



Capítulo 12

La realidad laboral que
muestra la Encla 2011

La Encuesta Laboral, Encla, es realizada por la DT desde el año 1998, a fin de conseguir información acerca de las condiciones de trabajo que existen en las empresas nacionales y las relaciones laborales generadas en ellas. Se diferencia de las encuestas de empleo, porque no busca medir los niveles de ocupación y desempleo que presenta el mercado laboral y porque su unidad muestral es la empresa.

Desde que fuera realizada la primera Encla hasta la actual, que corresponde a su séptima versión, los cambios experimentados por Chile en materia laboral han sido importantes. Lo anterior se confirma en esta oportunidad ya que, en los tres años transcurridos desde la última realización de la encuesta, surgen diferencias relevantes entre los resultados de ambas mediciones, tal como este informe hace presente a lo largo de sus capítulos.

En primer lugar, es relevante destacar en qué circunstancias fue realizada la encuesta 2011. A diferencia de la última medición, la cual tuvo como contexto un clima laboral afectado por la crisis financiera del 2008, esta versión fue aplicada en un contexto de recuperación de la economía y disminución del desempleo. Es así como las empresas nacionales muestran elevados niveles de optimismo, incluso en el contexto de inestabilidad económica presente a nivel internacional. Al igual que las anteriores mediciones de la Encla, la información entregada en este informe muestra que existe una muy buena evaluación del desempeño económico que han tenido las empresas, así como una visión muy optimista respecto de las oportunidades que tienen ante sí en su futuro inmediato.

En efecto, respecto del primer punto, al comparar los datos con los observados en la Encla 2008, es posible notar una leve diferencia: en 2011 es claramente mayor la proporción de quienes perciben la situación y desempeño económico de su empresa por sobre el promedio de las demás.

También las expectativas sobre el futuro inmediato son más auspiciosas que en 2008: el 81,5% de las empresas consideran 'buenas' o 'muy buenas' dichas expectativas, cifra 22 puntos porcentuales superior a la alcanzada en 2008.

Esto es consistente con el mayor clima de confianza que parece estar presente entre los empleadores del país. Ahora bien, cabe reiterar que, de todas maneras, en ambos años el optimismo observado es alto. Esto quiere decir que, efectivamente, hay una buena percepción del entorno económico en que se mueven las empresas, más allá de las crisis que han afectado a la economía durante este tiempo.

La Encla indagó por primera vez sobre la existencia de la modalidad conocida como 'multirut', estrategia por la cual algunas empresas deciden operar por medio de múltiples RUT. Los resultados obtenidos indican que la proporción de empresas que la utiliza es relativamente pequeña, alcanzando solo al 3,6% del universo contemplado por la encuesta. Sin embargo, esta proporción se duplica en el segmento de las grandes empresas (7,9%), las cuales emplean a un número importante de trabajadores.

Uno de los temas que tradicionalmente ha abordado es el de las **formas de contratación** bajo las cuales laboran los trabajadores en las empresas de Chile. La versión 2011 muestra que la mayoría de ellos lo hace en régimen de subordinación y dependencia, bajo la forma de una relación de carácter indefinida (75,5%). Le siguen en importancia las dos formas de

contratación de duración limitada más habituales: el contrato a plazo fijo y el por obra o faena (23,3%). Las restantes formas de contratación son marginales.

Una de las tendencias observadas desde hace años por la Encla corresponde al incremento en las formas de contratación de duración limitada. El comportamiento de esta variable fue, hasta 2006, la de un relativo incremento del porcentaje de trabajadores que tenía algún tipo de contrato de esta naturaleza. Sin embargo, los datos que arrojó la medición 2008 dieron cuenta de un descenso en estos tipos de contratos, cuestión que aparece confirmada por los resultados de este informe.

Las contrataciones de duración limitada tienen mayor incidencia en ramas de actividad donde, por la naturaleza de las labores, tradicionalmente recurren a los contratos por obra o faena, o a los contratos a plazo fijo. Por ejemplo, en la rama de Construcción el 58,7% de los trabajadores son contratados por obra o faena, al igual que en Agricultura, donde dicha proporción alcanza al 40,1% de los trabajadores.

Al mismo tiempo, los datos de la Encla, igualmente desde hace varios años, han mostrado que, muchas veces, los contratos indefinidos no necesariamente significan mayor estabilidad laboral para el trabajador que aquellos de duración limitada. En este sentido, uno de cada cinco contratos indefinidos, existentes en el país en el universo de empresas bajo estudio, tiene una antigüedad menor a un año, y un 44,6% una antigüedad menor a tres años, cifras en todo caso, levemente inferiores a las observadas en 2008.

