



ENCLA 2006

QUINTA ENCUESTA LABORAL

- Se aprecia una tendencia a la disminución de los contratos de trabajo por tiempo indefinido. En 1998 eran el 88,2% del total de contratos laborales y en 2006 alcanzan al 70%.
- La encuesta levantada un mes antes de la vigencia de la Ley de Subcontratación detectó que el 41,2% de las empresas subcontrata algún tipo de servicios, práctica que aparece más extendida en las empresas de mayor tamaño; mientras en la microempresa subcontrata el 27,9%, en la gran empresa lo hace el 68,3%.
- El 32,6% de las empresas declaró subcontratar en faenas de su actividad principal, siendo esta la función de más frecuente subcontratación. Más de la mitad de éstas señaló hacerlo a través de acuerdos informales, de palabra.
- Un 46% de los trabajadores y trabajadoras perciben remuneraciones que no superan los \$270.000 (entre 1 y 2 sueldos mínimos).
- El 55% de las empresas remunera en forma variable a sus trabajadores, Entre las grandes empresas la proporción se eleva al 79,2% y en las microempresas llega al 34,4%.
- Se observa una distribución más equitativa de los ingresos en aquellas empresas en que existen sindicatos. Los jóvenes de hasta 25 años tienen una mayor participación en los tramos de ingresos medios cuando su empresa tiene organización sindical.
- En 2006 casi la mitad de las empresas (46,5%), otorgó reajustes equivalentes a la variación del IPC, mientras que el 33,2% lo hizo por sobre ese indicador.
- El 22,8% del total de las empresas ocupa trabajadores a tiempo parcial. La proporción de empresas feminizadas (con mayoría de mujeres) que utiliza esta modalidad se eleva al 43,8%.
- El 80% de los trabajadores y el 49% de los empleadores considera que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente. En tanto, el 10% de los trabajadores y el 23% de los empleadores la estima inconveniente o muy inconveniente.

La Encuesta Laboral (Encla) tiene por objetivo conocer las condiciones de trabajo y relaciones laborales dentro de la empresa privada formal con cinco o más empleados. Su cobertura geográfica comprende desde la región de Antofagasta a la de Los Lagos. Abarca de tal modo la mayor parte del ámbito de acción de la Dirección del Trabajo.

Desde su primera versión, correspondiente al año 1998, la Encla ha aportado datos fundamentales para el diseño de políticas laborales, sobre el sistema de relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la emergencia de nuevos fenómenos en el mundo del trabajo y la percepción de los actores sobre las relaciones de trabajo en Chile.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La muestra fue elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas a partir de un directorio de empresas basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos. La unidad estadística de este estudio es la empresa formal en que laboran cinco o más trabajadores(as), cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo.

Debido a los cambios en el marco muestral, los datos no son exactamente comparables a los de las encuestas anteriores, no obstante, presentan tendencias similares por tratarse en todos los casos de muestras independientes para el mismo universo de empresas de las diez regiones en las que se ha realizado el estudio.

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtuvo a partir de un muestreo aleatorio simple, según las agrupaciones CIU rev. 3, con un coeficiente de confianza del 95%, llegando a 1.560 empresas verificadas y activas, que corresponde al 2% del total de las unidades del marco muestral definido para este estudio, de las cuales se logró entrevistar en forma completa a 1.281 de ellas, alcanzando una tasa de logro de un 82%. El número de empresas encuestadas se mantiene cercano a los tamaños muestrales logrados en las encuestas laborales de años anteriores.

La unidad de análisis es la empresa y las unidades de información son los empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, quienes respondieron los cuestionarios especialmente diseñados.

El tamaño de las empresas ha sido estratificado según el número de trabajadores, considerándose a aquella con 5 a 9 empleados como microempresa, con 10 a 49 como pequeña, con 50 a 199 como mediana y con 200 o más trabajadores como gran empresa.

