

ENCLA2008

INFORME DE RESULTADOS
Sexta Encuesta Laboral



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIVISION DE ESTUDIOS



ENCLA 2008
Resultados de la Sexta Encuesta Laboral

Noviembre 2009

Documento Producido por la Dirección del Trabajo
Dirección: Agustinas 1253, Santiago de Chile
Teléfono: (56-2) 674 9300
Web: www.direcciondeltrabajo.cl

Diseño y Producción:
Gráfica Metropolitana / Juan Carlos Ramírez E.
contacto@graficametropolitana.cl

Printed in Chile / Impreso en Chile

ENCLA2008

Resultados de la Sexta Encuesta Laboral

División de Estudios Dirección del Trabajo

Santiago de Chile – Noviembre 2009

La Encuesta Laboral 2008 no podría haberse realizado sin la confianza que las empresas encuestadas depositaron en la Dirección del Trabajo y que facilitó el acceso de los encuestadores a los centros de trabajo para recoger la información.

A la vez queremos agradecer especialmente la participación de funcionarios de la Dirección del Trabajo de todas las regiones del país, quienes apoyaron la labor de los encuestadores, sin los cuales la nueva versión de la encuesta ENCLA tampoco se habría podido realizar.

Finalmente, agradecemos al sociólogo Luis Montero quien estuvo a cargo de toda la etapa del trabajo de campo.

Si bien el trabajo de las encuestas laborales que se realiza en la Dirección del Trabajo es de carácter institucional cabe destacar la participación de las siguientes personas, responsables del informe que se presenta, todos profesionales pertenecientes a la División de Estudios:

Omar Aguilar Novoa

Fernando Alvear Atlagich

Pablo Baltera Santander

Natalia Cañas Díaz

Magdalena Echeverría Tortello

Helia Henríquez Riquelme

Laura Jeria Aliaga

Diego López Fernández

Paola Mella Ortiz

Ricardo Manríquez San Martín

Verónica Riquelme Giagnoni

Jorge Salinero Berardi

Verónica Uribe- Echevarría Bustos

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
Diseño de los cuestionarios	13
Diseño muestral	15
Trabajo de campo	18
Caracterización de las empresas encuestadas y sus trabajadores.....	19
I. LAS EMPRESAS Y LA CRISIS	25
1.1 Percepción empresarial	27
1.2 Medidas empresariales para enfrentar la crisis económica.....	34
II. LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN.....	39
2.1 Tipos de contrato	40
2.2 Flexibilidad de los contratos de duración indefinida	46
III. SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES.....	55
3.1 Panorama general de formas de externalización	56
3.2 Caracterización de la subcontratación	68
3.3 La relación entre empresas mandantes y contratistas	71
3.4 Las empresas que han sido subcontratadas	74
IV. REMUNERACIONES, SALARIOS E INCENTIVOS	79
4.1 Evolución de los salarios y su medición en la ENCLA.....	80
4.2 La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones.....	82
4.3 Remuneraciones de trabajadores extranjeros.....	88
4.4 Bonos e incentivos	92
4.5 Composición de las remuneraciones	96
4.6 Monto y criterios de aumento de las remuneraciones mensuales por trabajador	100
4.7 Comités Bipartitos de Capacitación, prerequisite para ascensos y proporción de trabajadores capacitados.....	101

V. JORNADA LABORAL	109
5.1 Duración de la jornada.....	111
5.2 Horas extraordinarias	113
5.3 Jornadas a tiempo parcial	116
5.4 Organización de la jornada	119
5.5 Jornadas especiales	125
5.6 Flexibilidad en la jornada laboral	127
VI. ORGANIZACIONES SINDICALES	131
6.1 Existencia de sindicatos activos y receso sindical	132
6.2 Evolución reciente de la afiliación sindical	137
6.3 Afiliación a organizaciones sindicales de nivel superior	138
6.4 Acciones de dirigentes sindicales	140
6.5 Prácticas antisindicales	141
6.6 Acciones que realizan los sindicatos en beneficio de sus afiliados.....	143
6.7 Reuniones entre empresas y sus sindicatos.....	144
6.8 Causas de la no participación sindical.....	145
VII. CONFLICTIVIDAD LABORAL	147
7.1 El derecho a huelga y su incidencia en Chile.....	148
7.2 Huelgas o conflictos en las empresas estudiadas	150
7.3 Percepción de existencia de conflicto laboral.....	151
VIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	157
8.1 Existencia de la negociación colectiva.....	158
8.2 Sindicatos y negociación colectiva.....	164
8.3 Extensión de beneficios de la negociación colectiva.....	166
8.4 Percepciones sobre la negociación colectiva	167
IX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	177
9.1 Existencia de instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas	180
9.2 Funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas	185
9.3 Factores de riesgo en las empresas y medidas de control preventivo	188
CONCLUSIONES	197
ANEXO METODOLÓGICO	203

*A la socióloga Malva Espinosa Cifuentes,
al cumplirse 10 años de la ENCLA, su obra de mayor aliento.*

PRESENTACION DIRECTORA

Me complace presentar, en esta ocasión, los resultados de la sexta Encuesta Laboral, ENCLA 2008, que la Dirección del Trabajo aplica hace ya una década. Esta encuesta ha permitido conocer el desarrollo de dimensiones relevantes de las condiciones de trabajo durante este período, así como mostrar la evolución que han tenido las relaciones laborales en el país. Una economía como la nuestra, abierta al mundo y altamente dinámica, impacta permanentemente en el nivel del empleo; pero afecta también, y muchas veces de manera severa, la eficacia de los instrumentos de protección al trabajo, y consecuentemente deteriora las condiciones laborales. La Encuesta Laboral ENCLA se ha revelado como un instrumento eficaz para dar cuenta de este proceso de reorganización que ha experimentado el trabajo en décadas recientes en el país. En este sentido, es valioso el conocimiento aportado sobre la multiplicación de las estrategias de externalización y de subcontratación que han llevado adelante las empresas; también la información sobre la gestión que éstas han puesto en práctica para flexibilizar las condiciones de trabajo en sus distintas dimensiones, como la jornada laboral, la remuneración o las modalidades de contratación y de despido. De igual manera es significativa su indagación en torno a la difícil recomposición de las instituciones colectivas de las relaciones laborales, mostrando la debilidad del proceso de sindicalización y las limitaciones de la negociación colectiva en el país.

Hoy, cuando el debate sobre el trabajo se ha instalado en el centro de la discusión político social, y las políticas para asegurar más equidad en las relaciones laborales tienen cierto eco, es importante contar con información y diagnósticos profundos y completos, que cubran, en lo posible, períodos prolongados. El diálogo entre trabajadores y empleadores, así como la discusión normativa respecto del mundo del trabajo requiere el conocimiento técnico que garantice que los objetivos buscados se viertan en iniciativas técnicamente viables, adecuadas y factibles de implementar. De otra forma, los procesos de generación o reconocimiento de derechos corren el riesgo de volverse meramente declarativos.

Generar y difundir la información que cubra esta necesidad de cara a los actores del mundo académico, social y político es el principal objetivo de la ENCLA, la que por primera vez se desarrolla en las 15 regiones del territorio y cuya muestra se compone de un total de 2.113 empresas encuestadas.

Pero este trabajo no sólo tiene validez como esfuerzo de diagnóstico y prospección sino que, a partir de su continuidad durante estos diez años y a partir del rigor de su confección, es una herramienta invaluable para medir los efectos que sobre las condiciones de trabajo han tenido las profundas modificaciones a la normativa laboral que se han implementado en los últimos años.

Finalmente, cabe destacar y valorar el trabajo de los y las profesionales de la Dirección del Trabajo que desarrollaron y dirigieron la implementación de esta Encuesta. El fruto de estos esfuerzos son los que ponemos hoy a disposición de aquellos que entienden que la calidad de una democracia se mide en gran parte por la calidad de las condiciones en la cual sus ciudadanos y ciudadanas participan de los procesos productivos.

Muchas gracias.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora Del Trabajo



INTRODUCCIÓN

La Dirección del Trabajo, a través de su División de Estudios, ha venido realizando desde comienzos de la década de los noventa un conjunto de investigaciones sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en nuestro país, y también acerca de un conjunto de fenómenos que en el mundo del trabajo han emergido como consecuencia de la dinámica de cambios que comporta el proceso de globalización y la modernización productiva.

Estos estudios han permitido identificar las áreas en las que se requería una intervención eficaz en materia de acción administrativa e innovaciones legales para hacer compatible el crecimiento del país con la protección y dignidad de los trabajadores.

En efecto, ha habido un conjunto de iniciativas en materia de política laboral que han surgido a partir de las investigaciones realizadas por la Dirección del Trabajo. Es el caso, por ejemplo, de la regulación legal que hoy existe al régimen de subcontratación. Asimismo, la necesidad de regular el funcionamiento de las empresas de prestación de servicios transitorios provino también de la identificación de dicha necesidad a partir de estos estudios. Lo mismo ha sucedido con la regulación del cumplimiento del derecho a sala cuna, o de las obligaciones que en materia de higiene y seguridad deben garantizar especialmente aquellas empresas de sectores de gran dinamismo económico, como lo ha sido la industria del salmón, por ejemplo. En todos estos casos, los estudios realizados han servido como insumos necesarios no sólo para identificar los fenómenos que demandan soluciones sino también para poder diseñar los mecanismos más adecuados para resolverlos.

A mediados de los años noventa, la Dirección del Trabajo se dio cuenta de la necesidad de contar con información más amplia sobre la situación laboral mediante una encuesta que cubriera un amplio espectro de las empresas del país. Entonces, y tal como ahora, existían algunas importantes encuestas sobre mercado laboral. Ellas permitían contar con datos confiables y actualizados sobre la situación del empleo en Chile. No obstante, se requería también una encuesta que proveyera información sobre las condiciones de trabajo en Chile y, sobretodo, acerca del modo en que operaban las relaciones laborales. Ante esta ausencia, se diseñó una encuesta que pretendía cubrir a una importante proporción del universo de empresas del país. Dado el objetivo, se determinó que este universo debía cubrir las empresas de cinco o más trabajadores pues es en ellas donde es posible apreciar mejor la dinámica laboral. Así es como se dio inicio en el año 1998 a la primera encuesta laboral, ENCLA, hasta completar seis aplicaciones, la última de ellas realizada a fines del año 2008 y cuyos resultados presentamos en el presente informe.

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, las que son estudiadas mediante la aplicación de cuatro instrumentos de recolección de datos. En primer lugar, a todas las empresas se les hace entrega de un cuestionario autoadministrado mediante el cual se recoge información cuantitativa sobre una serie de aspectos relevantes (contratos, remuneraciones, características de los trabajadores, etc). Esta información es proporcionada por la empresa a través de los canales de los que disponga para ello, de acuerdo a su propia realidad.

Adicionalmente, en las empresas seleccionadas para el estudio, se procede a aplicar dos cuestionarios mediante los cuales se recogen otros datos sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en la empresa. Uno de ellos se aplica a los empleadores, estos últimos pueden ser los dueños de la empresa o sus representantes, en la medida que de éstos dependa la política laboral en ella. La idea es que la información recogida mediante este instrumento sea proporcionada por quien es responsable de la marcha de la empresa en lo que se refiere a las relaciones con los trabajadores.

A su vez, en aquellas empresas donde hay sindicato, se aplica una encuesta al presidente del sindicato. En las que hay más de un sindicato, la entrevista se hace al dirigente sindical del sindicato que tenga mayor número de afiliados.

Finalmente, en las empresas que no cuentan con un sindicato, se aplica una encuesta a un trabajador, seleccionado aleatoriamente de entre los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa.

La ENCLA es una encuesta cuya unidad muestral y de análisis es la empresa y no los individuos que en ella laboran. Por esta razón, cada uno de los informantes que son entrevistados para este estudio, proporciona información sobre la empresa, a partir de la cual ésta puede ser caracterizada en base a una serie de aspectos o dimensiones. Por tanto, no se trata de una encuesta de hogares en la que su unidad muestral y su unidad de análisis sean los individuos. La ENCLA es una encuesta a empresas y no sólo son éstas las unidades a seleccionar y de análisis sino que además las entrevistas que se deben realizar tienen lugar en la misma empresa o centro de trabajo y no en los hogares de los entrevistados.

En esta última versión de la ENCLA, se realizó un conjunto de modificaciones tendientes a mejorar la calidad de los datos que con ella se recogen. En primer lugar, se encargó una evaluación a dos expertos en encuestas por muestreo, uno nacional y el otro extranjero, para identificar aquellos aspectos que requerían cambios en orden a incrementar su eficacia como instrumento de investigación de la realidad laboral. De este modo, y a raíz de dicha evaluación, se procedió a introducir varios ajustes al diseño metodológico de la ENCLA, tanto en lo que se refiere al diseño de los cuestionarios, como al diseño muestral y a la organización del trabajo de campo.

Diseño de los Cuestionarios

En relación con el primer aspecto, el mejoramiento de los cuestionarios de la ENCLA 2008 implicó un rediseño de algunas preguntas, la incorporación de otras y un rediseño general de la distribución de preguntas en cada uno de los cuestionarios. Ello se hizo con el objeto de evitar inconsistencias o pérdida de información, mediante una mejor ubicación de las preguntas, identificando aquellas de carácter estratégico y optimizando así los flujos de respuestas para cada sub-universo de empresas.

En el mismo sentido, se modificaron varios encabezados de preguntas, se ordenaron varias categorías de respuestas y en algunos casos se subdividieron categorías

para permitir un mejor registro de las respuestas. También se unificaron los períodos de referencia en el cuestionario, de manera de asegurar la consistencia entre las diversas preguntas que recogen información relativa a determinados períodos de tiempo en la empresa. Asimismo, se homogeneizaron también algunos términos con los que se hace referencia a fenómenos del mundo del trabajo.

Tal como se dijo, en esta versión 2008 de la ENCLA se agregaron nuevas preguntas tendientes a mejorar la captación de algunos fenómenos y poder dar cuenta de otros nuevos. De este modo, se modificó el diseño del cuestionario para poder registrar de mejor manera los diversos componentes de las remuneraciones de los trabajadores, distinguiendo el carácter fijo o variable de esos distintos componentes. Para ello, en lugar de preguntar por el volumen de remuneraciones fijas y variables, se procedió a descomponer cada uno de esos ítems, de manera tal de contar con información sobre cada uno de los componentes de las remuneraciones, identificando el carácter fijo o variable de cada remuneración para luego proceder a calcular el monto de remuneraciones fijas y el monto de remuneraciones variables. Con ello se buscaba aumentar la precisión en la medición de este importante aspecto.

También se introdujeron precisiones en el cuestionario para poder distinguir adecuadamente entre los diferentes tipos de incentivos y bonos que reciben los trabajadores sin que se produjeran confusiones entre ellos. A la vez, se amplió el tramo de remuneraciones que reciben los trabajadores para poder captar a aquellos que reciben una remuneración inferior al ingreso mínimo legal.

En la misma línea, se mejoró la parte de los cuestionarios, relativa a los aspectos de higiene y seguridad en las empresas para poder registrar con un mayor grado de detalle la exposición de los trabajadores a riesgos y sus efectos. En este sentido, una de las primeras modificaciones que se hizo fue reordenar las preguntas que había sobre este tema, de manera de primero captar las condiciones de riesgos existentes en la empresa, luego la realización de acciones que ésta lleva a cabo para hacer frente a ellos y finalmente indagar sobre el órgano o instrumento que las realiza. Además, para la identificación de los riesgos se desagregaron las categorías que hacían referencia a ellos y se agregaron preguntas sobre tiempo de exposición y otras variables importantes para tener un mejor diagnóstico sobre esta realidad en las empresas.

Otro aspecto sobre el cual se realizaron importantes modificaciones a los instrumentos dice relación con el registro de la relación de trabajo. Al respecto, se buscó distinguir entre los trabajadores propios y los trabajadores externos a las empresas encuestadas, permitiendo así poder cuantificar el peso que los trabajadores externalizados tienen en las empresas que los subcontratan para que se desempeñen dentro de sus instalaciones. Además, se rediseñaron los instrumentos para poder distinguir claramente entre aquellos que laboran bajo el régimen de subcontratación y quienes lo hacen bajo la modalidad de las empresas de servicios transitorios.

Al mismo tiempo, tomando en cuenta que el fenómeno de la migración parece cobrar relevancia en Chile, y que seguramente cada vez la tendrá más con el correr de los años, se vio la necesidad de introducir en los cuestionarios algunos

cambios tendientes a permitir distinguir a los trabajadores según su origen nacional o extranjero y la región desde la cual provienen estos últimos. De este modo, además de poder cuantificar a estos trabajadores, saber también cómo se distribuyen según sus niveles de remuneraciones o sus formas de contrato.

Diseño Muestral

También se hicieron varios cambios al diseño muestral de la encuesta, conforme a las recomendaciones realizadas por los evaluadores. En esta línea, se aumentó la cobertura nacional del estudio, la que por primera vez cubre a todas las regiones del país. Las dos primeras encuestas sólo incluyeron a las empresas situadas entre las regiones cuarta y décima. Posteriormente, en el año 2002, la muestra se amplió a la segunda región. En esta oportunidad, y considerando la creación de dos nuevas regiones, la cobertura del estudio alcanzó a las 15 regiones que conforman actualmente la división político-administrativa del país. De este modo, las regiones extremas se incorporan por primera vez a este estudio y su alcance nacional permite poder levantar diagnósticos más certeros sobre la situación laboral del país para así poder diseñar mejores acciones administrativas y adoptar innovaciones legales.

Otro cambio de importancia en el diseño muestral de la Encla 2008 fue el aumento del tamaño de la muestra. Tal como se hiciera en la versión de la Encla 2006, la muestra fue adquirida al Instituto nacional de Estadísticas (INE) quien disponía de un marco muestral apropiado, consistente en un directorio de empresas basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII) del año 2006, con las empresas residentes en el territorio nacional. Este directorio permitió contar con una muestra con representación a nivel regional, por tamaño de empresa (definida según el número de trabajadores de éstas) y según región y tamaño, conforme a los criterios de precisión y representatividad que fueron definidos para la encuesta ENCLA.

Cabe recordar que en las anteriores versiones de la ENCLA, las muestras eran de alrededor de 1.300 casos en promedio. En esta oportunidad se encuestaron 2.113 empresas, correspondientes al número de encuestas logradas.

La unidad estadística con la que se trabajó en el estudio corresponde a la empresa formal, es decir una 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. Para efectos de su ubicación geográfica en la muestra, ésta fue asignada de acuerdo a la ubicación física de su casa matriz.

De acuerdo a los objetivos de la ENCLA y tal como ha sido también definido en sus anteriores versiones, el universo de estudio correspondió a las empresas formales que contaban con cinco o más trabajadores y que se encontraban vigentes al momento de realizar la encuesta. Para ello, la selección de las unidades muestrales se hizo una vez que el directorio de empresas fue revisado y se actualizó la información que contenía. Adicionalmente, y siguiendo las recomendaciones de los evaluadores, se procedió a hacer una revisión previa a la primera visita

a la empresa, de manera de asegurar que cada empresa estuviera vigente y correspondiera al segmento o estrato definido en el estudio.

Los criterios que se utilizaron para estratificar la muestra fueron dos. En primer lugar, se procedió a una estratificación por región, incluyendo en ella a la totalidad de las regiones del país, pero excluyendo a algunas localidades que por sus dificultades de acceso impedían poder considerarlas en el estudio o porque no presentaban una concentración de empresas que justificara el costo de trasladarse hasta esas apartadas localidades. De este modo, quedaron fuera de la muestra las localidades de Camarones, General Lagos, Putre, Camiña, Huara, Colchane, Pica, Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Cabo de Hornos, ex Navarino, Antártica, Timaukel y Torres del Paine. Cabe recordar que habitualmente los estudios que recurren al uso de encuestas por muestreo suelen también excluir las localidades de difícil acceso. La muestra lograda se distribuyó por regiones del siguiente modo:

Cuadro N° 1
Distribución muestral ENCLA 2008 por región

Regiones	Unidades Muestrales	%	Unidades Expandidas	%
Arica y Parinacota	80	3,8	1.157	1,3
Tarapacá	93	4,4	1.808	2,0
Antofagasta	131	6,2	2.595	2,8
Atacama	106	5	1.421	1,5
Coquimbo	104	4,9	2.939	3,2
Valparaíso	151	7,1	8.621	9,3
Metropolitana	408	19,3	42.722	46,3
O'Higgins	164	7,8	4.817	5,2
Maule	161	7,6	5.045	5,5
Biobío	162	7,7	9.096	9,9
Araucanía	166	7,9	3.597	3,9
Los Ríos	93	4,4	1.829	2,0
Los Lagos	148	7	4.654	5,0
Aysén	62	2,9	560	0,6
Magallanes	84	4	1.405	1,5
Total	2.113	100	92.266	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En cuanto a la segunda variable de estratificación, se determinó el tamaño de la empresa de acuerdo al número de trabajadores, considerando cuatro tramos y sus correspondientes tamaños:

Cuadro N° 2
Tamaño de empresa según número de trabajadores

Tamaño	Límite Inferior	Límite Superior
Microempresa	5	9
Pequeña empresa	10	49
Mediana empresa	50	199
Gran empresa	200	Más

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

De este modo, la muestra distribuida por tamaño de empresa que se logró en el estudio fue la siguiente:

Cuadro N° 3
Distribución muestral ENCLA 2008 por tamaño de empresa

Tamaño	Unidades muestrales	%	Unidades expandidas	%
Microempresa	368	17,4	41.427	44,9
Pequeña Empresa	857	40,6	40.303	43,7
Mediana Empresa	503	23,8	7.739	8,4
Gran Empresa	385	18,2	2.797	3
Total	2.113	100	92.266	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En la muestra se incluyeron empresas de inclusión forzosa, vale decir, que fueron seleccionadas en la muestra no por un criterio de aleatoriedad sino porque, debido a su tamaño, el dejar su selección al azar podía distorsionar sus características. Por esta razón, se incluyeron empresas de inclusión forzosa, las que se determinaron 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 afectaban notoriamente la precisión de las estimaciones.

En el diseño muestral confeccionado por el INE se estimó un tamaño muestral a nivel nacional que correspondía a 2.620 empresas, correspondientes al 2,84% del total de unidades disponibles en el marco muestral definido para el estudio.

El muestreo fue de carácter estratificado, según región y tamaño, con un nivel de confianza del 95%. Para la determinación del tamaño muestral de cada estrato, se distribuyó el total de unidades muestrales en forma proporcional al número de trabajadores con respecto a cada estrato. Las fórmulas de cálculo pueden ser consultadas en el anexo correspondiente. Para el cálculo de los errores muestrales finales se consideraron las unidades efectivamente logradas, vale decir, 2.113 casos, los que fueron expandidos al universo, considerando la distinción entre unidades de inclusión forzosa y las restantes que fueron seleccionadas aleatoriamente. Las fórmulas de cálculo para los coeficientes de expansión pueden ser consultadas en el anexo respectivo.

Trabajo de Campo

Como ha sido costumbre en la encuesta ENCLA, el trabajo de campo fue encargado a una empresa externa, la que se adjudicó el estudio mediante una licitación pública. En esta ocasión, el trabajo de campo lo realizó la empresa Guernica Consultores S.A. y tuvo lugar entre los meses de octubre y diciembre de 2008. No obstante, hubo algunas empresas que se demoraron en entregar la información que se les solicitaba mediante el cuestionario autoadministrado, por lo que a comienzos del mes de enero de 2009 se terminó de completar el número de empresas encuestadas.

Como parte de los cambios introducidos a la organización del trabajo de campo, y que fueron recomendados por los evaluadores, se mejoraron diversos aspectos de la misma con el objetivo de aumentar la validez de los datos recogidos. Para ello se reorganizaron los procesos de gestión, a través de un vínculo más expedito entre los encargados de la Dirección del Trabajo a nivel nacional y regional y los encargados de Guernica. La primera aportó con funcionarios que apoyaron la labor de los encuestadores mediante el contacto que dichos funcionarios tomaron con las empresas seleccionadas, para explicarles acerca de la encuesta y la importancia de poder colaborar con ella. Junto con hacerles entrega del cuestionario autoadministrado, los funcionarios de la Dirección del Trabajo coordinaron la visita de los encuestadores que aportó la empresa Guernica. Esta última, por su parte, dispuso de encuestadores con un adecuado nivel de capacitación y con amplia experiencia en encuestas sociales y laborales.

También se fortaleció la difusión de la aplicación de la encuesta entre los actores laborales y empresariales y se introdujeron modificaciones a las etapas de capacitación, aplicación y supervisión de la encuesta. En este sentido, la empresa encargada de su aplicación implementó un sistema de control y gestión de las diversas etapas del trabajo de campo que permitió contar con información actualizada sobre el estado de avance del trabajo y que permitió detectar a tiempo los problemas que surgieron durante su desarrollo. De hecho, el informe final del trabajo de campo contiene importantes recomendaciones y sugerencias para continuar con el mejoramiento constante de la ENCLA en sus próximas versiones.

Caracterización de las Empresas encuestadas y sus trabajadores

En los capítulos siguientes se presentarán los resultados de esta ENCLA 2008 en relación con los principales temas de interés para el Gobierno y los actores laborales. Pero antes, quisiéramos hacer una breve descripción de las características fundamentales de la población bajo estudio.

En primer lugar, las empresas presentan una distribución por tamaño y región que muestra, en general, un predominio del segmento de las llamadas micro y pequeñas empresas. Como se sabe, este segmento concentra el mayor número de empresas y concentra a su vez el mayor número de empleos en el país.

Cuadro N° 4
Distribución porcentual de empresas por tamaño, según región

Región	Microempresa (%)	Pequeña Empresa (%)	Mediana Empresa (%)	Gran Empresa (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	57,7	36,5	4,6	1,2	100
Tarapacá	50,2	41,7	6,7	1,3	100
Antofagasta	49,1	40,9	7,1	2,8	100
Atacama	49,3	39,7	9,7	1,4	100
Coquimbo	47,8	40,9	9,2	2,1	100
Valparaíso	44,3	47	6,7	2	100
Metropolitana	40,8	44,5	10,4	4,3	100
O'Higgins	49,3	39,9	9	1,7	100
Maule	47,9	45,9	4,6	1,6	100
Bío Bío	47,2	44,4	6,6	1,8	100
Araucanía	49,4	43,3	5	2,2	100
Los Ríos	55,1	38,1	5,2	1,6	100
Los Lagos	50,9	41,2	5,3	2,6	100
Aysén	43,7	45,4	9,9	1,1	100
Magallanes	52,5	38,9	7,5	1,2	100
Total	44,9%	43,7%	8,4%	3,0%	100

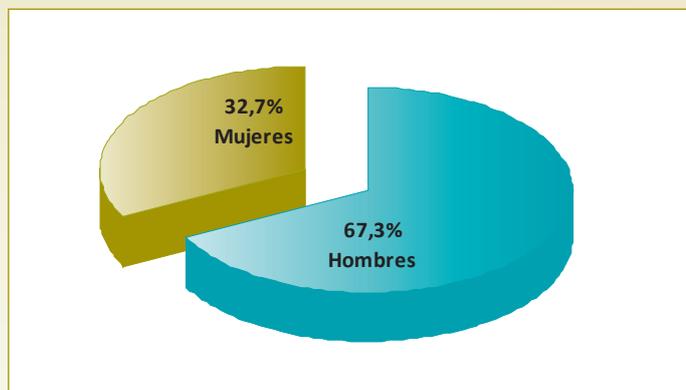
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Entre las empresas que fueron estudiadas, son muy pocas las que cuentan con alguna organización sindical: el porcentaje de empresas con sindicato no supera el 10%. Como veremos en el capítulo correspondiente, los sindicatos tienden a concentrarse en las empresas de mayor tamaño, no obstante lo cual, en términos generales sigue siendo bajo el porcentaje de sindicatos en las empresas chilenas.

En cuanto a la distribución de los trabajadores por sexo, los datos de la ENCLA 2008 muestran que la gran mayoría de los trabajadores corresponden a hombres, alcanzando las mujeres solamente un 32,7% entre los trabajadores contratados

directamente por las empresas encuestadas, lo que resulta consistente con la ya conocida baja participación laboral de la mujer chilena.

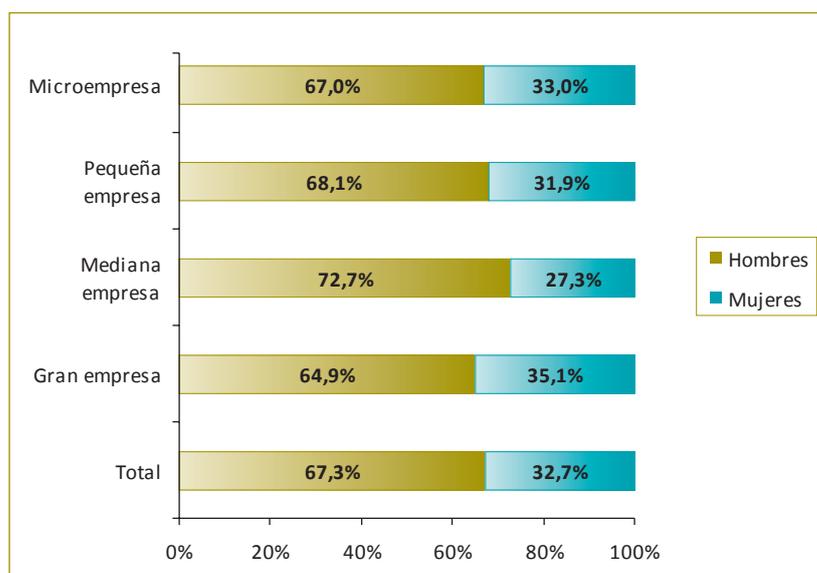
Gráfico N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por sexo



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por su parte, al desagregar la información por tipo de empresa, se puede apreciar que si bien hay algunas diferencias entre las empresas de distinto tamaño, no se aprecia una relación directa entre el tamaño de la empresa y su composición por sexo. Así, es la gran empresa la que presenta un mayor porcentaje de mujeres, le sigue la microempresa, siendo los porcentajes de los dos restantes segmentos de empresas algo menores a éstos, especialmente en el caso de la mediana empresa.

Gráfico N° 2
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Diferencias más notorias se observan entre las distintas regiones del país y entre los distintos sectores de actividad. Así, se puede apreciar que son las regiones de Tarapacá y Magallanes las que presentan los mayores porcentajes de mujeres en las empresas. En cambio, es en la región de Antofagasta, donde el porcentaje es menor, llegando prácticamente a la mitad de lo que se observa en Tarapacá. De todas maneras, no hay ninguna región en la que el porcentaje de trabajadoras sea inferior al 20% ni tampoco hay alguna región en que este porcentaje supere el 40%.

Cuadro Nº 5
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según región

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	66,6	33,4	100
Tarapacá	61,1	38,9	100
Antofagasta	79,6	20,4	100
Atacama	77,3	22,7	100
Coquimbo	69,9	30,1	100
Valparaíso	67,1	32,9	100
Metropolitana	64,8	35,2	100
O'Higgins	74,0	26,0	100
Maule	74,7	25,3	10
Bíobío	73,9	26,1	100
Araucanía	73,2	26,8	100
Los Ríos	67,1	32,9	100
Los Lagos	71,8	28,2	100
Aysén	67,9	32,1	100
Magallanes	61,5	38,5	100
Total	67,3%	32,7%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por su parte, la distribución por sexo de las empresas de las distintas ramas de actividad económica muestra una más clara asociación entre ambas variables. Así, se puede observar que hay dos ramas en que las mujeres superan a los hombres. Se trata de los servicios sociales y de salud, y de las empresas del sector de enseñanza. En ambas las mujeres superan el 60% de la dotación de trabajadores contratados directamente en esas empresas. Como es de suponer, históricamente han sido dos sectores en los que la presencia de mujeres trabajadoras ha sido mayor.

Por su parte, son la minería y la construcción los sectores en que las mujeres presentan el menor porcentaje. Al igual que en el caso anterior, se trata de sectores que históricamente se han caracterizado por la escasa presencia de mujeres en ellos.

Cuadro N° 6
Distribución porcentual de trabajadores por sexo,
según rama de actividad económica

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	76,9	23,1	100
Pesca	67,1	32,9	100
Explotación de Minas y Canteras	92,9	7,1	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	69,2	30,8	100
Industrias Manufactureras Metálicas	84,5	15,5	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	81,2	18,8	100
Construcción	91,9	8,1	100
Comercio al por Mayor y Menor	59,4	40,6	100
Hoteles y Restaurantes	50,4	49,6	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	81,7	18,3	100
Intermediación Financiera	47,9	52,1	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	61,9	38,1	100
Enseñanza	37,0	63,0	100
Servicios Sociales y de Salud	35,6	64,4	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	55,7	44,3	100
Total	67,3%	32,7%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por último, los trabajadores de las empresas incluidas en el estudio son en su gran mayoría mayores de 25 años. Por sobre el 80% de los trabajadores se ubica en ese tramo de edad. Por su parte, los trabajadores menores de 18 años son muy pocos, alcanzando apenas al 1% del total, con una leve mayor proporción en las grandes empresas y en las microempresas, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 7
Distribución porcentual de trabajadores por tramo etario,
según tamaño de empresa

Tamaño	Menos de 18 años (%)	18 a 25 años (%)	Más de 25 años (%)	Total (%)
Microempresa	0,4	9,1	90,5	100
Pequeña Empresa	0,2	12,6	87,2	100
Mediana Empresa	0,3	14,8	84,9	100
Gran Empresa	0,3	17,5	82,3	100
Total	0,3%	15,2%	84,5%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En cuanto al segmento de trabajadores de 18 a 25 años, éstos tienden a ser proporcionalmente más a medida que el tamaño de la empresa es mayor. De este modo, el porcentaje de trabajadores de ese rango de edad en las microempresas prácticamente es duplicado en las grandes empresas.

A continuación, revisemos los principales resultados de este estudio en los diversos ámbitos que cubren las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en nuestro país.



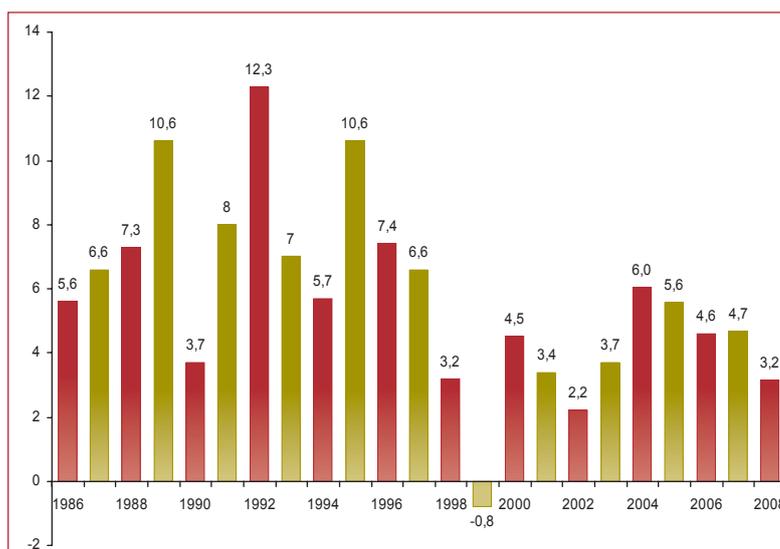
Capítulo I

LAS EMPRESAS Y LA CRISIS

La última ENCLA se realizó en un clima laboral y en un entorno económico dominado por la crisis financiera desatada en el año 2008 y cuyas repercusiones sobre los restantes sectores de la economía comenzaron a hacerse sentir en el último trimestre del año. Como consecuencia, la coyuntura laboral estuvo marcada por la inminencia en el aumento de la desocupación y los procesos de negociación colectiva que en vistas del año 2009 comenzaron a producirse en los diversos sectores de la economía.

La primera encuesta laboral que se realizó en Chile también se llevó a cabo en período de crisis económica, la que correspondió a la denominada crisis asiática. En efecto, a fines de 1998, cuando la Dirección del Trabajo levantó la primera ENCLA en el país, nuestra economía comenzaba a ser afectada por la crisis iniciada el año anterior, con el efecto inmediato de terminar el ciclo de expansión económica que llevó a nuestro país a crecer a tasas promedio sobre el 7% anual. Hay que recordar que en base a esos niveles de crecimiento económico es que se proyectaban escenarios auspiciosos, según lo cuales en la actualidad Chile estaría realmente ad- portas de entrar al grupo de países desarrollados. Sin embargo, en el año 1998 el PIB mostró una tasa de variación del 3,2%, muy lejos de las tasas anteriores de crecimiento, como las correspondientes a los años 1989 (10,6%), 1992 (12,3%) y 1995 (10,6%). Al siguiente año, vale decir, en 1999 la tasa de variación del PIB fue negativa, cayendo a un -0,8%. A partir de 1998, la recuperación de la economía fue bastante más lenta de lo que todos esperaban y aproximó las tasas de crecimiento más a sus niveles históricos que a las excepcionalmente altas tasas que se produjeron entre 1986 y 1997, tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente.

Gráfico N° 1
Tasa de variación anual del PIB 1986-2008



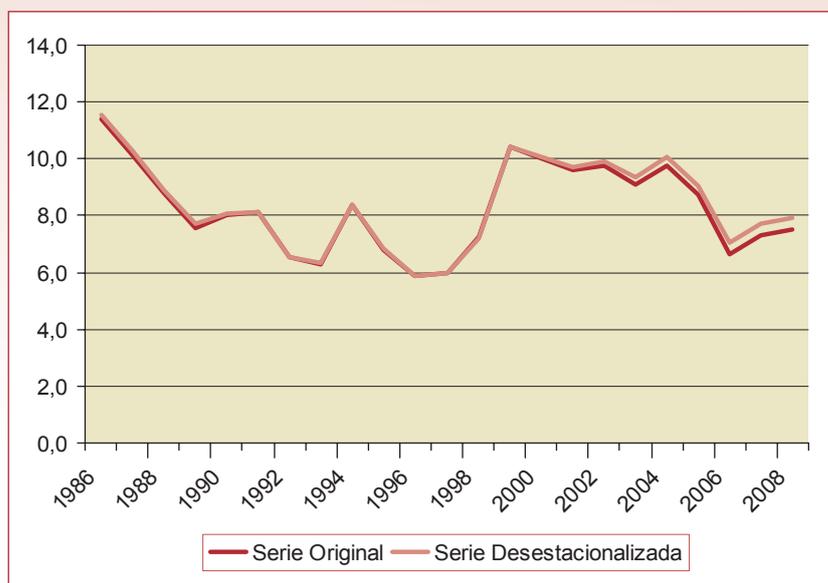
Fuente: Banco Central

En la actual coyuntura económica, la ENCLA enfrentó un escenario parecido, en tanto fue aplicada en el preciso momento en que los efectos de la crisis financiera comenzaban a dejarse sentir. No se sabe aún con certeza qué vigor ni por cuánto

tiempo estos efectos se mantendrán, sobre todo sobre la creación de empleo, pero lo que parece claro es que el entorno laboral aún estará marcado por ella en los próximos meses. El año 2008 terminó con una tasa de crecimiento económico cercano a los niveles alcanzados hace una década y durante el año 2009, si bien se afirmaba que Chile sería uno de los pocos países capaces de crecer pese a la crisis, aún esta por verse si es que habrá crecimiento.

Por su parte, la tasa de desocupación hacia fines del año 2008 mostraba una tendencia a aumentar, conforme los efectos de la crisis económica comenzaban a producir sobre el mercado del trabajo. En este sentido, si comparamos el índice de desempleo del mes de noviembre de cada año, podemos apreciar que la ENCLA 2008 debió hacer frente a un desempleo mayor, tal como lo muestra el gráfico siguiente.

Gráfico N° 2
Tasa de desocupación a noviembre de cada año



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Esta similitud en la situación que experimentaron los trabajadores en 1998 y 2008, permite avizorar, en principio, que la forma en que las empresas enfrentaran la reciente crisis podía asemejarse a como lo hicieron en 1998, especialmente en lo que dice relación con los ajustes laborales.

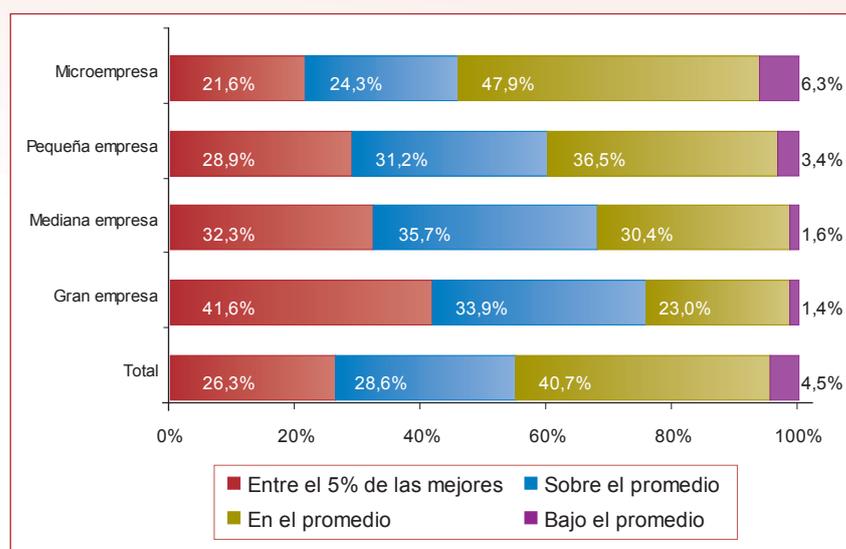
1.1 Percepción Empresarial

En el marco de la crisis asiática, la ENCLA realizada el año 1999 incluyó un conjunto de preguntas destinadas a dimensionar la magnitud de la crisis en las empresas. Para ello se les pidió a los empleadores que informaran sobre las medidas decididas para hacer frente a la crisis. En aquella oportunidad las medidas más utilizadas por las empresas fueron la postergación de inversiones, seguida del despido de trabajadores y de la repactación o adquisición de nuevas deudas. Esas mismas preguntas se formularon en la Encla 2008. No obstante, es probable

que al igual que en 1998, los efectos más claros de esta crisis sobre el empleo y las condiciones de trabajo recién las podemos apreciar a contar de la próxima Encla. De todos modos, la ENCLA 2008 permite apreciar en qué medida las empresas reaccionaron a la crisis de una manera similar a como lo hicieron hace diez años.

En primer lugar, veamos cuál es la percepción que los empleadores tienen sobre la situación económica de la empresa y sus perspectivas futuras. El gráfico siguiente nos muestra que, en general, los empleadores tienen una buena percepción de la situación de sus empresas, en comparación a otras de similar tamaño: la mayoría de los empleadores entrevistados cree que su empresa se encuentra por sobre el promedio, desde el punto de vista de su desempeño económico. Esta visión positiva es mayor entre las empresas de tamaño más grande y menor entre las empresas más pequeñas. Es evidente que dicha percepción ha de estar influida por las condiciones más adversas que las empresas de menor tamaño suelen enfrentar en su entorno económico. En cualquier caso, es destacable que, en general, casi todas las empresas tienen esta percepción positiva.

Gráfico N° 3
Comparación que realizan los empleadores de su empresa respecto a otras de igual tamaño y rubro, según tamaño



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Al desagregar esta información por el sector de actividad en el que se desempeñan estas empresas, se puede apreciar que hay algunos sectores en los que la percepción positiva es notoriamente mayor. Tal es el caso de las empresas del sector pesca y las de intermediación financiera.

Por el contrario, el sector en el que pareciera que la percepción no es tan optimista, es el comercio, la industria y la minería. Se debe tener presente que estamos simplemente señalando lo que constituye la percepción de los empleadores respecto a la comparación que hacen de sus empresas con empresas de similar tamaño y aunque en la gran mayoría de ellas, y en prácticamente todos los sectores de actividad, los empleadores tienen la percepción de que sus empresas están en

una importante proporción sobre el promedio de las empresas de su tamaño, hay algunos sectores en los que esa percepción positiva no es tan marcada.

