

REAJUSTE AL SALARIO MÍNIMO: CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS

- El aumento significativo del salario mínimo en Chile, sumado a otros aumentos de costos laborales en un contexto de baja productividad, ha significado un incremento de los costos para las empresas, lo que pone en riesgo la creación de empleo.
- Por lo tanto, un nuevo reajuste debiese estar sustentado en criterios objetivos y técnicos. Las alzas deben estar aparejadas de aumentos en la productividad laboral, de lo contrario se pone en riesgo la creación de nuevos puestos de trabajo.
- Además, transitar hacia el establecimiento de un salario mínimo por hora ayudaría a flexibilizar el mercado laboral, de modo de ajustarse de mejor manera a las necesidades de los trabajadores y las empresas, evitando que alzas de los costos laborales generen efectos negativos en el empleo.

Según lo señalado en la Ley Nº 21.578 que llevó el salario mínimo hasta \$500.000 en 2024, el Ejecutivo debe enviar al Parlamento, a más tardar durante abril, un proyecto de ley que proponga un nuevo reajuste del monto del ingreso mínimo mensual, que comience a regir a partir del 1 de mayo¹. Un incremento del salario mínimo significará más costos para las empresas en una economía que no despega y de bajo crecimiento del empleo, generando eventualmente mayor informalidad y menores salarios.

LA IMPORTANTE SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

En los últimos años, la mayoría de los países miembros de la OCDE² ha tenido incrementos del salario mínimo por sobre los aumentos del salario mediano y Chile no ha sido la excepción. Esto significa que el salario mínimo y el mediano no se diferencian mayormente³. Con el alza estipulada en la ley del último reajuste, que en

¹ Además, se reajustan en la misma magnitud la asignación familiar y maternal, y del subsidio familiar. En su elaboración, se consultarán las sugerencias del Consejo Superior Laboral.

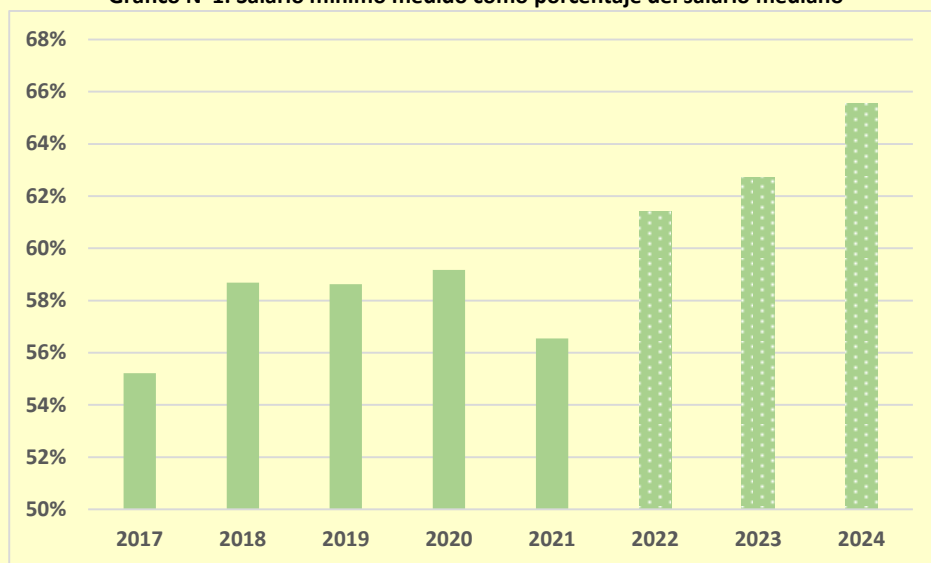
² OCDE (2025), "Real wages continue to recover".

³ La estimación de la OCDE considera el salario mínimo bruto como porcentaje del salario mediano de un trabajador con jornada laboral completa.

términos reales significó un incremento de 15,2% desde 2022⁴, los datos muestran que el salario mínimo medido como porcentaje del salario mediano aumentó fuertemente los últimos años, llegando a representar casi el 66%, proporción que en 2017 se ubicaba en torno al 55%.

EL SALARIO MÍNIMO ES CASI DOS TERCIOS DEL SALARIO MEDIANO

Gráfico Nº1: Salario mínimo medido como porcentaje del salario mediano



Fuente: LyD en base a datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) de cada año. Considera monto del salario mínimo a diciembre de cada año. Montos en pesos de 2024.

Lo anterior trae consigo desequilibrios económicos. En primer lugar, al no existir grandes diferencias salariales entre trabajadores con distintos grados de calificación (lo que se conoce como *wage compression*), disminuyen los incentivos de los trabajadores a estudiar y capacitarse. También surgen presiones para aumentar los salarios dentro de la empresa, sobre todo de aquellos que los tienen en torno al salario mínimo, pero tienen más experiencia o más estudios, produciéndose un aumento adicional de los costos en remuneraciones.

