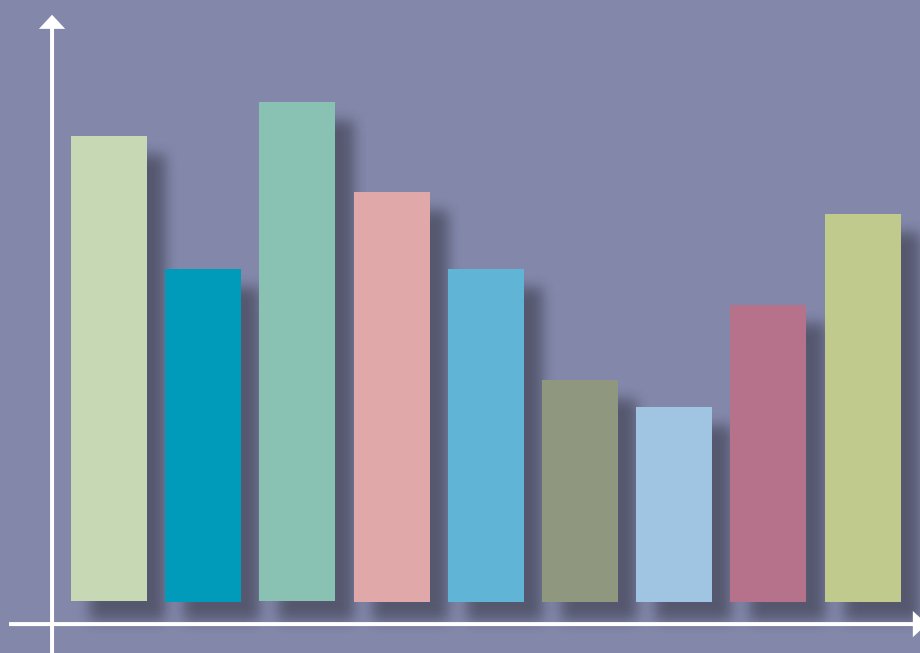


ENCLA

G É N E R O 2 0 1 1



UNA MIRADA A LA REALIDAD LABORAL
DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Informe de Resultados
Séptima Encuesta Laboral
Dirección del Trabajo





“Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral” es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad
Intelectual: 224602
ISBN: 978-956-7978-36-6

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Agustinas 1253
Teléfono (56-2) 6749300
www.dt.gob.cl

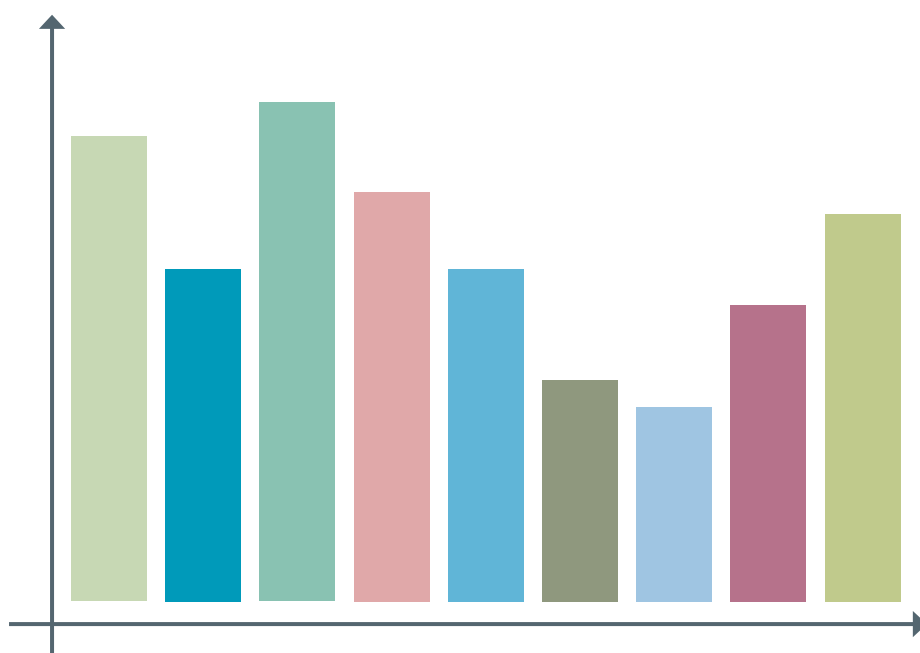
DIAGRAMACIÓN
Ximena Milosevic Díaz

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre de 2012

ENCLA

G É N E R O 2 0 1 1



UNA MIRADA A LA REALIDAD LABORAL
DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Informe de Resultados
Séptima Encuesta Laboral
Dirección del Trabajo

Índice

■	Presentación	07
■	Introducción	09
	Diseño muestral y muestra efectiva	
	Trabajo de campo	
	Diseño de los cuestionarios y nuevas preguntas	
	Algunas aclaraciones metodológicas para una correcta interpretación de las estadísticas	
■	Cap 1 Características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras	23
	1.1 Las empresas feminizadas	
■	Cap 2 Formas de contratación de trabajadoras y trabajadores	33
	2.1 Tipos de contrato	
	2.2 Rotación y estabilidad laboral	
	2.3 Causales de término de contrato	
■	Cap 3 Trabajadores y trabajadoras externos/as en las empresas	49
	3.1 Subcontratación de trabajadores/as	
	3.2 Suministro de trabajadores/as	
■	Cap 4 Remuneraciones de trabajadores y trabajadoras	57
	4.1 Pago de ingreso mínimo	
	4.2 La escala salarial en las empresas chilenas	
	4.3 Remuneraciones y relación con la existencia de sindicatos	
■	Cap 5 La jornada laboral de trabajadores y trabajadoras	75
	5.1 Tipos de jornada	
	5.2 Jornada extraordinaria	
	5.3 Trabajo en día domingo	
■	Cap 6 Acceso a capacitación de trabajadores y trabajadoras	91

■	Cap 7	Seguridad y salud laboral de trabajadores y trabajadoras	101
		7.1 Uso de licencias médicas	
		7.2 Accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales	
		7.3 Factores de riesgo en los lugares y puestos de trabajo	
		7.4 Principales problemas de salud laboral	
■	Cap 8	Participación sindical de trabajadores y trabajadoras y negociación colectiva	111
		8.1 La participación sindical de trabajadores y trabajadoras	
		8.2 Composición de las directivas sindicales	
		8.3 Feminización del sindicato	
		8.4 Negociación colectiva	
■	Cap 9	Protección a la maternidad y responsabilidades parentales	123
		9.1 Derecho a sala cuna de las madres trabajadoras	
		9.2 Fuero maternal, licencias y permisos parentales	
		9.3 El papel de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad	
■	Reflexiones finales		141
■	Anexos		149
		I. Anexo Metodológico	
		1. Antecedentes	
		2. Marco Conceptual	
		3. Cobertura	
		4. Diseño Muestral	
		II. Índice de Gráficos	
		III. Índice de Cuadros	

Presentación

En los últimos 20 años, la perspectiva de género ha permeado la mirada con que son analizados los fenómenos sociales, y este enfoque, desde las iniciativas gubernamentales, ha favorecido el diseño y aplicación de nuevos instrumentos de política pública, que intentan asumir la diversidad de las situaciones y necesidades de mujeres y hombres y avanzar, por medio de una gestión transversal, hacia la consecución de metas de equidad.

La Dirección del Trabajo no ha estado ajena a este proceso. Por lo mismo, ha buscado –y busca en cada una de sus líneas de acción– promover y cautelar el respeto de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras.

En este marco, nos complace presentar esta publicación, elaborada por el Departamento de Estudios de este servicio, que contiene el análisis de los principales datos que aporta la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2011, desde una lectura diferenciada por sexo, desafío que se ha venido realizando en sus distintas aplicaciones.

En las páginas siguientes, los/as distintos actores laborales, los/as académicos/as e investigadores/as de centros de estudio, los/as estudiantes y tesisistas, encontrarán información desagregada por sexo, sobre formas de contratación, remuneraciones, jornadas de trabajo, seguridad y salud, capacitación, participación sindical y maternidad/paternidad.

El presente estudio entrega información estadística posible de comparar con la Encla 2008, lo que permite profundizar en el análisis de las brechas existentes en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres.

Su conocimiento y comprensión puede contribuir a visibilizar inequidades y avanzar, desde las instituciones del Estado, en la tarea de formular nuevas políticas públicas; y desde las empresas a promover acciones o medidas con contenido de género, que contribuyan a reducir las diferencias existentes, todo ello para favorecer el acceso igualitario de hombres y mujeres a los derechos laborales y a los beneficios sociales.

María Cecilia Sánchez Toro

ABOGADA

DIRECTORA NACIONAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Introducción

Desde hace ya varios años el país está comprometido con una política pública que promueve la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, en sintonía con los procesos globales de transformación de los patrones culturales que rigen las relaciones sociales. En este marco, la dimensión laboral constituye una de las más relevantes, no solo porque otorga a las trabajadoras la oportunidad de su independencia económica, sino porque el avance y desarrollo del país requiere de la participación plena de las mujeres como fuerza laboral en el mercado de trabajo.

Esto implica no solo desplegar esfuerzos en materia de creación de empleos y en su diversificación hacia sectores en los que tradicionalmente ellas no han tenido cabida, sino también intencionar políticas que faciliten su mayor participación laboral, así como el reconocimiento social de su trabajo y la distribución equitativa de las labores en el espacio doméstico. Aunque las autoridades tienen clara la importancia de aumentar esta tasa de participación, siguen existiendo algunos obstáculos para que ello se concrete en los términos deseados.

El presente informe está organizado en nueve capítulos temáticos; cada uno de ellos entrega los principales resultados de la Encuesta Laboral Encla 2011 desagregados por sexo. Su objetivo, al igual que versiones anteriores, es reconocer las diferencias y/o similitudes que experimentan hombres y mujeres en materia de condiciones de trabajo y en sus relaciones laborales, que pueden ser atribuibles a una determinación de género y a la forma en que el mercado laboral les acoge.

La importancia de llevar a cabo estudios y diagnósticos sobre estas dimensiones responde, en parte, a los propios avances que la sociedad chilena ha experimentado en las últimas décadas, situación que ha promovido que las mujeres vayan adquiriendo crecientes grados de autonomía, libertad y empoderamiento.

Chile ha suscrito una serie de convenios y acuerdos internacionales mediante los cuales se ha comprometido a avanzar hacia la igualdad de oportunidades y la equidad entre los géneros¹. En dicho sentido, han sido dictadas normas relativas al cumplimiento de nuevos derechos en el ámbito laboral².

Sin embargo, no basta con modificar las normas legales si estas últimas no están sustentadas en valores que las hagan viables. De allí la importancia de las políticas públicas que permitan avanzar en esa dirección, para cuyo diseño, ejecución y seguimiento, la información que provee una encuesta como la Encla resulta un insumo fundamental.

Las próximas páginas presentan las principales características metodológicas de la encuesta, así como las innovaciones más importantes de esta nueva aplicación.

1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc); Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw, por su nombre en inglés), ambos suscritos y ratificados por Chile en 1989; y distintos convenios de la OIT.

2 Por ejemplo, la Ley N° 20.348 de Igualdad de Remuneraciones, 19 de diciembre de 2009.

Diseño muestral y muestra efectiva

La Encla utiliza la técnica de la encuesta por muestreo y para ello recurre a la selección de una muestra representativa de las empresas del país. Tal como para las Encuestas Laborales de los años 2006 y 2008, el diseño muestral fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) quien dispone, para estos efectos, de un directorio de empresas construido a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII).

Acudir a este directorio, para la confección del marco muestral y selección de la muestra, ha permitido aumentar la fiabilidad de la misma, al tratarse de una base de datos depurada, verificada y actualizada. Antes de proveer las unidades muestrales, el INE realizó una verificación telefónica a la totalidad de la lista, para asegurar que cada empresa estuviera vigente y cumpliera con los requisitos necesarios para su inclusión en el estudio. En este sentido, la asistencia técnica del INE permite contar con el respaldo de la experiencia que este organismo del Estado ha acumulado a lo largo de los años en materia de diseño de encuestas que recurren al muestreo probabilístico.

Al igual que en todas sus versiones anteriores, el universo o población de estudio de la Encla es el conjunto de empresas formales con cinco o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. Esto implica que quedan excluidas, además de las empresas de menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública, de la defensa, las universidades estatales y los organismos extraterritoriales.

La muestra fue estratificada según dos variables: tamaño de empresa y región. En el caso de la primera, por su alta incidencia en todas las dimensiones del trabajo y, en el de la segunda, por la necesidad de proveer de información a las Direcciones Regionales del Trabajo y otros organismos públicos que responden a la división político-administrativa del país.

El tamaño está determinado por la cantidad de trabajadores y no por el volumen de ventas.

Los tramos de cantidad de trabajadores correspondientes a cada uno de los tamaños definidos son los siguientes:

Cuadro 1
Tamaño de empresa según número de trabajadores

Tamaño	Cantidad de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Microempresa	5	9
Pequeña empresa	10	49
Mediana empresa	50	199
Gran empresa	200	Más

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La segunda variable utilizada es la región, establecida por la ubicación física de la casa matriz de la empresa. Del mismo modo que en 2008, la muestra contempló todas las regiones señaladas por la división político-administrativa del país, excluyendo algunas localidades que, dadas sus dificultades de acceso y muy escasa concentración de empresas no justificaban los ingentes costos de trasladarse a ellas para aplicar la encuesta. De este modo, fueron excluidas del marco muestral

las comunas de Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos (ex Navarino) y Antártica.

La actual versión de la Encla implica el tamaño muestral más elevado de su historia. Ya la Encla 2008 había ampliado considerablemente la dimensión de la muestra con el objeto de abarcar, por primera vez, todas las regiones del país y darle así a la medición carácter nacional. Esa vez la muestra teórica fue de 2.620 unidades.

En 2011, el tamaño de la muestra teórica alcanzó las 3.448 unidades, correspondiente al 4,3% del total de unidades del marco muestral definido para el estudio, conformado por 79.786 empresas, el que fue obtenido mediante un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño de empresa.

De las 3.448 empresas constitutivas de la muestra inicial, el levantamiento de información de la Encla 2011 fue realizado de manera exitosa en 3.153 de ellas, representando un nivel de logro del 91,4% y alcanzando al 4% del total de unidades del marco muestral, con un coeficiente de variación de 2,31% para las estimaciones a nivel nacional.

A partir de la información sobre la muestra efectiva, el INE calculó igualmente los factores de expansión para cada estrato, por medio de los cuales los datos muestrales son expandidos al universo de estudio. Los cuadros a continuación exhiben la cantidad de empresas del marco muestral y de la muestra efectiva, para cada uno de los estratos obtenidos a partir del cruce de las dos variables utilizadas en la estratificación, esto es, tamaño de empresa y región, así como los coeficientes de variación para cada uno de ellos.

Cuadro 2
Cantidad de empresas del marco muestral por región y tamaño de empresa

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	437	374	41	10	862
Tarapacá	717	660	112	19	1.508
Antofagasta	895	956	210	50	2.111
Atacama	456	487	94	32	1.069
Coquimbo	1.081	1.178	230	34	2.523
Valparaíso	3.415	3.358	619	122	7.514
Metropolitana	15.380	17.708	4.430	1.791	39.309
O'Higgins	1.666	1.756	323	79	3.824
Maule	1.884	1.852	338	68	4.142
Biobío	3.262	3.304	691	140	7.397
Araucanía	1.384	1.336	194	49	2.963
Los Ríos	718	595	81	28	1.422
Los Lagos	1.861	1.571	265	76	3.773
Aysén	169	199	28	3	399
Magallanes	474	412	71	13	970
Total	33.799	35.746	7.727	2.514	79.786

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 3
Distribución porcentual de las empresas del marco muestral por región,
según tamaño de empresa

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	1,3%	1,0%	0,5%	0,4%	1,1%
Tarapacá	2,1%	1,8%	1,4%	0,8%	1,9%
Antofagasta	2,6%	2,7%	2,7%	2,0%	2,6%
Atacama	1,3%	1,4%	1,2%	1,3%	1,3%
Coquimbo	3,2%	3,3%	3,0%	1,4%	3,2%
Valparaíso	10,1%	9,4%	8,0%	4,9%	9,4%
Metropolitana	45,5%	49,5%	57,3%	71,2%	49,3%
O'Higgins	4,9%	4,9%	4,2%	3,1%	4,8%
Maule	5,6%	5,2%	4,4%	2,7%	5,2%
Biobío	9,7%	9,2%	8,9%	5,6%	9,3%
Araucanía	4,1%	3,7%	2,5%	1,9%	3,7%
Los Ríos	2,1%	1,7%	1,0%	1,1%	1,8%
Los Lagos	5,5%	4,4%	3,4%	3,0%	4,7%
Aysén	0,5%	0,6%	0,4%	0,1%	0,5%
Magallanes	1,4%	1,2%	0,9%	0,5%	1,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 4
Distribución porcentual de las empresas del marco muestral por tamaño de empresa,
según región

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	50,7%	43,4%	4,8%	1,2%	100%
Tarapacá	47,5%	43,8%	7,4%	1,3%	100%
Antofagasta	42,4%	45,3%	9,9%	2,4%	100%
Atacama	42,7%	45,6%	8,8%	3,0%	100%
Coquimbo	42,8%	46,7%	9,1%	1,3%	100%
Valparaíso	45,4%	44,7%	8,2%	1,6%	100%
Metropolitana	39,1%	45,0%	11,3%	4,6%	100%
O'Higgins	43,6%	45,9%	8,4%	2,1%	100%
Maule	45,5%	44,7%	8,2%	1,6%	100%
Biobío	44,1%	44,7%	9,3%	1,9%	100%
Araucanía	46,7%	45,1%	6,5%	1,7%	100%
Los Ríos	50,5%	41,8%	5,7%	2,0%	100%
Los Lagos	49,3%	41,6%	7,0%	2,0%	100%
Aysén	42,4%	49,9%	7,0%	0,8%	100%
Magallanes	48,9%	42,5%	7,3%	1,3%	100%
Total	42,4%	44,8%	9,7%	3,2%	100%

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 5
Cantidad de empresas de la muestra efectiva según estratos

Región	Tramo	Tamaño de empresa				Total
		Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	Inclusión forzosa	-	-	-	7	7
	Tramo aleatorio	36	74	17	-	127
	Total	36	74	17	7	134
Tarapacá	Inclusión forzosa	-	-	-	4	4
	Tramo aleatorio	27	94	47	6	174
	Total	27	94	47	10	178
Antofagasta	Inclusión forzosa	-	-	-	5	5
	Tramo aleatorio	25	80	48	15	168
	Total	25	80	48	20	173
Atacama	Inclusión forzosa	-	-	-	6	6
	Tramo aleatorio	49	88	40	10	187
	Total	49	88	40	16	193
Coquimbo	Inclusión forzosa	-	-	-	5	5
	Tramo aleatorio	30	82	47	6	165
	Total	30	82	47	11	170
Valparaíso	Inclusión forzosa	-	-	-	9	9
	Tramo aleatorio	34	94	65	48	241
	Total	34	94	65	57	250
Metropolitana	Inclusión forzosa	-	-	-	17	17
	Tramo aleatorio	41	132	121	195	489
	Total	41	132	121	212	506
O'Higgins	Inclusión forzosa	-	-	-	8	8
	Tramo aleatorio	23	93	52	32	200
	Total	23	93	52	40	208
Maule	Inclusión forzosa	-	-	-	6	6
	Tramo aleatorio	28	91	58	16	193
	Total	28	91	58	22	199
Biobío	Inclusión forzosa	-	-	-	8	8
	Tramo aleatorio	37	99	67	53	256
	Total	37	99	67	61	264
Araucanía	Inclusión forzosa	-	-	-	5	5
	Tramo aleatorio	24	86	53	23	186
	Total	24	86	53	28	191
Los Ríos	Inclusión forzosa	-	-	-	23	23
	Tramo aleatorio	38	69	32	-	139
	Total	38	69	32	23	162
Los Lagos	Inclusión forzosa	-	-	-	10	10
	Tramo aleatorio	45	99	57	32	233
	Total	45	99	57	42	243
Aysén	Inclusión forzosa	-	-	4	2	6
	Tramo aleatorio	32	58	10	-	100
	Total	32	58	14	2	106
Magallanes	Inclusión forzosa	-	-	-	11	11
	Tramo aleatorio	45	82	38	-	165
	Total	45	82	38	11	176
Total	Inclusión forzosa	-	-	4	126	130
	Tramo aleatorio	514	1.321	752	436	3.023
	Total	514	1.321	756	562	3.153

Fuentes: Encla 2011, Dirección del Trabajo, Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 6
Distribución porcentual de las empresas de la muestra efectiva por región,
según tamaño de empresa (cifras sin expandir)

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	7,0%	5,6%	2,2%	1,2%	4,2%
Tarapacá	5,3%	7,1%	6,2%	1,8%	5,6%
Antofagasta	4,9%	6,1%	6,3%	3,6%	5,5%
Atacama	9,5%	6,7%	5,3%	2,8%	6,1%
Coquimbo	5,8%	6,2%	6,2%	2,0%	5,4%
Valparaíso	6,6%	7,1%	8,6%	10,1%	7,9%
Metropolitana	8,0%	10,0%	16,0%	37,7%	16,0%
O'Higgins	4,5%	7,0%	6,9%	7,1%	6,6%
Maule	5,4%	6,9%	7,7%	3,9%	6,3%
Biobío	7,2%	7,5%	8,9%	10,9%	8,4%
Araucanía	4,7%	6,5%	7,0%	5,0%	6,1%
Los Ríos	7,4%	5,2%	4,2%	4,1%	5,1%
Los Lagos	8,8%	7,5%	7,5%	7,5%	7,7%
Aysén	6,2%	4,4%	1,9%	0,4%	3,4%
Magallanes	8,8%	6,2%	5,0%	2,0%	5,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirección del Trabajo

Cuadro 7
Distribución porcentual de las empresas de la muestra efectiva
por tamaño de empresa, según región (cifras sin expandir)

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	26,9%	55,2%	12,7%	5,2%	100%
Tarapacá	15,2%	52,8%	26,4%	5,6%	100%
Antofagasta	14,5%	46,2%	27,7%	11,6%	100%
Atacama	25,4%	45,6%	20,7%	8,3%	100%
Coquimbo	17,6%	48,2%	27,6%	6,5%	100%
Valparaíso	13,6%	37,6%	26,0%	22,8%	100%
Metropolitana	8,1%	26,1%	23,9%	41,9%	100%
O'Higgins	11,1%	44,7%	25,0%	19,2%	100%
Maule	14,1%	45,7%	29,1%	11,1%	100%
Biobío	14,0%	37,5%	25,4%	23,1%	100%
Araucanía	12,6%	45,0%	27,7%	14,7%	100%
Los Ríos	23,5%	42,6%	19,8%	14,2%	100%
Los Lagos	18,5%	40,7%	23,5%	17,3%	100%
Aysén	30,2%	54,7%	13,2%	1,9%	100%
Magallanes	25,6%	46,6%	21,6%	6,3%	100%
Total	16,3%	41,9%	24,0%	17,8%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirección del Trabajo

Como una forma de obtener una mejor representatividad, se disminuyó el error de muestreo asociado a la dispersión observada en la variable '*número de trabajadores*' seleccionando las empresas más grandes, de acuerdo a dicha variable, como tramo a censar; es decir, como inclusión forzosa, y el resto de las empresas como tramo a muestrear, como tramo de selección aleatoria.

Por ello, en la muestra hubo empresas incluidas de manera forzosa, esto es que no fueron seleccionadas por un criterio de aleatoriedad sino porque, debido a su tamaño, al dejar su selección al azar el error muestral aumentaba significativamente.

El punto de corte para estos tramos fue determinado según el aporte en número de trabajadores de las empresas a censar y del error de muestreo que resulta de restar al marco muestral las empresas que afectan notoriamente la precisión de las estimaciones.

Cuadro 8
Coeficientes de variación (%) de la muestra efectiva según estratos

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande (1)	
Arica y Parinacota	3,23	4,62	6,91	-	2,44
Tarapacá	3,90	4,69	4,54	6,54	2,64
Antofagasta	4,17	5,15	5,35	4,68	2,68
Atacama	2,88	4,79	4,90	4,02	2,39
Coquimbo	3,83	5,18	5,06	5,81	2,80
Valparaíso	3,60	4,98	5,00	3,92	2,43
Metropolitana	3,29	4,23	3,71	5,55	3,46
O'Higgins	4,40	4,85	5,20	3,05	2,31
Maule	3,93	5,07	5,05	3,68	2,50
Biobío	3,46	4,90	4,77	4,04	2,41
Araucanía	4,27	5,07	4,76	2,89	2,31
Los Ríos	3,38	5,50	5,36	-	2,07
Los Lagos	3,14	4,86	4,55	3,20	2,16
Aysén	3,40	5,66	3,22	-	2,72
Magallanes	2,93	5,16	4,53	-	2,23
País	1,64	2,28	2,29	4,43	2,31

(1) Atendido que en las regiones de Arica y Parinacota, Los Ríos, Aysén y Magallanes todas las grandes empresas seleccionadas en la muestra fueron de inclusión forzosa, se trató de estratos censados y, por ende, no tienen coeficiente de variación.

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Depto. Investigación y Desarrollo, INE.

Las fórmulas de cálculo utilizadas para determinar el tamaño muestral, los coeficientes de variación y los factores de expansión de la muestra pueden ser consultadas en el anexo sobre el diseño muestral elaborado por INE, al final de este informe.

Trabajo de campo

El cambio en el trabajo de campo es, probablemente, una de las modificaciones metodológicas de mayor envergadura realizadas en la Encla 2011.

Hasta la aplicación de la Encla 2008, y desde la primera versión de la encuesta, el levantamiento de la información fue realizado de manera conjunta entre la Dirección del Trabajo, por medio de sus fiscalizadores, y empresas externas especializadas en estudios sociales. A partir de las recomendaciones metodológicas formuladas por expertos, con ocasión de la Encla 2002, que apuntaban a reducir al máximo los posibles sesgos que pudiese introducir en el estudio el involucramiento de los fiscalizadores, fue reducida paulatinamente su participación.

Desde su rol protagónico en la aplicación de dos de los tres instrumentos en cada empresa, en las primeras versiones de la encuesta, hacia el año 2008 su participación fue circunscrita únicamente a propiciar la aceptación del estudio por parte de los empleadores y a la entrega a estos del cuestionario autoaplicado. En la versión 2011, y tomando en cuenta el significativo incremento del tamaño muestral planificado, fue evaluada la posibilidad de prescindir de su participación, dada la importante carga de trabajo que la encuesta les implicaría, desviándolos de sus prioritarias labores fiscalizadoras.

Considerando probable que con esta decisión el nivel de rechazo a la encuesta pudiese aumentar, a fines de 2010 fue realizada una prueba piloto que utilizó las dos posibles modalidades del trabajo de campo: participación de los fiscalizadores y, otra, completamente a cargo de una empresa externa. Dado que no surgieron mayores diferencias en la tasa de rechazo al estudio entre ambas modalidades, fue tomada la decisión de externalizar completamente esta etapa.

Bajo esta nueva modalidad, el trabajo de campo fue llevado a cabo íntegramente por una empresa externa, la que se adjudicó el estudio mediante licitación pública. La empresa seleccionada en esta ocasión fue Guernica Consultores S.A., quien realizó el trabajo de campo entre los meses de mayo y agosto de 2011. Con el objeto de paliar posibles rechazos, previo al levantamiento de la encuesta fue reforzada la etapa de difusión por medio de la prensa y del sitio web de la Dirección del Trabajo. Además fue enviada, vía correo electrónico, una carta de presentación del estudio de la Directora del Trabajo informando de su selección a las empresas de la muestra e instándolas a colaborar con el mismo.

Además, en cada una de las regiones del país fueron realizadas capacitaciones para los encuestadores dispuestos por la empresa consultora. El equipo de la Dirección del Trabajo a cargo de la Encla participó en ellas, poniendo especial hincapié en el tipo de contacto y relación que habrían de establecer con las empresas seleccionadas. Durante el trabajo en terreno, los casos más complejos fueron enfrentados coordinadamente entre la consultora y los profesionales de la Dirección del Trabajo.

El levantamiento de la información de la Encla es complejo y se realiza con cuatro instrumentos. Dos son aplicados en todas las empresas, a saber: un cuestionario autoaplicado y uno para empleadores. De los dos restantes, solo uno será entregado, dependiendo de la existencia o no sindicato, ya sea a dirigentes sindicales o trabajadores elegidos aleatoriamente. Estos instrumentos involucran un total de 260 preguntas de diversa naturaleza. El proceso, explicado de manera resumida, es el siguiente:

La empresa consultora realizó un primer contacto telefónico para gestionar la aceptación del estudio, acordar una fecha para la primera visita del encuestador y solicitar cierta información, necesaria para su trabajo al momento de aplicar los cuestionarios.

En su primera visita, el encuestador hizo entrega de un cuestionario para ser autoaplicado por la empresa, la que debió llenarlo durante un período de tiempo indicado por ella misma, dentro de cierto rango razonable. La razón por la que el cuestionario requiere ser autoaplicado es porque la información que recoge debe ser construida de forma especial por la empresa y, normalmente, no está disponible de manera inmediata.

El segundo cuestionario es aplicado cara a cara al empleador, o a un representante suyo que tenga a su cargo la conducción de la política laboral de la empresa, de acuerdo a un orden de prelación previamente establecido. Finalmente, un tercer cuestionario –distinto según el caso– es aplicado a un trabajador de la empresa, ya sea dirigente sindical (preferentemente al presidente del sindicato), en el caso de las empresas que cuentan con una organización sindical, o a un trabajador escogido aleatoriamente en aquellas sin sindicato.

Cabe reiterar que, si bien los dos últimos cuestionarios son respondidos por personas determinadas, la unidad muestral y de análisis de la Encla es la empresa, es decir, la Encla no es una encuesta de empleadores o de trabajadores en tanto individuos. Por lo tanto, acudir a distintos informantes en su interior solo sirve para caracterizar de mejor manera lo que ocurre en ella, contrastando las distintas visiones y percepciones que albergan los distintos actores respecto de las condiciones de trabajo y la dinámica y evolución de las relaciones laborales.

Diseño de los cuestionarios y nuevas preguntas

Como ocurre en cada nueva versión de la Encla, los cuestionarios fueron sometidos a una exhaustiva revisión para efectos de corregir falencias detectadas en aplicaciones previas y evaluar la pertinencia de ciertos ítems y preguntas o la incorporación de nuevos tópicos, de acuerdo a las necesidades de información de los principales usuarios de la encuesta.

Siguiendo las nuevas disposiciones establecidas para todas las encuestas realizadas por organismos del Estado, fueron desagregadas por sexo todas las preguntas relativas a caracterizar a los trabajadores de la empresa.

Además, fue agregado un módulo referido a la capacitación laboral que realizan las empresas, inquiriendo tanto por la cantidad de trabajadores capacitados, como hizo la Encla 2008, como respecto a los motivos de las capacitaciones, los resultados de las mismas, y las fuentes de financiamiento, temas no consultados con anterioridad.

La encuesta también incorporó nuevas preguntas sobre regiones de destino de las exportaciones, país de origen del capital extranjero, uso del '*multirut*', aplicación de políticas laborales comunes a otras empresas del o de los mismo(s) propietario(s), uso del fuero maternal y del permiso postnatal masculino, cantidad de trabajadores que reciben indemnización por años de servicio, ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales y razones para la extensión de beneficios de la negociación colectiva, entre otras.

Finalmente, fueron rediseñadas ciertas preguntas en el módulo de jornada laboral, con el objeto de capturar la heterogeneidad existente en esta materia en las empresas, indagando sobre la cantidad de trabajadores bajo los distintos regímenes de jornada, las horas trabajadas de cada uno de los días de la semana, y tanto las horas como los días de trabajo y de descanso de los sistemas excepcionales de jornada.

Algunas aclaraciones metodológicas para una correcta interpretación de las estadísticas

Tradicionalmente, los resultados que ha entregado la Encla han sido mayoritariamente en la forma de proporciones³ expresadas en porcentajes, característica que el presente Informe de Resultados de la encuesta conserva. No obstante, en esta ocasión, además de presentar resultados en términos de proporciones, entrega también, en algunos casos, cantidades *expandidas* al universo que busca caracterizar la Encla, tanto de empresas como de trabajadores. En otras palabras, ya no solo informa que el 37,8% de las empresas subcontrata alguna actividad a terceros, sino agrega que dicho porcentaje corresponde a 30.140⁴ empresas, por ejemplo.

Del mismo modo, no solo afirma que el 75,5% de los trabajadores contratados directamente posee contrato indefinido, sino también que aquella cifra equivale a 3.734.527 trabajadores.

Ahora bien, ¿cómo es posible determinar estas cifras si la muestra asciende únicamente a 3.153 empresas, las cuales emplean a 609.327⁵ trabajadores? Mediante la ponderación de los datos por los factores de expansión⁶ que son coeficientes asignados a cada una de las empresas de la muestra de acuerdo al estrato al que pertenecen y determinan la cantidad de empresas del universo bajo estudio que representan. Por ejemplo, si una empresa tiene un factor de expansión de 36,61, eso significa que ella representa a ese mismo número de empresas del universo.

Todas las estadísticas entregadas en este Informe de Resultados –ya sea proporciones, cantidades u otras– fueron calculadas usando dichos factores de expansión.

El siguiente cuadro expone la cantidad de empresas que componen la muestra y la cantidad de empresas que representan una vez expandidas las cifras.

Cuadro 9
Cantidad de empresas y de trabajadores expandidas y sin expandir de la Encla 2011

	Cantidades sin expandir	Cantidades expandidas
Empresas	3.153	79.786
Trabajadores	609.327	4.902.528

Fuente: Encla 2011

Como es posible apreciar, la cifra expandida coincide con el total de empresas del marco muestral (Cuadro 2). Del mismo modo podemos observar, en la columna de la izquierda, la cantidad de trabajadores que las empresas de la muestra declararon emplear y en la columna de la derecha la cantidad de trabajadores del universo de empresas bajo estudio a los que esos trabajadores representan una vez aplicados los factores de expansión.

3 También han sido incluidos promedios, razones y tasas.

4 Cifra que tiene asociado un determinado nivel de error.

5 Dependiendo de la variable consultada, la cantidad puede ser ligeramente mayor o menor.

6 Fueron proporcionados por el INE y su fórmula de cálculo aparece al final de este Informe de Resultados (Anexo Metodológico).

Otro aspecto a tener en cuenta al leer el presente informe es que no todos los cuadros y gráficos están referidos al total de empresas bajo estudio o al total de trabajadores de estas. En muchos casos, lo que busca caracterizar es un determinado sub-universo de las empresas o de los trabajadores, por lo que, en el caso de las cantidades, los totales de los cuadros serán más pequeños que las cifras expandidas indicadas en el Cuadro 9.

En otras ocasiones, una primera pregunta de un módulo de los cuestionarios cumple la función de excluir a un conjunto de empresas de la posibilidad de responder a las preguntas que siguen a continuación, acotando con ello un determinado sub-universo al que las estadísticas extraídas de esas preguntas harán referencia.

De este modo, en cada capítulo, ya sea en el texto o en los mismos cuadros o gráficos, estará debidamente indicado el conjunto de empresas al que las cifras –proporciones, cantidades u otro estadístico– hacen referencia. Tener claro esto último es clave para interpretar adecuadamente la información que entregamos en este documento.

Por otro lado, en algunas ocasiones, en preguntas que sí buscan caracterizar al universo de empresas de la Encla o de sus trabajadores, las cantidades totales de dichos cuadros no coincidirán exactamente con las cantidades indicadas en el Cuadro 9. Esto ocurre por la existencia de valores perdidos. En toda encuesta, por diferentes motivos, no todas las preguntas alcanzan un 100% de respuesta. En algunas ocasiones las personas declaran no entender la consulta, no saber cómo responder o sencillamente negarse a hacerlo.

En el caso de los cuestionarios autoaplicados también ocurre que algunas preguntas sean dejadas en blanco. Ello lleva a contar con un número menor de observaciones que, si son traspasados ciertos umbrales, puede significar invalidar una pregunta. En el caso de las proporciones, si no son incorporados los valores perdidos al total según el cual estas son calculadas, aquella merma es inadvertida; pero no así en el caso de las cantidades, las que acusarán indefectiblemente el impacto de aquellos valores perdidos. Por este motivo, en algunos cuadros del presente informe es posible advertir diferencias entre el total de empresas o de trabajadores y los totales señalados anteriormente.

Cabe señalar además que, en el caso de la variable '*Rama de Actividad Económica*', las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera debieron ser excluidas de las estimaciones realizadas según rama de actividad económica (tal como lo indican los cuadros y gráficos correspondientes), por no contar en la muestra con suficientes unidades de observación, a la vez de presentar una variabilidad elevada, aspectos que impiden obtener estimaciones lo suficientemente confiables. Es lo que ocurre en el caso de los sectores económicos mencionados y no así, por ejemplo, en el caso de Pesca, que cuenta con un coeficiente de variación indicativo de una homogeneidad suficiente para obtener buenas estimaciones, en relación a su cantidad de unidades muestrales.

Por último, para interpretar adecuadamente las proporciones es necesario entender la diferencia entre una desagregación hecha '*por*' una variable y aquella realizada '*según*' una variable. Por ejemplo, si calculamos la distribución porcentual de empresas con sindicato '*por*' tamaño de empresa, los porcentajes resultantes serán la proporción que representa cada segmento de la variable tamaño, sobre el total. En cambio, en el caso de la proporción de empresas con sindicato '*según*' tamaño de empresa, cada uno de los segmentos de la variable tamaño conformará un nuevo 100%, es decir, un nuevo total, y para cada uno de esos nuevos conjuntos será calculada la proporción de empresas con sindicato. De este modo si, por ejemplo, en el primer caso el 27,2% de aquellas que cuentan con sindicato corresponden a pequeñas empresas; en el segundo, aparecerá que lo tiene el 4,5% de las pequeñas empresas.

Capítulo 1

Características de la inserción laboral
de trabajadores y trabajadoras

La participación laboral femenina es un tema de estudio permanente en Chile. Ya en la década de los noventa se había llegado a la conclusión de que sin mediar un aumento significativo de la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral, sería difícil mantener las tasas de crecimiento que permitirían llegar al Bicentenario de la República como un país desarrollado⁷. De allí, que la política pública fue orientada a facilitar la entrada de las mujeres al mundo del trabajo, lo que ha permitido, con los años, aumentar su participación en las actividades remuneradas.

A pesar de estos esfuerzos, dicha tasa es menor a la observada en otros países de la región, y notoriamente más baja a la que presenta la mayoría de los integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde).