Cuadro Nº 1
Comparación que realizan los empleadores de su empresa respecto a otras de igual tamaño y rubro, según rama de actividad económica

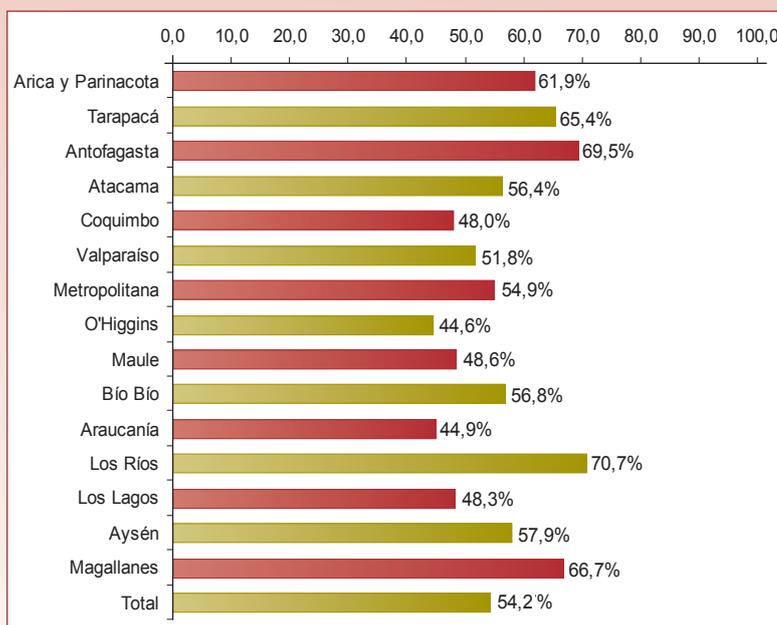
Rama de actividad	Entre el 5% de las mejores (%)	Sobre el promedio (%)	En el promedio (%)	Bajo el promedio (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	21,3	25,1	52,6	0,9	100
Pesca	84,1	7,1	2,7	6,0	100
Explotación de Minas y Canteras	11,8	35,8	51,7	0,7	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	28,5	23,9	40,3	7,3	100
Industrias Manufactureras Metálicas	17,7	31,5	45,9	4,9	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	39,4	11,0	49,6	0,0	100
Construcción	28,7	22,1	47,9	1,3	100
Comercio al Por Mayor y Menor	26,2	29,6	35,1	9,1	100
Hoteles y Restaurantes	24,9	32,4	41,8	1,0	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	19,5	30,0	48,0	2,5	100
Intermediación Financiera	79,2	5,7	15,2	0,0	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	26,8	36,3	36,3	0,6	100
Enseñanza	37,7	27,8	28,7	5,8	100
Servicios Sociales y de Salud	43,0	35,0	21,9	0,0	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personas	14,6	31,1	52,5	1,9	100
Total	26,3%	28,6%	40,7%	4,5%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Una mirada a la situación de las regiones nos permite apreciar que el optimismo de los empleadores respecto a la evaluación que hacen de la situación económica de su empresa comparándola con otras de similar tamaño, también es relativamente alto aunque con variaciones evidentes entre las distintas regiones. De este modo, son las regiones De los Ríos, Antofagasta, Magallanes y Tarapacá las que presentan un mayor porcentaje de evaluación positiva. En todas ellas, el porcentaje de empleadores que declara que la situación de su empresa está por sobre el promedio o entre el 5% de las mejores, supera el 65% de las empresas. Por su parte, las regiones de O'Higgins y la Araucanía son las que presentan el porcentaje más bajo de empresarios optimistas con respecto a la situación de su empresa. En todo caso, sigue siendo un porcentaje significativo pues supera el 40% de los empresarios encuestados.

Gráfico N° 4

Porcentaje de empleadores que declaran que la situación económica de su empresa está por sobre el promedio de otras de igual tamaño y rubro, según región



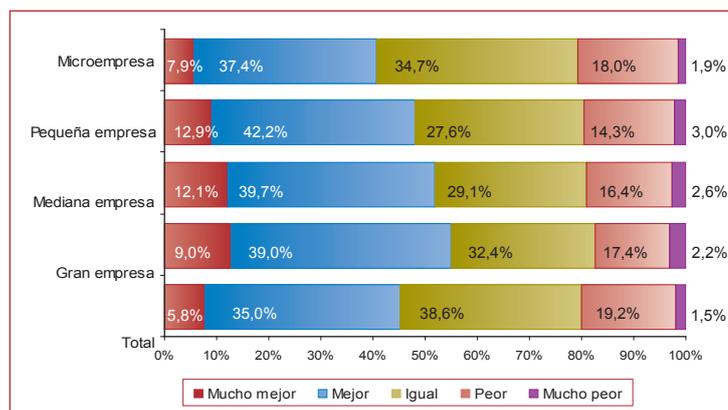
Nota: Resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "entre el 5% de las mejores" y "sobre el promedio"

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En cuanto a la evaluación que los mismos empleadores hacen respecto a los resultados de la empresa, esta vez comparados no con otras empresas de similar tamaño sino con sus propios resultados del año anterior, es posible apreciar que aunque se mantiene la percepción general positiva, los niveles de evaluación negativa son mayores que en el caso de la pregunta anterior. Aunque no se trata de dos preguntas iguales, es posible apreciar que los empleadores tienen mejor percepción del desempeño de sus empresas en comparación a otras empresas que en relación a sus mismas empresas en el año inmediatamente anterior. No obstante, hay que señalar que, salvo en las microempresas, en todas las demás empresas la mayoría de los empleadores tiene una evaluación positiva de los resultados económicos alcanzados por éstas.

Gráfico N° 5

Percepción de los empleadores respecto de los resultados económicos de su empresa en relación al año anterior, según tamaño



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La información desagregada por sector de actividad nos muestra que es el sector de la minería el que tiene una percepción más negativa sobre el desempeño económico de las empresas en el último año. Si se considera que también este sector presentaba un menor optimismo general sobre la situación de las empresas, se puede concluir que pareciera ser un sector que comenzaba ya a sentir los efectos de la crisis económica que se desataría. Si se piensa en la caída en el precio del cobre, por ejemplo, se podría entender este mayor pesimismo en los empleadores de este sector.

Cuadro N° 2
Percepción de los empleadores respecto de los resultados económicos de su empresa en relación al año anterior, según rama de actividad

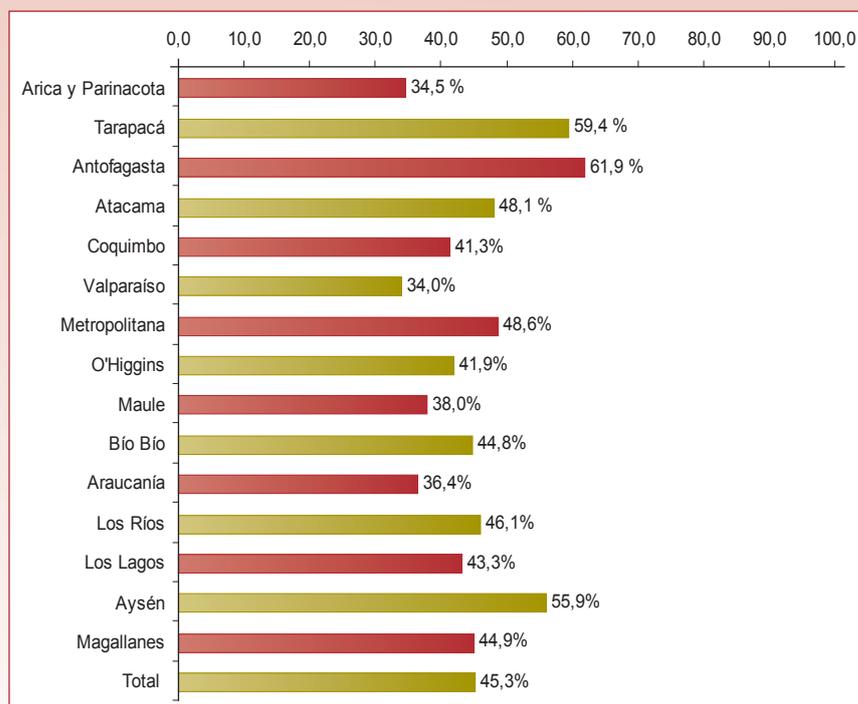
Rama de actividades	Mucho mejor (%)	Mejor (%)	Igual (%)	Peor (%)	Mucho peor (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	3,4	30,7	41,6	23,1	1,2	100
Pesca	0,0	11,9	70,2	11,1	6,8	100
Explotación de Minas y Canteras	6,8	13,7	25,3	52,0	2,2	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	6,6	30,9	31,3	27,7	3,5	100
Industrias Manufactureras Metálicas	9,3	37,3	36,9	15,9	0,6	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,0	39,7	56,7	3,7	0,0	100
Construcción	9,8	34,3	38,9	15,5	1,4	100
Comercio al Por Mayor y Menor	11,5	35,0	34,8	16,2	2,5	100
Hoteles y Restaurantes	6,4	41,8	37,6	14,0	0,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,5	40,1	33,4	18,5	1,6	100
Intermediación Financiera	2,8	73,7	18,1	3,4	2,0	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	7,1	48,0	31,1	11,1	2,6	100
Enseñanza	7,3	43,0	33,8	15,8	0,0	100
Servicios Sociales y de Salud	2,9	51,4	26,6	19,1	0,0	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personas	3,1	44,9	21,4	30,6	0,0	100
Total	7,9%	37,4%	34,7%	18,0%	1,9%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Al desagregar la información por región, se puede apreciar también una notoria heterogeneidad en el conjunto de regiones del país. En términos generales, la evaluación positiva de los resultados de la empresa en el año anterior es algo menor a la evaluación positiva que hacen de la situación de la empresa en comparación a otras, tal como lo vimos anteriormente. No obstante, y pese al ambiente generado por la crisis económica, hay un porcentaje significativo de empleadores que evalúan positivamente el desempeño económico de sus empresas. Son las regiones de Antofagasta, Tarapacá y Aysén las que presentan el mayor porcentaje de evaluación positiva; y son las regiones de Valparaíso y la de Arica y Parinacota, las que presentan el menor porcentaje de evaluación positiva, tal como se puede apreciar en el gráfico correspondiente.

Gráfico Nº 6

Porcentaje de empleadores que evalúan positivamente los resultados económicos de su empresa respecto del año pasado, según región



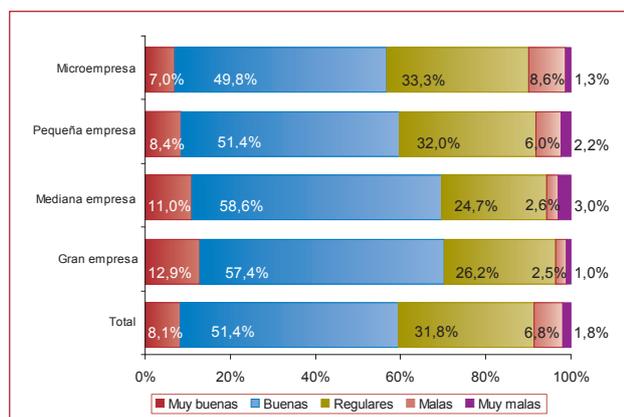
Nota: Resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "mucho mejor" y "mejor"

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Más allá de las diferencias comentadas, los datos anteriores parecieran indicar claramente que la crisis económica no se dejaba sentir aún sobre las empresas y sobre las percepciones de los empleadores a fines de 2008. Esto puede corroborarse al examinar los resultados respecto a las expectativas económicas de los empresarios encuestados. El gráfico siguiente indica cómo en todas las empresas, según tamaño, los empleadores son principalmente optimistas con respecto al futuro de sus empresas. La diferencia estriba en que dicho optimismo aumenta en el caso de las empresas de mayor tamaño.

Gráfico Nº 7

Percepción de los empleadores sobre las expectativas económicas de su empresa para el futuro inmediato, según tamaño



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A su vez, la misma información, esta vez desagregada por sector de actividad económica, vuelve a mostrar la diferencia de las empresas del sector de la minería en términos de su relativo mayor nivel de pesimismo. En efecto, es este sector el que presenta la mayor proporción de empleadores que augura malas o muy malas expectativas para el futuro inmediato. Esta situación contrasta con la de las empresas del sector de electricidad, gas y agua, cuyos empleadores son los más optimistas de todas las empresas encuestadas.

Cuadro Nº 3
Percepción de los empleadores sobre las expectativas económicas de su empresa para el futuro inmediato, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Muy buenas (%)	Buenas (%)	Regulares (%)	Malas (%)	Muy malas (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4,6	54,1	32,9	8,0	0,4	100
Pesca	11,2	71,3	2,2	7,3	7,9	100
Explotación de Minas y Canteras	3,0	24,6	45,2	23,0	4,1	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	7,4	46,9	37,9	4,5	3,3	100
Industrias Manufactureras Metálicas	5,0	50,9	38,6	4,7	0,8	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	35,1	63,0	0,0	1,9	0,0	100
Construcción	9,1	44,0	36,5	9,8	0,6	100
Comercio al Por Mayor y Menor	7,1	48,6	33,2	9,0	2,1	100
Hoteles y Restaurantes	8,1	60,7	27,8	3,4	0,1	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7,7	57,2	28,8	4,8	1,5	100
Intermediación Financiera	2,8	81,6	15,6	0,0	0,0	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	11,9	54,0	21,5	8,3	4,3	100
Enseñanza	19,3	65,5	15,2	0,0	0,0	100
Servicios Sociales y de Salud	27,1	42,1	30,8	0,0	0,0	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personas	0,7	51,4	47,9	0,0	0,0	100
Total	8,1%	51,4%	31,8%	6,8%	1,8%	100

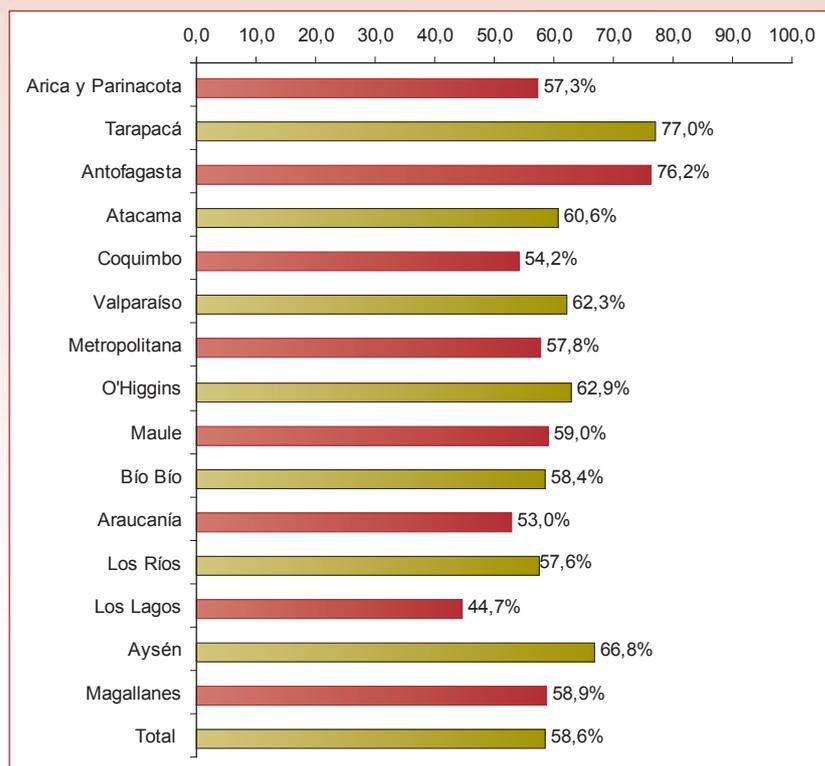
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Es interesante observar que también en la ENCLA de 1998 se constató este relativo optimismo por parte de los empresarios. Esta percepción varió radicalmente en la Encla 1999, la que se realizó cuando ya la crisis había dejado sentir todo su efecto sobre la economía chilena.

Por su parte, los datos desagregados también por regiones, nos permite apreciar la misma heterogeneidad ya comentada en relación con la evaluación que hacen los empleadores de la situación de su empresa y sus resultados económicos. En este caso, los datos muestran que hay regiones donde el porcentaje de empleadores

con expectativas positivas (sumando las categorías de quienes respondieron buenas o muy buenas) supera los tres cuartos de los empleadores encuestados (regiones de Tarapacá y Antofagasta), y otras en que sólo llega a un 44,7% (Los Lagos).

Gráfico N° 8
Porcentaje de empleadores con expectativas positivas respecto al futuro inmediato de la empresa, según región



Nota: Resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "muy buenas" y "buenas"

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

1.2 Medidas Empresariales para Enfrentar la Crisis Económica

La ENCLA 2008 recogió información sobre las medidas que tomaron las empresas para poder sortear la última crisis. Conforme a lo que hemos podido apreciar en los datos revisados antes, es de suponer que estas medidas no indican un escenario demasiado catastrófico. Sin embargo, se puede ver en el siguiente cuadro que las empresas sí recurrieron a un conjunto de medidas para enfrentar la crisis, algunas de las cuales afectaron a los trabajadores, mediante su despido o al tener que mantener o aumentar la producción con los mismos trabajadores. Ello indicaría que la situación en realidad no resultó tan auspiciosa como lo parecía indicar la percepción optimista de los empresarios.

Cuadro Nº 4
Estrategias de las empresas para reaccionar ante la crisis

Extrategias de reacción	Microempresa (%)	Pequeña empresa (%)	Mediana empresa (%)	Gran empresa (%)	Total (%)
Postergar inversiones	56,7	65,7	57,5	53,1	60,6
Adquirir deudas	34,5	39,0	40,4	32,6	36,9
Aumentar producción c/mismos trabajadores	29,1	36,0	30,3	36,2	32,4
Repactar deudas	28,1	31,8	35,2	29,9	30,4
Los trabajadores deben realizar nuevas tareas	22,9	25,0	24,9	29,9	24,2
Contratar trabajadores temporales	18,6	25,1	20,9	15,8	21,5
Despedir trabajadores	19,8	19,1	28,4	27,8	20,4
Cambiar rubros	20,2	18,6	15,9	13,7	18,9
Mantener producción c/menos trabajadores	16,8	14,7	19,1	20,4	16,2
Adelantar vacaciones	7,4	14,3	11,9	13,1	11,0
Dejar impagas deudas previsionales	5,4	9,4	8,3	2,9	7,3
Empezar turnos	6,6	7,6	8,0	9,9	7,3
Alargar jornadas	5,9	5,1	3,9	5,4	5,3
Acortar jornada	4,1	5,6	3,5	3,9	4,7
Rebajar salarios	1,7	2,2	2,7	2,1	2,0

Nota: Pregunta de opción múltiple, por tanto no suma 100%

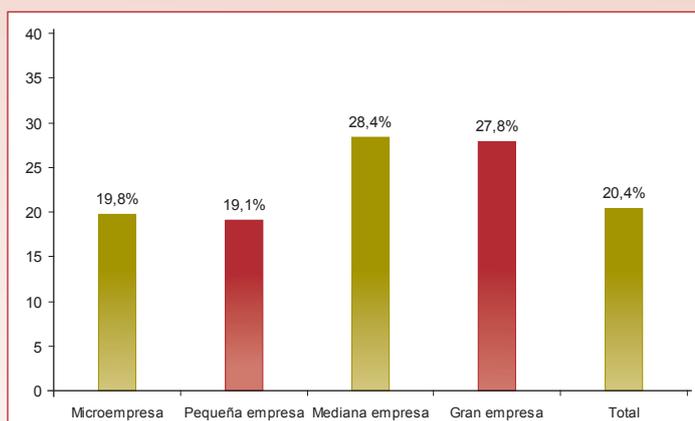
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, la principal medida de crisis de las empresas fue postergar sus inversiones, seguida de la adquisición o repactación de deudas y el aumento de la productividad en base a los mismos trabajadores. Como se dijo al comienzo de este capítulo, la postergación de inversiones y la repactación o adquisición de nuevas deudas también fueron algunas de las medidas a las que más recurrieron las empresas en la crisis asiática, según los datos de la Encla 1999. No obstante, en esa oportunidad también se recurrió al despido de trabajadores, en una mayor proporción que la observada en el año 2008. En efecto, ese año el 31% de las empresas despidieron trabajadores, lo que contrasta con el 20,4% que observamos en esta oportunidad. Si además consideramos que en el año 2001 se aprobaron reformas laborales sobre las que se dijo que podrían tener un impacto negativo sobre el empleo, promoviendo el despido o inhibiendo la contratación, la evidencia aportada por la ENCLA 2008 muestra no sólo que ese supuesto impacto negativo de las reformas no se produjo sino que, por el contrario, el despido fue menor al que se observó en la crisis anterior, época en que las criticadas reformas laborales aún no entraban en vigencia.

En cuanto al tipo de estrategia seguida por las empresas según su tamaño, en términos generales no se presentan grandes contrastes entre las empresas de mayor o menor tamaño en términos del comportamiento seguido frente a la crisis.

Sin embargo, donde sí se aprecian diferencias que pueden ser significativas, es en relación con el despido de trabajadores: tal y como se puede ver en el gráfico siguiente, las empresas de menor tamaño han recurrido menos al despido que las de mayor tamaño para enfrentar la crisis económica.

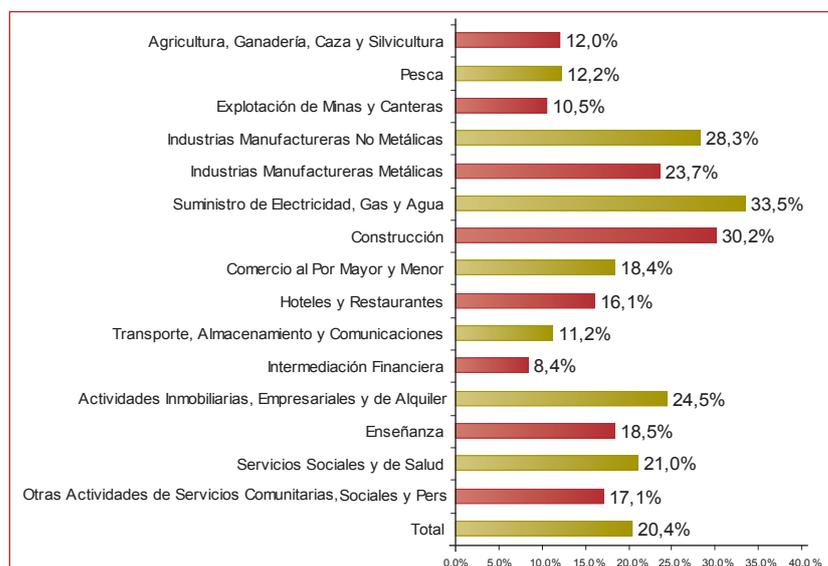
Gráfico N° 9
Porcentaje de empresas que han debido despedir trabajadores como medida para enfrentar la crisis, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Al analizar este último dato por sector de actividad se puede apreciar que los empleadores que señalaron haber tenido que recurrir al despido de trabajadores son relativamente más en las empresas de suministro de electricidad, gas y agua (las mismas que aparecían como más optimistas acerca del futuro), seguidas de la construcción y las industrias manufactureras no metálicas. En cualquier caso, en aquellas ramas donde se alcanza un mayor porcentaje de empresas que han despedido, éste no supera el 35% de las empresas en la respectiva rama de actividad.

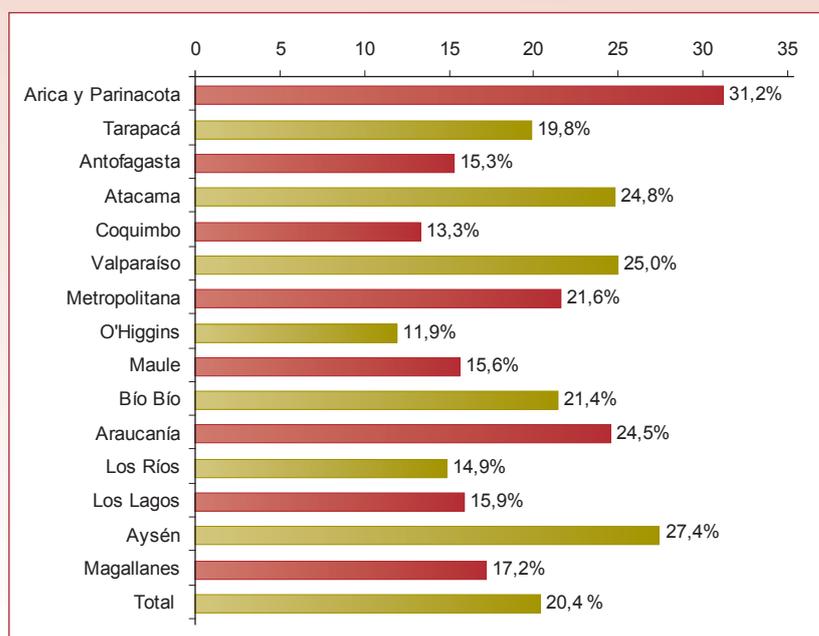
Gráfico N° 10
Porcentaje de empresas que han debido despedir trabajadores como medida para enfrentar la crisis, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por otra parte, al analizar la estrategia de despedir trabajadores en las distintas regiones del país, se observa que el porcentaje de empresas que recurrieron a esta medida es muy variable. En efecto, tal como lo muestra el gráfico siguiente, hay regiones donde dicho porcentaje apenas llega al 11,9% (Región de O'Higgins), y en otras en cambio, este porcentaje casi se triplica (Arica y Parinacota). Así, las regiones que presentan un mayor porcentaje de despidos son la mencionada Arica y Parinacota y Aysén. En ambas ese porcentaje bordea el 30% de las empresas.

Gráfico N° 11
Porcentaje de empresas que han debido despedir trabajadores como medida para enfrentar la crisis, según región



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En suma, puede decirse, en términos generales, que el ajuste laboral previo a la crisis, al menos hasta fines de 2008, parece haberse concentrado más en la aplicación de modificaciones a las condiciones de trabajo de los empleados que en despedir trabajadores: aumentar la producción con el mismo plantel de trabajadores e incrementar las tareas asignadas a éstos, presentan mayores porcentajes de aplicación empresarial que el despido de trabajadores y el mantenimiento de la producción con menos trabajadores.



Capítulo II

LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Una de las permanentes preocupaciones de la ENCLA ha sido medir el tipo de contrataciones que imperan en el trabajo, por el interés evidente de apreciar en qué medida las empresas utilizan contratos de trabajo para proveerse directamente fuerza laboral, reconociendo como dependientes a quienes trabajan para ellas y permitiendo así la aplicación de la legislación laboral y social en beneficio de ellos. Pero la medición del tipo de contratos también sirve para evaluar si los contratos de trabajo que utilizan las empresas se orientan a promover la estabilidad en el empleo. Algunos de ellos tienen una vocación de durabilidad que otorga la mejor cobertura a los derechos legales de los trabajadores, garantizan la continuidad del ahorro previsional, las posibilidades de obtener compensación por despido y operan como plataforma para la afiliación sindical y la participación en procesos de negociación colectiva. Otros, en cambio, no garantizan estabilidad en el empleo ni tampoco continuidad de los derechos laborales, restringiendo en consecuencia la utilidad de la sindicalización y de la negociación colectiva.

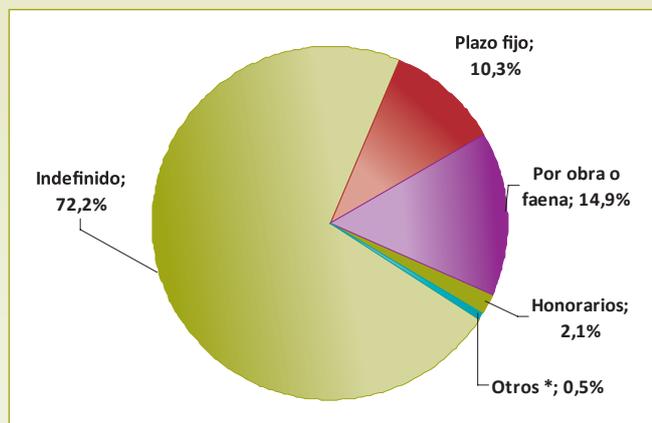
Habitualmente se afirma que la ley instituye la contratación directa de trabajadores por tiempo indefinido como la modalidad privilegiada de contratación, pero en realidad esa es sólo una de las diversas modalidades contractuales entre las que puede optar una empresa para emplear trabajadores. La ley permite optar por contratos de trabajo con una duración acotada en el tiempo (contrato a plazo fijo o por faena terminada), que si terminan por la vigencia estipulada no dan derecho a indemnización por años de servicios.

Además existen otras modalidades contractuales de prestación personal de servicios que pueden utilizar las empresas, que no son asimilables al contrato de trabajo, a menos que el propio trabajador consiga demostrar ante un tribunal que ha sido empleado bajo condiciones de subordinación y dependencia, como el contrato a honorarios y el contrato de trabajo a domicilio. En la práctica, la gran mayoría de esos contratos quedan sin protección legal.

2.1 Tipos de Contrato

Los datos de la ENCLA 2008 muestran que la contratación laboral por tiempo indefinido sigue siendo predominante en las empresas a la hora de proveerse fuerza de trabajo: el 71,8% de los trabajadores son contratados bajo esa modalidad.

Gráfico N° 1
Total de trabajadores por tipo de contrato

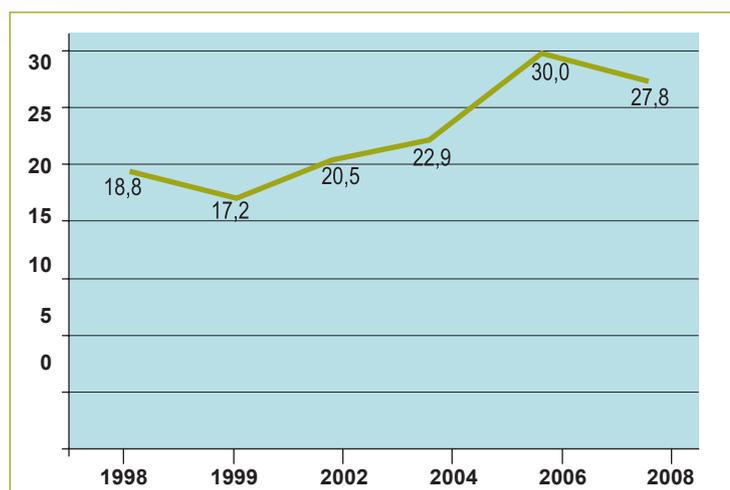


*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración

Fuente: Empleadores, Encla 2008

Si bien las encuestas ENCLA anteriores no son comparables con la del 2008, la serie de ellas muestra una tendencia clara: aunque la proporción de contratos laborales de duración determinada se ha mantenido como minoritaria, ha venido aumentando los últimos años. La ENCLA 2008 no contradice esta tendencia: en la actualidad más de la cuarta parte de los trabajadores asalariados del sector privado son contratados por una modalidad de contrato de trabajo por tiempo determinado.

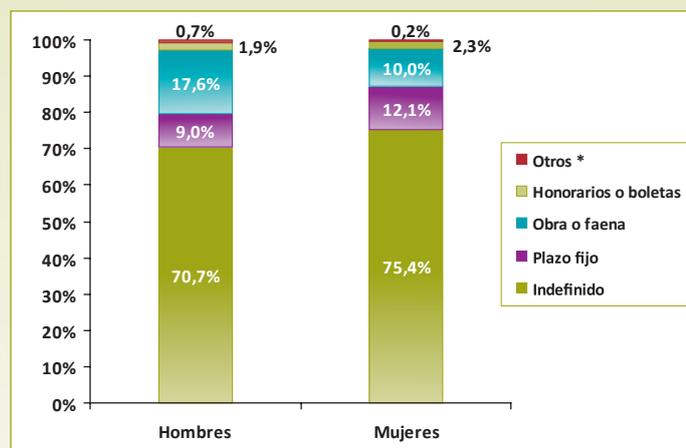
Gráfico N° 2
Variación de porcentaje de contratos no indefinidos
(indica solamente tendencia)



Fuente: Encla 1998-2008

Tradicionalmente, las encuestas ENCLA han mostrado que las mujeres presentan una proporción de contrataciones de duración indefinida un poco mayor que la de los hombres. Esto se mantiene en la ENCLA 2008, donde el porcentaje de mujeres con contrato de trabajo indefinido supera en casi cinco puntos porcentuales a los hombres con el mismo tipo de contrato. A la vez, el porcentaje de contratos por obra y faena es mayor entre los hombres que en el caso de las mujeres.

Gráfico N° 3
Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo



*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La explicación de tal diferencia se encuentra en la desigual distribución del empleo masculino y femenino en los diversos sectores de actividad económica: mientras el 38,5% de los hombres se emplea en las actividades con mayor porcentaje de utilización de contratos por obra y faena (agricultura, ganadería, caza y silvicultura, construcción y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler), en ellas sólo se ocupa el 23,5% de mujeres. Del mismo modo, las actividades con más alto porcentaje de contratos a plazo fijo (enseñanza, pesca, servicios comunitarios, sociales y personales, suministro de electricidad, gas y agua y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler) reúnen al 39,2% del empleo femenino, pero sólo al 19,5% del masculino.

Cuadro N° 1
Distribución de trabajadores por rama de actividad económica, según sexo (porcentajes)

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	8,4	5,2	7,3
Pesca	1,1	1,2	1,1
Explotación de Minas y Canteras	1,2	0,2	0,9
Industrias Manufactureras No Metálicas	15,1	13,8	14,7
Industrias Manufactureras Metálicas	5,9	2,2	4,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,4	0,2	0,3
Construcción	18,3	3,3	13,4
Comercio al Por Mayor y Menor	15,5	21,8	17,5
Hoteles y Restaurantes	2,9	5,8	3,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	9,2	4,2	7,5
Intermediación Financiera	3,2	7,1	4,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	11,8	15,0	12,9
Enseñanza	3,5	12,5	6,5
Servicios Sociales y de Salud	0,9	3,2	1,6
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,7	4,3	3,2
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Respecto a la situación que presentan las diferentes regiones del país en relación con los tipos de contrato de hombres y mujeres, se puede apreciar que las mayores diferencias entre ambos se producen en las regiones de Tarapacá y la Araucanía pero en un sentido inverso, vale decir, en la primera de las regiones mencionadas son los hombres quienes presentan un porcentaje mayor de contratos indefinidos y en la Araucanía son las mujeres las que superan a los hombres en términos porcentuales.

Por su parte, hay regiones en las que no se aprecian grandes diferencias y, considerando que estos son datos obtenidos de una muestra, habría que decir que las mínimas diferencias que se observan en esos casos están dentro de los márgenes esperables de error. En consecuencia, son regiones en las que probablemente no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres con contratos indefinidos. Es el caso de las regiones de Arica y Parinacota, Valparaíso, el Maule y la región del Bío Bío.

Cuadro Nº 2
Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y región

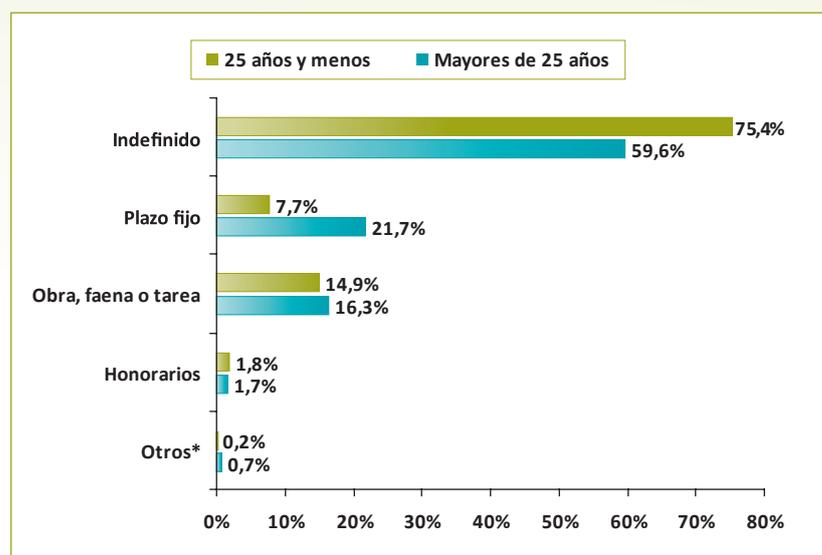
Región	Sexo	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios o boletas	Otros*	Total
Arica y Parinacota	Hombres	68,4	14,9	12,9	2,5	1,4	100
	Mujeres	68,6	20,0	1,7	1,9	7,9	100
Tarapacá	Hombres	72,6	9,9	14,0	3,2	0,3	100
	Mujeres	56,6	11,9	28,6	2,8	0,1	100
Antofagasta	Hombres	61,9	11,8	11,4	0,7	14,1	100
	Mujeres	76,0	18,1	2,9	2,0	0,9	100
Atacama	Hombres	67,3	10,8	19,3	1,7	0,9	100
	Mujeres	78,3	13,2	5,8	2,7	0,0	100
Coquimbo	Hombres	62,3	8,4	27,6	1,1	0,6	100
	Mujeres	70,0	9,3	17,9	2,5	0,3	100
Valparaíso	Hombres	69,8	9,7	17,9	2,6	0,1	100
	Mujeres	69,9	11,5	16,5	1,7	0,4	100
O'Higgins	Hombres	67,8	7,8	23,2	0,8	0,4	100
	Mujeres	53,5	10,5	34,7	1,0	0,4	100
Maule	Hombres	60,9	9,1	25,9	3,7	0,4	100
	Mujeres	60,8	8,7	24,4	4,0	2,1	100
Bío Bío	Hombres	67,3	9,0	22,2	1,1	0,4	100
	Mujeres	67,2	12,1	17,5	2,6	0,6	100
Araucanía	Hombres	59,7	10,8	26,6	1,7	1,3	100
	Mujeres	75,4	15,0	6,3	3,0	0,2	100
Los Ríos	Hombres	82,2	9,0	3,5	5,0	0,3	100
	Mujeres	78,7	11,8	1,1	8,2	0,3	100
Los Lagos	Hombres	69,7	11,3	18,3	0,6	0,0	100
	Mujeres	79,8	13,1	5,2	1,8	0,1	100
Aysén	Hombres	71,3	15,5	12,7	0,5	0,0	100
	Mujeres	62,1	25,7	11,2	0,8	0,1	100
Magallanes	Hombres	73,1	17,6	7,8	1,6	0,0	100
	Mujeres	77,9	15,7	3,8	2,6	0,0	100
Metropolitana	Hombres	73,0	8,4	16,3	2,1	0,2	100
	Mujeres	78,3	11,9	7,5	2,3	0,1	100
Total	Hombres	70,7	9,0	17,6	1,9	0,7	100
	Mujeres	75,4	12,1	10,0	2,3	0,1	100

*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las encuestas ENCLA también han mostrado un claro predominio de la contratación por duración indefinida en los trabajadores de mayor edad, lo que vuelve a aparecer en la ENCLA 2008. La explicación de esta diferente distribución de tipos de contratos por edad no hay que buscarla en una desigual participación etaria en el empleo de los sectores de actividad económica: el porcentaje de los trabajadores de 25 años o menos que se ocupan en los sectores de más alto uso de contratos a plazo fijo (25,4%) y de obra y faena (34,0%) es similar al de los trabajadores de más de 25 años (23,8% y 33,8% respectivamente). Probablemente, la mayor presencia porcentual de contratos indefinidos en los mayores de 25 años, se deba a que los empleadores suelen contratar a una porción significativa de sus trabajadores más jóvenes a plazo fijo, como una forma de probar su dedicación al trabajo, reservando la contratación indefinida sólo cuando demuestran su responsabilidad y compromiso con el trabajo.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de los trabajadores por tipo de contrato, según tramos de edad



*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración.

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La distribución de los tipos de contrato por tamaño de empresa revela que mientras mayor es la envergadura de la empresa, menor es la proporción del personal contratado por tiempo indefinido. Esto demuestra que las contrataciones laborales por tiempo determinado son utilizadas especialmente por las empresas de mayor tamaño, que combinan con más intensidad contrataciones laborales de distinta duración: el 27% del personal directo de las empresas medianas y el 30% del de las grandes empresas, está contratado por tiempo determinado, a plazo o por faena determinada.

Mención aparte merecen los contratos a honorarios. De las modalidades contractuales de prestación de servicios distintas al contrato de trabajo, es la única que muestra una relevancia digna de ser mencionada: un 2,1% del total de trabajadores del sector privado son contratados bajo esta modalidad. Sorprendentemente, aparece

con mayores menciones en las pequeñas y micro empresas que en las medianas y grandes. No hay explicación aparente para esto, salvo si nos ceñimos al criterio de que las complejidades de la legislación laboral son mejor enfrentadas por las empresas de mayor envergadura, que pueden acceder a asesoría profesional que les advierte de los riesgos legales de involucrados en el uso de la contratación a honorarios. Probablemente, entonces, se trate de una subdeclaración de los contratos a honorarios en las empresas de mayor tamaño, que saben que la contratación de personas a honorarios en forma permanente y exclusiva para una sola empresa presenta riesgos de incumplimiento legal.

Cuadro N° 3
Tipos de contrato según tamaño de empresa (porcentajes)

Tipo de contrato	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Indefinido	87,5	77,4	71,0	67,3	71,8
Plazo fijo	6,3	9,5	10,7	10,9	10,2
Por obra o faena	3,1	7,4	17,0	19,1	14,8
Aprendizaje	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
Domicilio	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Honorarios	2,0	4,0	0,9	1,6	2,1
En trámite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sin contrato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otro	0,4	0,0	0,1	0,6	0,4
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, Encla 2008

Si se analizan los tipos de contratos utilizados por las empresas según las diversas áreas de actividad económica, aparece que el uso de contrataciones de duración limitada es relevante en sectores que realizan actividades en forma permanente: enseñanza; pesca; electricidad, gas y agua; industria; comercio y sector inmobiliario. Esto explica la presencia vigorosa de contratos a plazo fijo y por obra o faena sobre el total de los contratos del sector privado y especialmente sobre el total de los contratados en las empresas medianas y grandes: faenas permanentes son explotadas en grado importante contratando operarios por tiempo limitado.

Si se considera que sólo el 20% de las empresas declara utilizar el despido de trabajadores como una de sus estrategias para enfrentar la crisis económica, bien puede decirse que, en realidad, la gran mayoría de las empresas, especialmente las de mayor tamaño, ya han interiorizado la inestabilidad de parte importante de sus contratos laborales como una característica permanente de su funcionamiento, tanto en los períodos de bonanza económica como en los de crisis, lo que les permite mantener un flujo constante de entrada y salida de trabajadores contratados sin necesidad de recurrir al despido como una estrategia reservada sobre todo para enfrentar la crisis.

La contratación a honorarios también muestra un comportamiento especial por rama de actividad económica: su envergadura en las actividades del sector

servicios (actividades sociales y comunitarias, enseñanza, servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes) la destaca como una modalidad de empleo aún minoritaria pero que ya no es marginal.

Cuadro N° 4
Tipo de contrato según rama de actividad económica (porcentajes)

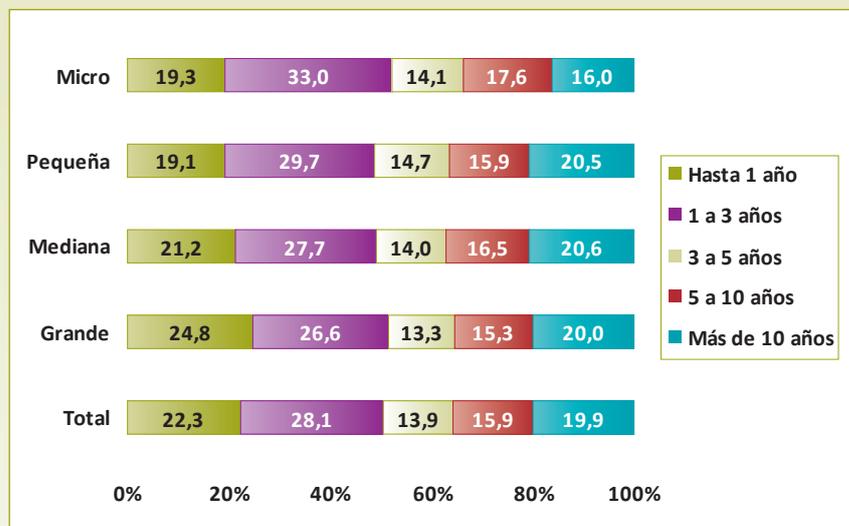
Rama de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Honorarios	Otro	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	51,8	6,8	40,2	0,5	0,6	100
Pesca	78,8	16,4	3,4	0	1,4	100
Explotación de Minas y Canteras	89,4	5,9	3,3	0,5	0,9	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	82,2	8,6	7,9	1,2	0,1	100
Industrias Manufactureras Metálicas	82,9	8,2	8,4	0,4	0,2	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	86,5	11	2,1	0,3	0	100
Construcción	31,8	9,1	57,9	0,7	0,5	100
Comercio al Por Mayor y Menor	81,5	10,3	6,1	1,9	0,2	100
Hoteles y Restaurantes	82,8	8,2	5,7	3	0,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	83,2	10,1	1,2	1,7	3,9	100
Intermediación Financiera	93,8	5,1	0,4	0,7	0	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	76,7	12	9,2	1,9	0,2	100
Enseñanza	71	20,7	0,1	8,2	0	100
Servicios Sociales y de Salud	87	8,1	0	4,4	0,5	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	74,3	15,4	1,6	8,6	0,2	100
Total	72,2	10,3	14,9	2,1	0,5	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

2.2 Flexibilidad de los Contratos de Duración Indefinida

Suele creerse que la contratación por tiempo indefinido pone a los trabajadores a resguardo de la inestabilidad laboral. Sin embargo, la ENCLA 2008 entrega datos que relativizan considerablemente esta afirmación: la mitad de los contratos de duración indefinida no duran más de tres años, y uno de cada cinco termina durante el primer año de vigencia. Esto revela un contexto de inestabilidad laboral considerable, ya sea porque muchos contratados buscan incesantemente nuevas ocupaciones y están dispuestos a dejar su empleo o porque son numerosas las empresas que parecen indiferentes a conservar parte importante de su personal contratado indefinidamente.

