



Organización
Internacional
del Trabajo

An abstract graphic on the left side of the cover features thick, overlapping brushstrokes of green, blue, red, and yellow paint, creating a vibrant, textured effect.

CHILE

El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO Y CALIDAD DEL EMPLEO

Gerhard Reinecke
María Elena Valenzuela
Editores

CHILE

El impacto del
mercado laboral
en el bienestar
de las personas



Organización
Internacional
del Trabajo

CHILE

El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO Y CALIDAD DEL EMPLEO

Gerhard Reinecke
María Elena Valenzuela
Editores

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011
Primera edición 2011

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

G. Reinecke y M. E. Valenzuela (Editores)

Chile: El impacto del mercado laboral en el bienestar de las personas. Distribución del ingreso y calidad del empleo

Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2011

ISBN 978-92-2-324934-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-324935-9 (web pdf)

Mercado de trabajo / Empleo / Distribución del ingreso / Condiciones de trabajo / Economía informal / Pobreza / Trabajadores / Trabajadoras / Chile

OIT, Catalogación de los datos publicados

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Avda. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

Portada: Carlos Bravo
Impreso en Chile

ÍNDICE

Prólogo	9
Capítulo I	
Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible	
<i>Gerhard Reinecke, María Elena Valenzuela</i>	11
Capítulo II	
La economía informal en Chile	
<i>Ricardo Infante</i>	37
Capítulo III	
La calidad del empleo desde una mirada longitudinal y con perspectiva de género	
<i>Rodrigo Alarcón, Humberto Santos</i>	97
Capítulo IV	
Pobreza y desigualdad en Chile: Un análisis con la Encuesta Casen	
<i>Tomás Rau</i>	163

PRÓLOGO

La mayoría de los países de América Latina y el Caribe están superando el impacto que ha tenido la reciente crisis financiera internacional en las economías y en los mercados laborales. Sin embargo, con ello no se han solucionado los desafíos sociales de la “crisis antes de la crisis”, es decir, los graves problemas sociales que persistían a pesar del buen ritmo de crecimiento económico previo a la crisis.

La distribución del ingreso sigue más desigual en América Latina y el Caribe que en cualquier otra región, a pesar de leves mejoras entre 2002 y 2008. Considerando que la casi totalidad de los ingresos de los hogares provienen de los que generan sus miembros a través de sus empleos y ocupaciones, es necesario reflexionar sobre los mecanismos e instituciones del mercado de trabajo y la forma en que inciden en la reproducción de la desigualdad. Así, por ejemplo, en la mayoría de los países de la región con información disponible, los salarios reales subieron en la última década menos de lo que los aumentos de la productividad laboral habrían justificado. Del mismo modo, la brecha de ingresos del trabajo entre hombres y mujeres se ha cerrado paulatina y parcialmente durante la década, pero esta mejora se debe principalmente al aumento de escolaridad de las mujeres ocupadas. A igual nivel de escolaridad, las mujeres con jornadas de trabajo comparables siguen ganando menos de tres cuartos de lo que ganan los hombres. Finalmente, casi la mitad de los ocupados no tiene cobertura de pensiones.

En resumen, subsisten importantes “déficit de trabajo decente”, es decir, insuficiencias en diversas áreas de la calidad del trabajo que deben ser superadas para lograr un desarrollo con justicia social y equidad. Es necesario por lo tanto generar políticas más eficaces para contribuir desde el mercado de trabajo a disminuir la pobreza y la desigualdad.

Chile, a pesar de sus indicadores socioeconómicos comparablemente positivos, no escapa a esta realidad y los debates públicos reflejan el anhelo de lograr una mayor integración social y un mayor bienestar para las personas. Para contribuir a este objetivo, se llevaron a cabo importantes reformas de las políticas sociales durante los últimos años, siendo la reforma previsional el ejemplo más emblemático. En otras áreas también hubo un fuerte incremento en el gasto social, lo cual contribuyó directamente al bienestar de las familias más pobres.

Sin embargo, en el mercado laboral los avances han sido más modestos. Por ello, el presente libro propone una mirada en profundidad sobre los vínculos entre el mercado laboral (y por lo tanto la capacidad de generar ingresos) y el bienestar de las personas (es decir, la satisfacción de necesidades y aspiraciones a través de los ingresos percibidos a través del trabajo).

El primer capítulo, “Distribución y mercado de trabajo: un vínculo ineludible” de Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela, analiza los factores detrás de la leve mejora en la distribución del ingreso entre 1990 y 2006/2009. Constata que esta leve mejora se explica

en su totalidad por el mayor peso de los subsidios estatales en el ingreso de las familias más pobres, mientras que la distribución de los ingresos del mercado laboral no solo no ha mejorado, sino que incluso se ha deteriorado en el mismo período. Por lo tanto, surge la necesidad de revisar las políticas públicas en el ámbito laboral con el objetivo de lograr una mayor participación de los trabajadores en los frutos del crecimiento económico.

El segundo capítulo, “La economía informal en Chile” de Ricardo Infante, analiza la calidad del empleo en Chile desde el ángulo de la informalidad respecto de la formalidad. De hecho, muchos de los problemas de precariedad y falta de protección social de los trabajadores sociales se deben a la informalidad, entendida como una falta de cobertura de las instituciones existentes en el mercado laboral. Los datos indican que en 2006 el empleo de la economía informal representa un 39,5% del total del país. Esta cifra se compara favorablemente con la de otros países de América Latina y el Caribe, tales como Argentina, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú, los que registran tasas de informalidad significativamente superiores a la de Chile. También se concluye que la informalidad laboral en Chile afecta más a las mujeres que a los hombres.

El tercer capítulo, “La calidad del empleo desde una mirada longitudinal con perspectiva de género” cuyos autores son Rodrigo Alarcón y Humberto Santos, analiza los procesos de movilidad sociolaboral de hombres y mujeres entre 1996 y 2001 y entre 2001 y 2006, identificando la presencia de patrones de género que limitan las oportunidades de las mujeres. Se identifican las cadenas de movilidad sociolaboral de hombres y mujeres y se constata la presencia de patrones de desigualdad de género que tienden a pronunciarse. El estudio construye un índice de calidad del empleo que muestra una caída para las mujeres y un incremento para los hombres.

Por último, el cuarto capítulo, “Pobreza y desigualdad en Chile: un análisis con la Encuesta Casen”, elaborado por Tomás Rau analiza, desde una perspectiva más técnica, los datos provenientes de la encuesta CASEN sobre pobreza y desigualdad entre 2000-06. Se observa que la caída en la desigualdad está empujada por la reducción de los ingresos de la ocupación principal para el décimo decil, y en particular, para el grupo de los empleadores, lo que no coincide con la información proveniente de otras fuentes. Por lo tanto, podría haber algunas limitaciones a la comparabilidad de los datos de la encuesta CASEN en el tiempo debido a las mejoras introducidas para la versión de 2006 acorde con estándares internacionales. Otro resultado es que la reducción en la pobreza ha sido sostenida en el período 2000-2006 y se debe principalmente al aumento del empleo. En particular, el número de empleados o perceptores de ingreso en los deciles inferiores de la distribución juega un rol clave.

El presente libro surgió como fruto de un convenio de cooperación entre MIDEPLAN y la OIT, el cual conllevó la realización de talleres y un activo intercambio tanto sobre aspectos técnicos de la Encuesta Casen en sus distintas versiones como también sobre la interpretación de sus resultados. Este trabajo conjunto se proponía reflexionar sobre la formulación y aplicación de políticas públicas que tuvieran como eje central el empleo para avanzar en la disminución de la pobreza y de la desigualdad en la distribución de los ingresos. Agradecemos los aportes a este debate por parte de funcionarios de MIDEPLAN y otras reparticiones públicas así como de universidades y centros de investigación. Reconocemos también el trabajo de los autores que ha sido recogido en este libro, coordinado por los especialistas de la OIT Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela. Esperamos con esta publicación contribuir a la reflexión en curso sobre las contribuciones de las instituciones laborales y mecanismos del mercado de trabajo a una mayor equidad social y de género.

Guillermo Miranda
Director
*Oficina Subregional de la OIT
para el Cono Sur de América Latina*

CAPÍTULO I

Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible¹

*Gerhard Reinecke
María Elena Valenzuela*

INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha vuelto en Chile el debate sobre la equidad, puesto que persiste una distribución desigual de la riqueza, que no ha logrado modificarse a pesar del exitoso comportamiento de la economía. Desde el año 1990, Chile logró un importante crecimiento económico, una disminución fuerte en la pobreza y aumentos importantes de los ingresos de las familias. Habiendo superado la crisis asiática, la economía chilena crecía en promedio alrededor de 5% por año y desde el año 2005 este crecimiento estuvo acompañado por una fuerte baja en las tasas de desempleo, alcanzando a partir de 2006 niveles similares a las tasas previas a la crisis. De la misma forma, la economía y el mercado laboral se están recuperando satisfactoriamente tras el impacto de la reciente crisis financiera internacional.

A pesar de estos logros, la mala distribución del ingreso sigue siendo una de las principales características de la sociedad chilena. En este estudio se analiza la contribución de las políticas sociales y del mercado de trabajo al logro de mayores niveles de igualdad. La comparación de los datos de la Encuesta Casen para los ingresos monetarios totales y los ingresos del trabajo revela que entre los años 1990 y 2006 no hubo mejoría en los ingresos del trabajo, sino solo un aumento de los subsidios monetarios para los deciles más bajos. Esto demuestra que la mejora en la distribución de ingresos a mediano plazo se debe a las políticas sociales y no a un mejor funcionamiento del mercado laboral. Siempre se puede y debe pensar en mejoras en las políticas sociales, pero estos datos sugieren que los desafíos de igualdad no se pueden solucionar sin mejorar las condiciones del mercado de trabajo, de donde proviene más del 80% de los ingresos de los hogares.

¹ Los autores agradecen la participación de Luis Andrade, asistente de estadística de la OIT, en la elaboración del documento, en la tabulación de los microdatos de la Encuesta Casen, y de Jacobo Velasco, Oficial de Información Laboral de la OIT, en la elaboración de datos estadísticos de otras fuentes oficiales. Los autores agradecen, además, el apoyo metodológico recibido de MIDEPLAN y los comentarios recibidos en un taller técnico MIDEPLAN/OIT.

Esta realidad indica que existen deficiencias en el funcionamiento del mercado de trabajo y de las instituciones laborales, que no se han logrado traspasar en una proporción suficiente los aumentos de productividad a los salarios ni conseguir que el crecimiento económico se traduzca no solo en un aumento de las ocupaciones sino en el mejoramiento de la calidad de los empleos.

Existe consenso en Chile sobre la necesidad de medidas adicionales para elevar el estándar de vida del conjunto de la población y acercarlo de esta manera al nivel de los países desarrollados, pero hay también un fuerte debate sobre las principales áreas de política en las que se debería dar este nuevo impulso de desarrollo. Sin negar el rol de las políticas sociales y educacionales, resalta la importancia de promover también cambios en las políticas laborales y de negociación colectiva, fortaleciendo las instituciones laborales. En este estudio se demuestra el papel crucial del mercado de trabajo como parte tanto del problema como de las posibles soluciones.

La primera parte analiza la relación entre crecimiento económico y evolución del ingreso de los hogares, considerando tanto los ingresos provenientes del mercado de trabajo como aquellos que se generan a través de subsidios. La segunda parte del estudio reflexiona en torno a la estructura de ingresos de la población ocupada, centrando su foco de atención en aquellos trabajadores y trabajadoras que perciben menores ingresos. La tercera parte de la investigación desarrolla las conclusiones y recomendaciones de política.

A. LA DESIGUALDAD SE PRODUCE EN EL MERCADO LABORAL

Entre el año 1990 y el año 2006 la economía chilena creció un 5,5% anual en promedio. En el mismo período, la tasa de pobreza bajó desde un 38,6% a un 13,7% y la indigencia (extrema pobreza) desde un 13% a un 3,2%. Los ingresos reales promedio, de los hogares se incrementaron en forma importante en el período, lo que se debe, entre otros factores, al crecimiento económico, al aumento de la escolaridad de los ocupados (que pasó de 9,7 años promedio en 1990 a 11 años en 2006) y a una política de remuneraciones que llevó a un incremento real de los salarios mínimos entre 1990 y 2006 de 94,9%.² A pesar de estos logros innegables, que destacan a Chile en comparación con los otros países de América Latina, la distribución de los frutos del crecimiento sigue siendo un tema de debate en la sociedad chilena. Paralelamente con el desarrollo del país y su creciente ambición de convertirse en un país desarrollado en un futuro cercano, surge el debate acerca de un mínimo de ingresos necesario para que una familia pueda vivir dignamente.

El nivel de este ingreso para una familia promedio, más allá de la mera sobrevivencia, es objeto de definiciones sociales y se ha discutido ampliamente en la sociedad chilena. A pesar de que este debate también debería estar considerado en los ingresos provenientes del trabajo, el foco de atención se ha centrado casi exclusivamente en el rol del Estado para garantizar la sobrevivencia de las familias y no se ha puesto en cuestión el sistema de fijación de salarios.

² El ingreso mínimo legal líquido que se ha tomado como referencia en este estudio era de \$ 55.404 en 1990 y pasó a \$ 108.000 en 2006 (valores reales, pesos de 2006). El ingreso mínimo legal bruto en 2006 era de \$ 135.000.

En este debate, la contribución del Obispo Alejandro Goic, quien mencionó una cifra de \$ 250.000 (alrededor de US\$ 525 a la tasa de cambio actual), es una de las principales referencias.³ Este mismo nivel sirvió como orientación para el Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad, donde ese monto fue tratado como el nivel de ingreso que el Estado debe asegurar a todas las familias⁴ y más recientemente es el monto que se maneja para la paulatina introducción de un “ingreso ético familiar”, anunciado por el Ministro de MIDEPLAN en octubre de 2010.⁵

Según los datos de la Encuesta Casen 2006, un tercio de los hogares percibe ingresos monetarios mensuales inferiores a \$ 250.000 (sumando el conjunto de los ingresos monetarios provenientes del trabajo, subsidios y otros). Sin embargo, si sólo se consideran los ingresos del trabajo, esta tasa sube a un 42% (cuadro 1).

Cuadro 1. Porcentaje de hogares con ingresos por debajo de \$ 250 000, según distintos conceptos de ingreso, 2006

	Porcentaje
Ingreso monetario del hogar	33,2
Ingreso autónomo del hogar	34,5
Ingreso del trabajo del hogar	41,8

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 2006).

Nota: Los ingresos autónomos incluyen los ingresos del trabajo, además de las rentas, jubilaciones y pensiones. Los ingresos monetarios son la suma de los ingresos autónomos y las transferencias monetarias del Estado (pensiones asistenciales, subsidios, asignaciones familiares y otros (ver MIDEPLAN, 2007a, pág. 87).

El porcentaje elevado de hogares que aún viven con ingresos inferiores a \$ 250.000, a pesar de los fuertes incrementos en los ingresos promedio de la población, está estrechamente vinculado con la distribución de ingresos en Chile. Esto lleva a replantear el debate sobre los procesos de fijación de remuneraciones, de modo que éstas reflejen tanto un valor de mercado (expresen un costo) como un mínimo para asegurar la vida (respondan a necesidades), en un contexto institucional en que los actores no tienen la misma capacidad de negociación.

³ Fijar un ingreso suficiente para una vida digna es un proceso complejo, considerando que ésta es una construcción social, que se basa en lo que en cada sociedad se considera como un nivel de vida apropiado de acuerdo a los estándares mínimos que se reconocen como tales por la sociedad. Considerando que la familia chilena tiene en promedio cuatro integrantes (cinco en los hogares de menores ingresos), la cifra de \$ 250.000 permite a una familia promedio permanecer por sobre la línea de pobreza.

⁴ El tratamiento de las remuneraciones como un medio para asegurar un nivel de vida mínimo de los trabajadores y sus familias se remonta a los economistas clásicos, que proponían un enfoque normativo para asegurar la productividad y salud de los trabajadores. Más tarde se abordó el tema desde una dimensión ética, apareciendo en varias encíclicas papales, desde la *Rerum Novarum* en adelante, y como parte de las reivindicaciones del movimiento sindical.

⁵ La Nación, 2 de octubre de 2010.

La Encuesta Casen mostró una mejora en la distribución de ingresos monetarios entre 2003 y 2006 (ver cuadro 1 del anexo estadístico). Esto fue el resultado de un aumento de los subsidios y transferencias del Estado, los que se focalizaron principalmente en los grupos de menores ingresos.

Producto de lo anterior, aumentó la participación de los deciles más pobres en el ingreso total y disminuyó la razón entre los ingresos del quintil más alto y del quintil más bajo. Mientras que en 2003 los ingresos del quintil más rico eran 12,7 veces mayor a los del quintil más pobre, esta razón disminuyó a 11,5 veces en 2006.⁶ En una perspectiva de mediano plazo, todos los indicadores presentados en el cuadro 2 indican que la distribución del ingreso monetario ha experimentado una mejora entre 1990 y 2006 (ver columnas a la izquierda). Bajo el impacto de la crisis financiera internacional, los datos para el año 2009 indican un leve deterioro en la distribución del ingreso monetario (la razón entre el quintil más alto y el más bajo subió a 11,9 veces), pero se mantiene una leve mejoría en comparación con los datos de 1990.

Cuadro 2. Indicadores resumen de la distribución según concepto de ingresos, 1990, 2003 y 2006

Indicador	Ingreso monetario			Ingreso del trabajo		
	1990	2003	2006	1990	2003	2006
Razón 20/20	12,9	12,7	11,5	12,9	14,9	13,9
Razón 10/40	3,3	3,1	2,8	3,3	3,5	3,1
Razón 10/10	26,6	26,9	23,9	28,9	36,9	34,8
Suma Decil I a II (% del total)	4,4	4,4	4,7	4,4	3,8	4,0
Suma Decil I a IV (% del total)	12,6	13,0	13,6	12,9	12,2	12,6

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990, 2003 y 2006).

Nota: La razón 20/20 es un índice de desigualdad que muestra la relación entre el ingreso recibido por el 20% de hogares de mayores ingresos y el correspondiente al 20% de hogares con menores ingresos. De manera análoga se calcula la razón 10/40 y 10/10.

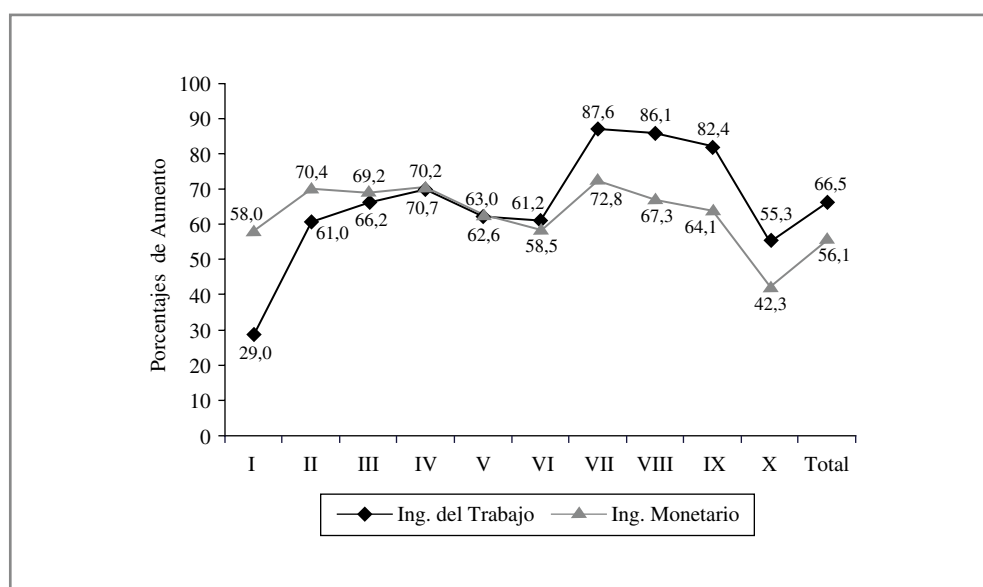
Los ingresos monetarios, sin embargo, no distinguen entre los cambios que se deben a una mejor distribución de los ingresos del mercado laboral y los ingresos de otras fuentes, entre ellas las transferencias generadas por las políticas sociales. Tomando solamente los ingresos del trabajo, se observa que en el mercado laboral el avance es nulo. Entre 1990 y 2006, la participación de los cuatro deciles más pobres en los ingresos de trabajo pasó de 12,9% a 12,6%, y todos los otros indicadores en las columnas a la derecha del cuadro 2, con excepción de la razón 10/40, también indican un deterioro en la distribución del ingreso

⁶ Existen algunos desafíos metodológicos en la comparación de los datos de ingreso entre las encuestas hasta 2003, por un lado, y 2006, por otro (Rau, en este volumen). Estos desafíos se deben a que el cuestionario de la Casen 2006 experimentó varias mejoras en los conceptos de trabajo e ingresos para aumentar la conformidad con conceptos estadísticos internacionales, lo que afecta la comparabilidad de los datos con las encuestas anteriores.

del trabajo. En los datos más recientes de la Casen 2009 se acentúa este fenómeno y los cuatro deciles más pobres suman solo el 11,4% del total de los ingresos del trabajo.

En otras palabras, si bien el ingreso monetario de los deciles más pobres ha aumentado entre 1990 y 2006 al mismo ritmo que los ingresos promedio, el ingreso del trabajo muestra un comportamiento claramente regresivo, dado que sus aumentos fueron significativamente inferiores al promedio (ver cuadro 2 del anexo estadístico). Así, el ingreso monetario promedio de hogares del decil más pobre aumentó en un 58% entre 1990 y 2006 (en términos reales), mientras que los ingresos del trabajo lo hicieron solo en un 29% (gráfico 1).

Gráfico 1. Variación acumulada de los ingresos promedios por decil de ingresos autónomos, 1990-2006 (en términos reales)



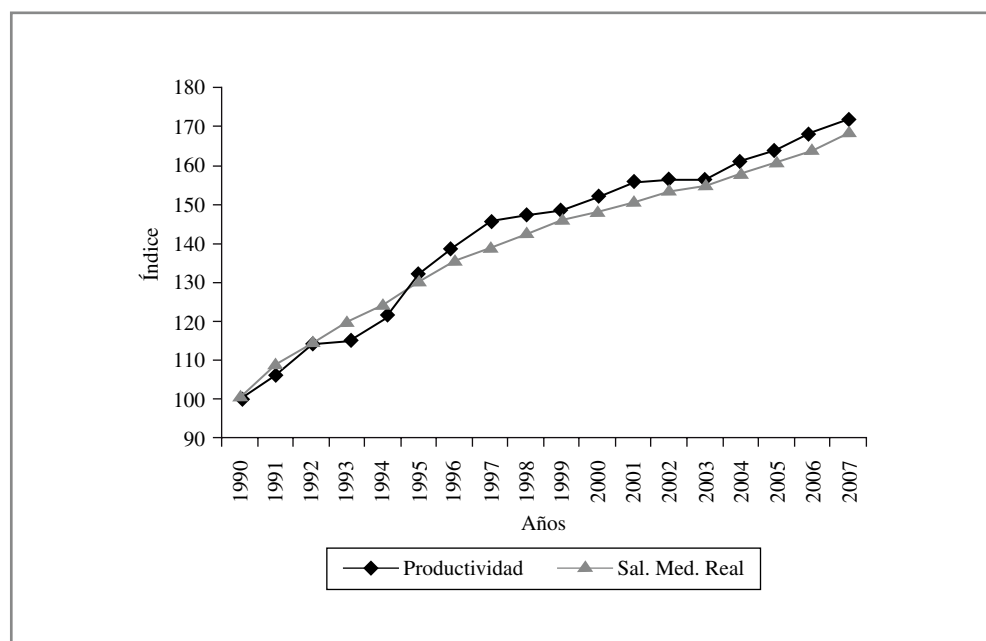
Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990 y 2006).

Estos datos indican la limitación de un escenario donde se mejora la distribución a través de las transferencias, mientras que los ingresos del mercado de trabajo, donde se genera la gran mayoría de los ingresos de los hogares, no registran mejoras. Esta visión coincide con las opiniones del Ministro de MIDEPLAN en una entrevista reciente: “La política de corto plazo, la de los bonos, me da un susto tremendo. Lo que no das por justicia por qué lo vas a dar con bonos. Tenemos que buscar la fórmula cómo la sociedad la construimos con justicia en los vínculos laborales, cómo compartimos el fruto de la riqueza [...] No podemos pretender dar través de un ingreso ético familiar lo que por justicia se debería tener por salario”.⁷

⁷ *Diario Financiero*, 27 de septiembre de 2010.

El análisis a mediano plazo también indica que en promedio la productividad laboral ha aumentado a un ritmo superior que las remuneraciones desde el año 1990 (gráfico 2). Para la distribución funcional del ingreso, ello implica una redistribución en perjuicio de los asalariados.⁸

Gráfico 2. Evolución del salario medio real y de la productividad, 1990-2007
(Índice 1989-1990 = 100)



Fuente: OIT con base en datos del INE y del Banco Central.

Detrás de la modesta mejoría de la distribución entonces están las políticas sociales. En efecto, la participación en los ingresos de los hogares más pobres a través de transferencias directas, subsidios y la entrega de servicios públicos ha aumentado desde el retorno a la democracia. Entre 1990 y 2006, el gasto social per cápita casi se duplicó (de US\$ 365 a 709, en dólares de 2000).⁹

En el decil más bajo, en el año 2006 los subsidios monetarios participan con casi un cuarto en el total de los ingresos monetarios de los hogares (23,4%), mientras que en el

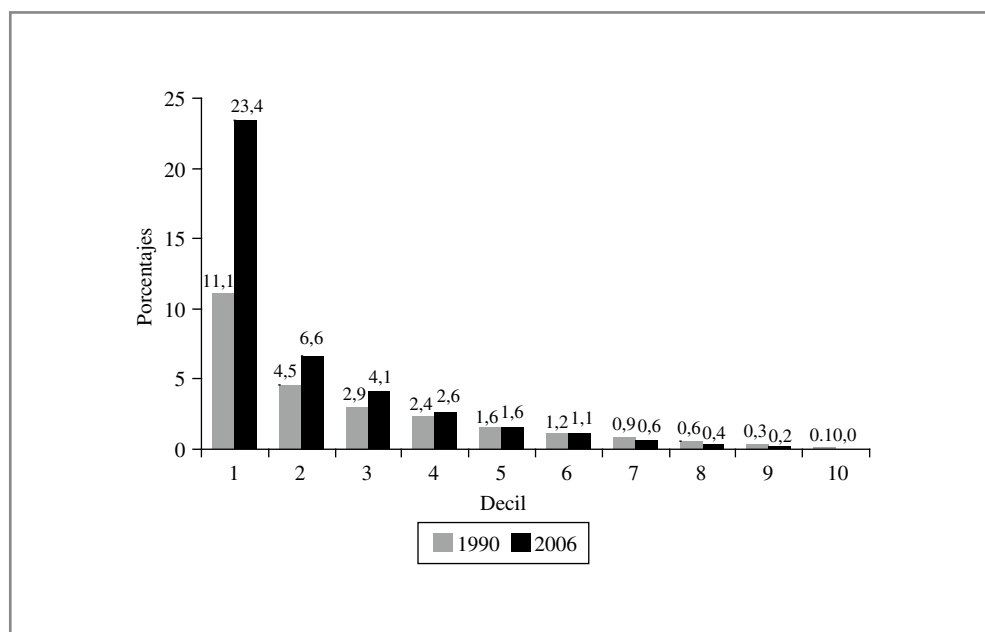
⁸ Algunos estudios (Libertad y Desarrollo, 2007) llegan al resultado de que los aumentos de los salarios reales habrían seguido el mismo ritmo que la productividad, pero se basan erróneamente en datos de remuneraciones por hora y no mensuales, como es correcto para una comparación con los aumentos de productividad laboral por trabajador. Por otra parte, existen algunas dudas respecto de la comparabilidad en el tiempo de los datos recientes de remuneraciones e ingresos, debido a las mejoras metodológicas efectuadas durante los últimos años.

⁹ Fuente: CEPAL con base en datos del Ministerio de Hacienda de Chile.

año 1990, los subsidios alcanzaban menos de la mitad de este porcentaje (11,1%). En los deciles segundo (6,6%) y tercero (4,1%), dicha participación también es relevante y ha aumentado en comparación con 1990 (gráfico 3).

Si se consideran, más allá de los subsidios directos, los subsidios entregados a través de los servicios públicos de educación y salud, más del 60% del ingreso total del decil más pobre proviene de las políticas sociales (MIDEPLAN, 2007b).

Gráfico 3. Participación de los subsidios en los ingresos monetarios de los hogares, por decil de ingresos autónomos, 1990 y 2006



Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Encuestas Casen 1990 y 2006).

En resumen, queda establecido que la mejora en la distribución de ingresos a mediano plazo *se debe a las políticas sociales y no a un mejor funcionamiento del mercado laboral*. Siempre se puede y debe pensar en mejoras en las políticas sociales, pero los datos recién presentados sugieren que los desafíos de igualdad no se pueden solucionar sin mejorar las condiciones del mercado de trabajo, de donde proviene más del 80% de los ingresos de los hogares.

B. LA ESTRUCTURA DE INGRESOS EN CHILE. ¿CUÁNTO GANA LA GENTE?

En el año 2006 el ingreso mensual promedio del conjunto de los trabajadores chilenos era de \$ 309.501 (cuadro 3) y \$ 1.857 por hora (cuadro 4). Esto muestra una importante mejoría en el nivel de ingresos de los trabajadores, especialmente en los

ingresos por hora, que se incrementaron en promedio en un 59,2% (en comparación con un incremento 43,7% de los ingresos mensuales) desde el retorno a la democracia (entre 1990 y 2006).

Cuadro 3. Promedio ingreso mensual de la ocupación principal por sexo
(valores reales 2006)

	1990 Promedio	2006 Promedio	1990-2006 Porcentaje de aumento
Hombre	\$ 242.110	\$ 347.139	43,4
Mujer	\$ 158.448	\$ 248.582	56,9
Total	\$ 215.433	\$ 309.501	43,7

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990 y 2006).

En comparación con los hombres, las mujeres tuvieron mayores incrementos en sus ingresos mensuales y por hora, lo cual contribuyó a disminuir la brecha de ingresos por sexo, principalmente en los ingresos por hora. Diversos fenómenos contribuyen a explicar esta situación, entre otros la disminución de las horas trabajadas de hombres y mujeres (pero en mayor medida de estas últimas) y el constante incremento de mujeres con mayor educación que se incorporan al mercado de trabajo. Como resultado de esto, la brecha de ingreso por hora disminuye en este período desde 74% del ingreso masculino en 1990, a un 87%, en el 2006.

Sin embargo, los ingresos laborales femeninos continúan siendo menores que los masculinos. (Ver cuadros 3 y 4 del anexo estadístico).

Cuadro 4. Promedio ingreso por hora de la ocupación principal por sexo
(valores reales 2006)

	1990 Promedio	2006 Promedio	1990-2006 Porcentaje de aumento
Hombre	\$ 1.269	\$ 1.954	54,0
Mujer	\$ 947	\$ 1.699	79,4
Total	\$ 1.166	\$ 1.857	59,2

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990 y 2006).

A pesar de los incrementos en los ingresos reales de los ocupados, la gran mayoría de ellos gana menos que el promedio, aunque se percibe una leve mejoría a lo largo del período. Tanto en 1990 como en el 2006 solo en el quinto quintil de hogares de mayor ingreso los ocupados percibían ingresos mensuales promedio por sobre la media nacional. En el año 2006 un 77% de las trabajadoras y un 70% de los trabajadores perciben ingresos inferiores a \$ 309.501 (promedio nacional) (5).

Cuadro 5. Porcentaje de ocupados que ganan bajo el promedio del ingreso mensual de la ocupación principal, por sexo, 1990-2006

	1990	2006
Hombre	72,0	70,0
Mujer	79,2	76,6
Total	74,3	72,5

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990 y 2006).

El proceso de determinación de remuneraciones es complejo y está influido no sólo por factores de mercado sino también por el poder relativo de quienes participan y consecuentemente de su capacidad para hacer prevalecer sus intereses.

A pesar del gran avance registrado en los ingresos de los ocupados, los que perciben los trabajadores pertenecientes a los primeros dos deciles son inferiores al ingreso mínimo legal (IML) (\$ 108.000 líquidos en 2006). Esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, ya que las trabajadoras pertenecientes al 30% de hogares más pobres perciben ingresos mensuales promedio que son inferiores al equivalente del ingreso mínimo legal, situación que solo afecta a los hombres trabajadores pertenecientes al 10% de hogares más pobres.

Casi un cuarto del total de las trabajadoras y un 10% de los trabajadores perciben ingresos inferiores a 1 IML (\$ 108.000). Por otra parte, apenas un 11,1% (711.500 trabajadores) logra ingresos mensuales que superan los \$ 648.000 líquidos (6 salarios mínimos) (cuadro 6).

Cuadro 6. Ocupados según tramos de Ingreso Mínimo Legal (IML), por sexo, 2006^a

	Total	Hombre	Mujer
Hasta 1 IML	17,7	12,4	26,2
1 IML - 2 IML	43,4	44,1	42,1
2 IML - 3 IML	15,6	17,3	13,0
3 IML - 4 IML	7,5	8,2	6,3
4 IML - 6 IML	7,0	7,4	6,3
6 IML y más	8,8	10,5	6,1
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 2006).

^a Porcentaje calculado sobre el total de ocupados que declaran ingresos.

Más de la mitad de los trabajadores chilenos (casi 3 millones y medio) percibe ingresos inferiores a dos ingresos mínimos legales (\$ 216.000). En este segmento se ubican un 63,1% de las trabajadoras y un 48,8% de los hombres.

Los bajos niveles de ingreso que perciben las trabajadoras, especialmente aquellas pertenecientes a hogares de menor nivel socioeconómico, son un desincentivo a su incorporación a la fuerza de trabajo. Los costos económicos asociados a la decisión de salir a trabajar (transporte, arreglos familiares, entre otros) pueden constituir una proporción muy alta del ingreso potencial. A esto se suma el cansancio debido a la sobrecarga de trabajo, ya que la mujer trabajadora habitualmente mantiene la responsabilidad por las tareas domésticas.¹⁰ Aun cuando se ha producido un importante incremento en la participación laboral femenina (desde 31,3% en 1990 a 42,9% en 2006), este es todavía bajo en comparación con el resto de los países de América Latina y de otras regiones con similar nivel de desarrollo y particularmente bajo en los hogares de menor nivel socioeconómico. Así, por ejemplo, la participación laboral de las mujeres pertenecientes al primer decil alcanza en 2006 a sólo un 25% (apenas ocho puntos porcentuales por sobre el nivel que alcanzaban en 1990) en tanto sus ingresos promedio mensual son de solo \$ 62.000.¹¹ La diferencia en puntos porcentuales en la tasa de participación laboral femenina del primer y el último decil aumentó desde 31,5 en 1990 a 37,2 en 2006 (ver cuadro 5 del anexo estadístico).

Así como en los tramos de menor ingreso hay una mayor proporción de mujeres, en aquellos de mayores ingresos ellas están subrepresentadas. La proporción de hombres que percibe más de \$ 648.000 casi duplica a la de mujeres (13,2% vs. 7,9% del total de ocupados y ocupadas respectivamente) y en términos absolutos casi las triplica (\$ 520.000 hombres vs. \$ 191.000 mujeres).

En síntesis, aun cuando ha aumentado el ingreso real de los ocupados en Chile, la desigual estructura de ingresos del trabajo se ha mantenido casi inalterada. Del mismo modo, aunque ha disminuido la brecha de ingresos por sexo, la desigualdad en la estructura de ingresos se ve agravada por razones de género. El proceso de fijación de remuneraciones no es neutro desde una dimensión de género, ya que tiene como trasfondo las nociones sobre lo que se considera una retribución apropiada para las tareas que desempeñan hombres y mujeres. Prevalecen mitos y prejuicios, tales como la percepción de la mujer como fuerza de trabajo secundaria (con una menor necesidad de generar ingresos para el hogar), con atributos a los que se asigna un menor valor en el mercado y mayores costos asociados a la maternidad. Todo esto refuerza las desventajas que ellas enfrentan en el mercado de trabajo y refuerzan la discriminación de género.

1. Educación e ingresos

Entre 1990 y 2006 se ha producido un importante aumento en el nivel de escolaridad de la población. No solo aumentó el nivel de años de estudio promedio, sino también la proporción que ha completado la educación secundaria.¹²

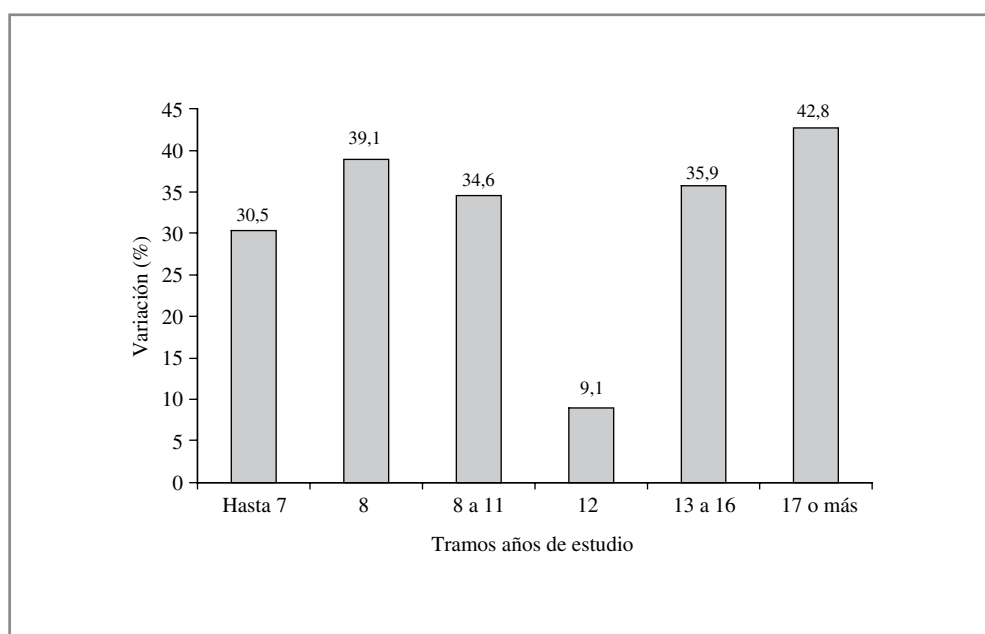
¹⁰ Esta sobrecarga es mayor en los hogares de menores ingresos. La mitad de las trabajadoras de este grupo socioeconómico se declaró “siempre muy cansada”, según el *Barómetro mujer y trabajo: Un instrumento para medir calidad* (noviembre de 2007).

¹¹ Un 30% de las trabajadoras pertenecientes al decil de hogares más pobres se desempeña como trabajadora de casa particular. Esta es la ocupación que concentra los menores niveles salariales promedio.

¹² La cobertura de la educación media de jóvenes entre 20 y 24 años aumentó desde 53% en 1990 a 80% en 2006.

Junto con mejorar el nivel general de preparación de la población, el establecimiento de la escolaridad obligatoria de 12 años y el consecuente aumento en la proporción de cobertura de educación secundaria, se ha producido un efecto “inflación” del aumento de la escolaridad sobre los salarios, que se expresa especialmente en aquellos con educación secundaria. En la actualidad casi un tercio de los ocupados tiene educación secundaria completa. De éstos, casi la mitad de los hombres y un 70% de las mujeres tienen ingresos que no superan los 2 IML. Tal como muestra el gráfico siguiente, el grupo de ocupados que logró un menor incremento en sus ingresos fue el de aquellos con 12 años de estudio (educación secundaria completa) (gráfico 4, ver también gráficos 1 a 3 del anexo). Este resultado es consistente con estudios sobre el retorno a la educación media, que ha disminuido desde el año 1990.¹³ Además, las personas con educación media tienen tasas de desempleo más elevadas que las personas que solo tienen educación básica, lo que confirma la idea de que el aumento de la escolaridad por sí solo no es suficiente sino que tiene que estar acompañado por la creación de suficientes puestos de trabajo de mejor calidad y nivel de remuneración.

Gráfico 4. Variación acumulada del ingreso real de la ocupación principal por tramos de años de estudio, 1990-2006



Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990 y 2006).

¹³ Ver Contreras y Gallegos (2006), citado en Ministerio de Hacienda (2007).

La educación ha jugado históricamente un importante rol como factor democratizador y una vía de movilidad social. Completar la educación secundaria no rinde sin embargo los mismos frutos que en el pasado, mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes. De acuerdo a una encuesta del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), los jóvenes pertenecientes a hogares urbanos de bajo nivel socioeconómico (que han asistido mayoritariamente a establecimientos municipalizados) consideran que los conocimientos entregados en la escuela no son adecuados para lo que requiere el mercado de trabajo. Las mujeres consideran aún más insuficiente la preparación recibida y una proporción muy baja reconoce la existencia de oportunidades laborales (15% mujeres y 30% hombres) (Marinho, 2007).

Los jóvenes pertenecientes a hogares de menores ingresos no acceden mayoritariamente a la educación postsecundaria. Por esto, la preparación para el trabajo recibida a través de la escuela secundaria adquiere vital importancia. Sin embargo, son justamente estos jóvenes quienes reciben una educación de menor calidad, con lo cual se corre el riesgo de generar un círculo vicioso de menores oportunidades de progreso, que limita especialmente a las mujeres.

Aun cuando los ingresos son más altos a medida que sube el nivel de educación, el rendimiento de la educación en términos de ingresos es menor para las mujeres. Así, por ejemplo, haber cursado estudios técnicos postsecundarios permite a un tercio de los hombres –pero a menos de un quinto de las mujeres– superar los 4 IML. Una situación similar ocurre al comparar los ingresos de hombres y mujeres con educación universitaria. Tal como lo muestran los cuadros 7 y 8, mientras la mitad de los ocupados con mayor escolaridad percibe sobre 6 IML, solo un poco más de un cuarto de las mujeres con esta escolaridad obtiene ingresos de este nivel.

Cuadro 7. Ingresos del trabajo en tramos de Ingreso Mínimo Mensual Legal (IMML) según años de estudio, hombres, 2006^a

	Hasta 5	De 6-8	De 9-11	12	De 13-15	De 16-18	19 y más
Hasta 1 IML	27,9	18,8	13,2	8,4	7,6	4,4	0,3
1 IML - 2 IML	52,4	54,1	51,8	49,3	32,8	12,4	2,5
2 IML - 3 IML	11,6	15,8	18,2	20,6	22,0	12,3	4,1
3 IML - 4 IML	3,9	6,1	7,1	9,1	12,3	10,7	3,7
4 IML - 6 IML	2,3	2,9	5,1	6,7	12,4	18,5	15,6
6 IML y más	1,9	2,3	4,7	5,9	13,0	41,8	73,7
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 2006).

^a Porcentaje calculado sobre el total de ocupados que declaran ingresos.

Cuadro 8. Ingresos del trabajo en tramos de Ingreso Mínimo Mensual Legal (IMML) según años de estudio, mujeres, 2006^a

	Hasta 5	De 6-8	De 9-11	12	De 13-15	De 16-18	19 y más
Hasta 1	51,4	43,3	34,8	24,3	16,8	5,8	3,0
De 1 a 2	40,1	44,6	49,6	52,6	40,0	17,8	5,4
De 2 a 3	3,9	7,0	9,3	13,7	20,8	17,3	8,5
De 3 a 4	1,9	2,4	2,9	3,6	9,2	17,3	10,8
De 4 a 6	1,7	1,6	2,0	3,2	6,8	20,4	32,2
Más de 6	1,1	1,2	1,4	2,5	6,4	21,4	40,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 2006).

^a Porcentaje calculado sobre el total de ocupados que declaran ingresos.

Como era de esperarse, los ocupados con un menor nivel de educación se concentran en los tramos de ingresos más bajos. Lo que sorprende es que existe una proporción no despreciable de trabajadores con niveles de educación secundaria que también percibe ingresos bajos. Contrariamente a lo que podría pensarse, el problema de los bajos ingresos está más allá de los trabajadores con poca educación o con jornadas de trabajo parciales.

Trabajadores y trabajadoras que perciben ingresos muy bajos

Considerando que poco más de un sexto de la población ocupada en Chile (12,4% de los hombres y 26,2% de las mujeres) percibe ingresos equivalentes inferiores a 1 IMML, y que un 42,1% se sitúa en el tramo entre 1 y 2 IMML, en esta sección se realiza un análisis pormenorizado que caracteriza a estos trabajadores y trabajadoras, distinguiendo tramos de ingreso aun más desagregados.

Población ocupada que percibe ingresos inferiores al 75% del IMML. Este grupo representa el 10% de la población ocupada (15,6% respecto al total de mujeres ocupadas y 6,4% respecto al total de hombres ocupados). Este grupo se caracteriza por trabajar en jornadas parciales. Alrededor de un 70% de las mujeres y más de la mitad de los hombres se desempeñan en jornadas inferiores a las 34 horas semanales. Las mujeres son en su mayoría trabajadoras adultas (promedio de edad 41 años y 75% mayores de 30 años), con un nivel de escolaridad (9,3 años) inferior al promedio del total de ocupadas (11,4 años de estudio). Se desempeñan como asalariadas en microempresas, en el servicio doméstico en la modalidad puertas afuera y como trabajadoras por cuenta propia. Los hombres son también trabajadores adultos (39,3 años en promedio), pero hay una mayor presencia de trabajadores jóvenes (30% son menores de 24 años) que trabajan en jornada parcial. Los hombres son típicamente trabajadores asalariados (60%) y la rama con mayor peso es la agricultura (30%). Además de sus bajos ingresos, estos trabajadores y trabajadoras enfrentan mala calidad del empleo y condiciones de informalidad, con baja cobertura de pensiones. En este grupo de ingresos muy bajos los trabajadores por cuenta propia constituyen alrededor de un tercio y están sobrerrepresentados con respecto a su peso en el total de la ocupación.

Cuadro 9. Características de los ocupados con bajos ingresos, 2006

Tramo de SML	Porcentaje respecto al total de ocupados	Porcentaje mujeres en cada tramo	Jornada	Categoría ocupacional	Rama	Educación
Hasta 0,75 SML	10	60,2	Alta proporción en jornada parcial.	Mayoría de los hombres son asalariados privados (60,5%). Mujeres concentradas en servicio doméstico (P.A. 30,8%) y asalariadas privadas (34,6%).	Agricultura es el sector más importante para los hombres (30,6%).	Promedio de 9 años de estudio (8,4 para los hombres y 9,3 para las mujeres).
Hasta 1 SML	5,0	51,8	En general, jornada completa.	Mayoría de los hombres son asalariados (70,9%), y las mujeres (44,7%), servicio doméstico con 26,7%.	Agricultura es el sector más importante para los hombres (30,7%).	Promedio de 9,2 años de estudio (8,4 para los hombres y 9,9 para las mujeres).
De 1 a 1,49 SML	23,0	40,6		Mayoría de los hombres, empleados u obreros del sector privado (84,6%). Las mujeres también (63,9%). Proporción importante son servicio doméstico (Puertas afuera 15,2%)	Agricultura sector más importante para los hombres (26,1%). Mujeres 38,4% en los servicios comunales y sociales.	Promedio de 9,7 años de estudio (9,2 para los hombres y 10,4 para las mujeres).
De 1,5 a 1,9 SML	14,7	36,7	En general, jornada completa.	Mayoría salariables privados (80,3% hombres y 58% mujeres). Un 14% en el servicio doméstico.	Distribución homogénea de los hombres en las ramas. La más importante, industrias y construcción.	Promedio de 10,6 años de estudio (10,1 para los hombres y 11,3 para las mujeres).
De 2 a 3 SML	16,5	31,8	En general, jornada completa.	66,9% hombres y 53% mujeres son asalariados privados. 13,5% mujeres en la administración pública.	Industria es la rama más importante para los hombres (17,4%).	Promedio de 11,1 años de estudio (10,6 para los hombres y 12,3 para las mujeres).

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 2006).

Población ocupada que percibe ingresos entre 0,75 y 0,99 IMML. Este grupo representa 5% de la población ocupada (6,8% respecto al total de mujeres ocupadas y 3,9% respecto al total de hombres ocupados). Este grupo se caracteriza por una alta presencia como asalariados privados (un 71% de los hombres y 45% de las mujeres) que se desempeñan mayoritariamente en microempresas (40%), aunque una proporción no menor (25%) trabaja en empresas medianas o grandes. La agricultura es la rama más importante para los hombres (concentra al 31%) y los servicios sociales y personales para las mujeres (concentra al 48%). Para las mujeres, el servicio doméstico es la segunda categoría ocupacional más importante, ya que concentra al 26% de este grupo. La jornada laboral promedio es de 37,8 horas a la semana, y la mediana se sitúa en 42 horas semanales, lo cual indica que una alta proporción trabaja en régimen de jornada completa, a pesar de lo cual percibe ingresos inferiores al mínimo legal. Las mujeres tienen un perfil de edad similar al grupo anterior y un nivel educacional levemente mayor (9,9 años promedio de escolaridad). Los hombres son también trabajadores adultos (69% tiene sobre 30 años) y el peso de los jóvenes (poco más de un quinto tiene entre 15 y 24 años) es, al igual que en el grupo anterior, levemente más alto que entre las mujeres (16% de ellas tiene menos de 24 años). Su nivel educacional es muy similar al grupo anterior (8,4 años de estudio), mostrando una brecha a favor de las mujeres.

Población ocupada que percibe ingresos entre 1 y 1,49 IMML. Este grupo representa el 23% de la población ocupada (24,3% respecto al total de mujeres ocupadas y 22,2% respecto al total de hombres ocupados). Un millón y medio de trabajadores se sitúa en este rango, lo cual lo convierte en el grupo más numeroso. Este grupo se caracteriza por una presencia mayoritaria de asalariados privados (84,6% de los hombres y 63,5% de las mujeres). Los asalariados se distribuyen en empresas pequeñas, medianas y grandes de manera relativamente proporcional, destacando la mayor proporción de mujeres que de hombres en empresas grandes (con 200 o más empleados).

Un cuarto de los hombres se desempeña en empresas pequeñas (entre 10 y 49 trabajadores) y un 37% en empresas medianas y grandes. El servicio doméstico es todavía para este grupo una fuente de ocupación para las mujeres (17%), con un peso levemente superior al promedio del conjunto de la fuerza de trabajo femenina.

Con respecto a la calidad del empleo, este grupo presenta mayores niveles de cobertura de contrato y seguridad social, produciéndose una brecha a favor de las mujeres, probablemente relacionada con el mayor peso de éstas en empresas grandes y en la administración pública.

La agricultura es el sector donde se concentra la mayor proporción de hombres (26%) y aunque esta rama tiene un peso menor que para los grupos anteriores todavía se sitúa sobre el promedio nacional, en tanto las mujeres siguen fuertemente representadas en los servicios comunales y sociales, pero con un peso menor que en los grupos anteriores.

Población ocupada que percibe ingresos entre 1,5 y 1,9 IMML. Este grupo representa el 14,7% de la población ocupada (14% respecto al total de mujeres ocupadas y 15,1% respecto al total de hombres ocupados). Este grupo se caracteriza por una proporción algo inferior de asalariados privados (80,3% de los hombres y 58% de las mujeres), pero tienen un peso mayor en el sector público y en empresas públicas (5,8% los hombres y 13% las mujeres). La jornada laboral promedio es de 43,2 horas semanales (44 los hombres y 42 las mujeres), destacando que más del 20% trabaja en jornadas superiores

a la jornada legal de 45 horas semanales (23% de los hombres y 19% de las mujeres). El promedio de edad de este grupo (38,8) es levemente inferior al anterior y muy similar entre hombres y mujeres. Su escolaridad promedio es de 10,6 años (11,3 las mujeres y 10,1 los hombres), situándose la mediana en los 12 años, es decir, educación secundaria completa. Las ramas más importantes para los hombres son la industria, la construcción y el comercio, que concentran alrededor del 50% de ellos y para las mujeres los servicios sociales y personales (43%) y el comercio (28%).

Población ocupada que percibe ingresos entre 2 y 3 IML. Este grupo representa el 16,5% de la población ocupada (13,6% respecto al total de mujeres ocupadas y 18,3% respecto al total de hombres ocupados). Con un menor peso entre los asalariados privados (62,5%) y mayor entre asalariados del sector o empresas públicas 7% los hombres y 16,2% las mujeres; este grupo se caracteriza por un mayor peso de trabajadores por cuenta propia (22%) y de empleadores (1,5%). En ambas categorías el peso de las mujeres es solo levemente inferior en comparación con los hombres. La jornada laboral promedio es de 43,7 horas semanales (44,6 los hombres y 41,7 las mujeres) y la proporción de quienes trabajan en jornadas extensas o muy extensas es mayor, ya que un 15% dedica más de 48 horas semanales al trabajo (16% de los hombres y 12,7% de las mujeres). Las ramas de actividad más importantes son similares a las del grupo anterior.

En síntesis, el análisis de las características de los ocupados con bajos ingresos muestra que hay factores ligados a la segregación ocupacional, la estructura productiva (rama y tamaño de empresa) y el tipo de inserción laboral. En este marco, las mujeres tienen una mayor presencia en los grupos de menores ingresos y aunque a medida que aumenta la educación también mejoran los ingresos, las mejoras son pequeñas. Además, se observa que solo en el grupo con ingresos inferiores a 1 IML la jornada parcial es importante y que una proporción importante de quienes logran superar la barrera de 1 IML lo consiguen aumentando su jornada de trabajo por sobre la jornada legal.

C. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Una mirada de mediano plazo sobre la evolución de la distribución de ingresos en Chile muestra que los ingresos del trabajo se distribuyen en 2006 en forma tan desigual como en el año 1990 y que la leve mejora observada entre 2003 y 2006 se debe a las transferencias de las políticas sociales. Asimismo, respecto de la distribución funcional del ingreso, se observa una redistribución en perjuicio de los trabajadores al aumentar el producto por trabajador a un ritmo levemente superior que las remuneraciones de los asalariados.

El análisis de los datos Casen 2006 confirma que los ingresos de los trabajadores en Chile siguen siendo bajos hasta el nivel de educación universitaria incompleta; solo la educación universitaria completa causa un salto importante en los ingresos promedios. Más de la mitad de los trabajadores chilenos percibe menos que dos salarios mínimos. Las mujeres trabajadoras, a pesar de tener mayor escolaridad que los hombres, siguen ganando mucho menos que los hombres y están sobrerrepresentadas en el grupo de bajos ingresos.

El diagnóstico indica claramente que la desigualdad en la distribución de los ingresos se produce y reproduce fundamentalmente a través del mercado de trabajo y que las desigualdades de género acentúan las inequidades socioeconómicas. De ahí la importancia

de reconocer y potenciar el rol de las políticas e instituciones del mercado de trabajo para promover la equidad sin comprometer el crecimiento económico.

Hay diversos factores que inciden en la evolución de la distribución del ingreso, entre los cuales el papel del Estado es crucial. Este puede jugar un rol importante a través de sus políticas fiscales, impositivas, económicas y sociales, a través de una asignación directa de recursos o como agente redistributivo. Puede incidir además de manera indirecta a través de una mejor regulación del mercado de trabajo y políticas que fortalezcan las instituciones laborales con el fin de equiparar la capacidad de negociación entre ambas partes de una relación laboral y garantizar los derechos laborales de los trabajadores que enfrentan situaciones de exclusión, discriminación y menor poder de negociación. Para seguir avanzando en la agenda de equidad se requiere por lo tanto de políticas públicas en por lo menos tres áreas.

En el ámbito de la política educacional, no cabe duda que el aumento de la escolaridad, especialmente en los hogares de menores ingresos, es un elemento central en la estrategia para superar la pobreza y disminuir las desigualdades. Los datos presentados en este estudio muestran que entre 1990 y 2006 hubo un importante incremento de la escolaridad promedio en Chile. Sin embargo, el aumento de la cobertura de la educación superior ha incorporado más personas de los quintiles de mayores ingresos que de los quintiles más pobres, lo que tiende a reproducir la desigualdad. Otro tema importante sobre el cual ya existen importantes consensos en Chile es la necesidad de mejorar la calidad de la educación y su adecuación a las necesidades del mercado laboral, contribuyendo además a cerrar las brechas de género. Finalmente, además de generar igualdad de oportunidades en términos de acceso a una educación de calidad, es necesario que se generen los puestos de trabajo adecuados para una población crecientemente educada.

Segundo, las políticas sociales tienen la tarea de proteger a los hogares contra los impactos negativos de los vaivenes económicos y de entregar un complemento de ingresos a las familias más pobres. Con base en los datos presentados en este estudio se puede afirmar que las políticas sociales desde el año 1990 han hecho una contribución importante para elevar el nivel de vida, especialmente de los más pobres, y para reducir la desigualdad.

Tercero, se requiere una mirada al funcionamiento mismo del mercado laboral. Los datos indican problemas tanto en la distribución funcional del ingreso (es decir, entre trabajo y capital) como en la dispersión de los ingresos entre los ocupados. En ambas dimensiones la distribución en el 2006 y en el 2009 estuvo más regresiva que en el año 1990. Por lo tanto, esta área es donde menos se ha podido avanzar desde el año 1990, a pesar de algunas reformas en las regulaciones del mercado laboral. A continuación se esbozarán algunos elementos para el diseño de políticas públicas en esta área.

1. Equiparar la capacidad de negociación

Resulta poco acertado imaginarse el mercado laboral como un mercado en donde la máxima flexibilidad con un precio único por algún tipo de trabajo representa el funcionamiento óptimo. No tan solo choca con consideraciones éticas, dado que para la OIT el trabajo no es una mercancía. También resulta poco realista. De hecho, economistas como el premio Nobel Robert Solow (1990) han identificado varios motivos por los que el mercado laboral nunca funcionará según un simple equilibrio entre oferta y demanda como la teoría económica lo sugiere. En todas partes el mercado laboral funciona de manera distinta del mercado de bienes materiales (como las papas o los televisores), y

uno de los principales motivos para ello es la noción de lo justo (*fairness*) inherente al funcionamiento del mercado laboral.

Por lo tanto, la tarea para las instituciones laborales es la de facilitar resultados que sean acordes con la noción de justicia socialmente construida y con la capacidad de pago de las empresas. Muchas veces la negociación individual entre trabajador y empleador no alcanza a cumplir este objetivo. Precisamente al origen de la idea de la negociación colectiva y de muchas de las regulaciones laborales está la idea de que entre empleadores y trabajadores existe un poder de negociación desigual que en la ausencia de políticas públicas específicas puede llevar a un poder monopsónico del empleador, con el perjuicio correspondiente para los trabajadores.

Por ello, la tarea del Estado es contribuir a equiparar la capacidad de negociación entre las partes para así fomentar la buena distribución de los frutos del trabajo. La negociación colectiva es un instrumento importante que influye en el funcionamiento del mercado laboral y parece acertado pensar en un fortalecimiento de la cobertura y los contenidos de la negociación colectiva.*

Las experiencias con los resultados económicos y sociales de la negociación colectiva en el mundo son casi tan diversas como las características de sus reglas e instituciones.¹⁴ Sin embargo, un hallazgo reiterado de los estudios internacionales es la asociación entre negociación colectiva y desigualdad de ingresos. Mientras mayor la cobertura y el grado de coordinación de la negociación, menor tiende a ser la desigualdad de ingresos en una sociedad (Hayter, 2002). Asimismo, estudios del Banco Mundial y de la OCDE llegan a la conclusión de que una mayor cobertura de la negociación colectiva está asociada con una menor dispersión de los salarios, una menor brecha entre salarios de trabajadores calificados y no calificados, así como una menor brecha de salarios entre hombres y mujeres (Aidt y Tzannatos, 2002; OCDE, 2004). La negociación también contribuye a la gobernabilidad, por medio de acuerdos entre los actores sociales y a mejores condiciones de trabajo y de salud ocupacional a través de diagnósticos y soluciones compartidos.

Otros elementos de política también pueden contribuir a equilibrar la capacidad de negociación, especialmente para los trabajadores de bajos ingresos. Un problema sobre el cual ya se dictó una nueva ley es el de los salarios de base fijados por debajo del salario mínimo legal para los trabajadores con remuneración variable en base a desempeño (ventas, metas de producción o similares). Aunque en estos casos se pagaba el salario mínimo en caso de no alcanzar la meta, esta práctica distorsionaba el sentido de las remuneraciones variables y perjudicaba a los trabajadores afectados. Determinar que el salario base debe ser por lo menos equivalente al salario mínimo ayudará a que cualquier premio al desempeño de un trabajador tenga efectivamente como piso el salario mínimo, aunque en la implementación de la ley persisten algunos problemas.

Finalmente, otro tema que merece una revisión es el diseño del sistema de gratificaciones que permite contribuir a una distribución justa de los frutos del trabajo entre el empleador y sus trabajadores. Sin embargo, en su versión actual, la ley permite reemplazar el elemento

* Para mayor detalle ver Reinecke y Valenzuela (2011).

¹⁴ De hecho, en los Convenios de la OIT sobre la negociación colectiva (N^{os} 98 y 154) se fijan los derechos y principios básicos, pero no recomiendan algún sistema en particular, tarea que le corresponde a las instituciones y actores sociales de cada país.

variable por una gratificación fija calculada como múltiple del salario mínimo. Con ello, la gratificación se tiende a transformar en un elemento más de la remuneración fija, y no puede cumplir su función original de asegurar la participación de los trabajadores en el éxito económico de la empresa.

2. Igualdad de género en el trabajo para avanzar en la agenda de equidad

La igualdad de género es un objetivo transversal y al mismo tiempo un área específica de intervención indispensable para avanzar hacia el trabajo decente y a mayores niveles de equidad social. El logro de este objetivo está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado de trabajo superando las desigualdades debido al reparto desigual de las responsabilidades familiares y la persistencia de múltiples formas de discriminación.

Ampliar las oportunidades de empleo para las mujeres implica además revisar el contexto de políticas económicas y actuar sobre los mecanismos que generan desigualdades en el mercado de trabajo, obstaculizan el acceso de mujeres al mercado de trabajo, perpetúan la segregación ocupacional, la brecha salarial y una desigual división del trabajo social entre hombres y mujeres. La Estrategia Europea de Empleo ha establecido, por ejemplo, directrices de empleo –que se traducen en planes nacionales de empleo sometidos a un sistema de supervisión multilateral– con objetivos claros en materia de igualdad de género y una visión integrada de política.¹⁵

Facilitar la inserción de mujeres pertenecientes a hogares de ingresos bajos y medios al mercado de trabajo y aumentar la tasa de ocupación femenina implica revisar los patrones culturales que no valorizan el aporte a la sociedad de las labores de reproducción de la fuerza de trabajo y asignan a la mujer como única responsable del cuidado de la familia, incluso si comparte el rol de proveedora con su pareja.

Para equiparar las condiciones económicas de hombres y mujeres es indispensable reorientar las políticas que abordan la relación entre trabajo y familia, desplazando el foco de derechos desde la madre trabajadora al conjunto de trabajadores de ambos sexos y ampliando la cobertura de beneficios.¹⁶ En esta línea, sería conveniente revisar la actual legislación sobre derecho a sala cuna para hijos menores de dos años de madres trabajadoras, que limita este derecho a quienes trabajan en empresas con más de 20 mujeres. Para generar condiciones de mayor equidad, este derecho debería extenderse a madres y padres trabajadores independientemente del tamaño de la empresa o el número de mujeres y cubrir a niños en edad preescolar con un sistema de financiamiento que debería incluir recursos públicos y no generar desincentivos a la contratación de mujeres, a ser acordado tripartidamente. La experiencia internacional muestra que la ampliación de cobertura de servicios de atención a menores y otros familiares dependientes, las políticas de conciliación y corresponsabilidad que incluyen beneficios para el padre (tales como licencia postnatal o para cuidado de hijo enfermo compartida) y la adecuación de los horarios de servicios

¹⁵ El *Roadmap for equality between men and women 2006-2010* de la UE señala que “la igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común de la UE y una condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social de la UE”.

¹⁶ Esta visión del tema está en el marco de lo que plantea el Convenio 156 de la OIT sobre *Trabajadores con responsabilidades familiares*, ratificado por Chile en 1994.

sociales a las jornadas de trabajo, tienen un impacto positivo sobre la igualdad de género y las oportunidades de las familias de menores ingresos.

Se ha debatido cuál es el rol que le compete al Estado en materia de trabajo y familia. Las posiciones se sitúan en un amplio rango, desde aquellas que consideran que le corresponde un alto grado de responsabilidad en la regulación y provisión de servicios de apoyo a quienes tienen responsabilidades familiares, hasta quienes consideran que éste es un asunto privado que debe ser manejado por las propias familias con el apoyo de las empresas y con una mínima intervención estatal. Muchos países en desarrollo se sitúan más cerca de las políticas minimalistas, aunque casi todos ellos cuentan con regulaciones sobre protección de la maternidad. Estudios de la OIT han demostrado, sin embargo, que una política de no-intervención gubernamental tiene altos costos sociales y económicos para la sociedad. Si se considera que los temas de conciliación trabajo-familia son del ámbito “privado” y las soluciones fuera del ámbito de competencia del Estado, se buscarán “soluciones privadas” que tenderán a perpetuar las desigualdades sociales y de género (Hein, 2005).

Aun cuando el principio de igualdad –en particular el de igualdad de trato– está consagrado en la Constitución chilena, persisten prácticas discriminatorias en el trabajo basadas en el sexo generando desventajas sociales y económicas, comprometiendo el ejercicio de derechos y el crecimiento económico. Una de sus mayores expresiones está en la menor remuneración que perciben las mujeres, producto de la persistencia de mitos sobre los costos asociados a la maternidad y de estereotipos y prejuicios sobre las habilidades y capacidades de ellas.

Se requiere por lo tanto una estrategia clara de eliminación de la discriminación laboral como parte del pilar productivo y en función del logro de un crecimiento económico que promueva el trabajo decente. Los nuevos enfoques promueven complementar las medidas tradicionales de lucha contra la discriminación a través de leyes coherentes y exhaustivas y organismos especializados para su efectiva aplicación, con instrumentos programáticos como políticas de mercado de trabajo e iniciativas voluntarias como códigos de buenas prácticas.

De tal modo, además de perfeccionar el marco normativo relativo a la no discriminación e igualdad en el trabajo (una iniciativa interesante es el proyecto de ley sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor actualmente en discusión en el parlamento) se requiere revisar los mecanismos que permiten lograr un efectivo cumplimiento de la ley. Ello se logra reforzando las capacidades de las inspecciones laborales, facilitando la recepción y tramitación de quejas y denuncias y al mismo tiempo desarrollando labores preventivas y campañas de información y sensibilización sobre los derechos de hombres y mujeres y la importancia de avanzar hacia una sociedad libre de discriminación de todo tipo.

Un Código de Buenas Prácticas, por su parte, se propone ir más allá de los derechos legales mínimos o contractualmente pactados. El Código adoptado por la Administración Central del Estado, cumpliendo lo establecido en el programa de gobierno, se propone alcanzar la igualdad de oportunidades y trato a través de mecanismos que aseguren la no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo de carrera y acceso a la capacitación, condiciones de trabajo y responsabilidades familiares. Este instrumento ha motivado al sector empresarial a avanzar en esta línea, reconociendo los beneficios que genera un ambiente libre de discriminación.

Mecanismos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como establece el Convenio 100 de la OIT (ratificado por Chile en 1971), deben ser un objetivo prioritario de una política de combate a la discriminación, que tendrá efectos importantes sobre la equidad.

En resumen, al Estado le cabe un papel central en el diseño y aplicación de políticas públicas para lograr una mayor equidad a través de un buen funcionamiento del mercado laboral y asegurando el cumplimiento efectivo de la normativa laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Aidt, T. y Z. Tzannatos (2002). *Unions and collective bargaining. Economic effects in a global environment* (Washington, Banco Mundial).
- Contreras, D. y S. Gallegos (2006). *Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios?* (Santiago).
- Hayter, S. (2002). “Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración”, en *Educación Obrera* 128(3), pp. 49-55.
- Hein, C. (2005). *Reconciling work and family responsibilities* (Ginebra, OIT).
- Libertad y Desarrollo (2007). *Negociación colectiva: ¿Dónde y para qué?*, serie Temas Públicos 829 (Santiago, Libertad y Desarrollo).
- Marinho, M. (2007). *El eslabón perdido entre educación y empleo. Análisis de las percepciones de los jóvenes urbanos de escasos recursos en Chile*, serie Políticas Sociales 137 (Santiago, CEPAL).
- MIDEPLAN (2007a). *Casen 2006*, documento metodológico (Santiago, MIDEPLAN).
- (2007b). *Distribución del ingreso e impacto distributivo del gasto social*, Serie Análisis de Resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional Casen 2006 (Santiago, MIDEPLAN).
- Ministerio de Hacienda (2007). *Estado de la Hacienda Pública* (Santiago, Ministerio de Hacienda), octubre.
- OCDE (2004). *Employment outlook* (Paris, OCDE).
- Reinecke, G. y M. E. Valenzuela (2011). “Illustrating the gap: Collective bargaining and income distribution in Chile”, en S. Hayter (ed.) *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Ginebra, OIT y Edward Elgar).
- Solow, R. (1990). *The labor market as a social institution* (Oxford, Basil Blackwell).

ANEXO ESTADÍSTICO

Cuadro 1. Distribución del ingreso según distintos conceptos de ingreso (1990-2003-2006)

Decil	Ingreso del trabajo			Ingreso autónomo			Ingreso monetario		
	1990	2003	2006	1990	2003	2006	1990	2003	2006
I	1,5	1,1	1,1	1,4	1,2	1,2	1,6	1,5	1,6
II	2,9	2,7	2,9	2,7	2,9	2,7	2,8	2,9	3,1
III	3,8	3,6	3,8	3,6	3,6	3,9	3,7	3,7	4,0
IV	4,7	4,8	4,8	4,5	4,7	4,8	4,5	4,8	4,9
V	5,6	5,4	5,5	5,4	5,5	5,6	5,4	5,6	5,7
VI	7,1	6,4	6,9	6,9	6,6	7,0	6,9	6,6	7,0
VII	7,7	8,1	8,6	7,8	8,3	8,7	7,8	8,2	8,7
VIII	9,9	10,4	11,1	10,3	10,8	10,3	10,3	10,7	11,0
IX	14,5	15,1	15,9	15,2	15,3	16,0	15,1	15,2	15,9
X	42,2	42,3	39,4	42,2	41,2	38,6	41,8	40,8	38,1
Total	100,0	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990, 2003 y 2006).

