

Encuesta Laboral 2004

Relaciones de trabajo y empleo en Chile

Resultados de la cuarta Encuesta Laboral

Departamento de Estudios
Dirección del Trabajo

Santiago de Chile - septiembre 2005

	Encuesta Laboral 1999	Encuesta Laboral 2002	Encuesta Laboral 2004
% de empresas que subcontratan en la Agricultura	45%	76.4%	59,8%
% de empresas que subcontratan en la Industria	47%	66.8%	54,4%
% de empresas que subcontratan en la Minería	37%	63.2%	63,8%
% de empresas que subcontratan en Electricidad, gas y agua	70%	62.9%	72,5%
% de empresas que subcontratan en la Construcción	49%	49.4%	55,3%
% de empresas que subcontratan en Establecimientos financieros	43%	40.4%	57,1%
% de empresas que subcontratan en el Comercio	35%	43.7%	43,9%
% de empresas que subcontratan en Servicios personales, sociales y comunales	47%	38.8%	40,7%
% de empresas que subcontratan en el Transporte y comunicaciones	37%	37.5%	53,1%

III. Salarios e incentivos

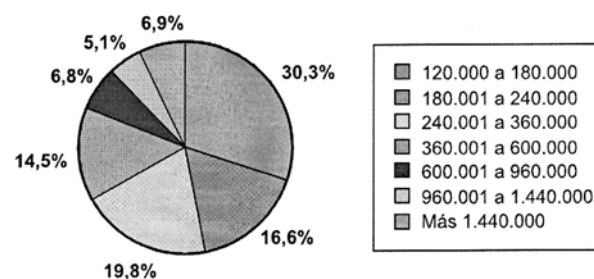
La retribución que los trabajadores reciben por su fuerza de trabajo constituye un tema de enorme interés tanto técnico como político. Técnicamente, la determinación del precio de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, se supone depende de la productividad marginal del trabajo y queda sujeta a las fuerzas de la oferta y la demanda, por lo que cualquier consideración sobre el nivel de remuneraciones o de salarios debe estar supeditada al análisis de los aspectos técnicos, propios de una economía de mercado. Políticamente, porque los salarios constituyen la condición para la reproducción de los trabajadores e incide directamente en las condiciones de vida que éstos y sus familias puedan alcanzar y respecto de las cuales existen consideraciones éticas y políticas que suelen ser consideradas en la discusión pública sobre la retribución al trabajo. En el marco de la sociedad salarial, la participación de los individuos en la distribución de los ingresos mediante el mercado del trabajo constituye el principal mecanismo de participación en la distribución de la riqueza generada socialmente, toda vez que las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo dependen fundamentalmente de los ingresos que los individuos perciben por ella. Vamos a analizar la situación que presentan los trabajadores y las empresas chilenas en relación con este tema de la retribución que reciben los trabajadores por su participación en la generación de la riqueza.

1. Tramos de remuneraciones

En la Encuesta Laboral 2004 se recogió información sobre la distribución de los trabajadores de las empresas encuestadas en términos de sus niveles de remuneraciones. Tal como lo muestra el gráfico siguiente, la mayor proporción de trabajadores se ubica en el tramo de menores ingresos. Éste está expresado en pesos corrientes al mes en que se llevó a cabo la encuesta, esto es, entre octubre y diciembre de 2004. Aproximadamente, ese tramo corresponde entre un salario mínimo y un salario mínimo y medio. En este sentido, se puede interpretar que cerca de un tercio de la fuerza de trabajo en el sector que abarca la Encuesta Laboral recibe salarios de hasta 1,5 salarios mínimos. Al considerar el tramo inmediatamente superior, se aprecia que un 46,9% de los trabajadores recibe una remuneración equivalente a dos salarios mínimos o menos que eso.

