

Capítulo 4

Remuneraciones

El análisis de las remuneraciones que aborda este capítulo está enmarcado en el contexto de una nueva crisis económica en el ámbito internacional -al igual que lo ocurrido durante 2008, fecha de la anterior aplicación de la Encla- la que Chile, de acuerdo a lo planteado por los expertos, enfrentaría en buena forma.

Entre otras estadísticas, este capítulo revisará la distribución de los trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según diversas variables de interés. Los tramos han sido contruidos en equivalencia con unidades de ingreso mínimo mensual bruto aplicable a trabajadores de 18 a 65 años, para efectos de facilitar su comprensión, tal y como muestra el cuadro a continuación. Las remuneraciones están expuestas en pesos corrientes de mayo a agosto de 2011, siendo dicho ingreso mínimo mensual bruto vigente al momento del inicio de la aplicación de la encuesta, en mayo de 2011, de \$172.000.

Cuadro 53

Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual (IMM vigente a mayo de 2011)

Tramos de remuneración bruta mensual	En unidades de ingreso mínimo mensual (IMM)
Menos de \$172.000	Menos de 1 IMM
De \$172.000 a \$258.000	De 1 a 1,5 IMM
De \$258.001 a \$344.000	De 1,5 a 2 IMM
De \$344.001 a \$516.000	De 2 a 3 IMM
De \$516.001 a \$860.000	De 3 a 5 IMM
De \$860.001 a \$1.376.000	De 5 a 8 IMM
De \$1.376.001 a \$2.064.000	De 8 a 12 IMM
Más de \$2.064.000	Más de 12 IMM

Fuente: Encla 2011

De este modo, el primer tramo está referido a los trabajadores que perciben menos del ingreso mínimo mensual, el segundo tramo a aquellos que perciben entre 1 y 1,5 ingresos mínimos, el tercer tramo a los que reciben entre 2 y 3 ingresos mínimos, y así sucesivamente, tal como indica el cuadro.

4.1. Evolución del ingreso mínimo

El Ingreso Mínimo Mensual (IMM) es una suma de dinero fijada por ley, que equivale al monto mínimo que un empleador debe pagar a sus trabajadores como remuneración mensual. Este monto sirve tanto como piso ordenador de la escala salarial como para que los salarios más bajos se beneficien del crecimiento económico; a la vez, limita los costos sobre esos mismos trabajadores en periodos recesivos⁸.

⁸ Andrés Marinakis, Juan Jacobo Velasco (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*; Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, Chile, 2006, páginas 5-7.

Durante varios años Chile ha llevado a cabo una política de aumentos sucesivos de los salarios mínimos, tanto en términos nominales como reales. Tal como presenta el cuadro siguiente, el menor aumento del salario mínimo nominal -considerando el período que abarca desde junio de 2006 a junio de 2011- fue de un 3,8% en 2009-2010, mientras que el aumento máximo fue de un 10,4% en 2008-2009.

En relación con los últimos años, en 2010-2011 el aumento fue de 4,2%, mientras que en 2011-2012 fue de un 5,8%. Si bien en términos nominales, estos últimos porcentajes están situados bajo el promedio de los cinco años anteriores (6,6%), en términos reales el reajuste de junio de 2010 estuvo ubicado 0,8 puntos por sobre el promedio 2006-2009 (2,3%) y en 2011 igualó dicha cifra.

Cuadro 54

Montos de salario mínimo nominales en Chile 2005-2006 a 2011-2012
y sus variaciones nominales y reales

Salario mínimo y sus variaciones	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Salario Mínimo Nominal	127.500	135.000	144.000	159.000	165.000	172.000	182.000
Variación Salario Mínimo Nominal	6,3%	5,9%	6,7%	10,4%	3,8%	4,2%	5,8%
Variación Salario Mínimo Real (1)	3,5%	1,9%	3,3%	0,9%	1,9%	3,1%	2,3%

(1) Variación calculada sobre montos de salario mínimo de cada año expresados en pesos de junio de 2011.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de: Calculadora Variación IPC, INE (variación de precios)

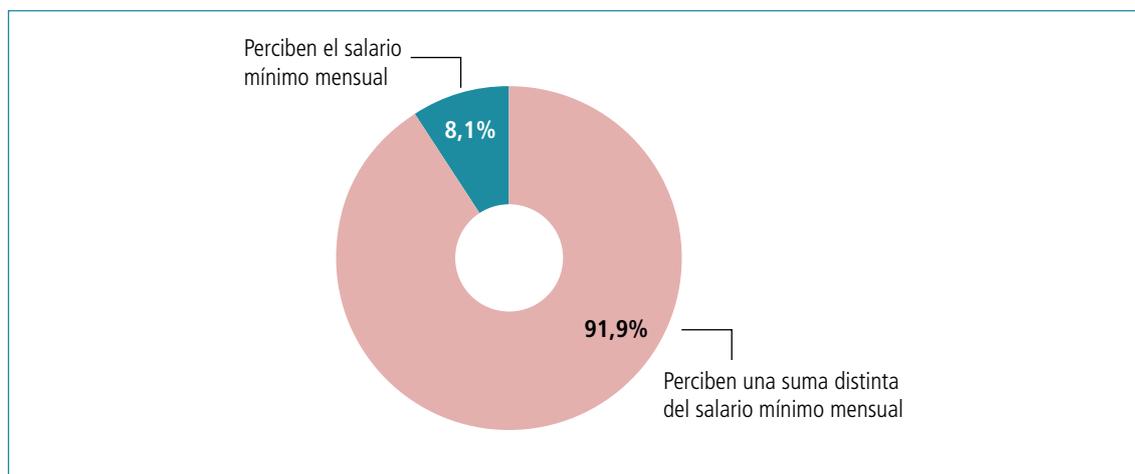
4.2. El ingreso mínimo en la Encla 2011⁹

De acuerdo a los datos recogidos por esta encuesta, 398.273 asalariados (hombres y mujeres) de empresas con cinco o más trabajadores perciben el salario mínimo, lo que equivale al 8,1% del total de dependientes. Es necesario tener presente que, en este caso, la pregunta de la encuesta no está referida a una suma específica dado que para los trabajadores menores de 18 y los mayores de 65 años el monto de dicho ingreso mínimo es más bajo que para los trabajadores entre 18 y 65 años.

⁹ El trabajo de campo de la Encla fue realizado entre los meses de mayo y agosto de 2011.

Gráfico 45

Proporción (1) de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta



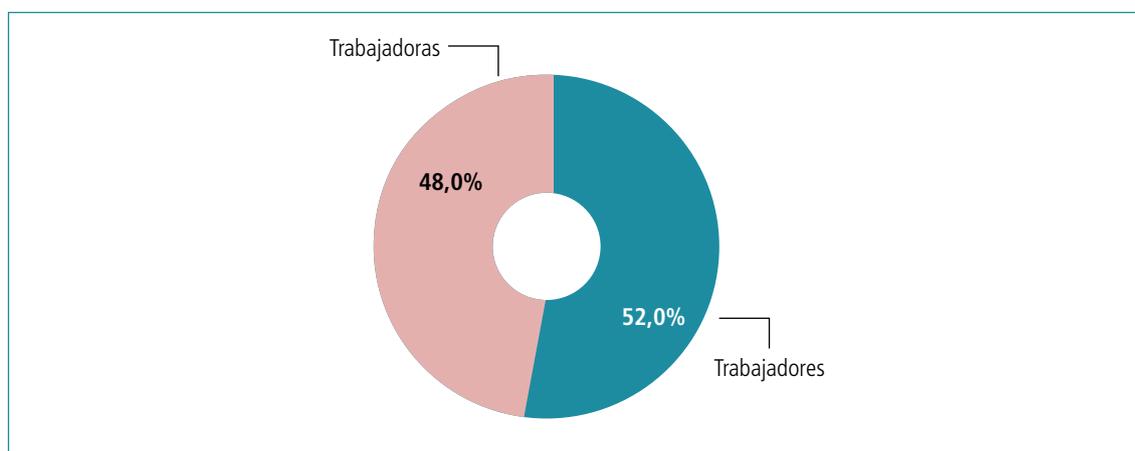
(1) Calculada sobre el total de trabajadores de las empresas de 5 o más trabajadores: 4.902.528.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Del total de 398.273 trabajadores asalariados (hombres y mujeres) de empresas con cinco o más trabajadores que perciben el salario mínimo, 191.054 son mujeres, esto es un 48%, y 207.218 son hombres, los que representan un 52%.

Gráfico 46

Distribución porcentual de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta, por sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Como muestra el cuadro siguiente, la gran empresa contrató a 220.156 trabajadores del total de asalariados que percibieron el salario mínimo entre los meses de mayo-agosto de 2011- meses en que fue realizado el trabajo de campo de la encuesta-, lo que equivale a un 55,3% de estos trabajadores, cifra superior al 40% que indicó la Encla 2008.

Cuadro 55

Cantidad de trabajadores asalariados que perciben el salario mínimo, por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad de trabajadores
Microempresa	40.601
Pequeña empresa	78.325
Mediana empresa	59.191
Gran empresa	220.156
Total	398.273

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro a continuación muestra la proporción que representan los trabajadores que perciben el salario mínimo respecto del total de trabajadores, según tamaño de empresa, tanto para la Encla 2008 como para esta versión de la encuesta.

Es posible apreciar que, en la gran empresa -siendo la que tiene más trabajadores que reciben el salario mínimo- la proporción que ellos representan, sobre el total de trabajadores del tramo, es la más baja en la Encla 2011 (7%) y la segunda más baja en la Encla 2008 (8,3%). Por su parte, la microempresa en 2011 tuvo un 21,4% de trabajadores percibiendo el salario mínimo, siendo esta proporción la más alta entre los distintos tamaños de empresa. La Encla 2008 constató una situación semejante.

Cuadro 56

Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Encla 2011	Encla 2008	Diferencias puntos porcentuales (2011-2008)
Microempresa	21,4%	26,9%	-5,5%
Pequeña Empresa	10,3%	12,9%	-2,6%
Mediana Empresa	7,1%	6,1%	1,0%
Gran Empresa	7,0%	8,3%	-1,3%
Total	8,1%	10,3%	-2,2%

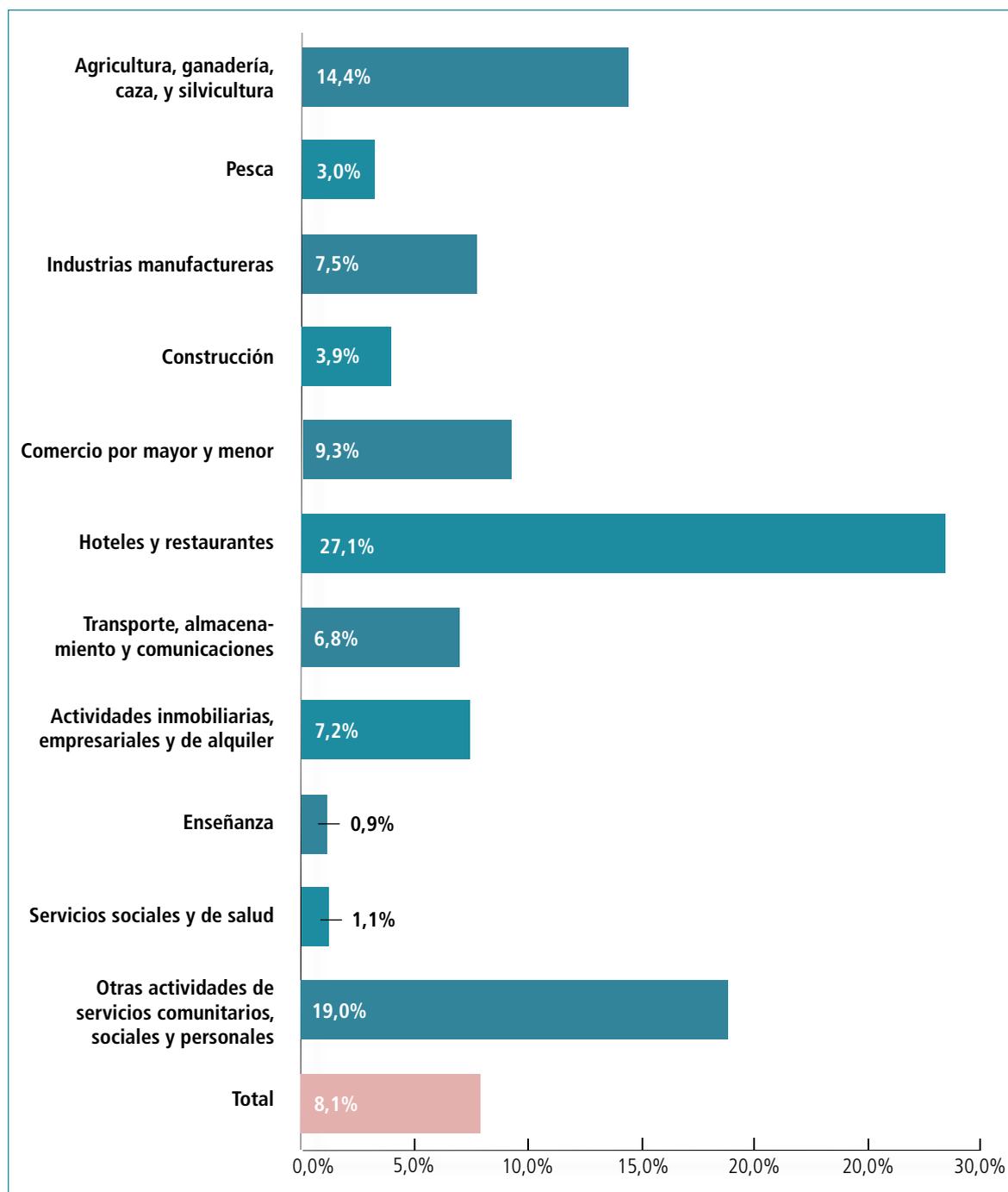
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al considerar la proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de ellos, según rama de actividad económica, es posible ver que dicha proporción es más alta en los sectores Hoteles y Restaurantes (27,1%), Otras Actividades de Servicios Comunitarios (19,0%) y Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (14,4%). Por el contrario, la rama de actividad que tiene una menor proporción de trabajadores percibiendo salario mínimo es Enseñanza, con un 0,9% tal como indica el gráfico siguiente¹⁰.

