

ENCLA 2014: CONFIRMANDO EL DIAGNÓSTICO ERRADO DE LA REFORMA LABORAL

- Las empresas y sus trabajadores se desenvuelven en Chile en un marco de absoluta normalidad, caracterizado por una reducida conflictividad y niveles de confianza elevados.
- La negociación colectiva no es una fuente importante de conflictividad, y sus resultados son percibidos en general como muy favorables, tanto por los empleadores como por los trabajadores.
- Si bien los niveles de remuneraciones no son altos en promedio, registran una mejoría significativa en el tiempo, demostrando que el crecimiento sí llega a los trabajadores. El desafío pendiente es incrementar la productividad laboral.

Con algún retraso respecto a oportunidades anteriores, la Dirección del Trabajo dio a conocer los resultados de la Octava Encuesta Laboral, ENCLA 2014. Este estudio se realiza con cierta periodicidad desde 1998 y entrega información muy valiosa acerca del mercado laboral, tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos, muchos de los cuales no tienen una medición alternativa. Especialmente útiles son sus resultados a la luz de la discusión de la Reforma Laboral.

En aspectos metodológicos, esta es la tercera 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. 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. Tenemos entonces que desde el punto de vista de los trabajadores, abarca a la categoría de asalariados con contrato. Por primera vez se incorporan empresas del sector minero, por lo que la encuesta es estadísticamente representativa de la distribución por rama económica. Sin embargo, esto le resta algo de comparabilidad con la encuesta anterior. Se definen cuatro categorías de empresas de acuerdo al número de trabajadores (distinto al criterio del SII, que es por ventas): 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 3.374 empresas, cifra algo menor a la ENCLA 2011, y que representa un 3,8% del universo total. En el caso de los trabajadores, fueron encuestados 766.297, un 18% del universo, cifra 26% superior a la encuesta anterior.

A continuación señalaremos los aspectos más relevantes contenidos en los diferentes capítulos de la encuesta, especialmente aquellos relacionados al proyecto de Reforma Laboral, y cuando sea pertinente haremos una comparación con la ENCLA 2011.

1. LAS EMPRESAS Y SU ENTORNO ECONÓMICO

En general, los empresarios tienen una visión bastante positiva de la empresa y su entorno, aunque es importante señalar que el año de referencia para la mayoría de las preguntas es 2013, en que el PIB creció un 4,3%. Llama la atención, por ejemplo que un 24,7% de los empleadores considera a su empresa entre el 5% mejor¹, y sólo un 2,1% piensa que está bajo el promedio, lo que muestra altos niveles de autoconfianza. Esta autoconfianza es superior en las grandes empresas y en los rubros de servicios en general. En 2011 los números respectivos eran 30,4% y 2,7%.

Por otra parte, si bien la percepción de los resultados de la empresa es favorable, en el sentido de que un 38,2% considera que fueron mejores a los del año anterior, en 2011 ese porcentaje era de 58,1%. Un 23,2% considera que fueron peores, vs. un 9,5% en 2011. Respecto a las expectativas para el futuro inmediato, un 70,1% las considera buenas, porcentaje que era de 78,1% en 2011.

2. CONFLICTIVIDAD LABORAL

Como parte del mensaje del proyecto de Reforma Laboral, se señala que “las relaciones laborales están caracterizadas por falta de confianza y colaboración”. Ya habíamos señalado en publicaciones anteriores que esta supuesta conflictividad no se demostraba en las diferentes encuestas, aspecto que se ratifica en esta ENCLA 2014. Frente a la pregunta sobre la frecuencia del conflicto

¹ Esta es la respuesta que dan los empleadores cuando les piden compararse con otras de similar tamaño y rubro.

laboral dentro de la empresa, sólo un 2% de los trabajadores considera que éste es frecuente, un 21,9% que es aislado o rara vez y un 76,1% lo considera inexistente. En los dirigentes sindicales, la percepción es peor, aunque tampoco muestra una situación muy compleja. Sólo un 12,2% percibe conflicto frecuente, un 51,8% aislado y un 36% inexistente. El siguiente cuadro muestra las respuestas, comparando con las dos ENCLA anteriores:

SÓLO UN 2% DE LOS TRABAJADORES PERCIBE LA EXISTENCIA DE CONFLICTO FRECUENTE EN SU EMPRESA

Cuadro N° 1: Distribución de empresas y trabajadores por existencia y frecuencia del conflicto laboral, según informante