Cuadro 2. Ingresos promedio del hogar por decil, según conceptos de ingresos, 1990, 2003, 2006
(en pesos de 2006)

Ingreso del Trabajo del Hogar										
Decil Autónomo Nacional										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
1990	46.254	93.271	121.946	148.881	178.703	225.101	242.722	314.487	461.091	1.337.335
2003	56.626	133.542	177.324	235.985	268.844	314.196	402.487	516.090	745.747	2.088.272
2006	59.655	150.131	202.670	253.379	291.275	362.780	455.301	585.311	840.963	2.077.484
% aumento	29,0	61,0	66,2	70,2	63,0	61,2	87,6	86,1	82,4	55,3
66,5										
Ingreso Autónomo del Hogar										
Decil Autónomo Nacional										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
1990	55.598	107.609	143.001	175.354	212.588	270.992	307.880	406.587	598.539	1.660.974
2003	69.554	157.307	208.896	272.577	318.002	379.838	476.377	618.895	883.159	2.371.168
2006	75.687	179.457	239.074	298.447	345.526	429.983	533.240	681.531	983.646	2.365.797
% aumento	36,1	66,8	67,2	70,2	62,5	58,7	73,2	67,6	64,3	42,4
55,7										
Ingreso Monetario del Hogar										
Decil Autónomo Nacional										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	Total
1990	62.559	112.733	147.336	179.592	216.008	274.160	310.592	408.845	600.502	1.662.639
2003	88.245	168.743	217.989	279.961	323.711	384.325	479.700	621.238	884.541	2.371.972
2006	98.841	192.140	249.254	306.553	351.204	434.679	536.579	684.037	985.371	2.366.414
% aumento	58,0	70,4	69,2	70,7	62,6	58,5	72,8	67,3	64,1	42,3
56,1										

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990, 2003 y 2006).

Cuadro 3. Ingreso ocupación principal por deciles de ingreso autónomo y sexo, 1990 y 2006

Ingreso ocupación principal - 1990 (en pesos del 2006)										
Decil Autónomo Nacional										
Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	\$ 59.415	\$ 85.566	\$ 100.246	\$ 115.831	\$ 125.117	\$ 146.914	\$ 167.795	\$ 220.291	\$ 328.934	\$ 988.058
Mujer	\$ 40.785	\$ 57.519	\$ 65.688	\$ 80.332	\$ 87.548	\$ 98.520	\$ 116.218	\$ 145.708	\$ 197.223	\$ 432.757
Total	\$ 55.493	\$ 80.019	\$ 92.265	\$ 106.041	\$ 115.236	\$ 131.242	\$ 150.590	\$ 193.232	\$ 280.261	\$ 769.081
Brecha 1990	31,36	32,78	34,47	30,65	30,03	32,94	30,74	33,86	40,04	56,20

Ingreso ocupación principal - 2006										
Decil Autónomo Nacional										
Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	\$ 95.494	\$ 132.494	\$ 154.749	\$ 169.938	\$ 191.649	\$ 216.034	\$ 260.239	\$ 330.072	\$ 48.1382	\$ 1.215.557
Mujer	\$ 62.169	\$ 94.060	\$ 108.207	\$ 123.054	\$ 135.260	\$ 154.902	\$ 179.915	\$ 232.114	\$ 32.8260	\$ 731.874
Total	\$ 84.225	\$ 120.519	\$ 139.666	\$ 152.852	\$ 171.134	\$ 192.887	\$ 228.653	\$ 290.669	\$ 41.6515	\$ 1.013.215
Brecha 2006	34,90	29,01	30,08	27,59	29,42	28,30	30,87	29,68	31,81	39,79

Aumento porcentual para cada decil (periodo 1990-2006)										
Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	60,7	54,8	54,4	46,7	53,2	47,0	55,1	49,8	46,3	23,0
Mujer	52,4	63,5	64,7	53,2	54,5	57,2	54,8	59,3	66,4	69,1
Total	51,8	50,6	51,4	44,1	48,5	47,0	51,8	50,4	48,6	31,7

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990, 2003 y 2006).

Cuadro 4. Ingreso del ingreso por hora, de la ocupación principal por deciles de ingreso autónomo y sexo, 1990 y 2006

Ingreso por hora, ocupación principal - 1990										
Decil Autónomo Nacional										
sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	339	445	514	599	635	750	855	1.125	1.728	5.276
Mujer	334	371	419	457	511	608	704	877	1.205	2.586
Total	338	430	492	560	603	704	805	1.035	1.535	4.215
Brecha 1990	1,47	16,59	18,50	23,74	19,61	18,92	17,74	22,00	30,26	50,98

Ingreso por hora ocupación principal - 2006										
Décil Autónomo Nacional										
Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	590	771	870	963	1060	1216	1.448	1.823	2.639	6.926
Mujer	649	744	746	878	949	1066	1.176	1.495	2.101	5.158
Total	610	763	830	932	1020	1159	1.342	1.691	2.411	6.186
Brecha 2006	“-9,90”	3,59	14,31	8,84	10,50	12,36	18,78	17,99	20,38	25,52

aawAumento porcentual para cada decil (periodo 1990 - 2006)										
Sexo	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Hombre	73,9	73,5	69,3	60,8	66,8	62,1	69,3	62,1	52,7	31,3
Mujer	94,0	100,5	78,0	92,2	85,8	75,3	67,2	70,4	74,3	99,5
Total	80,2	77,3	68,6	66,5	69,2	64,7	66,7	63,4	57,1	46,8

Fuente: OIT con base en datos de MIDEPLAN (Casen 1990 y 2006).

CAPÍTULO II

La economía informal en Chile

*Ricardo Infante*¹

RESUMEN EJECUTIVO

El concepto de economía informal es un enfoque adecuado para analizar la situación de los trabajadores desprotegidos, en un mercado laboral que contiene nuevas formas de empleo como consecuencia de la globalización. Además, es necesario considerar que, en países como Chile, la estructura productiva y del empleo es heterogénea y también lo es la capacidad de negociación, tanto de las empresas de diferente tamaño como la de empleadores y trabajadores. Con base en estas nociones, se analiza la realidad laboral en el período 1990-2006.

Los datos indican que hacia fines del período estudiado el empleo de la economía informal representa un 39,5% del total del país. Esta cifra se compara favorablemente con la de otros países de América Latina y el Caribe, tales como Argentina, Colombia, Ecuador, México, Panamá y Perú, los que registran tasas de informalidad significativamente superiores a la de Chile.

En el documento se concluye que la informalidad laboral afecta más a las mujeres (43,4%) que a los hombres (37%) y que la incidencia del empleo informal no es la misma por tamaño de empresa. Al respecto, la mayor tasa de informalidad corresponde a las actividades informales (70,3%), seguida de las medianas empresas (20,4%), en tanto alcanza al 18,9% en el caso de los trabajadores ocupados en las grandes empresas.

El ingreso promedio de los ocupados de la economía formal es un 35,6% superior al registrado en la economía informal. Ello, debido a las diferencias de productividad y al desigual grado de protección de los trabajadores en ambas economías.

También se verifica que no es suficiente que los trabajadores estén ocupados en la economía formal e, incluso, en grandes establecimientos, para que el empleo sea de buena calidad. Si bien un 60,5% del total de los ocupados trabaja en condiciones formales, sólo un 23,6% del total tiene un empleo de buena calidad, esto es, con contrato de trabajo, previsión social y una remuneración digna.

¹ El autor agradece los comentarios de Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela, Especialistas de la Oficina de la OIT en Santiago, y Ana María Véliz, técnico en informática, quien elaboró los datos del estudio.

Finalmente, del estudio surge como conclusión que la evolución de la informalidad laboral depende del comportamiento de cuatro factores básicos: el nivel y volatilidad del crecimiento económico, la inserción laboral diferenciada de los ocupados, la asimétrica capacidad de negociación entre las empresas de distinto tamaño y entre empleadores y trabajadores, así como de la desigual situación de mujeres y hombres en el mercado del trabajo.

La superación de las barreras que imponen los factores mencionados da origen a las orientaciones de política para reducir la informalidad laboral en Chile en el mediano y largo plazo.

INTRODUCCIÓN

El destino de los trabajadores de menores ingresos, sin protección laboral y social, ha sido una de las preocupaciones centrales de la OIT en los últimos 35 años. De allí los esfuerzos realizados en materia de análisis y diseño de políticas para superar esas desigualdades en el mercado del trabajo.

Desde comienzos de la década de los setenta las acciones de la OIT se orientan a enfrentar el problema planteado por el denominado “sector informal”. Dos décadas más tarde, este tema es retomado bajo el nombre de “sector no estructurado” en la 79ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1992, en la que se apoya la idea de dotar de seguridad social a los trabajadores de menores ingresos. A comienzos del año 2000 la OIT propone utilizar un nuevo enfoque: “economía informal”. Este concepto abarca la falta de legalidad de las relaciones laborales en el caso de un determinado grupo de trabajadores y también la del funcionamiento de una parte de los establecimientos que operan en el mercado laboral. En este nuevo contexto, la informalidad laboral corresponde al conjunto de trabajadores que labora en condiciones precarias, es decir, sin contrato de trabajo ni seguridad social.

Las políticas para enfrentar la informalidad han variado en función de los cambios de énfasis respecto a los factores que las originan. En cuanto al sector informal, el origen de la informalidad está asociado a la heterogeneidad productiva y, por lo tanto, las políticas estuvieron orientadas a mejorar la productividad y los ingresos de los ocupados en el sector. En cambio, en el caso de la economía informal, cuyo origen es la desprotección de los trabajadores, se acentúa la necesidad de mejorar las relaciones laborales para aumentar los ingresos y la protección de los mismos.

Este trabajo analiza la situación actual y la evolución de la economía informal en Chile en el transcurso de 16 años (1990-2006) y propone políticas de mediano plazo para reducir la informalidad. En materia de análisis, se utiliza un marco conceptual y de medición del empleo basado en el enfoque de la heterogeneidad estructural del mercado del trabajo, en el cual se privilegian las diferencias de productividad que registran los diversos estratos de inserción productiva, como factor explicativo de los diferentes grados de protección de los trabajadores.

En este estudio, los temas se tratan en siete secciones: en la primera, se examina la evolución global del mercado del trabajo durante el período en referencia, en que las variaciones del crecimiento económico tuvieron un efecto diferenciado sobre su desempeño. Se analizan específicamente el comportamiento de la participación laboral, la ocupación y el desempleo por sexo, así como el de la productividad y las remuneraciones reales.

El análisis sobre el empleo en la economía informal se enmarca en este desarrollo del mercado laboral. A continuación, en la segunda sección, se tratan los aspectos relacionados con las similitudes y diferencias conceptuales del sector informal y la economía informal, y se entregan antecedentes sobre la dimensión de ambas categorías en América Latina y Chile. Posteriormente, en la tercera sección, se analiza la heterogeneidad productiva, que es considerada como factor en la cual se origina la diferenciación tanto de la productividad como del grado de informalidad de los puestos de trabajo generados por la actividad económica. En la cuarta sección, se compara la situación de los trabajadores en la economía informal, considerando para ello tres aspectos: la inserción productiva de los ocupados, las características personales de los mismos (sexo, edad y nivel educativo) y los ingresos del trabajo.

En la quinta sección se analizan los principales factores explicativos de la dinámica de la economía informal en el período 1990-2006 considerando, entre éstos, el desempeño macroeconómico, los cambios en la estructura productiva y las tendencias de la tasa de informalidad por estrato productivo y sexo. Más adelante, en la sexta sección, se presentan el concepto y los criterios de diferenciación de la calidad del empleo, así como un análisis de su evolución en el período de referencia. Al incluir esta dimensión en el análisis es posible distinguir diferentes segmentos del mercado laboral, pues en la misma se consideran no sólo las relaciones de trabajo (economía informal y formal), sino además el ingreso de los ocupados, el que representa una *proxy* de la productividad del empleo en cada uno de estos segmentos. Finalmente, en la séptima sección, se identifican las principales áreas de política para reducir el grado de informalidad con que funciona actualmente el mercado laboral, en el marco de un patrón de desarrollo diferente en Chile. Éstas se refieren al crecimiento económico, la convergencia productiva, las relaciones laborales y la negociación colectiva, así como la incorporación de la mujer al trabajo en condiciones de equidad.

A. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL, 1990-2006²

1. El contexto macroeconómico

Las cifras globales de crecimiento de la economía chilena en los 16 años comprendidos entre 1990 y 2006 son elocuentes (gráfico 1). Aunque la expansión económica se vio afectada por la crisis asiática, el crecimiento promedio fue de 5,6% y el del PIB por habitante fue de 4,0% anual en esos 16 años.

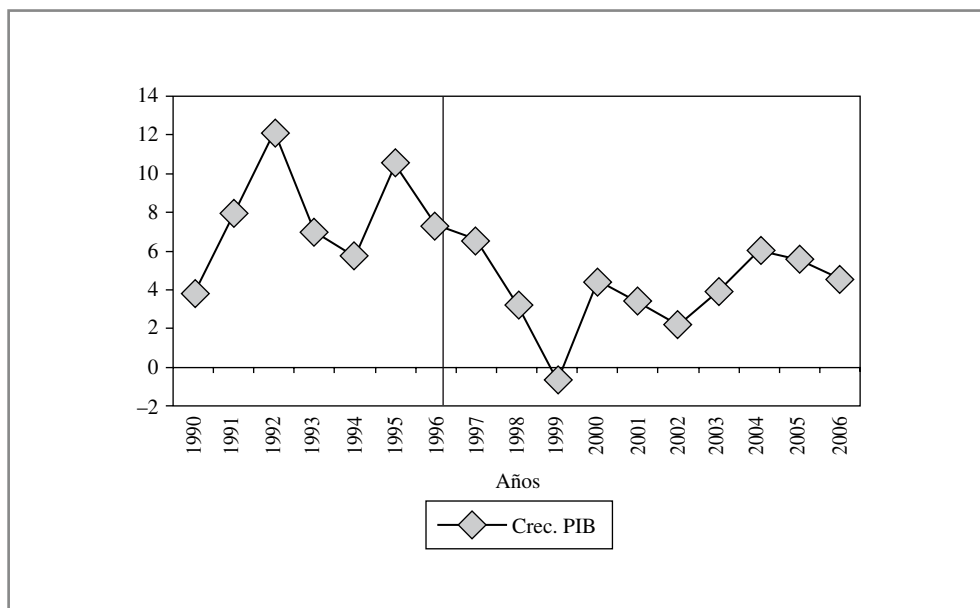
Es difícil ubicar una economía que tenga ese desempeño durante un período tan prolongado y bajo condiciones de equilibrio macroeconómico. Esto responde, en gran medida, a la mejora en la calidad de las políticas macroeconómicas desde 1990, al aumento del gasto social y a los esfuerzos realizados para corregir desajustes del aparato productivo y de la institucionalidad.

En el período 1990-1996 hubo una expansión de la capacidad productiva sin precedentes en el país (8,4% anual en el período), junto con la reducción significativa de la pobreza y una leve mejoría en la distribución del ingreso (gráfico 1).

² Al respecto, ver Infante (2007a).

Los efectos negativos de la crisis asiática se sintieron con fuerza en el período 1998-1999 y se tradujeron en un ambiente económico deprimido. Los costos económicos y sociales fueron significativos: el crecimiento del producto fue de 4% en el decenio 1996 y 2006, cifra bastante inferior a la tendencia de crecimiento sostenido (5,6%) que venía registrándose con anterioridad.

Gráfico 1. Crecimiento del PIB, 1990-2006
(en porcentajes)



Fuente: Banco Central de Chile (varios años).

2. Desempeño del mercado laboral

Además del rápido crecimiento de la economía y la modificación de los precios relativos, existen diversos factores que influyen en mayor medida en el desempeño del mercado laboral. Entre éstos, se incluyen la evolución demográfica, los cambios en la composición del empleo y la creciente participación laboral de las mujeres.

La participación laboral de mujeres y hombres muestra importantes diferencias durante el período 1990-2006, destacándose el aumento continuo de la tasa de participación de las mujeres o proceso de feminización de la fuerza de trabajo.

Por el contrario, la tasa de participación laboral de los hombres se contrajo a partir de 1994, debido a la tendencia al aumento de la tasa de inactividad masculina, especialmente en jóvenes y jubilados. En efecto, la mejora del sistema educacional, en especial en términos de cobertura, y el incremento del poder adquisitivo de las pensiones estimularon la salida del mercado de trabajo de hombres jóvenes y adultos mayores. En cambio, la participación femenina aumenta. Si bien la tasa de participación de las mujeres fue un

37,5% inferior a la de los hombres en 1990, ese porcentaje se redujo a un 24,6% en 2006. Es decir, las tasas de participación y de ocupación de las mujeres se aproximaron a las de los hombres, esto es, la brecha de participación laboral entre los trabajadores de ambos sexos disminuyó durante los 16 años reseñados (gráfico 2).

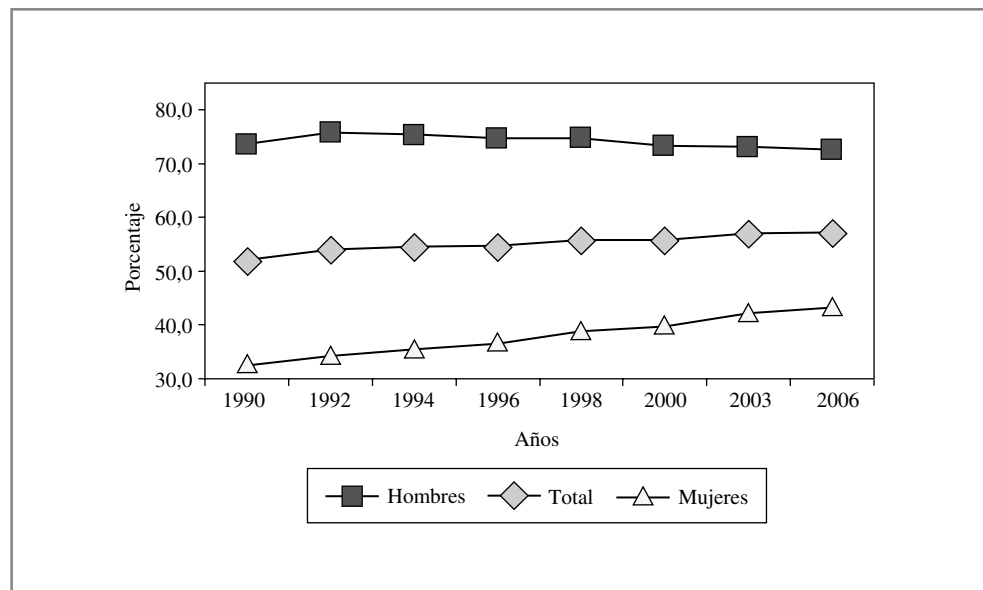
Además, se constata que las tendencias del desempeño económico y del mercado laboral se diferenciaron bastante durante la década de los noventa. El crecimiento económico fue rápido y sostenido hasta 1997, experimentando posteriormente una desaceleración causada por los efectos de la llamada *crisis asiática*.

a) *Rápido crecimiento económico con empleo (1990-1996)*

El crecimiento del PIB en el período 1990-1996 fue de un 8,5% anual, lo que permitió un rápido aumento del empleo (3,2% anual). Como resultado, se registró un significativo incremento de la tasa de participación laboral, la que pasó desde el 52% en 1990 a un 54,8% en 1996, con lo cual la oferta laboral o Población Económicamente Activa (PEA) creció a un ritmo del 2,7% por año.³

Asimismo, la tasa de ocupación (razón entre los ocupados y la población en edad de trabajar) se elevó desde un 47,7% en 1990 a 51,7% en 1996. El empleo creció a un ritmo

Gráfico 2. Tasa de participación por sexo, 1990-2006
(en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

³ Las cifras del mercado laboral del período 1990-2006 corresponden a la Encuesta Casen de los años respectivos.

anual superior que la PEA y, en consecuencia, la tasa de desempleo disminuyó de 8,3% en 1990 a 5,7% en 1996 (gráficos 2 y 3).

El producto por ocupado se incrementó a un ritmo de 5,1% anual, impulsado por la expansión de la productividad de los sectores transables entre 1990 y 1996. Por otra parte, la remuneración promedio y el salario mínimo aumentaron en términos reales en 5% y en 5,2% por año respectivamente.

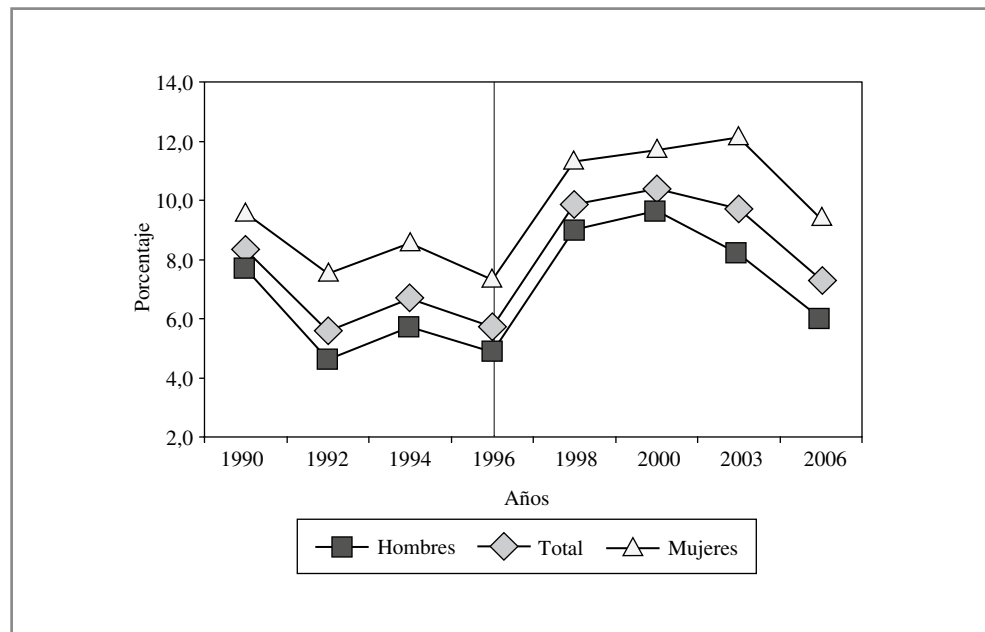
b) Empleo con ajuste y desaceleración económica (1997-2006)

Este período coincidió con el impacto de la crisis asiática y las políticas de ajuste adoptadas para enfrentarla, lo que resultó en un menor crecimiento de la actividad debido al aumento en la tasa de interés. El producto siguió creciendo hasta 1998; cayó en 1999 (-0,8%) y luego se recuperó (gráfico 1). Como resultado, el crecimiento anual del PIB alcanzó un 4% entre los años 1996 y 2006.

El desempeño del mercado de trabajo se vio afectado por el magro crecimiento económico: la tasa de participación laboral continuó aumentando (de 54,8% en 1996 a 57,3% en 2006), pero la oferta laboral no fue capaz de absorberla. De tal modo, la desaceleración del crecimiento del PIB (del 8,4% en el primer período al 4% en el segundo) no afectó significativamente la expansión de la PEA (baja de 2,7% en el primer período a 2,3% en el segundo).

Dado que el aumento del empleo (1,9% anual) fue inferior al de la oferta laboral, la tasa de desempleo se elevó de 5,7% en 1996 a 7,3% en 2006 (gráfico 3).

Gráfico 3. Tasa de desempleo por sexo, 1990-2006
(en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

La desaceleración del crecimiento del PIB y del empleo significó que la productividad aumentara sólo en un 2,1% anual entre 1996 y 2006. Además, la distribución funcional del ingreso se habría deteriorado levemente, ya que el crecimiento de las remuneraciones reales (1,8%) fue inferior al registrado por la productividad.

El aumento del desempleo afectó en mayor medida a los trabajadores de bajos ingresos, lo que redundó en una desigual distribución del costo del ajuste entre los diferentes sectores sociales. Sin embargo, el salario mínimo tuvo un aumento significativamente superior al del promedio de los salarios reales (creció en un 4,1% por año en términos reales), lo que puede haber contribuido a que se produjeran cambios en la distribución del ingreso al interior del sector de los trabajadores.

En suma, con base en este análisis, se puede concluir que las variaciones del crecimiento económico tuvieron un efecto diferenciado sobre el desempeño del mercado laboral. En el período de crecimiento rápido y sostenido del producto, aumenta la participación laboral de hombres y mujeres y baja el desempleo, como resultado del vigoroso crecimiento de la ocupación. Aun así, la productividad se elevó rápidamente, lo que permitió sustentar una importante recuperación de los salarios reales y del salario mínimo.

La desaceleración del crecimiento económico provoca un ajuste procíclico del mercado laboral: disminuye el ritmo de aumento de la participación laboral (con excepción de las mujeres) y la expansión del empleo se contrae significativamente. Como resultado, se eleva rápidamente la tasa de desempleo, situándose en un nivel semejante al registrado a comienzos de la década de los noventa. Asimismo, el menor crecimiento del producto y del empleo resultó en un bajo aumento de la productividad y de los salarios reales.

B. ECONOMÍA INFORMAL Y SECTOR INFORMAL: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS

En el análisis que sigue se entiende que la informalidad incluye al conjunto de ocupados con baja productividad y/o que trabaja en condiciones laborales precarias. De acuerdo al enfoque del sector informal, la informalidad incluye a los ocupados con baja calidad del empleo, es decir, con escasa productividad e ingresos.⁴ Por otra parte, en la visión de la economía informal, la informalidad laboral incluye a los trabajadores desprotegidos, los que además de trabajar en establecimientos informales carecen de contrato laboral y de previsión social. De allí que se pueda decir que el enfoque del sector informal está basado en el análisis de un mercado laboral heterogéneo, con diferenciación de productividades, y el de la economía informal lo está en un mercado del trabajo con diferenciación de relaciones laborales y cumplimiento de la legalidad.

⁴ Existen diversas percepciones y caracterizaciones de la informalidad, lo que sin duda influye en la orientación de las políticas relacionadas con el mercado del trabajo. Al respecto, consultar De Soto (1989), Portes y Haller (2004), Wiego (2002), Tokman (1992) y Freije (2000).

1. El sector informal urbano

En el clásico informe de Kenia (OIT, 1972) se utilizó por primera vez el término “sector informal” que se constituyó en un tema básico de la discusión y los estudios laborales en las últimas décadas.

El trabajo “informal” se caracterizaba entonces en base a cuatro elementos: i) la facilidad de entrada, fundamentada en la nula o escasa necesidad de capital para iniciar la actividad y en la falta de exigencias específicas de capacitación; ii) el pequeño tamaño de la unidad productiva; iii) la baja productividad, consecuencia directa de los dos factores anteriores, y iv) la ausencia de organización empresarial. Este fenómeno aparecía agravado ya que el entramado laboral se tejía en ámbitos de clandestinidad, precariedad, insalubridad, ilegalidad y nulidad jurídica.

El sector informal urbano en América Latina se caracteriza, según Tokman (2001), como aquel que agrupa actividades que requieren poco capital, tecnologías simples y de salarios marginales. Esto supone que la entrada de los individuos al mercado del trabajo es relativamente fácil. En los años ochenta, el sector informal creció al ritmo de la crisis latinoamericana y en la década de los noventa, la globalización, si bien posibilitó el acceso a nuevos mercados y el ingreso de nuevas inversiones, no mejoró la calidad de los empleos.

Un aspecto relevante del cambio de estructura ocupacional de las Américas en los años noventa fue el incremento de la informalidad. Con base en la información de la OIT (2007) es posible afirmar que el empleo informal tuvo un aumento importante en el período 1990-2006. La participación del sector informal en el total del empleo no agrícola en América Latina pasó de 42,8% en 1990 a 46,9% en el año 2006.

Esto significa que de cada 10 nuevos empleos netos creados durante el período, seis pertenecen al sector informal. Aunque el mayor incremento corresponde a los hombres, la informalidad es mayor entre las mujeres, dado que una de cada dos mujeres ocupadas trabaja en el sector informal.

El aumento de la informalidad en el período 1990-2006 está ligado al incremento de la importancia relativa del empleo en el sector terciario, que pasó de 71,2% en 1990 a 75,0% en 2006.

2. La economía informal

El aumento de la diferenciación al interior del sector informal y su rápido crecimiento plantearon la necesidad de proponer cambios. Con ocasión de la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo (2002) la OIT cambió la definición y el enfoque, hasta entonces eminentemente económico, del sector informal.

De allí que la OIT utilice actualmente el concepto de “economía informal”, término que recoge ese escenario diverso, dinámico y heterogéneo. Su ámbito se amplía en comparación con el sector informal e incluye además de los trabajadores independientes en actividades de subsistencia, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio y asalariados e independientes de pequeños emprendimientos a los asalariados precarios del sector formal.

En general, los trabajadores presentan un importante índice de vulnerabilidad, son carentes de seguridad laboral (capacitación, protección social, ingresos, etc.), es decir,

son personas con déficit de trabajo decente, elemento fundamental para tener un nivel de vida digno.

Después de la CIT (2002), los estadísticos del trabajo estuvieron de acuerdo en la utilidad de complementar los datos sobre el empleo en el sector informal con información sobre el empleo informal. Se consideró que se necesitaban directrices estadísticas internacionales relativas a la definición de empleo informal, a cuya elaboración se procedió por la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2003 (recuadro 1).

Recuadro 1. CIET. Definición estadística del empleo informal

El empleo informal incluye los siguientes tipos de empleos:
– trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal; – empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; – trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; – miembros de cooperativas de productores informales; – asalariados que tienen empleos informales ya estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados, y – trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

Fuente: Hussmanns (2004).

Los diferentes tipos de empleo informal se determinan por una o más de las siguientes características: falta de declaración de los empleos o de los asalariados, empleos ocasionales o de limitada duración, empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social), el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar, el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa y los trabajadores no tienen contrato de trabajo. La definición de empleo informal se refiere también a ocupaciones a las que no se aplica la reglamentación laboral, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo (Hussmanns, 2004).

En cuanto a la expansión y magnitud actual de la economía informal en América Latina, cabe señalar que el crecimiento de la economía informal en la región es resultado del ajuste estructural, las privatizaciones y de otras consecuencias derivadas de la globalización. Por otro lado, la reforma laboral emprendida en muchos países hizo que el número de trabajadores formales con contrato de duración indeterminada disminuyera de forma notable.

Los datos sobre la magnitud actual de la economía informal en algunos países de América Latina (cuadro 1) muestran que entre los países con alta tasa de informalidad laboral se encuentran Perú (75,9%), Ecuador (72,2%) y Colombia (62,2%), en tanto registran una informalidad moderada México (53,9%) y Panamá (43,4%). En el caso de los hombres, la tasa más alta de informalidad corresponde a Ecuador (71,9%) y en el caso de

las mujeres a Perú (81,3%), siendo la tasa más baja del conjunto de países seleccionados la que registran las mujeres en Panamá (43%).

Cuadro 1. Empleo informal urbano como porcentaje del empleo total, en algunos países de América Latina, 2006
(en porcentaje)*

País	Total	Hombres	Mujeres
Colombia	62,2	62,6	61,7
Ecuador	72,2	71,9	72,7
México	53,9	52,9	55,3
Panamá	43,4	43,7	43,0
Perú	75,9	71,7	81,3

Fuente: Datos OIT (2007).

* La medición incluye la nueva definición de empleo informal.

En el caso de Chile, la Encuesta Casen permite una aproximación a la medición de la economía informal, aunque no se capta la falta de registro oficial del establecimiento económico. Con base en la información disponible, se estima que el empleo informal representa un 39,5% del empleo total en el año 2006, porcentaje inferior al de los otros países de la Región (recuadro 2).

C. EL EMPLEO EN LA ECONOMÍA Y EL SECTOR INFORMAL: UN ENFOQUE ESTRUCTURAL

1. Situación del empleo en la economía y el sector informal

En este estudio se considera que la informalidad laboral es un fenómeno heterogéneo y complejo. Se encuentra no sólo en unidades productivas informales, donde cabe esperar que el empleo comparta las características de la unidad productiva, sino también en unidades productivas formales y el trabajo que se desarrolla al interior de los hogares.

Al establecer las relaciones entre los conceptos de sector informal y economía informal, se verifica que en Chile la mayor parte (81,7%) de los ocupados en condiciones formales de trabajo (economía formal) pertenece a las actividades del sector formal. Algo semejante ocurre con la economía informal, pues un 65,5% de ocupados corresponde al sector informal (cuadro 2).

Se constata así que la diversidad de situaciones laborales que recoge el concepto de economía informal es bastante mayor que la del sector informal, el que por definición sólo incluye a las microempresas, los trabajadores por cuenta propia no calificados, a los ayudantes familiares y al servicio doméstico (cuadro 2a). En efecto, la economía informal está constituida por un 65,5% de ocupados en el sector informal y el 35,5% restante corresponde a trabajadores de empresas grandes (8,2%), medianas (17,5%) y pequeñas (5,4%).

Recuadro 2. Chile: Medición del empleo en la economía informal, 2006

En la cuantificación del empleo informal realizada en este informe se consideraron los siguientes dos criterios alternativos. Para ilustrar los resultados de su aplicación se utilizaron datos de la Encuesta Casen 2006.

De acuerdo al criterio 1, pertenecerían a la economía informal los ocupados que no tienen contrato de trabajo y que simultáneamente no cotizan en la seguridad social. En este caso, el tamaño del empleo informal sería de 2.319,6 miles de ocupados, los que representan un 39,5% del empleo total.

Con el criterio 2, se adiciona a los ocupados informales identificados de acuerdo al criterio 1 el conjunto de asalariados que aun teniendo contrato de trabajo y seguridad social ganan menos que un (1) salario mínimo por hora (156,8 miles de trabajadores) En este caso, la dimensión del empleo informal alcanzaría a 2.476,5 miles de ocupados, los que constituyen un 42,2% del empleo total.

Economía informal Alternativas de medición (miles y porcentajes)		
Alternativas	Miles	%
1	2.319,6	39,5
2	2.476,5	42,2
Empleo Total	5.870,8	100,0

Fuente: Encuesta Casen 2006.

En las mediciones contenidas en este informe se utiliza el criterio 1 señalado. Esto significa que el empleo informal (39,5% del total) está formado por: a) los asalariados que no tienen simultáneamente contrato de trabajo y protección social, y b) los no asalariados (empleadores, trabajadores por cuenta propia y ayudantes familiares no remunerados) que no cotizan en la seguridad social.

Desde otro punto de vista, las cifras muestran que un 79,5% de los ocupados en el sector formal pertenece a la economía formal, en tanto un 70,3% del empleo del sector informal corresponde a la economía informal.

También se destaca que la economía formal contiene, además del 81,7% de trabajadores del sector formal, un 18,3% de ocupados en actividades del sector informal: microempresas (8,3%), independientes (6,9%) y trabajadores de servicio doméstico (3,1%).

En suma, la economía informal incluye al conjunto de ocupados no protegidos por un contrato de trabajo y la seguridad social, sean éstos del sector formal o informal, vale decir, en este enfoque no se consideran el nivel de productividad y los ingresos del trabajo. Por otro lado, el concepto del sector informal está referido a una segmentación del mercado laboral, basada precisamente en la productividad y los ingresos de los ocupados, aunque sin considerar el grado de protección laboral de los trabajadores. En estas condiciones, el tamaño de la economía informal es mayor que el del sector informal, dado que contiene gran parte de las ocupaciones de este último, así como una fracción no despreciable de los ocupados en el sector formal.

Al comparar la situación de hombres y mujeres, se observa que el porcentaje de ocupados en la economía informal en el total o tasa de informalidad es mayor en las mujeres (43,4%) que en los hombres (37%). De hecho, las mujeres están sobrerrepresentadas tanto en el sector como en la economía informal. Es así como un 83,8% de los hombres ocupados en la economía formal pertenece al sector formal, alcanzando esta cifra a 76,9% en el caso de las mujeres (cuadros A-1 y A-2 del anexo). A su vez, el empleo masculino de la economía informal contiene un 63,8% y el femenino un 73,3% de ocupados que provienen del sector informal.

Por otra parte, del empleo de los hombres que pertenecen al sector informal, un 69,8% corresponde a ocupados de la economía informal. Este porcentaje llega a 70,9% en el caso de las mujeres.

2. Evolución del empleo en la economía y el sector informal

Tres grandes tendencias caracterizan la evolución de los ocupados en la economía y el sector informal entre los años 1990 y 2006.

La primera es que el porcentaje de los ocupados en la economía informal supera crecientemente al del sector informal (gráfico 4). La segunda muestra que la tasa de informalidad⁵ aunque disminuye en el período (baja de 41,2% en 1990 a 39,5% en 2006) lo hace a un ritmo menor que el del porcentaje de ocupados en el sector informal. Este último no sólo disminuye de 41% en 1990 a 38,2% en 2006, sino que decrece permanentemente entre ambos años. La tercera muestra que hay un comportamiento diferenciado de ambas categorías de informalidad durante las fases de crecimiento económico mencionadas. Así, en el período de alto crecimiento con empleo y reformas laborales la tasa de informalidad cae rápidamente e inclusive se aproxima al porcentaje de ocupados en el sector informal, el que también se reduce, aunque a un ritmo menor (gráfico 4).

Por tanto, se concluye que la evolución de ambos indicadores de informalidad diverge claramente en la etapa de ajuste con bajo crecimiento. En tanto, el porcentaje de ocupados en el sector informal cae, se revierte la tendencia a la baja de la tasa de informalidad, pues ésta aumenta rápidamente entre 1996 y 2003.

Este crecimiento de la economía informal podría estar asociado a las estrategias adoptadas, en algunos casos, por empresas medianas y grandes para reducir costos de producción y así obtener ganancias de competitividad y, en otros, para obtener los recursos destinados a seguir subsistiendo y mantener el nivel de empleo.

Resumiendo, las diferencias de contenido de los conceptos de economía y sector informal explican el comportamiento disímil de ambos indicadores de informalidad, durante el período analizado.

Aun cuando la evolución de ambas proporciones del empleo es semejante durante la fase de alto crecimiento del producto, ésta comienza a ser divergente al desacelerarse el ritmo de crecimiento económico. Esto último se explica por la elevación de las tasas de informalidad, especialmente de las empresas medianas y grandes, para absorber el impacto que provocó la política de ajuste adoptada para enfrentar la crisis asiática.

⁵ Porcentaje de los ocupados en la economía informal en el empleo total.

Cuadro 2. Composición del empleo en los sectores y la economía formal e informal, 2006
Importancia en el total de los ocupados
(en porcentajes)

Sectores-categorías	Economía Formal	Economía Informal	Total
I. Sector Formal (1.1 + 1.2)	81,7	34,5	61,8
1.1. Empresas	80,3	31,0	59,6
1.1.1. Grandes ^a	34,1	8,2	23,2
1.1.2. Medianas ^b	40,7	17,5	30,9
1.1.3. Pequeñas ^c	5,5	5,4	5,5
1.2. Independientes ^d	1,4	3,4	2,2
II. Sector Informal (2.1 + 2.2 + 2.3)	18,3	65,5	38,2
2.1. Microempresas ^e	8,3	13,8	10,6
2.2. Independientes ^f	6,9	41,3	21,4
2.3. Servicio doméstico	3,1	10,4	6,2
Total (I + II)	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Casen 2006.

^a Ocupados en empresas con 200 y más trabajadores.

^b Ocupados en empresas que tienen entre 10 y 199 trabajadores.

^c Ocupados en empresas que tienen entre 6 y 9 trabajadores.

^d Ocupados por cuenta propia profesionales y técnicos.

^e Ocupados en empresas con hasta 5 trabajadores.

^f Incluye a trabajadores por cuenta propia (no profesionales y técnicos) y ayudantes familiares.

Cuadro 2a. Composición del empleo en los sectores y la economía formal e informal, 2006
Importancia en el total de cada categoría ocupacional
(en porcentajes)

Sectores-categorías	Economía Formal	Economía Informal	Total
I. Sector Formal (1.1+1.2)	79,5	20,5	100,0
1.1. Empresas	81,1	18,9	100,0
1.1.1. Grandes ^a	87,7	12,3	100,0
1.1.2. Medianas ^b	79,6	20,4	100,0
1.1.3. Pequeñas ^c	61,7	38,3	100,0
1.2. Independientes ^d	35,6	64,4	100,0
II. Sector Informal (2.1 + 2.2 + 2.3)	29,7	70,3	100,0
2.1. Microempresas ^e	48,4	51,6	100,0
2.2. Independientes ^f	18,7	81,3	100,0
2.3. Servicio doméstico	35,6	64,4	100,0
Total (I+II)	60,5	39,5	100,0

Fuente: Encuesta Casen 2006.

^a Ocupados en empresas con 200 y más trabajadores.

^b Ocupados en empresas que tienen entre 10 y 199 trabajadores.

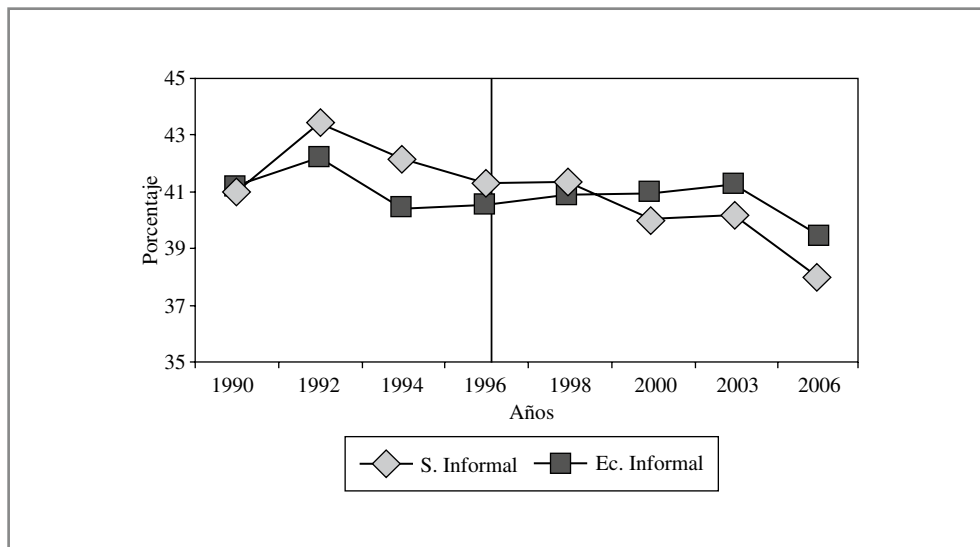
^c Ocupados en empresas que tienen entre 6 y 9 trabajadores.

^d Ocupados por cuenta propia profesionales y técnicos.

^e Ocupados en empresas con hasta 5 trabajadores.

^f Incluye a trabajadores por cuenta propia (no profesionales y técnicos) y ayudantes familiares.

Gráfico 4. Economía y sector informal, 1990-2006
(en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

D. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO INFORMAL Y FORMAL: SITUACIÓN Y CAMBIOS

En esta sección se compara la situación de los ocupados en la economía informal en 2006, considerando para esto tres aspectos: la inserción productiva de los ocupados, las características personales de los mismos (sexo, edad y nivel educativo) y los ingresos del trabajo.

1. Inserción productiva

En este análisis, la inserción laboral se examina considerando la ocupación de los trabajadores tanto por estrato productivo (empresas grandes, medianas, pequeñas, microempresas, por cuenta propia y de los hogares) como por rama de actividad económica.

a) Empleo según estrato productivo

Al considerar la distribución del empleo por estrato productivo se detectan importantes diferencias entre los ocupados informales y formales (cuadros 3 y 3a).

La mayor parte (76,2%) de los ocupados formales trabaja en los estratos de productividad alta y mediana (empresas grandes, medianas y cuentas propias profesionales y técnicos) y la menor fracción (23,8%) lo hace en el estrato de productividad baja en: pequeñas empresas (5,5%), microempresas (8,3%), actividades por cuenta propia no calificados y en los hogares (10%).

A diferencia del caso anterior, los ocupados informales mayoritariamente pertenecen a actividades de productividad baja (65,5%), en tanto que la menor parte corresponde a las grandes (11,6%), medianas (17,5%) y pequeñas (5,4%) empresas.

Como resultado de la diferente composición del empleo por estrato productivo, la productividad de los ocupados en condiciones formales de trabajo es superior a la de los ocupados informales, lo que significa que el nivel de ingreso de estos últimos sea menor que el de los primeros.

Al realizar el análisis de inserción productiva por sexo, se verifica que la proporción de hombres, ocupados en grandes (24,7%), medianas (33,3%) y pequeñas (6%) empresas supera a la de las mujeres en los mismos tamaños de empresa (20,9%, 27,3% y 4,6% respectivamente). La gran diferencia del empleo por sexo se establece en las ocupaciones de baja productividad, tales como la microempresa, los trabajadores por cuenta propia no calificados, ayudantes familiares y servicio doméstico, las que representan 36% del empleo masculino y 47,2% de la ocupación femenina.⁶ De allí la diferenciación de productividades y remuneraciones entre hombres y mujeres.

Cuadro 3. Características de los ocupados en la economía informal, 2006

Tamaño de las empresas y actividades	Empleo ^a	Sexo ^b		Nivel educativo ^c	Edad ^d	Horas-mes trabajadas ^e	Ingresos mensuales ^f	Ingresos por hora ^g
		Hombres	Mujeres					
1. Empresas	44,9	18,8	18,9	10,7	37,6	204	305	165
1.1. Grandes	8,2	11,7	13,3	12,3	35,7	206	323	261
1.2. Medianas	17,5	20,8	19,6	10,8	36,5	210	277	169
1.3. Pequeñas	5,4	37,1	40,8	10,5	37,9	201	336	139
1.4. Microempresas	13,8	51,6	51,6	9,9	39,6	196	315	112
2. Trabajadores Independientes	42,5	77,7	81,9	9,3	45,5	—	352	—
2.1. Cuenta Propia (No Prof. y Téc.)	39,1	79,3	83,5	8,9	46,0	—	307	—
2.2. Cuenta Propia (Prof. y Téc.)	3,4	61,6	68,5	14,6	40,1	—	880	—
3. Hogares	12,7	76,8	67,4	8,6	43,0	165	100	100
3.1. Familiares no Remunerados	2,3	86,9	91,3	9,9	38,1	—	—	—
3.2. Servicio doméstico	10,4	41,3	64,8	8,3	44,1	165	100	100
Total (1+2+3)	100,0	37,0	43,4	9,9	41,6	199	298	153

Fuente: Encuesta Casen 2006.

^a Distribución porcentual del empleo informal por tamaño de empresa y categorías.

^b Porcentaje del total de hombres y mujeres ocupados que pertenece a la economía informal (tasa de informalidad).

^c Años promedio de escolaridad.

^d Años promedio de edad.

^e Horas trabajadas al mes.

^f Índice de ingresos del trabajo. Ingresos de los ocupados informales en los hogares igual a 100 (Equivale a \$ 97.823).

^g Índice de ingresos del trabajo por hora. Ingresos por hora de los ocupados informales en los hogares igual a 100 (Equivale a \$ 935).

⁶ Ver Anexo Estadístico.

Cuadro 3a. Características de los ocupados en la economía formal, 2006

Tamaño de las empresas y actividades	Empleo ^a	Sexo ^b		Nivel educativo ^c	Edad ^d	Horas-mes trabajadas ^e	Ingresos mensuales ^f	Ingresos por hora ^g
		Hombres	Mujeres					
1. Empresas	88,6	81,2	81,1	11,9	38,5	196	399	202
1.1. Grandes	34,1	88,3	86,7	12,5	37,8	197	438	256
1.2. Medianas	40,7	79,2	80,4	11,7	38,6	196	370	192
1.3. Pequeñas	5,5	62,9	59,2	11,2	38,7	198	374	148
1.4. Microempresas	8,3	48,4	48,4	10,7	41,0	195	401	126
2. Trabajadores Independientes	8,1	22,3	18,1	10,9	48,1	–	709	–
2.1. Cuenta Propia (No Prof. y Téc.)	6,7	20,7	16,5	10,0	48,8	–	557	–
2.2. Cuenta Propia (Prof. y Téc.)	1,4	38,4	31,5	15,1	44,7	–	1.458	–
3. Hogares	3,3	23,2	32,6	8,8	43,3	212	168	101
3.1. Familiares no Remunerados	0,2	13,1	8,7	10,3	50,5	–	–	–
3.2. Servicio doméstico	3,1	58,7	35,2	8,7	42,9	212	168	101
Total (1 + 2 + 3)	100,0	63,0	56,6	11,7	39,2	198	404	192

Fuente: Encuesta Casen 2006.

^a Distribución porcentual del empleo formal por tamaño de empresa y categorías.

^b Porcentaje del total de hombres y mujeres ocupados que pertenece a la economía formal (tasa de formalidad).

^c Años promedio de escolaridad.

^d Años promedio de edad.

^e Horas trabajadas al mes.

^f Índice de ingresos del trabajo. Ingresos de los ocupados informales en los hogares igual a 100 (Equivale a \$ 97.823).

^g Índice de ingresos del trabajo por hora. Ingresos por hora de los ocupados informales en los hogares igual a 100 (Equivale a \$ 935).

Como se verá en una sección posterior, la brecha de productividad formal-informal conducirá también a diferenciales de ingreso del trabajo por sexo, dado que la proporción de mujeres ocupadas en la economía informal es mayor que la de los hombres.

b) Ramas de actividad económica

Como se indicó, la tasa de informalidad del conjunto de los ocupados⁷ alcanza a 39,5% en 2006. Al analizar la situación del empleo por rama de actividad económica se verifica

⁷ La tasa de informalidad corresponde al porcentaje de los ocupados que trabaja en condiciones informales (sin contrato de trabajo y simultáneamente sin previsión social en el caso de los asalariados y sin previsión social en el caso de los no asalariados).

que son sectores de alta tasa de informalidad (superior o semejante al promedio) los de la Agricultura, Comercio y Servicios Comunes. Por el contrario, la tasa de formalidad es elevada en Minería, Industria, Electricidad, Gas y Agua, Construcción, Transporte y Establecimientos Financieros (cuadro 4).

Cuadro 4. Tasas de informalidad y formalidad según sectores y sexo, 2006
(en porcentajes)*

Sectores	Economía Formal			Economía Informal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agríc. caza y silvicultura	51,3	56,7	52,4	48,7	43,3	47,6
Explotación minas y canteras	87,4	86,1	87,3	12,6	13,9	12,7
Ind. manufacturera	69,6	51,8	64,1	30,4	48,2	35,9
Electricidad, gas y agua	85,7	88,3	86,0	14,3	11,7	14,0
Construcción	61,2	66,8	61,5	38,8	33,2	38,5
Comercio mayor/menor, rest., Hot.	57,6	48,6	53,0	42,4	51,4	47,0
Transporte y telecomunicaciones	61,9	69,1	63,1	38,1	30,9	36,9
Estab. financieros/seguros	73,9	74,7	74,2	26,1	25,3	25,8
Servicios comunales y sociales	65,8	58,1	60,8	34,2	41,9	39,2
Total	63,0	56,6	60,5	37,0	43,4	39,5

Fuente: Casen 2006.

* La medición incluye la nueva definición de empleo informal.

Esta conclusión varía al analizar el empleo informal por sectores y sexo. En efecto, aunque la tasa promedio de informalidad de las mujeres (43,4%) es superior a la de los hombres (37%), se aprecia que la informalidad del empleo femenino es inferior a la del masculino en Electricidad, Gas y Agua (11,7% vs. 14,3%), Construcción (33,2% vs. 38,8%), Transporte (30,9% vs. 38,1%) y Establecimientos Financieros (25,3% vs. 26,1%). Es decir, en las actividades de alta formalidad laboral como las indicadas la proporción de las mujeres que tiene buenos puestos de trabajo es mayor que la de los hombres.

En el caso de la ocupación masculina, los datos muestran la existencia de una informalidad laboral igual o superior al promedio en la Agricultura y Comercio. En el extremo opuesto se ubican los hombres ocupados en los sectores con elevada formalidad de las relaciones de trabajo: Minería (87,4%), Electricidad, Gas y Agua (85,7%) y Establecimientos Financieros (73,9%). En un nivel intermedio se encuentra a los ocupados en la Industria (69,6%), la Construcción (61,2%), el Comercio (57,6%), el Transporte (61,9%) y los Servicios (65,8%). Como resultado, la tasa promedio de formalidad laboral de los hombres es de 63%, cifra que supera el 56,6% registrado por las mujeres en 2006.

En suma, el nivel de la tasa de formalidad está asociado positivamente al nivel de la productividad de los estratos de la producción. Así, los ocupados que laboran en condiciones formales de trabajo y que son la mayoría lo hacen en actividades de alta productividad e ingresos. Por el contrario, la menor parte de los ocupados pertenece a la economía informal

y trabaja en actividades de bajos ingresos. Esta conclusión se enriquece al estudiar la situación del empleo por sexo y rama de actividad económica.

2. Características personales

En esta sección se analiza el estado y la evolución de los atributos personales de los ocupados informales y formales en cuanto a sexo, nivel educativo y edad.

a) *Sexo*

Los datos de ocupados por sexo muestran que aun cuando la mayor parte del empleo femenino (56,6%) está formalizada en 2006 (cuadros 3 y 3a), esta proporción varía según el estrato de inserción productiva. Al respecto, se observa que 86,7% de las mujeres que trabajan en las grandes empresas lo hace en condiciones formales, proporción que disminuye a un 80,4%, 59,2% y 48,4% en las medianas, pequeñas y microempresas respectivamente, hasta alcanzar un 23,2% en el caso de los trabajadores de los hogares (cuadro 3a).

Las cifras muestran que el empleo masculino es más formalizado que el de las mujeres (cuadros 3 y 3a). En efecto, un 11,7% de los hombres que trabaja en las grandes empresas lo hace en condiciones de informalidad, cifra que aumenta conforme va disminuyendo el nivel de productividad de los estratos laborales, pues alcanza un 20,8% en las empresas medianas, un 37,1% en las empresas pequeñas, un 51,6% en las microempresas y aumenta hasta llegar al 76,8% en el caso de los trabajadores en los hogares. Al comparar la situación de los hombres descrita con la de las mujeres, se verifica que sólo en las actividades del hogar la tasa de informalidad masculina es superior a la femenina (67,4%).

En definitiva, la tasa de informalidad del empleo aumenta conforme disminuye el tamaño del establecimiento. Sin embargo, la informalidad laboral afecta más a las mujeres que a los hombres. Por tanto, en el mercado laboral se establece una doble diferenciación de los ocupados informales y formales: por estrato productivo y por sexo.

Al analizar la evolución de la economía informal se observa que en su interior hay un comportamiento diferenciado de hombres y mujeres durante el período analizado (1990-2006). Este hecho, junto con la desigual inserción por estrato productivo, constituye un factor estructural del comportamiento de la economía informal y del mercado de trabajo durante el período de referencia.

En cuanto a la evolución del empleo informal por sexo (gráfico 5) las cifras muestran que la tasa de informalidad de los hombres es, por un lado, inferior a la de las mujeres⁸ y, por otro, es menos sensible al ciclo económico dado que la caída registrada durante el período de expansión económica (1990-1996) se mantuvo incluso durante la fase de ajuste (1999-2006).

Por su parte, la evolución de la tasa de informalidad de las mujeres es bastante neutra respecto a las variaciones de la actividad económica, pues aumenta constantemente durante las fases de expansión de la economía y de desaceleración del crecimiento.

⁸ Con excepción de los años 1990-1994.

b) Nivel educativo

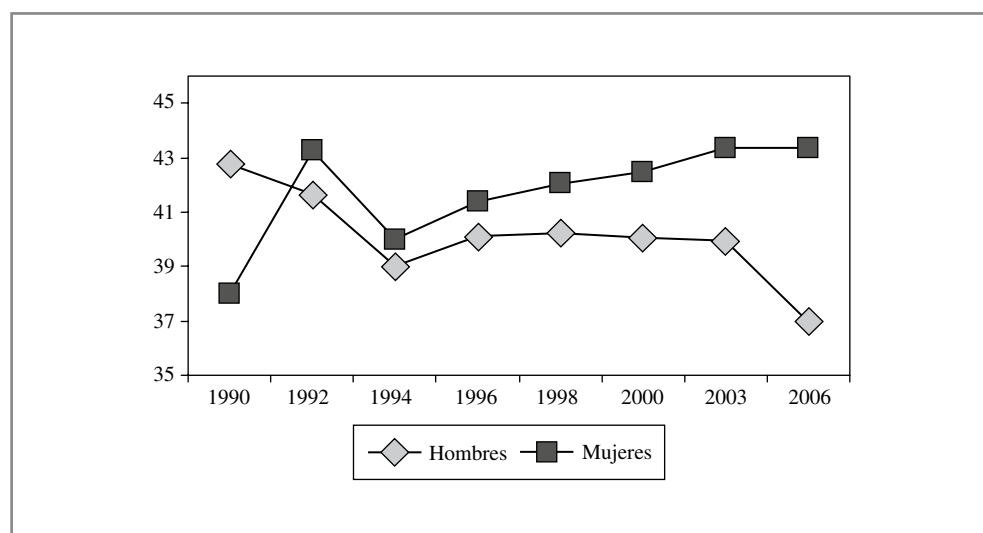
Al analizar la situación de la escolaridad entre los ocupados en 2006 se verifica, en primer lugar, que el empleo informal tiene un nivel educativo (9,9 años de estudio) inferior al registrado por el empleo formal (11,7 años de estudio). En segundo lugar, la escolaridad de los ocupados informales y formales aumenta conforme se eleva el nivel de productividad de los estratos de la producción y las actividades (cuadros 3 y 3a). Por ejemplo, en el caso de los trabajadores formales la escolaridad de los ocupados en el estrato de grandes empresas (12,5 años) supera la de los ocupados en microempresas (10,7 años), cuenta propia no calificados (10 años) y en los hogares (8,8 años). Algo semejante ocurre con la escolaridad de los que trabajan en condiciones informales de trabajo.

En cuanto a la evolución del nivel educativo de los trabajadores (1990-2006), las cifras muestran que las mujeres ocupadas, tanto en la economía informal como formal, tienen un mayor nivel de escolaridad que los hombres.

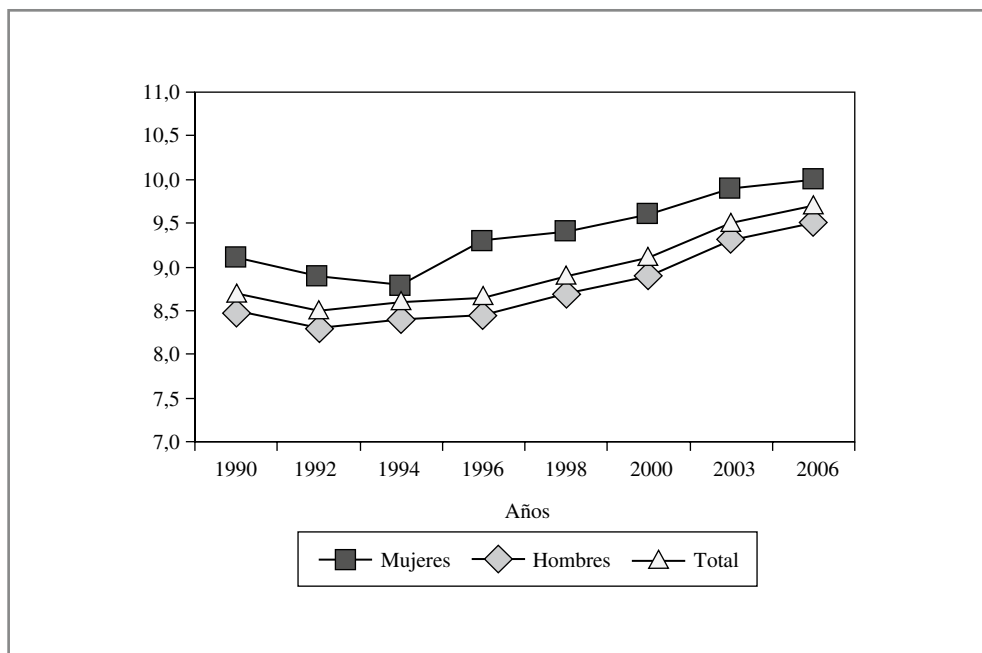
Sin embargo, la brecha de escolaridad por sexo entre la economía informal y formal tiende a reducirse hacia el final de período. En efecto, se observa que a partir de 1996 se estanca el aumento de la escolaridad de hombres y mujeres en la economía formal, lo que resulta en una reducción de brechas de escolaridad entre los ocupados informales y formales (gráficos 6 y 6a). Al respecto, cabe destacar que el aumento de la escolaridad de la economía informal se explica básicamente por el crecimiento de la escolaridad de las mujeres.

En suma, aun cuando las mujeres ocupadas tienen un mayor nivel de escolaridad que los hombres en las economías informal y formal, su acceso a puestos de trabajo de mejor calidad es menor.

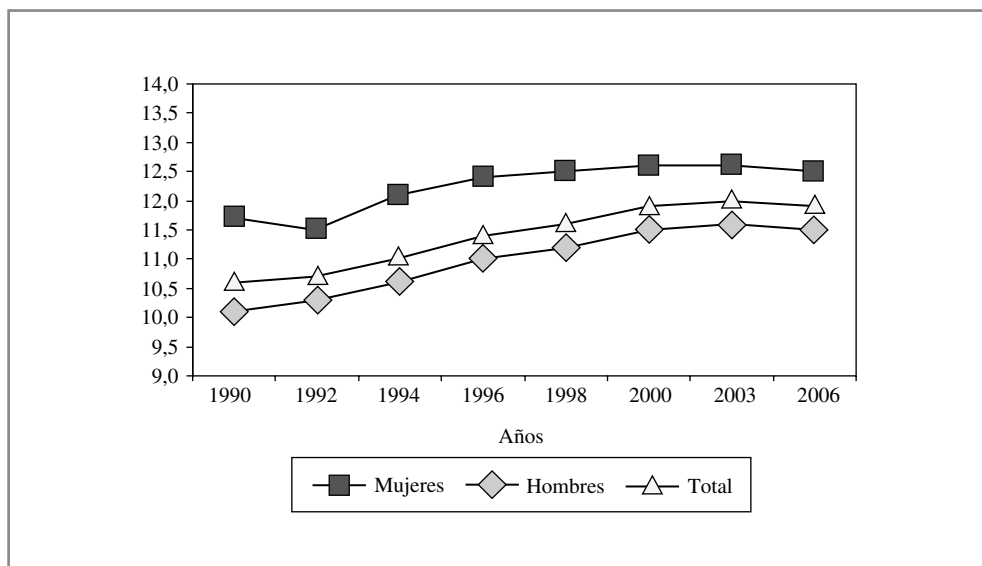
Gráfico 5. Economía informal, 1990-2006. Empleo según sexo
(en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico 6. Economía informal. Empleo por sexo: Promedio de años de escolaridad

Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico 6a. Economía formal. Empleo por sexo: Promedio de años de escolaridad

Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

c) *Edad*

Al analizar la edad de los ocupados se verifica que los trabajadores formales son más jóvenes que los informales. En efecto, la edad promedio que tienen los trabajadores informales (41,6 años) supera en 2,4 años a la de los formales (cuadros 3 y 3a). Dentro de éstos, los ocupados en grandes empresas (35,7 años) son menores que los trabajadores en los hogares (43 años) y por cuenta propia no calificados (45,5 años).

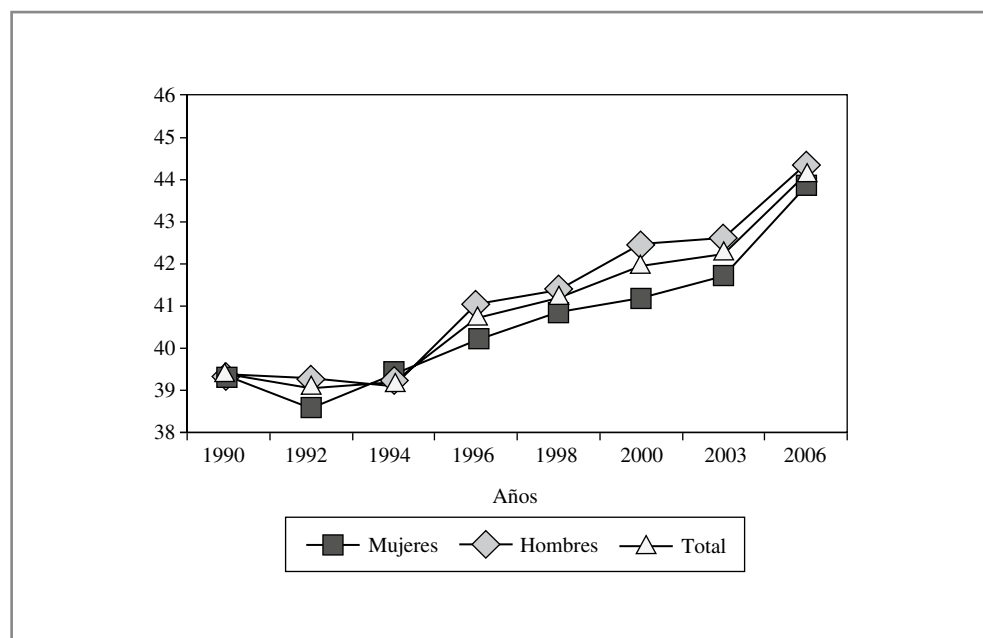
En cuanto a la edad de los ocupados formales, los más jóvenes trabajan en las grandes empresas (37,8 años), ubicándose en el otro extremo los que laboran en los hogares (43,3 años) y por cuenta propia calificados (48,1 años).

Al respecto, se argumenta que los más jóvenes (y con mayor educación) tienen una probabilidad mayor que el resto para ocupar puestos de trabajo en empresas de alta productividad, con relaciones laborales formales y una remuneración adecuada.

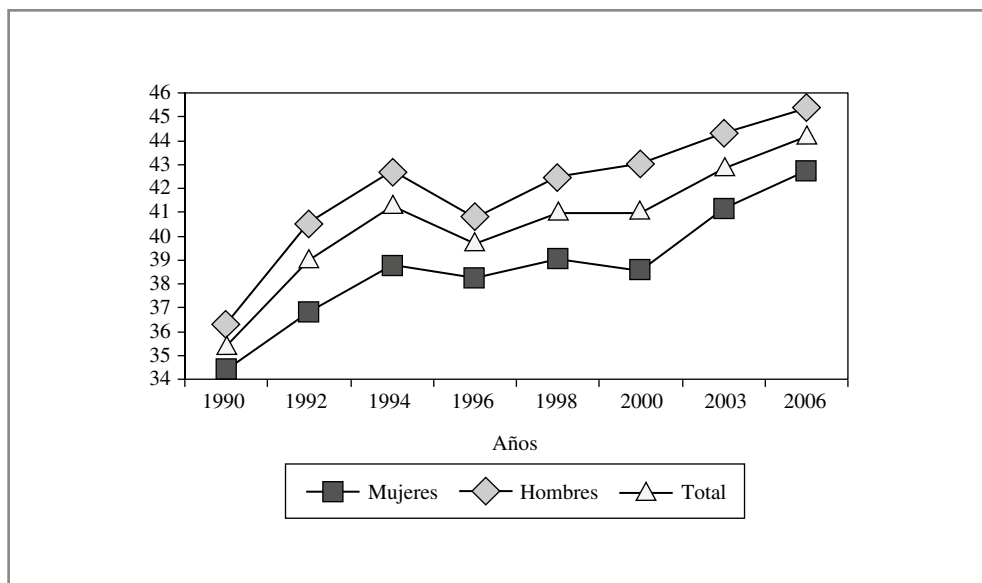
En cuanto a la evolución de la edad promedio de los trabajadores de la economía informal y formal, se verifica que la misma ha aumentado entre 1990 y 2006 (gráficos 7 y 7a), lo que es un reflejo de la situación demográfica de envejecimiento que experimenta la población de Chile, lo cual lleva a trayectorias laborales más largas. Aun así, la “brecha de edad” entre hombres y mujeres informales y formales se reduce hacia finales del período analizado.

En suma, se verifica que la edad de los trabajadores es importante cuando se analiza el tipo de inserción en el mercado del trabajo. Así, hay una mayor proporción de jóvenes

Gráfico 7. Economía informal. Empleo por sexo: Promedio de edad



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico 7a. Economía formal. Empleo por sexo: Promedio de edad

Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

entre los ocupados formales, lo que lleva a que la edad promedio de ocupados formales sea menor que los informales. Esta tendencia es válida sólo para los hombres, ya que aun cuando las mujeres ocupadas en la economía formal e informal son más jóvenes que los hombres (y con mayor educación) su acceso a puestos de trabajo de buena calidad es limitado.

3. Ingresos del trabajo

El promedio de ingresos mensuales de los ocupados formales supera en 2006 en un 35,6% al registrado por los informales. Sin embargo, la brecha de ingresos disminuye al considerar las horas trabajadas por los ocupados formales e informales, dado que el ingreso por hora de los trabajadores formales supera en un 25,5% el de los informales.

Al comparar la composición del empleo formal-informal según estrato productivo, se verifica que los ocupados formales son mayoritarios en las empresas grandes y trabajadores por cuenta propia calificados (35,5% vs. 11,6%) y en los de medianas empresas (40,7% vs. 17,5%). Lo opuesto ocurre con los ocupados informales que se ubican predominantemente en las microempresas (13,8% vs. 8,3%), las actividades por cuenta propia de trabajadores no calificados (39,1% vs. 6,7%) y en los hogares (12,7% vs. 3,3%).