En 2011, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) estimó la tasa de participación laboral femenina para América Latina en un 52,8%⁸, varios puntos porcentuales (p.p.) por sobre la tasa observada en el país, mientras que un informe elaborado por la Ocde en el mismo año, señaló que Chile debía hacer esfuerzos por aumentarla, por cuanto estaba muy por debajo del 63% observado en los países que la integran⁹.

En efecto, de acuerdo a los datos disponibles en el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre agosto-octubre de 2011, el 47,7% de las mujeres tenía un empleo o estaba buscando uno; es decir, integraban la fuerza de trabajo del país. Sin embargo, aunque la tasa permanece baja, la presencia de las mujeres en el mundo laboral ha experimentado un incremento importante, considerando que en el trimestre diciembre-febrero de 1986 apenas alcanzaba a un 29,1%¹⁰.

Sin embargo, a pesar de este avance, sigue existiendo una brecha importante respecto de la participación laboral de los hombres, la cual, según este mismo informe, llegaba en el trimestre agosto-octubre de 2011 a un 73,5%, mientras que en diciembre-febrero de 1986 alcanzaba al 74,1%.

Estos antecedentes sirven para contextualizar la situación laboral de las mujeres que muestra la Encla 2011, encuesta que –si bien no mide el empleo, no siendo posible determinar a partir de ella la tasa de participación laboral femenina–, permite conocer cuál es el porcentaje de mujeres que integran la masa de ocupados, en las empresas que forman parte de su universo; esto es, en aquellas de cinco o más trabajadores.

7 Agosin M. "Proyecciones y escenarios de largo plazo para la economía chilena" en Osvaldo Sunkel (Editor) *Sustentabilidad ambiental del crecimiento económico chileno*, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, 1997. No obstante, hay que señalar que acceder a dicho nivel implica varios otros factores.

8 Cepal (2011). *Anuario estadístico de América Latina y El Caribe*.

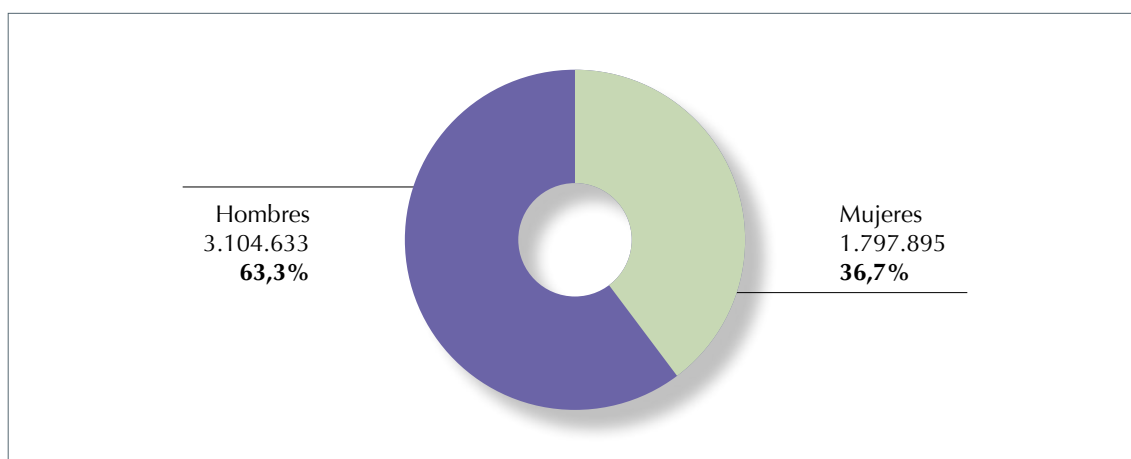
9 Ocde. "Mejores políticas para el desarrollo. Perspectivas Ocde sobre Chile", 2011.

10 Instituto Nacional de Estadísticas (INE). "Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena", Santiago de Chile, diciembre 2011.

Los datos de la Encla 2011 indican que las mujeres representan un 36,7% de la masa de trabajadores contratados directamente por las empresas de cinco trabajadores o más. Esto significa que, en el momento de su aplicación, existía una masa de trabajadoras asalariadas en dichas empresas correspondiente a 1.797.895 mujeres. Por su parte, los hombres representan el 63,3% de esta masa laboral, sumando un total de 3.104.633 personas.

Comparadas estas cifras con las proporcionadas por la Encla 2008, es posible observar una diferencia de aproximadamente 4 p.p.: las trabajadoras representaban el 32,7% del total de trabajadores de empresas encuestadas; y los hombres, el 67,3%.

Gráfico 1
Número y porcentaje de trabajadores por sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al analizar la distribución de hombres y mujeres en cada uno de los tipos de empresa, según su tamaño, puede constatar que mientras la participación de los trabajadores se empina, en general, por sobre el 60% en los distintos segmentos considerados (en el año 2008, superaba el 65%), la proporción de trabajadoras, aun cuando es minoritaria en todos ellos, alcanza su mayor proporción en los establecimientos de tamaño grande, llegando a un 40,9% de los allí ocupados (en 2008 solo ascendió a 35,1 %).

En el segmento de empresas medianas es donde los trabajadores exhiben un porcentaje de 73,8% (en 2008 alcanzó 72,7%) versus las trabajadoras que solo alcanzan el 26,2% de los ocupados (en 2008 llegaron a 27,3%).

Cuadro 10
Número y porcentaje de trabajadores por tamaño de empresa y sexo

Tamaño de empresa	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Microempresa	124.666	65,7%	65.217	34,3%
Pequeña empresa	522.495	68,7%	237.541	31,3%
Mediana empresa	612.448	73,8%	217.023	26,2%
Gran empresa	1.845.024	59,1%	1.278.114	40,9%
Total	3.104.633	63,3%	1.797.895	36,7%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al mirar la información en términos de la distribución de los trabajadores según sexo, por tamaño de empresa, resalta el hecho que en las grandes unidades es donde se concentra una mayor proporción de mujeres (71,1%). En el año 2008, el 53,9% de todas las asalariadas del universo de empresas de la Encla estaba en este segmento.

Cuadro 11
Distribución de trabajadores por tamaño de empresa, según sexo

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres
Microempresa	4,0%	3,6%
Pequeña empresa	16,8%	13,2%
Mediana empresa	19,7%	12,1%
Gran empresa	59,4%	71,1%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La distribución según sexo por rama de actividad económica muestra que el empleo femenino está concentrado en tres de ellas: Actividades Inmobiliarias, Comercio y Enseñanza, las que concentran al 57,4% de las trabajadoras.

A diferencia del año 2008, esta vez no figura la Industria Manufacturera entre las tres ramas de mayor concentración femenina, siendo ocupado su lugar hoy por el sector de la Enseñanza. Y el empleo masculino está concentrado en la rama Actividades Inmobiliarias, seguido de Construcción e Industrias Manufactureras, involucrando al 56,6% de los trabajadores.

Al analizar la presencia de las trabajadoras esta vez al interior de cada una de las ramas de actividad económica, es posible constatar que son las ramas de la Enseñanza y los Servicios Sociales y de Salud en las que exhiben mayor proporción, seguidas más atrás por Hoteles y Restaurantes. En todas ellas, las mujeres superan a los hombres¹¹. Por su parte, ellos muestran proporciones similares en las diferentes ramas (con ciertas excepciones¹²) y tienen especial presencia en la Construcción (92,4%).

Estas cifras permiten apreciar la segmentación horizontal existente en el mercado de trabajo, que legitima la influencia de los roles de género, modelando las preferencias de las personas para ocupar determinados sectores de actividad. La situación no difiere sustancialmente de lo observado en el año 2008 toda vez que, en aquella oportunidad, junto a los Servicios y la Enseñanza, la tercera rama con mayor proporción de mujeres era la de Intermediación Financiera, seguida por la de Hoteles y Restaurantes.

En el año 2008, los hombres también se repartían equilibradamente en las distintas actividades económicas, con especial presencia (sobre 90%) en Explotación de Minas y Canteras y Construcción.

11 La concentración está calculada sobre la distribución por rama; mientras que la proporción está calculada sobre la base de la distribución por sexo, según rama. En la primera, el total corresponde al conjunto de las ramas, y en la segunda a cada rama.

12 Es el caso de Servicios Sociales y de Salud (24,2%), Enseñanza (21,7%) y Hoteles y Restaurantes (39%), las únicas donde representan menos del 50% del total de trabajadores.

Cuadro 12
Distribución porcentual de trabajadores por rama de actividad económica,
según sexo

Rama de actividad económica	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	215.077	75,2%	70.972	24,8%
Pesca	30.316	80,6%	7.301	19,4%
Industrias manufactureras	468.287	74,8%	157.654	25,2%
Construcción	505.977	92,4%	41.377	7,6%
Comercio al por mayor y menor	384.893	58,8%	269.373	41,2%
Hoteles y restaurantes	77.642	39,0%	121.212	61,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	233.686	81,3%	536.31	18,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	784.236	59,8%	527.052	40,2%
Enseñanza	65.291	21,7%	235.444	78,3%
Servicios sociales y de salud	23.902	24,2%	74.836	75,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	142.650	54,9%	116.960	45,1%
Total	3.104.633	63,3%	1.797.895	36,7%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación
Fuente: Encla 2011, Empleadores

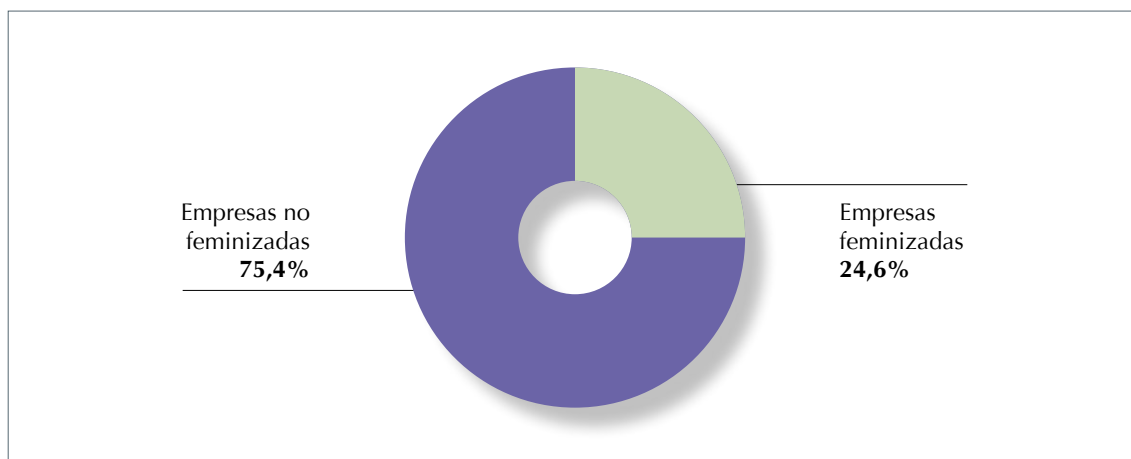
El análisis tanto de la cantidad como de la proporción de trabajadores y trabajadoras en las empresas de las distintas regiones del país, permite observar una concentración de ellos en establecimientos de la Región Metropolitana. Esto es esperable, dado que esta región aglutina el mayor número de unidades productivas y la mayor proporción de la población ocupada del país. Misma situación era la de 2008.

1.1 Las empresas feminizadas

La Encla conceptualiza como empresa feminizada aquella en que más del 50% de la plantilla de trabajadores directamente contratados, corresponde a mujeres.

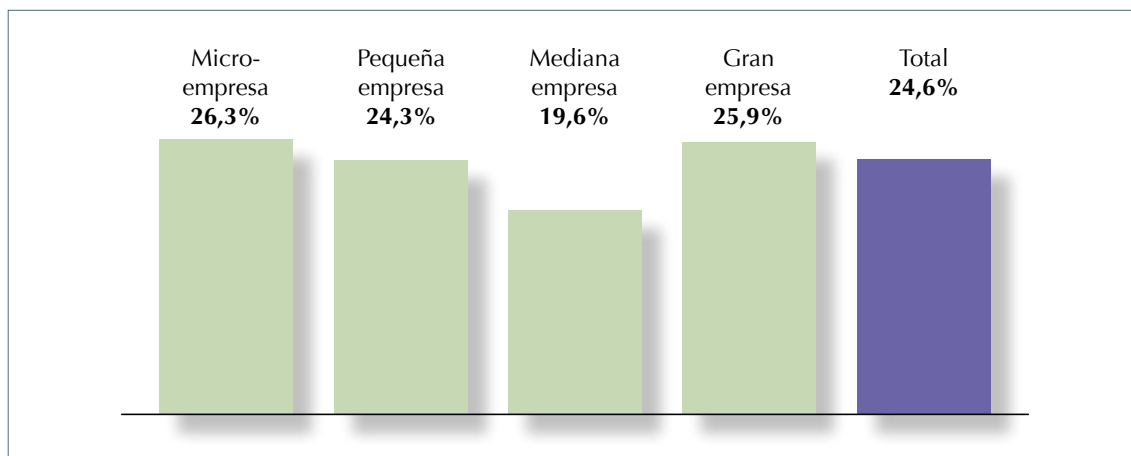
Esta versión 2011 encontró 19.641 empresas con esta composición, cifra que corresponde al 24,6% del total de empresas encuestadas, vale decir, en el universo de empresas del estudio, prácticamente una de cada cuatro tiene dicho carácter. En 2008 la proporción había sido levemente menor (23,5 %).

Gráfico 2
Empresas feminizadas y empresas no feminizadas (en porcentajes)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Gráfico 3
Proporción de empresas feminizadas según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Hay empresas feminizadas en todos los segmentos de tamaño utilizados por la Encla, tal como muestra el siguiente gráfico. Entre ellos presentan diferencias relativamente bajas: exceptuando el caso de la mediana empresa, que es donde hay una menor proporción de unidades feminizadas (19,6%), los restantes segmentos exhiben porcentajes estadísticamente similares.

En el año 2008, la situación era levemente diferente: la mediana empresa también concentraba un menor porcentaje de empresas feminizadas (20,9%), mientras que la grande tenía el mayor porcentaje de dichos establecimientos (30,4%). Así, es posible apreciar una variación hacia el 2011. En las empresas grandes disminuyó en casi 5 p.p. la incidencia de unidades feminizadas, mientras que en la microempresa se vio aumentada en poco más de 4 puntos (en 2008 alcanzó 21,9%).

La feminización de las empresas varía ostensiblemente entre las ramas económicas y está asociada a la segmentación de género que presenta el mercado de trabajo. Es así como Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud son las únicas que efectivamente reúnen una proporción muy importante de empresas feminizadas (bordean 90%). En orden decreciente, en la rama de Hoteles y Restaurantes, las empresas feminizadas se acerca al 50%.

Estos datos son consistentes con lo señalado anteriormente respecto a que esos mismos sectores son los que muestran una mayor presencia de mujeres en el universo de trabajadores de la rama correspondiente. En este sentido, tanto al analizar en términos de universo de trabajadores en la rama, como en términos de la composición por sexo de los trabajadores de la empresa, las cifras corroboran el que son los más significativos desde el punto de vista de la presencia de mujeres.

Cuadro 13
Proporción de empresas feminizadas, según rama de actividad económica

Agricultura	8,0%
Pesca	2,8%
Industrias manufactureras	14,8%
Construcción	5,5%
Comercio	22,7%
Hoteles y restaurantes	48,4%
Transporte	3,7%
Actividades inmobiliarias	25,2%
Enseñanza	87,5%
Servicios sociales y de salud	86,7%
Otros servicios comunitarios y personales	37,1%
Total	24,6%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Esta distribución ha cambiado poco respecto de la situación que describía la Encla 2008, por cuanto las ramas que hoy muestran los mayores porcentajes de empresas feminizadas son las mismas (Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud); y también lo son las que presentan la menor proporción de empresas feminizadas (Pesca y Construcción); sin embargo, la versión anterior de la encuesta arrojaba porcentajes incluso aún más bajos.

Finalmente, a nivel regional, los porcentajes de empresas feminizadas varían entre un 21,4% (Región Metropolitana) y un 36,9% (Antofagasta). La incidencia de las empresas con mayoría de mujeres no muestra diferencias demasiado sustantivas para el análisis.

Las variaciones aparecen, principalmente, entre las distintas ramas de actividad económica, tal como lo hemos visto antes, y constituye por ello una variable independiente más significativa que la región en que radican las empresas.



Capítulo 2

Formas de contratación
de trabajadoras y trabajadores

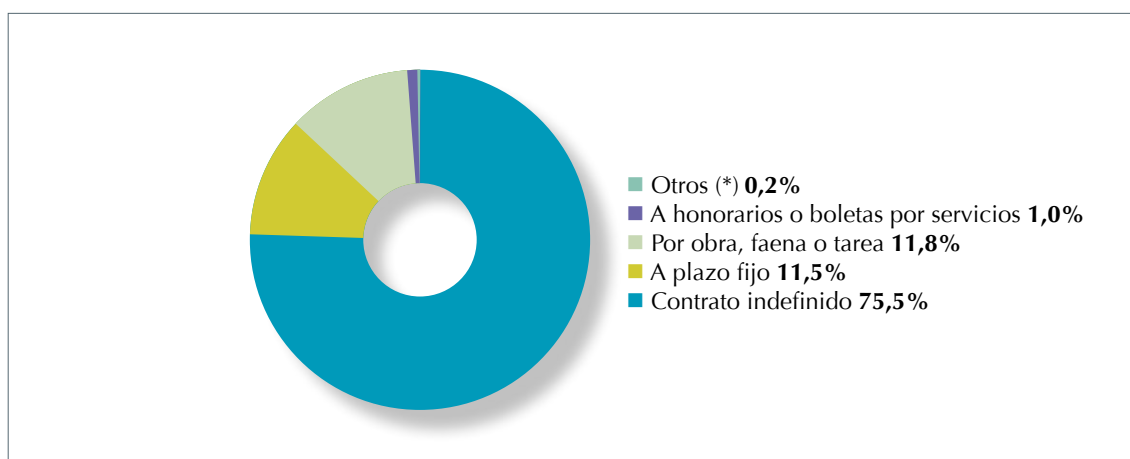
Las formas de contratación constituyen una de las dimensiones que determinan las condiciones de trabajo de las personas, y pueden ir desde aquellas identificadas con mayores grados de estabilidad y protección, a aquellas en las que el carácter de la relación laboral es más inestable. Sin perjuicio de ello, la sola existencia de un contrato de trabajo no significa –necesariamente– mayor estabilidad.

2.1 Tipos de contrato

Al respecto, la Encla 2011 muestra que la gran mayoría de los trabajadores que laboran en las empresas de su universo posee un contrato de carácter indefinido (75,5%). Expresado en números absolutos, la fuerza de trabajo asalariada que cuenta con un contrato de esta naturaleza, en empresas de distinto tamaño, alcanzó a 2.284.727 trabajadores y 1.449.800 trabajadoras. Le siguen en importancia los contratos por obra o faena (11,8%) y a plazo fijo (11,5%), ambos de duración limitada, ya sea porque existe un plazo indeterminado el que será fijado en definitiva por la duración de la obra o faena, como ocurre en el primero; o bien, porque se pacta un plazo determinado para su duración, que es el caso del segundo tipo de contrato.

Finalmente, hay algunas formas de contratación que no son propiamente contratos de trabajo, como los contratos a honorarios (los que alcanzan el 1%, de acuerdo a lo señalado por los empleadores encuestados), pero que la Encla 2011 igualmente registró, al momento de recabar la información sobre la situación contractual de los trabajadores de la empresa.

Gráfico 4
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato



(*) Otros tipos de contrato, contrato de aprendizaje, en trámite de escrituración, sin escrituración, y contrato a domicilio.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

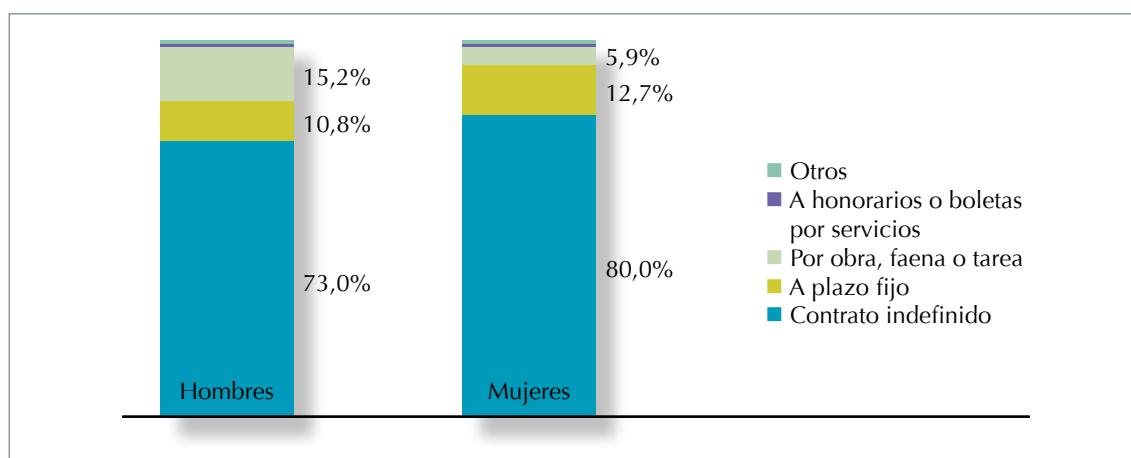
La información no es muy diferente de la que entregó la Encla 2008, pero hay una dinámica que muestra algunas variaciones importantes. Lo central ha sido el incremento en la contratación indefinida, que alcanzaba en esa fecha al 72,2 % del conjunto de asalariados, y también en la contratación a plazo fijo, que era entonces 10,3%. Los contratos por obra o faena, en cambio, han disminuido pasando de un 14,9% a un 11,8%.

Al observar la distribución de las formas de contratación según el sexo de los trabajadores, es posible constatar que una proporción mayor de mujeres tiene contratos de carácter indefinido (80%) que de hombres (73%). En el año 2008, 75,4% de mujeres y 70,7% de hombres tenían contrato indefinido.

Tratándose de los contratos por obra o faena, en cambio, y tal como ha venido mostrando la Encla, es mayor el porcentaje de trabajadores contratados bajo dicha modalidad (15,2%) que de trabajadoras (5,9%), existiendo una diferencia de casi 9 p.p., cuestión que tiene su explicación en el hecho de que ese tipo de contrato es más frecuente en aquellas actividades productivas en las que la participación femenina usualmente es menor. En el año 2008 la diferencia entre sexos bordeó los 7 p.p. (17,6% de hombres y 10% de mujeres).

En relación con los contratos a plazo fijo, aún cuando no hay una diferencia significativa, la proporción de trabajadoras contratadas bajo esta modalidad (12,7%) es mayor que la de trabajadores (10,8%). En comparación al año 2008, la tendencia se mantiene similar (12,1% versus 9%, respectivamente).

Gráfico 5
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En términos generales, analizando el tamaño de las empresas y las formas de contratación presentes, es posible indicar que los contratos indefinidos constituyen la modalidad más frecuente en las empresas de distinto tamaño (en más del 70% de ellas es así), sin embargo en el caso particular de la microempresa, el porcentaje sube a 90%. En consecuencia, es en dicho segmento de empresa donde, principalmente, los contratos por obra o faena son muy marginales, situación vinculada con el hecho de que muchas de las empresas de sectores de la Construcción y Agricultura, en los que las actividades productivas están organizadas en obras o faenas, son frecuentemente de mayor tamaño.

Para el caso de los contratos a plazo fijo, mientras las cifras alcanzan casi el 12,2 % en la gran empresa, disminuye solo a un 5,5% en las microempresas.

Cuadro 14
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato,
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinido	A plazo	Por obra o faena	Otro	Total
Microempresa	89,3%	5,5%	1,0%	4,1%	100%
Pequeña empresa	76,8%	11,1%	9,0%	3,1%	100%
Mediana empresa	71,9%	11,0%	15,9%	1,2%	100%
Gran empresa	75,3%	12,2%	12,0%	0,5%	100%
Total	75,5%	11,5%	11,8%	1,2%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Existen otras variaciones que es necesario destacar: en las empresas más grandes existe mayor proporción de contratos indefinidos entre las mujeres que entre los hombres, existiendo casi 9 p.p. de diferencia entre ambos sexos en el caso de la gran empresa, y de 6,7 p.p. en la mediana.

Por otra parte, la mayor diferencia aparece en los contratos por obra o faena, situación presente en prácticamente todos los tamaños de empresa, con excepción de la microempresa, pues en esta las diferencias entre trabajadores y trabajadoras contratados bajo la modalidad son menores.

En los hombres, la diferencia entre el segmento de empresas con mayor proporción de contratos indefinidos (microempresas) y el que presenta la menor (mediana empresa), alcanza poco más de 19 p.p. Por su parte, entre las mujeres, si bien se observa la misma tendencia a una mayor proporción de contratos indefinidos en las microempresas y una menor proporción en las medianas empresas, la diferencia entre ambos segmentos de empresas es poco más de 11 p.p.

Cuadro 15
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según sexo del trabajador
y tamaño de empresa

Tipo de contrato	Sexo	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Indefinido	Hombres	89,7%	76,0%	70,2%	71,8%	73,%
	Mujeres	88,6%	78,4%	76,9%	80,4%	80%
A plazo fijo	Hombres	5,0%	9,8%	10,4%	11,7%	10,8%
	Mujeres	6,7%	13,8%	12,8%	12,8%	12,7%
Por obra o faena	Hombres	1,4%	11,9%	18,4%	16,0%	15,2%
	Mujeres	0,4%	2,7%	8,8%	6,4%	5,9%
Otro	Hombres	4,0%	2,3%	1,0%	0,5%	1,0%
	Mujeres	4,3%	5,1%	1,5%	0,5%	1,4%
Total	Hombres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos anteriores permiten constatar las diferencias entre hombres y mujeres en relación con los tipos de contratos. Sin embargo, el que entre las mujeres predominen formas contractuales de carácter indefinido y que, inclusive, este tipo de contrato tenga una incidencia mayor en ellas que entre los hombres, parece confirmar empíricamente, que el empleo de las mujeres ocupadas en empresas encuestadas tiene, 'en lo formal', niveles de estabilidad.

La estructura general del empleo de las mujeres, en lo referido a las formas de regulación de la relación de trabajo, no presenta grandes diferencias con el empleo de los hombres, salvo en lo que dice relación con la mayor incidencia entre estos últimos del contrato por obra o faena.

Al desagregar ahora la información sobre tipos de contrato, según las diferentes ramas de actividad económica y el sexo de los trabajadores, los datos nuevamente permiten apreciar que, en general, en la mayoría de los sectores, predominan los contratos indefinidos, aunque la situación de la Construcción y la Agricultura es diversa, ya que en ambas existe un porcentaje mayor de trabajadores con contratos de duración limitada, lo que está directamente relacionado con la naturaleza misma de esas actividades.

Cuadro 16
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo del trabajador y rama de actividad económica (1)

Sectores	Indefinido		A plazo fijo		Por obra o faena		Otro	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Agricultura	59,9%	28,9%	5,6%	9,4%	33,4%	60,8%	1,2%	0,9%
Pesca	78,0%	61,5%	12,5%	12,3%	9,5%	26,2%	0,0%	0,0%
Industria manufacturera	83,5%	72,8%	9,0%	16,6%	6,3%	6,2%	1,2%	4,3%
Construcción	27,7%	52,1%	11,2%	8,3%	60,5%	37,6%	0,7%	1,9%
Comercio	85,3%	83,3%	9,6%	10,2%	4,3%	5,3%	0,8%	1,2%
Hoteles y restaurantes	82,8%	83,8%	14,0%	14,7%	0,6%	0,4%	2,5%	1,1%
Transportes	86,4%	85,0%	9,5%	12,0%	3,3%	2,2%	0,8%	0,8%
Actividades inmobiliarias	81,6%	83,5%	14,4%	13,7%	3,5%	2,3%	0,5%	0,4%
Enseñanza	74,0%	82,0%	17,8%	15,9%	0,5%	0,0%	7,7%	2,1%
Servicios sociales y de salud	85,7%	85,4%	8,4%	12,0%	0,2%	0,1%	5,7%	2,5%
Otros servicios	82,9%	81,9%	10,0%	9,9%	5,9%	6,9%	1,2%	1,3%
Total	73,0%	80,0%	10,8%	12,7%	15,2%	5,9%	1,0%	1,4%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el caso de la Construcción, la gran proporción de contratos por obra o faena está vinculada al hecho de que los trabajadores (principalmente de sexo masculino) son contratados para determinadas obras; allí entre las mujeres ocupadas predomina el contrato indefinido.

Situación inversa ocurre en la Agricultura, especialmente en relación con actividades de temporada, donde los hombres son principalmente contratados mediante contrato indefinido, y las mujeres, por obra o faena. En efecto, es sabido que en dicho sector las mujeres tienen una fuerte incidencia en los empleos de temporada, los que, a su vez, son regulados mediante los contratos de duración limitada.

Hay que destacar el caso de las actividades de Enseñanza, donde los contratos a plazo fijo alcanzan a un 16,3% de los trabajadores, cifra consistente con lo observado el 2008, cuando también este sector presentó el porcentaje más alto de trabajadores con contrato a plazo fijo (20,7%). De este modo, el sector de la Enseñanza se mantiene en ambos años como el de mayor proporción de contratos a plazo fijo.

Este dato es interesante porque aunque este tipo de contrato –de una menor estabilidad laboral que el contrato indefinido– no presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres dentro de la misma rama de Enseñanza, es indudablemente un fenómeno que afecta muy especialmente a las trabajadoras, porque sucede que esta es una actividad que tiene la mayor proporción de mujeres ocupadas de todas las ramas de actividad económica estudiadas. En tal sentido, si bien la similitud de los porcentajes entre hombres y mujeres que trabajan a plazo indica que se trata de un fenómeno estructural del sector, evidentemente tiene un impacto diferenciado y mayor en el empleo de las trabajadoras.

2.2 Rotación y estabilidad laboral

Como ha sido dicho, las mujeres presentan una mayor proporción de contratos indefinidos que los hombres.

La Encla ofrece la posibilidad de observar algunos indicadores que suelen asociarse con condiciones de estabilidad, uno de ellos corresponde a la antigüedad en el empleo de los trabajadores que tienen contratos indefinidos y que indica que, para 2011, uno de cada cinco trabajadores lleva hasta un año en la empresa, y a la vez, la misma proporción de dependientes lleva más de 10 años en ella.

Como muestra el cuadro siguiente, existe una distribución homogénea entre los distintos tramos de antigüedad en la empresa. Y al considerar la variable sexo de los trabajadores, los datos señalan que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. En ambos casos, los trabajadores que gozan de mayor estabilidad laboral, vale decir aquellos con más de diez años de antigüedad en la empresa, alcanzan a un quinto de los trabajadores.

Cuadro 17
Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido por antigüedad, según sexo

Antigüedad	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 1 año	19,9%	20,9%	20,3%
Más de 1 hasta 3 años	25,0%	23,1%	24,3%
Más de 3 hasta 5 años	16,6%	18,4%	17,3%
Más de 5 hasta 10 años	17,0%	16,6%	16,8%
Más de 10 años	21,5%	21,0%	21,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Un segundo indicador, a partir del cual es posible estudiar la estabilidad, es la comparación entre los contratos celebrados a lo largo de un año y los que fueron finiquitados durante dicho período.

Sobre este punto es necesario precisar que, si bien el cuestionario consultó a los empleadores acerca de los contratos finiquitados durante los últimos doce meses, no es posible determinar con exactitud si respondieron refiriéndose exclusivamente a aquellos contratos que terminaron y respecto de los cuales extendieron el respectivo finiquito, o bien si incluyeron en su respuesta a aquellos terminados aunque no cuenten con dicho documento.

En consecuencia, aunque el análisis hace mención a los contratos finiquitados, es muy posible que los datos aportados a continuación incluyan todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo finiquito.

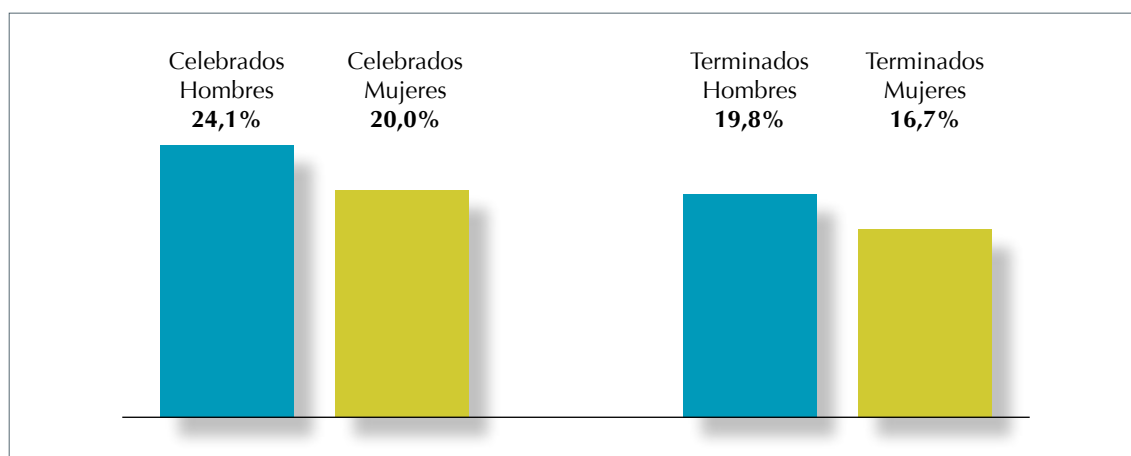
Por otra parte, como tampoco es factible determinar si han vuelto a ser contratados aquellos trabajadores a cuya contratación se le puso fin, la unidad de referencia serán los contratos y no los trabajadores, pudiendo ocurrir que una misma persona haya tenido más de un contrato a lo largo de ese tiempo. No obstante, esta es una forma de aproximarse al fenómeno del dinamismo que experimenta el empleo en las empresas del país.

La Encla permite registrar tanto los contratos celebrados como aquellos a los que les han puesto término en la empresa durante los doce meses anteriores al momento de realizar el estudio. Con esta información, es posible calcular el peso relativo que tienen dichos contratos en la empresa. Metodológicamente, el estudio relaciona el número de contratos indefinidos celebrados, y de contratos indefinidos terminados, con el número de contratos indefinidos vigentes en la empresa. Ello permite tener una estimación para comparar la situación de hombres y mujeres, no obstante los datos sean sobre contratos y no sobre trabajadores.

De acuerdo a este indicador, lo primero observable es que la proporción de contratos celebrados de mujeres, como también aquellos que han sido terminados, es menor a la de los hombres.

Lo segundo es que, en ambos sexos, es mayor la proporción de contratos celebrados que la de contratos a los que les han puesto término. En consecuencia, y aunque se trate de contratos y no de trabajadores, es muy probable que esto sea consecuencia del mayor dinamismo que ha experimentado la economía durante el año 2011, de manera que la diferencia entre contratos celebrados y contratos terminados, es positiva.

Gráfico 6
Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar esta misma información por el tamaño de la empresa, en primer lugar es posible constatar que en las medianas y grandes empresas, la proporción de contratos indefinidos celebrados es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

Por el contrario, en las pequeñas empresas y microempresas, la situación es inversa. Esto quiere decir que aquí, proporcionalmente, son más los contratos celebrados de mujeres que de hombres. Sin embargo, la diferencia en este caso no resulta ser estadísticamente significativa.

En cuanto a los contratos terminados, los datos muestran que, salvo en la microempresa, en los restantes segmentos de empresa son los hombres los que muestran un mayor porcentaje de contratos indefinidos terminados. En la microempresa, las cifras indican que fue celebrada una proporción de contratos de mujeres equivalente a la de aquellos, también de mujeres, a los que se les puso término.

En cambio, en la pequeña empresa, los contratos celebrados con mujeres son sustancialmente más que los contratos de mujeres que fueron terminados. Lo mismo ocurre en la mediana y gran empresa, aunque la diferencia entre contratos indefinidos celebrados y finiquitados se acorta.

Cuadro 18
Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Celebrados			Finiquitados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Micro	23,1%	24,0%	23,4%	17,7%	24,7%	20,1%
Pequeña	26,5%	27,0%	26,7%	20,1%	14,5%	18,3%
Mediana	25,3%	19,7%	23,7%	18,4%	14,0%	17,2%
Grande	23,0%	18,5%	21,0%	20,3%	17,1%	18,8%
Total	24,1%	20,0%	22,5%	19,8%	16,7%	18,5%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Esta misma información, desagregada por rama de actividad económica, muestra que las mayores diferencias entre hombres y mujeres aparecen en las ramas de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Industria Manufacturera, Enseñanza y Construcción. En Transporte hay una mayor proporción de contratos celebrados con mujeres que contratos celebrados con hombres. Esto es interesante, porque el capítulo anterior expuso que es un sector donde tres cuartas partes de los trabajadores son hombres. En este sentido, aunque las mujeres sean minoría, los datos indican que en los últimos doce meses, proporcionalmente fueron celebrados más contratos entre las mujeres que entre los hombres.

La situación inversa ocurre en las ramas de Enseñanza y Construcción. En ambas los hombres han tenido una mayor proporción de contratos celebrados. En Enseñanza, la situación es justamente a la inversa de lo observado en la Industria Manufacturera (sector masculinizado en el que se han celebrado más contratos a mujeres que a hombres), porque se trata de un sector con mayoría de mujeres pero que, sin embargo, ha mostrado en los últimos doce meses una mayor tasa de celebración de contratos entre los hombres.

En cuanto a los contratos a los que se les ha puesto término, las mujeres muestran una relativamente mayor proporción que los hombres en los sectores de Pesca y de Agricultura, aunque las diferencias no son tan grandes ni se comparan con el porcentaje de contratos celebrados en estas ramas.

Cuadro 19
Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y rama de actividad económica (1)

Sectores	Celebrados			Finiquitados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	18,7%	17,7%	18,6%	12,0%	13,8%	12,2%
Pesca	8,5%	11,7%	9,0%	8,6%	10,1%	8,8%
Industria manufacturera	18,4%	25,1%	20,0%	14,1%	13,5%	13,9%
Construcción	34,3%	24,2%	32,9%	25,3%	18,5%	24,4%
Comercio al por mayor y menor	22,5%	18,6%	20,9%	20,8%	19,1%	20,0%
Hoteles y restaurantes	28,7%	21,3%	24,2%	20,3%	15,6%	17,4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30,1%	32,5%	30,5%	21,4%	14,4%	20,1%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	28,4%	24,1%	26,6%	21,3%	19,3%	20,5%
Enseñanza	15,5%	6,6%	8,4%	7,0%	6,2%	6,4%
Servicios sociales y de salud	7,8%	11,2%	10,3%	17,2%	12,0%	13,4%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	29,9%	32,1%	30,9%	32,5%	27,9%	30,4%
Total	24,1%	20,0%	22,5%	19,8%	16,7%	18,5%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación
Fuente: Encla 2011, Empleadores

2.3 Causales de término del contrato

Dado que la desvinculación de los trabajadores/as es un fenómeno habitual en las empresas, y forma parte de la dinámica laboral, otro aspecto que merece ser revisado es el que dice relación con las causales por las cuales terminan los contratos de trabajo en Chile.