Gráfico Nº 5
 Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La antigüedad de los contratos por tiempo indefinido en los diversos sectores de actividad económica, muestra con mayor claridad la forma en que estos contratos se han ido permeando a niveles crecientes de inestabilidad: en algunos sectores en los que las actividades son por excelencia temporales o de duración acotada, la proporción de contratos de duración indefinida que no duran más de un año es alta: en hoteles y restaurantes y en la construcción, más del 30% de los contratos de duración indefinida no superan el año de duración, lo que significa que muchas empresas de estos sectores explotan faenas temporales con contratados por tiempo indefinido. Pero también son muchos los contratos de duración indefinida que duran poco tiempo en sectores que explotan faenas permanentes: en el sector inmobiliario; servicios comunitarios, sociales y personales; comercio; faenas mineras e intermediación financiera, entre el 35% y el 20% de los contratos por tiempo indefinido no duran más allá de un año. Esto significa que muchas de las empresas que explotan estas actividades, utilizan contratos de duración indefinida en empleos de corta duración, flexibilizando la dotación contratada en las faenas permanentes según la demanda que enfrenten.

Cuadro Nº 5
Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido, según rama de actividad económica (porcentajes)

Rama de actividad económica	Hasta 1 año	1 a 3 años	3 a 5 años	5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	13,9	21,0	14,2	18,9	32,1	100
Pesca	18,7	31,8	15,1	23,4	11,0	100
Explotación de Minas y Canteras	22,0	16,1	13,8	12,7	35,3	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	18,7	24,5	12,3	18,2	26,2	100
Industrias Manufactureras Metálicas	14,7	29,5	12,1	14,6	29,1	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	12,7	23,3	8,8	16,3	38,9	100
Construcción	30,2	31,8	12,7	12,6	12,6	100
Comercio al Por Mayor y Menor	21,5	28,4	15,2	17,0	18,0	100
Hoteles y Restaurantes	31,9	30,0	14,9	12,4	10,7	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	18,9	35,3	15,9	16,5	13,4	100
Intermediación Financiera	19,8	30,3	14,8	13,5	21,6	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	35,8	29,6	13,9	12,3	8,4	100
Enseñanza	11,2	23,1	12,2	21,3	32,2	100
Servicios Sociales y de Salud	17,5	21,6	15,9	11,8	33,3	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	27,2	31,6	12,1	12,5	16,6	100
Total	22,3	28,1	13,9	15,9	19,9	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Los datos sobre causales de terminación de los contratos laborales arrojan luz acerca de si son los trabajadores o las empresas quienes con sus decisiones imprimen al trabajo asalariado una baja duración promedio: la renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo suman en total sólo un 17,7% de las terminaciones de contratos el último año, mientras que las terminaciones provocadas por el término de la vigencia pactada en el contrato (vencimiento del plazo o fin de la faena convenida) y por el despido decidido por las propias empresas, equivalen al 80,6% de las terminaciones del último año. Claramente sólo una pequeña proporción de las terminaciones de contratos se deben al abandono voluntario del empleo, por mejores ofertas de empleo o para dejar el trabajo asalariado; la inmensa mayoría de los trabajadores permanece en su trabajo si no es despedido. Esto revela que la significativa inestabilidad laboral en Chile se debe al acentuado uso empresarial de contrataciones de duración limitada y a que las empresas ponen término a la mitad de sus contratos de trabajo de duración indefinida dentro de los primeros tres años de duración, la gran mayoría de las veces por propia iniciativa y no debido a renuncias voluntarias de sus trabajadores.

Cuadro Nº 6
Causales de término de contrato de trabajadores finiquitados
el último año, según tamaño de la empresa (porcentajes)

Tamaño de empresa	Renuncia voluntaria	Mutuo acuerdo	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Art. 160	Art. 161	Otro motivo	Total
Micro	26,2	4,7	10,1w	29,4	4,8	23,8	1,0	100
Pequeña	13,5	3,0	7,0	68,8	2,3	3,8	1,7	100
Mediana	15,4	3,1	12,5	51,3	7,8	8,2	1,6	100
Grande	15,7	1,6	20,5	42,2	10,2	7,9	1,9	100
Total	15,2	2,5	13,8	52,9	6,8	7,1	1,7	100

Art 160: Establece el despido disciplinario, en el que se le imputa al trabajador el incumplimiento de alguna obligación que le imponía el contrato de trabajo y da derecho al empleador a despedir sin pagar indemnización. El trabajador puede demandar judicialmente a su empleador, el que deberá probar en juicio la veracidad de la causal del despido. Sólo si el empleador pierde el juicio, deberá pagar indemnización por años de servicios al trabajador despedido.

Art. 161: Instituye el despido por necesidades de la empresa. Es el único caso en que el empleador debe pagar directamente indemnización por años de servicios al trabajador despedido para validar la terminación del contrato.

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por otra parte, los datos sobre causales de terminación de contratos laborales permiten apreciar los casos en que se genera para el trabajador despedido derecho legal a percibir indemnización de su empleador. Considerando que el empleador sólo debe pagar directamente indemnización por término de contrato cuando invoca el artículo 161 como causal de término, en la práctica sólo el 7% de las terminaciones de contrato al año dan derecho a recibir compensación al momento del despido.

Esto revela una preocupante baja cobertura de las indemnizaciones por término de contrato establecidas en la ley. La posibilidad legal de obtener una compensación por despido en Chile es muy escasa: el 93% de las terminaciones de contrato no da derecho a ella y el trabajador despedido deberá reclamar judicialmente algún tipo de compensación. Por añadidura, el 66% de los despidos se basa en el cumplimiento del plazo del contrato o en el término del trabajo que originó la contratación, circunstancias que son muy difíciles de rebatir ante un juez para obtener una compensación por despido.

Llama la atención el proporcionalmente alto porcentaje de renuncias voluntarias y acuerdos que ponen fin a contratos de trabajo cada año (17,7%). Es probable que ello se deba a que muchas veces, empleador y trabajador acuerdan declarar como renuncia voluntaria o mutuo acuerdo un despido basado en un incumplimiento laboral. Esto también explicaría los relativamente bajos porcentajes de despidos por el artículo 160, que autoriza al empleador a despedir sin indemnización a un trabajador por incumplimientos laborales que le sean imputables. Si así fuera, las terminaciones de contratos realmente voluntarias serían aún menos que las declaradas por las empresas, y se incrementaría la proporción de despidos que en realidad dependen de la decisión directa de la empresa involucrada.

Suele decirse que el sistema legal de indemnizaciones por término de contrato, que establece el derecho a compensación por despido sólo desde que se completa el primer año de vigencia del contrato de duración indefinida, es un estímulo para que

las empresas pongan término a esos contratos antes de que se cumpla ese plazo. Sin embargo, la ENCLA 2008 muestra que es mayor el porcentaje de contratos de duración indefinida que termina después del primer año y no más allá del tercer año de vigencia (28%) que aquellos que terminan durante el primer año (22%). No sabemos si lo anterior se debe a que la estrategia de usar el contrato de duración indefinida para proveer empleos temporales aún no ha llegado a su nivel más alto de utilización empresarial o si ese uso flexible del contrato de duración indefinida en realidad no se presta para cubrir a destajo todos los empleos permanentes. Pero hay motivos para creer que la inestabilidad de parte importante de los contratos de duración indefinida se está consolidando en algunas empresas y sectores.

En efecto, tal y como muestra el cuadro siguiente, la cuarta parte de los contratos indefinidos vigentes en las empresas encuestadas habían sido celebrados el último año, y los contratos indefinidos finiquitados el último año también equivalía a la cuarta parte de todos los contratos indefinidos vigentes. Si bien esto no quiere decir que cada contratación fue una nueva fuente de trabajo o que cada término contractual supuso la pérdida de un empleo, sí está indicando que los contratos indefinidos tienen un ciclo de celebración y término más dinámico del que se suele creer: por cada contrato indefinido celebrado, otro se termina.

Esto es especialmente apreciable cuando la proporción de los contratos indefinidos finiquitados en el último año previo a la encuesta, fue superior a la de los celebrados en el mismo período, tal y como ocurrió en las micro y en las grandes empresas. Probablemente la ocupación anual de un trabajador muchas veces se obtiene rotando en distintas empresas con empleos de corta duración, mediante la celebración de más de un contrato de duración indefinida en el año.

Cuadro Nº 7

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados los últimos doce meses, sobre el total de contratos indefinidos de las empresas los últimos doce meses, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Celebrados	Finiquitados
Micro	28,6	30,6
Pequeña	26,9	24,0
Mediana	29,6	23,2
Grande	24,6	27,0
Total	26,5	25,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de antigüedad de los contratos indefinidos mostraron que en sectores que explotan actividades temporales o de corta duración, las empresas recurren a la contratación indefinida para proveer parte importante de esos empleos. Lo mismo revelan la proporción entre contratos indefinidos celebrados y finiquitados el último año, según rama de actividad económica. El cuadro siguiente permite apreciar que en algunas actividades que se caracterizan por su temporalidad o duración acotada -como la construcción y hoteles y restaurantes- parte muy significativa de sus contratos indefinidos había sido celebrada los últimos doce meses previos

a la encuesta. Coincidentemente, estos dos sectores también mostraban que un porcentaje alto de sus contratos indefinidos duran menos de un año.

Los datos también son coincidentes respecto de sectores que desarrollan actividades de ejecución permanente, pero que igualmente exhibían altos porcentajes de contrataciones indefinidas que duran menos de un año: actividades inmobiliarias y servicios comunitarios, sociales y personales. En estos mismos sectores, la proporción de contratos indefinidos celebrados y finiquitados el último año fue muy alta: en ambos, casi la mitad de los contratos indefinidos que estaban vigentes habían sido celebrados el último año y los contratos indefinidos finiquitados equivalían a más de un tercio del total de los contratos indefinidos que estaban vigentes.

Cuadro Nº 8

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados los últimos doce meses, sobre el total de contratos indefinidos de las empresas, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Celebrados	Finiquitados
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	20,7	12,5
Pesca	16,6	32,6
Explotación de Minas y Canteras	17,3	15,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	17,6	19,3
Industrias Manufactureras Metálicas	17,9	14,3
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	9,5	12,2
Construcción	41,9	25,1
Comercio al Por Mayor y Menor	28,0	31,3
Hoteles y Restaurantes	38,1	46,0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	19,0	20,8
Intermediación Financiera	20,8	25,8
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	41,3	38,1
Enseñanza	15,7	7,9
Servicios Sociales y de Salud	15,2	22,1
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	47,0	39,8
Total	26,5	25,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de antigüedad de los contratos de duración indefinidos según actividad económica y los de tipo de contrato por actividad económica, revelan que existe una marcada heterogeneidad sectorial en la forma en que se están utilizando los contratos de duración indefinida en las empresas.

En algunas actividades económicas, claramente se está usando la contratación indefinida en empleos temporales: en minería, hoteles, restaurantes y en actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, la proporción de contratos de duración indefinida que terminan durante el primer año de vigencia es superior a los que lo hacen después del primero y antes de cumplir más de tres años. Consistentemente con ello, las empresas que explotan estas actividades presentan las tasas más bajas de uso de contratos a plazo fijo y por faena determinada.

En otras actividades económicas, en tanto, el contrato indefinido es efectivamente utilizado para empleos permanentes y los casos que terminan antes del primer año de vigencia no compiten con su estabilidad promedio: en la manufactura industrial, metálica y no metálica, intermediación financiera, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca y en la enseñanza, la proporción de contratos indefinidos que duran más de un año y no terminan antes del tercer año, es considerablemente superior a los que acaban el primer año. Las empresas que explotan estas actividades, tienen una mayor proporción de contratos a plazo fijo y por faena determinada, salvo en el rubro intermediación financiera, en la que casi totalidad de los empleados está contratado por tiempo indefinido.

Las empresas de un tercer grupo de actividades económicas, en cambio, parecen estar inmersas en un período de transición en el que se está decidiendo cuál será el uso predominante de la contratación por tiempo indefinido: en construcción, comercio, servicios sociales y de salud, y servicios comunitarios, sociales y personales, la proporción de contratos indefinidos que terminan el primer año es muy similar a la de los que lo hacen después del primer año y no más allá del tercero. Las empresas de estos rubros presentan un uso de contratos a plazo fijo y por faena determinada parecido al de las empresas que usan la contratación indefinida para empleos permanentes, salvo la construcción, por cierto, que es la actividad con mayor presencia de contratados por faena determinada. Entre estas actividades se encuentran algunas de las más intensivas en uso de mano de obra. Probablemente en ellas se esté decidiendo parte importante del rol del contrato de duración indefinida en el trabajo asalariado del sector privado: si es utilizado predominantemente para flexibilizar la permanencia en el empleo o si opera como una contratación con estabilidad laboral.



Capítulo III

SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES

3.1 Panorama General de Formas de Externalización

La ENCLA 2008 se aplicó cuando ya había entrado en vigencia la Ley 20.123, que modificó significativamente la externalización de trabajo. Esta ley regula dos sistemas de trabajo: la subcontratación y el suministro de servicios transitorios. Ambas son modalidades de externalización: la subcontratación es una delegación en otra empresa de parte de la producción y la contratación de servicios transitorios es una delegación de parte de la administración de la relación laboral en otra empresa legalmente habilitada para hacerlo.

Aunque distintas en su finalidad y en el tipo de empleo que generan, subcontratación y suministro de trabajadores transitorios serán analizados primero en conjunto, para entregar un panorama general que permita apreciar y comparar su nivel de desarrollo, extensión y distribución por rama de actividad, tamaño de empresa y región. Luego, el análisis se concentrará en caracterizar las relaciones de subcontratación que, como se verá, son el fenómeno más importante, que involucra a un mayor número de empresas y trabajadores.

Ley 20.123**TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

En enero de 2007 comenzó a regir la Ley 20.123 que regula la subcontratación y el suministro de trabajadores transitorios, con dos propósitos esenciales. Uno, fue el de legalizar la actividad de las empresas de servicios transitorios y las relaciones que establecen con sus trabajadores y con las empresas clientes. Se trata de empresas cuya función es poner trabajadores a disposición de otras empresas para que presten transitoriamente servicios específicos en ellas, lo cual requirió establecer los requisitos para su operación, así como también identificar a las partes de esta relación triangular, estableciendo sus derechos y deberes.

Entre las exigencias que la nueva ley hace a las empresas de servicios transitorios, está el requisito de constituir una garantía permanente, a nombre de la Dirección del Trabajo, para responder por las obligaciones con sus trabajadores y el deber de encontrarse inscrita en un registro especial que lleva esta institución.

Con esta ley se entregan nuevas facilidades a las empresas que requieren ajustar temporalmente su capacidad productiva, especialmente por inicio de actividades o materialización de nuevos proyectos; así como por aumentos estacionales de la demanda, trabajos urgentes, o bien, reemplazo de trabajadores con licencia médica, descanso de maternidad o feriados. Un aspecto clave de este sistema de trabajo, y que le da su denominación, se refiere al plazo o al tiempo de duración de los servicios. Son servicios transitorios y no permanentes o de duración indefinida. Estos plazos varían según las distintas circunstancias descritas en las líneas anteriores, pero no pueden exceder los 180 días.

La Ley 20.123 protege los derechos de los trabajadores de servicios transitorios, estableciendo la responsabilidad directa de la empresa usuaria en materias de higiene y seguridad y, subsidiaria respecto del pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas.

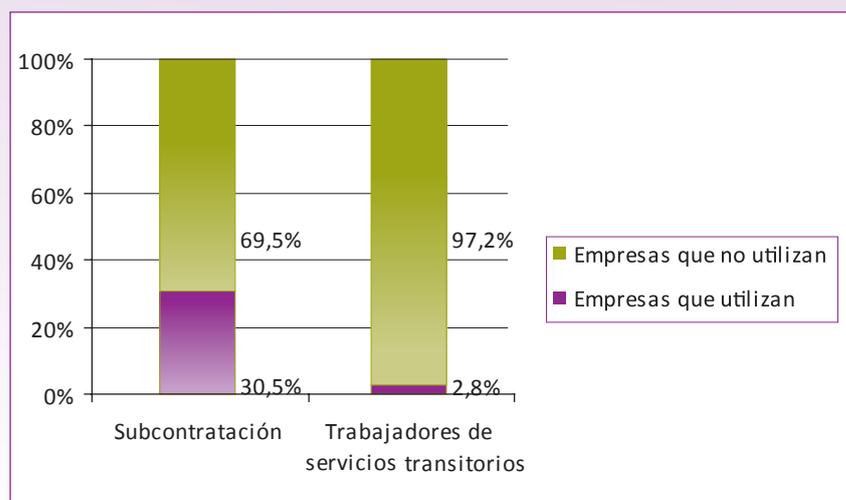
El segundo propósito de la Ley 20.123 fue fortalecer el marco jurídico de la subcontratación. En lo fundamental, se precisó el concepto de subcontratación, con el objeto de desincentivar prácticas reñidas con la legislación laboral, como la simulación de contratos, mediante la cual se externalizan falsamente tareas y responsabilidades. En segundo término, se buscó que la empresa principal, que contrata a una tercera para efectuar obras o prestar servicios regulares en su interior o en faenas que controla, tuviese un rol más activo en materias de higiene y seguridad y en el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y previsionales. Con esta nueva ley, la empresa principal tiene el deber de proteger a todos los trabajadores que laboran en obras que controla, sean estos propios o externos. Esto significa que su gestión de seguridad debe incluir a contratistas y subcontratistas, y que los instrumentos a utilizar -reglamentos, comités paritarios de higiene y seguridad y departamentos de prevención de riesgos- deben diseñarse en función del conjunto de trabajadores involucrados en la faena.

Al mismo tiempo, la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Sin embargo, la empresa principal tiene derecho a ser informada, por los contratistas y subcontratistas, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que les correspondan con sus trabajadores. Este cumplimiento es acreditado por certificados emitidos por las Inspecciones del Trabajo respectivas, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad dicho cumplimiento. De no acreditarse este cumplimiento, la empresa principal puede retener los montos pendientes y, en tal caso, es responsable sólo subsidiariamente de las obligaciones con los trabajadores.

Las empresas que externalizan la producción y el trabajo

Según los datos proporcionados por la ENCLA 2008, la subcontratación (el encargo de bienes finales o intermedios o de determinados servicios que son desarrollados de manera autónoma y por cuenta y riesgo de una empresa contratista) se muestra bastante extendida, abarcando a casi un tercio de las empresas del país.

Gráfico N° 1
Distribución porcentual de empresas por utilización de subcontratación y por utilización de trabajadores de servicios transitorios



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En cambio, la utilización de servicios transitorios suministrados por otras empresas aparece como un fenómeno marginal: sólo cerca del 3% de las empresas declara utilizar trabajadores suministrados que se desempeñan en forma transitoria en sus dependencias y bajo sus órdenes y dirección. Esta proporción es sustancialmente inferior a la que se ha registrado en las versiones anteriores de la ENCLA, sugiriendo que la nueva regulación legal de los servicios transitorios tuvo el efecto de limitar esta actividad a las situaciones específicas que define y que se señalaron en el recuadro anterior.

Tabla N° 1
Cantidad de empresas de servicios transitorios y de trabajadores de servicios transitorios, registrados en la Dirección del Trabajo, según año

Año	N° de EST registradas	N° de trabajadores de servicios transitorios registrados
2007	2	68
2008	42	1.708
Enero - Agosto 2009	138	15.178
Total	182	16.954

Fuente: Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

Aunque el tiempo transcurrido no es suficiente para evaluar la nueva ley de subcontratación, hasta ahora su vigencia no ha significado una reversión de los procesos de externalización de la producción que llevan a cabo las empresas. Como muestra la ENCLA 2008, el grueso de las firmas que subcontrata actividades (93,6%) no ha incorporado a su planta trabajadores subcontratados. En el bajo porcentaje de casos en que ello sí ocurrió, se trató de la internalización de poco personal: casi la mitad de las empresas que internalizaron subcontratados, lo hicieron con no más de 10 trabajadores, y una cuarta parte de ellas incorporó entre 11 y 50 empleados que estaban bajo este sistema de trabajo. En general, la nueva ley tampoco condujo a las empresas mandantes a terminar sus contratos con las empresas contratistas, ni al despido de trabajadores.

Cuadro Nº 1
Distribución porcentual de empresas que han subcontratado alguna actividad en los últimos 12 meses, según efectos de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación

¿Qué efecto ha tenido en su empresa esta modificación legal?	Después de la entrada en vigencia de la Ley de Subcontratación, ¿ha contratado directamente a trabajadores que estaban subcontratados?		
	Sí (%)	No (%)	Total (%)
Despidos	0,1	0,1	0,2
Términos de contrato con empresas contratistas	2,4	2,7	5,1
Otras reorganizaciones de su empresa	1,0	5,0	6
Ninguno	2,9	85,8	88,7
Total	6,4%	93,6%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Era esperable que las empresas usuarias de subcontratación comenzaran a adecuarse a las nuevas exigencias legales, especialmente asumiendo un rol más activo respecto de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores involucrados en la faena. Por ello, sorprende que sólo en un porcentaje muy bajo se hayan llevado a cabo algunas reorganizaciones al interior de establecimientos. En todo caso, al respecto destacan aquellas reorganizaciones que tienen que ver con el fortalecimiento o creación de áreas de control de contratistas y la implementación de sistemas de gestión en salud y seguridad. Aún considerando que es muy pronto para evaluar esta modificación legal, son pocos los casos en que se observa una tendencia de las empresas a adecuarse a las nuevas exigencias legales.

Sin embargo, sí se observa que las empresas están haciendo valer el derecho que ahora tienen de vigilar y asegurar que sus contratistas cumplan las normas laborales. El número de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales que se han solicitado a la Dirección del Trabajo, así lo muestra (ver recuadro).

Tabla N° 2
Cantidad de certificados de “cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales”, emitidos por la Dirección del Trabajo, según año

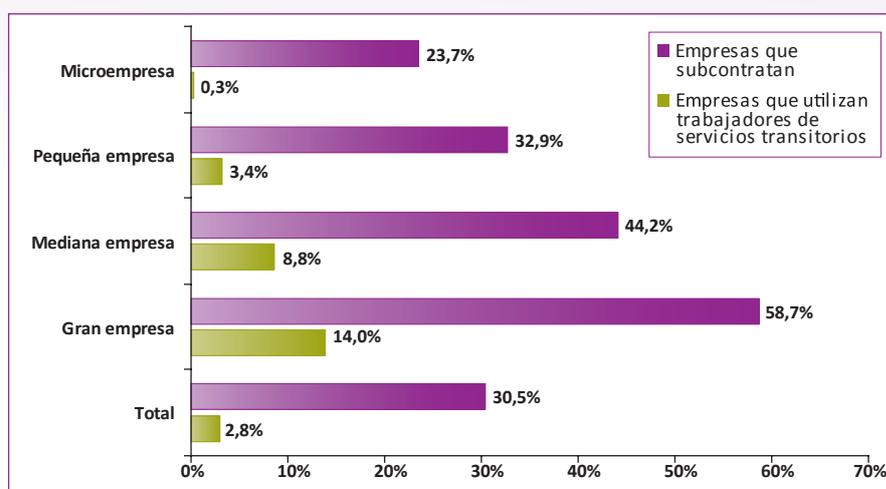
Año	N° de certificados emitidos (*)
2007	255.955
2008	358.310
Enero - Junio 2009	241.341
Total	855.606

* Informa el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de un contratista o subcontratista, correspondiente a una faena u obra determinada y por un período específico de tiempo. Este nuevo procedimiento se adoptó debido a la puesta en marcha de la ley de subcontratación

Fuente: Registros Administrativos, Dirección del Trabajo

Confirmando los resultados de las ENCLA anteriores, se registra que el grado en que se incorporan al proceso productivo estas formas de externalización de la producción y el trabajo, se relaciona con el tamaño de los establecimientos¹.

Gráfico N° 2
Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Aunque presente en empresas de todos los tamaños, la subcontratación aparece como una estrategia predominante en los establecimientos de mayor magnitud (la mayoría de las grandes y cerca del 45% de las medianas), en comparación con alrededor de sólo una cuarta parte de las microempresas.

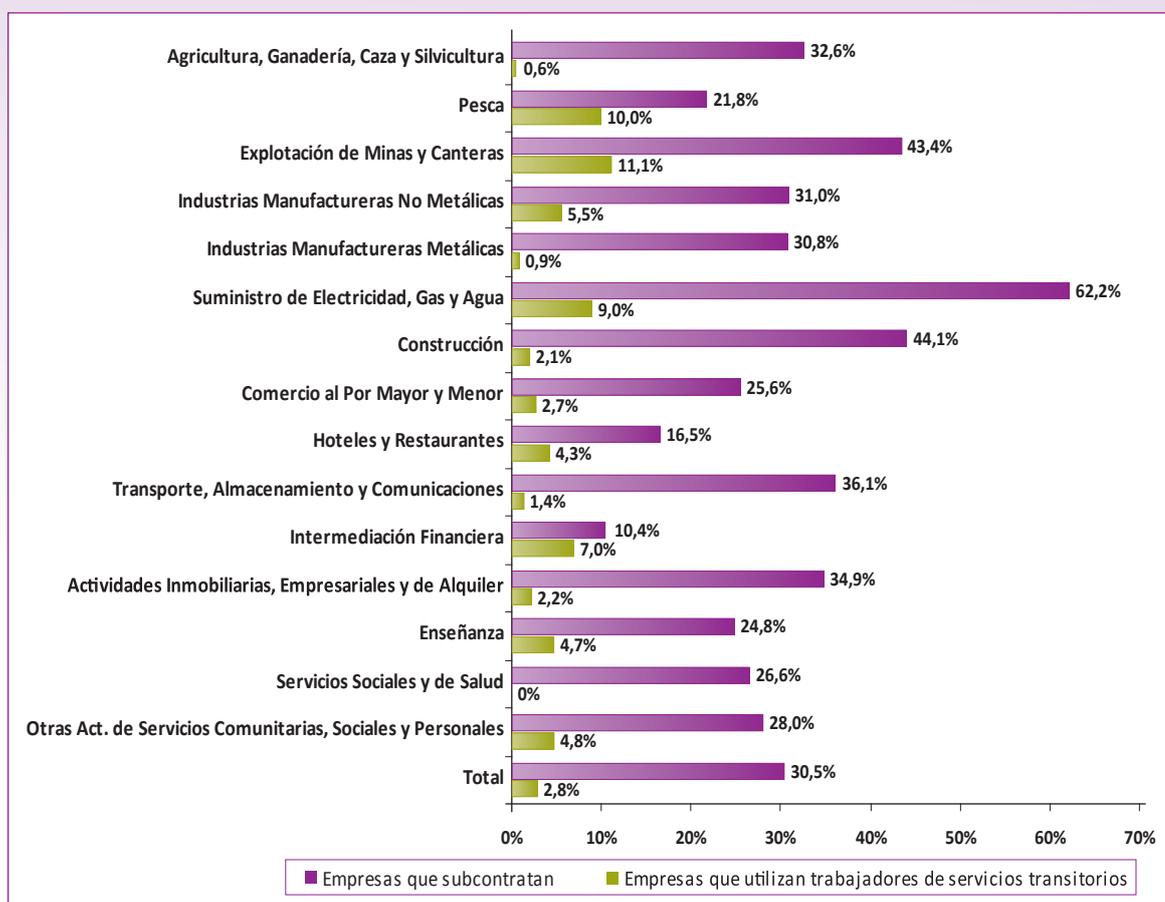
La misma tendencia en la distribución, pero con una mayor variación según tamaño de empresa, muestra la utilización de trabajadores de servicios transitorios. En efecto, recurren a ella en mayor medida las empresas con más trabajadores: mientras apenas el 0,3% de las microempresas declara haber tenido este tipo

¹ Según las pruebas de significación aplicadas sobre el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall y sobre el coeficiente de correlación wde Spearman ($\alpha = 0,05$).

de trabajadores, el 9% de las medianas y el 14% de las grandes empresas han utilizado este servicio.

La mayor extensión de ambas formas de externalización de la producción y el trabajo en las empresas más grandes, podría asociarse a una mayor estabilidad en el mercado y a una consecuente mejor capacidad para evaluar e implementar estrategias distintas en la utilización de los recursos humanos y materiales y, en el manejo de los costos asociados.

Gráfico N° 3
Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La subcontratación se ha extendido a todas las ramas de actividad económica. Únicamente en dos sectores la proporción de empresas que subcontrata es inferior a la quinta parte de todas las que operan en esa rama: en el sector de intermediación financiera y en el de hoteles y restaurantes, ambas, actividades intensivas en la utilización de trabajo. En el otro extremo, con una importante expansión del trabajo en régimen de subcontratación, se encuentra el suministro de electricidad, gas y agua, donde el 62% de las empresas subcontrata actividades. Le sigue, la construcción y la minería, en ese orden, bordeando el 45%. El nivel de

subcontratación en el resto de los sectores es bastante parejo y fluctúa entre un 22% en la pesca y un 36% en el transporte, almacenamiento y comunicaciones.

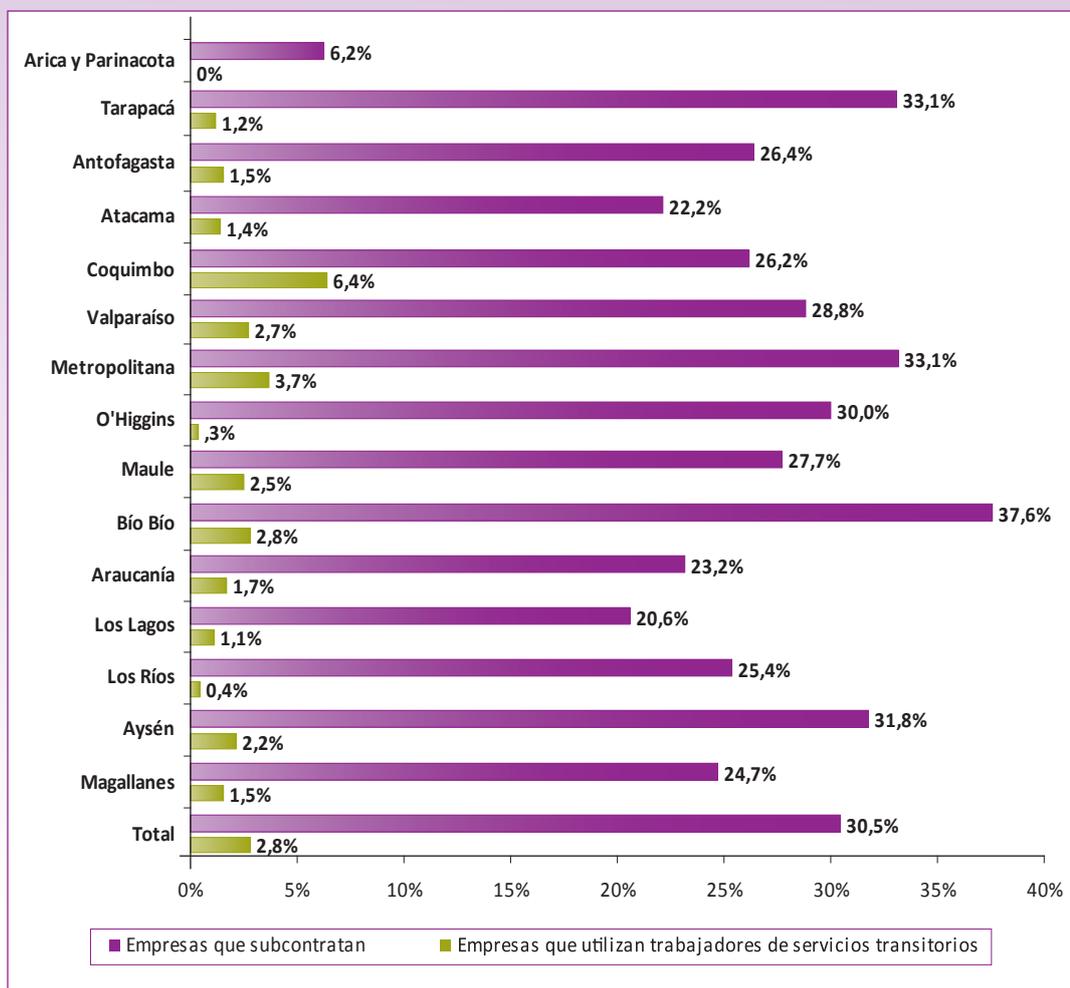
Dos de las tres actividades económicas que presentan una subcontratación muy extendida, la minería y el suministro de electricidad, gas y agua, exhiben también altos niveles en el uso de servicios transitorios: el 11% y 9% de las empresas de estos rubros, respectivamente, lo utilizan. De este modo, coincide un intenso uso de ambas formas de externalización en sectores que se caracterizan por la existencia de empresas que tienden a configurar un sistema de producción oligopólico, con alta productividad y beneficios económicos y que constituyen actividades intensivas en el uso de capital.

Pero la provisión de trabajadores transitorios también exhibe una alta proporción en empresas de sectores con una subcontratación medianamente o poco extendida. Es el caso de la pesca y la intermediación financiera, donde el 10% y 7% de los establecimientos respectivamente emplea trabajadores transitorios suministrados. En otro grupo de actividades económicas en las que hay un uso más intensivo de mano de obra, también es relevante el uso de provisión de trabajadores transitorios: en la industria manufacturera, los servicios comunitarios, sociales y personales, la enseñanza y los hoteles y restaurantes, la proporción de empresas que utilizan trabajadores transitorios suministrados fluctúa entre un 5,5% y un 4,3%.

La proporción de empresas que subcontrata actividades, no varía mucho en las distintas regiones del país: lo hace alrededor de una cuarta parte de las empresas de cada región. Sin embargo, la región de Arica se escapa de este patrón, mostrando una subcontratación muy poco extendida, mientras que en las regiones Aysén, Tarapacá, Metropolitana y BíoBío en promedio un tercio de las empresas subcontrata.

También es similar la proporción de empresas que utiliza trabajadores transitorios suministrados en las regiones. Sólo destaca la región de Coquimbo, donde las empresas que emplean estos servicios alcanzan un 6,4%. Ello puede deberse al desarrollo turístico de esa región, considerando que los hoteles y restaurantes constituyen una de las actividades que usan este sistema de trabajo de manera importante. En Arica, Los Ríos y O'Higgins, en cambio, es muy baja la proporción de empresas que lo utilizan.

Gráfico N° 4
 Proporción de empresas que subcontrata actividades
 y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios
 transitorios, según región



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los trabajadores externos

A continuación, el diagnóstico se centra en los trabajadores; aquí la unidad de análisis ya no son las empresas, sino el personal contratado. En las versiones anteriores de la Encuesta Laboral sólo se contaba con información respecto del número de trabajadores contratados directamente y de los suministrados por un tercero. Por primera vez la ENCLA 2008 indagó la cantidad de trabajadores subcontratados. Para ello, se preguntó cuántos de estos trabajadores laboraban “en las empresas” encuestadas. Con esta pregunta no se detectó la totalidad de trabajadores subcontratados sino exclusivamente aquellos que se desempeñan “en las empresas mandantes”. Como se verá más adelante, un porcentaje importante de la subcontratación se desarrolla fuera de los establecimientos de las empresas principales, por lo cual estos trabajadores no aparecen aquí contabilizados. Los datos son, en todo caso, relevantes, puesto que permiten apreciar el número de trabajadores subcontratados que se ocupan en faenas de las empresas mandantes, realizando servicios principales o accesorios.

Explorando qué tan intensivo es el uso de trabajadores externos al interior de los establecimientos que emplean formas de externalización de la producción y el trabajo, se consideró como universo únicamente a las empresas que declararon subcontratar actividades y contratar servicios de personal transitorio, respectivamente (ver en el cuadro siguiente). Y, como indicadores: a) la proporción de trabajadores externos en relación con el total de empleados que trabajan en la empresa, ya sean propios o externos y, b) la tasa de estos trabajadores externos en relación con el personal contratado directamente.

Cuadro Nº 2
Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Microempresa	5,1	0,6	0,05	0,01
Pequeña empresa	15,3	1,6	0,18	0,02
Mediana empresa	12,8	1,6	0,15	0,02
Gran empresa	11,1	0,7	0,13	0,01
Total	11,9%	1,0%	0,14	0,01

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si bien el grueso del personal que labora “en las empresas” que subcontratan es contratado directamente, hay una proporción considerable de trabajadores subcontratados que se desempeñan en la empresa principal: el 12% del personal que trabaja en la empresa lo hace bajo régimen de subcontratación. Expresada en tasa, significa que por cada 100 empleados contratados directamente hay 14 trabajadores que pertenecen a una empresa contratista y que laboran en la empresa principal. Esta tasa sube ligeramente en el caso de las pequeñas empresas, donde 18 son los trabajadores subcontratados por cada 100 propios. Y, se muestra bastante más baja en las microempresas, donde 5 por cada 100 trabajadores laboran en esta condición.

La incorporación de personal de servicios transitorios al proceso productivo es, en cambio, marginal. Estos trabajadores representan apenas el 1% del total de personas que laboran en las empresas donde se utiliza este sistema de trabajo. Esto quiere decir que por cada 100 empleados contratados directamente hay sólo 1 trabajador provisto por una empresa de servicios transitorios. La situación es prácticamente la misma en todos los tamaños de empresa.

El análisis según rama de actividad da cuenta de una mayor variabilidad en la incorporación de trabajadores externos a las labores y faenas al interior de las empresas: la subcontratación es muy intensiva en la minería, donde el 38% de los

trabajadores que se ocupan en las empresas mandantes son subcontratados. De esta forma, por cada 100 trabajadores contratados directamente hay 61 que son subcontratados. Con un porcentaje importante aparecen también la construcción y la pesca, donde el 22% y el 19% de los trabajadores respectivamente es personal subcontratado que se desempeña en la empresa. Bordeando el 10%, están los sectores de la intermediación financiera, la agricultura, la industria en general, el comercio y el suministro de electricidad, gas y agua. En las empresas de estos rubros, hay entre 15 y 9 trabajadores subcontratados por cada 100 que son propios. La proporción de trabajadores subcontratados en el resto de los sectores económicos es marginal.

Cuadro N° 3
Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas en las que laboran,
según rama de actividad

Rama de actividad	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios + externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	11,7	1,1	0,13	0,01
Pesca	18,6	0,2	0,23	0,00
Explotación de Minas y Canteras	38,0	0,2	0,61	0,00
Industrias Manufactureras No Metálicas	11,4	1,6	0,13	0,02
Industrias Manufactureras Metálicas	10,1	1,0	0,11	0,01
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	8,5	0,9	0,09	0,01
Construcción	22,3	1,1	0,29	0,01
Comercio al por Mayor y Menor	9,2	0,8	0,10	0,01
Hoteles y Restaurantes	0,0	2,4	0,00	0,02
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,6	0,2	0,07	0,00
Intermediación Financiera	12,8	1,7	0,15	0,02
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	2,0	0,1	0,02	0,00
Enseñanza	1,8	1,5	0,02	0,01
Servicios Sociales y de Salud	3,5	0,0	0,04	0,00
Otras Act. de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	1,9	0,6	0,02	0,01
Total	11,9%	1,0%	0,14	0,01

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El trabajo de servicios transitorios, muy poco intensivo en todas las ramas de actividad económica, muestra una utilización ligeramente más notoria sólo en tres rubros: los hoteles y restaurantes, la intermediación financiera y la industria no metálica, donde 2 de cada 100 trabajadores propios son provistos por un tercero.

El análisis según región muestra diferencias interesantes. Se observa una muy fuerte presencia de trabajadores subcontratados al interior de las empresas del Maule que subcontratan actividades. En esta región el 21% de los trabajadores que laboran en las empresas mandantes pertenece a una empresa contratista, lo que significa que por cada 100 trabajadores propios hay 26 subcontratados. Por su parte, en las regiones extremas de Aysén y Arica, es donde se da la menor proporción de trabajadores en régimen de subcontratación en las faenas de la principal. Aquí, 3 y 5 respectivamente son los trabajadores subcontratados por cada 100 contratados directamente. Exceptuando a Antofagasta, Coquimbo y Magallanes, en el resto de las regiones el empleo subcontratado sobrepasa el 10% y en las regiones del Bío-bío, Los Ríos y Tarapacá es igual o superior al 15%.

El trabajo de servicios transitorios también muestra gran variabilidad regional. En regiones como Aysén, Los Lagos, La Araucanía, Valparaíso y Coquimbo, estos trabajadores representan una proporción mucho más alta que la que se registra para todo el país, superando el 10% e, inclusive, alcanzando al 15%. Esto significa que en estas zonas del país hay entre 13 y 17 trabajadores suministrados por cada 100 empleados contratados directamente en las empresas que contratan estos servicios. Lo que es común a estas regiones es el mayor desarrollo de polos turísticos en su interior, donde los hoteles y restaurantes constituyen una actividad económica importante. Como se mostró en el cuadro N° 3, esta rama es la que incorpora en mayor medida trabajadores de servicios transitorios.

En el otro extremo, hay regiones donde estos trabajadores representan una proporción marginal del empleo en las empresas que utilizan servicios transitorios. Es el caso de Antofagasta, Atacama, O'Higgins, Maule y Magallanes. En estas zonas del país no hay más de 3 trabajadores suministrados por cada 100 propios en las empresas.

Cuadro N° 4
Peso de los trabajadores externos al interior de las empresas
que los utilizan, según tamaño región

Región	Proporción de trabajadores externos en relación al total (propios+externos)		Tasa de trabajadores externos en relación a los propios	
	Trabajadores subcontratados %	Trabajadores de servicios transitorios %	Trabajadores subcontratados en relación a propios	Trabajadores de servicios transitorios en relación a propios
Arica y Parinacota	4,6	-	0,05	-
Tarapacá	16,2	5,3	0,19	0,06
Antofagasta	9,9	2,4	0,11	0,02
Atacama	13,3	2,9	0,15	0,03
Coquimbo	7,3	14,5	0,08	0,17
Valparaíso	10,2	11,5	0,11	0,13
Metropolitana	11,0	4,8	0,12	0,05
O'Higgins	12,6	1,7	0,14	0,02
Maule	20,8	3,1	0,26	0,03
Bíobío	15,0	6,2	0,18	0,07
Araucanía	10,0	13,8	0,11	0,16
Los Lagos	13,9	12,2	0,16	0,14
Los Ríos	16,0	7,7	0,19	0,08
Aysén	2,8	14,9	0,03	0,17
Magallanes	7,6	2,1	0,08	0,02
Total	11,9%	1,0%	0,14	0,01

Nota: Sólo empresas que subcontratan y tienen trabajadores suministrados, respectivamente.