¹⁰ La rama de Enseñanza considera a todo el personal de las empresas o entidades ligadas a esta rama de actividad económica (con excepción de las universidades estatales y los establecimientos educacionales municipales), y no solo a su personal docente, quienes perciben un ingreso mínimo especial establecido por ley.

Gráfico 47

Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según rama de actividad económica (1)



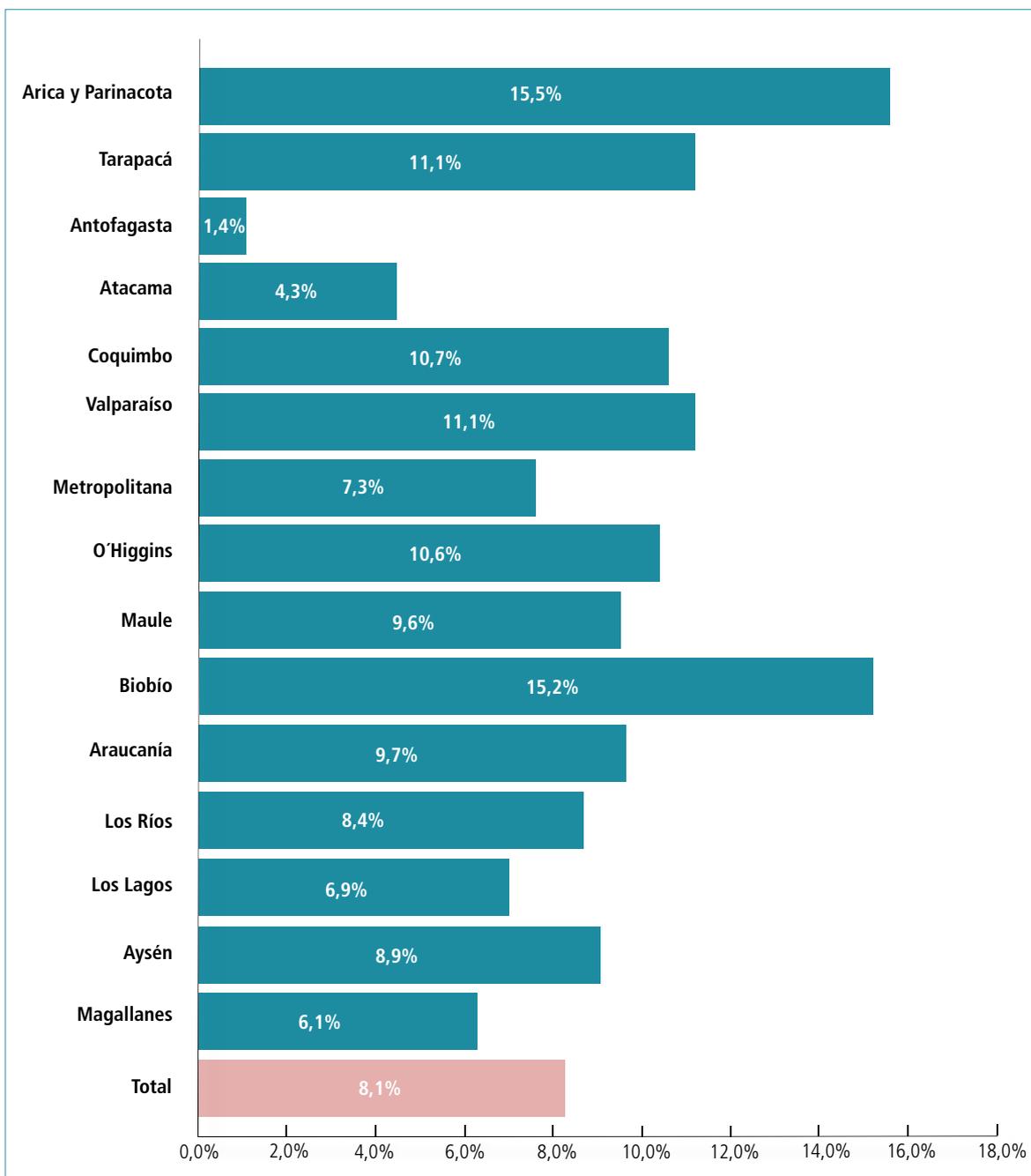
(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

A nivel regional, las proporciones más altas de trabajadores que percibieron el salario mínimo están en Arica y Parinacota (15,5%), Biobío (15,2%), y Tarapacá y Valparaíso (11,1%). Por su parte, las regiones con menor proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo son Antofagasta (1,4%), y Atacama (4,3%).

Gráfico 48

Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según región



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los subcapítulos siguientes estarán referidos, desde distintas perspectivas, no solo a aquellos trabajadores que ganan el ingreso mínimo, sino que analizan las remuneraciones a nivel general.

4.3. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual

Las remuneraciones están definidas por el Código del Trabajo en su artículo 41 como *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*¹¹.

El Gráfico 49 muestra la distribución porcentual de trabajadores, que corresponden a un total de 4.756.765 personas, según tramos de remuneraciones brutas mensuales¹² y su relación con el ingreso mínimo mensual, de acuerdo a la tabla de equivalencias señalada en la primera parte de este capítulo.

El tramo más importante es el de \$172.000 a \$258.000 (de 1 a 1,5 IMM) con un 22,7% del total de trabajadores, correspondiente a 1.077.795 personas. Mientras que el que representa la menor proporción de trabajadores es el último tramo (más de 12 IMM) -remuneraciones de más de \$2.064.000- con un 4,0%, que representa a 188.909 trabajadores.

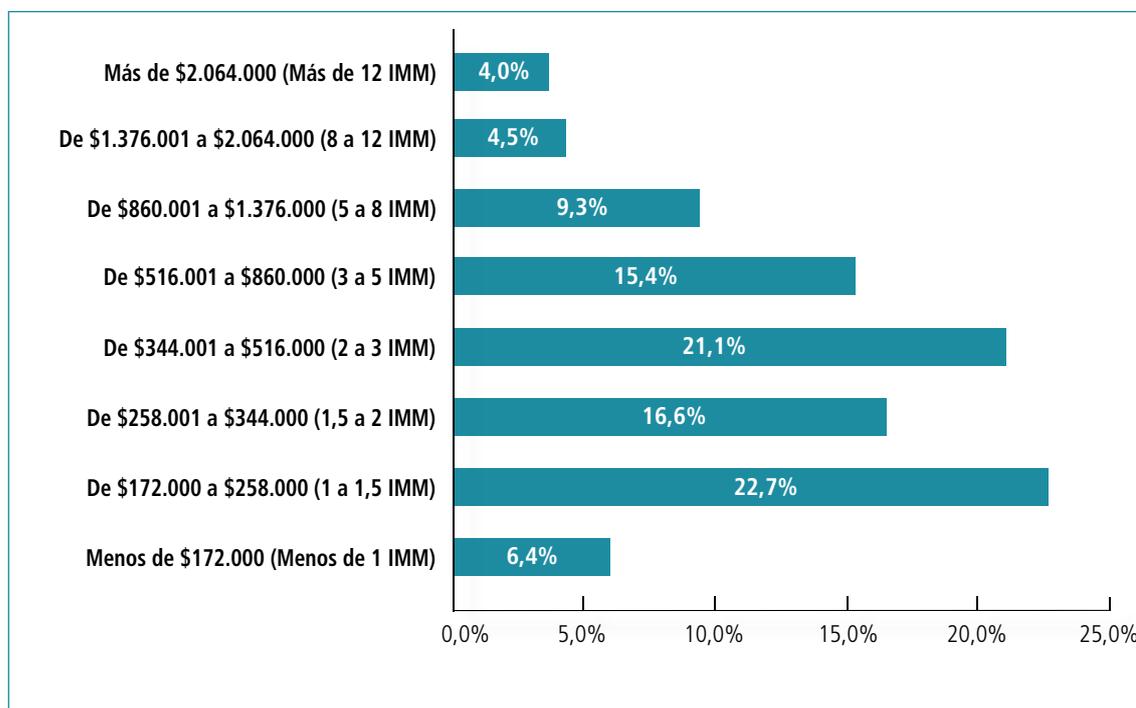
El primer tramo (menos de 1IMM), correspondiente a quienes perciben remuneraciones brutas mensuales menores de \$172.000, representa un 6,4% (unos 304.967 trabajadores), misma proporción que, para tramo semejante, indicaba la Encla 2008¹³.

¹¹ De acuerdo al inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo: *“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”*.

¹² Las remuneraciones llamadas ‘brutas’ incluyen lo que será descontado por tributación y cotizaciones previsionales.

¹³ Las situaciones de los trabajadores comprendidos en este tramo (menos de 1 IMM) pueden ser muy diversas. Puede tratarse de trabajadores menores de 18 y mayores de 65 años -quienes por ley perciben 1 IMM inferior al de los trabajadores entre 18 y 65 años-, de personal que labora bajo régimen de jornada parcial, o derechamente a un incumplimiento de lo establecido por la legislación.

Gráfico 49
Distribución porcentual del total de trabajadores asalariados,
por tramos de remuneración bruta mensual



Fuente: Encla 2011, Empleadores

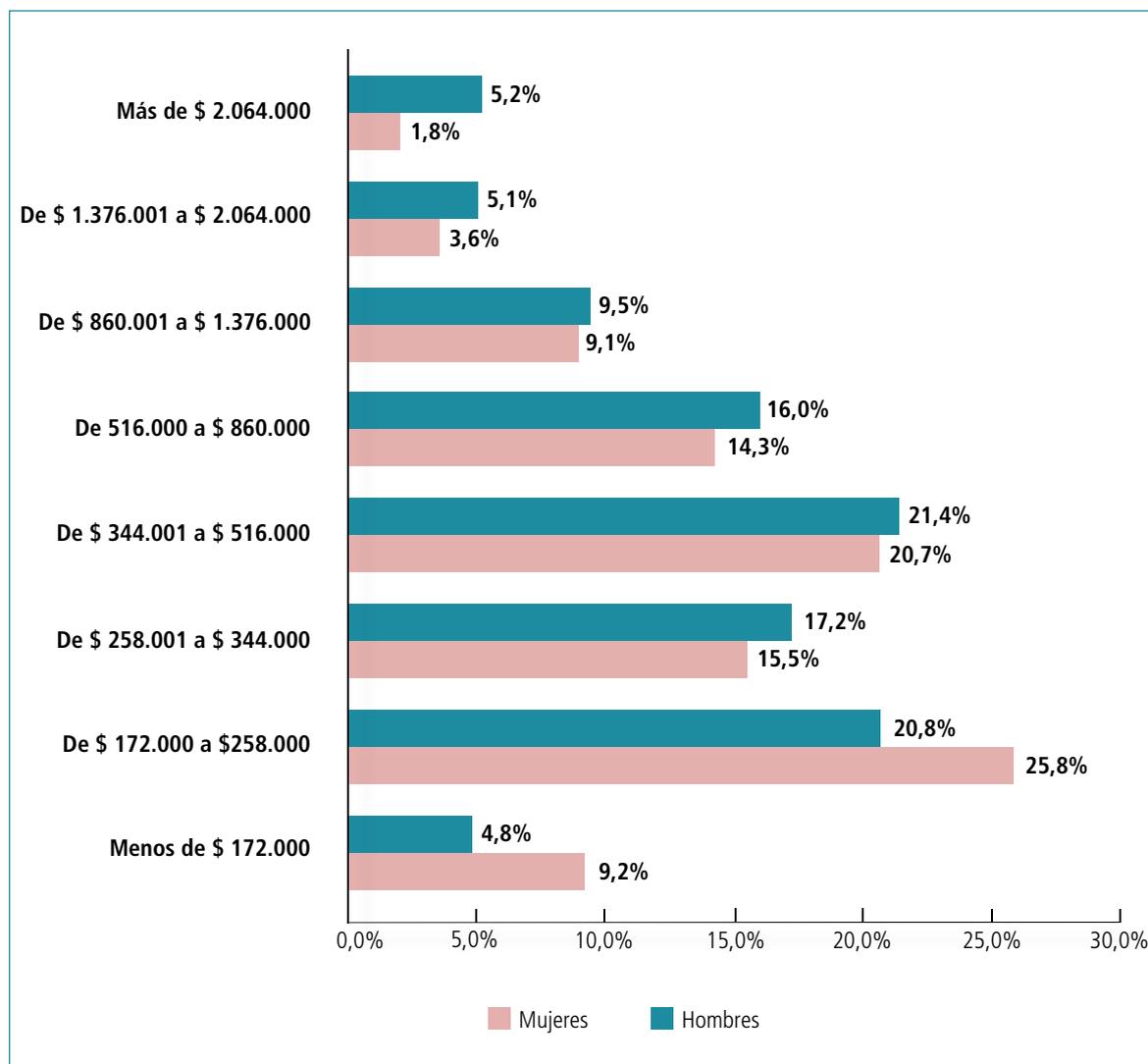
4.3.1. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según sexo

El gráfico siguiente muestra las distribuciones porcentuales de trabajadores, según sexo, por tramos de remuneraciones brutas mensuales. Es posible apreciar dos distribuciones diferentes: la de los hombres y la de las mujeres, que permite ver en qué tramos están concentrados unos y otras.

