



**INFORME DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y SOCIAL**

Informe: ENCLA - 2008, DT

**FUNDACIÓN INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES  
FIEL**

**18 de enero del 2010**

## Introducción

La Dirección del Trabajo, a través de su División de Estudios, ha venido realizando desde comienzos de la década de los noventa un conjunto de investigaciones sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en nuestro país, y también acerca de un conjunto de fenómenos que en el mundo del trabajo han emergido como consecuencia de la dinámica de cambios que comporta el proceso de globalización y la modernización productiva.

Estos estudios han permitido identificar las áreas en las que se requería una intervención eficaz en materia de acción administrativa e innovaciones legales para hacer compatible el crecimiento del país con la protección y dignidad de los trabajadores.

En efecto, ha habido un conjunto de iniciativas en materia de política laboral que han surgido a partir de las investigaciones realizadas por la Dirección del Trabajo. Es el caso, por ejemplo, de:

- La regulación legal que hoy existe al régimen de subcontratación,
- La necesidad de regular el funcionamiento de las empresas de prestación de servicios transitorios provino también de la identificación de dicha necesidad a partir de estos estudios,
- Lo mismo ha sucedido con la regulación del cumplimiento del derecho a sala cuna,
- Las obligaciones que en materia de higiene y seguridad deben garantizar especialmente aquellas empresas de sectores de gran dinamismo económico, como lo ha sido la industria del salmón.

En todos estos casos, los estudios realizados han servido como insumos necesarios no sólo para identificar los fenómenos que demandan soluciones sino también para poder diseñar los mecanismos más adecuados para resolverlos.

En particular, la encuesta ENCLA ofrece un retrato de la realidad laboral del país, conforme al cual podemos apreciar que hay todavía una serie de aspectos que requieren especial atención de parte de las propias empresas, de los empleadores y de los trabajadores. A su vez, el Estado tiene también un rol fundamental en cautelar el cumplimiento de la normativa laboral y en promover las condiciones para que el crecimiento económico, especialmente en la fase de recuperación que viene por delante, no lleve a descuidar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de sus derechos.

## Marco Muestral

La ENCLA es una encuesta cuya unidad muestral y de análisis es la empresa y no los individuos que en ella laboran. Por esta razón, cada uno de los informantes que son entrevistados para este estudio, proporciona información sobre la empresa, a partir de la cual ésta puede ser caracterizada en base a una serie de aspectos o dimensiones. La ENCLA es una encuesta a empresas y no sólo son éstas las unidades a seleccionar y de análisis sino que además las entrevistas que se deben realizar tienen lugar en la misma empresa o centro de trabajo y no en los hogares de los entrevistados.

En esta última versión de la ENCLA, se realizó un conjunto de modificaciones tendientes a mejorar la calidad de los datos que con ella se recogen. De este modo, se procedió a introducir varios ajustes al diseño metodológico de la ENCLA, tanto en lo que se refiere al diseño de los cuestionarios, como al diseño muestral y a la organización del trabajo de campo.

Cabe recordar que en las anteriores versiones de la ENCLA, las muestras eran de alrededor de 1.300 casos en promedio. En esta oportunidad se encuestaron 2.113 empresas, correspondientes al número de encuestas logradas. Vale decir, su cobertura se incrementó en un 63%. El cual representa a un universo expandido de 92.266 empresas existente, distribuidas según tamaño de empresa.

Los criterios que se utilizaron para estratificar la muestra fueron dos. En primer lugar, se procedió a una estratificación por región, incluyendo en ella a la totalidad de las regiones del país, pero excluyendo a algunas localidades que por sus dificultades de acceso impedían poder considerarlas en el estudio o porque no presentaban una concentración de empresas que justificara el costo de trasladarse hasta esas apartadas localidades.