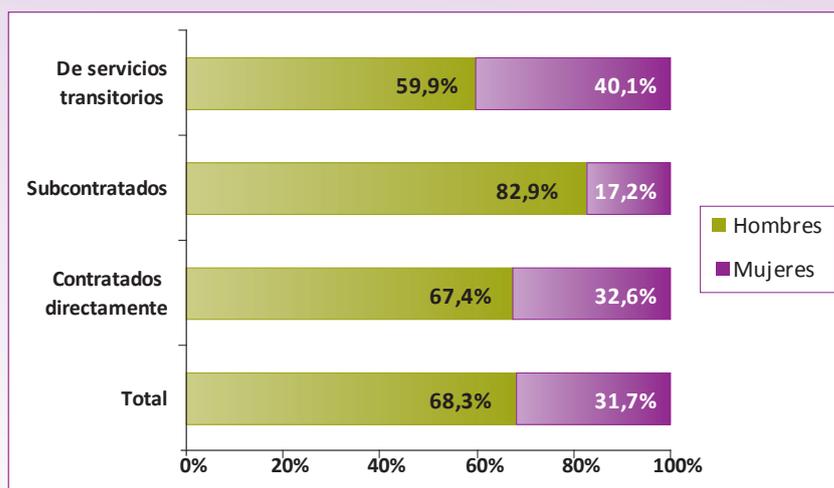
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Es interesante observar que en estas distintas formas de integrarse al proceso productivo en las empresas mandantes y/o usuarias de trabajadores transitorios suministrados, la composición del empleo según sexo es diversa. Mientras en el empleo directo de cada tres trabajadores contratados hay dos hombres y una mujer, la participación femenina en el empleo subcontratado desarrollado en la empresa principal se muestra bastante inferior: de cada 5 trabajadores en este régimen laboral existen aproximadamente cuatro hombres y una mujer. En cambio, la proporción de trabajadoras en el empleo temporal provisto por un tercero, alcanza a un 40%.

De este modo, es posible establecer que el trabajo subcontratado que se lleva a cabo al interior de las empresas que encargan las faenas, es altamente masculinizado. Este resultado es consistente con el hecho de que la subcontratación se muestra más extendida en sectores económicos donde el empleo es predominantemente masculino (ver gráfico N° 3). En cambio, los servicios transitorios, una actividad ciertamente más vulnerable desde el punto de vista del trabajador, por su

temporalidad e inestabilidad, concentran a una gran cantidad de mujeres. Lo que concuerda con que el suministro de trabajadores se da en una proporción alta de empresas en ciertas actividades económicas de mayor empleo femenino, como la intermediación financiera y la pesca (ver gráfico N° 3).

Gráfico N° 5
Distribución porcentual de trabajadores que laboran en las empresas encuestadas por sexo, según formas de contratación



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

3.2 Caracterización de la Subcontratación

La subcontratación es más importante en las empresas que tienen sindicato. Casi el 60% de esas empresas subcontrata alguna actividad, en comparación con alrededor de un 30% de aquellas que no tienen sindicato. Esto puede deberse a que la presencia de sindicato es más frecuente en las empresas de mayor tamaño que², como se vio anteriormente, son también las que en mayor medida externalizan actividades.

Cuadro N° 5
Distribución porcentual de empresas por uso de trabajadores subcontratados, según existencia de sindicato

	Sí subcontrata %	No subcontrata %	Total
Empresas con sindicato	58,9	41,1	100
Empresas sin sindicato	28,9	71,1	100
Total	30,5%	69,5%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En adelante, se muestra información sobre la base únicamente de las empresas que subcontratan actividades. Como muestra el cuadro siguiente, las empresas

² Según pruebas aplicadas sobre coeficientes Tau-b de Kendall y de Spearman ($\alpha = 0,05$).

que utilizan subcontratación externalizan diversas actividades, tanto anexas como complementarias a su proceso productivo central. Sin embargo, tal como ha ocurrido en anteriores versiones de la ENCLA, la subcontratación de la actividad principal es la opción elegida por un mayor número de empresas: prácticamente un tercio de las empresas que subcontratan encarga trabajos que forman parte de su giro principal. En estos casos, la subcontratación no opera como un instrumento de especialización empresarial, en el sentido de externalizar funciones ajenas al negocio principal en unidades profesionalizadas y tecnicadas de mayor competencia. Probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su propio giro.

Dentro de las tareas anexas, la alimentación y la seguridad lideran las actividades subcontratadas: una cuarta y quinta parte de las empresas que subcontratan respectivamente, encargan a terceros la provisión de estos servicios. En relación con aquellas labores que pueden considerarse como complementarias a la producción del giro, la externalización de la administración de los recursos humanos y de los servicios informáticos aparece con una mayor frecuencia, involucrando a un 25% y a un 20% de las empresas respectivamente. Entre las actividades que vinculan con los clientes, el marketing y la publicidad es la más subcontratada, indicada por casi un tercio de las empresas que utilizan subcontratación.

Cuadro Nº 6
Proporción de empresas que subcontrata actividades,
según tipo de actividades

Tipo de actividades		Empresas %
Actividad económica principal	Partes, piezas o etapas del desarrollo del producto o servicio	31,6
Actividades anexas o accesorias a la producción	Alimentación	24,8
	Seguridad y/o vigilancia	20,4
	Construcción y/o montaje	17,5
	Aseo y/o mantenimiento	12,5
	Mantenimiento mecánica y/o industrial	11,8
Actividades anexas complementarias a la producción	Recursos humanos	25,7
	Informática	20,9
	Almacenamiento y/o bodegaje	14,2
	Administración	12,8
	Servicios legales	8,4
	Logística	8,3
	Transporte y/o distribución	6,3
	Finanzas	5,7
Actividades que vinculan con el mercado	Marketing, publicidad y consultorías	31,6
	Servicio al cliente	6,3
	Ventas	4,3

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Buena parte de las actividades anexas como la alimentación, el aseo o la vigilancia, por definición se desarrollan al interior de los establecimientos de la empresa mandante, pero también un porcentaje importante del trabajo subcontratado relativo a la actividad principal de la empresa mandante se desarrolla dentro de las empresas que lo encargan, ya sea en forma exclusiva o combinada con actividades que se realizan fuera. Ello genera la situación, muchas veces controversial, de que trabajadores propios y subcontratados, desempeñando actividades similares, convivan en un mismo ambiente de trabajo, con salarios y condiciones laborales que suelen ser disímiles. Ello ha planteado también la interrogante sobre la real condición de subcontratados que tienen estos trabajadores, a cuya aclaración contribuyó la reciente reforma legal, en cuanto ha definido mejores instrumentos para determinar a qué empleador están realmente subordinados.

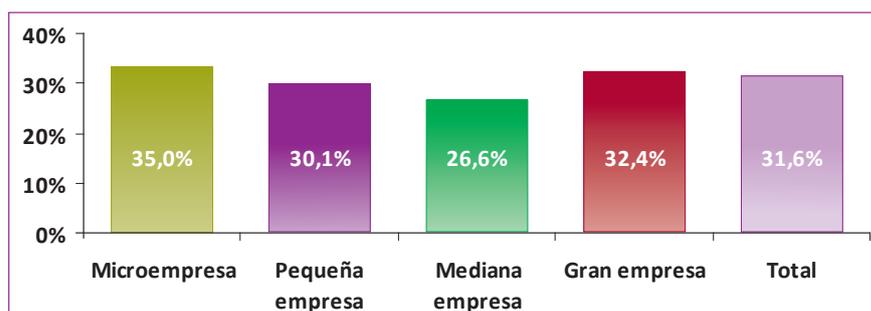
Cuadro N° 7
Proporción de empresas que subcontrata actividades por lugar donde se desarrolla, según tipo de actividad externalizada

Lugar donde se desarrollan las actividades subcontratadas	Tipo de actividades subcontratadas	
	Actividad principal (%)	Otras actividades (%)
Dentro del establecimiento de la empresa mandante (%)	51,0	36,5
Fuera del establecimiento de la empresa mandante (%)	43,5	41,1
Dentro y fuera del establecimiento de la empresa mandante (%)	5,5	22,4
Total	100%	100%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A diferencia de lo que ocurre cuando se pregunta por la subcontratación en general, algunas fases del giro principal de la empresa son subcontratadas en establecimientos de todos los tamaños en una proporción muy similar y que oscila en torno a un tercio de todas las empresas que subcontratan actividades. De ello se desprende que la mayor subcontratación que muestran las empresas más grandes se debe fundamentalmente a la externalización de funciones anexas o complementarias a la producción central, actividades que los establecimientos más pequeños no estarían encargando a terceros.

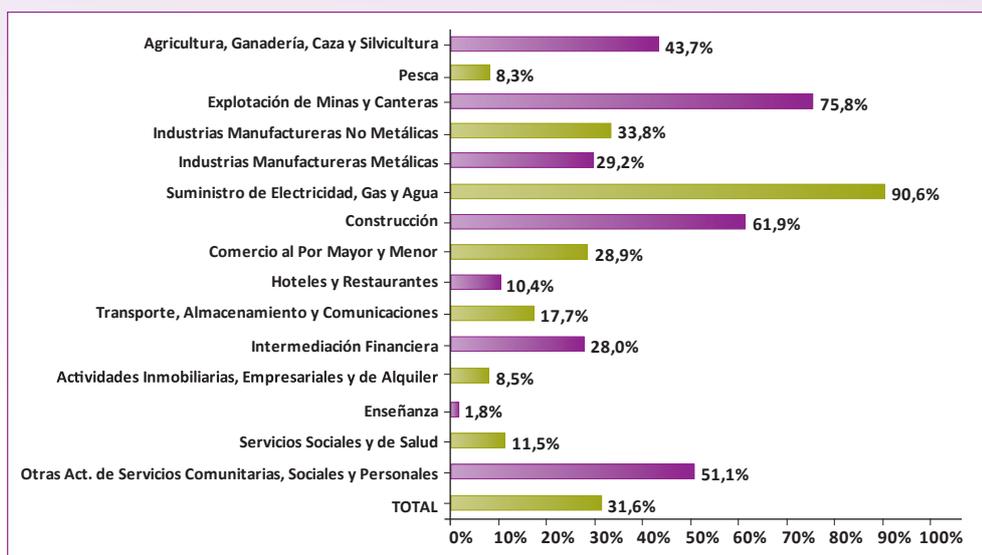
Gráfico N° 6
Proporción de empresas que subcontrata la actividad principal, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si bien, la externalización de partes o fases del proceso productivo central no varía significativamente entre empresas de distinto tamaño, sí se observan diferencias importantes en relación con la rama de actividad. El cuadro siguiente muestra que aunque la subcontratación de actividades del giro principal existe en todos los sectores de actividad, es muy fuerte en el suministro de electricidad, gas y agua y en la minería, donde el 91% y el 76% respectivamente de las empresas que subcontrata externaliza parte del proceso productivo central. Importante es también el porcentaje de empresas que subcontrata fases de la actividad principal en la construcción, en otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales y en la agricultura. En cambio, la incidencia de la subcontratación de estas actividades es especialmente débil en la enseñanza, comparativamente bastante baja en la pesca, en el sector inmobiliario, en los hoteles y restaurantes y en los servicios sociales y de salud, rubros en cuales bordea el 10%.

Gráfico N° 7
Proporción de empresas que subcontrata la actividad principal, según rama de actividad



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

3.3 La relación entre empresas mandantes y contratistas

A continuación se presenta la información entregada por las empresas que subcontratan, respecto de algunas características de la relación que establecen con las principales contratistas que desarrollan actividades de su giro principal.

Gráfico N° 8

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por tamaño de empresa

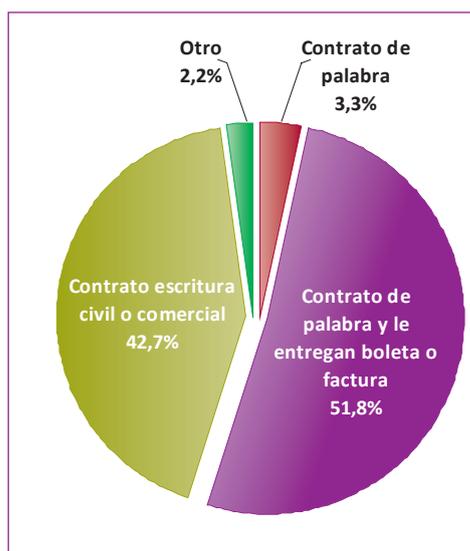


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Sin ser demasiado extenso, sorprende que haya un segmento de la gran empresa que se desempeña como contratista (12,6%). Posiblemente ello se dé en sectores y actividades de alta especialización. Pero, el grueso de la actividad principal que se subcontrata se delega en micro y pequeñas empresas, un sector de conocida debilidad económica.

Gráfico N° 9

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por tipo de contrato con la empresa mandante



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Aunque existe una proporción importante de empresas contratistas (42%) que suscribe un contrato civil o comercial, la mayoría (55%) de las relaciones entre las empresas mandantes y sus contratistas son informales: operan sin un documento

escrito que dé cuenta del acuerdo. La forma más habitual de definir la relación de subcontratación es fijando el trabajo encargado y las condiciones en un acuerdo verbal y pagándolo como una prestación de servicios. Este formato es seguido por la mitad de las subcontrataciones en las que se delega la realización de faenas del giro principal de las mandantes.

Esto es grave si se consideran las responsabilidades legales implicadas en la subcontratación, especialmente para las empresas que utilizan los servicios de trabajadores subcontratados en las faenas del giro principal. La ausencia de contrato escriturado impide un control cabal que asegure el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la contratista y expone a la empresa mandante a ser considerada legalmente como empleadora de los trabajadores subcontratados.

Por otra parte, la ENCLA 2008 muestra que casi la totalidad de las empresas contratistas tiene autonomía económica, en el sentido de que sus factores productivos (el capital y el trabajo) no provienen de la empresa mandante. De este modo, la cadena de subcontratación aparece integrada por empresas realmente distintas entre sí, sin que se evidencie, por esta vía, la práctica de crear o contribuir a crear contratistas para responder a sus propios objetivos de gestión. Pero sí hay indicadores que expresan una subordinación de las contratistas a la empresa que subcontrata en el desarrollo del proceso productivo, debido a que ésta les ha traspasado maquinaria e insumos de distinto tipo e, incluso apoyado con tecnología y formación para los trabajadores, en más de un tercio de los casos.

Cuadro Nº 8

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, según grado de autonomía respecto de la empresa mandante

Grado de autonomía	Si %	No %	Total
Tiene capital de la empresa mandante	1,9	98,1	100
Está conformada totalmente o en parte por ex trabajadores de la empresa mandante	7,8	92,2	100
Recibe maquinaria, materiales y/o insumos de la empresa mandante	35,2	64,8	100
Recibe apoyo, ya sea en tecnología, capacitación o de otra forma para mejorar la calidad del producto de la empresa mandante	37,4	62,6	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El siguiente cuadro muestra la antigüedad de la relación de los contratistas con las empresas que utilizan sus servicios. A pesar de que un 46% de las empresas ha mantenido a los mismos contratistas por un tiempo relativamente prolongado (entre 1 y 5 años) un porcentaje igualmente importante son relaciones recientes, inferiores a un año de duración. Incluso, más de la mitad de ellas presenta una duración no superior a seis meses. Las relaciones de larga duración son escasas, sólo cerca del 10% supera los 5 años de antigüedad.

Esto revela que el mercado de la subcontratación es altamente inestable y que aún no se ha consolidado un porcentaje mayoritario de relaciones duraderas y permanentes entre las empresas vinculadas en relaciones de subcontratación. Esto, pese a que la subcontratación es una práctica productiva antigua que se ha intensificado en los últimos 20 años en el país, y a pesar que sólo el 5% de las empresas que subcontratan declaró que había puesto término a los contratos con empresas contratistas al entrar en vigencia la Ley 20.123.

El punto es importante, ya que la estabilización de las relaciones entre las empresas facilita que se cumplan las exigencias que esta ley establece para operar con contratistas que aseguren un buen comportamiento laboral. Y, al mismo tiempo, favorece un intercambio virtuoso en la cadena de subcontratación, a través del cual se pueden generalizar los beneficios.

Cuadro N° 9

Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por antigüedad de la relación con la empresa mandante

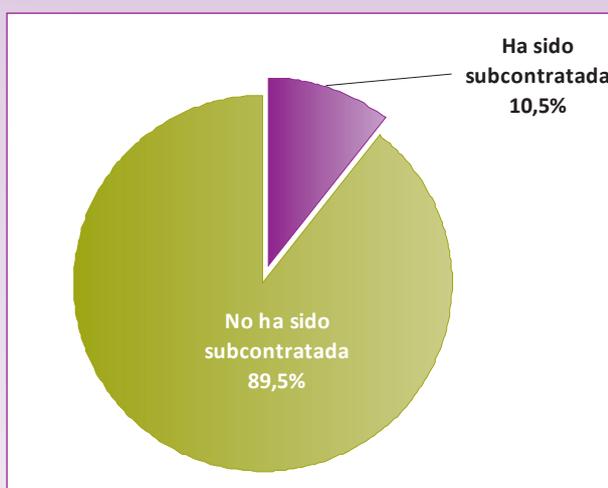
Antigüedad de la relación con la empresa mandante	Empresas (%)
Hasta 6 meses	24,8
Más de 6 meses hasta 1 año	20,3
Más de 1 año hasta 5 años	45,6
Más de 5 años hasta 10 años	6,6
Más de 10 años	2,8
Total	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

3.4 Las empresas que han sido subcontratadas

En este apartado se presenta la información relativa a las empresas de la muestra que han sido contratistas de otras en los últimos 12 meses. El cuadro siguiente muestra que el 10,5% de las empresas que recoge la ENCLA se ha desempeñado como contratista en el último año, desde la fecha de aplicación de la encuesta.

Gráfico N° 10
Distribución porcentual de empresas por prestación de servicios en régimen de subcontratación durante los últimos 12 meses



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En las empresas contratistas es alta la proporción de su producto o servicio que se destina a sus mandantes. Los datos indican que para la mayoría de ellas (59%), las ventas que efectúan en relación de subcontratación superan el 50% del total de sus ventas. Incluso, un 31% de ellas opera exclusivamente como contratista. En el otro extremo, para poco más de la quinta parte de las empresas contratistas la subcontratación es marginal, ya que no más del 10% de sus ventas van por esta vía.

Cuadro N° 10
Distribución porcentual de las empresas que han sido subcontratadas por porcentaje de sus ventas que corresponde a subcontratación en los últimos 12 meses

Porcentaje de las ventas que corresponde a subcontratación	Empresas Subcontratadas (%)
Hasta 10	22,6
Más de 10 hasta 25	9,0
Más de 25 hasta 50	9,1
Más de 50 hasta 75	11,4
Más de 75 hasta 99	17,4
100	30,5
Total	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Se constata también que la mayoría de las empresas contratistas ha recibido encargos de trabajo de no más de una o dos empresas mandantes: el 61% de ellas opera para uno o dos clientes exclusivos. Esta escasa diversificación de quienes le encargan trabajo pone en una posición muy vulnerable a las empresas en red; el depender de una sola empresa mandante es una situación riesgosa. Pero, por otra

parte, la gran mayoría (97,7%) declara que sus mandantes no les aportan capital. Sólo el 2,3% de las contratistas reconoce aportes de este tipo.

Cuadro Nº 11
Distribución porcentual de empresas que han sido subcontratadas, por cantidad de empresas por las que fue subcontratada en los últimos 12 meses

Nº de empresas por las que fue subcontratada	Empresas Subcontratadas (%)
1 Empresa	48,8
2 Empresas	12,2
3 Empresas	6,9
4 Empresas	14,5
5 Empresas	1,2
6 Empresas	5,1
Más de 6 Empresas	11,3
Total	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A modo de conclusión, bien puede decirse que la subcontratación de la producción se mantiene como una estrategia significativa en todos los sectores económicos y a lo largo de todo el país. Se aplica en las empresas de todos los tamaños, aun en las microempresas, pero es en la gran empresa donde está más generalizada y constituye una estrategia central de su organización productiva, cualquiera sea el tipo de producción. Si bien en todas las ramas productivas se subcontratan actividades, las diferencias entre unas y otras son importantes: la subcontratación está mucho más extendida en la construcción, la minería y el suministro de electricidad, gas y agua. Al mismo tiempo, son estos mismos tres sectores los que más subcontratan actividades de su giro principal. Minería y construcción son también las ramas en que es mayor la proporción de trabajadores subcontratados que se desempeña en la empresa principal, en relación con todo el personal que allí labora; una situación similar muestra el sector de la pesca. En las empresas de suministro de electricidad, gas y agua, en cambio, es baja la presencia de trabajadores subcontratados que laboran en su interior.

Es cierto que la subcontratación genera relaciones entre productores separados que mantienen a sus trabajadores distribuidos en distintas empresas. Si bien esta encuesta no entrega la magnitud total del empleo subcontratado, permite apreciar el peso de los trabajadores subcontratados frente a los propios en las empresas. En las ramas en que la presencia de los trabajadores externos es mayor, es más probable que la interrelación entre ambas categorías de trabajadores se intensifique, sobre todo si participan en procesos de producción imbricados o similares. Una situación en la cual la interacción y la comunicación se tienden a estrechar, en la que se visualizan más claramente los conocidos desniveles en las condiciones laborales de ambas categorías de trabajadores, y donde las líneas de mando pueden ser más confusas.

Si bien la subcontratación está bastante extendida, las cadenas productivas que se conforman entre distintas empresas no parecen muy consolidadas y más bien predomina la inestabilidad y el recambio de las partes.

Por su parte, la contratación de servicios transitorios, en cambio, es significativamente minoritaria, lo que es importante porque a través de esta modalidad de trabajo se han desconocido, por largos años, principios centrales de protección laboral. La regulación legal reciente concibe esta forma de empleo como vía que asegura a las empresas la flexibilidad que necesitan para incorporar trabajo en fases productivas específicas y por tiempo determinado. Aunque algunos datos pueden entregar indicios sobre la eficacia de la ley 20.123, la ENCLA 2008 no se propuso evaluar esta norma; para ello se requeriría desarrollar otro tipo de investigación y de instrumentos.

La información sobre participación de mujeres en nichos de empleos de corto tiempo, como es la modalidad de los servicios transitorios, confirma un patrón conocido de trabajo femenino, cuyo seguimiento sería interesante.



Capítulo IV

REMUNERACIONES, SALARIOS E INCENTIVOS

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

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

Tabla N° 1

Equivalencias: Monto remuneración bruta mensual - ingreso mínimo bruto mensual

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

4.1 Evolución de los salarios y su medición en la ENCLA

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

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

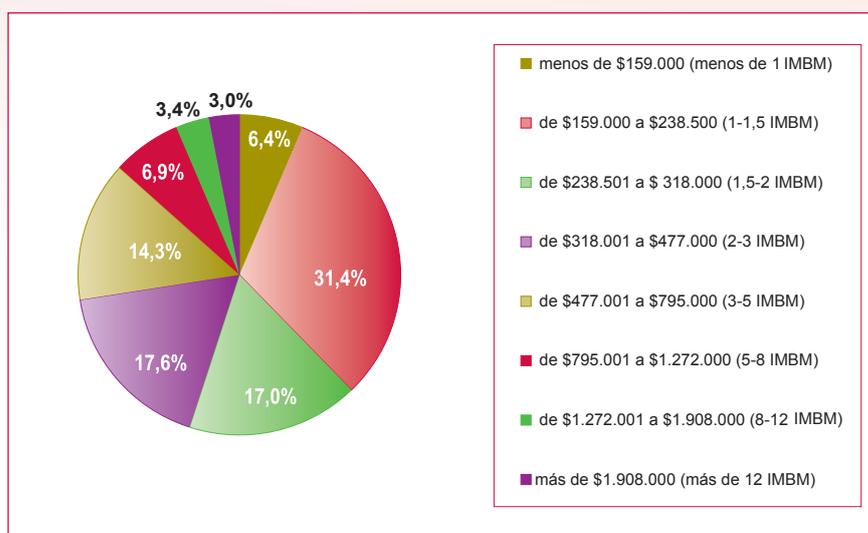
Tabla N° 2
Variación porcentual anual de asalariados privados, valores de ingreso mínimo y
variación porcentual anual

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

Fuente: Cálculo propio en base a variación IMM, INE

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

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



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

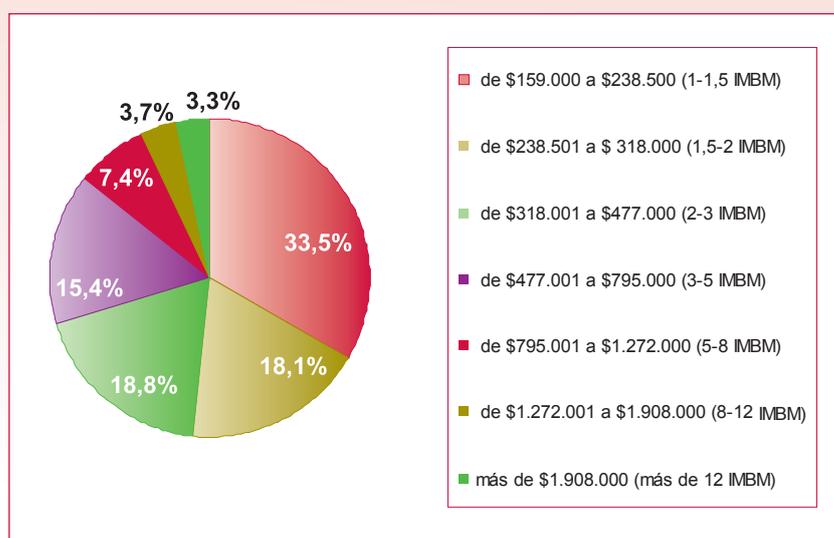
Como puede verse en el gráfico anterior, un 6,4% de los trabajadores tiene remuneraciones inferiores a \$159.000; entre ellos se encuentran trabajadores con jornadas parciales, trabajadores con edades donde el IMM es menor a \$159.000 y otros casos en que no se paga el salario mínimo pese a que se tiene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

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

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

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

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



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

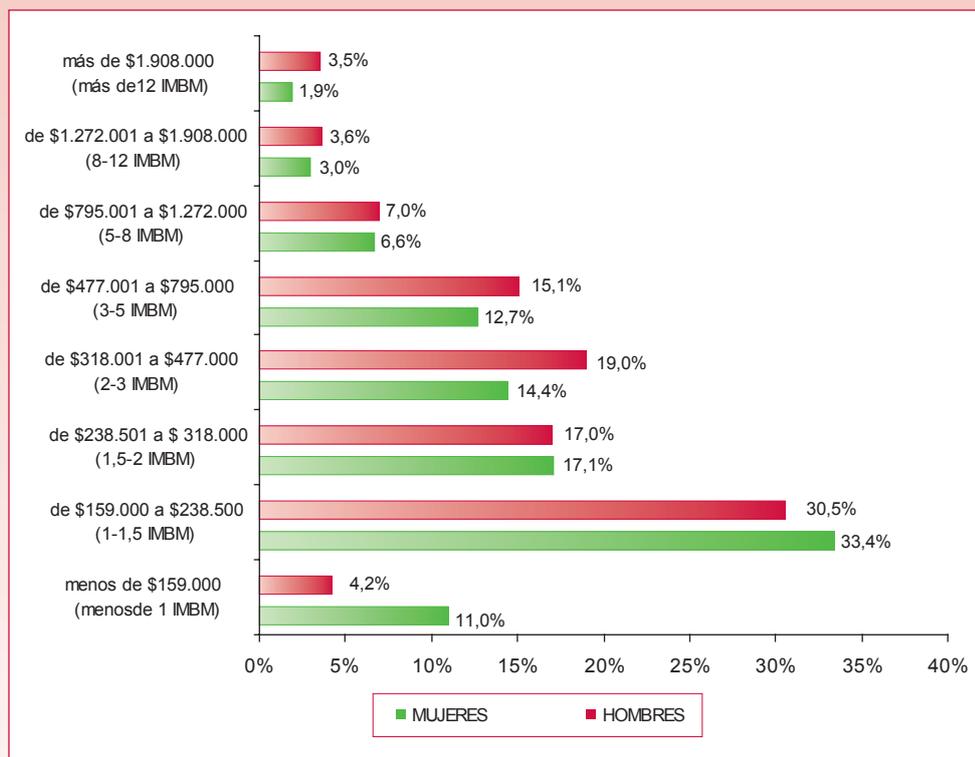
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

4.2 La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones

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

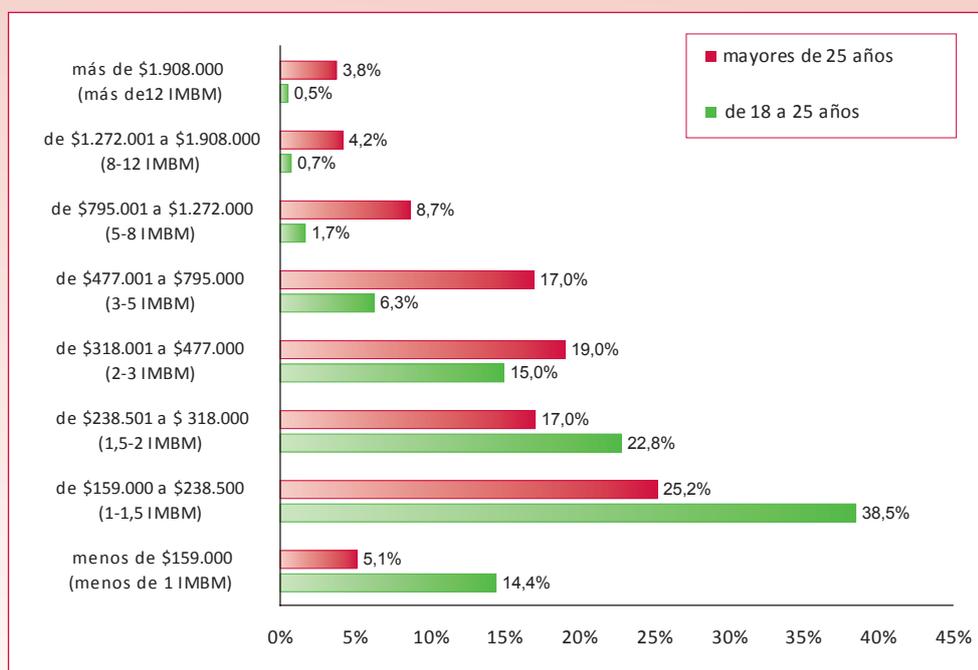
Gráfico N° 3
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones, según sexo



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

Cuadro Nº 2

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones, según región

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

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

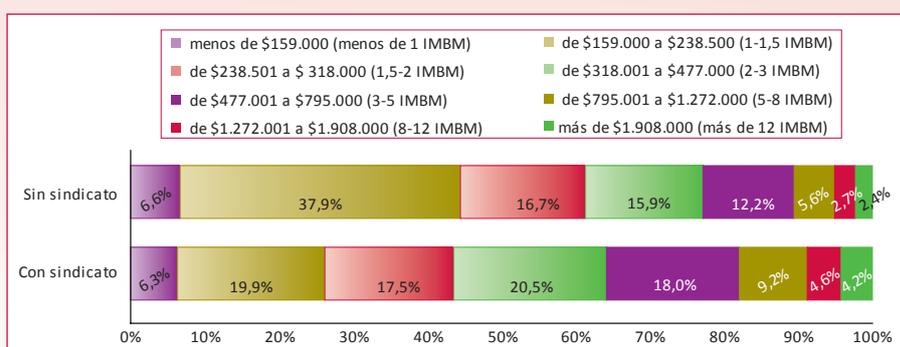
Cuadro N° 3
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneraciones, según rama de actividad económica

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

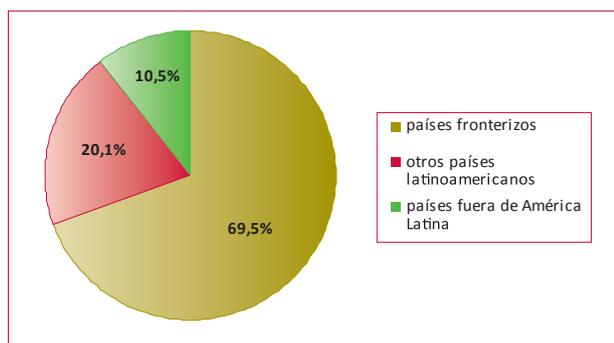


Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.3 Remuneraciones de trabajadores extranjeros

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

Gráfico N° 6
Distribución porcentual de trabajadores extranjeros por origen



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

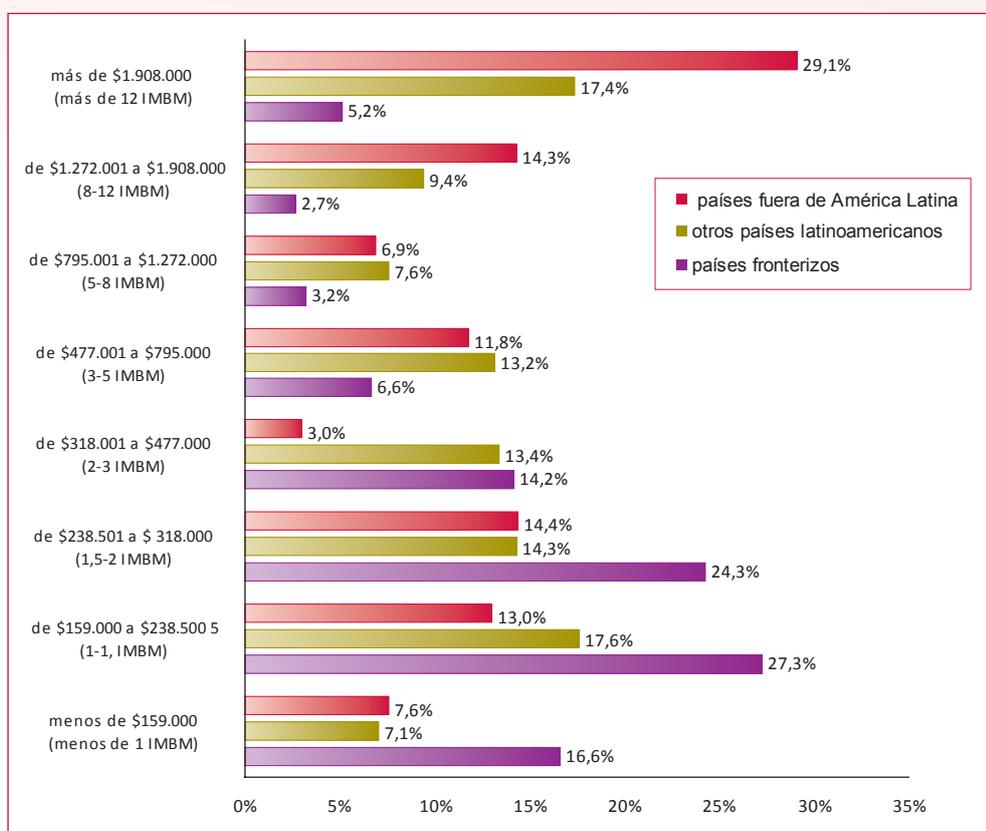
En el gráfico siguiente podemos ver las proporciones de trabajadores extranjeros por origen y tramos de remuneraciones. En general, los trabajadores extranjeros provenientes de los países fronterizos se concentran en los tramos más bajos de remuneraciones y los trabajadores de los países fuera de Latinoamérica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

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

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

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

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



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

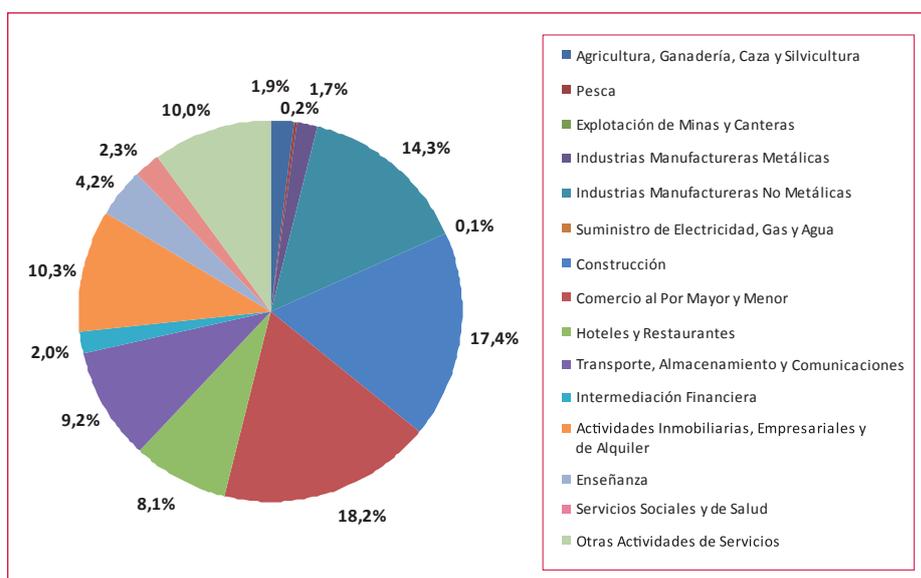
Cuadro Nº 5
Proporción de trabajadores extranjeros, según tramo de remuneraciones y tamaño de empresa

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

Gráfico Nº 8
Distribución porcentual de trabajadores extranjeros por actividad económica

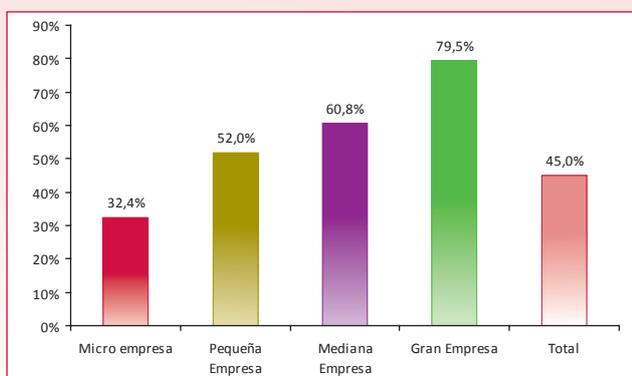


Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.4 Bonos E Incentivos

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

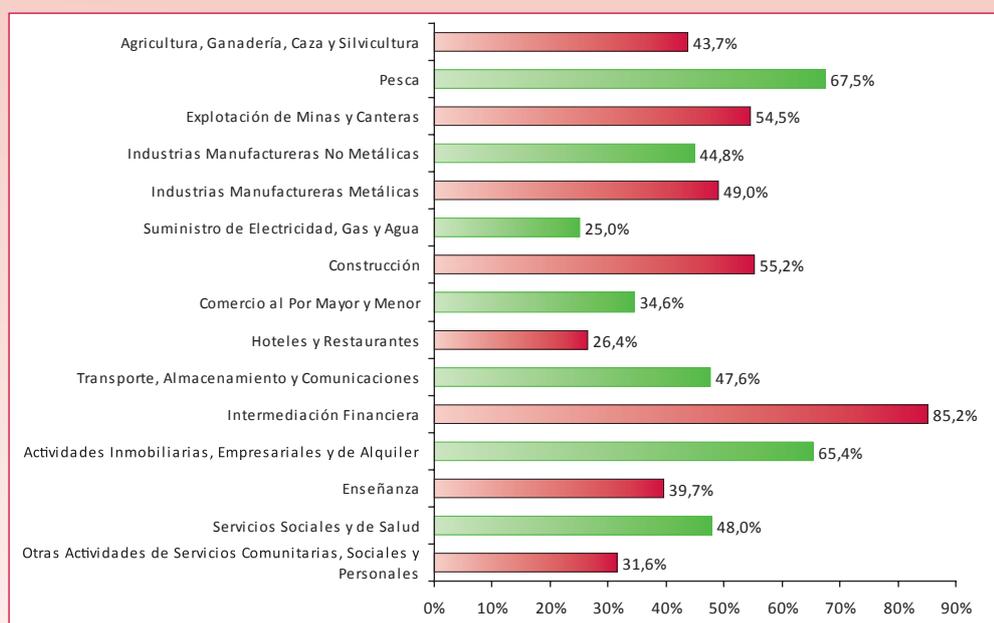
Gráfico N° 9
Proporción de empresas que pagan o asignan incentivos por aumento de producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

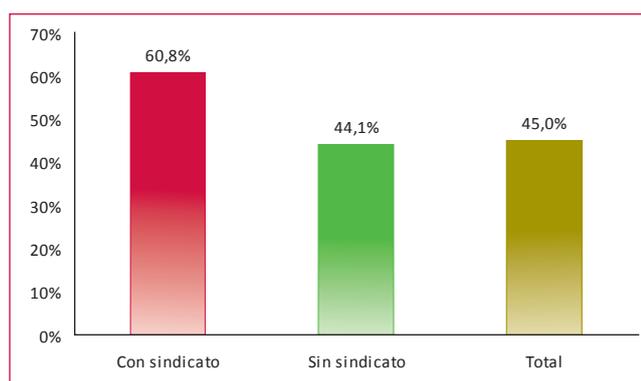
Gráfico N° 10
Proporción de empresas que pagan o asignan incentivos por aumento de producción y/o productividad, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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



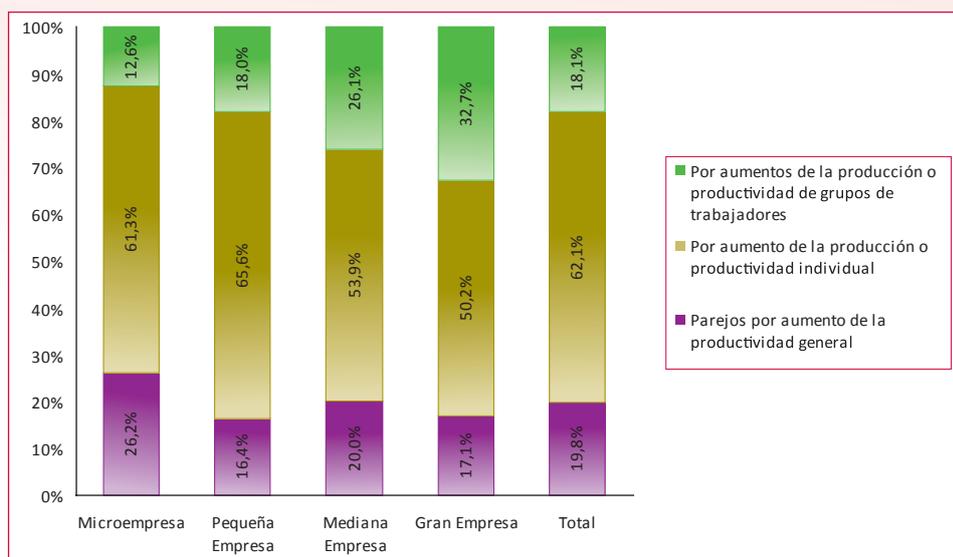
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

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

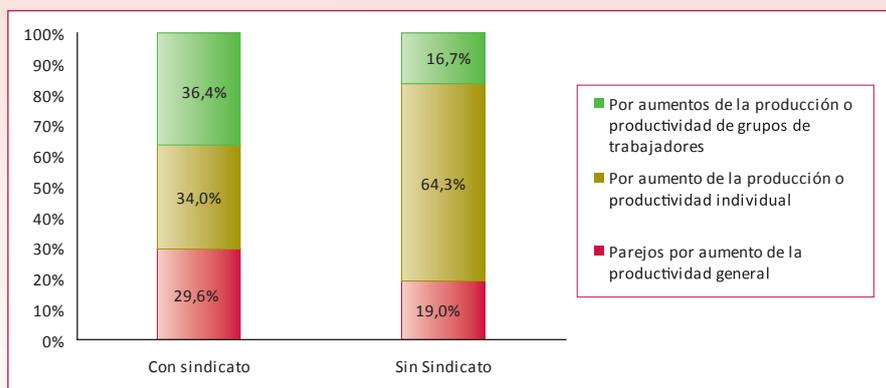
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

Gráfico N° 13

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



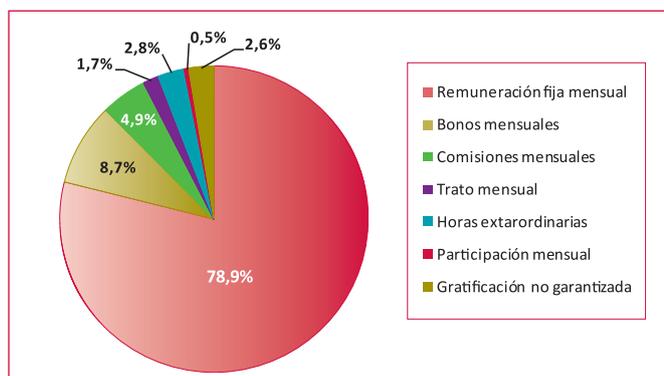
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