Otro aspecto que merece ser destacado en este ámbito es el de las causales legales por las cuales terminan los contratos de trabajo. En la mayoría de los casos, el término de la relación contractual responde a la conclusión de la obra o servicio que dio origen a la relación laboral, la renuncia voluntaria y el vencimiento del plazo (41,5%, 20,2% y 18,5%, respectivamente). Por su parte, la casual de necesidades de la empresa asciende solo al 7,1%, mientras que las imputables al trabajador alcanzaron un 6,5%.

Una nueva pregunta en esta materia, incluida en esta versión, fue el tema de la indemnización por años de servicio. Ella no constituye un fenómeno marginal para los trabajadores que tienen contratos indefinidos, toda vez que más de la mitad (56,2%) de aquellos que han sido finiquitados perciben esta indemnización. Al respecto, mayor importancia pareciera tener esta modalidad de protección ante el despido, cuando los propios resultados de la Encla muestran que tres cuartas partes de los trabajadores asalariados laboran bajo este tipo de contratos.

En lo relativo a las estrategias implementadas por las empresas para aumentar su competitividad como, por ejemplo, la **externalización de labores, mediante las modalidades de la subcontratación y del suministro de trabajadores**, la Encla muestra que estas son utilizadas por el 37,8% y 3,6% de las empresas, respectivamente. En el caso de la primera, aparece un incremento desde la medición en 2008, en la cual la proporción de empresas que había recurrido a ella, en los doce meses anteriores a la encuesta, alcanzaba al 30,5%. La subcontratación está presente en los distintos sectores de actividad económica y en todos los tamaños de empresas, aunque en la de gran tamaño hay una mayor incidencia (53,2%) siendo una estrategia central de su organización productiva.

Distinta realidad presenta el suministro de trabajadores, el que ha permanecido en niveles similares a los informados en 2008. Las empresas que declaran emplear trabajadores suministrados no alcanzan al 4% y, en conjunto, utilizan a 95.353 trabajadores en este régimen.

Las **remuneraciones** constituyen, sin duda, otro aspecto central que marca un rasgo significativo de las condiciones de trabajo en las empresas. La Encla 2011 ha venido a confirmar que los trabajadores de manera persistente están concentrados en los tramos medio-bajos de la escala de remuneraciones, tal como lo han mostrado las sucesivas mediciones de esta encuesta.

Específicamente, la presente versión indica que el 45,7% de los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores perciben hasta 344 mil pesos de remuneración bruta, es decir, hasta 2 IMM, lo cual constituye un descenso respecto del 2008, cuando la proporción de trabajadores en estos mismos tramos ascendía a un 54,9%.

De los tramos de remuneración el que concentra la mayor proporción de trabajadores es el de \$172.000 a \$258.000 (de 1 a 1,5 IMM) con un 22,7% del total de ellos, que corresponde a 1.077.795 de personas. Por su parte, el que representa la menor proporción de asalariados es el último tramo, es decir, quienes perciben más de \$2.064.000 (más de 12 IMM) con un 4%, que equivale a 188.909 trabajadores.

Asimismo, de acuerdo a la información de la Encla 2011, un 8,1% del total de trabajadores percibe el ingreso mínimo mensual, lo que corresponde a 398.273 trabajadores, de los cuales el 48% son mujeres y el 52% son hombres.

Por otro lado, y contrariamente a la creencia de que el pago del ingreso mínimo mensual es una realidad ajena a las grandes empresas, poco más de la mitad de los trabajadores que lo perciben laboran en ellas. Si esta medición incluyera a los trabajadores de las microempresas de menos de cinco trabajadores, posiblemente dicha distribución se vería modificada.

La Encla 2011 incluyó en sus cuestionarios nuevas preguntas referidas a la **capacitación laboral** realizada por las empresas y según la información obtenida, ha habido un incremento en la proporción de empresas que capacitan a sus trabajadores (69,9%) y en la proporción de los trabajadores de las empresas que han sido capacitados. En este último caso, el incremento es significativo pasando de un 22,3%, en 2008, a un 38,1%. Son las grandes empresas las que concentran este tipo de inversión y la mayoría utiliza la franquicia Sence para financiar estos procesos.