LAS EMPRESAS, SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Mientras las grandes empresas con más de 200 trabajadores representan sólo el 4,7%, más de la mitad, el 50,4%, son pequeñas (de entre 10 y 49 empleados) y casi un tercio, el 28,8%, son microempresas (de 5 a 9 empleados). Las empresas medianas (de entre 50 a 199 trabajadores) equivalen al 16,1%.

En las grandes empresas se concentra el 46,5% de los trabajadores de la muestra; el 27,6% está en las medianas; 22,2% en las pequeñas y el 3,7% en las microempresas.

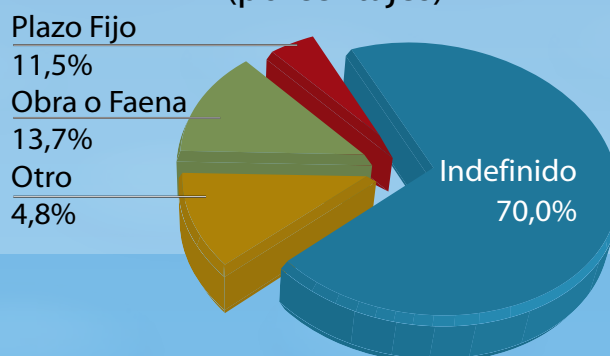
Las ramas de actividad económica con mayor concentración de empresas y trabajadores son el Comercio con el 21% de las empresas y el 14,8% de los trabajadores, y la Construcción con el 11,1% de empresas y un 14,5% de los empleados.

Si se consideran en conjunto las dos ramas industriales (manufacturera no metálica y manufacturera metálica), se constata que la industria concentra la mayor proporción de trabajadores: 15,3%.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

El 70% de los trabajadores de la muestra fue contratado en forma indefinida y el 11,5% a plazo fijo. Si bien los datos de la Encla 2006 no son plenamente comparables con los de las encuestas anteriores, se puede constatar que esta forma de contratación tiende a disminuir, a la vez que aumentan los contratos a plazo fijo y por obra o faena. Mientras en 1998 el 81,2% de los contratos eran indefinidos, en 2004 el 77,1% tenía esa condición; en tanto los contratos a plazo fijo habían aumentado de 6,9% el año 98 a 8,9% el 2004.

Trabajadores según tipo de contrato (porcentajes)



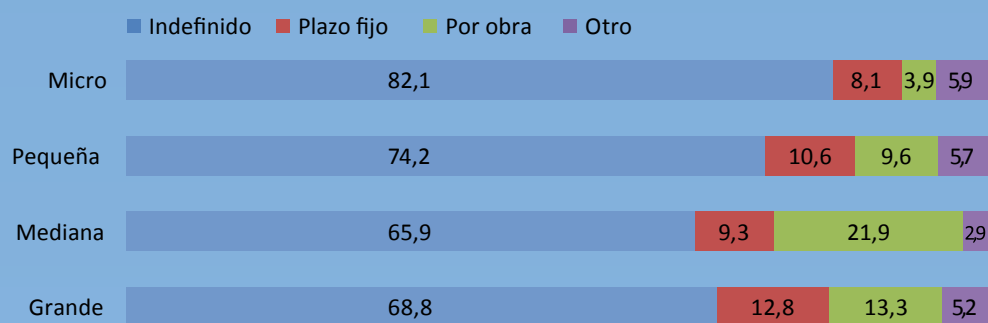
Las mujeres presentan mayor frecuencia de contratos indefinidos (74,7%) que los hombres (68,2%). El mayor contraste se observa, no obstante, en los contratos por obra o faena que representan un 17,4% de los hombres, frente a un 4,6% de las mujeres; la brecha se explicaría en la alta participación de los hombres en la construcción, sector donde el 59,6% de los contratos tienen dicha modalidad.

Las microempresas cuentan con la mayor proporción de contratos indefinidos (82,1%). En contraste, aquellas con menos contrataciones de este tipo son las empresas medianas (65,9%); éstas a su vez concentran el mayor porcentaje de contratos a plazo fijo (21,9%).