Cuando son analizadas las causales de término del contrato según sexo de los trabajadores, se aprecia que hay diferencias entre hombres y mujeres. En los hombres, existe una mayor proporción de términos de contrato por la conclusión de la obra o faena en la que laboran; sin embargo, es interesante observar que también entre las mujeres esta es la causal con mayor incidencia.

Por otra parte, aparece un mayor porcentaje de renunciaciones voluntarias en las mujeres (25,5%) que en los hombres (18,0%), teniendo inclusive esta causal mayor peso en ellas que el vencimiento del plazo. Esta mayor movilidad laboral voluntaria, en comparación a los hombres, ha aumentado entre 2008 y 2011, ya que en 2008 alcanzaba un 15,2% entre los hombres y un 15,5% entre las mujeres.

Cuadro 20
Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses,
por causal de término de contrato, según sexo del trabajador

Causal	Hombres	Mujeres	Total
Renuncia voluntaria	18,0%	25,5%	20,2%
Mutuo acuerdo	2,1%	2,0%	2,1%
Vencimiento del plazo	16,7%	22,4%	18,5%
Conclusión de la obra	44,2%	35,6%	41,5%
Causas imputables al trabajador	6,5%	6,7%	6,5%
Necesidades de la empresa	7,0%	7,1%	7,1%
Otro motivo	5,6%	0,6%	4,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 21
Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses,
por causal de término de contrato, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Causal	Sexo	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Renuncia voluntaria	Hombres	39,7%	16,1%	18,8%	17,6%	18,0%
	Mujeres	41,0%	25,1%	24,0%	25,6%	25,5%
Mutuo acuerdo	Hombres	7,6%	2,0%	2,4%	1,9%	2,1%
	Mujeres	14,6%	1,4%	1,6%	1,9%	2,0%
Vencimiento del plazo	Hombres	19,6%	21,0%	13,9%	16,3%	16,7%
	Mujeres	13,9%	14,6%	14,8%	26,6%	22,4%
Conclusión de la obra	Hombres	18,8%	47,6%	52,6%	41,3%	44,1%
	Mujeres	7,3%	48,3%	51,5%	29,0%	35,6%
Causas imputables al trabajador	Hombres	4,2%	2,9%	5,3%	7,8%	6,5%
	Mujeres	5,3%	2,9%	2,5%	8,9%	6,7%
Necesidades de la empresa	Hombres	9,7%	9,8%	6,6%	6,2%	7,0%
	Mujeres	15,4%	7,3%	4,8%	7,5%	7,1%
Otro motivo	Hombres	0,3%	0,3%	0,4%	8,9%	5,7%
	Mujeres	2,4%	0,6%	0,8%	0,6%	0,6%
Total	Hombres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Mujeres	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las causales de término del contrato, desagregadas por tamaño de empresa y sexo, muestran que la menor diferencia entre hombres y mujeres que renuncian voluntariamente a su empleo se produce en la microempresa. Por el contrario, aquí la mayor diferencia entre trabajadores y trabajadoras aparece en la causal de *'conclusión de la obra'*, fenómeno que contrasta con el de los restantes segmentos de empresa, en tanto en ellos estas diferencias son mínimas.

Al observar la causal de *'necesidades de la empresa'* es posible ver que también la microempresa presenta una situación particular, por cuanto allí –en comparación con los restantes segmentos de empresas– es mayor la proporción de mujeres que de hombres finiquitados.

Esta información, esta vez desagregada por rama de actividad económica, muestra que en los hombres como en las mujeres, las renunciaciones voluntarias son mayores en los sectores de Servicios y Comercio. En todo caso, entre las mujeres esta proporción es mayor aún que entre los hombres.

Por otro lado, los sectores en que los contratos a plazo y aquellos por obra o faena tienen mayor incidencia, muestran que las causales de término presentan una diferencia con los restantes sectores económicos. En efecto, en Enseñanza es mayor la proporción de la causal de *'vencimiento del plazo'*, y en Agricultura y Construcción, la de *'conclusión de la obra'*.

Por su parte, la causal *'necesidades de la empresa'*, muestra su mayor incidencia entre los hombres que entre las mujeres, especialmente en los sectores de Pesca, Enseñanza e Industria Manufacturera. En el caso de las mujeres, es en este último sector donde existe la mayor proporción de aparición de la causal por necesidades de la empresa, aunque es menor que la de los hombres.

Cuadro 22
Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses de hombres,
por causal de término de contrato, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad económica	Renuncia voluntaria	Mutuo acuerdo	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Causas imputables al trabajador	Necesidades de la empresa	Otro motivo	Total
Agricultura	11,0%	1,3%	7,4%	74,4%	3,1%	1,9%	0,2%	100,0%
Pesca	12,1%	1,0%	16,2%	38,7%	3,4%	28,5%	0,0%	100,0%
Industria manufacturera	24,7%	2,5%	20,3%	21,8%	9,4%	20,7%	0,6%	100,0%
Construcción	7,4%	1,7%	16,8%	68,6%	3,4%	2,1%	0,0%	100,0%
Comercio	35,3%	2,3%	19,6%	16,9%	10,0%	15,3%	0,6%	100,0%
Hoteles y restaurantes	25,4%	3,9%	33,3%	19,3%	8,0%	9,9%	0,1%	100,0%
Transporte	10,7%	1,9%	8,0%	26,5%	2,9%	4,0%	45,9%	100,0%
Actividades inmobiliarias	36,5%	2,6%	22,4%	12,4%	13,9%	11,8%	0,4%	100,0%
Enseñanza	23,2%	6,2%	49,7%	0,7%	1,5%	18,2%	0,5%	100,0%
Servicios sociales y de salud	40,5%	9,7%	31,9%	0,2%	2,4%	14,6%	0,7%	100,0%
Otros servicios	31,5%	3,3%	28,5%	3,0%	24,6%	8,8%	0,4%	100,0%
Total	18,0%	2,1%	16,6%	44,1%	6,5%	7,0%	5,7%	100,0%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 23
Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses de mujeres,
por causal de término de contrato, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad económica	Renuncia voluntaria	Mutuo acuerdo	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Causas imputables al trabajador	Necesidades de la empresa	Otro motivo	Total
Agricultura	9,9%	0,2%	3,9%	83,5%	1,9%	0,6%	0,1%	100,0%
Pesca	5,6%	0,4%	6,1%	82,1%	1,4%	4,3%	0,0%	100,0%
Industria manufacturera	26,1%	1,4%	25,1%	22,5%	9,2%	15,0%	0,7%	100,0%
Construcción	11,6%	3,8%	10,5%	67,2%	1,3%	5,7%	0,1%	100,0%
Comercio	38,8%	1,8%	20,4%	19,3%	7,8%	10,3%	1,6%	100,0%
Hoteles y restaurantes	21,9%	5,2%	32,8%	26,1%	5,6%	7,1%	1,3%	100,0%
Transporte	22,6%	3,0%	26,2%	31,3%	5,6%	6,3%	5,0%	100,0%
Actividades inmobiliarias	33,6%	2,1%	27,0%	15,0%	12,5%	9,5%	0,3%	100,0%
Enseñanza	20,1%	4,6%	69,7%	0,0%	1,0%	4,3%	0,2%	100,0%
Servicios sociales y de salud	51,0%	3,8%	29,3%	0,8%	2,0%	11,8%	1,3%	100,0%
Otros servicios	37,4%	2,5%	34,4%	1,0%	17,0%	7,5%	0,2%	100,0%
Total	25,5%	2,0%	22,4%	35,6%	6,7%	7,1%	0,6%	100,0%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Entre los temas nuevos que incluye la Encla 2011 está el de las indemnizaciones por años de servicio que fueron pagadas por la empresa en los doce meses anteriores al momento de la encuesta. El empleador solo debe pagar directamente indemnización por años de servicio cuando invoca el artículo 161 del Código del Trabajo como causal de término de la relación laboral.

Los datos muestran que, en su gran mayoría, la indemnización que reciben los trabajadores corresponde a aquella de carácter legal (63,6%), mientras que poco más de un tercio recibe una indemnización pactada con su empleador (36,4%).

Al desagregar por el sexo del trabajador indemnizado, es posible observar las diferencias entre hombres y mujeres. La mayoría de los hombres indemnizados por años de servicio, recibieron la indemnización legal; lo mismo ocurre en el caso de las mujeres. Sin embargo, al desagregarlo conjuntamente por tamaño de empresa, se aprecia que en la microempresa la mayoría de las mujeres percibió una indemnización pactada.

Por otro lado, en la gran empresa, la proporción de mujeres que recurrió a este tipo de indemnización fue notoriamente menor a la observada entre los hombres, pues el 90,9% de ellas recibió una indemnización legal. En cambio, en la microempresa solo el 46,3% de las mujeres recibió este tipo de indemnización.

Entre los hombres no es posible observar diferencias tan grandes –respecto de las mujeres– según segmentos de tamaño de empresa. Aunque también es en la microempresa donde aparece la menor proporción de indemnizaciones legales: estas llegaron al 56,9% de los hombres de ese tipo de unidades productivas. En el otro extremo, es en la mediana y en la pequeña empresa donde se observan las mayores proporciones de indemnizaciones legales en los hombres (80,1% y 79,2%, respectivamente).

Cuadro 24
Distribución porcentual de los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Legal		Pactada		Hombres	Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total trabajadores	
Micro	56,9%	46,3%	43,1%	53,7%	100,0%	100,0%
Pequeña	79,2%	68,4%	20,8%	31,5%	100,0%	100,0%
Mediana	80,1%	73,5%	19,9%	26,5%	100,0%	100,0%
Grande	66,0%	90,9%	34,0%	9,1%	100,0%	100,0%
Total	71,0%	88,6%	29,0%	11,4%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Capítulo 3

Trabajadores y trabajadoras externos/as
en las empresas

La Encla considera, para su análisis del trabajo asalariado, no solo a quienes están contratados directamente por la empresa para la que laboran, sino también a quienes trabajan allí, aunque estén contratados por empresas externas bajo la modalidad de subcontratación y suministro¹³.

La incorporación de trabajo provisto por empresas externas no parece ser una figura a la que los establecimientos recurran en forma generalizada para desarrollar sus procesos, no obstante aparece de manera más habitual en algunos sectores económicos y para la ejecución de algunas actividades específicas.

El 37,8% de las empresas encuestadas utiliza la subcontratación, cifra mayor a la observada en la Encla 2008 (30,5%), advirtiéndose un aumento de esta práctica como estrategia económica y laboral. Por su parte, las empresas que declaran la utilización de suministro alcanzan un 3,6%; aunque este porcentaje es algo mayor al constatado en la Encla 2008 (2,8%), sigue siendo reducido.

Las cifras permiten establecer, que si bien la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas encuestadas están contratados directamente, bajo las distintas modalidades analizadas en el acápite anterior (indefinidas, a plazo fijo, por obra o faena), existe un 13,1% de trabajadores (respecto de los contratados directamente), que mantiene una relación laboral con las empresas bajo formas de subcontratación (11,1%) o suministro (2%).

Cuadro 25
Proporción que representan los trabajadores externos (subcontratados o suministrados)
respecto de los trabajadores directamente contratados

Sexo	Tipo de relación laboral				
	Contratados directamente (A)	Subcontratados (B)	Suministrados (C)	Porcentaje que representan los trabajadores subcontratados respecto de los contratados directamente (B/A)	Porcentaje que representan los trabajadores suministrados respecto de los contratados directamente (C/A)
Hombres	3.104.633	341.787	55.122	11,0%	1,8%
Mujeres	1.797.895	194.524	40.230	10,8%	2,2%
Total	4.902.528	543.641	98.855	11,1%	2,0%

Nota: Atendido que los datos de la Encla no permiten saber si todos los trabajadores subcontratados y/o suministrados provienen o no de empresas de cinco o más trabajadores (que son las que consigna la encuesta), no es posible decir que sean todos ellos un subconjunto del universo de trabajadores del total de empresas de cinco o más trabajadores en el país.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

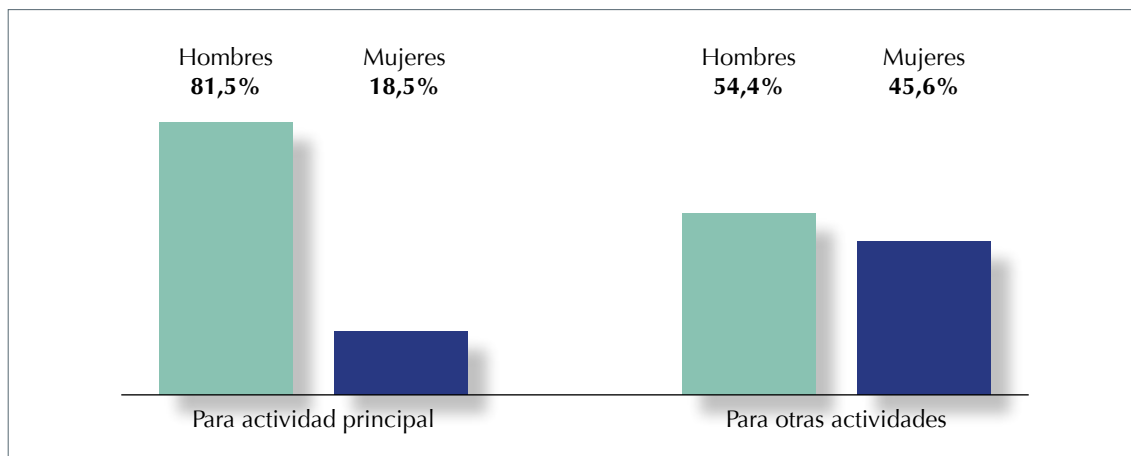
13 En la subcontratación una empresa –llamada *principal* o *mandante*– encarga a otra –denominada *contratista*– ciertas etapas del proceso de producción de bienes y servicios, con el fin de que las ejecute por su cuenta y riesgo, y con trabajadores propios. Por su parte, el suministro de trabajadores es una figura en la que una empresa de servicios transitorios cuyo giro es el suministro de trabajadores, pone a disposición de otra empresa –denominada *usaria*– los servicios laborales de sus dependientes, por un precio determinado.

3.1 Subcontratación de trabajadores/as

Del total de trabajadores subcontratados –que, como fue dicho, equivalen al 11,1 % del total de contratados por las empresas encuestadas–, un 34% cumple funciones en la actividad o giro principal de la empresa mandante, mientras que el 66% ejecuta labores anexas o secundarias a dicho giro. Los datos anteriores muestran una realidad completamente inversa a la información proporcionada por la Encla 2008, donde el 63,1% estaba concentrado en actividades del giro principal y un 39,9% en labores anexas o secundarias a la principal.

En este aspecto, es posible observar diferencias según el sexo de los trabajadores, toda vez que del total de subcontratados para la actividad principal, la proporción de hombres supera por lejos la de mujeres, en tanto que tratándose de labores secundarias, la diferencia entre sexos es reducida.

Gráfico 7
Distribución porcentual de los trabajadores subcontratados (11,1%) por sexo, según la actividad que desarrollan

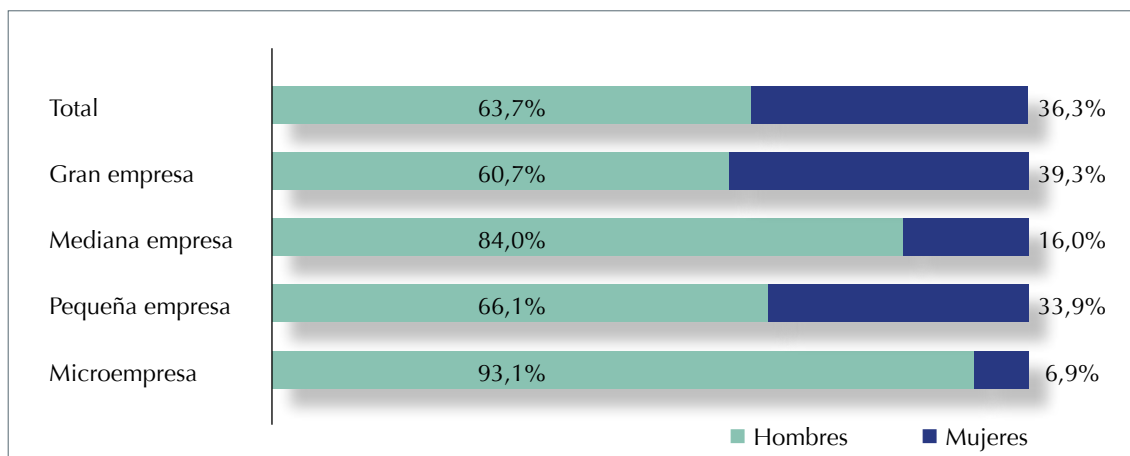


Fuente: Empleadores Encla 2011

Lo anterior muestra que los trabajadores subcontratados cumplirían en las empresas funciones de mayor centralidad y relevancia, mientras que las mujeres subcontratadas ejercerían cargos de apoyo.

Si se analiza la participación de hombres y mujeres en la subcontratación en los distintos tamaños de empresa, podemos apreciar que tanto la pequeña como la gran empresa exhiben distribuciones por sexo muy similares a las del total de empresas (63,7% hombres versus 36,3% mujeres), mientras que en la micro y mediana los hombres constituyen la abrumadora mayoría (93,1% en la microempresa y 84% en la mediana empresa).

Gráfico 8
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, por sexo,
según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, Encla 2011

El análisis de la distribución de los trabajadores subcontratados por el tamaño de las empresas muestra que las grandes son las que concentran el 79,6% del total de trabajadores y trabajadoras subcontratados.

Al revisar en detalle la situación de trabajadores y trabajadoras queda en evidencia que, del total de mujeres subcontratadas, un 86% está empleada en grandes empresas, un 9,7% en las pequeñas y solo un 3,8% en las medianas. Mientras que del total de hombres subcontratados, un 75,9% trabaja en las grandes, 11,3% en las medianas y 10,8% en las pequeñas.

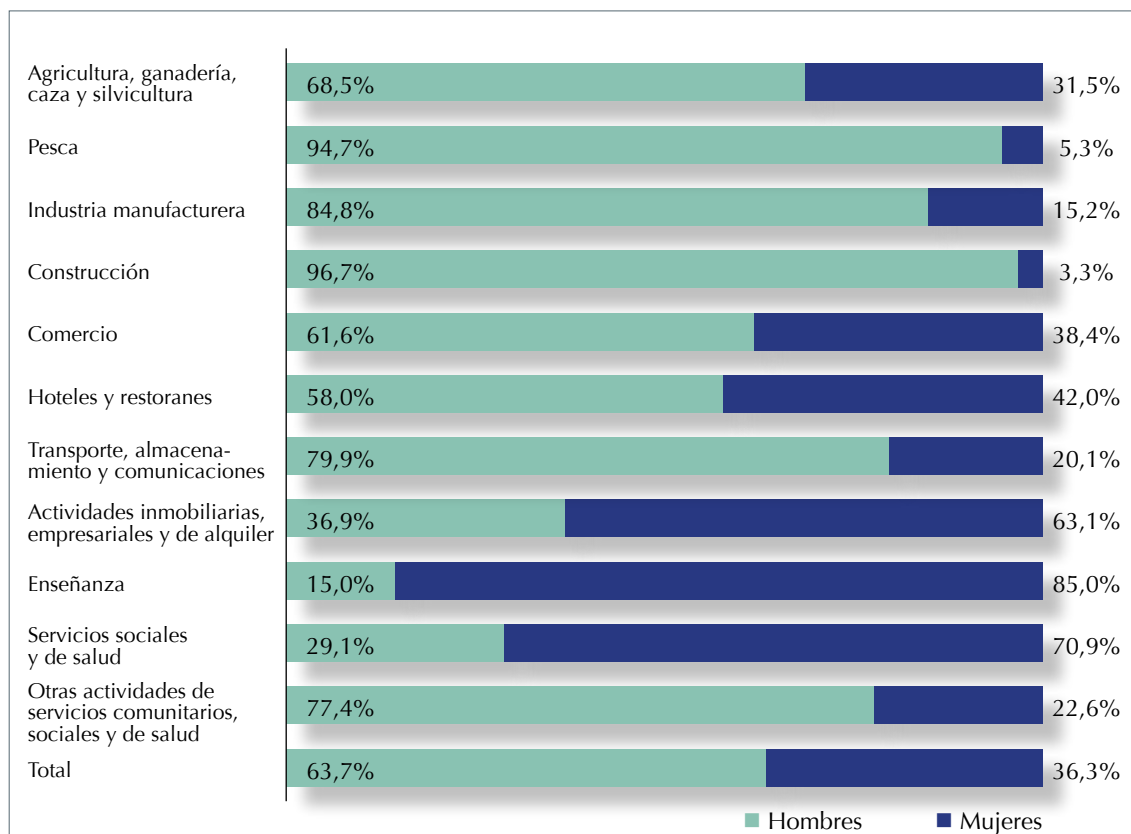
Cuadro 26
Proporción de trabajadores subcontratados, por tamaño de empresa, según sexo

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	2,2%	0,3%	1,5%
Pequeña empresa	10,8%	9,7%	10,4%
Mediana empresa	11,3%	3,8%	8,6%
Gran empresa	75,9%	86,0%	79,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Empleadores, Encla 2011

La distribución de los trabajadores subcontratados por sexo al interior de cada uno de los sectores económicos, advierte que los hombres son mayoría en prácticamente todos ellos, con excepción de Actividades Inmobiliarias, Servicios Sociales y de Salud y Enseñanza, en que la relación se invierte a favor de la dotación femenina. Los trabajadores subcontratados tienen especial preeminencia en las áreas de Pesca y Construcción.

Gráfico 9
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, por sexo,
según rama de actividad económica (1)



(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Empleadores, Encla 2011

3.2 Suministro de trabajadores/as

Aunque la presencia de trabajadores suministrados por terceros en las empresas encuestadas es escasa, lo que impide arribar a conclusiones muy significativas, igual parece interesante revisar, por ejemplo, la tasa de participación de ese tipo de trabajadores/as de acuerdo al tamaño de la empresa.

Del total de hombres suministrados, un 51,3% labora en empresas grandes y un 27,3% en empresas medianas; otro 21,2% está adscrito a empresas pequeñas. Del total de mujeres en régimen de suministro, un 81,1% trabaja en grandes empresas y un 9,4% en pequeñas; las medianas solo concentran el 9,2% de las mujeres.

Entonces, si bien las grandes empresas son las que, principalmente, ocupan trabajadores y trabajadoras suministradas, las diferencias por sexo en dicho segmento son importantes: la proporción que representan las mujeres que trabajan en régimen de suministro en las grandes empresas sobre el total de trabajadoras suministradas supera los 29 p.p. a la proporción de hombres suministrados ocupados en el mismo tamaño de empresa. De este modo, mientras el suministro de personal masculino está distribuido con cierta relevancia tanto en la grande como en la pequeña y mediana empresa, el suministro de personal femenino se concentra muy fuertemente en la gran empresa.

Esto último marca una diferencia con los datos de la Encla 2008: las trabajadoras suministradas estaban distribuidas, fundamentalmente, entre la gran (58,5%) y pequeña empresa (30,4%).

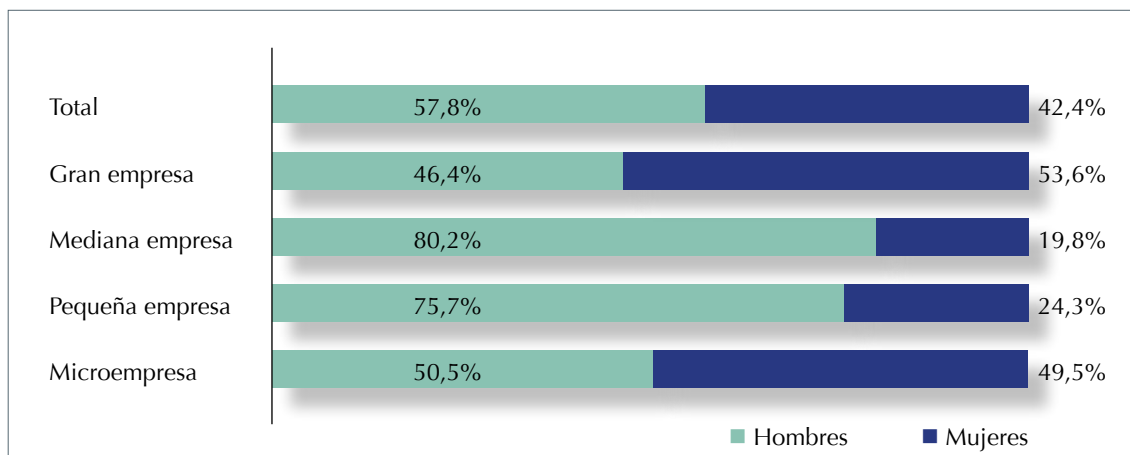
Cuadro 27
Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros
por tamaño de empresa, según sexo

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	0,3%	0,3%	0,3%
Pequeña empresa	21,2%	9,4%	16,4%
Mediana empresa	27,3%	9,2%	19,9%
Gran empresa	51,3%	81,1%	63,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Empleadores, Encla 2011

Ahora bien, analizando la participación de los trabajadores suministrados por sexo, en cada uno de los tipos de empresa según tamaño, es posible constatar que los trabajadores son mayoría en todos los segmentos, con excepción del que refiere a grandes establecimientos: la presencia femenina es más destacada en las empresas grandes (53,6%) y microempresa (49,5%), en porcentajes no tan distantes de la masculina (46,4% y 50,5%, respectivamente).

Gráfico 10
Distribución porcentual de trabajadores suministrados
por terceros por sexo, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, Encla 2011

Capítulo 4

Remuneraciones
de trabajadores y trabajadoras

La inserción laboral de hombres y mujeres exhibe, en algunas dimensiones, características muy diferentes, la mayoría de las veces situando a las mujeres en una posición desventajosa. Una de las materias más importantes, en ese sentido, son las remuneraciones percibidas por el trabajo. Todas las mediciones en el país indican que las trabajadoras reciben menores salarios, dando cuenta de una persistente discriminación de género.

Aunque los estudios indican que la brecha remuneracional ha venido reduciéndose tanto en Chile como en otros países; sin embargo, las diferencias persisten y siguen siendo apreciables. De acuerdo al último informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010), utilizando los datos de la Encuesta de Empleo de la Universidad de Chile, en los años 60 las chilenas ganaban, en promedio, la mitad de lo que obtenían los hombres. Hacia 1990, según los datos de la Encuesta Casen, el ingreso por hora de las asalariadas era un 20,1% menor al de los asalariados, mientras que en 2009 esta brecha se había reducido a un 15,8%¹⁴.

Con el objetivo de atenuar o tratar de eliminar estas diferencias del salario femenino frente al de los hombres, en diciembre de 2009 entró en vigencia la Ley N° 20.348 que modificó el Código del Trabajo incorporando el artículo 62 bis el cual establece: *“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”*¹⁵.

Sin duda esta norma constituye un avance legislativo, que cimenta para las trabajadoras la posibilidad de reclamar al interior de las empresas por situaciones de discriminación salarial cuando se trata del mismo puesto de trabajo o cargo. Y, en la eventualidad de que dicho reclamo no prospere dentro de las instancias que establece la empresa, puede acudir a la Dirección del Trabajo o directamente a los Tribunales de Justicia.

Ahora bien, medir el nivel de cumplimiento de esta disposición por parte de las empresas requeriría un enorme caudal de información respecto de cada uno de sus trabajadores y sus puestos de trabajo, en especial si son atendidas las razones que la misma ley establece para justificar el establecimiento de diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por este motivo, para la Encla, no es posible pesquisar su cumplimiento toda vez que la información que recoge sobre los trabajadores no es de carácter individual, sino a nivel agregado.

14 Helia Henríquez y Verónica Riquelme, El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; Temas Laborales N°27; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo; Diciembre 2010; Santiago, Chile; pp. 8-9.

15 Dirección del Trabajo, Dictamen N°1187/018 y N° 4930/086. *“Este precepto reconoce de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga el trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc.”*

Esta encuesta solicita, específicamente, al empleador que informe sobre la cantidad de trabajadores de su empresa ubicados en cada uno de los tramos de remuneraciones brutas establecidos en el cuestionario (y detallados en el cuadro siguiente). De este modo, se obtiene una distribución de los trabajadores –hombres y mujeres por separado– por tramos de remuneración bruta mensual, lo cual permite identificar los tramos remuneracionales en los que están concentrados hombres y mujeres y sus diferencias.

Los tramos han sido contruidos en equivalencia con unidades de ingreso mínimo mensual bruto aplicable a trabajadores de 18 a 65 años, para efectos de facilitar su comprensión, tal y como presenta el cuadro a continuación. Las remuneraciones están expuestas en pesos corrientes de mayo a agosto de 2011, siendo el ingreso mínimo mensual bruto aquel vigente al momento del inicio de la aplicación de la encuesta, en mayo de 2011 (\$172.000).

Cuadro 28
Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual (IMM vigente a mayo de 2011)

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

Fuente: Encla 2011

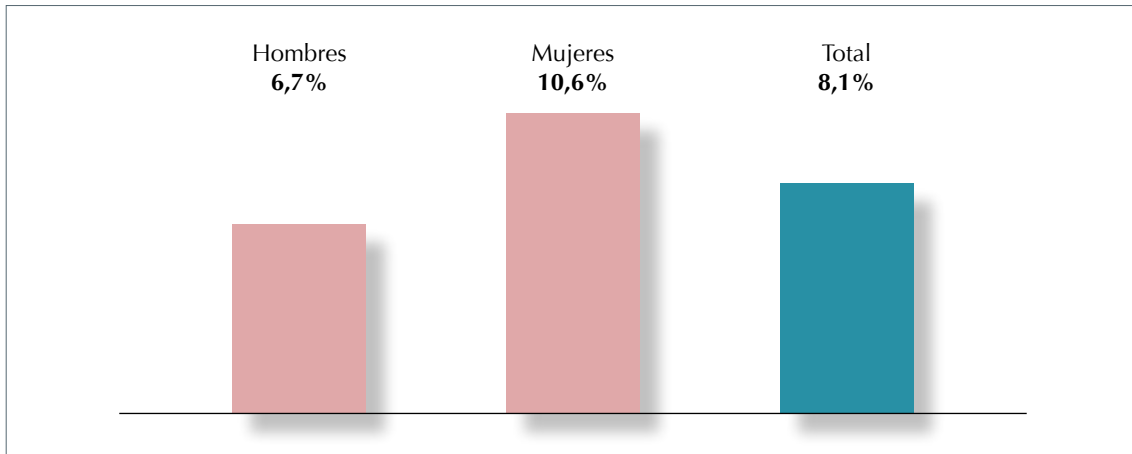
4.1 Pago de ingreso mínimo

La Encla indaga sobre el ingreso mínimo, preguntando a los empleadores por la cantidad de trabajadores de sus empresas que en el mes anterior lo recibieron. No especifica un monto, por lo que también están considerados los salarios mínimos especiales, ya sea superiores al general, como en el caso de los docentes de la rama de Enseñanza; o inferiores, como aquel de los trabajadores menores de 18 y mayores de 65 años.

Los datos recopilados indican que en las empresas encuestadas existían, en el año 2011, 398.272 trabajadores percibiendo el salario mínimo, de los cuales 207.218 eran hombres y 191.054 mujeres. Estas cifras, tal como muestra el gráfico siguiente, equivalen al 10,6% de las trabajadoras de los establecimientos encuestados, al 6,7% de los hombres y al 8,1% del total de trabajadores.

Cabe señalar que esta cifra es menor a la registrada en 2008: un 13,1% de mujeres y un 8.6% de hombres recibía el sueldo mínimo, alcanzando la proporción total de trabajadores en esa circunstancia al 10%.

Gráfico 11
Proporción de trabajadores que reciben el ingreso mínimo, según sexo

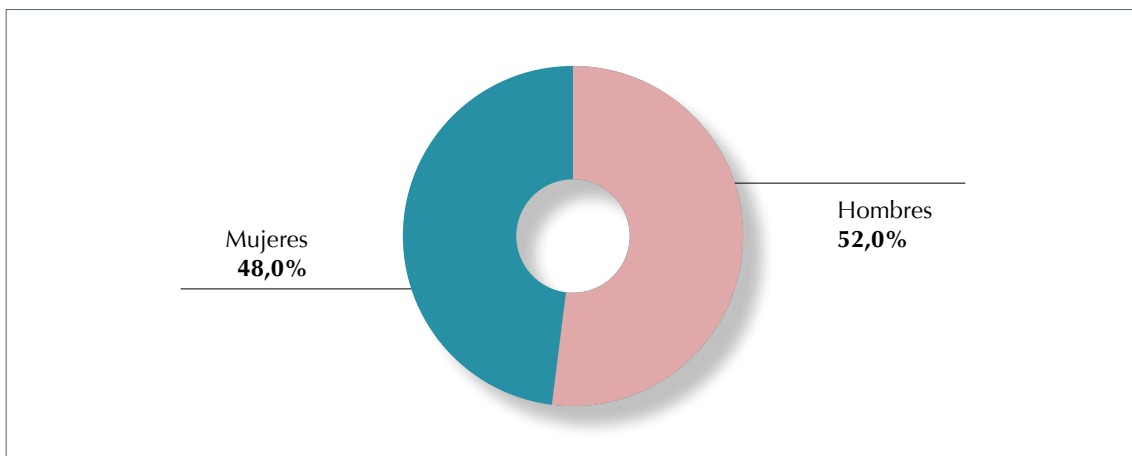


Fuente: Encla 2011, Empleadores

El total de trabajadores que reciben el salario mínimo está distribuido en partes casi iguales entre hombres y mujeres. Sin embargo, el 48% de participación que tienen las mujeres es 11,3 p.p. superior al 36,7% que representan en el total del empleo de empresas encuestadas, según los datos de la Encla 2011.

Esto confirma la conclusión respecto a la mayor inserción de las mujeres en relación a los hombres, en segmentos de empleo con menores remuneraciones.

Gráfico 12
Distribución porcentual de los trabajadores que reciben el ingreso mínimo, por sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar que tanto en la micro como en la pequeña empresa, la proporción que representan las mujeres sobre el total de trabajadores que ganan el salario mínimo es prácticamente igual a la proporción que ellas representan sobre el total del empleo de cada uno de dichos tamaños.

Situación muy diferente a la de la mediana y gran empresa donde, en el primer caso, la proporción de mujeres en el total de trabajadores que ganan el salario mínimo supera en 10 p.p. la que ellas representan sobre el total del empleo de la mediana empresa. En el caso de la gran empresa, dicha diferencia sube hasta alcanzar los 18,8 p.p.

De este modo, los datos indican que en estos tamaños de empresa, en términos relativos, ellas están insertas, en mayor medida que los hombres, en empleos donde se gana el ingreso mínimo. Y en el caso de la gran empresa también lo están en términos absolutos, toda vez que la mayoría de los trabajadores que en ella perciben el ingreso mínimo son mujeres.

Cuadro 29
Distribuciones porcentuales, por sexo, del total de trabajadores y de los trabajadores que reciben el salario mínimo, según tamaño

Tamaño de empresa	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que ganan el salario mínimo			Distribución porcentual por sexo del total de trabajadores		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	67,2%	32,8%	100%	65,7%	34,3%	100%
Pequeña empresa	68,4%	31,6%	100%	68,7%	31,3%	100%
Mediana empresa	63,7%	36,3%	100%	73,8%	26,2%	100%
Gran empresa	40,3%	59,7%	100%	59,1%	40,9%	100%
Total	52,0%	48,0%	100%	63,3%	36,7%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En todas las ramas de actividad económica excepto, por escaso margen, en Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud, la proporción de mujeres que recibe el salario mínimo es superior a la proporción de hombres en similar condición.

En tres ramas el porcentaje observado supera ampliamente a la proporción de 10,6% que exhiben a nivel nacional las mujeres que reciben el salario mínimo, a saber: Hoteles y Restaurantes con un 34%; Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura con un 22,9% y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con un 22,7%. En las dos primeras, la proporción de mujeres prácticamente duplica a la de hombres.

Cuadro 30
Proporción que representan los trabajadores que reciben el salario mínimo,
según rama de actividad económica y sexo

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,5%	22,9%	14,4%
Pesca	2,5%	5,3%	3,0%
Industria manufacturera	5,8%	12,4%	7,5%
Construcción	3,8%	5,1%	3,9%
Comercio al por mayor y menor	8,8%	10,0%	9,3%
Hoteles y restaurantes	16,4%	34,0%	27,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,4%	8,2%	6,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,8%	9,2%	7,2%
Enseñanza	1,2%	0,8%	0,9%
Servicios sociales y de salud	1,6%	0,9%	1,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,9%	22,7%	19,0%
Total	6,7%	10,6%	8,1%

(1) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.2 La escala salarial en las empresas chilenas

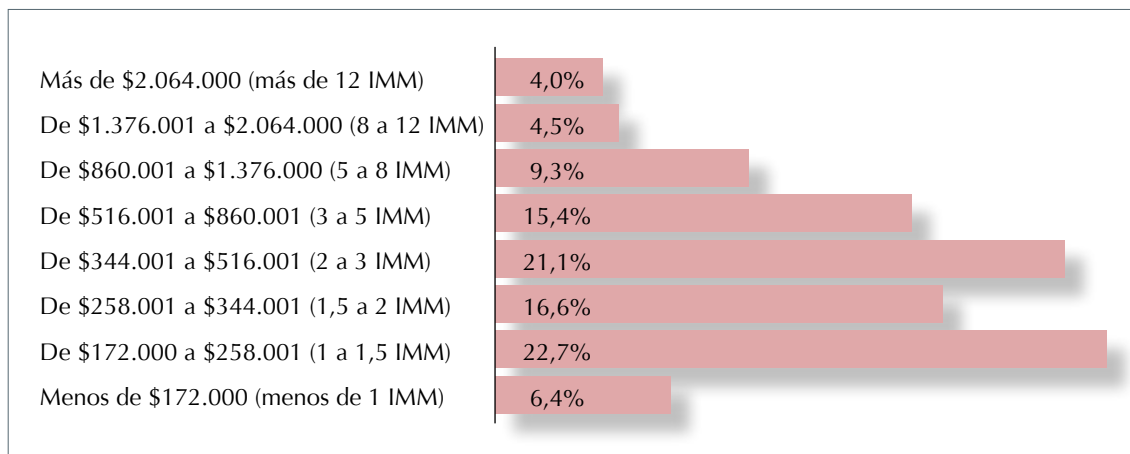
En el gráfico siguiente es posible apreciar que, a partir de los \$172.000 fijados como ingreso mínimo (IMM) para el período julio 2010-junio 2011, y a excepción del tramo que va de \$344.001 a \$516.000, la distribución de los trabajadores en la escala salarial asemeja al costado de una pirámide donde los tramos más bajos son los de mayor envergadura mientras que, a medida que se asciende, las proporciones de trabajadores disminuyen.