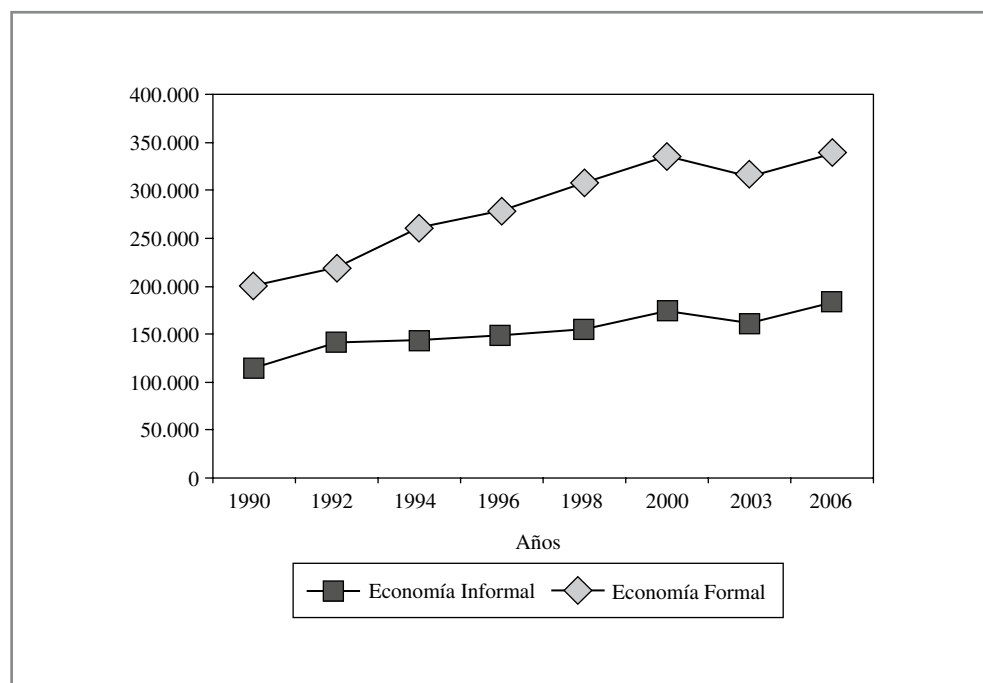
La reducción del diferencial de ingresos formal-informal por hora trabajada se debería a la diferente extensión de las jornadas laborales en los diversos estratos productivos. En efecto, si bien el número promedio de horas trabajadas por un trabajador informal (199 horas) es prácticamente el mismo que el de un trabajador formal (198 horas), los primeros trabajan más que los segundos en las grandes empresas (206 horas vs. 197 horas), las

medianas empresas (210 horas vs. 196 horas) y las empresas pequeñas (201 horas vs. 198 horas). Sin embargo, en el resto de los estratos y actividades (microempresas, cuenta propia no calificados y trabajo de los hogares) para los que se dispone de información,⁹ el número de horas que laboran los ocupados formales es significativamente superior al de los informales.

Al examinar la evolución de los ingresos, los datos muestran un aumento significativo de la brecha de ingresos promedio tanto entre los ocupados informales y formales, como entre hombres y mujeres (gráficos 8 y 8a). Sin embargo, en todos los casos la brecha de ingresos por hora correspondiente se reduce, con excepción de la de hombres y mujeres, pues la misma se mantiene durante el período (gráficos A-1, A-3 y A-5 del anexo).

En estas condiciones, se argumenta que la ampliación de la brecha de ingresos promedio formal-informal está relacionada con los cambios en la estructura del empleo en favor de los estratos de mayor productividad (empresas de mayor tamaño) y en detrimento de aquellos con productividad intermedia y baja en el período estudiado. Como consecuencia, los trabajadores informales perciben ingresos que son sistemáticamente menores que los

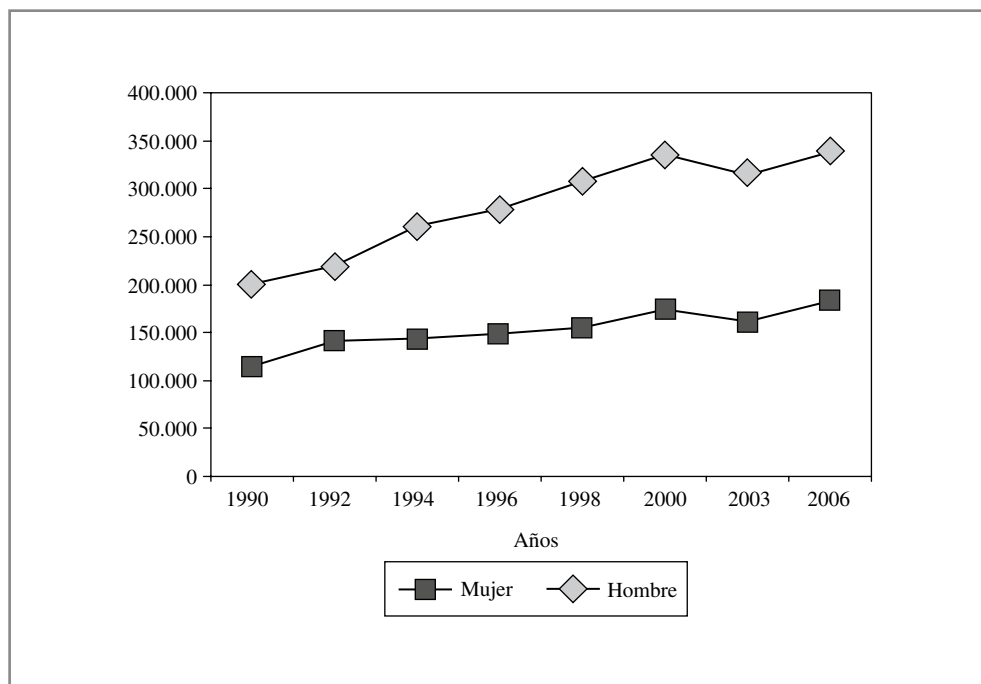
Gráfico 8. Ingreso del trabajo asalariado. Economía formal e informal
(en pesos de 2006)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

⁹ No se dispone de información confiable de horas trabajadas para los ocupados como trabajadores independientes. Por tanto, esta categoría no se incluye al calcular el número promedio de horas trabajadas.

Gráfico 8a. Ingreso del trabajo asalariado. Hombres y mujeres
(en pesos de 2006)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

de la economía formal, diferencia que se reduce al considerar el ingreso por hora trabajada (gráficos A-3 y A-5 del anexo).¹⁰

Al considerar la brecha de ingresos mensuales promedio entre asalariados hombres y mujeres¹¹ se observa que esta aumenta entre 1990 y 2006. Sin embargo, la brecha de ingresos por sexo se reduce al considerar el ingreso por hora, lo que se debe a que la extensión de la jornada laboral de las mujeres (número de horas trabajadas) es inferior a la de los hombres (gráfico A-1 del anexo).

Por otra parte, se aprecia que en la economía informal los hombres ganan más que las mujeres, diferencia que se reduce durante los años de crecimiento rápido (1990-1996), aun cuando aumenta durante la fase de ajuste y bajo crecimiento (gráficos A-2, A-4 y A-5 del anexo). Esto significa que la brecha de ingresos por hora de los asalariados hombres y mujeres se habría mantenido constante entre los años 1990 y 2006.

En suma, si bien la brecha de ingresos de hombres y mujeres en la economía formal es mayor que la informal, las tendencias son semejantes. Las diferencias de ingreso aumentan permanentemente durante el período analizado, en cambio el diferencial de ingreso por hora trabajada entre hombres y mujeres se mantiene.

¹⁰ Este argumento se analiza con mayor detalle en la siguiente sección.

¹¹ Se excluye el servicio doméstico.

4. Economía informal y salario mínimo

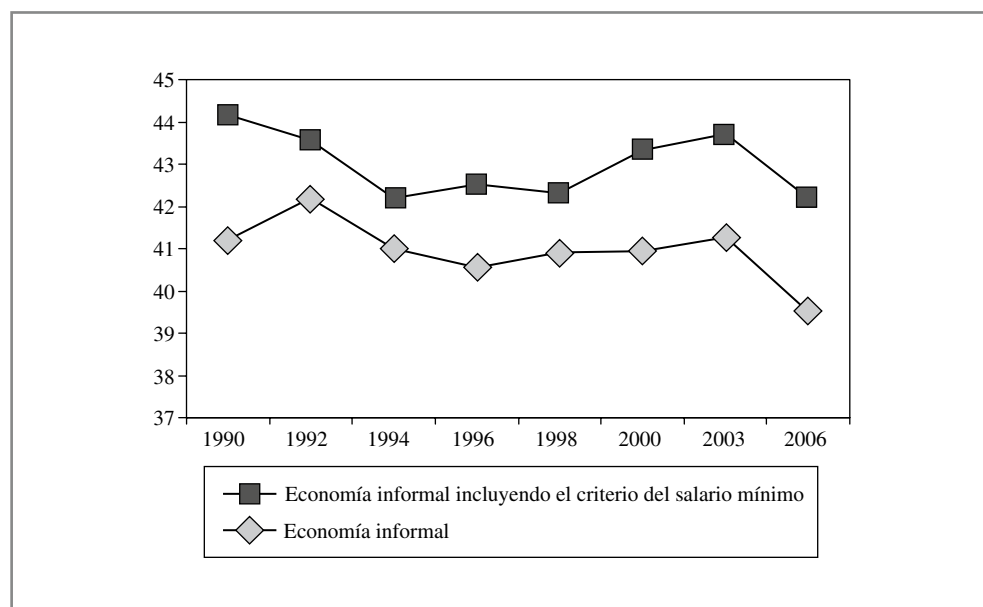
Como se mencionó al seleccionar los criterios de medición del empleo informal (Recuadro 2), es posible adicionar a la economía informal una fracción de los asalariados formales que ganan menos de un salario mínimo líquido (disponible) por hora. Con esto, se estaría agregando a la definición básica de empleo informal (asalariados sin contrato y seguridad social y no asalariados que carecen de seguridad social) una nueva dimensión, cual es el incumplimiento de la normativa sobre salario mínimo por parte de los establecimientos productivos.

Los datos muestran que el conjunto de asalariados formales que ganan menos que un salario mínimo líquido por hora alcanza a 156,8 miles, los que representan un 2,7% del empleo total en 2006 (cuadro A-3 del anexo). Si se agrega esta cifra a la medición estándar de la economía informal (39,5%) se obtendría una tasa de informalidad que sería mayor, no sólo en ese año (42,2%) sino durante todo el período analizado (gráfico 9).

El segmento de asalariados formales que ganan menos que un salario mínimo líquido por hora, un 2,7% del empleo total, representa un 4,7% de los asalariados en 2006. Sin embargo, la incidencia de este grupo sobre el total de asalariados por sexo es mayor en las mujeres (5,3%) que en los hombres (4,3%).

Los datos sobre la inserción laboral del segmento de asalariados considerado muestran que la mayoría (66,5%) está ocupada en la Industria, el Comercio y los Servicios (más de

Gráfico 9. Tamaño de la economía informal y salario mínimo, 1990-2006
(en porcentajes)^a



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006 y series de salario mínimo.

^a En la estimación se utilizó el salario mínimo líquido de cada año expresado en pesos de 2006.

la mitad (55,1%) corresponde a trabajadores de Servicios y Comercio y a los trabajadores no calificados); se distribuyen en los diferentes segmentos de empresa (un 39,4% pertenece a empresas medianas, un 24,5% a microempresas y un 23,8% a empresas grandes).

Respecto a este último, se señala que el segmento de asalariados formales que ganan menos que un salario mínimo líquido por hora en las actividades de servicio doméstico representa un 6,1% del total de mujeres ocupadas en esa categoría, cifra superior al promedio (4,7%).¹²

E. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO INFORMAL: PRINCIPALES FACTORES EXPLICATIVOS

En esta sección se analiza la evolución del empleo informal en el período 1990-2006, considerando entre los principales factores explicativos el desempeño macroeconómico, los cambios en la estructura productiva y las tendencias de la tasa de informalidad.

1. Empleo informal y crecimiento económico

La evolución del empleo de la economía informal durante los 16 años reseñados se da en un contexto de expansión diferenciada de la actividad económica en el período de referencia.

Como se señaló, las características de la fase de rápido crecimiento del producto y el empleo (1990-1996) basado en la expansión de las actividades internas –posibilitada por un tipo de cambio alto y sostenido– son: el crecimiento PIB alcanza un 7,7% anual, el empleo es del 2,8% y la productividad aumenta en un 4,6% por año. En este período de crecimiento rápido con empleo y reformas laborales la tasa de informalidad promedio cae progresivamente, como resultado del alto crecimiento de la productividad, el que sustenta no sólo un crecimiento rápido del empleo, sino también el mejoramiento de la cobertura de la protección al trabajo.

Por otra parte, el empleo informal muestra una tendencia a aumentar en la fase de ajuste y bajo crecimiento económico (1996-2006): el crecimiento del PIB alcanza un 4% anual (casi la mitad del nivel registrado en período anterior) y el del empleo baja a un 2,1% por año, con lo que la productividad crece sólo en un 2,8% por año. Como resultado de la desaceleración del crecimiento de la productividad, disminuye la protección de los trabajadores, estrategia seguida por las empresas para reducir los costos de producción y mantener su competitividad. Sin embargo, la evolución del empleo de la economía informal registra un cambio de tendencia entre 2003 y 2006, el que, según los datos, se debería a un aumento de la protección laboral especialmente de los trabajadores, independientes, como se verá más adelante.

2. Cambios en la estructura del empleo

La heterogeneidad del aparato productivo y del mercado laboral evolucionó de manera diversa en el período 1990 y 2006. Durante la primera fase de rápido crecimiento económico

¹² El salario mínimo de las trabajadoras en servicio doméstico es un 75% del salario mínimo general.

y de reformas laborales (1990-1996), la estructura ocupacional tendió a ser más homogénea, dado que aumentó la participación en el empleo de los estratos de empresas medianas y pequeñas. Sin embargo, durante el período de ajuste y bajo crecimiento (1996-2006) la estructura ocupacional se concentra, pues se eleva la incidencia en el empleo en el estrato de empresas grandes en detrimento del resto de los estratos.

En la primera fase, el rápido crecimiento del producto y el empleo se basó en la expansión de las actividades internas. De allí que esos años fueran favorables para las empresas medianas y pequeñas, por lo que aumentó la participación en el empleo total, tanto en empresas medianas (de 40,3% en 1990 a 42,7% en 1996) como pequeñas y micro (de 41% a 41,3%). En este período el empleo de las empresas grandes también aumenta, aunque a un ritmo inferior al de los estratos mencionados, de allí que su incidencia en el empleo total disminuyera de 18,7% en 1990 a 17% en 1996.

Cuadro 5. Composición del empleo por tamaño de empresa, 1990-2006
(en porcentajes)

Tamaño empresas y actividades	1990	1994	1998	2000	2003	2006
Grandes	18,7	15,2	21,6	21,5	24,4	25,4
Medianas	32,2	36,2	31,0	31,7	29,2	30,9
Pequeñas	8,1	6,4	6,0	6,7	6,2	5,5
Micro	13,7	13,6	15,2	13,1	12,1	10,6
Actividades Informales	27,3	28,6	26,2	27,0	28,1	27,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

En el período de ajuste a la crisis asiática la estructura económica y del empleo se concentra en las grandes empresas. Al comparar la situación del año 2006 con la registrada en 1996 se observa que aumenta la importancia del estrato de empresas grandes en el empleo hasta alcanzar un 25,4% del total, en tanto la incidencia del estrato de medianas y pequeñas empresas disminuye a un 36,4% (cuadro 5). Por su parte, la incidencia del estrato de microempresas en el empleo se reduce de 41,3% en 1996 a 38,2% en 2006, como producto de la quiebra de parte de los establecimientos pequeños durante el ajuste.

La estructura de la ocupación de hombres y mujeres sigue una tendencia semejante a la del empleo total, aunque con diferencias en la participación del empleo en cada estrato productivo: los hombres concentran los empleos en empresas grandes y las mujeres en microempresas.

En suma, en condiciones de crecimiento alto y sostenido la estructura del aparato productivo y del mercado laboral se vuelve más homogénea y se expanden rápidamente el empleo y la productividad, factores esenciales para formalizar las relaciones de trabajo y mejorar las condiciones de equidad.

Por otra parte, cuando el crecimiento es bajo y volátil, disminuye el crecimiento del empleo y la productividad y la heterogeneidad estructural de la economía y del mercado del trabajo aumenta, lo que provoca un retroceso en materia de formalidad laboral y equidad.

3. Tasas de informalidad por estrato productivo y sexo

Se ha analizado la evolución del empleo informal y la influencia que tuvieron sobre ésta el crecimiento económico y los cambios ocurridos en la estructura del empleo en el período estudiado. En lo que sigue, se examina la variabilidad de la tasa de informalidad del empleo según estrato productivo y sexo.

La tasa de informalidad corresponde al porcentaje del empleo informal en el total. En otros términos, corresponde a la probabilidad de ocupar un puesto de trabajo en condiciones laborales precarias, de allí que deba ser considerado como un indicador de la desprotección laboral en el mercado de trabajo.

a) *La tasa de informalidad por estrato productivo*

La tasa de informalidad varía por estrato productivo, dado que disminuye (aumenta), conforme aumenta (disminuye) el tamaño de empresa en que se desempeñan los ocupados (gráfico 10). En efecto, la tasa de informalidad de los trabajadores alcanza a 54,7% en las microempresas, a 41,3% en las empresas pequeñas, reduciéndose a 23,8% en las medianas y a 21,9% en el caso de las empresas grandes.¹³ En consecuencia, se podría argumentar que la precariedad laboral es baja en los establecimientos que tienen un nivel de productividad suficiente para absorber los costos de la formalización de los trabajadores. Sin embargo, las cifras utilizadas no permiten detectar el fenómeno de la subcontratación de servicios, los que son provistos por empresas de menor tamaño, y que operan con una tasa de informalidad laboral elevada. En estas condiciones, la tasa efectiva de informalidad de las empresas grandes podría ser mayor que la indicada, dado que la subcontratación viene siendo utilizada crecientemente por este tipo de establecimientos.

En cuanto a la evolución de la tasa de informalidad por tamaño de empresa, se observa un aumento de la misma modulado por el ritmo diferenciado de crecimiento económico durante el período de referencia. Así, en la fase expansiva (1990-1996) la tasa de informalidad se mantiene relativamente constante en todos los estratos productivos, con excepción de las empresas grandes, que tuvieron un lento crecimiento del empleo en ese período. Sin embargo, en la fase de ajuste (1996-2000) se registra un aumento generalizado de la tasa de informalidad, hecho que coincide con la desaceleración del crecimiento de la productividad.

Al considerar el total del período se verifica que el mayor aumento de la tasa de informalidad correspondió a las empresas grandes entre 1990 y 2006 (de 9% a 14,8%) y a las empresas medianas (de 16,4% a 23,8%), seguido por el de las microempresas (de 41,8% a 54,7%) y el de las empresas pequeñas (35,4% a 41,3%).

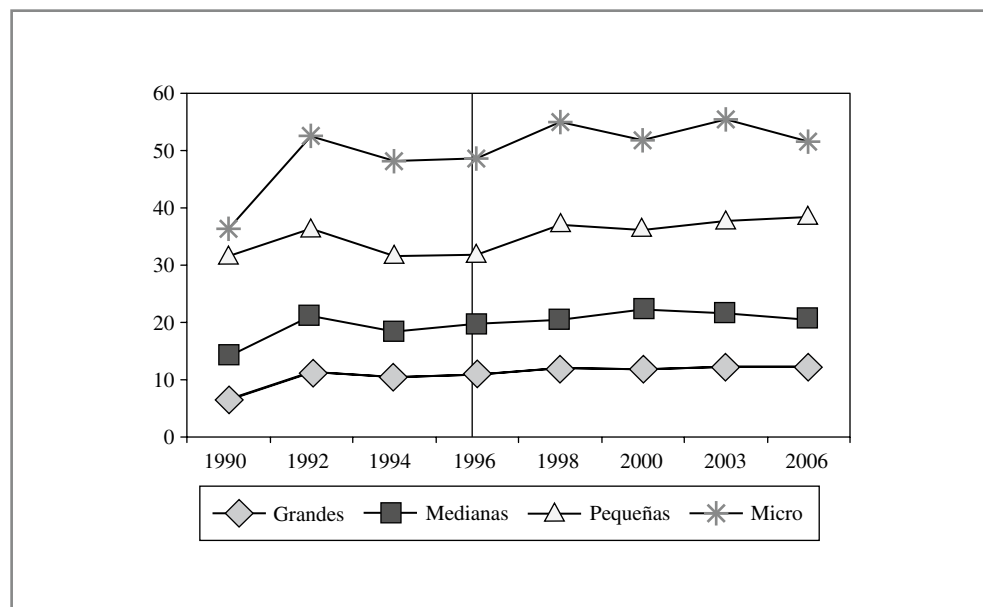
b) *La tasa de informalidad de hombres y mujeres*

Se mostró previamente¹⁴ que la tasa de informalidad de hombres y mujeres no sólo es diferente, sino que además tiene un comportamiento divergente durante el período analizado. También se indicó que esto, junto con la desigual inserción productiva de los

¹³ Corresponde a cifras del año 2006.

¹⁴ Ver sección D.

Gráfico 10. Tasa de informalidad del empleo por tamaño de empresa, 1990-2006. Total de ocupados (en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

ocupados, constituye un factor explicativo de carácter estructural del comportamiento de la economía informal y del mercado de trabajo durante el período de referencia.

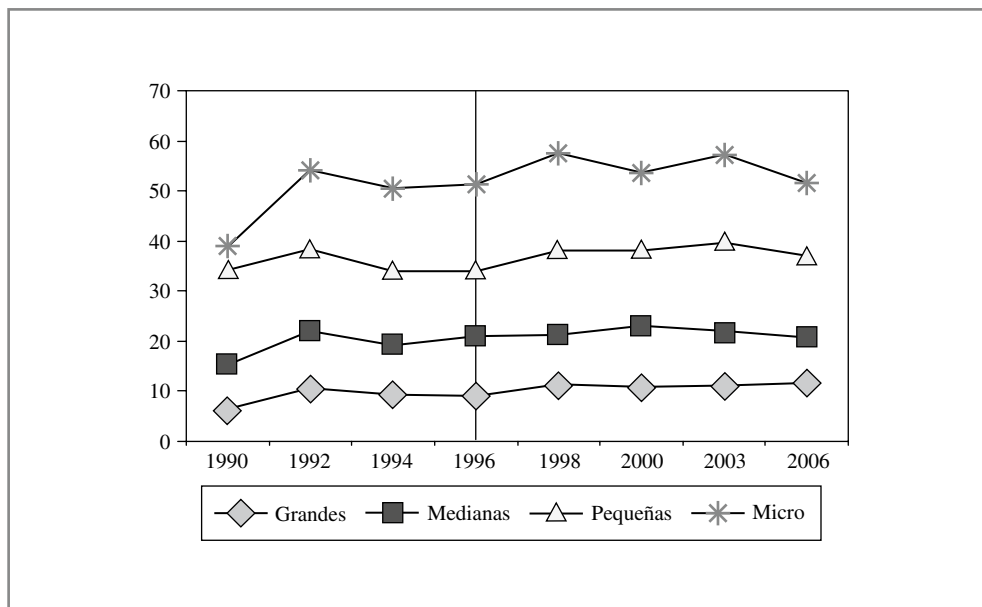
Al analizar la situación del empleo informal por sexo y tamaño de empresa se verifica que la tasa de informalidad tanto de hombres como mujeres varía en forma inversa con el tamaño de la empresa.

Sin embargo, la tasa de informalidad diverge al interior de cada estrato de inserción productiva por sexo. Según datos del año 2006 (cuadro 3), la tasa de informalidad de las mujeres supera a la de los hombres en las empresas grandes (13,3% vs. 11,7%) y las empresas pequeñas (40,8% vs. 37,1%), es igual en las microempresas (51,6%) e inferior en el caso de las empresas medianas (23,3% vs. 24,1%).

Como se indicó, la evolución de la tasa de informalidad fue diferenciada en el período, dado que se mantuvo relativamente estable durante la fase de rápido crecimiento y aumentó durante la fase de ajuste de la actividad económica. Al respecto, las cifras muestran que en la primera fase indicada la relativa estabilidad de la tasa promedio de informalidad se debió a un comportamiento bien diferente de la informalidad entre hombres y mujeres (gráficos 10a y 10b).

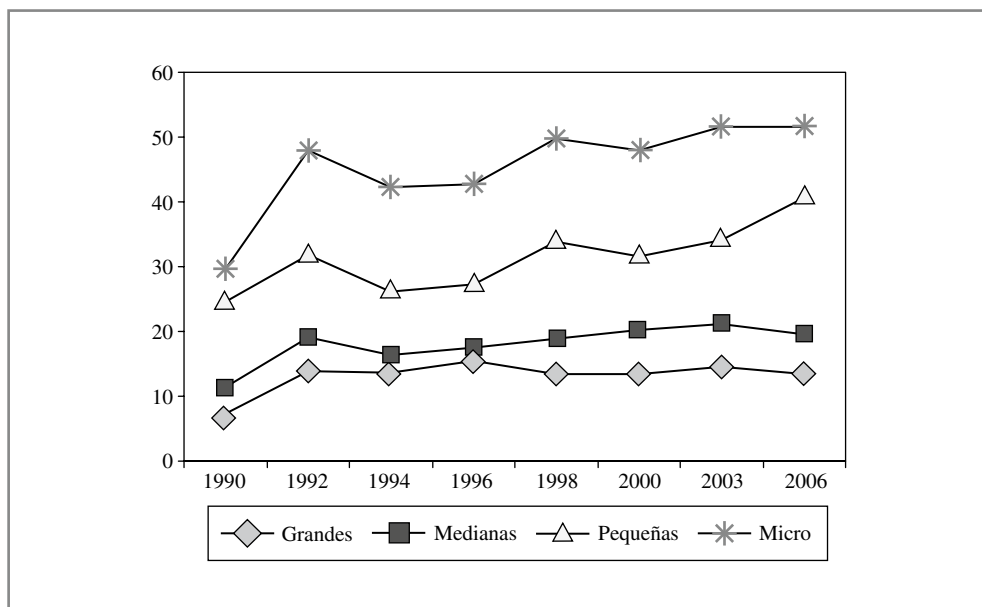
En el período de crecimiento alto, la tasa de informalidad de los hombres se mantuvo, en tanto la de las mujeres aumentó en cada uno de los estratos de inserción productiva (empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas). Este patrón de comportamiento de la informalidad por sexo se modificó en la fase de contracción y crecimiento lento (gráficos 10a y 10b).

Gráfico 10a. Tasa de informalidad del empleo por tamaño de empresa, 1990-2006. Hombres (en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico 10b. Tasa de informalidad del empleo por tamaño de empresa, 1990-2006. Mujeres (en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

A diferencia del período anterior, la tasa de informalidad de las mujeres disminuyó en las empresas medianas y se mantuvo constante en las empresas grandes y las micro-empresas entre 1996 y 2006.

Sin embargo, al considerar el total del período se verifica que la tasa de informalidad de hombres y mujeres aumentó, resultando más perjudicado el empleo femenino que el masculino. Efectivamente, la diferencia entre la tasa promedio de informalidad de mujeres y hombres o “brecha de informalidad” pasa de 1 punto porcentual en 1992 (cifra desfavorable a las mujeres) a 1,3 puntos de por ciento en 1996 y a 6,4 puntos en 2006 (Anexo Estadístico). El mismo fenómeno puede ser observado en los diferentes estratos de inserción productiva (gráficos 10a y 10b). Se mostró que la tasa de informalidad de los hombres es, por un lado, sistemáticamente inferior a la de las mujeres y, por otro, es menos sensible al ciclo económico, dado que se mantuvo incluso durante la fase de ajuste. Por otra parte, se concluye que la evolución de la tasa de informalidad de las mujeres es bastante neutra respecto a las variaciones de la actividad económica, pues se mantiene relativamente constante durante las fases de expansión y de desaceleración del crecimiento económico.

En definitiva, las diferencias en materia de precariedad laboral de hombres y mujeres se acentúan durante el período 1990-2006. De allí que se postule que la situación desigual de la mujer en el mercado laboral y en cada estrato productivo deba ser considerada como un factor estructural al diseñar las políticas relacionadas con el empleo informal en el mediano y largo plazo.

F. ECONOMÍA INFORMAL Y CALIDAD DEL EMPLEO

En esta sección se presentan el concepto y los criterios de diferenciación de la calidad del empleo de los trabajadores, así como un análisis de su evolución en el período 1990-2006.

Al incluir esta dimensión en el análisis, es posible distinguir diferentes segmentos del mercado laboral, considerando no sólo las relaciones de trabajo (economía informal y formal), sino además el ingreso de los ocupados.

1. Concepto

El concepto de calidad del empleo puede ser examinado desde el prisma de diferentes perspectivas. Desde el punto de vista de los trabajadores, un empleo de buena calidad se encuentra relacionado con factores que mejoran su bienestar e incluiría –entre otras características– la existencia de un contrato de trabajo, de estabilidad laboral y de remuneraciones, así como beneficios de seguridad social, recreación, regulación de las horas de trabajo, disminución del riesgo y condiciones aceptables de trabajo.

Desde la óptica de las empresas, la calidad del empleo está relacionada con el logro de una mayor competitividad, lo que exige alta productividad y crecimiento respecto de sus competidores; algunas empresas privilegian el aumento de la competitividad en el corto plazo, disminuyendo sus costos a través de la reducción del número de trabajadores y/o del costo laboral; otras, en cambio, dan prioridad al logro de condiciones de trabajo más adecuadas, que facilitan un aumento de la competitividad en el mediano y largo plazo.

Desde la perspectiva del Estado, la calidad del empleo aparece más vinculada a aspectos distributivos que permitan reducir la pobreza y desigualdad social.

2. Criterios de medición

Existe consenso en que un buen puesto de trabajo debería estar asociado a alta productividad y remuneración adecuada, con la existencia de un contrato de trabajo y el acceso a los beneficios de la seguridad social.

Los criterios básicos para definir los diferentes niveles de la calidad de los puestos de trabajo son, por un lado, la protección de los trabajadores y la existencia de un contrato de trabajo. En este sentido, la pertenencia de los mismos a la economía informal o formal define en gran medida la calidad de los puestos de trabajo que ocupan. Por otro lado, el nivel de la remuneración al trabajo constituye un factor igualmente importante para identificar los diferentes niveles de calidad del empleo.

Recuadro 3. Niveles de calidad del empleo

Utilizando una metodología semejante a la de un estudio reciente (Infante 2006) se distinguen los siguientes cuatro (4) niveles de calidad del empleo:

Son puestos de trabajo de *buena calidad* aquellos que tienen simultáneamente contrato de trabajo y protección de la seguridad social, con una remuneración que es superior al ingreso promedio de los asalariados.

Los empleos de *calidad media superior* se caracterizan por carecer de contrato o de seguridad social y por tener ingresos que: a) son superiores al ingreso medio y b) fluctúan entre el ingreso mediano y el ingreso medio de los asalariados.

Son empleos de *calidad media inferior* aquellos en que los trabajadores, con o sin contrato, coticen o no, tienen ingresos que son superiores al 67% del ingreso mediano* e inferiores al ingreso mediano de los asalariados.

Los ocupados en puestos de trabajo de *baja calidad* son aquellos que, con o sin contrato y con o sin cotización, tienen un ingreso del trabajo inferior a un 67% del ingreso mediano.

* El ingreso promedio del conjunto de los trabajadores que perciben hasta un ingreso mediano equivale a un 67% del ingreso mediano.

3. Evolución de la calidad del empleo¹⁵

Para analizar la evolución de la calidad del empleo se consideran cuatro aspectos, referido el primero a las tendencias del conjunto de los ocupados. En el segundo se considera

¹⁵ Sobre este tema, consultar Infante (2007b), Infante y Vega-Centeno (1999), Infante y Sunkel (2004).

la estructura ocupacional y en el tercero se estudia la relación de la economía informal y formal con la calidad del empleo. Finalmente, se evalúa la calidad de los puestos de trabajo de hombres y mujeres.

a) *Tendencias globales*

La calidad de las ocupaciones evolucionó de manera diferenciada durante la década. En el período de crecimiento económico alto y sostenido (entre 1990 y 1996), la proporción de puestos de trabajo de buena calidad aumentó desde un 18,8% en 1990 a un 23,7% en 1996 y se redujo el porcentaje de los ocupados, tanto de calidad media-alta (desde un 34,7% a un 31,3%), como los de calidad media-baja (de 25,9% a 20,9%). Por su parte, el porcentaje de ocupaciones de baja calidad aumentó desde un 20,5% a un 24,1% entre los años señalados (cuadro 6 y gráfico A-6 del anexo). En definitiva, la calidad del empleo se polariza, pues aumenta la proporción de los puestos de trabajo de buena calidad y también la del empleo de calidad baja, en tanto se comprime la participación de las ocupaciones de calidad mediana.

Cuadro 6. Calidad del empleo, 1990-2006. Total de ocupados
(en porcentajes)

Años	Total				
	Alto	Medio Sup.	Medio inf.	Bajo	Total
1990	18,8	34,7	25,9	20,5	100,0
1992	20,3	32,8	20,9	26,1	100,0
1994	24,0	27,4	23,9	24,6	100,0
1996	23,7	31,3	20,9	24,1	100,0
1998	22,1	33,9	21,4	22,7	100,0
2000	22,9	29,7	26,5	20,9	100,0
2003	22,2	33,2	24,4	20,2	100,0
2006	23,6	30,6	24,4	21,4	100,0

Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Durante el período de ajuste y bajo crecimiento (entre 1998 y 2006) el porcentaje de los empleos de calidad alta que alcanzó a 23,6% en 2006 se mantuvo con respecto al de 1996, en tanto la incidencia de las ocupaciones de baja calidad disminuye de 24,1% a 21,4% entre los años indicados. En el mismo período, la proporción de los puestos de trabajo de calidad media-alta se reduce de 33,9% a 30,6% y la del empleo de calidad media-baja aumenta de un 21,4% a un 24,4%. Con la desaceleración del crecimiento económico la calidad del empleo no empeoró, pues se mantuvo la proporción de trabajadores en el estrato de calidad alta y media-alta, se registran menos ocupados en condiciones laborales de nivel bajo¹⁶ y en cambio aumenta la participación de los empleos de calidad media-baja.

¹⁶ El origen de este cambio podría ser la activa política de salarios mínimos aplicada en el período.

El resultado es que aproximadamente 2,5 de cada 10 puestos de trabajo en Chile son de buena calidad, 5,5 tienen un nivel medio de calidad (3 de nivel medio-alto y 2,5 de nivel medio-bajo) y 2 son de calidad baja en 2006. En otros términos, en la actualidad sólo 1/4 de los trabajadores tendría un empleo de buena calidad con un nivel relativamente alto de productividad e ingresos y una protección laboral y social adecuada.

b) Cambios en la estructura ocupacional y la calidad del empleo

El análisis cambia al incorporar la visión del tamaño de empresa. En efecto, la calidad del empleo varía considerablemente entre los estratos productivos y también evoluciona de manera diferenciada al interior de éstos durante el período.

En el *estrato de empresas grandes* el empleo de buena calidad, que representaba un 33,8% de los ocupados en 1990, aumenta a un 45,8% en 1996, para luego caer a un 39,2% en 2006. Por otra parte, la incidencia del empleo de calidad baja es de 4,9%, 3,2% y 7% respectivamente en los mismos años. Por tanto, en este estrato la proporción del empleo de calidad mediana se redujo durante el período.

En el *estrato de empresas medianas y pequeñas* el empleo de buena calidad aumenta de 28,8% en 1990 a 31,1% en 1996, reduciéndose a 27,0% en 2006. Por otro lado, la incidencia de los puestos de trabajo de calidad baja alcanza a 3,5%, 5,4% y 10% respectivamente, en los años señalados. En este caso, la incidencia del empleo de calidad mediana se reduce, al igual que en el estrato de productividad alta.

En el *estrato de microempresas* la incidencia de los empleos de buena calidad se eleva de 5,9% en 1990 a 14,4% en 1996, disminuyendo levemente a 13,2% en 2006. El porcentaje del empleo de calidad baja es de 15,5%, 14,3% y 21,1%, respectivamente durante los mismos años. En este estrato, el empleo de calidad mediana se contrae en el período.

Por lo tanto, la composición del empleo no varía homogéneamente al interior de los estratos durante el período considerado. El empleo de calidad media se contrae en todos los estratos productivos, el de calidad alta aumenta sólo en el estrato de productividad alta y el de calidad baja se eleva en todos los casos.

En suma, al considerar la calidad del empleo en el análisis de la estructura ocupacional se verifica que las relaciones laborales y las condiciones de trabajo inciden en la fijación de los salarios. Una muestra de esto es la baja proporción de trabajadores con un empleo de buena calidad.

c) Economía informal y calidad del empleo

Durante el período de crecimiento rápido mejoró la calidad del empleo formal. En efecto, la incidencia del empleo de buena calidad aumentó desde un 31,5% en 1990 a un 39,2% en 1996 y el de calidad media disminuyó desde un 54,8% a un 45%, en circunstancias que el porcentaje de ocupados de baja calidad se elevó, al pasar de un 13,7% en 1990 a un 15,8% en 1996 (cuadro A-4 del anexo).

En cuanto a la calidad del empleo en la economía informal, la importancia de las ocupaciones de calidad media-alta disminuyó desde un 69,4% a un 63,3%, la incidencia de las ocupaciones de baja calidad se incrementó –al igual que en la economía formal– desde un 30,6% a un 36,7% entre los mismos años.

Con el ajuste para hacer frente a la crisis asiática, se produjeron cambios en estas tendencias. En el sector formal, las ocupaciones de buena calidad representan un 37,6% en 2006, nivel inferior al registrado en 1996. De igual manera, la incidencia de las ocupaciones de calidad media aumenta hasta un 50,8% y las de calidad baja disminuye a 11,6% entre esos años.

En el caso del sector informal, la importancia de las ocupaciones de calidad media-alta alcanzó a un 62% en 2006 (nivel semejante al de 1996), mientras que se redujo el porcentaje del empleo de calidad media-baja a un 19,2%. En este período, el empleo de calidad baja aumentó hasta un 39,7% en 2006, cifra superior a la registrada en 1996 (cuadro A-4 del anexo).

En suma, la calidad del empleo difiere en la economía formal e informal durante los 16 años reseñados. Hubo progreso en la economía formal, concentrado en las ocupaciones de calidad alta, ya que la incidencia del empleo de calidad alta y mediana-alta se contrajo y el de las ocupaciones de calidad baja aumentó levemente entre 1990 y 2006. La calidad del empleo informal no mejoró, sólo se registra la mantención de las ocupaciones de calidad media-baja, en tanto el deterioro se manifiesta en un fuerte aumento del porcentaje de ocupaciones de baja calidad y en una caída de la proporción de ocupaciones de calidad alta y media-alta entre 1990 y 2006.

d) *La calidad del empleo de hombres y mujeres*

Las diferencias de los empleos de hombres y mujeres se refieren no sólo al nivel, sino también a la evolución de la calidad de los puestos de trabajo.

Las cifras muestran que un 20,3% de los hombres y un 15,9% de las mujeres tenían un empleo de calidad alta en 1990.¹⁷ Las tendencias de la proporción de los puestos de trabajo de buena calidad de ambos sexos son semejantes entre los años 1990 y 2006, pues ésta aumenta a 26,4% en 2006 en el caso de los hombres y a 19% en el de las mujeres. En el extremo opuesto, el porcentaje del empleo de calidad baja casi no varía, pues pasa de 16,6% en el primer año a 16% en el segundo, en el caso de los hombres, y de 28,8% a 30,3% en el de las mujeres, en el mismo período. La polarización de la calidad del empleo en los niveles alto y bajo hace que se contraiga la proporción de los ocupados de calidad media tanto en los hombres como en las mujeres.

Este patrón de evolución de la calidad del empleo ha favorecido más a los hombres que a las mujeres, como lo muestra el comportamiento de la “brecha de calidad del empleo” por sexo (diferencia del porcentaje de hombres y mujeres en cada nivel de calidad del empleo). Al respecto, se aprecia que la brecha del empleo de buena calidad entre hombres y mujeres, que alcanzó a 4,4 puntos de por ciento en 1990, se eleva a 7,4 puntos porcentuales en el año 2006. Por otra parte, la brecha del empleo de calidad baja también aumenta, pues pasa de -12,2 puntos de por ciento en el primer año, a -14,3 puntos porcentuales en el segundo.

En suma, el análisis de la calidad del empleo por sexo revela que se está produciendo una creciente desigualdad entre hombres y mujeres.

¹⁷ Ver en el anexo cuadros (A-5 y A-6) y anexo gráficos (A-7 y A-8).

G. ESTRATEGIA DE DESARROLLO Y ÁREAS DE POLÍTICA

En este estudio se concluye que la evolución de la informalidad laboral depende del comportamiento de cuatro factores básicos: el nivel y volatilidad del crecimiento económico, la inserción laboral diferenciada de los ocupados, la asimétrica capacidad de negociación entre las empresas de distinto tamaño y entre empleadores y trabajadores, así como de la desigual situación de mujeres y hombres en el mercado del trabajo.¹⁸ La superación de las barreras que imponen estos factores da origen a las orientaciones de política para reducir la informalidad laboral en Chile en el mediano y el largo plazo.

1. Hacia un crecimiento económico con equidad¹⁹

Se ha mostrado que el actual modelo de crecimiento funciona muy bien para determinados estratos productivos, pero no consigue evitar importantes y persistentes niveles de desigualdad en materia de productividad, relaciones de trabajo e ingresos y, segundo, que el Estado ha conseguido reducir las diferencias a través de las políticas sociales, pero queda un remanente que solo puede ser abordado a través de políticas laborales.

De acuerdo con el pensamiento económico dominante, esta contradicción en el modo de funcionamiento del actual modelo se superaría aumentando la tasa de crecimiento económico y mejorando las políticas públicas. En lo que sigue, se utiliza esta premisa para evaluar las perspectivas de la situación del empleo de largo plazo.

a) *Crecimiento y situación del empleo*

Es probable que los resultados del mercado del trabajo del período 1990-2006 se reiteren en el futuro, si no se reflexiona ahora sobre la capacidad del actual modelo de crecimiento económico, para enfrentar la informalidad laboral y reducir progresivamente este déficit en el mediano y largo plazo. Como se indicó, en esos 16 años el producto creció en un 5,6% promedio anual, la desocupación cayó de 8,3% en 1990 a 7,3% en 2006, en tanto la tasa de informalidad laboral se redujo levemente de 41,2% en el primer año a 39,5% en el segundo.

Asimismo, el producto por ocupado aumentó en un 3,1% por año y el crecimiento anual de los salarios alcanzó al 3%. La semejanza de ambas cifras indica que la distribución funcional del ingreso se habría mantenido en el período.

A continuación se presentan las perspectivas del empleo de largo plazo, esto es, para el período 2006-2020. Las previsiones contemplan que la expansión actual de la fuerza de trabajo continuará. Al respecto, se estima que la participación laboral de los hombres que alcanzaba en 2006 un 72,6%, tendería a estancarse en el futuro, mientras que la tasa de participación femenina continuaría expandiéndose hasta alcanzar un 56,2% en 2020. Dada esta evolución de las tasas de participación y que en las proyecciones demográficas se estima que la población en edad de trabajar (PET) tendría un crecimiento del 1,4%

¹⁸ Las políticas para reducir la informalidad desde un enfoque diferente al de este estudio pueden ser consultadas en Banco Mundial (2007) y Contreras, De Mello y Puentes (2008).

¹⁹ Consultar Ffrench-Davis (2007), Muñoz (2007) y Tokman (2004).

anual, se prevé que la oferta laboral (PEA) aumentaría a un ritmo de 2,2% por año en el período.

El empleo aumentaría entre un 2,2% y un 2,3% por año si el producto creciera entre un 5% y un 5,5% por año respectivamente y la tasa de desempleo del año se situaría entre un 6% y un 7,3% en el año 2020. Cabe señalar que para realizar esta estimación se consideró una relación entre el crecimiento del empleo y del producto semejante al promedio registrado durante la primera fase del período 1990-2006.²⁰

Este resultado indica que con un crecimiento económico aceptable (5% por año), sólo se conseguiría que la tasa de desempleo no aumente en el período. No obstante, si el crecimiento económico fuera alto (5,5% anual) y sostenido, el desempleo podría disminuir hasta situarse en un nivel “socialmente aceptable” en 2020.

En suma, el crecimiento económico puede contribuir a mejorar la situación del empleo sólo si es alto y sostenido. Esto significa, por un lado, que reducir la tasa de desempleo no será una tarea fácil, incluso si se considera un horizonte de largo plazo y un crecimiento económico que tenga un nivel aceptable y, por otro, que el grado de heterogeneidad que caracteriza el funcionamiento de la actividad económica y del mercado laboral no se reduciría por sí solo como lo indica la experiencia reciente y además que es improbable que las actuales políticas económicas contribuyan a disminuir la informalidad laboral.

b) Una estrategia de desarrollo inclusivo

Reconociendo que el crecimiento económico es un requisito para lograr mejoras en el mercado del trabajo, se propone diseñar una estrategia de desarrollo renovada de largo plazo, con equidad creciente.²¹ De acuerdo a esta visión, es necesario reconocer la heterogeneidad estructural imperante y la esencia del funcionamiento económico y social del país.

Al respecto, pareciera que el problema no reside tanto en la velocidad del crecimiento como en su composición, o sea, en las profundas diferencias de productividad en la estructura productiva, tanto en los sectores productores de bienes, como de servicios.

En el segmento moderno, competitivo y de elevada productividad, como es el caso del vinculado al comercio exterior, las empresas vinculadas a él y las áreas geográficas respectivas se expanden dinámicamente, muy por encima del promedio, pero con escasa creación de empleos.

Los segmentos de mediana o baja productividad, que incluyen el grueso del empleo informal y precario y los espacios geográficos en que se localizan, corresponden a actividades de lento crecimiento, que tienen escasos vínculos con los sectores de punta, participan sólo en forma tangencial en el crecimiento, y por tanto, por más elevado que éste sea, no genera los resultados esperados para la mediana, pequeña y microempresa, y las actividades informales de baja productividad e ingresos.

²⁰ La elasticidad empleo-producto del período 1990-2006 alcanzó en promedio a 0,43; la de la fase 1990-1996 fue 0,38, y la de los años 1996-2006 alcanzó a 0,48. En esta proyección se utilizó una elasticidad empleo-producto cercana a 0,42.

²¹ Al respecto, ver Comisión de las Comunidades Europeas (1993); Infante, Molina, Sunkel (2007); Infante y Sunkel (2006).

En este contexto se propone una estrategia de desarrollo inclusivo, que descansa en dos pilares: i) la acentuación de la actual dinámica exportadora ampliando su diversificación, y ii) la atenuación de la heterogeneidad productiva estrechando las diferencias de productividad entre empresas de diferentes tamaños, sectores y regiones.

Se trata entonces de una estrategia renovada, en la que se busca un patrón de desarrollo con convergencia productiva y cohesión social.

A diferencia del actual modelo económico, que descansa en la redistribución *a posteriori* de una parte (menor) de los ingresos generados por el crecimiento, la estrategia renovada de desarrollo tiene como objetivo central la inserción laboral productiva y social *a priori* en la propia estructura del sistema socioeconómico, lo que aseguraría una mejor distribución primaria del ingreso en el momento de su gestación.

Ello implica pensar el desarrollo no sólo en términos de los sectores modernos de exportación, sino también, y con verdadera contundencia, en los sectores de producción de menor productividad. El modelo actual opera bastante bien realizando la primera tarea, aunque requiere también dinamizarse con productos de creciente valor agregado. Sin embargo, la concepción que subyace al mismo es que en el país existe una relativa homogeneidad productiva, lo que impide avizorar la excepcional prioridad que debiera otorgarse a la segunda tarea.

De allí que para avanzar con equidad creciente también se requiera pensar en un cambio de enfoque de las políticas públicas, para superar gradualmente la heterogeneidad estructural prevaleciente en los diferentes sectores y regiones de la matriz productiva y social del país, puesto que ésta constituye el mayor obstáculo para lograr un crecimiento inclusivo.

2. Políticas de convergencia productiva

El éxito de una estrategia para reducir la informalidad depende fundamentalmente de la superación de la heterogeneidad productiva aguda que caracteriza al sistema económico, en el cual coexisten actividades productivas de punta y con alto desarrollo tecnológico con otras que utilizan prácticas y tecnologías atrasadas y alcanzan niveles de productividad muy bajos, aun cuando ambas pueden coexistir en diferentes eslabones dentro de una misma cadena productiva. Como se indicó, este fenómeno está en la base de las marcadas desigualdades de productividad, ingreso y del tipo de relaciones de trabajo que caracterizan el funcionamiento del mercado laboral.

En las tareas de convergencia productiva o de homogeneización de la productividad de los diferentes estratos de la producción, las empresas de menor tamaño (micro, pequeñas y medianas) deben cumplir un papel importante tanto para dinamizar el crecimiento y la generación de empleo como para reducir la informalidad (Infante, 2008). Al respecto, las políticas públicas tienen que apuntar prioritariamente a elevar la productividad, poniendo especial énfasis en el mejoramiento del entorno en que se mueven la pequeña y mediana empresa, las que generan la mayor parte del empleo productivo.

En este contexto, se presentan cuatro áreas de política para reforzar la capacidad productiva de las unidades de menor tamaño y también para crear nuevas oportunidades de penetración en los mercados. Estas se refieren a la superación de las restricciones que enfrentan actualmente las empresas de menor tamaño, la articulación de estas empresas con los grandes establecimientos del sector exportador, la búsqueda de nuevos espacios de participación de las mismas en el mercado interno, especialmente en la producción

de nuevos servicios sociales y la necesidad de implementar un nuevo pacto social, con la participación de todos los actores involucrados.

a) *Superar las restricciones que enfrentan las empresas de menor tamaño*

Es consenso que las empresas pequeñas y medianas deben emprender un conjunto relativamente amplio de transformaciones para poder competir y subsistir en el contexto de la globalización.

Con respecto a la permanencia de este sector como parte del tejido productivo, hay posiciones que indican que las empresas no competitivas debieran desaparecer. Por el contrario, aquí se postula que dada la importancia económica y social de los establecimientos de menor tamaño, el conjunto de estas empresas debiera experimentar un proceso de reformas graduales de mediano plazo, que descansen sobre la situación actual y la modifique. Como resultado puede aumentar, aunque pausadamente, la productividad de estos establecimientos y también su capacidad de inserción en los mercados, favoreciendo así la generación de empleo y equidad.

Entre los numerosos obstáculos a ser superados para mejorar la situación actual de las empresas de menor tamaño, se han identificado principalmente la competencia desleal, las normas jurídicas y comerciales y los trámites involucrados, la situación macroeconómica, las condiciones de financiamiento y la distribución desigual de los activos (tierra y capital).

Además, se destaca la falta de acceso a los sistemas de seguridad social, la capacitación, la asistencia técnica a los conocimientos para mejorar la gestión del negocio, la tecnología y la innovación y, finalmente, al apoyo necesario para desarrollar la asociatividad de los productores pequeños y medianos.

Uno de los obstáculos básicos para una aplicación eficaz de la política de homogeneización productiva es modificar el actual modelo de negocios, que ha terminado por debilitar, a través de la competencia desleal, a segmentos cada vez más amplios de empresarios medianos y pequeños. Se entiende por modelo de negocios el conjunto de regulaciones y prácticas comerciales, basadas en un cierto sentido común y normas legales, que posibilitan determinadas estructuras de mercado y sus modalidades operativas.

El objetivo es que el nuevo modelo de negocios aplicado por las grandes empresas en sus relaciones con los pequeños establecimientos incluya fuertes incentivos para el desarrollo de la actividad empresarial de los establecimientos de menor tamaño, entre otros, su integración a *clusters*.

Por lo tanto, se trata de impulsar la creación de un ambiente de mayor competitividad que entregue apoyos especiales y permita la expansión de los negocios de las pequeñas empresas, desarrollando un conjunto de normas pro competencia que vele por la proliferación de entidades empresariales de pequeña escala en el largo plazo.

Como resultado, se fortalecería la capacidad de generación de empleo directo de las empresas medianas y pequeñas y, a la vez, el desarrollo de su potencial como empleadores indirectos, a partir de encadenamientos con otro tipo de empresas (grandes) a las cuales provean y cuya dinámica económica induzca la expansión de los estratos de menor tamaño.

b) *Articulación de las empresas de menor tamaño al sector exportador*

En el contexto de una estrategia de convergencia productiva con mejoramiento de la calidad del empleo, la pregunta clave para formular una política exportadora es ¿cómo lograr

que el proceso hacia la integración transnacional y la presión por una mayor competitividad se traduzca en una ulterior integración nacional, económica y social?²²

En otros términos, se trata de que el crecimiento económico derivado de un nuevo impulso exportador permita lograr que los beneficios de este mayor crecimiento estén mejor distribuidos que en el pasado. De esta manera, la dinámica de las exportaciones aporta no sólo a elevar el crecimiento y el empleo, sino también a mejorar la actual distribución del ingreso.

Entre los fundamentos de la política propuesta, se destaca el hecho de que el proceso de expansión de las exportaciones ha transformado la estructura productiva de las economías de la región, la que ha transitado desde la especialización primario exportadora clásica conformada por enclaves, a una plataforma más amplia y diversificada con la aparición del encadenamiento productivo o *cluster* en torno a una actividad o producto de gran dinamismo en el sector exportador.

Para que la propuesta tenga éxito es imprescindible que desde los inicios del diseño de la estrategia exportadora se dé prioridad a las políticas que conduzcan a reforzar los eslabonamientos de la estructura productiva con la finalidad de propagar los impulsos dinámicos hacia sectores rezagados, como las empresas de menor tamaño, que aún no se encuentran integrados. Por ello, al momento de definir la estrategia es necesario considerar la red de relaciones en que un producto o rubro de exportación está integrado, lo cual incluye, entre otros, la infraestructura de puertos, caminos, telecomunicaciones, servicios financieros, educación y formación de los trabajadores.²³

También se debe considerar que el dinamismo exportador no asegura un crecimiento homogéneo ya sea entre *clusters* o al interior de cada uno de ellos. De allí que sea importante aplicar políticas que permitan reducir las fuertes desigualdades que caracterizan a la cadena productiva y lograr así una distribución más equitativa de los resultados del crecimiento de las exportaciones entre las PYMES y las empresas más grandes. De esta forma, una inserción internacional que promueva la constitución de cadenas productivas sobre la base de relaciones más equilibradas entre sus componentes, con mayores grados de elaboración podría ser uno de los pivotes para elevar la productividad de las empresas pequeñas y medianas y, al mismo tiempo, mejorar la distribución del ingreso.

Como se indicó, las empresas pequeñas y medianas consideradas individualmente tienen numerosas fragilidades competitivas que impiden constituir actores económicos relevantes.

El *cluster*, en cambio, ha demostrado una notable capacidad competitiva, manteniendo simultáneamente una especialización flexible capaz de adaptarse al mercado.

En realidad, el concepto de *cluster* a diferencia del de pequeñas empresas individuales no es sólo un mecanismo de política económica o un instrumento de promoción empresarial. Se propone también que se constituya en un modelo de desarrollo que se articula territorialmente (local o regionalmente) y que conduzca a la cohesión y a la inclusión social.

La propuesta de formar *clusters* en el sector exportador se fundamenta en la experiencia de países de otros continentes. La mayoría de las economías más prósperas, donde las empresas medianas y pequeñas han tenido un papel relevante, corresponde a países del

²² Este tema es tratado con profundidad en Guardia (2007).

²³ Sobre este tema consultar a Rhi-Sausi (2003).

Asia Oriental con reconocida orientación de sus economías al exterior. Estos países han logrado articular a la empresa mediana y pequeña al proceso de exportación (*clusters*) combinando actividades de exportación directa (frecuentemente a través de agentes intermediarios relativamente pequeños, como en Taiwán) y también como subcontratistas de empresas grandes como en Japón y Corea, con creciente intensidad desde mediados del decenio de 1970.

El éxito logrado por los países en materia de insertar a las unidades productivas de menor tamaño –muchas de ellas operando en condiciones de informalidad– a los sectores exportadores, resulta particularmente atrayente para un país como Chile que, en la actualidad, enfrenta el desafío de seguir creciendo en un contexto de mayor apertura y simultáneamente mejorar la calidad del empleo y la distribución de ingresos.

c) *Inversión en nuevos sectores sociales: mayores oportunidades para las empresas de menor tamaño*

Con el objetivo de contribuir en la búsqueda de alternativas para reducir el déficit social y de empleo de los sectores postergados se propone aplicar una combinación de políticas públicas que permitan mejorar, simultáneamente, la capacidad de generación de empleo de la economía y la calidad de vida de las personas. Se destaca que la propuesta tiene como antecedente a las experiencias de los países europeos en el campo de la economía social.

i) La economía social en la Unión Europea

Las profundas transformaciones sociales que se produjeron en Europa entre 1970 y 1990 (el envejecimiento de la población, la importante incorporación de la mujer al mercado laboral, el desarrollo de nuevas tecnologías de información y comunicaciones y los cambios en las pautas de consumo) tuvieron una notable repercusión en el sistema productivo, además de generar problemas de inserción social, marginación y exclusión de algunos sectores sociales de los países.

Con el objetivo de responder a estos desafíos, en estos países se estimuló el desarrollo de “nuevos yacimientos de empleo” que pudieran facilitar el trabajo a personas con dificultades de integración en el mundo laboral. Al respecto, cabe destacar que en los casos de Francia y España, las diferentes iniciativas de apoyo a los nuevos sectores adecuadamente organizados desde la economía social, especialmente a las actividades locales, están actualmente convertidas en alternativas viables para enfrentar el desempleo y los efectos sociales negativos de los procesos de reestructuración productiva.

*ii) Transformar las necesidades sociales en nuevas oportunidades de empleo*²⁴

Esta política está basada en la idea –derivada de la experiencia europea– de que es posible transformar las necesidades sociales en nuevas oportunidades de empleo. En la propuesta, la acción está orientada a promover iniciativas en áreas sociales no exploradas de la economía, o en espacios donde las políticas existentes han mostrado ser insuficientes para responder a las necesidades sociales de los grupos menos protegidos, cuya satisfac-

²⁴ Ver Infante (2006a y 2006b).

ción no es bien resuelta ni por el sector público ni por el mercado, lo que se expresa en una gran demanda insatisfecha de servicios.

Se trata de invertir en nuevos sectores de servicios sociales o “economía social” cuya producción responda a las necesidades de los grupos sociales en condición de pobreza relativa. Esto permitiría mejorar su calidad de vida y, al mismo tiempo, generar más y mejores empleos, especialmente para las empresas de menor tamaño (micro, pequeñas y medianas), mediante la inversión en encadenamientos productivos asociados a este ámbito específico.

El conjunto de carencias de los grupos menos favorecidos de la población, cubiertas por los nuevos servicios, se puede clasificar en tres bloques:

- Servicios sociales a la vida diaria (atención integral a la infancia, alfabetización digital y apoyo escolar).
- Servicios para mejorar el nivel de vida (convivencia segura y atención al adulto mayor), y
- Servicios culturales y de recreación (promoción cultural, deporte y turismo).

En cuanto a la generación de empleo, además de invertir en la creación de nuevos servicios o nuevos sectores sociales, se propone aplicar políticas para reforzar la capacidad productiva de las micro, pequeñas y medianas empresas con la finalidad de que éstas recuperen su participación, tanto en el mercado como en la generación de nuevas ocupaciones.

Respecto al impacto de estas medidas sobre la situación laboral, cabe destacar que, aun cuando las unidades de menor tamaño y los nuevos sectores sociales que integrarían son intensivos en empleo, éstos no son la solución final al problema del empleo, pero sí una fuente para crear puestos adicionales de trabajo que contribuyen a disminuirlo.

Por otro lado, para implementar esta política, es preciso aplicar una política de gasto social activo, que posibilite la inserción de las personas en la sociedad, a través de la creación de empleos decentes. La calidad de estos empleos sociales sería superior a la de aquéllos creados por los programas de empleo de emergencia, dado que permitirían crear servicios útiles para la satisfacción de las necesidades esenciales de las comunidades postergadas y representan nuevas oportunidades de trabajo permanente, con una remuneración acorde con la productividad, una relación contractual equitativa y una protección social aceptable.

Además, se propone que los programas de empleo social sean ejecutados de manera descentralizada, con un foco a nivel territorial para asentar localmente el proyecto de desarrollo incluyente, con la participación de la comunidad y los principales agentes con responsabilidades en el campo del empleo y social. De esta forma, se estaría promoviendo la creación de un marco favorable para la participación de los actores sociales involucrados, requisito básico para la implementación eficiente de las políticas de desarrollo expresado a través de diferentes acuerdos entre éstos.

Una política como la propuesta requiere un fuerte y sostenido impulso y la coordinación por el Estado, lo que deberá reflejarse en la asignación de importantes recursos por un período amplio de tiempo, si se desea cumplir con el objetivo de progresar con equidad creciente.

d) *Diálogo social*

Esta iniciativa debiera ser ejecutada con amplia participación del sector privado y organizaciones de la sociedad civil, en forma descentralizada en cada región y a nivel local, espacios en los que se evidencian en la práctica los diferenciales de productividad y las características específicas que deben ser superadas. El desarrollo de una “economía social” de este tipo, asentada en la experiencia acumulada de diversas instituciones estatales, sería una prometedora vía para lograr el desarrollo con equidad.

Para acometer una tarea de esa magnitud, es preciso forjar un nuevo contrato social, en que las decisiones sobre la magnitud y aplicación de los recursos debieran ser tomadas a través del diálogo social entre trabajadores, empresarios, gobierno y representantes de la sociedad civil, en los niveles que corresponda, con el fin de responder en mejor forma a las necesidades reales de los ciudadanos.

Ello requerirá también la readecuación de las instituciones para que el diálogo social pueda ser realizado efectivamente en los diferentes niveles de participación ciudadana.

Con esta finalidad, se propone la creación de una institucionalidad participativa, a través de una red de instituciones sociales de base. Ésta es tal vez la tarea más grande que el Estado y la sociedad tienen por delante, para construir los fundamentos sólidos de un desarrollo inclusivo, con mayor calidad del empleo y equidad.²⁵

3. Una nueva institucionalidad laboral: Diálogo social y negociación colectiva

La calidad del empleo está vinculada con la institucionalidad laboral vigente, al estar asociada al cumplimiento de las normas en materia de contratación y previsión social laboral, así como a una remuneración adecuada a los trabajadores. En el análisis realizado se mostró que si bien la incidencia de los puestos de trabajo de buena calidad aumentó en el transcurso de los 16 años examinados, sólo un cuarto del total de los puestos de trabajo sería de buena calidad a fines del período 1990-2006. También se indicó que, según cifras del año 2006, las empresas de tamaño grande, medianas y pequeñas y las actividades de baja productividad, que generan un 25,4%, un 35,4% y un 38,2% de la ocupación total, concentran un 43,2%, un 36,4% y un 20,6% del total del empleo de buena calidad respectivamente. Del mismo modo, es necesario reconocer que la peor calidad de los empleos de los ocupados informales tiene como uno de los factores explicativos su bajo nivel de organización, representación y diálogo social.

Aun cuando la calidad del empleo aumenta, sin embargo, los puestos de buena calidad se distribuyen desigualmente entre los diferentes estratos productivos en el período. Esta desigualdad se originaría principalmente, además de la ya señalada heterogeneidad productiva, en insuficiencias de la institucionalidad laboral, en particular de las relaciones colectivas de trabajo, y en la ausencia de una cultura de negociación, diálogo y concertación social.²⁶

²⁵ Sobre este tema, consultar Infante y Sunkel (2006).

²⁶ La concertación social implica un diálogo con la intención previa de llegar a acuerdos, identificándose, a su vez, como un mecanismo acelerador de acuerdos concretos.

En lo que sigue se tratarán tres temas vinculados a la necesidad de modificar la institucionalidad laboral como son: el diálogo social, los desequilibrios contractuales entre empresas y el nuevo marco regulatorio de la negociación colectiva.

a) *Mercado del trabajo y diálogo social*

La formulación de una nueva estrategia de desarrollo, que dé cuenta de la heterogeneidad estructural y que apoye la convergencia productiva, exige forjar un nuevo contrato social ampliamente compartido, “...a través del diálogo entre trabajadores, empresarios, gobierno y representantes de la sociedad civil, en los niveles que corresponda, con el fin de responder en mejor forma a las necesidades reales de los ciudadanos”.²⁷

Este nuevo pacto social debiese incorporar, entre otras políticas, una nueva institucionalidad laboral que asiente y garantice la negociación colectiva como una de sus dimensiones esenciales, no sólo para aminorar los persistentes niveles de desigualdad salarial a través de una más justa distribución funcional o directa de los ingresos, sino también para reducir las asimetrías que se generan en la inserción laboral de los asalariados y en su acceso a puestos de buena calidad.

De ese modo, un reto importante en la formulación de una política destinada a mejorar la calidad del empleo lo constituye la construcción de instituciones sólidas para el mercado de trabajo. Dado que este mercado es imperfecto y esencialmente asimétrico, requiere ineludiblemente de instituciones que lo equilibren a fin de que los beneficios del crecimiento se traduzcan, tanto en reducciones persistentes de la exclusión social como en efectivas oportunidades sociales de desarrollo para toda la población.

El diálogo social representa una importante institución del mercado del trabajo asociada al concepto más amplio de participación ciudadana, definiéndose su función macro social como la de contribuir, precisamente, al diseño de políticas públicas funcionales a un crecimiento económico inclusivo y con equidad social.

El diálogo social y la negociación colectiva están destinados, además, a cumplir un importante rol para una adecuación concertada –provechosa para todos los actores y para el país en su conjunto– frente a los cambios en la economía, en la organización de la producción y del trabajo, e incluso de la propia estructura empresarial.

b) *Los desequilibrios contractuales en el actual contexto económico*

La transformación de las grandes empresas, como resultado de su inserción en la economía global, la revolución tecnológica, informática e informacional, entre otros, conllevan un cambio en la organización de la empresa el que se expresa en la denominada “externalización productiva”. Como resultado, las acciones de la empresa se asimilan progresivamente a un “proyecto de negocios”, cuyos objetivos estratégicos se concentran en el diseño del producto y en su relación directa con el mercado final. En este proceso, se utiliza una amplia gama de mecanismos heterodoxos a fin de optimizar la rentabilidad económica, sin que la empresa asuma directamente la responsabilidad de su gestión.

²⁷ Ver Feres e Infante (2007).

Una posible representación del fenómeno sería la de un mapa empresarial heterogéneo, en constante cambio, con impactos desequilibrantes en las tradicionales capacidades, formas y mecanismos de negociación, tanto mercantiles como laborales.

Así, al interior de las empresas se enfrenta un proceso de quiebre identitario, en tanto los intereses no sólo se diversifican sino que surgen evidentes contradicciones entre ellas. Se genera así un nuevo tipo de relaciones de dominación y de desequilibrio contractual, adicional al históricamente existente entre demandantes y oferentes de trabajo (trabajadores y empleadores), esta vez entre los intereses y capacidades negociadoras de los grandes conglomerados y los de las pequeñas y microunidades económicas. La asimetría negociadora se evidencia en las más diversas relaciones mercantiles, entre otras: en el acceso al crédito y a las tecnologías, en las cadenas de proveedores de bienes y servicios mediante el subcontrato,²⁸ en la comercialización de los productos, etc.

Tal desigual poder negociador transforma en un eufemismo la autonomía de la voluntad, al igual que las tradicionales teorías sobre las virtudes de las regulaciones mínimas, focalizadas sólo en la libre competencia y en la transparencia de la información, como medios idóneos únicos para garantizar mercados competitivos. Estos funcionan en la práctica en base a una lógica no equitativa, producto de la no consideración del muy diferente potencial económico y por tanto negociador entre empresas de diversos tamaños y capacidades productivas.

Entre los muchos efectos a lamentar de estas falencias regulatorias, las que no dan cuenta de la ya mencionada heterogeneidad estructural, se encontraría la ampliación de la brecha distributiva, así como el aumento de la informalidad y de las relaciones de empleo precarias al interior de las unidades económicas más pequeñas y de menor productividad.

Por su parte, las empresas de menor tamaño experimentan serias dificultades organizacionales, resultantes tanto de su falta de cultura asociativa como de la enorme heterogeneidad existente en su interior. En cierto modo, la cultura económica actual ha logrado influirlos, llevándolos exclusivamente a exigir desde el Estado políticas especiales y compensatorias para el sector, a fin de paliar dificultades generadas en fallas, esencialmente, de funcionamiento de los mercados.

c) *El nuevo marco regulatorio de la negociación colectiva*

Debido a estas consideraciones, el marco regulatorio de la negociación colectiva debiese dar cuenta, a través de una estructura flexible, tanto del nuevo paradigma de empresa como de la asimetría contractual entre las grandes empresas y las empresas de menor tamaño, en particular en lo que dice relación con los *clusters* y las cadenas productivas. Éste debiese propender a una más equitativa distribución de los costos y también de los beneficios que se capturan en la comercialización de los productos finales, evitando, particularmente, que los bajos ingresos del trabajo y el no cumplimiento de los derechos laborales continúen legitimándose como factores espurios de competitividad.

Más aún, para volver a equilibrar las asimetrías propias del mercado de trabajo no bastaría concebir una regulación autonómica y flexible sin avanzar simultáneamente en la regulación de otros mercados. Ello, frente a la necesidad de poner equilibrio en la

²⁸ Predominio de una subcontratación espuria que concentra la apropiación de los incrementos de valor generados en el conjunto de la cadena en la empresa matriz o principal (Feres, 2007).

actual asimetría económica y por tanto en el muy desigual poder negociador entre los conglomerados económicos y grandes empresas con la gran mayoría de las unidades económicas de menor tamaño y productividad, problemática que tiene una evidente incidencia en las relaciones laborales.