<i>Distribución muestral ENCLA 2008 por región</i>				
<i>Regiones</i>	<i>Unidades Muestrales</i>	<i>%</i>	<i>Unidades Expandidas</i>	<i>%</i>
Arica y Parinacota	80	3,8	1.157	1,3
Tarapacá	93	4,4	1.808	2,0
Antofagasta	131	6,2	2.595	2,8
Atacama	106	5,0	1.421	1,5
Coquimbo	104	4,9	2.939	3,2
Valparaíso	151	7,1	8.621	9,3
Metropolitana	408	19,3	42.722	46,3
O'Higgins	164	7,8	4.817	5,2
Maule	161	7,6	5.045	5,5
Bío-bío	162	7,7	9.096	9,9
Araucanía	166	7,9	3.597	3,9
Los Ríos	93	4,4	1.829	2,0
Los Lagos	148	7,0	4.654	5,0
Aysén	62	2,9	560	0,6
Magallanes	84	4,0	1.405	1,5
Total	2.113	100	92.266	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En términos regionales su distribución se concentra en tres regiones Metropolitana (46,3%), Biobío (9,9%) y Valparaíso (9,3%). Estas concentran el 65,5% del total de empresas nacionales

En cuanto a la segunda variable de estratificación, se determinó el tamaño de la empresa de acuerdo al número de trabajadores, considerando cuatro tramos y sus correspondientes tamaños:

<b>Tamaño de empresa según número de trabajadores</b>			
<b>Tamaño</b>	<b>Límite Inferior</b>	<b>Límite Superior</b>	
Microempresa	5	9	
Pequeña empresa	10	49	
Mediana empresa	50	199	
Gran empresa	200	Más	

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Depto. de Investigación y Desarrollo, INE.

De este modo, la muestra distribuida por tamaño de empresa que se logró en el estudio fue la siguiente:

<b>Distribución muestral ENCLA 2008 por tamaño de empresa</b>					
<b>Tamaño</b>	<b>Unidades muestrales</b>		<b>Unidades expandidas</b>		
		<b>%</b>		<b>%</b>	
Microempresa	368	17,4	41.427	44,9	
Pequeña Empresa	857	40,6	40.303	43,7	
Mediana Empresa	503	23,8	7.739	8,4	
Gran Empresa	385	18,2	2.797	3,0	
<b>Total</b>	<b>2.113</b>	<b>100</b>	<b>92.266</b>	<b>100</b>	

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La Micro y Pequeña empresa concentra el 88,6% del total de empresas a nivel nacional, dejando relegada a la Mediana y Gran empresa a un 8,4% y 3,0% respectivamente. Por lo cual, el emprendimiento empresarial en Chile no es el problema, sino que este radica, fundamentalmente en su consolidación para el caso de la microempresa y desarrollo de la pequeña empresa.

### **Tendencias Empresariales**

La ENCLA 2008 viene a confirmar, por un lado, el clima de relativo optimismo en el mundo empresarial, pese a las dificultades económicas que enfrentó la economía, y que comenzaban a dejarse sentir con fuerza ya a fines del año 2008.

En la misma línea, la ENCLA 2008 evidenció también un cambio en la estrategia que utilizaron las empresas para hacer frente a la crisis.

Es así, que de acuerdo a los datos obtenidos, pareciera que las empresas recurrieron a formas de ajustes que minimizaran la pérdida de empleos. De este modo, despedir trabajadores no constituyó la medida más frecuente en las empresas chilenas sino que lo fueron medidas que buscaban más bien postergar inversiones, repactar deudas, etc. Y de las medidas que afectaban directamente a los trabajadores, fue más frecuente el modificar las formas de organización y condiciones de trabajo.

Ello se reflejó en el hecho que sólo un quinto de las empresas recurrieron al despido de trabajadores como forma de hacer frente a la crisis.

