

Legitimación de las desigualdades de ingreso: ¿Principios o Ideología?

Sergio Ibáñez Schuda¹

Esta ponencia da cuenta de los resultados de una investigación más amplia aún en curso. Se discute aquí la pertinencia del uso del concepto de ideología, en el marco de la tesis de la conciencia dividida, para explicar la legitimación de las brechas salariales. Se propone, en cambio, que la adhesión a un determinado principio distributivo puede servir para legitimar o criticar brechas salariales. Tomando como fuente de información la encuesta aplicada por el International Social Survey Program (ISSP), se realiza un análisis multivariado que busca verificar la hipótesis planteada, encontrándose evidencias a favor de ella. Se constata que la invocación al mérito como principio distributivo, lejos de operar como una ideología que legitima una mayor brecha salarial, actúa como argumento crítico cuando no se constatan evidencias de que dicho principio se cumpla.

Palabras clave: Legitimación, brechas salariales, principios de justicia.

Avance de investigación en curso

Grupo de Trabajo N° 8. Desigualdad, vulnerabilidad y exclusión social

1. Introducción

En lo que respecta a la desigualdad en Chile, es posible hacer cinco constataciones básicas: (a) Chile es uno de los países con peor distribución del ingreso del mundo (PNUD 2010); (b) la mediciones estadísticas señalan que dicha desigualdad, no es un hecho reciente, sino persistente en el tiempo (Contreras 1999); (c) se ha mantenido relativamente alta, a pesar de la disminución de la pobreza en las últimas décadas (MIDEPLAN 2009); (d) se explica, desde el punto de vista estadístico, por la concentración del ingreso en el decil superior (BID 1999, Torche 2005), el que sería a su vez sumamente heterogéneo, ya que la diferencia en la media de ingreso per cápita entre el centil 91 y el 100 sería de seis veces, y la del penúltimo y último, de casi dos veces (Engel, Galetovic y Radatz 1999); e) existe una percepción generalizada en la población chilena de que las razones del éxito y el fracaso económico son exclusivamente personales y están basadas en la educación y el esfuerzo (Comisión Trabajo y Equidad 2008: 32; ECOSOCIAL 2007:91-92; Espinoza: 2012).

Esta combinación entre alta desigualdad y valoración del esfuerzo personal como mecanismo que asegura el éxito económico, ha contribuido a plantearse la pregunta de si en Chile tales desigualdades, específicamente las desigualdades de ingreso, gozan de legitimidad (Puga 2011; Castillo 2009a, 2009b, 2011a, 2011b). En efecto, si bien es cierto que al término de la década del noventa del siglo pasado y comienzos de la primera de éste, algunos estudios constataban un creciente malestar con dicha desigualdad (PNUD 1998; Bengoa, Márquez y Aravena 2000;

¹ Sociólogo. Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Candidato a Doctor en Sociología. Académico UCSH.

Cumsille y Garretón 2000), debió transcurrir cerca de una década para que dicho malestar se tomara las calles con la protesta estudiantil iniciada el año 2011.

Esta ponencia da cuenta de los resultados de una investigación aún en curso, cuyo propósito es estudiar la legitimación de las desigualdades de ingreso, específicamente aquellos ingresos derivados del trabajo y con ello contribuir al debate en este campo. Tal como lo señala Espinoza (2012), el problema de la legitimidad o la crítica respecto de la desigualdad de ingresos en el Chile de hoy, dista de ser un problema simple de resolver, dada la coexistencia de este malestar con la adhesión al esfuerzo y la capacidad individual como artífices del éxito económico. ¿Hasta qué punto la adhesión a los mencionados principios distributivos contribuye a la legitimación de las desigualdades salariales existentes en el país? ¿En qué medida pueden servir como argumento crítico de las desigualdades existente hoy? Estas son dos cuestiones que intento responder aquí.

2. La ideología y la tesis de la conciencia dividida: algunas dificultades para la comprensión de la legitimación de las brechas salariales Justas

La reflexión académica sobre la legitimación de las brechas salariales se ha desarrollado tanto desde la psicología social como desde la sociología. En la primera, puede destacarse la reflexión llevada adelante en torno a la teoría de la deprivación relativa (Pedersen 2004; Runciman 1966; Stewart 2005, citado en Castillo 2009a); a la teoría de la reducción de la disonancia ideológica a través de justificaciones sistémicas (Jost, Pelhman, Sheldon, Sullivan 2003); o a la teoría del vínculo entre legitimación y estructuración del yo a través de redes de intercambio (Stolte 1983). En la segunda, es decir, la vertiente más sociológica, se destacan la importancia de aspectos más estructurales que formarían parte de la cultura en la definición de lo que se las personas consideran una brecha salarial justa, particularmente, la brecha salarial percibida y las ideologías de justicia (Wegener 2001; Kluegel, Mason, Wegener, 1995; Verwiebe y Wegener 2000). En Chile, Castillo (ver referencias en la introducción de este documento), ha realizado valiosas contribuciones a esta vertiente de investigación. Esta ponencia, da cuenta de los resultados de una investigación aún en curso, que se inscribe en esta última perspectiva de análisis. Sin embargo, propone un giro en la comprensión del fenómeno de la legitimación, prescindiendo del concepto de ideología. Así, se propone que la legitimación es un proceso que surge de la adhesión a ciertos principios de justicia (Walzer 2004, Boltanski 2000, Boltanski y Thévenot 2006, Boltanski y Chiapello 2002), y la percepción de evidencias de que dicho principios operan en la realidad.

