

# ENCLA 2011: Evidencia Adicional de la Mejoría Laboral

**Los resultados de la encuesta, comparados con la de 2008, constituyen una demostración de los favorables resultados laborales de los últimos tres años. No sólo se observan aumentos bastante importantes de remuneraciones, sino también mejora la seguridad laboral y aumentan los niveles de capacitación.**

En días recientes, la Dirección del Trabajo dio a conocer los resultados de la séptima encuesta laboral. La anterior corresponde al año 2008, por lo que la comparación de ambas permite tener un panorama bastante amplio de lo que ha ocurrido en diversos aspectos del mercado del trabajo en Chile. La visión global que entrega esta encuesta es positiva; la situación laboral en el país mejoró de forma significativa en ese período y, en general, se percibe, tanto por parte de empleadores como de trabajadores, un clima laboral favorable, con escasa conflictividad, escenario distinto al que se puede desprender de los discursos de dirigentes de centrales sindicales.

En aspectos metodológicos, esta es la segunda encuesta que se realiza a nivel nacional, cuyo universo o población de estudio es el conjunto de empresas formales con cinco o más trabajadores que opera en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo<sup>1</sup>. Tenemos entonces que desde el punto de vista de los trabajadores abarca a la categoría de asalariados con contrato. Se definen cuatro categorías de empresa, de acuerdo al número de trabajadores: micro, pequeña, mediana y gran empresa. Las primeras son las que tienen entre 5 y 9 trabajadores, luego entre 10 y 49, 50 y 199, y finalmente, con más de 200 trabajadores. Esta vez, la muestra para la encuesta abarcó a 3.448 empresas (32% más

En esta edición:

ENCLA 2011: Evidencia  
Adicional de la Mejoría Laboral

Evaluación 2012 en Materia  
Económica: Lo Positivo, lo  
Negativo y lo Pendiente

que en 2008), lo que representa un 4,3% del universo total.

Un primer dato de interés que resulta de esta encuesta es que casi el 84% de las empresas del país son micro o pequeñas empresas, lo que exige mirar con cuidado las regulaciones laborales que son pensadas en general para empresas medianas y grandes. Si estimamos además que sólo están consideradas empresas de más de cinco trabajadores, nos encontramos con que la realidad empresarial de Chile no tiene que ver mucho con el mito de los grandes empresarios con fortunas cuantiosas.

Su objetivo no es medir los niveles de empleo y desempleo que evidencia el mercado laboral, sino que busca proveer información sobre las condiciones de trabajo y caracterizar las relaciones laborales, tomando a la empresa como unidad de análisis, lo que le da un carácter distinto a todo el resto de la información laboral que existe.

Un primer aspecto, que plantea uno de los desafíos principales de las políticas laborales en Chile, es que la gran mayoría de las empresas en Chile sigue estando caracterizada por trabajadores de sexo masculino. La tasa de feminización laboral (empresas donde el empleo femenino representa más de un 50%) se mantiene sin grandes cambios respecto a 2008. Sólo un 24,6% de las empresas está constituida en más de un 50% por mujeres, cifra muy similar a la de 2008, de 23,5%. Como era de esperar, las mayores tasas de feminización se encuentran en la enseñanza (87,5%) y en los servicios sociales y de salud (86,7%).