4.5 Composición de las Remuneraciones

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

Gráfico N° 14

Composición de los montos totales de remuneración mensual



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

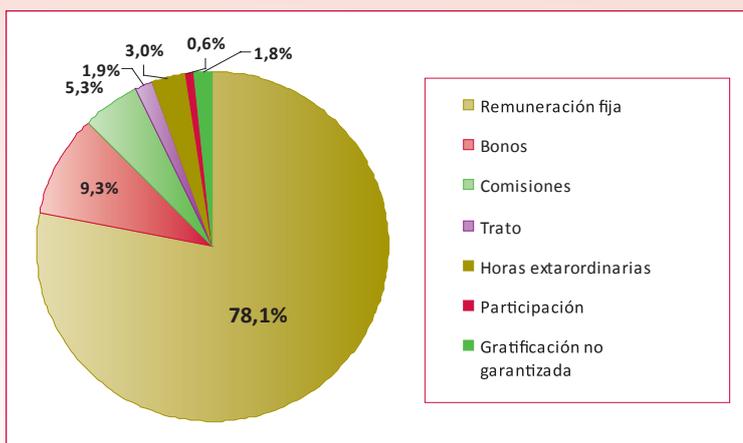
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

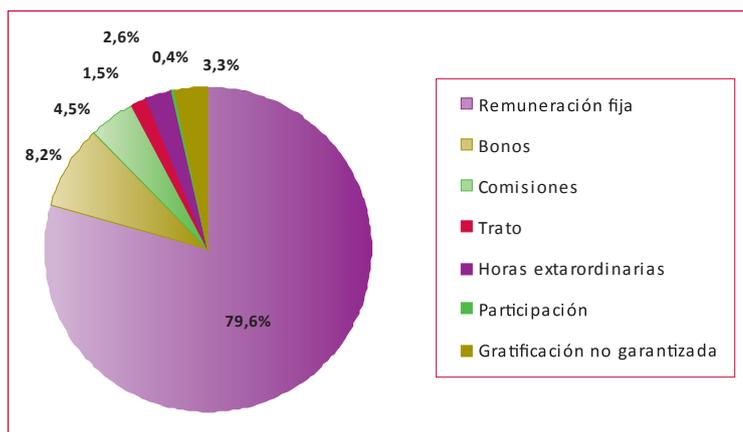
La única diferencia aparece respecto de las gratificaciones no garantizadas: en las empresas sin sindicato representan un 3,3% del total salarial y sólo un 1,8% en las con sindicato. Probablemente esto sea resultado de la mayor presencia de las bonificaciones mensuales como bonos y comisiones en las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

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



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

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

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

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

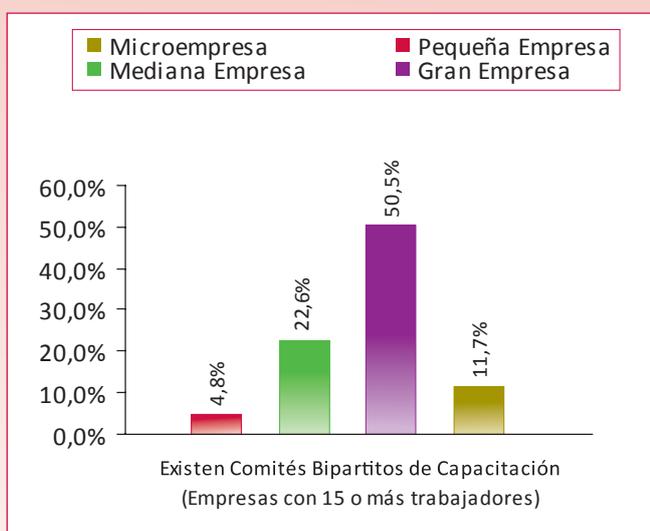
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

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

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

Gráfico N° 17

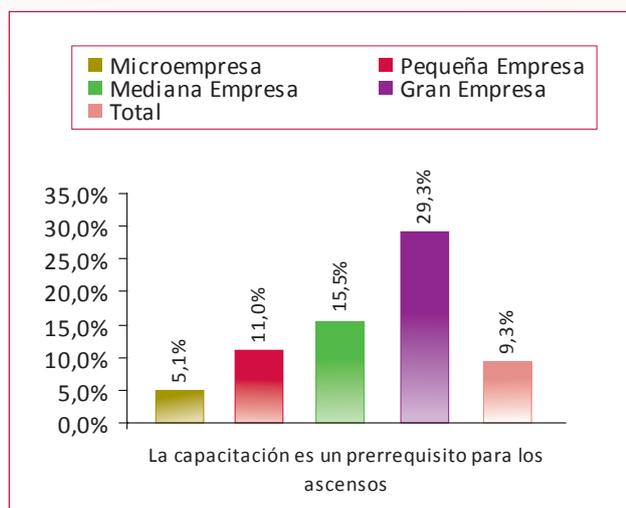
Distribución de empresas en que existe comité bipartito de capacitación, por tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

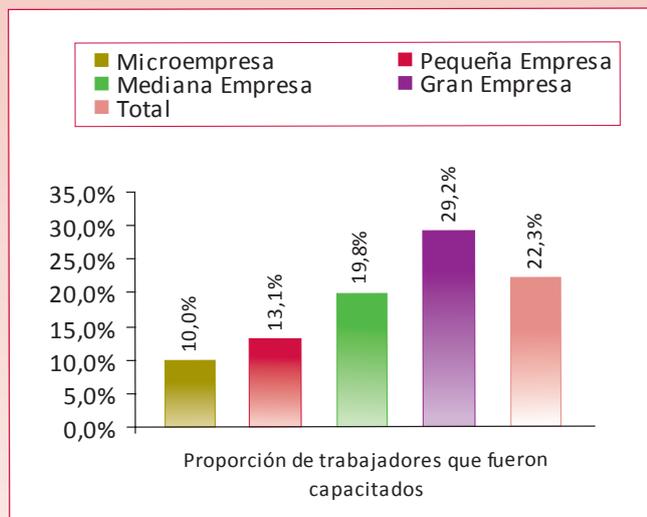
Gráfico N° 18

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



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

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



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

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

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

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

Cuadro N° 12

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

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

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

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

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

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

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

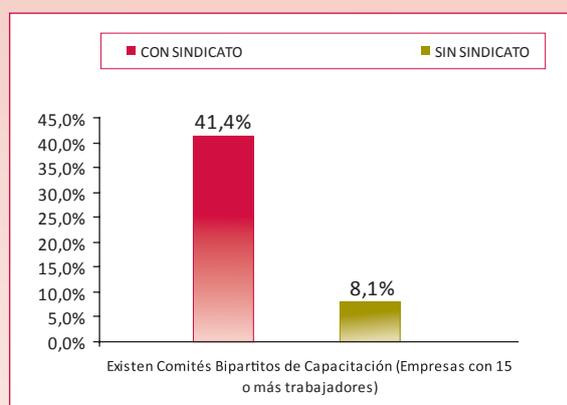
Rama de actividades	Existen Comités Bipartitos de Capacitación (Empresas con 15 o más trabajadores) %	La Capacitación es un prerrequisito para los ascensos %	Proporción de trabajadores que fueron capacitados %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	14,5	17,3	16,9
Pesca	14,3	4,6	55,2
Explotación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

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

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

Gráfico N° 20

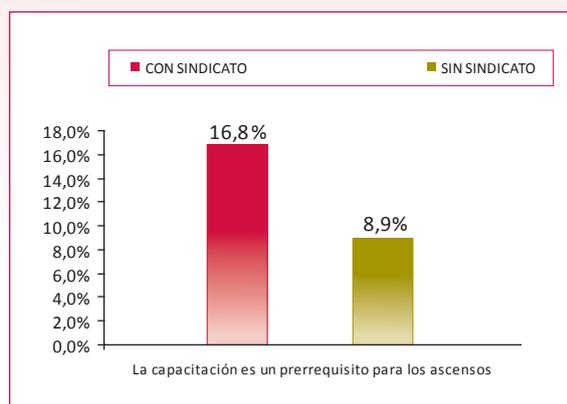
Distribución de empresas en que existe comité bipartito de capacitación, por existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 21

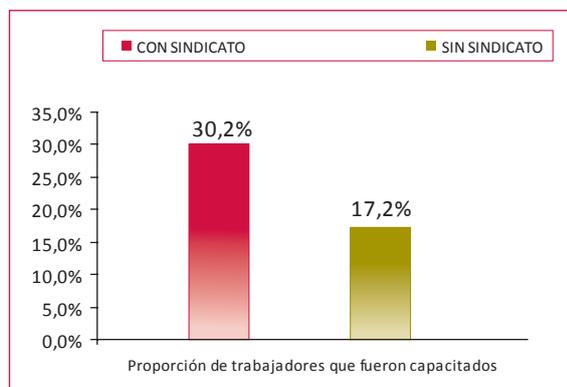
Distribución de empresas en que la capacitación es pre-requisito de ascensos, por existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 22

Proporción de trabajadores capacitados, por existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



Capítulo V

JORNADA LABORAL

La duración del tiempo de trabajo en el mundo es cada vez menos predecible. El más reciente informe que incluye su medición sistemática para un conjunto de países¹ muestra que, en comparación con 2006, las personas ahora trabajan 58 horas más al año, lo cual revierte la tendencia global hacia la reducción de la jornada que venía mostrándose en los últimos años. Muy probablemente en esta reciente medición, se reflejen los efectos de la crisis internacional de la economía, en las cuales una de las medidas es reducir el número de ocupados e incrementar la productividad, extendiendo la jornada para los trabajadores empleados.

En esta misma medición Chile se sigue ubicando entre los países con largas jornadas laborales anuales. Si bien en las mediciones del año 2006 se advertía una clara reducción en el total del tiempo de trabajo, en la medición reciente del 2008 la tendencia cambia y el número total de horas al año supera las 2.100, con lo cual nuestro país sigue estando en el mismo promedio de los países asiáticos.

Todos los aspectos relacionados con la jornada laboral son materia sensible para la administración del trabajo y, aún cuando tanto la duración de la jornada así como la garantía de los descansos mínimos fueron objeto de una reforma laboral en el país en 2001, en el año 2008 del conjunto de sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo por infracciones a las disposiciones del Código del Trabajo, 30% de ellas tenían que ver con distintas violaciones a la jornada de trabajo.

La ENCLA 2008 muestra que en las empresas chilenas se trabaja en promedio entre 5 y 6 días a la semana (5,4) y un poco menos de 45 horas (44,8) semanales como jornada ordinaria. En el día, un poco más de 8 horas (8,3), con un descanso de alrededor de una hora para tomar la colación y un tiempo reducido para hacer otras pausas durante la jornada (6,8 minutos). En cifras también promedio, los trabajadores asalariados trabajaban 4,2 horas extras a la semana, medida ligeramente superior a la del año 2006.

Este es el perfil general de la duración del tiempo de trabajo en el conjunto de las empresas a fines de 2008, que indica que la jornada de trabajo ordinaria se ha ido reduciendo y se ajustó efectivamente a las 45 horas que buscaba la reforma laboral del año 2001. Al mismo tiempo, la tendencia general indica que la jornada diaria se comprime, ajustándose los tiempos de descanso.

Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial (de menos de 30 horas semanales) se utiliza en el 17,1% de las empresas e involucra al 6,2% de los trabajadores.

Sobre la distribución del tiempo de trabajo, los promedios generales muestran lo siguiente: casi un cuarto de las empresas usan sistemas de turnos y en el 13% de ellas labora con horario nocturno. En el 23% de las empresas se trabaja en día domingo. En términos de la masa laboral cubierta esta proporción se reduce del total de trabajadores, el 7,5% trabaja de noche y 15,1% trabaja los días domingo.

¹ "Prices and Earnings around the Globe. An International Comparison of Purchasing Power", 2009, UBS, Suiza.

5.1 Duración de la Jornada

En el curso de los diez últimos años, la duración de la jornada ordinaria semanal de trabajo en el país se ha reducido en más de tres horas. El cambio más significativo se produce luego de las reformas del año 2001, que se refleja en la ENCLA 2002, con una reducción de 2,3 horas de trabajo a la semana entre 2002 y 2004, y luego de que esta reforma se pusiera en práctica, en el año 2005, lo cual se refleja en la ENCLA 2006 con una nueva reducción de la jornada ordinaria en el conjunto de las empresas de una hora y media de trabajo semanal. Como se señaló entonces, los datos indican cómo las empresas fueron ajustando sus tiempos de trabajo ordinarios a la norma legal. Y aún así, entre 2006 y 2008, esta tendencia se acentúa un poco más con una nueva reducción de 20 minutos, lo cual ubica la duración ordinaria semanal promedio por debajo del requisito legal de las 45 horas.

Cuadro Nº 1
Evolución promedio general de horas semanales de trabajo
(sin considerar horas extras)²

Año	1998	1999	2002	2004	2006	2008
Promedio	48,16	48,42	46,10	46,60	45,10	44,80

Fuente: Trabajadores (1998, 1999, 2002, 2004), Empleadores (2006, 2008)

Tal como se ha visto en las ENCLA anteriores, la duración regular del tiempo de trabajo cambia de acuerdo al tamaño de las empresas y, especialmente, en los distintos sectores productivos. En 2008, al igual que en los otros años, la extensión semanal de la jornada es menor en las empresas de mayor tamaño y sobrepasa los marcos legales en las microempresas, las que tienen mayores dificultades para el cumplimiento de normas laborales. Se registra más de una hora a la semana de diferencia entre en la jornada en la microempresa en relación con la gran empresa.

Cuadro Nº 2
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador, según tamaño de
empresa (sin considerar horas extras)³

Tamaño de empresa	Promedio
Microempresa	45,7
Pequeña Empresa	44,0
Mediana Empresa	44,7
Gran Empresa	44,5
Total	44,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

² Se hace esta comparación como tendencia general. En tanto, como se ha señalado, los datos de las ENCLA anteriores no son estrictamente comparables por razones metodológicas y de coberturas geográficas.

³ Se hace esta comparación como tendencia general. En tanto, como se ha señalado, los datos de las ENCLAs anteriores no son estrictamente comparables en razón de las muestras y de coberturas geográficas.

Sin embargo, históricamente han existido diferencias marcadas entre las distintas actividades económicas. Siguiendo una tendencia que venía hace unos años, en el 2008 estas diferencias intersectoriales tienden a reducirse. Pese a ello, en hoteles y restaurantes, industrias manufactureras metálicas, explotación de minas y canteras, agricultura, ganadería y silvicultura, la duración de la jornada semanal sobrepasa las limitaciones legales; en cambio, es más reducida en la enseñanza, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y los servicios en general. Entre la jornada laboral en la enseñanza y la que encontramos en restaurantes y hoteles, la diferencia es de 5 horas menos a la semana en el primer caso.

Cuadro Nº 3
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador,
según rama de actividad económica (sin considerar horas extras)

Rama de Actividad Económica	Promedio
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	45,3
Pesca	44,5
Explotación de Minas y Canteras	45,6
Industrias Manufactureras No Metálicas	44,9
Industrias Manufactureras Metálicas	46,2
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	44,5
Construcción	44,3
Comercio al Por Mayor y Menor	45,4
Hoteles y Restaurantes	46,5
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	44,7
Intermediación Financiera	44,9
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	43,3
Enseñanza	41,5
Servicios Sociales y de Salud	43,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	43,7
Total	44,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por otra parte, existen diferencias regionales respecto de la duración promedio de la jornada semanal que alcanzan a casi una hora y tres cuartos entre la Región de Los Ríos (la más reducida) y la de Antofagasta (la más extensa). En seis regiones del país se supera aún el máximo legal autorizado.

Cuadro N° 4
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador,
según región (sin considerar horas extras)

Región	Promedio
Arica y Parinacota	45,4
Tarapacá	45,2
Antofagasta	46,5
Atacama	45,2
Coquimbo	45,2
Valparaíso	44,6
Metropolitana	44,8
O'Higgins	45,9
Maule	44,7
Bíobío	44,4
Araucanía	44,1
Los Ríos	43,8
Los Lagos	44,4
Aysén	44,8
Magallanes	44,8
Total	44,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

5.2 Horas Extraordinarias

El recurso de las horas extraordinarias para funcionar normalmente era la forma habitual de extender el uso del trabajo en las empresas chilenas, tanto así, que para los trabajadores su pago formaba parte del salario regular. Esta mala práctica buscó ser corregida con la reforma del año 2001, que se implementó con resistencias de parte de los actores laborales, y a partir de entonces son cada vez menos las empresas que utilizan el sobretiempo.

En la primera medición de la ENCLA en 1998, 67% de las empresas trabajaban con horas extraordinarias, para descender en 2006 a menos de la mitad de las firmas (46,4%). En el año 2008 sólo en el 42,5% de las empresas se usaban horas extraordinarias, lo cual involucraba a una masa limitada del personal: sólo al 28,9% de los trabajadores.

En la serie histórica de encuestas ENCLA, y se ratifica en 2008, se observaba que el uso de horas extras es más habitual en las empresas de mayor tamaño, especialmente en las medianas y grandes empresas, sin embargo, en ese año es mayor la proporción de micro y pequeñas empresas que trabajan usando sobretiempo, en relación con las mediciones anteriores.

Cuadro Nº 5

Proporción de empresas y trabajadores que realizan horas extraordinarias, según tamaño de empresa (en relación a todas las empresas)

Tamaño de empresa	Empresas en que se trabaja horas extras (%)	Trabajadores que realizan horas extraordinarias (%)
Microempresa	27,5	14,0
Pequeña Empresa	49,0	22,8
Mediana Empresa	69,1	29,0
Gran Empresa	87,9	33,8
Total	42,5%	28,9%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por primera vez la ENCLA 2008 informa en forma separada la duración y distribución de la jornada laboral entre hombres y mujeres. El análisis por sexo, muestra que si bien la proporción de trabajadores hombres que hacen horas extras es mayor que la proporción de mujeres en 9 puntos porcentuales, no es marginal entre estas últimas, como se podría suponer. Y que en el caso de las empresas de menor tamaño, la diferencia entre ambos sexos es mucho menos significativa que en las empresas más grandes.

Cuadro Nº 6

Proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias por sexo, según tamaño de empresa (en relación a todas las empresas)

Tamaño de empresa	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	13,9	14,1	14
Pequeña Empresa	25,2	17,9	22,8
Mediana Empresa	31,9	21,2	29
Gran Empresa	37,7	26,8	33,8
Total	31,8%	22,9%	28,9%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora, si bien se comprueba en la ENCLA 2008 que se reduce tanto la proporción de las firmas como de trabajadores que trabajan sobretiempo, no ocurre lo mismo respecto de la cantidad de horas extras que se trabajan en promedio, las que tienden a aumentar. Esto indica que cuando las empresas hacen uso de este recurso, lo hacen intensamente.

Como ha ocurrido en mediciones anteriores, es en la microempresa en donde menos se utilizan las horas extras pero, a diferencia de otros años, éstas se distribuyen de modo más bien parejo entre las empresas pequeñas y grandes. Y, en la desagregación por sexo, si bien la media de horas extraordinarias en las mujeres es inferior que entre los hombres, la diferencia no alcanza mucho más de una hora.

Cuadro N° 7

Promedio de horas extraordinarias diarias por trabajador, por sexo, según tamaño de empresa (en empresas que hacen horas extras)

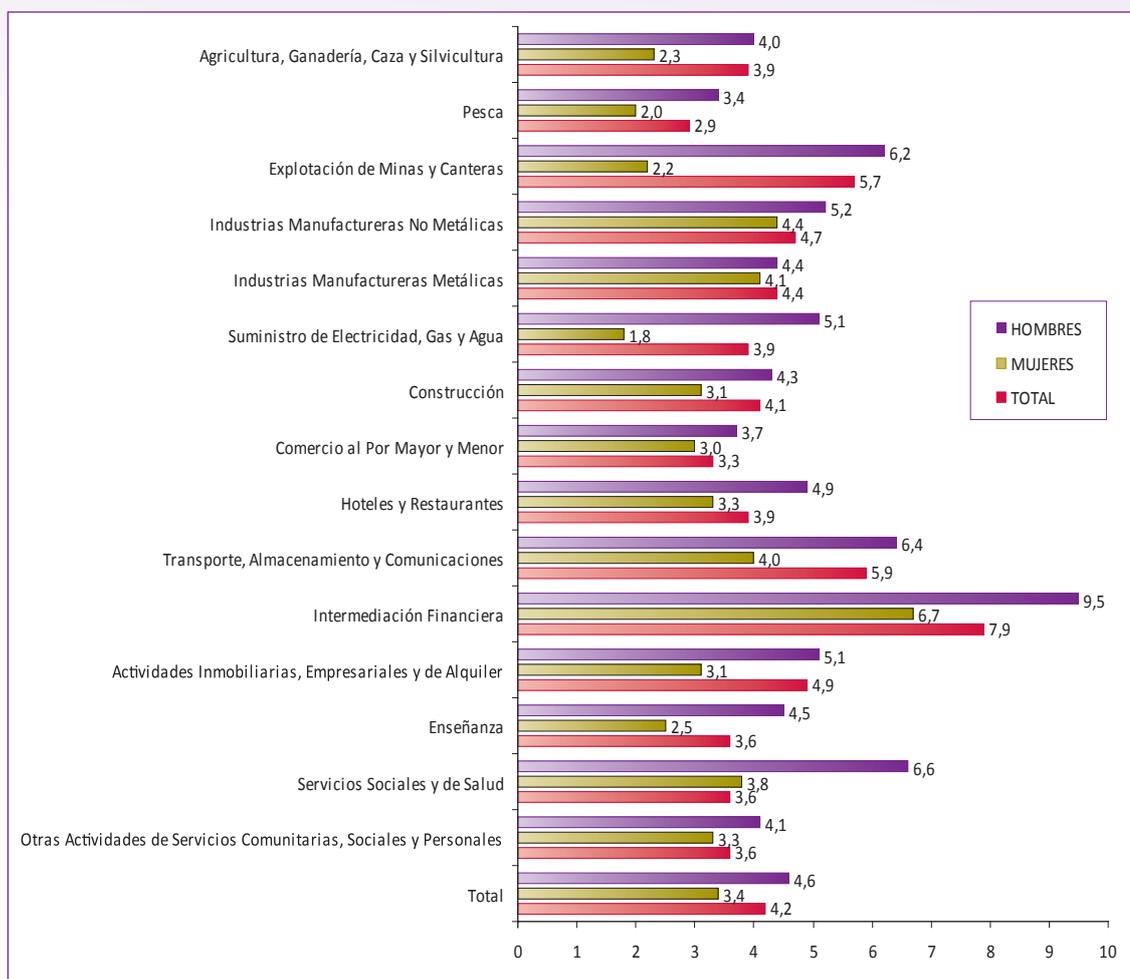
Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	3,8	2,3	3,2
Pequeña Empresa	5	3,9	4,6
Mediana Empresa	4,3	3,2	4,1
Gran Empresa	5,1	4,4	4,8
Total	4,6	3,4	4,2

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Tres sectores destacan por la cantidad de sobretiempo promedio semanal: los servicios financieros, el transporte y la minería. En los dos últimos casos, la prolongación de la jornada ha sido una constante histórica, pero en el sector financiero, aparece como un fenómeno reciente y es extenso tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

Gráfico N° 1

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, por sexo, según rama de actividad económica (en empresas que hacen horas extras)



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora bien, la cantidad promedio de horas extras que se realizan en las empresas por trabajador, parece estar relacionada con el sistema de remuneraciones. Así en las firmas en las cuales están establecidos incentivos como bonos, premios o cualquier otro que aumente la producción o la productividad, realizan casi una hora promedio más en la semana que en las empresas que no usan sistemas de remuneración flexible.

Cuadro N° 8
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y pago de incentivos para aumentar la producción o productividad

Incentivos para aumentar la producción o productividad	Hombres	Mujeres	Total
Si	4,9	3,7	4,6
No	4,2	3,0	3,7
Total	4,6	3,4	4,2

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

5.3 Jornadas a Tiempo Parcial

Este régimen de jornada se caracteriza por tener como tope máximo semanal dos tercios de la jornada ordinaria, es decir de 30 horas semanales. Y se normó con el ánimo de promover la búsqueda de empleos entre personas que necesitaran trabajar con horarios de menor extensión que los tradicionales y de permitir a las empresas ocupar trabajadores en determinadas horas del día o sólo algunos días de la semana.

La primera medición del uso de jornadas parciales de trabajo se hizo en la ENCLA 2006, cinco años después que entrara a regir la Reforma Laboral del 2001 que incorporó normas especiales en el Código del Trabajo para su regulación.

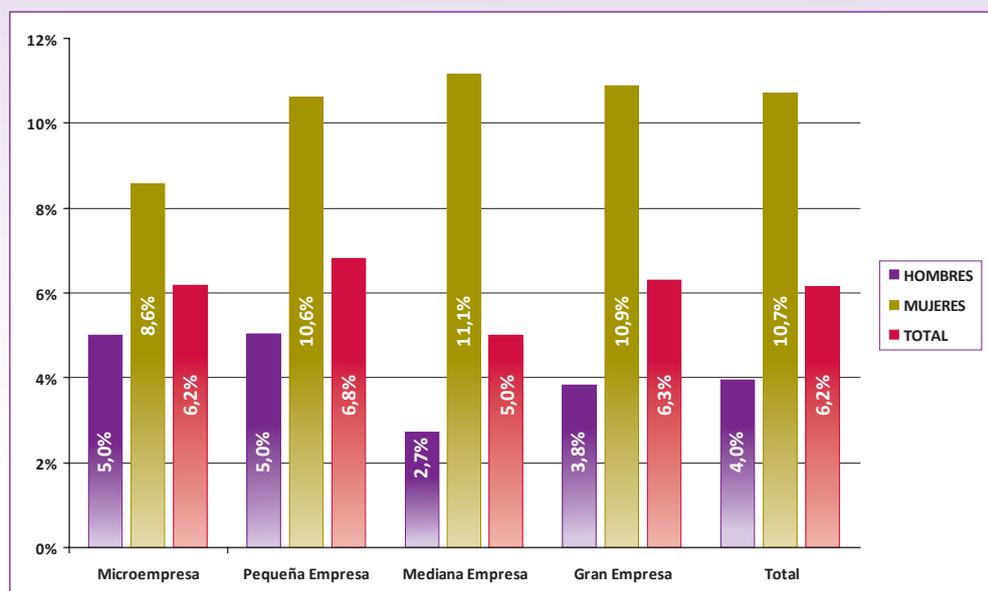
Al igual que entonces, se observa que este tipo de jornada no se ha extendido muy ampliamente entre las empresas ni entre los trabajadores, advirtiéndose una reducción al respecto. Sólo en el 17,1% de las empresas se hace uso de este esquema y cubre en promedio al 6,2% de los ocupados. Pero sí se advierten dos cambios. En primer lugar, el trabajo part time empieza a ser más utilizado en empresas de gran tamaño, lo cual no ocurría en la medición de 2006 y, por otra parte, con la desagregación por sexo que incorpora esta nueva ENCLA puede observarse que es una alternativa ofrecida y usada en una mayor proporción por trabajadoras mujeres que por hombres. En el total, el promedio de mujeres que trabaja en jornadas de tiempo parcial es más del doble que los hombres y es especialmente alto en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Cuadro Nº 9
 Proporción de empresas que usan jornadas parciales, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Proporción (%)
Microempresa	13,1
Pequeña Empresa	19,0
Mediana Empresa	21,3
Gran Empresa	36,0
Total	17,1%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Gráfico Nº 2
 Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales (hasta 30 hrs. semanales), según sexo y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora bien, la proporción de empleados a tiempo parcial tiene características distintas según sectores económicos. Su importancia relativa claramente es mayor en actividades de enseñanza (donde alcanza a un cuarto de los trabajadores), en hoteles y restaurantes y en servicios comunitarios, sociales y personales. En cambio, es prácticamente inexistente en la construcción, la minería y la intermediación financiera. En cada uno de los sectores analizados, el trabajo a tiempo parcial es utilizado en una proporción mucho mayor por mujeres que por hombres.

Cuadro N° 10
 Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales
 (hasta 30 hrs. semanales), según sexo y rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	0,7	7,8	2,5
Pesca	0,6	3,4	1,8
Explotación de Minas y Canteras	0,0	1,6	0,1
Industrias Manufactureras No Metálicas	2,6	5,3	3,3
Industrias Manufactureras Metálicas	2,1	3,1	2,3
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,3	0,0	0,3
Construcción	0,6	4,3	1,0
Comercio al Por Mayor y Menor	4,5	9,2	6,2
Hoteles y Restaurantes	16,1	19,0	17,0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	3,4	9,9	4,5
Intermediación Financiera	0,7	1,3	0,9
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	4,0	9,2	5,9
Enseñanza	24,8	25,4	24,0
Servicios Sociales y de Salud	8,1	8,9	8,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personas	12,7	19,8	14,7
Total	4,0%	10,7%	6,0%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

La proporción de trabajadores a tiempo parcial es importante especialmente en algunas regiones del país y de menor importancia en otras. En particular, es significativo en Magallanes, donde cubre al 18% del total del empleo y casi alcanza al veinte por ciento de los ocupados hombres, en la región de Los Ríos y en Arica y Parinacota. En los tres casos se destaca el porcentaje de trabajadoras mujeres empleadas a tiempo parcial, que alcanza a más de un tercio del empleo femenino en la región de Los Ríos. Por el contrario, este esquema de trabajo es poco utilizado en Antofagasta, Atacama y O'Higgins, tanto en general como en el caso de las mujeres.

Cuadro N° 11
Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales
(hasta 30 hrs. semanales), según sexo y región

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	6,0	18,1	10,0
Tarapacá	3,7	8,6	5,6
Antofagasta	1,7	7,4	2,8
Atacama	2,7	4,1	3,0
Coquimbo	4,1	16,1	7,7
Valparaíso	3,1	12,2	6,1
Metropolitana	3,0	10,2	6,1
O'Higgins	3,5	5,7	4,0
Maule	3,9	8,1	4,9
Bíobío	4,1	8,9	5,4
Araucanía	4,4	16,9	7,8
Los Ríos	5,0	35,7	15,1
Los Lagos	5,2	10,4	6,7
Aysén	4,1	5,8	4,6
Magallanes	19,4	15,7	18,0
Total	4,0%	10,7%	6,2%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La constatación de que el empleo part-time es un sistema de trabajo para un grupo significativo de mujeres en algunos sectores y regiones del país, invita a profundizar en las condiciones y relaciones laborales que se establecen en éste. Analizar la satisfacción laboral con este esquema, si se trata de oportunidades de empleo con estas características buscadas por las trabajadoras o son las alternativas que las empresas ofrecen, es un asunto que queda abierto.

5.4 Organización de la Jornada

Respecto de la distribución del tiempo diario de trabajo, las empresas tienen un comportamiento más bien homogéneo según su tamaño y concordante en lo sustancial con respecto a las constataciones hechas en la ENCLA del año 2006. Así, los días de descanso semanales se sitúan en torno de los 1,6 y crecen en las empresas de tamaño mediano. El número de horas diarias de trabajo se sitúan en torno de las 8,3 en los cuatro grupos de empresas con una tendencia a aumentar en las empresas medianas y grandes.

Al igual que en 2006, actualmente se advierte una mayor diferencia y tendencia entre las empresas de distinto tamaño respecto del tiempo para almuerzo o colación: mientras menor es el tamaño de las empresas más minutos dedican a esta actividad. Sin embargo, en el conjunto de las empresas se produce una reducción del horario de colación. Desde el punto de vista regional, sin embargo,

en Los Ríos, Antofagasta, Tarapacá y en la Región del Maule la pausa para estos efectos sobrepasa los ochenta minutos en tanto que en la Región Metropolitana está en promedio por debajo de la hora. Otro cambio, muy significativo, ocurre en el tiempo para otras pausas. Así aparece que las empresas han reducido los descansos durante la jornada. En el año 2008, en el conjunto de las empresas era insignificante, de menos de 10 minutos en todos los tamaños de empresas, en tanto en todas las ENCLA anteriores superaba siempre los 20 minutos.

Cuadro N° 12
Duración de la jornada de trabajo, colación y otras pausas, y descansos, según tamaño de empresa

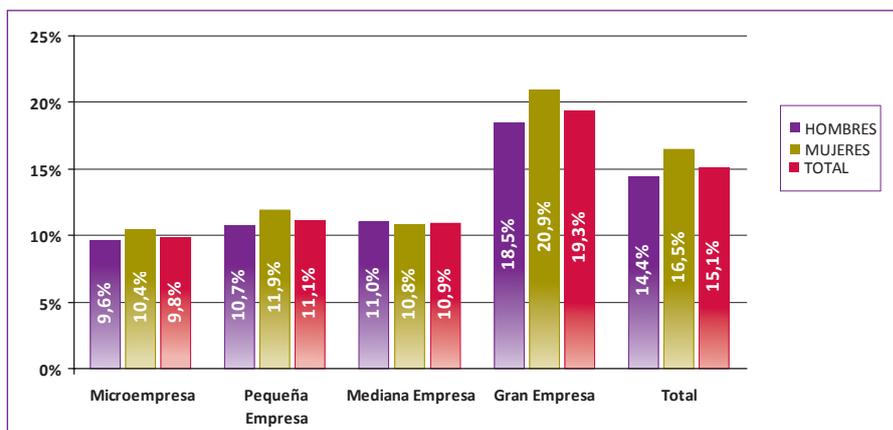
Tamaño de empresa	Horas diarias de trabajo*	Días de descanso a la semana	Minutos para colación	Minutos para otras pausas
Microempresa	8,3	1,5	68,6	6,4
Pequeña Empresa	8,2	1,6	63,0	6,8
Mediana Empresa	8,4	1,7	56,6	8,9
Gran Empresa	8,4	1,6	52,0	8,0
Total	8,3	1,6	64,6	6,8

Sin considerar horas extraordinarias

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por otra parte, la proporción de empleados que trabajan en domingo es significativa: abarca a un 15% de los trabajadores, por lo tanto sigue siendo un tema de política pública con repercusiones más allá de las relaciones laborales, el asunto de cómo lograr los equilibrios entre trabajo y vida familiar. Uno de los hallazgos importantes de la ENCLA 2008 es que la proporción de mujeres que laboran en domingo es superior a la de los trabajadores hombres en dos puntos porcentuales. Tal como se había observado en las anteriores mediciones de esta encuesta, el trabajo dominical es más significativo en los trabajadores ubicados en las grandes empresas, que en el caso de las mujeres alcanza a más del 20%.

Gráfico N° 3
Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo (en relación al total de empresas), según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Hay actividades que tienen especial desarrollo durante los fines de semana, como es el caso de restaurantes y las actividades recreativas en general y, efectivamente, más de la mitad del conjunto de trabajadores ocupados en ellas trabajan el domingo. Por otra parte, en las actividades en lugares más apartados y de procesos continuos, como la minería, cerca del cincuenta por ciento de los empleados trabaja también ese día. Si bien en el primer caso en donde el empleo femenino es muy importante, la situación es similar para hombres y mujeres. En la minería, que es un trabajo altamente masculinizado en la actividad principal, la proporción de trabajadores que trabajan el domingo es alta para los hombres.

En actividades de servicios en general, sociales y de salud en particular, el trabajo en días domingos involucra a más de un cuarto de los ocupados y, aún cuando es ligeramente mayor en hombres que en mujeres, involucra a ambos en términos significativos.

Cuadro N° 13
Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo (en relación a todas las empresas), según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6,9	1,7	5,7
Pesca	18,1	3,9	13,4
Explotación de Minas y Canteras	47,3	7,2	44,5
Industrias Manufactureras No Metálicas	12,8	17,8	14,4
Industrias Manufactureras Metálicas	1,9	1,3	1,8
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	20,8	2,1	17,3
Construcción	4,3	3,9	4,2
Comercio al Por Mayor y Menor	16,3	22,6	18,8
Hoteles y Restaurantes	53,7	51,9	52,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	17,1	6,5	15,1
Intermediación Financiera	1,5	0,1	0,8
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	28	22	25,7
Enseñanza	1,3	0,2	0,6
Servicios Sociales y de Salud	36,4	36,5	36,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	31,7	21,9	27,3
Total	14,4%	16,5%	15,1%

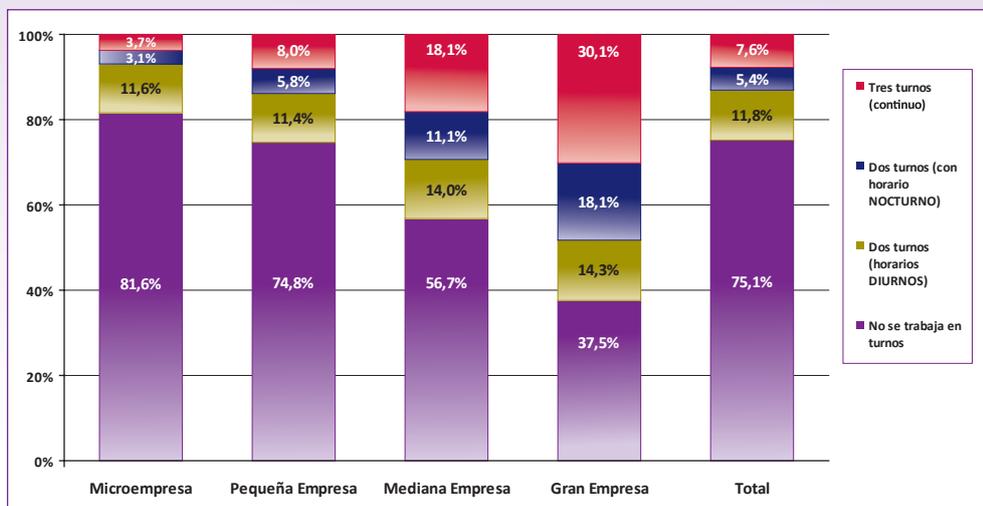
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto al sistema de turnos de trabajo, en 2008 alrededor de un cuarto de las empresas los realizaba, proporción menor que la encontrada en el año 2006, cuando esta práctica cubría al 30% de las unidades encuestadas. El análisis de mediciones anteriores de las ENCLA aplicadas, muestra que el porcentaje de empresas que trabaja con sistema de turnos tiende a reducirse.

Al igual que otras prácticas de flexibilidad en la distribución y el uso del tiempo de trabajo, los turnos son usados extensamente en las grandes empresas (62,5%) y disminuyen según se reduce el tamaño de las firmas, cubriendo sólo al 18,4% de las microempresas.

De todas las empresas que trabajan con sistemas de turnos el 13% trabaja con turnos nocturnos. En las empresas grandes el 48,2% trabajan con horario nocturno, en las medianas el 29,2%, alcanzando niveles bastante menores en las empresas de menor tamaño.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de empresas por sistemas de turnos, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora bien, la proporción del total de trabajadores que trabajan turnos nocturnos no alcanza al 8%. El porcentaje de hombres que trabaja de noche es superior en 1,6 puntos porcentuales al total de mujeres y para ambos sexos la proporción es mayor según crece el tamaño de las empresas alcanzando 11,3% de los hombres que trabajan en las grandes empresas.

Cuadro N° 14
Proporción de trabajadores que trabajan en turnos nocturnos (en relación a todas las empresas), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total
Microempresa	2,4	2,2	2,3
Pequeña Empresa	3,6	3,0	3,4
Mediana Empresa	7,5	7,1	7,4
Gran Empresa	11,3	8,2	10,2
Total	8,0%	6,4%	7,5

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El trabajo con sistema de turnos varía fuertemente según los sectores de actividad económica. Así, es mayoritario en las empresas relacionadas con la minería (78,5%) y en hoteles y restaurantes (63,9%), siendo significativo también en las empresas de los servicios sociales y de salud (48,7%) y en actividades de servicios comunitarias, sociales y personales (45,2%).

En cambio, los turnos son marginales en empresas del agro, la construcción y las industrias metálicas, aún cuando se advierte un crecimiento entre las primeras así como en las empresas relacionadas con la pesca respecto de años anteriores.

Cuadro N° 15
Distribución porcentual de sistemas de turnos según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	No se trabaja en turnos (%)	Dos turnos (horarios diurnos) (%)	Dos turnos (con horario nocturno) (%)	Tres turnos (continuo) (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	90,8	3,5	2,0	3,6	100
Pesca	80,9	11,0	3,7	4,4	100
Explotación de Minas y Canteras	21,5	41,0	18,4	19,1	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	67,1	10,7	12,5	9,7	100
Industrias Manufactureras Metálicas	91,8	5,6	1,4	1,2	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	82,8	0,0	2,8	14,4	100
Construcción	91,8	3,0	2,5	2,7	100
Comercio al Por Mayor y Menor	74,6	12,7	2,7	10,1	100
Hoteles y Restaurantes	36,1	39,2	13,5	11,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	70,4	10,1	7,7	11,8	100
Intermediación Financiera	84,4	7,0	2,3	6,4	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	80,5	8,1	3,6	7,8	100
Enseñanza	77,6	15,6	5,1	1,7	100
Servicios Sociales y de Salud	51,3	15,4	23,8	9,6	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	54,8	35,8	2,6	6,9	100
Total	75,1%	11,8%	5,4%	7,6%	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto del porcentaje de trabajadores que trabajan en horario nocturno, las diferencias entre sectores económicos son considerables, así como la proporción de hombres y mujeres en actividades distintas.

Tanto en los servicios sociales y de salud, y en la minería, más del 30% de los ocupados están involucrados en trabajo de noche y, para los hombres, en el primer sector compromete al 40% de los ocupados. Otros dos sectores que ocupan una proporción del empleo por sobre los dos dígitos en turnos con trabajo nocturno son las industrias manufactureras no metálicas (14,4%) y el suministro de electricidad, gas y agua (10,3%). El trabajo de noche en el caso de las mujeres, se encuentra concentrado en los servicios sociales y de salud y secundariamente en la pesca, las industrias manufactureras no metálicas y en la minería.

Cuadro Nº 16
Proporción de trabajadores que trabajan en turnos nocturnos (en relación a todas las empresas), según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4,3	2,6	3,9
Pesca	7,1	13,7	9,3
Explotación de Minas y Canteras	33,4	8,8	31,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	15,2	12,8	14,4
Industrias Manufactureras Metálicas	6,5	0,0	5,5
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	12,6	0,0	10,3
Construcción	2,8	0,8	2,7
Comercio al Por Mayor y Menor	7,9	8,9	8,3
Hoteles y Restaurantes	6,0	8,0	7,0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	8,7	0,7	7,3
Intermediación Financiera	0,9	0,0	0,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	10,5	3,4	7,8
Enseñanza	0,9	0,0	0,3
Servicios Sociales y de Salud	40,0	36,3	37,6
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	4,5	4,8	4,7
Total	8,0%	6,4%	7,5%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Al igual que en otras características de la jornada laboral, el porcentaje de trabajadores que hacen turnos en horario nocturno varía entre las distintas regiones del país. Es especialmente importante en Antofagasta, O'Higgins y Biobío y, en estas dos últimas regiones, está más extendido en el empleo femenino que en el masculino, probablemente debido a la alta ocupación de mujeres en la agroindustria y la industria alimentaria en esas zonas. En las regiones de Tarapacá, Magallanes y Coquimbo, el trabajo en turnos nocturnos, en cambio, no tiene mayor peso en el empleo.

Cuadro N° 17
 Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos (en relación a todas las empresas), según sexo y región

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	15,0	4,4	11,5
Tarapacá	2,1	0,7	1,6
Antofagasta	14,4	2,8	12,1
Atacama	11,9	7,1	10,8
Coquimbo	4,6	3,7	4,3
Valparaíso	9,7	7,6	9,0
Metropolitana	7,7	5,5	6,9
O'Higgins	12,5	16,8	13,6
Maule	6,2	5,9	6,1
Bíobío	9,5	17,8	11,6
Araucanía	5,3	3,6	4,9
Los Ríos	5,9	4,1	5,3
Los Lagos	5,0	5,5	5,1
Aysén	6,4	8,4	7,0
Magallanes	4,0	4,3	4,1
Total	8,0%	6,4%	7,5%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

5.5 Jornadas Especiales

La normativa nacional, como otro modo de uso flexible del tiempo de trabajo, permite para algunos casos una distribución particular entre días de trabajo y días de descanso, distinta de la habitual. Entre estos sistemas se encuentran (en orden de importancia de acuerdo al porcentaje de trabajadores involucrados): el trabajo en día domingo en la actividad principal, los sistemas excepcionales de distribución de jornada y las jornadas bisemanales, entre otras. Al conjunto de estos esquemas se le denomina jornadas especiales.