Un primer aspecto que cabe hacer notar es que tanto hombres como mujeres están concentrados/as en los tramos más bajos de remuneraciones. Sin embargo, las mujeres están concentradas en ellos, en mayor medida que los hombres: desde las que perciben menos de \$172.000- menos de 1MM- (9,2% vs 4,8) hasta las que están entre \$172.000 a \$258.000 -de 1 a 1,5 IMM-, donde se aparece un 25,8% del total de mujeres, contra un 20,8% del total de hombres.

En los tramos siguientes correspondientes a las remuneraciones más altas, la concentración de los hombres es mayor que la de las mujeres, aunque las diferencias no son tan marcadas, a excepción del tramo superior donde está el 5,2% de ellos y solo el 1,8% de ellas.

Gráfico 50
Distribución porcentual de trabajadores asalariados,
por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3.2. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración, según grupos etarios

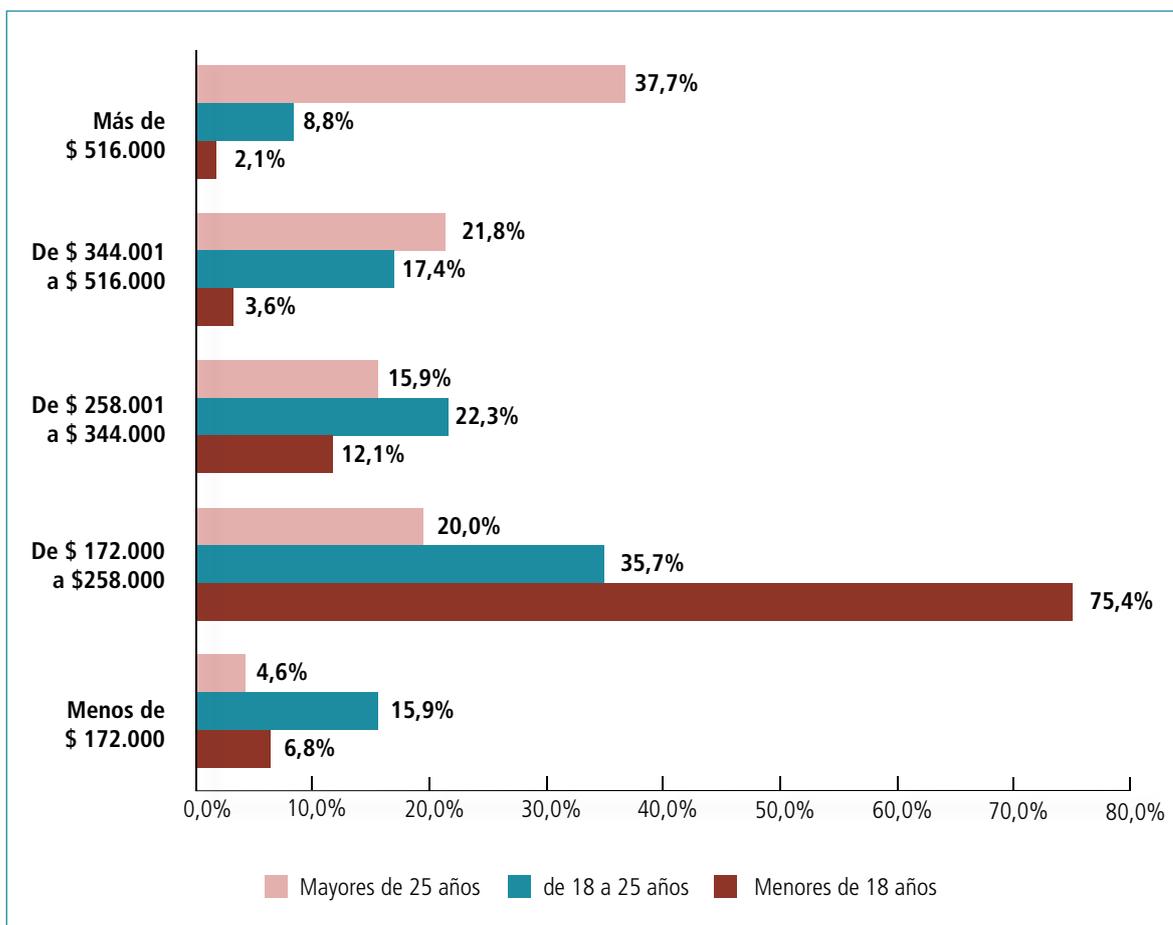
El gráfico siguiente exhibe la comparación de las distribuciones porcentuales de trabajadores por tramos de remuneraciones, según tres grupos: menores de 18 años, de 18 a 25 años, y mayores de 25 años.

Los menores de 18 años están concentrados, en un 75,4%, en el tramo de \$172.000 a \$258.000 (1 IMM a 1,5 IMM), donde también lo hacen mayoritariamente los trabajadores de 18 a 25 años, aunque solo en un 35,7%.

A medida que aumentan las remuneraciones disminuyen las proporciones de trabajadores de los tramos de menores de 18 y de 18 a 25 años. En cambio, la proporción de mayores de 25 años, desde el tramo de \$258.001 a \$344.000 (1,5 IMM a 2 IMM), aumenta en la medida que sube la remuneración.

Gráfico 51

Distribución porcentual de trabajadores asalariados, por tramos de remuneración bruta mensual, según grupos etarios



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los grupos etarios y los tramos de remuneraciones brutas mensuales en los trabajadores asalariados del sector privado aparecen estrechamente ligados, situación que habitualmente queda explicada por la falta de experiencia y menor calificación de los trabajadores más jóvenes, unida al hecho de que el período de estudio de las personas se ha prolongado.

4.3.3. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración y tamaño de empresa

En primer lugar, es posible observar en el cuadro a continuación que, la mayor cantidad de trabajadores en cada uno de los tramos remuneracionales aparece en la gran empresa.

En efecto, a partir del cuadro siguiente es posible constatar que 226.567 trabajadores del tramo de remuneraciones brutas mensuales de menos de \$172.000 (menos de 1 IMM) pertenecen a la gran empresa: esto es, el 74,3% del total de trabajadores de dicho tramo. Por otra parte, los trabajadores de las grandes empresas ubicados en los tres tramos de remuneraciones más bajas alcanzan un total de 1.231.762 trabajadores, lo que representa el 25,9% del total de asalariados.

Cuadro 57

Cantidad de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual y tamaño de empresa

Tramo de remuneraciones	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Menos de \$172.000	16.748	31.122	30.530	226.567	304.967
de \$172.000 a \$258.000	79.706	241.718	205.891	550.481	1.077.795
de \$258.001 a \$344.000	32.515	151.390	150.966	454.714	789.585
de \$344.001 a \$516.000	30.412	158.559	188.952	627.278	1.005.201
de \$516.001 a \$860.000	14.551	99.756	145.394	471.542	731.243
de \$860.001 a \$1.376.000	7.248	42.249	66.555	327.366	443.417
de \$1.376.001 a \$2.064.000	6.285	22.081	28.321	158.961	215.648
Más de \$2.064.000	2.133	21.006	19.696	146.074	188.909
Totales	189.597	767.882	836.304	2.962.981	4.756.765

Fuente: Encla 2011, Empleadores

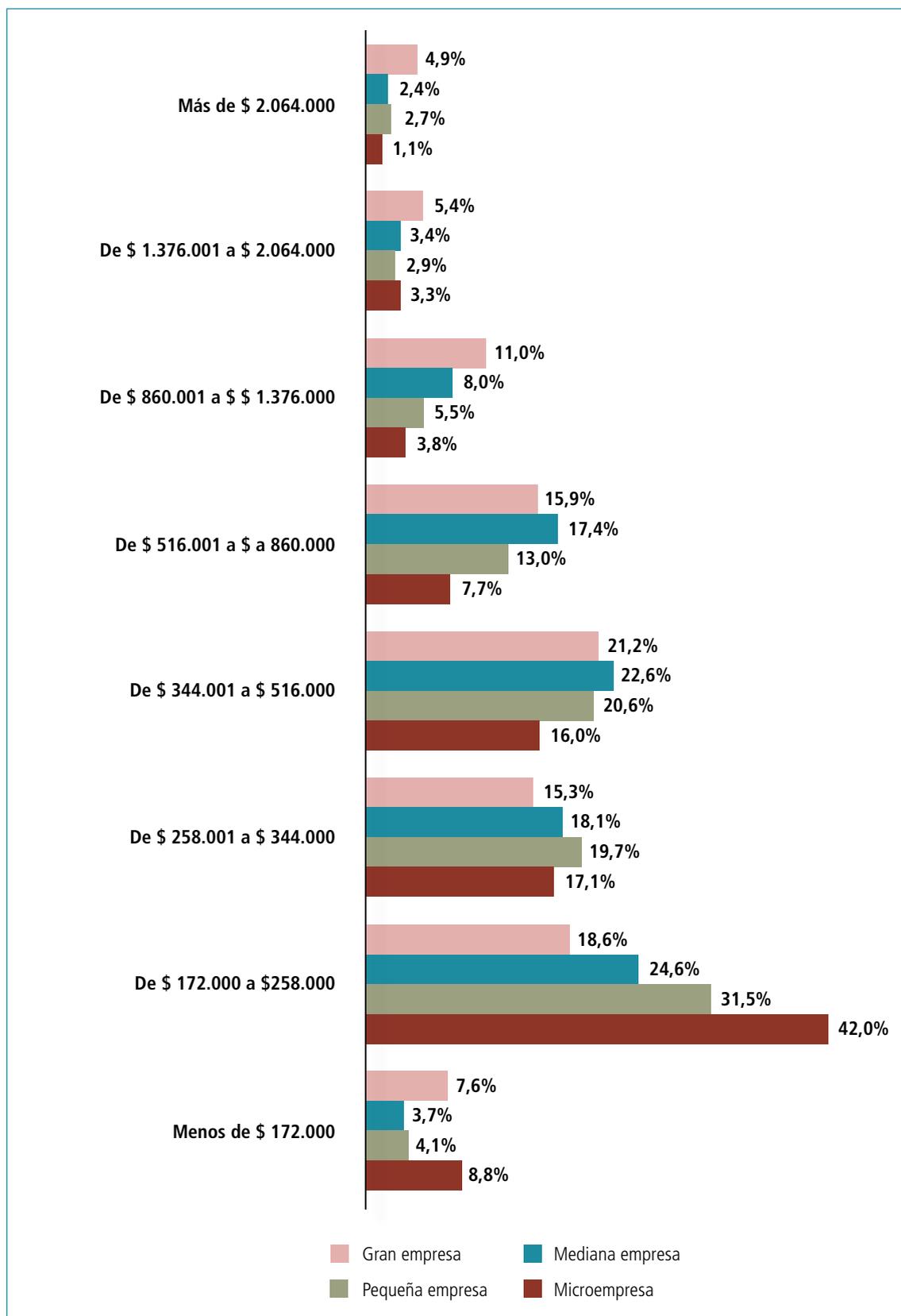
Las distribuciones porcentuales de los trabajadores de cada uno de los tamaños de empresa por los distintos tramos de remuneraciones brutas mensuales es lo que muestra el Gráfico 52.

