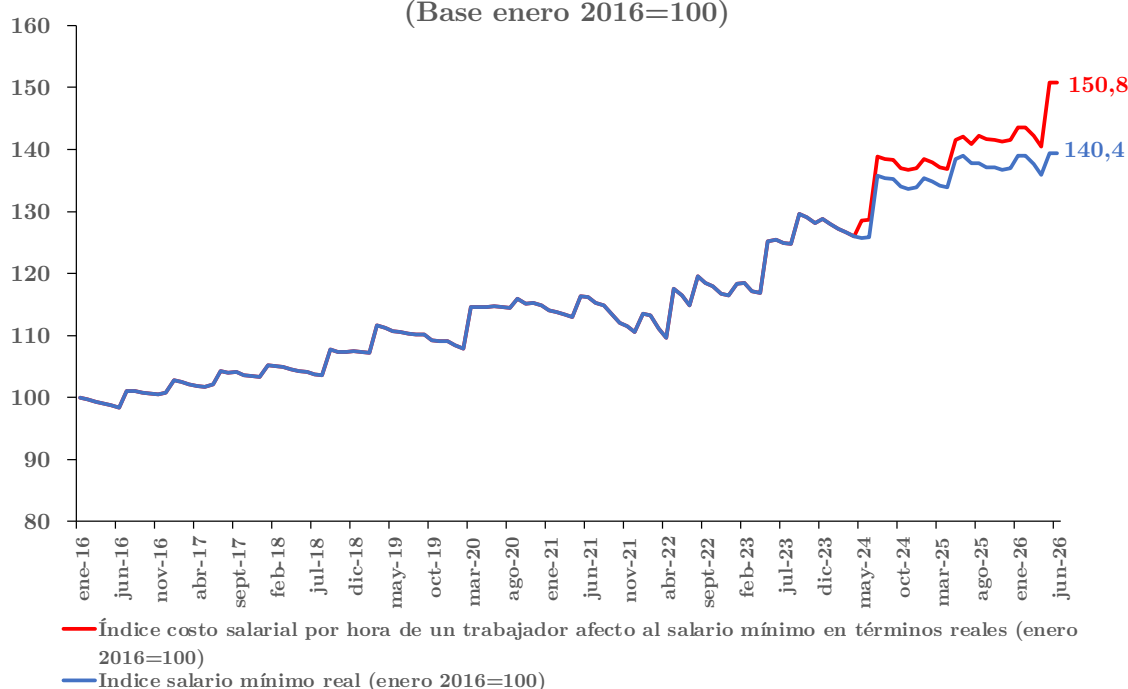
entorno del salario mínimo la gradualidad de medidas como la reducción de jornada ordinaria o el alza de la tasa de cotización previsional puede reducir los efectos negativos sobre el empleo formal, pero no anula los efectos colaterales negativos sobre los salarios líquidos en el mediano plazo, ya que, tal como señala la evidencia empírica, los empleadores traspasan la carga del aumento de la tasa de cotización parcial o totalmente a los trabajadores. En la práctica, el ajuste en los salarios líquidos se materializa en el tiempo a través de menores reajustes salariales futuros en comparación a un escenario sin reforma y porque las nuevas contrataciones que realicen los empleadores considerarán el nuevo escenario de costos laborales, por ende, ofrecerán salarios que ya internalicen el nuevo escenario de costos laborales.

Sin embargo, este mecanismo de ajuste no es posible en el caso de los trabajadores que ganan sueldos en torno al salario mínimo, puesto que en estos casos el piso está determinado por ley y, por ende, no es posible ajustar los salarios líquidos a la baja. Por tanto, en este segmento de trabajadores el alza de la tasa de cotización y la reducción de la jornada ordinaria tiene un mayor potencial de generar un efecto pernicioso sobre el empleo formal, pues implicaría un alza de costos laborales no asociado a mayor productividad laboral, que no puede ajustarse en el mediano plazo vía menores salarios líquidos.

La Figura 5 muestra 2 índices: 1) el índice de salario mínimo real y 2) el índice de costo salarial por hora de un trabajador afecto al salario mínimo en términos reales incorporando 3 medidas de la agenda regulatoria laboral: el alza del salario mínimo, la reducción de la jornada ordinaria y la cotización adicional de la reforma previsional. Ambos índices tienen como base 100 el mes de enero de 2016. Tal como se aprecia de las cifras, entre enero de 2016 y junio de 2026 el salario mínimo en términos reales acumula un incremento de 40,4% en dicho periodo. Sin embargo, si se considera el costo salarial por hora en términos reales de un trabajador afecto al salario mínimo que incorpora además del salario mínimo la reducción de la jornada ordinaria y el alza de la tasa de cotización previsional, el incremento es de 50,8% entre enero 2016 y junio 2026. Es decir, en la última década el costo salarial por hora de un trabajador afecto al salario mínimo de jornada completa se ha incrementado en más de 50% en términos reales por la implementación conjunta de estas 3 políticas.