Este recurso de flexibilidad es poco utilizado en las empresas nacionales, de hecho en 2008 no alcanza al diez por ciento del conjunto de las firmas y en relación con el año 2006, se advierte una importante reducción en la proporción de empresas que usan las jornadas especiales.

Ahora bien, al igual que en otras formas de adaptabilidad en el uso del tiempo de trabajo, son las empresas de gran tamaño y luego las medianas empresas, las que recurren con mayor frecuencia a estos esquemas y, por el contrario, una proporción reducida de la micro y pequeña empresa hace uso de estas jornadas.

Cuadro N° 18
Proporción de empresas y de trabajadores que usan jornadas especiales, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empresas (%)	Trabajadores contratados directamente (%)	Trabajadores suministrados por terceros (%)	Trabajadores (Total) (%)
Microempresa	8,5	0,1	1,1	1,2
Pequeña Empresa	8,5	0,2	0,3	0,5
Mediana Empresa	17,1	1,3	4,0	5,3
Gran Empresa	27,9	4,4	14,8	19,2
Total	9,8%	2,5%	7,8%	10,3%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto de la proporción de la población trabajadora involucrada en los sistemas, también resulta un fenómeno reducido, comprendiendo en total a un poco más del 10% de todos los trabajadores, considerando tanto los contratados directamente como los suministrados por terceros a la empresas. El porcentaje es importante, de nuevo, en empresas de gran tamaño en las cuales bordea el veinte por ciento.

El análisis por sector de actividad económica, muestra variaciones, al igual que otras formas de uso flexible de la jornada. Tanto en servicios sociales y de salud (34,9%) como en hoteles y restaurantes (34,6%) más de un tercio de las empresas hacen uso de estas formas de organización de la jornada y es significativo también en la minería (31,8% de las empresas) y con menos frecuencia en el suministro de electricidad, gas y agua (15,4%). En el resto de los sectores es poco significativo.

Los esquemas especiales más usados son el trabajo en domingo en la labor principal de la empresa, que se lleva la mitad de estas jornadas tanto para los trabajadores directamente contratados así como para los suministrados por un tercero, los sistemas excepcionales de distribución de la jornada (solicitados o no a la Dirección del Trabajo) que involucran al 40,7% de los trabajadores directos y las jornadas bisemanales, que cubren a un 38,6% del personal suministrado.

Cuadro N° 19
Distribución porcentual de trabajadores
(propios y suministrados por terceros) por tipos especiales de jornada

Tipos especiales de jornadas	Trabajadores contra- tados directamente (%)	Trabajadores suminis- trados por terceros (%)
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada, hayan sido éstos solicitados o no a la Dirección del trabajo	40,7	5,7
Jornadas bisemanales	3,3	38,6
Sólo trabajan los fines de semana	4,4	2,6
Otras jornadas especiales (Lugares en que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, y el movimiento diario sea escaso)	1,6	3,1
Trabajan domingos en labor principal de la empresa	50,0	50,0
Total	100	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

5.6 Flexibilidad en la jornada laboral

Al analizar la duración y distribución habitual de la jornada en las empresas, se advierte un comportamiento relativamente homogéneo, tendencia que ya venía mostrándose en años anteriores. Es decir, los tiempos “ordinarios” parecen haberse ido ajustando de modo cada vez más parejo en las empresas.

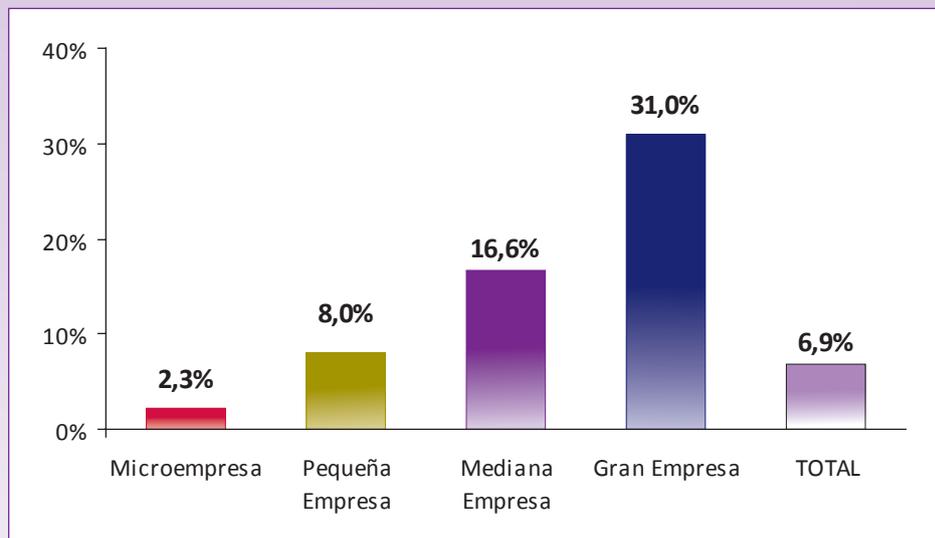
Cuando se analiza el comportamiento de esquemas no habituales de la jornada tales como el recurso a horas extras, jornadas a tiempo parcial, trabajo en días domingos, turnos continuos de trabajo y jornadas especiales, el comportamiento de las empresas es mucho más variado.

En primer lugar, como se ha podido observar en cada uno de los acápite, son las grandes empresas las que usan de modo más flexible la jornada laboral. Así ocurre respecto del sobretiempo, las jornadas parciales, el trabajo en domingo y casi todas las formas de distribución inusual del tiempo de trabajo. Un hallazgo de esta ENCLA 2008 es que también las empresas de tamaño mediano están incorporando cada vez más esquemas no habituales en la organización del tiempo de trabajo. Se observa también que el recurso a los sistemas flexibles no es marginal. Es decir, cuando las empresas deciden flexibilizar la jornada lo hacen intensivamente, involucrando proporciones importantes de su personal.

Por otra parte, parece ser que el uso de esquemas flexibles tiende a superponerse. Cuando se usa unos de ellos, tienden a utilizarse también los demás, tal como se observa en el gráfico que se presenta a continuación, lo cual es significativo especialmente en las grandes empresas.

Gráfico N° 5

Proporción de empresas en las que se trabaja en turnos, los días domingo y con horas extraordinarias, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por otra parte, el uso más extenso del tiempo de trabajo se aplica más sobre los trabajadores de empresas que tienden a tener una mayor proporción del personal con contratos de duración indefinida, lo cual es consistente con la idea de enfrentar la crisis, produciendo más con el mismo personal.

Respecto de los sectores de actividad, se advierten también diferencias en el recurso a esquemas flexibles. Son utilizados con mayor intensidad en el comercio, los servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes y en la minería.



Capítulo VI

ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones sindicales constituyen la expresión institucionalizada de la representación de los intereses de los trabajadores en la sociedad y particularmente en las relaciones laborales. La tasa de sindicalización no resulta indiferente para determinar la real participación que logran los trabajadores como actor colectivo, como contraparte tanto de las empresas como de los órganos estatales.

La ENCLA 2008 recabó varios datos acerca de las organizaciones sindicales, los que permiten confirmar tendencias de encuestas anteriores relativas a rasgos que caracterizan a las organizaciones sindicales a nivel nacional y además generan información en áreas sensibles para el desarrollo sindical. Sin embargo, debe advertirse que una proporción de las empresas encuestadas cuenta con más de una organización sindical, por lo que los resultados están referidos al sindicato con más afiliados en aquellas empresas que tenían más de uno, lo que por consiguiente no permite estimar la tasa de afiliación.

Para el período 2002 a 2008, los registros de la Dirección del Trabajo indican que el número total de organizaciones sindicales vigentes y activas, se incrementó en un 14,6%. En el mismo período, la población afiliada a los sindicatos activos creció en un 29,5%, lo que se ha traducido en un proceso de robustecimiento de los mismos. De igual forma, dichos registros destacan que en el periodo 2002 a 2008, el incremento de la afiliación sindical femenina superó en términos absolutos y relativos al crecimiento de la afiliación masculina (117.421 trabajadoras vs. 64.900 trabajadores)¹.

6.1 Existencia de sindicatos activos y receso sindical

La ENCLA 2008 informa que el 5,1% de las empresas cuenta con sindicato activo. Esta realidad reviste trascendental importancia y deja en evidencia un ejercicio muy limitado de la libertad sindical en nuestro país. También tiene efectos en la escasa cobertura que muestra la negociación colectiva y en la debilidad de todas las acciones colectivas que implican representación de los trabajadores ante el empleador. Desde luego plantea interrogantes sobre los factores concurrentes que determinan tan escasa participación sindical y si la misma está relacionada con restricciones institucionales y empresariales para la constitución, permanencia y efectividad de la acción sindical.

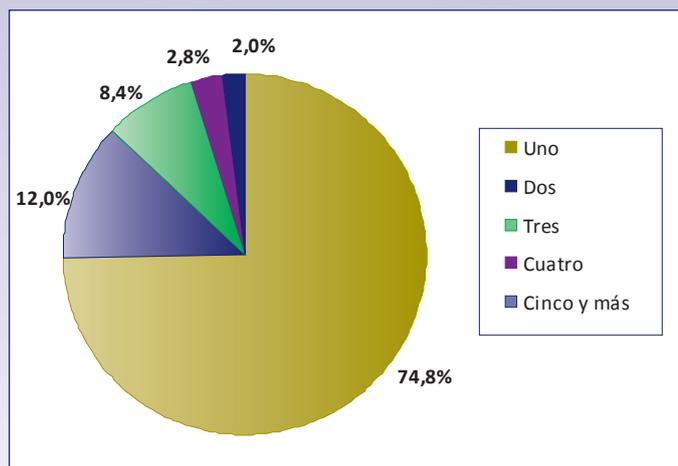
Por otro lado, los datos de la ENCLA 2008 indican que en los últimos cuatro años el 4,4% de los sindicatos actualmente activos, cayó en receso.

En rigor, la proporción mencionada se refiere a aquellos sindicatos que pudieron haber caído en receso pero que, sin embargo, retornaron a la actividad. El receso sindical, vale decir sindicatos vigentes que no presentan directiva o renovación de la misma, aumentó un 10% el 2008 respecto del 2007, de acuerdo a los antecedentes que proporcionan los registros de la Dirección del Trabajo.

¹ Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas (1990 - 2008) Capítulo 1º: Sindicalismo (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62614.html>)

La gran mayoría de las empresas que cuentan con sindicato tiene uno solo (74,8%), tal y como puede apreciarse en el siguiente gráfico. Sin embargo, resulta interesante advertir que en el resto de empresas de ese conjunto (25,2%) conviven dos o más organizaciones sindicales, lo que refleja una cultura que contempla más ampliamente la organización de los trabajadores en la empresa.

Gráfico N° 1
Distribución de las empresas con sindicato, por la cantidad de sindicatos existentes en ellas

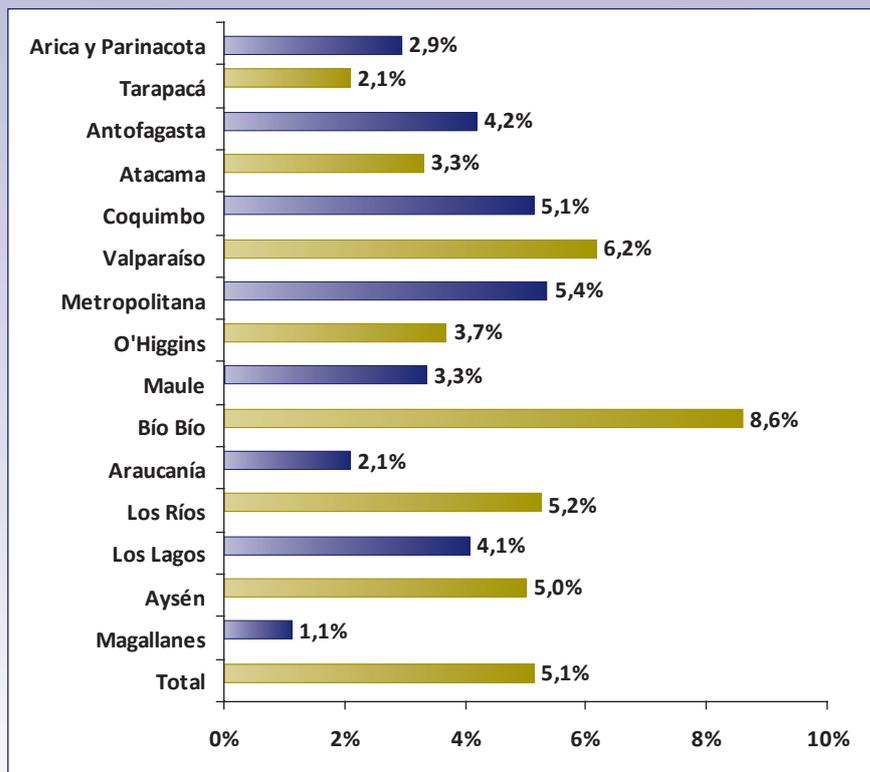


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de la ENCLA 2008 no permiten discriminar si la pluralidad sindical responde a una expresión legítima de representación laboral de intereses diferenciados o si es reflejo de divisiones que debilitan la acción sindical. De cualquier manera, es interesante apreciar que mientras en el 94,9% de las empresas no existe organización sindical, en las que sí lo hay el interés de los trabajadores se ha traducido en una mayor participación en una pluralidad de sindicatos. Así, se tiene que en el 12% de las empresas con sindicato conviven dos de ellos en cada empresa; en el 8,4% de las empresas con sindicato tres organizaciones de trabajadores los representan y en el 2,8% de las empresas con participación sindical, conviven cuatro sindicatos y cinco sindicatos o más lo hacen en un 2% de las empresas con organizaciones de trabajadores.

En el gráfico que se muestra a continuación queda en evidencia que la organización sindical está concentrada en algunas regiones y por tanto la proporción nacional de sindicatos activos (5,1%) no resulta significativa como medida de tendencia de la proporción de sindicatos activos a nivel regional. Cuatro regiones, de un total de quince, la de Valparaíso (6,2%), la Metropolitana (5,4%), la del BíoBío (8,6%) y la de Los Ríos (5,2%) superan y empujan hacia arriba la proporción nacional. En nueve regiones del país, la proporción de empresas con sindicatos activos son inferiores a la media nacional y en cuatro regiones de este subconjunto con niveles bajísimos en el total de empresas de dicho subconjunto regional. Luego, la dimensión regional plantea importantes desafíos al fortalecimiento de la organización sindical.

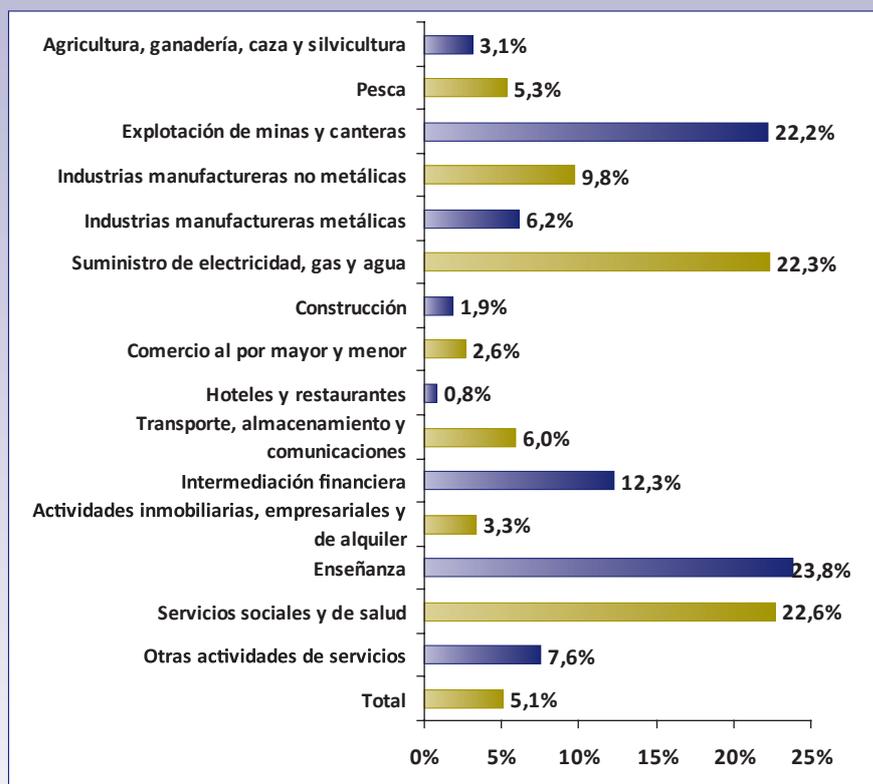
Gráfico N° 2
Proporción de empresas con sindicatos activos, según región



Fuente: ENCLA 2008

El siguiente gráfico revela una realidad expectante. En primer lugar, en 10 de las 15 ramas económicas la proporción de empresas con sindicatos activos es mayor a la proporción nacional. En segundo término, en cuatro ramas económicas la proporción de empresas con sindicatos activos es cuatro veces superior a la proporción de empresas con sindicatos activos a nivel nacional: minería (22,2%), suministro de electricidad, gas y agua (22,3%), enseñanza (23,8%) y servicios sociales y de salud (22,6%), en tanto que en una quinta rama -intermediación financiera- la proporción de empresas con sindicatos activos es más del doble de la existente a nivel nacional (12,3% vs. 5,1%).

Gráfico Nº 3
Proporción de empresas con sindicatos activos, según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

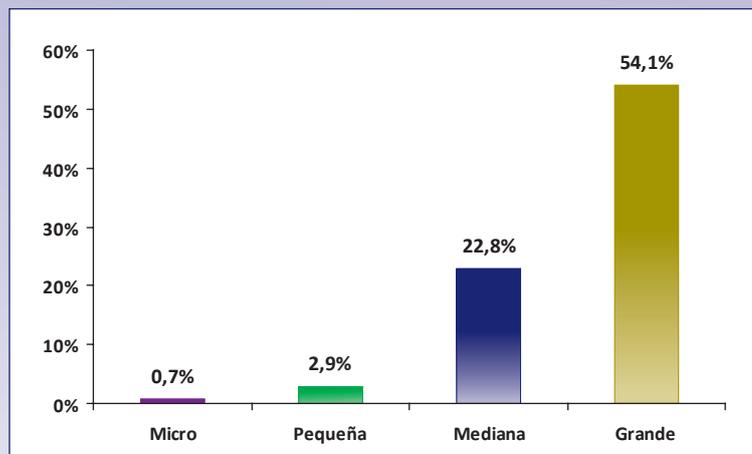
Respecto a esta tan desigual presencia de empresas con sindicatos activos en los diversos sectores económicos, podría argumentarse que las ramas con mayor presencia de empresas con sindicatos activos no reúnen una gran cantidad de empresas ni una gran porción de fuerza de trabajo. No obstante, la importancia de tales cifras radica en que la representación de los intereses del actor laboral trasciende los márgenes exiguos en que se mantiene la presencia de sindicatos activos en el total de empresas.

En contraste, ramas con una dotación importante de empresas y de fuerza de trabajo -comercio, hoteles y restaurantes y construcción- presentan muy bajas proporciones de empresas con sindicatos activos (2,6%, 0,8% y 1,9%, respectivamente).

Una tendencia manifiesta en las anteriores encuestas laborales, corroborada por la ENCLA 2008, está dada por la mayor presencia sindical a mayor tamaño de empresa. De allí puede inferirse, tal y como se confirma en el capítulo correspondiente, la existencia de una relación directa entre el tamaño de las empresas y la presencia de negociación colectiva.

En efecto, como se aprecia en el gráfico siguiente, la proporción de grandes empresas con organización sindical supera más de la mitad del total de empresas de ese tamaño (54,1%) y es cerca de 2,4 veces la proporción de medianas empresas con sindicato del total de las medianas (22,8%), de 18,6 veces la proporción de las pequeñas con sindicato del total de empresas de ese tamaño (2,9%) y de 77 veces la proporción de micro empresas con organización sindical del total de micro empresas (0,7%).

Gráfico N° 4
 Proporción de empresas con sindicatos activos, según tamaño de empresa



Fuente: ENCLA 2008

Estas cifras revelan que la organización sindical adquiere importancia en las grandes y medianas empresas aún cuando sólo en las primeras es mayoritario. La interacción de, al menos, tres factores señalados en estudios laborales, contribuirían a la existencia de tal disparidad en los niveles de presencia que alcanza la organización sindical en empresas de distinto tamaño y con los reducidos niveles en la micro y pequeña empresa, que constituyen la gran mayoría de empresas en el país.

El primero remite a las condicionantes que la ley establece para la formación de sindicato (quórum) y la estructura de tamaño de la empresa en el país, que excluyen, en la práctica, a las microempresas y a una fracción de las pequeñas empresas de la acción sindical. Otro factor que opera en tales empresas, reside en que en ellas predominan relaciones laborales de orden primario, cara a cara, basadas en la confianza de la acción cotidiana, donde las diferencias y aún el conflicto asumen, por lo general, orientaciones no disruptivas² y en las que el empleador ejerce más directamente el poder que le da su posición en las asimétricas relaciones que son usuales en tales empresas. Por último, en determinadas empresas de ese tamaño, existe una visión que pone en tela de juicio la eficacia del rol sindical³ y dificulta promover una acción colectiva de representación de los trabajadores.

² BALTERA S., Pablo y AGUILAR N., Omar (2006). "Los derechos laborales en la pequeña empresa". Cuaderno de Investigación N° 28. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. (p. 128).

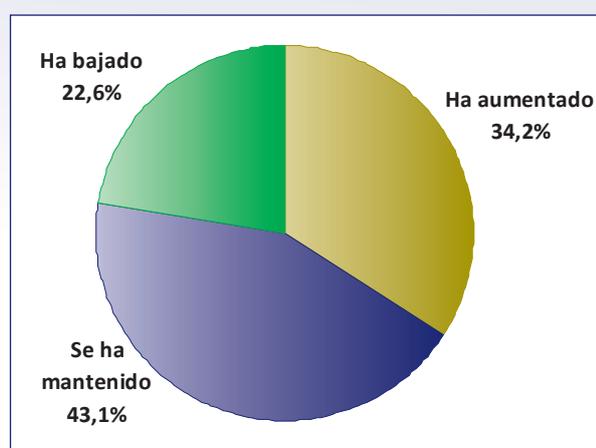
³ BALTERA S., Pablo y AGUILAR N., Omar (2006). Op. cit., pág. 94.

6.2 Evolución reciente de la afiliación sindical

La ENCLA 2008 también indagó la opinión de los dirigentes sindicales respecto a cómo ha evolucionado la afiliación sindical durante el último año. Las percepciones recogidas son disímiles: prácticamente dos tercios de los dirigentes encuestados (65,7%) señalan que la afiliación en el último año se ha mantenido (43,1%) o ha bajado (22,6%), en tanto que el tercio restante (34,2%) indica que la afiliación ha aumentado.

Posiblemente esta heterogeneidad en la percepción se relaciona con las oscilaciones de la afiliación de los respectivos sindicatos de los dirigentes encuestados, y aún cuando tales cifras indicarían que la tasa sindical ha tendido a mantenerse o a aumentar el último año, por sí solas no permiten saber si ello en realidad ha ocurrido, porque no se indican las magnitudes de la bajas o de los incrementos de afiliación. O, como ya se ha dicho, porque la percepción no considera la afiliación a otros sindicatos con los cuales el sindicato del dirigente encuestado comparte espacio en la misma empresa y, asimismo, porque no se ponderan las magnitudes de afiliación que presentan los diferentes sindicatos⁴.

Gráfico N° 5
Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año



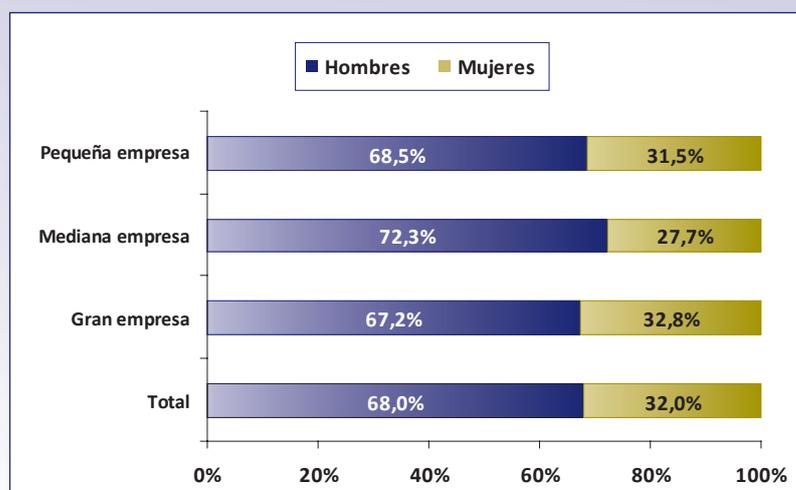
Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 revela que de los trabajadores afiliados a los sindicatos de las empresas que fueron estudiadas, un 32% corresponde a mujeres; porcentaje que fluctúa entre el 27,7% correspondiente a la mediana empresa y el 32,8% en la gran empresa. Estos datos muestran que la participación de las mujeres en los sindicatos estudiados es relativamente homogénea en los tres tipos de empresa que exhibe el gráfico siguiente; dicho de otro modo, trasciende la especificidad del tipo de empresa, a la vez que canaliza la expresión de demandas propias de las trabajadoras, no registradas o difusas sin la presencia sindical.

⁴ La afiliación sindical en el país registrada por la Dirección del Trabajo durante el 2008, presenta un incremento de un 12% respecto a la afiliación registrada el 2007.

Estos datos podrían estar evidenciando un incremento de la afiliación sindical femenina. Aunque no se pueda estimar la tasa de afiliación sindical, por las razones señaladas al inicio de este capítulo, al menos los datos muestran que el porcentaje de mujeres en los sindicatos estudiados se aproxima a la composición por sexo de la fuerza de trabajo ocupada (37% de mujeres), lo que podría estar señalando un impulso en la identidad de sus intereses como trabajadora en un grado similar al del hombre.

Gráfico N° 6
Distribución de trabajadores con afiliación sindical por sexo, según tamaño de empresa



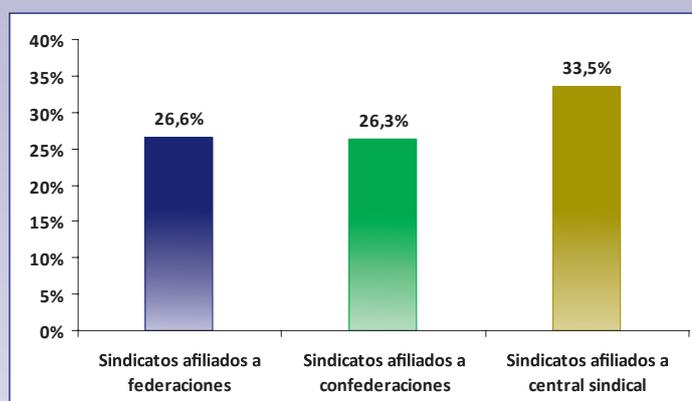
Nota: No se entrega información respecto de la microempresa dado que el único sindicato encuestado correspondiente a dicho tamaño, no entregó información desagregada por sexo sobre sus afiliados.

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.3 Afiliación a organizaciones sindicales de nivel superior

La afiliación de sindicatos a organizaciones sindicales de nivel superior o plurisindicales muestra que las centrales sindicales registran la mayor afiliación de sindicatos (33,5%), mientras que federaciones y confederaciones presentan un nivel parejo (26,6% y 26,3% respectivamente). Todo ello puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 7
 Proporción de sindicatos afiliados a organizaciones plurisindicales,
 según nivel de organización

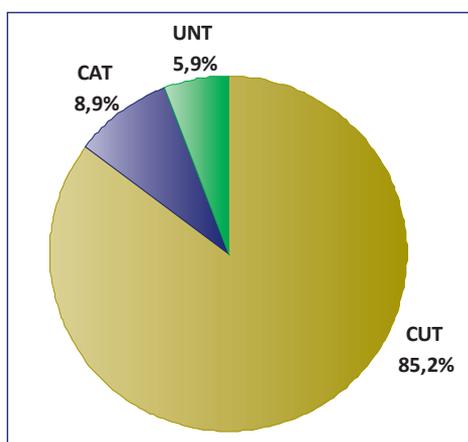


Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Las cifras indican que a los sindicatos les queda aún un importante camino para estructurarse orgánicamente en los distintos niveles de la organización sindical, lo cual genera consecuencias en las reales posibilidades de influencia que en la sociedad puede ejercer el movimiento sindical, en las opciones susceptibles de abrir en las ramas económicas en las que federaciones y confederaciones desarrollan su acción y en el respaldo o solidaridad orgánica que prestan y reciben los sindicatos a nivel de la empresa. La distribución de afiliación a las tres centrales sindicales que existen en el país, está expuesta en el gráfico siguiente. Estos datos registran sólo a sindicatos de empresas del sector privado, regidas por el Código del Trabajo.

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) recoge la afiliación sindical mayoritaria, con el 85% del total de sindicatos afiliados a una central sindical, en tanto que las dos restantes comparten diferenciadamente el 14,8% del total de sindicatos afiliados a centrales sindicales, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) agrupa el 8,9% de los sindicatos afiliados y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) con el 5,9%.

Gráfico N°8
 Distribución porcentual de los sindicatos afiliados a alguna central sindical, por central



Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.4 Acciones de dirigentes sindicales

La ENCLA 2008 también permite conocer cuáles son las acciones que usualmente realizan los dirigentes sindicales. Casi todos ellos se concentran en realizar esfuerzos para enfrentar incumplimientos empresariales a la ley laboral o a los acuerdos colectivos. En efecto, tal y como muestra el cuadro siguiente, las actividades más recurrentes de los dirigentes sindicales se refieren a reclamos ante la empresa por desconocimiento de derechos que les asisten a trabajadores (77,2%), exigir el cumplimiento de alguna cláusula de acuerdo colectivo (63,1%) y denunciar el incumplimiento de la legislación sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo (35,5%).

Aunque con menor frecuencia, pero no por ello de menor importancia, se tiene que cerca de uno de cada cuatro dirigentes denunció a la Inspección del Trabajo incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones, en tanto que uno de cada cinco, denunció a la empresa por prácticas antisindicales.

Cuadro N° 1
Acciones que han realizado los dirigentes sindicales en los últimos doce meses

Reclamar ante la empresa por los derechos de algún trabajador	77,2%
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	63,1%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	35,5%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	24,2%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	19,6%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	15,9%
Denunciar ante la opinión pública (prensa) por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	10,6%

Nota: Opción Múltiple. No suma 100

Fuente: **Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008**

Los datos proporcionados por la ENCLA 2008 hacen ver la importancia de la organización sindical como expresión de autotutela de los derechos de los trabajadores. Por otro lado, dado que el incumplimiento del empleador en las dimensiones antes mencionadas tiene ocurrencia donde existe organización sindical y considerando, además, que los sindicatos existen preferentemente en grandes y medianas empresas, es razonable pensar que allí donde no se presenten tales características (sindicato y tamaño empresarial grande con alto nivel de formalidad en las relaciones laborales) el incumplimiento de la normativa podría ser similar o mayor.

6.5 Prácticas antisindicales

La ENCLA 2008 muestra la presencia de prácticas antisindicales en las empresas encuestadas, según información proporcionada por dirigentes sindicales y trabajadores. Tales prácticas afectan a cerca de la mitad de los sindicatos (48,6%) pero no se limitan a las empresas con sindicato: una porción de empresas sin sindicato también se ve aquejada por prácticas antisindicales. No obstante ello, como ya vimos, los registros de la Dirección del Trabajo muestran incrementos de sindicatos y de afiliación sindical en el 2008.

Según la información entregada por dirigentes sindicales y trabajadores, el conjunto de empresas -con y sin sindicato- con prácticas antisindicales, alcanza al 7,5%. Se trata de una alta proporción de empresas con prácticas antisindicales, si se considera que sólo el 5,1% del total de empresas cuenta con sindicato activo y, de esa proporción, cerca de la mitad sus dirigentes declaran prácticas atentatorias a la organización sindical (48,6%), tal como se aprecia en el cuadro N° 2.

Asimismo, los trabajadores del 5,4% de empresas sin sindicato declaran prácticas antisindicales. Tales prácticas, cuando acontecen en empresas sin sindicato, sólo pueden estar referidas principalmente a medidas dirigidas a impedir o dificultar la formación de sindicatos y, en alguna proporción, a acciones aplicadas a sindicatos en períodos previos a la cesación de su actividad en el curso del último año.

Cuadro N° 2
Proporción de empresas en las que se declaran prácticas antisindicales o desleales, según existencia de sindicato

Existencia de sindicato	Existencia de prácticas antisindicales o desleales (%)
Sí	48,6%
No	5,4%

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Como queda en evidencia en el cuadro siguiente, “El entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente” junto a “obstaculizar la afiliación sindical” son las categorías relativas a prácticas antisindicales que los dirigentes sindicales declararon más recurrentemente, con el 30,8% y 30,1% de menciones, respectivamente. Pero, en general, si se une la proporción de empresas sin sindicato, en la que trabajadores declararon existencia de prácticas antisindicales (5,4%), con la proporción de empresas con sindicato y referida a la categoría de “obstaculizar la afiliación sindical”, se tiene que el grueso de las prácticas antisindicales declaradas afecta el núcleo de la libertad sindical: el derecho a sindicarse.

Cuadro N° 3
Existencia de actitudes negativas o prácticas antisindicales por parte de la empresa (porcentajes)

Actitudes negativas o prácticas antisindicales	Dirigentes sindicales (%)
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	30,8
Obstaculizar la afiliación sindical	30,1
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	22,2
Presiones a los dirigentes sindicales	22,0
Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	13,5
Otra actitud o práctica antisindical	10,7
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	8,4

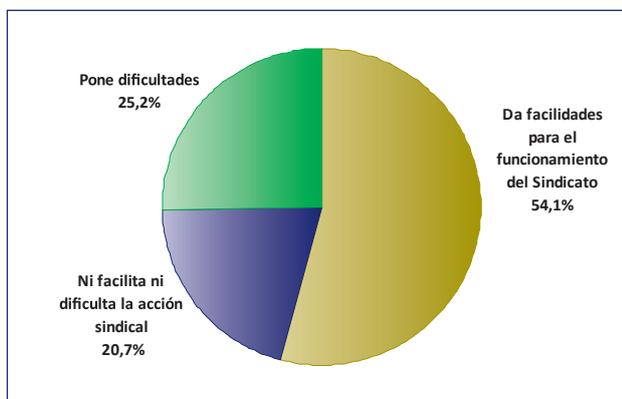
Nota: Opción Múltiple. No suma 100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Por otra parte, la mayoría de los dirigentes sindicales (54,1%) percibe que en sus respectivas empresas se otorgan facilidades para el funcionamiento del sindicato, lo que indica una posición empresarial de reconocimiento a la labor de interlocución y representación del sindicato, más allá de los eventuales desencuentros que empresa y sindicatos enfrenten. A ello cabe agregar que uno de cada cinco dirigentes señala que existe una actitud en sus empresas neutra: ni facilita ni dificulta la acción sindical (20,7%).

Sin embargo, la situación con respecto al funcionamiento del sindicato presenta un cierto grado de heterogeneidad. El 25,2% del total de los dirigentes sindicales indica que sus empresas ponen dificultades al funcionamiento del sindicato. Probablemente una proporción importante de prácticas antisindicales provenga de este segmento de empresas.

Gráfico N° 9
Actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato



Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.6 Acciones que realizan los sindicatos en beneficio de sus afiliados

Los datos siguientes muestran que la acción sindical no se limita a los aspectos salariales y a las condiciones de trabajo. En proporciones variables, provee diversos servicios dirigidos a incrementar el bienestar de los trabajadores. Una proporción de tales acciones las realizaron sólo sindicatos, en tanto que otras acciones fueron realizadas en conjunto con la empresa.

En seis de las trece categorías de acciones que exhibe el cuadro, la mayoría de los sindicatos (solos y en conjunto con la empresa) realizaron iniciativas en beneficio de los afiliados, el 56,3% de ellos en “convenios para consumo”, el 51,6% en “capacitación laboral”, el 89,5% en “ayudas solidarias”, el 61,8% en “actividades recreativas y culturales”, el 57,6% en “actividades para mejorar higiene y seguridad” y el 75,8% en “defensa de trabajadores en conflicto”.

La significativa proporción de empresas que acompaña y comparte las iniciativas promovidas para el beneficio de los afiliados sindicales, probablemente contribuya, entre otros aspectos, a la opinión de los dirigentes sobre la actitud facilitadora de la empresa para el desarrollo del sindicato.

Cuadro Nº 4

Proporción de sindicatos que han realizado acciones en beneficio de sus afiliados, según tipo de acción (porcentajes)

Acciones	Sí, las ha realizado		No las ha realizado	Total
	Sólo el sindicato	En conjunto con la empresa		
Convenios para consumo	35,8	20,5	43,7	100
Soluciones habitacionales	10,0	14,3	75,7	100
Prestaciones para la salud	19,6	29,0	51,5	100
Capacitación laboral	17,1	34,5	48,4	100
Ayudas solidarias	51,7	37,8	10,5	100
Acciones recreativas y culturales	31,4	30,4	38,2	100
Actividades para trabajadores jóvenes	8,1	8,4	83,5	100
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	19,9	24,9	55,2	100
Actividades dirigidas a las trabajadoras	13,8	16,8	69,4	100
Actividades para mejorar la Higiene y Seguridad	13,2	44,4	42,4	100
Defensa de trabajadores en conflicto	64,4	11,4	24,2	100
Vacaciones extras, jubilaciones anticipadas	11,2	10,2	78,6	100
Otras acciones	8,5	4,0	87,4	100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

6.7 Reuniones entre empresas y sus sindicatos

Interesaba indagar la frecuencia con que las empresas se reunían con sus sindicatos: una mayor regularidad de tales reuniones revelaría la existencia de contactos permanentes entre empresa y sindicato. Los datos recogidos muestran que la mayoría de los sindicatos se reúne regularmente con los encargados de recursos humanos de la empresa, lo que es fuente de la apreciación mayoritaria de los dirigentes sindicales respecto de que la empresa da facilidades para el funcionamiento del sindicato⁵.

En efecto, prácticamente dos tercios de los dirigentes sindicales encuestados (64,8%), afirmaron reunirse con los encargados de recursos humanos de sus respectivas empresas, con una frecuencia igual o superior a una vez al mes. Cabe destacar que más de un tercio de los sindicatos (36,6%) sostienen reuniones con el encargado de recursos humanos de la empresa cada vez que lo solicita el sindicato o los trabajadores.

En cambio, uno de cada cinco sindicatos (19,6%) no se reúne con el encargado de recursos humanos, lo que supone una percepción previa acerca de la inutilidad de las reuniones de parte de la empresa (dado que el sindicato se constituye como actor en relación al empleador y a su interlocución con él), o bien revela la inexistencia de materias que convoquen el interés de ambos actores con eventuales repercusiones en las relaciones laborales.

Cuadro N° 5
Regularidad en las reuniones del sindicato con el encargado de recursos humanos de la empresa en los últimos 12 meses

Regularidad en las reuniones	Sindicatos (%)
Una vez por semana	6,5
Cada quince días	5,7
Una vez por mes	16,0
Cada trimestre	10,1
Cada semestre	2,1
Cada vez que lo solicita el sindicato o los trabajadores	36,6
Otra periodicidad	3,1
No se reúne	19,6
No sabe	0,3
Total	100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

⁵ Ver gráfico N° 9

6.8 Causas de la no participación sindical

Por último, se preguntó a los dirigentes sindicales encuestados cuáles creían que eran los motivos por los cuales algunos trabajadores decidían no sindicalizarse. Como se muestra en el cuadro siguiente, cerca de la mitad de los dirigentes cree que los trabajadores no se sindicalizan por el temor a sufrir represalias en sus trabajos (47%). Dicha percepción, avalada en cierto grado por prácticas antisindicales especialmente orientadas a obstaculizar la afiliación sindical, resulta preocupante toda vez que acusa, al interior de una alta proporción de empresas, la erosión del ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical.

Cuadro Nº 6
Percepción de los dirigentes de la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse (porcentajes)

Percepción sobre actitud de los no sindicalizados frente a idea de sindicalizarse	Dirigentes (%)
No lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo	47,0
No ven la utilidad del sindicato	18,2
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	10,2
Otra razón	19,5
No sabe	5,1
Total	100

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2009

Por otra parte, el 18,2% de los dirigentes percibe que los trabajadores no se sindicalizan porque no ven utilidad al sindicato y un 10,2% de los dirigentes percibe que los trabajadores no se sindicalizan ya que obtienen más beneficios de parte de la empresa manteniéndose fuera del sindicato. Ambos casos aluden a una representación social del sindicato que no logra transmitir a los trabajadores la utilidad de la acción colectiva, ya sea por el propio quehacer del sindicato o por la oposición del empleador.



Capítulo VII

CONFLICTIVIDAD LABORAL

Uno de los temas más clásicos en el análisis de las relaciones de trabajo ha sido el del conflicto inherente a la relación entre trabajadores asalariados y empleadores. Si bien se ha insistido en que dicha relación debería entenderse como de colaboración mutua, en tanto ninguno de los dos agentes de la relación laboral podría existir sin el otro, históricamente ha habido innumerables conflictos originados en el carácter complejo, o abiertamente antagonico, de la relación entre capital y trabajo. Desde ese punto de vista, una de las principales dimensiones en el análisis de las relaciones laborales, es el de la conflictividad laboral.

7.1 El derecho a huelga y su incidencia en Chile

Este fenómeno tiene su principal expresión en el recurso a la huelga, derecho que la ley les reconoce a los trabajadores como medio legítimo de presión en procura de sus intereses. La huelga representa una forma de conflicto abierto entre los intereses de los trabajadores y la empresa.

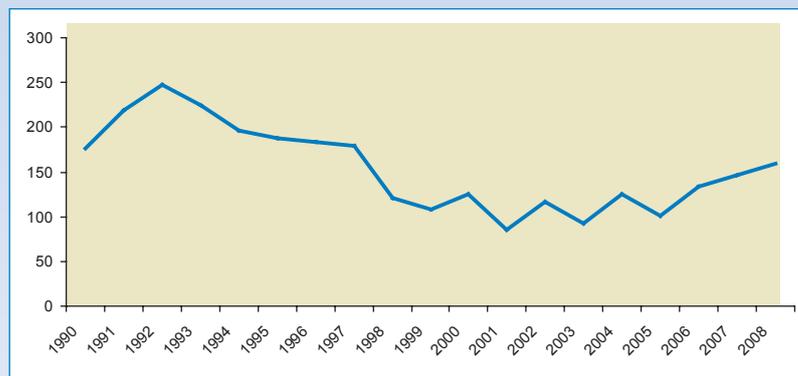
El derecho a huelga está reconocido en la ley laboral aunque en determinados períodos históricos se haya visto muy limitado. Así ocurrió entre 1974 y 1979, en nuestro país, cuando fueron suspendidas las denominadas Juntas de Conciliación y con ello se impidió el funcionamiento de la negociación colectiva y de la huelga. En dicho período no hay registro de huelgas en el país, ya sea de aquellas reconocidas y reguladas por la legislación laboral ni de las denominadas huelgas de hecho. A partir de 1979, con la entrada en vigencia del Plan Laboral, la huelga volvió a ser considerada un derecho, si bien tan severamente restringido que quedó reducido a su mínima expresión. Las reformas al Código Laboral una vez recuperada la democracia, hasta ahora no han innovado considerablemente el tratamiento restringido que recibe la huelga en nuestro país; bien puede decirse que aún es un derecho débil en extremo y legalmente desprotegido.

Para nuestra legislación, la huelga es una medida extrema a la que los trabajadores pueden recurrir única y exclusivamente en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva: la huelga debe ceñirse estrictamente a determinados procedimientos señalados en la ley, que operan como una severa institucionalización del conflicto laboral. Esta regulación restrictiva ha sido exitosa en contener las huelgas legales: los últimos cinco años (2004 a 2008) se han registrado en promedio solo 135 huelgas al año, involucrando en promedio a 13.768 huelguistas cada año¹. Si se considera que el promedio anual de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado, sin incluir al personal doméstico, fue en esos años de 3.575.748 personas, en realidad la tasa de huelguistas fue porcentualmente insignificante.