De este modo, los tres primeros tramos, que comprenden a quienes perciben salarios hasta los dos IMM concentran al 45,7% del total de trabajadores, cifra que llega a un 66,8% –dos tercios– si incluimos el cuarto tramo que considera hasta tres IMM (\$516.000).

Haciendo un análisis detallado, es posible observar que el tramo más importante es el de \$172.000 a \$258.000 (de 1 a 1,5 IMM) con un 22,7% del total de trabajadores, mientras que el que representa la menor proporción de trabajadores es el último tramo –remuneraciones de más de \$2.064.000 (más de 12 IMM)–, con un 4,0%.

El primer tramo (menos de 1IMM), correspondiente a quienes perciben remuneraciones brutas mensuales menores de \$172.000, representa un 6,4%, misma proporción que para este tramo, indicaba la Encla 2008.

Gráfico 13
Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta



Fuente: Encla 2011, Empleadores

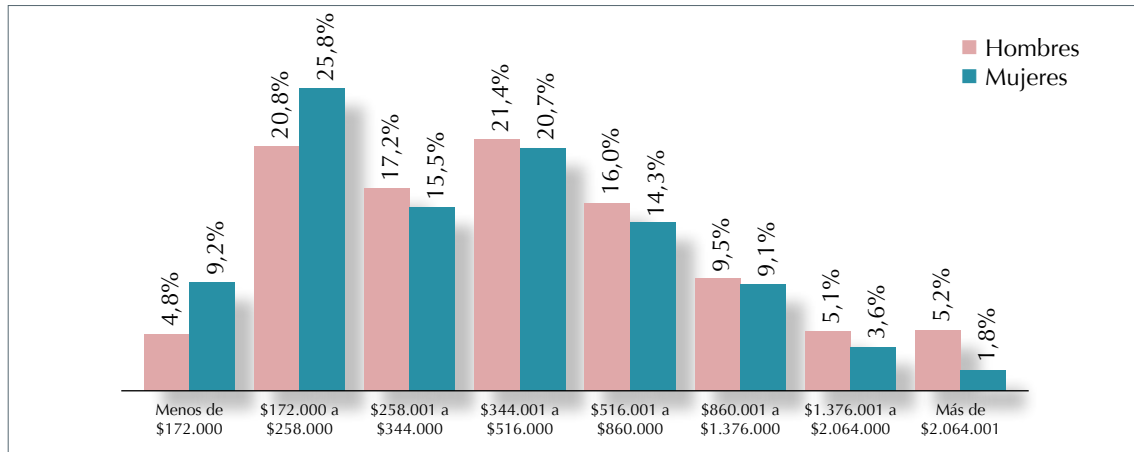
Al analizar la distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo, es apreciable que tanto hombres como mujeres presentan una mayor concentración en los tramos más bajos; sin embargo, en el caso de las mujeres esta concentración es más acentuada, tal como muestra el gráfico siguiente.

En relación con los trabajadores comprendidos en el primer tramo, no es posible saber qué tipo de trabajadores son. Esto es, si perciben un ingreso mínimo legal inferior que el general como es el caso de los menores de 18 y mayores de 65 años, si son trabajadores que laboran bajo jornada parcial, o si son trabajadores a los que se les paga menos del ingreso mínimo legal incumpliendo la ley.

Luego, mientras el 25,6% de los hombres recibe remuneraciones hasta \$258.000, en el caso de las mujeres, para el mismo intervalo, esta cifra se eleva a un 35%, superando ellas en casi 10 p.p. a los varones.

A partir del tramo de remuneraciones que comienza en los \$258.001, y en todos los tramos siguientes, las proporciones de mujeres son menores a aquellas de los hombres, aunque sin mostrar una gran diferencia, sino hasta los dos tramos de más altos ingresos (de \$1.376.001 a más de \$2.064.000) donde, en términos relativos, la proporción de trabajadoras desciende significativamente: mientras un 10,3% de trabajadores percibe dichos montos remuneracionales, solo un 5,4% de mujeres los alcanza.

Gráfico 14
Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo

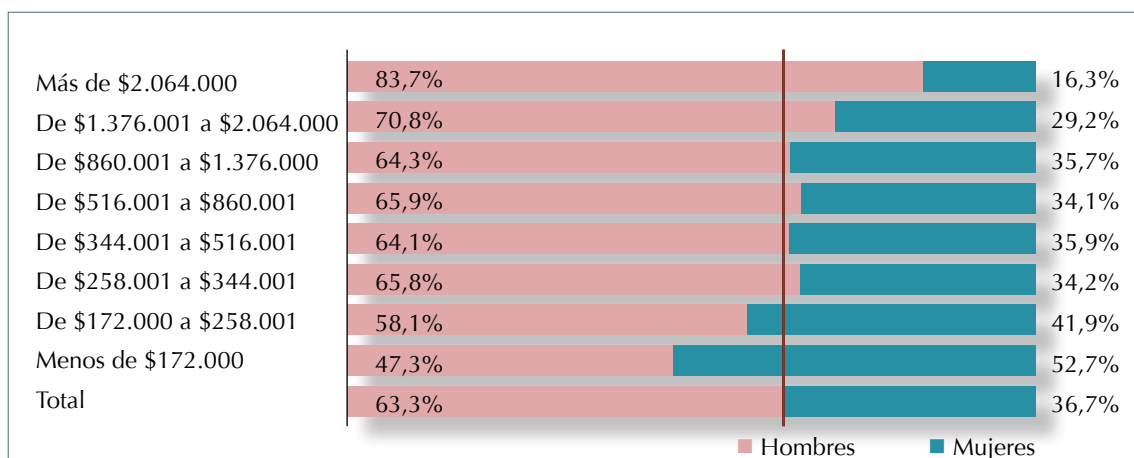


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Otro indicador que da cuenta de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la distribución porcentual de los trabajadores por sexo, al interior de cada uno de los tramos de remuneración bruta mensual.

El siguiente gráfico permite apreciar con mayor nitidez que conforme se asciende en la pirámide remuneracional, la presencia de hombres aumenta y la de mujeres baja drásticamente, alcanzando en el nivel superior una relación de, aproximadamente, 84% versus 16%. Solo en el tramo de menores ingresos (menos de \$172.000) existe una cierta similitud en la participación de ambos sexos.

Gráfico 15
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según tramos de remuneración bruta mensual



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Comparadas las distribuciones de hombres y mujeres en los distintos tramos construidos en 2008 y 2011, sobre la base del ingreso mínimo mensual vigente al inicio del trabajo de campo de la Encla en cada uno de dichos años, es posible advertir algunos cambios significativos.

En primer lugar, aparece una disminución importante de las proporciones de trabajadores y trabajadoras en los tramos de menores ingresos y un aumento relativo en los tramos de ingresos medios. En el caso de las mujeres, aquella disminución ocurre en los tres primeros tramos, pasando de una sumatoria (de los tres tramos) de 61,5% a 50,5%. Para los hombres, esta disminución ocurre solo en los dos primeros tramos pasando de un 34,7% en 2008 a 25,6% en 2011. Esto es un cambio positivo en los montos de las remuneraciones con un impacto mayor en las mujeres que en los hombres.

La información de los dos tramos de más altos ingresos devela, nuevamente, la escasa presencia femenina. Entre 2008 y 2011, la proporción de hombres en el penúltimo tramo salarial, aumentó en 1,5 p.p.; y la de mujeres, solo 0,6%. En el último tramo, la proporción de hombres subió 1,7 p.p., mientras que la de las mujeres se mantuvo prácticamente igual.

Cuadro 31
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta,
según sexo, Encla 2008 y 2011

Encla 2008			Encla 2011		
Tramos de remuneración bruta Encla 2008	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Tramos de remuneración bruta Encla 2011
Menos de \$159.000	4,2%	11,0%	4,8%	9,2%	Menos de \$172.000
\$159.000 a \$238.500	30,5%	33,4%	20,8%	25,8%	\$172.000 a \$258.000
\$238.501 a \$318.000	17,0%	17,1%	17,2%	15,5%	\$258.001 a \$344.000
\$318.001 a \$477.000	19,0%	14,4%	21,4%	20,7%	\$344.001 a \$516.000
\$477.001 a \$795.000	15,1%	12,7%	16,0%	14,3%	\$516.001 a \$860.000
\$795.001 a \$1.272.000	7,0%	6,6%	9,5%	9,1%	\$860.001 a \$1.376.000
\$1.272.001 a \$1.908.000	3,6%	3,0%	5,1%	3,6%	\$1.376.001 a \$2.064.000
Más de \$1.908.000	3,5%	1,9%	5,2%	1,8%	Más de \$2.064.000

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La relación entre tramos remuneracionales y ramas de actividad económica muestra que, con excepción de Construcción –con escasa presencia de personal femenino, dedicado fundamentalmente a tareas administrativas–, en todos los restantes sectores, la proporción de mujeres en los tres tramos de más bajas remuneraciones (\$344.000 o menos) supera la de los hombres.

En siete de las once ramas, más del 50% de mujeres está en dicha condición y en Hoteles y Restaurantes y Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, las proporciones de mujeres alcanzan 87,7% y 84,0%, respectivamente. Cabe señalar que en el caso de estas actividades la concentración de hombres en los tramos señalados también es alta, superando el 60%.

Esta situación contrasta con Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, donde es posible apreciar en los tres tramos de menor remuneración las más bajas proporciones de trabajadores, ya sea de hombres como de mujeres, ello aun cuando son todas actividades que concentran muchas empresas feminizadas.

Por otro lado, y de modo inverso, en todas las ramas de actividad económica, exceptuando nuevamente Construcción, las proporciones de hombres en los dos tramos de remuneraciones más altas superan a las de las mujeres, en algunos casos hasta cuadruplicándolas, como en Hoteles y Restaurantes, Enseñanza, y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

Cuadro 31a
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,
según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tramos de remuneración bruta	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Pesca		Industria manufacturera		Construcción	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	3,6%	7,3%	3,8%	5,0%	2,2%	6,1%	3,4%	4,7%
\$172.000 a \$258.000	37,2%	55,6%	23,8%	25,7%	20,1%	37,6%	20,7%	21,5%
\$258.001 a \$344.000	26,1%	21,1%	12,5%	24,2%	17,5%	20,6%	18,9%	15,0%
\$344.001 a \$516.000	19,9%	7,2%	19,8%	18,2%	24,8%	14,9%	25,0%	20,3%
\$516.001 a \$860.000	5,8%	3,7%	21,1%	16,3%	18,5%	11,0%	16,2%	17,2%
\$860.001 a \$1.376.000	3,2%	2,6%	10,0%	7,8%	8,8%	5,2%	8,0%	11,9%
\$1.376.001 a \$2.064.000	1,7%	1,7%	5,4%	1,9%	4,1%	2,8%	3,9%	5,9%
más de \$2.064.000	2,5%	0,9%	3,8%	0,9%	4,1%	1,7%	3,9%	3,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 31b
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,
según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tramos de remuneración bruta	Comercio al por mayor y menor		Hoteles y restaurantes		Transporte, almacenamiento y comunicaciones		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	5,1%	11,3%	11,2%	13,2%	4,1%	6,2%	6,8%	9,3%
\$172.000 a \$258.000	25,3%	36,1%	35,9%	61,8%	18,6%	24,4%	15,2%	15,8%
\$258.001 a \$344.000	17,6%	17,9%	20,0%	12,7%	18,8%	21,0%	14,1%	12,4%
\$344.001 a \$516.000	20,2%	16,3%	17,1%	6,7%	24,1%	22,7%	19,1%	21,9%
\$516.001 a \$860.000	15,6%	10,5%	10,6%	3,3%	21,7%	15,2%	15,9%	17,1%
\$860.001 a \$1.376.000	7,4%	4,4%	2,8%	1,8%	8,9%	6,8%	13,6%	14,9%
\$1.376.001 a \$2.064.000	5,0%	2,0%	1,1%	0,4%	1,8%	2,2%	8,2%	6,3%
más de \$2.064.000	3,9%	1,5%	1,3%	0,2%	2,1%	1,6%	7,1%	2,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 31c
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,
según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tramos de remuneración bruta	Enseñanza		Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	6,1%	7,4%	2,7%	3,4%	9,4%	22,7%	4,8%	9,2%
\$172.000 a \$258.000	14,2%	14,6%	8,4%	11,7%	29,1%	25,8%	20,8%	25,8%
\$258.001 a \$344.000	11,7%	10,4%	17,4%	23,1%	21,8%	18,4%	17,2%	15,5%
\$344.001 a \$516.000	19,2%	34,8%	29,3%	30,8%	20,2%	19,3%	21,4%	20,7%
\$516.001 a \$860.000	22,5%	22,0%	19,9%	12,7%	11,4%	8,7%	16,0%	14,3%
\$860.001 a \$1.376.000	17,2%	8,6%	11,9%	13,5%	4,3%	4,2%	9,5%	9,1%
\$1.376.001 a \$2.064.000	5,8%	1,8%	6,3%	3,8%	2,3%	0,6%	5,1%	3,6%
más de \$2.064.000	3,4%	0,5%	4,1%	1,0%	1,5%	0,3%	5,2%	1,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La información arrojada por la Encla en sus distintas versiones, así como otras fuentes de información, indica que a medida que aumenta el tamaño de empresa, aumenta la cantidad de trabajadores que reciben altas remuneraciones. Esto puede obedecer a los mayores niveles de calificación que exigen los procesos de producción de bienes o servicios en las empresas grandes, lo que debe ser recompensado salarialmente y/o porque dado su tamaño superior y las formas que requiere la organización del trabajo, demandan contar con un equipo ejecutivo y de mandos medios bien remunerados.

A medida que disminuye el tamaño de empresa aumentan las concentraciones de trabajadores, tanto de hombres como de mujeres, en los tramos de más bajos ingresos. No obstante, en todos los tamaños de empresa, y con la sola excepción del cuarto tramo (\$344.000 a \$516.000), las proporciones de trabajadores disminuyen hacia los tramos de mayores remuneraciones.

Al observar las cifras en cada tramo son notorias algunas particularidades. En el primero, de menos de \$172.000, las proporciones más altas están en la microempresa y disminuyen progresivamente hasta la mediana empresa. Sin embargo, sorpresivamente vuelven a incrementarse en la gran empresa.

En el tramo de 1 a 1,5 IMM (\$172.000 a \$258.000), las proporciones más altas –tanto de hombres como de mujeres– son apreciables en la microempresa y disminuyen progresivamente a medida que aumenta el tamaño de empresa.

En el tramo siguiente (\$258.000 a \$344.000), este lugar lo ocupa la pequeña empresa, seguido de la mediana, cayendo la participación de la microempresa al tercer lugar. Esto es consistente con la alta concentración que mostró la microempresa en el tramo anterior, disminuyendo con ello ostensiblemente la proporción de trabajadores disponibles en este segmento para distribuir en los restantes tramos.

Siguiendo el mismo patrón, en el cuarto y quinto tramo (\$344.000 a \$860.000), las mayores proporciones de trabajadores, a excepción de las mujeres en el cuarto, las presenta la mediana empresa. A partir del sexto tramo (\$860.001 a \$1.376.000), hasta el último tramo de mayores ingresos, las mayores proporciones de trabajadores aparecen en la gran empresa.

En el último tramo, tanto en la microempresa como en la gran empresa, es posible ver las mayores diferencias en términos relativos entre las proporciones de hombres y de mujeres. En la microempresa, las mujeres con remuneraciones de más de \$2.064.000 son prácticamente inexistentes, mientras en la gran empresa la proporción de hombres es 3,5 veces mayor que la de mujeres.

Cuadro 32
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual,
según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tramos de remuneración bruta	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menos de \$172.000	8,4%	9,8%	3,2%	6,1%	2,9%	5,8%	5,7%	10,4%
\$172.000 a \$258.000	39,0%	47,9%	29,5%	35,9%	23,1%	28,9%	15,9%	22,2%
\$258.001 a \$344.000	17,9%	15,6%	20,0%	19,1%	18,0%	18,3%	16,1%	14,3%
\$344.001 a \$516.000	18,1%	12,0%	23,0%	15,3%	24,0%	18,6%	20,2%	22,5%
\$516.001 a \$860.000	7,1%	8,8%	12,9%	13,3%	17,8%	16,3%	17,0%	14,4%
\$860.001 a \$1.376.000	4,0%	3,6%	5,2%	6,2%	7,8%	8,3%	11,8%	10,0%
\$1.376.001 a \$2.064.000	3,9%	2,1%	3,0%	2,6%	3,7%	2,6%	6,3%	4,1%
más de \$2.064.000	1,6%	0,1%	3,2%	1,6%	2,8%	1,2%	7,0%	2,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Como en distribuciones anteriores, las trabajadoras están concentradas, en mayor medida que los trabajadores, en los tramos de menores ingresos; sin embargo, esta situación es particularmente acentuada en algunas regiones como Arica y Parinacota, O'Higgins y Maule, donde la proporción de mujeres con remuneraciones de hasta \$258.000, es decir, de hasta 1,5 IMM, supera el 50% de las trabajadoras, con 58,4%, 61,7% y 55,5%, respectivamente.

En el tramo de más altos ingresos –de más de \$1.376.000–, las mayores proporciones de hombres figuran en las regiones Metropolitana y de Antofagasta, con 13% y 10,5% respectivamente.

Cuadro 33
Distribución porcentual de trabajadores por tramos (1) de remuneración bruta, según sexo y región

Región	Sexo	Hasta \$258.000	\$258.001 a \$516.000	\$516.001 a \$1.376.000	Más de \$1.376.000	Total
Arica y Parinacota	Hombres	49,4%	36,3%	12,6%	1,7%	100%
	Mujeres	58,4%	26,7%	13,7%	1,1%	100%
Tarapacá	Hombres	21,5%	39,8%	30,9%	7,9%	100%
	Mujeres	46,9%	33,4%	17,5%	2,1%	100%
Antofagasta	Hombres	9,3%	42,7%	37,6%	10,5%	100%
	Mujeres	27,5%	42,4%	26,6%	3,5%	100%
Atacama	Hombres	13,6%	37,5%	41,5%	7,3%	100%
	Mujeres	38,7%	39,6%	19,2%	2,5%	100%
Coquimbo	Hombres	33,9%	42,2%	19,6%	4,3%	100%
	Mujeres	48,4%	31,9%	17,7%	1,9%	100%
Valparaíso	Hombres	39,6%	33,6%	22,7%	4,1%	100%
	Mujeres	47,4%	32,5%	18,0%	2,1%	100%
Metropolitana	Hombres	21,6%	37,6%	27,8%	13,0%	100%
	Mujeres	31,5%	37,1%	25,1%	6,3%	100%
O'Higgins	Hombres	35,4%	44,5%	16,4%	3,7%	100%
	Mujeres	55,5%	29,7%	12,9%	1,9%	100%
Maule	Hombres	44,2%	41,8%	11,7%	2,4%	100%
	Mujeres	61,7%	26,2%	10,6%	1,5%	100%
Biobío	Hombres	36,0%	40,8%	19,0%	4,2%	100%
	Mujeres	46,6%	33,5%	18,0%	1,9%	100%
Araucanía	Hombres	38,2%	48,3%	11,6%	1,9%	100%
	Mujeres	42,6%	32,9%	22,7%	1,8%	100%
Los Ríos	Hombres	34,8%	44,9%	16,0%	4,2%	100%
	Mujeres	47,2%	31,1%	19,2%	2,5%	100%
Los Lagos	Hombres	29,9%	44,7%	20,9%	4,4%	100%
	Mujeres	48,7%	35,7%	14,2%	1,4%	100%
Aysén	Hombres	28,4%	41,9%	24,5%	5,2%	100%
	Mujeres	36,3%	40,3%	19,5%	3,9%	100%
Magallanes	Hombres	26,7%	45,6%	22,9%	4,8%	100%
	Mujeres	37,6%	42,3%	17,3%	2,7%	100%
Total	Hombres	25,5%	38,6%	25,5%	10,3%	100%
	Mujeres	35,1%	36,2%	23,4%	5,4%	100%

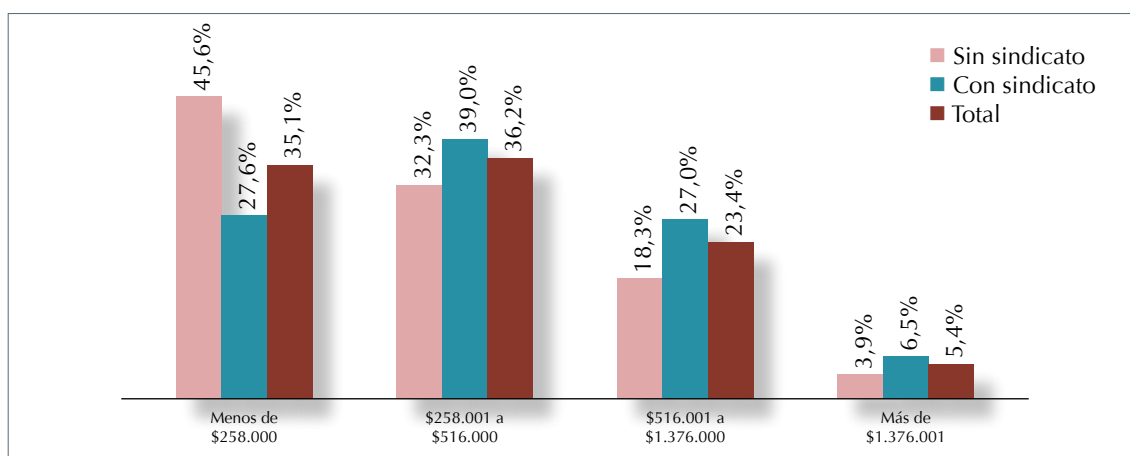
(1) Tramos agrupados para efectos de la presentación de los datos.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3 Remuneraciones y relación con la existencia de sindicatos

El papel principal de las organizaciones sindicales es velar porque las condiciones laborales en la empresa mejoren, rol que la ley reconoce, contemplando herramientas para que ello ocurra. Cualquiera sea la estrategia de los sindicatos, su acción orientada a subir los salarios es un quehacer central, y cabe preguntarse en qué medida han incluido la reducción de la desigualdad de género como una demanda específica.

Distintos indicadores expresan que la existencia de organización sindical va asociada a mejoras en las remuneraciones. En los dos gráficos a continuación –el primero referido a la distribución de trabajadoras por tramos de remuneración bruta y el segundo, a la distribución de trabajadores–, es posible apreciar que hay una asociación positiva entre la existencia de organización sindical y el nivel remuneracional, toda vez que en las empresas con sindicato la concentración de trabajadores aparece en tramos de remuneraciones más altos que en las empresas sin sindicato.

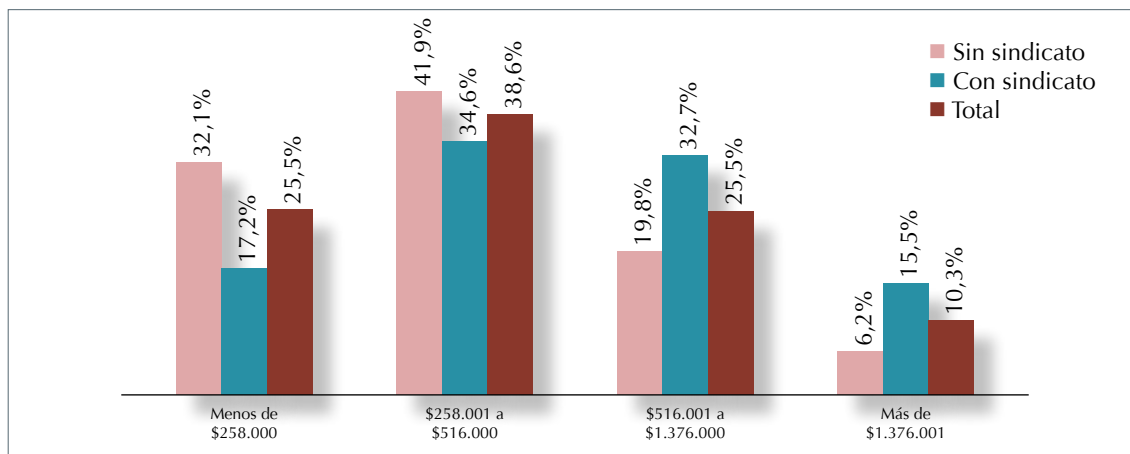
Gráfico 16
Distribución porcentual de trabajadoras por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En empresas con o sin sindicato, las mujeres están concentradas en mayor medida que los hombres en los tramos de más bajas remuneraciones y, en el caso de los tramos superiores a \$1.376.000, la proporción de hombres más que duplica la de mujeres.

Gráfico 17
Distribución porcentual de trabajadores (hombres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el Cuadro 34 es posible apreciar que la asociación positiva entre la existencia de organización sindical y el nivel de remuneraciones permanece al controlar la variable tamaño de la empresa. El estudio presenta los resultados para la gran empresa, dado que es el segmento con mayor presencia sindical.

Mientras en las grandes empresas sin sindicato el 56,9% de los trabajadores –hombres y mujeres– recibe remuneraciones brutas menores a \$344.000, en las grandes empresas con sindicato dicha proporción alcanza a un 34,9%, es decir 22 p.p. menos.

Sin embargo, no es posible afirmar que la sola presencia sindical implica una mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres. Aunque en términos relativos, la distancia entre hombres y mujeres en el segundo tramo más bajo de remuneraciones (\$172.000 a \$258.000) en las empresas con organización sindical no es tan alto como en las empresas sin sindicato, la distancia a favor de los hombres en el tramo de más altas remuneraciones es mucho mayor: específicamente, la proporción de hombres cuadruplica a la de mujeres, mientras que en las empresas sin sindicato solo la duplica.

Ahora bien, en relación con este último punto, hay que tener en consideración que el personal ejecutivo de las empresas negocia sus condiciones sin participación del sindicato (cuando existe), y de hecho este personal, por ser calificado de confianza de la empresa, no puede negociar colectivamente. No obstante, parece igualmente importante la acción que puedan ejercer los sindicatos para lograr una mejor redistribución de los ingresos en las empresas, tanto entre mujeres y hombres, como en toda la pirámide salarial.

Cuadro 34
Distribución porcentual de los trabajadores de las grandes empresas (1),
por tramos de remuneración bruta, según sexo y existencia de sindicato

Tramos de remuneración bruta	Hombres			Mujeres			Total		
	Existe sindicato	No existe sindicato	Total	Existe sindicato	No existe sindicato	Total	Existe sindicato	No existe sindicato	Total
Menos de \$172.000	5,0%	7,0%	5,7%	10,4%	10,5%	10,4%	7,4%	8,1%	7,6%
\$172.000 a \$258.000	11,7%	23,8%	15,9%	17,0%	38,8%	22,2%	14,2%	28,7%	18,6%
\$258.001 a \$344.000	13,5%	21,0%	16,1%	13,1%	18,2%	14,3%	13,3%	20,1%	15,3%
\$344.001 a \$516.000	19,5%	21,6%	20,2%	25,9%	11,9%	22,5%	22,4%	18,4%	21,2%
\$516.001 a \$860.000	18,1%	15,0%	17,0%	15,3%	11,5%	14,4%	16,8%	13,9%	15,9%
\$860.001 a \$1.376.000	15,0%	5,7%	11,8%	11,5%	5,3%	10,0%	13,4%	5,5%	11,0%
\$1.376.001 a \$2.064.000	7,9%	3,2%	6,3%	4,6%	2,5%	4,1%	6,4%	3,0%	5,4%
Más de \$2.064.000	9,2%	2,8%	7,0%	2,2%	1,3%	2,0%	6,1%	2,3%	4,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) Empresas de 200 y más trabajadores.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Capítulo 5

La jornada laboral de
trabajadores y trabajadoras

El tema de la jornada laboral conecta de manera directa con las responsabilidades y el reparto de la carga doméstica de trabajadores y trabajadoras. Para la mayoría de las mujeres, la familia y el trabajo remunerado están permanentemente relacionados y les implica extender, algunos dicen, de manera ‘interminable’ su horario de trabajo. De ahí la importancia de analizar las cifras de la Encla 2011, para extraer algunos aportes sobre la materia.

La Encla 2011 permitió constatar la influencia de la legislación en la duración efectiva de la jornada laboral para la amplia mayoría de los trabajadores del país, toda vez que, según información proporcionada por los empleadores, cerca del 90% de las empresas fija la duración de la jornada ordinaria en al máximo legal de 45 horas semanales, o de modo muy cercano.

Aunque con una mayor dispersión, los trabajadores y los dirigentes sindicales confirman este hecho. Según ellos, el promedio de horas semanales de trabajo de la jornada ordinaria es de 44,2 horas, cifra incluso levemente inferior a la que señalan los empleadores, con 44,6 horas.

Cabe indicar que estos promedios son los más bajos observados en todas las aplicaciones de la Encla, situación que podría estar reflejando, fundamentalmente, el impacto de la reforma legal de 2001, que determinó la reducción de la jornada desde 48 a 45 horas semanales, a partir del año 2005, límite hacia el cual las empresas se adecuaron progresivamente, como indican los datos de la Encla 2006, 2008 y 2011.

Asimismo, estas cifras no muestran variaciones importantes, ya sea por tamaño de empresa, región o rama de actividad económica. En general, la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo¹⁶ con una duración máxima de 45 horas semanales, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días de trabajo continuo, tiende a ser similar en la amplia mayoría de las empresas.

Las diferencias más importantes entre empresas son notorias en el ámbito de la aplicación de los restantes tipos de jornada y en el uso de los distintos esquemas de organización de los tiempos de trabajo, siendo también los espacios en los cuales pueden observarse las principales diferencias entre sexos.

16 Código del Trabajo, artículos 22 y siguientes.

5.1 Tipos de jornada

La Encla 2011 permitió capturar y caracterizar en detalle las distintas modalidades de jornada aplicadas en las empresas chilenas: jornada ordinaria de trabajo; sistemas excepcionales de distribución de jornada; jornada bisemanal; jornada parcial, y aquella establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo aplicable solo a los hoteles, restaurantes o clubes, cuyo máximo semanal es de 60 horas¹⁷.

Los datos de los dos cuadros siguientes muestran que la amplia mayoría de los trabajadores del país, tanto hombres como mujeres, están afectos a la jornada ordinaria de trabajo, con porcentajes superiores al 80%. Le siguen en importancia los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y la jornada parcial, teniendo las otras alternativas de jornada valores marginales.

En dos de los tres regímenes con mayores porcentajes de aplicación (jornada ordinaria y sistemas excepcionales), la cantidad de hombres es superior a la de las mujeres, coherentemente con la mayor presencia masculina en la fuerza de trabajo.

La excepción la constituye la jornada parcial, donde el 63,7% del total de trabajadores bajo este régimen son mujeres. La asociación privilegiada de la jornada parcial con el empleo femenino es refrendada por las cifras del Cuadro 36 que indica que el 9,1% de las mujeres está afecto a ella, proporción que, si bien es tres veces superior a la que exhiben los hombres (3%), en el total de ocupados de empresas encuestadas tiene significación reducida.

Cuadro 35
Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (45 horas, organizada semanalmente)	2.484.627	1.368.301	3.852.928
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	254.716	117.206	371.922
Jornadas bisemanales	40.104	1.455	41.559
Jornada parcial	85.300	149.956	235.256
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes)	2.830	2.827	5.658
Otro tipo de jornadas	213	391	604
Total	2.867.791	1.640.136	4.507.927

Fuente: Encla 2011, Empleadores

17 Si bien los distintos tipos de jornada aludidos en esta pregunta del cuestionario constituyen jurídicamente jornada ordinaria de trabajo, los cuales varían en su duración, distribución o la forma de organización, para efectos de este análisis fueron considerados como tipos de jornadas diversos, ya que en la práctica no existe un único régimen de jornada ordinaria al cual estén afectos todos los trabajadores.

Cuadro 36
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (45 horas, organizada semanalmente)	86,6%	83,4%	85,5%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	8,9%	7,1%	8,3%
Jornadas bisemanales	1,4%	0,1%	0,9%
Jornada parcial	3,0%	9,1%	5,2%
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,1%	0,2%	0,1%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Tanto en hombres como en mujeres, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la proporción de trabajadores en jornada ordinaria y aumenta la proporción de trabajadores con sistemas excepcionales de distribución de la jornada.

Cabe señalar que, en todos los tamaños, la proporción de hombres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada y con jornadas bisemanales es superior a la proporción de mujeres; mientras que en el caso de la jornada parcial, las mujeres superan a los hombres en cada uno de los tamaños, exhibiendo la gran y la pequeña empresa valores altos.

Cuadro 37
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Sexo	Ordinaria (1)	Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Jornada Art. 27 C. del Trabajo (2)	Otro tipo de jornadas	Total
Micro-empresa	Hombres	96,7%	0,8%	0,7%	1,6%	0,2%	0,0%	100%
	Mujeres	92,8%	0,2%	0,0%	5,5%	1,6%	0,0%	100%
Pequeña empresa	Hombres	95,0%	2,9%	0,4%	1,5%	0,2%	0,0%	100%
	Mujeres	88,7%	1,5%	0,2%	9,2%	0,4%	0,0%	100%
Mediana empresa	Hombres	90,6%	7,4%	0,7%	1,0%	0,3%	0,0%	100%
	Mujeres	88,1%	4,7%	0,0%	6,6%	0,5%	0,0%	100%
Gran empresa	Hombres	82,1%	11,8%	2,0%	4,2%	0,0%	0,0%	100%
	Mujeres	81,2%	9,0%	0,1%	9,7%	0,0%	0,0%	100%
Total	Hombres	86,6%	8,9%	1,4%	3,0%	0,1%	0,0%	100%
	Mujeres	83,4%	7,1%	0,1%	9,1%	0,2%	0,0%	100%

(1) 45 horas, organizada semanalmente.

(2) Máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos de jornada por rama de actividad económica permiten ver que las mayores proporciones de mujeres con régimen de jornada parcial de trabajo, aparecen en las ramas de Enseñanza (26,7%), Comercio (10,6%) y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (9,4%), tal como muestran los cuadros siguientes.

La rama de Enseñanza arroja los mayores niveles de este tipo de jornada, tanto en hombres como en mujeres. Ello se explica por el hecho de que muchos profesores desarrollan actividades docentes en más de un establecimiento, cumpliendo jornadas parciales. Al contrario de la regla general, en este tipo de jornada la proporción de hombres supera levemente a la de las mujeres, con 28,7%.

En otro sector y tipo de jornada, Servicios Sociales y de Salud, rama feminizada, muestra para ambos sexos las proporciones más bajas de jornada ordinaria. Ello se debe, en primer lugar, a la alta incidencia de sistemas excepcionales de distribución de jornada que, también en ambos sexos, alcanza sus máximos valores con 26,7% para los hombres y 35,5% para las mujeres.

Podría estar incidiendo en esto una proporción importante de establecimientos de atención médica y de cuidado de personas en general, como guarderías, asilos de ancianos, etcétera, que integran el sector y que requieren disponibilidad permanente de su personal para la atención de usuarios. Esto es posible por medio de sistemas de turnos que, en muchos casos, exceden los límites de horas diarias de trabajo establecidas por la jornada ordinaria, modificando también con ello la distribución de los días de trabajo y descanso. Asimismo, esta rama presenta la segunda proporción más alta de jornada parcial en los hombres lo cual, al igual que en Enseñanza, es posible relacionar con que una proporción relevante del personal de salud, sobre todo el médico, trabaja en más de un establecimiento asistencial.

El segundo y tercer lugar en la proporción de mujeres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada, lo ocupan Construcción –con un 21,7%– (cabe recordar que es una rama con escaso personal femenino, apenas el 7,6% según la Encla 2011), y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con 17,6%. En el caso de los hombres, el segundo lugar lo ocupa Pesca, con un 18,2%; seguido de Construcción, con un 13,7%.

Cuadro 38
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada,
según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tipos de jornada	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Pesca		Industria manufacturera		Construcción	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ordinaria (45 horas, organizada semanalmente)	96,5%	98,0%	76,0%	97,5%	91,1%	94,8%	79,9%	75,0%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	1,8%	0,6%	18,2%	0,6%	8,5%	3,5%	13,7%	21,7%
Jornadas bisemanales	1,5%	0,0%	5,8%	1,9%	0,3%	0,0%	6,2%	1,8%
Jornada parcial	0,1%	1,3%	0,0%	0,1%	0,1%	1,6%	0,1%	1,5%
Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 38a
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada,
según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tipos de jornada	Comercio al por mayor y menor		Hoteles y restaurantes		Transporte, almacenamiento y comunicaciones		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ordinaria (45 horas, organizada semanalmente)	94,2%	87,3%	90,2%	92,8%	87,1%	92,3%	85,7%	82,2%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	1,9%	2,0%	0,9%	0,3%	11,2%	3,1%	8,0%	8,4%
Jornadas bisemanales	0,4%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%
Jornada parcial	3,4%	10,6%	5,9%	4,6%	1,5%	4,6%	6,0%	9,4%
Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,0%	0,1%	2,9%	2,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 38b
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada,
según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tipos de jornada	Enseñanza		Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ordinaria (45 horas, organizada semanalmente)	67,6%	71,5%	64,0%	59,6%	86,5%	75,4%	86,6%	83,4%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	2,9%	1,5%	26,7%	35,5%	10,1%	17,6%	8,9%	7,1%
Jornadas bisemanales	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,1%
Jornada parcial	28,7%	26,7%	9,3%	4,5%	3,3%	7,0%	3,0%	9,1%
Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
Otro tipo de jornadas	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Una variable interesante de analizar en esta materia es aquella relacionada con la feminización de la empresa. El cuadro siguiente permite apreciar diferencias significativas entre unidades feminizadas –que representan el 24,6% del total–, y no feminizadas.

En primer lugar, mientras en las empresas no feminizadas la proporción de mujeres con jornadas distintas a la ordinaria es de 9%, en las empresas feminizadas alcanza un 20,7%. Lo abultado de esta última cifra se debe, principalmente, a las proporciones de mujeres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada y con jornada parcial.

