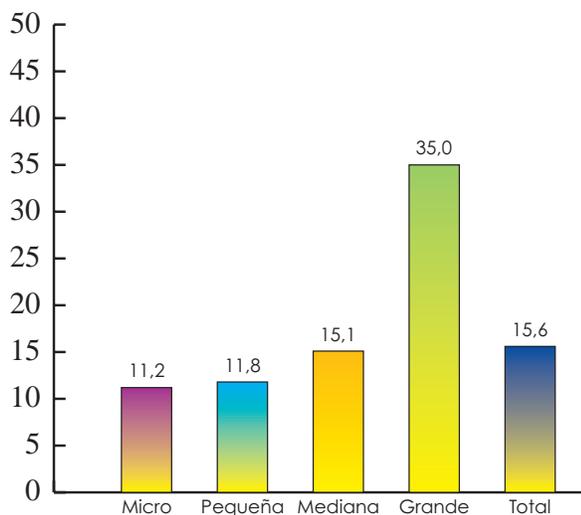


excepcionales, y para las cuales las empresas deben solicitar una autorización a la Dirección del Trabajo. Estas últimas, sin embargo, corresponden a un reducido número, en comparación con las primeras.

A este respecto, se aprecia que un 15,6% de las empresas utiliza sistemas especiales de jornada. Sin embargo, la incidencia de este tipo de sistema es mayor en las empresas grandes, donde alcanza a un 35% del total de empresas de ese tamaño.

En las empresas de menor tamaño, la incidencia es también menor, no obstante que se encuentra en todos los tamaños de empresas.

**Porcentaje de empresas con sistemas especiales de jornada, según tamaño**  
(Fuente: Empleadores)



#### IV. SALARIOS E INCENTIVOS

La encuesta ENCLA entrega información sobre la tendencia que muestran las remuneraciones que reciben los trabajadores chilenos y los incentivos monetarios que utilizan las empresas para pagarles por su fuerza de trabajo.

Si bien la encuesta ENCLA es una encuesta de establecimientos y no de individuos, se solicitó a las empresas que entregaran la información sobre la distribución de sus trabajadores de acuerdo a diversos tramos de ingreso. Estos últimos fueron definidos a partir del salario mínimo legal, correspondiendo cada tramo a distintas proporciones del valor del salario mínimo.

Este procedimiento fue utilizado ya en la encuesta ENCLA de 1999, aunque en aquella ocasión el número de tramos de ingresos que se utilizó era menor. En la encuesta del 2002 se identificaron cinco tramos de ingresos, cuyo valores nominales corresponden a unidades del salario mínimo vigente al momento de la aplicación de la encuesta. Éstos se distribuyen de la manera indicada en el siguiente cuadro. De acuerdo a esta distribución el 61,8 % de los trabajadores gana menos de tres salarios mínimos. Y la proporción que se ubica en el tramo más bajo, alcanza al 21,4% de los trabajadores.

**Cuadro 35:**  
**Distribución del total de trabajadores**  
Fuente: Empleadores

| Tramos de salario         | Porcentaje de trabajadores |
|---------------------------|----------------------------|
| 1-1,5 salarios mínimos    | 21,4                       |
| 1,5-2 salarios mínimos    | 15,4                       |
| 2-2,5 salarios mínimos    | 15,3                       |
| 2,5-3 salarios mínimos    | 9,8                        |
| Más de 3 salarios mínimos | 38,2                       |
| <b>Total</b>              | <b>100,0</b>               |

Si consideramos el costo de una canasta de necesidades básicas (\$40.980 per capita a la fecha de realización de la encuesta) para el tipo de hogar promedio del quintil más pobre de la población (4,54 personas por hogar), y tomando en cuenta el número de miembros del hogar que aportan ingresos del trabajo (0,98 personas por hogar) y la proporción de estos últimos en el total de ingresos del hogar

(79,6%), se llega a una estimación de \$151.124 de ingreso mínimo necesario para solventar tal canasta mínima en el primer quintil. En ese sentido, el que un 21,4 por ciento de los trabajadores reciba un ingreso igual o inferior a éste indica que una proporción significativa de los trabajadores alcanza a lo más niveles de subsistencia.

