



EL MERCADO LABORAL EN CHILE

UNA PEQUEÑA RADIOGRAFÍA
A NUESTRO PAÍS.

Si bien la fijación del precio del trabajo (salario), y la cantidad de personas que ofrecen su trabajo (fuerza laboral) responde a múltiples variables, podemos definir que el trabajo en Chile participa del mercado, es decir, el empleo y la fuerza laboral interactúan libremente y de esta manera la relación de ellos fija el salario.



Esto significa que los empleadores aumentan y disminuyen puestos de trabajo (demanda) según sus necesidades y las personas ofrecen su fuerza de trabajo (oferta) según sus capacidades y obligaciones y por otro lado, el precio por el puesto de trabajo, es decir el salario, fluctúa de acuerdo al comportamiento de las dos variables anteriores.

OTRAS VARIABLES INVOLUCRADAS EN EL MERCADO LABORAL, ES LA ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN

Países con crecimiento demográfico tienen una población joven que cada año pasa a ser adulta y por lo tanto, entra al mercado laboral, aumentando la oferta de puestos de trabajo.

En cambio los países donde su población envejece cada año, la fuerza laboral se reduce, disminuyendo la oferta de mano de obra



Las migraciones también constituyen una variable para el mercado del trabajo; la inmigración por razones económicas generalmente se produce frente a la oportunidad que los países de llegada ofrecen en términos de empleabilidad, mientras que la emigración se produce cuando los mercados laborales internos presentan desequilibrios y alto desempleo



Un factor importante en el último siglo y particularmente en los últimos años en Chile, ha sido la **incorporación de la mujer al trabajo**, aspecto que influye en el mercado del trabajo ya que ellas constituyen una nueva fuerza laboral que compete frente a la disponibilidad de puestos de trabajo.



Una de las características del mercado de trabajo chileno es la alta segmentación , es decir, no todos los trabajadores participan de igual manera en el mercado, por lo que se van generando mercados específicos según la necesidad de empleos.



De esta manera los estudios técnicos, superiores y la capacitación laboral, permiten a un trabajador ser más competitivo en un área específica, mejorando sus expectativas de sueldo.

SALARIO MÍNIMO NOMINAL Y REAL

El salario mínimo es la remuneración mínima que se debe pagar a los trabajadores por sus labores o servicios. Este salario tiene varias características básicas que es relevante de considerar.



SALARIO MÍNIMO NOMINAL Y REAL



Es fijado por ley, por lo tanto, es una regulación del mercado laboral que realiza el Estado.

Se aplica solo al sueldo o sueldo base.

Se aplica a los trabajadores contratados por jornada ordinaria de trabajo, es decir, de jornadas que no excedan las 45 horas semanales.

SALARIO MÍNIMO NOMINAL Y REAL

El objetivo del salario mínimo es proteger a los trabajadores menos calificados



La ley fija un salario mínimo nominal. Se dice que el salario es nominal se expresa en una cantidad de la moneda nacional (en el caso de Chile, en pesos)

El salario nominal puede ser o no ser similar al salario real; éste es el poder de compra que tiene el salario en una economía dada, y se calcula considerando la variación de la inflación anual y los reajustes salariales. Como el salario real es un promedio, normalmente se denomina salario medio real.

TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO



El trabajo remunerado es cuando es cuando se participa en una ocupación, negocio o profesión y se está empleado tiempo parcial o completo en ello, y a cambio de dichas prestaciones se recibe un sueldo, salario o remuneración.

También es considerado trabajo remunerado cuando se trabaja de manera autónoma y se perciben ingresos por dicho trabajo.

TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO



Los trabajos no remunerados son aquellos que carecen de una recompensa monetaria por su servicio, tales como el trabajo voluntario, obras de caridad, trabajar en una comunidad o grupo religioso o trabajar en el hogar sin remuneración o sueldo.

TRABAJO DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE

En el trabajo dependiente se hace efectiva la subordinación del trabajador respecto del empleador.

Implica el sometimiento del trabajador a las órdenes del empleador, el cual se manifiesta en el cumplimiento de horarios, el seguimiento de instrucciones y la supervigilancia en el desempeño de las funciones, todo ello adecuado a la naturaleza de los servicios prestados por el empleador.



El trabajador dependiente tienen un contrato de trabajo el cual establece su remuneración, sus descuentos legales y sus obligaciones y beneficios