<b>Estrategias de las empresas para reaccionar ante la crisis</b>					
<b>Extrategias de reacción</b>	<b>Microempresa</b>	<b>Pequeña empresa</b>	<b>Mediana empresa</b>	<b>Gran empresa</b>	<b>Total</b>
Postergar inversiones	56,7	65,7	57,5	53,1	60,6
Adquirir deudas	34,5	39,0	40,4	32,6	36,9
Aumentar producción c/mismos trabajadores	29,1	36,0	30,3	36,2	32,4
Repactar deudas	28,1	31,8	35,2	29,9	30,4
Los trabajadores deben realizar nuevas tareas	22,9	25,0	24,9	29,9	24,2
Contratar trabajadores temporales	18,6	25,1	20,9	15,8	21,5
Despedir trabajadores	19,8	19,1	28,4	27,8	20,4
Cambiar rubros	20,2	18,6	15,9	13,7	18,9
Mantener producción c/menos trabajadores	16,8	14,7	19,1	20,4	16,2
Adelantar vacaciones	7,4	14,3	11,9	13,1	11,0
Dejar impagas deudas prev	5,4	9,4	8,3	2,9	7,3
Empezar turnos	6,6	7,6	8,0	9,9	7,3
Alargar jornadas	5,9	5,1	3,9	5,4	5,3
Acortar jornada	4,1	5,6	3,5	3,9	4,7
Rebajar salarios	1,7	2,2	2,7	2,1	2,0

Nota: Pregunta de opción múltiple, por tanto no suma 100%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si bien es cierto que lo anterior es valorable, recordemos que la ENCLA fue aplicada en el periodo en que la crisis actual se encontraba en sus inicios. Ahora bien, no todos los datos que arroja la ENCLA 2008 son tan positivos.

Es así, que todo parece indicar que las empresas suelen implementar algunas estrategias de flexibilidad laboral a partir de las condiciones que impone el marco normativo actual y que ello se logra mediante el uso de algunas herramientas legales en forma que no necesariamente resulta consistente con el propósito de las mismas.

### Tipo de Contratos

Es el caso de las formas de contratación, en las que se ha observado que algunas empresas suelen utilizar el contrato indefinido para actividades que son de carácter temporal y donde, por tanto, la figura de dicha forma contractual no se corresponde necesariamente con un empleo de carácter estable.

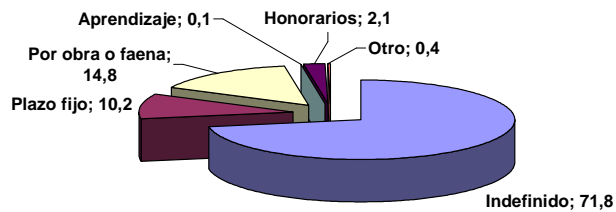
Al mismo tiempo, se observa también la situación inversa. Vale decir, que en el caso de algunos empleos cuya naturaleza es de largo plazo y que conllevan una estabilidad que se esperaría ver refrendada en el tipo de contrato, los empleadores recurren a contratos temporales que se renuevan varias veces a lo largo del tiempo.

Datos como la antigüedad de los contratos indefinidos vigentes, el número de contratos finiquitados y celebrados en el último año, o el número de contratos de plazo fijo que se renuevan al término del plazo, avalan esta interpretación.

<b>Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido, según tamaño de empresa (%)</b>					
<b>Tipo</b>	<b>Hasta 1 año</b>	<b>1 a 3 años</b>	<b>3 a 5 años</b>	<b>5 a 10 años</b>	<b>Más de 10 años</b>
Micro	19,3	33	14,1	17,6	16
Pequeña	19,1	29,7	14,7	15,9	20,5
Mediana	21,2	27,7	14	16,5	20,6
Grande	24,8	26,6	13,3	15,3	20
Total	22,3	28,1	13,9	15,9	19,9

