



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado: Comentarios al Boletín N°13.041-13

Rodrigo Herrera Pinto

Jefe Programa Reducción de Pobreza y Desarrollo Inclusivo
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Chile

19 de noviembre de 2019



TEMARIO

- Introducción
- Antecedentes para la discusión
- Comentarios al proyecto de ley





El marco normativo del PNUD: Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

- Enfoque multidimensional
- No dejar a nadie atrás: atención a la heterogeneidad
- Desarrollo social, económico y sostenibilidad ambiental



Abordar desafíos complejos requiere de intervenciones basadas en un enfoque integrado

Conexiones entre las metas que componen el primer Objetivo de Desarrollo Sostenible: erradicar la pobreza



Fuente: Elaboración propia sobre la base de correlaciones de indicadores establecidas a partir de los datos de encuestas de hogares.
Nota: La agrupación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) no se limita a estas conexiones encontradas.

Antecedentes para la discusión

DESIGUALES

ORÍGENES, CAMBIOS Y
DESAFÍOS DE LA BRECHA
SOCIAL EN CHILE



Subsidio para alcanzar un Ingreso Mínimo Garantizado

Es una
transferencia
monetaria,
condicionada

Su objetivo es
aliviar una
situación de
bajos ingresos
en el hogar

Lo hace a
través de
complementar
el ingreso del
trabajo



Participación del ingreso del trabajo en el ingreso monetario de los hogares, 2006-2017

	2006	2009	2011	2013	2015	2017
I	57,5	38,4	45,6	40,8	40,8	37,7
II	76,6	69,9	69,5	68,9	68,8	66,3
III	80,4	74,4	76,6	73,3	73,8	72,1
IV	83,2	79,4	79,6	78,4	78,1	77,7
V	82,1	79,7	80,6	79,6	80,7	79,5
VI	83,6	81,6	81,0	80,8	82,0	81,0
VII	85,9	83,8	83,2	84,6	83,0	83,6
VIII	86,1	83,6	83,1	84,0	84,6	84,4
IX	86,5	83,2	83,9	86,1	83,7	84,5
X	88,1	86,7	87,7	88,3	86,3	87,0
Total	85,2	82,3	82,8	83,1	82,0	82,1

Fuente: encuesta CAsEN



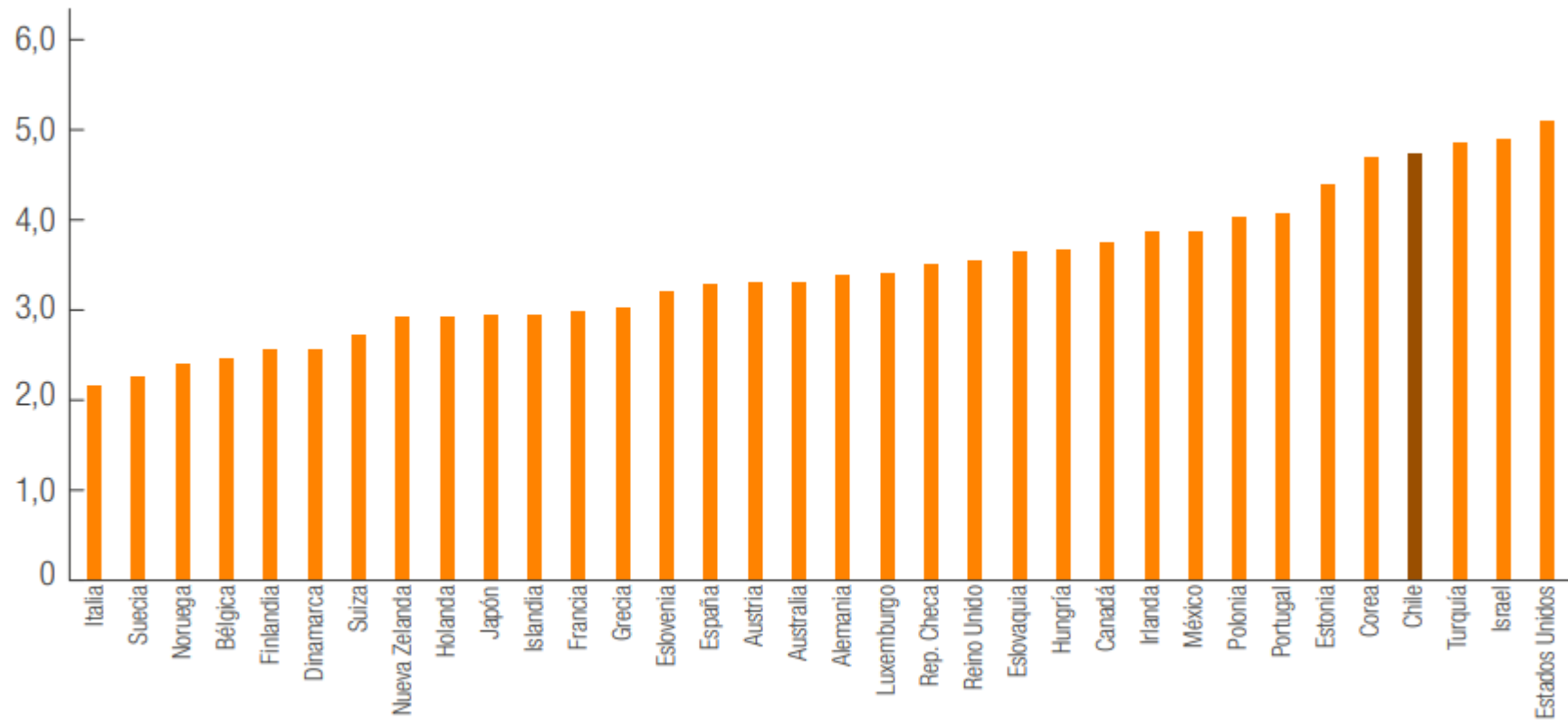
Características de la distribución de los salarios en Chile

