

Capítulo IV

REMUNERACIONES, SALARIOS E INCENTIVOS

Los datos sobre remuneraciones que recogió la ENCLA 2008 deben considerarse en el marco de la crisis económica que comenzaba a manifestarse cuando se efectuó el trabajo de campo.

Para entender con mayor facilidad los datos sobre tramos de remuneraciones, se presenta su equivalencia con el ingreso mínimo mensual bruto. Las remuneraciones están expuestas en pesos corrientes de octubre a diciembre de 2008. El ingreso mínimo mensual bruto vigente al momento de la aplicación de la encuesta (octubre-diciembre de 2008) era de \$159.000, fijado el 1° de julio de 2008, aplicable a trabajadores de 18 a 65 años.

Tabla N° 1

Equivalencias: Monto remuneración bruta mensual - ingreso mínimo bruto mensual

Remuneraciones Brutas Mensuales	Ingresos Mínimos Bruto Mensual (IMBM)
Menos de 159.000	Menos de 1 IMBM
De 159.000 a 238.500	De 1 a 1,5 IMBM
De 238.501 hasta 318.000	Más de 1,5 a 2 IMBM
De 318.001 hasta 477.000	Más de 2 a 3 IMBM
De 477.001 hasta 795.000	Más de 3 a 5 IMBM
De 795.001 hasta 1.272.000	Más de 5 a 8 IMBM
De 1.272.001 hasta 1.908.000	Más de 8 a 12 IMBM
Más de 1.908.000	Más de 12 IMBM

4.1 Evolución de los salarios y su medición en la ENCLA

Dos aspectos son relevantes para analizar el período de 2005 a 2008: la evolución del salario mínimo nominal y real, que se muestra en la tabla siguiente, y el crecimiento de los asalariados del sector privado, que por su magnitud determina el crecimiento del conjunto de los asalariados y de los ocupados.

El ingreso mínimo mensual (IMM) ha tenido un aumento permanente entre 2005 y 2008, tanto en términos nominales como reales. El año 2008 aumentó nominalmente un 10,4%, pero ello supuso un aumento real de solo 0,9%. Esto se debe a la fuerte alza de la inflación ese año. Respecto de los trabajadores asalariados privados, su número ha aumentado por sobre un 4% anual entre 2005 y 2008, llegando incluso a un crecimiento de 10% en el año 2006.

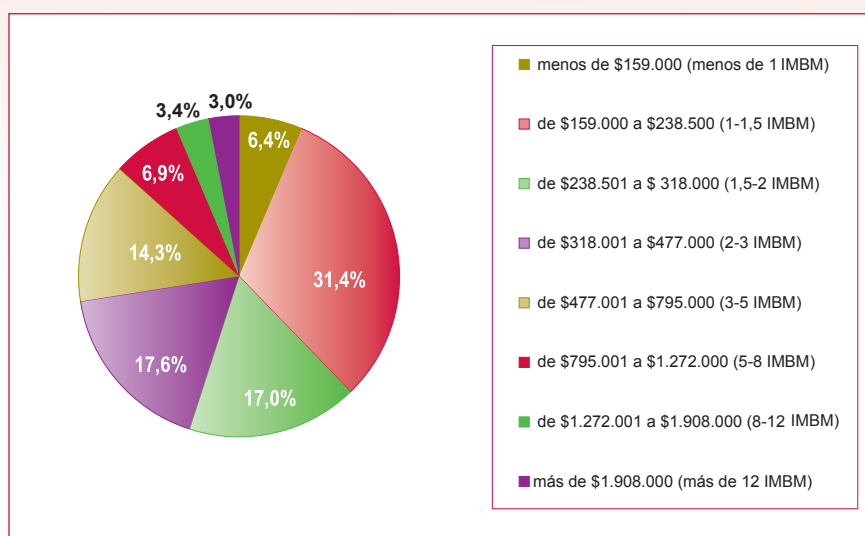
Tabla N° 2
Variación porcentual anual de asalariados privados, valores de ingreso mínimo y
variación porcentual anual

Año	2005 (%)	2006 (%)	2007 (%)	2008 (%)
Crecimiento trabajadores asalariados privados	5,1	10,0	4,8	4,1
Ingreso mínimo bruto nominal (Trabajadores de 18 a 65 años)	\$127.500	\$135.000	\$144.000	\$159.000
Variación ingreso mínimo bruto nominal	6,3	5,9	6,7	10,4
Variación ingreso mínimo bruto real	3,1	2,0	2,7	0,9

Fuente: Cálculo propio en base a variación IMM, INE

El aumento sostenido del IMM y de los asalariados privados se refleja en los datos que presentamos en este capítulo, con efectos particulares: por una parte, en una importante disminución del porcentaje los trabajadores que ganan menos de un ingreso mínimo mensual y por otra, en el aumento del porcentaje de trabajadores que ganan de uno a dos ingresos mínimos mensuales.

Gráfico N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

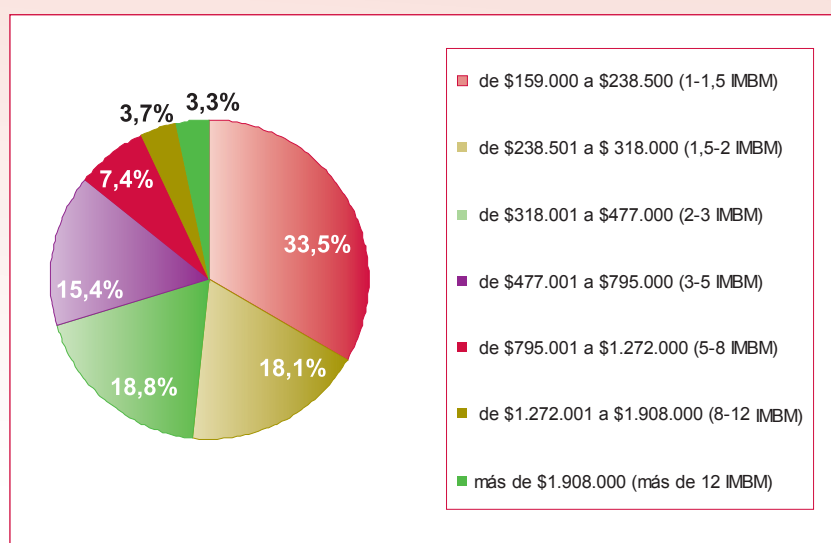
Como puede verse en el gráfico anterior, un 6,4% de los trabajadores tiene remuneraciones inferiores a \$159.000; entre ellos se encuentran trabajadores con jornadas parciales, trabajadores con edades donde el IMM es menor a \$159.000 y otros casos en que no se paga el salario mínimo pese a que se tiene derecho a él.

El tramo de remuneraciones más numeroso es el que ocupan los trabajadores que ganan entre 1 (\$159.000) y 1,5 (\$238.500) IMM, implicando a 31,4% de los trabajadores asalariados del sector privado de empresas de 5 y más trabajadores.

El gráfico revela que la mayoría de los trabajadores del sector privado (54,8%) no gana más de \$318.000 mensuales, es decir, no más de 2 IMM.

Es importante apreciar los datos de tramos de remuneraciones de la ENCLA 2008 respecto de lo que mostraban las ENCLA anteriores, sin tomar en cuenta el tramo de trabajadores que perciben menos de 1 IMM ni a las regiones de Arica-Parinacota, Tarapacá, Aysén y Magallanes, porque ese tramo de ingreso se indagó separadamente por primera vez en la ENCLA 2008 y porque esas regiones no fueron consideradas en las anteriores versiones de la encuesta.

Gráfico N° 2
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones*



*Sin regiones Arica-Parinacota, Aysén y Magallanes. Sin el tramo de menos de \$159.000

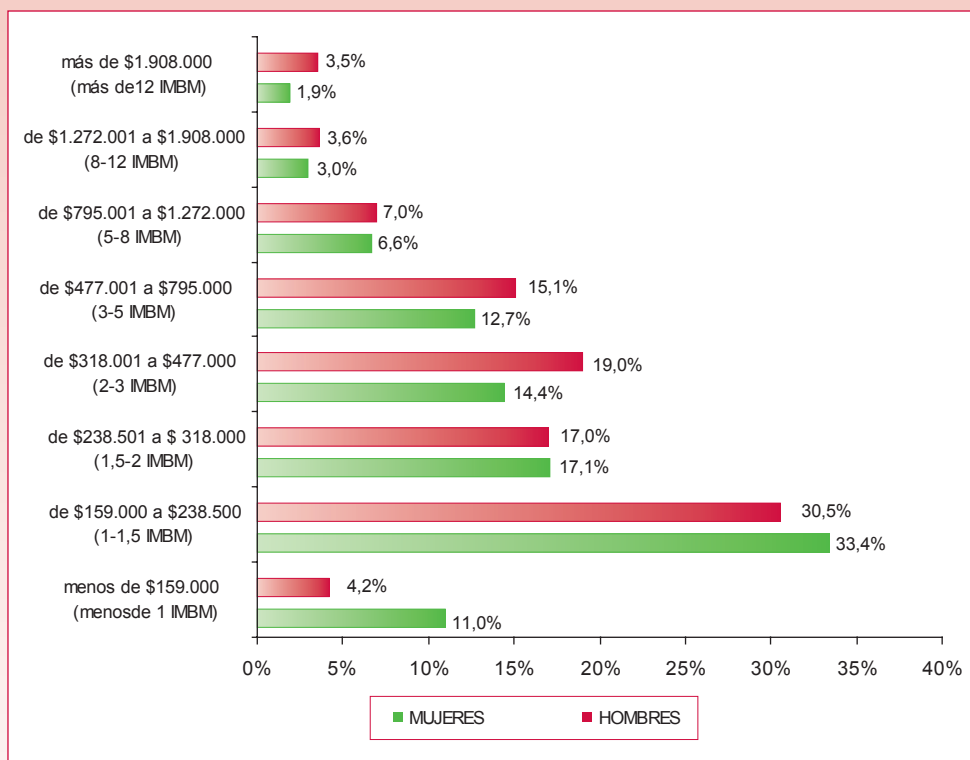
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Haciendo la comparación con los tramos de remuneraciones recogidos en la ENCLA 2006, el gráfico anterior permite establecer un aumento de la proporción de los trabajadores de los tramos de entre 1 a 2 IMM (de un 46,1% a un 51,5%) y la disminución de la proporción de trabajadores que ganan más de 2 IMM. El aumento de la concentración es particularmente importante en el tramo de 1 a 1,5 IMM.