Por otro lado, el cuadro refrenda la relación entre feminización de la empresa y jornada parcial, toda vez que en las empresas feminizadas la proporción de trabajadores de ambos sexos afectos a ella alcanza al 11,1% versus un 2% en empresas no feminizadas.

Estas cifras sugieren que, en contextos feminizados, la jornada parcial adquiere mayor importancia relativa, involucrando incluso a una proporción importante de los hombres.

Cuadro 39
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada,
según sexo y feminización de la empresa

Tipo de jornada	Empresas feminizadas			Empresas no feminizadas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (45 horas, organizada semanalmente)	82,6%	79,3%	80,4%	87,6%	91,1%	88,3%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	6,5%	9,2%	8,3%	9,4%	3,4%	8,2%
Jornadas bisemanales	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,2%	1,4%
Jornada parcial	10,8%	11,3%	11,1%	1,2%	5,2%	2,0%
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

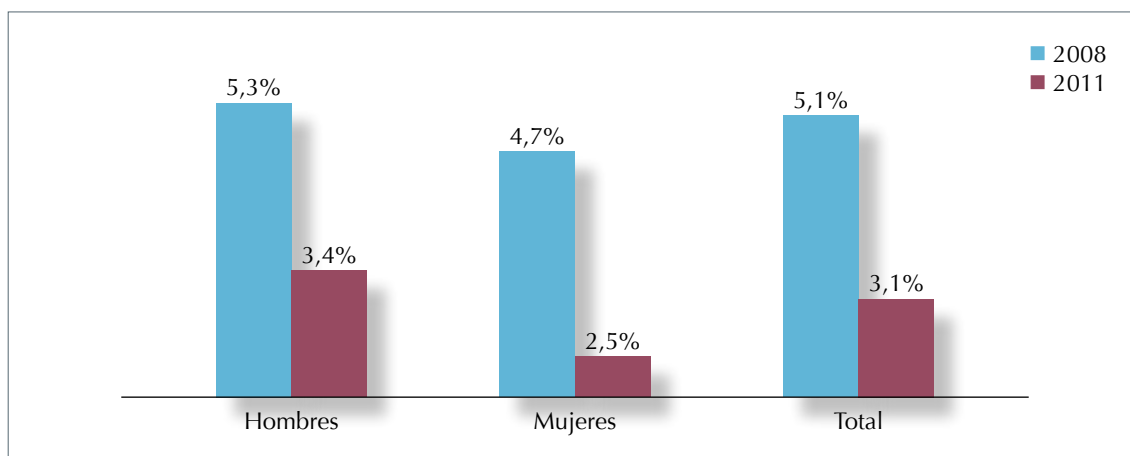
5.2 Jornada extraordinaria

De acuerdo a lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo, “se entenderá por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”. Es decir, el trabajo en horas extraordinarias constituye una prolongación del tiempo normal de trabajo, por lo cual la ley limita el número de horas extraordinarias que cada trabajador puede laborar y también incrementa la remuneración por este concepto¹⁸.

Según la Encla 2011, el uso del sobretiempo en las empresas arroja una significativa baja en el promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, en comparación con 2008: 3,1 en 2011 versus 5,1 en 2008.

¹⁸ Según lo establecido en el artículo 32 del Código del Trabajo, “para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador”.

Gráfico 18
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador,
según sexo, años 2008 y 2011



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Sin embargo, hubo un leve aumento desde 2008 en la proporción de empresas que declaran trabajarlas, pasando de 42,5% en 2008 a 46,5% en 2011. Incremento más bien discreto, dentro de los márgenes de error muestral, es el que experimenta la proporción de trabajadores que realizaron horas extraordinarias en dichas empresas el mes anterior a la aplicación de la encuesta: de 30,1% en 2008 a 32,6% en 2011.

Ahora bien, al analizar la situación de hombres y mujeres, según el tamaño de la empresa en que laboran, es posible observar –tal como muestra el Cuadro 40– que para todos los tamaños, excepto la microempresa, la proporción de hombres que realizan horas extraordinarias supera a la de las mujeres, anotándose la principal diferencia en la mediana empresa, donde la proporción de hombres supera en 10,8 p.p. a la de las mujeres.

Cabe señalar que el año 2008 existió la misma relación, incluida la excepción de la microempresa, aunque con una mayor diferencia entre hombres y mujeres en la gran empresa.

Cuadro 40
Porcentaje que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	19,1%	19,3%	19,2%
Pequeña empresa	22,9%	16,3%	21,0%
Mediana empresa	33,8%	23,0%	30,9%
Gran empresa	38,6%	33,7%	36,7%
Total	34,2%	29,6%	32,6%

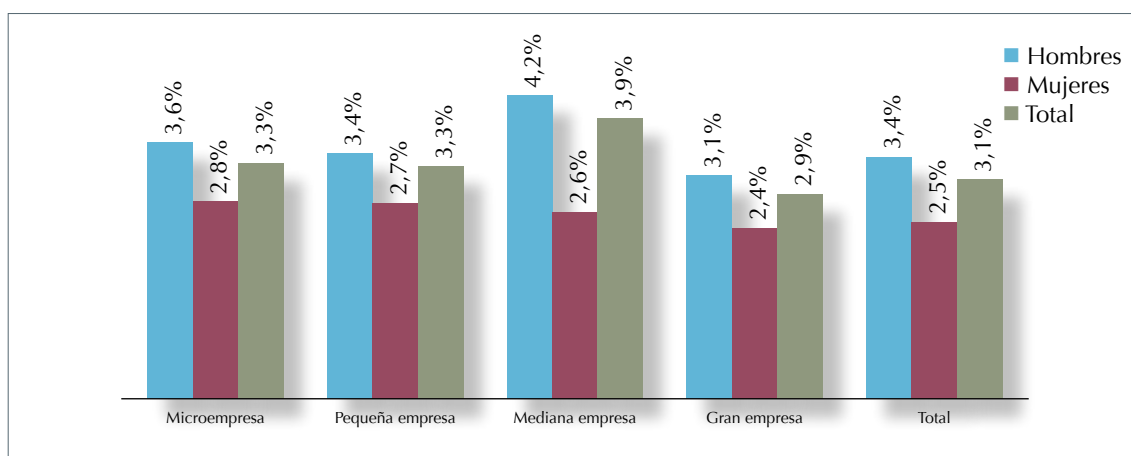
Fuente: Encla 2011, Empleadores

No solo una mayor proporción de hombres realiza horas extraordinarias, según las dos últimas mediciones de la Encla, sino que también las hace en un mayor número. De acuerdo al Gráfico 18, en el año 2008 los hombres ejecutaban en promedio 0,6 horas, más que las mujeres, diferencia que se amplía hacia 2011 a 0,9 horas.

De todos modos, quizás lo más distintivo del gráfico, como fue señalado anteriormente, es la importante reducción, tanto entre hombres como en mujeres, del promedio de horas extraordinarias por trabajador.

El Gráfico 19 permite ver que existen mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresa, en el caso del promedio de horas extraordinarias de los trabajadores que en el de las trabajadoras. Mientras en las mujeres la diferencia entre el valor mínimo y el valor máximo asciende a 0,4 horas, en el caso de los hombres esta llega a 1,1 horas.

Gráfico 19
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador,
según sexo y tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Lo que sí muestran en común es que, en ambos, el valor promedio más bajo ocurre en la gran empresa, al mismo tiempo que es en este tamaño donde la brecha entre hombres y mujeres es menor. La gran empresa, en general, opera con turnos continuos, lo que podría dificultar la ampliación de los tiempos laborales de cada uno de ellos.

De acuerdo a las cifras que presenta el cuadro siguiente, los promedios semanales más altos de realización de horas extraordinarias corresponden a las ramas de Pesca y Servicios Sociales y de Salud, con 4,4 y 4,1 horas respectivamente. Esta última también muestra el valor más alto para los hombres, con 5,6 horas. Esta cifra implica que la jornada diaria se extiende en aproximadamente una hora, llevando, para esos trabajadores, la jornada promedio semanal a un total de 50,5 horas. Cabe considerar además, que en Servicios Sociales y de Salud existe la proporción más alta de empresas que trabajan horas extraordinarias, con un 78,1%.

En general, a excepción de las ramas de Construcción y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, los hombres exhiben promedios de ejecución de horas extraordinarias más altos que las mujeres, en todas las demás ramas, siendo especialmente importante aquella observada en la Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, donde el promedio de los hombres prácticamente cuadruplica el de las mujeres.

Cuadro 41
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador,
según sexo y rama de actividad económica (1)

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,4	0,9	2,6
Pesca	4,9	3,2	4,4
Industria manufacturera	3,9	2,9	3,7
Construcción	3,4	3,9	3,4
Comercio al por mayor y menor	3,5	2,9	3,2
Hoteles y restaurantes	3,0	2,3	2,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,6	2,8	4,2
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3,1	2,1	2,7
Enseñanza	2,3	1,0	1,5
Servicios sociales y de salud	5,6	3,6	4,1
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	1,9	3,2	2,5
Total	3,4	2,5	3,1

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

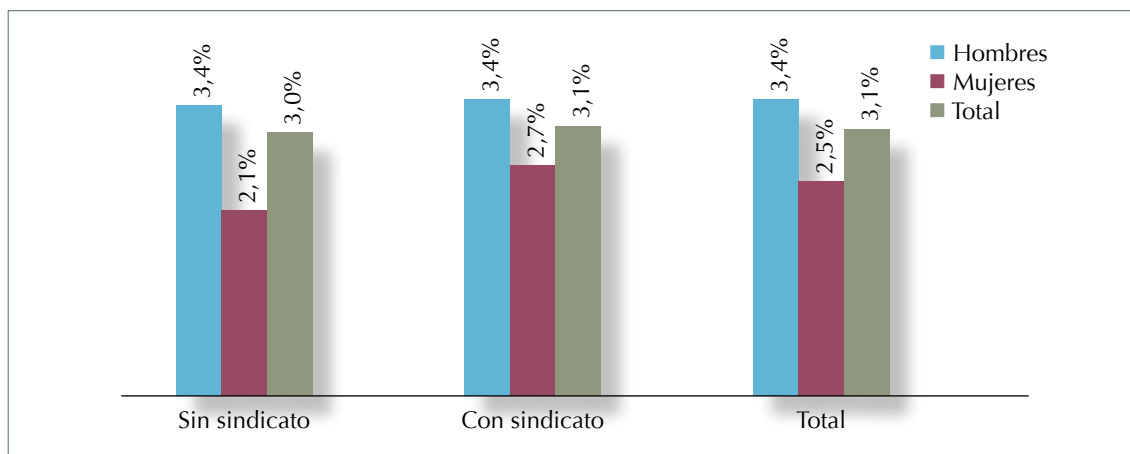
Fuente: Encla 2011, Empleadores

La encuesta también recoge información sobre la relación entre la existencia de sindicato en la empresa y la ejecución de horas extraordinarias. Las cifras del Gráfico 20 indican que el sindicato no tiene impacto en la fijación de las horas extraordinarias, por lo que no se produce por esta vía una disminución. En el caso de los hombres el promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador es idéntico en las empresas con y sin sindicato, mientras que en las mujeres el promedio es 0,6 horas mayor en las empresas con sindicato.

Estas cifras se explican mejor al considerar que, tanto en las empresas con sindicato como en aquellas que carecen de este, el interés de los trabajadores por realizar horas extraordinarias es alto. En el 62,9% de empresas sin sindicato los trabajadores encuestados señalaron que en sus empresas existe mediano o mucho interés por realizar horas extraordinarias, mientras que en las empresas con sindicato, este porcentaje llegó al 77,6%, según los dirigentes sindicales. La persistente concentración de los trabajadores en los tramos de más bajos salarios¹⁹ y la posibilidad de incrementarlo por esta vía está, evidentemente, en la base de este interés.

19 De acuerdo a los datos de la Encla 2011, el 45,7% de los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores percibe 344 mil pesos o menos de remuneración bruta.

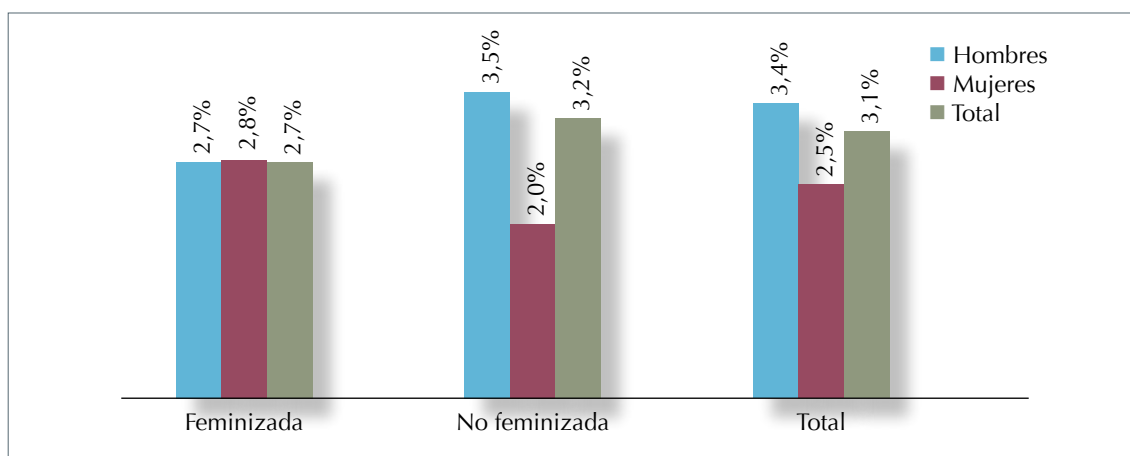
Gráfico 20
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador,
según sexo y existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

La condición de empresa feminizada, por otro lado, sí arroja diferencias en los promedios de horas extraordinarias que laboran trabajadores/as: hombres y mujeres presentan promedios casi idénticos en las empresas feminizadas, mientras que en aquellas que no lo son, ellos realizan –en promedio– 1,5 horas más que ellas.

Gráfico 21
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador,
según sexo y feminización de la empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

5.3 Trabajo en día domingo

En conformidad con el artículo 35 del Código del Trabajo, en la mayoría de los empleos los días domingo y aquellos que la ley declara festivos son de descanso, “salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”. Dichas excepciones están indicadas en el artículo 38 del mismo cuerpo legal²⁰.

Entre los años 2008 y 2011 la modalidad de trabajo dominical tuvo un incremento importante. En 2008, las cifras sobre la proporción de trabajadores contratados directamente que realizan trabajo dominical era de 15,1%; en 2011 se elevó a 24,7%, involucrando a 1.126.617 trabajadores, de los cuales un 57,5% son hombres y un 42,5%, mujeres.

Si bien, en número absolutos, la mayoría corresponde a hombres, los porcentajes calculados sobre el total de trabajadores del mismo sexo que presenta el Cuadro 44, permiten concluir que una proporción mayor de mujeres (29,9%) que de hombres (21,9%) trabaja en día domingo.

También es posible apreciar que la mayor incidencia de esta modalidad está en la gran empresa donde, prácticamente, un tercio del total de trabajadores concurre a laborar el día domingo, casi triplicando las proporciones que exhiben los demás tamaños de empresa.

Es en este segmento donde también aparece la mayor distancia entre hombres y mujeres, superando la proporción de ellas en 9 p.p. a la de los hombres. Las grandes empresas combinan tanto la necesidad de esta modalidad como la capacidad para implementarla. Necesidad, en la medida que la competencia por mantener o ganar nichos de mercado fuerza a la adopción de trabajo continuo, y capacidad, en la medida en que el funcionamiento ininterrumpido requiere una gestión y administración más compleja, asociada a un mayor tamaño de la organización.

Cuadro 42
Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total (1)
de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	10,0%	14,1%	11,4%
Pequeña empresa	9,6%	9,0%	9,4%
Mediana empresa	12,6%	13,0%	12,7%
Gran empresa	29,3%	38,3%	32,8%
Total	21,9%	29,9%	24,7%

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores que trabajan en día domingo.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

20 Código del Trabajo, artículo 38: “Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 1) en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; 2) en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; 3) en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4) en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; 5) a bordo de naves; 6) en las faenas portuarias; 7) en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo (...)”.

Finalmente, en relación a esta misma proporción, pero esta vez calculada por rama de actividad económica, el cuadro siguiente muestra que, a excepción de las ramas de Enseñanza, Construcción y Agricultura, en todas las demás un porcentaje importante de los trabajadores concurre a laborar el día domingo.

Los primeros cuatro lugares los ocupan las ramas de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Servicios Sociales y de Salud; Pesca, y Hoteles y Restaurantes. Tanto en el caso de Pesca como en la rama de Hoteles y Restaurantes las cifras podrían interpretarse como congruentes con lo que señala la legislación al exceptuarlos del descanso dominical.

Cuadro 43
Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total (1)
de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica (2)

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,2%	1,7%	5,8%
Pesca	38,9%	21,5%	35,3%
Industria manufacturera	9,1%	10,9%	9,6%
Construcción	6,7%	0,8%	6,2%
Comercio al por mayor y menor	18,1%	26,1%	21,4%
Hoteles y restaurantes	49,3%	24,4%	33,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,9%	10,9%	12,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	48,2%	61,9%	53,7%
Enseñanza	1,0%	0,1%	0,4%
Servicios sociales y de salud	29,5%	37,5%	35,5%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,5%	8,4%	12,4%
Total	21,9%	29,9%	24,7%

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores que trabajan en día domingo.

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

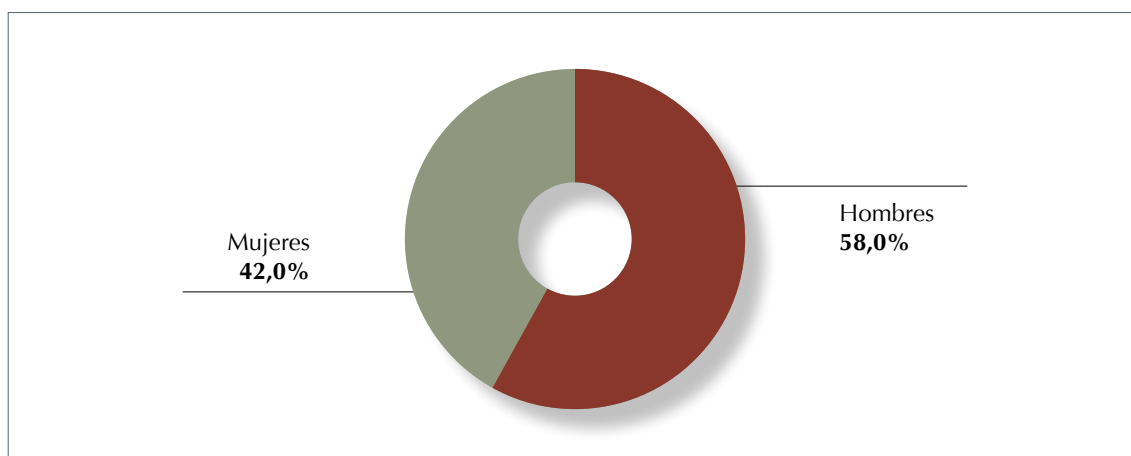
Capítulo 6

Acceso a capacitación de
trabajadores y trabajadoras

La capacitación constituye un instrumento relevante para mejorar la productividad de las empresas, como también para potenciar los recursos humanos involucrados. La Encla 2011 constata que durante los últimos dos años, casi el 70% de las empresas encuestadas (55.783) realizaron actividades de capacitación al personal. Solo en el último año, 1.869.978 trabajadores fueron capacitados, lo que equivale al 38,1% del total de los ocupados en las empresas. Esta cifra supera la que consigna la Encla 2008 (22,3%).

Ahora bien, tomando en consideración únicamente el universo de trabajadores capacitados en los doce meses previos a la aplicación de la encuesta 2011, es posible establecer que el 58% corresponde a hombres y el 42%, a mujeres.

Gráfico 22
Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año recibieron capacitación (1), por sexo

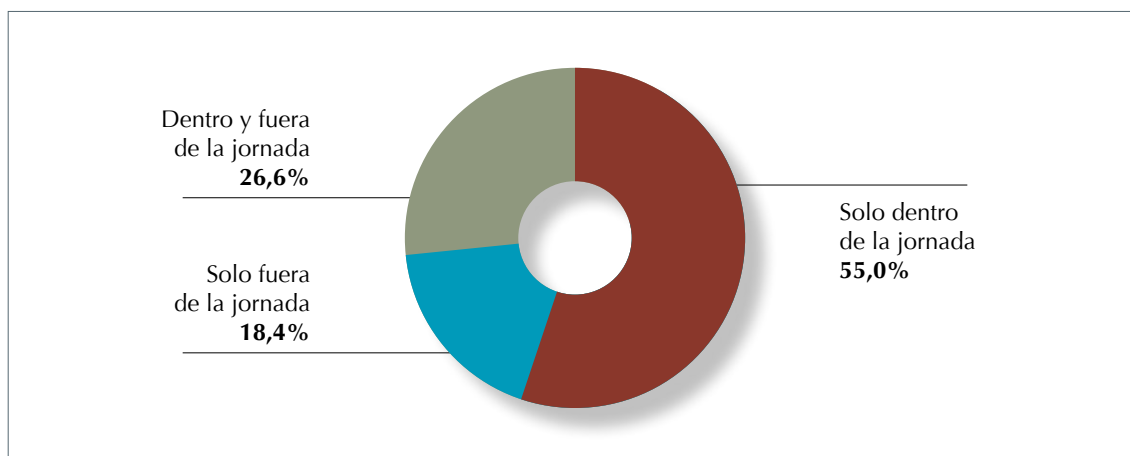


(1) En los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Respecto de las instancias en que han sido realizadas las actividades de capacitación, las respuestas de los dirigentes sindicales y trabajadores consultados indican que más de la mitad de las empresas las programa dentro de la jornada de trabajo, favoreciendo –de este modo y particularmente– a hombres y mujeres con responsabilidades familiares o extra laborales, al no afectar su horario de ingreso o salida.

La otra mitad de las empresas, usa alternativas de capacitación fuera de la jornada laboral (18,4%) o combinan dentro y fuera del tiempo de trabajo (26,6%). Ambas modalidades suponen dificultades adicionales para trabajadores y trabajadoras que tienen compromisos fuera del ámbito laboral. Esto es más evidente en las mujeres que tienen personas a su cuidado, sobre todo hijos menores. Por ello la encuesta consultó, específicamente, sobre el otorgamiento de algún bono para el cuidado de hijos de las trabajadoras que asisten a cursos de capacitación, lo que les permitiría contratar a una persona que las sustituya en la tarea. Solo un 1,2% de las empresas encuestadas lo cancelan. La medida es más utilizada en la gran empresa (4,1%).

Gráfico 23
Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Cabe destacar que un 71,7% de empleadores indicó que fuera de la jornada laboral no han capacitado a trabajadoras con niños pequeños.

Cuadro 44
Entrega de bono para el cuidado de niños a mujeres que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa		Sí	No	No han capacitado a mujeres con niños pequeños fuera de la jornada	Total
Micro-empresa	Porcentaje	0,1%	18,4%	81,5%	100%
	Cantidad	12	2.785	12.360	15.157
Pequeña empresa	Porcentaje	1,0%	28,2%	70,7%	100%
	Cantidad	288	7.773	19.482	27.543
Mediana empresa	Porcentaje	2,6%	31,3%	66,0%	100%
	Cantidad	207	2.455	5.175	7.837
Gran empresa	Porcentaje	4,1%	44,0%	52,0%	100%
	Cantidad	166	1.791	2.116	4.073
Total	Porcentaje	1,2%	27,1%	71,7%	100%
	Cantidad	673	14.804	39.133	54.610

(1) Sobre las empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años anteriores a la aplicación de la Encla.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La proporción de trabajadores capacitados en los últimos dos años, respecto del total de trabajadores de las empresas se desglosa en 34,9% de hombres y 43,7% de mujeres. Por su parte, la Encla 2008 indicaba una relación de 20,9% y 25,1% respectivamente. Así la proporción de mujeres beneficiadas es mayor que la de hombres.

Esto estaría mostrando una realidad virtuosa para las trabajadoras; no obstante, si bien el acceso numérico es importante, son necesarios antecedentes que permitan confirmar, por ejemplo, si las mujeres llegan a los programas en igualdad de condiciones, cuáles son los contenidos o materias de la capacitación a los que pueden optar, etcétera.

Cuadro 45
Proporción de trabajadores que han sido capacitados durante los últimos dos años,
según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas)

Tamaño	Año	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	2008	7,6%	15,0%	10,0%
	2011	14,4%	13,2%	14,0%
Pequeña empresa	2008	13,1%	13,1%	13,1%
	2011	19,3%	24,7%	21,0%
Mediana empresa	2008	17,6%	25,7%	19,8%
	2011	28,0%	35,2%	29,9%
Gran empresa	2008	28,2%	31,2%	29,2%
	2011	43,0%	50,2%	46,0%
Total	2008	20,9%	25,1%	22,3%
	2011	34,9%	43,7%	38,1%

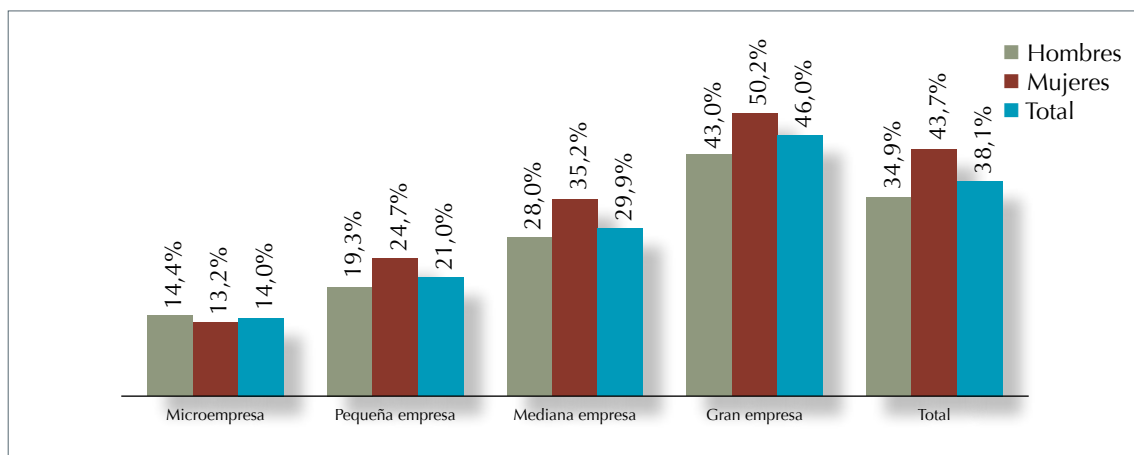
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar las proporciones de hombres y mujeres que en el último año recibieron capacitación, según el tamaño de la empresa, es posible ver que, excepto en la microempresa, en los otros segmentos, la proporción de mujeres beneficiadas es mayor.

En orden de prelación, la mediana, gran empresa y la pequeña presentan las mayores diferencias entre sexos a favor de las mujeres (7,2 p.p. en los dos primeros casos y 5,4 p.p., respectivamente).

El gráfico siguiente ilustra esta información:

Gráfico 24
Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año,
según sexo y tamaño de empresa (sobre el total de trabajadores de las empresas)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El análisis por sexo según rama de actividad, permite observar la distribución de trabajadores y trabajadoras capacitados en los distintos sectores económicos. Claramente la concentración de capacitados aparece en aquellas ramas donde predomina el trabajo masculino, como la Construcción, Pesca y Transporte. Por su parte, los sectores donde las mujeres participan más en capacitación corresponden a Servicios Sociales y de Salud (79,1%) y Enseñanza (75,9%), ambos altamente feminizados. Finalmente, en el caso de las ramas Hoteles y Restaurantes, Comercio, y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, la brecha entre hombres y mujeres respecto al acceso a capacitación se acorta, girando en torno al 50% con diferencias entre sexos de, aproximadamente, 7 p.p., siendo en el primer caso, favorable a las trabajadoras y en los otros dos a los trabajadores.

Cuadro 46
Distribución porcentual de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año (1), por sexo, y según rama de actividad económica (2)

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	73,3%	26,7%
Pesca	83,1%	16,9%
Industria manufacturera	74,5%	25,5%
Construcción	91,4%	8,6%
Comercio al por mayor y menor	53,7%	46,3%
Hoteles y restaurantes	46,5%	53,5%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	76,8%	23,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	53,4%	46,4%
Enseñanza	24,1%	75,9%
Servicios sociales y de salud	20,9%	79,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	57,5%	42,5%
Total	58,0%	42,0%

(1) En los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta.

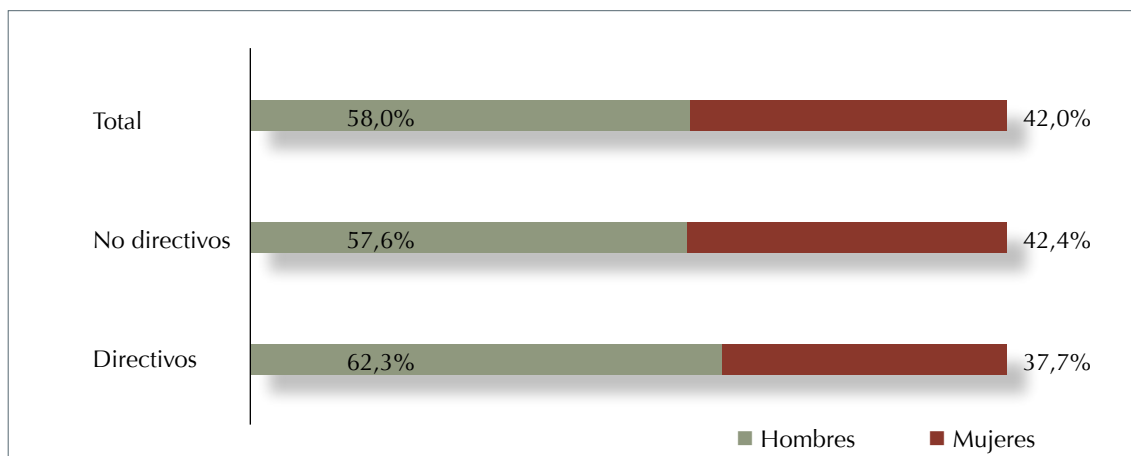
(2) No se entregan resultados para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación. Sin embargo, estas observaciones están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En cuanto a las funciones que cumplía el personal que accedió a capacitación en los últimos dos años anteriores a la aplicación de la encuesta, un 91,5% ejecuta funciones no directivas y un 8,5%, funciones directivas.

La distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año en las empresas encuestadas, por sexo según función, permite verificar que en la plana de directivos es donde porcentualmente más hombres que mujeres han recibido capacitación (62,3% versus 37,7%). En el segmento de no directivos la diferencia existe, pero es menos acentuada (57,6% versus 42,4%).

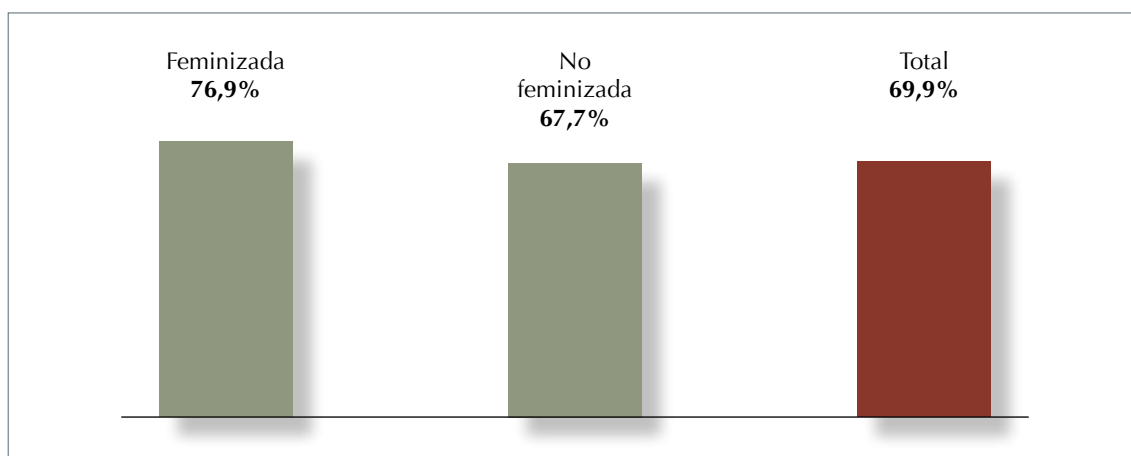
Gráfico 25
Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En los dos últimos años anteriores a la aplicación de la encuesta 2011, un 76,9% de las empresas feminizadas y un 67,7% de empresas no feminizadas realizaron acciones de capacitación.

Gráfico 26
Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa



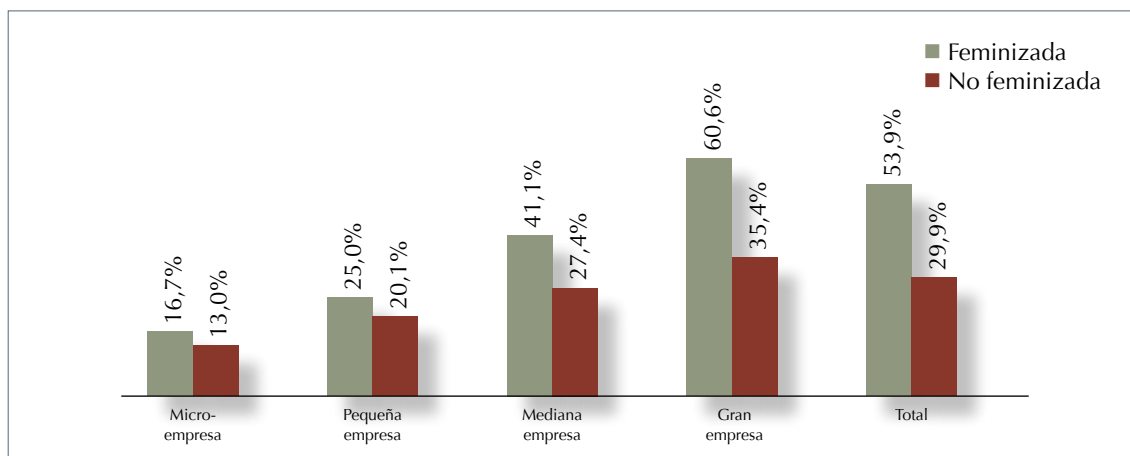
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En los últimos dos años, anteriores a la aplicación de la encuesta 2011, las empresas feminizadas capacitaban una mayor proporción de trabajadores (53,9%) que las no feminizadas (29,9%).

En el último año, anterior a la aplicación de la encuesta 2011, las empresas feminizadas capacitaban una mayor proporción de trabajadores (53,9%) que las no feminizadas (29,9%).

Por su parte, la diferencia más significativa respecto de la proporción de trabajadores capacitados aparece en la gran empresa: las feminizadas concentran una proporción superior de trabajadores capacitados: 25.2 p.p. de diferencia con las no feminizadas.

Gráfico 27
Proporción de trabajadores capacitados en el último año (1)
sobre el total de trabajadores (2), según feminización y tamaño de la empresa



(1) En los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta.

(2) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores capacitados.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Capítulo 7

Seguridad y salud laboral
de trabajadores y trabajadoras

En los procesos de trabajo participa un conjunto de objetos, medios técnicos y sociales que influyen sobre el bienestar físico y mental de las personas. Ellos juegan un papel determinante: de la manera como sean combinados depende, en buena medida, que se conviertan o no en dañinos para la salud²¹.

El funcionamiento de las empresas amerita la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras porque implica un bien fundamental. Para asegurar salud y seguridad es necesario un manejo adecuado y el debido control de los distintos factores de riesgo y/o exigencias laborales, a fin de evitar que estos lleguen a ser elementos nocivos, facilitadores de la ocurrencia de accidentes del trabajo y/o de enfermedades profesionales.

Pero, la fuerza de trabajo no es homogénea, existen características biológicas, psicológicas, familiares, que hacen que dichos factores de riesgo y exigencias derivadas de las condiciones y medio ambiente de trabajo, impacten sobre ella de manera diversa, con incidencia también distinta en la salud. Por ello es importante realizar una valoración diferencial acerca de quiénes son los sujetos involucrados en los procesos de producción de bienes y servicios y sus formas específicas de participación, así como establecer un análisis relacional de la manera en que los distintos factores laborales y extra laborales²² pueden afectarlos.

El análisis de los datos que entrega la Encla 2011 acerca de la seguridad y la salud en las empresas encuestadas, aun cuando solo permite una aproximación limitada al fenómeno, contribuye a visibilizar los resultados diferenciados de la combinación de los componentes mencionados, sobre la salud de trabajadores y trabajadoras.

7.1 Uso de licencias médicas

La Encla 2011 indica que el principal motivo de presentación de licencias médicas por parte de los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas, en los últimos tres meses anteriores a la aplicación de la encuesta, es la enfermedad propia (74,2%); la segunda frecuencia agregada refiere a situaciones de maternidad y cuidado de hijos/as (16,7%); y en tercer lugar, las relacionadas, específicamente, con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (8%)²³.

Este acápite dejará fuera el análisis de las licencias presentadas por situaciones de maternidad y cuidado de hijos/as, ya que es materia de otro capítulo.

Al precisar según sexo el dato sobre las licencias relacionadas con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, queda visible que mientras un 14,8% de trabajadores presentó este tipo de licencia, solo lo hizo un 4,2% de trabajadoras; vale decir, los hombres triplicaron a las mujeres en este aspecto.

21 En Chile, las materias de seguridad en el trabajo están reguladas, entre otras normas, por la Ley N° 16.744, la cual establece un seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de carácter obligatorio. Dicho seguro, administrado por organismos públicos y privados, ofrece servicios médicos y prestaciones necesarias para la recuperación integral del trabajador o trabajadora que ha sufrido algún accidente o enfermedad relacionada con el trabajo.

22 Entre otros: responsabilidades familiares, crianza de los hijos, cuidado de terceros.

23 Hay también un 1,1% de trabajadores que presentó licencias, pero sin registro del motivo.

Cuadro 47
Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas los últimos tres meses (1)
por enfermedad propia o por enfermedad profesional, accidente del trabajo o del trayecto,
según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Sexo	Licencias por enfermedad propia	Licencias por enfermedad profesional, accidente del trabajo o accidente del trayecto	Total
Microempresa	Hombres	66,9%	33,1%	100%
	Mujeres	92,4%	7,6%	100%
Pequeña empresa	Hombres	72,9%	27,1%	100%
	Mujeres	91,2%	8,8%	100%
Mediana empresa	Hombres	74,4%	25,6%	100%
	Mujeres	87,8%	12,2%	100%
Gran empresa	Hombres	90,4%	9,6%	100%
	Mujeres	95,0%	5,0%	100%
Total	Hombres	84,9%	15,1%	100%
	Mujeres	94,3%	5,7%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Como ya fue observado, en los tres meses anteriores a la aplicación de la encuesta, una proporción mínimamente mayor de hombres que de mujeres presentó licencias por accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales (1,6% versus 1,4%).