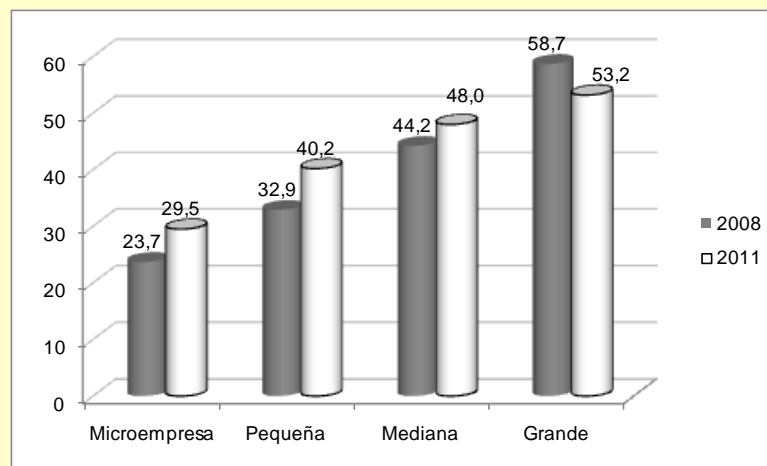
También se presenta como un desafío importante la participación de jóvenes (entre 18 y 25 años), que incluso cae levemente respecto a 2008. Sólo un 15% de los trabajadores corresponde a ese segmento etario, en comparación con un 15,2% en 2008. Aunque la caída puede explicarse en parte por mayores años de estudio, sigue llamando la atención lo reducido del porcentaje, considerando que son muy pocos los jóvenes del primer quintil de ingresos que siguen estudios superiores. Son las empresas de menor tamaño las que menos contratan jóvenes, lo que podría ser un indicador de que el nivel del salario mínimo es efectivamente un desincentivo a la contratación de ellos por parte de estas empresas. En este sentido, políticas como el bono al trabajo juvenil son positivas y probablemente requieren mayor difusión.

Los resultados de la encuesta muestran también la excesiva centralización del sector empresarial en Chile. El 49,3% de las empresas se encuentra en la Región Metropolitana (RM), seguida por Valparaíso, con un 9,4%, y del Biobío, con un 9,3%. La actividad empresarial en las regiones extremas es prácticamente inexistente. En este aspecto, todo lo que se haga para facilitar la creación de empresas es positivo, ya que si en Santiago es un proceso complejo, la distancia de la capital probablemente lo complejiza

más aún. Sería a lo mejor positivo buscar alguna forma de darle impulso a las regiones en este aspecto. La situación se agrava más respecto a las empresas grandes, ya que el 71,2% se encuentra en la RM.

Un aspecto relevante de esta encuesta se refiere a las formas de contratación. Los resultados muestran que el 75,5% de los contratos son de duración indefinida, porcentaje superior al de la encuesta anterior, de 71,8%, lo que indica una mejoría en este aspecto. En este tipo de contratos se observa también un aumento de la duración promedio de éstos, lo que indica una tendencia a mayor estabilidad laboral. Es así como los contratos de tres años o menos representan un 44,6%, en comparación con un 50,4% en 2008. El contrato a plazo fijo y por obra representa un 23,3%, porcentaje menor al de 2008, de 25,2%. Se mantiene entonces la tendencia a disminuir estas formas de contratación, que actualmente se dan principalmente en sectores cuya actividad tiene la característica de ser estacional y/o de duración definida, como ocurre en la agricultura y la construcción.

Gráfico N° 1  
PROPORCIÓN DE EMPRESAS QUE SUBCONTRATAN  
TRABAJADORES DE ACUERDO AL TAMAÑO



Fuente: ENCLA 2008 y 2011.

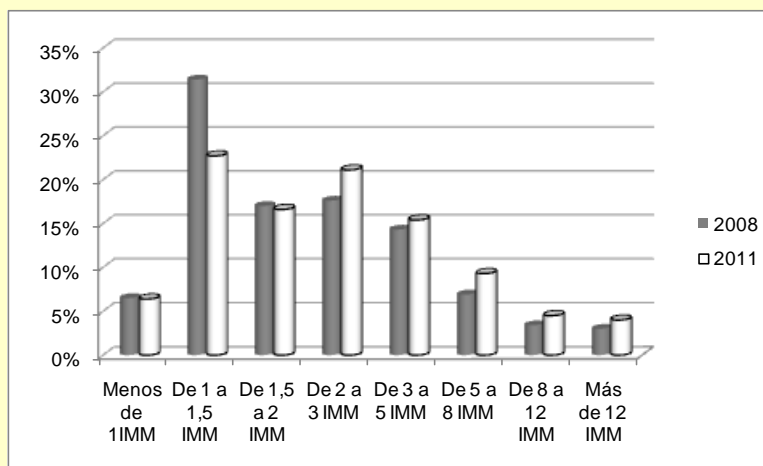
También se muestran en esta encuesta aspectos como el de subcontratación y suministro de trabajadores. La primera forma de contratación es de uso bastante generalizado y, de hecho, tiende a aumentar de un 30,5% en 2008 a un 37,8% en 2011. Este fenómeno suele asociarse a una forma más precaria de contratación, lo que puede ser erróneo muchas veces, ya que en general tiene que ver mucho más con la eficiencia operativa de la empresa. Es el caso de determinadas funciones (aseo y seguridad son buenos ejemplos), que por ser radicalmente distintas al giro de la empresa, se externalizan, ya que empresas