Ahora bien, al analizar la distribución de los trabajadores según estos tramos de ingresos en función del tamaño de las empresas en que laboran, como lo muestra el cuadro siguiente, se observa que la proporción de trabajadores en los tramos más bajos es mayor en las empresas de menor tamaño. De manera complementaria, la proporción de más altos ingresos va aumentando a medida que aumenta el tamaño de empresa.

#### Cuadro 36:

#### Tramos de ingresos por tamaño de empresa

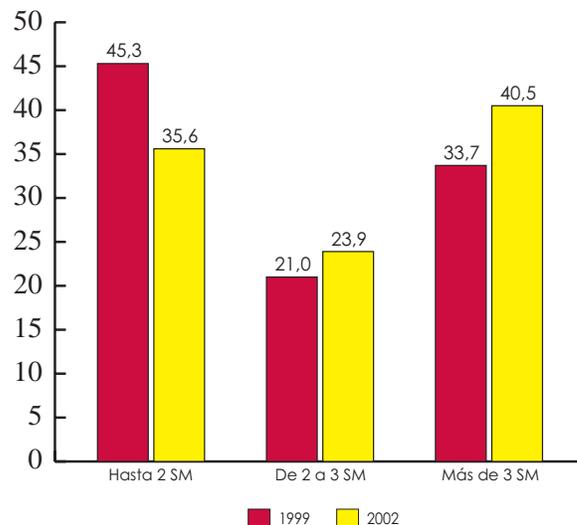
Fuente: Empleadores

| Total muestra | Micro        | Pequeña      | Mediana      | Grande       | Total        |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1-1,5 SM      | 38,3         | 28,3         | 16,7         | 23,3         | 21,4         |
| 1,5-2 SM      | 20,2         | 19,3         | 15,2         | 14,7         | 15,4         |
| 2-2,5 SM      | 11,0         | 13,0         | 13,8         | 16,9         | 15,3         |
| 2,5-3 SM      | 8,9          | 8,9          | 10,0         | 9,7          | 9,8          |
| Más de 3 SM   | 21,6         | 30,4         | 44,3         | 35,3         | 38,2         |
| <b>Total</b>  | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

### TRAMOS DE REMUNERACIONES 1999-2002

Para comparar la información sobre remuneraciones entre 1999 y 2002, hemos agrupado los tramos de ingreso en términos de unidades de salario mínimo en un número menor de categorías, pues así fue medida esta variable en el año 1999. De este modo, el gráfico siguiente muestra una caída en la proporción de trabajadores que ganan menores ingresos (hasta dos salarios mínimos) y un aumento de los que reciben ingresos medios (de 2 a 3 salarios mínimos).

### Evolución de las remuneraciones 1999 - 2002 según tramos de salario mínimo (Fuente: Empleadores)



Estas diferencias deben interpretarse con cautela. Pueden explicarse en parte por un aumento salarial experimentado entre el 2001 y 2002, producto de una lenta recuperación de la crisis, y en parte también por la menor representación de las micro y pequeñas empresas en la muestra de 2002. Otro factor que puede estar incidiendo es la incorporación en la muestra actual de la segunda y tercera región, donde los salarios mineros, se encuentran entre los más altos del país. Estas prevenciones deben tomarse en cuenta toda vez que los datos de aumentos salariales que se consultan con relación a las negociaciones colectivas indican que al igual que en 1999, más de la mitad de las empresas no tuvo aumentos salariales.