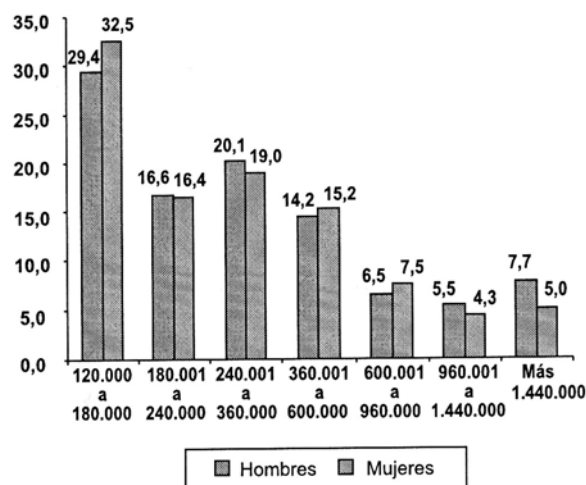
En el otro extremo de la distribución, se aprecia que sólo un 6,9% de los trabajadores reciben remuneraciones del tramo superior. En este caso, se trata de una remuneración superior en más de 10 veces al salario mínimo. Sin duda, la dispersión salarial dentro de este segmento de trabajadores es también presumiblemente alta, si se considera la distribución de los ingresos que presenta nuestro país.

Distribución de trabajadores según tramos de remuneraciones (Encuesta Laboral 2004)



Al observar la distribución de los trabajadores en estos tramos de remuneraciones según el sexo, se puede observar que las mujeres tienen una participación mayor en el tramo más bajo en comparación con la de los hombres, y una participación menor en el tramo superior. Ello resulta consistente con los datos disponibles en Chile sobre discriminación por sexo en el mercado laboral, especialmente en lo que dice relación con las remuneraciones. De todos modos, las diferencias que muestran los datos en los restantes tramos de remuneraciones son relativamente menores a las observadas en los tramos extremos de la distribución.

Distribución de trabajadores según sexo y tramos de remuneraciones (Encuesta Laboral 2004)



La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones en las distintas regiones, muestra un comportamiento heterogéneo. En este sentido, sobresalen algunas regiones por la mayor incidencia en los tramos más elevados y también algunas por una mayor incidencia en los tramos más bajos. Así, las regiones de Antofagasta y del Maule son las que presentan la mayor proporción de trabajadores que reciben mayores remuneraciones, como puede apreciarse en la tabla siguiente.

Distribución de trabajadores según tramos de remuneraciones y regiones
Fuente: Encuesta Laboral 2004

Región	120.000 a 180.000	180.001 a 240.000	240.001 a 360.000	360.001 a 600.000	600.001 a 960.000	960.001 a 1.440.000	Más 1.440.000	Total
II	12,9	8,6	14,0	14,4	11,7	21,0	17,3	100
III	20,6	19,5	16,5	23,3	12,8	3,8	3,5	100
IV	32,6	15,5	15,1	21,2	5,7	4,6	5,3	100
V	33,6	15,1	18,2	15,3	6,4	2,7	8,6	100
VI	40,1	15,7	19,5	12,9	6,3	2,6	2,9	100
VII	48,8	13,4	14,3	7,2	2,8	1,2	12,3	100
VIII	35,9	21,8	19,7	11,3	3,3	2,3	5,7	100
IX	42,6	23,3	13,0	10,6	5,4	2,5	2,7	100
X	26,9	21,2	29,1	10,1	5,6	2,9	4,1	100
RM	29,1	15,8	19,8	15,8	7,4	5,4	6,7	100
Total	30,3	16,6	19,8	14,5	6,8	5,1	6,9	100

Por su parte, son las regiones del Maule, de O'Higgins y de la Araucanía, aquellas en las que el porcentaje de trabajadores en el tramo más bajo de remuneraciones es también mayor. En el caso de la IX Región, es sabido que es la región con mayor porcentaje de pobreza en el país, con un 29% de personas en condiciones de pobreza o indigencia, de acuerdo con los datos de la encuesta Casen 2003. También las otras dos regiones mencionadas presentan porcentajes de pobreza relativamente elevados en comparación con las regiones extremas y a la Metropolitana. En el caso de la VI Región, tiene un 19% de pobreza o indigencia y en la VII Región, dicha porcentaje llega al 23,1% de la población. En este sentido, sin duda, puede haber una relación entre esta mayor proporción de trabajadores en los tramos de ingreso más bajos y los mayores niveles de pobreza que estas regiones exhiben. Es sabido que los pobres en Chile suelen ser también trabajadores y, aunque sus niveles de desocupación son mayores que entre los no pobres, no es menos cierto que entre quienes tienen empleo, sus ingresos son insuficientes para situarlos sobre la línea de pobreza.