Cuadro 48
Proporción (1) de trabajadores que presentaron licencias médicas (2) por accidentes
del trabajo, de trayecto y por enfermedades profesionales, según sexo

Hombres	Mujeres	Total
1,6%	1,4%	1,5%

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

(2) El período considera los tres meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La Encla 2008 consultó sobre la proporción de trabajadores con licencias médicas por accidentes del trabajo, existente en los tres meses anteriores a su aplicación. La tendencia observada indicó que un 1,9% de trabajadores y un 1,4% de trabajadoras presentaron licencias por dicho motivo.

Al revisar esta información según feminización de la empresa permanece, relativamente, la misma diferencia: una mayor proporción de personal de establecimientos no feminizados obtuvo licencias (1,7% versus 1,2% en los feminizados), marcando los hombres (1,8%) dos décimas más que las mujeres (1,6%). En las empresas feminizadas en cambio, un 1,3% de trabajadoras y un 1% de trabajadores las obtuvo.

Cuadro 49
Proporción que representan los trabajadores que presentaron licencias médicas por accidentes del trabajo, del trayecto y por enfermedades profesionales durante los últimos tres meses (1), sobre el total de trabajadores (2), según sexo y feminización de la empresa (3)

Empresa feminizada	Hombres	Mujeres	Total
Sí	1,0%	1,3%	1,2%
No	1,8%	1,6%	1,7%
Total	1,6%	1,4%	1,5%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia de trabajadores con licencias médicas.

(3) Empresa feminizada es aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente son mujeres.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al precisar, según el tamaño de empresa, el detalle de la distribución de los trabajadores que presentaron licencias por problemas de salud relacionados con el trabajo, tal como muestra el Cuadro 47, es en la microempresa donde hay un mayor porcentaje de trabajadores en dicha situación (33,1%), y va descendiendo conforme aumenta el tamaño de la empresa (pequeña 27,1%, mediana 25,6% y grande 9,6%).

En el caso de las mujeres, con excepción de la mediana empresa (12,2%), las que presentaron licencias por el motivo en referencia no sobrepasan un dígito porcentual (microempresa 7,6%, pequeña 8,8% y grande 5%).

Finalmente, al hacer la comparación en la distribución de trabajadoras y trabajadores que obtuvieron licencias por concepto de accidentes y enfermedades del trabajo, es posible advertir que las diferencias entre sexos son mayores en las microempresas (25,5 p.p.), disminuyendo a medida que aumenta el tamaño de las empresas (4,6 p.p. en las grandes).

7.2 Accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales

La Encla 2011, por primera vez, indagó sobre la existencia de accidentes y enfermedades profesionales en las empresas durante los últimos doce meses. De acuerdo a la información entregada por los representantes de las empresas, en el 33% de ellas ocurrieron accidentes en el último año.

La proporción de empresas en que sucedieron estos eventos disminuye a medida que lo hace su tamaño: el 14,9% de la microempresa ha tenido accidentes el último año, mientras que la gran empresa presenta un 77,9% de ocurrencia. Por su parte, la pequeña empresa iguala la proporción con aquella del nivel nacional (33,1%) y la mediana muestra un valor cercano al de la gran empresa (70,9%). Es posible advertir la misma relación en los accidentes del trayecto y las enfermedades profesionales, aunque con menores magnitudes. A nivel nacional, en el 14,8% de las empresas ocurrieron accidentes de trayecto y en el 6,8% enfermedades profesionales.

Esta versión de la encuesta proporciona cifras de cantidad y distribución porcentual de empresas, según su condición de feminización, de acuerdo a si registran, específicamente, accidentes del trabajo. Los datos muestran que, mientras en el 35,2% de las no feminizadas ha habido este tipo de eventos, han ocurrido también en el 26,4% de las feminizadas, produciéndose una diferencia no poco significativa, de casi 9 p.p.

En las empresas feminizadas, el universo de trabajadoras contratadas directamente supera el 50% del personal y, dada la segmentación de puestos de trabajo y de tareas según género, ellas laboran en actividades con menor riesgo potencial de accidentes del trabajo. Diversos estudios mencionan que las trabajadoras, en general, están adscritas a actividades de carácter manual o administrativo, de menor calificación y con poco uso de maquinarias y tecnología²⁴.

No es el caso de los accidentes de trayecto y de las enfermedades profesionales, donde no hay diferencia porcentual entre empresas feminizadas y no feminizadas (14,8% de ambas tuvo accidentes de trayecto) o la distancia entre ambas alcanzan menos de 2 p.p. (7,9% de feminizadas y 6,2% de no feminizadas tuvo enfermedades profesionales).

En relación con las enfermedades profesionales, la brecha de 1,7 p.p. superior en empresas feminizadas no permite sostener el argumento común, emitido por diversos analistas del tema género, en el sentido de que la tendencia frecuente es que más trabajadoras que trabajadores sufran este tipo de afecciones.

Tampoco es posible deducir que, por la sola característica de empresa feminizada, los sujetos efectivamente enfermos por motivos del trabajo son mujeres. No es posible hacer la precisión por sexo, a partir de la consulta efectuada por la encuesta.

Cuadro 50
Cantidad y distribución porcentual de empresas de acuerdo a si han tenido o no
accidentes del trabajo, según feminización de la empresa

Feminización de la empresa		Empresa ha tenido accidentes del trabajo		Total
		No	Sí	
Sí	Número	14.423	5.176	19.599
	Porcentaje	73,6%	26,4%	100,0%
No	Número	38.819	21.052	59.871
	Porcentaje	64,8%	35,2%	100,0%
Total	Número	53.242	26.228	79.470
	Porcentaje	67,0%	33,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, en lo relativo a la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes laborales, la Encla consultó acerca de la existencia y funcionamiento de los distintos instrumentos de prevención de riesgos, cuya existencia es obligatoria en las empresas, dependiendo de su tamaño.

Si bien la sola existencia de estos no asegura una mejor prevención, el uso efectivo y adecuado de los mismos puede contribuir a morigerar los efectos nocivos de la exposición a distintos factores de riesgo o exigencias en el trabajo.

24 Selamé, Teresa. Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile. OIT/PNUD. 2004; OIT. Competencias y emprendimiento: reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género. Marzo 2008; Cepal. Mujeres y nuevas tecnologías. División de Desarrollo Social. Unidad Mujer y Desarrollo N° 6. Noviembre 1990.

Los datos muestran que, respecto de las cuatro alternativas de instrumentos consultadas (detalladas en cuadro siguiente), no hay grandes diferencias en su disponibilidad entre empresas feminizadas y no feminizadas. Solo en lo referente al reglamento interno de higiene y seguridad y el departamento de prevención de riesgos hay una proporción mayor de estos medios en empresas no feminizadas (entre 4 y 6 p.p. superior).

Cuadro 51
Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos,
según instrumento y feminización de la empresa (1)

Instrumento de prevención de riesgos	Empresa feminizada	Empresa no feminizada	Total
Deber de Informar o Derecho a Saber	98,2%	97,6%	97,7%
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	79,2%	85,3%	83,8%
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	70,7%	70,8%	70,8%
Departamento de Prevención de Riesgos	78,5%	82,2%	81,4%

(1) En los casos del Deber de Informar y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las proporciones están calculadas sobre todas las empresas, dado que es obligatorio desde la existencia de un trabajador. En el caso del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sobre las empresas de más de 25 trabajadores y para el Departamento de Prevención de Riesgos sobre las empresas de más de 100 trabajadores, cantidades indicadas por ley para que el instrumento sea obligatorio.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

7.3 Factores de riesgo en los lugares y puestos de trabajo

Entendiendo por factores de riesgo todos aquellos elementos materiales o psicosociales presentes en los lugares de trabajo que, según sean manejados, pueden significar un peligro para la seguridad y salud del trabajador, la Encla 2011 consultó sobre la exposición de los trabajadores a dichos elementos durante las labores. El análisis considera como trabajador en riesgo tanto a aquel que lo está durante toda la jornada como al que lo hace solo parte de esta.

Los datos permiten observar los principales factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en sus puestos de trabajo en las empresas encuestadas, desde la condición de feminización de estos establecimientos.

En orden de prelación, el mayor porcentaje de ellos reconoce aquellos relacionados con sobrecarga muscular: trabajo de pie (71,6%) y trabajo sentado (55,3%); al que agregan, en tercer lugar, un factor relacionado con seguridad y tecnología: manejo o exposición a maquinarias y herramientas²⁵ (34,2%).

Al analizar esta información por feminización de las empresas, es posible concluir que, respecto de la exposición a este último factor de riesgo (maquinarias y herramientas), hay diferencias muy relevantes entre unidades feminizadas y no feminizadas. Una proporción menor de establecimientos feminizados (19%) que de no feminizados (39,2%) indica tener el riesgo. La diferencia entre ambos es de 20,2 puntos porcentuales, en detrimento de los no feminizados.

25 Clasificación de grupos de riesgo utilizada por Noriega, Mariano. En defensa de la salud en el trabajo. Situam. México. 1989.

El otro factor de riesgo en que también es notoria una brecha significativa entre empresas feminizadas y no feminizadas es en '*vibraciones por herramientas*' que, si bien forma parte de otro grupo de factores de riesgo (ambiente físico o microclima de trabajo), también hace referencia al equipamiento utilizado. En este caso, la diferencia alcanza 23,6 p.p. (8,1% de empresas feminizadas y 31,7% de empresas no feminizadas).

Esto daría cuenta de algún modo, de la relación existente entre la mayor o menor exposición a algunos factores de riesgo, con la segmentación de puestos de trabajo según género: los estudios que asignan un perfil de inserción laboral a las mujeres, constatan también que las funciones productivas en las que hay un mayor uso de tecnología, maquinarias y equipos son desempeñadas por trabajadores, siendo ello aún más evidente cuando son procesos complejos y que exigen especialización.

Cuadro 52
Proporción de empresas en que los trabajadores están expuestos parte o toda la jornada a factores de riesgo (1), según factor de riesgo y feminización de la empresa

Exposición a (factores de riesgo)	Empresa feminizada	Empresa no feminizada	Total
Vibraciones por herramientas	8,1%	31,7%	25,9%
Ruidos altos	16,1%	28,2%	25,2%
Altas temperaturas	10,2%	19,4%	17,2%
Falta de luz	1,2%	7,6%	6,0%
Radiaciones	3,3%	8,5%	7,2%
Radiación ultravioleta	12,3%	30,7%	26,1%
Respirar humos o polvos	8,1%	25,9%	21,5%
Respirar vapores	5,9%	13,3%	11,4%
Sustancias químicas en contacto con la piel	9,7%	17,3%	15,4%
Materiales infectados en contacto con la piel	11,4%	8,3%	9,1%
Equipos electrificados	16,4%	22,8%	21,2%
Exposición a diferencias atmosféricas por trabajo en altura geográfica o en profundidad	1,4%	3,6%	3,0%
Maquinarias, herramientas	19,0%	39,2%	34,2%
Alcanzar herramientas u objetos altos o bajos	11,8%	11,9%	11,9%
Posturas incómodas	9,5%	16,3%	14,6%
Carga pesada	19,7%	29,9%	27,4%
Movimientos repetitivos	22,3%	23,7%	23,4%
Trabajar de pie	62,0%	74,8%	71,6%
Trabajar sentados	55,2%	55,3%	55,3%

(1) En las proporciones presentadas están agrupadas las respuestas '*Parte de la jornada*' y '*Toda la jornada*'.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

7.4 Principales problemas de salud laboral

La exposición a factores de riesgo puede, potencialmente, derivar en situaciones nocivas para la salud de los trabajadores, en tanto contribuyen a que esta pueda resultar afectada.

Los datos de la Encla 2011 muestran que el 40,6% de las empresas encuestadas declaran como principal problema de salud de sus trabajadores las heridas y lesiones por cortes, atrapamientos y caídas; le sigue otro 37% con lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie y movimientos repetitivos; y 27,9% con estrés, depresión o angustia.

La principal diferencia observable entre empresas no feminizadas y feminizadas es que en las primeras tienen una mayor prevalencia –11 p.p. sobre las feminizadas–, las heridas y lesiones por cortes, atrapamientos y caídas (43,3% versus 32,3% de feminizadas). En cambio, en las empresas feminizadas, la prevalencia del estrés, depresión o angustia es mayor (35,9% versus 25,2% de no feminizadas), 10,7 p.p. superior a las no feminizadas.

En sintonía con lo planteado respecto de la exposición a factores de riesgo, estos datos también aproximarían a ilustrar las consecuencias diferenciadas por género, según si los trabajadores laboran en empresas feminizadas o no feminizadas.

En aquellas cuya contratación numérica corresponde a un mayor universo de mujeres que de hombres, serían más frecuentes las afecciones de carácter psicológico.

Cuadro 53
Proporción de empresas en que existen problemas de salud para los trabajadores,
según tipo de problema y feminización de la empresa

Problemas de salud	Empresa feminizada	Empresa no feminizada	Total
Sordera por ruido excesivo	2,4%	6,1%	5,2%
Enfermedades a la piel	4,6%	8,3%	7,4%
Lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos	30,8%	39,1%	37,0%
Intoxicaciones o enfermedades por uso de sustancias químicas	0,7%	1,9%	1,6%
Heridas y lesiones por cortes, atrapamientos, caídas etc.	32,3%	43,3%	40,6%
Estrés, depresión o angustia	35,9%	25,2%	27,9%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Capítulo 8

Participación sindical de trabajadores y
trabajadoras y negociación colectiva

8.1 La participación sindical de trabajadores y trabajadoras

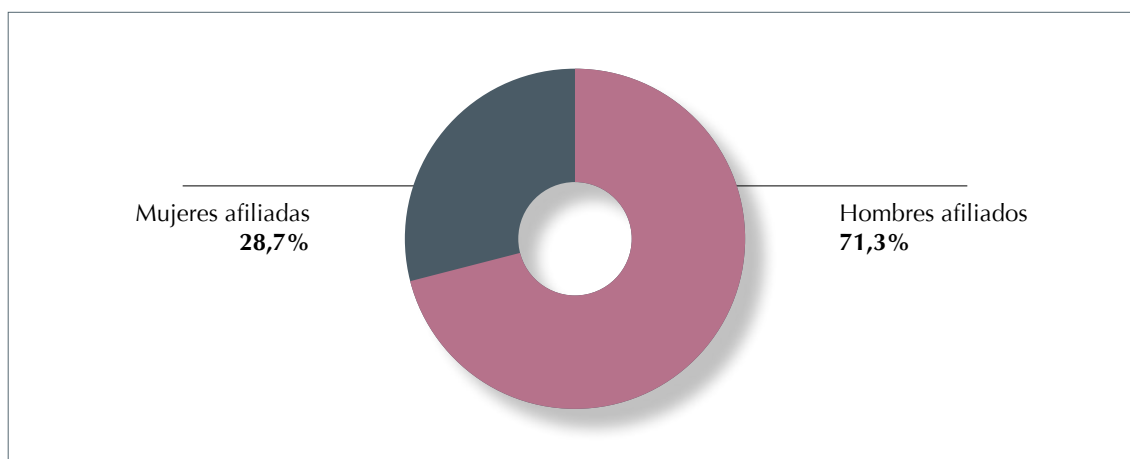
Los sindicatos han sido tradicionalmente organizaciones con un marcado predominio masculino, lo que puede explicarse por la participación mayoritaria de hombres en la fuerza laboral. A medida que la tasa de participación laboral femenina ha ido en aumento, se ha ampliado la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales; sin embargo, ellas siguen siendo minoría, tal como lo evidencia la Encla 2011.

En el momento de la encuesta, el 7,8% de las empresas tenía sindicato activo (6.196), según la información proporcionada por los empleadores. Al considerar el total de trabajadores afiliados, es posible observar que un 28,7% corresponde a trabajadoras, lo que equivale a 317.633 personas, versus un 71,3% de trabajadores (789.690).

Sin embargo, y aunque no sean estrictamente comparables los porcentajes, debido a que solo están considerados los sindicatos que fueron declarados como sindicato principal en las empresas que cuentan con más de uno, el porcentaje de mujeres en el volumen de trabajadores afiliados al sindicato es inferior al de las mujeres que forman parte del universo de trabajadores de las empresas encuestadas y que, de acuerdo a la Encla 2011, alcanzaban un 36,7%²⁶. Esto quiere decir que las mujeres participan menos de las organizaciones sindicales que los hombres.

La Encla 2008 señaló una diferencia menor entre hombres y mujeres afiliados a los sindicatos principales de las empresas. En aquella oportunidad, el 32,8% eran mujeres.

Gráfico 28
Distribución porcentual de los afiliados a los sindicatos por sexo



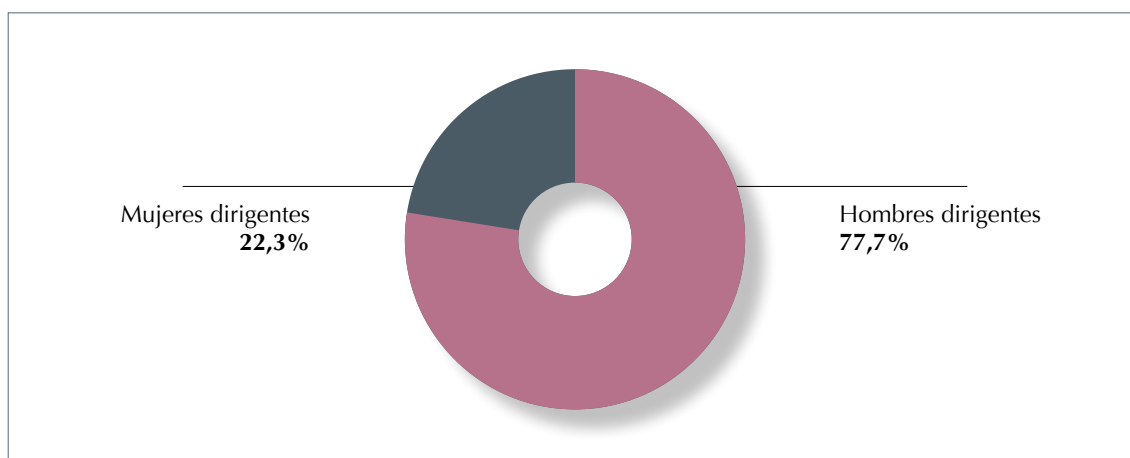
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

²⁶ El número de afiliados es 1.125.514; pero fueron omitidos 18.191, respecto de los cuales no aparece especificado el sexo.

8.2 Composición de las directivas sindicales

La Encla 2011 señala que un 22,3% de quienes forman parte de la directiva del sindicato son mujeres. Este porcentaje es inferior al de las mujeres afiliadas a sindicatos (28,7%), el que a su vez era inferior al de las mujeres que participan de la fuerza de trabajo en el universo de empresa de la Encla (36,7%).

Gráfico 29
Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales
cargos directivos de los sindicatos



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

En cada uno de los distintos cargos de la directiva sindical, los hombres son mayoría. Las mujeres solo tienen una presencia más alta en el cargo de secretario/a sindical (27,6%).

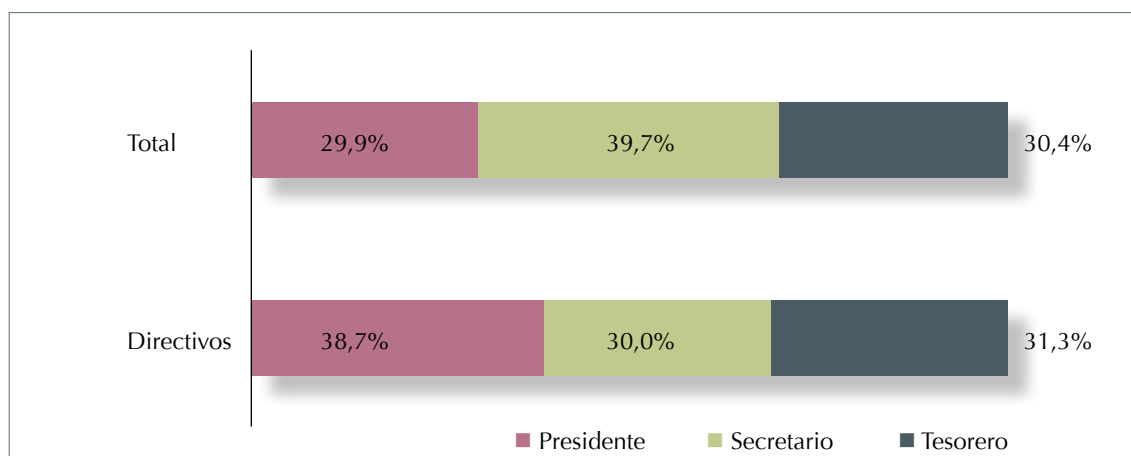
Cuadro 54
Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los
principales cargos directivos de los sindicatos, según cargo

Cargo directivo	Mujeres	Hombres	Total
Presidente	18,2%	81,8%	100%
Secretario	27,6%	72,4%	100%
Tesorero	21,8%	78,2%	100%
Total	22,3%	77,7%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Si este mismo dato es analizado en términos de la distribución de hombres y mujeres por tipo de cargo en la directiva, es más claro aún lo señalado antes. La mayoría de las dirigentes sindicales cumplen el rol de secretarías (39,7%). En cambio, la mayoría de los hombres que ejercen cargos de dirigentes sindicales lo hacen como presidentes (38,7%).

Gráfico 30
Distribución porcentual de los dirigentes de los principales cargos directivos
de los sindicatos por tipo de cargo, según sexo



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Comparando la participación de mujeres en las directivas sindicales según el tamaño de las empresas, llama la atención que es relativamente homogénea en todos ellos. Solo en la mediana esta proporción es mayor y es donde también aparece el mayor número de dirigentas.

Cuadro 55
Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales (1), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Pequeña empresa	4.550	78,6%	1.239	21,4%	5.789	100%
Mediana empresa	4.434	73,9%	1.564	26,1%	5.997	100%
Gran empresa	5.186	79,0%	1.380	21,0%	6.566	100%
Total	14.646	77,8%	4.183	22,2%	18.829	100%

(1) Considera todos los cargos de la directiva y no solo los tres principales.

(2) No se entregan datos para la microempresa debido a que no existen suficientes observaciones para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Al desagregar la información sobre el sexo de los directivos sindicales, por cada rama de actividad económica, es posible observar que la Industria Manufacturera es el sector con mayor número de hombres dirigentes, mientras que la rama de Enseñanza es la que posee un mayor número de mujeres dirigentes, lo que no es de extrañar dado que es el sector que presenta la mayor proporción de trabajadoras.

Ahora bien, en términos relativos, las ramas en las que las mujeres dirigentes son proporcionalmente más que los hombres dirigentes es Servicios Sociales y de Salud (65,7%) y el ya mencionado sector de Enseñanza (55,4%). Servicios, sin embargo, es un sector con un bajo número de dirigentes, tanto hombres como mujeres. Es relevante que en todas las ramas de actividad existe presencia de dirigentas, inclusive en aquellos sectores menos feminizados, como Construcción.

Cuadro 56
Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales (1), según rama de actividad económica (2)

Sectores	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Agricultura	1.274	88,5%	166	11,5%	1.440	100%
Pesca	197	86,6%	30	13,4%	227	100%
Industria manufacturera	4.438	83,5%	879	16,5%	5.318	100%
Construcción	745	96,8%	25	3,2%	770	100%
Comercio	885	60,9%	568	39,1%	1.453	100%
Hoteles y restaurantes	423	70,1%	181	29,9%	604	100%
Transporte	2.970	92,7%	235	7,3%	3.205	100%
Actividades inmobiliarias	1.635	89,1%	201	10,9%	1.835	100%
Enseñanza	857	44,6%	1.063	55,4%	1.919	100%
Servicios sociales	185	34,3%	353	65,7%	538	100%
Otros servicios	542	68,7%	247	31,3%	789	100%
Total	14.646	77,8%	4.183	22,2%	18.829	100%

(1) Considera todos los cargos de la directiva y no solo los tres principales.

(2) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Cuadro 57
Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según región

Regiones	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Arica y Parinacota	102	81,2%	24	18,8%	126	100%
Tarapacá	140	75,5%	46	24,5%	186	100%
Antofagasta	259	68,9%	117	31,1%	376	100%
Atacama	149	78,3%	41	21,7%	190	100%
Coquimbo	124	73,8%	44	26,2%	169	100%
Valparaíso	1.307	77,1%	389	22,9%	1.696	100%
Región Metropolitana	8.848	75,3%	2.899	24,7%	11.747	100%
O'Higgins	832	96,3%	32	3,7%	864	100%
Maule	368	80,1%	92	19,9%	460	100%
Biobío	1.445	89,2%	176	10,8%	1.621	100%
Araucanía	313	77,5%	91	22,5%	404	100%
Los Ríos	223	83,7%	43	16,3%	267	100%
Los Lagos	422	74,5%	145	25,5%	566	100%
Aysén	24	64,8%	13	35,2%	37	100%
Magallanes	89	73,7%	32	26,3%	120	100%
Total	14.646	77,8%	4.183	22,2%	18.829	100%

(1) Considera todos los cargos de la directiva y no solo los tres principales

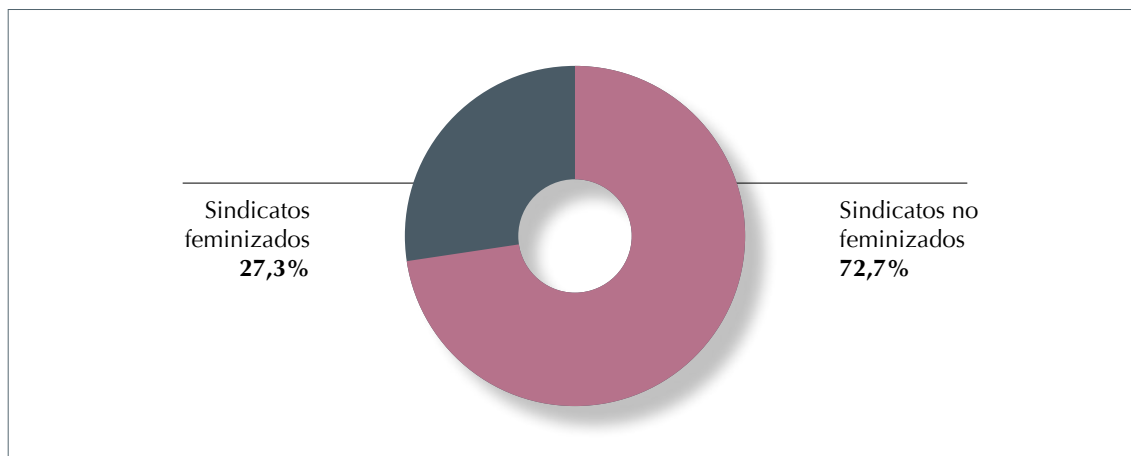
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Al desagregar esta misma información por región, es posible observar que la Región Metropolitana es la que tiene el mayor número de dirigentes sindicales, consistente con el mayor número de unidades productivas que posee la región, así como de organizaciones sindicales. No obstante, son las regiones de Aysén, Antofagasta, Magallanes y Coquimbo las que tienen la mayor proporción de dirigentes sindicales de sexo femenino.

8.3 Feminización del sindicato

Un dato que puede ser interesante de observar, atendido que la Encla 2011 permite conocer el sexo de los miembros de la directiva sindical, es la relación entre mujeres y hombres en la afiliación del sindicato. Del mismo modo que ha sido construida la variable de feminización de la empresa, es posible calcular qué porcentaje de los sindicatos en el universo de empresas de la Encla están compuestos mayoritariamente por mujeres afiliadas; es decir, aquellos sindicatos donde más de la mitad de los afiliados son mujeres. Tal como muestra el gráfico siguiente, el 19,6% de los sindicatos está feminizados,.

Gráfico 31
Proporción de sindicatos feminizados (1)



(1) Sindicato feminizado: aquel en que más del 50% de sus afiliados es femenino
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Pero quizás resulte más interesante aún saber si en aquellos sindicatos donde la mayoría de los afiliados son mujeres, el presidente del sindicato también lo es. Al respecto, los resultados que muestra la Encla 2011, y que presenta la tabla a continuación, indican la existencia de un 44,4% de sindicatos en los que, pese a que las mujeres afiliadas son mayoría, el presidente es un hombre; en el caso contrario, un 3,8% de los sindicatos no feminizados tiene a una mujer como presidenta.

Cuadro 58
Distribución porcentual por sexo del presidente del sindicato,
según feminización (1) del sindicato

Feminización de la empresa	Hombre	Mujer	Total
No feminizado	96,2%	3,8%	100,0%
Feminizado	44,4%	55,6%	100,0%
Total	82,1%	17,9%	100,0%

Nota (1) Sindicato feminizado: aquel en que más del 50% de sus afiliados es femenino
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Otro dato interesante de observar, utilizando esta variable construida, es la relación entre las feminización de las empresas y la feminización del sindicato, en aquellas empresas que sí cuentan con organización sindical. A este respecto, la Encla 2011 permite apreciar que nueve de cada diez empresas no feminizadas tiene un sindicato no feminizado. La relación inversa se verifica con la misma fuerza, casi el 85% de las empresas feminizadas tiene a una mujer como presidenta del sindicato.

Lo anterior corrobora el hallazgo ya señalado, en relación con el sexo de quien dirige el sindicato en aquellas empresas con sindicato feminizado. En términos simples, pese a ser mayoría en las empresas feminizadas, las mujeres no expresan esa mayoría con la misma fuerza en sus organizaciones sindicales. Y entre las que sí lo hacen, no todos los sindicatos tienen en su presidencia a una mujer.

Cuadro 59
Distribución porcentual de sindicatos de acuerdo a su feminización (1),
según feminización de la empresa (2)

Feminización de la empresa	Sindicato no feminizado	Porcentaje	Sindicato feminizado	Porcentaje	Total	Porcentaje
Empresa feminizada	223	13,7%	1.404	86,3%	1.627	100,0%
Empresa no feminizada	3.945	96,1%	158	3,9%	4.103	100,0%
Total	4.168	72,7%	1.562	27,3%	5.730	100,0%

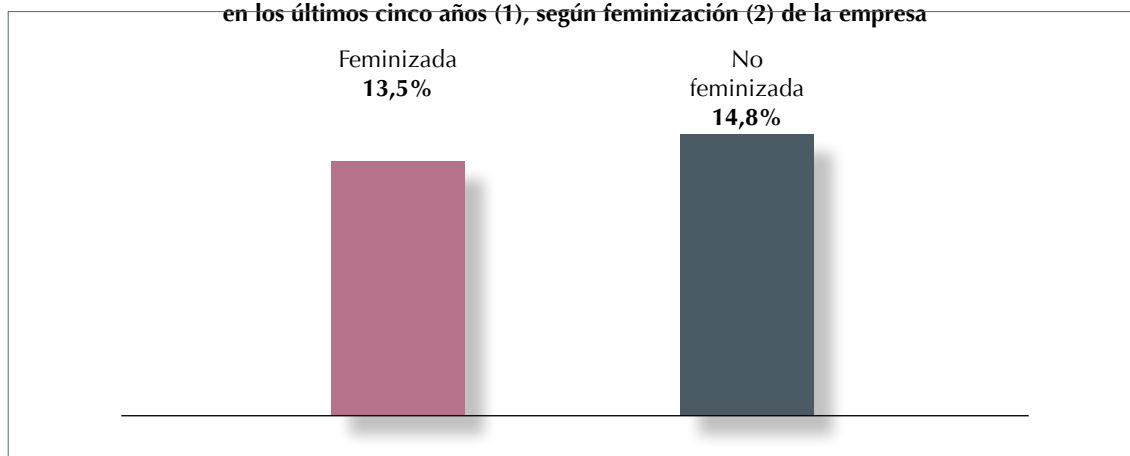
(1) Sindicato feminizado: aquel en que más del 50% de sus afiliados es femenino
(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal es femenino.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

8.4 Negociación colectiva

Sobre la negociación colectiva, en la Encla 2011 no hay datos que puedan ser desagregados en términos del sexo de los trabajadores. No obstante, observar la distinción entre empresas feminizadas y no feminizadas permite revisar algunos indicadores y aproximarse a la relación existente entre la mayor o menor presencia de mujeres en las empresas y su comportamiento en materia de negociación colectiva.

Este indicador puede ser relacionado con la incidencia que ha tenido en las empresas la negociación colectiva, determinándose que son las empresas no feminizadas las que muestran una leve superioridad en su incidencia.

Gráfico 32
Proporción de empresas que han negociado colectivamente
en los últimos cinco años (1), según feminización (2) de la empresa



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta
(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal es femenino.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al desagregar los datos sobre la relación entre feminización de la empresa y negociación colectiva, según el tamaño de la empresa, es posible apreciar que la mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años son las grandes feminizadas, seguidas de las grandes no feminizadas.

Cuadro 60
Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años (1)
según feminización (2) de la empresa y tamaño (3)

Tamaño de empresa	Feminizada	No feminizada	Total
Pequeña empresa	8,2%	14,3%	12,8%
Mediana empresa	40,2%	26,8%	29,5%
Gran empresa	60,6%	43,0%	47,6%
Total	13,5%	14,8%	14,5%

(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.
(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal es femenino.
(3) No se entregan datos para la microempresa debido a que no existen suficientes observaciones para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y trabajadores

Esta misma información, pero esta vez desagregada por rama de actividad económica, muestra que solamente en los sectores de Agricultura, Enseñanza, Servicios Sociales y Actividades Inmobiliarias y de Alquiler, las empresas feminizadas presentan una mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente. En los restantes casos, son las empresas no feminizadas las que muestran una mayor proporción de negociación colectiva. A la vez, entre las empresas no feminizadas, es en el sector de la Pesca donde aparece la mayor proporción de empresas que ha negociado (42,8%).

Cuadro 61
Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años (1)
según feminización (2) de la empresa y rama de actividad económica (3)

Sectores	Feminizada	No feminizada	Total
Agricultura	33,5%	26,1%	26,7%
Pesca	20,0%	42,8%	42,1%
Industria manufacturera	10,3%	23,7%	21,7%
Construcción	1,0%	8,6%	8,2%
Comercio	8,6%	10,6%	10,1%
Hoteles y restaurantes	5,9%	10,5%	8,2%
Transporte	0,0%	14,5%	14,0%
Actividades inmobiliarias	16,6%	8,4%	10,4%
Enseñanza	26,9%	21,5%	26,2%
Servicios sociales y de salud	17,3%	12,3%	16,7%
Otros servicios	8,5%	9,9%	9,4%
Total	13,5%	14,8%	14,5%

(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal es femenino.

(3) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y trabajadores

Es interesante analizar los beneficios que son pactados en el marco de la negociación colectiva. Los datos muestran que las prioridades de los sindicatos feminizados son diferentes de las de los sindicatos no feminizados. Si para los últimos, el beneficio que aparece con el mayor porcentaje de menciones son los bonos de colación; para los sindicatos feminizados, lo fueron las cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad. Al mismo tiempo, llama la atención que los beneficios que más podrían estar vinculados con la situación de la mujer trabajadora, como aquellos por maternidad y las jornadas flexibles para mujeres, si bien son más pactados por los sindicatos feminizados, igual representan un porcentaje muy bajo.

Cuadro 62
Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes por tipo de beneficios pactados,
según feminización (1) del sindicato

Tipo de beneficio pactado	Sindicato no feminizado	Sindicato feminizado	Total
Bonos de colación	51,7%	38,9%	46,6%
Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	41,4%	47,9%	42,1%
Apoyos a la capacitación de los trabajadores	42,9%	22,9%	39,2%
Mejoramiento de la Seguridad e Higiene Ambiental	32,7%	26,3%	33,0%
Mejoras en los mecanismos de participación y de información	28,9%	19,6%	28,9%
Indemnización por retiro voluntario o jubilación	28,7%	31,1%	32,2%
Otro beneficio	37,4%	38,7%	37,5%
Vacaciones por antigüedad	27,4%	26,2%	26,6%
Cambios en la jornada de trabajo	25,8%	13,5%	22,2%
Beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación	15,6%	22,9%	16,7%
Jornada parcial o flexible para mujeres	7,5%	10,7%	7,9%

(1) Sindicato feminizado: aquel en que más del 50% de sus afiliados es femenino.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Capítulo 9

Protección a la maternidad
y responsabilidades parentales

El Código del Trabajo establece el principio de protección a la maternidad, cautelando la estabilidad laboral de la mujer embarazada, por medio de su derecho a fuero. Asimismo resguarda que las condiciones de trabajo no afecten su estado de gravidez, garantiza el descanso pre y post natal, el derecho de alimentación y sala cuna, y también la licencia para atender la salud de un hijo o hija menor de un año que padezca una enfermedad grave. Los derechos a permisos y subsidios, también son aplicables en los casos de adopción o tuición de menores, respaldado por una resolución judicial, pudiendo también otorgarse a los padres, cuando corresponda.

Todos los derechos sobre esta materia son irrenunciables y no compensables en dinero; y si bien, por ejemplo, en el caso específico de la sala cuna y bajo muy limitadas circunstancias, sea posible utilizar un bono, esto no extingue la posibilidad de exigir su cumplimiento conforme a la ley.

Los distintos proyectos de ley que han sido tramitados en el Congreso Nacional en los últimos años y que aluden a la protección a la maternidad y a responsabilidades parentales, han tenido como objetivos declarados de política pública perfeccionar y extender los derechos de protección a la maternidad, conjuntamente con excluirla como factor discriminatorio; incorporar progresivamente al padre en el reconocimiento de derechos, como una manera de posibilitar un mayor equilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares de hombres y mujeres; y asegurar a niños y niñas, derechos de alimentación y cuidado en las distintas etapas de su desarrollo²⁷.

La Encla 2011 informa sobre la aplicación del derecho a sala cuna, el otorgamiento de fueros, licencias y permisos parentales y el rol de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad.

9.1 Derecho a sala cuna de las madres trabajadoras

La ley laboral establece el derecho a sala cuna para las madres que trabajan en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Allí pueden dejar a los hijos e hijas menores de dos años durante el tiempo de trabajo y darles alimento.

El empleador cumple con la obligación legal creando y manteniendo una sala anexa e independiente en los lugares de trabajo, construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes en sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica o pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos/as menores de dos años.