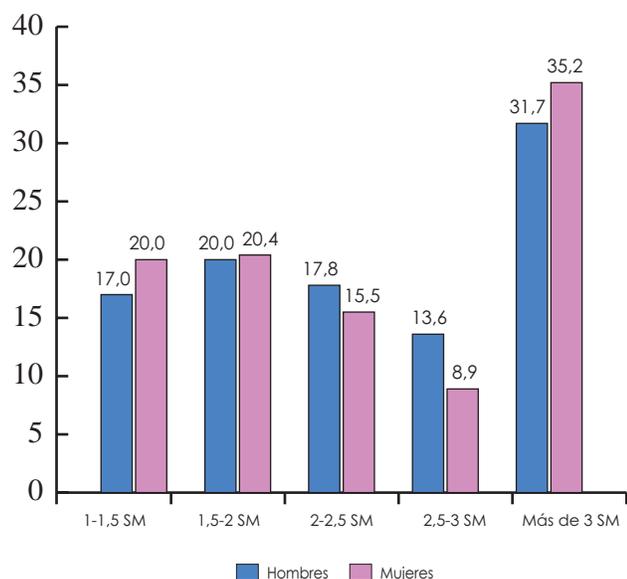
### TRAMOS DE INGRESO SEGÚN SEXO

Una de las preocupaciones constantes de la encuesta ENCLA ha sido levantar información que permita detectar las diferencias de género que se producen en el mundo del trabajo. En este caso, una de las más importantes dice relación con las diferencias de ingreso que perciben los trabajadores hombres y las trabajadoras mujeres.

El gráfico siguiente muestra que las diferencias se dan principalmente en el nivel de ingreso más bajo. De acuerdo a esto, la proporción de mujeres cuyos ingresos corresponden a los dos niveles más bajos supera a la proporción de hombres en el mismo

nivel de ingresos. Por su parte, en los tramos siguientes es menor la proporción de mujeres que de hombres. La sola excepción es la del tramo de mayores ingresos (correspondiente a más de tres salarios mínimos), sin embargo resulta un tramo con seguridad muy heterogéneo y, por tanto, no es posible concluir que se trate de una tendencia que indica menor discriminación por género en los ingresos más altos. De hecho, es sabido que en las categorías de mayor calificación, y por tanto de mayor remuneración, los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres suele ser mayores que entre las categorías más bajas. En este caso, dado que la ENCLA agrupa en una sola categoría las remuneraciones a partir de los 3 salarios mínimos, no es posible apreciar tales diferencias de género en desmedro de las mujeres.

**Tramos de remuneraciones por sexo en unidades de salario mínimo**  
(Fuente: Empleadores)



Las dos tablas siguientes permiten observar las diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres en los diversos tipos de empresa de acuerdo a su tamaño. De este modo, se puede apreciar que la proporción de mujeres en el tramo de ingreso más bajo es superior a la proporción de los hombres en el mismo tramo, especialmente en las empresas de menor tamaño. Así, un 35,9% de las mujeres que trabajan en las microempresas recibe ingresos de 1 a 1,5 salarios mínimos. En cambio, tan sólo el 25,6% de los hombres que trabajan en las microempresas recibe ingresos correspondientes a ese nivel. La

misma situación se aprecia en la pequeña empresa. Esto contrasta con las medianas y grandes empresas, donde las diferencias entre la proporción de hombres y mujeres en ese tramo se hace cada vez menor.

**CUADRO 37:**  
**Tramos de remuneraciones de hombres**

|              | Micro        | Pequeña      | Mediana      | Grande       | Total        |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1-1,5 SM     | 25,6         | 25,4         | 16,0         | 13,2         | 16,9         |
| 1,5-2 SM     | 20,4         | 19,4         | 18,8         | 22,5         | 20,0         |
| 2-2,5 SM     | 15,5         | 13,4         | 16,7         | 22,2         | 17,8         |
| 2,5-3 SM     | 20,7         | 9,3          | 12,7         | 16,6         | 13,6         |
| Más de 3 SM  | 17,7         | 32,5         | 35,8         | 25,5         | 31,8         |
| <b>Total</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