4.2 La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones

El gráfico siguiente muestra que el tramo de remuneraciones más importante es el de los trabajadores que ganan entre 1 a 1,5 IMM, que en el caso de las mujeres representa un 33,4% y en los hombres un 30,5%. Por su parte, la diferencia más grande entre hombres y mujeres se da en el tramo de menos de \$159.000, en que reúne al 11% de las mujeres y al 4,2% de los hombres. Cabe destacar que desde 2 IMM hacia abajo, la proporción de mujeres es mayor a la de los hombres; en cambio, desde más de 2 IMM hacia arriba, la proporción de estos últimos es mayor a la de las mujeres.

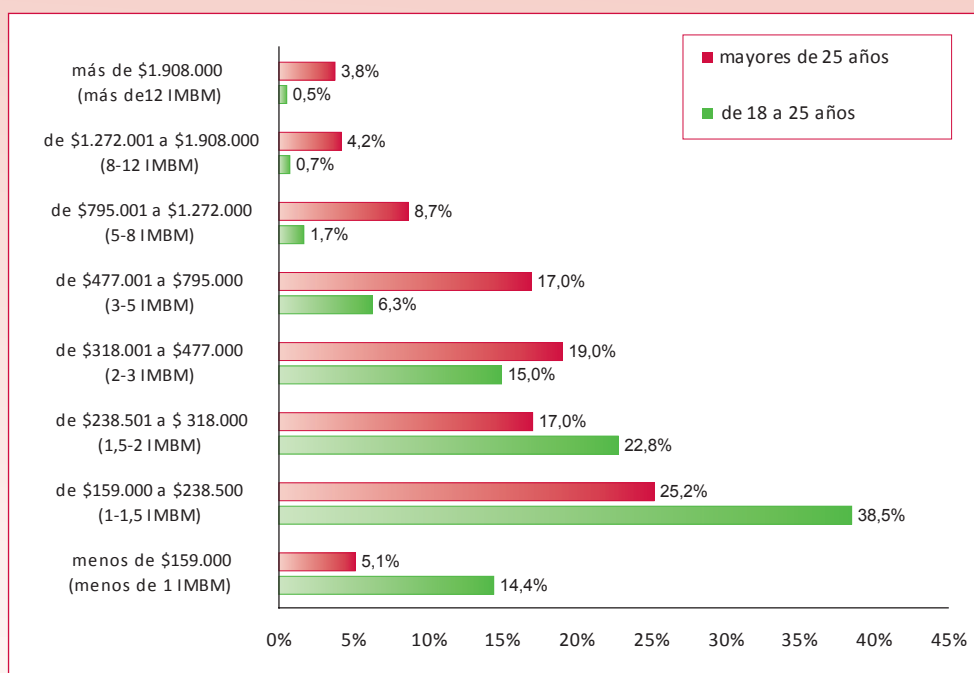
Gráfico N° 3
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones, según sexo



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El gráfico siguiente muestra que el tramo de remuneraciones donde existe mayor concentración de trabajadores en las diversas categorías de edad también es el de 1 a 1,5 IMM, que reúne al 38,5% de los trabajadores menores de 18 y hasta 25 años. Es también el tramo más poblado entre los trabajadores mayores de 25 años (25,2%). Por otra parte, un 14,4% de los menores de 18 y hasta 25 años están en el tramo de menos de 1 IMM, mientras que sólo un 5,1% de los mayores de 25 años se concentran en ese tramo. En realidad, en la medida que aumenta la remuneración de los tramos, menor es la participación de los trabajadores más jóvenes, lo que habitualmente se explica por su falta de experiencia y menor calificación.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones, según grupo etario



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Los datos expandidos de la muestra revelan que el 47,6% de los trabajadores pertenece a la gran empresa, 23,7% a la mediana, 21,6% en la pequeña empresa y 7,0% en la microempresa.

El cuadro siguiente muestra que en las empresas de todos los tamaños, una vez más la concentración mayor de trabajadores está en el tramo de 1 a 1,5 IMM, en el que la micro empresa tiene un 49,7% de sus trabajadores, la pequeña empresa un 35%, la mediana empresa un 39,7% y la gran empresa un 23,0%

Cuadro N° 1
Distribución de trabajadores por tramos de remuneraciones, según tamaño de empresa

Tramos de remuneraciones	Micro empresa (%)	Pequeña Empresa (%)	Mediana Empresa (%)	Gran Empresa (%)	Total (%)
Menos de \$159.000 (menos de 1 IMBM)	6,7	6,1	4,0	7,8	6,5
De \$159.000 a \$238.500 (1-1,5 IMBM)	49,7	35,0	39,7	23,0	31,4
De \$238.501 a \$318.000 (1,5-2 IMBM)	15,2	19,8	15,8	16,6	17,0
De \$318.001 a \$477.000 (2-3 IMBM)	11,9	16,1	17,3	19,2	17,6
De \$477.001 a \$795.000 (3-5 IMBM)	9,5	12,8	13,6	16,0	14,3
De \$795.001 a \$1.272.000 (5-8 IMBM)	3,6	5,7	5,3	8,6	6,9
De \$1.272.001 a \$1.908.000 (8-12 IMBM)	1,7	2,7	2,3	4,5	3,4
Más de \$1.908.000 (más de 12 IMBM)	1,7	1,8	1,8	4,3	3,0
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Es interesante destacar que la gran empresa exhibe la proporción más alta de trabajadores con las mayores remuneraciones (4,2% de ellos gana más de \$1.908.000 mensuales), pero también la proporción más alta de trabajadores con las remuneraciones más bajas (7,8% de ellos gana menos que el IMM). Esto revela que la desigualdad salarial es más acentuada en las empresas más grandes.

La ENCLA 2008 muestra que en casi todas las regiones del país, la mayor concentración de trabajadores se da en el tramo de 1 a 1,5 IMM (\$159.000 a \$238.500) cuyas proporciones varían entre un 50,5% en la Región del Maule a un 28,2% en la Región de los Ríos. La excepción es la Región de Antofagasta donde su mayor concentración de trabajadores se da en el Tramo de 3 a 5 IMM (\$477.001 a \$795.000) en un 21,2%.

Cuadro Nº 2

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones, según región

Regiones	Menos de \$159.000 (menos de 1 IMBM) (%)	\$159.000 a \$238.500 (1-1,5 IMBM) (%)	\$238.501 a \$318.000 (1,5-2 IMBM) (%)	\$318.001 a \$477.000 (2-3 IMBM) (%)	\$477.001 a \$795.000 (3-5 IMBM) (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (5-8 IMBM) (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (8-12 IMBM) (%)	Más de \$1.908.000 (más de 12 IMBM) (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	11,2	49,2	17,6	12,2	5,5	2,8	0,9	0,5	100
Tarapacá	6,4	37,5	18,4	14,8	9,7	8,9	2,5	1,8	100
Antofagasta	2	14,4	12,5	17,3	21,2	13,1	11,3	8,2	100
Atacama	4,4	29,2	16,1	23,5	17	7,4	1,7	0,7	100
Coquimbo	10,1	32,8	21,6	15,6	10,1	5,9	1,8	2	100
Valparaíso	6,7	35	17,5	18,3	13,5	5,1	1,8	2	100
Metropolitana	6,1	29	16,1	18	15,6	7,5	3,9	3,7	100
O'Higgins	8,6	43,6	19,6	12,4	10,6	3,1	1,1	0,9	100
Maule	7,4	50,5	16,9	11,1	8,1	3,4	1,5	1,2	100
Bíobío	8,4	36,3	18,3	17,8	11,8	5	1,3	1,1	100
Araucanía	7	45,4	19,4	14,2	7,9	4,4	1,2	0,6	100
Los Ríos	4,7	28,2	18,7	16,4	14	9,5	5,3	3,3	100
Los Lagos	6	28,7	21,9	22,7	12	5,3	2,2	1,2	100
Aysén	4,6	32	20,1	17,6	13,9	6,9	2,4	2,5	100
Magallanes	8,7	31,5	22,9	18,2	11,2	5,3	1,3	0,9	100
Total	6,5%	31,4%	17%	17,6%	14,3%	6,9%	3,4%	3%	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Si se compara la proporción de trabajadores de menores ingresos (los que ganan menos de un IMM y no más de 1,5 IMM) con los de mayores ingresos (los que ganan \$1.272.001 y más) las diferencias son notorias, especialmente en las regiones más populosas: la región de la Araucanía es la que exhibe el mayor porcentaje de trabajadores de menores ingresos (52,4%) y sólo un 1,8% de trabajadores de la región perciben los ingresos más altos. La región del BíoBío también muestra un alto grado de desigualdad: 44,7% de sus trabajadores gana menos de IMM y no

más de 1,5 IMM, mientras que sólo 2,4% de los trabajadores de la región gana \$1.272.001 y más. Valparaíso también tiene alta desigualdad salarial: 41,7% de los trabajadores no ganan más de 1,5 IMM y sólo un 3,8% de los trabajadores logra sueldos de \$1.272.001 y más. La Región Metropolitana muestra el porcentaje más alto de trabajadores con los mayores ingresos (7,6% de ellos gana \$1.272.001 y más) pero también tiene un alto porcentaje de trabajadores con los menores ingresos: 35,1% de ellos logra salarios que valen menos que el IMM o no más de 1,5 IMM.