Uno de los aspectos centrales asociados al estudio de las brechas salariales justas, lo constituye lo que desde la investigación empírica en justicia distributiva se define como ideologías de justicia. Dichas ideologías jugarían un rol importante en la legitimación de dichas brechas, contribuyendo a la gestación de lo que en este ámbito de investigación se conoce como “conciencia dividida”. El origen de dicha tesis puede hallarse en Gramsci (Zelditch 2001), aun cuando es Kluegel (1989) quien la introducirá en el análisis de la legitimidad de las brechas salariales. En breve, Kluegel plantea que en las sociedades capitalistas existirían fundamentalmente dos tipos de ideologías de justicia, denominadas “individualismo” e “igualitarismo”, donde la primera pasa a ser la hegemónica y la segunda la subordinada. Luego, lo que ayudaría a explicar la legitimidad de brechas salariales amplias, sería la preferencia que la clase trabajadora podrían tener por estas dos ideologías aparentemente contradictorias entre sí (de allí el concepto de conciencia dividida). Ello ocurriría, porque estos grupos estarían sometidos a dos tipos de influencias: aquellas que proviene de los aparatos ideológicos de las clases hegemónicas (el derecho, el gobierno, etc.) y

aquella que emana de ciertas instituciones propias de la sociedad civil, con las que se vinculan más informalmente (medios de comunicación, sindicatos, asociaciones voluntarias, iglesia, etc.). La principal dificultad con esta tesis es que plantea una relación bastante determinística entre ideología y acción. Así, la ideología pasa a ser un mecanismo que termina imponiéndose sobre los agentes que valoran, inequívocamente y en conformidad con ella, la realidad social de un determinado modo, actuando en consecuencia. En consecuencia, para explicar las razones por las cuales ciertos grupos sociales terminan legitimando la distribución salarial, se hace necesario entonces hacer una operación de transferencia mecánica de estas dos ideologías y la relación que éstas mantienen entre sí, desde la sociedad al agente. Sin embargo, el ejercicio de trasladar desde la sociedad a la persona la existencia de ideologías hegemónicas y subalternas, supuestamente incompatibles, implica asumir su fragmentación o su alienación. Con ello, la crítica social y el desafío del orden existente, pasa únicamente por romper con dicha fragmentación y con la hegemonía que al interior de la propia conciencia ejerce la ideología dominante.

Una segunda cuestión, no menos importante que la anterior, dice relación con lo que en esta perspectiva de análisis se considera parte de ésta “ideología individualista” o hegemónica. En efecto, los principios de distribución que se asocian al individualismo y que deberían regir la definición de recompensas salariales en el ámbito del trabajo son, entre otros: el esfuerzo personal, la capacidad para ejecutar correctamente el trabajo, etc. es decir, aquello que solemos llamar -a nivel de sentido común- principios meritocráticos y que expresan una cierta proporcionalidad entre contribución y retribución. Sin embargo, cabía preguntarse si dichos principios son en toda circunstancia un sostén ideológico del capitalismo neoliberal. En la sección que sigue intento elaborar una respuesta a esta pregunta.

3. *La legitimidad: Principios y Evidencias*

La cuestión de la legitimidad fue inicialmente abordada por Max Weber en *Economía y Sociedad* (1997), aun cuando su trabajo se orientó específicamente al estudio del fenómeno de la autoridad. Para Weber, la legitimidad es una parte esencial de la construcción de cualquier orden social. En efecto, es inherente a la constitución y la realización misma de éste, el establecimiento de jerarquías sociales y, particularmente, de la autoridad a cargo del mantenimiento y aplicación de las reglas que gobiernan dicho orden. En consecuencia, asegurar su estabilidad requiere de un compromiso subjetivo con los principios que lo fundan, de lo contrario, se corre el riesgo de que éste se desplome, en tanto no se puede asegurar su permanencia en el tiempo sobre la base de la pura fuerza.

La función de la legitimidad sería entonces producir lealtad para quien reclama legitimidad, aún entre quienes se encuentran en posiciones subordinadas. Lealtad que no se rige sólo por criterios puramente instrumentales, sino por la creencia en la justicia de las normas que invoca dicha autoridad. Para Weber, aun cuando hay quienes duden o no crean en la legitimidad de las reglas, éstas existen para ellos como un objeto de orientación cognitiva. Así, aunque externas a dichos sujetos, harán que su comportamiento se oriente según el orden normativo, otorgándole validez y contribuyendo a su durabilidad (Weber 1997:25).

Por último, una cuestión no es menos importante relacionada con la legitimidad, dice relación con el hecho de que no basta con la mera creencia. Para que ella se encuentre debidamente asentada, se requiere de evidencias que corroboren que los principios invocados por la autoridad efectivamente se cumplen. Lo anterior, puede manifestarse de varias formas según sea el tipo de

dominio, pero queda debidamente ilustrado con la dominación carismática (Weber 1997: 713). El líder carismático sólo obtiene y conserva su autoridad si “demuestra” que posee las cualidades extraordinarias que se supone debería tener: si se es un guerrero, actos heroicos; si se es un profeta, milagros.

En un registro más contemporáneo y en una línea de indagación que se vincula más con la justicia distributiva y menos con la estabilidad del orden político, Boltanski y Thévenot (2006), estudian el fenómeno de la legitimidad y la crítica de las jerarquías sociales, a partir del concepto de “órdenes de magnitud”, los que derivan de seis ciudades o *cités*. Éstas no son otra cosa que metafísicas políticas, desarrolladas a través de la tradición filosófica, las que definen cómo debería constituirse el orden social y las relaciones entre las personas y los bienes, permeando luego el mundo de la vida cotidiana (Boltanski y Thévenot 2006: 83-123)². Los autores plantean que la ubicación de los individuos en la jerarquías sociales, dependerá de la forma en que logran sortear pruebas que dan cuenta de la grandeza de cada cual. Éstas son dispositivos institucionalizados orientados a medir ciertas cualidades valoradas en cada orden de magnitud y que operan conforme los principios de justicia definidos en él. Así, la legitimidad de las mencionadas jerarquías dependerá tanto de la adhesión a los principios de una determinada ciudad, como de la justicia de la prueba definida para situar a los individuos en los distintos puestos de la escala.