Si se observa la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones en las empresas según su tamaño, se puede apreciar en la tabla siguiente que la proporción de trabajadores con menores remuneraciones es mayor en las microempresas y que, a medida que la empresa es de mayor tamaño, dicha proporción tiende a disminuir. A su vez, en los tramos superiores tiende a aumentar la proporción de trabajadores ubicados en ellos, aunque en el caso de la gran empresa, dicha proporción es menor que en el de la mediana empresa.

Distribución de trabajadores por tramo de remuneraciones, según tamaño de empresa
(Fuente: Encuesta Laboral 2004)

Tramos de remuneraciones	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
120.000 a 180.000	40,5	34,2	28,7	29,5	30,3
180.001 a 240.000	18,8	19,0	16,7	15,6	16,6
240.001 a 360.000	15,2	19,7	19,3	20,2	19,8
360.001 a 600.000	11,5	12,0	14,5	15,5	14,5
600.001 a 960.000	5,5	4,9	6,7	7,5	6,8
960.001 a 1.440.000	4,3	3,2	4,2	6,2	5,1
Más 1.440.000	4,3	7,0	9,9	5,4	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ahora bien, la diferencia observada entre hombres y mujeres en cuanto a su participación relativa en los diferentes tramos de remuneraciones, se puede apreciar que al desagregar por tamaño de empresa dichas diferencias son menores en el segmento de la microempresa que en los restantes tipos de empresa. Esto tiene sentido, por cuanto la microempresa vimos que tenía una mayor proporción de trabajadores en los tramos más bajos, de modo que en ellas los trabajadores, indistintamente de su condición de género probablemente son contratados en condiciones muy similares en función del nivel de calificaciones. Es de suponer que si en la microempresa la fuerza de trabajo se caracteriza por presentar un nivel de calificaciones menor al de la fuerza de trabajo de las empresas más grandes, ello se traduzca en menores niveles salariales tanto entre hombres como entre mujeres.

Distribución de trabajadores por tramos de remuneraciones y sexo, según tamaño de empresa Fuente: Encuesta Laboral 2004								
	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa	
Tramos	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.
120.000 a 180.000	41,1	40,1	39,1	32,6	30,2	28,2	31,4	28,5
180.001 a 240.000	21,8	17,1	18,8	19,0	12,9	17,9	16,9	15,0
240.001 a 360.000	12,6	16,7	16,3	20,9	17,1	19,9	20,6	20,0
360.001 a 600.000	11,7	11,3	11,5	12,1	15,8	14,1	16,0	15,2
600.001 a 960.000	6,5	4,9	5,7	4,7	7,7	6,3	7,9	7,4
960.001 a 1.440.000	2,5	5,3	3,1	3,3	5,3	3,9	4,4	7,2
Más 1.440.000	3,8	4,6	5,7	7,5	11,0	9,6	2,8	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Al analizar la distribución de los trabajadores por tramo de remuneraciones en las distintas ramas económicas, se aprecian claras diferencias entre éstas. Así, tal como la tabla siguiente lo muestra, la rama de la construcción es la que presenta la mayor proporción de trabajadores en el tramo más bajo de remuneraciones. En efecto, poco más de la mitad de los trabajadores de la construcción se ubican en ese nivel de remuneraciones, en que no superan el salario mínimo y medio. Le siguen en este mismo sentido la agricultura y el comercio, donde también los niveles más bajos de remuneraciones concentran al grueso de sus trabajadores.