- Elevados salarios en la parte alta de la distribución y una gran cantidad de empleos que paga salarios bajos.
- Parte significativa de la desigualdad de los salarios individuales se explica por diferencias en los atributos de las empresas en que trabajan los asalariados.



La brecha salarial en Chile es alta

Relación p90/p10 de los países OCDE, alrededor de 2014



Fuente: Estadísticas OCDE. Desiguales, PNUD 2017



En Chile la mitad de los trabajadores y trabajadoras recibe un salario bajo, es decir insuficiente para cubrir las necesidades básicas en un hogar de tamaño promedio

	Nivel de escolaridad					Total
	Básica/ ninguna	Media incompleta	Media completa	Superior no universitaria	Universitaria completa	
Hombre	73,7	60,5	49,5	27,4	7,3	46,1
Mujer	87,8	82,6	71,4	41,2	7,9	55,5
Total	78,2	67,8	58,5	34,2	7,6	50,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta Casen 2015. Desiguales, PNUD 2017

Nota: Considera asalariados entre 18 y 65 años que trabajan 30 o más horas semanales.

La incidencia de los salarios bajos es más alta entre los trabajadores jóvenes de 18 a 25 años (78%), en las trabajadoras mujeres (55%) y en los ocupados con educación media incompleta (68%) o básica (78%)



Supongamos que el sueldo mínimo acá en Chile son 200 mil pesos. Yo creo que no sería tan terrible si ya, efectivamente el sueldo mínimo fuera de 200 mil pesos pero todos nosotros tuviéramos acceso a un nivel de educación, o nuestros hijos más bien dicho, a un nivel de educación que les permita salir del círculo en que estamos nosotros, así como un sistema de salud decente, digno (...), pero no, resulta que una persona que se enferma tiene que ir a un hospital público, tiene que esperar ahí en los pasillos, o sea ni siquiera se tiene salud, ni educación ni nada (grupo de discusión, mixto, clases bajas, Santiago).

Fuente: Desiguales 2017



La calidad del empleo depende de la productividad de las empresas

Quintil de productividad	% de rotación laboral	% de contratos indefinidos	% de trabajadores con educación superior	% de trabajadores de baja calificación
1	35,1	57,6	17,9	42,3
2	33,2	62,7	14,6	38,9
3	30,5	74,8	29,5	30,5
4	29,6	75,9	28,2	30,9
5	23,4	87,2	48,6	17,0
Total	30,3	71,6	27,8	32,0

Elaboración propia a partir de la Encuesta Longitudinal de Empresas de 2013. Desiguales, PNUD 2017



El salario tiene una relación directa con la productividad de las empresas

Salario promedio según quintil de productividad de las empresas (salario bruto mensual, miles de pesos de 2013)

Quintil de productividad	Directivos y ejecutivos	Empleados administrativos	Trabajadores de comercio y ventas	Trabajadores en servicios	Trabajadores calificados	Trabajadores no calificados
1	1.478	412	243	201	288	219
2	1.617	504	317	328	494	290
3	1.687	504	384	347	649	347
4	2.401	648	636	420	747	376
5	4.242	856	913	543	907	493
q5/q1	2,87	2,08	3,75	2,70	3,15	2,25
Media	2.324	574	554	359	649	326

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Longitudinal de Empresas de 2013. Desiguales, PNUD 2017



Comentarios al proyecto de ley

- La creación del subsidio es un alivio a los ingresos de los hogares.
- Su efecto se percibe en el corto plazo.
- Debiera beneficiar en mayor proporción a mujeres, jóvenes, en empresas de baja productividad y población en condición de pobreza.



Comentarios al proyecto de ley

- Habrá trabajadores sin contrato que no accederán al subsidio (14.2% según la CASEN 2017).
- Debiese considerar a todos los trabajadores, no solo a los regidos por código del trabajo.
- Se podría evaluar la necesidad de la postulación. MDSF tiene la información necesaria para otorgar el subsidio de manera directa a los trabajadores.
- En régimen debiera estar indexado a IPC o al crecimiento del SM.



Comentarios al proyecto de ley

- Necesidad de fusionar el IMG con SEJ y BTM, haciendo una transferencia monetaria que sea más simple, transparente, equitativa y eficiente, que mantenga el incentivo a jóvenes y mujeres.
- Hay que revisar el comportamiento de los nuevos contratos.



Comentarios al proyecto de ley

- Mejorar los ingresos y bienestar de los hogares de manera permanente exige iniciativas complementarias (mejorar la productividad de las empresas y trabajadores, mejorar la empleabilidad, reducir la diferencia de sueldos al interior de las empresas, valorar el trabajo, políticas de buen trato, entre otras).





¡Muchas Gracias!



*Al servicio
de las personas
y las naciones*