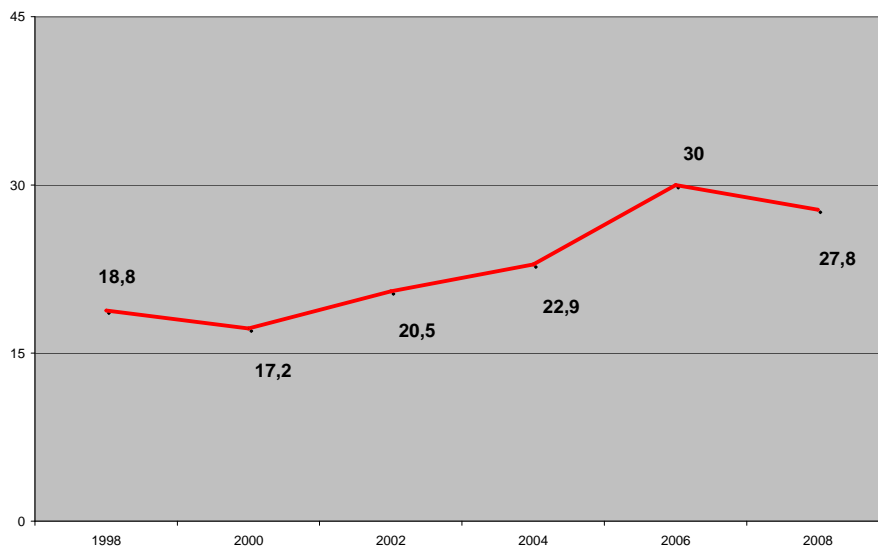
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008.

Los datos de la ENCLA 2008 muestran que la contratación laboral por tiempo indefinido sigue siendo predominante en las empresas a la hora de proveerse fuerza de trabajo: el 71,8% de los trabajadores son contratados bajo esa modalidad.



Si bien las encuestas ENCLA anteriores no son comparables con la del 2008, la serie de ellas muestra una tendencia clara: aunque la proporción de contratos laborales de duración determinada se ha mantenido como minoritaria, ha venido aumentando los últimos años. La ENCLA 2008 no contradice esta tendencia: en la actualidad más de la cuarta parte de los trabajadores asalariados del sector privado son contratados por una modalidad de contrato de trabajo por tiempo determinado.

### Variación de porcentaje de contratos no indefinidos



## Externalización Laboral

En lo que respecta a otra de las estrategias flexibilizadoras, la externalización de faenas, la ENCLA 2008 confirmó su consolidación en las diversas ramas de actividad económica y en las diversas fases de la producción. Se confirma también su mayor incidencia en las empresas de mayor tamaño. Se expresa, sobre todo, mediante la subcontratación de actividades y en una proporción mucho más pequeña en la contratación de servicios transitorios.

La subcontratación se está perfilando como una significativa forma de contratación de mano de obra en el país: en promedio, el 12% del personal de las empresas que subcontratan está empleado por un tercero. En algunas actividades, la proporción de subcontratados sobre el total del personal de las empresas es considerable (38% en minería, 22% en construcción y 18% en pesca).

**Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran, según rama de actividad**

Rama de actividad	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	11,7	1,1	0,13	0,01
Pesca	18,6	0,2	0,23	0,00
Explotación de Minas y Canteras	38,0	0,2	0,61	0,00
Industrias Manufactureras No Metálicas	11,4	1,6	0,13	0,02
Industrias Manufactureras Metálicas	10,1	1,0	0,11	0,01
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	8,5	0,9	0,09	0,01
Construcción	22,3	1,1	0,29	0,01
Comercio al por Mayor y Menor	9,2	0,8	0,10	0,01
Hoteles y Restaurantes	0,0	2,4	0,00	0,02
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,6	0,2	0,07	0,00
Intermediación Financiera	12,8	1,7	0,15	0,02
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	2,0	0,1	0,02	0,00
Enseñanza	1,8	1,5	0,02	0,01
Servicios Sociales y de Salud	3,5	0,0	0,04	0,00
Otras Actividades de Servicios	1,9	0,6	0,02	0,01
<b>Total</b>	<b>11,90%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,14</b>	<b>0,01</b>