Figura 5

Índice de salario mínimo real e índice de costo salarial por hora de un trabajador afecto al salario mínimo en términos reales
 (Base enero 2016=100)



Fuente: Elaboración propia en base a INE

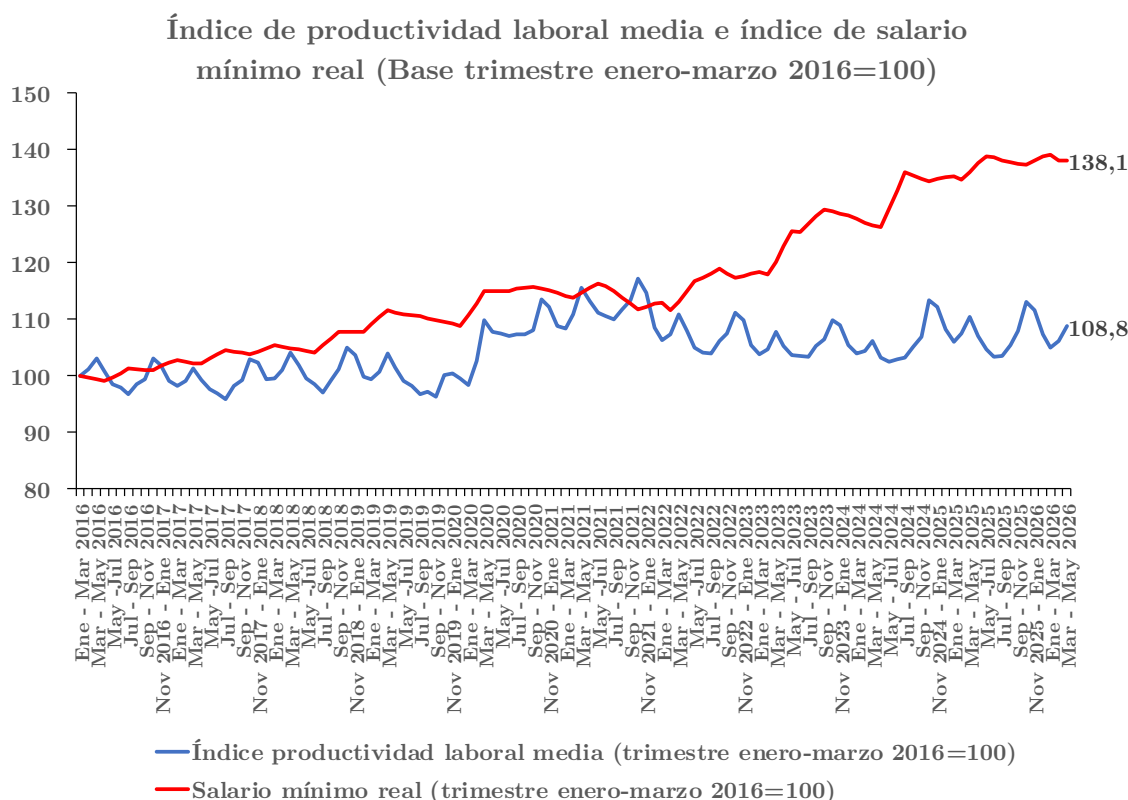
IV. Costos salariales y productividad laboral

La reducida capacidad de crecimiento de la economía chilena ha impactado en el dinamismo de la generación de empleo asalariado formal en el sector privado. Las cifras muestran que la actividad económica ha registrado 5 meses de contracciones interanuales en forma consecutiva entre enero y mayo de 2026. Dada la estrecha relación entre el crecimiento económico y la generación de empleo asalariado formal en el sector privado, ciertamente este es un factor relevante para explicar su dinámica.

Sin embargo, es evidente que el bajo crecimiento económico no puede explicar por sí solo el acelerado desplome en la generación de empleo asalariado formal en el segmento de mipymes. En este contexto las alzas de los costos salariales por hora desalineadas de la productividad laboral han jugado un rol en la capacidad de generación de empleo asalariado formal en el sector privado, especialmente en las empresas de menor tamaño. La Figura 6 muestra la evolución de la productividad laboral media (como *proxy* de la productividad laboral) y del índice de salario

mínimo en términos reales entre el trimestre móvil enero-marzo 2016 y el trimestre móvil marzo-mayo 2026, mientras que la Figura 7 muestra la evolución de la productividad laboral media y del índice real de remuneraciones por hora en términos reales (como *proxy* de los costos salariales por hora a nivel agregado entre los asalariados formales) entre los trimestres móviles enero-marzo 2016 y marzo-mayo 2026.