4. Incorporación de la mujer al trabajo en condiciones de equidad

Se mostró que la desigual situación laboral de la mujer, junto con la inserción diferenciada de los trabajadores por estrato productivo laboral, los desequilibrios contractuales y el estado actual de las políticas de género, debe ser considerada como un factor estructural al momento de diseñar acciones relacionadas con la reducción de la informalidad en el mediano y largo plazo.

a) *Situación actual de la desigualdad laboral de mujeres y hombres*

Del análisis sobre la evolución del mercado de trabajo durante el período 1990-2006, se concluyó que éste funciona con una desigualdad creciente entre mujeres y hombres, la que asume diferentes formas. Éstas pueden ilustrarse, considerando los siguientes siete aspectos de la situación laboral de las mujeres respecto a los hombres:

El nivel global

- Son mayoría dentro de la población en edad de trabajar
- La tasa de participación es menor
- La tasa de ocupación es menor
- La tasa de desocupación es mayor

Características personales

- Son más jóvenes
- Tienen más años de escolaridad

Empleo por estrato productivo (tamaño de las empresas)

- Menos oportunidades en las empresas grandes y medianas
- Participan más en las empresas pequeñas y actividades informales

Informalidad (desprotección laboral)

- Es mayor
- Es mayor en todos los tamaños de empresa
- Sólo es inferior en algunas ramas de actividad económica

Horas trabajadas

- Menor en la economía formal
- Menor en la economía informal
- Menor en trabajo asalariado en empresas

Ingresos

- Menor ingreso promedio mensual en la economía informal y formal
- Menor ingreso promedio por hora trabajada en la economía informal y formal

Calidad del empleo

- Menor acceso a los puestos de trabajo de buena calidad
- Acceden mayoritariamente a empleos de baja calidad.

Como se puede apreciar, la asimetría de las condiciones laborales de mujeres y hombres, además de ser amplia es permanente, lo que constituye un obstáculo para avanzar así hacia un desarrollo inclusivo con equidad creciente.

b) Factores explicativos

Las posibles causas de la desigualdad en el trabajo de mujeres y hombres se refieren a factores de orden cultural y estructural, a desequilibrios en la institucionalidad laboral, a la ejecución de las políticas y en menor grado al crecimiento económico.

La experiencia reciente muestra con nitidez que las brechas mujer-hombre se mantuvieron en algunos indicadores, en tanto aumentaron en otros aun cuando el crecimiento económico fue alto (5,4% por año) en un período relativamente largo (1990-2006). Por tanto, no es posible esperar que las mujeres puedan mejorar su situación progresivamente, conforme pasa el tiempo y se dan avances en el proceso de desarrollo. A pesar del importante aumento de la participación laboral femenina la mayor parte de las políticas han tenido un carácter “neutro” y no han tomado en cuenta la sobrecarga de trabajo y responsabilidades sociales no retribuidas.²⁹ En este contexto, el crecimiento debería ser considerado como una condición necesaria, pero no suficiente para reducir la desigualdad de género en el mercado laboral.

Sin embargo, se ha verificado que los factores culturales valóricos sí ayudan a explicar las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y la leve disminución en la brecha de ingresos. Al respecto, los autores Contreras y Plaza (2004) indican que su investigación sobre este tema:

“...contribuye con evidencia respecto a características culturales sobre la participación femenina: grado de machismo y valores. Elevados índices de machismo se relacionan negativamente con la participación. Es decir, a mayor grado de machismo en el entorno de la mujer, menor será la participación en el mercado del trabajo. Adicionalmente, mientras más conservadora es la posición de la mujer en temas valóricos, menor es también su participación. Por último, dichos factores culturales en conjunto contrarrestan en más del doble el efecto positivo de las variables de capital humano”.

En definitiva, la dimensión cultural y valórica –no considerada usualmente en el análisis– es relevante en la toma de decisiones de las mujeres acerca de participar o no en el mercado de trabajo y, por tanto, debe ser considerada en la definición de políticas para reducir la desigualdad de los sexos en el mercado laboral.

También se ha constatado que la heterogeneidad estructural que caracteriza la matriz económica y el funcionamiento del mercado laboral segmenta a los trabajadores según el nivel de productividad de los establecimientos que los ocupan, de lo que resultan las diferencias de remuneraciones y condiciones laborales y, por tanto, la desigual distribución del ingreso.

²⁹ Ver De Barbieri (1995); Lagarde (1992).

Sin embargo, esta diferenciación afecta con mayor intensidad a las mujeres que a los hombres, pues la calidad de la estructura ocupacional de las primeras es inferior a la de los segundos. Esto es, el empleo de las mujeres está concentrado en actividades de baja productividad (microempresa y actividades informales) en tanto el de los hombres lo está en actividades de productividad media-alta (empresas grandes y medianas). Por tanto, en las actuales condiciones de funcionamiento de la economía y del mercado laboral, la participación laboral de las mujeres está sujeta a una doble discriminación: por la estructura productiva y el sexo.

Si bien una estrategia de convergencia productiva puede aminorar las brechas de productividad entre los sectores y con esto reducir la discriminación laboral de la mujer causada por la estructura de la producción, queda pendiente el tema de la discriminación por sexo, la que se produciría incluso en ocupaciones de igual productividad.

Por otra parte, los desequilibrios de la institucionalidad laboral se han acentuado con las nuevas formas de contratación, las que resultan en una mayor desigualdad entre mujeres y hombres. Al respecto, se recuerda que la mayor parte del empleo femenino corresponde a empresas medianas-pequeñas y pequeñas (20,6%), microempresas (9,2%) y actividades informales (35,6%).

Como se indicó, en la externalización productiva se utiliza una amplia gama de mecanismos heterodoxos, a fin de optimizar la rentabilidad económica, sin que las empresas contratantes asuman directamente la responsabilidad de gestión de la producción. Se genera así un nuevo tipo de relaciones laborales, adicional al históricamente existente entre trabajadores y empleadores.

La nueva asimetría se evidencia entre las capacidades negociadoras de los grandes conglomerados y las de las pequeñas y microunidades económicas, de lo que resultaría una ampliación de la brecha distributiva entre trabajo y capital, así como el aumento de la informalidad y las relaciones de empleo precarias al interior de las unidades económicas más pequeñas y de menor productividad.

Como se puede apreciar, las mujeres reciben el mayor impacto de los desequilibrios generados en la institucionalidad laboral, dado que cerca de dos tercios de ellas trabajan en empresas de menor tamaño y en actividades informales, como cuenta propia y servicio doméstico.

En cuanto al estado actual y necesidad de modificar las políticas de género, que se abordan en este mismo volumen (Reinecke y Valenzuela), se han seleccionado los cuatro aspectos que se mencionan a continuación:

El primero se refiere a la necesidad de reorientar las políticas relacionadas con la relación entre trabajo y familia. Para ello, se propone hacer extensivos los derechos, focalizados actualmente en la madre trabajadora, al conjunto de los ocupados y además ampliar la cobertura de los beneficios.

El segundo aspecto se relaciona con el rol que le corresponde al Estado en materia de trabajo y familia y la responsabilidad que le cabe en la provisión de servicios de cuidado.

El tercero se relaciona con la necesidad de generar políticas proactivas que erradiquen tanto las formas de discriminación directa, como las más comunes, que asumen un carácter indirecto, sutil y más difícil de sancionar.

Finalmente, se propone revisar los mecanismos que permiten lograr un efectivo cumplimiento de la ley. Para ello, se sugiere reforzar la inspección laboral para facilitar

los procesos de tramitación y desarrollar labores preventivas, así como campañas de información y sensibilización sobre los derechos de hombres y mujeres.

c) *Orientaciones de política para enfrentar la desigualdad de género en el mercado del trabajo*

Con respecto a los objetivos estratégicos que deben perseguir las orientaciones de política, cabe señalar que:

Hace 13 años un informe del PNUD concluía que el desarrollo humano estaría en peligro si no se incorporara en él la condición de los sexos.³⁰

Diez años después, la Unión Europea concluye que la igualdad de género es un derecho fundamental, un valor común y una condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social de los países miembros.³¹

Recientemente, en OIT (2008) se plantea que las políticas deben orientarse a eliminar la discriminación laboral y ampliar las oportunidades de empleo decente de las mujeres.

Para avanzar en el logro de estos objetivos estratégicos se propone desarrollar acciones en cuatro ejes relacionados con el diálogo social, la convergencia productiva, la reducción de la asimetría de la institucionalidad laboral y la revisión de los patrones culturales.

Con respecto al diálogo social, es imperativo que las mujeres participen desde su inicio, junto con otros agentes sociales, en la formulación de las políticas para establecer un nuevo modelo de desarrollo, inclusivo con equidad social. Al respecto, la experiencia de los países de alta participación social muestra que se decidió combatir la marginación previa de las mujeres con acciones positivas democratizadoras. Como resultado, se hicieron profundas reformas sociales, económicas, jurídicas y culturales para lograrlo, las que se tradujeron en políticas prácticas destinadas a eliminar la discriminación de las mujeres.³²

El eje de la convergencia productiva dice relación con las mayores oportunidades de empleo de calidad que tienen las mujeres en general en las empresas de tamaño medio y, en particular, en la economía social, cuya producción de nuevos servicios está muy vinculada a la economía del cuidado. También se abren opciones de empleo femenino en condiciones de trabajo digno, con la creación de nuevos *clusters* articulados a los sectores exportadores.

En el eje vinculado a la transformación de las relaciones de trabajo, se plantea que la desigualdad laboral de hombres y mujeres debería disminuir si se introducen modificaciones a la institucionalidad laboral vigente, que consideren la heterogeneidad estructural vigente y también los cambios que está experimentando el actual modelo de negocios de la economía.

Finalmente, se propone revisar los patrones culturales que no valorizan el aporte a la sociedad de las labores de reproducción de la fuerza de trabajo y asignan a la mujer como única responsable del cuidado de la familia, incluso si comparte el rol de proveedora con su pareja. Ello, como condición necesaria para aumentar la tasa de ocupación femenina, pues facilita la inserción laboral de las mujeres pertenecientes a hogares de ingresos bajos y medios (OIT, 2008).

³⁰ Al respecto, ver PNUD (1995).

³¹ Ver Unión Europea (2006).

³² Consultar Lagarde (1992).

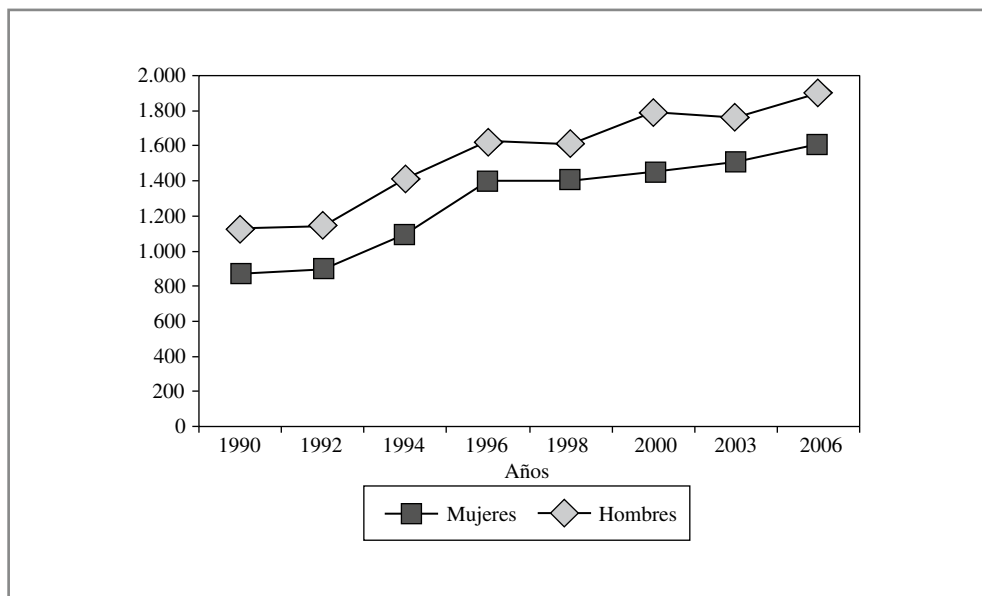
BIBLIOGRAFÍA

- Banco Central de Chile (varios años). *Estadísticas económicas. Serie indicadores* (Santiago, Banco Central de Chile, <http://www.bcentral.cl/esp/>).
- Banco Mundial (2007). *América Latina y la informalidad: Una barrera al desarrollo que revela fallas institucionales* (Washington, Banco Mundial).
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993). *Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI* (Luxemburgo, C.C.E.).
- Commission of the European Communities (2006). *A roadmap for equality between women and men* (Brussels, C.E.C.).
- Contreras, D.; Plaza, G. (2004). *Participación femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales?* (Santiago, Universidad de Chile, Departamento de Economía).
- Contreras, D.; De Mello, L.; Puentes, E. (2008). *Tackling business and labour informality in Chile*, Working Papers, N° 607 (París, OECD).
- Daza, J. L. (2005). *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo* (Ginebra, OIT).
- De Soto, H. (1989). *The other path* (Nueva York, Harper and Row).
- De Barbieri, T. (1995). *Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género* (San José, IIDH).
- Feres, M. E.; Infante, R. (2007). *Chile: Las relaciones laborales del futuro*, Colección Ideas (Santiago, Editorial Chile 21).
- Ffrench Davis, R. (2007). “Desarrollo económico en Chile: Desafíos hacia el bicentenario”, en M. Jelvez (ed.) *Perspectivas económicas para el Chile del Bicentenario: Desafíos y oportunidad* (Santiago, CED).
- Freije, S. (2000). *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de políticas* (Washington, BID).
- Guardia, A. (2007). “Lineamientos de una estrategia exportadora para aprovechamiento de los acuerdos comerciales y las cadenas productivas”, en M. Jelvez (ed.) *Perspectivas económicas para el Chile del Bicentenario: Desafíos y oportunidad* (Santiago, CED).
- Infante, R. (1981). “Heterogeneidad estructural, empleo y distribución del ingreso”, en *El Trimestre Económico*, N° 190 (México D.F., FCE).
- (2006a). (ed.) *Chile: Transformar las necesidades sociales en nuevas oportunidades de empleo* (Santiago, Ediciones Chile 21).
- (2006b). “Economía social. La experiencia de los países europeos”, en *Revista Foro*, N° 56 (Santiago, Ediciones Chile 21).
- (2007a). (ed.). *Chile. Empleo, trabajo y protección: Retos para un mercado laboral incluyente* (Santiago, Ediciones Chile 21).
- (2007b). “Una política de distribución de ingresos desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural”, en M. Jelvez (ed.) *Perspectivas económicas para el Chile del Bicentenario: Desafíos y oportunidad* (Santiago, CED).
- (2008). *El sector de empresas pequeñas y medianas: Lecciones de la experiencia de la Unión Europea y políticas de homogeneización productiva con generación de empleo* (Santiago, CEPAL).
- Infante, R.; Sunkel, G. (2004). *Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar 1994-2000* (Santiago, OIT).
- (2006c). “Hacia un crecimiento incluyente”, en *Revista Foro*, Año 6, N° 61 (Santiago, Ediciones Chile 21).
- Infante, R.; Molina, S.; Sunkel, O. (2007). *Hacia una estrategia de desarrollo incluyente* (Santiago, Ediciones Chile 21).
- Infante, R.; Vega-Centeno, M. (1999). “La calidad del empleo: Lecciones y tareas”, en R. Infante (ed.) *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos* (Santiago, OIT).
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2004a). *Encuesta ENE* (Santiago, INE).
- (2004b). *Encuesta ENIA* (Santiago, INE).
- Husmanns, R. (2004). *Defining and measuring informal employment* (Ginebra, OIT).
- Katz, J. (2006). “Cambio estructural y capacidad tecnológica local”, en *Revista de la CEPAL*, N° 9 (Santiago, CEPAL).
- Lagarde, M. (1992). *Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas* (San José, ILANUD).

- Landerretche, O. (2006). *Cuenta Pública del Vicepresidente Ejecutivo* (Santiago, CORFO).
- Mideplan (2006). *Encuesta Casen 1990-2006* (Santiago, Mideplan).
- Muñoz, O. (2007). *El modelo económico de la concertación: 1990-2005 ¿Reformas o cambio?* (Santiago, Editorial Catalonia).
- OIT (2003). *Más allá de la supervivencia: Organizar la economía informal* (Ginebra, OIT).
- (2002a). *Trabajo decente y economía informal. Resúmenes de documentos* (Ginebra, OIT).
- (2002b). *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Ginebra, OIT).
- (2002c). *El trabajo decente y la economía informal* (Ginebra, OIT).
- (2005). *Panorama Laboral 2004* (Lima, OIT).
- (2006). *Development in the informal economy: Moving from informality to formality* (Ginebra, OIT).
- (2006b). *Informalidad, pobreza y salario mínimo* (Buenos Aires, OIT).
- (2007). *Panorama Laboral 2006* (Lima, OIT).
- Pinto, A.; Di Filippo, A. (1974). “Notas sobre la estrategia de la distribución y redistribución del ingreso en América Latina”, en A. Foxley (ed.) *Distribución del ingreso* (México, F.C.E.).
- (1982). “Desarrollo y pobreza en América Latina: Un enfoque histórico estructural”, en R. Franco (comp.) *Pobreza, necesidades básicas y desarrollo* (Santiago, CEPAL/ILPES/UNICEF).
- PNUD, (1995). *Informe de Desarrollo Humano* (Nueva York, PNUD).
- Portes A.; Haller, W. (2004). *La economía informal* (Santiago, CEPAL).
- Reinecke, G.; Valenzuela, M.E. (2011). “Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible”, capítulo I de este volumen (Santiago, OIT).
- Rhi-Sausi, J. L. (2003). *Desarrollo local, clusters de PyMEs e innovación territorial: Agenda para una alianza estratégica euro-latinoamericana* (Roma, IILA).
- Rupfer, D.; Rocha, F. (2005). “Productividad y heterogeneidad estructural en la industria brasileña”, en M. Cimoli (ed.) *Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina* (Santiago, CEPAL/BID).
- Slavinsky, Z. (1964). “Anexo estadístico”, en *La mano de obra y el desarrollo económico de América Latina en los últimos años*, E/CN.12/L.1 (Santiago, CEPAL).
- Souza, P.; Tokman, V. (1977). “Distribución del ingreso, pobreza y empleo en áreas urbanas”, en O. Muñoz (comp.) *Distribución del ingreso en América Latina* (Santiago, CLACSO).
- Sunkel, O. (1978). “La dependencia y la heterogeneidad estructural”, en *Revista El Trimestre Económico*, N° 177 (México, D.F.).
- Tokman, V. (1992). *El sector informal en América Latina* (Santiago, PREALC).
- (2001). *De la informalidad a la modernidad* (Santiago, OIT).
- (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda* (Santiago, FCE).
- Valenzuela, M. E.; Bastidas, M. (2006). *Género, pobreza, empleo y economía informal en Ecuador* (Lima, OIT).
- WIEGO, (2002). *A policy response to the informal economy* (WIEGO, Washington).

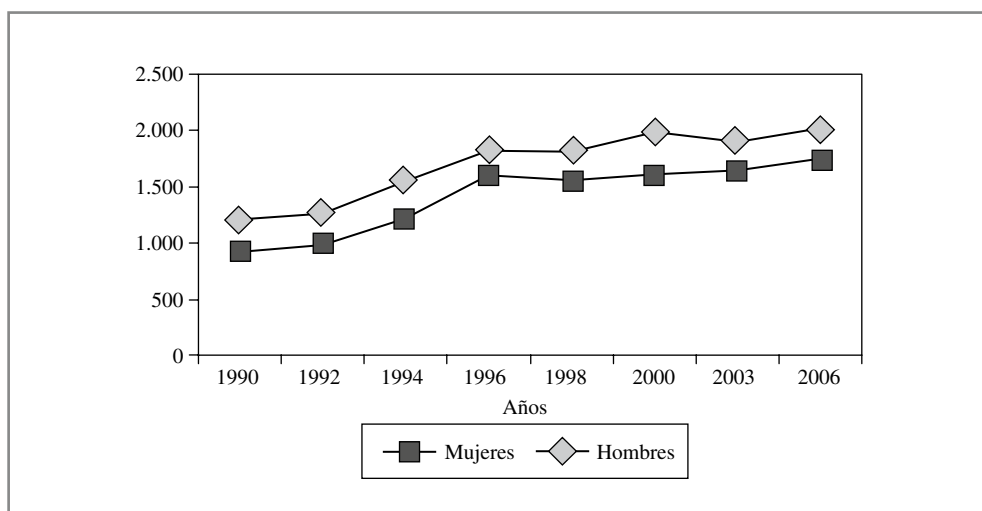
ANEXO 1. GRÁFICOS

Gráfico A-1. Ingreso del trabajo asalariado por hora. Hombres y mujeres
(en precios de 2006)



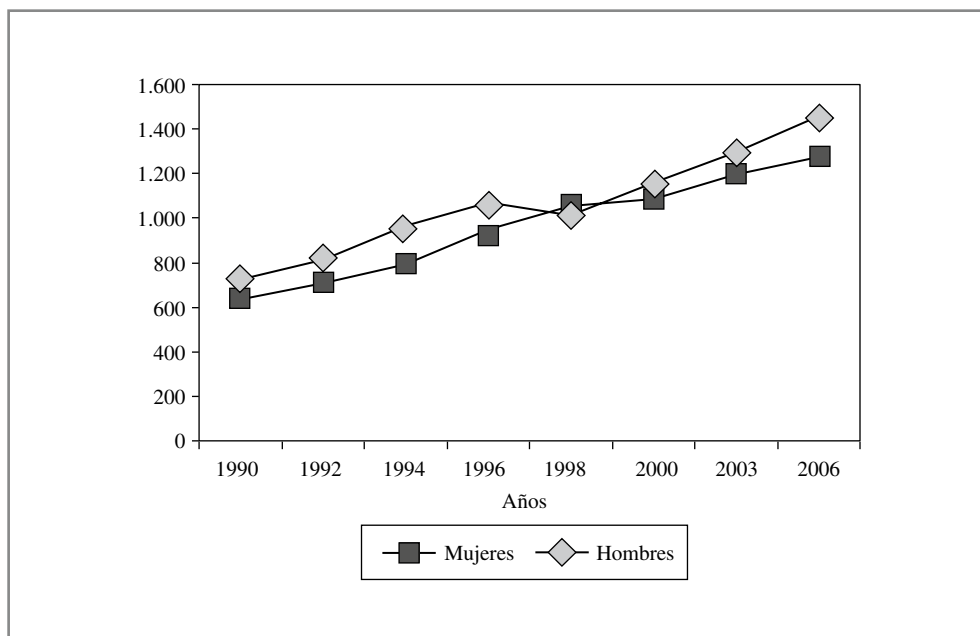
Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-2. Ingreso del trabajo asalariado por hora y sexo. Economía formal
(en precios de 2006)



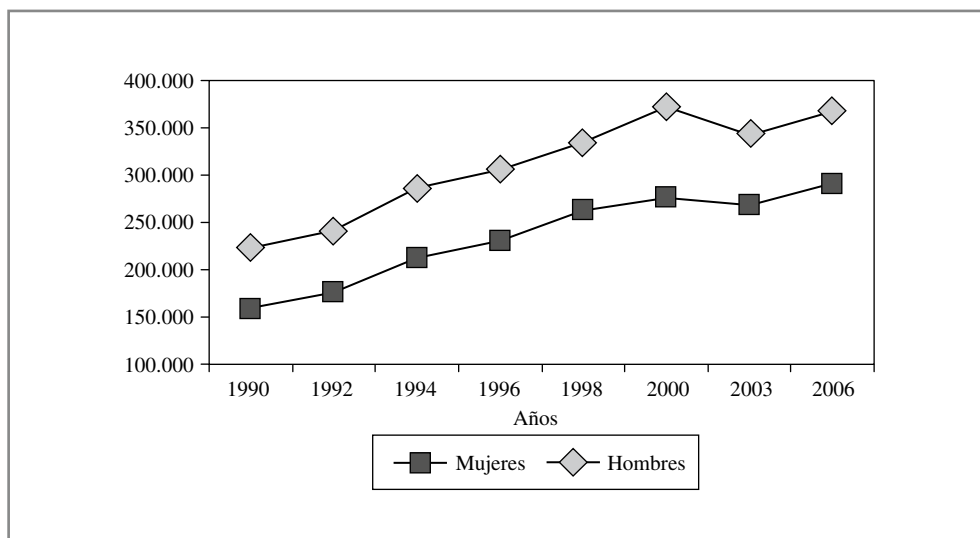
Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-3. Ingreso del trabajo asalariado por hora y sexo. Economía informal
(en precios de 2006)



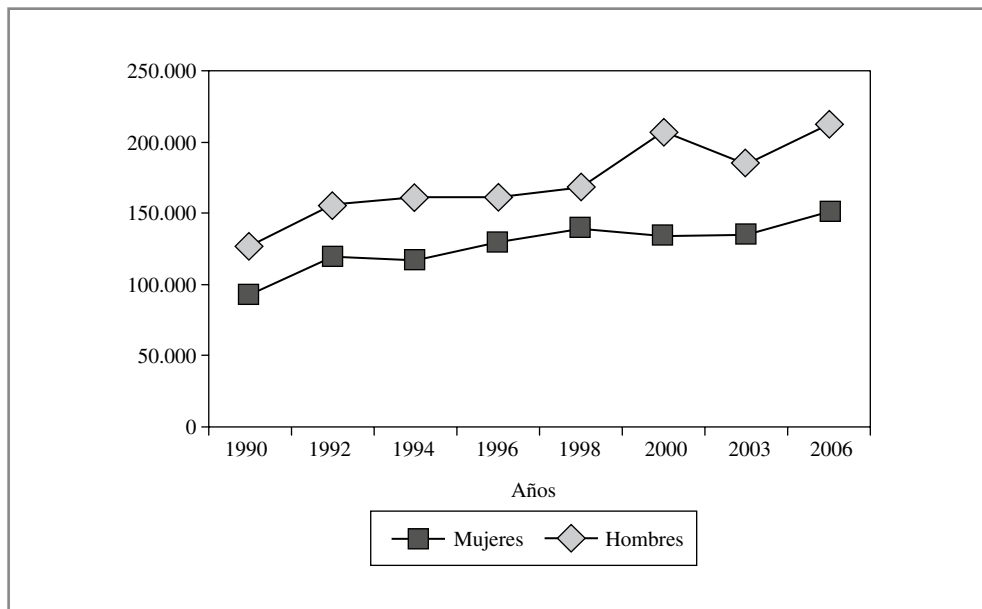
Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-4. Ingreso del trabajo asalariado por sexo. Economía formal
(en precios de 2006)



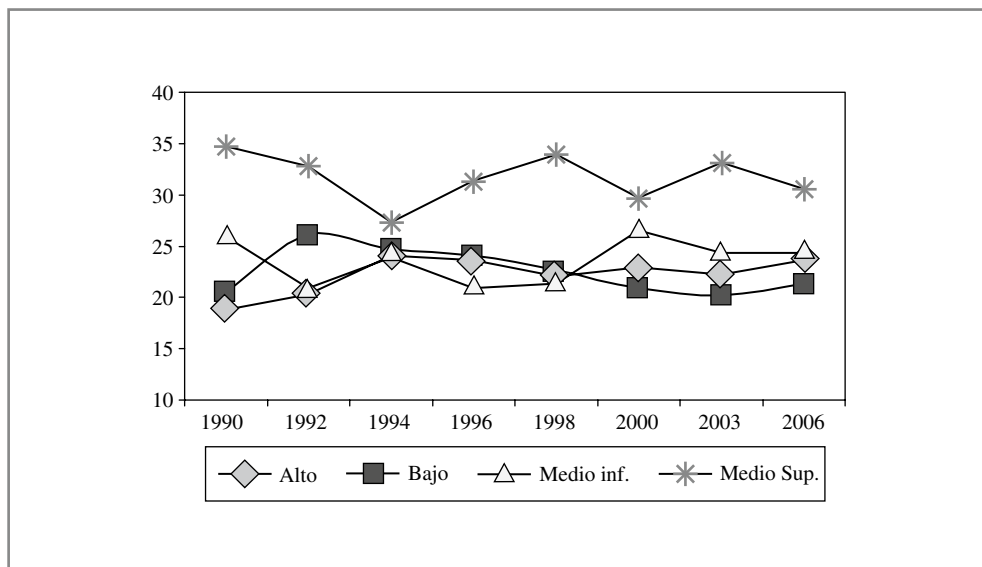
Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-5. Ingreso del trabajo asalariado por sexo. Economía informal
(en precios de 2006)



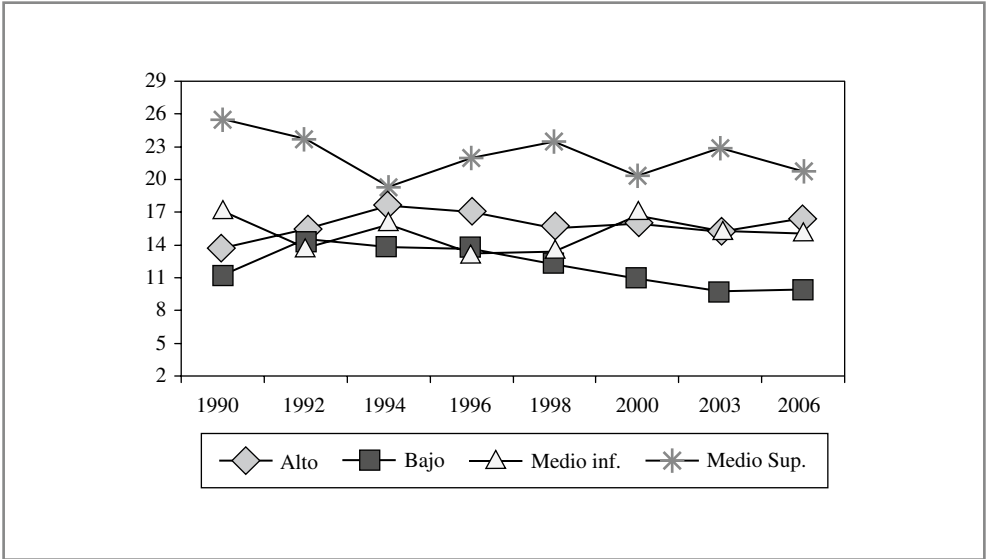
Fuente Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-6. Calidad del empleo, 1990-2006. Total de ocupados
(en porcentajes)



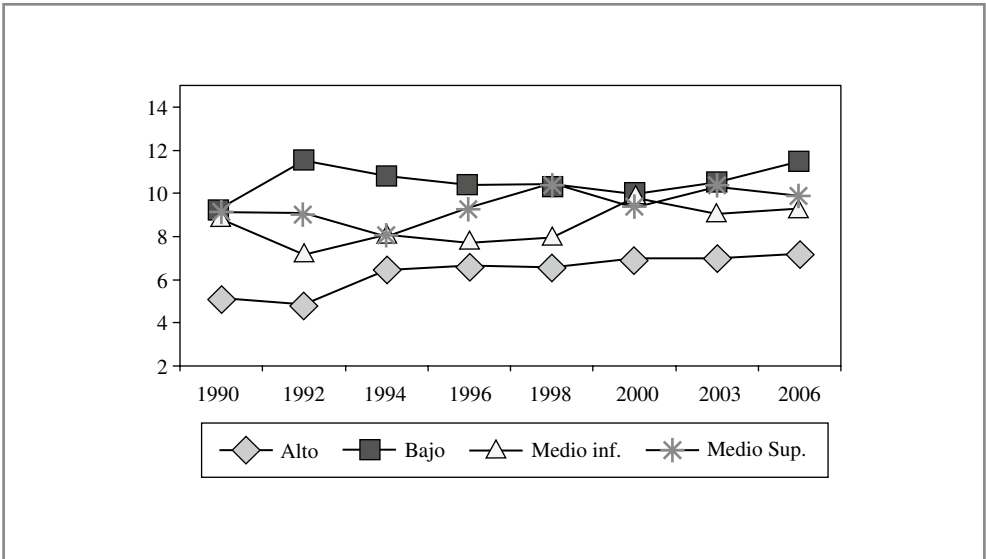
Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-7. Calidad del empleo, 1990-2006. Hombres
(en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Gráfico A-8. Calidad del empleo, 1990-2006. Mujeres
(en porcentajes)



Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

ANEXO 2. CUADROS

Cuadro A-1. Composición del empleo en los sectores y la economía formal e informal por sexo, 2006
(en porcentajes)

Sectores/Categorías	Hombre			Mujer		
	Economía Formal	Economía Informal	Total	Economía Formal	Economía Informal	Total
I. Sector Formal (1.1 + 1.2)	83,8	36,2	66,2	76,9	26,7	55,2
1.1. Empresas	82,5	32,6	64,0	75,6	23,1	52,9
1.1.1. Grandes ^a	34,6	7,8	24,7	32,1	6,4	20,9
1.1.2. Medianas ^b	41,9	18,7	33,3	38,8	12,4	27,3
1.1.3. Pequeñas ^c	6,0	6,1	6,1	4,8	4,3	4,6
1.2. Independientes ^d	1,3	3,6	2,2	1,3	3,6	2,3
II. Sector Informal (2.1 + 2.2 + 2.3)	16,2	63,8	33,8	23,1	73,3	44,8
2.1. Microempresas ^e	8,9	16,1	11,6	7,9	10,9	9,2
2.2. Independientes ^f	7,2	47,5	22,1	5,7	39,4	20,3
2.3. Servicio doméstico	0,2	0,2	0,2	9,5	22,9	15,3
Total (I + II)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta Casen 2006.

^a Ocupados en empresas con 200 y más trabajadores.

^b Ocupados en empresas que tienen entre 10 y 199 trabajadores.

^c Ocupados en empresas que tienen entre 6 y 9 trabajadores.

^d Ocupados por cuenta propia profesionales y técnicos.

^e Ocupados en empresas con hasta 5 trabajadores.

^f Incluye a trabajadores por cuenta propia (no profesionales y técnicos) y ayudantes familiares.

Cuadro A-2. Composición del empleo en los sectores y la economía formal e informal por sexo, 2006
(en porcentajes)

Sectores/Categorías	Hombre			Mujer		
	Economía Formal	Economía Informal	Total	Economía Formal	Economía Informal	Total
I. Sector Formal (1.1 + 1.2)	79,8	20,2	100,0	79,0	21,0	100,0
1.1. Empresas	81,2	18,8	100,0	81,1	18,9	100,0
1.1.1. Grandes ^a	88,3	11,7	100,0	86,7	13,3	100,0
1.1.2. Medianas ^b	79,2	20,8	100,0	80,4	19,6	100,0
1.1.3. Pequeñas ^c	62,9	37,1	100,0	59,2	40,8	100,0
1.2. Independientes ^d	38,4	61,6	100,0	31,5	68,5	100,0
II. Sector Informal (2.1 + 2.2 + 2.3)	30,2	69,8	100,0	29,1	70,9	100,0
2.1. Microempresas ^e	48,4	51,6	100,0	48,4	51,6	100,0
2.2. Independientes ^f	20,4	79,6	100,0	15,8	84,2	100,0
2.3. Servicio doméstico	58,7	41,3	100,0	35,2	64,8	100,0
Total (I + II)	63,0	37,0	100,0	56,6	43,4	100,0

Fuente: Encuesta Casen 2006.

^a Ocupados en empresas con 200 y más trabajadores.^b Ocupados en empresas que tienen entre 10 y 199 trabajadores.^c Ocupados en empresas que tienen entre 6 y 9 trabajadores.^d Ocupados por cuenta propia profesionales y técnicos.^e Ocupados en empresas con hasta 5 trabajadores.^f Incluye a trabajadores por cuenta propia (no profesionales y técnicos) y ayudantes familiares.

Elaboración del autor con base en datos de Mideplan e INE.

Cuadro A-3. Calidad del empleo en la economía informal y formal, 1990-2006
(en porcentajes)

Años	Economía	Niveles de calidad del empleo				
		Alto	Medio Sup.	Medio inf.	Bajo	Total
1990	Formal	31,5	23,6	31,2	13,7	100,0
	Informal	0,0	51,3	18,1	30,6	100,0
	Total	18,8	34,7	25,9	20,5	100,0
1992	Formal	34,6	23,7	22,2	19,5	100,0
	Informal	0,0	45,6	19,1	35,3	100,0
	Total	20,3	32,8	20,9	26,1	100,0
1994	Formal	36,7	23,3	23,8	16,2	100,0
	Informal	0,0	35,1	24,1	40,8	100,0
	Total	24,0	27,4	23,9	24,6	100,0
1996	Formal	39,2	23,2	21,8	15,8	100,0
	Informal	0,0	43,7	19,6	36,7	100,0
	Total	23,7	31,3	20,9	24,1	100,0
1998	Formal	36,4	26,7	22,5	14,4	100,0
	Informal	0,0	45,1	19,6	35,4	100,0
	Total	22,1	33,9	21,4	22,7	100,0
2000	Formal	37,2	24,1	27,5	11,2	100,0
	Informal	0,0	38,7	24,9	36,5	100,0
	Total	22,9	29,7	26,5	20,9	100,0
2003	Formal	36,4	25,6	27,6	10,3	100,0
	Informal	0,0	44,9	19,4	35,7	100,0
	Total	22,2	33,2	24,4	20,2	100,0
2006	Formal	37,6	23,4	27,4	11,6	100,0
	Informal	0,0	42,8	19,2	37,9	100,0
	Total	23,6	30,6	24,4	21,4	100,0

Fuente: Elaboración del autor con base en datos de la Encuesta Mideplan e INE.

Cuadro A-4. Calidad del empleo, 1990-2006. Hombres
(en porcentajes)

Años	Niveles de calidad del empleo				
	Alto	Medio Sup.	Medio inf.	Bajo	Total
1990	20,3	37,8	25,3	16,6	100,0
1992	22,9	35,2	20,4	21,6	100,0
1994	26,4	29,0	23,8	20,8	100,0
1996	25,8	33,4	20,0	20,8	100,0
1998	24,0	36,3	20,8	18,9	100,0
2000	24,9	31,8	26,2	17,1	100,0
2003	24,1	36,2	24,3	15,4	100,0
2006	26,4	33,4	24,2	16,0	100,0

Fuente: Encuesta Casen 1990 y 2006.

Cuadro A-5. Calidad del empleo, 1990-2006. Mujeres
(en porcentajes)

Años	Niveles de calidad del empleo				
	Alto	Medio Sup.	Medio inf.	Bajo	Total
1990	15,9	28,2	27,2	28,8	100,0
1992	14,9	27,8	22,0	35,4	100,0
1994	19,3	24,0	24,2	32,4	100,0
1996	19,5	27,4	22,6	30,5	100,0
1998	18,5	29,6	22,4	29,5	100,0
2000	19,4	25,9	27,1	27,7	100,0
2003	19,0	27,9	24,6	28,5	100,0
2006	19,0	26,1	24,6	30,3	100,0

Fuente: Encuesta 1990 y 2006.

CAPÍTULO III

La calidad del empleo desde una mirada longitudinal y con perspectiva de género¹

*Rodrigo Alarcón
Humberto Santos*

INTRODUCCIÓN: LA MIRADA LONGITUDINAL Y DE GÉNERO EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

Las nociones de trabajo decente y la perspectiva de género en el ámbito laboral han destacado la relevancia de mirar el empleo como un factor (re)productor de desigualdades: un trabajo decente se sustenta en la idea de la no discriminación de cualquier tipo, y en especial la de género. La Agenda de Trabajo Decente propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que ha permeado las políticas públicas laborales a nivel nacional, se ha sustentado en la promoción de los derechos de los trabajadores, la creación de más y mejores empleos, la extensión de los mecanismos de protección sociolaboral, el fortalecimiento de la organización sindical y de mecanismos extensivos de negociación como base del diálogo social.

Para realizar un diagnóstico adecuado sobre el avance en las diversas áreas sensibles del trabajo decente, ha sido preciso desarrollar o ajustar un conjunto de instrumentos e indicadores que permitan, por un lado, i) identificar las principales características que hacen de un empleo de calidad o precario, y por otro, ii) reconocer aquellos aspectos que hacen del empleo un espacio donde las diferencias de género se reproducen o atenúan. No obstante, aún persiste el problema de la adecuación de los instrumentos y de las dimensiones de análisis altamente reducidas al observar simples diferencias según género, antes que desarrollar una mirada más extensiva de la problemática de las desigualdades de género.

Esta investigación aporta al estudio de ambas categorías un análisis del trabajo decente y género desde una mirada longitudinal. Es decir, ver en el tiempo cómo el desarrollo de las trayectorias laborales de las/os ocupadas/os (cadenas de movilidad de la misma

¹ Los autores agradecen los comentarios y aportes recibidos de María Elena Valenzuela; Gerhard Reinecke y Jacobo Velasco, expertos de OIT, como también al equipo Interdepartamental de la División Social de Mideplan integrado por Macarena Carter; Teresa Maffei; Roque Montero; Rodrigo Herrera, Oscar McClure y Álvaro Krause.

persona en el tiempo) impacta en las diferencias de género por medio del mejoramiento o no de la calidad del empleo.

Diversos estudios, informes e investigaciones han destacado los importantes cambios vividos en los últimos años en Chile, en especial en el ámbito laboral. Pero la aplicación de una mirada longitudinal de los fenómenos sociales recién muestra sus primeros pasos analíticos. Por ello, es un aporte interesante indagar en las cadenas de movilidad, de calidad o precariedad laboral, entendiendo este fenómeno como las posibilidades que tiene una persona de poder ascender, mantenerse o descender en su condición socioeconómica, por el desarrollo de trayectorias laborales en empleos de calidad o precariedad. El objetivo principal del estudio ha sido analizar las trayectorias del empleo de calidad/ precariedad desde una perspectiva de género y describir sus determinantes y diferencias en el tiempo, utilizando información dinámica (longitudinal) en base a la Encuesta Panel Casen 1996-2001-2006.

Para llevar a cabo esta investigación, el estudio se ha organizado de la siguiente forma: i) desarrollo del marco conceptual de la calidad/precariadad del empleo desde una perspectiva de género; ii) una propuesta metodológica que aproxime (permita la medición o análisis empírico) la noción de trabajo decente por medio de un Índice Sintético de Calidad del Empleo (en adelante ISCE), iii) realizar un análisis longitudinal en base a la Encuesta Panel Casen 1966-2001-2006 (por quinquenios) de la calidad del empleo, con especial acento en los determinantes de las trayectorias de calidad/precariadad laboral bajo la perspectiva de género en base al ISCE.

A. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y DIFERENCIAS DE GÉNERO

Diversos estudios indican que uno de los ámbitos donde se han manifestado nuevos fenómenos de vulnerabilidad ha sido precisamente en el ámbito del empleo: el hecho de tener o no un trabajo resulta un factor determinante en la posibilidad de presentar una menor o mayor vulnerabilidad hacia la desprotección social, exclusión y situación de pobreza. En general, se asume que el trabajo constituye una medida de la integración a la sociedad y de (auto) protección social, tanto para los individuos como para los hogares: un hogar estará –en teoría– mucho más integrado y menos expuesto a la condición de la pobreza, en tanto mayor sea el número de miembros que participe en el mercado de trabajo y mejor la calidad del empleo.

En este sentido, la relación entre la situación ocupacional, los ingresos y la pobreza pareciera ser estrecha. Existen diferentes situaciones ocupacionales que tienen impacto en el nivel de ingresos de los trabajadores y su grupo familiar y, por lo tanto, en la ubicación en la escala de pobreza. Por un lado, se ubican los desocupados con un ingreso del trabajo nulo. Por otro, están los que trabajan en ocupaciones precarias, en situaciones de subempleo o con niveles reducidos de productividad. Este tipo de situaciones no permite a las personas obtener un ingreso suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Por último, existen los ocupados en actividades que generan un ingreso que los ubica por encima de la línea de pobreza. El ingreso del trabajo es, por lo tanto, una función directa del tipo y calidad de las ocupaciones desempeñadas (Chacón, 1999).

A la vez, diversos estudios demuestran que no basta con la creación de nuevas fuentes de empleo para el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas, sino de mejorar la calidad de las mismas de manera que las condiciones de trabajo reduzcan su precariedad para todos, especialmente para los más pobres. Por ejemplo, el estudio sobre calidad del empleo con perspectiva de género en América Latina, editado por Valenzuela y Reinecke (2000), plantea un marco de análisis crítico del avance y desarrollo del mercado laboral y de las diferencias observadas entre hombres y mujeres en la región. Según los autores, no es tan relevante describir un empleo como ‘bueno’ o ‘malo’, sino establecer los criterios a partir de los cuales cambia el comportamiento de las diversas dimensiones de la calidad de ellos. En síntesis, para los autores interesa identificar los determinantes que expliquen la existencia de trayectorias laborales menos vulnerables y cómo éstas sustentan mecanismos de movilidad social ascendente. Por ello, el problema de la calidad del empleo requiere un esfuerzo de conceptualización mayor –más allá de la mirada tradicional de los ingresos del trabajo– centrado en nuevos fenómenos de precarización y la aparición de grupos especialmente vulnerables.

En definitiva, para Valenzuela y Reinecke, la calidad del empleo se debe comprender como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de los trabajadores, dimensión que se ha visto directamente afectada por la inestabilidad laboral, la falta de protección social y bajos ingresos. En este sentido, en los últimos años resalta, a nivel nacional, el área de investigación laboral centrada en ver en qué medida el crecimiento de formas no estándares de empleo, entiéndase los “empleos atípicos”, la “informalidad” y de la “fuerza laboral contingente” (trabajadores temporales, a tiempo parcial y subcontratados), conlleva una baja en la calidad del empleo. De tal forma, al enfrentar el desafío de la definición conceptual de la calidad del empleo surge un primer problema: el investigador se puede encontrar con que la literatura ofrece una amplia gama de conceptos de calidad del empleo.

Una definición clásica es la propuesta por Anker *et al.* (2003) quienes plantean como contenidos centrales del trabajo decente (noción propuesta por la OIT y asumida como objetivo de la política pública laboral) un conjunto de dimensiones (facetas) e indicadores complementarios que permitan caracterizar la situación ocupacional de las personas. Para estos autores, la definición del trabajo decente –entendido como un conjunto de oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana– abarca seis facetas: las oportunidades de empleo, trabajo en condiciones de libertad, trabajo productivo, equidad en el trabajo, seguridad y dignidad laboral. Tales dimensiones pueden ser observadas por un conjunto de indicadores asociados a: i) las oportunidades de empleo; ii) trabajo inadmisibles; iii) remuneración suficiente y trabajo productivo; iv) jornada laboral decente; v) estabilidad y seguridad del empleo; vi) conciliación del trabajo con la vida familiar; vii) trato justo en el trabajo; viii) seguridad en el trabajo (trabajo seguro); ix) protección social; x) diálogo social y relaciones laborales, y xi) entorno socioeconómico del trabajo decente.

No obstante la diversidad de dimensiones, Chacón ofrece una aproximación bastante útil y sencilla que permite guiar la construcción del ISCE planteada en esta investigación: “el concepto de calidad del empleo comprende factores relacionados con condiciones de trabajo, estabilidad laboral, protección social y remuneraciones” (Chacón, 1999). Es decir, para caracterizar un trabajo de calidad es preciso evaluar dimensiones como acceso

a la protección social del trabajador, la protección de la legislación laboral (existencia o no de contrato), la estabilidad laboral (permanencia), las horas trabajadas, los ingresos del trabajo, el ambiente de trabajo y los riesgos, la participación sindical y ámbitos de negociación, entre otros aspectos.

Por otro lado, visto desde la perspectiva del enfoque de género, el análisis de la calidad del empleo debería dar cuenta –en la medida que los instrumentos lo permitan– del impacto de los procesos de ajuste y las transformaciones en la organización productiva, la división sexual del trabajo, la segregación laboral, discriminación salarial y el sistema de relaciones económicas y sociales entre hombres y mujeres. Esto implica enfrentar un desafío conceptual y metodológico, que permita avanzar en la identificación de indicadores de calidad de empleo que, al mismo tiempo, sean capaces de reflejar las desigualdades de género.

En términos generales, la perspectiva de género hace referencia a que el sexo es una construcción social y que como tal es transformable, dinámica y que presenta trayectorias diferenciales (especialmente detectables por medio de estudios longitudinales de tipo Panel). Lo que hoy se observa –con base en diversos estudios– es que existe una relación desigual de poder entre hombres y mujeres, que se expresa en una división social de roles, tanto en lo público como en lo privado. Las mujeres se enfrentan a una serie de barreras estructurales y culturales, como también a un conjunto de decisiones propias, para desarrollar una actividad laboral que genere ingresos y que les permita compatibilizar actividades productivas y reproductivas, a fin de mejorar sus condiciones de vida (Todaro, Mauro y Yáñez, 2000).

Por otro lado, la calidad de los empleos de las mujeres está marcada por la segregación ocupacional por sexo y por la subvaloración del trabajo femenino (Valenzuela y Reinecke, 2000). Ambos fenómenos (segregación y subvaloración) contribuyen a explicar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, la menor gama de ocupaciones disponibles para las mujeres y las dificultades que éstas enfrentan para acceder a puestos de dirección. En este sentido, las mujeres se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones, definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación, menor salario, prestigio y poder de decisión (segmentación vertical). De esta forma, la perspectiva de género permite, entre otras cosas, visualizar la división social y genérica del trabajo y facilitar un marco conceptual que permite estudiar las diferencias entre hombres y mujeres en el trabajo y las variaciones de las condiciones laborales en el tiempo.

Como enfoque de análisis, permite relacionar dimensiones ‘no productivas’ con ‘productivas’ del trabajo femenino: asociado al reparto desigual del trabajo doméstico (reproductivo) y productivo entre los géneros. Plantea que hay una correspondencia entre la organización de trabajo productivo y la organización del trabajo reproductivo que se organiza en un sistema de relaciones de género, relaciones que se sustentan en la desigualdad. Adicionalmente, a la idea de diferencias de género, la noción de vulnerabilidad apunta a la importancia del trabajo como mecanismo de integración y protección, aspecto que en los últimos años toma un nuevo impulso en la discusión de políticas públicas, debido a la transformación estructural de los mercados de trabajo, la segregación y segmentación ocupacional, la mayor inestabilidad en los empleos, la persistencia del fenómeno del desempleo en los últimos años, una fuerza laboral procíclica, la baja participación laboral de las mujeres, los problemas de inserción laboral de los jóvenes, y las nuevas vulnerabilidades salariales de trabajadores asalariados (Gatica y Romaguera, 2005).

Así, la relevancia de atender este problema está dada en que el mercado laboral presenta oportunidades desiguales de integración a ocupaciones con mejores remuneraciones y estatus social entre hombres y mujeres, razón por la cual la discriminación se acentúa en aquellos segmentos menos favorecidos. Tal como sostiene Gálvez, “la disminución de la inequidad se lograría en la medida en que las ocupaciones y posiciones fueran ocupadas indistintamente por mujeres y hombres, lo que impone como requisito un cambio cultural en la socialización de género y en los prestigios y mitos asociados a las diversas ocupaciones” (Gálvez, 2001)² y, por lo tanto, no importa solamente saber cuántas personas transitan desde la inactividad y el desempleo a la ocupación, sino ‘qué’ hace del empleo un mecanismo de movilidad social (ascendente). Así, la noción de calidad del empleo se refiere tanto a las posibilidades de inserción laboral como a los ingresos y remuneraciones, al desarrollo de capital humano (capacitación) y a la motivación laboral (sicosocial), entre otros aspectos.

B. PROPUESTA METODOLÓGICA DEL ÍNDICE SINTÉTICO DE CALIDAD DEL EMPLEO

La potencia metodológica de utilizar una mirada longitudinal del fenómeno de la calidad del empleo es que “en el análisis de la trayectoria laboral se [pueden] considera[r] dos variables particulares: a) el hecho mismo del cambio en cada sujeto, que cobra interés como parte del diagnóstico, y b) el análisis conjunto de las distintas posiciones ocupadas por los individuos en un lapso de tiempo, la historia, que es también una característica nueva, propia” (Henríquez y Uribe, 2004). De tal forma, la potencia metodológica de los estudios longitudinales hace posible medir los cambios que se experimentan en una población respecto de un determinado parámetro, como también explicar las causas que lo originan y las relaciones que existen entre las variables que se analizan.

En este caso, el parámetro a analizar en el tiempo es la calidad del empleo; para ello se propone el uso de un Índice Sintético de Calidad del Empleo (ISCE),³ el cual está compuesto por cuatro dimensiones combinadas: i) los ingresos del trabajo; ii) la permanencia y la tenencia (o no) de contrato de trabajo; iii) las cotizaciones en seguridad social y en el sistema de salud, y iv) el tipo de jornada de trabajo (distinguiendo jornadas parciales, completas y extensas), todos aspectos que permiten identificar el cambio en las condiciones de trabajo de las/os ocupadas/os en momentos específicos del tiempo u

² En este sentido, “las explicaciones a la segregación sexual del mercado laboral se encuentran, por una parte, en las supuestas habilidades y limitaciones asociadas a uno u otro sexo por su socialización generalizada, las que influyen la demanda de trabajadores y, por otra, en las elecciones de estudios y de capacitación que hacen mujeres y hombres también como producto de su socialización generalizada y que influyen en la oferta de trabajadores. Un primer nivel de inequidad es que el sexo de las personas discrimina y limita sus elecciones y oportunidades laborales dentro de una gama y un segundo nivel de inequidad, no menos importante, es que las ocupaciones y posiciones que ocupan más frecuentemente las mujeres sistemáticamente alcanzan menor valor económico” (Gálvez, 2001).

³ El presente índice de calidad del empleo (ISCE) fue elaborado con base en una revisión bibliográfica sobre el tema y fue presentado y sancionado en un Taller de Expertos en el marco del Convenio de Cooperación Mideplan-OIT, realizado a fines del año 2008.

olas Panel ($ISCE_{1996}$, $ISCE_{2001}$ e $ISCE_{2006}$), y a la vez, identificar diferencias entre grupos ocupacionales y género en el tiempo (ver definición en el Esquema 1 del anexo).

La fuente de información utilizada corresponde a la Encuesta Panel Casen 1996-2001-2006, la cual a pesar del problema de la pérdida de casos en el tiempo (o atrición), permite un consistente análisis de trayectorias, puesto que dispone de una masa de población y de datos importantes para el análisis de los cambios en las condiciones laborales de las personas ocupadas. La encuesta tiene representatividad a nivel nacional y de los hogares privados de las regiones III, VII, VIII y Región Metropolitana de Chile, con cerca del 60% de la población nacional. Las características de la muestra son las siguientes: de una muestra de 5.400 hogares (20.948 individuos) de la Encuesta Casen del año 1996, se realizó un seguimiento a 4.800 hogares en 2001 (18.851 individuos), y en la tercera ola (2006) se logró entrevistar a 3.888 hogares (14.996 individuos). A la vez, esta encuesta permite detectar los cambios en la calidad del empleo en el tiempo asociado a otros factores no incorporados en el ISCE, debido a que dispone de información de la misma persona en el tiempo, en base a un conjunto de variables centrales como: jefatura de hogar, capacitación, nivel de escolaridad, edad, sexo, experiencia laboral, tipo de ocupación, rama de actividad y tamaño de empresa, entre otros.

En una aproximación preliminar (ver cuadro 1), se observa que la cantidad de personas que están en la condición de 'ocupadas' en las tres olas Panel (1996-2001-2006), corresponden al 36,4% del total (correspondiente a 1.879.087 personas); los hombres triplican la proporción de permanencia en la ocupación de las mujeres: 56,4% vs. 18,4%. A la vez, se observa también que una alta proporción de las personas ocupadas entre

Cuadro 1. Cambios en la situación ocupacional según sexo, 1996-2001-2006
(en porcentajes y cantidad)

Año	1996	2001	2006						
			O	NO	Total	n	O	NO	Total
Ambos	O	O	36,4	6,0	42,4	2.189.115	85,8	14,2	100,0
	O	NO	4,8	6,4	11,2	577.897	42,8	57,2	100,0
	NO	O	8,8	2,9	11,7	604.606	75,6	24,4	100,0
	NO	NO	8,0	26,7	34,7	1.794.912	23,2	76,8	100,0
		Total	58,1	41,9	100,0	5.166.530	58,1	41,9	100,0
Hombres	O	O	56,4	6,9	63,2	1.544.503	89,1	10,9	100,0
	O	NO	5,9	5,4	11,4	277.355	52,2	47,8	100,0
	NO	O	8,3	1,5	9,8	240.371	84,5	15,5	100,0
	NO	NO	5,9	9,7	15,6	380.500	37,8	62,2	100,0
		Total	76,5	23,5	100,0	2.442.729	76,5	23,5	100,0
Mujeres	O	O	18,4	5,2	23,7	644.612	77,9	22,1	100,0
	O	NO	3,8	7,3	11,0	300.542	34,1	65,9	100,0
	NO	O	9,3	4,0	13,4	364.235	69,8	30,2	100,0
	NO	NO	10,0	41,9	51,9	1.414.412	19,2	80,8	100,0
		Total	41,5	58,5	100,0	2.723.802	41,5	58,5	100,0

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Donde 'O' ocupado y 'NO' no ocupado ('desocupado' o 'inactivo').

1996 y 2001 tienden a mantenerse ocupadas el año 2006 (85,8%). No obstante, en las mujeres la proporción es menor a la de los hombres: 77,9% vs. 89,1%, respectivamente. De manera complementaria, las mujeres presentan una mayor dinámica de ‘entrada’ y ‘salida’ del empleo a lo largo de 10 años, lo que señalaría la persistencia de los problemas de conciliación entre el trabajo doméstico (no remunerado) y el trabajo remunerado. En este sentido, con la información que se cuenta sobre el total de mujeres respecto a sus trayectorias laborales (cerca de 2,7 millones), sólo el 18,4% se mantuvo ‘siempre ocupada’ y un 41,9% se mantuvo desempleada o inactiva. Esto implica que un 39,6% de las mujeres tuvieron dinámicas de entrada/salida de la ocupación en contraste con el 33,9% de los hombres.

Estos datos permiten realizar un análisis longitudinal de la calidad del empleo, con base en dos mecanismos:

- i) Matrices de transición: identificación y descripción de las trayectorias diferenciadas según género, de los empleos de calidad o precarios por medio del análisis de matrices de transición de deciles ISCE por quinquenios (ocupadas/os 1996-2001 y ocupadas/os 2001-2006). Para estos fines, se utiliza el análisis de matrices de trayectorias ocupacionales, con el fin de identificar el grado de movilidad o inmovilidad respecto a deciles del ISCE entre quinquenios según grupos específicos. A la vez, se realiza un análisis de los cambios en el ISCE por medio de un proceso de ranking del índice por ola y luego se analiza la diferencia en el *ranking* en el tiempo (quinquenios), con el fin de identificar aquellas personas que caen o suben en el ISCE en el tiempo y realizar un perfil sociolaboral de tales grupos ‘ocupados por quinquenio’.
- ii) Análisis de determinantes: factores que explican las dinámicas positivas (diferencias positivas del ISCE entre quinquenios) y negativas (diferencias negativas del ISCE entre quinquenios), comparando según género, con el fin de observar la existencia (o no) de diferencias o evolución del ISCE en el tiempo. Para explicar tales diferencias o determinantes de las trayectorias de los ocupados por quinquenio se realiza un análisis de las diferencias de ISCE por quinquenio en base a Modelos de Regresión (OLS), el cual tiene la siguiente estructura:⁴

$$DISCE_i = \beta_0 + \beta_1 ISCE_i + \beta_2 GEN_i + \beta_3 ZONA_i + \beta_4 CAPA_i + \beta_5 ESC2_i + \beta_6 ESC3_i \\ + \beta_7 ESC4_i + \beta_8 EXP_i + \beta_9 EXP_i^2 + \beta_{10} RAMA1_i + \beta_{11} RAMA2_i + \beta_{12} RAMA3_i \\ + \beta_{13} OFIC1_i + \beta_{14} OFIC2_i + \beta_{15} OFIC3_i + \varepsilon_i$$

El modelo anterior es estimado para las trayectorias 1996-2001 y 2001-2006. La variable dependiente DISCE corresponde al cambio porcentual en el índice de calidad de empleo entre dos mediciones (quinquenios):

⁴ Como en el punto anterior, la muestra corresponderá al grupo de trabajadores que se encuentran ocupados en las mediciones correspondientes del Panel Casen (ocupados por quinquenios). El hecho de considerar sólo a aquellos trabajadores que se encuentran empleados puede introducir sesgo de selección en las estimaciones, sin embargo, no se corregirá explícitamente dicho problema en las estimaciones presentadas en esta sección.

$$DISCE_{01-96} = \frac{ISCE_{01} - ISCE_{96}}{ISCE_{01}} \quad DISCE_{06-01} = \frac{ISCE_{06} - ISCE_{01}}{ISCE_{06}}$$

Las variables independientes corresponden a las características del trabajador en el año inicial, excepto para las variables de ‘oficio’ y ‘rama’ que corresponden a transiciones entre ambos períodos. Las variables del modelo corresponden a:

- ISCE = índice de calidad de empleo, calculado para cada año;
- GEN = variable *dummy* para el sexo del trabajador (hombre = 1; mujer = 0);
- ZONA = variable *dummy* para zona de residencia (urbano = 1; rural = 0);
- CAPA = variable *dummy* de capacitación laboral en los últimos 5 años (ha asistido a algún curso de capacitación en los últimos 5 años = 1; otro caso = 0);
- ESC2 = variable *dummy* máximo nivel educacional completado (básica completa = 1; otro caso = 0);
- ESC3 (media completa = 1; otro caso = 0), y ESC4 (universitaria, CFT o instituto profesional completo = 1; otro caso = 0), el grupo de referencia son aquellos con 0 años o con básica incompleta;
- EXP = años de experiencia potencial⁵ y EXP² = años de experiencia potencial al cuadrado;
- Finalmente, las variables RAMA y OFIC corresponden a un conjunto de variables *dummies* que resumen las trayectorias entre distintos años:
- Para Rama, las transiciones son:⁶ i) RAMA1 = trayectoria Bienes-Bienes; ii) RAMA2 = trayectoria Bienes-Servicios; iii) RAMA3 = trayectoria Servicios-Bienes. El grupo de referencia corresponde a los trabajadores con trayectoria Servicios-Servicios.
- Para Oficios las transiciones son:⁷ i) OFIC1 = trayectoria No Manual-No Manual; ii) OFIC2 = trayectoria No Manual-Manual; iii) OFIC3 = trayectoria Manual-No Manual. El grupo de referencia corresponde a los trabajadores con trayectoria Manual-Manual.

De tal forma, el acento de la presente investigación es ir más allá del diagnóstico y la caracterización sociolaboral, con el fin de clarificar el conjunto de aspectos que hacen de un grupo de personas (según categoría ocupacional, oficio, jornada laboral, sexo,

⁵ La *experiencia potencial* es construida como la edad menos los años de educación menos seis. El supuesto detrás de esta variable es que la persona a lo largo de su vida se encuentra ya sea trabajando o estudiando, excepto en los primeros años de vida en que no participa en el sistema educacional. Esta aproximación ha sido ampliamente utilizada en la literatura, debido a que no existen datos acerca de la experiencia real de los trabajadores. La inclusión al cuadrado busca capturar si existe un patrón no lineal en el efecto de la experiencia potencial sobre la probabilidad de estar en un tipo de ocupación determinada.

⁶ La variable *RAMA* se agrupó en dos categorías: sector bienes y servicios. El ‘sector bienes’ considera: i) agricultura, caza y silvicultura; ii) explotación de minas y canteras; iii) industrias manufactureras; iv) electricidad, gas y agua; y v) construcción. El ‘sector servicios’ agrupa: i) comercio al por mayor/menor, restaurantes y hoteles; ii) transporte y comunicaciones; iii) establecimientos financieros y seguros; y iv) servicios comunales y sociales. Se excluyen aquellos trabajadores con ‘actividades no bien especificadas’.

⁷ La variable *OFIC* se agrupó en ocupaciones ‘no manuales’ y ‘manuales’. Dentro de los primeros se considera: i) FF.AA; ii) miembros del poder ejecutivo; iii) profesionales y científicos; iv) técnicos y profesionales de nivel medio; v) empleados de oficina; y vi) vendedores del comercio. Dentro de los oficios ‘manuales’ se agrupa: i) agricultores y trabajadores calificados; ii) oficiales, operarios y artesanos; iii) operadores y montadores; y iv) trabajadores no calificados.

ingresos, edad y escolaridad, entre otras) un grupo vulnerable según la trayectoria de calidad/precariedad del empleo. Finalmente, la potencia metodológica de poder desarrollar y utilizar un tipo de índice de calidad/precariedad del empleo, es que permite el análisis longitudinal de un conjunto de características relevantes de los ocupados en el tiempo, facilitando el análisis de por qué hombres y mujeres presentan trayectorias laborales diferenciales (positivas o negativas), y a la vez, identificar cuáles son los determinantes de tales diferencias.

C. EL PROBLEMA INICIAL DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y BRECHAS SALARIALES

Para comprender las dinámicas del mercado de trabajo y de las trayectorias de los ocupados en el tiempo y, en especial, de las diferencias de género observadas, es necesario realizar una mirada de tipo estructural que permita identificar y contextualizar las principales características del tipo de ocupaciones y de las condiciones laborales en las cuales transitan las/os ocupadas/os en su vida laboral. Un primer dato de contexto es que se observan dinámicas de crecimiento del empleo diferenciales. De acuerdo con el Banco Central, durante el período 1990-1995 la economía creció un 7,8% y el empleo un 2,7% promedio anual, pero luego, entre el período 1996-2001, la relación baja a 4,1% y 1,2%, respectivamente; mientras que en el período 2002-2006 repuntan tales indicadores con valores de 4,5% en el PIB y 2,8% en el empleo. Desagregado por género, las variaciones son las siguientes: en el período 1990-1995 el número de ocupados hombres aumenta en 2,2%, mientras que las mujeres crece en 3,9% promedio anual; entre el período 1996-2001 las proporciones son 0,7% y 2,3%, respectivamente, y entre el período 2002-2006 aumentan a 2,1% y 4,2% el promedio anual. Esto se sustenta en un aumento de la tasa de participación femenina en 4,6 puntos durante la década (con un 33,9% en el año 1996; un 35% en el año 2001, llegando a 38,5% en el año 2006), mientras que la masculina cae 3,7 puntos (desde 75,4% en 1996 a 73,4% en 2001, para llegar a 71,7% promedio en el año 2006).

Otra forma de analizar el mercado laboral es realizar un análisis de los niveles de segregación ocupacional observada en un período de tiempo. En este sentido, utilizando el Índice de Disimilaridad de Duncan (ID)⁸ para las tres olas Panel (1996-2001-2006), se pueden observar algunos cambios interesantes de considerar en el análisis de las trayectorias

⁸ En términos generales, el ID indica el porcentaje de mujeres (u hombres) que debieran cambiar de ocupación, sin reposición, con el fin de que la distribución de las ocupaciones en el mercado de trabajo según sexo fuera similar. Ello implica que si el índice alcanza un valor 0, la distribución de las mujeres ocupadas es idéntica a la distribución que se observa entre los hombres. La principal ventaja de este índice reside en su simplicidad, puesto que resulta simétrico para las poblaciones que se comparan, con un valor mínimo de 0 y máximo de 1 (o del 100 por ciento). Formalmente, el Índice de Duncan y Duncan se expresa de la siguiente forma:

$$\text{Índice de Disimilitud} = 1/2 \sum_{i=1}^n |F_i / F - M_i / M|$$

donde F_i representa el porcentaje de mujeres en la ocupación o categoría de clasificación i , F el total de ocupadas; y M_i representa el porcentaje de hombres en la ocupación o clase i y M el total de ocupados. Ver Duncan y Duncan (1955).

laborales. Cabe señalar que el enfoque de la segmentación laboral entiende que la estructura del mercado de trabajo en un momento del tiempo permite caracterizar a la población en niveles o segmentos con condiciones de trabajo (y de vida) diferenciados según el lugar en que se ubiquen en el mismo. De tal forma, se configuran segmentos diferenciados de puestos de trabajo, cada uno de ellos con características propias y homogéneas y, a su vez, distintas del resto de los segmentos. La estructura e interrelación de tales segmentos es tal, que a las personas les resulta difícil ubicarse en un segmento distinto al que sus características, en relación con el trabajo, le atribuyen de forma tendencial.

De acuerdo a lo anterior, aplicando el ID por ola, es posible identificar a lo menos cuatro segmentos diferenciados (cuadro 2) de acuerdo a si se analizan las ocupaciones por el tipo de jornadas (equivalentes o no)⁹ y por el tipo de ocupaciones (agrícola y no agrícola). Al aplicar el ID a los ocupados según grupos ocupacionales (oficios a un dígito), se observa cómo entre 1996 y 2006 el nivel de disimilaridad o segmentación laboral entre hombres y mujeres supera el 30%, siendo más alto en 2001, año en que se observan los efectos de la crisis económica en el mercado laboral, para luego caer a niveles más bajos que en 1996. Esto indicaría que cerca de un 30% de las personas debería cambiar de oficio para que la distribución fuera homogénea entre hombres y mujeres (sin reposición).

Cuadro 2. Índice de disimilaridad de ocupados y asalariados según ola y oficio, 1996-2001-2006 [Jornadas equivalentes y ocupaciones no agrícolas] (en porcentajes)

Ocupados	1996	2001	2006
ID	30,8	34,8	30,6
ID JE	31,7	36,1	32,8
ID No agrícola	27,9	31,4	27,1
ID No agrícola JE	29,0	32,8	29,1
Asalariados	1996	2001	2006
ID	24,7	27,4	24,2
ID JE	25,1	28,0	24,7
ID No agrícola	23,2	25,4	22,2
ID No agrícola JE	23,7	26,0	22,6

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Los cálculos se realizaron para ocupaciones (oficios) a un dígito.