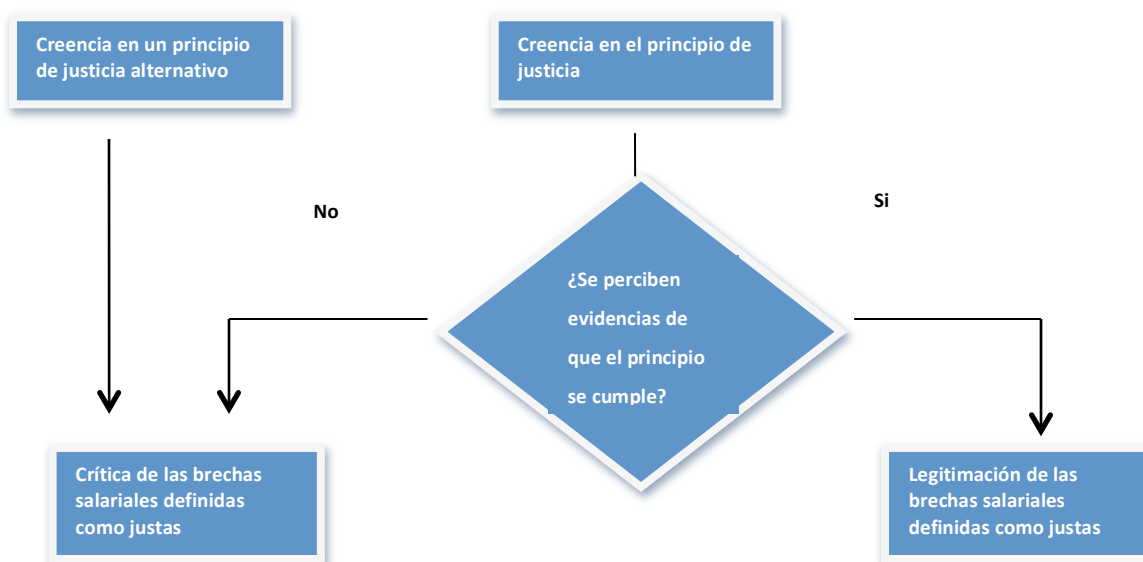
Aun cuando la propuesta de ambos autores parezca abstracta, puede ilustrarse a través de un ejemplo. En el mundo del trabajo, particularmente en el de la pequeña empresa del Chile de hoy, la permanencia en muchos casos sigue siendo una determinante, tanto o más importante que la educación, en lo que respecta a los diferenciales de salario. De allí el viejo aforismo: *antigüedad constituye grado*. Ello, no sólo resulta ser un signo de experiencia acumulada, sino también, -y quizá más importante aún- de la lealtad para con la firma. Sin embargo, la legitimidad de las jerarquías y las recompensas asociadas frecuentemente son cuestionadas por jóvenes más educados, algunos incluso premunidos de un título técnico, que reivindican su derecho a ser más valorados y mejor remunerados, amparándose en un saber profesional adquirido en la enseñanza media técnico profesional³.

En consecuencia, la legitimidad de una distribución no se juega sólo en la creencia y apelación a determinados principios, sino también en su constatación en la realidad. A la inversa, la crítica y, por consiguiente, la deslegitimación de las recompensas salariales surgirán en la medida que se apele a principios distributivos diferentes, o cuando se constate que los principios que el orden invoca para definir como justas dichas recompensas no se cumplen. Lo expuesto puede sintetizarse en el siguiente esquema:

² No se profundiza en su descripción por razones de espacio. Las *cités* son: *a) la cité inspirada, (b) la cité doméstica, (c) la cité de renombre, (d) la cité cívica, (e) en la cité comercial o mercantil (f) en la cité industrial*. En el texto denominado “El Nuevo Espíritu del Capitalismo (2002). AKAL, Madrid, Boltanski y Chiapello identifican una séptima ciudad a la que denomina la ciudad por proyectos, la que pone énfasis en la realización personal a través de múltiples proyectos, donde los que gozan de grandeza son aquellos que son capaces de adaptarse, de trabajar con gente diferente, en distintos proyectos y circunstancias.

³ Enseñanza secundaria que provee entrenamiento vocacional relevante para un campo ocupacional específico, orientada a facilitar la inserción en el mercado laboral.

Figura 1. Legitimación y Crítica de las Brechas Salariales



A partir de lo dicho, puede señalarse entonces que la alusión a principios distributivos asociados al “mérito”, contrario a lo planteado desde la tesis de la conciencia dividida, pueden servir tanto para legitimar distribuciones desiguales o para criticarlas. El mejor ejemplo de aquello es Marx. La crítica marxista de la explotación, puede entenderse como una denuncia del capitalismo, en la medida que éste no estaría cumpliendo con su promesa: darles a cada cual lo que merece, ya que a los obreros sólo se les retribuiría económicamente por una porción de su trabajo. Marx cree tener la prueba -esta vez científica- que demostraría que el principio de distribución no se cumple: su teoría de la plusvalía. De allí que “El Capital” tenga también un propósito normativo (Zelditch 2001:43), a saber: deslegitimar el capitalismo por la vía de poner en evidencia que los principios distributivos a los que apela para proclamar como justas las recompensas salariales, no se consuman. El aforismo empleado por Marx en el célebre “Programa de Gotha”: *de cada cual según su contribución a cada cual según sus necesidades*, muestra que Marx intenta hacerse cargo de la interrogante acerca de los principios distributivos que deberían regir tanto el socialismo como el comunismo. Al socialismo le correspondería el primero, en tanto operaría aún el reino de la escasez, mientras que al comunismo el segundo, puesto que su advenimiento supone haber cruzado la frontera de las limitaciones económicas.⁴

⁴ En este punto sigo a Boltanski (2000) quien, a su vez, se apoya en Elster (1986), quien declara que Marx tendría una teoría jerarquizada de la justicia, ya que el principio que define las recompensas de acuerdo a la contribución de cada cual, sería el segundo mejor principio, cuando las condiciones económicas no permitan realizar el primero: a cada cual según sus necesidades.