Figura 6



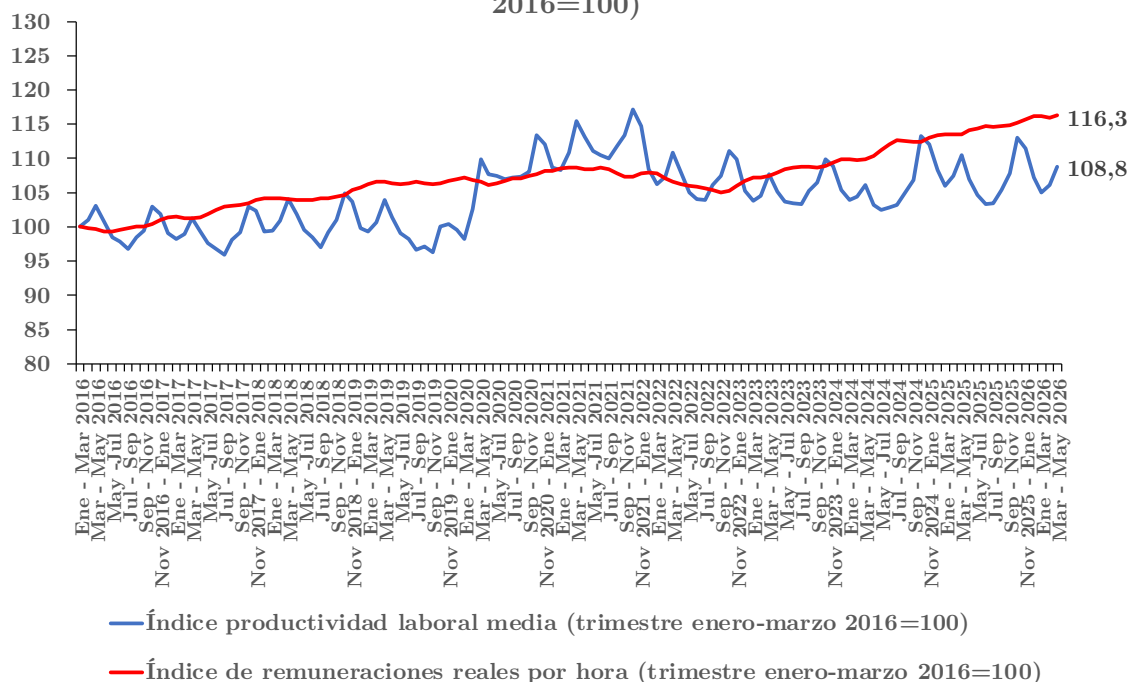
Fuente: Elaborado en base a INE y Banco Central de Chile

Tal como se observa en la Figura 6, mientras la productividad laboral al trimestre marzo-mayo 2026 acumula un alza de apenas 8,8% respecto al trimestre enero-marzo 2016, el salario mínimo en términos reales en ese periodo ha registrado un aumento acumulado de 38,1%. Es importante notar que, aunque en la Figura 6 se observa que en los años 2018 y 2019 el salario mínimo en términos reales se había desviado de la evolución de la productividad laboral, dicho desequilibrio se cerró durante 2021. Sin embargo, a partir de 2022 es muy claro cómo el salario mínimo en términos reales comienza a crecer sostenidamente mientras que la

productividad laboral se mantiene estancada. Esto provocó un desalineamiento creciente en el tiempo entre ambas variables en los años posteriores a 2022.

Figura 7

Índice de productividad laboral media e índice real de remuneraciones por hora (Base trimestre enero-marzo 2016=100)



Fuente: Elaborado en base a INE y Banco Central de Chile

Por su parte, en la Figura 7 se observa que el índice real de remuneraciones por hora, que considera las remuneraciones por hora de los trabajadores asalariados formales a nivel general, registra un incremento acumulado de 16,3% durante el periodo analizado. Así, si bien existe también un grado de desequilibrio de este indicador respecto a la evolución de la productividad laboral, es claro que a nivel general este es mucho menor que el observado entre trabajadores que ganan en torno al salario mínimo.