Los porcentajes de trabajadores por tramo de remuneraciones y actividad económica se presentan en el cuadro siguiente. En él se observan 6 actividades económicas en las que la mayor concentración de trabajadores se da en el tramo de remuneraciones de 1 a 1,5 IMM. Entre ellas destaca la agricultura (67,4%) y las otras fluctúan entre un 24,9% y un 44,2% de trabajadores en el tramo de 1 a 1,5 IMM.

La minería es la actividad con la mayor proporción de trabajadores con altos salarios: 38% de ellos gana \$ 1.272.001 y más. Le siguen, como actividades con los porcentajes más altos, la intermediación financiera (26,7%) y el suministro de electricidad, gas y agua (19%).

Las actividades que exhiben mayor proporción de trabajadores de bajos ingresos, los que ganan menos del IMM y no más de 1,5 IMM, son la agricultura (73,5% de sus trabajadores); hoteles y restaurantes (63,9% de sus trabajadores); servicios comunitarios, sociales y personales (46,4% de sus trabajadores) y el comercio (44,7% de sus trabajadores).

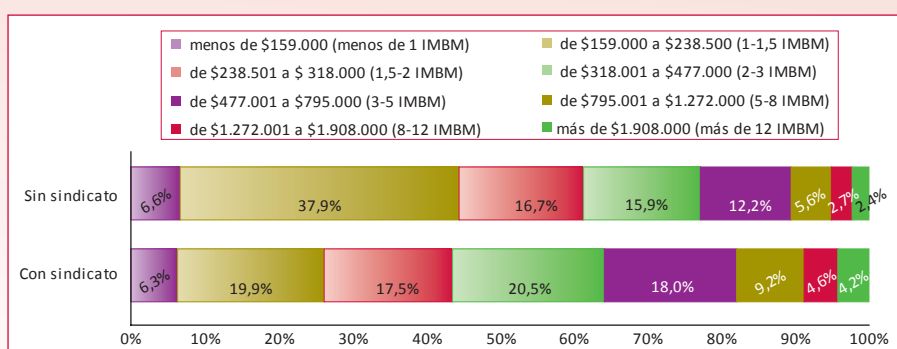
Cuadro N° 3
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneraciones, según rama de actividad económica

Ramas de actividad	Menos de \$159.000 (menos de 1 IMBM) (%)	De \$159.000 a \$238.500 (1-1,5 IMBM) (%)	De \$238.501 a \$ 318.000 (1,5-2 IMBM) (%)	De \$318.001 a \$477.000 (2-3 IMBM) (%)	De \$477.001 a \$795.000 (3-5 IMBM) (%)	De \$795.001 a \$1.272.000 (5-8 IMBM) (%)	De \$1.272.001 a \$1.908.000 (8-12 IMBM) (%)	Más de \$1.908.000 (más de 12 IMBM) (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6,1	67,4	12	7,7	4,1	1,5	0,6	0,5	100
Pesca	7,2	14,4	13,4	33,5	16,6	8,2	3,8	3	100
Explotación de Minas y Canteras	1,8	6,2	6,5	10,1	19,8	17,5	21,9	16,3	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	3,1	24,9	19,9	20,7	15,4	7,7	4,6	3,7	100
Industrias Manufactureras Metálicas	2,7	18,7	19,4	24,9	19,4	9,2	2,7	3	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	2,2	6,5	18,3	13,6	22,5	17,9	10,4	8,7	100
Construcción	5,3	27,6	17,7	24,6	15,2	5,3	2,2	2,1	100
Comercio al por Mayor y Menor	7,9	36,8	16,8	15,2	11,4	6	3	3	100
Hoteles y Restaurantes	19,7	44,2	19,3	9,4	4,8	1,6	0,5	0,6	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	3,3	18,6	16,8	26,1	23,3	6,8	2,4	2,7	100
Intermediación Financiera	3,2	4,1	5,9	15,4	25,2	19,6	11,7	15	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	6,4	32,8	21	14,6	13	6,4	3,4	2,2	100
Enseñanza	9,2	14	17,6	16	23,4	12,4	5	2,4	100
Servicios Sociales y de Salud	5	17	20,4	24,2	16,5	10,9	4	2	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	18	28,4	15,1	15,8	13,7	5,6	2	1,4	100
Total	6,5%	31,4%	17%	17,6%	14,3%	6,9%	3,4%	3%	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

En el gráfico que se presenta a continuación, se muestra la distribución de trabajadores por tramo de remuneraciones en las empresas con y sin sindicato. Se observa que en las empresas con sindicato la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones es más homogénea que en el caso de las empresas sin sindicatos. Mientras en las empresas sin sindicatos casi la mitad (44,5%) de los trabajadores tiene ingresos inferiores a 1,5 (\$238.500) IMM, en las empresas con sindicato este porcentaje se reduce al 26,2%. En cambio, la proporción de trabajadores con remuneraciones más altas, por sobre \$318.000 es mayor (56,5%) cuando hay sindicato que cuando éstos no existen (38,8%).

Gráfico N° 5
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneraciones, según existencia de sindicato

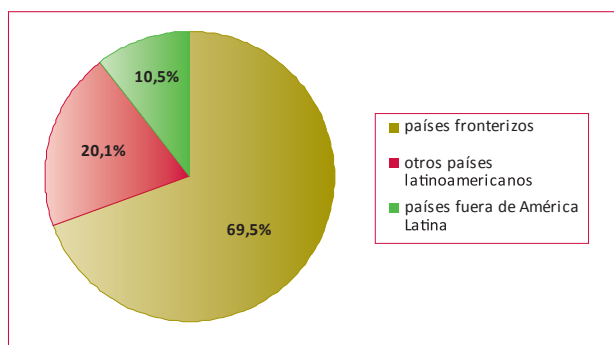


Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.3 Remuneraciones de trabajadores extranjeros

Según el Censo de 2002, el total de extranjeros residentes en Chile representaba un 1,2% de la población total. Los resultados de la ENCLA 2008 indican que los trabajadores extranjeros sobre el total de trabajadores del país, implican un 1,1%. Sin embargo, la composición de países de origen de los trabajadores extranjeros es distinta a la distribución del Censo 2002. El gráfico siguiente muestra que un 69,5% de los trabajadores extranjeros proviene de los países fronterizos (Perú, Argentina y Bolivia), un 20,1% de otros países latinoamericanos y sólo un 10,5% de países fuera de América Latina.

Gráfico N° 6
Distribución porcentual de trabajadores extranjeros por origen



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

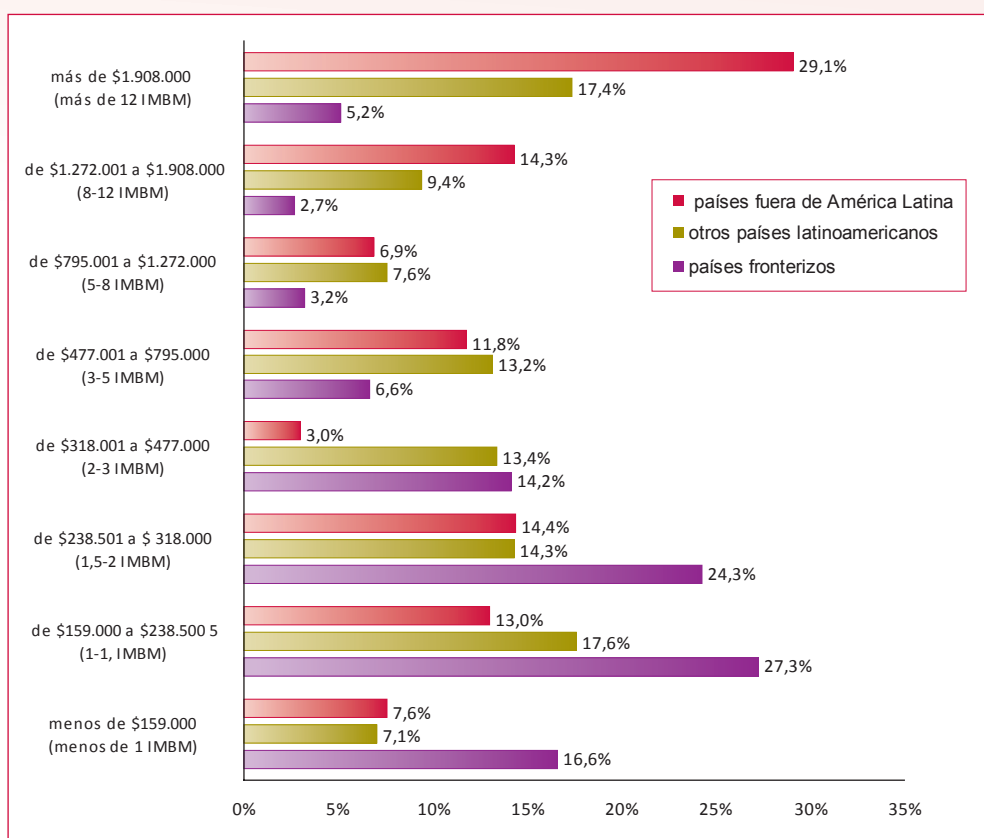
En el gráfico siguiente podemos ver las proporciones de trabajadores extranjeros por origen y tramos de remuneraciones. En general, los trabajadores extranjeros provenientes de los países fronterizos se concentran en los tramos más bajos de remuneraciones y los trabajadores de los países fuera de Latinoamérica tienden a concentrarse en los más altos.