4. Metodología de la investigación

Para verificar si la invocación al mérito como principio distributivo, podía operar como argumento para criticar la justicia de una determinada brecha salarial, cuando no se constatan evidencias de que dicho principio se cumple, se realizó un análisis multivariado, específicamente, un modelo de regresión. La fuente de información utilizada fue la encuesta aplicada durante el 2009 por el International Social Survey Program (ISSP).

La variable a explicar, esto es, la magnitud de la desigualdad de ingresos asociados al trabajo que las personas considera legítima, se denomina “brecha salarial justa”. Ésta se operacionaliza como el logaritmo de la razón, entre el salario que los entrevistados consideran debería ganar el presidente de una compañía y el de un obrero no calificado y que matemáticamente puede expresarse del siguiente modo (Castillo 2009a):

$$\ln(O_i^e/O_n^e)$$

Donde “ln”, representa el logaritmo natural y el término entre parentesis la razón del salario de la ocupación ubicada en la cima y la base de la distribución ocupacional⁵. El sufijo “i” representa al individuo que se encuentra en la cúspide de la distribución ocupacional y “n” el individuo que se encuentra en la base de la misma distribución. El superíndice “e” hace alusión al salario que deberían ganar cada uno.

Las variables independientes incluidas en el modelo se describen a continuación.

En primer lugar, se incluyeron variables de control de tipo socioeconómico y demográfico. En el primer caso, se incluyó el ingreso per cápita de la familia del entrevistado. Existe bastante evidencia que da cuenta de quienes ganan más presentan preferencias por brechas salariales mayores. En este caso, se prefirió usar el ingreso per cápita porque da cuenta de mejor forma del ingreso disponible. A ella se suman dos variables demográficas de control: sexo y la región en la que vive el entrevistado. En el primer caso, se contrastan hombres versus mujeres y en el segundo quienes viven en la región metropolitana con el resto del país. Esta última se incluye porque el trabajo de campo cualitativo que corresponde a la segunda fase de la investigación en curso se circunscribió a la región metropolitana.

Le siguen a las mencionadas variables, los principios normativos que permiten discriminar aquellas desigualdades salariales justas de las injustas. Estos dos principios fueron denominados: mérito y necesidad. El *mérito* se relaciona con el talento y el esfuerzo personal como criterio a la hora de definir un salario, la *necesidad*, en cambio, apela a que éste debiese cubrir ciertas necesidades básicas. Dichos criterios fueron operacionalizados mediante dos escalas construidas a través de un análisis factorial, a partir de una pregunta que planteaba al entrevistado, los elementos fundamentales que a juicio de él debían considerarse al momento de definir el salario de cada cual. Mientras la escala asociada al mérito quedó conformada por los siguientes ítems: (a) el nivel de de esfuerzo con que realiza su trabajo; (b) lo bien que él o ella hacen su trabajo; la vinculada a las necesidades consideró: (a) lo que se necesita para mantener una familia; (b) el que una persona tenga hijos que mantener.

⁵El uso del logaritmo intenta reflejar que las distancias entre sueldos en el extremo superior del continuo poseen una menor ponderación que aquellas en el extremo inferior.

A continuación se consideró la variable signos o evidencias de que opera el mérito. Ello fue posible gracias a que la encuesta desarrollada por el ISSP, no sólo se orientó a indagar sobre preferencias por principios sobre los cuales definir el salario, sino también, por las razones que explicarían, a juicio de los entrevistados, surgir en la vida. Al igual que en el caso de las variables anteriores, se realizó un análisis factorial que permitió construir una escala con dos ítems: (a) tener ambición; (b) trabajo duro. Dicha variable fue posteriormente transformada en dummy.

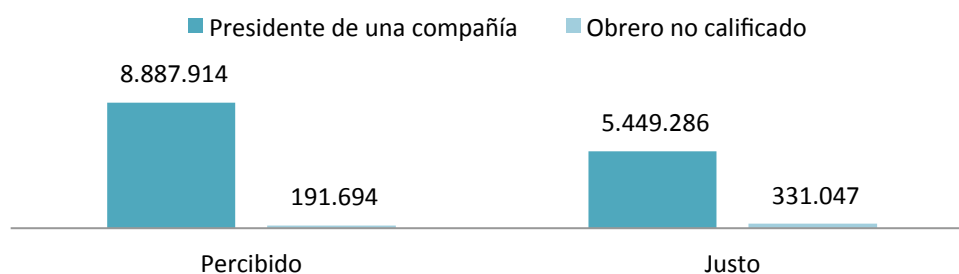
Se incluyó además en el modelo una variable adicional denominada la brecha percibida. A diferencia de la brecha justa, ésta se construye con el salario que cree que gana el presidente de una compañía y un obrero. En consecuencia, la brecha percibida expresa el logaritmo natural de la razón del salario percibido de la ocupación ubicada en la cima y la base de la distribución ocupacional. Wegener (1987) propone que la percepción de las desigualdades sociales tiene consecuencias en los juicios sobre la justicia distributiva, actuando como un potente vector respecto de la definición de la brecha justa, siendo un elemento de contexto que contribuiría a una definición de ella. En lo que respecta al caso chileno, los mencionados estudios de Castillo aportan evidencia contundente respecto de la influencia de esta variable en la definición de una brecha justa. Dicho de otra manera, a mayor brecha percibida, mayor será la brecha considerada justa.