⁹ Realizar este tipo de ajuste por *jornadas* se explica en que “en los datos agregados de empleo total y por ocupaciones se da el mismo peso a una persona que trabaja a tiempo completo que a una persona que trabaja a tiempo parcial, distorsiona la importancia relativa del empleo femenino, de modo que exagera la participación de las mujeres” (Maté *et al.*, 2002, p. 83). Por esta razón los datos de la ocupación (ocupados según oficios) se ponderan por el número de horas trabajadas semanalmente por cada individuo, dividido por la media de horas trabajadas a la semana en el conjunto de la economía de cada ola (46,87 horas semanales en 1996; 45,76 horas semanales en 1996 y 44,31 horas semanales en 2006). Obteniéndose así datos corregidos de las jornadas de cada ocupado (empleo a tiempo completo equivalente) con el fin de evaluar la verdadera estructura y composición por sexos del empleo por ocupaciones.

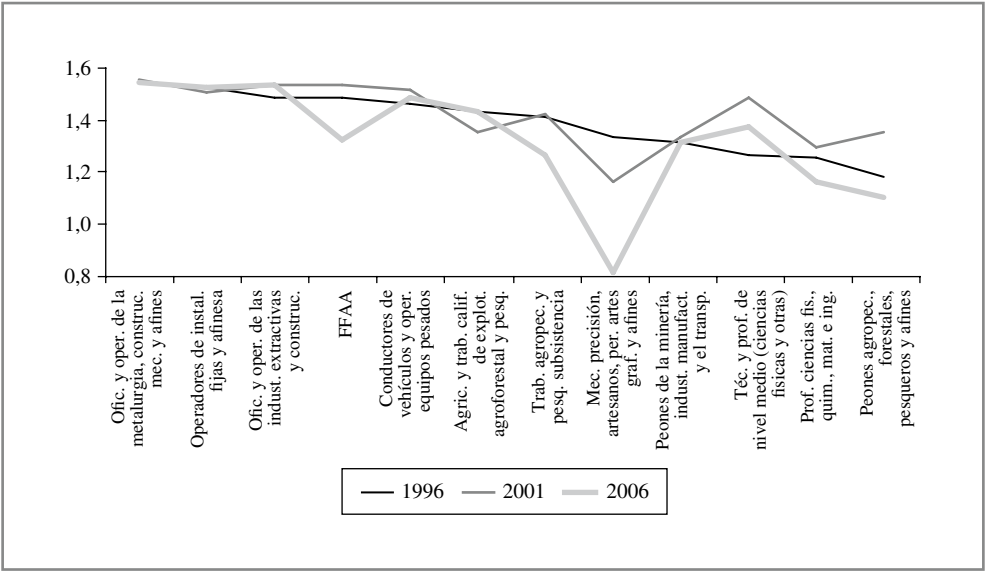
No obstante, al ajustar el mismo indicador según jornadas equivalentes (ocupados con jornadas comparables) el 'ID JE' tiende a aumentar y alcanzar un 32,8% en el año 2006. Esto indicaría que hay un efecto 'jornada' en la segregación ocupacional, es decir, a similar jornada de trabajo es mayor la proporción de personas que deberían cambiar de oficio para la equivalencia de ocupaciones. Un tercer aspecto es considerar sólo las ocupaciones 'no agrícolas'; aquí nuevamente se observa un efecto en la segmentación: en el año 1996 un 27,9% debería haber cambiado de oficio, mientras que en el año 2006 baja levemente a un 27,1%. Esto estaría indicando que las ocupaciones agrícolas afectan los niveles de segmentación laboral, aun si se ajusta por jornadas equivalentes (donde aumenta alrededor del 29,1% en el año 2006).

Por otro lado, al analizar el ID sólo para los ocupados 'asalariados', también se puede observar un efecto a la baja en los niveles de disimilaridad. En efecto, comparando las distribuciones de ocupaciones asalariadas se observa una disminución del ID, lo cual indicaría que una parte importante de la segmentación laboral se explicaría por las ocupaciones 'no asalariadas'. Si a nivel agregado el ID es de 30,6% en el año 2006 (considera a todos los ocupados indistinto de la jornada y el sector), éste disminuye a 24,2% para los 'asalariados' y si se ajusta aplicando los mismos criterios anteriores, por ejemplo por jornada equivalente, el ID aumenta levemente (0,5 puntos). Ahora, si se considera sólo a los 'asalariados no agrícolas', nuevamente el ID disminuye a un 22,2% y considerando este mismo grupo ocupacional, pero bajo el criterio de jornada equivalente, el ID aumenta marginalmente a un 22,5%. Por lo tanto, al comparar las ocupaciones de acuerdo a jornadas equivalentes, ocupaciones no agrícolas y asalariadas parecieran mejorar los niveles de segmentación de las ocupaciones en el tiempo, destacando el hecho de que al considerar las jornadas parciales, las ocupaciones agrícolas y no asalariadas, el ID tendería a empeorar en el tiempo.

Otra forma de evaluar los niveles de segregación es analizar el nivel de 'representación' que tiene un grupo ocupacional según hombres y mujeres (Anker, 1998). Para ello se utiliza el 'Índice de Representación' (IR), el cual indica el grado de 'dominancia' o la mayor representación de mujeres y/o hombres en un oficio en particular (gráfico 1). El indicador IR corresponde al cociente entre el nivel de participación (porcentaje) en el oficio *i* por género, sobre el total de participación de los ocupados en el oficio *i* según género. De acuerdo con Anker, se pueden asumir dos cortes del IR: i) un valor $>1,25$, que significa que un oficio en particular está altamente compuesto por hombres o mujeres; y ii) un valor entre 1 y 1,24 que representa oficios integrados, es decir, donde la relación entre hombres y mujeres es relativamente similar. Al analizar este indicador en el tiempo se pueden observar claras diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de lo que se ha denominado la 'feminización' o 'masculinización' de ciertos oficios.

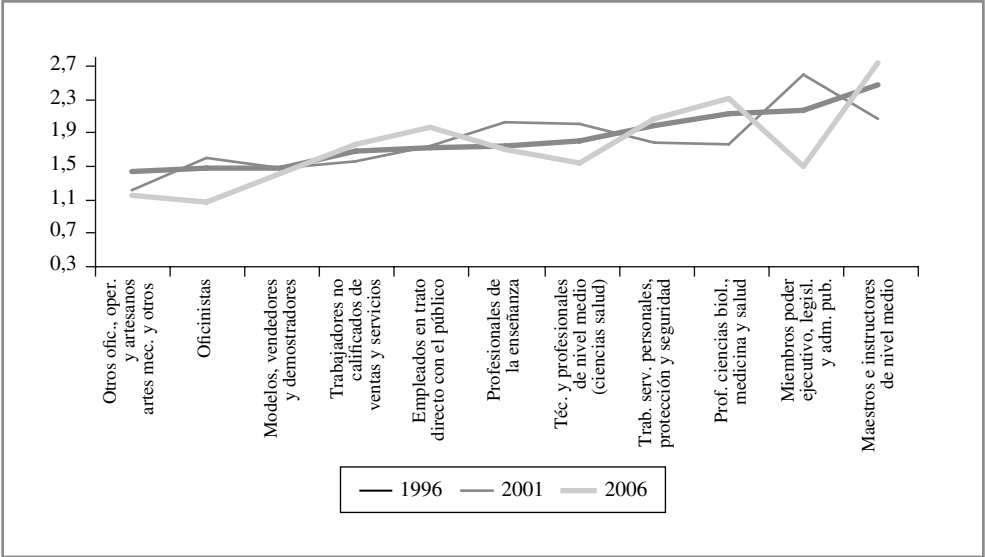
Como se observa en el gráfico anterior, los hombres muestran un valor IR cercano a 1,6 puntos, lo que indicaría que hay dominancia de oficios 'manuales', principalmente en ocupaciones como operarios metalúrgicos, industriales, conductores, trabajadores agrícolas calificados, técnicos profesionales de nivel medio y peones de la minería, entre otros. De forma complementaria, al analizar el IR femenino (gráfico 2) se observa una tendencia diferente respecto a los hombres, no sólo en el tipo de ocupaciones, sino en la intensidad del indicador en el tiempo (con un valor cercano a 2,7 puntos). Un primer aspecto a destacar es que las mujeres se concentran en oficios 'no manuales' de forma creciente en el tiempo, en especial en las ocupaciones referidas a servicios

Gráfico 1. Índice de representación de oficios masculinos, 1996-2001-2006 (> 1,25)
(en porcentaje)



Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Los cálculos se realizaron para ocupaciones (oficios) a dos dígitos.

Gráfico 2. Índice de representación de oficios femeninos, 1996-2001-2006. (> 1,25)
(en porcentaje)



Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Los cálculos se realizaron para ocupaciones (oficios) a dos dígitos.

personales, profesionales de la enseñanza, trabajadoras no calificadas de ventas y técnico-profesionales, entre otras.

En relación a lo anterior, si bien las variaciones en los ingresos del trabajo permiten identificar el mejoramiento (o no) de las condiciones de vida de las personas y de los hogares, es necesario complementar este tipo de información con un conjunto de indicadores que se refieran a las condiciones laborales de los ocupados en el tiempo. Primero, al analizar las brechas de ingresos laborales en el tiempo, se observa una importante caída de ellas entre hombres y mujeres: entre 1996 y 2006, son las mujeres las que presentan un incremento importante de sus ingresos, alrededor del 11%, mientras que los hombres decrecen en cerca de un 5% (a nivel agregado, en 10 años caen levemente los ingresos <1% de los ocupados).

Cuadro 3. Ingresos laborales según sexo y categoría, 1996-2001-2006
(en pesos de noviembre de 2006)

Año	Sexo	Ocupados	Asalariados	No asalariados
1996	Hombre	288,135	269,852	340,809
	Mujer	205,236	211,505	181,187
	Ambos sexos	259,392	248,736	293,133
	Ing. Fem. como % Ing. Masc.	71,2	78,4	53,2
2001	Hombre	250,574	246,177	262,224
	Mujer	209,765	214,807	191,357
	Ambos sexos	236,292	234,634	241,178
	Ing. Fem. como % Ing. Masc.	83,7	87,3	73,0
2006	Hombre	273,278	280,859	249,060
	Mujer	227,324	232,175	209,267
	Ambos sexos	257,276	263,525	236,253
	Ing. Fem. como % Ing. Masc.	83,2	82,7	84,0

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Estas diferencias explicarían la caída de las brechas de ingresos: en el año 1996 las mujeres ganaban 71,2% de los ingresos de los hombres; en el año 2001 aumentó a casi 84%, mientras que en el año 2006 la cifra llegó a 83,2%. Se destaca que las mujeres tienden a mostrar niveles de ingresos que no caen en el tiempo, no así los hombres, a pesar de los efectos de la crisis económica expresada en el año 2001. A la vez, al comparar los ingresos entre asalariados y no asalariados, se observa que estos últimos decrecen en manera importante en el tiempo (caen 19,4% entre 1996 y 2006, en especial cae casi 27% en los hombres), mostrando un alto nivel de vulnerabilidad en la capacidad de este tipo de ocupados de lograr un mejoramiento de sus condiciones de vida. Por el contrario, el ingreso de los asalariados aumenta un 5,9% en 10 años, siendo más fuerte el incremento en las mujeres (9,8%) que en los hombres (4,1%). Por otro lado, mientras en 1996 los

ingresos promedio de los no asalariados eran 17,8% mayor a los de los asalariados, esta relación baja a 2,8% en el año 2001 y decrece en 10,3% en el año 2006. No obstante, las mujeres ‘no asalariadas’, independiente del año, presentan ingresos menores a las asalariadas (cerca de un 10% menos en el año 2006).

Por último, al analizar el mercado laboral según sus grados de formalidad e informalidad,¹⁰ se observa que el nivel de formalidad del empleo masculino es mayor y se mantiene cercano al 60% para el año 2006, mientras que el de las mujeres apenas sobrepasa el 53%. A la vez, en el año 2001 el empleo formal femenino aumenta un 58,5% indicando que la crisis económica no implicó un aumento de la informalidad en las mujeres ocupadas. No obstante, son las mujeres las que desarrollan en mayor proporción empleos ‘informales’ (ya sea en microempresas, por cuenta propia no calificado, como familiar no remunerado o en el servicio doméstico): en el año 2006, cerca del 41% de las ocupadas está realizando una actividad en el sector informal, mientras que en 1996 cerca del 45% de las ocupadas estaba en este segmento. Por último, el empleo agrícola, si bien es menor en su peso en la ocupación total, es más representativo en hombres que en mujeres.

Cuadro 4. Formalidad e informalidad del empleo según sexo, 1996-2001-2006
(en porcentaje)

Año	Formal			Informal			Agrícola		
	Hombre	Mujer	Ambos Sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos	Hombre	Mujer	Ambos sexos
1996	56,5	50,0	54,2	27,7	44,7	33,7	15,9	5,4	12,1
2001	59,3	58,5	59,0	24,9	37,0	29,2	15,8	4,5	11,8
2006	59,9	53,2	57,5	27,3	40,8	32,2	12,8	6,0	10,3

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

De tal forma, los niveles de disimilaridad o segmentación laboral y de brechas salariales presentan escenarios diferenciales para hombres y mujeres según ola Panel. Si bien se observa un mejoramiento de ingresos de los ocupados y asalariados, las mujeres persisten en ocupaciones de baja remuneración. Por lo tanto, teniendo estos datos como contexto, ahora es pertinente realizar un análisis que combine cada una de las variables

¹⁰ En contraste con el sector formal, el sector informal refiere a empresas pequeñas, de bajo nivel de organización, con poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción; con relaciones laborales (si existen) basadas en el empleo ocasional, parentesco o relaciones personales y sociales más que en contratos con garantías formales (Hussmanss, 2006). Esta categoría considera la combinación de variables tales como: la categoría ocupacional; el tamaño de empresa; el grupo ocupacional (calificado o no) y rama de actividad económica. Para efectos de análisis se considera al i) *sector formal* compuesto por: empleadores (tamaño empresa ≥ 5 personas); empleados y obreros públicos y privados (tamaño empresa ≥ 5 personas); trabajadores por cuenta propia (profesionales y técnicos); miembros de las Fuerzas Armadas y los empleadores (tamaño empresa < 5 personas). Mientras que el ii) *sector informal* está compuesto por: empleados y obreros públicos y privados (tamaño empresa < 5 personas) trabajadores por cuenta propia (menos profesionales y técnicos); familiares no remunerados; el servicio doméstico y se considera una tercera categoría distinta a las anteriores por iii) empleo agrícola (rama de agricultura, caza y pesca).

relevantes del modelo de medición de calidad del empleo propuesto en este estudio, entiéndase: los ingresos de trabajo (ajustado), el tipo de duración del trabajo (permanente o no), la tenencia (o no) de contrato de trabajo, la cotización en la seguridad social y salud y, por último, la jornada laboral.

D. ¿HAY CAMBIOS EN LA CALIDAD/PRECARIEDAD DEL EMPLEO?

El indicador de calidad del empleo (ISCE) propuesto en este estudio se sustenta en una combinación de dimensiones (multidimensional) y, por tanto, permite tener una visión más acabada de las condiciones laborales generales de las personas y, a la vez, permite identificar cuál de las dimensiones es la que sufre mayores o menores cambios en el tiempo. En este sentido, al aplicar este tipo de índice en perspectiva temporal se puede observar que la calidad del empleo –asociado a los indicadores ya mencionados– muestra dinámicas diferentes: luego de una caída entre 1996 y 2000, mejora sus valores promedios entre 2000 y 2006.

Como se observa en el cuadro siguiente, en los años 1996 y 2001 el total de los ocupados tenía un índice de calidad muy cercano a los 72,5 puntos (la escala varía entre 0 y 100 puntos, donde a mayor valor se da una mayor calidad), mientras que en el año 2006 este valor aumenta levemente 0,5 puntos, lo que demuestra cierta estabilidad del índice en el tiempo. No obstante, las mujeres muestran una caída de cerca de 3% del ISCE entre el período 2001-2006, mientras que los hombres aumentan en la misma proporción, distinto a lo sucedido en el período 1996-2001, donde el mejoramiento del ISCE se observaba más bien en las mujeres que en los hombres.

Cuadro 5. Valores de los subíndices del ISCE del total de ocupados según sexo, 1996-2001-2006 (en puntajes y cantidad)

Año	Sexo	Ingresos	Contrato	Seguridad	Jornada	ISCE	n
1996	Hombre	31,46	14,72	20,20	8,22	73,48	2.049.495
	Mujer	30,09	14,98	19,79	7,37	70,77	1.101.423
	Ambos sexos	30,99	14,81	20,06	7,92	72,53	3.150.918
2001	Hombre	31,01	13,72	20,63	8,00	72,41	2.133.249
	Mujer	29,91	15,46	20,92	7,49	72,59	1.160.001
	Ambos sexos	30,63	14,33	20,73	7,82	72,47	3.293.250
2006	Hombre	31,22	15,13	20,89	8,65	74,49	2.185.164
	Mujer	29,96	15,07	20,20	7,64	70,44	1.212.716
	Ambos sexos	30,78	15,11	20,65	8,29	73,04	3.397.880

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. El ISCE incluye los valores de asalariados y no asalariados, pero no corresponde exactamente a la suma de los subíndices ya que estos son promedios ponderados (ver cuadro 7).

Respecto a las brechas o diferencias entre hombres y mujeres en el ISCE y sus subcomponentes, se puede observar que para el año 1996 éste mostraba mejores valores para los hombres en los subcomponentes ‘jornadas de trabajo’ (11,5% mayor que las mujeres), ‘ingresos’ (4,6%) y ‘mecanismos de seguridad social’ (2,1%); para el año 2001, las diferencias se explican –en menor intensidad– por las ‘jornadas’ (6,8%) e ‘ingresos’ (3,7%), destacando el hecho del mejoramiento de las condiciones contractuales de las mujeres sobre los hombres (una diferencia de 11,3% favorable a las mujeres) y, finalmente, en el año 2006 se revierte la tendencia anterior, agudizándose las diferencias en todos los subcomponentes a favor de los hombres, en especial en lo referido a las ‘jornadas’ (13,2%) e ‘ingresos laborales’ (4,2%).

Es decir, a lo largo de 10 años, las mujeres muestran un ISCE menor que los hombres y éstos amplían sus diferencias en todos los aspectos que lo constituyen, no sólo en términos de ingresos, sino en especial porque las mujeres aumentan las jornadas parciales (sin protección laboral y bajos ingresos). Esto queda graficado aún más cuando se analizan las brechas en el ISCE y subcomponentes, según si el ocupado es jefe o jefa de hogar. El cuadro siguiente nos señala que aumentan las diferencias en el valor del ISCE en el tiempo, principalmente en el subíndice de jornada y seguridad: de acuerdo al primer criterio, las brechas entre hombres y mujeres en el año 1996 son de 19%, mientras que cae en el 2001 a 9,8%, para subir fuertemente en el año 2006 a una brecha superior al 43%. Esto indicaría que el componente jornada laboral tiende a empeorar los valores del ISCE femenino.

Respecto al subcomponente seguridad (cotización previsional y sistema de salud), se observa que las brechas aumentan desde un 6,5% en el año 1996 a un 20,1% en el año 2006; mientras que la brecha por ingresos aumenta desde un 4,3% a un 4,7%, respectivamente. Por último, en el año 1996 las jefaturas masculinas tenían un ISCE de 75,23 puntos mientras que las femeninas tenían 71,46 puntos (diferencia de un 5,3% entre ambos); para el año 2006 suben los hombres a 77,62 puntos y las mujeres caen a 68,5 puntos (lo que aumenta la diferencia-brecha entre ambos en un 13,3%).

Cuadro 6. Valores subíndices del ISCE de los ocupados según sexo de la jefatura de hogar, 1996-2001-2006
(en puntajes)

Año	Sexo	Ingresos	Contrato	Seguridad	Jornada	ISCE
1996	Hombre	32,07	14,67	20,92	8,38	75,23
	Mujer	30,74	14,91	19,64	7,04	71,46
	Ambos sexos	31,90	14,70	20,75	8,20	74,74
2001	Hombre	31,83	13,76	21,29	8,06	74,30
	Mujer	30,94	14,81	20,73	7,34	73,23
	Ambos sexos	31,71	13,89	21,22	7,97	74,16
2006	Hombre	32,19	15,23	22,02	8,98	77,62
	Mujer	30,74	13,34	18,33	6,27	68,50
	Ambos sexos	32,00	14,98	21,53	8,62	76,41

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Por otro lado, la condición de ‘asalariado’ marca claramente una diferencia en el valor del ISCE respecto de los ‘no asalariados’ (cuadro 7): la brecha entre ambas categorías tiende a mantenerse por sobre los 15 puntos en cada ola Panel (correspondiente a una diferencia porcentual de 20% a favor de los asalariados). Las mujeres ‘no asalariadas’ muestran un valor considerablemente menor a las ‘asalariadas’ (57,79 puntos vs. 73,67 puntos respectivamente para el año 2006), pero también los hombres muestran diferencias, independiente de la categoría: 62,28 puntos para los no asalariados y 78,21 puntos para los asalariados (para el mismo año).

Cuadro 7. Valores de los subíndices del ISCE según sexo y categoría ocupacional, 1996-2001-2006 (en puntajes)

Año	Sexo	Categoría	Ingresos	Contrato	Seguridad	Jornada	ISCE
1996	Hombre	Asalariado	29,69	19,61	21,23	7,90	77,05
		No asalariado	36,57	–	17,12	9,20	62,72
	Mujer	Asalariada	29,28	18,78	20,24	7,26	73,96
		No asalariada	33,21	–	18,04	7,81	58,17
	Ambos sexos	Asalariado	29,54	19,31	20,87	7,67	75,93
		No asalariado	35,57	–	17,40	8,78	61,34
2001	Hombre	Asalariado	29,26	18,80	21,18	7,61	75,81
		No asalariado	35,65	–	19,16	9,05	63,25
	Mujer	Asalariada	29,21	19,55	21,42	7,45	76,25
		No asalariada	32,48	–	19,01	7,65	58,72
	Ambos sexos	Asalariado	29,24	19,08	21,27	7,55	75,97
		No asalariado	34,71	–	19,12	8,64	61,91
2006	Hombre	Asalariado	29,75	19,74	21,63	8,65	78,21
		No asalariado	35,91	–	18,48	8,64	62,28
	Mujer	Asalariada	29,05	18,92	20,66	7,73	73,67
		No asalariada	33,38	–	18,42	7,27	57,79
	Ambos sexos	Asalariado	29,50	19,44	21,27	8,31	76,55
		No asalariado	35,10	–	18,46	8,19	60,82

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Este cuadro desagrega los datos del cuadro 5.

Para poder identificar qué aspecto es el que puede explicar los aumentos y caídas, es importante nuevamente analizar los subcomponentes del ISCE, es decir, analizar en forma separada los valores de los puntajes según ingresos, contratos (sólo para asalariados), seguridad y jornada. Respecto a las mujeres, grupo en el cual se observa una leve caída del ISCE tanto para ‘asalariadas’ como para ‘no asalariadas’ (<1%), ésta se expresa principalmente por la baja del subíndice de ingresos laborales en las mujeres ‘asalariadas’ (cae 0,8%) y por la caída del subíndice de jornadas para las ‘no asalariadas’ (cae 6,9% entre 1996 y 2006) mientras que en los hombres sólo se observa una caída en los ‘no

asalariados' tanto en ingresos (1,8%) como en el tipo de jornada (6,1%). Por otro lado, al desagregar la información de 'asalariados' y 'no asalariados' se observan importantes diferencias según género en el tiempo: en el año 2006 aumentan las diferencias del ISCE a favor de los hombres especialmente en las categorías de empleadores y obreros u empleado (excluyendo del análisis a los familiares no remunerados y las Fuerzas Armadas), incluso en la categoría servicio doméstico –tradicionalmente empleo femenino– se observa una mejoría en las condiciones laborales de los hombres.¹¹

Cuadro 8. Valores y diferencias del ISCE según sexo y categoría ocupacional, 1996-2001-2006 (en puntajes)

Año	Sexo	Empleador/ Patrón	Cuenta propia	Obrero Empleado (púb. -priv.)	Servicio doméstico	Familiar no rem.	FF.AA
1996	Hombre	73,46	61,36	76,85	65,03	22,85	85,88
	Mujer	69,57	59,44	76,14	65,88	24,32	87,24
	Ambos sexos	72,63	60,77	76,63	65,85	23,75	85,96
2001	Hombre	75,84	61,25	75,83	52,02	26,77	75,53
	Mujer	74,30	59,39	78,35	64,98	24,24	72,11
	Ambos sexos	75,38	60,74	76,68	64,91	25,13	75,51
2006	Hombre	74,59	61,09	78,10	65,70	30,75	88,04
	Mujer	69,73	59,46	75,54	62,91	24,86	79,88
	Ambos sexos	73,73	60,55	77,25	62,99	27,03	87,50

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Respecto a la categoría empleador/patrón, se observa una menor mejoría, tanto en hombres como en mujeres. En 1996, los empleadores tenían un promedio ISCE de 73,46 puntos; para el año 2006 aumenta a 74,59 y para las empleadoras, los valores son levemente menores a 70 puntos en ambos años. De forma complementaria, para los obreros-empleados las diferencias en el tiempo muestran una mejoría a nivel de los hombres (76,85 puntos en 1996 a 78,10 en 2006) y una caída en las mujeres desde 76,14 puntos a 75,54 respectivamente; finalmente en los cuenta propia hay poca diferencia entre hombres y mujeres en términos del valor del ISCE y de su variación en el tiempo. No obstante, en el servicio doméstico, categoría tradicionalmente con gran cantidad de ocupación femenina, se observa la más alta pérdida de calidad del empleo en el tiempo: el ISCE en las mujeres cae un 4,7% entre 1996 y 2006, aspecto afectado principalmente por las jornadas e ingresos laborales.

Del análisis de los cuadros 7 y 8 anteriores resalta la relación problemática entre las jornadas laborales femeninas y los detrimentos en el valor final del ISCE. Al analizar las

¹¹ Al respecto, se deben tener en consideración aspectos muestrales de la Encuesta Panel que pueden estar incidiendo en este factor.

Cuadro 9. Ocupados según sexo y tipo de jornada, 1996-2001-2006
(en porcentajes)

Año	Sexo	Tipo de jornada		
		≤35 hrs. sem	> 35 y ≤ 50 hrs. sem	> 50 hrs. sem
1996	Hombre	10,9	60,2	28,9
	Mujer	21,4	58,2	20,5
	Total	14,6	59,5	26,0
2001	Hombre	14,7	58,5	26,8
	Mujer	21,1	60,3	18,6
	Total	17,0	59,1	23,9
2006	Hombre	12,7	72,0	15,3
	Mujer	22,5	65,2	12,4
	Ambos sexos	16,2	69,6	14,3

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Las filas suman 100%.

jornadas según los tramos utilizados en el ISCE (cuadro 9), se observa que, a lo largo de la década, en las mujeres se incrementan las jornadas parciales (≤ 35 hrs. semanales), las cuales duplican en proporción a los hombres en este tipo de jornada: para el año 2006, un 22,5% de las ocupadas estaba bajo la modalidad de jornada parcial, mientras que sólo un 12,7% de los ocupados hombres estaba en el mismo tipo de jornada. Por otro lado, también se puede observar la caída de las jornadas extensas (> 50 hrs. semanales), tanto en hombres como en mujeres. Pero se destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor proporción en el tipo de jornada completa que las mujeres (35 a 50 hrs. semanales): un 72% vs. 65,2% respectivamente en el año 2006.

Por otro lado, al analizar el ISCE y sus subcomponentes de acuerdo a la rama de actividad económica (cuadro 10), se observa cómo las ramas asociadas a ‘servicios’ impactan positivamente en la evolución del ISCE, en comparación con el ‘sector de bienes’. Si bien la brecha entre ambos sectores tiende a disminuir en el tiempo (cae 0,1 puntos en 2006, mientras que en años anteriores aumentaba en 1 punto), en 2006, en el caso de las mujeres se observa un incremento importante del ISCE en el ‘sector servicios’ por sobre el de ‘bienes’ (excepto en el año 2001, donde el ‘sector de bienes’ mostraba mayores valores del ISCE en el empleo femenino). No obstante, visto a lo largo de 10 años, el ISCE femenino cae 1,85 puntos en el sector bienes (por efecto de la caída en los subcomponentes seguridad e ingresos) y se mantiene en el sector servicios, mientras que en los hombres aumenta el ISCE en casi dos puntos en bienes y se mantiene muy similar en servicios.

En general, las diferencias en 10 años se explican en que para hombres y mujeres caen los valores del subíndice de ingresos, pero en las mujeres caen con menor intensidad que en los hombres. A la vez, para los hombres aumentan en mayor nivel los subcomponentes de seguridad, jornada y contratos. Respecto a las diferencias por grupos de ramas de actividad, se observa que en bienes los hombres muestran una caída en el subcomponente contratos, mientras que en las mujeres cae en seguridad e ingresos. Respecto a servicios, los hombres muestran una caída en ingresos y jornadas, mientras que las mujeres, sólo en contratos.

Cuadro 10. Valores de los subíndices del ISCE según sexo y rama de actividad, 1996-2001-2006 (en puntajes)

Año	Sexo	Rama	Ingresos	Contrato	Seguridad	Jornada	ISCE
1996	Hombre	Bienes	30,80	14,61	20,15	8,15	72,60
		Servicios	32,14	14,80	20,24	8,29	74,36
		Total	31,46	14,71	20,20	8,22	73,46
	Mujer	Bienes	29,62	12,59	20,48	8,03	68,82
		Servicios	30,22	15,54	19,62	7,17	71,23
		Total	30,09	14,92	19,80	7,35	70,72
	Ambos sexos	Bienes	30,59	14,25	20,21	8,13	71,91
		Servicios	31,25	15,14	19,95	7,77	72,91
		Total	30,99	14,78	20,06	7,92	72,51
2001	Hombre	Bienes	30,47	12,94	20,35	8,20	71,18
		Servicios	31,53	14,43	20,90	7,82	73,56
		Total	31,02	13,71	20,63	8,00	72,41
	Mujer	Bienes	29,85	14,88	22,17	8,04	73,96
		Servicios	29,92	15,42	20,54	7,31	71,93
		Total	29,91	15,31	20,86	7,46	72,32
	Ambos sexos	Bienes	30,36	13,28	20,67	8,17	71,68
		Servicios	30,80	14,88	20,74	7,59	72,81
		Total	30,63	14,27	20,71	7,81	72,38
2006	Hombre	Bienes	30,99	14,31	21,34	9,12	74,58
		Servicios	31,49	15,81	20,55	8,23	74,60
		Total	31,26	15,12	20,91	8,64	74,59
	Mujer	Bienes	28,38	14,14	18,46	8,03	66,97
		Servicios	30,37	15,25	20,56	7,53	71,17
		Total	30,00	15,04	20,18	7,62	70,40
	Ambos sexos	Bienes	30,52	14,28	20,81	8,92	73,19
		Servicios	30,99	15,55	20,55	7,91	73,04
		Total	30,82	15,10	20,65	8,28	73,09

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Ahora, si se desagrega la información de cada sector, se observan importantes diferencias según género en el tiempo (ver cuadro 1-A del anexo): en el año 2006 aumentan las diferencias del ISCE a favor de los hombres, especialmente en las ramas de la agricultura (16,9% mayor que las mujeres), industria (13,7%), electricidad (13,5%) y comercio (9,3%) mientras que en las ramas de servicios, si bien los hombres mantienen mejores condiciones, éstas no son tan diferentes de las mujeres. Por otro lado, las mejores condiciones laborales de las mujeres se encuentran en el sector servicios financieros,

donde desde los años 1996 a 2006 se observa un importante valor del ISCE (cercano a los 81 puntos). Sin embargo, el sector que muestra los niveles de ISCE más altos para las mujeres es la minería (sector tradicionalmente masculino), con valores cercanos a 91 puntos en el año 2006. Es decir, de aquellas mujeres que trabajan en tal sector, la gran mayoría cuenta con ingresos altos, condiciones contractuales adecuadas, acceso a salud y previsión y jornadas laborales de tipo completa. Pero como es sabido la mayor parte de las ‘ocupadas’ se concentran en sectores de servicios, siendo los servicios comunitarios y sociales un sector altamente concentrador de empleo femenino. Pero aquí no se observa un deterioro de las condiciones, sino más bien un leve repunte respecto al año 2001, con un valor ISCE de 72.59 puntos.

Respecto a los grupos ocupacionales (oficios), también es posible analizar según grandes grupos de oficios con el fin de observar las diferencias (o no) entre hombres y mujeres, para ello se clasifican los oficios en ‘no manuales’ y ‘manuales’ (cuadro 11). De tal forma, al analizar el ISCE y sus subcomponentes de acuerdo a los grupos ocupacionales, se observan interesantes diferencias: el sector ‘no manual’ muestra puntajes ISCE mayores que el ‘sector manual’ tanto en hombres como en mujeres, aunque las diferencias en el año 2006 se acortan levemente.

En general, las mujeres muestran una caída del ISCE en el sector ocupacional ‘no manual’, mientras que en 1996 las mujeres en ocupaciones ‘no manuales’ tienen 74.9 puntos, en el año 2006 el valor cae a 72.9 puntos (menor incluso que el año 2001 donde obtienen 74.9). Lo contrario sucede en el sector ‘manual’ donde aumenta 1.49 puntos en 10 años. En los hombres sucede un fenómeno similar pero con una menor intensidad de caída del ISCE en las ocupaciones ‘no manuales’ (−0.76 puntos) y un mayor aumento en ‘manuales’ (1.92 puntos en 10 años). Tales diferencias se deben a que las mujeres en ocupaciones ‘no manuales’ ven caer el ISCE en el subcomponente contratos (cae 0.78 puntos) y en las ocupaciones ‘manuales’ cae en el subcomponente ingresos (cae 0.83 puntos); mientras que, para los hombres, las caídas más importantes son las siguientes: en los ‘no manuales’ cae 0.77 puntos el subcomponente ingresos, mientras que aumenta en todos los subcomponentes en las ocupaciones ‘manuales’. Esto estaría indicando que en el grupo ocupacional de profesionales, capacitados y de mejor preparación (no manuales), las mujeres logran niveles de calidad del empleo menores que los hombres en el tiempo.

Respecto a las brechas observadas en el ISCE en el tiempo y de acuerdo a la desagregación de las ocupaciones, se observan nuevamente importantes diferencias según género (ver cuadro 2-A del anexo): en el año 2006 aumentan las diferencias del ISCE a favor de los hombres, especialmente en las ocupaciones agrícolas (los hombres muestran un ISCE casi 40% mejor que el de las mujeres), obreros y artesanos y en ocupaciones referidas a ventas.¹² Por otro lado, si se consideran aquellas ocupaciones con mayor puntaje del ISCE, se observa que las mejores condiciones laborales de las mujeres son las profesionales y empleadas, las cuales muestran niveles sobre 81 puntos ISCE. Por el contrario, las peores condiciones estarían asociadas a ocupaciones de tipo agrícola (<50 puntos), obreras-artesanas (<63 puntos) y vendedoras (<64 puntos ISCE).

Respecto al tamaño de la empresa (ver cuadro 3-A del anexo), claramente se observa una relación directa entre el tamaño de la misma y el nivel del ISCE. Es decir, mientras

¹² Datos que están en directa relación con lo visto en el análisis de las ramas de actividad ya mencionadas.

más grande es la empresa, se observan mejores condiciones laborales y salariales de los ocupados: en la ‘micro’ y ‘pequeña empresa’ los promedios del ISCE no superan los 74 puntos, mientras que en la ‘mediana’ y ‘gran empresa’ bordean y superan los 80 puntos, mejorando en todos los subcomponentes del ISCE. La gran diferencia entre las PYMES y la gran empresa no está dada solamente por los valores del subíndice de ingresos, sino por las condiciones laborales y por los mecanismos de protección asociados. Estos aspectos hacen la diferencia al momento de considerar los niveles de calidad del empleo entre hombres y mujeres.

Por último, es posible observar cómo la población de menores recursos (I quintil) se ve atrapada en empleos de ‘mala calidad’ –evaluados bajos criterios aquí planteados– en especial por sus bajos niveles de ingresos y cumplimiento de leyes laborales. Mientras que en los quintiles de mayores ingresos (IV y V) se obtienen valores sobre los 74 puntos (nivel que puede identificar ‘buena calidad’), en los quintiles de menores recursos claramente las

Cuadro 11. Valores de los subíndices del ISCE según sexo y tipo de ocupaciones, 1996-2001-2006
(en puntajes)

Año	Sexo	Oficio	Ingresos	Contrato	Seguridad	Jornada	ISCE
1996	Hombre	No manual	32,78	17,27	21,29	8,48	78,32
		Manual	30,68	13,10	19,51	8,05	70,40
		Total	31,45	14,66	20,17	8,21	73,36
	Mujer	No manual	30,83	16,95	20,95	7,87	74,99
		Manual	29,00	12,06	18,03	6,59	64,39
		Total	30,08	14,97	19,77	7,36	70,70
	Ambos sexos	No manual	31,88	17,12	21,13	8,20	76,78
		Manual	30,25	12,83	19,13	7,67	68,85
		Total	30,98	14,77	20,03	7,91	72,43
2001	Hombre	No manual	32,20	15,97	22,75	8,32	77,77
		Manual	30,35	12,36	19,38	7,81	69,24
		Total	31,03	13,70	20,63	8,00	72,41
	Mujer	No manual	30,30	16,40	21,48	7,94	74,98
		Manual	29,04	13,41	19,69	6,50	67,30
		Total	29,91	15,46	20,92	7,49	72,59
	Ambos sexos	No manual	31,24	16,18	22,11	8,13	76,37
		Manual	30,08	12,59	19,44	7,53	68,83
		Total	30,64	14,32	20,73	7,82	72,47
2006	Hombre	No manual	32,01	17,39	21,75	8,57	77,56
		Manual	30,70	13,48	20,29	8,71	72,32
		Total	31,24	15,13	20,90	8,65	74,53
	Mujer	No manual	31,10	16,17	21,28	8,12	72,93
		Manual	28,17	12,97	18,18	6,74	65,88
		Total	30,01	15,06	20,21	7,64	70,49
	Ambos sexos	No manual	31,60	16,83	21,53	8,36	75,41
		Manual	30,06	13,35	19,76	8,22	70,72
		Total	30,81	15,11	20,66	8,29	73,09

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

cifras cambian de orden: menos de 58 puntos en promedio (mala calidad). A la vez, en los sectores de menores recursos, las brechas de calidad de empleo son mayores entre hombres y mujeres: en el año 1996, en el I quintil, la brecha o diferencia porcentual en el índice es de casi 11% a favor de los hombres, mientras que en el II quintil es de 12%, bajando a 12,2%; 7,2% y 2,8% respectivamente; para el año 2001, las brechas por quintil son de sólo 5,2% a favor de los hombres en el I quintil; 12,7% en el II quintil y menores al 4% en el resto de los quintiles; para el año 2006, en el I quintil la brecha o diferencia porcentual en el índice aumenta a casi 15% a favor de los hombres (la mayor observada en el tiempo), mientras que en el II quintil es de 16,6%, bajando a 10,1%, 3,8% y 3,7%, respectivamente.

A la vez, tampoco se observa un mejoramiento en el tiempo: a lo largo de la década el ISCE cae en el I quintil en 2,1% y en el V quintil sólo cae 0,2%, mientras el resto de los quintiles sufre variaciones positivas. En el año 1996, en el I quintil se observa un ISCE de 58,35, valor que baja considerablemente en el año 2001 a 55,56 puntos, pero que en el año 2006 no logra repuntar, llegando sólo a 57,14 puntos.

A partir de este recorrido general, se destaca la importancia de avanzar en mecanismos que permitan el acceso a mejores empleos de aquella población con menores recursos, no solamente respecto a transferencias económicas, sino que también en el desarrollo de capital humano, acceso a redes, mecanismos de protección y beneficios laborales. Finalmente, si bien el análisis plasmado en esta sección ha permitido identificar las principales características de los ocupados por ola Panel y de sus condiciones laborales, a continuación se desarrolla el análisis longitudinal con el fin de poder explicar qué aspectos determinan una trayectoria ocupacional positiva (o de calidad) y/o negativa (o de precariedad).

E. LA CALIDAD DEL EMPLEO EN PERSPECTIVA DINÁMICA

Del análisis realizado por años Panel, se puede afirmar que persisten importantes brechas entre hombres y mujeres con respecto a la calidad de sus empleos. Sin embargo, queda

Tabla 12. Valores y diferencias del ISCE según sexo y quintiles de ingreso autónomo, 1996-2001-2006 (en puntajes)

Año	Sexo	I	II	III	IV	V	Total
1996	Hombre	59,45	68,88	73,20	75,01	78,93	73,76
	Mujer	53,20	60,77	64,22	69,60	76,74	70,69
	Ambos sexos	58,35	66,95	70,46	73,05	78,05	72,72
2001	Hombre	56,27	67,37	72,08	74,08	79,29	72,65
	Mujer	53,36	58,79	68,79	71,60	79,52	72,58
	Ambos sexos	55,56	65,55	70,98	73,17	79,39	72,62
2006	Hombre	59,78	70,90	73,79	75,31	79,08	74,49
	Mujer	51,12	59,14	66,34	72,45	76,15	70,41
	Ambos sexos	57,14	67,60	71,22	74,38	77,88	73,04

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

pendiente explicar las razones de tales diferencias. Para ello, en esta sección se analiza información dinámica de los ocupados (movilidad entre quinquenios) con base en:

- Matrices de transición de grupos ocupacionales específicos;
- Uso de un modelo de regresión multivariado, y
- Finalmente, la elaboración de perfiles de las principales características de la población que se mueve positiva y negativamente en el ISCE en el tiempo.

Utilizando matrices de transición, se pueden observar tres fenómenos complementarios: i) una alta proporción de los ocupados tiende a mantener su condición en el tiempo (especialmente en los deciles ISCE más altos); ii) la permanencia en la condición de ocupación es mayor en hombres que en mujeres (con mayores niveles de entrada y salida del mercado laboral) y iii) dentro de las mujeres ocupadas, éstas tienden a ver disminuidos sus niveles ISCE en el tiempo. Para poder explicar estos fenómenos, el estudio realiza un análisis dinámico por quinquenios (ocupados entre 1996-2001 y ocupados entre 2001-2006), donde se pretende observar las variaciones del ISCE en el tiempo y a quiénes afecta más (o menos).

1. Cambios del ISCE quinquenio 1996-2001

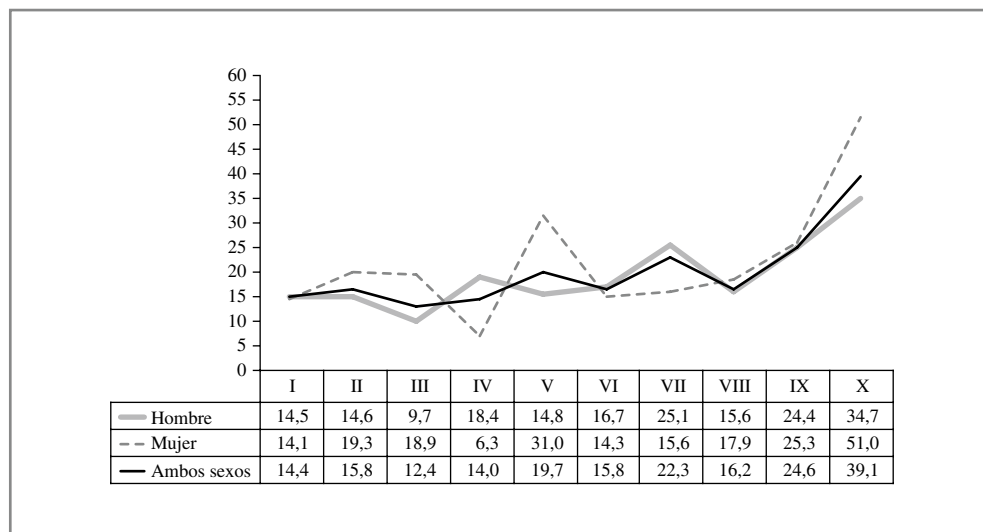
Al graficar la diagonal de la matriz de transición del quinquenio 1996-2001, es decir, aquellas personas que se mantuvieron en el mismo decil ISCE entre un período y otro (diagonal de inmovilidad, ver cuadro 4-A del anexo),¹³ se observan importantes diferencias en las transiciones de los niveles de calidad de empleo entre hombres y mujeres: las mujeres presentan un mayor grado de inmovilidad en el X decil del ISCE que los hombres (51% de ellas se mantuvo en el X decil ISCE vs. 34,7% de los hombres).

No obstante, también es posible observar una mayor movilidad en los deciles I a IV de forma acumulada. Es decir, aquellas personas que estaban ubicadas en I decil del ISCE en el año 1996 tienden a moverse hacia los deciles II y IV en el año 2001. Es así como del total de mujeres que estaban en el I decil ISCE en el año 1996, un 27,1% se distribuyó (movió) entre los deciles II y IV en el año 2001 (11,1% se mantuvo en el I decil, 11,9% pasó al II decil, 10% pasó al III decil y 5,2% pasó al IV decil); mientras que en los hombres 40,1% se movió del I decil ISCE de 1996, al II y IV deciles en el año 2001 (ver matriz completa en el cuadro 4-A del anexo). Esto nos indica que las personas que tienen menores niveles de calidad de empleo tienden a desarrollar trayectorias de mejoramiento de sus condiciones laborales marginales, realizando pequeños cambios en el tiempo.

De manera complementaria, utilizando una metodología similar a la desarrollada por Contreras, Cooper, Herman y Neilson (2004), para el análisis de movilidad social y pobreza, es posible realizar un ranking de las trayectorias ocupacionales en base al ISCE y observar los movimientos ‘hacia’ y ‘desde’ el I decil o X decil según el quinquenio. De acuerdo a los autores, “la ventaja de estos diagramas en relación a las matrices de transición es que utilizan toda la información disponible. En un gráfico es posible analizar

¹³ Esta forma de análisis implica ver en qué decil ISCE se mueve o permanece la persona en el quinquenio en particular.

Gráfico 3. Transición deciles ISCE, 1996-2001
(en porcentajes diagonal de inmovilidad)



Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

los movimientos de cada una de las familias provenientes de un decil en particular para un período dado” (Contreras *et al.*, 2004). Cabe señalar que la diferencia entre el modelo planteado por los autores y el presente estudio es la unidad de análisis: en el primero son hogares y, en este caso, son personas ocupadas entre quinquenios.¹⁴

De tal forma, al analizar la información agregada para el quinquenio 1996-2001 se pueden analizar las trayectorias de los ocupados según su movilidad en su posición relativa o ranking ISCE en el tiempo (trayectorias ‘hacia’ y ‘desde’ un menor o mayor puntaje en el ISCE). Primero, si se analiza a los ocupados que presentan un bajo nivel ISCE en 1996 (ocupados ubicados en el 10% de menores puntajes ISCE) y su movilidad en el año 2001, se observa un alto grado de movilidad de los deciles de menor ISCE: i) aquellos ocupados ubicados en el 10% de menores puntajes ISCE en el año 2001, provienen principalmente del 20% de menor ISCE del año 1996 (ver gráfico 1a movilidad ‘hacia’ decil I del anexo), lo que indicaría cierta persistencia de las condiciones de precariedad laboral; ii) pero también es posible observar un mayor grado de dispersión de las transiciones ISCE en el tiempo de los ocupados más vulnerables. Los ocupados de 1996 con bajos puntajes ISCE (ubicados en el 10% más bajo), una parte importante tiende a mantenerse en posiciones de bajos puntajes ISCE en el año 2001 (factor de persistencia ya mencionado), pero también

¹⁴ Cada ocupado tiene asociado un puntaje ISCE por año; para poder realizar el *análisis de ranking* se ordenan estos puntajes de menor a mayor por año, se estandarizan en una escala de 0 a 100 y se compara el cambio de la posición relativa entre quinquenios. Esta metodología es diferente a realizar deciles y/o quintiles del ISCE, ya que este procedimiento agrupa un conjunto de población ocupada en porcentajes estándares.

una importante proporción tiende a mejorar su posición en el año 2001 (más allá del I decil en el 2001, ver gráfico 1a movilidad ‘desde’ decil I del anexo).

A la vez, si se analizan las trayectorias de mejoramiento del ISCE, es decir ‘hacia’ y ‘desde’ el X decil, se observa un mayor grado de persistencia de la situación (ver gráfico 2-A del anexo). En la misma lógica de análisis anterior, aquellos ocupados que están en el X decil (el 10% de mayores puntajes ISCE) en el año 2001 provienen principalmente del 10% de más altos ISCE en el año 1996, y que los ocupados con alto ISCE en 1996 tienden a mantenerse en las mismas altas posiciones en el año 2001. Dado lo anterior y en consistencia con los resultados de Contreras (2004), para el período 1996-2001 las personas ocupadas tienen una alta movilidad en las posiciones más bajas del ISCE, aunque un grupo tiende también a mantenerse en niveles bajos de ISCE, y que las personas ubicadas en los deciles más altos del ISCE tienden a permanecer con mayor intensidad en el tiempo en tales condiciones favorables.

La utilidad secundaria de este ejercicio es identificar ahora quiénes son las personas que mejoran o empeoran sus condiciones laborales y salariales entre quinquenios y, a partir de ello, poder realizar perfiles socioeconómicos de tales poblaciones. Para esto se realiza una simple diferencia entre los deciles ISCE entre los años 2001-1996 y se analiza quiénes presentan valores negativos o trayectorias descendentes, y quiénes presentan valores positivos o trayectorias ascendentes en el ISCE (ver gráfico 3-A del anexo). En este sentido, se observa que cerca del 21,4% de las/los ocupadas/os entre 1996 y 2001 no tiene cambios en los niveles del ISCE, mientras que un 38,2% cae uno o más deciles (cambio negativo) y un 40,4% sube uno o más deciles (cambio positivo).

No obstante, al analizar más en detalle las trayectorias y cambios en el ISCE según género, se pueden observar tendencias disímiles. Una importante proporción de mujeres ocupadas ven caer su ranking del ISCE en el período 1996-2001:¹⁵ para el 21,7% de las mujeres ocupadas en ambos períodos, cae su nivel de ISCE (ver perfil 1 del anexo). El perfil socioocupacional de estas mujeres (trayectorias negativas) se caracteriza por:

- De las ocupadas en ambos períodos con trayectorias negativas, el 22,4% fue jefa de hogar en el año 1996 y un 28,4% en el año 2001.
- Durante el quinquenio, el valor del ISCE promedio de tales ocupadas cae 30,2% (de 82,7 puntos promedio en el año 1996 a 57,7 puntos en el año 2001); mientras que en las mujeres asalariadas cae 30,1% y en las no asalariadas, 29,8%.
- Los ingresos laborales promedio bajan 18,9%: desde \$ 207.181 a \$ 168.089 (en pesos de noviembre del año 2006); mientras que en las mujeres asalariadas cae 11,5% (llegando a \$ 181.573 en el año 2001) y en las no asalariadas baja 33,7% (llegando a \$ 141.105 en el año 2001).
- A la vez, disminuye en 3,6 puntos porcentuales el trabajo asalariado femenino, alcanzando 71,3% en el año 2001, y se observa un aumento del empleo en el sector informal de 38,5% a 48,4%.
- Dentro de las asalariadas, cae en 39 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 54,8% en el año 2001) y la cotización en previsión baja 39,6 puntos porcentuales

¹⁵ Para considerar los cambios se analizan solo aquella personas que caen dos o más deciles en el ranking ISCE del quinquenio 1996-2001.

(llegando a 56,4% en el año 2001); mientras que en las no asalariadas cae en 25,1 puntos (llegando sólo a un 14,9% de trabajadoras cotizando en el año 2001).

- Respecto al tipo de empresa donde trabajan las asalariadas, en el año 1996 un 27,9% de las mujeres trabajaban en la microempresa, subiendo a 29,1% en el año 2001;¹⁶ mientras que la gran empresa concentra al 16,5% y 20,5%, respectivamente.
- Considerando la transición ocupacional según rama, se observa que 65,8% de las mujeres ocupadas en ambos períodos se mantuvo en el sector servicios y que 58,9% se mantuvo en ocupaciones no manuales.
- Finalmente, en términos de capital humano, sólo 15,6% vs. 17,8% se capacitó por año.

Respecto a las trayectorias negativas en los hombres, se observa que el ISCE cae en el 29,9% de los ocupados en ambos períodos, proporción mayor a la observada en las mujeres (ver perfil 2 del anexo). Las principales características de este grupo son las siguientes:

- 74,1% fue jefe de hogar en el año 1996 y 80,3% en el año 2001.
- Si bien los hombres presentan puntajes ISCE promedio mayor que las mujeres, éstos tienden a caer en proporciones menores: el valor del ISCE promedio de los ocupados cae 16,6% (de 83,1 puntos promedio en el año 1996 a 62,9 puntos en el año 2001); mientras que en los asalariados y no asalariados disminuye un 23,7%.
- Los ingresos laborales promedio bajan 15,4%: desde \$ 283.798 a \$ 240.217, mientras que en los asalariados cae 19,6% (llegando a \$ 219.496 en el año 2001) y en los no asalariados baja 11,7% (llegando a \$ 285.707 en el año 2001).
- A la vez disminuye en 6,5 puntos porcentuales el trabajo asalariado (alcanzando un 70,7% en el año 2001) y se observa un aumento del empleo en el sector informal desde un 26,8% a un 29,4%.
- Dentro de los asalariados, cae en 39 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 54,8% en el año 2001) y la cotización en previsión baja 39,6 puntos porcentuales (llegando a 56,4% en el año 2001); mientras que en las no asalariadas cae en 25,1 puntos (llegando sólo a un 14,9% de trabajadoras cotizando en el año 2001).
- En cuanto al tipo de empresa, en el año 1996 un 26,5% de los asalariados trabajaban en la microempresa, bajando a 21,3% en el año 2001, mientras que la gran empresa concentra al 13,6% y 21,5%, respectivamente.
- En relación a la transición ocupacional según rama, se observa que 41,7% de los hombres ocupados en ambos períodos se mantuvo en el sector bienes y que 51,5% se mantuvo en ocupaciones manuales (trayectorias distintas a las observadas en las mujeres).
- Finalmente, en términos de capital humano, sólo 14,6% vs. 19,1% se capacitó por año.

Respecto a las mujeres que realizan trayectorias positivas, éstas son más en proporción a las que desarrollan trayectorias negativas: 36,5% mejora sus condiciones sociolaborales (ver perfil 3 del anexo). Su perfil presenta las siguientes características:

¹⁶ La ‘microempresa’ corresponde a aquellas que emplea de dos a nueve personas y la ‘gran empresa’ de 200 y más.

- De las ocupadas en ambos períodos, 16,1% fue jefa de hogar en el año 1996 y 20,7% en el año 2001, proporción menor a la observada en las trayectorias negativas, donde hay mayor cantidad de mujeres jefas de hogar.
- El valor del ISCE promedio aumenta 19,2% (de 63 puntos promedio en el año 1996 a 85,3 puntos en el año 2001); mientras que en las mujeres asalariadas crece un 33,4% y en las no asalariadas un 44,3% (por el aumento en ingresos y cotización en salud y previsión).
- Los ingresos laborales promedio aumentan 34,5%: desde \$ 175.017 a \$ 235.411 (en pesos de noviembre del año 2006), mientras que en las mujeres asalariadas sube 25,5% (llegando a \$ 224.458 en el año 2001) y en las no asalariadas crece de manera importante a un 95,1% (llegando a \$ 307.364 en el año 2001).
- A la vez, aumenta en 3,2 puntos porcentuales el trabajo asalariado femenino alcanzando un 86,8% en el año 2001, por cuanto se observa un aumento del empleo en el sector formal desde un 53,8% a un 62,1%.
- Dentro de las asalariadas, aumenta en 41,6 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 97,6% en el año 2001) y la cotización en previsión sube 38,2 puntos porcentuales (llegando a 97% en el año 2001); mientras que en las no asalariadas aumenta en 37,5 puntos (llegando a un 56,7% de trabajadoras cotizando en el año 2001).
- Respecto al tipo de empresa donde trabajan las asalariadas, en el año 1996 un 25,1% de las mujeres trabajaban en la microempresa, bajando a 21,1% en el año 2001, mientras que la gran empresa muestra un repunte importante, concentrando al 9,6% y 30,4%, respectivamente.
- Si consideramos la transición ocupacional según rama, se observa que 78,1% de las mujeres ocupadas en ambos períodos se mantuvo en el sector servicios y que 56,9% se mantuvo en ocupaciones no manuales.
- Finalmente, en términos de capital humano sólo 12% vs. 16,6% se capacitó por año (valores menores a los observados en las mujeres con tendencias negativas).

Respecto a las trayectorias positivas en los hombres, el ISCE sube en el 26,4% de los ocupados en ambos períodos, proporción bastante menor a la observada en las mujeres. Las principales características de este grupo son (ver perfil 4 del anexo):

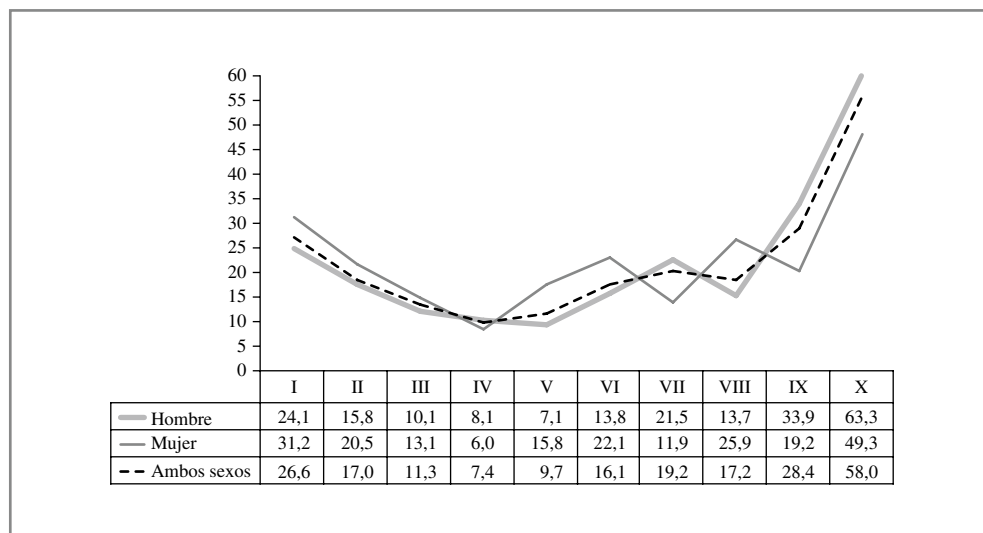
- El 63,4% fue jefe de hogar en el año 1996 y 74,1% en el año 2001.
- Si bien los hombres presentan puntajes ISCE promedio mayor que las mujeres, éstos tienden a subir en proporciones menores: el valor del ISCE promedio de los ocupados sube 16,4% (de 59,4 puntos promedio en el año 1996 a 81,3 puntos en el año 2001); mientras que en los asalariados y no asalariados aumenta un 34,8% y 41,4%, respectivamente.
- Los ingresos laborales promedio crecen 35,7%: desde \$ 182.109 a \$ 247.173; en tanto los asalariados suben un 52,6% (llegando a \$ 248.548 en el año 2001) y en los no asalariados crecen un 7,3% (llegando a \$ 243.383 en el año 2001).
- A la vez, aumenta en 1,5 puntos porcentuales el trabajo asalariado (alcanzando un 73,4% en el año 2001), y se observa un aumento del empleo en el sector formal de 46,5% a 61,5%.
- Dentro de los asalariados, crece en 39,4 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 90,8% en el año 2001) y la cotización en previsión sube 35,5 puntos porcentuales (llegando a 87,4% en el año 2001); mientras que en los no asalariados sube en 25,7 puntos (llegando a un 38,5% de trabajadores cotizando en el año 2001).

- Respecto al tipo de empresa, en el año 1996 un 39,5% de los asalariados trabajaban en la microempresa, bajando a un 26,4% en el año 2001; mientras que la gran empresa concentra al 10,2% y 21,2%, respectivamente.
- En cuanto a la transición ocupacional según rama, se observa que un 37,9% de los hombres ocupados en ambos períodos se mantuvo en el sector bienes y que 54,6% se mantuvo en ocupaciones manuales (trayectorias distintas a las observadas en las mujeres).
- Finalmente, en términos de capital humano, sólo 12,1% vs. 17,6% se capacitó por año.

2. Cambios del ISCE quinquenio 2001-2006

Las tendencias anteriores van a sufrir cambios en el período 2001-2006 (ver matriz completa en cuadro 5-A del anexo). Haciendo el mismo ejercicio que en el período anterior, se observa que cambia la tendencia de inmovilidad en los deciles más altos y aumenta en los deciles más bajos: los hombres persisten en altos niveles ISCE (63,3% vs. 49,3%), y las mujeres aumentan aún más sus niveles de inmovilidad en los deciles más bajos (sobrepasa el 30% en el I, 20% en el II y 13% en el III).

Gráfico 4. Transición deciles ISCE, 2001-2006
(en porcentajes diagonal de inmovilidad)



Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Al analizar los movimientos según el ranking ISCE entre los años 2001 y 2006 (ver gráficos 3-A y 4-A del anexo), se observa con un mayor grado de dispersión, que las personas ocupadas en ambos períodos tienen una alta movilidad en los deciles más bajos del ISCE (trayectorias ‘hacia’ y ‘desde’ el I decil), aunque un grupo más reducido tiende también a mantenerse en niveles bajos de ISCE, y que las personas ubicadas en los deciles más altos

tienden a permanecer con mayor intensidad en el tiempo en tales condiciones favorables (trayectorias 'hacia' y 'desde' el X decil). Respecto a los perfiles socioocupacionales de las personas ocupadas en el quinquenio 2001-2006, se observa que el 24% de los ocupados entre 2001 y 2006 no tiene cambios en los niveles del ISCE, mientras un 36,6% cae uno o más deciles y un 39,4% sube uno o más deciles (ver gráfico 6-A del anexo). Al analizar según diferencias de género, se observa que una mayor proporción de mujeres ocupadas ven caer su nivel de ISCE en el período 2006-2001: un 27,4% de las mujeres ocupadas en ambos períodos caen en su nivel de ISCE. El perfil socioocupacional de estas mujeres se caracteriza por (ver perfil 5 del anexo):

- Afecta a una proporción similar de jefas de hogar del primer quinquenio: 24,6% fue jefa de hogar en el año 2001 y 26,8% en el año 2006.
- El ISCE promedio cae sólo un 14,3% (de 83,4 puntos promedio en el año 2001 a 60,6 puntos en el año 2006); mientras que en las mujeres asalariadas cae 26,6% y en las no asalariadas 26,1% (proporciones menores a las observadas entre 1996 y 2001).
- Un aspecto diferencial al período anterior es que los ingresos laborales promedio suben 65,5%: desde \$ 203.058 a \$ 336.108; mientras que en las mujeres asalariadas sube 85,2% (llegando a \$ 381.516 en el año 2006) y en las no asalariadas baja 22,5% (llegando a \$ 139.204 en el año 2001).
- Disminuye en 6,2 puntos porcentuales el trabajo asalariado femenino alcanzando 83,1% en el año 2006, a la vez que se observa un aumento del empleo en el sector informal desde un 34,4% a un 43,3%.
- Dentro de las asalariadas, cae en 33,4 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 64,5% en el año 2006) y la cotización en previsión baja 36,8 puntos porcentuales (llegando a 56,4% en el año 2006); mientras que en las no asalariadas cae 23,1 puntos (llegando sólo a 15,1% de trabajadoras cotizando en el año 2006).
- Respecto al tipo de empresa donde trabajan las asalariadas, en el año 2001 un 20,3% de las mujeres trabajaban en la microempresa, subiendo a 34,3% en el año 2006 (proporciones considerablemente mayores a las observadas en las trayectorias negativas entre 1996 y 2001); mientras que la gran empresa concentra a 26,2% y 10,1%, respectivamente.
- Respecto a la transición ocupacional según rama, se observa que 60,7% de las mujeres ocupadas en ambos períodos se mantuvo en el sector servicios y que 65% se mantuvo en ocupaciones no manuales.
- Finalmente, en términos de capital humano sólo 15,6% vs. 13% se capacitó por año.

Respecto a las trayectorias negativas en los hombres, se observa que el ISCE cae en menor proporción que en el quinquenio anterior: 26,1% de los ocupados en ambos períodos (ver perfil 6 del anexo). Las principales características de este grupo son las siguientes:

- El 76,7% fue jefe de hogar en el año 2001 y 78,1% en el año 2006.
- El valor del ISCE promedio de los ocupados cae 14,4% (de 81,2 puntos promedio en el año 2001 a 60,9 puntos en el año 2006); mientras que en los asalariados y no asalariados disminuye 23,9% y 22,7%, respectivamente.

- Los ingresos laborales promedio bajan 16,8%: desde \$ 247.186 a \$ 205.767; en los asalariados cae en la misma proporción (llegando a \$ 190.554 en el año 2006) y en los no asalariados baja 23,7% (llegando a \$ 224.872 en el año 2006).
- A diferencia del quinquenio anterior, disminuye considerablemente en 14,2 puntos porcentuales el trabajo asalariado (alcanzando 58,2% en el año 2006); a la vez que se observa un aumento del empleo en el sector informal desde 26,1% a 40,5% (proporción también mayor a la observada en el período anterior).
- En términos de las relaciones contractuales, en los asalariados cae en 26,2 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 65,7% en el año 2006) y la cotización en previsión baja 26,1 puntos porcentuales (llegando a 59,6% para el mismo año); mientras que en las no asalariadas cae en 26,5 puntos (llegando sólo a 12,9%).
- Respecto al tipo de empresa, cae la proporción de asalariados que trabajaban en la microempresa, desde 29,6% a 20,2% en el año 2006; muy baja también los que trabajan en la gran empresa desde 21,7% a 10,8%, mientras que el trabajo por cuenta propia aumenta de 19,7% a 37,1% en el año 2006, tendencia disímil de lo observado en el quinquenio anterior.
- Al analizar la transición ocupacional según rama, se observa que 51,3% de los hombres ocupados en ambos períodos se mantuvo en el sector servicios y 52,2% se mantuvo en ocupaciones manuales.
- Finalmente, en términos de capital humano sólo 11,9% vs. 13,1% se capacitó por año (porcentajes más bajos a los observados en el período 1996-2001).

Respecto a las trayectorias positivas en las mujeres, ésta incluye a una proporción menor de mujeres, no así en las trayectorias negativas: entre el año 2001 y 2006 un 25,8% de las mujeres ocupadas mejora sus condiciones sociolaborales (ver perfil 7 del anexo). Sus principales características sociolaborales son las siguientes:

- De las ocupadas en ambos períodos, 13,4% fue jefa de hogar en el año 2001 y 15,3% en el año 2006.
- El valor del ISCE promedio aumenta 46,8% (de 57,3 puntos promedio en el año 2001 a 84,1 puntos en el año 2006); mientras que en las mujeres asalariadas crece 43,3% y en las no asalariadas, un 54,4% (por el aumento en ingresos y cotización en salud).
- Los ingresos laborales promedio en este período aumentan 73,1%: desde \$ 151.116 a \$ 261.586; mientras que en las mujeres asalariadas sube 60% (llegando a \$ 224.493 en el año 2006) y en las no asalariadas crece de manera considerable en 134,6% (llegando a \$ 411.712 en el mismo período).
- A la vez, aumenta en 8,6 puntos porcentuales el trabajo asalariado femenino, alcanzando 80,2% en el año 2006, y se observa un aumento del empleo en el sector formal desde 49,4% a 52,5%, proporciones en todo caso menores a las observadas en las trayectorias entre los años 1996 y 2001.
- Dentro de las asalariadas, aumenta en 40,3 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 89,8% en el año 2006) y la cotización en previsión sube 45,5 puntos porcentuales (llegando a 91,8% en el año 2006); mientras que en las no asalariadas aumenta en 50,8 puntos (llegando a 61,4% de trabajadoras cotizando en el año 2006, valor considerablemente mayor al observado en las transiciones del período anterior).

- Respecto al tipo de empresa donde trabajan las asalariadas, en 2001 el 21,3% de las mujeres trabajaban en la microempresa, bajando a 17,1% en 2006; la mediana empresa (de 50 a 199 trabajadores) muestra un repunte importante, concentrando al 9,6% y 16,6%; mientras que la gran empresa cae de 24,8% a 17,3%, respectivamente.
- En relación a la transición ocupacional según rama se observa que un 77,8% de las mujeres ocupadas en ambos períodos se mantuvo en el sector servicios y que 58,6% se mantuvo en ocupaciones no manuales.
- En términos de capital humano, aumenta (se duplica respecto al quinquenio anterior) la proporción de mujeres que se capacitaron de 24,4% a 26,1% por año.