En relación al impacto de la capacitación, el 67,8% de los empleadores señala que siempre se produce una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores capacitados. El porcentaje restante indica que esto nunca ocurre o pasa solo en ocasiones, lo que da cuenta de que aún queda por avanzar en la calidad de las capacitaciones impartidas.

En materia de **jornada laboral**, y a partir de la nueva pregunta que permitió determinar el peso que las distintas modalidades de jornada presentan al interior de las empresas -en términos de cantidad de trabajadores afectos a ellas- lo primero que se observa es que la mayoría de los dependientes está afecto a la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales como máximo distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días (85,5%), mientras que un 14,5% trabaja en jornadas diversas de esta regulación.

Por su parte, los sistemas excepcionales de distribución de jornada son aplicados al 8,3% de los trabajadores, con una leve mayor presencia entre los hombres que en las mujeres. Le sigue en importancia la jornada parcial, con un 5,2% de los trabajadores. Por su parte, las jornadas bisemanales muestran una escasa participación (0,9%), al igual que aquella que rige al personal de Hoteles, Restaurantes y Clubes.

En materias de derecho colectivo, la Encla entrega información acerca de las **organizaciones sindicales** en aquellas empresas que cuentan con al menos un sindicato activo. El 7,8% de las empresas que lo tenía en el momento de la encuesta, lo que implica la existencia de 6.196 empresas con sindicato, frente a 73.591 que no lo tienen. En la medición anterior esta proporción fue más baja: 5,1%.

El porcentaje de empresas con sindicato varía al desagregarlo según el tamaño de las unidades productivas. La información muestra que, al igual que en encuestas laborales anteriores, el sindicato tiene cierto peso solo en las grandes empresas: casi la mitad de ellas cuenta con uno (48%). En cambio, en aquellas de menor tamaño, la organización sindical es minoritaria, ya que solo el 4,5% de las pequeñas y el 1,6% de las microempresas tienen trabajadores organizados sindicalmente.

Esta debilidad estructural que presenta la organización sindical en nuestro país, según los datos obtenidos, se debe tanto a una actitud poco proclive hacia estas en algunas empresas, como a un cierto grado de desinterés en los sindicatos como forma de representación, por parte de un segmento de los trabajadores.

En relación a lo primero, un 35,9% de los empleadores que no cuentan con sindicatos en sus empresas carece de una visión positiva sobre el efecto que estos generan en las relaciones laborales, visión opuesta a la de los empleadores con sindicato, de entre quienes solo un 18,3% les atribuye efectos negativos. Sobre lo segundo, un 52,7% de las empresas sin sindicato los trabajadores señalan que este no se ha formado porque los trabajadores no lo consideran necesario o porque sencillamente no hay interés. El porcentaje restante aduce como razones el no contar con suficientes trabajadores (36,3%) y la actitud negativa de la empresa (5,3%).

Una dimensión que ha sido mirada con detención por la Encla es la **negociación colectiva**, respecto de la cual es sabido que su presencia en el país es más bien baja, estando la minoría de los trabajadores dependientes cubiertos por algún instrumento colectivo.

La Encla 2011 permite observar que la mayoría de las empresas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta; o, dicho de otro modo: solo un 14,5% de ellas ha negociado. Si bien este porcentaje es bajo, resulta ser mayor que el registrado por las encuestas laborales aplicadas en la última década. Al respecto, en 2008, el porcentaje de empresas que había negociado colectivamente alcanzó un 9,2% del total de empresas. El incremento entre 2008 y 2011, entonces, es significativo y alcanza el 5,3%.

Por otro lado, los datos permiten constatar también que la negociación colectiva está asociada a la existencia de sindicato. Así mientras el 88,7% de empresas con sindicato ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, solo el 8,3% de las que carecen de él lo han hecho.

La Encla 2011 muestra un avance en la proporción de empresas con instrumentos colectivos, ya que indica un incremento en comparación al 2008 (7,8% v/s 5,1%). No obstante, sigue siendo un porcentaje bajo de cobertura, pese a la gran valoración que declaran tener hacia esta herramienta de negociación tanto los trabajadores y los dirigentes, como los propios empleadores.

Un aspecto que muestra cierta debilidad en materia laboral es el de la **participación de los trabajadores en instancias formales al interior de la empresa**. Si bien muchas muestran un avanzado proceso de modernización tecnológica, que les ha permitido competir en los mercados internacionales, de acuerdo a los datos de la Encla no es posible observar una concomitante modernización de los estilos de gestión empresarial.

