

¿Qué puede hacer Chile para reducir la brecha salarial?

Viernes, 22 de Noviembre de 2019 - Id nota:890463

Medio : Diario Financiero
Sección : La Columna de....
Valor publicitario estimado : \$4112000.-
Página : 17
Tamaño : 16 x 20

[Ver completa en la web](#)

LA COLUMNA DE...

■ Mucho se habla de desigualdad y grandes brechas salariales. Se dice que el 10% más rico recibe el 35% de los ingresos, mientras el 10% más pobre menos del 1%; se dice que en una empresa en Europa los salarios más altos superan 15 veces a los más bajos, mientras en Chile esa relación es de 30 o 40 veces. Se propone el loable “Desafío 10x” (que invita a las empresas a reducir la diferencia entre sus sueldos máximos y mínimos a 10 veces, o pagar un mínimo de 22 UF o \$605.000 brutos). Pero en realidad no sabemos qué es una brecha salarial “adecuada desde el punto de vista social”, como decimos los economistas. Entonces, ¿qué hacemos? ¿Miramos las brechas desde abajo o desde arriba?

Partamos por arriba. La teoría económica clásica basada en incentivos individuales dice que los trabajadores deben ser remunerados según su contribución individual a la productividad de la empresa, el problema radica en identificar cuánto aporta cada trabajador en el margen. En un equipo de fútbol, las remuneraciones indican que los goleadores ganan entre 10 y 15 veces más que un jugador de la defensa, pero no tenemos claro cuánto aporta marginalmente a la sociedad un recolector de basura.

Por otro lado, la teoría económica moderna enseña que los incentivos individuales juegan un rol importante, aunque es difícil separar las contribuciones marginales individuales, y que los incentivos colectivos pueden ser más efectivos para aumentar la productividad agregada de la empresa. Poco ayuda la economía tradicional a entender si debe existir “un techo”



JAIME RUIZ-TAGLE V.
DIRECTOR
DEPARTAMENTO
DE ECONOMÍA,
UNIVERSIDAD DE CHILE

¿Qué puede hacer Chile para reducir la brecha salarial?

“Debería ser inaceptable pagar salarios muy bajos. Es decir, hay empresas, PYMEs incluidas, que no deberían existir si no pagan un cierto mínimo a sus trabajadores”.

para los sueldos.

Ahora miremos las brechas desde abajo. En Plaza Italia la gente pide dignidad. ¿Qué es dignidad en términos de brechas salariales? Pues bien, así como hoy en Chile destruir glaciares es inaceptable, también lo debiera ser pagar salarios muy bajos. Es decir, hay empresas (PYMEs incluidas) que no deberían existir si no pagan un cierto mínimo a sus trabajadores. Lo cierto es que el sueldo mínimo legal existe, pero no alcanza para salir de la pobreza, estadísticamente hablando.

¿Acaso una persona que trabaja jornada completa en el sector formal es “legalmente pobre”? Lamentablemente, sí, porque si recibe un salario bruto de \$ 301.000 mensuales (\$ 240.000 líquidos), no logra cubrir los \$ 430.000 líquidos necesarios para satisfacer las necesidades de una familia de cuatro personas. La solución sería cambiar la línea de la pobreza y así las estadísticas, o subir el salario mínimo. Los tiempos sugieren que debiéramos preferir lo segundo.

Necesitamos cerrar la brecha salarial por abajo y, con urgencia, convencernos de que empresas que generan utilidades (y empleo) pagando sueldos que no alcanzan para salir estadísticamente de la pobreza, ya no son admisibles en Chile. Debemos aumentar el salario mínimo al menos a \$ 500.000 brutos (\$ 400.000 líquidos). Por ejemplo, subir en enero de 2020 a \$ 330.000, en julio a \$ 350.000, en enero de 2021 a \$ 400.000, en julio de 2021 a \$ 450.000, y en enero de 2022 a \$ 500.000 brutos. Así, en dos años, al menos tendríamos muchos menos chilenos “legalmente pobres”.