Las variables siguientes representan la identificación política del entrevistado. A partir de una serie de preguntas referidas a la simpatía con partidos políticos, se crearon cuatro variables dummy que pretenden agrupar dicha simpatía con los pactos más representativos de la geografía política: Alianza por Chile, Concertación, Juntos Podemos. La cuarta remite a quienes no se sienten identificados con ninguno y será, en el análisis multivariado, la variable de contraste con la que se comparan las anteriores. Para efecto del presente análisis, se consideró relevante incluirlas como variables de control y verificar hasta qué punto, quienes se identifican con estas agrupaciones que ocupan distintos espacios en el espectro político nacional diferencian entre sí en su definición de lo que es una brecha salarial justa. En otras palabras, la aceptación de amplias brechas salariales a pesar de las diferencias entre ideologías políticas, podría ser un signo de un grado relevante de legitimidad.

5. Resultados

En el gráfico 1, se puede observar los montos promedio que perciben y estiman justos para ambas ocupaciones (pesos del año 2009). Mientras el salario percibido del presidente de una compañía asciende a casi nueve millones de pesos y el de un obrero a casi doscientos mil, los entrevistados consideran que la brecha entre ambos debería reducirse. En el primer caso debiera ser un 38,7% menor y, en el segundo, un 72,7% mayor. En definitiva, mientras los entrevistados perciben que el salario del presidente de una compañía equivale a 46,4 veces el de un obrero no calificado, consideran que la brecha justa debería alcanzar sólo una 16,3 veces.

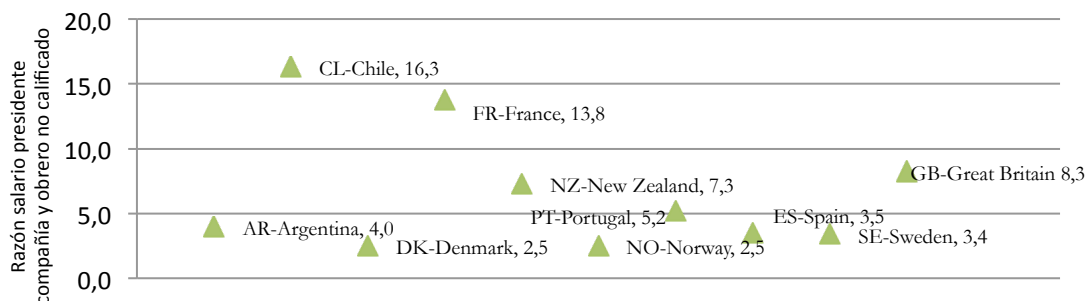
Gráfico 1: Sueldo Percibido y Justo para el presidente de una compañía y un obrero no calificado



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta ISSP

La brecha salarial que los chilenos consideran justa es alta si se compara con algunos países latinoamericanos, europeos y oceánicos. Por ejemplo, cuatro veces la de los argentinos, un poco más de tres veces la que portugueses consideran justa, cuatro y media veces la de los españoles y suecos y el doble de la de los británicos y muy por encima de los países nórdicos.

Gráfico 2. Diferencias salariales justas: Selección de países



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta ISSP

A continuación se revisan los resultados del análisis multivariado, el que puede apreciarse en la siguiente tabla.

Tabla 1. Análisis Multivariado. Regresiones Brecha Justa.

Constante	2,227 (39,260)***	-0,228 (-2,735)***	-0,232 (-2,787)***
Hombre	0,267 (4,898)***	0,139 (3,3394)***	0,135 (3,308)***
Región Metropolitana	0,046 (0,833)	0,063 (1,436)	0,065 (1,478)
Adhesión al mérito	0,063 (1,982)**	-0,029 (-1,173)	-0,075 (-2,235)**
Adhesión a las necesidad	-0,151 (-4,774)***	-0,058 (-2,411)**	-0,057 (-2,367)**
Percepción de evidencias de que opera el mérito	0,040 (0,719)	-0,023 (-0,57)	-0,024 (-0,594)
Alianza por Chile	0,124 (1,631)	0,144 (2,515)**	0,145 (2,535)**
Concertación	0,118 (1,787)	0,10 (2,048)**	0,101 (2,088)**
Juntos podemos	0,261 (1,954)	-0,014 (-0,144)	-0,023 (-0,237)
Salario percápita		0,02 (4,092)***	0,020 (4,090)***
Brecha Percibida		0,725 (33,794)***	0,725 (33,856)***
Adhesión al mérito y percepción de evidencias de que opera el merito			0,097 (2,013)**
N	1174	935	935
R cuadrado corregida	0,045	0,579	0,580

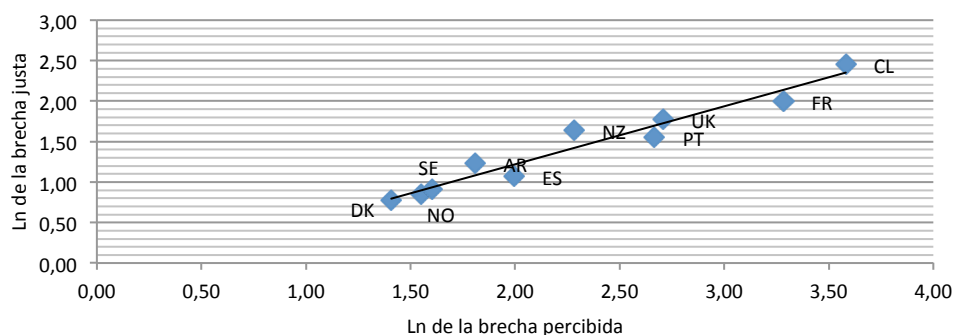
Nota: ** p<0,05; *** p<0,01. Las regresiones se llevaron adelante mediante mínimos cuadrados ordinarios.