SUBCONTRATACIÓN

Mientras se aplicaba la Encuesta Laboral (Encla) –último trimestre de 2006- fue promulgada la Ley sobre Subcontratación y Servicios Transitorios y se fijó su entrada en vigencia para enero de 2007. La información recogida podría por lo tanto estar influenciada por este cambio normativo.

Tipos de contrato según tamaño de empresa (porcentajes de trabajadores)



El 41,2% de las empresas declaró subcontratar distintos tipos de servicios, práctica que se constata con mayor frecuencia a medida que crece el tamaño de la unidad observada; mientras en la microempresa subcontrata el 27,9%, la proporción es de 68,3% en la gran empresa.

La subcontratación de la actividad principal es mayoritaria (32,6%); le siguen el transporte (26,1%), la seguridad y vigilancia (22,9%), la informática (21,4%) y los servicios legales (20,5%).

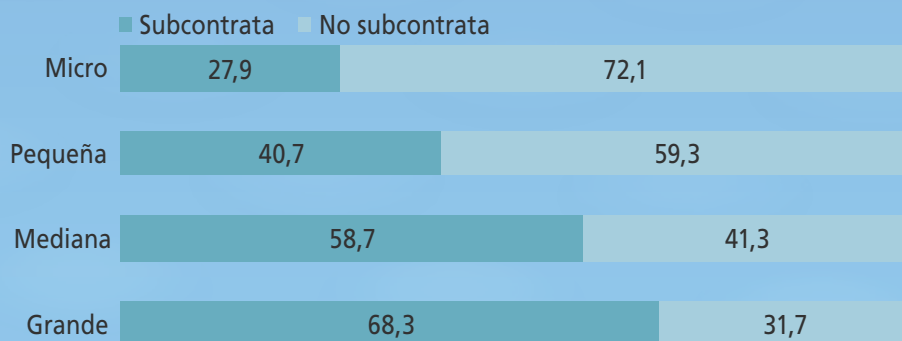
El 54% de las empresas que declaró subcontratar faenas de su giro principal lo hace informalmente: acuerdo de palabra con sus contratistas y posterior entrega de boleta o factura por el servicio prestado.

El 42% de las empresas que registran subcontratación en el giro de la empresa principal dijeron realizarla en el propio establecimiento.

El 45% de los contratistas que se desempeñan en el giro de la empresa principal informaron recibir de ésta maquinaria, materiales y/o insumos para trabajar.

El 43,6% de las empresas contratistas declara tener un solo cliente, situación que en 2004 reconocía el 28,6% de este grupo.

Empresas que declaran subcontratar, según tamaño (Porcentajes)



REMUNERACIONES

Un 46,1% de los trabajadores y trabajadoras percibe remuneraciones de hasta \$270.000, cantidad que no alcanza a completar una canasta mínima familiar, según criterios de la OIT. La mayor proporción (29,5%) gana entre 1 y 1,5 ingresos mínimos.

Distribución de trabajadores según tramos de remuneraciones (porcentajes)

Porcentaje de trabajadores	Ingresos mínimos	Monto en pesos a julio de 2006
29,5	de 1 a 1,5	135000 a 202.500
16,6	más de 1,5 a 2	200.501 a 270.000
20,5	más de 2 a 3	270.001 a 405.000
16,6	más de 3 a 5	405.001 a 675.000
8,0	más de 5 a 8	675.001 a 1.080.000
4,0	más de 8 a 12	1.080.000 a 1.620.000
4,8	más de 12	1.620.001 y más

Un 35,2% de las mujeres y un 27% de los hombres tienen remuneraciones de entre 1 y 1,5 ingresos mínimos. En el tramo siguiente (1,5 a 2 ingresos mínimos), las primeras llegan a un 17,6% y los segundos a un 15,8%.