No obstante, también ocurren huelgas de hecho que operan al margen de la regulación y que pueden llegar a tener iguales o mayores consecuencias que las legales.

¹ Datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

Gráfico N° 1
Cantidad de huelgas legales 1990-2008



Fuente: Dirección del Trabajo

En el gráfico anterior se aprecia cómo la huelga experimentó un incremento notorio en los primeros tres años de la transición democrática en nuestro país, probablemente explicado por las demandas contenidas y el clima más favorable para la expresión de los conflictos laborales abiertos. No obstante, a contar del año 1992 se aprecia un descenso en el número de conflictos y un nuevo aumento, aunque menor al del primer período, se puede observar a partir del año 2006.

Cuadro N° 1
Cantidad de huelgas legales efectuadas, trabajadores involucrados y días de duración. Años 1990 a 2008

Año	Número de huelgas	Trabajadores involucrados	Promedio días duración
1990	176	25.010	15,0
1991	219	45.910	12,4
1992	247	26.962	12,0
1993	224	25.098	11,5
1994	196	16.209	13,5
1995	187	24.724	12,4
1996	183	25.776	9,8
1997	179	19.278	10,3
1998	121	12.608	10,0
1999	108	10.667	12,0
2000	125	13.227	9,0
2001	86	11.591	9,4
2002	117	14.662	11,6
2003	92	10.443	8,7
2004	125	13.013	12,7
2005	101	11.209	11,2
2006	134	15.602	11,2
2007	146	17.294	10,9
2008	159	17.473	10,7

Fuente: Dirección del Trabajo, División de Relaciones Laborales

Ahora bien, si se analizan los datos en términos del número de trabajadores involucrados y la duración del conflicto, es posible apreciar, por un lado, que el comportamiento que ha seguido la huelga en el mismo período es similar y que en el caso del número de días promedio de duración, éste se ha mantenido cercano a los 11 días. Desde este punto de vista, pareciera ser un fenómeno de baja incidencia en nuestro país toda vez que estos mismos datos permiten estimar que el porcentaje de trabajadores huelguistas no llega al 10% de los trabajadores involucrados en los procesos de negociación colectiva. Lo que para algunos podría significar un hecho positivo, ya que habla bien del estado de salud de nuestro sistema de relaciones laborales, para otros significa más bien un signo de preocupación, toda vez que da cuenta de la exclusión de la gran mayoría de los trabajadores chilenos de las herramientas que les permitiría colectivamente, y no individualmente, poder negociar sus condiciones de trabajo con sus empleadores. Si la huelga es baja en Chile, no necesariamente lo es porque las relaciones laborales estén tan saludables.

7.2 Huelgas o conflictos en las empresas estudiadas

A este respecto, la ENCLA 2008 ofrece un panorama de la situación de la conflictividad laboral en las empresas chilenas a partir de algunos datos que revisaremos a continuación. Tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro, la incidencia de huelgas es muy baja en las empresas que han sido estudiadas en la encuesta: el porcentaje de empresas en las que los informantes han declarado la existencia de huelgas en el último año es bastante bajo, y en el caso de las empresas con sindicato, llega tan sólo a un 12,2%, según los dirigentes sindicales y a un 5,9%, según los empleadores. Ciertamente, esta discrepancia responde a las visiones que se contraponen en relación con la percepción de los conflictos laborales entre dirigentes y empleadores.

Cuadro Nº 2
Huelgas o conflictos en el último año en la empresa, según tamaño

Tamaño	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Microempresa		0,2		0,5
Pequeña Empresa	8,3	0,2	14,6	1,1
Mediana Empresa	2,4	0,2	9,4	1,3
Gran Empresa	9,4	0,5	13,8	5,6
Total	5,9%	0,2%	12,2%	1,4%

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Al comparar la incidencia de huelga entre las empresas según su tamaño, se puede apreciar que el conflicto es mayor en la gran empresa, lo que es lógico si se considera la mayor complejidad en ella de sus dinámicas laborales. Pero al comparar a las empresas que cuentan con sindicatos, llama la atención que el porcentaje de pequeñas empresas que enfrentaron huelgas sea prácticamente de

la magnitud del de las grandes empresas con sindicatos en las que también hubo huelgas. Como las diferencias observadas son menores al margen de error de la encuesta, lo que se puede inferir es que probablemente no haya diferencias entre esos dos tipos de empresas en cuanto a la incidencia de conflictos en ellas, de acuerdo a lo que informan los dirigentes sindicales.

Por su parte, el cuadro siguiente nos muestra las condiciones en que se han dado los conflictos laborales en las empresas. A este respecto, se compara la información proporcionada por los dirigentes sindicales y con la de los empleadores con sindicatos. En el caso de los trabajadores, la baja incidencia de huelgas o conflictos informada por los trabajadores en empresas sin sindicatos, no permitió incluirlas en el análisis. De ahí que sólo se comparen a empleadores con sindicato y dirigentes sindicales de las empresas en que se declaró la existencia de huelgas o conflictos.

Así, como se puede apreciar, los empleadores informan que la mayoría de las huelgas se dieron durante la negociación colectiva. Al igual de lo que informaron los dirigentes sindicales. Ahora bien, más allá de la diferencia en la información proporcionada por ambos tipos de informantes, lo importante es constatar que alrededor de la mitad de los conflictos laborales que se declaran se produce en circunstancias distintas a las de la negociación colectiva, y que en el caso de la mediana empresa, esa tendencia se ve más agudizada. Esto revela que la paralización de funciones y otras manifestaciones laborales de conflictividad, pueden estar buscando formas de expresión que escapen al rígido marco legal que las regula, que de esa forma se estaría revelando como crecientemente impotente para ofrecer reglas legítimas que encaucen apropiadamente el conflicto laboral. Cabe advertir, sin embargo, que dada la baja incidencia de conflictos en las empresas, estas diferencias pudieran no ser del todo significativas.

Cuadro Nº 3
Circunstancia en la que se dio la huelga o conflicto en la empresa, según tamaño

Tamaño	Empleadores con sindicato		Dirigentes	
	Durante la negociación (%)	En otras circunstancias (%)	Durante la negociación (%)	En otras circunstancias (%)
Pequeña Empresa	100,0	0,0	100,0	0,0
Mediana Empresa	23,6	76,4	22,2	77,8
Gran Empresa	58,8	41,2	51,3	48,8
Total	67,7%	32,3%	59,8%	40,2%

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

7.3 Percepción de existencia de conflicto laboral

La ENCLA 2008 también indaga la percepción que tienen los actores laborales sobre la frecuencia del conflicto en las empresas. El cuadro siguiente nos muestra que, en términos generales, empleadores y trabajadores de aquellas empresas sin

sindicato tienen una percepción parecida en cuanto a la baja frecuencia o abierta inexistencia del conflicto laboral en sus empresas. Por su parte, los empleadores de empresas con sindicato, si bien reconocen la existencia de conflicto, lo hacen en un porcentaje menor que los dirigentes sindicales. En efecto, casi un cuarto de los dirigentes sindicales sostienen que éste es frecuente y la gran mayoría de ellos reconoce la existencia de conflicto, aún cuando se dé en forma aislada.

En principio no habría de extrañar esta diferencia que se observa entre tipos de informantes. Es usual que en las empresas que cuentan con sindicatos, la expresión del conflicto laboral se dé en forma más abierta y que así lo reconozcan los propios actores laborales. En cambio, es probable que en las empresas sin sindicatos, el conflicto laboral sea menos visible y, sumado al rechazo, o simple temor, que éste tiende a producir en los trabajadores, éstos minimicen su frecuencia.

Cuadro N° 4
Frecuencia de conflicto en la empresa

	Inexistente (%)	Aislado (%)	Frecuente (%)	Total
Empleadores con sindicato	54,1	45,3	0,6	100
Empleadores sin sindicato	84,3	15,4	0,3	100
Dirigentes	34,8	42,1	23,1	100
Trabajadores	76,6	22,0	1,3	100

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Ahora bien, al analizar la percepción de conflicto en la empresa en las diferentes ramas de actividad económica, que se muestra a continuación, se aprecia que ésta varía no sólo entre los distintos tipos de informantes, como lo señalábamos recién, sino además entre los distintos sectores económicos.

De este modo, se puede ver que entre los empleadores hay un elevado porcentaje que declara que no existe conflicto en sus empresas. La excepción la constituye el sector de electricidad, gas y agua. Por su parte, entre los trabajadores se observa también una percepción baja de conflicto laboral en las empresas, que en términos generales se asemeja a la de los empleadores. En este caso, hay algunas variaciones entre los trabajadores de los distintos sectores. Es el sector de electricidad, gas y agua aquel en el que la percepción de inexistencia de conflicto es más baja, y es el sector de intermediación financiera aquel en el que la percepción de inexistencia de conflicto es mayor.

En cuanto a los dirigentes sindicales, el sector de la minería y el de servicios sociales y de salud, son los que presentan la menor percepción de inexistencia de conflictos. Por su parte, llama la atención que los trabajadores del sector de electricidad, gas y agua, presenten una percepción de inexistencia de conflicto mayor a la percepción de los propios empleadores.

Cuadro Nº 5
Percepción de existencia de conflicto en la empresa, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	39,5	22,1	32,5	19,2
Pesca	34,2	3,2	74,3	17,1
Explotación de Minas y Canteras	21,9	13,9	94,2	7,5
Industrias Manufactureras No Metálicas	37,1	14,5	58,4	25,8
Industrias Manufactureras Metálicas	39,2	10,2	54,5	29,8
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	19	89,8	45,1	32,9
Construcción	38,8	20,7	57,8	23,7
Comercio al Por Mayor y Menor	68,5	12,1	75,3	24,2
Hoteles y Restaurantes	45,7	31,4	61,3	30,4
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	42,4	16	60,4	23,9
Intermediación Financiera	69,1	0,7	51,3	3,9
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	58,4	11,4	79,6	19,6
Enseñanza	31,7	12,6	79,2	20,8
Servicios Sociales y de Salud	89,2	20,7	94,7	26
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	16,3	15,7	43,8	11,8
Total	45,9%	15,7%	65,2%	23,3%

Nota: resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente"
Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Al analizar esta información según el tamaño de las empresas, se puede apreciar que es en las empresas más grandes donde la percepción de inexistencia de conflicto es mayor especialmente de los dirigentes sindicales en esas empresas. En otros términos, los actores laborales de las empresas de menor tamaño tienen una percepción de mayor frecuencia de conflicto laboral, tal como lo muestra el cuadro siguiente.

Cuadro Nº 6
Percepción de existencia de conflicto en la empresa, según tamaño

Tamaño empresa	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Microempresa		12,6		19,2
Pequeña empresa	54,7	16,3	66,6	26,0
Mediana empresa	30,0	31,5	59,9	33,1
Gran empresa	47,5	24,1	70,5	30,8
Total	45,9%	15,7%	65,2%	23,3%

Nota: resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente"
Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Si desagregamos esta misma información en las diferentes regiones del país, es posible apreciar la misma tendencia general en cuanto a la disparidad de criterios en la percepción que tienen trabajadores, dirigentes y empleadores. A la vez, los datos muestran que hay algunas regiones donde la percepción de inexistencia de conflicto es bastante menor a la de las demás regiones. El caso más claro parece ser la región de Los Ríos, por cuanto allí los tres tipos de informantes encuestados señalan un porcentaje menor de respuestas sobre inexistencia de conflictos, en comparación a las restantes regiones. Es cierto que en el caso de los dirigentes sindicales, son las regiones de Tarapacá y Valparaíso aquellas en que la percepción de inexistencia de conflicto es más baja, pero si se considera simultáneamente la percepción de trabajadores y empleadores, junto a la de los dirigentes, parece ser la región De los Ríos la que muestra la menor percepción de inexistencia de conflictos.

Cuadro N° 7
Percepción de existencia de conflicto en la empresa, según región

Regiones	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Arica y Parinacota	44,1	17,6	62,4	31,6
Tarapacá	15,8	10,1	83	17,9
Antofagasta	68,9	10,8	77	10,9
Atacama	74,5	16,2	69,1	23
Coquimbo	27,8	11,5	57,7	28,6
Valparaíso	58	14	84,9	23,1
Metropolitana	37,2	14,8	67,8	24,5
O'Higgins	32,8	19,5	40,8	15,7
Maule	55	17,1	43,5	22,2
Biobío	58,8	22	44,3	24,9
Araucanía	41,3	15,4	54,7	10,5
Los Ríos	71	22,6	76,7	43
Los Lagos	57,7	16	73,4	25,4
Aysén	53,6	11,6	46,4	25,7
Magallanes	52,9	11,9	68,8	23,7
Total	45,9%	15,7%	65,2%	23,3%

Nota: resultados obtenidos a partir de la sumatoria de las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente"
Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

Por último, al indagar entre los actores laborales por las causas del conflicto laboral, los motivos salariales aparecen en los tres tipos de actores con el mayor porcentaje de respuestas. Se debe aclarar que este cuadro es de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes no suman 100% sino tan sólo indican el porcentaje de informantes que declararon como causa del conflicto, alguno de los elementos indicados en este cuadro. A las causas por motivos salariales le siguen en orden de importancia,

los motivos relativos a la organización del trabajo en las empresas sin sindicato. Esto es, por razones de jornada, horas extras, cambios de funciones, entre otras razones de este tipo.

Cuadro N° 8
Causas del conflicto, según quienes perciben conflicto en la empresa

	Empleadores		Dirigentes (%)	Trabajadores (%)
	Con Sindicato (%)	Sin Sindicato (%)		
Inherente a la negociación	52,7	11,9	62,3	20,6
Salariales	68,6	52,8	70,8	47,0
Condiciones de trabajo	10,4	15,0	45,9	25,2
Organización del trabajo	29,8	42,9	45,9	50,6
Malas relaciones empresa-sindicato	8,8	--	35,4	--
Problema de trato de los superiores	--	--	40,9	25,3
Otra causa	35,9	20,9	7,3	12,1

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, ENCLA 2008

En suma, la ENCLA 2008 muestra que el conflicto laboral, legal e ilegal, sigue teniendo una baja incidencia en nuestro país y que la percepción de conflicto es también baja entre los actores laborales, especialmente entre empleadores y trabajadores de empresas sin sindicatos. Vale la pena preguntarse cuánto de esta baja incidencia y percepción obedece a un clima laboral adecuado o cuánto obedece a un problema para expresar y canalizar el conflicto laboral en el marco de relaciones laborales que de por sí presentan una natural tendencia al conflicto. Lo importante es que esas formas de conflicto puedan regularse normativamente pero sin que éste sea negado u ocultado, por cuanto muchas veces los costos de la ausencia de conflicto los pagan los propios trabajadores bajo la forma de condiciones de trabajo que no siempre están en condiciones de negociar con sus empleadores y cuya imposición deben asumir sin discusión alguna.



Capítulo VIII

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva entrega autonomía a los actores sociales para regular importantes dimensiones de las relaciones laborales, bajo las condiciones que impone la ley. A través de la negociación, empleadores y trabajadores procuran equilibrar sus intereses, a menudo contrapuestos, y administran el conflicto latente derivado de tales intereses.

En nuestro país, el derecho a negociar colectivamente con la empresa en la que laboren los trabajadores es una garantía constitucional, con las excepciones que la propia ley establece. Este derecho tiende a equilibrar la asimetría de los trabajadores individualmente considerados respecto al poder del empleador en la contratación, e introduce condiciones más equitativas para la misma. Las partes pueden debatir en la negociación las remuneraciones, beneficios y las condiciones comunes de trabajo.

La negociación colectiva puede ser desarrollada por sindicatos y según nuestra legislación, además por coaliciones transitorias de trabajadores, denominados grupos negociadores. Asimismo, la negociación puede ser efectuada mediante procedimientos formales o informales. En el primer caso, se tratará de una negociación reglada, sujeta a las normas legales de procedimiento, con etapas y plazos definidos, fuero para los trabajadores y con la posibilidad de efectuar una huelga legal. Este tipo de negociación da origen a un contrato colectivo, en el que se contendrán los acuerdos entre las partes. En el segundo caso, la negociación se efectúa sin sujeción a normas legales de procedimiento y por tanto carece de plazos, fuero y huelga legal, y da origen a un convenio colectivo. Ambos tipos de instrumentos -contratos y convenios- generan los mismos efectos entre las partes.

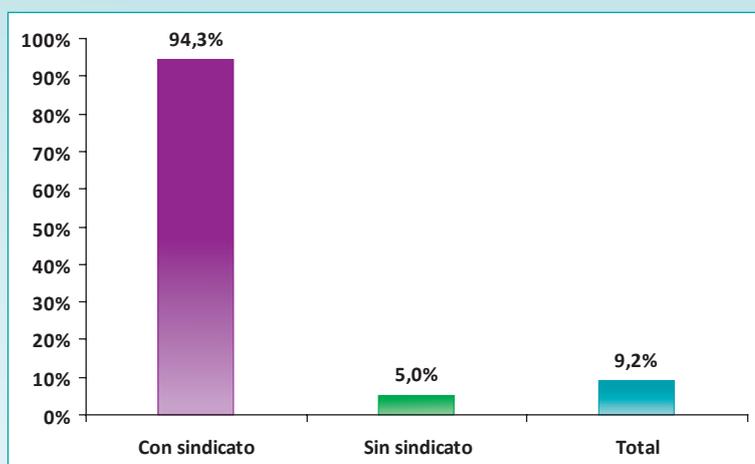
8.1 Existencia de la negociación colectiva

Los datos administrativos que registran el número de trabajadores con negociación colectiva en Chile, revelan que tal derecho tiene una especialmente baja cobertura: considerando sólo a los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos los dos últimos años, la tasa de negociación colectiva del total de ocupados del sector privado de cada año, sin contar al personal de servicio doméstico, ha sido en promedio de sólo 10,7% anual los últimos cinco años (de 2004 a 2008)¹.

Esta escasa cobertura de negociación colectiva se refleja claramente en la ENCLA 2008: tal y como muestra el gráfico siguiente sólo una muy pequeña porción de empresas tiene negociaciones colectivas.

¹ Ver Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas (1990-2008). Capítulo 2º: Negociación colectiva. (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62612.html>).

Gráfico N° 1
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente
en los últimos cinco años



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Esta información ilustra dos aspectos importantes. El primero es que en los últimos cinco años se habrían suscrito acuerdos colectivos entre trabajadores y empleadores sólo en el 9,2% de las empresas, lo que implica que los trabajadores de la inmensa mayoría de las empresas del país no negocia colectivamente ni tiene acceso al derecho de huelga, que en nuestra institucionalidad se halla asociada exclusivamente a la negociación colectiva reglada.

Esta modesta porción de empresas con negociación colectiva es recurrentemente hace décadas, y a ello contribuyen condiciones establecidas en la propia legislación vigente, que restringe el acceso de los trabajadores a la negociación colectiva y limita severamente la negociación a nivel supra empresarial. Este contexto institucional contrario a la negociación colectiva va acompañado de fenómenos tales como la rotación laboral, los tipos predominantes de contratación, fragmentación empresarial en distintas razones sociales, etc., todos ellos con efecto directo sobre las posibilidades reales de negociar de muchos trabajadores. El diagnóstico es contundente: en 9 de cada 10 empresas las condiciones de trabajo y remuneraciones se pactan individualmente, mediante contratos de adhesión, lo que da cuenta del impacto que tiene sobre los trabajadores la baja cobertura de la negociación colectiva.

Aún más; la ENCLA registra a las empresas que han realizado negociación colectiva los últimos cinco años, pero legalmente la duración de los instrumentos colectivos no puede exceder de los cuatro años; por tanto, en la práctica, la cifra de 9,2% de empresas sobrestima a las que realmente tienen instrumentos colectivos actualmente vigentes: en realidad, solo el 5,1% de las empresas encuestadas tenía instrumento colectivo vigente cuando se aplicó la encuesta.

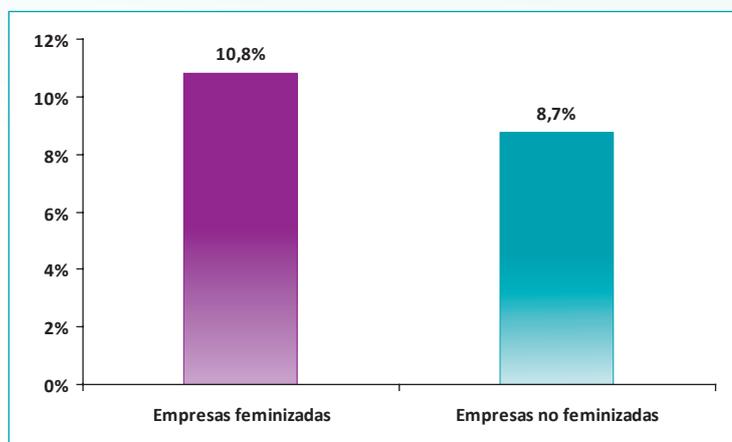
El segundo aspecto de importancia es que la negociación se desarrolla sobre todo en empresas que cuentan con sindicato y sólo en una muy pequeña proporción en las que no lo tienen. Esto reafirma la importancia del sindicato como promotor fundamental de la negociación colectiva y revela el rol rezagado que tienen los

llamados grupos negociadores como actores sustitutos de los sindicatos en la negociación colectiva.

Una de las interrogantes que esperaba responder la ENCLA 2008 era si la negociación colectiva se daba especialmente en las empresas con mayoría de trabajadores varones. El gráfico siguiente informa que en el 10,8% de las empresas feminizadas (aquellas en las que las trabajadoras representan más de la mitad de la dotación total) se han realizado procesos de negociación colectiva, y sólo en el 8,7% de las empresas no feminizadas.

Debe destacarse que en las mediciones anteriores de la ENCLA, las empresas feminizadas presentaban porcentajes más bajos de negociación colectiva que las no feminizadas. Esta nueva situación pudiera ser el reflejo del notable ascenso registrado por la afiliación sindical femenina, que ha experimentado un 96,5% de incremento en el período 2002 al 2008, en contraste con el incremento de sólo 13,1% en el mismo periodo de los sindicalizados². La importancia de este dato reside en las posibilidades que se abren para la construcción de equidad de género derivada de propuestas relativas a negociación colectiva.

Gráfico N° 2
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos 5 años, según feminización de la empresa

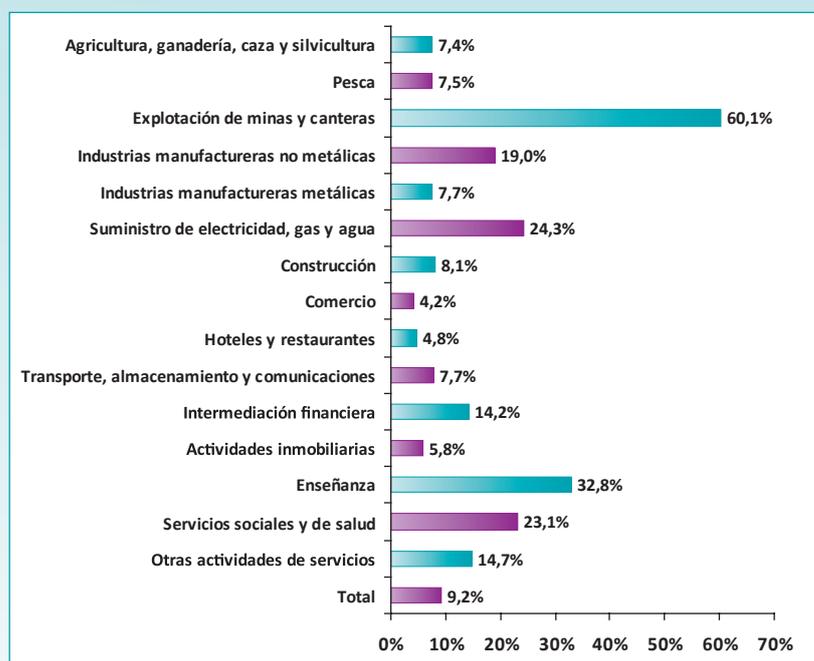


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Al analizar la negociación colectiva por rama de actividad económica se puede apreciar que, en términos generales, existe una alta heterogeneidad en el porcentaje de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años. Ello queda en evidencia en el gráfico que se muestra a continuación.

² Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas (1990- 2008) Capítulo 1º: Sindicalismo (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-62614.html>).

Gráfico N° 3
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según rama de actividad económica



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

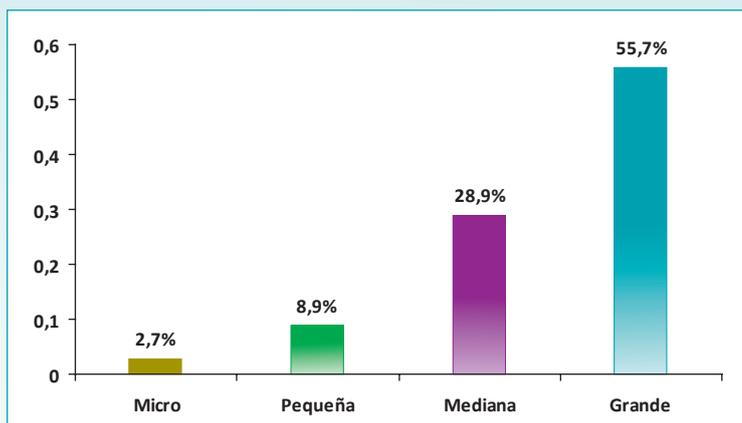
Las actividades económicas con mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente, corresponden a minería (60,1%), enseñanza (32,8%), suministro de electricidad gas y agua (24,3%) y servicios sociales y de salud (23,1%). Coincidentemente con ello, estas actividades presentan la mayor proporción de empresas con sindicatos activos. Aunque son destacables las proporciones de empresas que registran negociación, su impacto resulta atenuado en términos del total de trabajadores cubiertos, dado que de estas cuatro ramas, dos de ellas (minería y suministro de electricidad, gas y agua) totalizan, para el trimestre móvil octubre-diciembre 2008, fecha de aplicación de la encuesta, solo el 2,1% de la fuerza de trabajo ocupada del país.

A su vez, las ramas que presentan menor proporción de empresas con negociación colectiva corresponden a comercio (4,2%), que detenta una alta proporción de la fuerza de trabajo ocupada, hoteles y restaurantes (4,8%) y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (5,8%). Cabe agregar que estas ramas presentan en común un alto uso de contratos inestables (de obra y faena) con porcentajes importantes de contratos indefinidos que duran menos de un año, tal y como se aprecia en el capítulo sobre formas de contratación.

Tres aspectos de consideración revelan los datos de la ENCLA 2008 sobre negociación colectiva por tamaño de empresas, expuestos en el gráfico siguiente. En primer lugar, se aprecia que hay presencia de negociación colectiva en empresas de todos los tamaños. En segundo término, se advierte una proporción creciente de empresas con negociación colectiva asociada al mayor tamaño empresarial. De allí que la proporción de grandes empresas con negociación colectiva en los últimos cinco años, sea 20 veces mayor que en las microempresas, 6 veces mayor que en

las pequeñas empresas y 1,9 veces respecto de las medianas empresas. El tercer aspecto indica que la relación entre negociación colectiva y tamaño empresarial es una tendencia predominante, tal y como quedaba en evidencia en las encuestas laborales del 2004, 2006 y 2008.

Gráfico N° 4
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según tamaño de empresa

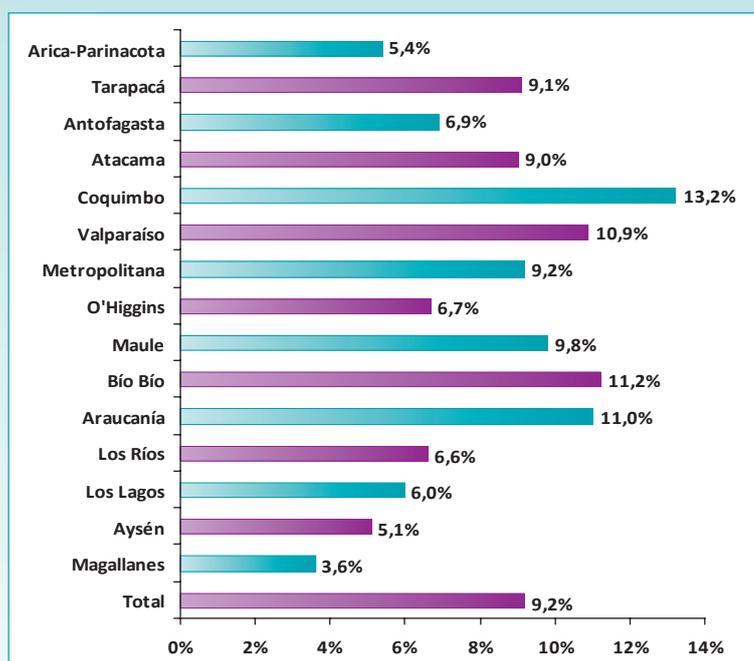


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Desde el punto vista regional, la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos cinco años sigue un cierto patrón. En 9 de las 15 regiones del país esa proporción de empresas es inferior al promedio nacional y 4 de ellas se localizan en la zona sur del país; otras 4 en la zona norte y sólo una en el centro. Las seis regiones restantes son de la zona central, en la que se ha desarrollado un mayor nivel de industrialización y de actividad sindical.

Las tres regiones del país con mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente son, en orden decreciente, Coquimbo (13,2%), Bío Bío (11,2%) y La Araucanía (11%). A su vez, las regiones con menor proporción de empresas con negociación colectiva corresponden a Magallanes (3,6%), Aysén (5,1%) y Arica y Parinacota (5,4%). La Región Metropolitana muestra la misma proporción promedio de empresas con negociación colectiva a nivel nacional (9,2%).

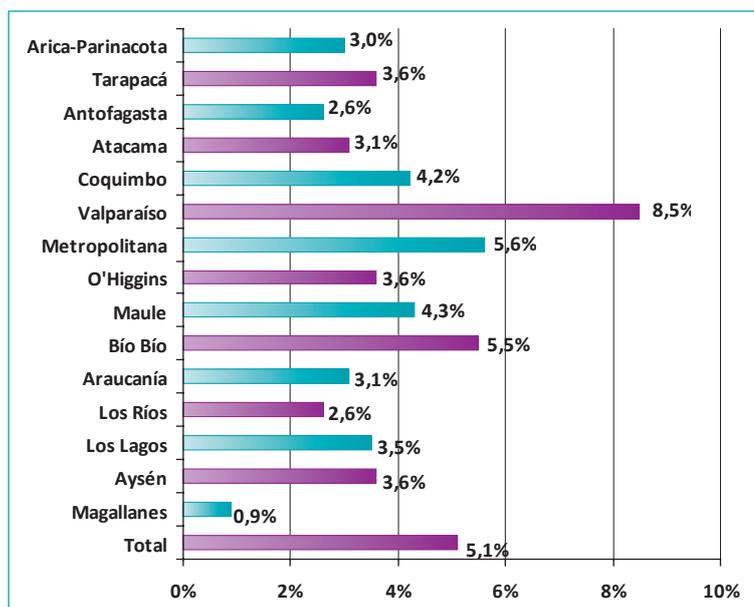
Gráfico N° 5
 Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente
 en los últimos cinco años, según región



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

El gráfico siguiente muestra que en 12 de las 15 regiones del país, la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes está bajo la proporción media nacional de empresas con dichos instrumentos (5,1% del total de empresas). Sobre ese promedio se encuentran, en orden decreciente, las regiones de Valparaíso, Metropolitana y la del Bío Bío.

Gráfico N° 6
 Proporción de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes, según región

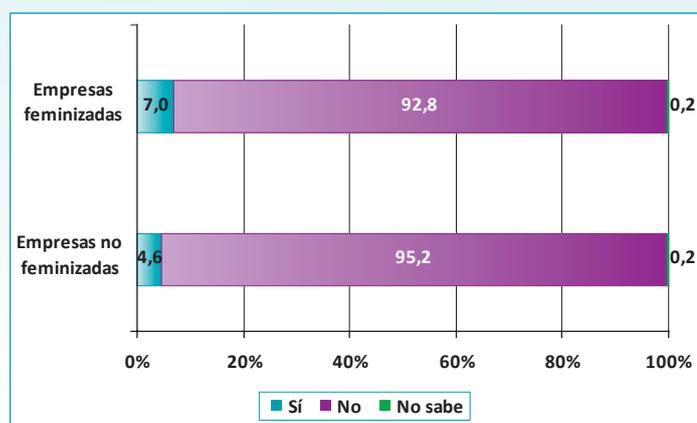


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

No obstante las bajas proporciones de empresas con instrumentos colectivos vigentes en todas las regiones, estos datos permiten apreciar diferencias regionales importantes, que dan cuenta de una concentración de empresas con negociación colectiva en tres regiones: Valparaíso, Metropolitana y Bío Bío

La ENCLA 2008 muestra que la proporción de empresas feminizadas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes es 1,5 veces superior a la de las empresas no feminizadas con instrumentos colectivos, como se puede apreciar en el siguiente gráfico. Esta situación releva el proceso creciente de incorporación de las empresas con mayoría de trabajadoras a la negociación colectiva, probablemente asociado a su mayor nivel de sindicalización e identidad en cuanto trabajadora.

Gráfico N° 7
Proporción de empresas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes, según feminización de la empresa



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

8.2 Sindicatos y negociación colectiva

El cuadro siguiente revela que la inmensa mayoría de las empresas con instrumentos colectivos vigentes son empresas en las que existe sindicato (83,5%), mientras que la proporción de empresas sin sindicato que cuentan con instrumentos colectivos vigentes es marginal o prácticamente inexistente (1,2%). Esto significa que allí donde no existe sindicato, la posibilidad de efectuar negociación a través de los grupos negociadores es muy baja.

Los grupos negociadores pueden formarse en empresas con o sin sindicatos, pero si se estima uniforme el interés del trabajador por negociar sus condiciones de trabajo, podría esperarse que los grupos negociadores tuvieran teóricamente mayor presencia o, en todo caso, que ésta no fuera inferior, en empresas que no cuentan con sindicato ya que los trabajadores interesados en negociar colectivamente allí donde no haya sindicato, tienen la opción de hacerlo sin constituir una organización sindical. No obstante, las cifras de los dos cuadros siguientes, desmienten la presunción de que la formación de grupos negociadores se origine o se afirme predominantemente en empresas sin sindicato.

Cuadro N° 1
Proporción de empresas con contratos o convenios colectivos vigentes, según existencia de sindicato (porcentajes)

Existencia de instrumento colectivo	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Sí	83,5	1,2	5,1
No	14,8	98,7	94,7
No sabe	1,7	0,1	0,2
Total	100	100	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 2
Proporción de empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Tipo de instrumento	Porcentaje sobre el total de empresas	
	Con sindicato	Sin sindicato
Proporción de empresas con contrato negociado por grupo negociador	3,2%	0,4%
Proporción de empresas con convenio negociado por grupo negociador	16,0%	1,3%

Nota (1): Opción de respuesta múltiple

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los cuadros anteriores confirman que la proporción de empresas con sindicato e instrumento colectivo vigente, que originaron grupos negociadores y suscribieron contratos, es 8 veces mayor que la proporción de empresas que careciendo de sindicato también originaron grupos negociadores (3,2% vs. 0,4%). Asimismo, la proporción de empresas con sindicatos que pactaron convenios con grupos de trabajadores es 12 veces mayor que la proporción de empresas que sin tener organización sindical también negociaron convenios con grupos de trabajadores (16,0% vs. 1,3%).

No obstante, cabe formular un par de consideraciones que permiten precisar la dimensión que adquieren los grupos negociadores en las empresas con y sin sindicato, y que cautelan metodológicamente la comparación.

La primera consiste en que los porcentajes son producto de preguntas de opción múltiple, por lo que los límites o valores que alcanza la proporción de empresa con grupos negociadores, en cada uno de los subconjuntos, se encuentra entre el mayor valor que exhibe una de las dos categorías relativa al tipo de instrumento suscrito (límite inferior) y el valor de la suma, en cada subconjunto, de las dos categorías relativas a los tipos de instrumentos suscritos (límite máximo). En el caso que nos ocupa, es pertinente indicar que el 18,5% de empresas con sindicato negoció instrumentos colectivos vigentes con grupos negociadores (convenios, contratos o ambos) y que la negociación de instrumento colectivo vigente por grupos negociadores alcanzó al 1,4% de las empresas sin sindicato. En otras

palabras, la proporción de empresas con sindicato que negociaron instrumentos colectivos a través de grupos negociadores en realidad es 13,2 veces mayor respecto de la proporción de empresas sin sindicato con instrumentos colectivos vigentes suscritos por grupos negociadores.

La segunda consideración radica en que las empresas con sindicato son preferentemente grandes y medianas, por tanto una comparación de empresas del mismo tamaño respecto a la emergencia de grupos negociadores, elimina los sesgos de tamaño para el conjunto de empresas sin sindicato.

Los datos de la Encla 2008 también permiten observar que la proporción de medianas y grandes empresas con sindicatos y grupos negociadores con instrumentos colectivos vigentes es 3,4 y 3,0 veces la proporción de medianas y grandes empresa sin sindicato y grupos negociadores con instrumento colectivo vigente.

Cuadro N° 3
Proporción de medianas y de grandes empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato (porcentajes)

Tamaño de empresa	Con sindicato (%)	Sin sindicato (%)	Total (%)
Mediana Empresa	18,9	5,6	8,6
Gran empresa	25,5	8,6	17,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Luego, cabe interrogarse sobre la existencia de tan grandes diferencias en las proporciones de empresas en que se alojan los grupos negociadores y de los factores que las determinarían. Lamentablemente, con la información disponible no se está en condiciones de poder responder a estas interrogantes ni discriminar entre dos posibles hipótesis que explicarían esto. Una, que la generación de grupos negociadores se origina en espacios con la presencia de una cultura relativa a la organización de los trabajadores y la interlocución colectiva con el empleador. La otra, la generación de grupos negociadores originados en ambientes laborales reactivos al desarrollo sindical, y cuya existencia se asocia, en los hechos, a un rol antisindical, al atomizar la fuerza de los trabajadores y debilitar la interlocución del sindicato con el empleador.

8.3 Extensión de beneficios de la negociación colectiva

LA ENCLA 2008 es la primera que indaga sobre la extensión de beneficios colectivamente pactados, que deciden las empresas en beneficio de trabajadores suyos que no intervinieron en las negociaciones colectivas en las que se acordaron tales beneficios. La mayoría de los empleadores de las pequeñas, medianas y grandes empresas, tal y como expone el cuadro siguiente, extienden beneficios, parciales o totales, contenidos en instrumentos colectivos vigentes. Mientras en la pequeña y mediana empresa el porcentaje de empleadores que lo hace es

prácticamente similar (60,7% y 59,7%), en la gran empresa, tres de cada cuatro empleadores extiende beneficios pactados colectivamente (75,8%).

Cuadro N° 4
Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes de pequeñas, medianas y grandes empresas

Tamaño de empresa	Extensión de beneficios de instrumentos colectivos vigentes (%)
Pequeña empresa	60,7
Mediana Empresa	59,7
Gran Empresa	75,8
Total	65,1%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Alrededor de dos tercios de los empleadores correspondientes al total de empresas con instrumentos colectivos vigentes, decidió extender a trabajadores suyos beneficios, parciales o totales contenidos en esos acuerdos (65,1%). Esto es importante, porque revela que la mayoría de las empresas suele extender los resultados de las negociaciones colectivas, aun cuando ellas no hayan sido protagonizadas por todos sus trabajadores: las empresas prefieren esta opción a negociar por separado beneficios especiales con diversos grupos de trabajadores. Sólo algo más de un tercio de las empresas que negocian colectivamente (34,9%) circunscribe los beneficios obtenidos en la negociación a los trabajadores que participaron directamente de la misma.

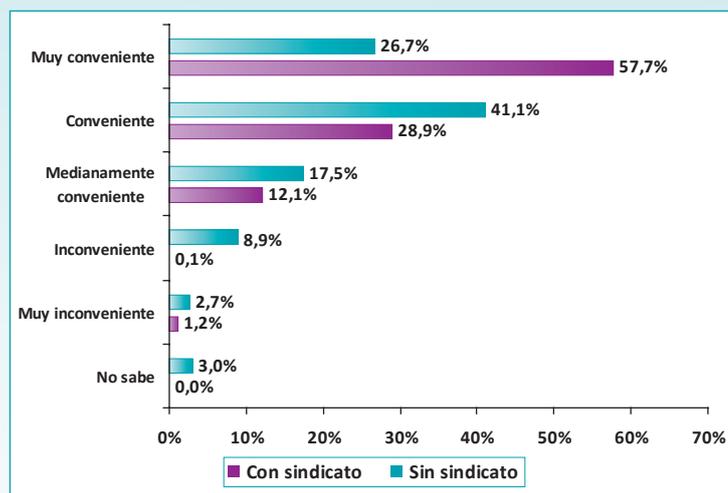
8.4 Percepciones sobre la negociación colectiva

Habitualmente las encuestas laborales indagan la opinión de empresarios, de empresas con o sin sindicato, y de trabajadores acerca de la conveniencia de la negociación colectiva, y siempre los resultados han apuntado a una significativa opinión favorable a ella: la mayoría de los empresarios y trabajadores consideran a la negociación colectiva como conveniente o muy conveniente. Sin embargo, pese a repetirse las buenas opiniones empresariales sobre la negociación colectiva en encuestas laborales anteriores, hasta ahora ello no se ha reflejado en un aumento de las negociaciones.

El gráfico siguiente muestra los datos de la ENCLA 2008 sobre la percepción de los trabajadores sobre la conveniencia de la negociación colectiva, en empresas con y sin sindicato. Puede advertirse que la existencia de sindicato logra concitar en grupos más amplios de trabajadores, una percepción más favorable de la negociación colectiva respecto de los trabajadores de empresas sin sindicato: un 86,6% de los trabajadores de empresas con sindicato y un 67,8 % de los de empresas sin sindicato consideran que la negociación colectiva es muy conveniente o conveniente. Asimismo, si se consideran las dos últimas categorías (quienes

consideran a la negociación colectiva “Inconveniente” o “Muy inconveniente”), éstas poseen una expresión mínima en el caso de los trabajadores de empresas con sindicato (1,3%), en tanto que alcanza un 11,6% en las empresas sin sindicato.

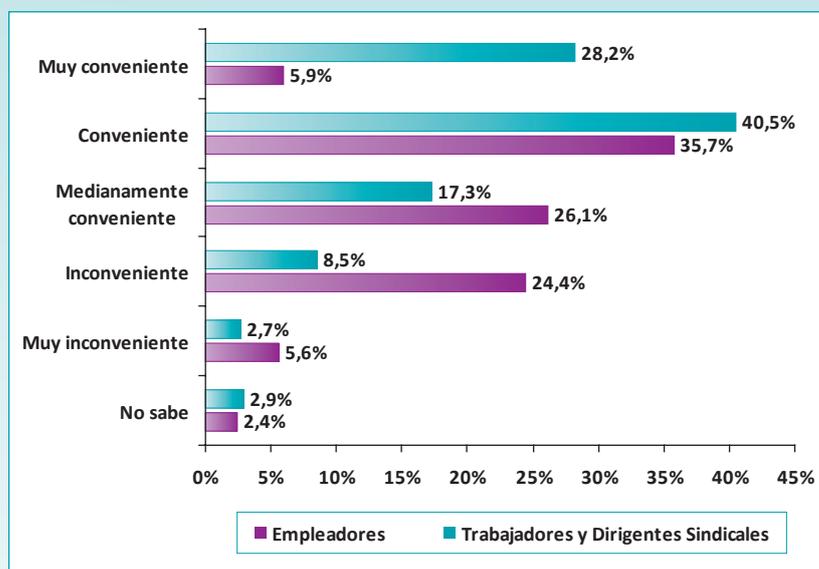
Gráfico N° 8
Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La valoración que los trabajadores hacen de la conveniencia de la negociación colectiva, en general resulta de especial interés atendido que, como se ha visto en gráficos anteriores, la negociación sólo tiene lugar en pequeña proporción de empresas y se relaciona con el mayor tamaño de éstas. ¿Qué influirá en la percepción positiva mayoritaria de los trabajadores si solo un pequeño porcentaje de ellos negocia? Probablemente, distintos factores proveen referencias a dicha valoración, como por ejemplo la alta rotación laboral de los trabajadores y su experiencia laboral anterior en procesos de negociación, ya sea como trabajador afiliado a un sindicato, directamente adheridos a la negociación o indirectamente a través de la extensión de beneficios que hace el empleador de los instrumentos suscritos con los trabajadores. A ello podría agregarse el conocimiento, en algunos casos, sobre resultados de la negociación colectiva en determinadas empresas. En otros, el conocimiento del trato dado a reajustes en empresas originadas de la división en diferentes razones sociales, segmentación que no permite la negociación. El gráfico siguiente puede arrojar algo más de luz sobre este punto.