Por último, respecto a las trayectorias positivas en los hombres, el ISCE sube en el 31,2% de los ocupados entre los años 2001 y 2006, proporción bastante mayor a la observada en las mujeres y en el período anterior. Las principales características de este grupo son (ver perfil 8 del anexo):

- El 70,1% fue jefe de hogar en el año 2001 y 74,3% en el año 2006.
- El valor del ISCE promedio de los ocupados sube 38,2% (de 61,8 puntos promedio en el año 2001 a 85,4 puntos en el año 2006), mientras que en los asalariados y no asalariados aumenta 37,2% y 36,9%, respectivamente.
- A la vez, los ingresos laborales promedio crecen 66%: desde \$ 184.589 a \$ 306.403; mientras que en los asalariados sube 68,3% (llegando a \$ 309.091 en el año 2006) y en los no asalariados crece 55,2% (llegando a \$ 291.968 en el año 2006).
- A la vez aumenta en 4,6 puntos porcentuales el trabajo asalariado (con 84,3% en el año 2006), y se observa un aumento del empleo en el sector formal de 58,7% a 69,1%.
- Dentro de los asalariados, crece en 40,8 puntos porcentuales la tenencia de contrato (llegando a 97,7% en el año 2006) y la cotización en previsión sube 39,1 puntos porcentuales (llegando a 97,4% en el año 2006); mientras que en los no asalariados sube en 41 puntos (llegando a un 52,2% de trabajadores cotizando en el año 2006).
- Respecto al tipo de empresa, como en el caso de las mujeres cae la proporción de trabajadores en la microempresa, de 23,9% a 19,4%; la mediana empresa muestra un importante repunte de 15,3% a 22,2% mientras que la proporción de trabajadores en la gran empresa cae de 24,5% a 20,8% entre los años 2001 y 2006.
- Respecto a la transición ocupacional según rama, se observa que 41,4% de los hombres ocupados en ambos períodos se mantuvo en el sector bienes y que 54,9% se mantuvo en ocupaciones manuales.
- En términos de capital humano, sólo 14,7% de los hombres vs. 19,6% de las mujeres se capacitó por año.

Del recorrido analítico anterior, se puede resumir que existen diferencias de género sustentadas en una dinámica de desiguales oportunidades de integración a ocupaciones con mejores remuneraciones y estatus social entre hombres y mujeres, razón por la cual la discriminación se acentúa en aquellos segmentos menos favorecidos. Desde la perspectiva del mercado laboral segmentado, “la disminución de la inequidad se lograría en la medida en que las ocupaciones y posiciones fueran ocupadas indistintamente por mujeres y hombres,

lo que impone como requisito un cambio cultural en la socialización de género y en los prestigios y mitos asociados a las diversas ocupaciones” (Gálvez, 2001).¹⁷ A partir de lo anterior, la vulnerabilidad sociolaboral¹⁸ no sólo estaría mediada por el acceso a empleos de calidad/precariedad o por las condiciones laborales y/o salariales, sino también está mediada por la condición de género.

3. Análisis de los determinantes del ISCE por quinquenios

Finalmente, al aplicar un modelo de regresión múltiple (OLS), para explicar las diferencias aquí descritas (por quinquenio), se obtienen los siguientes resultados (ver modelo en cuadro 6-A del anexo):

- Se observa un efecto escala significativo: para ambas estimaciones, el coeficiente asociado a la variable ISCE es estadísticamente significativo. Esto implica que la variación en el índice de calidad es mayor mientras menor es el nivel inicial del índice: cuando un ocupado presenta niveles bajos en su ISCE, los incrementos en el tiempo son mayores que los observados en los trabajadores con niveles ISCE superiores. No obstante, se aprecia que este efecto es levemente mayor para el período 2001-2006.
- Del análisis entre quinquenios se evidencia una clara tendencia a favor de los hombres: todo lo demás constante, para ambos períodos se encuentra que para los hombres se tiene un efecto positivo en la variación del índice de calidad: el efecto para el período 2001-2006 (7,29%) es aproximadamente dos veces el valor del período 1996-2001 (3,63%).

En resumen, volviendo a la noción de cadenas de movilidad, es posible identificar perfiles ocupacionales diferenciales y con cambios de tendencia según quinquenio entre hombres y mujeres: en el quinquenio 1996-2001, el 21,7% de las mujeres ocupadas en ambos períodos ven caer su ISCE (para los hombres llega a 29,9%), mientras que 36,5% ven mejorar su ISCE (para los hombres es de 26,4%). Pero en el período 2001-2006, la tendencia se revierte a favor de los hombres: 27,4% de las mujeres ocupadas en ambos períodos ven caer su ISCE (para los hombres llega a 26,1%), mientras que 25,8% ven mejorar su ISCE (para los hombres es de 31,6%).

¹⁷ En este sentido, “las explicaciones a la segregación sexual del mercado laboral se encuentran, por una parte, en las supuestas habilidades y limitaciones asociadas a uno u otro sexo por su socialización generalizada, las que influyen la demanda de trabajadores y, por otra, en las elecciones de estudios y de capacitación que hacen mujeres y hombres también como producto de su socialización generalizada y que influyen en la oferta de trabajadores. Un primer nivel de inequidad es que el sexo de las personas discrimina y limita sus elecciones y oportunidades laborales dentro de una gama y un segundo nivel de inequidad, no menos importante, es que las ocupaciones y posiciones que ocupan más frecuentemente las mujeres sistemáticamente alcanzan menor valor económico” (Gálvez, 2001, p. 33).

¹⁸ La noción de vulnerabilidad sociolaboral está marcada y definida por la evolución y cambios en la estructura ocupacional (segmentación y segregación ocupacional) y también por las modificaciones que experimenta la composición del empleo según los niveles de calidad en los sectores formal e informal: la calidad de los puestos de trabajo no se reparte por igual entre los trabajadores de los sectores formal e informal.

- Respecto a la zona geográfica: provenir de zonas urbanas o rurales no tiene efectos significativos en el cambio del índice. Posiblemente, las diferencias por zona están explicadas totalmente por las demás variables incluidas en el modelo.
- Una variable importante en los cambios del ISCE es la capacitación: haberla recibido en los últimos cinco años aumenta la variación del índice de calidad en aproximadamente 5 puntos porcentuales para el período 1996-2001, mientras que para el período 2001-2006, el efecto de la capacitación aumenta notablemente a 13 puntos porcentuales.

Si se observan los datos de los perfiles sociolaborales de aquellas/os ocupadas/os que han tenido una trayectoria positiva en el ISCE y, a la vez, se han capacitado durante el período, se observa que: i) para las mujeres en el quinquenio 1996-2001 crecen los niveles de capacitación desde 12% en el año 1996, a 16,6% en el año 2001, pero para el período 2001-2006, la proporción de mujeres capacitadas crece considerablemente desde 24,4% en el año 2001 a 26,1% (aumenta 1,7 puntos porcentuales; ii) para los hombres, las proporciones son muy similares en cada quinquenio: bordean el 15% inicial (1996 ó 2001) a 19% final (2001 ó 2006).

- Otro factor relevante es la escolaridad, la cual presenta un efecto creciente: haber completado algún nivel educacional tiene efectos positivos sobre el cambio en el índice de calidad del empleo: el efecto es creciente según el nivel alcanzado, al compararlo con el grupo que no ha completado la enseñanza básica. Sin embargo, se observa una reducción en la magnitud para el período 2001-2006 en todos los niveles educacionales.

Para el período 1996-2001, el efecto de terminar la ‘educación básica’ implica un incremento de 11,2% en el ISCE (respecto de quienes no han concluido la educación básica), pero para el quinquenio 2001-2006 el aporte es de 4% (menos de la mitad del período anterior), lo cual estaría indicando que contar con este nivel de educación no asegura o no basta para obtener una trayectoria laboral ascendente en el tiempo. A la vez, el efecto de terminar la ‘educación media’ bordea entre el 13,8% y 10,8% según quinquenios respectivos, lo que indica la alta importancia de este nivel y la relativa persistencia de su importancia en el tiempo. Pero es el grupo de ocupados que han terminado la ‘educación superior’ lo que marca claramente las diferencias: en el primer período, el aporte es de 22%, mientras que en el segundo es de 12%, lo cual indica lo siguiente: el ISCE es sensible al desarrollo de capital humano de los trabajadores en el tiempo y los niveles educacionales superiores tenderían a aportar una proporción relativamente similar a la que otorga la educación media. Esto se deduce al comparar los aportes de cada nivel en el tiempo: si en el primer período la relación entre educación superior y media era de 1.6 veces (22,04% / 13,85%); en el período 2001-2006 esta relación cae a 1.1 veces (12,07% / 10,82%).

- Respecto a la experiencia potencial, el modelo para el período 1996-2001 encuentra que la experiencia tiene un efecto negativo y decreciente sobre el cambio en el índice. De esta forma, mientras menor sea la experiencia del trabajador, se espera un mayor valor para la variación en la calidad del empleo. Para el período 2001-2006 no tiene efectos significativos. Lo anterior pudiera estar vinculado al ciclo recesivo: un

trabajador experimentado es, por lo general, más caro. En el ciclo recesivo puede que se genere expulsión de gente con experiencia o también puede existir una transición generacional: los trabajadores jóvenes tienen más estudios frente a los más viejos y experimentados, sobre todo en la utilización de informática y métodos de producción más modernos.

- Por último, del análisis de las transiciones entre ramas de actividad y grupos ocupacionales, se observa que para el período 1996-2001 la transición desde el sector de ‘servicios’ al de ‘bienes’ tiene un efecto negativo sobre el cambio en el índice; mientras que en el caso de los oficios, los trabajadores que permanecieron en el sector ‘no manual’ y aquéllos que transitaron desde el sector ‘manual’ a ‘no manual’ tienen valores mayores para el cambio en el índice. Sin embargo, para el período 2001-2006, dichas transiciones no son significativas.

De tal manera, visto en perspectiva seccional y longitudinal, el problema de la calidad del empleo presenta diferencias entre grupos ocupacionales y especialmente entre hombres y mujeres. Como se sostuvo en el marco de referencia adicionalmente a los análisis de diferencias de género, se debe incorporar la noción de vulnerabilidad sociolaboral y de cadenas de movilidad, las cuales apuntan y destacan la importancia del trabajo como mecanismo de integración y protección. Este esfuerzo imprime y estimula la necesidad de realizar una nueva mirada del fenómeno del mundo sociolaboral: el empleo (asalariado) ya no es una categoría que asegure protección por sí sola, sino que se requiere de mecanismos adicionales (sistema de protección sociolaboral) que aseguren lo que la OIT ha llamado como empleos de calidad o trabajo decente (OIT, 1999). Dentro de este marco, la vulnerabilidad sociolaboral y las diferencias de género pueden ser entendidas como una configuración particular, resultante de la intersección de dos dimensiones: una, definida a nivel ‘macro’ relativo a la estructura de oportunidades (transmisión intergeneracional, redes sociales, acceso a servicios de educación, salud, etc.) y otra a nivel ‘micro’, referida a los activos de los actores (oficio, capacitación, nivel escolaridad, etc.).

De tal forma, un aspecto que puede disminuir/ampliar la vulnerabilidad sociolaboral es acceder a empleos de calidad/precarios referidos a la disponibilidad y estabilidad de los ingresos laborales, a las condiciones de contrato, jornadas laborales, protección y seguridad social y estabilidad del empleo en el tiempo. Aspectos que muestran claras diferencias según se analice la trayectoria laboral de hombres y mujeres.

F. CONCLUSIONES

Al observar las dinámicas laborales de los ocupados/as en las tres oleadas Panel (1996-2001-2006) y según quinquenios, se puede observar que las condiciones laborales y salariales de estas personas muestran tendencias heterogéneas y claras diferencias según género. Esto estaría indicando que el empleo como elemento de integración socioeconómica presenta algunas dificultades para un segmento de la población, ya no sólo la población más necesitada, sino puntualmente para las mujeres que durante esta última década han persistido en una tendencia de incorporación a la fuerza de trabajo.

No obstante, de acuerdo a los resultados entregados en este estudio, se podría sustentar la idea de que las mujeres presentan cadenas de movilidad sociolaboral diferentes a las de los hombres y que los resultados en términos de calidad de las mismas (medidas por medio del ISCE y sus trayectorias positivas vs. negativas) tienden a ser más críticos en el empleo femenino. Al analizar los cambios en la estructura ocupacional según grupos ocupacionales, ramas de actividad, tamaños de empresa, entre otras variables, se observan importantes avances de las mujeres en términos de ingresos y el acceso a mejores condiciones laborales y salariales. No obstante, también se observan brechas y diferencias en cada uno de los indicadores aquí desarrollados.

Durante el período de análisis, el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina ha sido mayor a la masculina; la tasa de participación ha crecido casi 11 puntos; las brechas de ingresos por rama y ocupaciones tienden a moderarse: en 1996 las mujeres ganaban 71,2% de los ingresos de los hombres; en el año 2001, aumenta a casi 84%, mientras que en el año 2006 la cifra llega a 83,1%. Respecto al mejoramiento de las condiciones laborales, se observa que las mujeres, en general, presentan una leve mejoría en la estabilidad laboral (permanencia), pero con menor proporción de tenencia de contratos que los hombres. Sobre los mecanismos de protección, los hombres presentan mayores niveles de cotización en el sistema previsional, mientras que las mujeres ocupadas muestran una mayor proporción de cotización en el sistema de salud. No obstante, el factor referido a las jornadas de trabajo indica que en las mujeres se incrementan las jornadas parciales (≤ 35 hrs. semanales), las cuales duplican en proporción a los hombres en este tipo de jornada: para el año 2006, la relación es de 22,5% vs. 12,7%, respectivamente.

Esta combinación de elementos se expresa en que a lo largo de 10 años, las mujeres ven caer su ISCE en cerca de 3%, misma proporción en que los hombres ven crecer su ISCE. Al analizar los subcomponentes del ISCE para el año 2006, se observa una tendencia que agudiza las diferencias en todos los subcomponentes a favor de los hombres, en especial en lo referido a las 'jornadas' (13,2%) e 'ingresos laborales' (4,2%).

Al analizar los factores que explican tales diferencias en el tiempo, el modelo de regresión, aplicado por quinquenios, detecta importantes resultados: en ambos períodos, los hombres presentan mejores niveles del ISCE que las mujeres; haber realizado algún tipo de capacitación mejora en forma importante los niveles del ISCE; completar niveles de educación es relevante en el primer quinquenio y menos significativo para el segundo quinquenio; las transiciones laborales entre ramas (bienes y/o servicios) y oficios (manuales y/o no manuales) presentan diferencias en el ISCE indicando que (todo lo demás constante) aquellos ocupados que transitan o se mantienen en el sector servicios hacia ocupaciones no manuales tienden a mostrar un ISCE mayor en el tiempo.

En el análisis de las matrices de transición y de los cambios del ISCE según quinquenios, se observa —en consistencia con otros estudios de movilidad social— que los/as ocupados/as tienen una alta movilidad en los deciles más bajos del ISCE, aunque un grupo tiende también a mantenerse en niveles bajos de ISCE, y que las personas ubicadas en los deciles más altos tienden a permanecer con mayor intensidad en el tiempo en tales condiciones favorables. Esto podría estar indicando los efectos diferenciales en las trayectorias laborales producto del ciclo económico: la fase expansiva beneficia a los deciles más altos y genera rezagos en los más bajos.

En este sentido, las mujeres muestran una mayor proporción de inmovilidad en los deciles de menores niveles de calidad de empleo y una mayor movilidad en los deciles más altos que los valores observados en los hombres, especialmente en el segundo quinquenio

(2001-2006), debido a que baja la proporción de mujeres que se mantienen en el X decil del ISCE. Lo anterior llama a reflexionar sobre el reposicionamiento del empleo en el marco de desarrollo vital de las mujeres, no sólo como provisión de un segundo ingreso familiar, sino como lugar donde la identidad y expectativas personales chocan con barreras de incorporación satisfactorias.

BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world* (Ginebra, OIT).
- Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehram, F.; Ritter, J. A. (2003). “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Comparación internacional”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2 (Ginebra, OIT), págs. 161-195.
- Bescond, D.; Châtaignier, A.; Mehram, F. (2003). “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2 (Ginebra, OIT), pp. 197-230.
- Bonnet, F.; Figueiredo, J. B.; Standing, G. (2003). “Una familia de índices de trabajo decente”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2 (Ginebra, OIT), pp. 233-261.
- Chacón, B. (1999). “Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996”, en R. Infante (ed.) *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos* (Santiago, OIT).
- Contreras, D.; Cooper, R.; Herman, J.; Neilson, C. (2004). *Dinámica de la pobreza y movilidad social: Chile 1996-2001* (Santiago, Departamento de Economía de la Universidad de Chile).
- Duncan, G.; Duncan, B. (1955). “A methodological analysis of segregation indexes”, en *American Sociological Review*, Vol. 20, N° 2, abril, pp. 210-217.
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia* (Lima, OIT).
- Gálvez, T. (2001). *Aspectos económicos de la equidad de género*, Serie Mujer y Desarrollo N° 35 (Santiago, CEPAL).
- Gatica, J.; Romaguera, P. (2005). *El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos* (Santiago, OIT).
- Ghai, D.; Bonnet, F.; Figueiredo, J. B.; Standing, G. (2003). “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2 (Ginebra, OIT), pp. 125-160.
- Henríquez, H.; Uribe, E. V. (2004). *Trayectorias laborales: La certeza de la incertidumbre*, serie Cuaderno de Investigación N° 18 (Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios).
- Husmanns, R. (2006). *Recomendaciones internacionales para la medición del empleo informal*. Taller “Medición de Indicadores del Mercado de Trabajo” EUROsocial-Empleo (Lima).
- Infante, R.; Sunkel, G. (2004). *Chile: Trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000* (Santiago, OIT).
- Maté García, J. J.; Nava Antolín, L. Á.; Rodríguez Caballero, J. C. (2002). “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Núm. 36 (Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), junio, pp. 79-94.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2002). *Observatorio Laboral N° 6* (Santiago, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- Organización Internacional del Trabajo-OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT).
- Sehnbruch, K. (2004). *From quantity to the quality of employment. An application of capability approach to the Chilean market*, serie Working Paper N° 9 (Berkeley, Center for Latin American Studies University of California Berkeley).
- Todaro, R.; Mauro, A.; Yáñez, S. (2000). “Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género”, en M.E. Valenzuela y G. Reinecke (eds.) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).
- Valenzuela, M.E.; Reinecke, G. (eds.) (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (Santiago, OIT).

ANEXOS

Esquema 1: Modelo Índice Sintético de Calidad del Empleo (ISCE)¹⁹

El ISCE varía de 0 a 100 puntos, siendo los valores cercanos a 0 los de *más baja calidad* (precariedad) y viceversa; está compuesto por cuatro subíndices ponderados, distinguiendo las categorías de *asalariados* y *no asalariados*:

ISCE Asalariado = (Y_{ti} * 0,4) + (CL * 0,25) + (SS * 0,25) + (JL * 0,1)

ISCE No asalariado = (Y_{ti} * 0,5) + (CL * 0,00) + (SS * 0,35) + (JL * 0,15)

ISCE Total = ISCE Asalariado + ISCE No asalariado

El subíndice *ingresos del trabajo* (Y_{ti}) corresponde a los ingresos laborales sin incluir ingresos secundarios, ocasionales y de trabajo anteriores (se ajusta en cada ola Y_{ti96}; Y_{ti01} y Y_{ti06}); luego se deflactó a pesos de noviembre del 2006; se aplica el logaritmo natural (LnY_{ti96}; LnY_{ti01} y LnY_{ti06}); y finalmente se realiza un proceso de estandarización de la variable con el fin de que varíe de 0 a 100, mediante el siguiente mecanismo:

Y_{ti} =

LnY_i-min[LnY_i]

Max[LnY_i]-min[LnY_i]

* (100)

Donde: min[LnY_i] corresponde al valor mínimo del Ln de los ingresos del trabajo ajustado al año 2006; y max[LnY_i]:al valor máximo del Ln de los ingresos del trabajo ajustado al año 2006.

El subíndice *condiciones laborales* (CL) no es calculable para los *no asalariados* ya que ellos no cuentan con contrato. Pero para los *asalariados* se considera la siguiente matriz de valores de combinación entre *tenencia de contrato* y *permanencia en el empleo*:

Tiene contrato	Tipo contrato		
	Permanente	No permanente	SYSMIS
Sí tiene	100 ptos.	50 ptos.	50 ptos.
No tiene	50 ptos.	0 ptos.	0 ptos.
SYSMIS	50 ptos.	0 ptos.	SYSMIS

Sysmis: dato perdido.

El subíndice *seguridad social* (SS) corresponde al cruce de las variables recodificadas sobre *cotiza seguridad social* y *cotiza sistema de salud*, cuya matriz es:

¹⁹ Para la ponderación de los subíndices y los valores asociados a cada categoría se consideraron como modelo base para la construcción del ISCE los estudios realizados por Chacón (1999); Farné (2003); Sehnbruch (2004) y la elaboración del ‘Indicador Global de Calidad de Empleo 2001’ realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social-Mintrab. Ver Mintrab (2002).

Previsión	Salud		
	Sí, cotiza	No cotiza	SYSMIS
Cotiza	100 ptos.	50 ptos.	50 ptos.
Afiliado y no cotiza	50 ptos.	0 ptos.	50 ptos.
No cotiza	50 ptos.	0 ptos.	0 ptos.
SYSMIS	50 ptos.	0 ptos.	SYSMIS

Sysmis: dato perdido.

El subíndice *jornada laboral* (JL) se sustenta en el modelo de Farné (2003), pero ajustado según la legislación laboral actual. Debido a que la tercera oleada de la Panel Casen 2006 consigna dos tipos de preguntas referidas a *horas de trabajo* según sea ‘asalariado’ y ‘no asalariado’ (jornada según contrato y horas efectivas), se unifican en una única variable y se recategoriza de la siguiente forma:

≤ 35 hrs	0 ptos.	→	Jornada parcial
> 35 hrs y ≤ 50	100 ptos.	→	Jornada completa
> 50	50 ptos.	→	Jornada extensa

Por último se construyen deciles y quintiles del ISCE con el fin de analizar las trayectorias de calidad en base a matrices de deciles de ISCE, entre 1996-2001 y 2001-2006 y generar una categorización de la calidad/precariedad en base a quintiles de ISCE (donde el I quintil corresponde a muy mala calidad y el V quintil ISCE a muy buena calidad).

Cuadro 1-A. ISCE según sexo y rama de actividad, 1996-2001-2006
(en puntajes)

Año	Sexo	ANBE	Agricultura	Minería	Industria	EGA	Construcción	Comercio	Transp. y Com.	Serv. Finan.	Serv. Soc. y Com.
1996	Hombre	77,42	64,67	79,83	79,01	86,49	70,10	71,61	73,15	81,56	74,94
	Mujer	74,64	58,99	83,14	71,89	84,95	72,35	67,44	69,90	79,68	72,11
	Ambos sexos	75,89	63,78	79,97	77,03	86,40	70,21	69,79	72,68	80,90	73,29
2001	Hombre	73,53	65,85	82,51	77,94	87,02	64,27	71,15	69,37	80,31	74,75
	Mujer	89,56	63,72	93,05	76,15	77,21	83,20	63,77	74,33	79,25	74,80
	Ambos sexos	85,39	65,56	83,54	77,43	86,39	65,23	67,99	70,30	79,96	74,78
2006	Hombre	62,94	69,46	80,05	79,60	87,49	72,08	71,90	72,79	80,20	75,23
	Mujer	75,01	59,43	90,86	69,98	77,10	68,84	65,81	76,79	80,52	72,59
	Ambos sexos	67,30	67,32	81,30	76,94	87,44	72,04	69,20	73,58	80,29	73,70

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Donde ANBE: actividades no bien especificadas; EGA: Electricidad, gas y agua.

Cuadro 2-A. ISCE según sexo y grupos ocupacionales, 1996-2001-2006
(en puntajes)

Año	Sexo	FFAA y de Orden	Directivos	Prof. científ.	Téc. y prof. n. m.	Empleados	Vendedor comercio	Agricultor	Obreros artesanos	Operador de máq.	Trab. No calificado
1996	Hombre	87,43	68,71	81,64	80,86	85,02	73,97	65,51	71,04	76,76	67,87
	Mujer	90,68	70,54	82,25	78,30	80,36	68,07	56,86	61,69	70,35	64,69
	Ambos sexos	87,57	69,28	81,89	79,83	82,59	70,66	64,85	69,62	75,95	66,55
2001	Hombre	74,55	73,83	84,41	79,67	82,87	70,89	65,30	67,34	75,12	68,58
	Mujer	71,85	66,67	83,75	81,89	80,30	68,70	59,27	59,75	76,21	68,67
	Ambos sexos	74,52	70,91	84,11	80,48	81,41	69,58	64,59	66,47	75,23	68,62
2006	Hombre	86,86	72,94	75,57	81,19	84,61	73,82	68,62	71,67	77,65	70,96
	Mujer	79,88	67,99	82,66	77,53	81,04	63,83	49,06	62,56	77,63	65,47
	Ambos sexos	85,83	70,90	78,79	79,62	83,02	68,63	66,86	70,74	77,65	68,58

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Cuadro 3-A. ISCE según sexo y tamaño de empresa, 1996-2001-2006
(en puntajes)

Sexo	Tamaño	1996					2001					2006				
		Y		C	S	J	Y		C	S	J	Y		C	S	J
				ISCE					ISCE					ISCE		
Hombre	Una (1) persona	36,23	0,12	16,72	8,93	61,79	35,81	0,03	17,79	7,92	60,69	35,84	0,20	17,32	8,45	60,90
	2 a 5 pers.	31,59	8,70	16,57	8,10	64,34	30,94	6,69	17,42	8,34	62,90	30,23	12,36	18,15	8,17	68,57
	6 a 9 pers.	31,18	15,86	20,53	8,05	74,39	30,31	13,98	19,76	8,28	71,96	29,84	17,78	21,40	9,06	76,93
	10 a 49 pers.	29,88	19,11	21,40	8,31	77,51	29,50	17,26	21,30	7,96	74,71	30,15	18,85	21,89	8,77	76,26
	50 a 199 pers.	30,07	20,53	22,24	7,89	79,42	29,82	20,13	22,73	8,12	79,66	29,94	19,96	22,72	8,64	80,81
	200 y más	31,03	22,91	24,22	7,99	84,79	30,04	20,80	23,35	7,79	81,12	30,13	21,91	23,50	8,85	83,92
	Total	31,54	14,56	20,16	8,22	73,47	31,08	13,68	20,69	8,02	72,58	31,30	14,70	20,80	8,63	74,15
Mujer	Una (1) persona	31,17	8,37	16,76	6,38	62,22	31,48	6,76	17,77	5,84	61,25	31,81	5,83	17,65	6,12	60,32
	2 a 5 pers.	28,93	11,39	19,34	7,32	65,81	26,76	9,66	18,64	6,83	60,88	28,90	11,24	17,59	6,97	61,45
	6 a 9 pers.	29,25	16,81	20,49	7,94	72,62	32,64	13,74	21,91	9,52	76,23	27,19	16,21	19,59	9,08	67,83
	10 a 49 pers.	30,15	20,11	20,91	7,97	77,69	29,65	19,19	21,89	8,16	76,95	29,83	19,98	21,87	8,38	76,95
	50 a 199 pers.	29,77	19,47	22,13	7,64	76,91	29,57	21,09	23,04	8,25	81,78	29,52	20,35	22,33	7,78	77,72
	200 y más	30,48	20,17	22,69	7,89	77,73	30,01	21,92	23,23	8,11	81,51	30,16	22,59	23,62	8,91	83,67
	Total	30,11	14,99	19,80	7,37	70,82	29,92	15,43	20,93	7,50	72,59	30,10	14,89	20,22	7,60	70,45
Ambos sexos	Una (1) persona	33,72	4,25	16,74	7,65	62,01	33,96	2,89	17,78	7,03	60,93	34,08	2,67	17,46	7,43	60,65
	2 a 5 pers.	30,72	9,59	17,49	7,84	64,82	29,46	7,75	17,86	7,80	62,18	29,76	11,94	17,94	7,75	65,90
	6 a 9 pers.	30,60	16,15	20,52	8,02	73,85	31,02	13,90	20,43	8,67	73,28	28,87	17,15	20,68	9,07	73,29
	10 a 49 pers.	29,97	19,46	21,23	8,19	77,57	29,55	17,83	21,47	8,02	75,37	30,05	19,21	21,88	8,64	76,48
	50 a 199 pers.	29,98	20,19	22,21	7,81	78,61	29,74	20,43	22,83	8,16	80,32	29,81	20,09	22,59	8,36	79,81
	200 y más	30,89	22,18	23,81	7,96	82,89	30,03	21,22	23,30	7,91	81,27	30,14	22,14	23,54	8,87	83,84
	Total	31,04	14,71	20,03	7,92	72,52	30,67	14,30	20,78	7,83	72,58	30,87	14,77	20,59	8,25	72,79

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. Donde Y: Ingresos; C: Contrato; S: Seguridad y J: Jornada.

Cuadro 4-A. Matriz de transición deciles ISCE, 1996-2001
(en porcentajes)

	2001										Total
	Decil I	Decil II	Decil III	Decil IV	Decil V	Decil VI	Decil VII	Decil VIII	Decil IX	Decil X	
Mujer											
1996											
Decil I	14,1	11,9	10,0	5,2	7,1	13,9	9,4	8,4	2,2	17,8	100,0
Decil II	11,7	19,3	12,0	7,0	5,1	6,7	7,3	5,0	8,7	17,0	100,0
Decil III	4,8	8,0	18,9	8,0	37,3	5,1	2,7	1,2	12,8	1,2	100,0
Decil IV	3,9	10,4	5,3	6,3	17,4	2,2	25,1	5,7	18,6	5,1	100,0
Decil V	2,6	4,3	13,7	3,6	31,0	7,5	7,9	9,5	13,0	6,9	100,0
Decil VI	4,2	1,8	3,7	7,5	5,2	14,3	9,1	6,7	18,5	28,9	100,0
Decil VII	2,6	1,8	8,0	2,3	4,9	3,0	15,6	10,4	9,6	41,9	100,0
Decil VIII	2,6	2,0	8,6	15,8	1,8	5,7	13,7	17,9	18,8	13,0	100,0
Decil IX	13,2	0,0	6,4	7,5	1,3	11,4	4,9	13,8	25,3	16,2	100,0
Decil X	5,8	0,6	0,0	7,2	2,9	5,3	6,3	6,2	14,8	51,0	100,0
Total	6,0	4,9	7,5	7,1	10,6	7,5	10,6	8,6	15,2	22,1	100,0
Hombre											
1996											
Decil I	14,5	15,0	13,9	11,2	11,5	14,1	5,9	4,3	5,2	4,2	100,0
Decil II	25,4	14,6	13,5	16,8	14,4	5,0	5,5	1,8	1,7	1,3	100,0
Decil III	11,1	7,0	9,7	12,3	20,2	10,8	10,4	2,6	2,5	13,3	100,0
Decil IV	8,1	15,4	10,9	18,4	12,2	6,0	9,6	5,3	6,4	7,7	100,0
Decil V	3,7	9,4	16,7	12,8	14,8	12,3	14,2	7,5	4,3	4,2	100,0
Decil VI	3,1	6,9	8,6	10,9	9,3	16,7	9,8	8,9	16,1	9,6	100,0
Decil VII	2,0	1,7	5,5	6,0	6,3	10,1	25,1	13,4	17,9	12,0	100,0
Decil VIII	3,9	3,8	4,2	16,1	5,1	5,7	15,0	15,6	15,5	15,1	100,0
Decil IX	1,5	4,0	2,5	4,2	7,3	11,4	16,3	11,6	24,4	16,8	100,0
Decil X	1,2	1,8	5,1	7,1	6,3	9,7	11,5	9,1	13,4	34,7	100,0
Total	6,1	6,9	8,3	10,9	9,9	10,1	12,7	8,6	11,9	14,5	100,0

Ambos sexos	2001										Total
	Decil I	Decil II	Decil III	Decil IV	Decil V	Decil VI	Decil VII	Decil VIII	Decil IX	Decil X	
Decil I	14,4	14,1	12,8	9,5	10,2	14,1	7,0	5,5	4,3	8,3	100,0
Decil II	22,0	15,8	13,2	14,3	12,1	5,5	5,9	2,6	3,5	5,2	100,0
Decil III	9,2	7,3	12,4	11,0	25,3	9,1	8,1	2,2	5,6	9,7	100,0
Decil IV	6,6	13,6	8,9	14,0	14,1	4,6	15,3	5,4	10,9	6,7	100,0
Decil V	3,4	7,9	15,8	10,0	19,7	10,9	12,3	8,1	6,9	5,1	100,0
Decil VI	3,5	4,9	6,6	9,5	7,7	15,8	9,5	8,0	17,1	17,3	100,0
Decil VII	2,2	1,7	6,2	4,9	5,9	8,0	22,3	12,5	15,4	20,8	100,0
Decil VIII	3,5	3,3	5,4	16,0	4,2	5,7	14,6	16,2	16,4	14,5	100,0
Decil IX	4,6	2,9	3,6	5,0	5,7	11,4	13,2	12,2	24,6	16,6	100,0
Decil X	2,4	1,5	3,8	7,1	5,4	8,5	10,1	8,3	13,8	39,1	100,0
Total	6,1	6,3	8,0	9,8	10,1	9,3	12,1	8,6	12,9	16,8	100,0

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Cuadro 5-A. Matriz de transición deciles ISCE, 2001-2006
(en porcentajes)

	2006										Total
	Decil I	Decil II	Decil III	Decil IV	Decil V	Decil VI	Decil VII	Decil VIII	Decil IX	Decil X	
Mujer											
Decil I	31,2	11,2	9,6	5,2	10,3	10,0	2,7	11,1	3,7	5,0	100,0
Decil II	5,4	20,5	10,4	7,2	18,5	1,8	7,8	10,8	5,1	12,5	100,0
Decil III	7,2	19,6	13,1	5,4	24,5	6,2	0,9	5,3	10,1	7,7	100,0
Decil IV	12,3	6,0	30,7	6,0	8,5	15,0	4,2	2,9	8,4	5,9	100,0
Decil V	4,4	6,6	8,5	28,3	15,8	1,6	8,8	2,1	2,7	21,3	100,0
Decil VI	3,5	0,8	6,3	13,6	2,3	22,1	15,5	12,8	3,3	19,8	100,0
Decil VII	26,3	2,9	8,1	3,6	5,4	5,9	11,9	11,8	13,5	10,6	100,0
Decil VIII	5,9	7,3	1,7	3,5	6,4	11,0	16,1	25,9	14,3	8,0	100,0
Decil IX	1,8	2,0	8,6	0,7	0,3	22,0	9,6	16,3	19,2	19,6	100,0
Decil X	0,0	22,7	1,8	2,1	0,7	3,3	7,8	3,1	9,2	49,3	100,0
Total	8,1	10,6	9,2	6,8	7,8	10,2	8,3	9,4	9,6	20,0	100,0
Hombre											
Decil I	24,1	15,5	12,0	9,3	10,3	5,5	4,7	7,6	4,9	6,2	100,0
Decil II	10,0	15,8	15,1	7,3	19,3	8,4	5,4	5,7	9,9	3,1	100,0
Decil III	19,3	13,3	10,1	9,3	7,8	7,7	17,3	2,4	2,4	10,4	100,0
Decil IV	13,6	10,8	11,4	8,1	11,1	17,7	3,8	3,2	7,9	12,4	100,0
Decil V	14,6	5,5	21,9	9,9	7,1	9,4	6,0	9,1	10,3	6,3	100,0
Decil VI	8,4	1,7	3,2	11,2	10,5	13,8	5,6	9,5	8,5	27,6	100,0
Decil VII	4,4	6,7	2,9	2,2	6,5	5,7	21,5	13,6	15,6	20,8	100,0
Decil VIII	3,8	3,1	5,0	7,4	10,6	8,1	11,6	13,7	10,3	26,4	100,0
Decil IX	2,3	4,0	1,6	4,1	6,9	12,9	9,8	6,6	33,9	18,0	100,0
Decil X	0,2	1,5	3,6	7,6	5,4	4,4	4,9	1,1	7,9	63,3	100,0
Total	8,7	6,8	7,9	7,4	9,0	9,3	9,1	7,2	12,1	22,6	100,0

Ambos sexos	2006										Total
	Decil I	Decil II	Decil III	Decil IV	Decil V	Decil VI	Decil VII	Decil VIII	Decil IX	Decil X	
Decil I	26,6	14,0	11,1	7,8	10,3	7,1	4,0	8,8	4,4	5,8	100,0
Decil II	8,9	17,0	13,9	7,3	19,1	6,8	6,0	7,0	8,7	5,4	100,0
Decil III	14,4	15,8	11,3	7,7	14,5	7,1	10,7	3,6	5,5	9,3	100,0
Decil IV	13,2	9,3	17,4	7,4	10,3	16,8	3,9	3,1	8,1	10,4	100,0
Decil V	11,6	5,8	18,0	15,3	9,7	7,1	6,8	7,0	8,1	10,6	100,0
Decil VI	7,0	1,4	4,1	11,9	8,2	16,1	8,4	10,4	7,1	25,4	100,0
Decil VII	9,6	5,8	4,2	2,6	6,2	5,8	19,2	13,2	15,1	18,4	100,0
Decil VIII	4,4	4,3	4,1	6,3	9,4	8,9	12,9	17,2	11,5	21,1	100,0
Decil IX	2,1	3,2	4,2	2,9	4,5	16,3	9,7	10,1	28,4	18,5	100,0
Decil X	0,1	9,6	2,9	5,5	3,6	4,0	6,0	1,9	8,4	58,0	100,0
Total	8,5	8,0	8,3	7,2	8,6	9,6	8,8	7,9	11,3	21,8	100,0

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

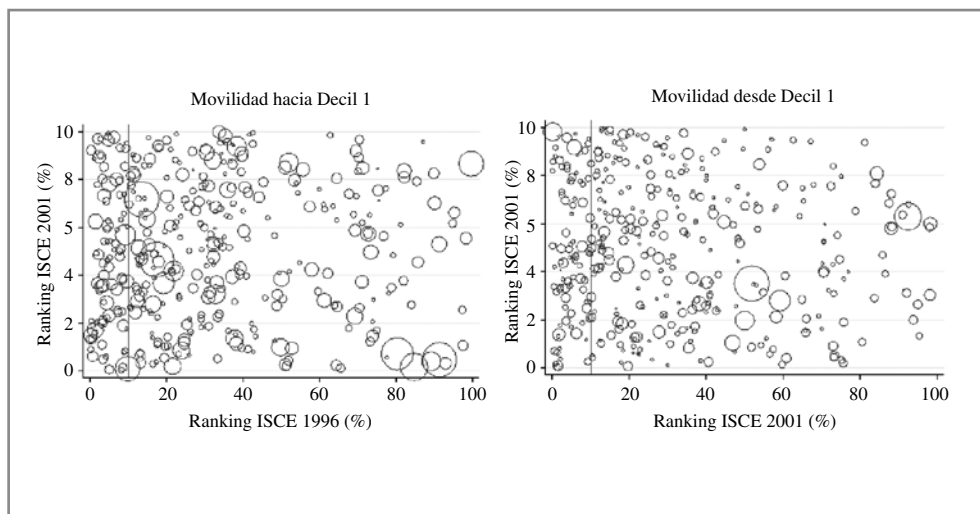
Cuadro 6-A. Estimaciones OLS por quinquenio*(Test t en paréntesis)*

Variable	DISCE 2001-1996	DISCE 2006-2001
ISCE	-1,74 [-30,99]***	-2,15 [-29,75]***
GEN	3,63 [1,69]*	7,29 [2,54]**
ZONA	3,69 [1,14]	5,97 [1,44]
CAPA	4,70 [1,75]*	13,33 [4,13]***
ESC2	11,17 [3,77]***	4,02 [0,89]
ESC3	13,85 [4,12]***	10,82 [2,18]**
ESC4	22,04 [5,39]***	12,07 [2,15]**
EXP	-1,41 [-4,14]***	-0,24 [-0,47]
EXP^2	0,036 [4,08]***	-0,000 [-0,02]
RAMA1	0,83 [0,32]	-3,26 [-0,99]
RAMA2	-4,37 [-1,34]	-3,44 [-0,75]
RAMA3	-7,03 [-1,95]*	-4,46 [-0,98]
OFIC1	8,63 [3,03]***	-0,92 [-0,25]
OFIC2	-5,49 [-1,40]	-3,51 [-0,65]
OFIC3	14,94 [4,3]***	0,98 [0,21]
CONS	125,19 [21,68]***	155,68 [20,89]
N	2791	2020
R2 ajustado	0,28	0,33

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

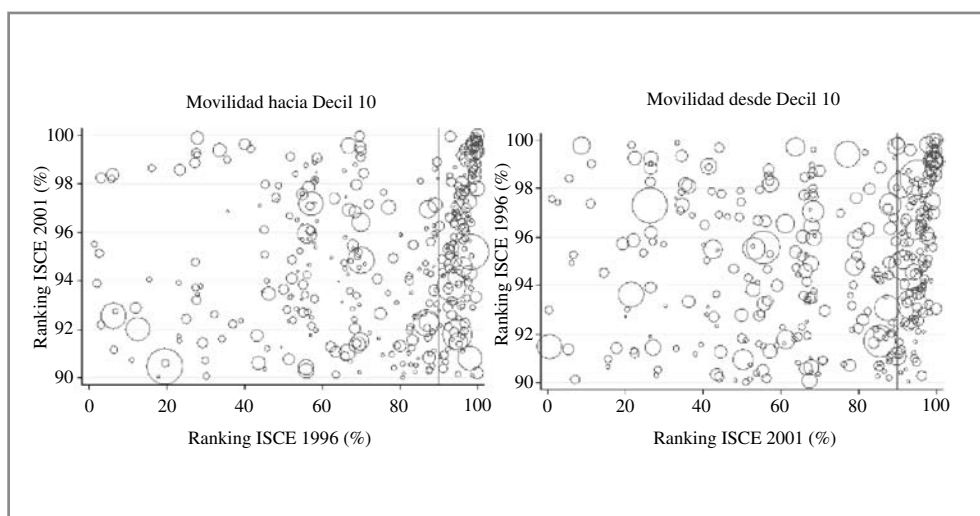
(* ** ***) Significativa al 10%, 5% y 1%, respectivamente.

Gráfico 1-A. Ranking de movilidad: ‘Hacia’ y ‘Desde’ el 10% de menor ISCE, 1996-2001
(ambos sexos, en porcentajes)



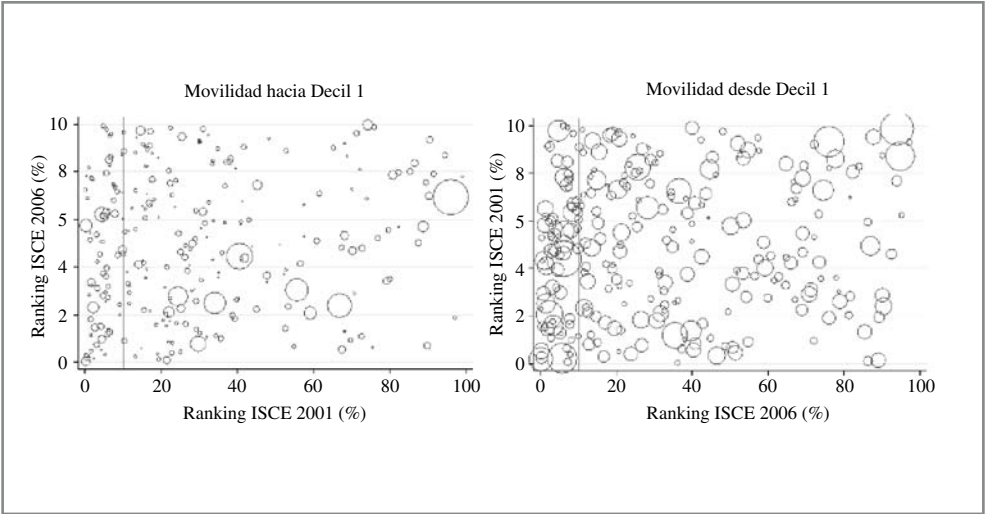
Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Gráfico 2-A. Ranking de movilidad: ‘Hacia’ y ‘Desde’ el 10% de mayor ISCE, 1996-2001
(ambos sexos, en porcentajes)



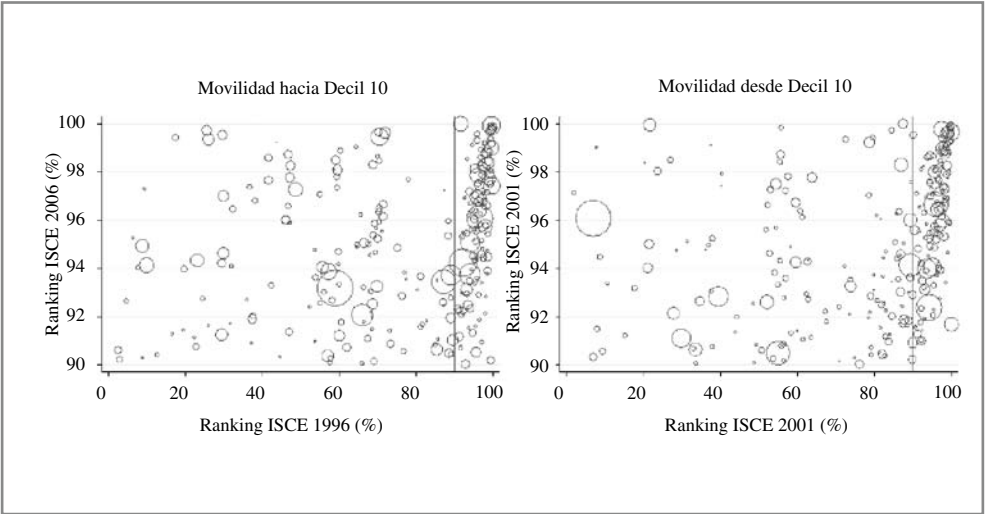
Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Gráfico 3-A. Ranking de movilidad: ‘Hacia’ y ‘Desde’ el 10% de menor ISCE, 2001-2006
(ambos sexos, en porcentajes)

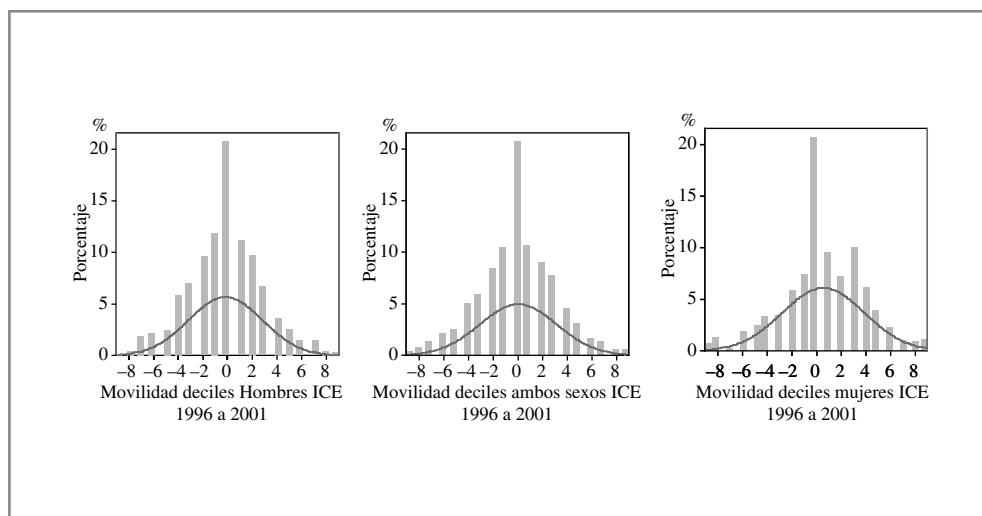


Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

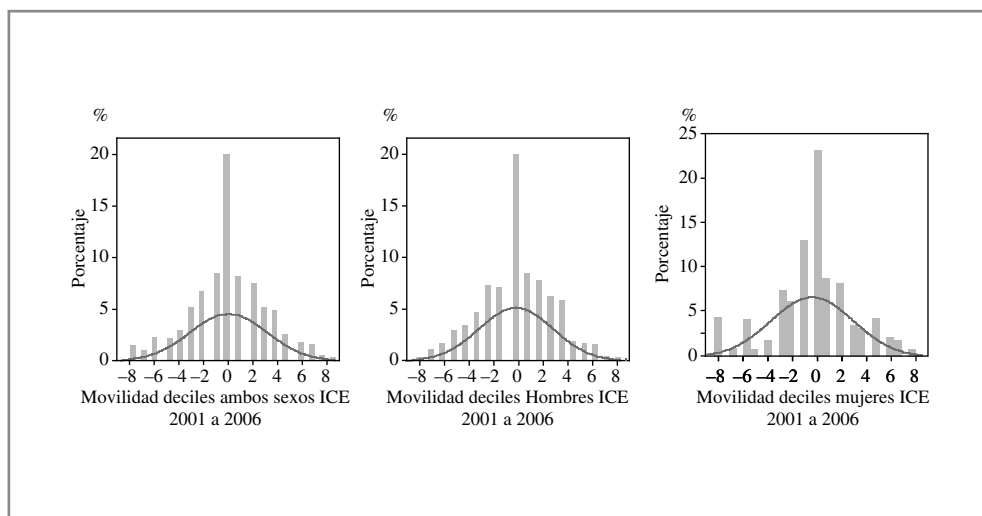
Gráfico 4-A. Ranking de movilidad: ‘Hacia’ y ‘Desde’ el 10% de mayor ISCE, 2001-2006
(ambos sexos, en porcentajes)



Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Gráfico 5-A. Histogramas de diferencias deciles ISCE, 1996-2001

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Gráfico 6-A. Histogramas de diferencias deciles ISCE, 2001-2006

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006.

Perfil 1: Transición negativa de las mujeres, 1996 a 2001

Mujeres con saltos de -2 deciles y menos: corresponden al 21,7% de las ocupadas en ambos períodos																																																																
Movilidad social: Un 82,4% de las ocupadas ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 0,2% tuvo un 'cambio negativo' y un 8,6% un 'cambio positivo'. Representa: i) al 8,8% y 11,8% de las ocupadas de cada año; ii) un 94,8% vs. un 95,5% está en la zona urbana; y iii) el 22,4% vs 28,4% es jefa de hogar. Los ingresos bajan un 18,9%: desde \$ 207.181 a \$168.089 (\$ nov. 2006).	Promedio ISCE: Un 10,3% de las ocupadas baja 2 a 3 deciles ISCE. <table><tr><th>Puntajes</th><th>1996</th><th>2001</th></tr><tr><td>ISCE</td><td>82,7</td><td>57,7</td></tr><tr><td>Ingresos</td><td>31,2</td><td>28,9</td></tr><tr><td>Contrato</td><td>17,9</td><td>10,6</td></tr><tr><td>Seguridad</td><td>24,4</td><td>17,9</td></tr><tr><td>Jornada</td><td>9,1</td><td>5,3</td></tr></table> El ISCE cae un 30,2% entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, los 'contratos' y 'jornadas'.	Puntajes	1996	2001	ISCE	82,7	57,7	Ingresos	31,2	28,9	Contrato	17,9	10,6	Seguridad	24,4	17,9	Jornada	9,1	5,3	<table><tr><th colspan="2">Tramos de edad</th><th colspan="2">Años estudio</th></tr><tr><th>Tramos</th><th>1996</th><th>2001</th><th>Nivel</th></tr><tr><td>15 a 19</td><td>1,1</td><td>-</td><td>Sin estudios</td></tr><tr><td>20 a 24</td><td>7,0</td><td>0,4</td><td>1 a 4 años</td></tr><tr><td>25 a 34</td><td>31,9</td><td>23,6</td><td>+4 a 7 años</td></tr><tr><td>35 a 44</td><td>31,6</td><td>34,6</td><td>8 años</td></tr><tr><td>45 a 54</td><td>18,2</td><td>20,9</td><td>+8 a 11 años</td></tr><tr><td>55 a 64</td><td>5,5</td><td>15,2</td><td>12 años</td></tr><tr><td>65 y más</td><td>4,6</td><td>5,2</td><td>más de 12 años</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td><td>Total</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>39,1</td><td>43,6</td><td>Promedio</td></tr></table>	Tramos de edad		Años estudio		Tramos	1996	2001	Nivel	15 a 19	1,1	-	Sin estudios	20 a 24	7,0	0,4	1 a 4 años	25 a 34	31,9	23,6	+4 a 7 años	35 a 44	31,6	34,6	8 años	45 a 54	18,2	20,9	+8 a 11 años	55 a 64	5,5	15,2	12 años	65 y más	4,6	5,2	más de 12 años	Total	100,0	100,0	Total	Promedio	39,1	43,6	Promedio
Puntajes	1996	2001																																																														
ISCE	82,7	57,7																																																														
Ingresos	31,2	28,9																																																														
Contrato	17,9	10,6																																																														
Seguridad	24,4	17,9																																																														
Jornada	9,1	5,3																																																														
Tramos de edad		Años estudio																																																														
Tramos	1996	2001	Nivel																																																													
15 a 19	1,1	-	Sin estudios																																																													
20 a 24	7,0	0,4	1 a 4 años																																																													
25 a 34	31,9	23,6	+4 a 7 años																																																													
35 a 44	31,6	34,6	8 años																																																													
45 a 54	18,2	20,9	+8 a 11 años																																																													
55 a 64	5,5	15,2	12 años																																																													
65 y más	4,6	5,2	más de 12 años																																																													
Total	100,0	100,0	Total																																																													
Promedio	39,1	43,6	Promedio																																																													
Tamaño de empresa <table><tr><th>%</th><th>1996</th><th>2001</th></tr><tr><td>Una (1) persona</td><td>21,8</td><td>28,6</td></tr><tr><td>2 a 5 pers.</td><td>15,6</td><td>21,9</td></tr><tr><td>6 a 9 pers.</td><td>12,3</td><td>7,2</td></tr><tr><td>10 a 49 pers.</td><td>25,6</td><td>16,3</td></tr><tr><td>50 a 199 pers.</td><td>8,2</td><td>5,2</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>16,5</td><td>20,7</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr></table>	%	1996	2001	Una (1) persona	21,8	28,6	2 a 5 pers.	15,6	21,9	6 a 9 pers.	12,3	7,2	10 a 49 pers.	25,6	16,3	50 a 199 pers.	8,2	5,2	200 y más	16,5	20,7	Total	100,0	100,0	Transición entre ramas de actividad <table><tr><th>Trayectoria</th><th>%</th></tr><tr><td>Bienes 96 a Bienes 01</td><td>10,4</td></tr><tr><td>Bienes 96 a Servicios 01</td><td>14,9</td></tr><tr><td>Servicios 96 a Bienes 01</td><td>8,9</td></tr><tr><td>Servicios 96 a Servicios 01</td><td>65,8</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td></tr></table>	Trayectoria	%	Bienes 96 a Bienes 01	10,4	Bienes 96 a Servicios 01	14,9	Servicios 96 a Bienes 01	8,9	Servicios 96 a Servicios 01	65,8	Total	100,0	Capacitación: aumenta la capacitación de las mismas ocupadas en el tiempo desde un 15,6% en 1996 a un 17,8% en el año 2001. Categoría ocupacional: Cae la proporción de trabajadoras asalariadas desde un 74,9% a un 71,3%. <table><tr><th>Año</th><th>Empleador</th><th>Cuenta propia</th><th>Obrero empleado</th><th>Servicio doméstico</th><th>Fam. no Remunerado</th><th>FF.AA</th></tr><tr><td>1996</td><td>5,5</td><td>19,6</td><td>66,3</td><td>8,6</td><td>0,0</td><td>0,0</td></tr><tr><td>2001</td><td>3,4</td><td>21,5</td><td>60,4</td><td>10,9</td><td>3,8</td><td>0,0</td></tr></table>	Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.AA	1996	5,5	19,6	66,3	8,6	0,0	0,0	2001	3,4	21,5	60,4	10,9	3,8	0,0					
%	1996	2001																																																														
Una (1) persona	21,8	28,6																																																														
2 a 5 pers.	15,6	21,9																																																														
6 a 9 pers.	12,3	7,2																																																														
10 a 49 pers.	25,6	16,3																																																														
50 a 199 pers.	8,2	5,2																																																														
200 y más	16,5	20,7																																																														
Total	100,0	100,0																																																														
Trayectoria	%																																																															
Bienes 96 a Bienes 01	10,4																																																															
Bienes 96 a Servicios 01	14,9																																																															
Servicios 96 a Bienes 01	8,9																																																															
Servicios 96 a Servicios 01	65,8																																																															
Total	100,0																																																															
Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.AA																																																										
1996	5,5	19,6	66,3	8,6	0,0	0,0																																																										
2001	3,4	21,5	60,4	10,9	3,8	0,0																																																										

Tipo de sector		Transición entre oficios			
%		Trayectoria		%	
Empleo Formal		No manual 96 a No manual 01		58,9	
Empleo Informal		No manual 96 a Manual 01		12,1	
Empleo Agrícola		Manual 96 a No manual 01		5,5	
Total		Manual 96 a Manual 01		23,5	
		Total		100,0	

Asalariadas: El ISCE decrece un 30,1 % entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes de la caída los ‘contratos’ y la ‘jornada’								No Asalariadas: El ISCE decrece un 29,8% entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, la ‘jornada’ y la ‘seguridad’.							
Puntajes subíndices ^a				Puntajes subíndices ^a											
Año	ISCE	Y	C	SS	J	Año	ISCE	Y	C	SS	J				
1996	86,3	29,5	23,9	24,4	8,6	1996	71,7	36,6	0,0	24,4	10,8				
2001	60,3	28,0	14,9	18,6	5,4	2001	51,0	30,7	0,0	16,3	5,3				
Condiciones laborales						Condiciones laborales									
%		1996		2001		%		1996		2001					
Permanente		98,5		64,4		Permanente		90,8		79,5					
Contrato		93,8		54,8		Previsión		40,5		14,9					
Previsión		96,0		56,4		Salud		100,0		79,5					
Salud		99,3		92,6											
Jornada laboral (% según hrs. sem.)						Jornada laboral (% según hrs. sem.)									
Año		≤ 35		> 50		Año		≤ 35		> 50					
1996		8,2		12,4		1996		7,5		41,5					
2001		34,6		23,7		2001		48,4		32,2					
Los ingresos bajan un 11,5%: desde \$ 205.249 a \$ 181.573 (\$ nov. 2006).						Los ingresos bajan un 33,7%: desde \$ 212.960 a \$ 141.105 (\$ nov. 2006).									

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

Perfil 2: Transición negativa de los hombres, 1996 a 2001

Hombres con saltos de -2 deciles y menos: corresponden al 29,9% de los ocupados en ambos períodos																																										
Movilidad social: Un 69,7% de los ocupados ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 6,2% tuvo un 'cambio negativo' y un 13,2% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 15,2% y 21,6% de los ocupados de cada año; ii) un 88,9% vs. un 91% está en la zona urbana; y iii) el 74,1% vs 80,3% es jefe de hogar. Los ingresos bajan un 15,4%: desde \$283.798 a \$240.217 (\$ nov. 2006).	Promedio ISCE: Un 16,6% de los ocupados baja 2 a 3 deciles ISCE.					Promedio																																				
	<table><tr><td>Puntajes</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>ISCE</td><td>83,1</td><td>62,9</td></tr><tr><td>Ingresos</td><td>31,6</td><td>31,0</td></tr><tr><td>Contrato</td><td>17,8</td><td>10,5</td></tr><tr><td>Seguridad</td><td>24,2</td><td>17,8</td></tr><tr><td>Jornada</td><td>9,6</td><td>6,1</td></tr></table>					Puntajes	1996	2001	ISCE	83,1	62,9	Ingresos	31,6	31,0	Contrato	17,8	10,5	Seguridad	24,2	17,8	Jornada	9,6	6,1	Tramos de edad																		
	Puntajes	1996	2001																																							
	ISCE	83,1	62,9																																							
	Ingresos	31,6	31,0																																							
	Contrato	17,8	10,5																																							
	Seguridad	24,2	17,8																																							
	Jornada	9,6	6,1																																							
	<table><tr><td>Tramos</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>15 a 19</td><td>2,0</td><td>—</td></tr><tr><td>20 a 24</td><td>9,4</td><td>1,8</td></tr><tr><td>25 a 34</td><td>29,6</td><td>22,5</td></tr><tr><td>35 a 44</td><td>30,1</td><td>40,0</td></tr><tr><td>45 a 54</td><td>17,6</td><td>19,5</td></tr><tr><td>55 a 64</td><td>7,7</td><td>12,4</td></tr><tr><td>65 y más</td><td>3,6</td><td>3,7</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>38,5</td><td>42,8</td></tr></table>					Tramos	1996	2001	15 a 19	2,0	—	20 a 24	9,4	1,8	25 a 34	29,6	22,5	35 a 44	30,1	40,0	45 a 54	17,6	19,5	55 a 64	7,7	12,4	65 y más	3,6	3,7	Total	100,0	100,0	Promedio	38,5	42,8	Años estudio						
	Tramos	1996	2001																																							
15 a 19	2,0	—																																								
20 a 24	9,4	1,8																																								
25 a 34	29,6	22,5																																								
35 a 44	30,1	40,0																																								
45 a 54	17,6	19,5																																								
55 a 64	7,7	12,4																																								
65 y más	3,6	3,7																																								
Total	100,0	100,0																																								
Promedio	38,5	42,8																																								
<table><tr><td>Nivel</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>Sin estudios</td><td>3,1</td><td>3,3</td></tr><tr><td>1 a 4 años</td><td>9,6</td><td>6,2</td></tr><tr><td>+4 a 7 años</td><td>17,2</td><td>11,2</td></tr><tr><td>8 años</td><td>8,2</td><td>10,3</td></tr><tr><td>+8 a 11 años</td><td>20,8</td><td>16,8</td></tr><tr><td>12 años</td><td>26,7</td><td>32,0</td></tr><tr><td>más de 12 años</td><td>14,4</td><td>20,2</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>9,5</td><td>10,4</td></tr></table>					Nivel	1996	2001	Sin estudios	3,1	3,3	1 a 4 años	9,6	6,2	+4 a 7 años	17,2	11,2	8 años	8,2	10,3	+8 a 11 años	20,8	16,8	12 años	26,7	32,0	más de 12 años	14,4	20,2	Total	100,0	100,0	Promedio	9,5	10,4								
Nivel	1996	2001																																								
Sin estudios	3,1	3,3																																								
1 a 4 años	9,6	6,2																																								
+4 a 7 años	17,2	11,2																																								
8 años	8,2	10,3																																								
+8 a 11 años	20,8	16,8																																								
12 años	26,7	32,0																																								
más de 12 años	14,4	20,2																																								
Total	100,0	100,0																																								
Promedio	9,5	10,4																																								
Capacitación: aumenta la capacitación de los mismos ocupados en el tiempo desde un 14,6% en 1996 a un 19,1% en el año 2006.																																										
<table><tr><td>Trayectoria</td><td>%</td></tr><tr><td>Bienes 96 a Bienes 01</td><td>41,7</td></tr><tr><td>Bienes 96 a Servicios 01</td><td>14,0</td></tr><tr><td>Servicios 96 a Bienes 01</td><td>6,6</td></tr><tr><td>Servicios 96 a Servicios 01</td><td>37,7</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td></tr></table>					Trayectoria	%	Bienes 96 a Bienes 01	41,7	Bienes 96 a Servicios 01	14,0	Servicios 96 a Bienes 01	6,6	Servicios 96 a Servicios 01	37,7	Total	100,0	<table><tr><td>Año</td><td>Empleador</td><td>Cuenta propia</td><td>Obrero empleado</td><td>Servicio doméstico</td><td>Fam. no Remunerado</td><td>FF.AA</td></tr><tr><td>1996</td><td>3,8</td><td>19,1</td><td>72,0</td><td>0,0</td><td>0,0</td><td>5,2</td></tr><tr><td>2001</td><td>5,2</td><td>23,6</td><td>65,7</td><td>0,0</td><td>0,5</td><td>4,9</td></tr></table>					Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.AA	1996	3,8	19,1	72,0	0,0	0,0	5,2	2001	5,2	23,6	65,7	0,0	0,5	4,9
Trayectoria	%																																									
Bienes 96 a Bienes 01	41,7																																									
Bienes 96 a Servicios 01	14,0																																									
Servicios 96 a Bienes 01	6,6																																									
Servicios 96 a Servicios 01	37,7																																									
Total	100,0																																									
Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.AA																																				
1996	3,8	19,1	72,0	0,0	0,0	5,2																																				
2001	5,2	23,6	65,7	0,0	0,5	4,9																																				
Tamaño de empresa																																										
<table><tr><td>%</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>Una (1) persona</td><td>16,0</td><td>21,5</td></tr><tr><td>2 a 5 pers.</td><td>17,5</td><td>14,9</td></tr><tr><td>6 a 9 pers.</td><td>9,0</td><td>6,4</td></tr><tr><td>10 a 49 pers.</td><td>24,9</td><td>23,4</td></tr><tr><td>50 a 199 pers.</td><td>19,0</td><td>12,3</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>13,6</td><td>21,5</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr></table>					%	1996	2001	Una (1) persona	16,0	21,5	2 a 5 pers.	17,5	14,9	6 a 9 pers.	9,0	6,4	10 a 49 pers.	24,9	23,4	50 a 199 pers.	19,0	12,3	200 y más	13,6	21,5	Total	100,0	100,0														
%	1996	2001																																								
Una (1) persona	16,0	21,5																																								
2 a 5 pers.	17,5	14,9																																								
6 a 9 pers.	9,0	6,4																																								
10 a 49 pers.	24,9	23,4																																								
50 a 199 pers.	19,0	12,3																																								
200 y más	13,6	21,5																																								
Total	100,0	100,0																																								

Perfil 3: Transición positiva de las mujeres, 1996 a 2001

Mujeres con saltos desde 2 deciles y más: corresponden al 36,5% de las ocupadas en ambos períodos																																																																																						
Movilidad social: Un 82,9% de las ocupadas ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 6,6% tuvo un 'cambio negativo' y un 7,2% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 15,3% y 20,1% de las ocupadas de cada año; ii) un 96,5% vs un 96,3% está en la zona urbana; y iii) el 16,1% vs 20,7% es jefa de hogar. Los ingresos suben un 34,5%: desde \$175.017 a \$235.411 (\$ nov. 2006).	Promedio ISCE: Un 19,2% de las ocupadas suben 2 a 3 deciles ISCE.				Tramos de edad			Años estudio																																																																														
	<table><tr><td>Puntajes</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>ISCE</td><td>63,0</td><td>85,3</td></tr><tr><td>Ingresos</td><td>29,6</td><td>30,8</td></tr><tr><td>Contrato</td><td>12,9</td><td>20,6</td></tr><tr><td>Seguridad</td><td>17,4</td><td>24,8</td></tr><tr><td>Jornada</td><td>5,8</td><td>9,2</td></tr></table>		Puntajes	1996	2001	ISCE	63,0	85,3	Ingresos	29,6	30,8	Contrato	12,9	20,6	Seguridad	17,4	24,8	Jornada	5,8	9,2			<table><tr><td>Tramos</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>15 a 19</td><td>1,1</td><td>—</td></tr><tr><td>20 a 24</td><td>9,1</td><td>1,2</td></tr><tr><td>25 a 34</td><td>28,0</td><td>17,4</td></tr><tr><td>35 a 44</td><td>38,5</td><td>41,6</td></tr><tr><td>45 a 54</td><td>17,1</td><td>28,0</td></tr><tr><td>55 a 64</td><td>5,2</td><td>10,3</td></tr><tr><td>65 y más</td><td>1,0</td><td>1,5</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>38,0</td><td>42,4</td></tr></table>		Tramos	1996	2001	15 a 19	1,1	—	20 a 24	9,1	1,2	25 a 34	28,0	17,4	35 a 44	38,5	41,6	45 a 54	17,1	28,0	55 a 64	5,2	10,3	65 y más	1,0	1,5	Total	100,0	100,0	Promedio	38,0	42,4	<table><tr><td>Nivel</td><td>1996</td><td>2001</td></tr><tr><td>Sin estudios</td><td>0,7</td><td>0,7</td></tr><tr><td>1 a 4 años</td><td>4,3</td><td>3,1</td></tr><tr><td>+4 a 7 años</td><td>13,2</td><td>10,0</td></tr><tr><td>8 años</td><td>6,6</td><td>8,7</td></tr><tr><td>+8 a 11 años</td><td>27,5</td><td>11,7</td></tr><tr><td>12 años</td><td>26,4</td><td>34,2</td></tr><tr><td>más de 12 años</td><td>21,2</td><td>31,6</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>10,8</td><td>11,7</td></tr></table>		Nivel	1996	2001	Sin estudios	0,7	0,7	1 a 4 años	4,3	3,1	+4 a 7 años	13,2	10,0	8 años	6,6	8,7	+8 a 11 años	27,5	11,7	12 años	26,4	34,2	más de 12 años	21,2	31,6	Total	100,0	100,0	Promedio	10,8	11,7
	Puntajes	1996	2001																																																																																			
	ISCE	63,0	85,3																																																																																			
	Ingresos	29,6	30,8																																																																																			
	Contrato	12,9	20,6																																																																																			
	Seguridad	17,4	24,8																																																																																			
	Jornada	5,8	9,2																																																																																			
	Tramos	1996	2001																																																																																			
	15 a 19	1,1	—																																																																																			
20 a 24	9,1	1,2																																																																																				
25 a 34	28,0	17,4																																																																																				
35 a 44	38,5	41,6																																																																																				
45 a 54	17,1	28,0																																																																																				
55 a 64	5,2	10,3																																																																																				
65 y más	1,0	1,5																																																																																				
Total	100,0	100,0																																																																																				
Promedio	38,0	42,4																																																																																				
Nivel	1996	2001																																																																																				
Sin estudios	0,7	0,7																																																																																				
1 a 4 años	4,3	3,1																																																																																				
+4 a 7 años	13,2	10,0																																																																																				
8 años	6,6	8,7																																																																																				
+8 a 11 años	27,5	11,7																																																																																				
12 años	26,4	34,2																																																																																				
más de 12 años	21,2	31,6																																																																																				
Total	100,0	100,0																																																																																				
Promedio	10,8	11,7																																																																																				
Capacitación: aumenta la capacitación de las mismas ocupadas en el tiempo desde un 12% en 1996 a un 16,6% en el año 2001.																																																																																						
Categoría ocupacional: Crece la proporción de trabajadoras asalariadas desde un 83,6% a un 86,8%.																																																																																						

Transición entre ramas de actividad		
Trayectoria	%	
Bienes 96 a Bienes 01	12,1	
Bienes 96 a Servicios 01	6,8	
Servicios 96 a Bienes 01	3,0	
Servicios 96 a Servicios 01	78,1	
Total	100,0	

Tamaño de empresa		
%	1996	2001
Una (1) persona	22,4	15,4
2 a 5 pers.	15,6	19,2
6 a 9 pers.	9,5	1,9
10 a 49 pers.	24,1	11,9
50 a 199 pers.	18,8	21,2
200 y más	9,6	30,4
Total	100,0	100,0

Tipo de sector			Transición entre oficios		
%	1996	2001	Trayectoria	%	
Empleo Formal	53,8	62,1	No manual 96 a No manual 01	56,9	
Empleo Informal	38,2	32,7	No manual 96 a Manual 01	3,9	
Empleo Agrícola	8,0	5,2	Manual 96 a No manual 01	13,1	
Total	100,0	100,0	Manual 96 a Manual 01	26,1	
			Total	100,0	

Asalariadas: El ISCE crece un 33,4% entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, los ‘contratos’ y ‘jornada’.					
Puntajes subíndices ^a					
Año	ISCE	Y	C	SS	J
1996	64,9	29,1	15,4	17,7	5,8
2001	86,6	29,8	23,7	24,4	8,8
Condiciones laborales					
%	1996	2001			
Permanente	67,8	91,9			
Contrato	56,0	97,6			
Previsión	58,8	97,0			
Salud	85,0	99,7			
Jornada laboral (% según hrs. sem.)					
Año	≤ 35	> 50	36 a 50		
1996	30,9	21,8	47,3		
2001	4,6	15	80,5		
Los ingresos suben un 25,5%: desde \$178.809 a \$224.458 (\$ nov. 2006).					