especializadas cuentan con ventajas comparativas para realizarlas de mejor forma. Es efectivo también que en algunos casos, en que las políticas de beneficios sociales en las empresas son muy generosas, se opta por esquemas de subcontratación para las funciones inferiores en términos salariales, ya que los beneficios sociales pasan a ser un costo fijo prohibitivo que puede afectar en forma muy negativa la contratación. También en estos casos la subcontratación pasa a ser un mecanismo necesario para asegurar la competitividad de la empresa. Es razonable pensar entonces que en una economía que se desarrolla en un entorno competitivo, estas formas de trabajo tiendan a aumentar. Como es de esperar, la subcontratación es mayoritariamente usada en las empresas grandes, aunque como muestra el Gráfico N° 1, su importancia ha disminuido en este grupo de empresas y aumentado en el resto.

En relación al suministro de trabajadores, es una forma de trabajo que es usada muy minoritariamente por las empresas en Chile, aunque también muestra una tendencia creciente, que es explicada totalmente por la pequeña empresa. El suministro pasa de ser utilizado por el 2,8% de las empresas en 2008 a un 3,6% en 2011.

En términos de remuneraciones, y consistente con lo que muestran las cifras del INE, se observa una mejoría importante, ya que disminuye el porcentaje de trabajadores que gana ingresos bajos y aumentan los porcentajes de trabajadores que reciben ingresos medios y altos, como se muestra en el Gráfico N° 2.

Gráfico N° 2  
PROPORCIÓN DE TRABAJADORES DE ACUERDO  
A NIVELES DE REMUNERACIONES



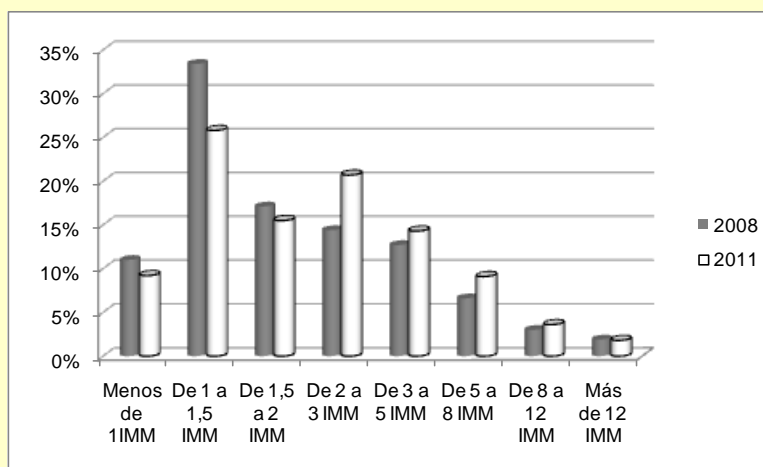
Fuente: ENCLA 2008 y 2011.

Nota: IMM corresponde a Ingreso Mínimo Mensual.

Vemos que el tramo que más aumenta su importancia es el que gana entre 2 y 3 IMM (entre \$ 390 mil y \$ 580 mil) y el que más cae es el que recibe entre 1 y 1,5 IMM (entre \$ 193 mil y \$ 290 mil) lo que indicaría que es la clase media baja la que más aumenta su nivel de remuneraciones entre 2008 y 2011. También, un indicador de esta mejoría es el hecho que de acuerdo a esta encuesta un 8,1% de los trabajadores gana el ingreso mínimo, y aunque no se tiene un dato comparable para la ENCLA 2008, información de la CASEN permite mostrar que este porcentaje ha caído.