27 El Mensaje Presidencial del proyecto de ley que establece el permiso postnatal parental (Ley N° 20.545), señala que dentro de los objetivos del proyecto están los siguientes: **“Garantizar el mejor cuidado de nuestros Hijos:** quien mejor cuida de sus hijos son los padres, especialmente durante sus primeros meses, cuando más necesitan de su protección y cuidado; **permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad:** se mejora la regresión que existe en la actual distribución del subsidio por pre y postnatal, focalizándolo en las madres más vulnerables. De este modo, se consigue un reparto más justo de los recursos estatales, llegando a las madres y niños que más los necesitan; **aumentar la corresponsabilidad de padre y madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo:** Se amplía el postnatal a través de la implementación de un permiso postnatal parental, que se ejerza una vez terminado el postnatal tradicional, entregándole a la familia el derecho a un permiso y subsidio, que puede ser ejercido por el padre o la madre, a determinación de esta”.

Excepcionalmente, es aceptado como alternativa de cumplimiento legal²⁸, el otorgamiento a la trabajadora de un bono compensatorio para financiar el servicio de sala cuna, el cual procede en determinadas situaciones, detalladas más adelante.

Entonces, el primer requisito que debe cumplirse para que exista la obligación legal de tener sala cuna es que la empresa, ya sea grande, mediana o pequeña²⁹, tenga 20 o más trabajadoras.

En efecto, los datos de la Encla 2011 muestran que, del total de empresas encuestadas (79.786 empresas), solo un 11,8% tiene 20 o más mujeres contratadas (9.445 empresas), las que estarían obligadas a proveer de sala cuna. Es el caso del 85,8% de las empresas grandes encuestadas, del 39,8% de las medianas y del 6,2% de las pequeñas.

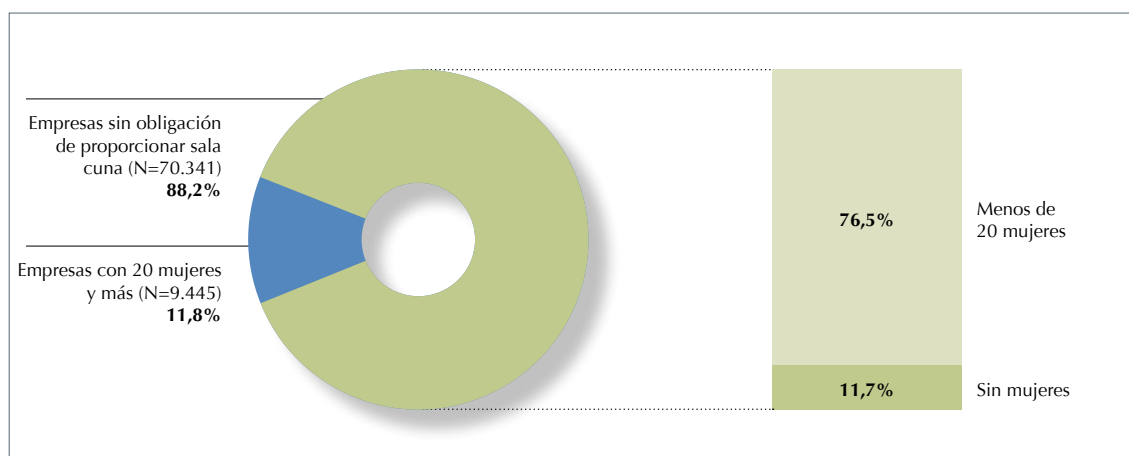
Cuadro 63
Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Pequeña empresa	2.324	6,2%
Mediana empresa	3.553	39,8%
Gran empresa	3.568	85,8%
Total	9.445	11,8%

(1) Porcentaje sobre el total de empresas de cada tamaño.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Del 88,2% del total de empresas excluidas de la obligación legal de proporcionar sala cuna, un 76,5%, tiene menos de 20 trabajadoras en su plantilla, mientras que un 11,7% no tiene trabajadoras.

Gráfico 33
Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna



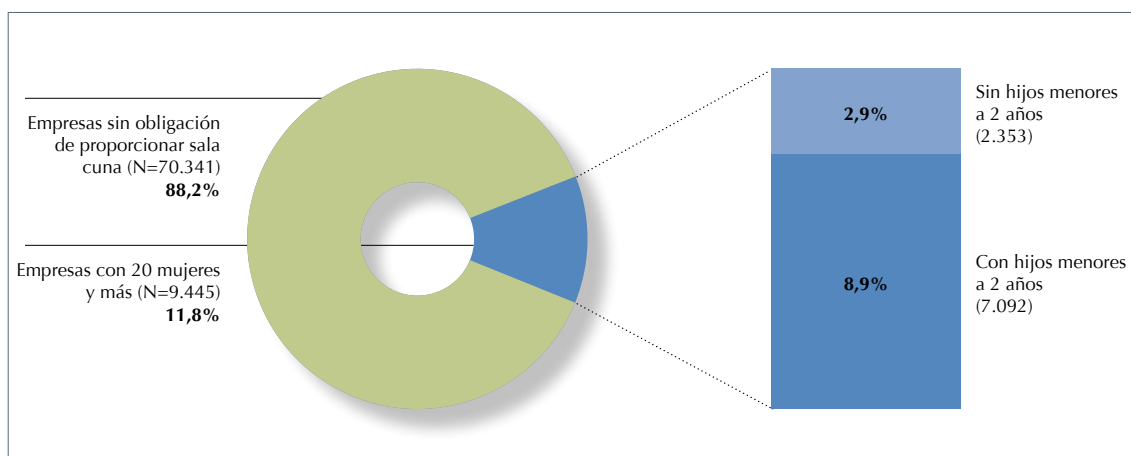
Fuente: Encla 2011, Empleadores

28 Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3282/0095, de 12.08.2003.

29 Según la clasificación utilizada en la Encla 2011, quedan excluidas del universo a considerar las microempresas (ocupan entre 5 y 9 trabajadores) y el segmento de pequeñas empresas que ocupan entre 10 y 19 trabajadores.

Como el ejercicio del derecho a sala cuna está determinado por la condición de que las trabajadoras tengan hijos menores de dos años, es necesario indicar que, del total de 9.445 empresas con obligación de proporcionar sala cuna, solo 7.092 (8,9%) empresas encuestadas por la Encla 2011, deben efectivamente proporcionarla. Quedan eximidas de la obligación un 2,9% de empresas (2.353) que, si bien ocupan 20 o más trabajadoras, estas no tienen hijos menores de dos años.

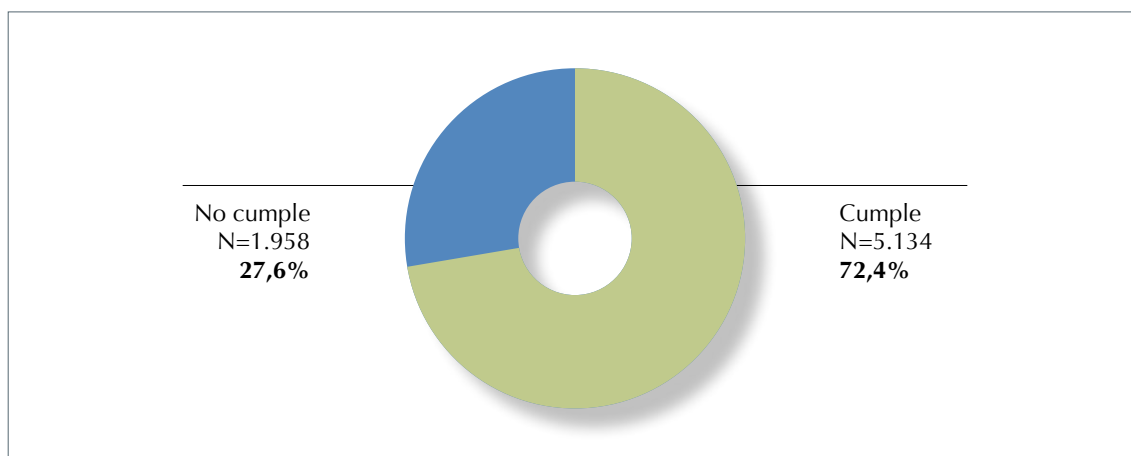
Gráfico 34
Porcentaje de empresas según número de mujeres para cumplimiento de norma sobre derecho a sala cuna



Fuente: Encla 2011, Empleadores

De las 7.092 empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, el 72,4% cumple con la norma y proporciona sala cuna en alguna de sus modalidades; mientras que el 27,6% restante no lo hace.

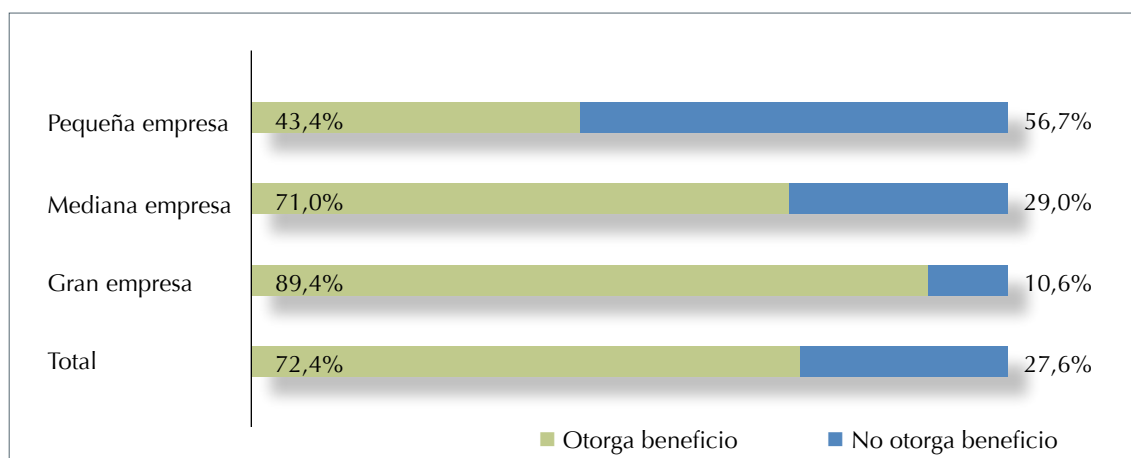
Gráfico 35
Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las empresas encuestadas –con obligación de otorgar el beneficio, por ocupar 20 trabajadoras o más, y tener una proporción de ellas hijos menores de dos años–, que exhiben un mayor nivel de cumplimiento son, principalmente, grandes (89,4%), seguidas de las medianas (71%). En la pequeña empresa es donde la relación se invierte completamente: más de la mitad incumple la norma (56,7%).

Gráfico 36
Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna
(cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años)
por cumplimiento del beneficio, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Considerando la rama de actividad económica, las empresas encuestadas que exhiben mayor cumplimiento de la norma de sala cuna forman parte, en orden de prelación, de: Servicios Sociales y de Salud (95,7%), Actividades Inmobiliarias (91,1%) y Pesca (90%). Solo la primera de ellas es una rama de actividad feminizada³⁰, en que el 75,8% de su personal está constituido por mujeres.

Llama la atención que en otras actividades feminizadas los porcentajes de empresas encuestadas incumplidoras alcanzan proporciones muy elevadas: es el caso de Hoteles y Restaurantes (45,8%) y Enseñanza (25,9%). En el primero, prácticamente la mitad de las empresas con obligación de otorgar el beneficio incumple; y en el segundo caso, casi un tercio³¹.

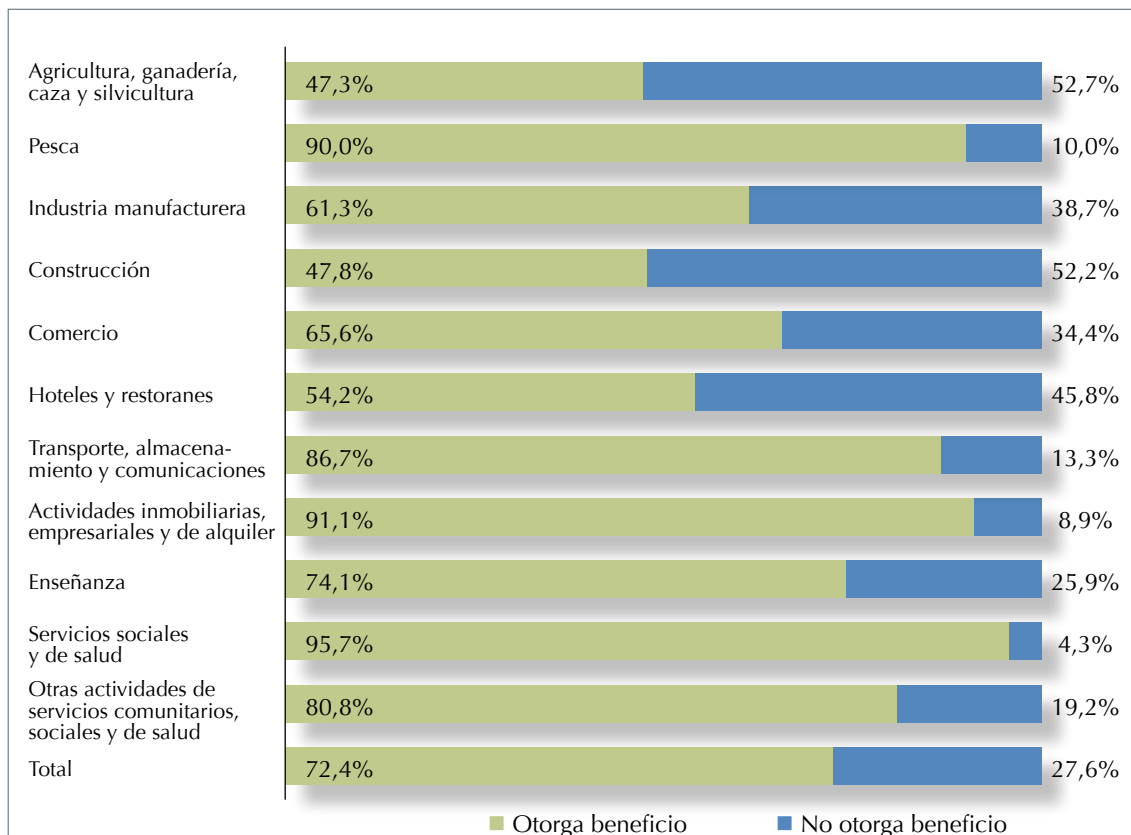
También parece importante destacar la situación de las empresas encuestadas de la actividad Comercio al por Mayor o Menor, que teniendo una dotación de personal femenino relevante³², muestra un 34,4% de empresas que incumplen la norma.

30 Hace referencia a aquellos establecimientos en los que más del 50% de sus trabajadores ocupados corresponden a mujeres.

31 Según datos de la Encla 2011, un 78,3% de los trabajadores de empresas encuestadas de la rama de actividad Enseñanza son mujeres; y también lo son un 61% de trabajadores de empresas encuestadas de Hoteles y restaurantes.

32 Corresponde a 41,2%.

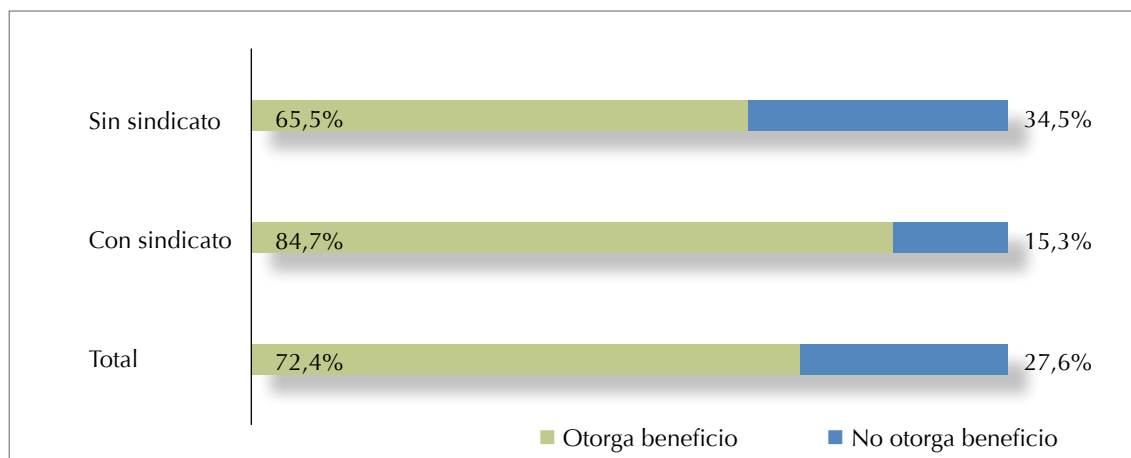
Gráfico 37
Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según rama de actividad económica



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Es interesante constatar que el otorgamiento del beneficio de sala cuna es cumplido en mayor medida en aquellas empresas con sindicato (84,7%), 19,2 p.p. superior que el porcentaje que logra en las empresas sin sindicato (65,5%). No obstante, no puede dejar de relevarse que existe un 15,3% de empresas con sindicato en las que la norma es incumplida. La explicación a este fenómeno podría estar en una escasa vigilancia y defensa del derecho por parte de la organización o en que, a pesar de su vigilancia y defensa, no logra revertir el incumplimiento de la empresa.

Gráfico 38
Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna
(cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años)
por cumplimiento del beneficio, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los motivos o razones que argumentan las empresas que no proporcionan sala cuna a sus trabajadoras son variados. Un 78,5% indica que las trabajadoras no lo requieren o encuentran otras soluciones; un 6,2% dice que el tema lo negocian entre las partes; y un 2% menciona la falta de medios de la empresa. Adicionalmente, otro 13,2% no entrega razones.

Cuadro 64
Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono (1)

Razones	Cantidad	Porcentaje
No entrega razón	232	13,2%
Porque esta empresa no tiene los medios	36	2,0%
Porque se negocia el tema	108	6,2%
Porque las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones	1.375	78,5%
Total	1.751	100,0%

(1) Considera las empresas que registran 20 o más trabajadoras y con hijos menores de dos años. La diferencia de la cifra total del cuadro con la indicada en el gráfico "Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio", corresponde a empresas que no respondieron la pregunta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En orden de prelación, la alternativa o modalidad más difundida para el otorgamiento del beneficio es la contratación de los servicios de sala cuna externa, o asignación de un vale para que la trabajadora busque directamente una alternativa o solución a su necesidad (60,1%); le sigue la entrega de un bono (48,9%), y finalmente, solo un pequeño segmento indica tener sala cuna propia en la empresa (9,2%). Además, un 2,6% de establecimientos lo otorga bajo el concepto de 'otra modalidad', que incluye cuidadoras en el hogar, pago con boletas contra rendición, o aporte de especies.

Cuadro 65
Proporción que representan las empresas (1) que otorgan el beneficio de sala cuna en cada una de sus modalidades, sobre el total de empresas que otorgan el beneficio

Modalidad	% sobre el total de empresas que otorgan sala cuna (2)
Sala cuna de la empresa	9,2%
Sala cuna externa (incluido sistema voucher)	60,1%
Bono	48,9%
Otra modalidad	2,6%

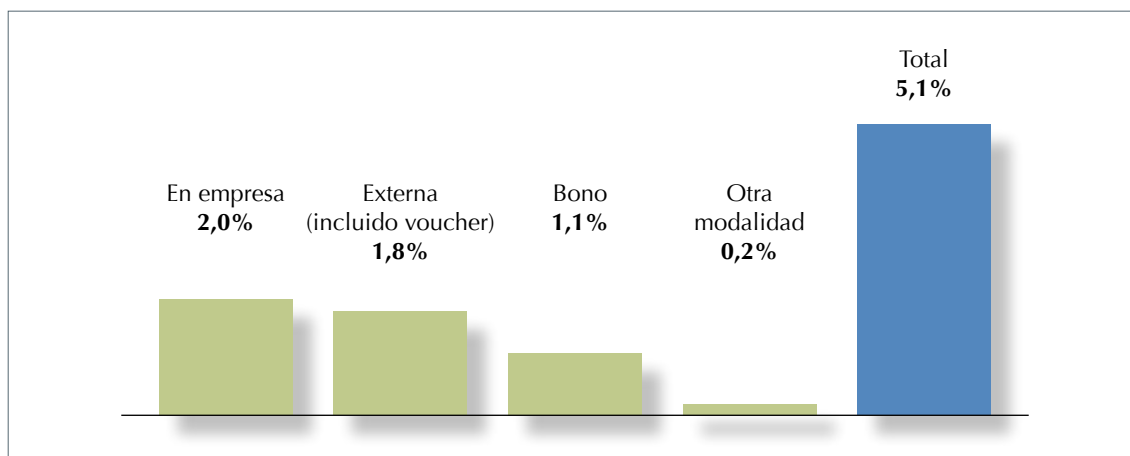
(1) Respuesta de opción múltiple. No suma 100%.

(2) Incluye a empresas que no están obligadas por ley a otorgar beneficio de sala cuna, y sin embargo lo hacen.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, la proporción de trabajadoras que hacía uso del beneficio de sala cuna en el total de contratadas en las empresas encuestadas, al momento de aplicar el cuestionario, alcanzó un 5,1%. La mayoría ocupaba la alternativa sala cuna de empresa y sala cuna externa (sumando un 3,8%).

Gráfico 39
Proporción que representan las mujeres que hacían uso de sala cuna (1), sobre el total de mujeres (2), según modalidad de entrega de beneficio de sala cuna



(1) En el momento de aplicación de la encuesta.

(2) En el denominador, esto es, en el total de mujeres de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia de mujeres haciendo uso de sala cuna.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al momento de la aplicación de la encuesta, el 1,1% de las trabajadoras recibía un bono compensatorio para financiar el servicio de sala cuna. Atendidas las especiales características de la prestación de servicios, la Dirección del Trabajo ha aceptado³³ la compensación monetaria del beneficio de sala cuna en forma muy excepcional, y en ciertas y determinadas condiciones. Cumplidas estas, la DT permite a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente, facultando a la madre trabajadora que labora para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio. Su monto debe ser el que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio según las alternativas que la ley señala.

33 Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3282/0095, de 12.08.2003.

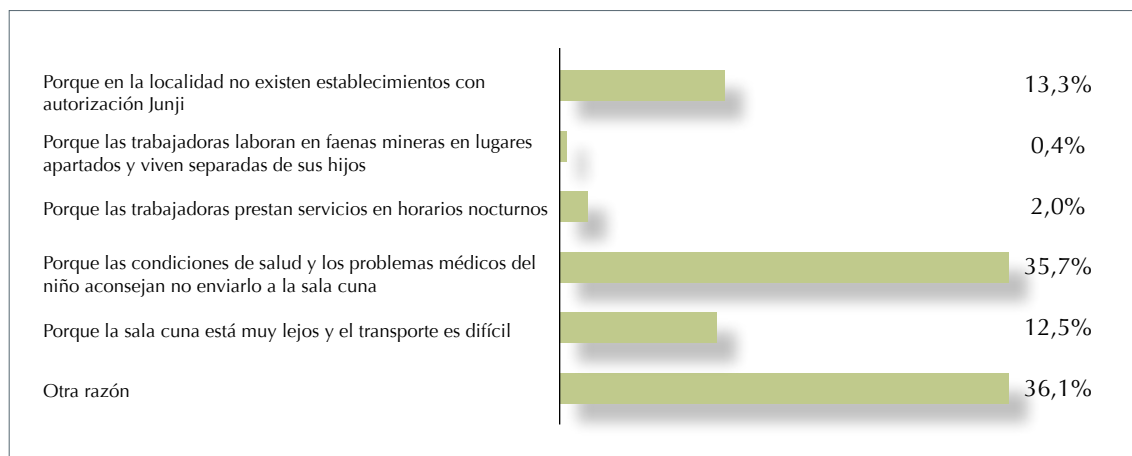
Si las partes llegan a un acuerdo como el mencionado, no podría entenderse como una renuncia de la trabajadora al beneficio de la sala cuna, pudiendo ella solicitarlo a su empleador en cualquier momento, mientras el menor no haya cumplido los dos años.

Las situaciones de excepción son las siguientes: no existencia de ningún establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) en la localidad donde labora la trabajadora; trabajadoras que vivan separadas de sus hijos y en campamentos habilitados por la empresa dueña de las faenas mineras donde se desempeñan y que estén ubicados en lugares apartados de centros urbanos; que las trabajadoras presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

La Encla 2011 consultó sobre los motivos declarados por las empresas para el otorgamiento del bono. Solo la mitad (51,4%) esgrimió alguna de las razones precedentes, a saber: condiciones de salud y problemas médicos del niño o niña (35,7%); inexistencia en la localidad de establecimiento con autorización de la Junji (13,3%); trabajadoras que prestan servicios en horarios nocturnos (2%) y trabajadoras que laboran en faenas mineras en lugares apartados (0,4%).

El 48,6% restante de las empresas que otorgaban bono por sala cuna, arguyeron razones fundadas en situaciones no contempladas en los casos excepcionales precedentemente señalados: la sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil (12,5%), y otras circunstancias no especificadas (36,1%).

Gráfico 40
Razones declaradas por las empresas para el otorgamiento a las madres trabajadoras de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna



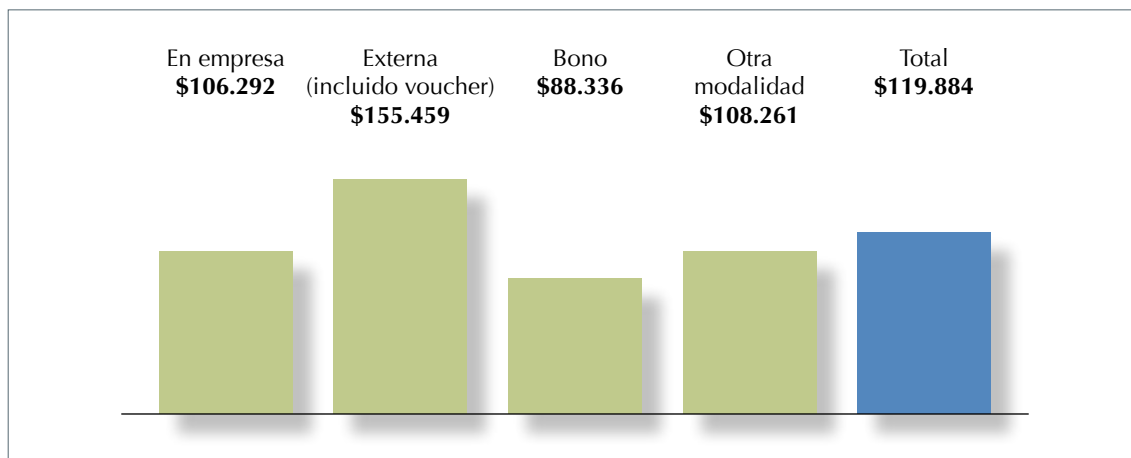
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Además, esta encuesta consultó sobre los costos mensuales promedio, asociados al otorgamiento del beneficio, que cancelan las empresas por cada hijo/a. La sala cuna externa es la modalidad que tiene un costo promedio más elevado (\$155.000 aproximadamente), y que está cercano al monto más frecuente del mercado en relación a estos servicios³⁴.

³⁴ Obviamente, ello tiene especificidades, dependiendo de los estándares de calidad de los servicios que se brindan, de la localización geográfica del establecimiento, etcétera.

El bono compensatorio es la modalidad, en promedio, menos costosa para la empresa (\$88.000). Es probable que su uso como alternativa a la existencia de sala cuna logre conciliar el interés de la empresa por aminorar costos con el de las trabajadoras, ya que puede ocurrir que prefieran dejar a sus niños en casa, al cuidado de algún familiar o contratar una persona que los atienda en el hogar³⁵. Sin embargo, queda pendiente responder si los montos promedios mensuales aportados compensan efectivamente el derecho a un servicio adecuado de sala cuna, de calidad, formativo y estimulador; o sea, si el bono otorgado es realmente compensatorio.

Gráfico 41
Costo promedio mensual por trabajador (hombres y mujeres) asociado al otorgamiento del beneficio de sala cuna, según modalidad (en pesos de mayo-agosto 2011)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, los datos muestran que, aunque no todas, la mayoría de las trabajadoras con hijos menores de dos años hace uso del beneficio de sala cuna: el 60,3% según la Encla 2011. En el caso de los varones, un 0,4% ha sido beneficiado por esta norma, debido al fallecimiento de la madre o porque una sentencia judicial les había confiado el cuidado del menor.

35 La Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo, Comunidad Mujer-Datavoz-OIT, 2008, consultó sobre las razones que impiden a las mujeres salir a trabajar. El cuidado de los hijos es el tema que aparece como una de las principales: el 63% dijo no estar dispuesta a dejar los niños al cuidado de otra persona o institución y el 60% señaló no tener quién los cuide. En caso de trabajar, la mayoría de las mujeres con hijos que requieren cuidado preferiría contar con un familiar cercano para esta función (52%). Solo un 10% mencionó como alternativa obtener un subsidio del Estado para poder elegir la sala cuna o jardín infantil donde enviar a sus hijos.

9.2 Fuero maternal, licencias y permisos parentales

La legislación laboral vigente estipula que las trabajadoras y trabajadores, en su condición de madres y padres, tienen derecho a fuero, licencias y permisos parentales, según corresponda.

En relación al fuero, cabe señalar que, además de la madre, el padre trabajador también goza de fuero en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o durante el descanso post natal, como también lo hace la trabajadora o el trabajador soltero o viudo que manifieste al tribunal su voluntad de adoptar un menor, caso en el cual, el plazo se cuenta desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, le confía el cuidado personal del menor u otorga su tuición. La Encla 2011 consultó a las empresas sobre el porcentaje de trabajadores que, en el último año calendario, gozaron de este beneficio.

De acuerdo a las estimaciones que permite hacer la encuesta, las mujeres que gozaron de fuero maternal durante el año calendario, previo a la aplicación de la misma, ascienden al 7,2% (129.671) del total que trabaja en empresas que forman parte del universo de la Encla.

Al analizar este porcentaje según el tamaño de la empresa, no es notoria mayor diferencia entre los distintos segmentos. En general bordean el 7%, y solo en el caso de la microempresa este sube hasta el 8,2%, 1 p.p. por sobre el porcentaje promedio general.

Cuadro 66
Cantidad y porcentaje de trabajadoras que hizo uso del fuero maternal
durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	5.347	8,2%
Pequeña empresa	18.347	7,7%
Mediana empresa	16.799	7,7%
Gran empresa	89.179	7,0%
Total	129.671	7,2%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En Chile están legalmente establecidos el descanso de maternidad (pre y post natal)³⁶; el permiso paterno; el permiso por enfermedad grave de/a hijo/a menor de un año; el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo/a menor de 18 años; permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas³⁷, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora.

36 La ley laboral establece el descanso por maternidad, el cual corresponde al período de descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. En caso del fallecimiento de la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto de él corresponderá al padre quien gozará del mismo, del subsidio y del fuero correspondiente.

37 La Ley N° 20.535 modificó el artículo 199 bis del Código del Trabajo e incorporó nuevos incisos quinto, sexto y séptimo a dicha norma, señalando que “iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante”.

En octubre de 2011, fue incorporado al Código del Trabajo con el artículo 197 bis³⁸ el permiso postnatal parental, el cual establece que las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual perciben un subsidio. Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso será extendido a 18 semanas, situación en que percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido.

Si ambos padres son trabajadores, la madre podrá determinar que sea él quien haga uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, y por el tiempo que ella indique; las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio.

Por la fecha de aplicación de este nuevo permiso, la Encla 2011 no alcanzó a capturar datos a su respecto, no obstante será un desafío para la próxima medición conocer la modalidad más utilizada.

A modo de referencia, los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que, desde la entrada en vigencia de la ley hasta octubre de 2012, el permiso postnatal parental ha sido escasamente utilizado por los padres³⁹. Además, de las dos modalidades posibles, la mayoría de las trabajadoras opta por el permiso a jornada completa en lugar de la media jornada, siendo esta última modalidad bastante minoritaria.

La Encla sí consultó sobre las licencias presentadas en los tres meses anteriores a su aplicación, atribuidas a los conceptos precedentes, específicamente, a la maternidad (pre y post natal, enfermedades del embarazo y/o parto); y aquellas relacionadas con el cuidado de hijos (enfermedad grave del hijo menor de un año), que la ley confiere como derecho a padres y madres trabajadoras.

Si bien el cuadro siguiente permite observar que el principal motivo de presentación de licencias médicas por parte de trabajadores y trabajadoras es la enfermedad propia (74,2%, como ya ha dicho este informe); la segunda frecuencia agregada refiere a situaciones de maternidad y cuidado de hijos (16,7%).

Cuadro 67
Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos 3 meses, por motivo, según sexo del trabajador

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Enfermedad propia	83,6%	68,9%	74,2%
Enfermedad profesional o accidentes del trabajo	14,8%	4,2%	8,0%
Licencia pre natal	-	4,5%	2,9%
Licencia post natal	-	6,0%	3,8%
Enfermedad relacionada al embarazo y/o parto	-	5,1%	3,3%
Enfermedad del hijo menor de un año	0,1%	10,4%	6,7%
Otros	1,4%	0,9%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

38 Incorporado por la Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011.

39 El registro indica que 611 padres, de un total de 36.826, hicieron uso del permiso parental desde el 24 de octubre de 2011 al 26 de octubre de 2012).

Al precisar este dato según sexo, queda claro que a la cuarta parte del universo femenino que hizo uso de algún tipo de licencia, le fue otorgada por dichos motivos (26%); mientras que solo las de un 0,1% de trabajadores se explica por esa razón.

Un aspecto relevante de análisis es el de las licencias por enfermedad grave del hijo/a menor de un año, en que los trabajadores muestran un mínimo ejercicio (0,1%), lo que reafirma que las responsabilidades familiares, en este caso la atención del hijo enfermo, siguen siendo mayoritariamente un deber de las mujeres (10,4%). También llama la atención que en las trabajadoras sea mayor la proporción de licencias por esta última razón que cada una de los restantes tipos de licencias por maternidad.

Finalmente, esta versión de la encuesta incluyó, por primera vez, una pregunta respecto del permiso paterno, derecho irrenunciable del padre trabajador, a fin de obtener la cantidad de quienes han hecho uso de él, en el último año antes de la aplicación de la encuesta. Su incorporación es un indicador del avance en materia de derechos parentales en relación con la protección de los niños.

Esta prerrogativa consiste en un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un/a hijo/a, que puede utilizar a su elección desde el momento del parto –caso en que será de forma continua, excluyendo el descanso semanal– o bien distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento (también se otorga al padre que esté en proceso de adopción).

La Encla 2011 constata que un 2,5% de padres trabajadores (76.800) hizo uso de este beneficio en el último año calendario. Este comportamiento es muy similar en empresas de distinto tamaño. Las diferencias observadas en este caso también caen dentro del margen de error de la encuesta, no siendo, en consecuencia, estadísticamente significativas.

Cuadro 68
Cantidad y porcentaje de padres trabajadores que en los últimos 12 meses (1) ha utilizado o está haciendo uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo/a, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	3.215	2,6%
Pequeña empresa	13.136	2,5%
Mediana empresa	17.220	2,8%
Gran empresa	43.229	2,3%
Total	76.800	2,5%

(1): Anteriores a la aplicación de la encuesta.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Aunque este porcentaje parece bajo, debe considerarse que ha sido calculado sobre el universo de hombres trabajadores de las empresas. En este sentido, si se considera que la Encla 2011 arroja un total de 129.671 mujeres que gozaron de fuero maternal, equivalente a un 7,2% del total de mujeres en las empresas, la estimación del número de hombres que han hecho uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo no constituye una cifra despreciable, toda vez que ese 7,2% de mujeres incluye a aquellas que aún no han dado a luz y aquellas que sí lo hicieron.

9.3 El papel de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad

Los datos indican que un 16,9% de las empresas encuestadas y que negocian colectivamente, han acordado beneficios por maternidad, adicionales a los establecidos en la legislación.

Similar proporción presentan tanto las empresas en que los sindicatos actualmente vigentes negociaron dichas cláusulas del instrumento colectivo (16,7%), como aquellas en que lo hicieron grupos negociadores o sindicatos que, al momento de la aplicación de la encuesta, permanecían inactivos (17,8%).

Cuadro 69
Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato

¿Fueron incluidos beneficios?	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)		Trabajadores (empresas sin sindicato)		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	781	16,7%	213	17,8%	994	16,9%
No	3.894	83,3%	987	82,2%	4.881	83,1%
Total	4.675	100%	1.201	100%	5.876	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Los beneficios adicionales por maternidad pactados en la negociación colectiva fueron obtenidos, en mayor proporción, en empresas medianas y grandes (24,3% y 23,1%, respectivamente).

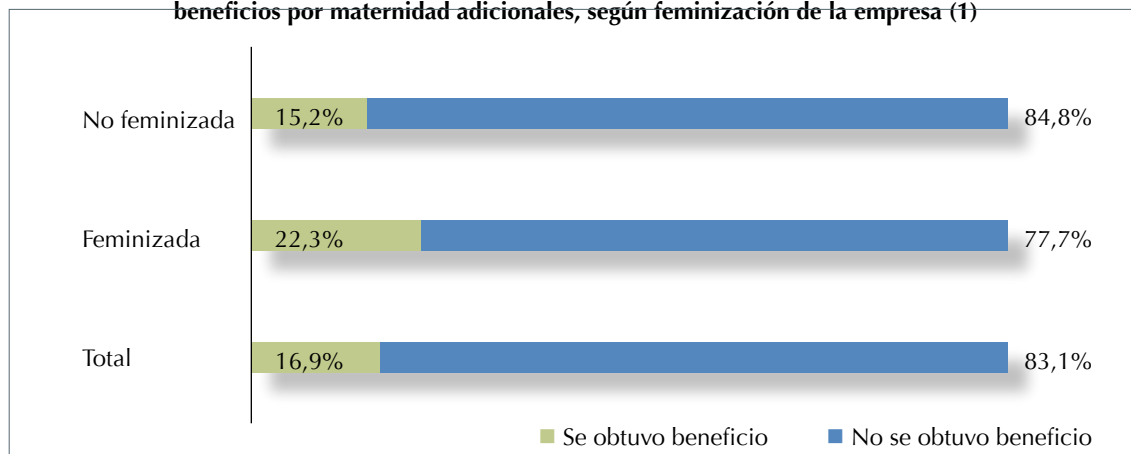
Cuadro 70
Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)	Se obtuvo beneficio	No se obtuvo beneficio	Total
Pequeña empresa	6,0%	94,0%	100,0%
Mediana empresa	24,3%	75,8%	100,0%
Gran empresa	23,1%	76,9%	100,0%
Total	16,9%	83,1%	100,0%

(1) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación, pero están contempladas en la fila total.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales y Trabajadores

También ocurre que los beneficios adicionales por concepto de maternidad son más frecuentes en las empresas feminizadas (22,3%) que en las no feminizadas (15,2%). La diferencia de 7,1 puntos porcentuales entre ambos tipos de empresas no exime la conclusión de la escasez relativa de acuerdos sobre la materia en un porcentaje importante de empresas que cuentan con instrumentos colectivos y que tienen trabajadoras en su dotación de personal.