Ello contrasta con la situación de la minería y de los servicios básicos (electricidad, gas y agua), en donde la proporción de

trabajadores en el tramo más bajo ni siquiera llega al 5% de los casos. Por el contrario, en la minería más del 50% de los trabajadores se sitúa en los dos tramos de mayores remuneraciones. En el caso del sector de electricidad, gas y agua, el grueso de sus trabajadores se sitúa en los tramos intermedios de remuneraciones.

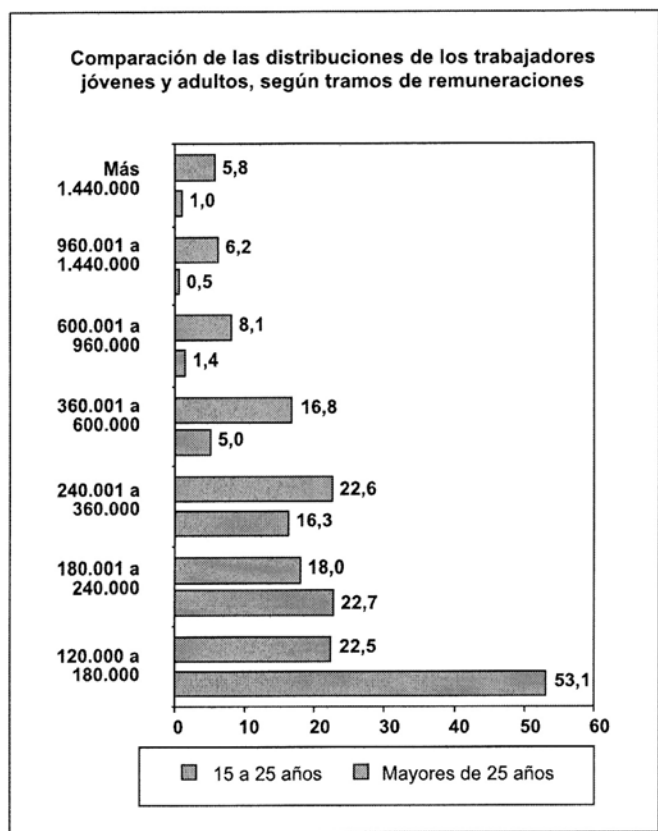
Lo anterior debe ser analizado considerando el peso que cada una de estas ramas tiene en la distribución de la fuerza de trabajo en el país. En efecto, precisamente los sectores que aquí muestran la mayor proporción de trabajadores en los tramos más bajos son, a la vez, los sectores en que se concentra la fuerza laboral del país. A la inversa, los dos sectores que concentran a sus trabajadores en los tramos más altos de remuneraciones, son sectores que tienen un menor peso en la generación de empleo. Sin duda, ello es coherente con la situación observada en la distribución general de los trabajadores según sus remuneraciones pues, como veíamos, la gran mayoría de los trabajadores en el país recibe remuneraciones relativamente bajas.

Distribución de trabajadores por tramos de ingreso, según rama de actividad Fuente: Encuesta Laboral 2004									
Rama	Agri.	Mine.	Indus.	E.G.A.	Constr.	Comer.	Transp.	Finan.	Serv.
120.000 a 180.000	40,5	4,0	24,8	3,2	50,9	39,2	17,2	31,4	9,7
180.001 a 240.000	16,2	1,3	16,1	6,3	21,6	19,9	18,8	12,0	13,8
240.001 a 360.000	25,4	2,7	21,9	24,7	14,3	17,3	22,0	17,2	23,5
360.001 a 600.000	9,0	10,2	16,7	30,2	7,4	11,2	26,2	15,0	22,7
600.001 a 960.000	3,8	17,7	6,7	14,2	2,0	5,4	6,1	9,7	13,8
960.001 a 1.440.000	2,1	36,5	5,3	10,9	1,3	3,2	2,3	7,1	7,0
Más 1.440.000	3,1	27,6	8,6	10,5	2,6	3,8	7,4	7,7	9,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Al analizar la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones según edad, es posible apreciar que la situación salarial de los jóvenes entre 15 y 25 años aparece muy desmejorada respecto del segmento de trabajadores adultos, tal como se observa en el siguiente gráfico. Los primeros se concentran fuertemente en los tramos salariales inferiores, con un 53,1% de los jóvenes en el primer tramo que va de 1 a 1,5 salarios mínimos (tomando en cuenta el salario mínimo del año 2004, entre 120 y 180 mil pesos). En el caso de los adultos, esta proporción alcanza sólo a un 22,5%.