En el primer modelo se aprecia el efecto positivo y significativo de sólo tres variables, a saber; el sexo y la adhesión a los dos principios considerados: mérito y necesidad. Así, mientras los hombres consideran justa una mayor brecha salarial que las mujeres, quienes creen en el principio del mérito consideran legítimas mayores brechas salariales y los que adhieren al principio de las necesidades creen justa una brecha salarial menor.

El segundo modelo, además de las variables ya mencionadas, incluye un conjunto de variables asociadas a la identificación con los distintos pactos políticos, además de el salario percápita de la familia del entrevistado y la brecha percibida. Los resultados muestran que tanto quienes adhieren a la “Alianza por Chile”, la “Concertación” y el “Juntos Podemos Más” comparados con aquellos que no se identifican con ningún pacto, tienden a considerar legítimas mayores diferencias salariales, sin embargo en todos estos casos, las estimaciones no son estadísticamente significativas. A diferencia de las anteriores, las otras dos variables incorporadas a este modelo tienen una relación positiva y significativa con la brecha justa. Así a medida que crece el salario percápita aumenta la brecha considerada justa. A su vez, la brecha percibida tiene un efecto positivo y significativo aportando en gran medida a mejorar la capacidad explicativa del modelo. Todo ello concuerda con la evidencia disponible hasta ahora y releva cómo la definición de

aquello que es legítimo en términos distributivos descansa fuertemente en la percepción que se tenga de lo que son y han sido las brechas salariales entre quienes ocupan posiciones opuestas en el continuo ocupacional. Ahora bien, esta fuerte relación no es un fenómeno solo presente en Chile, sino relativamente usual en el concierto internacional, tal como es posible observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Relación entre Brecha Percibida y Justa. Selección de países

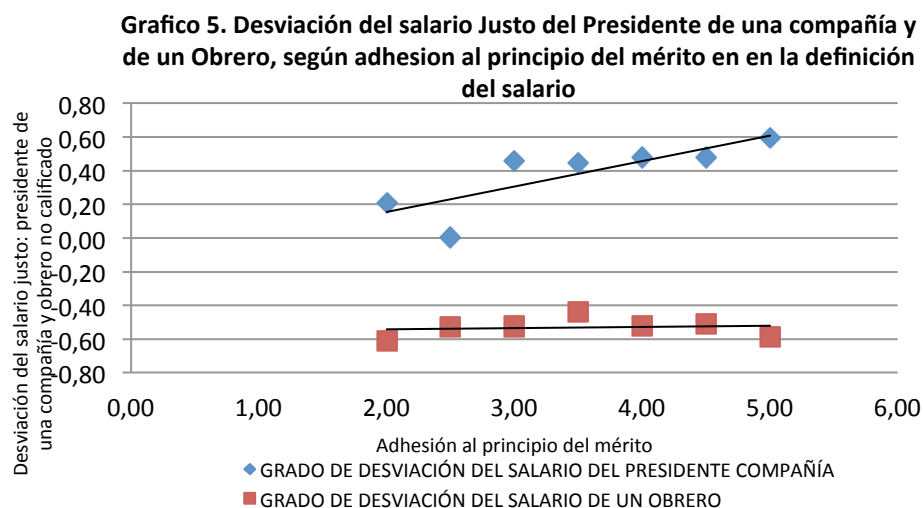


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta ISSP. Los países son: DK (Dinamarca), NO (Noruega), SE (Suecia), AR (Argentina), ES (España), NZ (Nueva Zelanda), PT (Portugal), UK (Reino Unido), FR (Francia), CL (Chile).

Sin embargo, una cuestión interesante de evaluar es el comportamiento del resto de las variables presentes en el modelo anterior, una vez que es introducida la brecha percibida. El efecto positivo del sexo masculino se reduce a la mitad aunque permanece significativo, lo cual podría indicar que capturaba parte del efecto de la brecha percibida o del salario percápita. Más interesante resulta el comportamiento de la variable adhesión al merito, que pasa de tener un efecto positivo y significativo en el anterior modelo a un efecto negativo aun cuando no significativo. Al igual que en el caso anterior, la razón podría estar en que esta variable también capturaba parte del efecto positivo de la brecha percibida y del salario percápita. En lo que respecta a la adhesión al principio de la necesidad, si bien el impacto se reduce, sigue siendo estadísticamente significativo. Lo mismo ocurre con quienes sostienen que hay evidencias de que opera el principio del mérito. En cuanto a las variables de identificación política, también hay cambios. Los dos principales bloques políticos consideran legítimas brechas salariales mayores. Su efecto crece y también su significación estadística. En cambio, quienes adhieren al “Juntos Podemos Más”, ahora consideran justa brechas salariales menores, aunque su efecto no es significativo desde el punto de vista estadístico.

Finalmente el último modelo incluye la interacción entre la adhesión al mérito y la percepción de que existen evidencias que opera el mérito. Esta versión intenta operacionalizar de la mejor forma posible la hipótesis propuesta, a saber: que la legitimación se sostiene sobre la base de la creencia en determinados principios y, al mismo tiempo, la corroboración de que los principios se cumplen. El modelo muestra que la adhesión al mérito favorece una brecha justa menor, mientras quienes adhieren a él y además consideran que hay evidencias de que el mérito opera, consideran justas mayores brechas salariales. En ambos casos el efecto es significativo.