**CUADRO 38:**  
**Tramos de remuneraciones de mujeres**

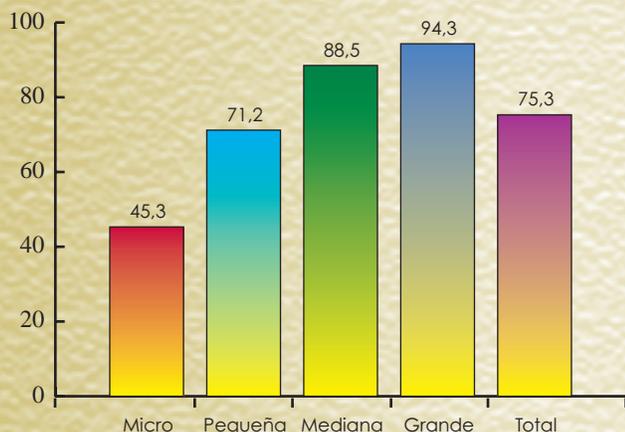
|              | Micro        | Pequeña      | Mediana      | Grande       | Total        |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1-1,5 SM     | 35,9         | 36,3         | 19,8         | 12,6         | 20,0         |
| 1,5-2 SM     | 22,1         | 19,6         | 18,8         | 22,7         | 20,4         |
| 2-2,5 SM     | 11,0         | 12,5         | 13,0         | 19,9         | 15,5         |
| 2,5-3 SM     | 8,5          | 8,0          | 8,4          | 9,9          | 8,9          |
| Más de 3 SM  | 22,5         | 23,6         | 40,0         | 35,0         | 35,2         |
| <b>Total</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

**REMUNERACIONES FIJAS Y VARIABLES**

Una de las tendencias observadas en el mercado del trabajo, en relación con las remuneraciones, es la de la generalización de remuneraciones variables, normalmente asociadas a productividad. En este sentido, la encuesta ENCLA 2002 pidió a las empresas que informaran los montos de remuneraciones fijas y variables pagadas a sus trabajadores. Esta variable, junto al dato de bonos e incentivos, hace referencia a una de las dimensiones comentadas en la discusión sobre la flexibilización: la flexibilidad salarial.

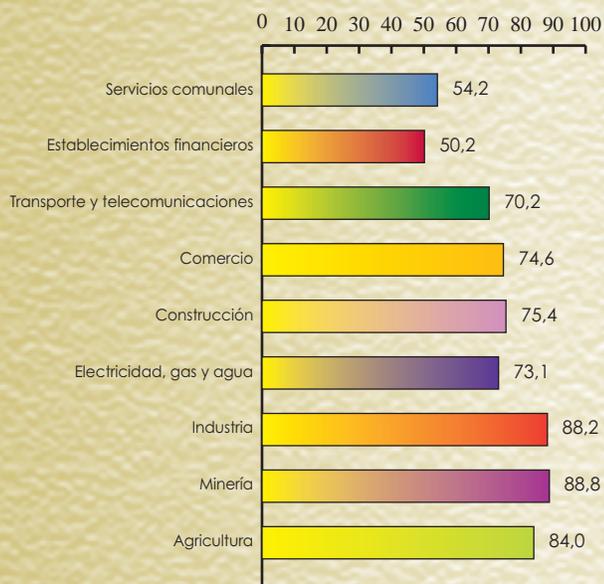
El gráfico siguiente muestra que casi el 75,3 por ciento de las empresas encuestadas paga parte de sus remuneraciones en términos variables. Al observar las empresas de acuerdo a su tamaño, se aprecia que es en la gran empresa donde se encuentra la mayor proporción de empresas que pagan remuneraciones variables. Por su parte, la menor proporción se da entre las microempresas.

**Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables**  
(Fuente: Empleadores)



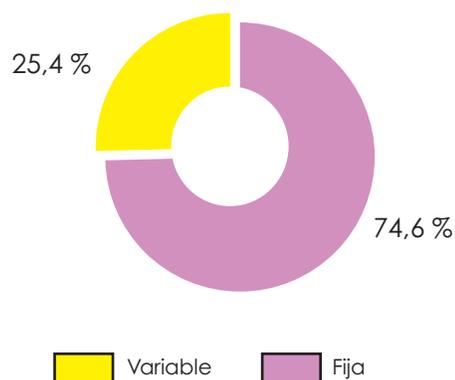
Al analizar la situación en las diferentes ramas en el gráfico siguiente, se aprecia que, en general, la modalidad de pago de remuneraciones variables está extendida en las diferentes ramas de actividad económica. No obstante, existen algunas diferencias entre ellas, toda vez que hay algunas en las que casi el 90% de las empresas encuestadas declararon pagar esta modalidad de remuneraciones (minería e industria), y otras en las que el pago de remuneraciones variables sólo alcanza a la mitad de las empresas del sector (establecimientos financieros).

**Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables, según rama**  
(Fuente: Empleadores)



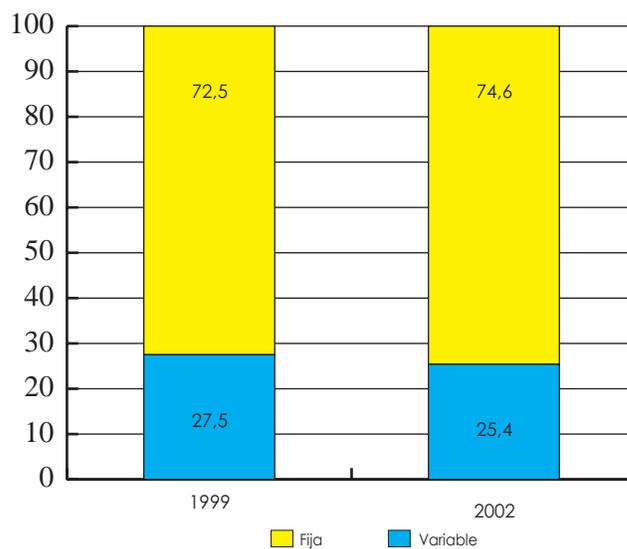
El gráfico siguiente muestra la proporción fija y variable en la composición de las remuneraciones. Según esto, la proporción de remuneraciones variables en el total de remuneraciones que reciben los trabajadores llega al 25,4%. De este modo, un cuarto de las remuneraciones varía conforme a los criterios establecidos por las empresas para el pago de las mismas.

**Composición de las remuneraciones**  
(Fuente: Empleadores)



Al comparar la situación con los resultados de la ENCLA anterior, se aprecia que la parte variable de la remuneración se mantiene en niveles similares entre 1999 y 2002.

**Evolución de la composición de las remuneraciones 1999-2002**  
(Fuente: Empleadores)



## REMUNERACIONES VARIABLES SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Según lo informado por los empleadores, la proporción de remuneraciones variables es mayor en las microempresas, 29.4% (aunque entre éstas como conjunto es una práctica menos extendida) y menor en la pequeña empresa, donde la parte variable alcanza al 14.5%. Es posible que la parte variable declarada por las microempresas se refiera a trabajo por piezas, en cambio la parte variable declarada por las grandes empresas se deba a bonos e incentivos. De hecho esta relación se verá mejor al analizar la sección de bonos e incentivos (estos son más extendidos en las mepresa grandes).

**Cuadro 39:**  
Porcentaje de remuneración variable según tamaño de empresa  
Fuente: empleadores

|                 | % variable  |
|-----------------|-------------|
| Microempresa    | 29,4        |
| Pequeña empresa | 14,5        |
| Mediana empresa | 25,6        |
| Gran empresa    | 27,2        |
| <b>Total</b>    | <b>25,4</b> |

## REMUNERACIONES VARIABLES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

En cuanto a la distribución de la magnitud del componente variable de las remuneraciones, ésta es mayor en la industria (35,4%), la agricultura (29,8%) y Transportes (26,9%). Por su parte, la menor magnitud se da en las empresas dedicadas a los servicios comunales, sociales y personales (6,6%).

**Cuadro 40:**  
Porcentaje de remuneración variable según rama  
Fuente: Empleadores

| Rama                         | % variable |
|------------------------------|------------|
| Agricultura                  | 29,8       |
| Minería                      | 19,1       |
| Industria                    | 35,4       |
| Electricidad, gas y agua     | 11,8       |
| Construcción                 | 12,7       |
| Comercio                     | 25,0       |
| Transporte                   | 26,9       |
| Establecimientos financieros | 16,4       |
| Servicios                    | 6,6        |

## REAJUSTE DE REMUNERACIONES

En relación con el reajuste de remuneraciones en las empresas, la encuesta ENCLA 2002 muestra que éstas se produjeron en un 38,9% de las empresas del país, lo que constituye una variación importante en relación a lo observado en 1999, y que estaba relacionado con el impacto de la crisis que ya se comenzaba a hacer sentir en Chile.