Tanto en la micro, pequeña y la mediana empresa, la concentración más importante de trabajadores aparece en el segundo tramo de remuneraciones -de \$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM)- con un 42,0%, 31,5% y 24,6% respectivamente. En la mediana existe, además, una concentración importante en el cuarto tramo -de \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM)- con un 22,6% de los trabajadores.

Por su parte, quienes laboran en la gran empresa están concentrados, principalmente, en el cuarto tramo (21,2%) y en segundo lugar (18,6%) en el tramo de remuneraciones brutas mensuales de 1 a 1,5 IMM.

Gráfico 52

Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las proporciones de trabajadores presentan un escalonamiento que comienza en el segundo tramo -de 1 a 1,5 IMM-, donde la microempresa tiene el porcentaje más alto. Esta situación varía a medida que los tramos de remuneraciones aumentan, tendiendo a que las grandes empresas presenten mayores proporciones que las microempresas.

4.3.4. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según región

Al analizar la información desagregada por región, hay que tener en cuenta la siguiente característica del mercado de trabajo en Chile: la Región Metropolitana concentra cerca de 3 millones de trabajadores directamente contratados por las empresas¹⁴, superando, a su vez, en todos los tramos de remuneraciones a la cantidad de trabajadores de cualquier otra región.

El cuadro siguiente muestra que, en la mayor parte de las regiones, los trabajadores están concentrados en el tramo remuneracional que va desde los \$172.000 a los \$258.000 (1 a 1,5 IMM). Destacan en este sentido las regiones del Maule y de Arica y Parinacota, cuyas concentraciones de trabajadores en este tramo alcanzan a 43,9% y 41,6% respectivamente. En el caso de esta última, si consideramos además a quienes perciben menos de \$172.000 (menos de 1 IMM), es notorio que más de la mitad (52,7%) de los trabajadores asalariados de la región recibe menos de \$258.000 de remuneración bruta.

Entre las regiones que escapan a este patrón de concentración en el tramo de 1 a 1,5 IMM, están Antofagasta, donde su mayor distribución porcentual aparece en el tramo de \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM) con un 27,8% de los trabajadores; Atacama, con un 21,7% de sus trabajadores en el tramo de \$516.001 a \$860.000 (3 a 5 IMM); y, finalmente, la Metropolitana con un 21,8% de los asalariados en el tramo de \$344.001 a \$516.000. Estas regiones, a su vez, exhiben las más altas concentraciones en el tramo de mayores remuneraciones.

¹⁴ Debe considerarse que muchas de las casas matrices tienen sede en la Región Metropolitana, por lo que puede existir algún grado de sobrerrepresentación de esta en lo que respecta a la cantidad de trabajadores, en relación a las demás regiones.



Cuadro 58

Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual (en \$), según región (en porcentajes)

Región	Menos de \$172.000	\$172.000 a \$258.000	\$258.001 a \$344.000	\$344.001 a \$516.000	\$516.001 a \$860.000	\$860.001 a \$1.376.000	\$1.376.001 a \$2.064.000	Más de \$2.064.000	Total
Arica y Parinacota	11,1	41,6	17,6	15,1	9,9	3,1	0,9	0,6	100
Tarapacá	6,5	23,9	16,4	21,1	17,8	8,3	3,9	1,9	100
Antofagasta	2,9	11,2	14,8	27,8	23,9	10,7	5,0	3,6	100
Atacama	5,7	14,6	17,2	20,9	21,7	13,8	3,8	2,4	100
Coquimbo	4,3	34,1	18,1	21,0	13,2	5,8	1,6	2,0	100
Valparaíso	7,7	34,2	16,1	17,2	15,1	6,2	2,1	1,4	100
Metropolitana	6,5	19,1	15,5	21,8	16,1	10,6	5,4	4,9	100
O'Higgins	7,2	33,7	20,7	19,7	10,7	4,7	1,8	1,4	100
Maule	5,6	43,9	21,5	15,4	8,3	3,1	1,4	0,7	100
Biobío	5,7	33,4	19,3	19,4	12,3	6,3	2,3	1,2	100
Araucanía	5,1	34,1	26,1	18,9	10,2	3,7	1,2	0,7	100
Los Ríos	5,8	32,2	17,7	23,8	11,7	5,1	2,3	1,5	100
Los Lagos	6,7	29,3	22,8	19,1	13,3	5,5	2,1	1,3	100
Aysén	7,2	24,1	23,8	17,5	14,1	8,5	3,3	1,5	100
Magallanes	6,2	24,0	22,5	21,9	14,7	6,5	2,6	1,6	100
Total	6,4	22,7	16,6	21,1	15,4	9,3	4,5	4,0	100

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3.5. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según rama de actividad económica

Tal como ha sido posible apreciar en el análisis respecto de otras variables, en la mayoría de las ramas de actividad económica -seis de las once que muestra el Cuadro 59- la mayor concentración de trabajadores aparece en el tramo de remuneraciones de \$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM). Sin embargo, en cinco ramas (Construcción, Transporte, Actividades Inmobiliarias, Enseñanza, y Servicios Sociales y de Salud) la mayor concentración está en un tramo medio de la escala salarial, a saber entre \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM) que involucra remuneraciones hasta un 100% mayores a las del anterior.

Por otro lado, al enfocarse en los tramos cercanos a los extremos de la escala salarial existen diferencias importantes entre las distintas ramas. Es el caso del sector Hoteles y Restaurantes donde el 64% de los trabajadores percibe menos de \$258.000, es decir, menos de 1,5 IMM, proporción más del doble que la observada a nivel nacional. En relación al mismo límite remuneracional le siguen Agricultura (46,5%) y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (42,9%).

En el otro extremo, existen dos ramas que presentan una concentración significativa de trabajadores en los tres tramos más altos de remuneraciones, es decir, con remuneraciones sobre los \$860.000 (5 IMM en adelante). En primer lugar está Actividades Inmobiliarias con un 26,7% de sus trabajadores por sobre dicha cifra, seguida de Servicios Sociales y de Salud, que demanda personal especialmente calificado, con un 19,3%.

Cuadro 59
Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración
bruta mensual, según rama de actividad económica (1) (en porcentajes)

Rama de actividad económica	Menos de \$172.000 (menos de 1 IMM)	\$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM)	\$258.001 a \$344.000 (1,5 a 2 IMM)	\$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM)	\$516.001 a \$860.000 (3 a 5 IMM)	\$860.001 a \$1.376.000 (5 a 8 IMM)	\$1.376.001 a \$2.064.000 (8 a 12 IMM)	Más de \$2.064.000 (más de 12 IMM)	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,6	41,9	24,8	16,6	5,2	3,1	1,7	2,1	100
Pesca	4,0	24,2	14,6	19,5	20,2	9,6	4,7	3,2	100
Industrias manufactureras	3,1	24,5	18,3	22,4	16,6	7,9	3,8	3,5	100
Construcción	3,5	20,8	18,7	24,6	16,2	8,3	4,0	3,9	100
Comercio al por mayor y menor	7,6	29,8	17,7	18,6	13,5	6,2	3,7	2,9	100
Hoteles y restaurantes	12,4	51,6	15,6	10,8	6,1	2,2	0,7	0,7	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,5	19,7	19,2	23,8	20,5	8,5	1,9	2,0	100
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7,8	15,4	13,4	20,3	16,4	14,1	7,4	5,2	100
Enseñanza	7,1	14,5	10,7	31,3	22,1	10,5	2,7	1,1	100
Servicios sociales y de salud	3,3	10,9	21,7	30,4	14,5	13,1	4,4	1,8	100
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,3	27,6	20,3	19,8	10,2	4,3	1,5	1,0	100
Total	6,4	22,7	16,6	21,1	15,4	9,3	4,5	4,0	100

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

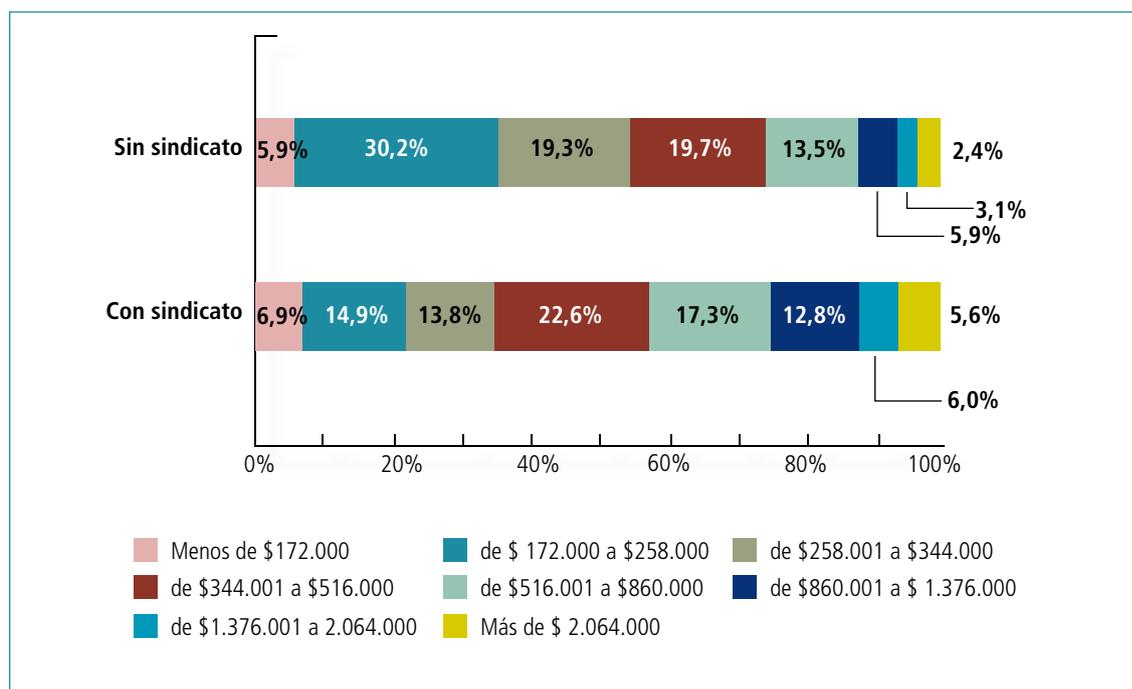
Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3.6. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración y existencia de sindicato

La mayor parte de los trabajadores de empresas sin sindicato está concentrada en el tramo de \$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM), con un 30,2%; mientras que los trabajadores de empresas con sindicato lo hacen en un tramo superior \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM) con un 22,6%.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre las distribuciones porcentuales de trabajadores de empresas con y sin sindicato, en todos los tramos de remuneraciones brutas mensuales.

Gráfico 53
Distribución porcentual de trabajadores asalariados
por tramo de remuneraciones, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Además, permite observar que en las empresas con sindicato la distribución de los trabajadores entre los distintos tramos de remuneraciones es más pareja que en aquellas sin organización sindical, lo cual es notorio en los tramos intermedios. Esta relación también estaba presente en la Encla 2008 y, si bien no es solo la existencia de sindicato la que provoca esta mayor homogeneidad entre tramos, sino también probablemente el tamaño de empresa, ambos aspectos -más homogeneidad y existencia de sindicato- están relacionados.

4.4. Incentivos

Desde una perspectiva funcional, las remuneraciones -o compensaciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo- son parte fundamental de los elementos que forman el sistema motivacional de los trabajadores, considerado como los “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”¹⁵.

Cabe señalar que las compensaciones pueden ser extrínsecas o intrínsecas. Entre las primeras están la remuneración y sus componentes tanto de carácter fijo como variable. También pueden ser incluidos entre las compensaciones extrínsecas, el prestigio social o reputación que conlleva un determinado oficio o cargo, así como los beneficios de distinto tipo, diferentes de la remuneración, a los que el trabajador accede por el hecho de formar parte de una determinada organización o de ocupar cierto cargo al interior de ella.

Tratándose de las compensaciones intrínsecas, las recompensas están involucradas en la actividad misma; es decir, son inseparables de ella. Puede tratarse del sentido de responsabilidad que un individuo posee respecto de la realización de una tarea o del disfrute que experimenta al desarrollarla. Las condiciones y ambiente de trabajo, así como las oportunidades de crecimiento al interior de la organización, son fundamentales para producir la satisfacción asociada a la actividad.

Ahora bien, considerando únicamente las compensaciones monetarias, diremos que el sueldo base o salario -parte fija de la remuneración- está relacionado con la especialidad, la equidad interna y la competitividad externa para retener a los trabajadores en la empresa¹⁶.

Los incentivos, por otro lado -parte variable de las remuneraciones totales- están relacionados directamente con la evaluación del desempeño, la producción o productividad. Pueden existir de distintos tipos, tales como los incentivos individuales, de grupo o generales.