Un 16,6% de los trabajadores provenientes de países fronterizos ganan menos de un IMM y un 51,6% de ellos gana entre uno y dos salarios mínimos al mes. Claramente se trata de trabajadores que en su gran mayoría efectúan trabajos poco calificados. Sólo 17,7% de ellos logra ganar más de cinco IMM (\$795.001 y más).

La mayoría de los trabajadores provenientes de países no latinoamericanos, en cambio, logra ganar salarios mensuales de \$477.001 y más, y el 43,4% de ellos incluso gana \$1.272.001 y más.

Los trabajadores extranjeros de países latinoamericanos no fronterizos tienen una distribución más diversificada en los tramos de remuneraciones. Los tramos más numerosos entre ellos son el de 1 a 1,5 IMM (17,6% de ellos) y en el tramo de más de 12 IMM (17,4%).

Gráfico N° 7
Distribución porcentual de trabajadores extranjeros por tramo de remuneraciones, según origen



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El cuadro siguiente muestra las distribuciones de los trabajadores extranjeros en los diversos tramos de remuneraciones según el tamaño de las empresas. Como puede verse, en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas aumenta también la proporción de trabajadores extranjeros en el tramo más alto de remuneraciones.

Cuadro N° 4
Distribución porcentual de trabajadores extranjeros por tramo de remuneraciones, según tamaño de empresa

Totales de Trabajadores extranjeros	Micro empresa (%)	Pequeña Empresa (%)	Mediana Empresa (%)	Gran Empresa (%)	Total (%)	Proporción de trabajadores extranjeros sobre los totales de trabajadores (%)
Menos de \$159.000 (menos de 1 IMBM)	44,2	6,4	7,0	2,5	13,7	2,3
De \$159.000 a \$238.500 (1-1,5 IMBM)	23,2	37,8	11,5	16,2	23,8	0,8
De \$238.501 a \$318.000 (1,5-2 IMBM)	15,5	22,7	28,0	18,8	21,3	1,3
De \$318.001 a \$477.000 (2-3 IMBM)	6,3	11,9	21,9	12,4	12,8	0,8
De \$477.001 a \$795.000 (3-5 IMBM)	6,1	9,2	11,8	6,9	8,5	0,6
De \$795.001 a \$1.272.000 (5-8 IMBM)	2,4	2,3	4,0	9,6	4,5	0,7
De \$1.272.001 a \$1.908.000 (8-12 IMBM)	2,4	4,3	5,5	8,8	5,2	1,7
Más de \$1.908.000 (más de 12 IMBM)	-	5,4	10,4	24,7	10,1	3,6
Total	100	100	100	100	100	1,1%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Es interesante saber la proporción de trabajadores extranjeros sobre el total de trabajadores de las empresas y cuánto están ganando. Tal y como se puede apreciar en la columna derecha del cuadro anterior, la proporción más alta de trabajadores extranjeros sobre el total de trabajadores es la del tramo de más de 12 IMM (3,6%). Se trata de profesionales o trabajadores de alta calificación.

Pero también es relevante la proporción de trabajadores extranjeros que se ubican en el tramo de menos de 1 IMM (2,3%), lo que revela la existencia de inmigración de quienes, por necesidades de sobrevivencia, acepta trabajos de jornadas parciales o bajo condiciones precarias, a fin de aportar a sus familias.

El cuadro siguiente muestra que un 3,3% de los trabajadores de la microempresa son extranjeros. En la medida en que aumenta el tamaño de la empresa disminuye el porcentaje de trabajadores extranjeros, siendo un 1,6% en la pequeña empresa, 0,9% en la mediana y un 0,6% en la gran empresa.

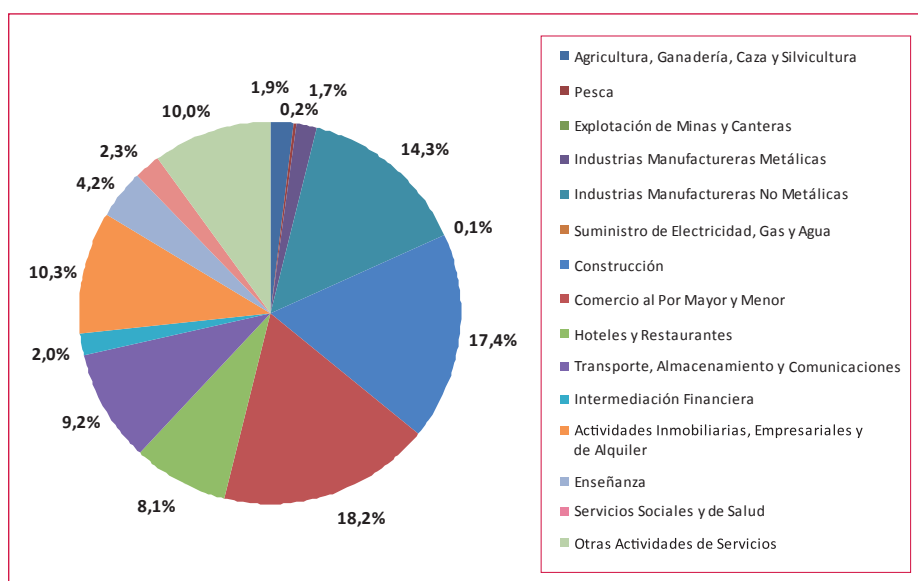
Cuadro Nº 5
Proporción de trabajadores extranjeros, según tramo de remuneraciones y tamaño de empresa

Tramo de remuneraciones	Micro empresa (%)	Pequeña Empresa (%)	Mediana Empresa (%)	Gran Empresa (%)	Total (%)
Menos de \$159.000 (menos de 1 IMBM)	21,9	1,7	1,6	0,2	2,3
De \$159.000 a \$238.500 (1-1,5 IMBM)	1,5	1,8	0,3	0,4	0,8
De \$238.501 a \$ 318.000 (1,5-2 IMBM)	3,4	1,9	1,6	0,6	1,3
De \$318.001 a \$477.000 (2-3 IMBM)	1,7	1,2	1,2	0,4	0,8
De \$477.001 a \$795.000 (3-5 IMBM)	2,1	1,2	0,8	0,2	0,6
De \$795.001 a \$1.272.000 (5-8 IMBM)	2,1	0,6	0,7	0,6	0,7
De \$1.272.001 a \$1.908.000 (8-12 IMBM)	4,5	2,6	2,2	1,1	1,7
Más de \$1.908.000 (más de 12 IMBM)	0	4,9	5,2	3,2	3,6
Total	3,3%	1,6%	0,9%	0,6%	1,1%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

La proporción de trabajadores extranjeros por tramo de remuneraciones y tamaño de empresa más importante, corresponde a la microempresa y al grupo que gana menos de un IMM (21,9% de los trabajadores del total de ese grupo). Muy distante es el caso que le sigue, que corresponde a los trabajadores de la mediana empresa y del tramo de más de 12 IMM, con un 5,2% del total de trabajadores de esas características. Por otra parte, la ENCLA 2008 revela que los trabajadores extranjeros están proporcionalmente muy bien repartidos en diversas actividades, sobre todo en la construcción, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y en la industria manufacturera no metálica.

Gráfico Nº 8
Distribución porcentual de trabajadores extranjeros por actividad económica

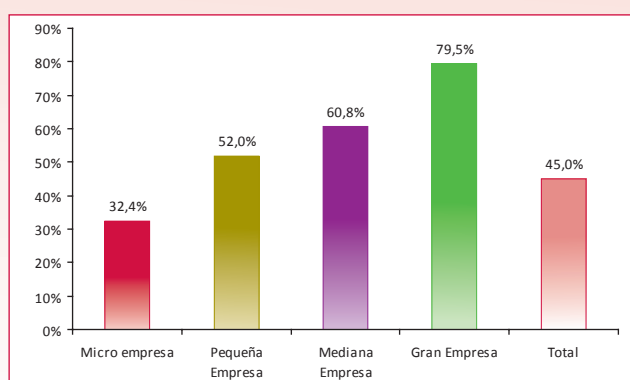


Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.4 Bonos E Incentivos

El gráfico siguiente muestra que el 45% de las empresas utilizan algún sistema de bonos, incentivos o premios por producción o productividad. Sin embargo, sólo en la microempresa se trata de una proporción minoritaria; en el resto de las empresas, pagar bonos o incentivos por producción o productividad es una práctica consolidada que aplican la mayoría de ellas. De hecho, a mayor tamaño empresarial mayor es el porcentaje de empresas que utiliza algún sistema de bonos, incentivos o premios por aumento de la producción o productividad.