Si se diferencian los datos anteriores por sexo, en el caso de las mujeres, cae en forma importante la proporción que gana ingresos bajo 2 IMM, aumenta la proporción que gana entre 2 y 8 IMM y se mantiene prácticamente estable la proporción que gana altos ingresos, como muestra el Gráfico N° 3.

Gráfico N° 3  
PROPORCIÓN DE TRABAJADORES DE SEXO FEMENINO  
DE ACUERDO A NIVELES DE REMUNERACIONES



Fuente: ENCLA 2008 y 2011.

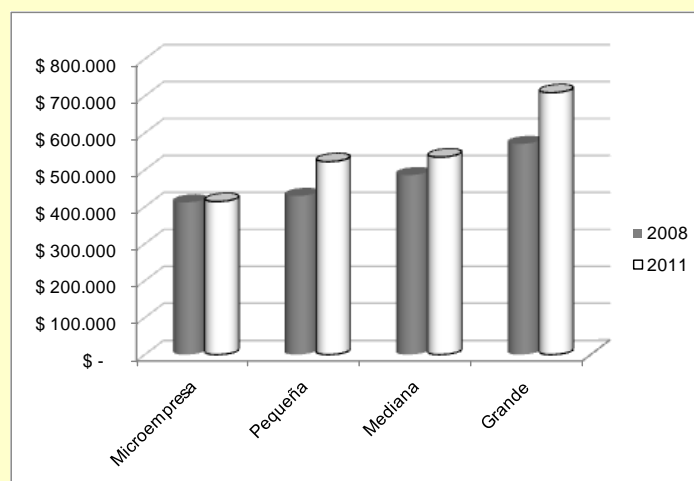
En el caso de los trabajadores masculinos, también cae la proporción que gana ingresos bajos, y aumenta para los tramos de ingresos medios y altos, lo que significa un aumento de la brecha salarial para los trabajadores de ingresos altos, hecho que también se evidencia de comparar la CASEN 2009 y la de 2011, y que podría explicarse en parte por la ampliación del post-natal, que aunque sea parental, en la práctica se estaría traduciendo en un desincentivo a contratar mujeres en cargos de mayor responsabilidad. Una forma de atenuar este problema sería otorgarle mayor flexibilidad al permiso.

Por otra parte, si se analizan las remuneraciones por tramo etario, tienden a mejorar en mayor proporción los ingresos de los trabajadores de más de

25 años, y dentro de este grupo los principales aumentos se dan dentro de los ingresos medios.

Por tamaño de empresa, en las cuatro categorías aumenta el nivel absoluto de ingreso promedio, dándose los mayores aumentos en la gran empresa (24,3% real), seguida de la pequeña (21,6% real), como muestra el Gráfico N° 4 (expresado en moneda de 2011).

Gráfico N° 4  
NIVELES PROMEDIO DE REMUNERACIONES  
POR TAMAÑO DE EMPRESA



Fuente: ENCLA 2008 y 2011.

En el tema de la capacitación laboral, la comparación de ambas encuestas también entrega una mejoría bastante significativa en el porcentaje de trabajadores que ha recibido capacitación, la que se da especialmente en las empresas medianas y grandes. Considerando que, como muestra el gráfico anterior, estos grupos de empresas pagan en promedio remuneraciones más altas, esta información reitera la importancia de la reforma que se haría al SENCE, con el objetivo de focalizar mejor los recursos de estos programas. Los trabajadores capacitados pasan de un 22,3% a un 38,1% del total.

Otro aspecto de gran interés se refiere al grado de conflictividad dentro de la empresa, información que es especialmente relevante en el clima de mayor efervescencia social de los últimos dos años. Como muestra el Cuadro N° 1, en general existe una percepción muy reducida de conflicto, y esta sólo es relativamente alta dentro de los dirigentes sindicales. Sólo un 1,7% de los trabajadores considera que existe un conflicto frecuente en la empresa, mientras que el 69% considera que este es inexistente. Cabe señalar, en todo caso, que estos resultados muestran un leve deterioro

respecto a 2008, lo que dado la mejoría general en el resto de indicadores, puede encontrar su explicación en este clima global más conflictivo. En todo caso, el aumento es muy marginal.