Se espera que los incentivos motiven a los trabajadores a mostrar mejores desempeños, al percibir una relación directa entre la recompensa y lo que hacen. Algunos de los sistemas establecidos son el pago por pieza producida o ‘a destajo’, las comisiones por ventas, la participación en utilidades de la empresa, la fijación de metas colectivas, etc.

El cuadro a continuación muestra la cantidad de empresas que paga algún tipo de incentivo por aumento de producción y/o productividad, por tamaño de empresa. Del total de unidades del universo, 41.331 pagan incentivos; es decir, un 52,8%.

La mayor proporción de empresas que paga incentivos pertenece a la gran empresa: 71,5%, que representa 2.922 entidades. En la mediana son 5.752 las unidades que lo hacen, las que representan un 65,9% del total de la categoría; por su parte, en la pequeña empresa, dicha proporción alcanza al 56%, aportando a su vez con la mayor cantidad (20.964) de unidades en relación a los demás tramos. Finalmente, en la microempresa de cinco y más trabajadores, 11.693 los pagan, las que representan un 41,7% de las empresas de este segmento.

¹⁵ Stephen Robbins, *Comportamiento Organizacional*; Prentice Hall México; México, 2004; p. 155.

¹⁶ Thomas Flannery, David Hofrichter, Paul Platten, *Personas, Desempeño y Pago*; Editorial Paidós; Buenos Aires, Argentina, 1997.

Cuadro 60

Cantidad de empresas que pagan regularmente incentivos como bonos, premios u otros por aumento de producción y/o productividad, por tamaño de empresa

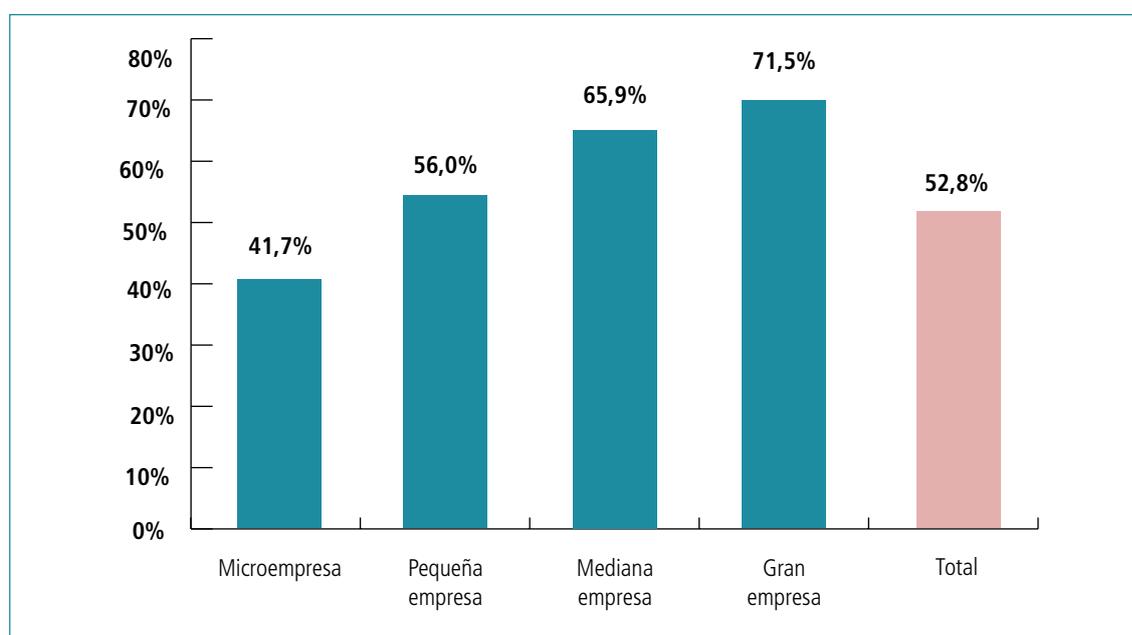
Pagan incentivos, como bonos, premios u otros	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Si	11.693	20.964	5.752	2.922	41.331
No	16.352	16.448	2.983	1.165	36.948
Total	28.045	37.412	8.735	4.087	78.279

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El Gráfico 54 muestra que, al igual que en las encuestas laborales anteriores, a mayor tamaño de empresa, mayor es el porcentaje de aquellas que pagan incentivos, bonos o premios por aumento de la producción o productividad.

Gráfico 54

Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos (bonos, premios u otros) por aumento de producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En comparación con la Encla 2008, la proporción del total de empresas que pagan incentivos por aumentos de producción y/o productividad aumentó de 45,0% a 52,8% en 2011, lo que equivale a unos 7,8 p.p. Por otra parte, en la gran empresa se produjo una disminución de 8 p.p., desde 79,5% a 71,5%. En los demás tamaños de empresa aparecen aumentos: de 5,1 p.p., en la mediana empresa; de 4 p.p., en la pequeña; y de 9,3 p.p. en la microempresa, la que pasa de 32,4% a 41,7%.

Con excepción de la microempresa, el pago de incentivos como bonos, premios u otros ha llegado a ser predominante en la pequeña, mediana y gran empresa.

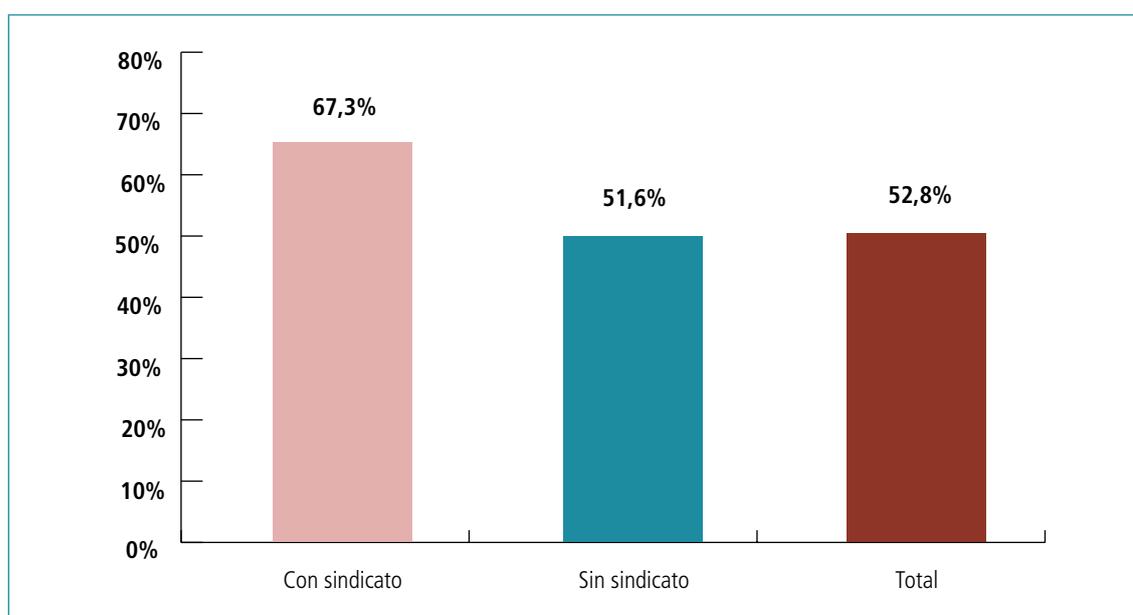
4.4.1. Incentivos en empresas con y sin sindicato

El Gráfico 55 muestra la proporción de empresas con y sin sindicato que pagan incentivos como bonos, premios u otros.

Un 67,3% de aquellas donde funciona un sindicato paga incentivos y un 51,6% de las que no cuentan con organización sindical también lo hace. Lo anterior está relacionado, como se vio anteriormente, con que la gran empresa concentra el mayor porcentaje de unidades productivas con sindicato y también, proporcionalmente, la mayor distribución porcentual en el otorgamiento de incentivos.

Gráfico 55

Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar los porcentajes de las empresas que pagan incentivos según existencia de sindicato con los datos de la Encla 2008, es posible observar que, en el caso de las empresas con sindicato, la proporción aumentó de un 60,8% a un 67,3%, es decir 6,5 p.p. En el de las empresas sin sindicato, también hubo un alza de 7,5 p.p., al pasar de un 44,1% a un 51,6%.

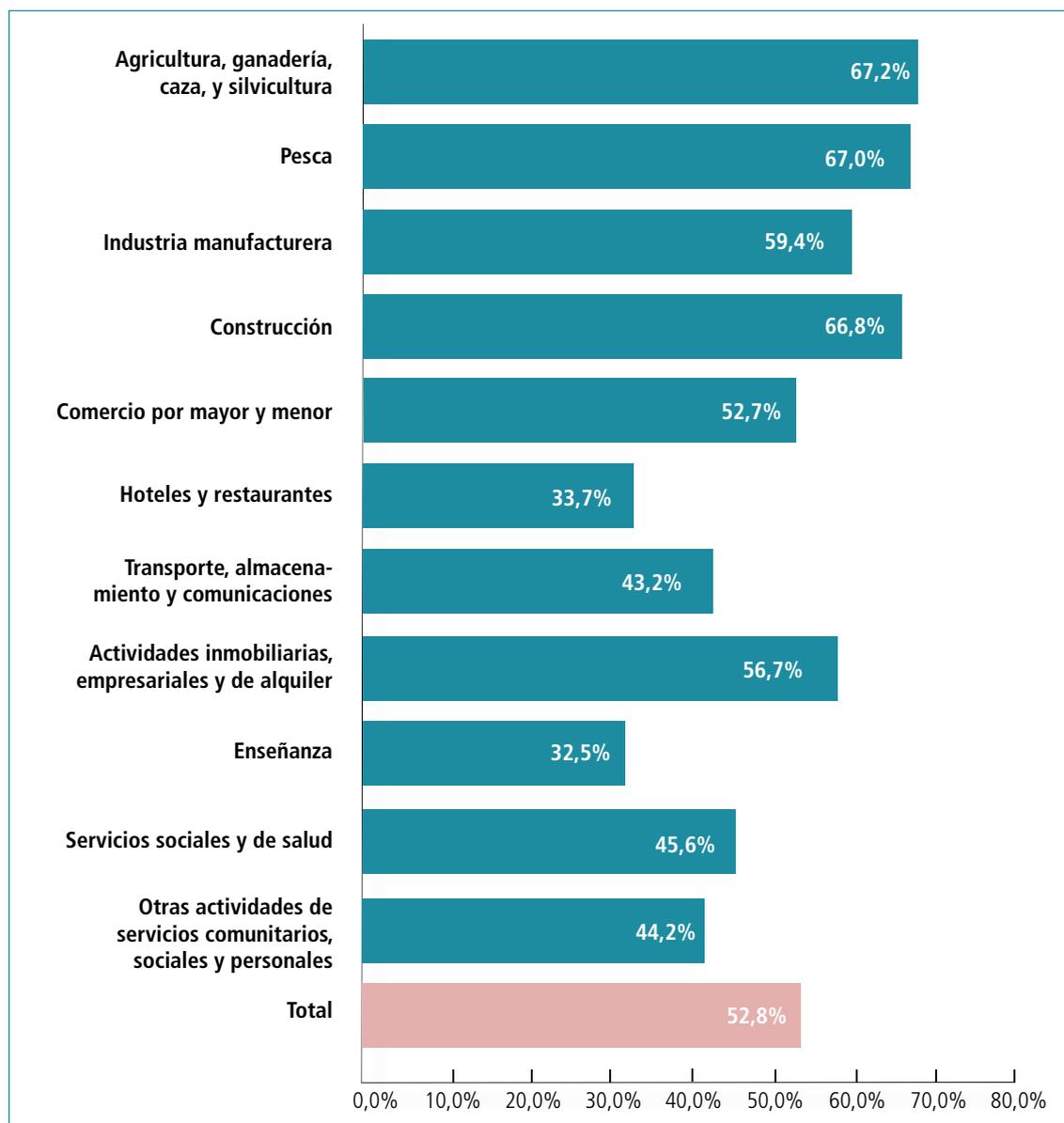
4.4.2. Incentivos según rama de actividad económica

La proporción de empresas que regularmente paga incentivos por aumentos de producción y/o productividad tiene algunas diferencias significativas según las distintas ramas de actividad económica. En general, las proporciones más altas aparecen en aquellas ramas vinculadas a los sectores primarios (Agricultura, 67,2%; Pesca, 67%) y secundarios (Industria Manufacturera, 59,4%; Construcción, 66,8%) de la economía; es decir, a labores de explotación de recursos naturales por un lado, y a la manufactura de bienes de consumo o intermedios, por otro.

Por su parte, las ramas del sector terciario -ligado a la provisión de servicios y bienes inmateriales- exhiben algunas de las más bajas proporciones, en especial las ramas de Enseñanza (32,5%) y Hoteles y Restaurantes (33,7%). En general, en ellas resulta un poco más complejo el establecimiento de metas productivas, ya sea a nivel individual o colectivo.