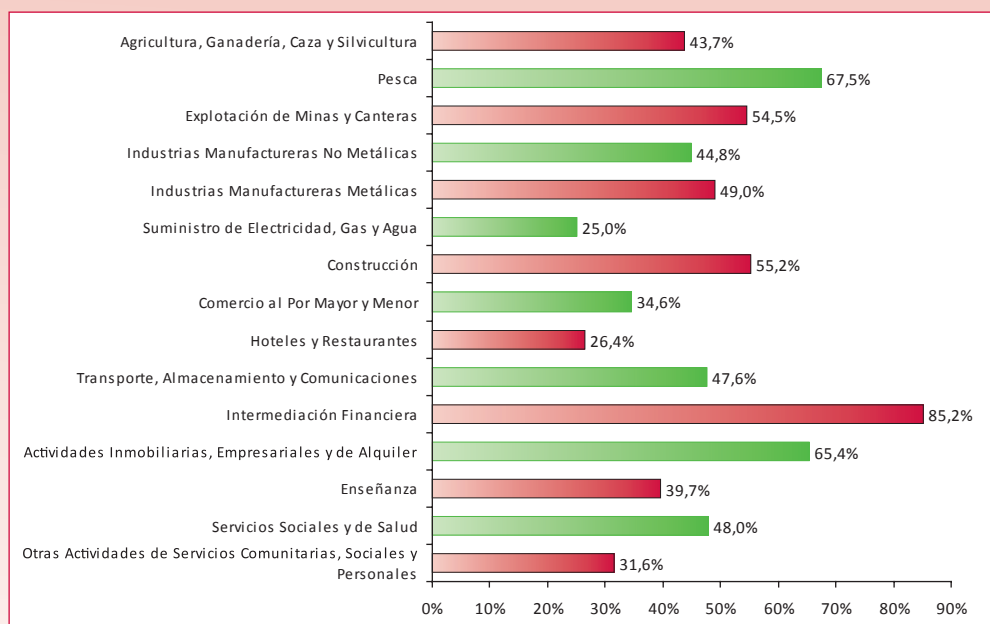
Gráfico N° 9
Proporción de empresas que pagan o asignan incentivos por aumento de producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El pago de incentivos por producción o productividad muestran un comportamiento diverso en las actividades económicas. Actividades modernas, cercanas a estilos de gestión que incentivan el involucramiento de los trabajadores en el logro de buenos resultados, aparecen con los más altos porcentajes empresariales de pago de estos bonos: intermediación financiera (85,2% de las empresas los pagan) y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (65,4% de las empresas los pagan). Pero también destaca su uso en faenas en que se estimula el rendimiento y la producción, como la pesca (67,5% de las empresas pagan bonos por producción o productividad), la minería (54,5% de las empresas los pagan) y la construcción (55,2% de las empresas los pagan). Esta disímil presencia de las bonificaciones por producción o productividad plantea la inquietud de qué es lo que realmente retribuyen: un incremento cuantitativo de la carga de trabajo o un mejoramiento cualitativo del rendimiento.

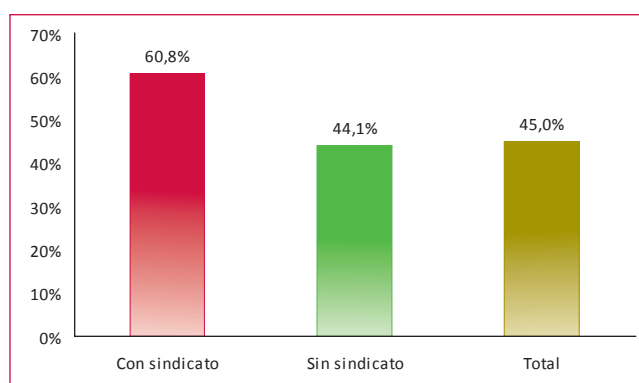
Gráfico N° 10
Proporción de empresas que pagan o asignan incentivos por aumento de producción y/o productividad, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

En el gráfico siguiente se muestra que los sindicatos favorecen la aplicación de bonos, incentivos o premios por aumento de producción o productividad: el 60,8% de las empresas con sindicato utilizan algunos de estas bonificaciones, pero sólo lo hace un 44,1% de las que no tiene sindicato.

Gráfico N° 11
Proporción de empresas que pagan o asignan incentivos por aumento de producción y/o productividad, según existencia de sindicato



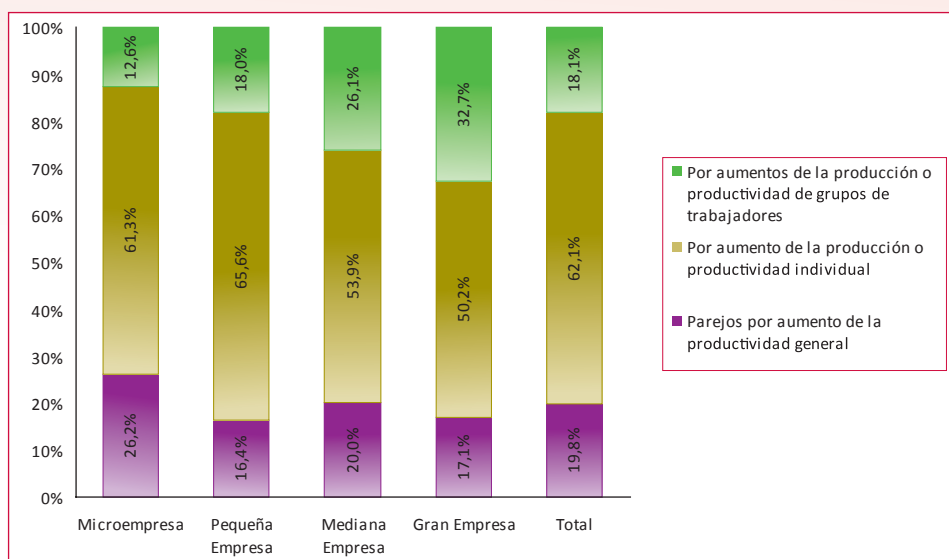
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

En la ENCLA 2008, la pregunta en esta materia cambió respecto de las anteriores encuestas laborales: ahora se pregunta por la forma principal del pago de bonos e incentivos. Del total de empresas, un 7,6% no da información y un 52,4% no paga incentivos.

El gráfico siguiente muestra los porcentajes de empresas por tamaño y tipo de sistema o forma de entrega de los bonos e incentivos. Es evidente que imperan

en las empresas los sistemas individuales de estimación y pago de incentivos: la mayoría de las empresas, de todos los tamaños, se inclina por bonificar el aumento individual de producción o productividad. Los incentivos que se aplican sobre grupos de trabajadores o por aumentos de productividad general, son minoritarios. Esto revela un estilo predominante de gestión empresarial, basado en el premio individual y el estímulo al rendimiento personal más que orientado al mejoramiento colectivo del esfuerzo y la productividad, y está íntimamente vinculado a la preferencia empresarial de fijar individualmente los salarios y sus aumentos, antes de negociarlos colectivamente. Sin embargo, no se trata de una tendencia homogénea: si bien la mayoría de las empresas de mayor tamaño privilegia el pago de incentivos individuales, la proporción de ellas que valora más los incentivos a grupos de trabajadores es considerable: un 26% de las medianas y un 32,7% de las grandes lo hace.

Gráfico N° 12
Distribución porcentual de empresas por pago o asignación de incentivos por aumentos en la producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Analizado en las diversas actividades económicas, el uso empresarial de sistemas de incentivos y bonos que premian el desempeño individual antes que el colectivo también se revela predominante. Tal y como muestra el siguiente cuadro, en la mayoría de los sectores, las empresas que prefieren pagar bonificaciones por aumentos de producción o productividad individual son mayoría. Pero también se observa cierta heterogeneidad sectorial.

Bien puede decirse que en algunas actividades, el éxito del giro depende en parte importante de la atención al cliente (Comercio; Servicios Comunitarios, Sociales y Personales; Hoteles y Restaurantes; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones) o del desempeño específico de los trabajadores en la función que desempeñan (Intermediación Financiera; Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Enseñanza). En todas ellas, la proporción de empresas que pagan bonificaciones al rendimiento individual son mayoritarias.

Pero en otras actividades, en que el éxito de la actividad depende del funcionamiento adecuado de toda la organización de trabajo y no sólo del rendimiento de cada uno de los trabajadores, también son predominantes los incentivos al desempeño individual (Agricultura, Sector Industrial y Construcción), pero no de forma absoluta: señaladamente sectores de alta producción y rendimiento combinan bonos individuales con otros generales y grupales (Minería, Construcción y Servicios Sociales y de Salud). Esto revela que, en un contexto empresarial que privilegia la remuneración individualizada, existen, sin embargo, políticas salariales diversificadas.