Si tomamos en cuenta los dos primeros tramos (1 a 2 salarios mínimos), la proporción de jóvenes alcanza a un 75,8%, mientras que entre los adultos sólo llega a un 40,5%. Por otro lado, entre los tramos más altos de ingresos se presenta la situación inversa: Una bajísima proporción de jóvenes en comparación con el segmento adulto.

A la luz de estas cifras, las estrategias de flexibilidad salarial que apuntan a reducciones de salarios para el segmento juvenil en orden a paliar la alta desocupación en dicho tramo etéreo, son de dudoso impacto, y más bien cabe suponer que tenderían a precarizar aún más una realidad que se presenta ya muy desventajosa para los jóvenes.



2. Remuneraciones fijas y variables

Además del nivel de remuneraciones que reciben los trabajadores, una dimensión relevante del análisis sobre este tema es el de la modalidad de pago de estas remuneraciones. Es conocido el hecho de que los sistemas de remuneraciones constituyeron durante muchos años un tema de gran debate y fueron materia de discusión entre los diversos especialistas. En este sentido, los sistemas de remuneraciones variaron históricamente conforme a cómo variaban las condiciones de reproducción del modelo de acumulación capitalista. Ello

significó cambios desde los sistemas basados en el pago por tiempo de trabajo al sistema de pago por rendimiento, el que comenzó a implementarse en la industria de los países capitalistas más desarrollados a comienzos del siglo XX. Precisamente, fue el conocido ingeniero norteamericano F. W. Taylor, quien introdujo la modalidad de pago por rendimiento, como parte del conjunto de normas que propuso implementar mediante su organización científica del trabajo para aumentar la productividad de los trabajadores. Posteriormente, el conocido industrial H. Ford propuso volver a la modalidad del pago según tiempo de trabajo y a través de un aumento significativo de los salarios (el conocido *Five Dollar Day*) para generar un círculo virtuoso entre la producción en masa y la capacidad de consumo de los propios trabajadores.

Ambas modalidades representan dos variantes de los sistemas que suelen combinarse en la forma en que se remunera al trabajador. En este sentido, Taylor tendía a implementar un sistema en el que la remuneración tendría un carácter variable conforme con la variabilidad que experimentara el rendimiento del trabajador durante su jornada de trabajo. Por su parte, el sistema propuesto por Ford tendía hacia una remuneración fija, conforme al tiempo de trabajo acordado entre patrón y obrero. Ambas modalidades (mediante sus distintas variantes) son utilizadas en la actualidad para el pago de remuneraciones. En este sentido, la Encuesta Laboral 2004, al igual que lo hicieran los anteriores estudios, indagó por la composición de las remuneraciones que las empresas pagan a sus trabajadores en términos de remuneración fija y variable. A este respecto, en el gráfico siguiente se puede apreciar que la participación de las empresas que pagan remuneraciones variables a sus trabajadores bordea el 70% de los casos, cifra levemente inferior a la observada en la última Encuesta Laboral, pero que expresa la tendencia ya observada desde antes, en el sentido de una ampliación de esta modalidad de remuneraciones.

Al desagregar por tamaño de empresa, se aprecia cómo la modalidad de remuneraciones variables aumenta entre las empresas mientras mayor sea el tamaño de éstas. De este modo, si poco menos de la mitad de las microempresas paga remuneraciones variables, más del 90% de las grandes empresas utiliza tal modalidad.