Gráfico 56

Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según rama de actividad económica (1)



(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores



4.4.3. Modalidades de asignación de los incentivos

Las modalidades de asignación de los incentivos son variadas. La Encla considera aquellas por productividad individual de cada trabajador, de grupos, o en relación a la productividad general de la empresa, otorgados de manera pareja a todos los trabajadores. El Gráfico 57 muestra la distribución porcentual de las empresas de acuerdo a estas categorías.

Considerando el total de empresas, cualquiera sea su tamaño, que otorga incentivos a la producción, un 56,9% utiliza la modalidad por aumento productivo individual y, más atrás, en porcentajes muy parejos, aparecen las modalidades por aumento de la productividad general, 21,8%, y por aumento productivo por grupos de trabajadores, con un 21,3%.

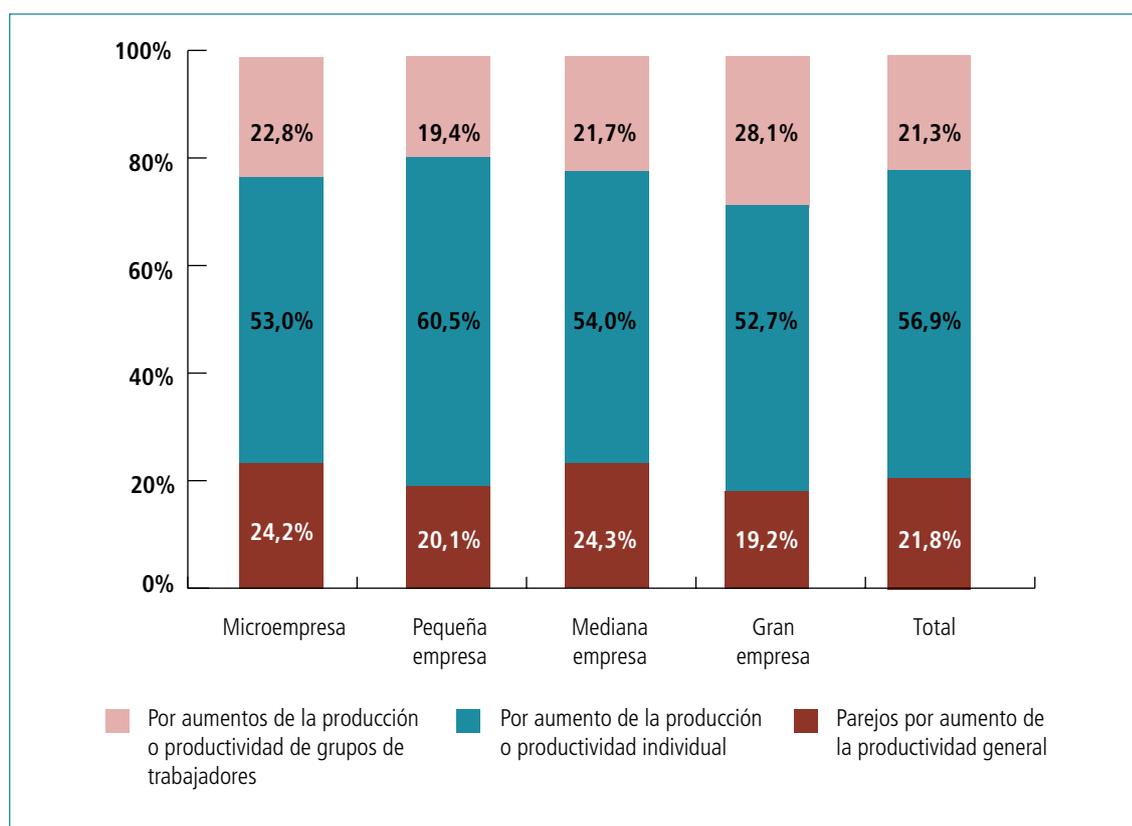
La modalidad por aumento productivo individual varía entre un 52,7% en la gran empresa y un 60,5% en la pequeña. Por otra parte, la proporción de empresas que usa la modalidad de aumento por productividad general oscila entre un 24,3% en la mediana y un 19,2% en la gran empresa.

Por su parte, la modalidad de aumentos productivos por grupos de trabajadores es usada en forma relativamente pareja, presentando la gran empresa el mayor porcentaje, con un 28,1%; la mediana, un 21,7%; la pequeña empresa un 19,4%, y la microempresa un 22,8%.

En general, no aparecen diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa, evidenciando que no existe una relación clara entre la variable tamaño de empresa y la modalidad de asignación de incentivos escogida.

Gráfico 57

Distribución porcentual de empresas por principal modalidad de asignación de incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Si bien, en términos generales, es predominante la modalidad de incentivos por aumentos de la producción o productividad individual, al comparar la Encla 2011 con la de 2008, es posible comprobar que su importancia ha disminuido, a la vez que ha aumentando la utilización de las otras dos modalidades.

4.4.4. Modalidades de asignación de incentivos según existencia de sindicato

De acuerdo a los datos del Cuadro 61, la existencia de sindicato en las empresas muestra una cierta asociación con modalidades de asignación de incentivos que enfatizan un aspecto más colaborativo entre los trabajadores, como son aquellos por aumentos de la producción o productividad general o de grupos de trabajo.

De este modo, a nivel general, en las empresas con sindicato la asignación de incentivos por aumento de la producción individual es casi 10 p.p. menor que en las empresas sin él, mientras que en la gran empresa -segmento de mayor presencia sindical- la diferencia aumenta a casi 30 p.p., privilegiándose la asignación de incentivos por aumentos de la producción o productividad de grupos de trabajo.

Cuadro 61

Distribución porcentual de empresas que utilizan incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, por principal modalidad de asignación, según existencia de sindicato y tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato	Parejos por aumento de la productividad general	Por aumento de la producción o productividad individual	Por aumentos de la producción o productividad de grupos de trabajo	Total
Pequeña empresa	No	20,2%	60,6%	19,2%	100%
	Sí	18,2%	59,3%	22,5%	100%
	Total	20,1%	60,5%	19,4%	100%
Mediana empresa	No	21,4%	59,3%	19,3%	100%
	Sí	34,4%	35,7%	29,9%	100%
	Total	24,3%	53,9%	21,7%	100%
Gran empresa	No	14,4%	65,6%	19,9%	100%
	Sí	25,0%	36,9%	38,1%	100%
	Total	19,2%	52,7%	28,1%	100%
Total	No	21,6%	57,8%	20,6%	100%
	Sí	23,9%	48,3%	27,8%	100%
	Total	21,8%	56,9%	21,3%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones de microempresas con sindicato como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.4.5. Modalidades de asignación de incentivos según rama de actividad económica

El cuadro siguiente muestra siete ramas de actividad económica, en las que más del 50% de las empresas que otorgan incentivos en cada rama aplicó la modalidad de asignación de incentivos por aumentos productivos individuales, lo que hace ver el alto grado de generalización que esta modalidad presenta. Cabe destacar que los porcentajes máximos aparecen en Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (74,1%) y Transporte (68,5%), seguidas de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (64,8%).

Por su parte, las únicas dos ramas de actividad que presentan como forma predominante los incentivos por aumentos de productividad general, corresponden a Servicios Sociales y de Salud (66,5%) y Pesca (59,3%). En el caso de los primeros, esto parece tener su explicación en que, en ocasiones, la actividad de tales servicios depende del accionar de todos los trabajadores, particularmente en las emergencias. Situación similar ocurre en la Pesca, atendido a que allí es difícil individualizar las productividades, pues todos dependen de todos para realizar el trabajo.

Finalmente, respecto de la modalidad de otorgamiento de incentivos por aumento de la producción o productividad de grupos de trabajo, ninguna rama la utiliza como forma

principal para el otorgamiento de estos, siendo el sector de Enseñanza el que presenta, entre todas las ramas, la mayor proporción en su utilización -con un 35,2%- aunque, como ya fue señalado, no es su modalidad principal.

Cuadro 62

Distribución porcentual de empresas que utilizan incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, por principal modalidad de asignación, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Parejos por aumento de la productividad general	Por aumento de la producción o productividad individual	Por aumentos de la producción o productividad de grupos de trabajo	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10,8%	64,8%	24,4%	100%
Pesca	59,3%	27,1%	13,6%	100%
Industria manufacturera	38,5%	49,9%	22,4%	100%
Construcción	18,9%	51,5%	29,6%	100%
Comercio al por mayor y menor	21,7%	53,4%	24,9%	100%
Hoteles y restaurantes	17,3%	63,8%	18,9%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,1%	68,5%	11,4%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	18,4%	74,1%	7,5%	100%
Enseñanza	21,0%	43,8%	35,2%	100%
Servicios sociales y de salud	66,5%	18,8%	14,7%	100%
Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales	15,1%	56,8%	28,1%	100%
Total	21,8%	56,9%	21,3%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.4.6. Actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad

Dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato respondieron a la pregunta sobre su percepción respecto a la actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad. Un 86,3% del total percibe una actitud favorable a ellos. Consecuentemente, solo un 8,9% ve una actitud desfavorable y un 4,8% declara no saber. La postura negativa frente a estos incentivos es indicada levemente en mayor medida entre los dirigentes sindicales que entre los trabajadores de empresas sin sindicato.

**Cuadro 63**

Actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad

Actitud frente a incentivos	Dirigentes sindicales	Trabajadores empresas sin sindicato	Total
Favorable	79,8%	86,9%	86,3%
Desfavorable	13,4%	8,5%	8,9%
No sabe	6,7%	4,6%	4,8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

4.5. Monto y composición de las remuneraciones

Este apartado está referido a la composición de las remuneraciones que las empresas han informado. En primer término, el cuadro siguiente muestra los valores nominales de las remuneraciones brutas mensuales promedio que entrega la Encla 2011, que ascienden a la suma de \$641.035, de la cual \$452.226 corresponde a remuneración fija mensual, \$132.839 a remuneraciones variables mensuales, \$40.249 a gratificación y \$15.721 a otros pagos.

Los montos de remuneraciones brutas mensuales totales aumentan a medida que lo hace el tamaño de las empresas: en la microempresa, el promedio asciende a \$414.175; mientras que en la gran empresa llega a \$708.873.

Considerando el total de las remuneraciones brutas mensuales, la porción de remuneración fija alcanza a un 70,5%, mientras que la porción variable llega al 20,7%, las gratificaciones a un 6,3% y otros pagos a un 2,5%.

Cuadro 64

Remuneración bruta mensual promedio fija, variable y gratificación (1) (2), según tamaño de empresa (3)

Tamaño de empresa	Tipo remuneración				Total
	Fija mensual	Variables mensuales (4)	Gratificación	Otros pagos (5)	
Microempresa	\$ 321.637	\$ 49.740	\$ 39.435	\$ 3.362	\$ 414.175
Pequeña empresa	\$ 399.004	\$ 70.031	\$ 41.027	\$ 12.251	\$ 522.313
Mediana empresa	\$ 371.277	\$ 102.473	\$ 46.990	\$ 13.935	\$ 534.674
Gran empresa	\$ 492.886	\$ 159.935	\$ 38.368	\$ 17.684	\$ 708.873
Total	\$ 452.226	\$ 132.839	\$ 40.249	\$ 15.721	\$ 641.035

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la composición de las remuneraciones.

(2) Para el caso de las remuneraciones variables, gratificaciones y otros pagos, los promedios están calculados considerando a todos los trabajadores y no solo a aquellos que reciben los conceptos señalados.

(3) En pesos de mayo-agosto 2011.