En efecto, el alza del salario mínimo ha significado un aumento de los costos laborales dentro de las empresas, lo que ha tenido un efecto negativo en el empleo, pues las empresas deben ajustarse si estos mayores costos no van acompañados de niveles más altos de productividad. De acuerdo al último informe de la Comisión Nacional de

⁴ Respecto de \$410.000 que era el monto que estaba vigente hasta la aprobación de la última ley que lo reajustó.

Evaluación y Productividad (CNEP), la productividad laboral prácticamente no ha crecido en la última década -entre 2014 y 2024 lo hizo a un ritmo de 0,9%⁵-, una situación muy distinta a la que ocurrió entre 1990 y 2013 cuando creció 3,2%, en promedio. Las cifras de los últimos años sitúan a Chile como el cuarto país de la OCDE con menor productividad laboral⁶.

Considerando el efecto conjunto del alza que ha tenido el salario mínimo respecto de su valor previo a la última ley⁷, la disminución de una hora de la jornada laboral y el alza de 1% de la cotización de la reforma de pensiones que empezará a regir en agosto próximo, el alza de costos será de cerca de 19% real, cifra que seguirá creciendo en la medida que estas leyes continúan su implementación y se discutan otras nuevas.

Además, las empresas han tenido que enfrentar otras alzas de costos como consecuencia de los vaivenes del tipo de cambio y del alza de las tarifas eléctricas⁸. Esto es especialmente complejo para las pymes, pues cerca del 75% de quienes ganan el salario mínimo se desempeñan en ellas⁹.

Por lo tanto, se deben evitar nuevas alzas de costos en la contratación que no vayan de la mano con mejoras de la productividad porque, de lo contrario, se pondrá en riesgo la creación de empleos formales y se afectará negativamente el mercado laboral y finalmente a los propios trabajadores.

¿DEBIESE AUMENTAR EL SALARIO MÍNIMO?

Si bien un aumento real del salario mínimo significa más ingresos para quienes lo reciben (cerca del 10% del total de los ocupados está afecto al salario mínimo), pone en riesgo esos mismos puestos de trabajo. En un contexto de baja productividad y costos elevados, mientras más alto sea el costo laboral, mayor será el ahorro potencial como resultado de la automatización de tareas¹⁰, lo que afecta principalmente a trabajadores menos calificados o con bajo nivel educacional¹¹.

⁵ Ver [aquí](#).

⁶ Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, en base a *OCDE Productivity Compendium Indicators* (2024).

⁷ Hasta la publicación de la Ley Nº 21.578 de mayo de 2023 (que aumentó el salario mínimo a \$ 500.000 en los plazos que indica) el monto del salario mínimo era de \$ 410.000.

⁸ Ver [aquí](#).

⁹ Estimado en base a ESI 2023.

¹⁰ "People versus machines: "The impact of minimum wages on automatable jobs", *Labour Economics*, Vol. 52, pp. 40-53.

¹¹ Ver [aquí](#).

En ese sentido, cabe recordar que, en Chile, según los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingreso, el 77,2% de quienes ganan un salario igual o inferior al mínimo tienen como máximo nivel de estudios la educación media. De esta forma, la intención de reajustar el salario mínimo puede llevar a que, como lo han documentado diversos estudios¹², trabajadores de baja calificación sean reemplazados por tecnologías, lo que termina perjudicando a quienes se pretendía beneficiar.

Esto es especialmente riesgoso en un contexto de un mercado laboral muy debilitado. En primer lugar, se crean pocos empleos (87.266 anual)¹³. Además, durante 2024, el empleo informal creció por sobre el formal (3,9% vs 2,2% en promedio respectivamente). Ello ha impedido recuperar las tasas de ocupación y participación previas a la pandemia y ha generado que la tasa de desempleo (8,4%) se mantenga elevada en comparación al promedio de los años prepandemia.

Por lo tanto, sumar un nuevo costo a las empresas tendrá efectos negativos en el empleo formal. En diciembre, un estudio del Banco Central concluyó que el incremento de 1% en el salario promedio de la empresa inducido por el aumento de salario mínimo reduce el empleo de las empresas con mayor proporción de trabajadores afectados al salario mínimo en 1,16%, un resultado que es mayor a si se compara con otros países.

Sin embargo, este efecto podría haber sido incluso mayor pues, en el caso de las pymes, el fuerte aumento del salario mínimo en los últimos años estuvo subsidiado por el Estado, que destinó cerca de US\$227 millones a ello¹⁴, contribución que está vigente hasta este mes. Dado la estrechez fiscal y la necesidad de que sean las propias empresas, independiente de su tamaño, las que financien su planilla salarial de forma sostenible, no es recomendable continuar esta política. Los reajustes necesariamente deben estar en línea con alzas en la productividad de los trabajadores según cada industria. De lo contrario, un reajuste obligatorio afectará el empleo formal.

LA FALACIA DEL SALARIO VITAL

Desde la CUT se ha levantado la idea de que el sueldo mínimo debe servir para mantener a una familia de cuatro integrantes. Ello no solo desconoce la realidad del

¹² Ver, por ejemplo, Aaronson D., Phelan B., (2017): “Wage Shocks and the Technological Substitution of Low-Wage Jobs”.