	2008			2011			2014		
	Frecuente	Aislado	Inexistente	Frecuente	Aislado	Inexistente	Frecuente	Aislado	Inexistente
Empleadores con sindicato	0,6%	45,3%	54,1%	1,8%	51,5%	46,7%	2,7%	51,7%	45,6%
Dirigentes sindicales	23,1%	42,1%	34,8%	11,6%	46,6%	41,8%	12,2%	51,8%	36,0%
Empleadores sin sindicato	0,3%	15,4%	84,3%	0,6%	24,1%	75,3%	0,6%	22,8%	76,7%
Trabajadores	1,3%	22,0%	76,6%	1,7%	29,4%	68,9%	2,0%	21,9%	76,1%

Fuente: ENCLA 2008, 2011, 2014

Sobre las causas del escaso conflicto existente, los dirigentes sindicales atribuyen importancia a la negociación colectiva, pero dan más importancia aún a las condiciones salariales. Los trabajadores, por su parte, dan muy escasa importancia al conflicto dentro de la negociación, y atribuyen éste principalmente a problemas de trato de parte de los superiores y a condiciones salariales. Los empleadores señalan a las condiciones salariales como la principal causa de disputa. Esto desmiente la idea de que la principal causa de problemas al interior de las empresas sería la legislación sobre derechos colectivos. No sólo el conflicto es reducido, sino que además sus causas son otras.

El cuadro muestra cifras de conflictividad al interior de la empresa son estables y reducidas en las tres últimas encuestas, en la percepción de los agnetes involucrados lo que permite afirmar que **en Chile las relaciones laborales se realizan en un marco de normalidad**. Llama la atención que la conflictividad es algo mayor en las empresas con sindicato, lo que obviamente no implica una relación de causalidad (filas 1 y 3 del Cuadro N° 1).

3. ORGANIZACIONES SINDICALES

La ENCLA 2014 confirma que la organización sindical a nivel general tiene poca importancia, si se considera que en el 81,8% de las empresas nunca ha existido un sindicato. Sin embargo, eso se explica principalmente porque la mayoría de las empresas encuestadas son pequeñas, y por lo tanto, la justificación de un sindicato disminuye significativamente. De hecho, separadas por tamaño, en el 65,3% de las grandes empresas existe al menos un sindicato, porcentaje que es de 20,5% en las empresas medianas y de 2,9% en las pequeñas. De acuerdo a las respuestas de los trabajadores, la no existencia de sindicato se debe en un 30,1% a que no hay suficientes trabajadores y en un 26,6% a que no ven la utilidad de un sindicato. Sólo un 1,2% piensa que existe una actitud negativa de la empresa al sindicato, un 4,5% lo atribuye a temor a represalias y un 5,5% a temor a ser despedido. Efectivamente, en las razones para la disolución de un sindicato domina la disminución en el número de adherentes frente a la existencia de presiones del empleador. Estos porcentajes son similares a los de la ENCLA 2011. Por ende, no parece ser un problema de temor lo que explica el bajo porcentaje de empresas con sindicato. Es importante recordar también que la tasa de sindicalización en Chile no difiere en forma importante del promedio de la OCDE, con una tendencia diversa. En Chile tiende a aumentar y en la OCDE a reducirse, lo que es confirmado por la ENCLA. Sólo un 22,3% de los dirigentes sindicales percibe que la afiliación sindical se ha reducido, mientras que un 77,7% percibe que se mantiene o aumenta. Es incorrecto decir, entonces, que la actual legislación es un traba al desarrollo sindical.