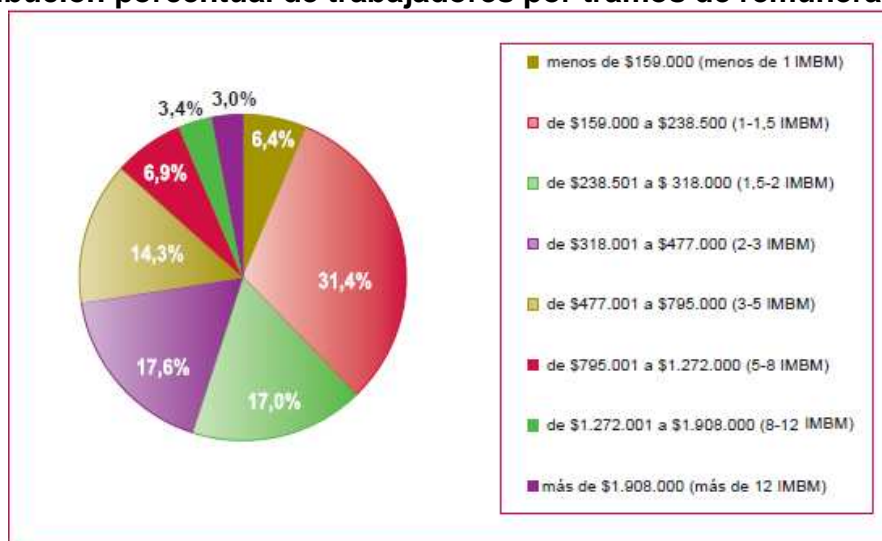
Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente  
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

## Remuneraciones, Salarios e Incentivos

En cuanto a las condiciones salariales de los trabajadores, los datos de la ENCLA 2008 vienen a confirmar lo que ya se había podido apreciar en las anteriores encuestas, esto es, que más de la mitad de los trabajadores no recibe remuneraciones superiores a 2 ingresos mínimos mensuales (\$318.000 mensuales, según el IMM vigente en 2008). Más aún, casi cuatro de cada diez trabajadores reciben remuneraciones de un salario mínimo y medio o menos que

eso. Si se considera que el salario ético que ha promovido la Iglesia Católica es superior a 1,5 salarios mínimos, quiere decir que cuatro de cada diez trabajadores chilenos ni siquiera logra igualar ese salario ético.

### Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones



Como puede verse en el gráfico anterior, un 6,4% de los trabajadores tiene remuneraciones inferiores a \$159.000; entre ellos se encuentran trabajadores con jornadas parciales, trabajadores con edades donde el IMM es menor a \$159.000 y otros casos en que no se paga el salario mínimo pese a que se tiene derecho a él.

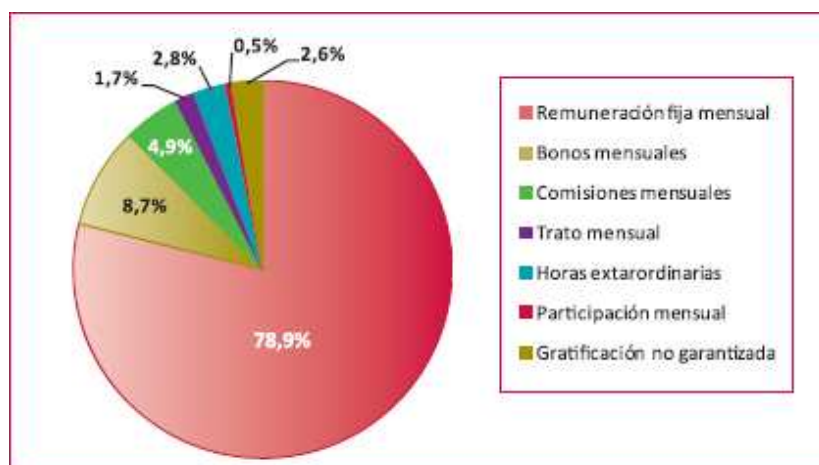
El tramo de remuneraciones más numeroso es el que ocupan los trabajadores que ganan entre 1 (\$159.000) y 1,5 (\$238.500) IMM, implicando a 31,4% de los trabajadores asalariados del sector privado de empresas de 5 y más trabajadores.