**CUADRO 41:**  
Reajuste de remuneraciones el último año (1998-2002)  
Fuente: empleadores

|              | 1998         | 1999         | 2002         |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Sí           | 47,0         | 33,0         | 38,9         |
| No           | 43,0         | 52,2         | 52,4         |
| No sabe      | 10,0         | 14,8         | 8,7          |
| <b>Total</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Al desagregar la información por la forma mediante la cual se lograron estos reajustes de remuneraciones, se aprecia una fuerte recuperación en aquellos logrados mediante negociación colectiva, situación que mostraba un importante descenso entre los años 1998 y 1999. Sin embargo, eso no se tradujo en que la proporción de empresas que no consiguieron reajustes salariales haya variado significativamente.

**CUADRO 42:**  
Porcentaje de empresas, según existencia de reajuste de remuneraciones el último año (1998-2002)  
Fuente: Empleadores

|                           | 1998         | 1999         | 2002         |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Por negociación colectiva | 17,0         | 9,7          | 17,8         |
| Sin negociación colectiva | 30,0         | 23,3         | 20,9         |
| No                        | 43,0         | 52,2         | 52,6         |
| No sabe                   | 10,0         | 14,8         | 8,7          |
| <b>Total</b>              | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

## BONOS E INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD<sup>14</sup>

Una importante proporción de empresas en Chile aplican modalidades de pago de remuneraciones consistentes en bonos por concepto de aumento de productividad. A este respecto, la encuesta ENCLA 2002 indagó entre los trabajadores, los dirigentes sindicales y las propias empresas si esta práctica se llevaba a cabo.

Los datos muestran que son las empresas en las que existe sindicato aquellas en las que este tipo de incentivos son más frecuentes, y que a la vez no existe una discrepancia significativa entre lo informado sobre este tema por los dirigentes sindicales y la propia empresa.

**CUADRO 43:**  
Porcentaje de empresas en las que se aplican sistemas de bonos por productividad, según tipo de informante

|                        | %    |
|------------------------|------|
| Trabajadores           | 53,9 |
| Dirigentes sindicales  | 61,5 |
| Empresas sin sindicato | 44,6 |
| Empresas con sindicato | 66,3 |

Al observar la proporción de empresas que pagan algún tipo de bono o incentivo por concepto de productividad, según la rama y el tamaño de las empresas, es posible apreciar que las empresas agrícolas (75,8%), junto con las empresas del sector eléctrico, gas y agua (68,9%), son las que presentan la mayor proporción en la incidencia de esta modalidad de pago. En cambio, la menor incidencia se presenta en las empresas de servicios comunales, sociales y personales (35,6%).

<sup>14</sup> La ENCLA no entrega una definición de productividad. En ese sentido la respuesta sobre extencia de bonos e incentivos responde a lo que los encuestados entiendan en su empresa por productividad. Lo más probable es que en muchos casos se piense directamente en bonos de producción.

**CUADRO 44:**  
Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos (Fuente: Empleadores)

|                              | %    |
|------------------------------|------|
| Agricultura                  | 75,8 |
| Minería                      | 58,9 |
| Industria                    | 65,3 |
| Electricidad, gas y agua     | 68,9 |
| Construcción                 | 61,5 |
| Comercio                     | 45,2 |
| Transporte                   | 40,3 |
| Establecimientos financieros | 43,0 |
| Servicios comunales          | 35,6 |

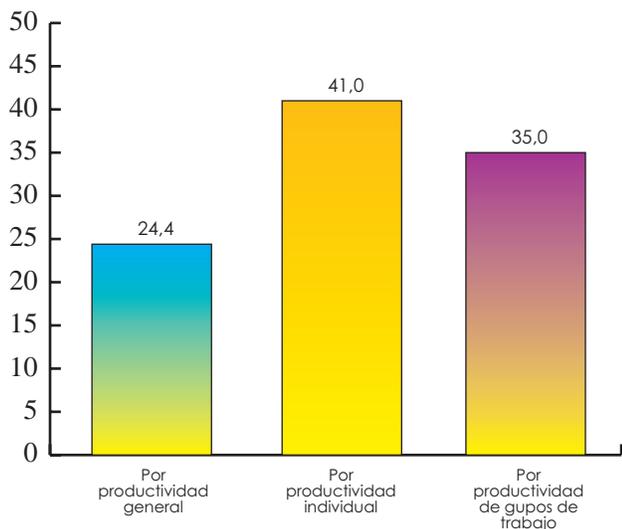
En cuanto al tamaño, la tabla siguiente muestra que son las medianas (64,3%) y grandes empresas (57,4%) aquellas en las que el pago de bonos e incentivos está más generalizado, contrariamente a lo que sucede con las micro y pequeñas empresas.