Otro aspecto relevante en materia sindical es que los empleadores tienen en general una percepción favorable sobre el rol del sindicato. Un 72,6% de los empleadores en empresas con sindicato considera que éste facilita las relaciones laborales, y sólo un 13,6% opina que las dificulta. Esta percepción es mejor en las grandes empresas, donde, como dijimos, el rol del sindicato tiene mayor justificación. Por otra parte, tampoco los dirigentes sindicales tienen una percepción negativa sobre la actitud de la empresa respecto al sindicato. Un 65,7% plantea que el empleador da facilidades al funcionamiento del sindicato, y sólo un 9,1% considera que pone dificultades. No pareciera necesario entonces empoderar artificialmente a los dirigentes. Adicionalmente, esta percepción favorable podría deteriorarse en un contexto de sindicalización forzada, en que los dirigentes sindicales pierden el incentivo a validar su rol frente a los empleadores y el resto de los trabajadores.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El mensaje del proyecto de ley de Reforma Laboral establece que las actuales normas de derechos colectivos obstaculizan los acuerdos entre las partes, y que además existe un escaso diálogo entre los actores y limitaciones significativas al entendimiento. Sin embargo, la realidad que muestra la ENCLA no evidencia ninguno de esos problemas. El 88,5% de las empresas con sindicato ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, porcentaje equivalente al de la ENCLA 2011. Por otra parte, si bien sólo en un 5,8% de las empresas (con y sin sindicato) existe un instrumento colectivo vigente, este porcentaje es de 60,2% en las empresas grandes, lo que reitera el punto que la reducida aplicación de la legislación de derechos colectivos en Chile se explica principalmente por la mayoritaria realidad de empresas de menor tamaño, más que por obstáculos legales.

Llama también la atención el hecho de que no existen diferencias significativas respecto a las cláusulas de reajustabilidad en empresas con y sin sindicato. Un 56,1% de las empresas con sindicato obtuvo en los doce meses anteriores a la encuesta un reajuste por sobre el IPC, porcentaje que es de 50,6% en empresas sin sindicato. En todo caso, la pequeña diferencia que existe no implica causalidad, sino que puede deberse a que el sindicato existe principalmente en empresas grandes, que tienen más espacio en general para otorgar mejores reajustes. Un dato interesante en cambio, que reitera la importancia del sindicato en su rol de comunicador, es que un 16,8% de los trabajadores en empresas sin sindicato no sabe si su reajuste fue mayor, menor o igual que el IPC, porcentaje que es de 0,1% en empresas con sindicato.

Otro punto de interés relativo a la discusión de la reforma es que un 68,1% de las empresas extiende los beneficios de la negociación a los no sindicalizados (70,2% en ENCLA 2011), sin grandes diferencias respecto al tamaño de empresa. Este es un beneficio que la gran mayoría de los trabajadores podría perder si se aprueba la reforma, y que constituye en la práctica una forma de afiliación forzosa y la pérdida de libertad individual. Es efectivo que si se aprueba la reforma el sindicato podría acordar la extensión con su empleador, pero existe un incentivo evidente a no hacerlo, ya que es la llave para incrementar en forma artificial su representación. De hecho, cuando se pregunta a los empleadores por la razón para extender beneficios, un 68,8% responde que es para mantener un buen clima laboral y no discriminar entre trabajadores en materia de remuneraciones,

mientras que sólo un 14,4% afirma que lo hizo porque así fue acordado con el sindicato.

Por último, la negociación colectiva es percibida en forma muy favorable por los trabajadores, tanto en lo que respecta a su conveniencia como en la actitud de la empresa en la misma. Un 93,7% de los trabajadores de empresas con sindicato considera que la negociación fue conveniente, porcentaje que se reduce algo para empresas sin sindicato a un 67,3%. Por otra parte, sólo un 18,7% de los trabajadores considera que la empresa tuvo una actitud obstaculizante en la última negociación colectiva, porcentaje que es de 1,8% en empresas sin sindicato y de 22% en empresas con sindicato. La percepción de una actitud favorable es mayoritaria para ambos tipos de empresa (53,2%), lo que confirma lo errado del mensaje del Ejecutivo. Respecto a la información necesaria para la negociación, un 66,1% de los trabajadores considera que fue suficiente y sólo un 25,6% la considera insuficiente. Finalmente, los resultados de la negociación son considerados buenos o muy buenos por el 61% de los trabajadores. No parecen existir entonces “limitaciones significativas al entendimiento”.