Los resultados a este respecto muestran que la participación de los trabajadores en instancias formales es todavía escasa. Es así como, sin considerar al sindicato, ninguno de los mecanismos formales de participación de los trabajadores en las empresas por los que consultó la encuesta están en más del 15% de las empresas de cinco o más trabajadores. Del mismo modo, solo en el 50,7% de las empresas el encargado de recursos humanos ha sostenido reuniones con el sindicato o los trabajadores.

Por su parte, en materia de **condiciones de seguridad y salud laboral**, la Encla 2011 por primera vez indagó sobre la existencia de accidentes y enfermedades profesionales en los últimos doce meses anteriores a su aplicación. De acuerdo a la información entregada por los representantes de las empresas, en el 33% de ellas -que corresponde a 26.228- ocurrieron accidentes en el último año, advirtiéndose una relación directa entre el tamaño de empresa y estos eventos, los cuales se reducen a medida que las empresas disminuyen su tamaño: en el 14,9% de la microempresa han ocurrido accidentes el último año versus el 77,9% de la gran empresa. La pequeña empresa, por su parte, iguala la proporción a nivel nacional con 33,1%, mientras que la mediana empresa se acerca al de la gran empresa con un 70,9%.

En materia de prevención, son las grandes empresas las que presentan mayores niveles de cumplimiento de la normativa en lo referido a contar con los instrumentos de prevención de riesgos que la ley contempla. En el caso del Deber de Informar y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, los niveles de cumplimiento en la gran empresa se acercan al 100%. En lo que respecta al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al Departamento de Prevención de Riesgos, estos llegan al 90% y 84%, respectivamente, según los empleadores, cifras superiores de las que exhiben los demás tamaños de empresa.

Sin embargo, pese a los niveles de cumplimiento señalados, en las grandes empresas radica la mayor proporción de ellas donde ocurrieron accidentes de trabajo en los últimos doce meses anteriores a la encuesta, quizás porque la probabilidad de que ocurra un accidente es mayor que la que existe entre empresas de pocos trabajadores.

En relación a la Encla 2008, en general las empresas han mejorado su cumplimiento en la existencia de los Instrumentos de Prevención de Riesgos. La proporción de empresas con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad era entonces del 74,5%, mientras que los datos actuales muestran una cifra de 83,8% para este instrumento. Lo mismo ocurre con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad donde las cifras son 68,3% y 70,8% para los años 2008 y 2011, respectivamente. En el caso de la existencia del Departamento de Prevención



de Riesgos, la diferencia es muy pequeña (de 80,2% a 81,4%), por lo que, más que hablar de aumento, podemos decir que los niveles de cumplimiento respecto a este instrumento, entre los años 2008 y 2011, se mantienen.

Finalmente, en materia de **conciliación trabajo y familia**, nuevo capítulo incluido en esta ocasión, y específicamente en lo referente al ejercicio del **derecho a sala cuna**, los datos muestran que, del total de empresas del universo de la encuesta, solo 9.445 tienen 20 o más mujeres trabajadoras y, por lo tanto, están obligadas a proveer de sala cuna (11,8%). De ellas, 7.092 empresas cuentan con trabajadoras que tienen hijos menores de dos años, y por lo tanto, deben entregar efectivamente este beneficio, obligación que es cumplida solo por el 72,4% de las empresas.

En relación a **permisos y licencias**, un aspecto a destacar es que tratándose de la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, ella es utilizada mayoritariamente por las mujeres (10,4%) en relación a los hombres (0,1%), lo que demuestra que las responsabilidades familiares, en particular la atención del hijo enfermo, siguen siendo de las mujeres.

La Encla 2011 incluyó, por primera vez, una pregunta respecto del **permiso paterno**, dirigida a identificar el número de trabajadores que ha hecho uso de este en el último año antes de la aplicación de la encuesta. Los resultados indican que un 2,5% del total de trabajadores la ha empleado, siendo similar el comportamiento por tamaño de empresa en todos los estratos.

En conclusión, el país ha experimentado importantes cambios en poco más de una década, y si bien hay varias tareas pendientes en temas de modernización laboral, en su más integral dimensión, ha habido avances. Estos radican en aspectos como seguridad laboral, regulación de los regímenes de subcontratación y suministro de trabajadores, protección a la maternidad -especialmente por la reciente incorporación del permiso postnatal parental- y el fortalecimiento de la autonomía de los actores laborales.