**CUADRO 45- A:**  
Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos (Fuente: empleadores)

|                 | %    |
|-----------------|------|
| Microempresa    | 41,5 |
| Pequeña empresa | 44,8 |
| Mediana empresa | 64,3 |
| Gran empresa    | 57,4 |

El tipo de incentivo que las empresas pagan a sus trabajadores corresponde principalmente a bonos por productividad individual. Le siguen en importancia el criterio de productividad de grupos de trabajo y luego la productividad general.

**Sistemas de bonos e incentivos**  
 (% de empresas que los aplican) Fuente: Empleadores



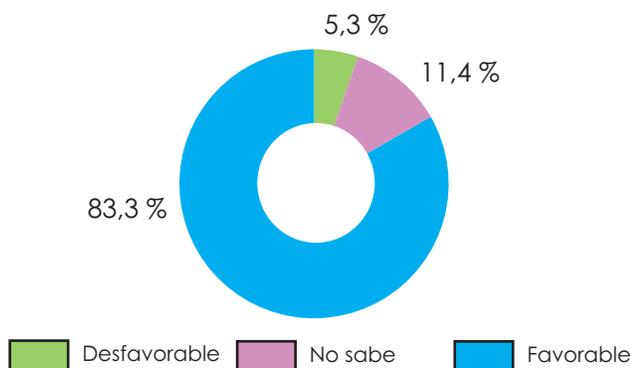
En este sentido, y tal como lo muestra la tabla siguiente, el criterio de la productividad por grupo de trabajo ha experimentado una mayor participación en los últimos años, aunque sigue siendo inferior a la proporción de empresas que aplican el criterio de la productividad individual.

**CUADRO 45- B:**  
**Evolución de los sistemas de bonos e incentivos**  
 (% empresas que los aplican) - Fuente: empleadores

|  | 1998 | 1999 | 2002 |
|--|------|------|------|
| Por productividad general              | 27,2 | 9,0  | 24,4 |
| Por productividad individual           | 48,0 | 60,1 | 41,0 |
| Por productividad de grupos de trabajo | 29,0 | 31,6 | 35,0 |

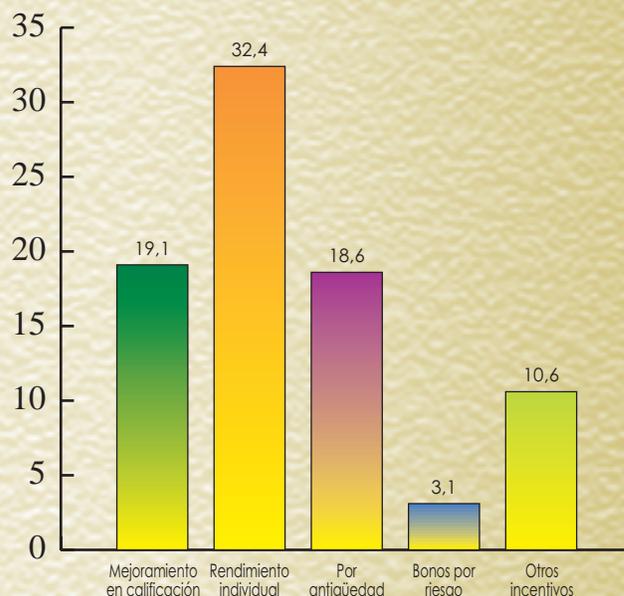
Por su parte, la actitud de los trabajadores a este tipo de incentivos es en su gran mayoría favorable, tal como lo muestra el siguiente gráfico

**Percepción de la actitud de los trabajadores a los incentivos por productividad (Fuente: Trabajadores)**



En relación con otros criterios que las empresas también utilizan para decidir aumentos en las remuneraciones de sus trabajadores, los más utilizados corresponde a aquellos relativos a la evaluación de rendimiento individual (32,4%), seguido del mejoramiento en la calificación (19,1%) y el criterio de antigüedad en la empresa (18,6%).