Si bien no es posible afirmar que las mujeres tengan un ingreso promedio menor al de los hombres, se aprecia con claridad una mayor concentración de éstas en los tramos de menores ingresos. A la inversa, en la medida en que estos se elevan, las trabajadoras presentan una menor proporción relativa que los hombres.

En términos generales, en la medida en que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la proporción de trabajadores que se ubican en los tramos de remuneraciones más bajos, situación que se viene constatando desde el año 2002.

El alto porcentaje de trabajadores que gana hasta \$202.500 en las microempresas se compone, principalmente, en un 34,1% de gente del comercio, un 17% de la agricultura, y un 14,7% del sector servicios, Este tramo en la microempresa ha venido aumentando desde 2002.

Remuneraciones y sindicatos

En todas las categorías de tamaño de empresa, la distribución de trabajadores en los tramos de ingresos es más equitativa cuando existe sindicato: todos los trabajadores, especialmente los jóvenes (hasta 25 años), participan en mayor proporción en los tramos de ingresos medios en las empresas donde existe sindicato.

En las pequeñas empresas sin sindicato, el 65% de todos los trabajadores, el 60% de las mujeres y el 85% de los hombres de hasta 25 años, ganaba entre \$135.000 a \$270.000 (de 1 a dos ingresos mínimos), mientras que en aquellas con sindicato, el 40% de todos los trabajadores, el 46% de las mujeres y el 81% de los hombres de hasta 25 años, ganaba esa misma cantidad.

En las empresas medianas sin sindicato, el 60% de todos los trabajadores, el 58% de las mujeres y el 79% de los hombres de hasta 25 años, ganaba entre \$135.000 a \$270.000 (de 1 a dos ingresos mínimos), mientras que en las con sindicato, el 33% de todos los trabajadores, el 30% de las mujeres y el 59% de los hombres de hasta 25 años, ganaba esa misma cantidad.

En las grandes empresas sin sindicato, el 38% de todos

Distribución de trabajadores por tramo de remuneración, según tamaño de empresa (porcentajes)

Ingresos mínimos	Monto en pesos a julio de 2006	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
de 1 a 1,5	135000 a 202.500	60,6	43,9	35,4	16,2	29,5
más de 1,5 a 2	200.501 a 270.000	15,1	19,1	18,0	14,5	16,6
más de 2 a 3	270.001 a 405.000	13,0	14,9	21,6	23,3	20,5
más de 3 a 5	405.001 a 675.000	5,7	10,0	12,4	23,3	16,6
más de 5 a 8	675.001 a 1.080.000	2,6	5,0	6,3	11,2	8,1
más de 8 a 12	1.080.000 a 1.620.000	1,2	3,0	3,0	5,3	4,0
más de 12	1.620.001 y más	1,8	4,1	3,4	6,2	4,8

los trabajadores, el 45% de las mujeres y el 64% de los hombres de hasta 25 años, ganaba entre \$135.000 y \$270.000 (de 1 a dos ingresos mínimos), mientras que en las con sindicato, el 24% de todos los trabajadores, el 42% de las mujeres y el 61% de los hombres de hasta 25 años, ganaba esa misma cantidad.

Remuneraciones variables

Un 55% del total de empresas de la encuesta paga remuneraciones variables. En la medida en que aumenta el tamaño de éstas, lo hace también la proporción de este sistema de pago: 34,4% en la microempresa; 58,8% en la pequeña; 72% en la mediana, y 79,2% en la gran empresa.

El 80,2% de grandes empresas con sindicatos paga remuneraciones variables, mientras que entre las grandes empresas sin sindicatos el 52,8% utiliza esta forma de remuneración.

Bonos e incentivos

Un 36,4% de las empresas aplica algún sistema de incentivos por aumentos de producción y productividad, indicador que ha ido a la baja desde el 2002. Asimismo, a mayor tamaño de la empresa, aumenta el porcentaje de aplicación: 23% en la microempresa; 39,4% en la pequeña; 42,7% en la mediana y 65% en la gran empresa.