5. REMUNERACIONES

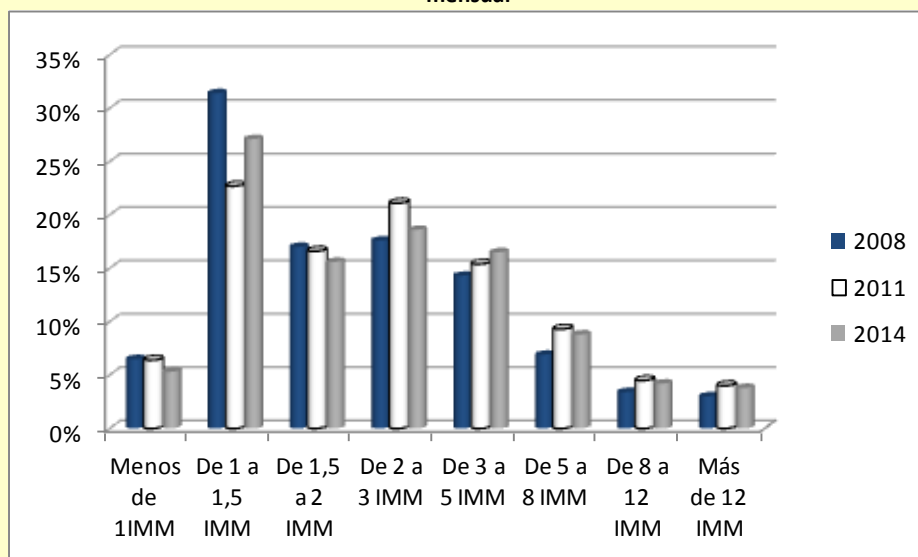
La Reforma Laboral en discusión se centra en la idea de que “los trabajadores no se están beneficiando del crecimiento de la economía, y que es necesaria una mejor distribución de las ganancias de productividad”. Si bien es efectivo que los niveles promedio de remuneraciones en Chile son relativamente bajos, lo cierto es que han aumentado en forma significativa en los últimos años, y parece económicamente inviable que crezcan a ritmos superiores si esto no va acompañado por mejorías de productividad. El atraso de nuestro país en esa materia es lo que explica los bajos niveles salariales, y no la falta de poder sindical. Lamentablemente, las políticas de capacitación han sido y siguen siendo deficientes, y la Reforma Laboral en discusión no contiene aspectos que permitan mejoras en productividad, dado lo restringidos y debilitados que quedarían los pactos de adaptabilidad.

El siguiente gráfico muestra la distribución de remuneraciones de acuerdo a número de ingresos mínimos recibidos para la ENCLA 2008, 2011 y 2014, y permite observar cómo cae la importancia de los que reciben remuneraciones bajas y aumenta la importancia de las remuneraciones más altas. En todo caso, sigue siendo mayoritario el porcentaje de trabajadores que recibe menos de tres

ingresos mínimos, pero con una tendencia a la baja. En 2008 ese porcentaje era 72,5% en 2008 y se reduce a 66,6% en 2014. A esto se debe agregar además el significativo aumento que tuvo el salario mínimo en ese lapso, que equivale a un 22% en términos reales. Podemos ver también que en 2008 un 6,5% de los trabajadores ganaba menos de un salario mínimo, porcentaje que se reduce a 5,3% en la ENCLA 2014¹. Los resultados muestran que no sólo han mejorado las remuneraciones reales, sino también su distribución. Definitivamente, **no se puede decir que los trabajadores no se han beneficiado del crecimiento económico en estos años.**

NO SÓLO HAN MEJORADO LAS REMUNERACIONES REALES, SINO TAMBIÉN SU DISTRIBUCIÓN

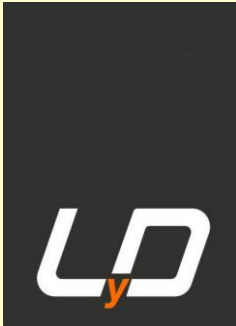
Gráfico N° 1: Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneración bruta mensual



Fuente: ENCLA 2008, 2011, 2014

CONCLUSIONES

La información que entrega esta nueva versión de la ENCLA es muy valiosa a la luz de la discusión de la Reforma Laboral. Los resultados muestran un desempeño favorable del sector laboral privado formal, caracterizado por niveles de confianza elevados, escasa conflictividad y mejoría de condiciones salariales. En materia de derechos colectivos, la legislación actualmente vigente no pareciera estar negativamente



LIBERTAD Y DESARROLLO

TEMAS PÚBLICOS

www.lyd.org

Nº 1242 - 2

22 de enero de 2016

ISSN 0717-1528

evaluada, permitiendo además negociaciones colectivas en general con resultados favorables y reducidos niveles de huelga. En definitiva, la ENCLA 2014 es un claro reflejo de lo errado del proyecto de ley sobre derechos colectivos, y la necesidad de que el foco se ponga en mejorar los niveles de productividad laboral.

ⁱ Estos porcentajes no están ajustados por duración de jornada, por lo que el que ganen menos de un salario mínimo se explica en general por una jornada parcial.