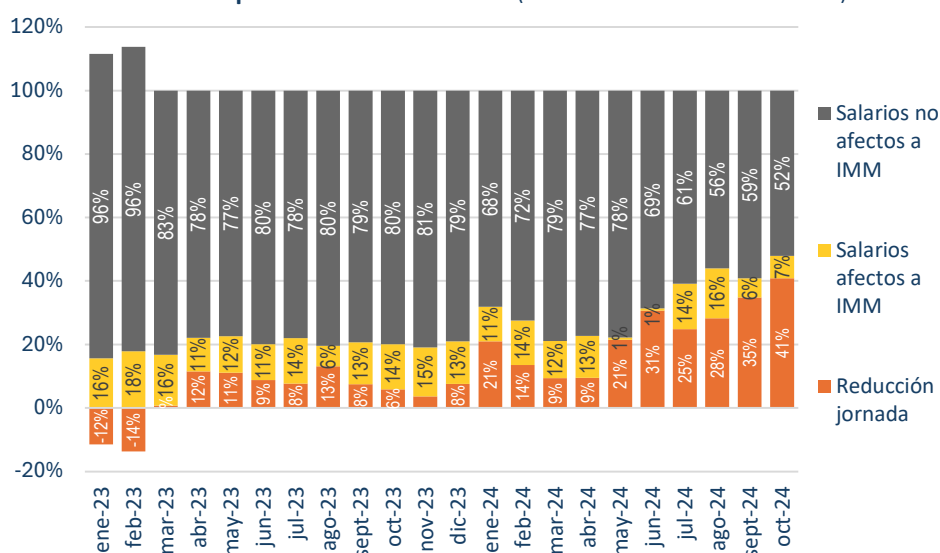


Alza del salario mínimo y la reducción de la jornada laboral explican un tercio del aumento de las remuneraciones a noviembre de 2024

Transcurridos algunos meses de la implementación del aumento del salario mínimo a \$500 mil y de la entrada en vigor de la normativa sobre la reducción de la jornada laboral, es posible analizar cuánto del aumento de las remuneraciones reales por hora informadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, es explicado por estos dos cambios que han ocurrido en el mercado laboral.

Utilizando la base de datos del seguro de cesantía (SC) que contiene horas de trabajo y remuneraciones pactadas para 5,5 millones de asalariados del sector privado, los resultados dan cuenta de que un 33% del aumento real de las remuneraciones registrado entre enero y octubre de 2024 es atribuible a estos dos factores conjuntamente (Gráfico 1).

Gráfico 1: Factores que explican el aumento de remuneraciones reales por hora enero-oct 2024 (% del aumento total en 12 meses)



Al enfocar específicamente los meses entre mayo y octubre de 2024, cuando se decreta el aumento del salario mínimo a \$500 mil y entra en vigor la reducción de la jornada laboral, la incidencia de estos factores en el incremento salarial real es superior, de 38% promedio. En el mes de octubre, último registro disponible de la base SC para realizar este cálculo, este porcentaje sube a 48%.

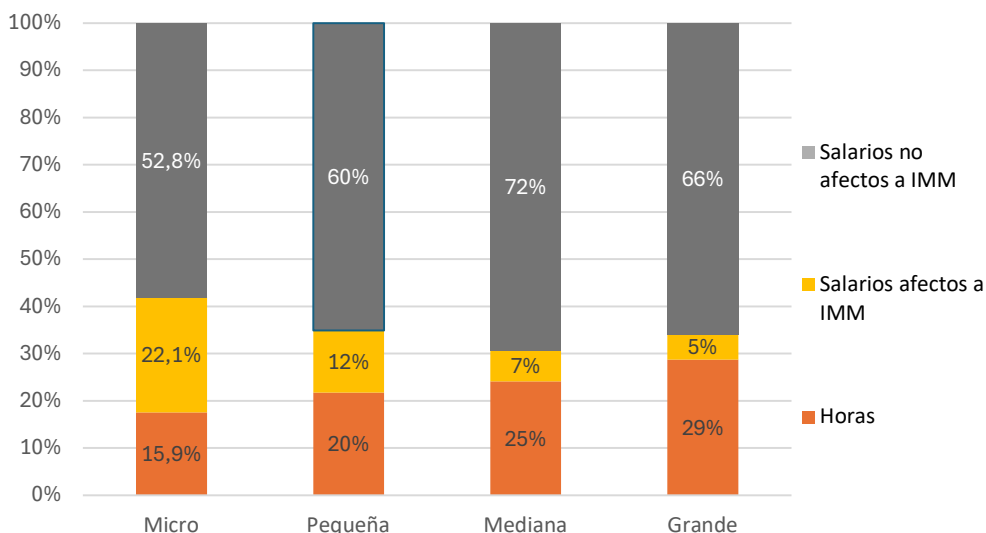
Efecto de la ley de 40 horas predomina sobre el efecto alza del salario mínimo

Por otra parte, al analizar separadamente el efecto jornada y el efecto salario mínimo, se advierte que la magnitud de estos dos efectos difiere en forma importante desde que entra en vigor la nueva ley de las 40 horas. En efecto, la incidencia del menor número de horas trabajadas supera a la del salario mínimo, siendo aproximadamente cuatro veces superior. Esto se debe a que la reducción de la jornada laboral tiene efectos sobre la totalidad de los asalariados, en tanto que el aumento del ingreso mínimo recae sobre los trabajadores afectos a salario mínimo, que totalizan aproximadamente 900 mil personas. Por este motivo, de los 38 puntos porcentuales estimados para los meses de mayo a octubre, 30 puntos porcentuales son atribuibles a reducción de jornada y un 8 al aumento del salario mínimo (Gráfico 1).