El tipo de bono o incentivo que aplican las empresas encuestadas es el individual, en un 58,4%, seguido por el aumento de la producción o productividad general, con un 28,3% y de grupos, con un 21,7%.

Reajustes

Cerca de la mitad de las empresas (46,5%), reajustó las remuneraciones de sus trabajadores y trabajadoras en términos iguales a la variación del IPC,

mientras que el 33,2% lo hizo por sobre ese indicador. En la medida en que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye el porcentaje de éstas que no entrega reajustes.

Reajuste salarial en el último año (porcentajes de empresas)

Reajustes respecto a la variación del IPC	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Igual	47,7	46,0	42,2	58,3	46,5
Sobre	29,3	32,7	39,8	40,0	33,2
Bajo	1,9	1,2	1,0	0,0	1,3
Sin reajuste	21,1	20,0	17,0	1,7	19,0

Mientras en 2004 el 38,4% de las empresas otorgó reajustes superiores a la variación del IPC, en 2006 esta proporción bajó al 33,2%. Paralelamente subió el porcentaje de las empresas con reajustes iguales a la variación del IPC de 39,1% en 2004 a 46,5% en 2006.

Al revisar los resultados en las empresas en que los trabajadores están o no sindicalizados, las diferencias son importantes. En aquellas en que existe sindicato un 53,9% otorgó reajuste igual a la variación del IPC, un 37,3% lo hizo por sobre ésta, y en sólo un 8,8% no ha habido reajuste. En cambio, donde no hay sindicato un 45,8% tuvo un reajuste igual a la variación del IPC; un 32,9% por sobre ese indicador; un 1,4% bajo la variación, y un 19,9% no tuvo reajuste.

JORNADA DE TRABAJO

La serie de ENCLA venía mostrando una reducción paulatina del número promedio de horas semanales de trabajo desde 1999. En enero de 2005 entró en vigor la reforma que redujo la jornada laboral ordinaria máxima a 45 horas semanales, por lo que era esperable que la jornada de trabajo siguiera disminuyendo.

La ENCLA 2006 se aplicó más de un año después de la entrada en vigor de esa reforma y en ella los empleadores declararon que cumplían la nueva jornada semanal: el promedio de horas semanales de la jornada laboral en las empresas, sin considerar las horas extra, fue de 45,1 horas.

Trabajadores que laboran en jornada parcial (hasta 30 horas semanales), según tamaño de empresa

(porcentajes de empresas)

Grande	3,0%
Mediana	9,5%
Pequeña	8,3%
Micro	10,4%

Flexibilidad de jornada

La ENCLA 2006 revela altos grados de flexibilidad en la jornada de trabajo: la mitad de las grandes empresas y una de cada cinco empresas medianas aplican a la vez horas extraordinarias, trabajo dominical y turnos sucesivos de trabajo, lo que revela la obtención de un alto grado de flexibilidad sobre la jornada laboral.

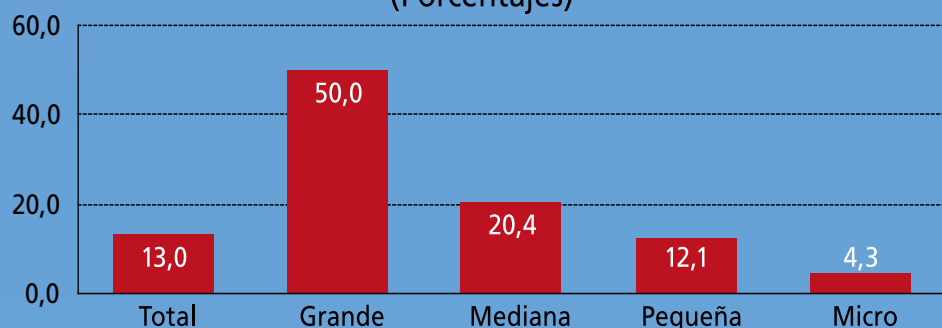
Trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial permite a las empresas ocupar trabajadores en lapsos de tiempo diarios o bien sólo algunos días a la semana, con la proporcional reducción salarial. La ENCLA 2006 constató que el 22,8% de las empresas lo utilizan, la mayoría declaró hacerlo con trabajadores provistos por otras empresas.