(4) Inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo: "Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

(5) Fueron excluidos del ítem 'Otros pagos' todos aquellos conceptos no remuneracionales, según lo establecido en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

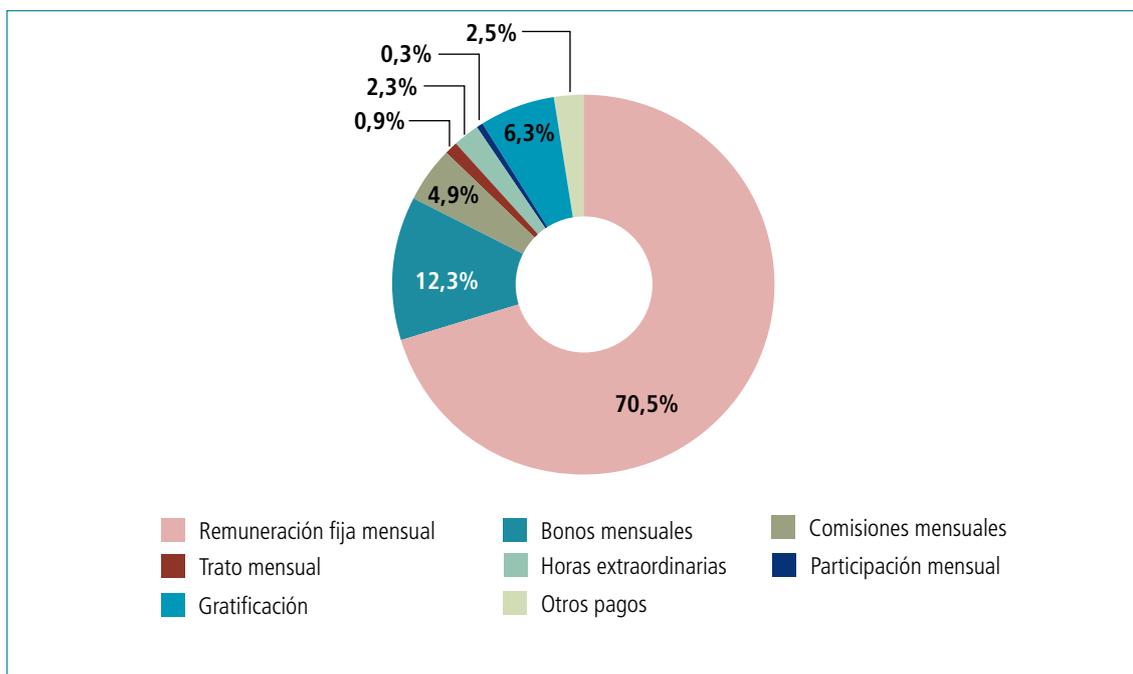
El gráfico siguiente muestra las proporciones que representan los distintos componentes de las remuneraciones brutas mensuales. Las remuneraciones fijas implican, como fue indicado, el 70,5% del total.

En cuanto a los demás componentes de la remuneración, por una parte, los bonos corresponden a un 12,3%; las gratificaciones a un 6,3%; las comisiones mensuales a un 4,9%; las horas extraordinarias alcanzan un 2,3%; mientras que los componentes del trato mensual¹⁷ y la participación mensual en utilidades llegan solo a un 0,9% y un 0,3% respectivamente.

¹⁷ Pago por pieza o unidad producida en un tiempo determinado.

Gráfico 58

Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales fijas, variables y gratificación



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente muestra la composición de la remuneración bruta mensual de los trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa. Es posible observar que la mayor proporción de remuneración fija existe en la micro y en la pequeña empresa, con 77,7% y 76,4%, respectivamente, en relación con la mediana (69,4%) y gran empresa donde alcanza al 69,5%.

Cuadro 65

Composición de los montos totales de la remuneración bruta mensual de trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa

Concepto remuneracional	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Remuneración fija mensual	77,7%	76,4%	69,4%	69,5%	70,5%
Bonos mensuales	5,6%	5,7%	8,7%	14,4%	12,3%
Comisiones mensuales	3,5%	5,2%	5,1%	4,8%	4,9%
Trato mensual	0,7%	0,6%	2,1%	0,7%	0,9%
Horas extraordinarias	2,0%	1,8%	3,1%	2,3%	2,3%
Participación mensual	0,1%	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%
Gratificación	9,5%	7,9%	8,8%	5,4%	6,3%
Otros pagos	0,8%	2,3%	2,6%	2,5%	2,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.5.1. La composición de los montos de remuneración y existencia de sindicato

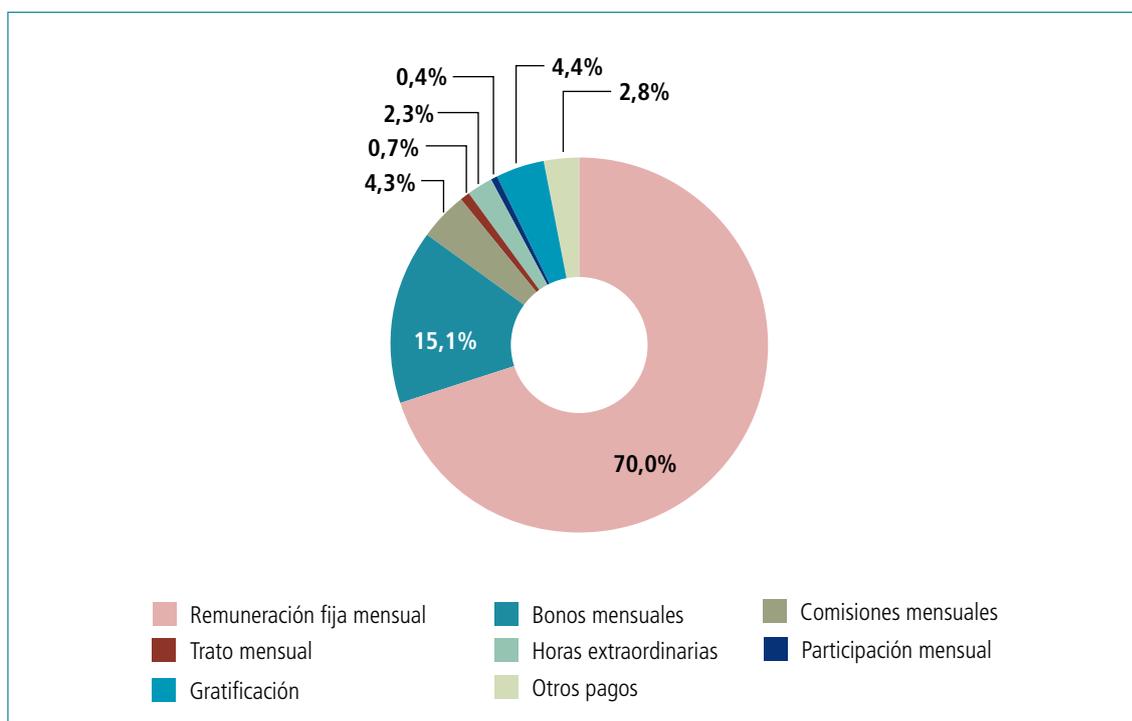
La composición de las remuneraciones es enfrentada en forma distinta según si en la empresa existe o no sindicato, por lo cual este acápite contrasta las composiciones de las remuneraciones en ambas categorías arrojadas por la encuesta 2011.

El Gráfico 59, correspondiente a las empresas donde existe sindicato, muestra que las remuneraciones fijas son un 70% del total, cifra 1,4 p.p. menor a la de las empresas sin sindicato.

Sin embargo, las principales diferencias entre ambas categorías de empresas aparecen al comparar los bonos mensuales y las gratificaciones. En el caso de los primeros, su participación es 7,1 p.p. mayor en las empresas con sindicato, mientras que en el caso de las gratificaciones su participación es 4,9 p.p. menor en esta categoría de empresas.

Gráfico 59

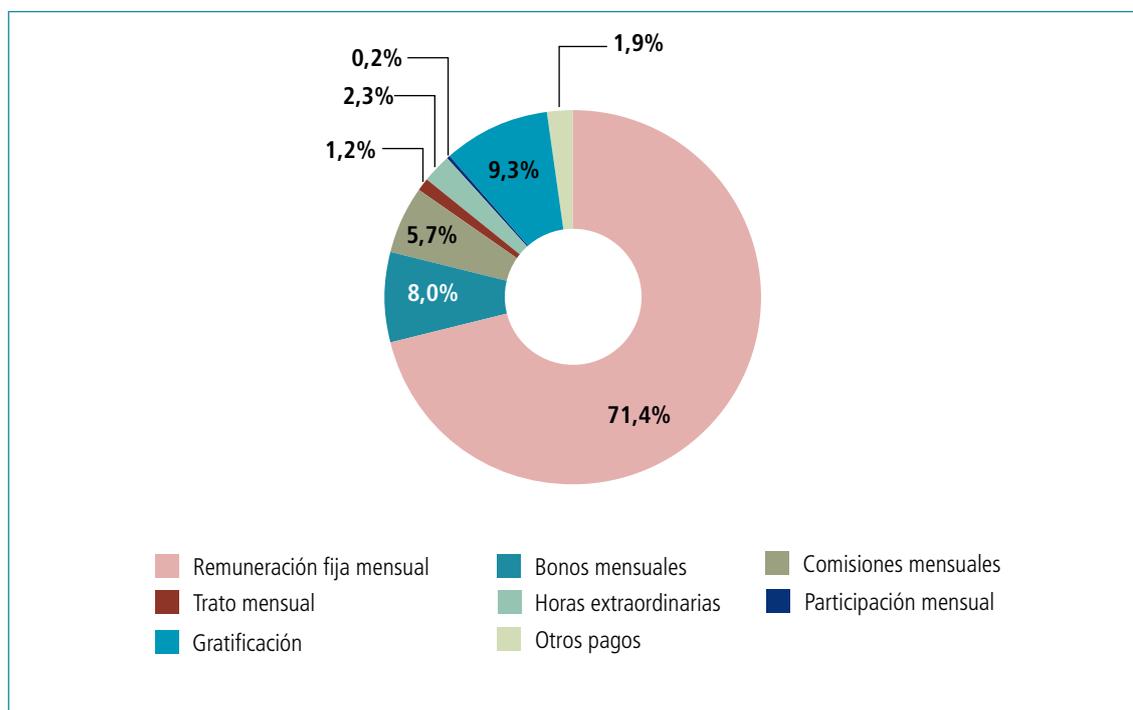
Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales, fijas, variables y gratificaciones en empresas con sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Gráfico 60

Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales, fijas, variables y gratificaciones en empresas sin sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar el efecto asociado de las variables tamaño de empresa y existencia de sindicato en la composición de las remuneraciones. De este modo, mientras entre las empresas con sindicato el porcentaje de remuneración fija muestra una relación directamente proporcional con el tamaño de empresa, entre las empresas sin sindicato la relación es inversa.

En el caso de los demás componentes de las remuneraciones (bonos, comisiones, trato mensual, horas extraordinarias, participación), en las empresas con sindicato no son observables diferencias muy notorias entre los distintos tamaños; mientras que entre aquellas sin sindicato la participación de la remuneración variable presenta 8,2 p.p. de diferencia entre la gran y la pequeña empresa.

Cuadro 66

Composición de los montos totales de la remuneración bruta mensual de trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa (1) y existencia de sindicato

Existencia de sindicato	Concepto remuneracional	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Empresas con sindicato	Remuneración fija mensual	64,2%	68,9%	70,2%	70,0%
	Bonos mensuales	10,7%	8,8%	15,5%	15,1%
	Comisiones mensuales	4,2%	5,7%	4,2%	4,3%
	Trato mensual	2,9%	1,8%	0,5%	0,7%
	Horas extraordinarias	2,6%	3,9%	2,2%	2,3%
	Participación mensual	1,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	Gratificación	8,0%	7,5%	4,1%	4,4%
	Otros pagos	6,1%	3,0%	2,7%	2,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Empresas sin sindicato	Remuneración fija mensual	77,2%	69,6%	66,9%	71,4%
	Bonos mensuales	5,4%	8,7%	10,0%	8,0%
	Comisiones mensuales	5,2%	4,9%	7,0%	5,7%
	Trato mensual	0,5%	2,2%	1,2%	1,2%
	Horas extraordinarias	1,7%	2,7%	2,5%	2,3%
	Participación mensual	0,1%	0,1%	0,4%	0,2%
	Gratificación	7,8%	9,3%	10,5%	9,3%
	Otros pagos	2,1%	2,4%	1,7%	1,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones de microempresas con sindicato como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.5.2. Pago de gratificación

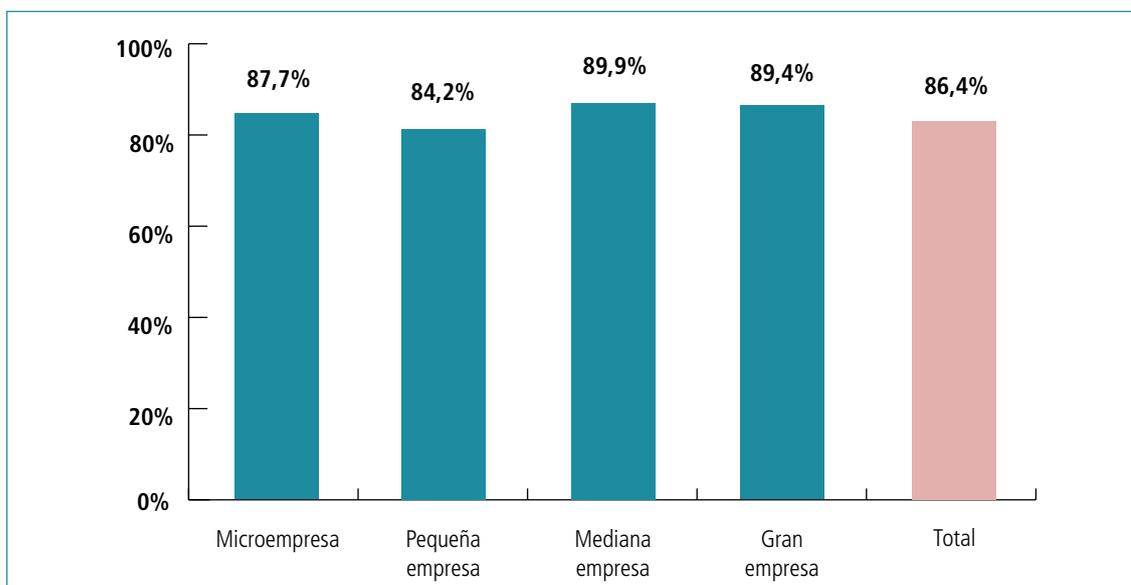
La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando confluyen los siguientes requisitos: que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otro, o de cooperativas; que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, a excepción de las cooperativas; que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo.