**Cuadro N° 1**  
**PERCEPCIÓN DE EXISTENCIA Y FRECUENCIA DEL CONFLICTO**  
**LABORAL EN EMPRESAS**

	2008			2011		
	Frecuente	Aislado	Inexistente	Frecuente	Aislado	Inexistente
Empleadores con sindicato	0,6%	45,3%	54,1%	1,8%	51,5%	46,7%
Dirigentes sindicales	23,1%	42,1%	34,8%	11,6%	46,6%	41,8%
Empleadores sin sindicato	0,3%	15,4%	84,3%	0,6%	24,1%	75,3%
Trabajadores	1,3%	22,0%	76,6%	1,7%	29,4%	68,9%

Fuente: ENCLA 2008 y 2011.

En términos de prevención de riesgo también se percibe una mejoría respecto a la encuesta anterior, junto con una disminución de todos los factores considerados de riesgo por los trabajadores. Esto habla de un mejor ambiente de seguridad y salud en el trabajo y, por ende, una mejora en la calidad del trabajo.

Un último factor que se puede comparar entre ambas encuestas son los aspectos de sindicalización. Se observa un aumento del número de empresas con sindicatos, de un 5,1% en 2008 a un 7,8% en 2011. Este reducido porcentaje se explica porque la mayoría de las empresas de la muestra son micro y pequeñas. La gran mayoría de estos sindicatos no están afiliados a ninguna central (porcentaje que además aumenta respecto a 2008), lo que evidencia la baja representatividad de estas instituciones.

## Conclusiones

Los resultados de la ENCLA 2011, comparados con la misma encuesta del año 2008, constituyen una demostración adicional de los favorables resultados laborales de los últimos tres años. No sólo se observan aumentos bastante importantes de remuneraciones, sino también mejora la seguridad laboral y aumentan los niveles de capacitación laboral. Esta mejoría se da en un contexto en que efectivamente aumenta la subcontratación de trabajadores, con excepción de las grandes empresas, donde disminuye. Que esto se de en un contexto de mejores condiciones laborales globales es un indicador de que el proceso de subcontratación probablemente tiene mucho más que ver con la eficiencia operativa de la empresa que con la búsqueda de disminuir beneficios laborales.

Se percibe en general en la encuesta un clima laboral favorable, con porcentajes muy bajos de percepción de conflicto entre los trabajadores y empleadores, aunque con un leve aumento respecto a la situación de 2008. Es muy probable que este deterioro se vea influido por el clima de mayor conflictividad social que ha vivido el país. Los que perciben un mayor contexto de conflicto son los dirigentes sindicales, pero mejoran su percepción respecto al 2008.

Esta encuesta evidencia también los principales desafíos que tiene el país en materia laboral: aumentar la participación de mujeres y jóvenes -especialmente de estos últimos, en que no hay mejoría- y focalizar mejor los recursos del Estado en capacitación, ya que siguen siendo los trabajadores de las grandes empresas los principales beneficiarios de estos procesos.

## En breve...

### PRINCIPALES RESULTADOS DE ENCLA 2008/2011:

- Casi el 94% de las empresas del país son micro o pequeñas empresas.
- La gran mayoría de las empresas en Chile sigue estando caracterizada por trabajadores de sexo masculino. La tasa de feminización laboral (empresas donde el empleo femenino representa más de un 50%) se mantiene sin grandes cambios respecto a 2008.
- Cae levemente la participación de jóvenes (entre 18 y 25 años).
- Hay una excesiva centralización del sector empresarial en Chile, ya que el 49,3% de las empresas se encuentra en la Región Metropolitana.
- Aumenta el porcentaje de contratos de duración indefinida.
- En términos de remuneraciones, y consistente con lo que muestran las cifras del INE, se observa una mejoría importante.
- Aumenta el porcentaje de los trabajadores que han recibido capacitación.
- En general, existe una percepción muy reducida del conflicto.

---

<sup>1</sup> Por lo tanto, quedan excluidas las empresas con menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública, de la defensa nacional, las universidades estatales y los organismos extraterritoriales.