¹³ Crecimiento anual del empleo total en 12 meses al trimestre terminado en febrero reciente.

¹⁴ Ejecución del subsidio a las pymes considerado en la partida del Tesoro Público de la Ley de presupuestos de cada año, en pesos de 2025 y considerando un tipo de cambio de 950.

tamaño de los hogares en Chile, que de acuerdo al Censo 2024 es de 2,8 personas por hogar¹⁵, sino que también ignora la función del salario mínimo y que quienes lo reciben son sujetos de un conjunto de beneficios sociales.

Entre estos beneficios se cuentan aquellos que complementan sus ingresos (como el aporte familiar permanente, la asignación maternal y familiar, el subsidio único familiar y el subsidio de agua potable y recientemente el eléctrico), subsidios y becas laborales, subsidios habitacionales, entre otros¹⁶. Todos ellos buscan entregar beneficios sociales a los más vulnerables, de manera de cubrir las necesidades que no pueden ser financiadas con sus propios recursos. Adicionalmente, se debe propender a que más de una persona de un hogar tenga un trabajo, para lo cual se requiere que nuestra economía genere más empleos.

Es por ello que, entendiendo que la mejor política social es contar con un empleo formal, la discusión del salario mínimo debería adaptarse a los espacios de flexibilidad laboral que actualmente considera nuestra legislación. Por ejemplo, hoy es posible establecer contratos por hora en jornadas inferiores a la completa. Sin embargo, el salario mínimo es más restrictivo a la hora de llegar a ese tipo de acuerdos, dado que establece un monto fijo que debe pagarse independientemente de las horas efectivamente trabajadas, lo que limita la flexibilidad para ajustar el pago según la jornada laboral efectiva. Es por ello que es deseable transitar hacia un esquema de salario mínimo por hora. La evidencia internacional muestra que la mayoría de los países miembros de la OCDE tienen un salario mínimo por hora. Las principales ventajas de un salario mínimo por hora son:

- a. Está más alineado con la productividad del trabajador, es decir, se visualiza de mejor manera lo que produce o contribuye cada trabajador en cada hora efectivamente trabajada, lo que evita que salarios mínimos superiores a la productividad de un trabajador desincentive su contratación formal.
- b. La empresa puede hacer un mejor control de los costos y pagar por el número de horas efectivas trabajadas, lo que incentivaría la contratación de trabajadores ya que, de acuerdo al INE las horas efectivas trabajadas son, en promedio, casi un 20% inferiores a la jornada contratada.
- c. Permite más flexibilidad para empresas y trabajadores porque pueden aumentar o reducir las horas según sean sus necesidades, sin tener que realizar despidos o cambios de contratos. Esto permite adecuarse mejor a cambios en las preferencias de las personas y mitigar los efectos del alza del salario mínimo por hora. Por ejemplo, un estudio en Irlanda muestra que un aumento del 10%

¹⁵ Ver [aquí](#).

¹⁶ Ver [aquí](#).

del salario mínimo por hora se tradujo en una disminución semanal de 1 hora trabajada con un efecto mayor en los sectores de industria, alojamiento y servicios de alimentación¹⁷. Por otro lado, una evaluación sobre la introducción del salario mínimo nacional por hora en Alemania en 2015 y un posterior aumento en 2017, concluyó que las empresas ajustaron las horas de trabajo para adaptarse a los nuevos costos laborales¹⁸, afectando principalmente a quienes tienen trabajos de tiempo parcial de baja remuneración y de poca calificación¹⁹.

REFLEXIONES FINALES

El aumento del salario mínimo de 15,2% real como resultado de la última ley que llevó el salario mínimo a \$500.000, muy por sobre el crecimiento de la productividad laboral, significó junto a la implementación de otras leyes, un alza importante en los costos laborales de las empresas. Esto genera desequilibrios en el mercado laboral que ponen en riesgo justamente los puestos de trabajo de quienes se busca beneficiar con estas alzas.

Se requiere entonces anclar su reajuste a parámetros técnicos como, por ejemplo, productividad. Así, el aumento salarial no se traduce solamente en un costo laboral para las empresas, sino que va aparejado con una producción más eficiente o de mayor valor productivo y, por ende, las empresas pueden solventarlo sin necesidad de subsidios estatales.

Finalmente, es recomendable transitar hacia mayor flexibilidad laboral y que ello vaya de la mano del establecimiento de un salario mínimo por hora, pues, de esta manera, las empresas tienen flexibilidad para adaptar el número de horas por las que contrata a sus trabajadores, evitando la destrucción de empleos.

¹⁷ “The impact of a minimum wage increase on hours worked: Heterogeneous effects by gender and sector”. ESRI, 2024.

¹⁸ “The Devil Is in the Details: Heterogeneous Effects of the German Minimum Wage on Working Hours and Minijobs “. IZA, Institute of Labor Economics, 2024.

¹⁹ Cerca del 42% de estos trabajos reciben un salario inferior al mínimo.