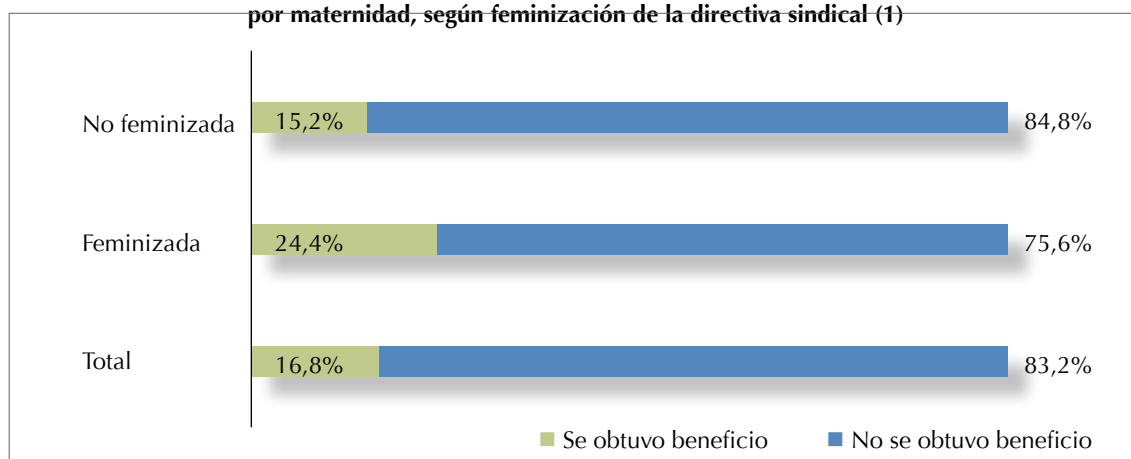
Gráfico 42
Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales, según feminización de la empresa (1)



(1) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Cuando las directivas sindicales están integradas mayoritariamente por trabajadoras aumenta también el porcentaje de empresas con instrumentos colectivos que contienen cláusulas de maternidad adicionales a las estipuladas en la norma laboral: 24,4% versus 15,2% de empresas con directivas no feminizadas. La diferencia entre ambas situaciones es de 9,2 puntos porcentuales.

Gráfico 43
Empresas con instrumento colectivo vigente en que en la última negociación incluyó beneficios adicionales por maternidad, según feminización de la directiva sindical (1)



(1) Directiva sindical feminizada: aquella en que más del 50% de los miembros de la directiva son mujeres.
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Reflexiones finales

Gracias a la Encuesta Laboral (Encla) es posible conocer la situación laboral de las mujeres y actualizar los diagnósticos disponibles hasta ahora sobre diversos temas relativos a las condiciones de trabajo y empleo.

Para empezar, los datos muestran lo mucho que aún resta por avanzar en materia de su incorporación al mundo laboral. Este último todavía está dominado por los hombres, puesto que solamente poco más de un tercio (36,7%) de los trabajadores de las empresas del país que tienen cinco o más trabajadores, son mujeres.

Sin embargo, todos los indicadores de las últimas décadas dan cuenta de un progresivo avance en términos de su ingreso al mundo del trabajo remunerado. Para el año 2006, la misma Encla indicaba una participación de un 28,6% de las mujeres en el empleo del universo de empresas bajo estudio. Esta proporción subió 4,1 p.p. en la medición de 2008 y nuevamente 4 p.p. en la presente versión. El 71,1% de las mujeres estaba concentrado en la gran empresa, tamaño de unidades productivas que, a su vez, muestra la mayor proporción de mujeres en relación a los hombres, aunque ellos siguen siendo mayoría en este segmento.

Hay ciertos sectores de actividad económica en que las mujeres revierten esta tendencia. Es el caso de los sectores de Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud: en ambos, de cada cuatro trabajadores, tres son mujeres, lo que contrasta notablemente con la situación general del país. Cabe señalar que la alta concentración en estas ramas responde a determinados patrones culturales tradicionales, que asocian las labores de cuidado de niños y enfermos, vinculadas a las ramas de Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud, a las mujeres. También son mayoría las mujeres en el sector de los Hoteles y Restaurantes, aunque con una proporción menor a la de los dos sectores ya mencionados.

Tanto en hombres como en mujeres predominan los contratos indefinidos, aunque entre ellas dicho predominio es más marcado, toda vez que la proporción de mujeres con contrato indefinido es 7 p.p. superior a la de los hombres.

Este tipo de contrato es también mayoritario para ambos sexos en todas las ramas, a excepción de la rama de Agricultura, en el caso de las mujeres, y de la rama de Construcción en el de los hombres. En ambos sectores, el tipo de contrato predominante es el de obra o faena. En Agricultura ello se explica por el hecho de que las mujeres son empleadas, fundamentalmente, en las actividades de temporada. Por este mismo motivo, en las regiones donde las actividades silvoagropecuarias son más significativas, las mujeres presentan una mayor proporción de este tipo de contratos.

No hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en relación a la antigüedad en la empresa. Donde sí es posible observar diferencias significativas es en el grado de rotación que muestran los empleos de contratos indefinidos de unos y otras. Entre las mujeres son menores, en relación a los hombres, tanto la proporción que representan los contratos indefinidos celebrados sobre los indefinidos vigentes, como aquella que representa los contratos indefinidos terminados sobre los indefinidos vigentes.

En relación al empleo de trabajadores externos en las empresas, no son notorias mayores diferencias entre las proporciones que representan los y las subcontratados/as sobre el total de hombres y mujeres, respectivamente (11% y 10,8%). Tampoco en el ámbito del suministro que, por otro lado, tiene una importancia mucho menor en términos de cantidad de trabajadores. Donde sí existen diferencias sustantivas es en el tipo de actividades que desarrollan hombres y mujeres subcontratados/as. Mientras solo el 18,5% de los subcontratados para la actividad principal son mujeres, en el caso de los subcontratados para otras actividades esta cifra asciende a 44,7%. Ello muestra una división sexual del trabajo subcontratado situando la participación femenina en labores más de carácter secundario que en actividades principales.

Cabe señalar que son las grandes empresas las que, en mayor medida, emplean los servicios de los y las trabajadores/as subcontratados/as: específicamente, el 75,7% de los hombres y el 86,2% de las mujeres en este régimen de trabajo laboran en ellas.

Al igual como sucede en relación a la totalidad de los trabajadores asalariados del universo de empresas de la Encla, es en las ramas de Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud donde resulta posible observar la mayor participación femenina en el total de subcontratados/as de cada rama. Es más, en estas ramas, junto con Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, las mujeres son la amplia mayoría.

Las condiciones de trabajo de las mujeres muestran algunos indicadores de desventaja con respecto a los hombres. Uno de los más importantes dice relación con la retribución que reciben por su trabajo, toda vez que según todas las mediciones ellas reciben menores remuneraciones que los varones.

En efecto, la Encla aporta evidencia empírica de las diferencias existentes entre la participación de hombres y mujeres en los distintos tramos de remuneraciones. Si bien la estructura de dicha participación tiene una forma similar en el caso de ambos sexos, difiere en la incidencia de unas y otros en los tramos de menor remuneración. Esto quiere decir que, aunque tanto hombres como mujeres están concentrados en los tramos más bajos de remuneraciones, ellas tienen una mayor presencia en los dos tramos inferiores de la distribución.

A la inversa, en los dos tramos de más altas remuneraciones las mujeres disminuyen significativamente su presencia, en comparación con los hombres. Mientras el 5,4% de las mujeres percibe una remuneración superior a \$1.376.000, en el caso de los hombres esta proporción prácticamente duplica a la de las mujeres, con un 10,3%.

Del mismo modo, y apreciando esta vez la distribución por sexo al interior de cada tramo, es en los dos tramos de más altas remuneraciones donde la participación de las mujeres es más baja, distanciándose considerablemente de la participación que exhiben sobre el total del empleo asalariado. Mientras en el penúltimo tramo la proporción de mujeres es 7,5 p.p. menor a la que exhiben a nivel general, en el último tramo su participación es 20,4 p.p. menor.

Con respecto al ingreso mínimo, la cantidad de trabajadores que lo perciben, se distribuye por sexo en partes casi iguales. Considerando que la participación de la mujer en el empleo total de las empresas del universo de la Encla alcanza al 36,7%, esta situación da cuenta de la mayor inserción de ellas, en relación a los hombres, en los segmentos de empleo de menores remuneraciones.

En relación a la jornada de trabajo, tanto en hombres como en mujeres predomina –ampliamente, con proporciones sobre el 80%– la utilización de la jornada laboral ordinaria, esto es, aquella de 45 horas semanales como duración máxima, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días. Por otro lado, y en lo que es la principal diferencia en relación a los distintos regímenes de jornada entre hombres y mujeres, ellas hacen un mayor uso de las jornadas parciales, tanto en términos relativos como absolutos, aunque de todos modos, a diez años de la entrada en vigencia de este tipo de jornada, la modalidad aún muestra una escasa proliferación.

La realización de horas extraordinarias, por otro lado, presenta diferencias entre hombres y mujeres, toda vez que una mayor proporción de ellos trabaja en jornada extraordinaria, aunque en su caso, no alcanza a superar el 35%. A su vez, en promedio, la jornada extraordinaria de ellos es más larga que la de aquellas mujeres que también la realizan (3,4 hrs. versus 2,5 hrs.).

De manera inversa, una mayor proporción de mujeres que de hombres trabaja en día domingo, aunque en ambos casos es una porción significativa de los trabajadores (29,9% de las mujeres y 21,9% de los hombres). En este sentido, quizás el hecho más importante es el incremento de 8,9 p.p. en la proporción total entre las mediciones de los años 2008 y 2011.

Esta mayor incidencia del trabajo dominical podría responder a una estrategia de conciliación entre las esferas del trabajo y la familia, o simplemente a una mayor proliferación de este esquema en ramas de actividad donde la mujer tiene una importante presencia.

De cualquier modo, el repliegue del día domingo como un día de descanso tiene un evidente impacto en la dinámica de las familias, especialmente en aquellas con hijos, en tanto se deben establecer estrategias para enfrentar la ausencia del o los progenitores, así como fijar otros momentos para el esparcimiento del grupo familiar en su conjunto.

El mayor peso que recae sobre las mujeres en relación al cuidado de los hijos queda en evidencia en el hecho de que ellas, principalmente, ejercen algunos de los derechos de los que también gozan los hombres y que permitirían compartir las labores de cuidado de los hijos. Es el caso de la licencia por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, la cual es utilizada de manera prácticamente exclusiva por las mujeres.

Un avance legislativo importante en este sentido es el permiso paterno de cinco días para los padres. De acuerdo a los datos de la Encla, 76.800 trabajadores habían hecho uso de este permiso en los doce meses previos a la aplicación de la encuesta, cifra coherente con las 129.671 mujeres que estaban gozando, o habían gozado, de fuero maternal en el mismo periodo.

A pesar de este avance, aún hay tareas pendientes en materia de compatibilización de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. Evidencia de ello es la situación de las mujeres que trabajan en empresas donde hay menos de 20 mujeres y que, por tanto, no tienen derecho legal a uso de sala cuna para sus hijos/as menores de dos años. Eso incluye a todo el segmento de las microempresas y a las pequeñas empresas de 10 a 19 trabajadoras, es decir, según los datos de la Encla, a la gran mayoría de las empresas del universo bajo estudio (88,2%).

Ahora bien, como también demuestra la Encla, tampoco esta posibilidad está garantizada completamente en las empresas con 20 y más mujeres –donde además existen mujeres con hijos menores de dos años– toda vez que el 27,6% de estas empresas no cumple con lo establecido por la legislación.

Donde también es posible apreciar diferencias entre mujeres y hombres es en el ámbito sindical, espacio que sigue siendo predominantemente masculino. Eso es esperable, considerando que en las empresas los hombres son más que las mujeres.

Sin embargo, la proporción de mujeres afiliadas a los sindicatos es menor a la participación que ellas tienen en la fuerza de trabajo asalariada. Así, si un 36,7% de los trabajadores son mujeres, solamente un 28,7% de los trabajadores afiliados lo son.

Menor aún es su participación en las directivas sindicales donde, a su vez, su menor participación radica en el cargo de más responsabilidad, como es el de presidente/a del sindicato; y la mayor, en el de secretario/a: las directivas sindicales presentan un 22,3% de mujeres, porcentaje que cae a un 18,2% en lo referente a su presencia en la presidencia de los sindicatos.

De este modo, la plena integración de las mujeres al mundo del trabajo supone una tarea doble, pues no puede tratarse solamente de elevar la tasa de participación laboral femenina sino también de equiparar el actuar en las diversas instancias de responsabilidad y participación sindical, a lo menos con respecto a la presencia que tienen en general en el mundo laboral.

Otra evidencia, en este sentido, la ofrece la relación entre aquellos sindicatos cuyos miembros son mayoritariamente mujeres y la presencia de estas últimas en la directiva sindical. Aunque uno de cada cinco sindicatos tiene mayoría de afiliadas mujeres, el 17,5% de ellos está presidido por un hombre. Esto contrasta con la situación de los sindicatos en que los hombres son mayoría, por cuanto allí solamente el 3,0% de los sindicatos son liderados por mujeres.

A su vez, en las empresas en las que las mujeres componen la mayoría de los trabajadores, solamente cerca de la mitad de ellas cuenta con un sindicato con mayoría femenina. La situación es inversa en las empresas masculinizadas, donde solo un 5,8% de los sindicatos está constituido mayoritariamente por mujeres.

Estos datos dan cuenta del modo en que las diferencias de género no solo quedan de manifiesto en las condiciones de empleo y trabajo sino también en la manera en que se proyectan en el espacio sindical. En ambos casos han de estar operando mecanismos que dificultan la plena inserción laboral de las mujeres y su plena participación en los espacios de acción organizada.

Como es posible ver, si bien han existido avances en la participación de la mujer en el mundo laboral, es necesario seguir avanzando para poder alcanzar la verdadera equidad entre trabajadores y trabajadoras.

Anexos

I. Anexo Metodológico

1. Antecedentes

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo realiza, desde el año 1998, la Encuesta Laboral (Encla), cuyo objetivo es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas ubicadas en el territorio nacional, excluyendo las localizadas en zonas de difícil acceso.

En este contexto, la Dirección del Trabajo, encarga al INE el diseño, confección y selección muestral de las empresas, en las quince regiones del país.

El resultado del estudio permite contar con información para el diseño de políticas laborales adecuadas a la realidad de las empresas en el país. Además, permite apreciar el comportamiento y evolución de los fenómenos laborales y recabar información sobre la forma en que los procesos de modernización afectan la dinámica de las relaciones laborales en el contexto de las empresas chilenas. Cabe señalar que el INE apoya esta encuesta realizando el diseño metodológico muestral y la selección de las empresas a entrevistar.

El presente documento detalla la metodología muestral utilizada para el desarrollo de la encuesta.

La Metodología Muestral Efectiva fue elaborada por el siguiente equipo del Instituto Nacional de Estadísticas: Charles Durán Artigas (jefe Departamento de Investigación y Desarrollo); Carolina Morales López (coordinadora Sección Estadísticas Económicas) y Joselin Jeldes Pizarro (analista investigadora).

2. Marco Conceptual

2.1 Objetivo

Elaborar el diseño, confección y selección muestral de las empresas, en las quince regiones del país.

3. Cobertura

3.1 Cobertura geográfica

La información se recopila a través de una muestra nacional que tiene representación según Región y Tamaño (número de trabajadores).

Desde el punto de vista de la cobertura geográfica, comprende a todas las empresas de estas características ubicadas en el territorio nacional. Se excluyen del universo aquellas empresas localizadas en las comunas de Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos (ex Navarino) y Antártica, por corresponder a zonas de difícil acceso.

3.2 Cobertura temática

La muestra es seleccionada a partir del Directorio INE 2009, de empresas, el cual está basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollan su actividad económica dentro de los límites territoriales del país.

Se excluyen de este estudio las entidades de la Administración Pública a nivel central y local (Ministerios y sus organismos dependientes, municipalidades y corporaciones municipales, gobiernos regionales y provinciales), Universidades Estatales, entidades de la defensa; y los organismos extraterritoriales, en tanto la relación laboral se rige fundamentalmente por otros cuerpos legales, también se excluyen los Hogares Privados con Servicio doméstico. (CIIU Rev. 3, Categorías de tabulación L, Q y P).

3.3 Unidad estadística

La unidad estadística es la empresa formal, es decir, la organización que tiene iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, contabilidad propia y cuyo giro lo puede realizar en uno o más establecimientos de una misma región, o bien en regiones distintas.

4. Diseño Muestral

4.1 Población objetivo

La población objetivo corresponde a todas las empresas formales de cinco o más trabajadores, que desarrollan alguna actividad económica en el país.

4.1 Marco muestral

El marco muestral fue elaborado a partir del Directorio INE 2009, basado en información del SII, considerando todas las empresas con cinco o más trabajadores que realizaron alguna actividad económica durante el año de referencia.

4.3 Estratificación

De acuerdo a los objetivos propuestos por la Dirección del Trabajo, fue realizada una estratificación de acuerdo a la región y tamaño de empresa, según la cantidad de trabajadores declarada por las empresas en la declaración anual año 2009.

Cuadro 1
Estratificación de empresas, por número de trabajadores

Tamaño empresa	Número de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Grande	200	Más
Mediana	50	199
Pequeña	10	49
Micro	5	9

Fuente: Departamento de Investigación y Desarrollo, Sección Estadísticas Económicas, INE

Como una forma de obtener una mejor representación y disminuir el error de muestreo proveniente de la dispersión observada en la variable '*número de trabajadores*', fueron seleccionadas las empresas más grandes de acuerdo a la variable de interés como tramo a censar; es decir, como inclusión forzosa (IF), y el resto de las empresas como tramo a muestrear (TA).

El punto de corte para estos tramos se determinó según el aporte en número de trabajadores de las empresas a censar y el error de muestreo que resultó de restar al marco muestral las empresas que afectan notoriamente la precisión de las estimaciones. Estas empresas adquieren carácter censal o de Inclusión Forzosa (IF).

4.4 Unidades de muestreo y de información

La unidad de muestreo considerada es la empresa formal que cuenta con iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, con contabilidad propia con cinco o más trabajadores, y que declara en el Servicio de Impuestos Internos del año 2009.

4.5 Tamaño de la muestra

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño, con un coeficiente de confianza del 95%, alcanzando a 3.153 empresas con un coeficiente de variación de 2,31%. El número de unidades seleccionadas corresponde al 3,95% del total de las unidades del marco muestral.

Para la determinación del tamaño muestral de cada estrato, se distribuye el total de unidades muestrales en forma proporcional al número de trabajadores con respecto a cada estrato. Se aplican las siguientes formulas:

4.5.1 Tamaño de la muestra

$$n = \frac{\left(\sum_{h=1}^H N_h \cdot S_h \right)^2 * Z^2}{e_r * \sum_{h=1}^H y_h + \left(\sum_{h=1}^H N_h \cdot S_h^2 \right) * Z^2}$$

Donde:

$$N : \sum_h N_h$$

n : Tamaño de la muestra

Z : Estadístico normal estándar correspondiente a un nivel de confianza 95%

r_e : Error relativo

S_h : Desviación estándar en el estrato h

N_h : Tamaño de la población en el estrato h

Distribución del tamaño muestral en forma proporcional de acuerdo al número de trabajadores de cada estrato.

$$n_k = n * \frac{\sum_{i=1}^k y_{hi}}{\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

n_h : Tamaño de la muestra en el estrato h

n : Tamaño de la muestra

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores de las empresas en el tramo aleatorio del estado h

$\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores de las empresas en el tramo aleatorio de la región h.

Sin embargo, el tamaño definitivo de cada estrato estuvo sujeto a costos versus precisión, por lo cual se debió aumentar o disminuir el número de empresas de algunos estratos y así fortalecer su representatividad y precisión, necesaria para el estudio.

4.5.2 Coeficiente de variación del estrato

$$CV_h = \frac{\sqrt{V(\hat{Y})_h}}{\sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

CV_h : Coeficiente de variación del estrato h.

$V\left(\hat{Y}\right)_h$: Varianza muestral estimada del número de trabajadores del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores del estrato h.

4.5.3 Varianza muestral del número de trabajadores de la empresa

$$V(\hat{y}) = \sum_h^H N_h * (N_h - n_h) * \frac{S_h^2}{n_h}$$

Donde:

- $V(\hat{y})$: Varianza muestral estimada del número de trabajadores.
- S_h^2 : Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato h.
- N_h : Número de empresas en el estrato h.
- n_h : Tamaño muestral del estrato h.

4.5.4 Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato

$$S_h^2 = \frac{N_h}{(N_h - 1)} * \sigma_h^2$$

Donde:

- S_h^2 : Cuasi-varianza que mide la dispersión del número de trabajadores de las empresas de la muestra en el estrato h.
- N_h : Número de empresas en el estrato h.
- σ_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h.

4.5.5 Varianza del número de trabajadores del estrato

$$\sigma_h^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (y_{hi} - \bar{y}_h)^2}{N_h}$$

Donde:

- σ_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h.
- y_{hi} : Número de trabajadores de la i-ésima empresa del estrato h.
- \bar{y}_h : Media aritmética del número de trabajadores en el estrato h.
- N_h : Número de empresas en el estrato h.

Cuadro 2
Marco muestral, muestra efectiva y coeficiente de variación según estratos

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra efectiva			CV
			Total	1F	TA	
	Total	79.786	3.153	130	3.023	2,31
Arica y Parinacota	Total	862	134	7	127	2,44
	Grande	10	7	7	-	-
	Mediana	41	17		17	6,91
	Pequeña	374	74		74	4,62
	Micro	437	36		36	3,23
Tarapacá	Total	1.508	178	4	174	2,64
	Grande	19	10	4	6	6,54
	Mediana	112	47		47	4,54
	Pequeña	660	94		94	4,69
	Micro	717	27		27	3,90
Antofagasta	Total	2.111	173	5	168	2,68
	Grande	50	20	5	15	4,68
	Mediana	210	48		48	5,35
	Pequeña	956	80		80	5,15
	Micro	895	25		25	4,17
Atacama	Total	1.069	193	6	187	2,39
	Grande	32	16	6	10	4,02
	Mediana	94	40		40	4,90
	Pequeña	487	88		88	4,79
	Micro	456	49		49	2,88
Coquimbo	Total	2.523	170	5	165	2,80
	Grande	34	11	5	6	5,81
	Mediana	230	47		47	5,06
	Pequeña	1.178	82		82	5,18
	Micro	1.081	30		30	3,83
Valparaíso	Total	7.514	250	9	241	2,43
	Grande	122	57	9	48	3,92
	Mediana	619	65		65	5,00
	Pequeña	3.358	94		94	4,98
	Micro	3.415	34		34	3,60
O'Higgins	Total	3.824	208	8	200	2,31
	Grande	79	40	8	32	3,05
	Mediana	323	52		52	5,20
	Pequeña	1.756	93		93	4,85
	Micro	1.666	23		23	4,40

Cuadro 2
(Continuación)

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra efectiva			CV
			Total	1F	TA	
	Total	79.786	3.153	130	3.023	2,31
Maule	Total	4.142	199	6	193	2,50
	Grande	68	22	6	16	3,68
	Mediana	338	58		58	5,05
	Pequeña	1.852	91		91	5,07
	Micro	1.884	28		28	3,93
Biobío	Total	7.397	264	8	256	2,41
	Grande	140	61	8	53	4,04
	Mediana	691	67		67	4,77
	Pequeña	3.304	99		99	4,90
	Micro	3.262	37		37	3,46
Araucanía	Total	2.963	191	5	186	2,31
	Grande	49	28	5	23	2,89
	Mediana	194	53		53	4,76
	Pequeña	1.336	86		86	5,07
	Micro	1.384	24		24	4,27
Los Ríos	Total	1.422	162	23	139	2,07
	Grande	28	23	23	-	-
	Mediana	81	32		32	5,36
	Pequeña	595	69		69	5,50
	Micro	718	38		38	3,38
Los Lagos	Total	3.773	243	10	233	2,16
	Grande	76	42	10	32	3,20
	Mediana	265	57		57	4,55
	Pequeña	1.571	99		99	4,86
	Micro	1.861	45		45	3,14
Aysén	Total	399	106	6	100	2,72
	Grande	3	2	2	-	-
	Mediana	28	14	4	10	3,22
	Pequeña	199	58		58	5,66
	Micro	169	32		32	3,40
Magallanes y la Antártica Chilena	Total	970	176	11	165	2,23
	Grande	13	11	11	-	-
	Mediana	71	38		38	4,53
	Pequeña	412	82		82	5,16
	Micro	474	45		45	2,93
Metropolitana	Total	39.309	506	17	489	3,46
	Grande	1.791	212	17	195	5,55
	Mediana	4.430	121		121	3,71
	Pequeña	17.708	132		132	4,23
	Micro	15.380	41		41	3,29

Cuadro 3
Muestra efectiva, según tamaño de empresas

Tamaño	Marco muestral	Muestra efectiva			CV
		Total	1F	TA	
Total	79.786	3.153	130	3.023	2,31
Grande	2.514	562	126	436	4,43
Mediano	7.727	756	4	752	2,29
Pequeño	35.746	1.321		1.321	2,28
Micro	33.799	514		514	1,64

Los sesgos no atribuibles a la muestra, y que dependen de la dinámica y la complejidad del sector se pueden resumir de la siguiente manera:

- Calidad del listado de contribuyentes del SII.
- Los cambios de actividades.
- La localización geográfica de las empresas.
- Otras situaciones de cambios espontáneos.

4.6 Método de selección

La primera parte de la selección se realiza a las empresas que pertenecen al tramo censado, las cuales son incluidas forzosamente en la muestra.

La segunda selección corresponde al tramo a muestrear, que se realiza en forma independiente para cada sector y tamaño de empresa, con selección sistemática, de manera de asegurar un recorrido completo dentro de cada uno de los estratos.

Adicionalmente, las unidades que son seleccionadas para la muestra, incluidas las unidades de reemplazo, son verificadas telefónicamente, es decir, se busca asegurar que se encuentren activas, formen parte de la cobertura temática y cuenten con una dotación de al menos cinco trabajadores contratados directamente.

Como una forma de cubrir los posibles cambios o término de actividad que puedan presentar algunas empresas seleccionadas entre la fecha de referencia de los marcos muestrales y la fecha del levantamiento, se envía a la Dirección del Trabajo un 40% de empresas para eventuales reemplazos.

4.7 Factores de expansión por número de trabajadores

Como se ha indicado, la información recolectada se hace a través de una muestra de empresas, por lo tanto, para obtener una visión completa de las actividades que componen los sectores se realiza una expansión de los datos estimados a partir de la información levantada.

Para realizar la mencionada expansión, se considera, en primer lugar, las empresas de inclusión forzosa que son unidades muestrales auto representadas, ya que tienen carácter censal. En segundo lugar, se encuentran las empresas seleccionadas en forma aleatoria. Las fórmulas de cálculo para los factores de expansión se presentan a continuación:

4.7.1 Factor de expansión por número de trabajadores para las empresas de inclusión forzosa

$$FE(IF)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IF_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(IF)_h$: Factor de expansión del número de trabajadores para las empresas IF en el estrato h.

$\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas IF del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(IF_e)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas IF efectivamente logradas, del estrato h.

Recordemos que se realizó una segunda estratificación en el tramo aleatorio, de acuerdo al tamaño según el número de trabajadores que declararon las empresas. Esto cobra relevancia en el momento de realizar la expansión, debido a que debe efectuarse con la misma desagregación, así se obtiene una mejor estimación del número de trabajadores, pues las empresas de distintos tamaños tendrán su propio tratamiento.

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la forma que muestra el apartado 4.7.2.

4.7.2. Factor de expansión por número de trabajadores para las empresas de tramo aleatorio

$$FE(TA)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}}{\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(TA)_h$: Factor de expansión por el número de trabajadores del tramo aleatorio del estrato h. (región- tamaño).

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas del TA del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas efectivamente logradas en el TA del estrato h.

4.8 Factores de expansión por número de empresas

Como información adicional, a solicitud de la Dirección de Trabajo, se calculan los Factores de Expansión según el número de empresas.

Para realizar la mencionada expansión, se considera, en primer lugar, las empresas de inclusión forzosa que son unidades muestrales auto representadas, ya que tienen carácter censal. En segundo lugar, se encuentran las empresas seleccionadas en forma aleatoria. Las fórmulas de cálculo para los factores de expansión se presentan a continuación:

4.8.1 Factor de expansión por número de empresas de inclusión forzosa

$$FE(IF)_H = \frac{\sum_{I=1}^k y(IF)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IF_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(IF)_h$: Factor de expansión por número de empresas para el tramo IF en el estrato h. (región-tamaño).

$\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al tramo IF del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(IFe)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas efectivamente logradas del marco muestral correspondiente al tramo IF, del estrato h.

4.8.2 Factor de expansión por número de empresas de tramo aleatorio

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la siguiente forma:

$$FE(TA)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}}{\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(TA)_h$: Factor de expansión del tramo aleatorio del estrato h, (región- tamaño)

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al tramo aleatorio TA del estrato h

$\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral efectivamente logradas correspondiente al TA del estrato h.

4.9 Niveles de estimación

Los niveles de estimación para el presente estudio son:

- Región a nivel Nacional
- Tamaño a nivel nacional
- Región según Tamaño

II. Índice de Gráficos

Gráfico 1

Número y porcentaje de trabajadores por sexo

Gráfico 2

Empresas feminizadas y empresas no feminizadas (en porcentajes)

Gráfico 3

Proporción de empresas feminizadas según tamaño de empresa

Gráfico 4

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato

Gráfico 5

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo

Gráfico 6

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo

Gráfico 7

Distribución porcentual de los trabajadores subcontratados (11,1%) por sexo, según la actividad que desarrollan

Gráfico 8

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, por sexo, según tamaño de empresa

Gráfico 9

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, por sexo, según rama de actividad económica (1)

Gráfico 10

Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por sexo, según tamaño de empresa

Gráfico 11

Proporción de trabajadores que reciben el ingreso mínimo, según sexo

Gráfico 12

Distribución porcentual de los trabajadores que reciben el ingreso mínimo, por sexo

Gráfico 13

Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta

Gráfico 14

Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo

Gráfico 15

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

Gráfico 16

Distribución porcentual de trabajadoras por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato

Gráfico 17

Distribución porcentual de trabajadores (hombres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato

Gráfico 18

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo (en empresas que hacen horas extra), años 2008 y 2011

Gráfico 19

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y tamaño de empresa (en empresas que hacen horas extra)

Gráfico 20

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y existencia de sindicato (en empresas que hacen horas extra)

Gráfico 21

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y feminización de la empresa (en empresas que hacen horas extra)

Gráfico 22

Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año recibieron capacitación, por sexo

Gráfico 23

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación

Gráfico 24

Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo y tamaño de empresa (sobre el total de trabajadores de las empresas)

Gráfico 25

Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función

Gráfico 26

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa

Gráfico 27

Proporción de trabajadores capacitados en el último año sobre el total de trabajadores, según feminización y tamaño de la empresa

Gráfico 28

Distribución porcentual de los afiliados a los sindicatos por sexo

Gráfico 29

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos

Gráfico 30

Distribución porcentual de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos por tipo de cargo, según sexo

Gráfico 31

Proporción de sindicatos feminizados

Gráfico 32

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa

Gráfico 33

Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna

Gráfico 34

Porcentaje de empresas según número de mujeres para cumplimiento de norma sobre derecho a sala cuna

Gráfico 35

Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio

Gráfico 36

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según tamaño de empresa

Gráfico 37

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según rama de actividad económica

Gráfico 38

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según existencia de sindicato

Gráfico 39

Proporción que representan las mujeres que hacían uso de sala cuna, sobre el total de mujeres, según modalidad de entrega de beneficio de sala cuna

Gráfico 40

Razones declaradas por las empresas para el otorgamiento a las madres trabajadoras de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna

Gráfico 41

Costo promedio mensual por trabajador (hombres y mujeres) asociado al otorgamiento del beneficio de sala cuna, según modalidad (en pesos de mayo-agosto 2011)

Gráfico 42

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales, según feminización de la empresa

Gráfico 43

Empresas con instrumento colectivo vigente en que en la última negociación incluyó beneficios adicionales por maternidad, según feminización de la directiva sindical

III. Índice de Cuadros

Cuadro 1

Tamaño de empresa según número de trabajadores

Cuadro 2

Cantidad de empresas del marco muestral por región y tamaño de empresa

Cuadro 3

Distribución porcentual de las empresas del marco muestral por región, según tamaño de empresa

Cuadro 4

Distribución porcentual de las empresas del marco muestral por tamaño de empresa, según región

Cuadro 5

Cantidad de empresas de la muestra efectiva según estratos

Cuadro 6

Distribución porcentual de las empresas de la muestra efectiva por región, según tamaño de empresa (cifras sin expandir)

Cuadro 7

Distribución porcentual de las empresas de la muestra efectiva por tamaño de empresa, según región (cifras sin expandir)

Cuadro 8

Coeficientes de variación (%) de la muestra efectiva según estratos

Cuadro 9

Cantidad de empresas y de trabajadores expandidas y sin expandir de la Encla 2011

Cuadro 10

Número y porcentaje de trabajadores por tamaño de empresa y sexo

Cuadro 11

Distribución de trabajadores por tamaño de empresa, según sexo

Cuadro 12

Distribución porcentual de trabajadores por rama de actividad económica, según sexo

Cuadro 13

Proporción de empresas feminizadas, según rama de actividad económica

Cuadro 14

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Cuadro 15

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Cuadro 16

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 17

Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido por antigüedad, según sexo

Cuadro 18

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 19

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y rama de actividad económica

Cuadro 20

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo del trabajador

Cuadro 21

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Cuadro 22

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses de hombres, por causal de término de contrato, según rama de actividad económica

Cuadro 23

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses de mujeres, por causal de término de contrato, según rama de actividad económica

Cuadro 24

Distribución porcentual de los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Cuadro 25

Proporción que representan los trabajadores externos (subcontratados o suministrados) respecto de los trabajadores directamente contratados

Cuadro 26

Proporción de trabajadores subcontratados, por tamaño de empresa, según sexo

Cuadro 27

Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por tamaño de empresa, según sexo

Cuadro 28

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

Cuadro 29

Distribuciones porcentuales, por sexo, del total de trabajadores y de los trabajadores que reciben el salario mínimo, según tamaño

Cuadro 31

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo, Encla 2008 y 2011

Cuadro 31a

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 31b

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 31c

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 32

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Cuadro 33

Distribución porcentual de trabajadores por tramos (1) de remuneración bruta, según sexo y región

Cuadro 34

Distribución porcentual de los trabajadores de las grandes empresas, por tramos de remuneración bruta, según sexo y existencia de sindicato

Cuadro 35

Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Cuadro 36

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Cuadro 37

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 38

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 38a

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 38b

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 39

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y feminización de la empresa

Cuadro 40

Porcentaje que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 41

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y rama de actividad económica (en empresas que hacen horas extra)

Cuadro 42

Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 43

Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica

Cuadro 44

Entrega de bono para el cuidado de niños a mujeres que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa

Cuadro 45

Proporción de trabajadores que han sido capacitados durante los últimos dos años, según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas)

Cuadro 46

Distribución porcentual de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año, por sexo, y según rama de actividad económica

Cuadro 47

Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas los últimos tres meses por enfermedad propia o por enfermedad profesional, accidente del trabajo o del trayecto, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 48

Proporción de trabajadores que presentaron licencias médicas por accidentes del trabajo, de trayecto y por enfermedades profesionales, según sexo

Cuadro 49

Proporción que representan los trabajadores que presentaron licencias médicas por accidentes del trabajo, del trayecto y por enfermedades profesionales durante los últimos tres meses, sobre el total de trabajadores, según sexo y feminización de la empresa

Cuadro 50

Cantidad y distribución porcentual de empresas de acuerdo a si han tenido o no accidentes del trabajo, según feminización de la empresa

Cuadro 51

Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento y feminización de la empresa

Cuadro 52

Proporción de empresas en que los trabajadores están expuestos parte o toda la jornada a factores de riesgo, según factor de riesgo y feminización de la empresa

Cuadro 53

Proporción de empresas en que existen problemas de salud para los trabajadores, según tipo de problema y feminización de la empresa

Cuadro 54

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos, según cargo

Cuadro 55

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según tamaño de empresa

Cuadro 56

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según rama de actividad económica

Cuadro 57

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según región

Cuadro 58

Distribución porcentual por sexo del presidente del sindicato, según feminización del sindicato

Cuadro 59

Distribución porcentual de sindicatos de acuerdo a su feminización, según feminización de la empresa

Cuadro 60

Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años según feminización de la empresa y tamaño

Cuadro 61

Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años según feminización de la empresa y rama de actividad económica

Cuadro 62

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes por tipo de beneficios pactados, según feminización del sindicato

Cuadro 63

Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa

Cuadro 64

Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono

Cuadro 65

Proporción que representan las empresas que otorgan el beneficio de sala cuna en cada una de sus modalidades, sobre el total de empresas que otorgan el beneficio

Cuadro 66

Cantidad y porcentaje de trabajadoras que hizo uso del fuero maternal durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

Cuadro 67

Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos 3 meses, por motivo, según sexo del trabajador

Cuadro 68

Cantidad y porcentaje de padres trabajadores que en los últimos 12 meses ha utilizado o está haciendo uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo/a, según tamaño de empresa

Cuadro 69

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato

Cuadro 70

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según tamaño de empresa



“Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral” es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
Andrea Fraga Yoli

COMITÉ ENCLA 2011
Omar Aguilar Novoa
Fernando Alvear Atlagich
Pablo Baltera Santander
Andrea Fraga Yoli
Paola Mella Ortiz
Katy Romanik Foncea

COORDINADOR PROYECTO ENCLA 2011
Fernando Alvear Atlagich

PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO
Omar Aguilar Novoa
Fernando Alvear Atlagich
Natalia Cañas Díaz
Laura Jeria Aliaga
Ricardo Manríquez San Martín
Paola Mella Ortiz

ANÁLISIS DE RESULTADOS
Omar Aguilar Novoa
Fernando Alvear Atlagich
Estrella Díaz Andrade
Helia Henríquez Riquelme
Gabriela Morales Varas

REVISIÓN
Estrella Díaz Andrade

EDICIÓN
María Eugenia Meza Basaure