La evidencia presentada por el Banco Central en cuanto al impacto en el mercado laboral de estos desequilibrios es contundente. El estudio de Albagli et al (2024) titulado “Efectos en el mercado laboral de cambios recientes en el salario mínimo” y citado en el Informe de Política Monetaria de diciembre 2024, estimó el efecto causal de la Ley 21.578, la que aumentó en tres periodos el salario mínimo: el primero en mayo de 2023, el segundo en septiembre de 2023 y el tercero en julio

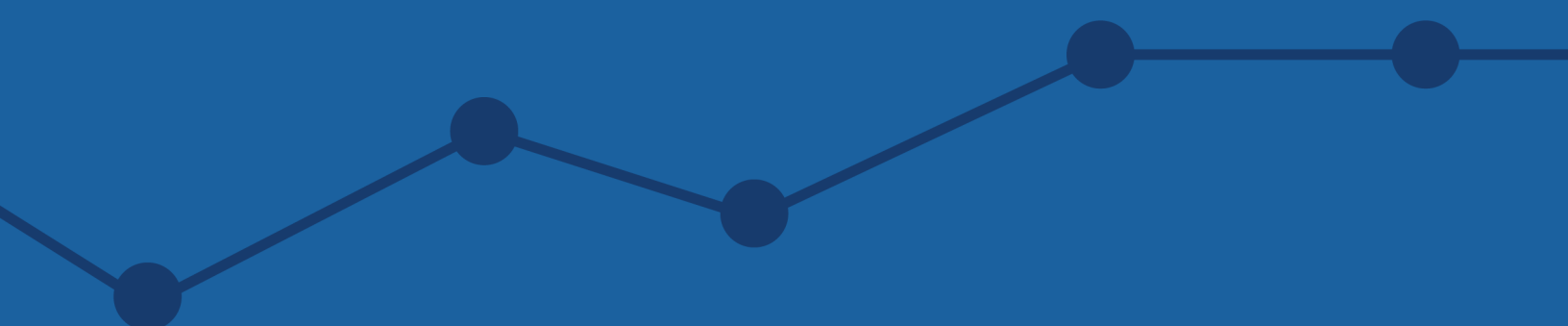
de 2024. Dicho estudio encontró, que, en términos relativos, los aumentos más recientes del salario mínimo se han reflejado en un aumento de los costos laborales de mayor magnitud en términos relativos en las empresas con mayor proporción de trabajadores afectos al salario mínimo en comparación al resto de las empresas. El estudio encuentra que existe una caída promedio de 4,8% en el empleo en las empresas con mayor proporción de trabajadores afectos al salario mínimo en comparación al grupo de control (el resto de las empresas). Posteriormente, en el estudio de Albagli et al (2025) titulado “Evolución del mercado laboral” y citado en el Informe de Política Monetaria de septiembre 2025, se muestra que, en promedio entre marzo de 2023 y abril de 2025, los salarios de las empresas con más trabajadores afectos al salario mínimo crecieron 4,8% más que los de empresas con menos trabajadores afectos. Al mismo tiempo, el empleo de esas empresas cayó en promedio 5,6% respecto del empleo de las menos afectadas. Sus resultados también indican que un incremento real del salario mínimo similar a lo observado en el periodo bajo estudio se asocia a una caída de aproximadamente -1,6% en el empleo asalariado formal.

Dado que las empresas con mayor prevalencia de trabajadores afectos al salario mínimo son precisamente las empresas de menor tamaño, la evidencia empírica aportada por el Banco Central se complementa con las cifras oficiales del INE sobre la evolución del empleo asalariado formal en las mipymes.

Un hito clave que puede ayudar a explicar que el proceso de caída interanual del empleo asalariado formal en las mipymes se haya iniciado en el trimestre mayo-julio 2025 es que en abril de 2025 finalizó el subsidio al sueldo mínimo para mipymes. Este beneficio estuvo vigente desde mayo de 2022 hasta abril de 2025. De esta manera, si bien los costos salariales venían desalineados desde hace tiempo de la evolución de la productividad laboral, una vez que se extingue el subsidio al salario mínimo para las empresas de menor tamaño es cuando realmente enfrentaron por completo el alza de costos salariales, ya sin esa ayuda para amortiguar el alza.

En definitiva, las alzas de costos salariales han estado desalineadas de la evolución de la productividad laboral, lo que se ha traducido en impactos perniciosos sobre la generación de empleo asalariado formal en el sector privado, especialmente en las empresas de menor tamaño, que son las que tienen menos espaldas financieras. Aumentar fuertemente la capacidad de crecimiento de mediano plazo de la economía chilena, evitar nuevas alzas de costos salariales desalineadas del

aumento de la productividad laboral, implementar acciones y políticas para aumentar la productividad laboral y así ir reduciendo los desequilibrios, promover regulaciones laborales que incentiven la generación de empleo asalariado formal en el sector privado y corregir aquellas leyes que la desincentivan, así como abordar las problemáticas específicas de las mipymes que dificultan sus posibilidades de expansión, son factores cruciales si queremos cambiar este sombrío panorama.



Cada artículo es responsabilidad de su(s) autor(es) y no refleja necesariamente la opinión del OCEC UDP ni de la FAE UDP

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