No Asalariadas: El ISCE crece un 44,3% entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, ‘seguridad’ y ‘jornada’.					
Puntajes subíndices ^a					
Año	ISCE	Y	C	SS	J
1996	53,1	31,9	0,0	15,8	5,9
2001	76,6	37,4	0,0	27,4	11,8
Condiciones laborales					
%	1996	2001			
Permanente	68,8	88,0			
Previsión	19,2	56,7			
Salud	71,1	100,0			
Jornada laboral (% según hrs .sem.)					
Año	≤ 35	> 50	36 a 50		
1996	49,2	23,5	27,3		
2001	11,4	20,2	68,4		
Los ingresos suben un 95,1%: desde \$157.520 a \$307.364 (\$ nov. 2006).					

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

Perfil 4: Transición positiva de los hombres, 1996 a 2001

Hombres con saltos desde 2 deciles y más: corresponden al 26,4% de los ocupados en ambos períodos																		
Movilidad social: Un 68% de los ocupados ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 3,2% tuvo un 'cambio negativo' y un 21,4% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 15,3% y 20,2% de los ocupados de cada año; ii) un 84,8% vs. un 86% está en la zona urbana; y iii) el 63,4% vs 74,1% es jefe de hogar. Los ingresos suben un 35,7%: desde \$182.109 a \$247.173 (\$ nov. 2006).	Promedio ISCE: Un 16,4% de los ocupados sube 2 a 3 deciles ISCE.				Tramos de edad			Años estudio										
	Puntajes		1996	2001	Tramos		1996	2001	Nivel									
	ISCE		59,4	81,3	15 a 19		5,5	–	Sin estudios									
	Ingresos		30,6	31,6	20 a 24		13,2	4,4	1 a 4 años									
	Contrato		9,6	16,6	25 a 34		26,2	25,6	+4 a 7 años									
	Seguridad		14,8	23,2	35 a 44		29,1	31,9	8 años									
	Jornada		6,7	9,8	45 a 54		15,9	20,7	+8 a 11 años									
					55 a 64		7,8	13,7	12 años									
					65 y más		2,3	3,6	más de 12 años									
					Total		100,0	100,0	Total									
				Promedio		37,2	42,0	Promedio										
Capacitación: aumenta la capacitación de los mismos ocupados en el tiempo desde un 12,1% en 1996 a un 17,6% en el año 2001.																		
Movilidad social: Un 68% de los ocupados ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 3,2% tuvo un 'cambio negativo' y un 21,4% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 15,3% y 20,2% de los ocupados de cada año; ii) un 84,8% vs. un 86% está en la zona urbana; y iii) el 63,4% vs 74,1% es jefe de hogar. Los ingresos suben un 35,7%: desde \$182.109 a \$247.173 (\$ nov. 2006).	Transición entre ramas de actividad				Categoría ocupacional: Crece la proporción de trabajadores asalariados desde un 71,9% a un 73,4%.													
	Trayectoria		%		Año		Empleador		Cuenta propia		Obrero empleado		Servicio doméstico		Fam. no Remunerado		FF,AA	
	Bienes 96 a Bienes 01		37,9		1996		3,3		23,4		71,8		0,0		1,5		0,1	
	Bienes 96 a Servicios 01		15,8		2001		6,3		20,3		72,2		0,2		0,0		1,0	
	Servicios 96 a Bienes 01		11,4															
	Servicios 96 a Servicios 01		34,8															
	Total		100,0															

Tipo de sector	Transición entre oficios		
	Trayectoria		
	No manual 96 a No manual 01		22,5
	No manual 96 a Manual 01		8,8
	Manual 96 a No manual 01		14,1
	Manual 96 a Manual 01		54,6
	Total		100,0
%			
Empleo Formal		46,5	61,5
Empleo Informal		35,2	21,3
Empleo Agrícola		18,3	17,2
Total		100,0	100,0

No Asalariados: El ISCE crece un 41,4% entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, 'seguridad' y 'jornada'.							
Puntajes subíndices ^a							
Año	ISCE	Y	C	SS	J		
1996	51,2	34,7	0,0	9,4	0,1		
2001	72,3	36,6	0,0	23,1	12,7		

Asalariados: El ISCE crece un 34,8% entre 1996 y 2001; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, los 'contratos' y 'seguridad'.							
Puntajes subíndices ^a							
Año	ISCE	Y	C	SS	J		
1996	62,7	28,8	13,3	16,9	6,5		
2001	84,5	29,9	22,7	23,3	8,7		

Condiciones laborales							
%		1996		2001			
Permanente		56,1		92,6			
Contrato		51,4		90,8			
Previsión		51,9		87,4			
Salud		84,9		98,6			

Condiciones laborales							
%		1996		2001			
Permanente		65,4		69,7			
Previsión		12,8		38,5			
Salud		40,7		93,5			

Jornada laboral (% según hrs. sem.)							
Año		≤ 35		> 50		36 a 50	
1996		32		39,4		28,6	
2001		1,4		27,3		71,3	

Los ingresos suben un 7,3%: desde \$226.825 a \$243.383 (\$ nov. 2006).							
---	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

Perfil 5: Transición negativa de las mujeres, 2001 a 2006

Mujeres con saltos de -2 deciles y menos: corresponden al 27,4% de las ocupadas en ambos períodos																																																																																										
Movilidad social: Un 91,1% de las ocupadas ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 2% tuvo un 'cambio negativo' y un 3,9% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 10,8% y 13,6% de las ocupadas de cada año; ii) un 93,4% vs. un 94% está en la zona urbana y iii) el 24,4% vs 26,2% es jefa de hogar. Los ingresos suben un 65,5%: desde \$203.058 a \$336.108 (\$ nov. 2006).			Promedio ISCE: Un 14,3% de las ocupadas baja 2 a 3 deciles ISCE. <table><tr><th>Puntajes</th><th>1996</th><th>2001</th></tr><tr><td>ISCE</td><td>83,4</td><td>60,6</td></tr><tr><td>Ingresos</td><td>30,4</td><td>29,6</td></tr><tr><td>Contrato</td><td>21,4</td><td>13,8</td></tr><tr><td>Seguridad</td><td>24,1</td><td>16,3</td></tr><tr><td>Jornada</td><td>9,0</td><td>5,6</td></tr></table> El ISCE cae un 27,3% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, los 'contratos' y 'jornadas'.			Puntajes	1996	2001	ISCE	83,4	60,6	Ingresos	30,4	29,6	Contrato	21,4	13,8	Seguridad	24,1	16,3	Jornada	9,0	5,6	Tramos de edad <table><tr><th>Tramos</th><th>1996</th><th>2001</th></tr><tr><td>15 a 19</td><td>0,1</td><td>-</td></tr><tr><td>20 a 24</td><td>9,0</td><td>0,1</td></tr><tr><td>25 a 34</td><td>18,6</td><td>21,3</td></tr><tr><td>35 a 44</td><td>31,0</td><td>23,7</td></tr><tr><td>45 a 54</td><td>34,1</td><td>43,7</td></tr><tr><td>55 a 64</td><td>6,4</td><td>9,2</td></tr><tr><td>65 y más</td><td>0,8</td><td>2,0</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>40,8</td><td>44,7</td></tr></table>				Tramos	1996	2001	15 a 19	0,1	-	20 a 24	9,0	0,1	25 a 34	18,6	21,3	35 a 44	31,0	23,7	45 a 54	34,1	43,7	55 a 64	6,4	9,2	65 y más	0,8	2,0	Total	100,0	100,0	Promedio	40,8	44,7	Años estudio <table><tr><th>Nivel</th><th>1996</th><th>2001</th></tr><tr><td>Sin estudios</td><td>0,1</td><td>0,1</td></tr><tr><td>1 a 4 años</td><td>4,4</td><td>3,3</td></tr><tr><td>+4 a 7 años</td><td>5,5</td><td>4,4</td></tr><tr><td>8 años</td><td>8,9</td><td>8,9</td></tr><tr><td>+8 a 11 años</td><td>16,3</td><td>14,2</td></tr><tr><td>12 años</td><td>45,2</td><td>45,0</td></tr><tr><td>más de 12 años</td><td>19,7</td><td>24,1</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td>11,2</td><td>11,7</td></tr></table>			Nivel	1996	2001	Sin estudios	0,1	0,1	1 a 4 años	4,4	3,3	+4 a 7 años	5,5	4,4	8 años	8,9	8,9	+8 a 11 años	16,3	14,2	12 años	45,2	45,0	más de 12 años	19,7	24,1	Total	100,0	100,0	Promedio	11,2	11,7
						Puntajes	1996	2001																																																																																		
ISCE	83,4	60,6																																																																																								
Ingresos	30,4	29,6																																																																																								
Contrato	21,4	13,8																																																																																								
Seguridad	24,1	16,3																																																																																								
Jornada	9,0	5,6																																																																																								
Tramos	1996	2001																																																																																								
15 a 19	0,1	-																																																																																								
20 a 24	9,0	0,1																																																																																								
25 a 34	18,6	21,3																																																																																								
35 a 44	31,0	23,7																																																																																								
45 a 54	34,1	43,7																																																																																								
55 a 64	6,4	9,2																																																																																								
65 y más	0,8	2,0																																																																																								
Total	100,0	100,0																																																																																								
Promedio	40,8	44,7																																																																																								
Nivel	1996	2001																																																																																								
Sin estudios	0,1	0,1																																																																																								
1 a 4 años	4,4	3,3																																																																																								
+4 a 7 años	5,5	4,4																																																																																								
8 años	8,9	8,9																																																																																								
+8 a 11 años	16,3	14,2																																																																																								
12 años	45,2	45,0																																																																																								
más de 12 años	19,7	24,1																																																																																								
Total	100,0	100,0																																																																																								
Promedio	11,2	11,7																																																																																								
Capacitación: cae la capacitación de las mismas ocupadas en el tiempo desde un 15,6% en 2001 a un 13% en el año 2006.																																																																																										

Categoría ocupacional: Cae la proporción de trabajadoras asalariadas desde un 89,3% a un 83,1%.						
Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.AA
2001	1,0	9,7	78,7	10,6	0,0	0,0
2006	1,8	14,1	70,0	12,1	0,9	1,1

Tipo de sector		Transición entre oficios					
%	1996	2001					
Empleo Formal	63,8	50,1					
Empleo Informal	34,4	43,3					
Empleo Agrícola	1,8	6,7					
Total	100,0	100,0					
		Trayectoria					
		No manual 01 a No manual 06	65,0				
		No manual 01 a Manual 06	4,3				
		Manual 01 a No manual 06	4,8				
		Manual 01 a Manual 06	25,9				
		Total	100,0				
		Asalariadas: El ISCE decrece un 26,6% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, la 'seguridad' y la 'jornada'.					
		Puntajes subíndices ^a					
		Año	ISCE	Y	C	SS	J
		2001	84,9	29,7	24	24,1	8,8
		2006	62,3	28,7	16,6	16,3	5,7
		No Asalariadas: El ISCE decrece un 26,1% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, la 'jornada' y la 'seguridad'.		Puntajes subíndices ^a			
		Año	ISCE	Y	C	SS	J
		2001	71,2	36,0	0,0	24,2	11,0
		2006	52,6	33,4	0,0	16,1	5,1
				Condiciones laborales			
				%	1996	2001	
				Permanente	85,0	84,1	
				Previsión	38,2	15,1	
				Salud	100,0	79,2	
				Jornada laboral (% según hrs. sem.)			
				Año	≤ 35	> 50	36 a 50
				2001	2,4	19,6	78,0
				2006	35,1	15,6	49,3
				Los ingresos suben un 85,2%: desde \$206.045 a \$381.516 (\$ nov. 2006).			
				Año	≤ 35	> 50	36 a 50
				2001	12,5	28,4	59,0
				2006	47,3	36,8	15,9

No Asalariadas: El ISCE decrece un 26,1% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, la 'jornada' y la 'seguridad'.		Asalariadas: El ISCE decrece un 26,6% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, la 'seguridad' y la 'jornada'.					
		Puntajes subíndices ^a					
		Año	ISCE	Y	C	SS	J
		2001	71,2	36,0	0,0	24,2	11,0
		2006	52,6	33,4	0,0	16,1	5,1
				Condiciones laborales			
				%	1996	2001	
				Permanente	85,0	84,1	
				Previsión	38,2	15,1	
				Salud	100,0	79,2	
				Jornada laboral (% según hrs. sem.)			
				Año	≤ 35	> 50	36 a 50
				2001	12,5	28,4	59,0
				2006	47,3	36,8	15,9
				Los ingresos bajan un 22,5%: desde \$179.562 a \$139.204 (\$ nov. 2006).			
				Año	≤ 35	> 50	36 a 50
				2001	12,5	28,4	59,0
				2006	47,3	36,8	15,9

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

Perfil 6: Transición negativa de los hombres, 2001 a 2006

Hombres con saltos de -2 deciles y menos: corresponden al 26,1% de los ocupados en ambos períodos																																										
Movilidad social: Un 71,6% de los ocupados ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 4,6% tuvo un 'cambio negativo' y un 11,9% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 12,4% y 17,1% de los ocupados de cada año; ii) un 87% vs. un 88,1% está en la zona urbana; y iii) el 76,7% vs 78,1% es jefe de hogar. Los ingresos bajan un 16,8%: desde \$247.186 a \$205.767 (\$ nov. 2006).			Tramos de edad				Años estudio																																			
			Tramos		1996	2001	Nivel		2001	2006																																
			15 a 19		0,3	–	Sin estudios		2,2	1,3																																
			20 a 24		5,0	0,4	1 a 4 años		8,1	7,0																																
			25 a 34		15,9	15,9	+4 a 7 años		12,8	11,1																																
			35 a 44		37,6	23,7	8 años		21,9	13,8																																
			45 a 54		22,2	34,5	+8 a 11 años		17,3	16,4																																
			55 a 64		15,8	19,8	12 años		18,9	29,1																																
			65 y más		3,2	5,6	más de 12 años		18,8	21,3																																
			Total		100,0	100,0	Total		100,0	100,0																																
Promedio		43,6	47,3	Promedio		9,7	10,4																																			
Capacitación: aumenta la capacitación de los mismos ocupados en el tiempo desde un 11,9% en 2001 a un 13,1% en el año 2006.																																										
Transición entre ramas de actividad <table><tr><th>Trayectoria</th><th>%</th></tr><tr><td>Bienes 01 a Bienes 06</td><td>33,4</td></tr><tr><td>Bienes 01 a Servicios 06</td><td>8,8</td></tr><tr><td>Servicios 01 a Bienes 06</td><td>6,5</td></tr><tr><td>Servicios 01 a Servicios 06</td><td>51,3</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td></tr></table>			Trayectoria	%	Bienes 01 a Bienes 06	33,4	Bienes 01 a Servicios 06	8,8	Servicios 01 a Bienes 06	6,5	Servicios 01 a Servicios 06	51,3	Total	100,0	Categoría ocupacional: Cae la proporción de trabajadores asalariados desde un 72,4% a un 58,2%. <table><tr><th>Año</th><th>Empleador</th><th>Cuenta propia</th><th>Obrero empleado</th><th>Servicio doméstico</th><th>Fam. no Remunerado</th><th>FF,AA</th></tr><tr><td>2001</td><td>1,6</td><td>26,0</td><td>72,4</td><td>0,0</td><td>0,0</td><td>0,1</td></tr><tr><td>2006</td><td>5,3</td><td>36,4</td><td>58,0</td><td>0,0</td><td>0,2</td><td>0,2</td></tr></table>							Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF,AA	2001	1,6	26,0	72,4	0,0	0,0	0,1	2006	5,3	36,4	58,0	0,0	0,2	0,2
			Trayectoria	%																																						
			Bienes 01 a Bienes 06	33,4																																						
			Bienes 01 a Servicios 06	8,8																																						
			Servicios 01 a Bienes 06	6,5																																						
Servicios 01 a Servicios 06	51,3																																									
Total	100,0																																									
Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF,AA																																				
2001	1,6	26,0	72,4	0,0	0,0	0,1																																				
2006	5,3	36,4	58,0	0,0	0,2	0,2																																				
Tamaño de empresa <table><tr><th>%</th><th>2001</th><th>2006</th></tr><tr><td>Una (1) persona</td><td>19,7</td><td>37,1</td></tr><tr><td>2 a 5 pers.</td><td>16,1</td><td>15,1</td></tr><tr><td>6 a 9 pers.</td><td>13,5</td><td>5,1</td></tr><tr><td>10 a 49 pers.</td><td>18,5</td><td>22,9</td></tr><tr><td>50 a 199 pers.</td><td>10,5</td><td>9,0</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>21,7</td><td>10,8</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr></table>			%	2001	2006	Una (1) persona	19,7	37,1	2 a 5 pers.	16,1	15,1	6 a 9 pers.	13,5	5,1	10 a 49 pers.	18,5	22,9	50 a 199 pers.	10,5	9,0	200 y más	21,7	10,8	Total	100,0	100,0																
			%	2001	2006																																					
			Una (1) persona	19,7	37,1																																					
			2 a 5 pers.	16,1	15,1																																					
			6 a 9 pers.	13,5	5,1																																					
10 a 49 pers.	18,5	22,9																																								
50 a 199 pers.	10,5	9,0																																								
200 y más	21,7	10,8																																								
Total	100,0	100,0																																								

Tipo de sector		Transición entre oficios	
%	2001	2006	%
Empleo Formal	59,9	45,5	26,1
Empleo Informal	26,1	40,5	10,1
Empleo Agrícola	14,0	14,0	11,5
Total	100,0	100,0	52,2
		Total	
		100,0	

Transición entre oficios		No Asalariados: El ISCE decrece un 23,9% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, los ‘contratos’ y la ‘seguridad’.		Asalariados: El ISCE decrece un 22,7% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes de la caída porcentual, la ‘seguridad’ y la ‘jornada’.	
		Puntajes subíndices ^a		Puntajes subíndices ^a	
Año	ISCE	Y	C	SS	J
2001	84,4	29,7	23	23,1	8,6
2006	64,2	28,6	15,7	17,6	6,7
		Condiciones laborales		Condiciones laborales	
% 2001 2006		% 2001 2006		% 2001 2006	
Permanente 92,5 61,9		Permanente 78,6 81,1		Permanente 78,6 81,1	
Contrato 91,9 65,7		Previsión 39,4 12,9		Previsión 39,4 12,9	
Previsión 85,7 59,6		Salud 99,6 67,5		Salud 99,6 67,5	
Salud 99,1 93,4					
		Jornada laboral (% según hrs. sem.)		Jornada laboral (% según hrs. sem.)	
Año ≤ 35 > 50 36 a 50		Año ≤ 35 > 50 36 a 50		Año ≤ 35 > 50 36 a 50	
2001 5,2 18,0 76,8		2001 8,8 26,4 64,8		2001 8,8 26,4 64,8	
2006 19,8 27,0 53,2		2006 33,2 37,8 29,0		2006 33,2 37,8 29,0	
		Los ingresos bajan un 16,8%: desde \$229.148 a \$190.554 (\$ nov. 2006).		Los ingresos bajan un 23,7%: desde \$294.608 a \$224.872 (\$ nov. 2006).	

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

Perfil 7: Transición positiva de las mujeres, 2001 a 2006

Mujeres con saltos desde 2 deciles y más: corresponden al 25,8% de las ocupadas en ambos períodos											
Movilidad social: Un 76,6% de las ocupadas ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 1,1% tuvo un 'cambio negativo' y un 17,1% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 9,3% y 13,5% de las ocupadas de cada año; ii) un 92,4% vs un 93,8% está en la zona urbana; y iii) el 13,4% vs 15,3% es jefa de hogar. Los ingresos suben un 73,1%: desde \$151.116 a \$261.586 (\$ nov. 2006).	Promedio ISCE: Un 12,4% de las ocupadas suben 2 a 3 deciles ISCE.				Tramos de edad			Años estudio			
	Puntajes		2001	2006	Tramos	2001	2006	Nivel	2001	2006	
	ISCE		57,3	84,1	15 a 19	4,1	–	Sin estudios	0,5	0,3	
	Ingresos		28,6	31,6	20 a 24	16,3	4,6	1 a 4 años	2,0	0,6	
	Contrato		9,3	18,4	25 a 34	23,9	30,5	+4 a 7 años	6,8	6,5	
	Seguridad		16,8	23,9	35 a 44	37,5	35,5	8 años	9,4	7,0	
	Jornada		5,3	10,3	45 a 54	13,2	19,6	+8 a 11 años	10,1	8,8	
					55 a 64	2,4	4,9	12 años	48,0	41,2	
					65 y más	2,6	4,9	más de 12 años	23,2	35,7	
					Total	100,0	100,0	Total	100,0	100,0	
				Promedio	36,2	40,4	Promedio	11,5	12,2		
Capacitación: aumenta la capacitación de las mismas ocupadas en el tiempo desde un 24,4% en 2001 a un 26,1% en el año 2006.											
Movilidad social: Un 76,6% de las ocupadas ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 1,1% tuvo un 'cambio negativo' y un 17,1% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 9,3% y 13,5% de las ocupadas de cada año; ii) un 92,4% vs un 93,8% está en la zona urbana; y iii) el 13,4% vs 15,3% es jefa de hogar. Los ingresos suben un 73,1%: desde \$151.116 a \$261.586 (\$ nov. 2006).	Transición entre ramas de actividad				Categoría ocupacional: Crece la proporción de trabajadoras asalariadas desde un 71,6% a un 80,2%.						
	Trayectoria		%		Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.AA
	Bienes 01 a Bienes 06		8,8		2001	1,3	22,1	56,7	15,0	5,0	0,0
	Bienes 01 a Servicios 06		6,9		2006	0,9	18,9	67,5	12,7	0,0	0,0
	Servicios 01 a Bienes 06		6,5								
	Servicios 01 a Servicios 06		77,8								
	Total		100,0								

Tipo de sector			Transición entre oficios		
%	2001	2006	Trayectoria	%	
Empleo Formal	49,4	52,5	No manual 01 a No manual 06	58,6	
Empleo Informal	46,7	44,2	No manual 01 a Manual 06	3,0	
Empleo Agrícola	3,9	3,3	Manual 01 a No manual 06	10,5	
Total	100,0	100,0	Manual 01 a Manual 06	27,9	
			Total	100,0	

Asalariadas: El ISCE crece un 43,3% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, los ‘contratos’ y ‘jornada’.						No Asalariadas: El ISCE crece un 54,4% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, ‘seguridad’ y ‘jornada’.					
Puntajes subíndices ^a						Puntajes subíndices ^a					
Año	ISCE	Y	C	SS	J	Año	ISCE	Y	C	SS	J
2001	59,3	28,0	13,0	16,7	5,2	2001	52,0	30,1	0,0	16,9	5,7
2006	85,0	29,8	22,9	23,0	9,4	2006	80,3	39,1	0,0	27,2	14,0
Condiciones laborales						Condiciones laborales					
%						%					
2001						2001					
2006						2006					
Permanente						Permanente					
Contrato						Previsión					
Previsión						Salud					
Salud											
Jornada laboral (% según hrs. sem.)						Jornada laboral (% según hrs. sem.)					
Año						Año					
≤ 35						≤ 35					
> 50						> 50					
2001						2001					
2006						2006					
37,7						52,8					
3,5						0,3					
21,1						18,7					
6,0						12,2					
41,2						28,6					
90,5						87,5					
Los ingresos suben un 60% : desde \$140.336 a \$224.493 (\$ nov. 2006).						Los ingresos se duplican (134,6%); desde \$175.477 a \$411.712 (\$ nov. 2006).					

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

Perfil 8: Transición positiva de los hombres, 2001 a 2006

Hombres con saltos desde 2 deciles y más: corresponden al 31,2% de los ocupados en ambos períodos																																																																																				
Movilidad social: Un 71,5% de los ocupados ha vivido en hogares que siempre fueron 'no pobres', mientras que un 1,9% tuvo un 'cambio negativo' y un 19,3% un 'cambio positivo'. Representa: i) el 13,3% y 19,7% los ocupados de cada año; ii) un 85,8% vs un 87,2% está en la zona urbana; y iii) el 70,1% vs 74,3% es jefe de hogar. Los ingresos suben un 66%: desde \$ 184.589 a \$ 306.403 (\$ nov. 2006).	Promedio ISCE: Un 16,8% de los ocupados sube 2 a 3 deciles ISCE. <table><tr><td>Puntajes</td><td>2001</td><td>2006</td></tr><tr><td>ISCE</td><td>61,8</td><td>85,4</td></tr><tr><td>Ingresos</td><td>29,5</td><td>31,5</td></tr><tr><td>Contrato</td><td>11,3</td><td>19,3</td></tr><tr><td>Seguridad</td><td>17,2</td><td>24,5</td></tr><tr><td>Jornada</td><td>5,8</td><td>10,2</td></tr></table> El ISCE crece un 38,2% entre 2001 y 2006, siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, 'jornada' y 'contratos'.	Puntajes	2001	2006	ISCE	61,8	85,4	Ingresos	29,5	31,5	Contrato	11,3	19,3	Seguridad	17,2	24,5	Jornada	5,8	10,2	<table><tr><th colspan="2">Tramos de edad</th><th colspan="2">Años estudio</th></tr><tr><th>Tramos</th><th>2001</th><th>2006</th><th>Nivel</th><th>2001</th><th>2006</th></tr><tr><td>15 a 19</td><td></td><td>4,3</td><td>Sin estudios</td><td>3,5</td><td>0,3</td></tr><tr><td>20 a 24</td><td></td><td>12,6</td><td>1 a 4 años</td><td>3,8</td><td>4,9</td></tr><tr><td>25 a 34</td><td></td><td>23,1</td><td>+4 a 7 años</td><td>11,6</td><td>10,0</td></tr><tr><td>35 a 44</td><td></td><td>31,1</td><td>8 años</td><td>15,2</td><td>11,3</td></tr><tr><td>45 a 54</td><td></td><td>21,4</td><td>+8 a 11 años</td><td>20,6</td><td>20,3</td></tr><tr><td>55 a 64</td><td></td><td>7,1</td><td>12 años</td><td>26,5</td><td>24,8</td></tr><tr><td>65 y más</td><td></td><td>0,4</td><td>más de 12 años</td><td>18,8</td><td>28,5</td></tr><tr><td>Total</td><td></td><td>100,0</td><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr><tr><td>Promedio</td><td></td><td>37,6</td><td>Promedio</td><td>10,2</td><td>11,1</td></tr></table> Capacitación: aumenta la capacitación de los mismos ocupados en el tiempo desde un 14,7% en 2001 a un 19,6% en el año 2006.	Tramos de edad		Años estudio		Tramos	2001	2006	Nivel	2001	2006	15 a 19		4,3	Sin estudios	3,5	0,3	20 a 24		12,6	1 a 4 años	3,8	4,9	25 a 34		23,1	+4 a 7 años	11,6	10,0	35 a 44		31,1	8 años	15,2	11,3	45 a 54		21,4	+8 a 11 años	20,6	20,3	55 a 64		7,1	12 años	26,5	24,8	65 y más		0,4	más de 12 años	18,8	28,5	Total		100,0	Total	100,0	100,0	Promedio		37,6	Promedio	10,2	11,1
Puntajes	2001	2006																																																																																		
ISCE	61,8	85,4																																																																																		
Ingresos	29,5	31,5																																																																																		
Contrato	11,3	19,3																																																																																		
Seguridad	17,2	24,5																																																																																		
Jornada	5,8	10,2																																																																																		
Tramos de edad		Años estudio																																																																																		
Tramos	2001	2006	Nivel	2001	2006																																																																															
15 a 19		4,3	Sin estudios	3,5	0,3																																																																															
20 a 24		12,6	1 a 4 años	3,8	4,9																																																																															
25 a 34		23,1	+4 a 7 años	11,6	10,0																																																																															
35 a 44		31,1	8 años	15,2	11,3																																																																															
45 a 54		21,4	+8 a 11 años	20,6	20,3																																																																															
55 a 64		7,1	12 años	26,5	24,8																																																																															
65 y más		0,4	más de 12 años	18,8	28,5																																																																															
Total		100,0	Total	100,0	100,0																																																																															
Promedio		37,6	Promedio	10,2	11,1																																																																															
Tamaño de empresa <table><tr><th>%</th><th>2001</th><th>2006</th></tr><tr><td>Una (1) persona</td><td>15,3</td><td>13,0</td></tr><tr><td>2 a 5 pers.</td><td>15,9</td><td>10,2</td></tr><tr><td>6 a 9 pers.</td><td>8,0</td><td>9,2</td></tr><tr><td>10 a 49 pers.</td><td>21,0</td><td>24,6</td></tr><tr><td>50 a 199 pers.</td><td>15,3</td><td>22,2</td></tr><tr><td>200 y más</td><td>24,5</td><td>20,8</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td><td>100,0</td></tr></table>	%	2001	2006	Una (1) persona	15,3	13,0	2 a 5 pers.	15,9	10,2	6 a 9 pers.	8,0	9,2	10 a 49 pers.	21,0	24,6	50 a 199 pers.	15,3	22,2	200 y más	24,5	20,8	Total	100,0	100,0	Transición entre ramas de actividad <table><tr><th>Trayectoria</th><th>%</th></tr><tr><td>Bienes 01 a Bienes 06</td><td>41,4</td></tr><tr><td>Bienes 01 a Servicios 06</td><td>9,1</td></tr><tr><td>Servicios 01 a Bienes 06</td><td>13,7</td></tr><tr><td>Servicios 01 a Servicios 06</td><td>35,7</td></tr><tr><td>Total</td><td>100,0</td></tr></table>	Trayectoria	%	Bienes 01 a Bienes 06	41,4	Bienes 01 a Servicios 06	9,1	Servicios 01 a Bienes 06	13,7	Servicios 01 a Servicios 06	35,7	Total	100,0	Categoría ocupacional: Crece la proporción de trabajadores asalariados desde un 79,7% a un 84,3%. <table><tr><th>Año</th><th>Empleador</th><th>Cuenta propia</th><th>Obrero empleado</th><th>Servicio doméstico</th><th>Fam. no Remunerado</th><th>FF.A.A</th></tr><tr><td>2001</td><td>3,2</td><td>16,7</td><td>76,2</td><td>0,0</td><td>0,4</td><td>3,5</td></tr><tr><td>2006</td><td>2,8</td><td>12,9</td><td>81,4</td><td>0,2</td><td>0,0</td><td>2,9</td></tr></table>	Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.A.A	2001	3,2	16,7	76,2	0,0	0,4	3,5	2006	2,8	12,9	81,4	0,2	0,0	2,9																									
%	2001	2006																																																																																		
Una (1) persona	15,3	13,0																																																																																		
2 a 5 pers.	15,9	10,2																																																																																		
6 a 9 pers.	8,0	9,2																																																																																		
10 a 49 pers.	21,0	24,6																																																																																		
50 a 199 pers.	15,3	22,2																																																																																		
200 y más	24,5	20,8																																																																																		
Total	100,0	100,0																																																																																		
Trayectoria	%																																																																																			
Bienes 01 a Bienes 06	41,4																																																																																			
Bienes 01 a Servicios 06	9,1																																																																																			
Servicios 01 a Bienes 06	13,7																																																																																			
Servicios 01 a Servicios 06	35,7																																																																																			
Total	100,0																																																																																			
Año	Empleador	Cuenta propia	Obrero empleado	Servicio doméstico	Fam. no Remunerado	FF.A.A																																																																														
2001	3,2	16,7	76,2	0,0	0,4	3,5																																																																														
2006	2,8	12,9	81,4	0,2	0,0	2,9																																																																														

Tipo de sector			Transición entre oficios		
%	2001	2006	Trayectoria	%	
Empleo Formal	58,7	69,1	No manual 01 a No manual 06	26,4	
Empleo Informal	25,6	19,3	No manual 01 a Manual 06	8,2	
Empleo Agrícola	15,6	11,6	Manual 01 a No manual 06	10,5	
Total	100,0	100,0	Manual 01 a Manual 06	54,9	
			Total	100,0	

Asalariados: El ISCE crece un 37,2% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, 'jornada' y 'contratos'.						No Asalariados: El ISCE crece un 36,9% entre 2001 y 2006; siendo los subíndices más relevantes del aumento porcentual, 'jornada' y 'seguridad'.					
Puntajes subíndices ^a						Puntajes subíndices ^a					
Año	ISCE	Y	C	SS	J	Año	ISCE	Y	C	SS	J
2001	63,4	28,0	14,2	17,8	5,6	2001	55,8	34,9	0,0	14,9	6,8
2006	87,0	30,4	22,9	24,3	9,6	2006	76,4	37,4	0,0	26,0	13,0
Condiciones laborales						Condiciones laborales					
%						%					
Permanente						Permanente					
Contrato						Previsión					
Previsión						Salud					
Salud											
Jornada laboral (% según hrs. sem.)						Jornada laboral (% según hrs. sem.)					
Año						Año					
≤ 35						> 50					
2001						2001					
2006						2006					
1,0						3,2					
5,8						19,9					
93,3						76,8					
Los ingresos suben un 68,3%; desde \$ 183.620 a \$ 309.091 (\$ nov. 2006).						Los ingresos suben un 55,2%; desde \$ 188.165 a \$ 291.968 (\$ nov. 2006).					

Fuente: Encuesta Panel Casen 1996, 2001 y 2006. a/ Donde Y: ingresos; C: contratos; SS: cotiza seguridad social y salud y J: jornada.

CAPÍTULO IV

Pobreza y desigualdad en Chile: Un análisis con la Encuesta Casen

Tomás Rau

INTRODUCCIÓN

Los resultados de la Encuesta Casen 2006 dan cuenta de una importante reducción de los niveles de pobreza e indigencia en el país, así como, por primera vez desde 1990, de una leve mejoría en la distribución de los ingresos.¹ A su vez, la publicación de los datos llevó a un debate sobre el posible impacto que pudiesen tener algunas mejoras metodológicas que presenta la Encuesta Casen 2006 respecto a las versiones anteriores –con el objetivo de un mejor ajuste a estándares internacionales– que afectarían la comparabilidad de los instrumentos.²

Por lo tanto, es muy relevante conocer más en detalle los nexos entre la evolución del mercado del trabajo y la disminución de la pobreza y caída de la desigualdad –si los hubiere– o determinar si estas cifras pudieren estar influidas por las mejoras metodológicas mencionadas.

Para ello, en este trabajo se realiza una investigación de la evolución de la tasa de pobreza y de la desigualdad de la distribución del ingreso en Chile en el período 2000-2006 en el cual se pueden distinguir cuatro secciones esenciales.

En la primera sección se investiga la desigualdad de la distribución del ingreso per cápita mediante el uso de medidas de desigualdad como el coeficiente de Gini, 10/10 y 20/20 y también se revisa toda la distribución. Se realiza una descomposición del coeficiente de Gini según la fuente de ingreso, lo cual da luces para establecer el origen de los cambios en la desigualdad. Finalmente se realiza un análisis de la desigualdad entre los asalariados separando por género, para determinar si los cambios en la desigualdad afectan de la misma forma a hombres y mujeres.

En la segunda parte del trabajo se analiza la evolución de la tasa de pobreza y, en especial, la importante caída de ésta en el período 2003-2006. Se estudia la relación de

¹ Véase Mideplan (2007).

² La Encuesta Casen 2006 experimentó algunas mejoras metodológicas en los módulos de trabajo e ingresos que se tradujeron en reformulación de preguntas y adición de otras para aumentar la conformidad con conceptos estadísticos internacionales.

la disminución en la tasa de pobreza con variables del mercado laboral como tasa de participación, tasa de desempleo y el número de ocupados por hogar. Se implementa una descomposición del ingreso total del hogar por fuente de ingreso y decil, para ver qué fuente podría ser la responsable de la reducción en la tasa de pobreza.

La tercera parte investiga la variación neta de empleo y su relación con la disminución en la pobreza. También se analiza si el aumento en el empleo neto experimentado en los últimos años va acompañado de mejoras en indicadores de formalidad y protección social. Esto, debido a que uno de los debates en la sociedad chilena gira en torno al “tipo de crecimiento económico” y la contribución que éste hace al aumento del bienestar del conjunto de la población.

Finalmente, la cuarta sección describe un breve análisis comparativo de la evolución de la desigualdad y pobreza en el Gran Santiago usando dos fuentes de información: a) la Encuesta Casen y b) la encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile. Si bien los objetivos y metodologías de ambas encuestas son diferentes, esta comparación entrega elementos adicionales sobre los cambios ocurridos en la distribución del ingreso entre los años 2000 y 2006.

A. EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD

En esta sección se analiza la evolución de la desigualdad en el ingreso per cápita para los años 2000, 2003 y 2006. La construcción de la variable ingreso per cápita es la estándar usada por Mideplan para calcular la tasa de pobreza –pero no la distribución–, esto es, todos los ingresos monetarios que percibe el hogar más el alquiler imputado. Esto incluye transferencias del Estado en forma de subsidios o pensiones asistenciales. En las cifras oficiales se puede apreciar el uso de distintas variables de ingreso para diferentes fines del estudio. Por ejemplo, para analizar la desigualdad se suelen usar sólo los ingresos autónomos del hogar, posiblemente para comparar el efecto de la política asistencial en la distribución del ingreso con y sin subsidios. Cuando se mide pobreza, sin embargo, se usa la variable de ingreso per cápita antes descrita, que incluye transferencias del Estado y alquiler imputado. En virtud de la consistencia metodológica, en este artículo se usa la variable de ingreso per cápita tanto para las mediciones de pobreza como para las mediciones de desigualdad.³

Como se detalla anteriormente, en esta sección se estudia la evolución de la desigualdad de la distribución del ingreso per cápita y se exploran distintas alternativas para esclarecer la ligera reducción que muestran las cifras oficiales.

1. Una mirada a la distribución de ingresos

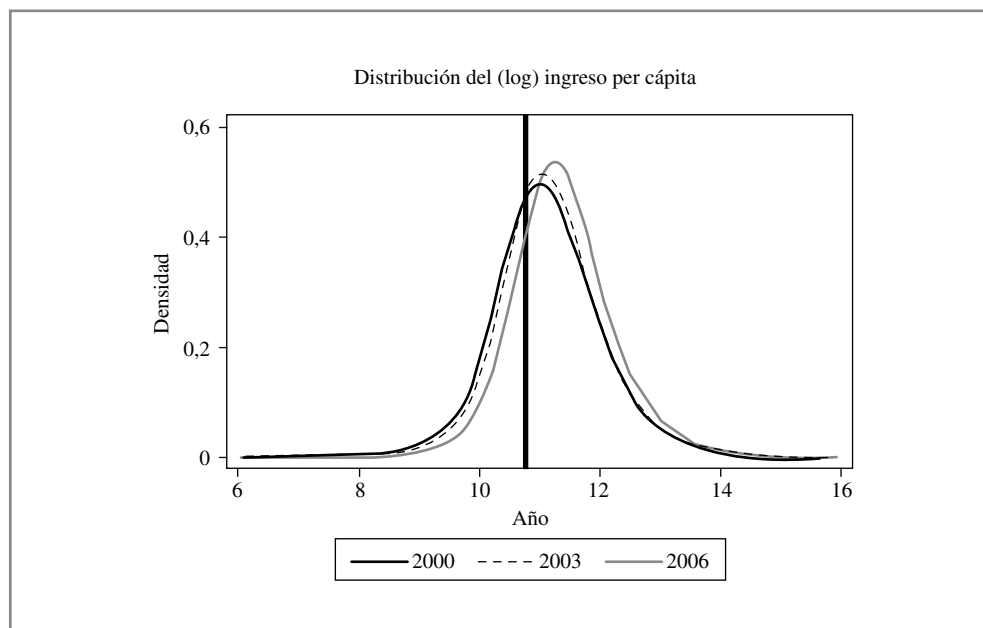
En el gráfico 1 se puede apreciar la distribución del ingreso per cápita para los años 2000, 2003 y 2006. La línea vertical corresponde al logaritmo de la línea de pobreza de 2006, la cual no ha cambiado en términos reales desde 1990. Una inspección simple de éste sugiere un ingreso per cápita medio mayor para el año 2006 que para los años 2003

³ Un somero análisis de sensibilidad muestra que no hay cambios fundamentales en el análisis más que de nivel en algunos casos, pero de ningún modo de tendencia.

y 2000, lo que se condice con una reducción en la tasa de pobreza, dado que la línea no ha variado. Por otra parte, no se ven grandes cambios en la dispersión en la distribución del ingreso per cápita, pero para establecer si la distribución ha cambiado, más allá de su parámetro de ubicación, se requiere de una prueba estadística.

Para lo anterior, se implementa la prueba de hipótesis no-paramétrica de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba nos ayuda a determinar si dos distribuciones poblacionales son estadísticamente distintas o no. Para implementar dicha prueba se calcula la máxima discrepancia de las frecuencias relativas de las distribuciones y se construye un estadístico que incorpora esto, y además información acerca de los tamaños muestrales. Se rechaza la hipótesis nula de igualdad para valores grandes del estadístico. Esta prueba puede detectar diferencias no sólo en los promedios, sino que también en la dispersión, simetría u oblicuidad de dos distribuciones.

Gráfico 1. Distribución del ingreso per cápita
(en pesos de 2006)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Al realizar la prueba de hipótesis de Kolmogorov-Smirnov se rechaza (al 1%) la hipótesis nula de igualdad para todos los pares de comparación. Esto es, 2003-2006, 2000-2006, 2003-2000. Esto indica que las distribuciones poblacionales no son las mismas, pero poco sabemos acerca de cuál es más o menos dispersa, y en definitiva, cuál es más o menos desigual. Para conocer cuál de las distribuciones es más o menos desigual, se procede a calcular tres medidas de desigualdad que se explican más adelante.

2. Medidas de desigualdad para Chile: 2000-2006

Ahora se analiza la evolución de las medidas de desigualdad que resumen, de cierto modo, la dispersión de las distribuciones del gráfico 1. En el cuadro 1 se presentan tres medidas de desigualdad para el ingreso total per cápita con sus respectivos errores estándar e intervalos de confianza al 95%. Las tres medidas son: el coeficiente de Gini, la razón del quinto y primer quintil o 20/20 y la razón del décimo y primer decil o 10/10. Se puede apreciar una tenue reducción en las medidas de desigualdad tanto para el periodo 2000-2003 y 2003-2006, siendo la más fuerte la de este último período. Para poder determinar diferencias estadísticas entre ellos se obtienen los errores estándares mediante Bootstrap no paramétrico con reemplazo y se construyen intervalos de confianza basados en los percentiles de la distribución empírica. Se puede determinar que los intervalos de confianza para todas las medidas no se intersectan entre períodos, lo cual es un indicio de diferencias significativas en las medidas de desigualdad.⁴

Cuadro 1. Medidas de desigualdad

Año	Índice de desigualdad	Coeficiente observado	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	Gini	0,565	0,001	0,563	0,566
	20/20	18,09	0,082	17,95	18,22
	10/10	39,41	0,248	38,97	39,82
2003	Gini	0,550	0,001	0,548	0,552
	20/20	16,33	0,103	16,15	16,52
	10/10	34,71	0,277	34,15	35,11
2006	Gini	0,525	0,001	0,524	0,527
	20/20	14,30	0,058	14,22	14,45
	10/10	29,04	0,152	28,81	29,40

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

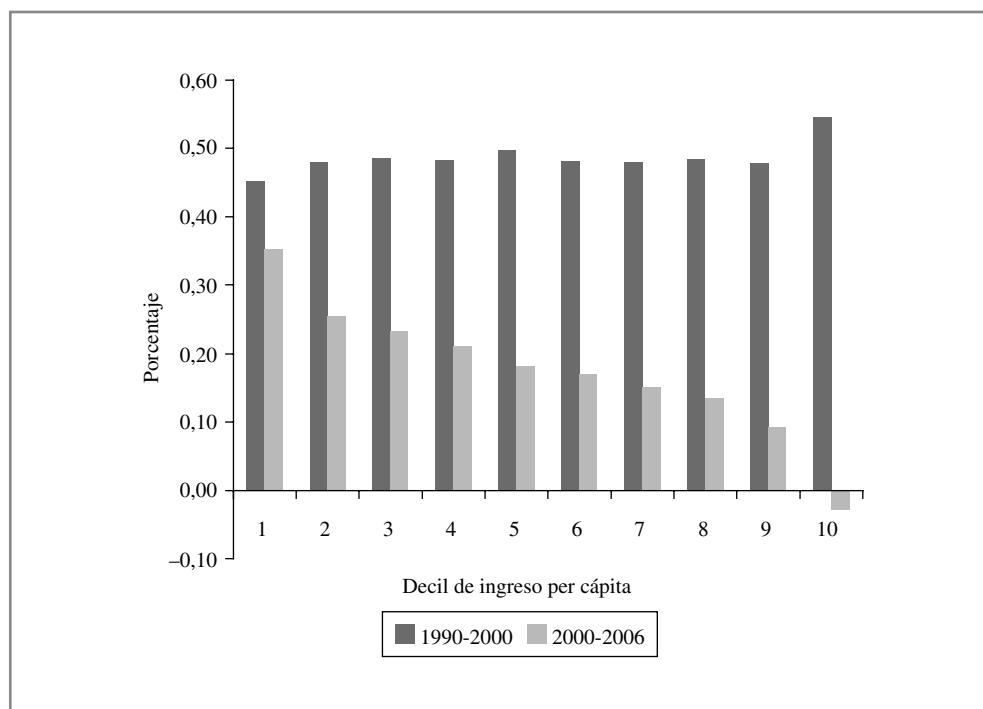
Un hecho que cabe destacar es la drástica disminución del coeficiente 10/10, lo cual se puede deber a un aumento en la participación del primer decil en el ingreso y/o a una disminución de la participación del décimo decil. Para indagar cuál es el origen de esta disminución, el siguiente gráfico muestra el crecimiento del ingreso de los hogares por decil de ingreso per cápita. El gráfico 2 replica a Larrañaga y Herrera (2008), encontrando una reducción en el crecimiento del ingreso de los hogares por decil. Para calcular el crecimiento de un decil se sumaron los ingresos totales de cada hogar por decil y se comparó la masa total de cada decil en el período 1990-2000 y 2000-2006. Al igual que en Larrañaga y Herrera

⁴ En estricto rigor, para decretar diferencias significativas con intervalos de confianza, una condición suficiente es que los intervalos no se intersecten y que las muestras sean independientes e idénticamente distribuidas.

(2008), se encuentra una importante reducción del crecimiento del ingreso de los hogares a medida que se avanza de decil, lo cual se refleja en la disminución de los índices 20/20 y sobre todo del índice 10/10. Para el décimo decil, sin embargo, este estudio establece un decrecimiento de un poco más de un 2% en el período 2000-2006, a diferencia de Larrañaga y Herrera (2008), quienes encuentran un crecimiento marginal del 0,7%.⁵

Ahora bien, conocido es el hecho que la Encuesta Casen 2006 cambió su marco muestral (se agregaron comunas) y también su cuestionario.⁶ La pregunta que cabe hacer es si este decrecimiento de los ingresos para el décimo decil se debe a las mejoras metodológicas de la Encuesta Casen o no. El gráfico 3 desglosa el período 2000-2006 en los subperíodos 2000-2003 y 2003-2006. Se puede apreciar que el decrecimiento de los ingresos de los deciles superiores ya se evidenciaba antes de los cambios en la Encuesta Casen.⁷

Gráfico 2. Crecimiento del ingreso total del hogar por decil

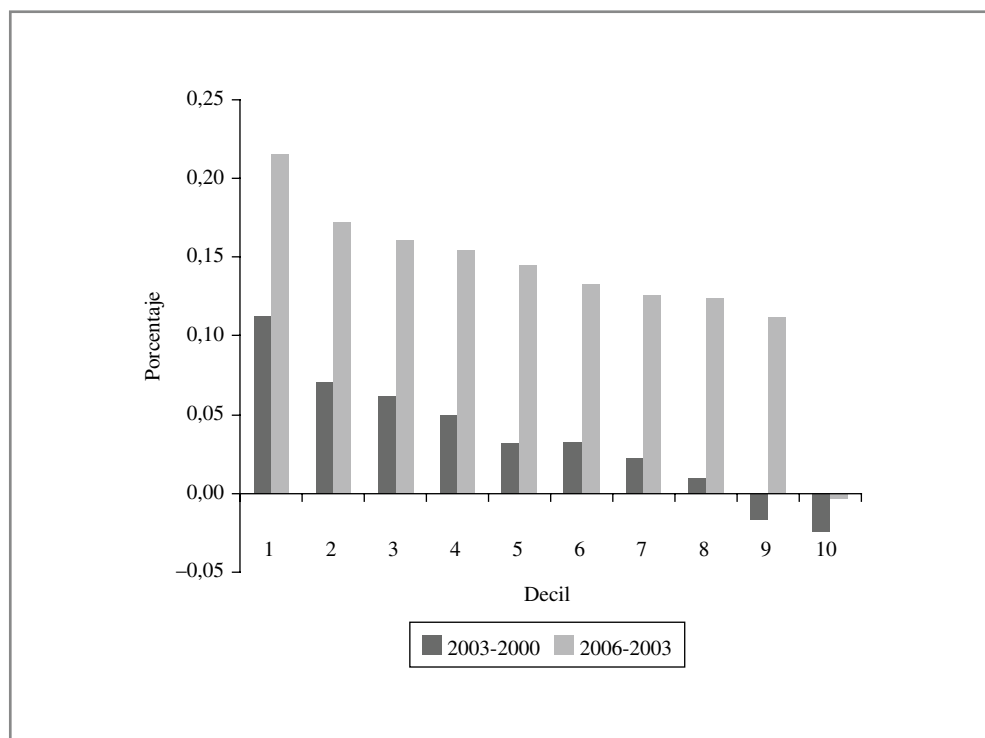


Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

⁵ Esta discrepancia puede deberse a diferencias metodológicas en el cálculo del crecimiento de los ingresos de los deciles. Larrañaga y Herrera (2008) no especifican si reportan crecimiento del ingreso promedio del decil o crecimiento de los ingresos totales por decil, como se hace en este artículo.

⁶ Véase INE (2006). Muestra Casen 2006. Informe Diseño de la Metodología Muestral.

⁷ Además de las mejoras metodológicas, también hubo una actualización del marco muestral, tanto entre las Casen 2000 y 2003 como entre 2003 y 2006. El marco muestral utilizado por la Encuesta Casen 2003 estuvo basado en los antecedentes del Censo de Población y Vivienda de 2002. Para mayor detalle, véase Mideplan (2005).

Gráfico 3. Crecimiento del ingreso total del hogar por decil

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

3. Descomponiendo el coeficiente de Gini

Ahora la pregunta interesante a responder es ¿qué hay detrás de esa reducción en el décimo decil? Larrañaga y Herrera (2008), usando la metodología de Shorrocks (1983), muestran que habría una importante reducción en la concentración de los salarios que explicaría la mitad de la reducción del coeficiente de Gini. Profundizando ese análisis, se implementa la descomposición del coeficiente de Gini por fuente de ingreso siguiendo la metodología de Lerman and Yitzhaki (1985). Esta descomposición es una identidad algebraica y permite cuantificar el aporte de cada fuente de ingreso del ingreso total del hogar en el coeficiente de Gini. En ella, la contribución de cada fuente en la desigualdad total depende de la participación relativa de dicha fuente sobre el total de ingresos (S_k), del coeficiente de Gini para dicha fuente (G_k) y de la correlación (Gini) de la fuente con el ingreso total (R_k).⁸ Así,

$$G_y = \sum_k S_k R_k G_k$$

⁸ Ver apéndice metodológico.

En el cuadro 2 se puede ver la descomposición del coeficiente de Gini por fuente de ingreso para el año 2000. Se aprecia en la columna Sk que la participación de los salarios sobre el ingreso total del hogar bordea el 48%, mientras que los ingresos de los empleadores y trabajadores cuenta propia son aproximadamente un 15% y un 14%, respectivamente.

Cuadro 2. Descomposición del coeficiente de Gini, 2000

Fuente de ingresos	Porcentaje en el ingreso total (Sk)	Coeficiente Gini para la fuente (Gk)	Correlación Gini de la fuente al ingreso total (Rk)	Contribución al C. Gini del ingreso total (Sk*Gk*Rk)
Empleador	0,148	0,978	0,932	0,135
Cta. Propia	0,142	0,891	0,601	0,076
Salarios	0,476	0,654	0,755	0,235
Pensiones	0,070	0,917	0,581	0,037
Subsidios	0,009	0,777	-0,316	-0,002
Alquiler	0,059	0,633	0,617	0,023
Otros	0,096	0,841	0,765	0,062
Total				0,566

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2000.

Nota: Otros ingresos se refiere a otros ingresos privados como arriendo de propiedades, intereses de depósitos a plazo, donaciones, autoconsumo de bienes agropecuarios, entre otros. Los coeficientes de Gini en la columna Gk son muy elevados porque se calculan para todos los perceptores de ingreso, incluyendo aquellos que no perciben ingresos del respectivo tipo (ver texto).

Cabe destacar que los coeficientes de Gini en la columna Gk corresponden a los coeficientes de Gini de cada fuente calculados sobre toda la población, incluyendo a quienes no percibieron cualquier fuente de ingreso. Es por eso que son tan elevados, ya que incluirían ceros en los hogares que no percibieron ingresos de cualquiera de las fuentes descritas. Este hecho se debe a la descomposición misma debido a que su objetivo final es descomponer el aporte de cada fuente en el coeficiente de Gini total y no el análisis de la desigualdad por fuente. La última columna del cuadro 2 nos muestra el aporte efectivo de cada fuente al coeficiente de Gini del ingreso total del hogar per cápita. Por ejemplo, el coeficiente de Gini para el año 2000 fue de 0,566 del cual 0,235 se atribuye al ingreso de los asalariados. La razón de tan relevante importancia se debe principalmente a la elevada participación de los salarios sobre el ingreso total de los hogares. Por otra parte, los ingresos de los empleadores aportan 0,135 al coeficiente de Gini, aun cuando su participación sobre el ingreso total es relativamente pequeña. Interesante también es el rol igualizante de los subsidios, aunque su impacto es modesto (-0,002) sobre el coeficiente de Gini total.

Cuadro 3. Descomposición del coeficiente de Gini, 2003

Fuente de ingresos	Porcentaje en el ingreso total (Sk)	Coeficiente Gini para la fuente (Gk)	Correlación Gini de la fuente al ingreso total (Rk)	Contribución al C. Gini del ingreso total (Sk*Gk*Rk)
Empleador	0,155	0,980	0,941	0,143
Cta. Propia	0,159	0,885	0,640	0,090
Salarios	0,452	0,634	0,733	0,210
Pensiones	0,075	0,884	0,502	0,033
Subsidios	0,010	0,788	-0,346	-0,003
Alquiler	0,055	0,633	0,619	0,022
Otros	0,094	0,838	0,730	0,057
Total				0,552

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003.

Nota: Otros ingresos se refiere a otros ingresos privados como arriendo de propiedades, intereses de depósitos a plazo, donaciones, autoconsumo de bienes agropecuarios, entre otros. Los coeficientes de Gini en la columna Gk son muy elevados porque se calculan para todos los perceptores de ingreso, incluyendo aquellos que no perciben ingresos del respectivo tipo (ver texto).

Análogamente, en los cuadros 3 y 4 se aprecia la descomposición del coeficiente de Gini por fuente de ingreso para los años 2003 y 2006. Al comparar las descomposiciones para los años 2000 y 2006 cabe destacar la caída en la contribución del ingreso correspondiente a empleadores y el aumento en la contribución de los ingresos por cuenta propia. El rol igualizante de los subsidios se ha mantenido en el tiempo y se aprecia estabilidad en el resto de las fuentes de ingreso. Para el caso de los ingresos de los empleadores, la disminución en la participación relativa sobre el ingreso total es el responsable absoluto de la reducción en el aporte de dicha fuente al coeficiente de Gini total. A diferencia del caso de los ingresos de los empleadores, los ingresos provenientes de salarios muestran una estabilidad que puede parecer engañosa. Esta se debe a un aumento en la participación de los ingresos del trabajo sobre los ingresos totales –motivada por la caída del ingreso de los empleadores– y a una reducción de la dispersión de dichos ingresos, debido a una caída del ingreso de los asalariados en el décimo decil, tal como se verá más adelante. La conjunción de estos dos factores conforma una contribución invariante en el tiempo de 0,23.

Ahora bien, cuando se compara el período 2003-2006, las conclusiones no cambian mayormente. Los salarios aumentan su participación sobre el ingreso total, cosa que aumenta en 0,026 puntos el coeficiente de Gini total. Por otra parte, los ingresos de los empleadores bajan notablemente como porcentaje del ingreso total y así también sucede con la contribución de éstos sobre el coeficiente de Gini total. De hecho, la caída de 0,143 a 0,092 casi explica por sí sola la disminución del coeficiente de Gini de 0,552 a 0,522.

Por último, en el cuadro 5 se presenta un cuadro resumen con los efectos de cada fuente de ingreso en el cambio del coeficiente de Gini para pares de períodos. Por ejemplo, la segunda columna muestra el efecto de cada fuente en la reducción del coeficiente de Gini entre 2003 y 2006. La segunda fila muestra que los ingresos de los empleadores

Cuadro 4. Descomposición del coeficiente de Gini, 2006

Fuente de ingresos	Porcentaje en el ingreso total (Sk)	Coeficiente Gini para la fuente (Gk)	Correlación Gini de la fuente al ingreso total (Rk)	Contribución al C. Gini del ingreso total (Sk*Gk*Rk)
Empleador	0,103	0,981	0,912	0,092
Cta. Propia	0,189	0,888	0,681	0,114
Salarios	0,519	0,608	0,749	0,236
Pensiones	0,063	0,890	0,451	0,025
Subsidios	0,011	0,824	-0,350	-0,003
Alquiler	0,048	0,614	0,552	0,016
Otros	0,068	0,851	0,714	0,041
Total				0,522

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2006.

Nota: Otros ingresos se refiere a otros ingresos privados como arriendo de propiedades, intereses de depósitos a plazo, donaciones, autoconsumo de bienes agropecuarios, entre otros. Los coeficientes Gini en la columna Gk son muy elevados porque se calculan para todos los perceptores de ingreso, incluyendo aquellos que no perciben ingresos del respectivo tipo (ver texto).

contribuyen a reducir el coeficiente de Gini en 0,05, mientras que el ingreso de los cuenta propia lo aumentan en 0,02. Los salarios contribuyen a aumentar el Gini en 0,03 y el resto de las fuentes muestran un efecto negativo en el Gini. Con todo, el coeficiente de Gini se reduce en 0,03.

Los resultados aquí obtenidos no son comparables con los de Larrañaga y Herrera (2008) puesto que ellos no separan los ingresos de la ocupación principal para empleadores y empleados u obreros. Ellos atribuyen a los salarios parte importante de la reducción en la desigualdad período 2000-2006 no quedando claro si en dicha partida se incluye a empleadores y empleados u obreros. En este trabajo se encuentra que los ingresos de los empleadores (y no empleados u obreros) son responsables de parte importante de la reducción en la desigualdad y los salarios de empleados u obreros no tendrían injerencia alguna.

Como se ha visto, los ingresos de los empleadores reducen su contribución a la desigualdad debido a la caída de la participación de éstos en el ingreso total. Ahora, la pregunta que cabe hacer es por qué cae la participación del ingreso de los empleadores sobre el total de ingresos del hogar.

Cuadro 5. Efecto de las fuentes de ingreso en el cambio del Gini

Fuentes de ingreso	2006-2003	2006-2000	2003-2000
Empleador	-0,050	-0,043	0,008
Cuenta Propia	0,024	0,038	0,014
Salarios	0,026	0,001	-0,025
Pensiones	-0,008	-0,012	-0,004
Subsidios	0,000	-0,001	-0,001
Alquiler	-0,005	-0,007	-0,001
Otros	-0,016	-0,021	-0,004
Δ Gini	-0,030	-0,044	-0,013

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

4. Un breve análisis a los empleadores

Se puede deducir de los cuadros anteriores que la participación del ingreso de los empleadores disminuye entre el período 2003-2006, lo cual contribuye a la reducción del coeficiente de Gini. Esto se puede deber a que el ingreso de los empleadores cae como también a que el número de empleadores decrece.

En el cuadro 6 se puede apreciar el número de empleadores por decil de ingreso per cápita. Estos números corresponden a datos expandidos por el factor de expansión regional que reporta la Encuesta Casen⁹. Se observa una fuerte reducción del número de empleadores de 236.469 a 201.993, lo que corresponde a un 3,9% y 3,1% sobre el empleo total respectivamente, y en particular se puede constatar que dicha reducción es liderada por el décimo decil. Por último, una simple inspección a los datos, que se omite en el cuadro 6, sugiere que no hay diferencias de género en la disminución del número de empleadores.

La caída del número de empleadores no se condice con la información que entrega el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que muestra un aumento del número de empleadores de 181.714 a 187.765 entre el trimestre móvil octubre-diciembre 2003 y el mismo trimestre en 2006. En relación al empleo total, estas cifras corresponden al 3,1% y 2,9%. Es decir, las cifras del INE muestran un aumento del número de empleadores pero una leve caída de su participación sobre el empleo total.

Por otra parte, la Encuesta Casen reporta un aumento del número de trabajadores por cuenta propia de 1.209.375 a 1.339.024 entre 2003 y 2006, lo que corresponde a un 20,1% y 20,3% con respecto al empleo total (véase cuadro 7). Una inspección a los datos arroja que dicho aumento es liderado por un aumento de mujeres que trabajan por cuenta propia. Este aumento tampoco coincide con la información reportada en las series empalmadas

⁹ Una primera aclaración corresponde realizar respecto al número de observaciones por decil. Sólo del decil quinto en adelante encontramos más de 100 observaciones que garantizan cierto nivel de representatividad según el Manual de la Encuesta Casen.

Cuadro 6. Número de empleadores por decil de ingreso per cápita

Decil	2003	2006	Diferencia	Cambio (%)
1	1.010	2.047	1.037	102,7
2	1.360	1.420	60	4,4
3	2.027	3.186	1.159	57,2
4	2.941	2.923	-18	-0,6
5	6.472	6.600	128	2,0
6	8.251	7.631	-620	-7,5
7	11.602	9.174	-2.428	-20,9
8	17.272	18.921	1.649	9,5
9	43.253	39.892	-3.361	-7,8
10	142.281	110.199	-32.082	-22,5
Total	236.469	201.993	-34.476	-14,6

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003 y 2006.

Cuadro 7. Número de trabajadores cuenta propia por decil de ingreso per cápita

Decil	2003	2006	Diferencia	Cambio (%)
1	60.653	63.743	3.090	5,1
2	62.141	74.661	12.520	20,1
3	86.831	85.092	-1.739	-2,0
4	99.392	108.136	8.744	8,8
5	108.891	115.637	6.746	6,2
6	123.486	124.400	914	0,7
7	145.165	160.512	15.347	10,6
8	169.591	190.772	21.181	12,5
9	178.563	201.045	22.482	12,6
10	174.662	215.026	40.364	23,1
Total	1.209.375	1.339.024	129.649	10,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003 y 2006.

del INE que exhibe una reducción de los trabajadores por cuenta propia de 1.590.232 a 1.544.372 (26,8% y 24,1% del empleo total, respectivamente) entre el trimestre móvil octubre-diciembre 2003 y el mismo trimestre en 2006. Las diferencias en nivel se pueden atribuir a diferencias inherentes a los instrumentos de medición, pero lo que resulta menos plausible son las diferencias en tendencias que muestran las mediciones de dichas fuentes de información.

Estas diferencias podrían atribuirse a que algunos ocupados clasificados como empleadores en 2003 fueron clasificados como trabajadores por cuenta propia en 2006. Sin

embargo, no existen diferencias en los cuestionarios 2003 y 2006 en relación a esa materia. Por otra parte, la disminución del número de empleadores que registra la Encuesta Casen se concentra, casi exclusivamente, en el décimo decil, y el aumento de trabajadores por cuenta propia se debe, en mayor medida, al aumento registrado en los deciles siete en adelante.

En el cuadro 8 se presenta el ingreso de la ocupación principal de los empleadores promedio por decil de ingreso per cápita del hogar para 2003 y 2006. Llama la atención la heterogeneidad en los cambios porcentuales de los ingresos promedio por decil. Como se mencionó anteriormente, el número de observaciones (no expandidas) para los primeros cinco deciles es menor a 100, luego su representatividad no está garantizada. Por lo tanto, se centra el análisis en los deciles superiores. Se aprecia que entre el quinto y noveno decil, los ingresos promedio aumentan o caen marginalmente. Para el décimo decil, sin embargo, se registra una caída importante de 19,2%. Esta reducción para el décimo decil coincide también con lo encontrado en el gráfico 3. Por lo tanto, la disminución del número de empleadores está acompañada con una disminución en sus ingresos de la ocupación principal, empujados en mayor medida por la caída del ingreso promedio en el décimo decil.

Cuadro 8. Ingreso ocupación principal de los empleadores

Decil	2003 (pesos)	2006 (pesos)	Cambio (%)
1	129.656	57.503	-55,6
2	152.417	101.356	-33,5
3	185.782	176.246	-5,1
4	212.084	206.712	-2,5
5	242.588	270.534	11,5
6	295.872	345.312	16,7
7	381.066	373.548	-2,0
8	443.775	435.728	-1,8
9	654.895	677.970	3,5
10	2.438.646	1.969.339	-19,2
Total	1.692.840	1.324.675	-21,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003 y 2006.

Nota: Ingresos en pesos de noviembre de 2006.

Cuando analizamos los ingresos de los trabajadores por cuenta propia en el cuadro 9, se puede ver que hay un aumento promedio de 7,7% entre 2003 y 2006. Si bien hay deciles que muestran un cambio porcentual negativo, estos son compensados por aquellos deciles donde crece el ingreso, como por ejemplo los tres deciles superiores. Luego, a diferencia del caso del ingreso de la ocupación principal de los empleadores, el ingreso de la ocupación principal para los trabajadores por cuenta propia aumenta. No obstante,

Cuadro 9. Ingreso de la ocupación principal promedio de trabajadores por cuenta propia por decil

Decil	2003 (pesos)	2006 (pesos)	Cambio (%)
1	64.207	71.436	11,3
2	103.988	104.697	0,7
3	131.338	124.236	-5,4
4	148.735	155.798	4,7
5	181.840	167.535	-7,9
6	212.574	200.462	-5,7
7	252.769	246.570	-2,5
8	295.450	312.069	5,6
9	394.575	418.778	6,1
10	955.290	1.003.173	5,0
Total	344.348	370.821	7,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

en el agregado estos cambios muestran no ser suficiente para evitar que la suma de los ingresos per cápita del décimo decil en 2006 sea menor que la suma de los ingresos per cápita del décimo decil en 2003, como lo pudimos apreciar en el gráfico 3. Esto es lo que produce la caída en las medidas de desigualdad. Es más, si se borra de la muestra al decil diez y se calculan los Coeficientes de Gini se tiene que para los años 2003 y 2006 estos son iguales 0,37 y 0,36, respectivamente.

Por lo tanto, y a la luz de lo analizado anteriormente, se observa que la participación de los ingresos de los empleadores disminuye por dos razones: la primera es la reducción del número de empleadores –casi exclusivamente en el décimo decil– que resulta sorprendente y difícil de explicar, puesto que no coincide con las cifras oficiales del INE. La segunda es que los ingresos de los empleadores del décimo decil caen. En consecuencia, estos dos efectos se refuerzan y no sólo hacen caer la participación del ingreso de los empleadores sobre el total de los ingresos del hogar sino que también empujan a la baja a las medidas de desigualdad como el coeficiente de Gini y el coeficiente 10/10.

5. Medidas de desigualdad para ingresos de ocupación principal

Dada la importancia de los asalariados en la desigualdad del ingreso per cápita, en esta sección se investiga lo que ha sucedido con la desigualdad en el mercado laboral. Para ello se analizan medidas de desigualdad usando los ingresos de la ocupación principal.

En el cuadro 10 se pueden apreciar las medidas de desigualdad para hombres y mujeres asalariados para los años 2000, 2003 y 2006. Al igual que en el cuadro 1, los errores estándares son calculados por el método de Bootstrap no paramétrico con reemplazo y 200 replicaciones. Los intervalos de confianza se obtienen por el método del percentil y no mediante aproximación normal.