Cuadro Nº 6
Distribución porcentual de empresas por pago o asignación de incentivos por aumentos en la producción y/o productividad, según rama de actividad económica

Ramas 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	12,6	68	19,4	100
Pesca	93,2	3,4	3,4	100
Explotación de Minas y Canteras	68,9	26,8	4,3	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	20,4	43,3	36,4	100
Industrias Manufactureras Metálicas	8,6	84,1	7,3	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	48,8	39	12,2	100
Construcción	19,8	63,9	16,3	100
Comercio al Por Mayor y Menor	18,1	55,9	26	100
Hoteles y Restaurantes	10,4	65,5	24,1	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	28,9	65,7	5,3	100
Intermediación Financiera	4,5	85,7	9,8	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	15,6	74,7	9,7	100
Enseñanza	42	53,9	4,1	100
Servicios Sociales y de Salud	37,6	13,1	49,3	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	33,7	59,2	7,1	100
Total	19,8%	62,1%	18,1%	100

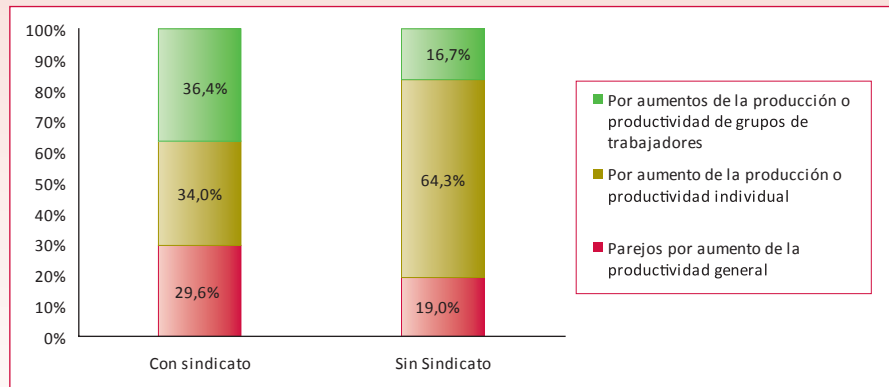
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Los datos sobre pago empresarial de bonos e incentivos muestran una faceta adicional cuando se comparan las empresas que pagan tales bonificaciones, según tengan o no sindicato. Tal y como muestra el gráfico siguiente, claramente la

inclinación empresarial por los incentivos individuales se atenúa considerablemente cuando enfrentan contrapartes sindicales: en esos casos, la intervención de los premios individuales se reduce a la mitad y se incrementa la incidencia de los bonos grupales y los generales. Como muestra el cuadro siguiente, el efecto sindical que logra una disminución de la incidencia de las bonificaciones individuales, se verifica en las empresas de todos los tamaños (sin considerar a las microempresas, que no tienen sindicato).

Gráfico N° 13

Distribución porcentual de empresas por pago o asignación de incentivos por aumentos en la producción y/o productividad, según existencia de sindicato



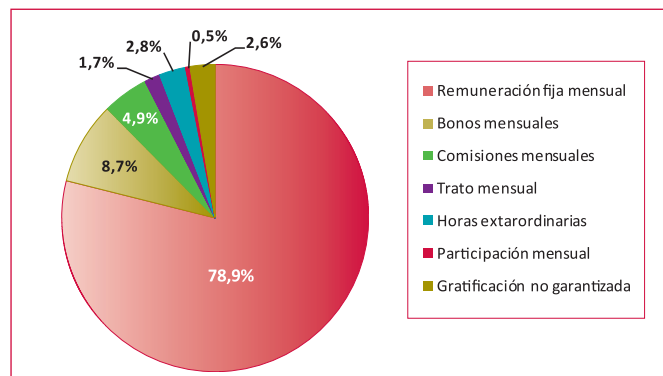
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.5 Composición de las Remuneraciones

De la composición de la remuneración mensual de las empresas de la ENCLA, 78,9% corresponde a remuneración fijas y el 21,1% a remuneración variable. Estas últimas se componen por un 8,7% de bonos de producción o productividad, un 4,9% de comisiones mensuales, 2,8% de pago de horas extraordinarias y 2,6% en gratificaciones no garantizadas. Las menores proporciones se da en participaciones con un 0,5% y un 1,7% en tratos mensuales.

Gráfico N° 14

Composición de los montos totales de remuneración mensual



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El siguiente cuadro muestra que las empresas más grandes pagan el componente variable más considerable, dentro del total de los salarios que cancelan a sus trabajadores: más de la quinta parte de la remuneración total que pagan las grandes y medianas empresas es variable. La flexibilidad salarial no es una aspiración para esas empresas; es una realidad.

Cuadro N° 7
Composición de los montos totales de remuneración mensual de trabajadores directamente contratados

Composición de los montos	Micro empresa (%)	Pequeña Empresa (%)	Mediana Empresa (%)	Gran Empresa (%)	Total (%)
Remuneración fija mensual	83,7	79,8	77,9	78,5	78,9
Bonos mensuales	5,3	7,3	9,7	9,1	8,7
Comisiones mensuales	6,1	5,4	4,2	4,8	4,9
Trato mensual	0,2	0,9	2	1,9	1,7
Horas extraordinarias	1,2	2,4	3	2,9	2,8
Participación mensual	0,1	0,2	0,3	0,7	0,5
Gratificación no garantizada	3,4	4	2,9	2	2,6
Total	100	100	100	100	100

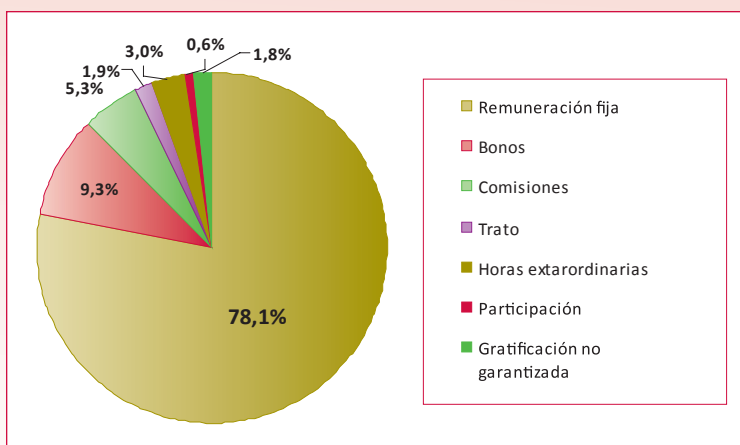
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Como las remuneraciones variables son comunes en las empresas de todos los tamaños, hay que observar qué tipo de remuneraciones son para detectar diferencias entre empresas de diverso tamaño. Los bonos mensuales y los tratos se pagan con preferencia en las empresas de mayor tamaño, pero las comisiones tienen una incidencia mayor en las micro y pequeñas empresas. Las horas extras también se pagan con preferencia en las empresas de mayor tamaño, aunque su peso sobre el total salarial es menor. La participación mensual es insignificante en las empresas de todos los tamaños, lo que habla claramente de la disposición empresarial a transferir a los salarios una porción de los resultados del negocio. Por lo mismo, no es raro que la gratificación garantizada tenga un peso mucho mayor que la participación de utilidades y aun así es consistentemente escasa respecto del total salarial: claramente la gratificación no está cumpliendo un rol significativo al traspasar a los salarios parte sustancial de los resultados empresariales y de hecho, su peso sobre el total salarial disminuye en las empresas medianas y grandes.

La composición de los montos de remuneraciones por existencia de sindicatos no presenta mayores diferencias respecto a la distribución total. Mientras en las empresas con sindicato la proporción de remuneraciones fijas es de un 78,1% y las remuneraciones variables un 21,9%, en las empresas sin sindicato las remuneraciones fijas son un 79,6% y las variables un 20,4%. La composición de las remuneraciones variables tampoco se altera significativamente con la presencia de sindicatos: los bonos y comisiones mensuales y el pago de horas extras, son igualmente predominantes en las empresas con y sin sindicato, y las demás remuneraciones variables exhiben en uno y otro caso proporción similar.

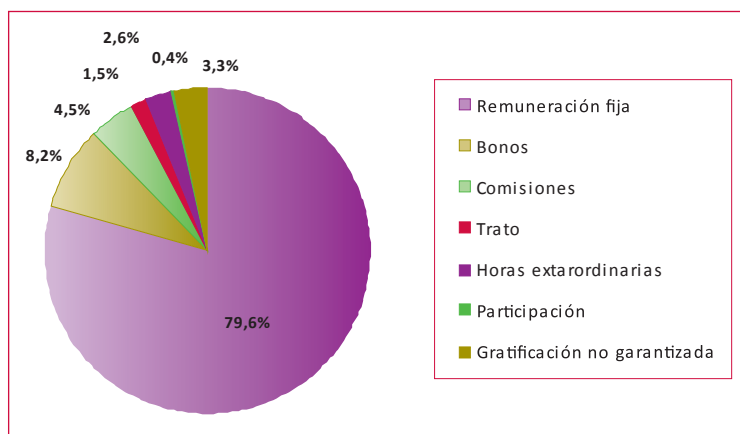
La única diferencia aparece respecto de las gratificaciones no garantizadas: en las empresas sin sindicato representan un 3,3% del total salarial y sólo un 1,8% en las con sindicato. Probablemente esto sea resultado de la mayor presencia de las bonificaciones mensuales como bonos y comisiones en las empresas con sindicato, remuneraciones variables que suelen ser muy valoradas por los trabajadores sindicalizados y son habitualmente objeto de negociación colectiva.

Gráfico N° 15
Composición de los montos totales de remuneración mensual en empresas con sindicato



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Gráfico N° 16
Composición de los montos totales de remuneración mensual en empresas sin sindicato



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El análisis de las empresas con y sin sindicatos por tamaño de empresa¹, ilustra con más detalle la composición de las remuneraciones variables. Tal y como muestra el cuadro siguiente, los efectos de la presencia sindical sobre la estructura salarial

¹ No se toma en cuenta la micro empresa porque no existen empresas con sindicatos.

es heterogéneo y difícilmente puede decirse que los sindicatos logran efectos similares en empresas de diverso tamaño.