La proporción de empresas feminizadas (con mayoría de trabajadoras) que ocupan jornadas parciales es de 43,8%. En tanto, el 14,3% de los trabajadores de éstas, labora a tiempo parcial.

Empresas en que se trabajan horas extra, días domingo y con sistema de turnos, según tamaño

(Porcentajes)



SINDICALIZACIÓN

Sólo un 8% de las empresas encuestadas cuenta con sindicato activo. Sin embargo, no es posible inferir la tasa de afiliación, ya que se recabaron datos en el sindicato con la mayor cantidad de inscritos, no contabilizándose los trabajadores que lo están en otro de menor volumen, si existiese (el 22,1% de las empresas entrevistadas cuenta con más de uno).

Sí se puede afirmar que sobre dos tercios (67,7%) de los trabajadores labora en empresas donde no hay sindicatos. A su vez, esto no significa que el

32,3% restante esté sindicalizado, pues no todos los trabajadores de las empresas que cuentan con esta organización están afiliados a ella.

Como ha quedado reflejado en encuestas anteriores, se corrobora que la existencia de sindicatos es mayor en las empresas más grandes. Así, en la microempresa se constató un 0,8% de sindicalización; un 3,9% en la pequeña; un 22,3% en la mediana, y un 46,7% en la gran empresa.

El 39,1% de los dirigentes sindicales encuestados perci-

be una relativa estabilidad en la afiliación, en tanto que el 36,8% señala que ha aumentado y el 24,1% estima que ha disminuido.

Este dato es congruente con los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, que entre 2005 y 2006 constataron un incremento de un 5,5% (29.530 trabajadores) de afiliación sindical de trabajadores dependientes. No obstante, por el gran aumento que tuvo la fuerza de trabajo asalariada en este periodo, la magnitud de dicha variación positiva no fue capaz de impedir una caída de la tasas de sindicalización.

En opinión de los dirigentes sindicales, la baja en la tasa de afiliación –en sindicatos que experimentaron esta tendencia- se debió a retiro voluntario (45%); amenazas y presiones a los trabajadores (25%); despido o jubilación de los miembros (20%), y otras razones, con un 10%.

Prácticas antisindicales

Un 41% de los dirigentes señala la existencia de actitudes negativas o prácticas antisindicales empresariales, siendo el poner trabas a la afiliación la más recurrente.

Estas cifras contrastan con lo que refieren los dirigentes sobre la actitud de la empresa hacia el funcionamiento

del sindicato: un 16,1% dice que pone dificultades; un 28,7% que ni facilita ni dificulta, y un 55,2% que da facilidades.

Una posible explicación a lo anterior podría radicar la actitud empresarial hacia el sindicato: un 47,1% de los dirigentes que declaran alguna práctica antisindical dice, a su vez, que la empresa “ni facilita ni dificulta” el funcionamiento del sindicato.

En cuanto a la percepción de los dirigentes sobre la actitud de los trabajadores no sindicalizados, el 21,3% dice que no ve la utilidad; el 15% señala que obtiene más beneficios de la empresa no estando sindicalizado; el 46,3% expresa sentir temor a consecuencias negativas en su trabajo, y el 17,5% arguye otras razones.

Mientras más del 46% afirma que no ingresa a este tipo de organizaciones por temor, un 15% argumenta que le es más conveniente, en términos de beneficios, no estar en el sindicato. Esta última cifra sería resultado de la práctica de algunas empresas de reconocer los mismos beneficios para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con lo que prácticamente se elimina la utilidad de la sindicalización.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En los últimos cinco años, la proporción de empresas que ha negociado colectivamente llega sólo a un 9,6%. Esta posibilidad aparece directamente asociada a la existencia de sindicatos. Entre las empresas que cuentan con esa organización dicha práctica se eleva a 85,1%, mientras que es de apenas el 4% en las empresas sin sindicatos.