Dos hechos fundamentales se pueden destacar del cuadro 10. El primero es que la desigualdad se mantuvo estable durante el período 2000-2003, en todas sus medidas. Se

puede observar que los intervalos de confianza se cruzan, lo cual sugiere que las diferencias no serían estadísticamente significativas si las muestras fueran independientes o la covarianza de las medidas de desigualdad entre los años 2000 y 2003 fuera positiva.¹⁰ El segundo hecho es la dramática reducción en las tres medidas de desigualdad entre los años 2003 y 2006. Esto se condice con lo observado en el cuadro 1, donde se aprecia una reducción estadísticamente significativa en las medidas de desigualdad considerando el ingreso total del hogar per cápita. Incluso la reducción de la desigualdad de los ingresos de la ocupación principal es más pronunciada que la observada para los ingresos totales del hogar per cápita.

Cuadro 10. Medidas de desigualdad, ingreso de ocupación principal

Año	Índice de desigualdad	Coficiente observado	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	Gini	0,541	0,002	0,537	0,550
	20/20	12,941	0,365	12,547	13,940
	10/10	25,968	1,681	24,979	30,333
2003	Gini	0,541	0,002	0,535	0,545
	20/20	12,277	0,162	11,980	12,615
	10/10	29,520	0,517	28,249	30,384
2006	Gini	0,506	0,002	0,500	0,509
	20/20	11,535	0,121	11,328	11,825
	10/10	26,103	1,082	20,941	26,704

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Nos interesa ahora indagar si la reducción en la desigualdad de los ingresos de la ocupación principal fue pareja para hombres y mujeres. En el cuadro 11 se aprecian las medidas de desigualdad para hombres. Se observa una disminución tenue en el coeficiente de Gini en el período 2000-2003, pero un aumento importante y significativo en los coeficientes 20/20 y 10/10. Esta aparente incongruencia entre las medidas de desigualdad podría deberse a que el coeficiente de Gini pone más peso en el centro de la distribución y los coeficientes 20/20 y 10/10 en las colas.

En el período 2003-2006 se observa una disminución de las medidas de desigualdad más pronunciada que la observada en el período 2000-2003. Llama la atención la disminución del coeficiente 10/10 que disminuye en más de seis puntos lo que se lleva el decil más rico *versus* el decil más pobre de 29,5 a 23, aproximadamente. Esto coincide con lo encontrado en el gráfico 3, puesto que los ingresos del decil más rico cayeron

¹⁰ Si las muestras no son independientes y la covarianza de las medidas de desigualdad es positiva, la intersección de los intervalos de confianza no implica necesariamente que las diferencias entre las medidas de desigualdad son estadísticamente distintas de cero.

Cuadro 11. Medidas de desigualdad hombres, ingreso de ocupación principal

Año	Índice de desigualdad	Coefficiente observado	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	Gini	0,561	0,002	0,559	0,564
	20/20	9,958	0,108	9,739	10,146
	10/10	22,645	0,294	22,204	23,035
2003	Gini	0,555	0,002	0,549	0,559
	20/20	13,208	0,196	12,760	13,416
	10/10	29,490	0,371	28,464	30,032
2006	Gini	0,511	0,002	0,506	0,514
	20/20	11,105	0,146	10,869	11,331
	10/10	22,990	2,286	17,409	23,519

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

marginalmente con respecto al año 2003, mientras que los ingresos del decil más pobre aumentaron en igual período.

Ahora corresponde analizar si estos movimientos de las medidas de desigualdad se dan también para las mujeres, cosa que se puede ver en el cuadro 12. En el período 2000-2003 se aprecia un aumento marginal de las tres medidas de desigualdad incluido el coeficiente de Gini, que para los hombres cae marginalmente en el mismo período. Por otra parte, las tres medidas de desigualdad se mantienen estables en el período 2003-2006, comportamiento antagónico al observado en las medidas de desigualdad para los hombres. Por lo tanto, la reducción en la desigualdad del ingreso de la ocupación principal parece estar liderada por la reducción de la desigualdad para los hombres (por lo menos el componente de desigualdad dentro del grupo).

Un hecho interesante es la notable diferencia de nivel que se observa entre el coeficiente de Gini para las mujeres *versus* el de los hombres, siendo la desigualdad medida para las mujeres notablemente inferior. Esto no sucede para las otras medidas de desigualdad.

6. Regresiones por cuantiles

La importante caída de la desigualdad de los ingresos de la ocupación principal –sobre todo la caída del coeficiente 10/10– tiene una estrecha relación con la disminución en los ingresos del décimo decil. Una caída en los ingresos del décimo decil explicaría en parte la disminución del coeficiente 10/10, puesto que por construcción, el coeficiente 10/10 es el cociente entre los ingresos que acumula el décimo decil *versus* los ingresos acumulados por el primer decil. Una explicación a la reducción de los ingresos del décimo decil podría ser que los retornos a la educación para dicho decil hayan caído en el período 2003-2006 relativo a los otros deciles de la distribución. Esta hipótesis puede ser descartada si la brecha en el tiempo a través de los deciles de la distribución aumentó o se mantuvo constante.

Cuadro 12. Medidas de desigualdad mujeres, ingreso de ocupación principal

Año	Índice de desigualdad	Coefficiente observado	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	Gini	0,476	0,002	0,473	0,480
	20/20	9,467	0,110	9,289	9,722
	10/10	23,023	0,368	22,369	23,872
2003	Gini	0,493	0,002	0,487	0,496
	20/20	11,468	0,144	11,084	11,701
	10/10	27,468	0,366	26,842	28,185
2006	Gini	0,486	0,002	0,482	0,489
	20/20	11,800	0,131	11,577	12,112
	10/10	22,515	0,742	21,991	23,024

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Para analizar la brecha de los retornos a la educación entre deciles, se estiman ecuaciones de ingreso usando regresiones de cuantiles (Koenker y Bassett, 1978). La ecuación de ingresos a estimar considera escolaridad, un polinomio de experiencia potencial, variables *dummies* por rama de actividad económica, *dummies* por región y una variable *dummy* por género. La medida de ingreso usada es el ingreso de la ocupación principal por hora y no se efectúa corrección de endogeneidad de la educación como tampoco de sesgo de selección.¹¹

El cuadro 13 muestra los retornos a la educación por decil para los años 2003 y 2006 obtenidos mediante regresiones por cuantiles. Se puede apreciar que los retornos son estrictamente crecientes a medida que se avanza de decil y que la brecha entre el noveno y primer decil se mantiene a pesar de la leve reducción de los retornos a la educación en 2006. Tampoco se observan diferencias en la brecha del retorno a la educación cuando se estiman las ecuaciones de salario separando por género, y por lo tanto se omite ese análisis en esta sección.

El hecho de que los retornos a la educación sean crecientes a medida que se aumenta de decil indica que si la escolaridad aumentara en un año para toda la población, la desigualdad –entendida como la brecha entre el noveno y primer decil– empeoraría. Por otro lado, una disminución de la brecha entre el noveno y primer decil en el tiempo daría cuenta de una disminución en la desigualdad. En consecuencia, la brecha constante que se observa en el cuadro 13 no concuerda con una reducción de la desigualdad de los ingresos de la ocupación principal medidos por el coeficiente 10/10 en el cuadro 10. Dicho de otra forma, no existen razones observables relacionadas a los retornos a la educación que expliquen la caída de la desigualdad en el período 2003-2006 observados anteriormente.

¹¹ Si bien existe un método para realizar una corrección por endogeneidad al método de regresiones por cuantiles, este descansa en supuestos identificatorios bastante fuertes como además de la existencia de una variable instrumental, lo cual dificulta su implementación.

Cuadro 13. Retornos a la educación por decil

Decil	2003	2006
1	0,086	0,081
2	0,091	0,083
3	0,097	0,088
4	0,102	0,096
5	0,108	0,100
6	0,112	0,106
7	0,116	0,110
8	0,121	0,114
9	0,126	0,120

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Resumiendo, en esta sección se puede apreciar una caída en la desigualdad en el período 2003-2006 debida, mayormente, a la reducción de los ingresos del décimo decil. Se observa una fuerte disminución del número y de los ingresos de los empleadores en el décimo decil, lo cual disminuye la participación de los ingresos de dicho decil sobre el total de la distribución. Sin embargo, la caída del número de empleadores no concuerda con cifras de otras fuentes de información como la Encuesta Nacional del Empleo del INE. Esta disminución de los ingresos de los empleadores podría explicar por sí sola la caída en cuatro puntos del coeficiente de Gini para el ingreso per cápita del hogar.

A la hora de separar por hombres y mujeres se aprecia que la desigualdad en los ingresos de la ocupación principal para las mujeres se mantiene relativamente estable en el período analizado, pero para los hombres disminuye en cinco puntos de coeficiente de Gini. Al analizar la muestra completa, i.e. hombres y mujeres, la desigualdad disminuye también, lo cual implica que la disminución en la desigualdad de los hombres está liderando la caída en la desigualdad total, sin perjuicio de que la desigualdad entre grupos pudiera también estar empujando a la baja a la desigualdad total.

Finalmente, no se encuentra evidencia de que los retornos a la educación por deciles de la distribución hayan cambiado mayormente como para explicar la fuerte reducción de los ingresos del décimo decil y, en consecuencia, la caída del coeficiente 10/10. En la cuarta sección se analizan algunas medidas de desigualdad usando una fuente de información alternativa a la Encuesta Casen como una manera de explorar si esta reducción en la desigualdad es robusta a distintos instrumentos de medición.

A continuación se analiza la evolución de la pobreza en el período 2000-2006.

B. EVOLUCIÓN DE LA POBREZA

En esta sección se hace un exhaustivo análisis de la evolución de la tasa de pobreza y se intenta explicar la importante disminución reportada en el período 2003-2006. Para ello, además de calcular la tasa de pobreza se examina la evolución de la tasa de participación,

el desempleo y el número de ocupados por hogar, entre otras variables. El cálculo de la tasa de pobreza se basa en las líneas de pobreza de Mideplan, la cual no ha cambiado en los últimos 20 años. En el cuadro 14 se puede apreciar la tasa de pobreza para distintos años del período 1990-2006.

Cuadro 14. Evolución de la tasa de pobreza, 1990-2006

Año	Tasa de pobreza	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
1990	0,386	0,0015	0,383	0,389
1996	0,232	0,0012	0,230	0,234
1998	0,217	0,0010	0,215	0,218
2000	0,202	0,0008	0,201	0,204
2003	0,187	0,0008	0,185	0,188
2006	0,137	0,0007	0,136	0,138

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

La evolución de la tasa de pobreza es decreciente a lo largo del período observado. Cabe destacar la dramática reducción a principios de los noventa como también la disminución de cinco puntos porcentuales entre 2003 y 2006. La caída es significativa al 1% y los errores estándares se calculan de una distribución binomial.¹² Cabe señalar que la tasa de indigencia también se reduce de una manera importante en el período, aunque entre 1998 y 2003 estuvo estancada en alrededor de 5%. Entre 2003 y 2006 muestra una disminución importante, cayendo a 3,2%.

Una primera mirada para identificar a la gente que salió de la pobreza sugiere mirar la pobreza por decil de ingreso per cápita. En el cuadro 15 podemos apreciar la tasa de pobreza por decil de ingreso per cápita para los años 2003 y 2006. Por construcción, esperamos que haya más personas bajo la línea de pobreza a medida que descendemos de decil en la distribución. Se puede apreciar que mientras en el año 2003 había personas bajo la línea de pobreza en los tres primeros deciles, en 2006 sólo hay personas bajo la línea en los deciles uno y dos.

Aunque pueda parecer contraintuitivo el hecho de que haya personas sobre la línea de pobreza en el primer decil –sobre todo en el año 2006– esto se debe a que existen dos líneas de pobreza: la urbana y la rural. Por lo tanto, algunas personas que se sitúan sobre de la línea de pobreza rural (que es bastante menor que la urbana: \$ 31.756 *versus* \$ 47.099) pueden ubicarse perfectamente en el primer decil de la distribución que tiene como límite máximo la cantidad de \$ 38.175 per cápita.

¹² El carácter de binomial es por construcción: bajo o sobre la línea de pobreza. El error estándar es calculado como la raíz cuadrada de $p(1-p)/n$ donde p es la tasa de pobreza y n el tamaño muestral. Si bien este cálculo asume un muestreo aleatorio simple, la estratificación de la muestra eleva en una pequeña fracción los errores estándares si se estima su contraparte robusta.

Cuadro 15. Pobreza por decil de ingreso per cápita
(en porcentajes)

Decil	2003	2006
1	99,6	91,7
2	78,0	45,1
3	9,0	0,0
4	0,0	0,0
...	0,0	0,0
10	0,0	0,0
Total	18,7	13,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003 y 2006.

Luego resulta muy interesante analizar los distintos factores que pudieran haber afectado sobre todo a las personas situadas en los tres primeros deciles de la distribución. Entre ellos se puede pensar que son los asociados directamente al empleo, ya sea mayores tasas de participación, menores tasas de desempleo y sobre todo una mayor proporción de empleados por hogar en los deciles más bajos de la distribución.

En el cuadro 16 se aprecia la tasa de participación para el período 1990-2006. Un aspecto interesante que vale la pena recalcar es el notable incremento de la participación femenina en los últimos 16 años de 32,5 en 1990 a 43,2 en 2006. Este fuerte incremento ha impulsado la tasa de participación total al alza a pesar de la leve disminución (un punto porcentual) en la tasa de participación masculina entre 1990 y 2006.

Cuadro 16. Tasa de participación laboral

Año	Total	Masculina	Femenina
1990	52,02	73,60	32,54
1996	54,82	74,66	36,54
1998	55,90	74,68	38,80
2000	55,89	73,35	39,79
2003	57,06	73,12	42,18
2006	57,30	72,63	43,25

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 1990 y 2006.

Los cambios en la participación en términos agregados son relativamente modestos pero puede ser interesante ver si ha habido variaciones entre deciles de ingreso per cápita puesto que, como se ha visto, en los primeros dos deciles se encuentran hoy en día las personas bajo la línea de pobreza.

Al analizar el cuadro 17 se puede observar que en los deciles inferiores la participación disminuye marginalmente, a excepción del segundo decil que se mantiene estable en el

período 2003-2006. De hecho, es en los deciles superiores donde se aprecia un aumento interesante en la participación laboral. Sin embargo, dado que no se observan a las mismas personas, estos cambios de participación por decil son endógenos y no puede concluirse que la participación no estaría relacionada con la pobreza. Personas que participan y encuentran trabajo, perciben un salario que les permite moverse a deciles superiores de la distribución y situarse sobre la línea de pobreza.

Ahora bien, puede ser interesante ver qué ha sucedido con el desempleo por decil y también cómo ha cambiado el número de ocupados por hogar. En los deciles inferiores de la distribución, la incorporación de un primer o segundo perceptor de ingresos (ocupado) al hogar puede variar la situación de pobreza de ese hogar.

Cuadro 17. Tasa de participación por decil de ingreso total per cápita

Decil	1990	1996	2000	2003	2006
1	0,416	0,423	0,477	0,443	0,427
2	0,450	0,472	0,484	0,465	0,465
3	0,461	0,488	0,517	0,519	0,487
4	0,479	0,521	0,539	0,535	0,521
5	0,509	0,535	0,547	0,547	0,559
6	0,525	0,551	0,563	0,576	0,575
7	0,543	0,547	0,548	0,597	0,607
8	0,547	0,592	0,582	0,626	0,643
9	0,575	0,607	0,615	0,630	0,663
10	0,631	0,649	0,668	0,679	0,712
Total	0,520	0,548	0,559	0,571	0,573

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

En el cuadro 18 se aprecia la tasa de participación laboral por decil y género. Se puede ver que en el período 2003-2006 la tasa de participación femenina aumenta para nueve de los diez deciles, cayendo sólo en el decil tres. Por otra parte, la tasa de participación masculina cae en los seis primeros deciles y aumenta para los cuatro siguientes. La tendencia a la baja en la tasa de participación masculina en los primeros deciles y al alza en los deciles superiores se evidencia desde el año 2000.

En el cuadro 19 se puede apreciar la tasa de desempleo por decil de ingreso per cápita para el período 1990-2006. El cambio más notable es la disminución de la tasa de desempleo en el primer decil de la distribución de más de nueve puntos porcentuales en el período 2003-2006. Cabe destacar también la caída en la tasa de desempleo en los deciles dos y tres. Sin embargo, este resultado se debe tomar con cautela, puesto que una de las preguntas relevantes con respecto al empleo cambió en la Encuesta Casen 2006. En las versiones anteriores se preguntaba si el encuestado había trabajado la semana anterior a la encuesta. En la versión 2006, la pregunta se refiere a si el encuestado trabajó –al menos una hora– la semana anterior. Este cambio en el cuestionario sin duda afecta la medición

Cuadro 18. Tasa de participación por decil y género

Decil	Hombres			Mujeres		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
1	0,722	0,660	0,611	0,260	0,258	0,279
2	0,735	0,674	0,662	0,259	0,274	0,300
3	0,745	0,725	0,676	0,307	0,338	0,316
4	0,742	0,721	0,690	0,348	0,361	0,372
5	0,723	0,721	0,719	0,376	0,389	0,411
6	0,733	0,738	0,733	0,397	0,424	0,425
7	0,703	0,750	0,755	0,406	0,453	0,468
8	0,727	0,766	0,774	0,451	0,490	0,517
9	0,733	0,742	0,772	0,508	0,519	0,559
10	0,772	0,777	0,807	0,574	0,580	0,618
Total	0,734	0,731	0,726	0,398	0,422	0,432

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2000 y 2006.

Cuadro 19. Tasa de desocupación por decil de ingreso per cápita

Decil	1990	1996	2000	2003	2006
1	0,316	0,210	0,361	0,356	0,262
2	0,151	0,115	0,184	0,189	0,152
3	0,118	0,084	0,154	0,152	0,108
4	0,113	0,074	0,132	0,125	0,083
5	0,091	0,064	0,100	0,093	0,072
6	0,069	0,049	0,086	0,070	0,052
7	0,046	0,029	0,068	0,066	0,044
8	0,047	0,034	0,053	0,049	0,041
9	0,029	0,020	0,040	0,039	0,033
10	0,019	0,012	0,020	0,023	0,025
Total	0,083	0,057	0,104	0,097	0,073

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

de la tasa de desempleo y probablemente afecte más a los deciles inferiores, dado que podrían estar más propensos a actividades informales e intermitentes que la Encuesta Casen 2006 estaría capturando.

En el cuadro 20 se presenta la tasa de desocupación por decil de ingreso per cápita y género para el período 2000-2006. Se destaca la caída de la desocupación en todos los deciles cuando se compara 2003 y 2006. En particular, la caída del desempleo femenino

Cuadro 20. Tasa de desocupación por decil y género

Decil	Hombres			Mujeres		
	2000	2003	2006	2000	2003	2006
1	0,329	0,318	0,225	0,439	0,437	0,327
2	0,154	0,139	0,117	0,260	0,299	0,218
3	0,120	0,123	0,083	0,231	0,207	0,156
4	0,109	0,097	0,065	0,178	0,176	0,114
5	0,090	0,069	0,052	0,120	0,133	0,104
6	0,083	0,051	0,036	0,092	0,103	0,077
7	0,067	0,050	0,037	0,071	0,092	0,055
8	0,048	0,040	0,037	0,061	0,062	0,047
9	0,033	0,034	0,024	0,048	0,047	0,045
10	0,015	0,019	0,022	0,027	0,028	0,028
Total	0,096	0,082	0,060	0,117	0,121	0,094

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Casen 1990 y 2006.

en los primeros deciles es notable, cayendo nueve puntos porcentuales en el primer decil y ocho en el segundo. Para los hombres la reducción más dramática es para el primer decil, que también cae nueve puntos porcentuales. Como se señaló anteriormente, el cambio en la pregunta de ocupación puede estar afectando esta comparación y sobre todo la que se realiza en los deciles inferiores por las razones explicadas anteriormente.

Luego interesa ver cómo esta disminución de la tasa de desempleo se distribuye a nivel de hogares y decil de ingreso. Para eso, en el cuadro 21 se presenta el número de ocupados promedio por hogar y decil de ingreso para los años 2003 y 2006. Se aprecia un aumento del número de ocupados por hogar en todos los deciles de la distribución en especial en los extremos. Este aumento es liderado por mujeres, destacando el aumento de 0,11 y 0,14 mujeres ocupadas en los deciles nueve y diez, respectivamente.

Por lo tanto, si bien la tasa de participación de los deciles inferiores casi no varía en el período 2003-2006, se observa, no sólo una disminución en la tasa de desempleo, sino que también un aumento del número de ocupados promedio por hogar y decil, en especial los extremos.

Ahora, puede resultar interesante analizar qué ha pasado con los ingresos de los hogares, y en particular corroborar si la disminución en la pobreza viene por alguna fuente de ingreso particular como ingresos de la ocupación principal, subsidios u otros. En los cuadros 22 y 23 se pueden apreciar los ingresos del hogar promedio por fuente de ingreso y decil de ingreso per cápita para los años 2003 y 2006. Luego, cada columna contiene los ingresos promedio de los hogares por fuente y decil incluyendo los ingresos de todos los perceptores de ingreso en el hogar.

Al comparar ambos cuadros se puede apreciar que los ingresos totales del hogar crecieron en promedio un 5% en el período 2003-2006 impulsados, principalmente, por el aumento en los ingresos del trabajo. Si se enfoca el análisis en los deciles dos y tres, se

Cuadro 21. Número de ocupados promedio por hogar y decil

Decil	2003			2006		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1	0,68	0,25	0,93	0,71	0,34	1,05
2	0,93	0,35	1,28	0,93	0,45	1,38
3	1,04	0,50	1,53	1,07	0,51	1,59
4	1,11	0,55	1,66	1,07	0,63	1,70
5	1,13	0,61	1,74	1,19	0,69	1,89
6	1,18	0,69	1,87	1,22	0,71	1,93
7	1,19	0,73	1,92	1,20	0,78	1,98
8	1,16	0,75	1,91	1,21	0,82	2,03
9	1,11	0,75	1,86	1,18	0,86	2,05
10	1,07	0,77	1,84	1,12	0,91	2,03
Total	1,06	0,60	1,65	1,09	0,67	1,76

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003 y 2006.

Cuadro 22. Ingresos totales del hogar por fuente de ingreso y decil, 2003
(*en pesos*)

Decil	Ing. Trabajo	Subsidios	Pensiones	Otros ingresos	Alquiler	Total
1	28.502	10.395	15.783	12.131	11.761	78.572
2	84.353	9.396	23.061	12.993	16.015	145.818
3	123.694	9.311	27.126	18.212	20.213	198.556
4	172.274	7.710	32.843	21.054	21.960	255.840
5	228.745	7.117	34.440	22.555	25.742	318.599
6	287.906	5.899	42.649	30.069	30.000	396.524
7	370.525	5.223	50.495	42.096	32.258	500.597
8	488.418	4.148	66.612	55.554	41.474	656.205
9	739.464	2.539	77.736	87.363	47.320	954.421
10	2.228.027	1.598	91.364	283.440	95.074	2.699.504
Total	475.166	6.334	46.209	58.544	34.180	620.433

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen. Unidad de análisis: hogares. Unidad monetaria: pesos de noviembre de 2006. Decil de ingresos totales del hogar.

observa que son exclusivamente los ingresos del trabajo que, en promedio, aumentan el ingreso total de los hogares. Se puede apreciar que los ingresos provenientes de pensiones, subsidios y alquiler son bastante estables en el tiempo excepto para el primer decil, que muestra un aumento interesante, tan importante como el de los ingresos del trabajo.

La importante disminución que se observa en los “Otros ingresos” escapa al patrón de estabilidad de las otras fuentes (exceptuando ingresos del trabajo) y dicha variación podría deberse a las mejoras metodológicas de la Encuesta Casen 2006 en comparación con las versiones anteriores de la misma encuesta. Como se menciona anteriormente, no sólo cambia el marco muestral, sino que también las preguntas de ingresos, reformulándose algunas y añadiéndose otras. De todas formas, lo que a nuestro juicio parece ser más relevante es el aumento en los ingresos del trabajo, lo cual coincide con el aumento en el empleo y específicamente con el aumento del número de ocupados promedio por hogar.

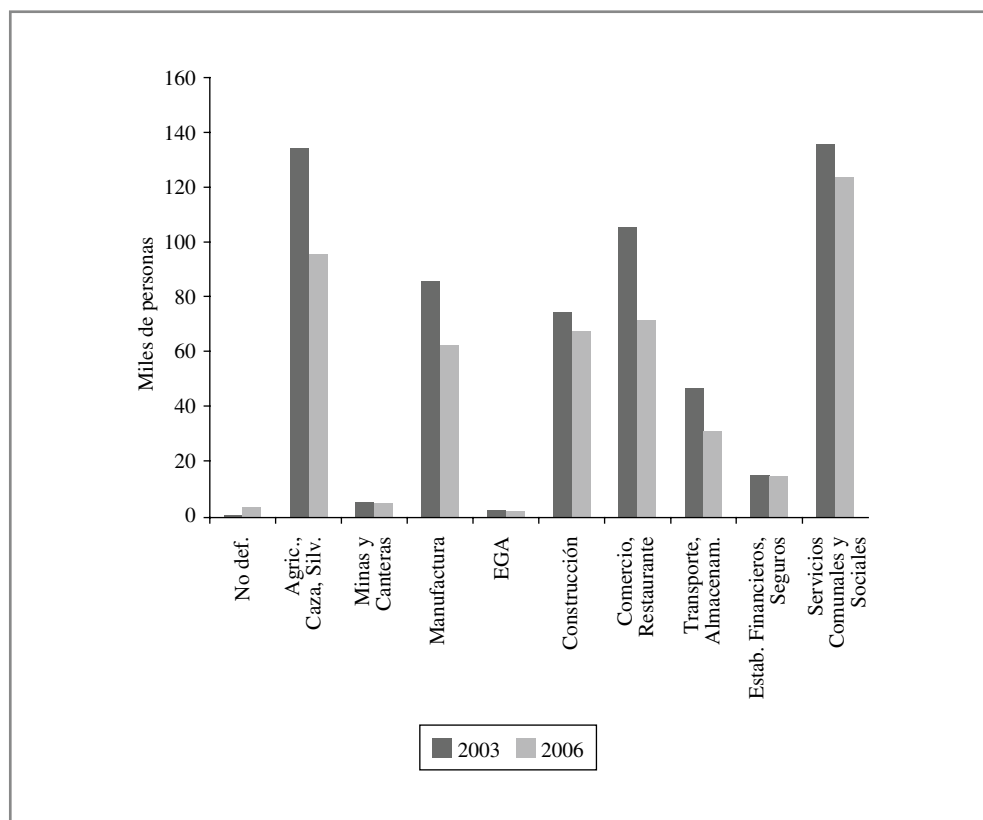
Cuadro 23. Ingresos totales del hogar por fuente de ingreso y decil, 2006

Decil	Ing. Trabajo	Subsidios	Pensiones	Otros ingresos	Alquiler	Total
1	31.069	12.758	18.559	10.596	14.138	87.119
2	95.946	11.315	24.324	11.273	17.632	160.489
3	145.496	10.212	28.721	14.884	19.780	219.093
4	204.882	8.786	30.843	16.664	20.935	282.111
5	269.391	8.083	31.814	18.645	24.147	352.080
6	348.729	6.877	35.768	20.455	26.857	438.686
7	441.791	5.810	42.191	31.264	31.879	552.936
8	588.854	4.437	49.923	44.242	36.882	724.338
9	860.590	2.985	62.980	71.330	44.159	1.042.044
10	2.292.451	1.431	82.902	206.076	75.447	2.658.307
Total	527.866	7.269	40.802	44.538	31.184	651.659

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen. Unidad de análisis: hogares. Unidad monetaria: pesos de noviembre de 2006. Decil de ingresos totales del hogar.

Por último, interesa ver qué sectores aglutinan un mayor número de ocupados por debajo de la línea de pobreza. En gráfico 4 se aprecia el número de personas ocupadas bajo la línea de pobreza según la rama de actividad económica a que pertenecen. En términos absolutos, los sectores económicos que concentran un mayor número de personas ocupadas bajo la línea de la pobreza son el sector de servicios, agricultura y comercio. La mayor reducción de ocupados bajo la línea de pobreza ocurre en los sectores de agricultura y comercio.

En resumen, se ha podido apreciar que la importante reducción en la tasa de pobreza se debe básicamente a cambios en los deciles dos y tres y que está positivamente asociada a una disminución del desempleo, a un aumento en el número de personas ocupadas por hogar promedio y, en consecuencia, a un aumento en los ingresos del trabajo en el hogar. También se ha constatado que los sectores con mayor número de personas bajo la línea de pobreza son servicios, agricultura y comercio. Por otra parte, las reducciones más importantes de pobreza por rama de actividad vienen del sector agrícola y del comercio.

Gráfico 4. Ocupados bajo la línea de pobreza por rama de actividad económica

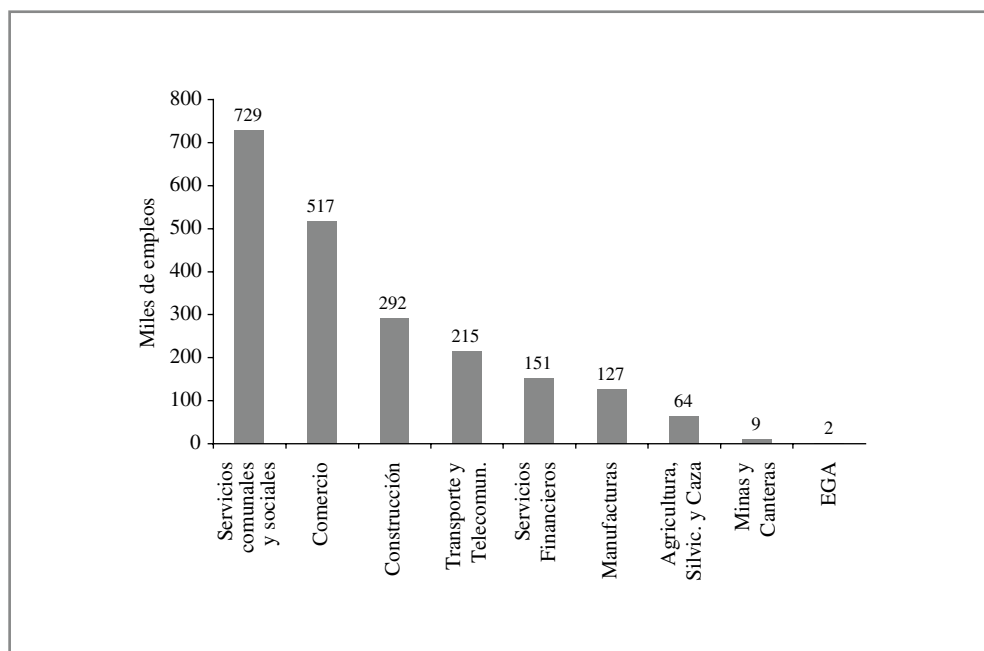
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

C. VARIACIÓN NETA Y CALIDAD DEL EMPLEO

Esta sección analiza la variación neta de empleo y se explora su relación con la disminución de la tasa de pobreza en el período 2003-2006.

Un hecho notable a destacar es que según cifras de la Encuesta Casen, entre 1990 y 2006 se han creado (en términos netos) más de dos millones de empleos. Un millón se crea entre 1990 y 2000 y otro millón entre los años 2000 y 2006. Esto hay que tomarlo con cierta cautela ya que, como se discutió con anterioridad, el cambio en la pregunta de empleo en la Encuesta Casen 2006 tiende a aumentar las medidas de empleo como se ha podido apreciar en los pretests realizados por el Centro de Microdatos. No obstante, la cifra de desempleo de la Encuesta Casen 2006 (7,3%) es mayor a la reportada por el INE (6% en el trimestre móvil octubre-diciembre), luego el cambio metodológico no habría influido mayormente las cifras de empleo.

En el gráfico 5 se puede apreciar la variación neta de empleo para el período 1990-2006. Los sectores que muestran un mayor crecimiento son los servicios, comercio y construcción.

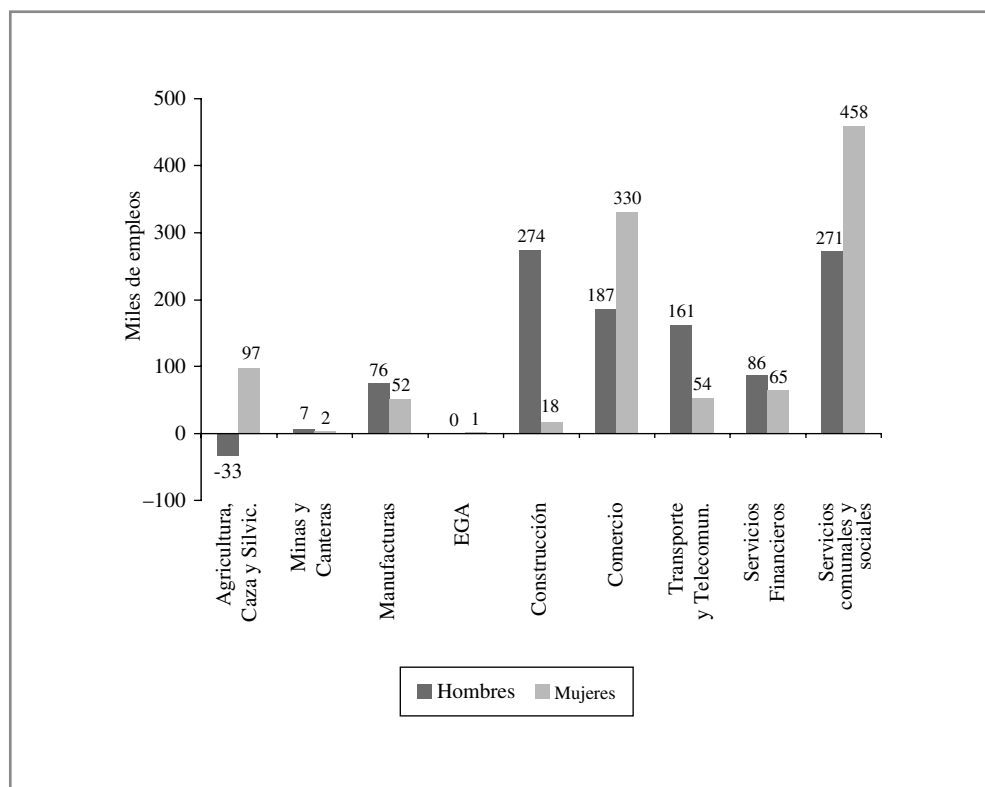
Gráfico 5. Variación neta de empleo por rama de actividad, 1990-2006

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Si se observa la variación neta de empleo por rama de actividad económica y sexo en el gráfico 6, se puede ver que para las mujeres los sectores preponderantes son servicios, comercio y agricultura, mientras que para los hombres son la construcción, servicios y comercio.

Un aspecto a destacar es que a pesar que la tasa de participación femenina sigue siendo muy baja para estándares internacionales, más de la mitad de los empleos netos creados entre 1990 y 2006 corresponde a mujeres, lo cual muestra el importante aumento de la tasa de participación en los últimos años.

Esta primera mirada a la variación neta de empleo desde una perspectiva de mediano plazo lleva a preguntarse si seguirán siendo preponderantes los sectores antes mencionados o si su influencia ha perdido fuerza en el último tiempo. En el gráfico 7 se puede apreciar la variación neta de empleo por rama de actividad económica para el período 2003-2006. La primera característica que resalta en dicho gráfico es que el sector servicios sigue liderando la creación de empleos netos. Concordante también con lo que se encuentra en el período 1990-2006, los sectores construcción y comercio tienen una importancia significativa en la variación neta del empleo, siendo el segundo y tercer sector con mayor creación neta de puestos de trabajo, respectivamente. Un dato interesante es el aporte de las manufacturas, que cuando se analiza el período más largo 1990-2006 no aparece como un sector líder en la creación de empleo, pero como se puede observar en el gráfico 7, aporta más de 91 mil puestos de trabajo netos en el período 2003-2006, marginalmente menor a los sectores comercio y construcción antes mencionados.

Gráfico 6. Variación neta de empleo por rama de actividad y sexo, 1990-2006

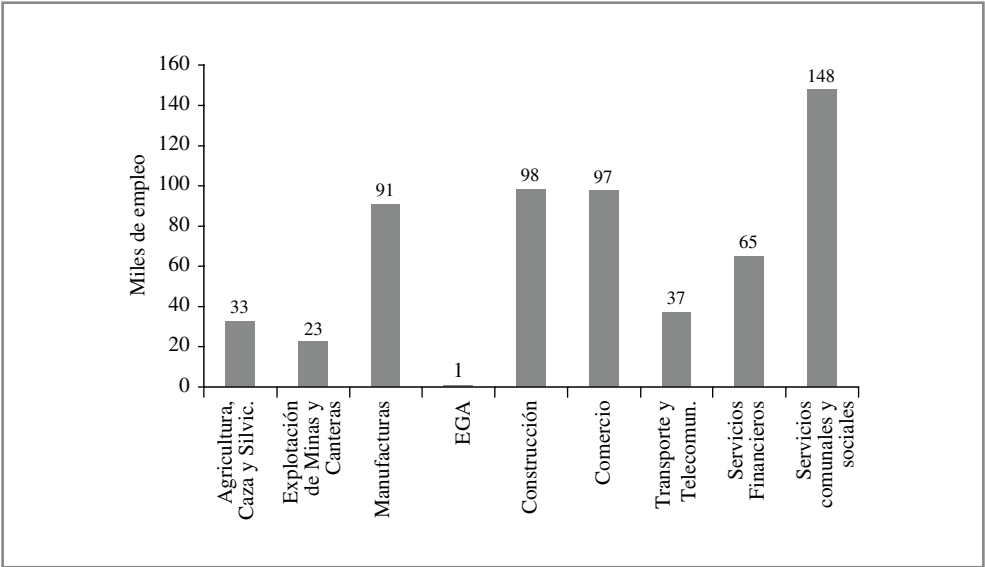
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Al abrir la variación neta de empleo 2003-2006 por rama de actividad y género en el gráfico 8, se aprecian tendencias muy marcadas y diferentes entre hombres y mujeres. Primero, la variación neta de empleo en el sector servicios y comercio es eminentemente femenina. Es muy marcada esta tendencia donde la creación neta de puestos de trabajo para los hombres es en razón de un hombre por cada diez mujeres en el sector servicios y de uno por cada quince en el sector comercio.

Por otra parte, evidentemente masculina es la variación neta de empleo para el sector construcción donde la razón entre hombres y mujeres es de 15 a 1. También se observa una predominancia masculina de nuevos puestos netos de trabajo en el sector financiero aunque no tan marcada como la predominancia femenina en los sectores servicio y comercio. También es muy acentuada la creación de puestos de trabajo femeninos en el sector agrícola.

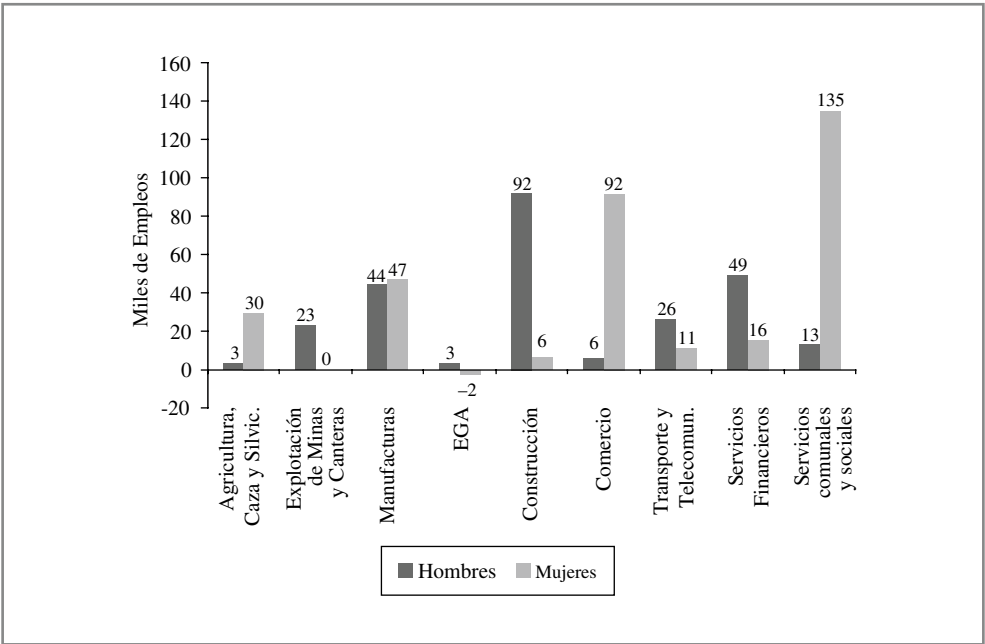
Esta segunda mirada a la variación neta de empleo sugiere analizar las características del empleo en los sectores de mayor dinamismo en la creación neta de empleo. En el cuadro 24, se puede apreciar la variación neta de empleo por rama de actividad y decil de la distribución del ingreso per cápita. Cada celda constituye la diferencia del número de ocupados en un decil y sector particular en el período 2003-2006. Luego, cada celda

Gráfico 7. Variación neta de empleo por rama de actividad, 2003-2006



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Gráfico 8. Variación neta de empleo por rama de actividad y género, 2003-2006



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

resume no sólo la variación neta de empleo sino que también la recomposición sectorial entre 2003 y 2006.

La detención en los dos primeros deciles de la distribución permite observar que la mayor cantidad de puestos de trabajo netos pertenecen a los sectores servicios y construcción y en menor medida a manufacturas. Como se ve en el gráfico 8, los sectores de servicios y construcción muestran una importante contribución de puestos de trabajo netos en el período 2003-2006. Hay que precisar, eso sí, que el sector construcción es relativamente transversal a los deciles de la distribución a diferencia del sector comercio, donde la creación neta de puestos de trabajo se sitúa a partir del cuarto decil en adelante.

Cuadro 24. Variación neta de empleo por decil y rama, 2003-2006

Rama/Decil de Ingreso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Agríc., Caza, P. y S.	1	1	2	-1	4	1	12	5	8	0	33
Minas y Canteras	1	1	1	0	3	1	3	7	3	2	23
Manufacturas	4	10	8	3	17	4	10	18	8	7	91
EGA	1	1	1	1	1	-2	-1	-1	0	-1	1
Construcción	11	12	11	9	9	15	13	6	5	8	98
Comercio	1	1	0	19	14	15	9	9	30	0	97
Transporte	2	-1	-1	-2	8	2	2	3	15	8	37
E. Financieros	3	2	3	6	7	13	4	13	5	7	65
Servicios	24	17	9	14	13	-2	7	12	6	47	148
Total	49	44	35	49	76	48	61	72	79	78	592

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen.

Nota: Unidad es miles de empleos. Se excluyen sectores económicos no bien definidos.

Ahora bien, se han identificado los sectores con mayor dinamismo y también como ha sido la recomposición sectorial a través de la distribución de ingresos, pero no se sabe aún si esta importante variación neta en el empleo va acompañada de características deseables como formalidad y protección social. En los cuadros 25 y 26 se aprecian distintas características del empleo por rama de actividad económica como tenencia de contrato, cotizaciones previsionales, seguro de desempleo e ingreso de ocupación principal para los años 2003 y 2006 respectivamente. Si bien el porcentaje de formalidad sigue manteniendo cierta heterogeneidad según la rama de actividad, se puede detectar un pequeño aumento de ésta, especialmente en el sector agrícola. Algo similar ocurre con el porcentaje de ocupados que actualmente cotizan en el sistema previsional, siendo el sector agrícola el que muestra el mayor aumento, lo cual se condice con el aumento de la formalidad.

El importante aumento de los ocupados que se encuentran afiliados al seguro de desempleo se debe a que todos los contratos de trabajo celebrados con posterioridad al primero de octubre de 2002 tienen derecho al seguro de cesantía. Por lo tanto, el aumento concuerda con la generación neta de empleo y la rotación natural en el mercado del trabajo.

Cuadro 25. Características del empleo por rama de actividad, 2003

Rama	Contrato	Cotiza	Seguro	Ingreso OP.
	(porcentajes)			
Agríc., Caza, Silv., Pesca	66	66	16	146.778
Minas y Canteras	96	95	37	533.841
Manufactura	83	83	22	253.776
EGA	93	93	34	361.934
Construcción	74	77	24	243.767
Comercio	80	79	21	228.864
Transporte	75	78	21	259.195
Est. Financieros	86	86	25	374.318
Servicios	86	85	17	320.142
Total	80	80	21	268.422

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2003. La unidad monetaria es pesos de noviembre de 2006. Considera sólo trabajadores asalariados.

La disminución en el ingreso de la ocupación principal promedio en el período 2003-2006 coincide con las cifras del INE en materia de remuneraciones medias (reales) que muestran una disminución entre noviembre de 2003 y noviembre de 2006 de aproximadamente 2,9%. Las cifras de la Encuesta Casen muestran una caída similar del orden de 2%.¹³ Esta caída podría deberse a la reducción de la jornada laboral de 48 a 45, la cual se hizo efectiva el primero de enero de 2005, o al aumento en la tasa de participación femenina que podría empujar los promedios a la baja, dado que perciben ingresos menores a los de los hombres.

La reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales corresponde a una reducción del 6,25% de la jornada de trabajo. Si el ingreso por hora se mantuvo constante o aumentó en menor proporción, podemos atribuir la reducción del ingreso de la ocupación principal a la reducción de la jornada, todo lo demás constante. Por otra parte, una reducción del ingreso por hora descartaría la hipótesis de la reducción de jornada laboral, puesto que se estaría controlando ya por ese hecho. Lamentablemente, las diferencias metodológicas en las distintas rondas de la Encuesta Casen impiden construir una serie confiable de ingreso por hora. Esto se debe a que el año 2003 se registran las horas mensuales trabajadas y el 2006 las horas semanales.¹⁴ Este cambio metodológico podría sesgar los resultados en hasta un 7% aproximadamente si se considera que para calcular las horas mensuales el encuestado debe multiplicar su jornada en horas por 4,3 semanas al

¹³ Según cifras del *Anuario de remuneraciones medias y costos medios* (INE, 2003 y 2006), la remuneración media en noviembre de 2003 fue de \$ 268.137 (nominal) o \$ 311.521 (pesos de noviembre de 2006). En noviembre de 2006 en cambio, la remuneración promedio real alcanzó los \$ 302.625.

¹⁴ En 2003 cuando se pregunta por la remuneración líquida en la ocupación principal inmediatamente después se pregunta: ¿A qué jornada de trabajo correspondió ese ingreso o remuneración del mes anterior? Indique total de horas y días mensuales. En 2006, sin embargo, se pregunta explícitamente: ¿Cuántas horas trabaja efectivamente en su empleo principal? (señale horas semanales).

mes. Sin embargo, el cálculo se facilita si el encuestado multiplica su jornada en horas por 4 semanas en lugar de 4,3 (y dada la extensión de la encuesta es una alternativa bastante plausible). Esta diferencia implica una variación de entre un 6,6% a un 7% en el ingreso por hora independiente del monto del ingreso mensual.

Usando como fuente alternativa información de la encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago de la Universidad de Chile (ODGS) se construyen series de salario por hora para los años 2003 y 2006. A diferencia de la Encuesta Casen, la ODGS se ha mantenido sin cambios metodológicos importantes y la pregunta relativa a las horas trabajadas a la semana no ha cambiado. Se puede observar que en el Gran Santiago el salario mensual cae aproximadamente un 1% entre junio de 2003 y junio de 2006. Por otra parte, el salario por hora aumenta un 2,1% en igual período, lo cual impide rechazar la hipótesis de que la reducción del ingreso de la ocupación principal promedio se debió a la reducción de la jornada laboral.¹⁵

Cuadro 26. Características del empleo por rama de actividad, 2006

Rama	Contrato	Cotiza	Seguro	Ingreso OP.
Agric., Caza, Silv., Pesca	73	58	47	199.702
Minas y Canteras	95	90	78	492.477
Manufactura	83	69	59	291.151
EGA	95	90	64	321.001
Construcción	81	70	61	309.054
Comercio	81	59	54	271.658
Transporte	79	69	54	353.245
Est. Financieros	88	80	65	534.389
Servicios	86	74	52	350.049
Total	82	82	56	263.210

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2006. La unidad monetaria es pesos de noviembre de 2006. Considera sólo trabajadores asalariados.

Cuando se analizan los ingresos de la ocupación principal promedio por rama de actividad económica para los asalariados se observa, no sólo, heterogeneidad sino que también una disminución para todos los sectores económicos.

La última dimensión que podría ser interesante de analizar es la evolución de los ingresos de la ocupación principal por decil de ingreso per cápita, ya que como se ha visto anteriormente, el décimo decil sufre una caída en su ingreso per cápita promedio empujando las medidas de desigualdad a la baja.

En el cuadro 27 se presenta el ingreso de la ocupación principal promedio por decil de ingreso per cápita para los años 2003 y 2006. Se puede apreciar que la caída del ingreso

¹⁵ El salario real disminuye de \$ 289.474 a \$ 287.316 y el ingreso por hora aumenta de \$ 1.543 a \$ 1.576 (todo en pesos de noviembre de 2006 para efectos de comparabilidad) en el período 2003-2006. Si se utilizan los factores de ajuste para sueldos y salarios que usa la Casen, los porcentajes aumentan marginalmente.

promedio es liderada por los deciles superiores de la distribución y particularmente por el décimo decil que cae en más de un 6%. Esta caída está gatillada exclusivamente por la fuerte disminución del ingreso de la ocupación principal para los hombres que están en el décimo decil. Esta fuerte disminución se condice con la disminución en la desigualdad en la distribución de los ingresos de la ocupación principal para los hombres en el período 2003-2006 que se observa en el cuadro 11.

En resumen, la variación neta de empleo en los últimos años no sólo ha tenido una magnitud bastante importante –más de un millón de empleos netos en el período 2000-2006– sino que está acompañada de un aumento pequeño de la formalidad como así también de la protección social de los trabajadores. La reducción del ingreso de la ocupación principal promedio podría empañar de alguna manera estos avances pero esto podría deberse a ajustes del mercado laboral, en particular, a la reducción de la jornada laboral. Por último, la caída en la desigualdad en la distribución de los ingresos de la ocupación principal para los hombres en el período 2003-2006 parece estar fuertemente ligada a la reducción de los ingresos promedios del décimo decil.

Cuadro 27. Ingreso de ocupación principal promedio asalariados

Decil	2003			2006		
	Todos	Hombres	Mujeres	Todos	Hombres	Mujeres
1	87.190	89.995	72.457	99.557	105.295	75.885
2	116.682	121.560	93.745	128.656	136.238	103.597
3	131.601	140.329	105.410	140.974	148.464	118.209
4	145.369	154.270	119.590	151.497	161.686	128.334
5	161.781	176.559	128.370	164.223	176.232	137.927
6	174.898	188.313	147.218	180.333	193.126	154.531
7	201.105	217.803	172.158	204.530	222.692	172.115
8	253.261	275.985	216.023	245.972	268.852	209.629
9	347.763	384.789	299.057	339.328	374.746	292.558
10	737.824	927.180	526.860	692.801	810.533	550.581
Total	268.422	280.401	244.751	263.210	273.859	243.079

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen. En pesos de noviembre de 2006.

1. Análisis comparativo sobre la base de dos fuentes de información

En esta sección se analizan los resultados de la Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago (ODGS) de la Universidad de Chile para los años 2000, 2003 y 2006 y se comparan con los resultados obtenidos con la Encuesta Casen en la Región Metropolitana. Esta comparación no está exenta de dificultades. En primer lugar, el principal objetivo de la Encuesta ODGS es, como su nombre lo

indica, estimar las tasas de ocupación y desocupación y no la medición de pobreza ni evaluar los distintos programas sociales. Por lo mismo, sólo en la ronda del mes de junio de cada año se incluyen preguntas de ingreso de los hogares que no son medidos con la misma acuciosidad que en la Encuesta Casen. Ahora bien, estas diferencias de diseño y de cuestionarios no permitirían comparaciones en niveles entre encuestas pero sí de tendencias. Si la desigualdad disminuye según la Encuesta Casen (en el Gran Santiago) se esperaría observar una disminución en la desigualdad en la Encuesta de ODGS. Esto se debe a que no es claro que las diferencias de objetivo y diseño tengan un sesgo definido.

La primera tarea a la hora de comparar resultados de pobreza entre las dos encuestas es incorporar algún tipo de factor de ajuste a los ingresos medidos en la Encuesta de ODGS. Ya que los ingresos de la Encuesta Casen son contrastados con cuentas nacionales y posteriormente ajustados, es necesario realizar un procedimiento similar con los ingresos de la Encuesta de ODGS. Dado que la Encuesta Casen utiliza factores de ajuste para cuadrar los totales de ingresos de las distintas fuentes a nivel nacional (y no regional), se utilizarán exactamente los mismos factores de ajuste para usar el mismo criterio con la encuesta de ODGS. Esto sólo afectará los niveles de pobreza y no su tendencia en el tiempo, puesto que los factores de ajuste no han variado mayormente en las últimas versiones de la Encuesta Casen. Este ajuste tampoco afectará mayormente las medidas de desigualdad.

En el cuadro 28 se pueden ver los factores de ajuste usados en la Encuesta Casen 2000-2006.

Cuadro 28. Factores de ajuste de la Encuesta Casen

Fuente de ingresos/año	2000	2003	2006
Salarios	0,957	1	1,01
Trabajo Independiente	1,826	1,976	1,976
Jubilaciones	1,471	1,145	1,126
Alquiler imputado	0,449	0,437	0,437

Fuente: Mideplan.

Una vez ajustados los ingresos, se procede a calcular las tasas de pobreza para los años 2000, 2003 y 2006 usando la encuesta de ODGS (ronda de junio). Se puede observar en el cuadro 29 que la tasa de pobreza para el Gran Santiago disminuye drásticamente en el período 2000-2006. La misma tendencia se observa cuando se mide con la Encuesta Casen en el cuadro 30, aunque con importantes diferencias en nivel, que se reducen en el tiempo. Si bien la comparación de los niveles de pobreza arroja diferencias entre las encuestas, la tendencia es la misma y la reducción de la pobreza en términos porcentuales es la misma cuando comparamos los períodos 2000-2003 y 2006-2003.

Cuadro 29. Tasa de pobreza en el Gran Santiago. Encuesta Universidad de Chile

Año	Tasa de pobreza	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	0,201	0,0038	0,1940	0,2088
2003	0,152	0,0034	0,1449	0,1583
2006	0,123	0,0031	0,1171	0,1294

Fuente: Encuesta de Ocupación y Desocupación para el Gran Santiago, Universidad de Chile.

Nota: Ingresos ajustados usando factores de ajuste Casen.

Se puede concluir que la disminución en la tasa de pobreza es consistente entre las dos fuentes de información. Esto, además de ser una muy buena noticia, es de importancia para el debate acerca de la comparabilidad de las cifras de la Encuesta Casen 2006 con las de las encuestas anteriores, dadas las mejoras metodológicas introducidas.

Cuadro 30. Tasa de pobreza para la Región Metropolitana, Encuesta Casen

Año	Tasa de pobreza	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	0,1510	0,0016	0,1479	0,1541
2003	0,1308	0,0015	0,1279	0,1337
2006	0,1057	0,0013	0,1031	0,1084

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2000, 2003 y 2006.

Al analizar la evolución de la desigualdad en el ingreso per cápita, se encuentra algo completamente diferente al caso de la pobreza. En el cuadro 31 se reportan las medidas de desigualdad obtenidas con la Encuesta de ODGS. Se puede apreciar que la desigualdad se ha mantenido estable en el período 2003-2006 con una leve mejoría (aunque no significativa) cuando comparamos el período 2000-2006. El estancamiento de la desigualdad en el período 2003-2006 es para las tres medidas analizadas.

No sucede lo mismo cuando se calculan las medidas de desigualdad usando la Encuesta Casen para la Región Metropolitana. En el cuadro 32 se puede apreciar una disminución sostenida y significativa en las tres medidas de desigualdad, sobre todo en el período 2003-2006. Esta divergencia entre las dos fuentes de información lleva a cierta cautela a la hora de comparar los resultados de desigualdad entre las Encuestas Casen 2003 y Casen 2006.

Por lo tanto, podemos concluir que la disminución en la tasa de pobreza es consistente para las dos fuentes de información utilizadas. Esto contribuye de alguna manera a refutar la hipótesis de que la disminución en la tasa de pobreza en el período 2003-2006 se debió sólo a cambios metodológicos de la encuesta. Sin embargo, no se descarta la hipótesis de que la disminución en las medidas de desigualdad pueden ser atribuibles, por lo menos en parte, a las mejoras metodológicas de la Casen 2006. Como se aprecia en el

cuadro 31, las medidas de desigualdad no son estadísticamente distintas para el período 2003-2006 cuando se utiliza la encuesta de ODGS, pero sí lo son cuando se utiliza la Encuesta Casen en el cuadro 32.

Cuadro 31. Desigualdad en el Gran Santiago, Encuesta Universidad de Chile

Año	Índice de desigualdad	Coefficiente observado	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	Gini	0,527	0,004	0,519	0,537
	20/20	15,380	0,333	14,690	16,103
	10/10	30,526	0,794	28,946	32,263
2003	Gini	0,515	0,007	0,501	0,529
	20/20	13,856	0,422	12,910	14,733
	10/10	26,398	1,028	24,795	28,795
2006	Gini	0,508	0,004	0,502	0,516
	20/20	13,483	0,254	12,961	13,987
	10/10	25,327	0,636	23,998	26,607

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la encuesta de ODGS, Universidad de Chile.

Cuadro 32. Desigualdad en la Región Metropolitana, Encuesta Casen

Año	Índice de desigualdad	Coefficiente observado	Error estándar	[Intervalo de Conf. 95%]	
2000	Gini	0,579	0,001	0,577	0,581
	20/20	19,198	0,091	19,021	19,375
	10/10	41,734	0,277	41,191	42,277
2003	Gini	0,568	0,002	0,564	0,571
	20/20	17,380	0,128	17,143	17,626
	10/10	36,210	0,337	35,527	36,782
2006	Gini	0,544	0,001	0,541	0,546
	20/20	15,805	0,092	15,597	15,997
	10/10	31,922	0,300	31,125	32,271

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Casen 2000, 2003 y 2006.

D. CONCLUSIONES

Este capítulo analiza en profundidad la evolución de la pobreza y desigualdad en la distribución de ingresos en Chile para el período 2000-2006. Para ello se utilizan la Encuesta Casen y, en menor medida, la Encuesta de ODGS.

El análisis de la evolución de la desigualdad en base a los datos de la Encuesta Casen muestra una importante caída de las medidas de desigualdad tanto para el ingreso per cápita como para los ingresos de la ocupación principal. Se observa que la caída en la desigualdad está empujada por la reducción de los ingresos de la ocupación principal para el décimo decil y, en particular, para el grupo de los empleadores. Este grupo muestra una importante reducción –no sólo en sus ingresos– sino que también en el número de trabajadores en dicha categoría ocupacional y especialmente en el décimo decil. No hay una razón clara que explique este hecho y, al comparar estas cifras con las del INE, se advierte que no hay concordancia.

Las medidas de desigualdad para el ingreso de la ocupación principal también muestran una importante reducción en el período 2003-2006. Cuando se separan hombres y mujeres, se observa que la desigualdad se mantiene prácticamente inalterada para las mujeres y muestra una importante caída para los hombres, liderada por la reducción de los ingresos del décimo decil. En consecuencia, sería la desigualdad de los hombres la que empujaría la desigualdad total a la baja, aun cuando no hay que desconocer el componente “entre grupos” de la desigualdad que también podría estar afectando las medidas totales.

La evolución de la pobreza muestra una fuerte disminución en el período 2003-2006. Se aprecia que la totalidad de las personas del tercer decil se encuentran sobre la línea de pobreza en 2006, a diferencia de lo que sucede en 2003. El ingreso total del hogar aumenta aproximadamente un 5% en dicho período y se comprueba que la principal fuente de ingreso, los ingresos del trabajo del hogar, es responsable exclusiva de dicho aumento. Esto, a pesar que los ingresos de la ocupación principal individuales caen un 2%, podría ser debido a la disminución de la jornada laboral, puesto que el ingreso de la ocupación principal por hora muestra un leve aumento de 2,1%. Como efecto compensatorio, tenemos un aumento en el número de ocupados promedio por hogar, lo cual explica la razón por la cual se incrementan los ingresos del trabajo del hogar.

El análisis sectorial muestra un mayor dinamismo en los sectores de servicios, comercio y construcción que acumulan más del 55% de la variación neta de empleo en el período 2003-2006. Además, se observa una leve mejoría en la calidad del empleo cuando se analiza la formalidad (tenencia de contrato de trabajo) y la protección social (cotizaciones previsionales y seguro de desempleo). No obstante, y como se dijo anteriormente, el ingreso de la ocupación principal muestra una leve reducción del orden del 2% que concuerda con las remuneraciones medias reportadas por el INE y con la Encuesta de ODGS. Esto no necesariamente empaña el pequeño aumento de la formalidad y de la protección social, puesto que podría deberse a la reducción de la jornada laboral, dado que el ingreso de la ocupación principal por hora aumentó levemente según cifras de la Encuesta de ODGS.

El presente análisis plantea que la reducción en la pobreza ha sido sostenida en los últimos años y se debe principalmente al aumento del empleo. En particular, el número de empleados o perceptores de ingreso juega un rol preponderante a la hora de analizar la composición del ingreso de los hogares y, por supuesto, la evolución de la pobreza.

Las implicancias de política más nítidas son todas aquellas que tiendan a favorecer la participación y el empleo, especialmente en los deciles inferiores de la distribución.

Vale la pena señalar que la reducción en la pobreza muestra tendencias coincidentes cuando comparamos los resultados para la Región Metropolitana con la Encuesta Casen y la Encuesta de ODGS. Si bien se observan diferencias de nivel (las cifras de la Encuesta de ODGS son más altas que la Casen), la tendencia es la misma mostrando una fuerte caída de la pobreza en el período 2003-2006.

Finalmente, este trabajo muestra que la desigualdad en la distribución de ingresos según la encuesta de ODGS se ha mantenido estable en los últimos años, a diferencia de los resultados en base a la encuesta Casen. La disminución en las medidas de desigualdad registrada por la Encuesta Casen descansa en la caída de los ingresos del décimo decil, y en particular, en la disminución del número e ingresos de los empleadores. Esto resulta de alguna manera sorprendente, ya que no sólo cae el número de empleadores sino que también sus ingresos, lo cual no concuerda con las cifras del INE.

A nuestro juicio, la disminución de la desigualdad que registra la Encuesta Casen 2006 no es robusta respecto a otras fuentes de información (como la Encuesta de ODGS) y una de las razones que podría generar tal divergencia es la mejora metodológica en la Encuesta Casen, que afectaría las comparaciones entre las versiones 2003 y 2006. Una segunda razón sería la creciente dificultad de los encuestadores de lograr encuestas de hogares del décimo decil que podría influir en la disminución del número de empleados observados en la Encuesta Casen 2006. Se desprende de lo anterior que es de suma relevancia contar con instrumentos que garanticen la comparabilidad, sin perjuicio de que puedan irse perfeccionando en el tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadísticas (2003). *Anuario de remuneraciones medias y costos medios* (Santiago, INE).
- (2006). *Muestra Casen 2006. Informe diseño de la metodología muestral* (Santiago, INE).
- (2006). *Remuneraciones y costos medios. Informe anual 2006* (Santiago, INE).
- Koenker, R.; Bassett, G. (1978). *Regression quantiles*, en *Econometrica* 46, 33-50 (JSTOR).
- Larrañaga, O.; Herrera R. (2008). “Los recientes cambios en la pobreza y la desigualdad en Chile”, en *Estudios Públicos*, N° 109 (Santiago, Centro de Estudios Públicos), verano, pp. 149-186.
- Lerman, R.; Yitzhaki, S. (1985). “Income inequality effects by income source: A new approach and applications to the United States”, en *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 67, N° 1 (Cambridge, Harvard Kennedy School), pp. 151-156.
- Martins, P. S.; Pereira, P. T. (2004). “Does education reduce wage inequality? Quantile regression evidence for 16 countries”, en *Labour Economics*, N° 11, 355-371 (Elsevier).
- Mideplan (2005). *Marco metodológico. Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Casen 2003* (Santiago, Departamento de Evaluación Social. División Social. Mideplan) Santiago.
- Mideplan (2007). *Serie análisis de resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen 2006* (Santiago, Mideplan).
- Stark, O.; Taylor, E.; Yitzhaki, S. (1986). “Remittance and inequality”, en *The Economic Journal*, Vol. 96, N° 383, septiembre, pp. 722-740.

APÉNDICE 1

Para analizar el impacto de diferentes fuentes de ingreso en la desigualdad del ingreso per cápita se puede aplicar la descomposición del coeficiente de Gini de Lerman y Yitzhaki (1985). Sea y el ingreso per cápita y su distribución acumulada igual a $F(y)$. Sea μ_y el ingreso per cápita promedio. El coeficiente de Gini se puede escribir como:

$$G_y = 2 \text{cov}[y, F(y)] / \mu_y = \sum_k S_k R_k G_k$$

donde G_y es el coeficiente de Gini para el ingreso per cápita total, G_k es el coeficiente de Gini para la fuente de ingreso y_k , $S_k = \mu_k / \mu_y$ es la participación de la fuente de ingreso k sobre el total, y R_k es el coeficiente de correlación Gini entre el ingreso de la fuente k y el ingreso per cápita total. El coeficiente de correlación Gini se define como:

$$R_k = \text{cov}[y_k, F(y)] / \text{cov}[y_k, F(y_k)]$$

donde $F(y_k)$ es la distribución acumulada del ingreso per cápita de la fuente i . Este coeficiente puede tomar valores entre 0 y 1. La contribución total de una fuente de ingreso i sobre el coeficiente de Gini del ingreso per cápita es $S_k R_k G_k$.

Esta descomposición se puede usar también para evaluar (*ceteris paribus*) el impacto en la desigualdad del ingreso total de un cambio porcentual en una fuente de ingresos particular en todos los hogares. Stark *et al.* (1986) muestran que el impacto de aumentar el ingreso de la fuente k para todos los hogares de manera tal que y_k es multiplicado por $(1+e_k)$ donde e_k tiende a cero es:

$$\frac{\partial G_y}{\partial e_k} = S_k (R_k G_k - G_y)$$

luego, un aumento en el ingreso de la fuente k disminuye la desigualdad del ingreso per cápita total si $R_k G_k < G_y$. Dado que el coeficiente de Gini es no negativo, si R_k es negativo, un aumento de dicha fuente de ingresos disminuye la desigualdad del ingreso total.

APÉNDICE 2

En esta sección se propone una metodología para evaluar el impacto de factores socioeconómicos en la desigualdad promedio mediante el uso de *Quantile Regressions* o regresiones de cuantiles (ver Koenker y Bassett (1978)) y medidas de desigualdad en base a deciles de ingreso.

La estimación de regresiones mediante mínimos cuadrados ordinarios (OLS) se centra en los efectos de las distintas variables explicativas en la media condicional de la variable dependiente. Esto asume a su vez, que no existe variación de los efectos de estas variables explicativas a lo largo de la distribución condicional.

Regresiones de cuantiles pueden ser usadas para evaluar el efecto de una variable explicativa en ciertas medidas de desigualdad como la razón entre quintiles o la diferencia entre el percentil 90 y 10 del logaritmo de los ingresos. Esta pseudo-elasticidad puede ser seguida en el tiempo y así determinar cambios en los factores que a nivel individual incidirían en la desigualdad a nivel agregado.

Considere que el cuantile τ de la distribución condicional $F(Y|X)$ puede ser expresado como una función lineal de algunas variables explicativas conformadas por el vector x :

$$Q_{Y|X}(\tau | x) = x' \beta(\tau) \tag{1}$$

y $b(t)$ es un vector de parámetros que se obtiene de la siguiente forma:

$$\beta(\tau) = \arg \min_b E[\rho_\tau(Y - X' b)] \quad (2)$$

La función $\rho_\tau(u) = u(\tau - I(u < 0))$ es conocida como la “check function”. El análogo muestral de este problema de minimización es:

$$\beta(\tau) = \arg \min_b \sum_{i=1}^n \rho_\tau(Y_i - X_i' b) \quad (3)$$

Ahora, note que uno puede obtener, por ejemplo, retornos a la educación para diferentes cuantiles de la distribución condicional (del log del ingreso) los cuales nos van a servir para determinar cuán sensibles son los cuantiles de la distribución a cambios en el nivel de educación.

Una medida de desigualdad es la diferencia del percentil 90 y 10 del logaritmo del ingreso. Usando la propiedad de los cuantiles de equivariancia a transformaciones monotónicas, el logaritmo de la distribución condicional de y dado x es igual al percentil 90 de la distribución condicional del logaritmo de $\log(y)$ dado x . Así,

$$\log(Q_{y|x}(\tau | x)) = Q_{\log(y)|x}(\tau | x) = X' \beta(\tau) \quad (4)$$

luego para valores de τ iguales a .9 y .1 (percentiles 90 y 10) tenemos que la diferencia puede ser expresada:

$$\Delta \log Q = \log Q_{y|x}(.9 | x) - \log Q_{y|x}(.1 | x) = X' \beta(.9) - X' \beta(.1) \quad (5)$$

y finalmente tenemos que el cambio en la medida de desigualdad inducido por un cambio en X es:

$$\frac{\partial \Delta \log(Q)}{\partial X_k} = \beta_k(.9) - \beta_k(.1) \quad (6)$$

Usando esta metodología Martins and Pereira (2004) encuentran que para una muestra de 16 países, los retornos a la educación aumentan a medida que nos movemos a la derecha de la distribución de ingresos. Esto sugiere que la escolaridad tendría un efecto positivo en la desigualdad de ingresos, dado que la dispersión de los retornos aumenta para mayores niveles educacionales. De esta manera, políticas orientadas a reducir la desigualdad de ingresos mediante el aumento de la escolaridad deben ser cuidadosamente focalizadas los deciles de menor ingreso, en particular a los deciles 1, 2 y 3.