Cuadro N° 8
Composición de los montos totales de remuneración mensual, según tamaño de empresa y existencia de sindicato

	Pequeña Empresa		Mediana Empresa		Gran Empresa	
	con sindicato (%)	sin sindicato (%)	con sindicato (%)	sin sindicato (%)	con sindicato (%)	sin sindicato (%)
Remuneración fija mensual	67,0	80,4	76,6	78,3	78,3	78,7
Bonos mensuales	21,2	6,7	12,1	8,9	8,8	9,8
Comisiones mensuales	2,2	5,5	2,9	4,5	5,7	2,7
Trato mensual	0,1	0,9	2,6	1,8	1,8	2,3
Horas extraordinarias	3,8	2,4	3,6	2,9	3	3
Participación mensual	0	0,2	0,4	0,3	0,7	0,7
Gratificación no garantizada	5,7	3,9	2	3,2	1,8	2,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto de la gran empresa, segmento en el que se lleva a cabo la mayoría de las negociaciones colectivas, en realidad la presencia sindical es impotente para alterar significativamente la estructura salarial decidida por las empresas: las diferencias de estructura salarial entre empresas grandes con y sin sindicato no son relevantes, salvo respecto de las comisiones mensuales, que se encuentran entre las preferencias de los trabajadores sindicalizados: las empresas con sindicato logran aumentar en tres puntos porcentuales el peso de tales comisiones sobre el total salarial, respecto de las empresas del mismo tamaño que no tienen sindicato. Pero la incidencia de los bonos mensuales y de la gratificación no garantizada, disminuyen ambas en un punto porcentual respecto de las empresas del mismo tamaño sin sindicato.

En la mediana empresa en tanto, las diferencias entre empresas con y sin sindicato son más apreciables: los bonos mensuales y las horas extras claramente son preferencias sindicales, y las empresas medianas que tienen sindicatos aumentan el peso relativo de tales remuneraciones sobre el total salarial. Pero no ocurre lo mismo con las comisiones mensuales, que sí aumentaban su peso en las grandes empresas con sindicatos. En las empresas pequeñas con sindicatos también aumentan su peso los bonos mensuales y las horas extras, pero no las comisiones mensuales, que son más importantes en las empresas del mismo tamaño que carecen de sindicatos.

4.6 Monto y criterios de aumento de las remuneraciones mensuales por trabajador

El cuadro siguiente muestra que las remuneraciones brutas medias mensuales de las empresas que pagan sólo remuneraciones fijas es de \$ 301.373; en cambio, en las empresas con remuneraciones fijas y variables el promedio total es \$ 480.407. En todo caso, esto no significa que siempre la presencia de remuneraciones variables garantiza un mayor resultado salarial: la remuneración fija promedio de los trabajadores de las empresas que perciben remuneraciones fijas y variables es más alta (\$ 385.283), que en los casos de trabajadores que solo perciben remuneraciones fijas. Esto se explica porque las empresas de mayor tamaño pagan remuneraciones más altas y con un mayor componente variable.

Cuadro N° 9
Remuneración brutas promedio fijas, según tamaño de empresa¹

	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Remuneración fija promedio mensual de empresas que pagan solo remuneraciones fijas ²	\$276.961	\$259.947	\$343.628	\$510.468	\$301.373
Remuneración fija promedio mensual de empresas que pagan remuneraciones fijas y variables ³	\$347.944	\$332.875	\$356.556	\$419.877	\$385.283

¹ Para hacer la comparación con los valores de la Remuneraciones del INE de octubre-diciembre de 2008 se debe descontar un 19,5% de previsión e impuestos.

² Remuneraciones fijas de empresas que pagan solo remuneraciones fijas: El total está bajo los límites de los rangos válidos del promedio de remuneraciones INE por tamaño de empresa. Para los trabajadores de la micro empresa el promedio está entre los límites de rango válido del INE en un 3% y 5,56%.

³ Remuneraciones fijas de empresas que pagan remuneraciones fijas y variable: El total está en los límites del rango válidos promedio de remuneraciones INE por tamaño de empresa. Para los trabajadores de la micro empresa el promedio está sobre los límites de rango válido del INE 3% y 5,56%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Cuadro N° 10
Remuneraciones brutas promedios fijas y variable, según tamaño de empresa.

	Micro empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Promedios Remuneración fijas mensual ¹	\$324.432	\$322.143	\$355.721	\$421.042	\$379.077
Promedio de Remuneraciones Variables homologadas	\$63.009	\$81.692	\$100.942	\$115.130	\$101.330
Promedios de remuneraciones totales. ²	\$387.441	\$403.835	\$456.663	\$536.172	\$480.407

¹ El valor máximo del rango del total promedio de remuneraciones fijas está en los límites del rango válido de remuneraciones del INE Para la micro empresa los valores de las remuneraciones fijas están por sobre los límites del rango válido de remuneraciones del INE al 3% y 5,56%

² En relación a los promedios totales de la remuneraciones fijas y variables. Tanto la remuneraciones del total como los de la micro empresa están por sobre los límites máximo del INE al 3% y al 5,56%.

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El análisis por tamaño de empresa muestra que en las empresas de todos los tamaños, los promedios de las remuneraciones de los trabajadores que sólo reciben remuneraciones fijas son menores a las remuneraciones fijas de los trabajadores

que perciben remuneraciones fijas y variables, con la excepción de las grandes empresas, que en los casos de empresas que pagan sólo remuneraciones fijas, la remuneración bruta mensual promedio es de \$ 510.468 y en los casos de remuneraciones promedios fijas y variables es de \$ 419.877. Esto tiende a reafirmar la percepción que se ha difundido del hecho de que las micro, pequeñas y medianas empresas donde se pagan sólo remuneraciones fijas, corresponden a actividades de baja productividad. Pero no apoya la idea de que la variabilidad salarial sea siempre y en todo caso más beneficiosa para los trabajadores: en el segmento de más alta productividad –la gran empresa– el promedio salarial de quienes combinan remuneraciones fijas y variables es inferior al de aquellos que sólo ganan salarios fijos.

El criterio más mencionado por las empresas para justificar el aumento de remuneraciones corresponde al incremento del volumen de producción de bienes o servicios (31,5% de las menciones). El que menos se menciona es el de la exposición al riesgo (1,7% de las menciones). Esta respuesta revela que la estructura salarial que deciden nuestras empresas se orienta a retribuir con mejoras salariales el aumento de la cantidad e intensidad del trabajo: se trata de obtener más rendimiento cuantitativo, postergando retribuciones por mejor calificación o prevención de accidentes laborales. Difícilmente puede decirse que este sea un contexto apto para promover la calidad del trabajo y la calificación laboral. Las empresas de mayor tamaño parecen entenderlo, ya que ellas declaran invertir más en calificación.

Cuadro N° 11
Proporción de empresas según criterios mencionados para el aumento de remuneraciones que aplican

Criterios para el aumento de remuneraciones	Micro empresa %	Pequeña Empresa %	Mediana Empresa %	Gran Empresa %	Total %
Por mejoramiento en calificación	7,7	19,3	31,6	38,9	15,7
Por aumento en volumen producción bienes o servicios	26,9	36,7	30	30,9	31,5
Por antigüedad	15	22	24,5	25,1	19,1
Por exposición a riesgos	1,1	1,6	4,9	1,4	1,7
Por asistencia	2,6	5,6	7,8	13,6	4,7
Por otro criterio	18	22,9	31,3	33,1	21,7

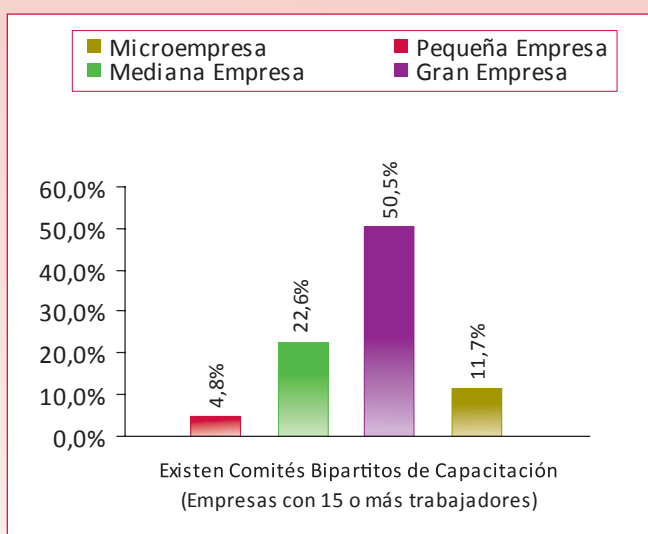
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.7 Comités Bipartitos de Capacitación, prerrequisito para ascensos y proporción de trabajadores capacitados

La Ley N°19.518 que fija el estatuto de capacitación y empleo establece que los Comités Bipartitos de Capacitación son exigibles a las empresas con 15 ó más trabajadores. El gráfico siguiente muestra que sólo un 11,7% de las empresas cumple con la existencia de Comité Bipartito de Capacitación. Por otra parte, la utilización de la capacitación como prerrequisito para los ascensos existe en apenas un 9,3% del total de las empresas. Y respecto a la proporción de trabajadores que fueron capacitados el último año, en términos generales un 22,3% de los trabajadores de las empresas tuvieron capacitación.