La ENCLA 2006 corroboró la tendencia de encuestas anteriores en cuanto a que en las empresas de mayor tamaño la proporción de trabajadores y trabajadoras que negocian colectivamente es significativamente superior. Así, mientras en los últimos cinco años lo hizo un 2,4% de la microempresa, en la pequeña fue de 5,4%, de 24,1% en la mediana, y de un 53,7% en la gran empresa.

Al momento de la encuesta en 8,7% de las empresas tenía contratos o convenios colectivos vigentes. Al analizar el comportamiento por región, se observa que sólo en una de ellas, en La Araucanía, sube el porcentaje de 8,3% a 13,9%, si se consideran los instrumentos colectivos vigentes el 2006 respecto de quienes han negociado colectivamente en los últimos cinco años.

Respecto de la percepción de los actores sobre la conveniencia de negociar colectivamente. Pese a ser minoritaria la negociación la mayoría concuerda en que se trata de una herramienta conveniente: el 80% de los trabajadores y el 49% de los empleadores considera que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente y sólo el 10% de los trabajadores y el 23% de los empleadores la considera inconveniente o muy inconveniente.

Respecto a la actitud de la empresa en la última negociación colectiva, trabajadores y dirigentes sindicales perciben mayoritariamente que ésta fue positiva (62,2%), si se contabilizan las opciones “totalmente favorable”, “muy favorable” y “favorable”.

Al calificar los resultados de la última negociación colectiva, dirigentes y trabajadores tienen una buena percepción, aunque con ciertas diferencias dependiendo de si están o no sindi-

calizados. Así, un 48,6% de los sindicalizados manifiesta que los resultados fueron “buenos” o “muy buenos”, mientras un 71,9% de los no sindicalizados marca esas mismas opciones. En el extremo opuesto, sólo hay una percepción negativa en los trabajadores con sindicato, que en un 13,6% responden que los resultados fueron “malos” y “muy malos”; los no sindicalizados no marcaron estas opciones.

CONFLICTIVIDAD LABORAL

De acuerdo con las declaraciones de los empleadores en el 0,9% de las empresas de la muestra hubo huelgas o paros durante 2006, la más baja proporción reconocida por este sector desde 1998. Los dirigentes sindicales y trabajadores declaran que esto ocurrió en el 1,7% de las empresas, apreciación que supera levemente a la expresada en 2004. Así, huelgas y paros resultan absolutamente marginales en las relaciones laborales.

Para un 47,6% de los dirigentes sindicales y trabajadores los paros o huelgas se produjeron durante la negociación colectiva, y para el 52,4% fueron en

otras circunstancias. Este último dato sugiere la presencia de materias o problemas cuya solución sería independiente de los aspectos cautelares contemplados en la legislación.

Como se observa, lo que detona el conflicto son, mayoritariamente, las causas salariales, en opinión de todos los entrevistados. La segunda causa es la organización del trabajo, involucrando ésta: la jornada laboral, horas extraordinarias, cambio de funciones, etc. En el caso de los dirigentes, la segunda causa queda radicada en lo relativo a la negociación colectiva.

Causas del conflicto laboral en empresas, según percepción del informante

Porcentajes/Opción*	Empleadores con sindicato	Empleadores sin sindicato	Dirigentes sindicales	Trabajadores
Causas inherentes a la negociación	15,0	1,8	45,0	8,3
Problemas de trato por parte de los superiores	0,0	0,0	43,3	22,8
Causas salariales	32,5	36,9	60,0	44,9
Condiciones de trabajo	22,5	10,7	36,7	15,6
Organización del trabajo	25,0	33,8	38,3	38,4
Malas relaciones de la empresa con el sindicato	17,5	0,0	26,7	0,0
Otras causas	25,0	26,2	10,2	14,9

* Opción de respuesta con múltiples alternativas.