De esta manera, cumpliendo el empleador los requisitos indicados tendrá la obligación de gratificar a su personal conforme como lo haya convenido en el contrato de trabajo, y a falta de pacto deberá hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que consigna el Código del Trabajo; esto es, repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75 IMM (artículo 50).

El gráfico siguiente muestra los porcentajes de empresas que pagan gratificación, según su tamaño. La proporción no es muy diferente en los distintos segmentos: desde el 89,9% de las empresas medianas hasta el 84,2 % de las pequeñas. A pesar de que el porcentaje de estas últimas es el más bajo, en términos absolutos, es el segmento que concentra la mayor cantidad de empresas que paga gratificación.

Gráfico 61

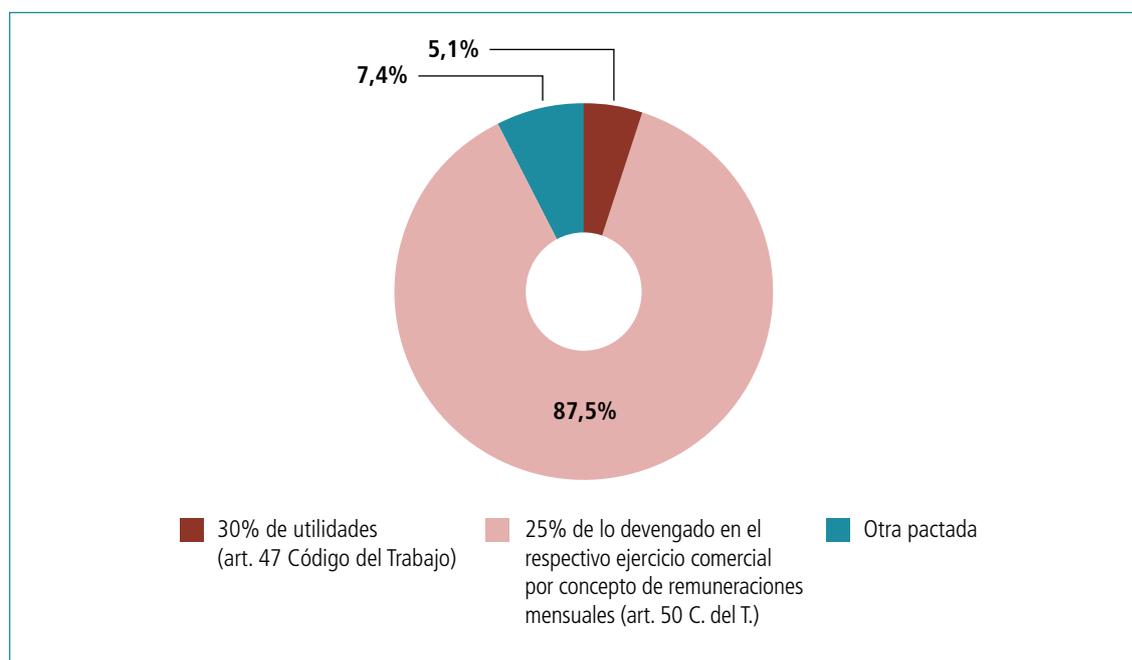
Proporción de empresas que pagan gratificación, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las empresas donde es aplicada la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, representan un 87,5% del total de las empresas que pagan gratificación, según indica el próximo gráfico; el 7,4% emplea otra modalidad pactada y un 5,1% paga de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 del mismo cuerpo legal, es decir, el 30% de las utilidades líquidas.

Gráfico 62
Distribución porcentual de empresas por modalidad utilizada para el pago de la gratificación



Fuente: Encla 2011, Empleadores

De acuerdo al siguiente cuadro, entre el 88,9% y el 91,9% de las empresas de todos los tamaños -es decir, la amplia mayoría- paga la gratificación con una periodicidad mensual, lo que está evidentemente vinculado a la modalidad de pago elegida e indicada en el gráfico anterior. En segundo lugar, también en todos los tamaños, está la periodicidad de '1 vez al año' que varía de un 5,1% en la pequeña empresa a un 7,5% en la gran empresa.

Cuadro 67
Distribución porcentual de las empresas por periodicidad de pago de las gratificaciones, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Periodicidad de pago de la gratificación					Total
	Mensual	Trimestral	Semestral	Una vez al año	Otra	
Microempresa	90,1%	1,0%	0,0%	7,1%	1,7%	100%
Pequeña empresa	91,9%	0,9%	1,1%	5,1%	0,9%	100%
Mediana empresa	91,8%	0,9%	0,6%	6,0%	0,7%	100%
Gran empresa	88,9%	0,8%	0,5%	7,5%	2,3%	100%
Total	91,1%	1,0%	0,6%	6,1%	1,3%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.6. Criterios mencionados para el aumento de las remuneraciones

La Encla 2011 preguntó por los criterios para aumentar las remuneraciones, pudiendo las empresas mencionar más de uno, por lo cual los valores de columna -en el cuadro siguiente que muestra las frecuencias con que son mencionados determinados criterios- no suman 100%.

El criterio más mencionado corresponde al '*aumento en volumen de producción de bienes o servicios*', con un 36,9%, seguido de '*antigüedad*', con un 30,5%. En tercer lugar aparece '*otros criterios*' (22,5% de las menciones) y en cuarto lugar '*mejoramiento en calificación*' con un 21,5%. Finalmente, un 9,3% respondió por '*asistencia*' y 1,5% por '*exposición al riesgo*'.

Cuadro 68

Proporción de empresas que aplican criterios para aumentar las remuneraciones, según criterio y tamaño de empresa (1)

Criterios para aumentar remuneraciones	Micro-empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Mejoramiento en calificación	15,5%	23,0%	27,6%	35,9%	21,5%
Aumento en volumen producción de bienes o servicios	28,6%	42,2%	37,7%	45,4%	36,9%
Antigüedad	34,0%	28,0%	33,5%	22,9%	30,5%
Exposición al riesgo	1,2%	1,6%	1,4%	3,1%	1,5%
Asistencia	7,6%	9,1%	13,8%	11,8%	9,3%
Otro criterio	22,4%	22,7%	23,3%	19,3%	22,5%

(1) Respuesta múltiple, porcentaje sobre el total de empresas que contestan. No suma 100%.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En todos los tamaños de empresa el principal criterio es el '*aumento en el volumen de producción*', excepto en la microempresa donde es '*antigüedad*'. Este último criterio está mencionado en segundo lugar en todos los tamaños, excepto en la gran empresa donde es '*mejoramiento en la calificación*'. El aumento de remuneraciones por antigüedad responde a un enfoque de gestión más tradicional, cuyo predominio, por lo general, puede verse en empresas de menor tamaño.

En el caso de criterios como aumento en la producción o mejoramiento en la calificación, lo que busca es asociar directamente el incremento remuneracional con un mejoramiento en el desempeño laboral. Responden, estos últimos, a las tendencias en curso de los enfoques de gestión, las que suelen ser recibidas e implementadas más tempranamente por las grandes unidades productivas.

Consideraciones finales

Desde 2005-2006, el salario mínimo en Chile ha tenido constantes aumentos reales, aunque no grandes variaciones. Su fijación tiene un considerable impacto, toda vez que -además de servir de piso ordenador de la escala salarial- determina directamente la remuneración del 8,1% de los trabajadores de las empresas (de cinco o más trabajadores), específicamente de 398.273 personas. Cabe señalar que, respecto a 2008, esta proporción muestra una disminución de 2,2 p.p.

En relación a la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones, la Encla 2011 muestra que dos de ellos presentan las más altas concentraciones de trabajadores: aquel que va entre \$172.000 y \$258.000 (1 a 1,5 IMM) con un 22,7% y aquel entre \$344.001 y \$516.000 (2 a 3 IMM) con un 21,1%. El lugar ocupado por este último se debe fundamentalmente a la distribución exhibida por las regiones de Antofagasta, Atacama y Metropolitana donde la mayor concentración aparece en el tramo señalado, a diferencia de las demás regiones que agrupan a sus trabajadores en el segundo tramo de ingresos (1 a 1,5 IMM).

La distribución anotada, en términos generales, presenta una estructura similar a la de 2008: una importante concentración de trabajadores en los tramos de más bajas remuneraciones (el 45,7% de los trabajadores percibe 2 IMM o menos, es decir, \$344.000 o menos de remuneración bruta) con proporciones que tienden a disminuir a medida que se avanza hacia los tramos de mayores remuneraciones. Sin embargo, la proporción de quienes perciben 2 IMM, o menos, disminuye en 9,1 p.p. respecto a 2008, produciéndose un aumento en las proporciones de todos los tramos superiores a ese punto de corte, pero fundamentalmente en los tramos de 2 a 3 IMM (\$344.001 a \$516.000 en pesos de 2011), con un incremento de 3,5 p.p., y de 5 a 8 IMM (\$860.001 a \$1.376.000 en pesos de 2011), con 2,4 p.p.

Al apreciar esta misma distribución según sexo, en general, permanecen características observadas en encuestas anteriores, esto es, proporciones más altas de mujeres trabajadoras, en relación a los hombres, en los tramos de menores remuneraciones y con participaciones menores que ellos en los tramos de mayores remuneraciones, lo cual da cuenta de una persistente inequidad de género.

La distribución de los trabajadores por tramos de remuneración y grupos etarios muestra que ambas variables están relacionadas, en tanto los trabajadores más jóvenes aparecen concentrados en su mayoría en los tramos de menores salarios, situación que habitualmente está explicada por su falta de experiencia y menor calificación, unido al hecho del aumento del período de estudio de las personas.

Por otro lado, en las empresas con sindicato los tramos con mayor concentración de trabajadores presentan niveles de remuneración más altos que aquellos en los que aparecen concentrados quienes laboran en empresas sin sindicato.

En cuanto a la composición de la remuneración, el componente fijo tiene la mayor participación sobre el total de la remuneración en todos los segmentos de empresa analizados, con porcentajes sobre el 60%. Para el total de las empresas esta proporción alcanza al



70,5%. Le siguen en importancia los conceptos de bonos mensuales y gratificación, con 12,3% y 6,3% respectivamente.

En relación a los montos promedio de remuneración bruta, es posible concluir que esta aumenta a medida que lo hace el tamaño de empresa, siendo casi \$300.000 superior en la gran empresa (\$708.873) respecto a la microempresa (\$414.175), diferencia atribuible tanto a la remuneración fija como a la variable, mientras que en el caso de la gratificación son visibles montos promedios relativamente similares en los distintos tamaños de empresa.

La amplia mayoría de las empresas (86,4%) paga gratificación a sus trabajadores, sin observarse mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresa. La modalidad más utilizada, en el 87,5% de las que pagan gratificación, es aquella establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, lo que explica también que en la amplia mayoría (91,1%) la modalidad de pago sea mensual.

El pago de incentivos como bonos, premios, etc., sobrepasa el 50% de las empresas, por lo que es posible afirmar que es un tipo de remuneración ampliamente extendido, especialmente entre las grandes empresas donde el pago de incentivos alcanza al 71,5% de ellas. A medida que disminuye el tamaño de las empresas se reduce también la proporción de las que asignan incentivos, aunque solo en la microempresa la proporción cae por debajo del 50%.

En relación a las modalidades de asignación de los incentivos -en las empresas que operan con este mecanismo-, el enfoque de gestión predominante privilegia, en todos los tamaños de empresa, los incentivos asociados a los aumentos en la producción individual. Sin embargo, los datos indican que la existencia de sindicatos podría modificar en cierta medida este enfoque al observarse que en dichas empresas predominan los incentivos asociados a los aumentos de la producción o productividad general o de grupos de trabajo.

Finalmente, los principales criterios que utilizan las empresas para el aumento de remuneraciones son el *“aumento en el volumen de producción”* (36,9%) y *“antigüedad”* (30,5%). Este último responde a un enfoque de gestión más tradicional predominante en aquellas de menor tamaño, mientras que en el caso del primero lo que se busca es asociar directamente el incremento remuneracional con un mejoramiento en el desempeño laboral, alcanzando su mayor proporción en la gran empresa.