En 2023, en tanto, en que no regía la ley de 40 horas, ya que se observaba un ritmo de reducción de la jornada laboral muy gradual y dentro de la trayectoria de largo plazo (en 2010 la jornada habitual era de 43 horas y en 2023 de 41), el efecto del alza del salario mínimo y reducción de la jornada laboral -en explicar el alza de las remuneraciones- fue significativamente menor, del orden de 18% promedio en el año.

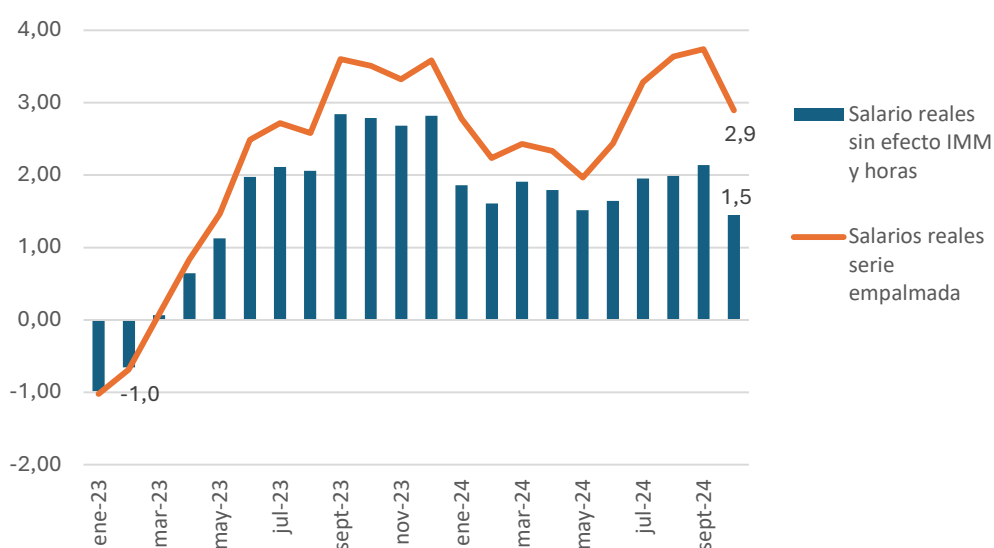
Este mismo análisis de incidencia del alza del salario mínimo y reducción de jornada en el aumento de las remuneraciones reales puede ser analizado según tamaño de empresa a la que pertenecen los trabajadores analizados en la base del SC y ver sus magnitudes respectivas. Para el período entre enero y octubre de 2024 los resultados muestran que el efecto del alza del salario mínimo es más pronunciado en las pequeñas empresas (22,1% vs un 5,0% en las grandes empresas), debido a que estas empresas tienen un mayor porcentaje de trabajadores afectos a salario mínimo. Por el contrario, el efecto reducción de horas trabajadas habituales es más pronunciado en las grandes empresas (29% vs un 15,9% en las pequeñas), debido a que la caída en las horas trabajadas ha sido más pronunciada en las grandes empresas.

Gráfico 2: Factores que explican el alza de remuneraciones según tamaño de empresa enero-oct 2024 (% del aumento total en 12 meses)



Finalmente, de estos cálculos es posible deducir que, del incremento real de las remuneraciones en el mes de octubre informado por el INE, la cual fue de 2,9% en 12 meses, 1,4 puntos porcentuales corresponden al impacto conjunto del alza del salario mínimo y la reducción de la jornada laboral. Los 1,5 puntos porcentuales restantes corresponden a un alza ajena a estos dos eventos, en un contexto de menor inflación y un mayor crecimiento del empleo asalariado.

Gráfico 3: Estimación de alza de salarios reales sin efecto de horas y alza del salario mínimo (var. % real 12 meses)



Aspectos metodológicos

- Se utiliza la base del subsidio de cesantía (SC), que registra los datos administrativos de la totalidad de los asalariados del sector privado, que contiene antecedentes de jornada laboral habitual y de remuneraciones, y por parte del empleador, informa acerca del tamaño de empresas y sector económico al que pertenecen. Estas variables se calculan también según tamaño de empresa.
- Se determinan los asalariados afectados al salario mínimo, y al salario mínimo más gratificaciones.
- Se calculan las remuneraciones reales por hora, y se comparan con las que presenta el INE, observándose que presentan una trayectoria en el tiempo con un alto nivel

de correlación (coeficiente de correlación de 87%). En los salarios nominales esta correlación es de 94%.

- Se calcula la incidencia de los salarios afectos a ingreso mínimo, de las horas y del resto de los salarios. Estos tres componentes explican el 100% de la variación de las remuneraciones reales de la base SC.
- Se aplican estas incidencias sobre los salarios reales por hora presentados por el Instituto nacional de Estadísticas, considerando la trayectoria altamente correlacionada que posee con aquella de la base administrativa.