Tramos de remuneraciones	Micro	Pequeña	Mediana	Gran	Total
Menos de \$159.000 (menos de 1 IMBM)	6,7	6,1	4,0	7,8	6,5
De \$159.000 a \$238.500 (1-1,5 IMBM)	49,7	35,0	39,7	23,0	31,4
De \$238.501 a \$318.000 (1,5-2 IMBM)	15,2	19,8	15,8	16,6	17,0
De \$318.001 a \$477.000 (2-3 IMBM)	11,9	16,1	17,3	19,2	17,6
De \$477.001 a \$795.000 (3-5 IMBM)	9,5	12,8	13,6	16,0	14,3
De \$795.001 a \$1.272.000 (5-8 IMBM)	3,6	5,7	5,3	8,6	6,9
De \$1.272.001 a \$1.908.000 (8-12 IMBM)	1,7	2,7	2,3	4,5	3,4
Más	1,7	1,8	1,8	4,3	3,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008.

Al mismo tiempo, los datos confirman la discriminación salarial con respecto a las mujeres y los jóvenes, a los que en esta oportunidad se agregaron también los trabajadores inmigrantes, pues la encuesta recogió información sobre los tramos de remuneraciones de este tipo de trabajadores. Todas estas categorías de trabajadores se sitúan mayoritariamente en los tramos más bajos de las remuneraciones que pagan las empresas a sus trabajadores.

A su vez, la ENCLA 2008 muestra la incidencia del componente variable de las remuneraciones, el que corresponde a un quinto de la remuneración mensual que perciben los trabajadores en Chile.



De la composición de la remuneración mensual de las empresas de la ENCLA, 78,9% corresponde a remuneración fija y el 21,1% a remuneración variable. Estas últimas se componen por un 8,7% de bonos de producción o productividad, un 4,9% de comisiones mensuales, 2,8% de pago de horas extraordinarias y 2,6% en gratificaciones no garantizadas. Las menores proporciones se da en participaciones con un 0,5% y un 1,7% en tratos mensuales.

### Jornada Laboral

En cuanto a la jornada laboral, la ENCLA 2008 muestra una leve, pero clara disminución de la jornada semanal, la que es consistente con una tendencia que viene también refrendada por el cambio que se implementó en la normativa laboral al respecto.

<b>Evolución promedio general de horas semanales de trabajo (sin considerar horas extras)</b>						
Año	1998	2000	2002	2004	2006	2008
Promedio	48,16	48,42	46,1	46,6	45,1	44,8

Fuente: Trabajadores (1998, 1999, 2002, 2004), Empleadores (2006, 2008).

Sin embargo, esta situación no es pareja en las diversas empresas por cuanto la jornada en las empresas de menor tamaño la jornada laboral tiende a ser algo mayor. Del mismo modo, se aprecian también diferencias entre las distintas ramas de actividad económica y entre las distintas regiones del país.

<i>Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador, según tamaño de empresa (sin considerar horas extras)</i>	
<i>Tamaño de empresa</i>	<i>Promedio</i>
Microempresa	45,7
Pequeña	44,0
Mediana	44,7
Gran	44,5
<b>Total</b>	<b>44,8</b>

Fuente: Empleadores ENCLA 2008.

En cuanto a las estrategias flexibilizadoras en materia de jornada, los datos muestran que menos de un quinto de las empresas hacen uso de las jornadas de tiempo parcial, aunque en las grandes empresas esa proporción es mayor. Asimismo, la proporción de mujeres en jornada parcial es mayor a la de los hombres.

En cuanto al trabajo en día domingo, solamente un 15% de los trabajadores labora ese día, siendo levemente mayor el porcentaje de mujeres que el de hombres. A su vez, entre los trabajadores de las grandes empresas ese porcentaje es aún mayor.

Por otro lado, una cuarta parte de las empresas declara implementar alguna modalidad de trabajo de turnos, proporción que aumenta en las empresas de mayor tamaño hasta alcanzar al 62,5% de las mismas.

En suma, si bien las estrategias de flexibilización de jornada no son utilizadas por la mayoría de las empresas, la situación es distinta en las grandes empresas por cuanto allí se recurre con mayor frecuencia a este tipo de estrategias flexibilizadoras.