Un aspecto interesante de poder dilucidar son las razones por las cuales esta brecha justa debería ser inferior en la medida que crece el compromiso con el esfuerzo. ¿Se debe a que el obrero gana poco o que el presidente una compañía demasiado? En el gráfico siguiente se aporta información descriptiva que contribuye a visualizar una respuesta posible.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta ISSP

El gráfico muestra cuanto se desvía el salario del presidente de una compañía y de un obrero del salario considerado justo y las variaciones que presenta esta desviación conforme crece el compromiso con el principio meritocrático. El fenómeno más interesante de observar, resulta ser la inclinación de las curvas conforme se avanza en el compromiso meritocrático. Mientras el grado de desviación del salario justo de un obrero es prácticamente inelástico al compromiso con los principios meritocráticos, es decir todos, adhieran con más o menos fuerza a éstos, piensan que los obreros no calificados ganan menos de lo que deberían, en la medida que aumenta la adhesión al mérito como principio para definir las brechas salariales justas, aumenta la percepción de que el salario del presidente de una compañía se sitúa mucho más arriba de lo que efectivamente le correspondería según éste.

6. Síntesis de los resultados

El análisis descriptivo de los datos aportados por la encuesta ISSP 2009 muestra que la brecha que los chilenos consideran justa es alta comparada incluso con otros países de la región como el caso de Argentina. Ello podría servir como evidencia, al menos en términos comparativos, de que en Chile existe espacio para otorgar legitimidad a brechas salariales situadas muy por sobre los estándares internacionales.

Sin embargo, en la línea de la hipótesis planteada el análisis multivariado muestra que la adhesión al mérito por sí mismo no implica necesariamente la legitimación de brechas salariales amplias y puede, por el contrario, servir para justificar brechas salariales menores. Así, la evidencia descriptiva muestra que a medida que aumenta la adhesión al principio meritocrático

crece también la percepción de que el salario del presidente de una compañía se encuentra por sobre lo que se consideraría justo, mientras que no ocurre lo mismo en lo que respecta al salario de un obrero.

Por último, el análisis multivariado muestra la influencia decisiva que tiene la brecha percibida en la definición de la brecha justa. Así, en la medida que aumenta la brecha percibida, aumenta también la definición de la brecha justa. Ello, podría ser un argumento a favor de la legitimidad en la medida que la variable brecha percibida recogiera, por decirlo así, lo que la gente considera “el estado natural de las cosas”. Todo ello abre nuevas interrogantes acerca del fenómeno de la legitimación, que van más allá de la adhesión a principios normativos y su corroboración, que deben explorarse.

Bibliografía consultada

- Aristóteles. (1873). “La política”. Portal de Filosofía. Disponible en: <http://www.filosofia.org/cla/ari/azc03152.htm>
- Arts, W. , Hermkens, P., van Wijck, P. (1995). “Justice Evaluation of Income Distribution in East and West. en *Social Justice and Political Change. Public opinion in Capitalist and Post- Communist States.* Kluegel, J., Mason, D., Wegener, B. Aldine de Gruyter. New York.
- Bengoa, J. Márquez, F y Aravena, S. (2000) “La Desigualdad”. Sur. Santiago, 2000.
- Beetham, D. (1991). Max Weber and The Legitimacy of The Modern State. *Analyse and Kritik*, (13), 34-35.
- Blau, P. (1963). Critical Remarks on Weber’s Theory of Authority. *The American Political Science Review*, 57(2), 305-316.
- Boltanski, L. (2000). “El amor y la justicia como competencias”. Amorrortu editores. Buenos Aires, Argentina.
- Boltanski, L y Thévenot, L. (2006). “On Justification. Economies of worth”. Princeton University press.
- Boltanski, L. Chiapello, E. (2002) “El Nuevo Espíritu del Capitalismo”. Akal.
- Castillo, J. (2009a). ¿Cuál es la brecha salarial justa? Opinión pública y legitimación de la desigualdad económica en Chile. *Revista de estudios públicos.* Disponible en: www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_4344.html
- Castillo, J.C. (2009b) ¿Consenso o conflicto acerca de la distribución? La legitimación de la desigualdad económica en Chile en perspectiva comparada. Paper escrito para la conferencia de la World Association for Public Opinion Research en Lima, 22-24
- Castillo, J. C. (2011a). “The legitimacy of Economic Inequality. An Empirical Approach to The case of Chile”. Dissertation. com. Boca Raton, Florida. USA.
- Castillo (2011b) Is Inequality Becoming Just? Changes in Public Opinion about Economic Distribution in Chile.
- Chiapello, E. (2003) “Reconciling the Two Principal Meanings of the Notion of Ideology: The Example of the Concept of the ‘Spirit of Capitalism’ ”. *European Journal of Social Theory* 6(2): 155–171.
- Contreras, D. “Distribución del Ingreso en Chile. 9 hechos y algunos mitos” *Revista Perspectivas.* Mayo 1999.
- Comisión Trabajo y Equidad (2008). “Percepciones sobre relaciones laborales y equidad”. Santiago. Disponible en: www.trabajoyequidad.cl/
- Dubet, F (2011). “La experiencia Sociológica”. Gedisa. Barcelona.
- ECOSOCIAL (2007). “Encuesta de Cohesión Social en América Latina. Disponible en <http://www.ecosocialsurvey.org>