Gráfico N° 17

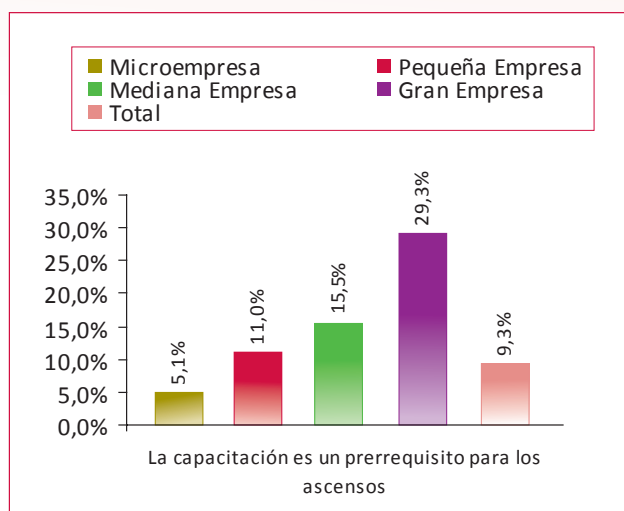
Distribución de empresas en que existe comité bipartito de capacitación, por tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

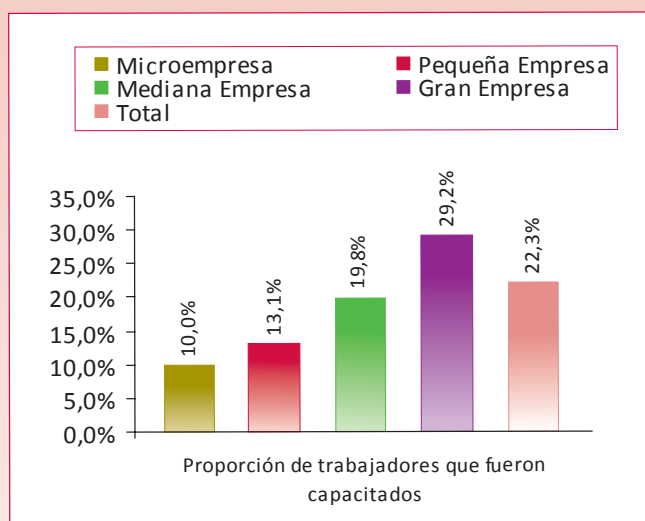
Gráfico N° 18

Distribución de empresas en que la capacitación es requisito de ascensos, por tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 19
Proporción de trabajadores capacitados, por tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si se considera que sólo las empresas de 15 y más trabajadores tienen la obligación de operar como Comités Bipartitos de Capacitación, sólo un 11,7% de las empresas obligadas lo tiene. El incumplimiento es evidente: ni siquiera las grandes empresas, que suelen declarar un compromiso expreso con la calificación y la capacitación permanente de sus trabajadores, logra mostrar un cumplimiento aceptable. Sólo la mitad de ellas dice tener un Comité Bipartito de Capacitación.

El verdadero peso que tiene la capacitación laboral queda aún más en evidencia cuando se pregunta a las empresas si es un requisito para acceder a ascensos y promociones: sólo un 9,3% de las empresas afirma que sí lo es. Asimismo la proporción de trabajadores capacitados es preocupantemente baja: sólo 22% obtiene capacitación.

Por otra parte, la región con menos porcentajes de Comités Bipartitos de Capacitación es la del Maule con un 4,1%. Aysén tiene solamente un 1,6% de las empresas que usa la capacitación como prerrequisito para los ascensos y la Región de Tarapacá tiene el menor porcentaje de trabajadores capacitados en el último año con sólo un 9,4%.

Cuadro N° 12

Proporción de empresas según existencia de comité bipartito, capacitación como prerequisite y porcentaje de trabajadores capacitados, por Región

Regiones	Existen Comités Bipartitos de Capacitación (empresas con 15 o más trabajadores) %	La Capacitación es un prerequisite para los ascensos %	Proporción de trabajadores que fueron capacitados %
Arica y Parinacota	7,2	13,3	18,1
Tarapacá	19,4	8,3	9,4
Antofagasta	17,1	18,8	18,6
Atacama	36,5	21,8	21,8
Coquimbo	16,7	9,3	19,6
Valparaíso	12,2	7,8	22,2
Metropolitana	10,9	7,3	24,9
O'Higgins	13,7	8,7	16,5
Maule	4,1	14,6	14,9
Bío Bío	11,8	4,9	16
Araucanía	9,7	11	13
Los Ríos	8,6	9,3	15,8
Los Lagos	9,1	15,7	20,2
Aysén	13,2	1,6	15,6
Magallanes	20,3	6,9	19,8
Total	11,7%	9,3%	22,3%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En relación con las actividades económicas, que aparecen en el cuadro siguiente, el mayor porcentaje de las empresas con Comités Bipartitos de Capacitación lo tiene el sector de Suministro de Electricidad, Gas y Agua, seguido de la Intermediación Financiera con un 82,5% y un 51,4% respectivamente.

En cuanto al uso de la capacitación como prerequisite de ascensos, es la Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura con un 17,3% y la Explotación de Minas y Canteras con un 16,3% las de mayor proporción. Por otra parte, la Pesca ostenta el mayor porcentaje de trabajadores capacitados durante el último año, con un 55,2% seguido de la Intermediación Financiera, con un 47,6%.

Por otro lado, las actividades económicas con menores porcentajes son Restaurantes y Hoteles con sólo un 3,8% de las empresas con Comités Bipartito de Capacitación. La Pesca tiene un 4,6% de empresas que usa la capacitación como prerequisite para los ascensos y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales tiene sólo un 13,4% de sus trabajadores capacitados el último año.

Cuadro N° 13
Existencia de comité bipartito, capacitación como prerrequisito y porcentaje de trabajadores capacitados, por Actividad Económica

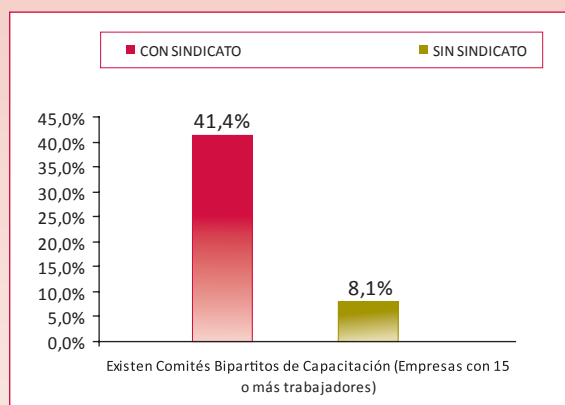
Rama de actividades	Existen Comités Bipartitos de Capacitación (Empresas con 15 o más trabajadores) %	La Capacitación es un prerrequisito para los ascensos %	Proporción de trabajadores que fueron capacitados %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	14,5	17,3	16,9
Pesca	14,3	4,6	55,2
Explotación de Minas y Canteras	24,3	16,3	27,9
Industrias Manufactureras No Metálicas	13,1	7,5	24,1
Industrias Manufactureras Metálicas	13,5	7,5	17,1
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	82,5	5,9	45,2
Construcción	13,8	13,3	12,9
Comercio al Por Mayor y Menor	10,1	4,9	23
Hoteles y Restaurantes	3,8	4,9	23,9
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7,8	14,6	23,7
Intermediación Financiera	51,4	7,2	47,6
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	6,9	10	18,2
Enseñanza	19,2	13,7	32,2
Servicios Sociales y de Salud	9,3	9,8	15,9
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	18,5	12	13,4
Total	11,7%	9,3%	22,3%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Respecto a la existencia de sindicatos en las empresas y la capacitación, claramente podemos decir que los sindicatos son un potente promotor de la capacitación laboral: un 41,4% de las empresas con sindicatos tiene Comités Bipartitos de Capacitación, mientras pero sólo un 8,1% de las empresas sin sindicatos tienen este comite; en un 16,8% de las empresas con sindicatos la capacitación es un prerrequisito para los ascensos, pero lo es sólo en un 8,9% de las empresas sin sindicatos. Las empresas con sindicatos también califican a un mayor porcentaje de sus trabajadores: 30,2% de sus trabajadores la obtuvo, y sólo un 17,2% de los trabajadores de las empresas sin sindicatos. Los sindicatos son pulmones de meritocracia y capacitación en las empresas.

Gráfico N° 20

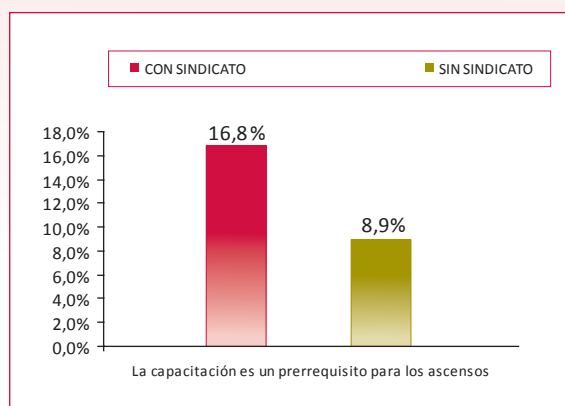
Distribución de empresas en que existe comité bipartito de capacitación, por existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 21

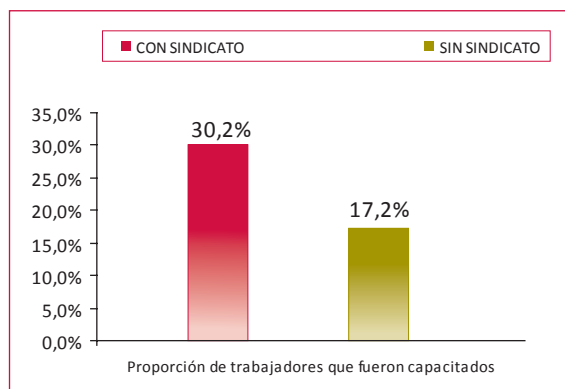
Distribución de empresas en que la capacitación es pre-requisito de ascensos, por existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 22

Proporción de trabajadores capacitados, por existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008