### **Organizaciones Sindicales**

Respecto a las organizaciones sindicales, los niveles de conflictividad y de negociación colectiva, los datos de la ENCLA 2008 confirmaron los bajos niveles de sindicalización que tenemos en nuestro país, su concentración en las grandes empresas y en algunas ramas en las que predominan actividades con menor impacto en el empleo. A su vez, los datos también muestran la percepción de un bajo nivel de conflictividad laboral, aunque entre los dirigentes sindicales dicha percepción sea mayor.

Ello se corresponde con una alta incidencia de las prácticas antisindicales, según la información entregada por ellos. Casi la mitad de las empresas que cuentan con sindicatos habría incurrido en este tipo de prácticas.

La ENCLA 2008 informa que el 5,1% de las empresas cuenta con sindicato activo.

Esta realidad reviste trascendental importancia y deja en evidencia un ejercicio muy limitado de la libertad sindical en nuestro país. También tiene efectos en la escasa cobertura que muestra la negociación colectiva y en la debilidad de todas las acciones colectivas que implican representación de los trabajadores ante el empleador. Desde luego plantea interrogantes sobre los factores concurrentes que determinan tan escasa participación sindical y si la misma está relacionada con restricciones institucionales y empresariales para la constitución, permanencia y efectividad de la acción sindical.

### **Negociación Colectiva**

En cuanto a la negociación colectiva, ésta presenta una baja cobertura y se asocia fundamentalmente a las grandes empresas, que son las que además concentran a los sindicatos. Esto significa que los trabajadores que no cuentan con una organización sindical que represente sus intereses ante sus empleadores, aún pudiendo negociar colectivamente, no suelen hacerlo.

Pudiera pensarse que estos trabajadores no tienen interés en negociar colectivamente, como se afirma muchas veces que la baja afiliación sindical se debe a que no tendrían interés en sindicalizarse. Pues bien, los datos de la ENCLA 2008 muestran que, por el contrario, entre los trabajadores existe una alta percepción de la conveniencia de la negociación colectiva. Ciertamente, dicha percepción es mayor en las empresas que efectivamente cuentan con sindicatos que entre las que no lo tienen pero en ambos casos es un porcentaje de todas formas muy alto: 86,6% y 67,8%, respectivamente piensan que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente. Más aún, el 41,6% de los empleadores piensa lo mismo. Desde ese punto de vista, no se trata de desinterés el que los trabajadores no negocien colectivamente, aún en aquellos casos en que legalmente pueden hacerlo, sino que habría que identificar aquellos factores que obstaculizarían la posibilidad de hacerlo, sean éstos normativos o fácticos.

### **Condiciones de Higiene y Seguridad**

Finalmente, en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad se constata que, en términos generales, la proporción de empresas en las que existen instrumentos de higiene y seguridad es alta, aunque también ocurre que en las empresas de menor tamaño la proporción de aquellas que no declaran contar con alguno de los instrumentos que la ley estipula, es también mayor.

Pero fuera de si existen o no tales instrumentos, lo relevante es saber en qué medida funcionan y cuán eficaces son para prevenir accidentes u otros eventos similares. A este respecto, llama la atención que los sectores de actividad económica que presentan mayores niveles de cumplimiento en materia de instrumentos de prevención, sean a la vez los que presentan las mayores tasas de accidentabilidad. Es el caso de la agricultura, la pesca, la industria manufacturera y la construcción.

A su vez, los trabajadores tienen una visión crítica sobre las acciones que la empresa realiza para proteger, aunque reconocen que hay algunas medidas permanentes que implementan las empresas y que dicen relación con la exposición a radiación, el contacto con materiales infectados y la exposición a golpes eléctricos y a la inhalación de vapores tóxicos.

También tienen una visión crítica frente a la falta de comedores en parte importante de las empresas, especialmente en las de menor tamaño, como asimismo la ausencia de duchas adecuadas para los trabajadores. Todo ello da cuenta de la necesidad de mejorar en lo que se refiere a las condiciones sanitarias de los centros de trabajo.



**Este informe fue desarrollado por la Fundación Instituto de Estudios Laborales en el marco del proyecto de fortalecimiento institucional apoyado por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras de España.**