- Espinoza, V. (2012) “El reclamo chileno contra la desigualdad de ingresos. Explicaciones, justificaciones y relatos”. www.izquierdas.cl, 12, abril 2012, ISSN 0718-5049, pp. 1-25 en: <http://www.izquierdas.cl/revista/wp-content/uploads/2012/04/Vicente-Espinoza.pdf>
- Gijbert, M.(2002). “The legitimation of Income Inequality in State-socialist and Market Societies. *Acta sociologica*. VOL 45 Issue 4, p269-285. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=88285999&loginpage=Login.asp&lang=es&site=ehost-live>”>The legitimation of Income Inequality in State-socialist and Market Societies.
- Inter-American Development Bank .(1999). *Facing Up to Inequality in Latin America: 1998-99 Report*. Washington, DC: IADB and The Johns. 1999. Hopkins University Press.
- Jost, J., Pelhman, B., Sheldon, O., Sullivan, B. (2003) “Social inequality and the reduction of ideological dissonance on behalf of the system: evidence of enhanced system justification among the disadvantaged”. *European Journal of Social Psychology*. 33, 13-36.
- Kluegel, James: “Perceptions of Justice in the US: Split Consciousness among the American Public”. Conference on Perception of Social Justice in East and West. Dubrovnik, 1989. (mimeo digitalizado).
- Kluegel, J., Mason, D., Wegener, B. (1995) “Social Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Comunist States. (editors). Aldine de Gruyter, New York.
- Martínez, J y Palacios, M (1996). Informe sobre la Decencia .Sur. Santiago
- MIDEPLAN (2004). Serie CASEN 2003.Volumen 2:“Pobreza y Distribución del Ingreso en las Regiones: Región Metropolitana”. Disponible en: http://www.mideplan.cl/admin/docdescargas/centrodoc/centrodoc_138.pdf
- Núñez, J. y Risco, C. (2004). Movilidad Intergeneracional Del Ingreso En Un País En Desarrollo: El Caso De Chile Documento de Trabajo N° 210, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Diciembre.
- PNUD (2010). “Informe Regional Sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010. Actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad”. Disponible en: <http://www.idhalc-actuarsobreelfuturo.org/site/index.php>
- Puga, I. (2011) “Lo justo y lo posible: Desigualdad, legitimidad e ideología en Chile” en *Desigualdad, legitimación y Conflicto. Dimensiones políticas y culturales de la desigualdad en América Latina*. Castillo, M; Bastías, M; Durand, A (compiladores). Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Ricoeur, P. (2008) “Ideología y Utopía”. Gedisa. Barcelona.
- Stolte, John F. (1983). “The Legitimation of Structural Inequality: Reformulation and Test of the Self-Evaluation Argument.” *American Sociological Review* 48:331-342
- Torche, F. (2005). “Desigual pero fluido: El patrón Chileno de Movilidad en perspectiva comparada”. Documento de Trabajo. Serie en foco. Expansiva. Santiago.
- Thumala, M. A. (2007). “Riqueza y Piedad. El catolicismo de la elite económica chilena”. Debate. Santiago.
- Tilly, Ch. (2000). “La desigualdad persistente”. Manantial. Buenos Aires.
- Verwiebe, V ; Wegener, B. (2000). “Social Inequality and the Perceived Income Justice Gap”. *Social Justice Research, Vol. 13, No. 2*
- Walzer, M (2004). “Las Esferas de la Justicia”. Fondo de Cultura Económica. México.
- Weber, M. (1997). “Economía y Sociedad”. Fondo de Cultura Económica. Bogotá.
- Wegener, B. (1987). “The Illusion of Distributive Justice”. En *European Sociological Review*, 3 N° 1
- _____ (2000). “Political Culture and Post-Communist Transition—A Social Justice Approach: Introduction”. *Social Justice Research, Vol. 13, No. 2*.

-Wegener, B; Liebig, S. (2000). Is the “Inner Wall” Here to Stay? Justice Ideologies in Unified Germany. *Social Justice Research, Vol. 13, No. 2.*

-Zelditch, M. (2001) Theories of Legitimacy. en Psychology of legitimacy. Emerging perspectives on ideology, justice and intergroup relations. Jost, J.T.; Major, B. editors. Cambridge University Press.

Anexo 1

ANALISIS FACTORIAL DE LOS PRINCIPIOS DE JUSTICIA

Matriz de factores rotados(a)

<i>Variables</i>	<i>Factor</i>	
	<i>1(Necesidad)</i>	<i>2(Mérito)</i>
Definición del salario: Importancia de lo que se necesita para mantener una familia	,788	,176
Definición del salario: Importancia de que las personas tenga hijos que mantener	,779	,192
Definición del salario: Importancia de lo bien que se realiza el trabajo	,131	,776
Definición del salario: Importancia del nivel de esfuerzo al realizar su trabajo	,250	,783

N= 1454. Método de extracción: Factorización del eje principal. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. Varianza total explicada 64,79%. a) convergencia de la rotación: 3 iteraciones.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,609
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1781,386
	Gl	6
	Sig.	,000

Anexo 3

ANALISIS FACTORIAL PERCEPCION DE EVIDENCIAS A FAVOR DEL MERITO O A FAVOR DE DE FACTORES ADSRIPTIVOS

Matriz de factores rotados(a)

Variables	Factor	
	1(Evidencias de factores adscriptivos)	2 (Evidencias de que opera el merito)
Surgir en la vida: Importancia de tener ambición		,584
Surgir en la vida: Importancia de trabajo duro		,564
Surgir en la vida: Importancia de la raza u origen étnico	,729	
Surgir en la vida: Importancia de la religión que tengan las personas	,825	
Surgir en la vida: Importancia del sexo de las personas (ser hombre o mujer)	,790	

N=1451. Método de extracción: Factorización del eje principal. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. Varianza total explicada 50,16. (a) convergencia de la rotación: 3 iteraciones.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,687
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1770,705
	gl	10
	Sig.	,000