**Criterios para aumento de remuneraciones**  
 (% de empresas que los usan)  
 Fuente: Empleadores



Comparado con lo observado en los años anteriores, se aprecia una caída en el uso de criterios relativos a rendimiento individual, la que ya mostraba un descenso entre 1998 y 1999. Igual cosa sucede con las empresas que utilizan como criterio la antigüedad y no así respecto del mejoramiento en la calificación que se mantiene constante respecto a 1999. No obstante, si bien la magnitud en el uso de estos criterios ha sido algo menor desde 1998 a la fecha, la tendencia es a un mayor número de empresas que utilizan alguno de estos criterios para aumentar las remuneraciones de sus trabajadores, tal como se observa en la siguiente tabla.

**CUADRO 46:****Criterios para aumento de remuneraciones  
(% empresas que los usan) - Fuente: Empleadores**

|                              | 1998 | 1999 | 2002 |
|------------------------------|------|------|------|
| Mejoramiento en calificación | 21,8 | 19,1 | 19,1 |
| Rendimiento individual       | 44,7 | 41,5 | 32,4 |
| Por antigüedad               | 23,3 | 20,5 | 18,6 |
| Bonos por riesgo             | s/i  | 3,2  | 3,1  |
| Otros incentivos             | 3,5  | 11,9 | 10,6 |
| No aplican                   | 32,0 | 35,7 | 26,7 |

Nota: pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

**GRATIFICACION LEGAL**

En las diferentes aplicaciones de la ENCLA se ha consultado por el pago de la gratificación legal y como se aprecia en el cuadro siguiente, la mayoría de las empresas declara pagarla ya sea en la modalidad del 25% de la remuneración anual garantizada (en altas proporciones de más del 70%) o mediante el reparto del 30% de las utilidades (en proporción que varía entre el 10 y el 14%). Las empresas que declaran no pagar dicha gratificación alcanzaron el 12 % en 1998, el 10% en 1999 y sólo el 6% el año 2002.

Frente a estas informaciones proporcionadas por los empleadores caben las siguientes consideraciones. O bien la gran mayoría de las empresas tiene utilidades (ya que sólo éstas están obligadas a la gratificación legal) o bien al contestar la encuesta entregan información genérica, sobre "algun tipo de gratificación", o simplemente no quieren aparecer con una respuesta negativa. Sin embargo, la consistencia de las respuestas durante los años 1998, 1999 y 2002, hace pensar que más bien en la veracidad de la primera alternativa. Lo que lleva a plantearse la siguiente paradoja. Si la información sobre el pago de gratificación legal es fidedigna ¿cómo se condice con la realidad de las micro y pequeñas empresas sobre sus dificultades económicas?

¿Pagan las empresas el 25% de la remuneración anual garantizada aún en la perspectiva de no lograr utilidades? ¿al responder la pregunta entenderán el concepto de gratificación legal? De cualquier manera, estos datos, así como los referentes a los bonos e incentivos de productividad, la parte fija y variable

del salario, están abriendo un campo de investigación que requerirá estudios en profundidad sobre las remuneraciones. En este ámbito la ENCLA, abre más interrogantes que respuestas, lo cual de todas maneras tiene el mérito de señalar áreas grises que es necesario investigar a futuro.

**CUADRO 47:****Pago de la gratificación legal  
Porcentaje de empresas según modalidad  
Fuente: Empleadores**

|  | 1998         | 1999         | 2002         |
|--|--------------|--------------|--------------|
| 30% de utilidades                        | 10,0         | 11,9         | 14,6         |
| 25% de la remuneración anual garantizada | 76,0         | 75,1         | 71,5         |
| Otra                                     | 2,0          | 3,0          | 7,8          |
| No se da gratificación                   | 12,0         | 10,0         | 6,0          |
| <b>Total</b>                             | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

**Modalidad para el pago de gratificaciones o participaciones  
Fuente: Empleadores**