Gráfico N° 9
Percepción de empleadores y trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva



Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Se aprecian diferencias significativas en la percepción sobre la conveniencia de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores.

Mientras algo más de dos tercios de los trabajadores percibe los procesos de negociación colectiva como muy convenientes o convenientes (68,7%), una proporción bastante menor de empleadores comparte dicha percepción (41,6%). Inversamente, los empleadores, en más alta proporción que los trabajadores, perciben como “inconveniente” o “muy inconveniente” los procesos de negociación (30,0% vs.11,2%). Esta es la primera vez que una encuesta laboral arroja una proporción tan baja de opinión empresarial favorable a la negociación colectiva. Las diferencias de la última muestra impiden efectuar una comparación absoluta con las demás encuestas laborales, por lo que no sabemos si realmente se trata de un cambio de proporciones en la percepción empresarial de la negociación colectiva. Sin embargo, si la categoría de percepción “medianamente conveniente” se la considera como de conveniencia limitada o de percepción de conveniencia neutra, la proporción predominante de los empleadores sería favorable a la conveniencia de la negociación colectiva.

De cualquier forma que se las tome, la importancia de estas proporciones de la percepción de los actores sociales sobre la conveniencia de la negociación colectiva, supera con largueza la proporción del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes en el país (5,1%). Dichas cifras avalan la necesidad de revisar las restricciones que instituye nuestra legislación laboral para desencadenar procesos de negociación colectiva.

La desagregación regional de la proporción de trabajadores y empleadores que señalan como conveniente o muy conveniente contar con procesos de negociación colectiva, permite decir que tanto empleadores como trabajadores, aún con proporciones de percepción positivas diferenciadas como se vio en el gráfico

anterior, presentan una percepción generalmente positiva hacia la negociación colectiva. De hecho, en 10 de las 15 regiones en el caso de los empleadores y en 11 de 15 en el caso de dirigentes sindicales y trabajadores, esta proporción supera a la observada a nivel nacional. Estos datos revelan una percepción favorable relativa a los procesos de negociación colectiva en la proporción de empleadores y dirigentes sindicales y trabajadores, en cada una y en todas las regiones, equivalente varias veces respecto de la proporción de empresas y de trabajadores que realizan efectivamente negociación colectiva.

Como puede apreciarse en el cuadro siguiente, en dos regiones (Valparaíso y Metropolitana) importantes por la proporción de empresas que concentran, la percepción de empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores sobre la conveniencia de la negociación es más bajo respecto a sus respectivos promedios (39,5% y 36,2% vs. 41,5% y 61,2% y 62,6% vs. 68,7%).

Por otro lado, la percepción sobre conveniencia de contar con procesos de negociación alcanza una proporción mayoritaria entre los empleadores de cuatro regiones: Antofagasta (60,3%), Atacama (50,2), Maule (60,0%) y Los Lagos (60,5%). En cuanto a los dirigentes sindicales y trabajadores, es la región de Tarapacá la que concita una percepción muy mayoritaria (9 de cada 10 trabajadores) sobre la conveniencia de los procesos de negociación.

Cuadro N° 5
Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva, según informante y región (porcentajes)

Región	% que considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva ¹	
	Empleadores (%)	Trabajadores (%) ²
Arica y Parinacota	49,5	84,4
Tarapacá	47,6	90,9
Antofagasta	60,3	82,0
Atacama	50,2	76,9
Coquimbo	47,2	68,2
Valparaíso	39,5	61,2
Metropolitana	36,2	62,6
O'Higgins	33,8	77,6
Maule	60,0	80,7
Biobío	45,8	67,1
Araucanía	30,7	83,0
Los Ríos	35,4	77,9
Los Lagos	60,5	76,0
Aysén	45,0	76,4
Magallanes	42,7	84,4
Total	41,5%	68,7%

¹ La pregunta consta de cinco categorías de respuesta: "Muy conveniente", "Conveniente", "Medianamente conveniente", "Inconveniente" y "Muy inconveniente". En el cuadro se han agrupado las respuestas de las dos primeras categorías.

² Respuestas de Dirigentes Sindicales y Trabajadores.

Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Pero también interesa conocer la opinión respecto de la negociación colectiva de quienes han estado directamente involucrados en negociaciones recientes. Para ello, la ENCLA 2008 preguntó a trabajadores y dirigentes sindicales su opinión respecto de la última negociación colectiva. Tal y como aparece en el cuadro siguiente, el 56% de los dirigentes sindicales y trabajadores correspondientes a otras tantas empresas indicó que la empresa había tenido una actitud favorable en la última negociación, considerando las tres primeras categorías de percepción (“totalmente favorable”, “muy favorable” y “favorable”).

Por otra parte, aproximadamente uno de cada cuatro dirigentes sindicales y trabajadores (23,3%) mencionó que la empresa había tenido una actitud neutra en la negociación; y si se consideran las tres últimas categorías (“obstaculizante”, “muy obstaculizante” y “totalmente obstaculizante”) uno de cada cinco dirigentes sindicales y trabajadores refiere que la actitud de la empresa en la última negociación fue, al menos, obstaculizante.

Cuadro Nº 6
Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva (porcentajes)

Actitud de la empresa	Con sindicato (%)	Sin sindicato (%)	Total
Totalmente favorable	6,8	11,7	8,0
Muy favorable	5,4	20,1	9,0
Favorable	34,0	54,4	39,0
Ni favorable ni obstaculizante	27,0	11,9	23,3
Obstaculizante	6,0	0,4	4,6
Muy obstaculizante	7,1	0,0	5,3
Totalmente obstaculizante	13,7	1,4	10,7
Total	100	100	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La percepción sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva cambia según la existencia de sindicato. En empresas sin sindicato la proporción de trabajadores que percibieron una actitud favorable de la empresa es cerca del doble que en empresas con sindicato (86,2% vs. 46,2%). Correlativamente, los dirigentes sindicales percibieron en mayor proporción que los trabajadores de empresa sin sindicato, una actitud obstaculizante de parte de la empresa en la última negociación colectiva (26,8% vs. 1,8%).

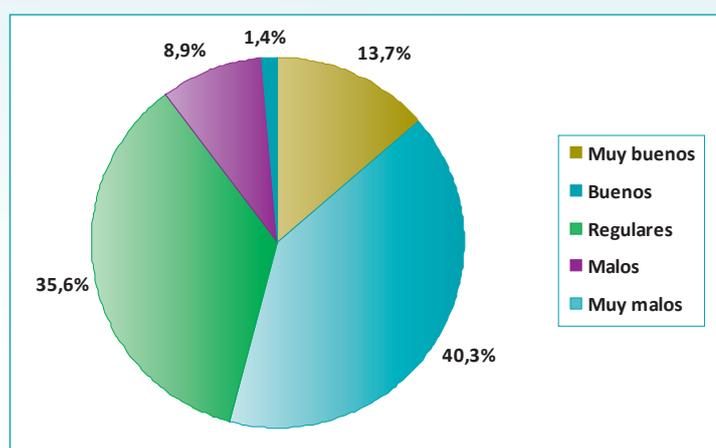
Se advierte que en las empresas sin sindicato los trabajadores perciben en gran medida una actitud favorable y mínimamente una actitud obstaculizante de parte de la empresa en la última negociación colectiva. Diversos factores estarían actuando detrás de estas percepciones. Puede aventurarse que tales disparidades encontrarían su origen en el tipo de negociación: mientras los sindicatos son organizaciones permanentes, con múltiples dimensiones de acción reflejadas en la negociación y el instrumento predominante que suscriben es el contrato, en las empresas sin sindicato la negociación es protagonizada por grupos negociadores

transitorios, con preferencia por la celebración de convenios antes que por contratos colectivos, y en donde el proceso mismo de la negociación no impone obligaciones al empleador. De hecho, es esos casos, la empresa carece de una contraparte laboral que vele por el cumplimiento del acuerdo colectivo.

Como muestra el gráfico siguiente, la gran mayoría de los dirigentes sindicales y trabajadores, percibe buenos y muy buenos resultados en la negociación (76% en conjunto) en tanto que algo más de un tercio (35,6%) los percibe como regulares y solo una minoría los considera malos o muy malos (10,3%).

Tales percepciones validan la intervención del actor laboral en la negociación colectiva, reglada e informal, como instrumento que permite acceder a beneficiosos resultados.

Gráfico N° 10
Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva

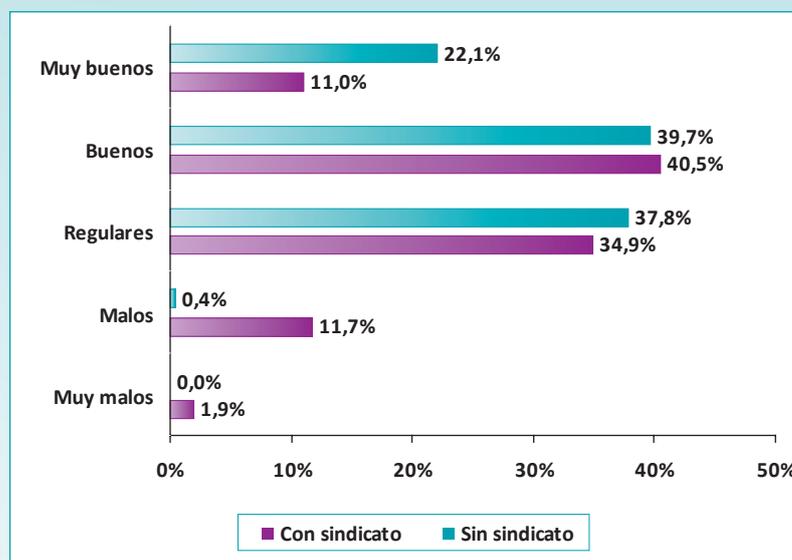


Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La información expuesta en el gráfico anterior, aparece ahora desagregada según existencia de sindicato. La mayoría de los trabajadores de las empresas sin sindicato, perciben los resultados de la negociación como buenos o muy buenos y lo propio acontece con los dirigentes sindicales, aunque en menor medida (61,8% vs.51,5%). Probablemente ello se deba a que en las empresas sin sindicato las expectativas laborales por lograr un buen acuerdo han de ser mucho más discretas que en aquellas en las que existe un sindicato, que opera como permanente asociación reivindicativa de los trabajadores.

Por lo mismo, no extraña que el 13,6% de los dirigentes sindicales percibe que los resultados de la negociación son malos o muy malos, mientras que una percepción negativa no existe entre los trabajadores que acceden a negociación mediante grupos negociadores (0,4%). En otras palabras, para los trabajadores sin sindicato, afectos en su mayoría a negociación informal, la percepción de los resultados es ascendente de regulares a muy buenos.

Gráfico N° 11
Percepción de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación colectiva, según existencia de sindicato



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 indaga también si las empresas que se vieron involucradas en negociaciones colectivas suministraron a sus contrapartes laborales antecedentes suficientes para negociar. Tal y como lo muestra el cuadro a continuación, la mayoría de las empresas lo hicieron.

En efecto, en empresas con y sin sindicato, la mayoría de dirigentes sindicales (53%) y trabajadores (76%) señalan que los empleadores les proporcionaron información suficiente para desarrollar una adecuada negociación. Con todo, se advierten diferencias en ambos subconjuntos, donde las proporciones de dirigentes sindicales respecto a un nivel insuficiente de información proporcionado por los empleadores dobla prácticamente al que registran trabajadores de empresas sin sindicato.

Cuadro N° 7
¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación? (porcentajes)

	Con sindicato (%)	Sin sindicato (%)	Total
Sí	53,3	76,3	58,9
No	45,2	23,7	39,9
No sabe	1,5	0	1,1
Total	100	100	100

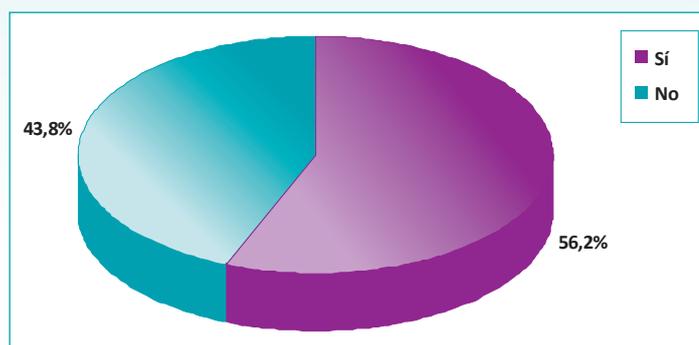
Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008

Los niveles de información necesarios para la negociación guardan relación, como ya se ha comentado en los gráficos anteriores, con el tipo de instrumento

a suscribir, contrato o convenio, y con quién realiza la negociación. El tamaño de empresa está relacionado con la existencia de organización sindical y por tanto se puede presumir que las negociaciones más complejas, que requieren mayor información, son propias de las organizaciones sindicales; en tanto que grupos negociadores transitorios que dan origen a convenios y propios de empresas de menor tamaño, satisfacen las necesidades de la negociación con menor volumen y calidad de información.

Por último, la mayoría de los sindicatos involucrados en la negociación colectiva con instrumentos vigentes contó con asesoría externa para enfrentar las negociaciones con el empleador (56,2%). Esto configura una situación donde una importante proporción de sindicatos está privado de asesoría (43,8%) y cuyo impacto real dependerá de la experiencia de los dirigentes en negociaciones anteriores, tipo de instrumento (una cuota significativa de convenios son suscritos por sindicatos) y cultura sobre la negociación en el espacio laboral correspondiente.

Gráfico N° 12
Proporción de sindicatos que cuentan con asesorías externas para enfrentar negociaciones, sobre el total de sindicatos que han suscrito instrumentos que se encuentran vigentes



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2008



Capítulo IX

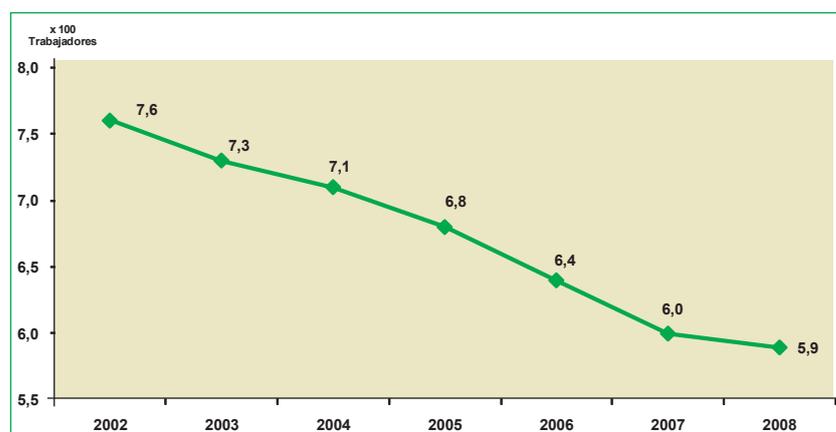
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Un trabajo seguro, que no produzca daño a la salud de las personas es un derecho básico de todo trabajador; garantizarlo es un imperativo ético para las empresas. No obstante, las actividades laborales, por lo general, conllevan riesgos para la salud y la vida de las personas, de aquí entonces la necesidad de establecer mecanismos de prevención eficaces para reducir los riesgos propios de la actividad laboral y proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores y su vida.

Para una visión moderna de la empresa y de las relaciones laborales, es esperable un mayor y genuino compromiso de los empresarios con la seguridad y salud en el trabajo. Más allá de una conducta empresarial que se orienta por el temor a la sanción o por el deseo de recompensa, lo que realmente interesa es que los empresarios definan su conducta desde el convencimiento de que las regulaciones sociales están subordinadas a valores. En definitiva, esto es lo que distingue a un empresario moderno de aquel que no lo es y le da sentido a las facultades fiscalizadoras y a las competencias específicas que tiene la Dirección del Trabajo en la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el ámbito laboral.

Según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la tasa de accidentes laborales en Chile disminuyó desde un 7,6% en el año 2002 a un 5,9% en el año 2008¹. Sin embargo, en algunos sectores como la industria manufacturera y el transporte, se eleva por sobre el 8% y en la construcción y la agricultura, por sobre él 7%. Otro antecedente interesante de considerar, es que las tasas de accidentabilidad son inversamente proporcionales al tamaño de las empresas. Las empresas de menor tamaño (1 a 25 trabajadores), exhiben tasas de 8,3% contra 5,1% del segmento de las empresas consideradas como grandes, por la SUSESO (101 y más trabajadores), para el año 2008.

Gráfico N° 1
Evolución de la tasa de accidentabilidad
del trabajo 2002 - 2008

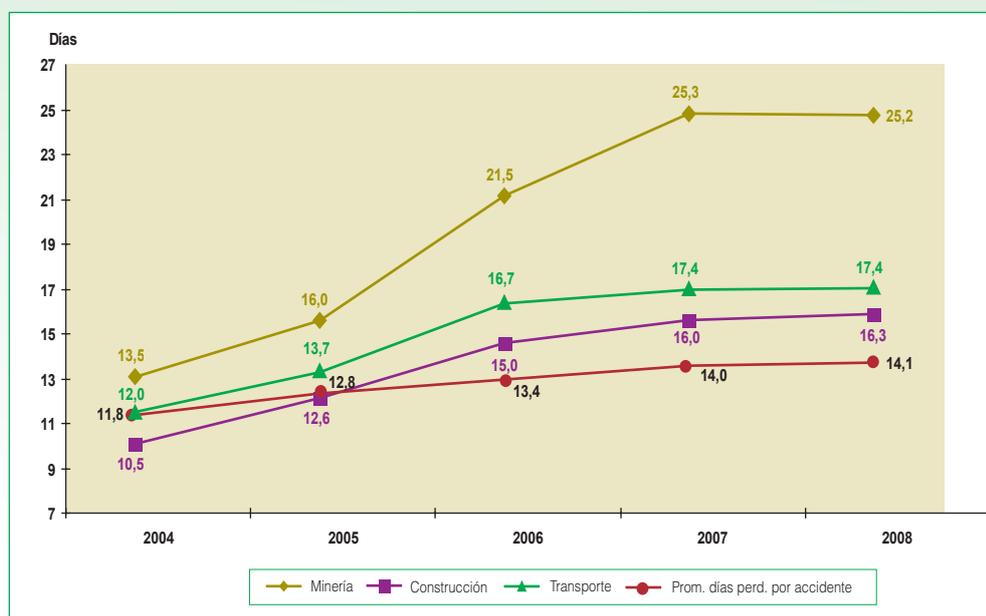


Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

¹ Sólo incluye información de las Mutualidades (ACHS, CCHC, IST). Corresponde a un universo de 3.618.242. SUSESO (abril 2009). Tasas de accidentabilidad mutualidades de empleadores 2002-2008.

Desde el punto de vista de la dimensión social de los accidentes de trabajo, estos importan un daño a la vida y a la salud de los trabajadores, que por extensión, impacta en el grupo familiar de ellos. Además, los accidentes laborales, tienen también un impacto económico, por el daño que generan a la productividad de la empresa, como consecuencia de los días de trabajo perdidos asociados a toda situación de accidente. Según la SUSESO, el promedio de días perdidos por accidentes del trabajo, considerando las actividades económicas de la minería, construcción y transporte, va desde 11,8 días en el año 2004 a 14,1 días en el año 2008. Destacando la minería con 25,2 días en promedio para el año 2008.

Gráfico N° 2
Promedio de días perdidos por cada accidente del trabajo según actividad económica mutualidades 2004 - 2008



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

Asimismo, la SUSESO señala que las empresas que tiene hasta 100 trabajadores son las que concentran el mayor porcentaje de días perdidos por accidentes del trabajo (57,7%) y también el de los accidentes de trabajo (55,5%).

La ENCLA 2008 midió el estado de la prevención de riesgos en los centros de trabajo, explorando en las empresas la existencia y funcionamiento efectivo de los instrumentos de protección de la vida y la salud de los trabajadores. Estos datos nos permiten indagar si los mecanismos de prevención de los riesgos laborales que exhiben las empresas, son instrumentos que realmente funcionan o más bien se presentan como medios formales que no logran una mejor consistencia de la seguridad laboral.

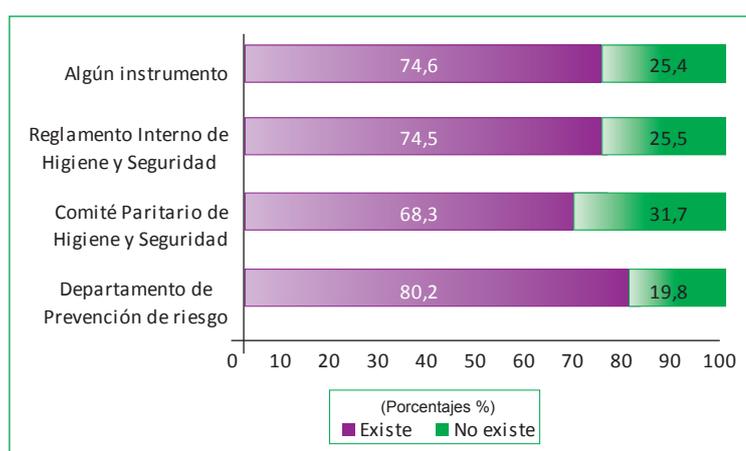
9.1 Existencia de instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas

Los instrumentos de prevención de riesgos son: el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, obligatorio para las empresas independientemente de su giro, ubicación y tamaño; el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, obligatorio para las empresas de más de 25 trabajadores; el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, obligatorio para las empresas de más de 100 trabajadores. El Derecho a Saber es un componente fundamental del sistema de seguridad laboral: todo trabajador tiene derecho a conocer los riesgos propios de su puesto de trabajo o asociados al o los procesos productivos. La ENCLA 2008 indaga de manera indirecta sobre la eficacia de tal derecho.

La existencia de estos instrumentos de prevención de riesgos laborales que la ley contempla, es el primer paso que las empresas deben dar para proteger la salud de sus trabajadores. Sin embargo, tal y como muestra el gráfico siguiente, no todas las empresas cumplen con esta obligación legal; en un número importante de ellas no existiría una cultura de prevención de riesgos laborales suficientemente desarrollada.

Asimismo, los datos señalan que las empresas que disponen de algún instrumento de prevención, cuentan sólo con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Llama la atención, el alto porcentaje de empresas que debiendo contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, carece de él. Su ausencia significa un impacto negativo en la capacitación de los trabajadores y en el estudio de los accidentes y sus causas, lo que por cierto no contribuye a la prevención de accidentes y a mejorar la seguridad en la empresa.

Gráfico N° 3
Instrumentos de prevención de riesgos



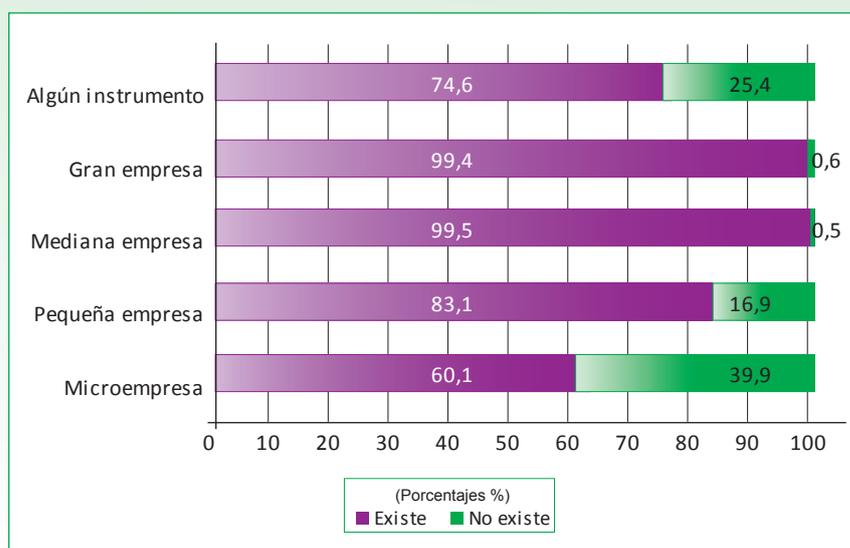
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los trabajadores y dirigentes sindicales de las empresas encuestadas entregaron una información que difiere de la suministrada por los empresarios, en el sentido de que la cantidad de empresas que incumplen con estas normas, sería mayor.

Las diferencias de apreciación entre ambos actores, al momento de referirse a la existencia en las empresas de los instrumentos de prevención de riesgos, se acentúan en torno al Reglamento Interno (10 puntos porcentuales) y con relación al Departamento de Prevención (10,6 puntos porcentuales de diferencia).

Esta información se confirma al analizarla por tamaño de empresa, rama de actividad económica y ubicación regional. Como se observa en el gráfico siguiente, a mayor tamaño empresarial mayor es el grado de cumplimiento de los medios de prevención: las grandes y medianas empresas casi en su totalidad cumplen con tener al menos un instrumento.

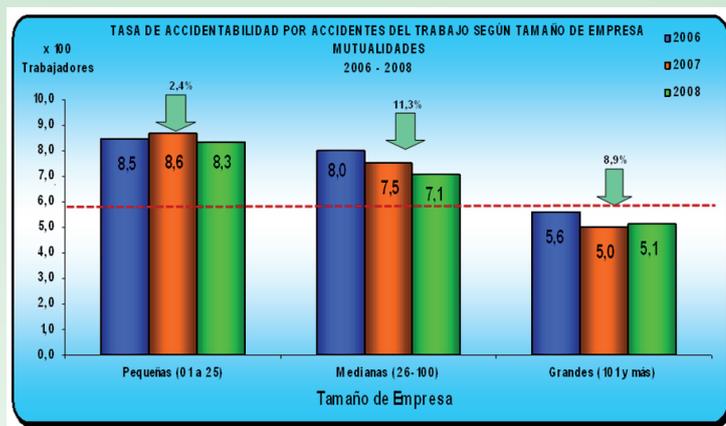
Gráfico N° 4
Existencia de algún instrumento de prevención de riesgos, según tamaño de empresas



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las empresas de menor tamaño son significativamente deficitarias en la aplicación de instrumentos de prevención de riesgos, situación que se agrava en las microempresas, de las cuales prácticamente el 40% declara no tener ningún instrumento de prevención de riesgos. Este alto porcentaje de empresas involucra a un también alto número de trabajadores, que tiene su seguridad en riesgo, en el lugar de trabajo. En efecto y según la SUSESO, este segmento de empresas es el que muestra las tasas más altas de accidentabilidad, lo cual confirma el alto riesgo a que están expuestos esos trabajadores.

Gráfico N° 5



Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

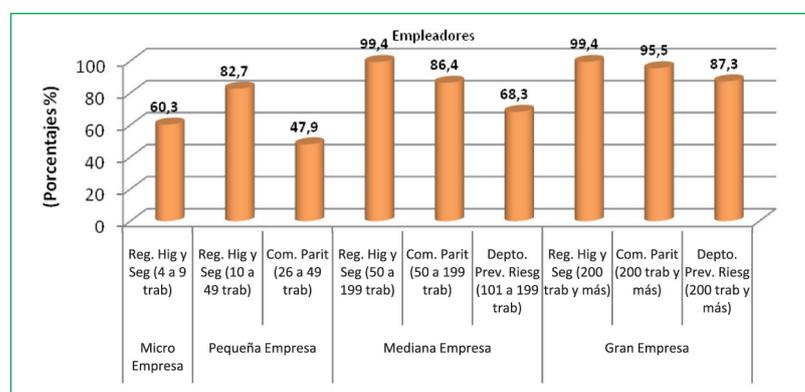
La información que la ENCLA 2008 recoge de los trabajadores de las empresas encuestadas con relación a este aspecto, también difiere de la entregada por los empresarios. Las diferencias más significativas se dan en las pequeñas y microempresas. Según los trabajadores de las primeras, un 25,9% de ellas no tiene instrumentos de prevención de riesgos, contra un 16,9% según los empresarios. Por su parte, los trabajadores de las microempresas informan que en un 49,8% de ellas no existen estos instrumentos, contra un 39,9% declarado por los empresarios.

Considerando a las empresas que están legalmente obligadas a aplicar algún medio de prevención de riesgos laborales, los datos que la ENCLA 2008 muestra son preocupantes. Sólo el 74,6% de las empresas que tienen la obligación legal de poseer Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cumple con dicho requerimiento legal y solo el 68,3% de las empresas con la obligación legal de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad declara tenerlos (gráfico N° 4).

El siguiente gráfico muestra la existencia de medios de prevención según el tamaño empresarial.

Gráfico N° 6

Existencia de instrumentos de prevención de riesgos, según tamaño de empresas



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Otros medios de prevención muestran alto grado de cumplimiento, pero igualmente existen porciones preocupantes de empresas que los incumplen: El 95,5% de las grandes empresas ha constituido Comités Paritarios, pero solo lo hace el 86,4% de las medianas y el 47,9% de las empresas pequeñas. Del total de empresas obligadas a tener Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, el 80,2% (ver gráfico N° 3) declara tenerlo, pero los porcentajes de incumplimiento no son desdeñables: el 12,7% de las grandes empresas no han conformado su Departamento de Prevención, aún cuando tienen la obligación legal de hacerlo. Tampoco lo ha hecho el 31,7% de las empresas medianas.

Al observar desde la rama de actividad económica la información entregada por los empleadores respecto de la existencia de algún instrumento de prevención, se distinguen dos grupos claramente diferenciados: el de aquellas ramas cuyas empresas responde positivamente casi en un 100% (Pesca; Suministro de Electricidad, Gas y Agua; Intermediación Financiera; Construcción; Minería y Enseñanza) y el de aquellas en las que un porcentaje alto de empresas (entre un 30% y un 40%) no dispone ni siquiera de un instrumento de prevención. Algunas de estas actividades como agricultura, industria y transporte, tienen factores de riesgo asociados que hacen más crítica su situación de prevención.

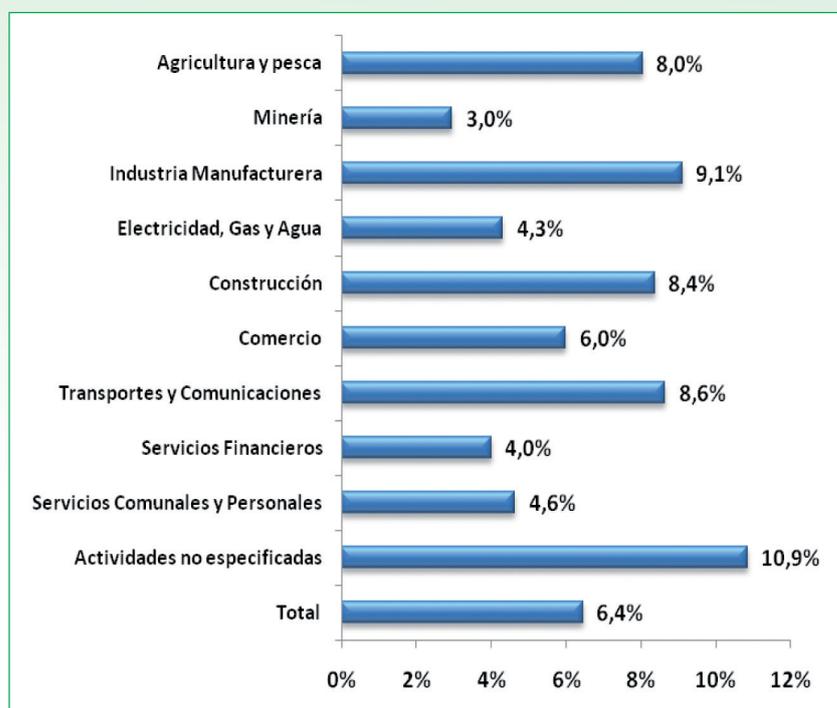
Cuadro N° 1
Existencia de algún instrumento de prevención de riesgo,
según rama de actividad económica

Rama	Existe %	No existe %	Total %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	82,6	17,4	100
Pesca	100	0,0	100
Explotación de Minas y Canteras	90,3	9,7	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	80,9	19,1	100
Industrias Manufactureras Metálicas	77	23,0	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	100	0,0	100
Construcción	96,2	3,8	100
Comercio al Por Mayor y Menor	64,4	35,6	100
Hoteles y Restaurantes	68	32,0	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	63,2	36,8	100
Intermediación Financiera	97,2	2,8	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	73,8	26,2	100
Enseñanza	89,1	10,9	100
Servicios Sociales y de Salud	69,1	30,9	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personas	58,1	41,9	100
Total	74,6%	25,4%	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Llama la atención que algunas actividades económicas que exhiben un alto porcentaje de empresas que reconocen tener algún instrumento de prevención (agricultura, pesca, industria manufacturera y construcción) sean también actividades que concentran las más altas tasas de accidentabilidad, lo que sin duda lleva a preguntarse sobre la real eficacia de estos instrumentos para prevenir los accidentes en las empresas y sobre el funcionamiento efectivo de los instrumentos que las empresas informan tener, ya que una cosa es cumplir con disponer del instrumento y otra cosa muy distinta es cómo funciona realmente.

Gráfico N° 7
Tasa de accidentabilidad de las mutuales, según rama de actividad económica

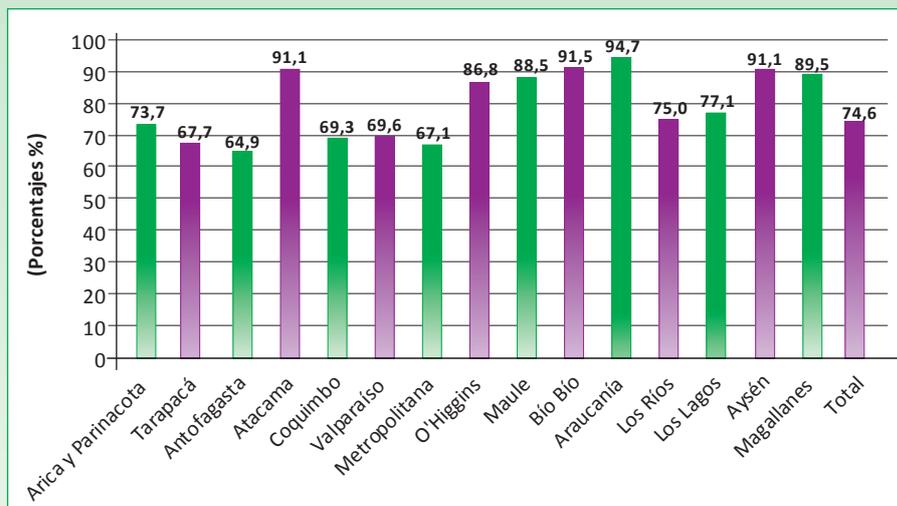


Nota: No incluye accidentes de trayecto.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social

Al mirar los resultados de la ENCLA 2008 en materia de existencia de instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas por regiones, expuestos en el gráfico siguiente, se distinguen cuatro grupos regionales: 1) Las regiones en las que se concentra un porcentaje mayor de empresas con al menos un instrumento de prevención (Araucanía, Biobío, Aysén y Atacama); 2) Las regiones que tienen sobre un 10% de empresas en situación de incumplimiento a la norma en cuestión (Magallanes, Maule y O'Higgins); 3) Las regiones que muestran porcentajes de empresas con cumplimiento superior al 70% de ellas (Los Lagos, Arica y Parinacota y Los Ríos); 4) Por último, están las regiones que concentran el mayor porcentaje de empresas que menos cumple con la norma Valparaíso, Coquimbo, Tarapacá, Metropolitana y Antofagasta. Estas regiones se sitúan en un rango de incumplimiento de alrededor de un tercio de las empresas.

Gráfico N° 8
Existencia de algún instrumento de prevención de riesgos, según región



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Sin embargo, en la información entregada por los trabajadores y dirigentes sindicales encuestados se constata una diferencia promedio de 11 puntos porcentuales menos respecto de la información entregada por las empresas sobre los instrumentos de prevención. Las mayores diferencias entre la información entregada por los empleadores y los trabajadores corresponden a las regiones de O'Higgins, Metropolitana y Arica Parinacota. En el resto de las regiones las diferencias no son significativas.

9.2 Funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas

Que existen instrumentos de prevención en las empresas no es garantía de que la salud y la vida de los trabajadores estén protegidas. Es necesario conocer la forma en que estos instrumentos operan en realidad, verificar si son efectivamente medios preventivos, con capacidad para controlar los factores de riesgos asociados a los lugares y puestos de trabajo, a los procesos y organización de la producción.

En general, la percepción de los empleadores respecto al funcionamiento de los instrumentos de prevención en las empresas es más positiva que la de los trabajadores y dirigentes sindicales. En todo caso, para todos los informantes, los instrumentos con mejor desempeño son, en orden decreciente, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Con relación al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, la ENCLA 2008 consultó a los empleadores y trabajadores sobre si contenía información sobre riesgos y si una copia del mismo era entregada a cada trabajador. En este aspecto, las opiniones una vez más difieren, aunque no significativamente: empleadores y trabajadores, en porcentajes sobre el 90%, respondieron que el reglamento contiene información sobre los riesgos asociados a los procesos de trabajo. Asimismo ambos actores

respondieron que sí se entrega una copia del reglamento a cada trabajador, en porcentajes superiores al 80%.

Al observar estas respuestas por tamaño de empresas, no se constatan diferencias significativas entre los distintos estratos de empresa, en cuanto a la incorporación de información de riesgos existentes en los procesos de trabajo en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Sí hay diferencias entre estratos respecto a la entrega de copias del Reglamento Interno a los trabajadores: en las micro empresas hay un cumplimiento significativamente menor que en la pequeña, mediana y gran empresa, con una diferencia de prácticamente 16 puntos porcentuales entre las micro y las grandes empresas.

No deja de llamar la atención, que aunque en las microempresas se suele cumplir con la inclusión de información sobre los riesgos en el Reglamento Interno, éste no sea entregado a los trabajadores, lo que restringe severamente el derecho a saber de los trabajadores. ¿Cómo se explica esta conducta empresarial? Estudios sobre la visión de los pequeños empresarios respecto de los derechos laborales, señalan que “las orientaciones normativas predominantes en ellos corresponden más a las de una sociedad tradicional que moderna”². Esto significa que los derechos laborales no son reconocidos como necesarios en un entorno de interacción directa empresario-trabajador, e incluso suelen ser negados o rechazados al vincularlos los empresarios a intereses de carácter político. Esto ciertamente dificulta el desarrollo de una cultura de valoración, cuidado y protección de la vida y salud de los trabajadores en las empresas pequeñas.

Respecto a las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, la opinión mayoritaria de empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales es que sí cumplen la tarea de capacitar sobre prevención de accidentes e investigar los accidentes que se producen, no obstante las respuestas afirmativas de los trabajadores arrojan porcentajes algo menores.

Por su parte, los empleadores, en porcentajes minoritarios aunque no despreciables, señalan que los Comités Paritarios no han organizado capacitación en seguridad e higiene, y que tampoco efectúan investigación de los accidentes. Respecto del Departamento de Prevención de Riesgos, los trabajadores en un mayor porcentaje que los empleadores, señalan que este no realiza capacitación.

Al igual que lo que ocurre con el Reglamento Interno, respecto al cumplimiento de las funciones del Comité Paritario se observa una estrecha relación con el tamaño de empresa: las grandes empresas concentran un mayor porcentaje de casos en los que el Comité ejerce sus funciones de capacitar en seguridad y de investigar los accidentes, lo que efectúan en menor medida en las pequeñas empresas. Aún así, hay un alto porcentaje de empresas de todos los tamaños, en que el Comité Paritario no cumple con su función de capacitar en seguridad.

² Baltera, Pablo. Aguilar, Novoa. Dussert, Juan Pablo. Los derechos Laborales en la Pequeña Empresa. Una Mirada desde los Empresarios. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. 2005. Santiago.

Al respecto, la información entregada por los trabajadores encuestados marca una diferencia importante con la entregada por los empleadores: tanto las grandes como las medianas, pequeñas y micro empresas, incumplen con estas normas en mayor medida que lo señalado por los empresarios.

En cuanto al Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, interesaba saber si cumplía con su función de capacitar y si ha introducido en la empresa mejoras relevantes en higiene y seguridad. Las apreciaciones de los empleadores y trabajadores son cercanas y positivas, respecto del rol del Departamento de Prevención, en cuanto a capacitar al personal, siendo la diferencia de apreciación de los trabajadores 12,1 puntos porcentuales menos que la de los empleadores. Una distancia muy pequeña, se produce respecto de la apreciación de unos y otros acerca del rol técnico del Departamento en cuanto a mejorar las condiciones de higiene y seguridad en la empresa.

Una mirada, desde el tamaño de las empresas, al Departamento de Prevención de Riesgos y a cómo cumple sus funciones de capacitar y de introducir mejoras en higiene y seguridad, nos señala que las medianas y grandes empresas muestran porcentajes altos y similares de cumplimiento. Asimismo, la casi totalidad de estas empresas, cumplen con la obligación de tener a un profesional experto a cargo del Departamento de Prevención.

Interesa hacer notar que se manifiestan marcadas diferencias de apreciación entre trabajadores y empresarios, respecto al cumplimiento de algunas de las funciones del Comité Paritario y del Departamento de prevención de Riesgos, en las empresas de todos los tamaños. Con relación a la función del Departamento de Prevención relativa a introducir mejoras en higiene y seguridad, los trabajadores tienen una apreciación menor en 0,3 puntos porcentuales a la de los empresarios. Acerca de la función del Departamento de Prevención de capacitar al personal en materias de prevención: los empleadores de la gran empresa respondieron afirmativamente en una cantidad mayor, que los trabajadores y dirigentes sindicales.

A partir de las respuestas de los actores encuestados -empleadores y trabajadores- especialmente se constata, desde los trabajadores y dirigentes sindicales, la existencia de un porcentaje importante de empresas donde el Comité no ejerce sus funciones de capacitación e investigación de los accidentes; lo mismo, aunque en menor medida, opinan los empleadores. Estas carencias son más significativas en las empresas de menor tamaño, lo que reafirma la constatación de que las dificultades de funcionamiento de estos instrumentos, se vinculan al tamaño de las empresas.

Profundizando en la cuestión de la relación entre el tamaño de empresa y la efectividad de los mecanismos de prevención, se aprecia algo similar en las medianas empresas, en cuanto al ejercicio de la facultad del Comité de investigar los accidentes: en ellas los trabajadores y dirigentes sindicales encuestados, en un porcentaje importante, reconocen que no se investigan. Lo mismo, aunque en un porcentaje menor al de los trabajadores, opinan los empleadores.

Cuadro Nº 2
Contenidos y eficiencia de los instrumentos de prevención de riesgos
existentes en la empresa

	Empleadores %	Trabajadores - Dirigentes Sindicales %
El Reglamento ¿Contiene información sobre los riesgos existentes en los procesos de trabajo de la empresa?	93,6	91,9
El Reglamento ¿Se le entrega a cada trabajador?	89,9	86,3
El Comité Paritario ¿Ha organizado capacitación en seguridad y prevención de riesgos?	71,9	64,6
El Comité Paritario ¿Realiza investigación de los accidentes cuando estos ocurren?	80,8	65,9
El Departamento de Prevención de Riesgos ¿Ha realizado capacitación al personal en materias de su especialidad?	91,9	79,8
El Departamento de Prevención de Riesgos ¿Ha introducido mejorías relevantes en higiene y seguridad en la empresa?	99,5	99,2
El Departamento de Prevención de Riesgos ¿Está a cargo de un experto en prevención de riesgos?	90,2	90,9

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

9.3 Factores de riesgo en las empresas y medidas de control preventivo

La ENCLA 2008 consultó a empleadores y trabajadores su opinión acerca de los riesgos propios de los procesos productivos a que están expuestos, especialmente los trabajadores. Asimismo, se consultó acerca del control de los factores de riesgo y el nivel en el que se toman las decisiones orientadas a controlar dichos factores; las medidas concretas que en el mes de realización de la Encuesta aplicaba la empresa, como también sus acciones más permanentes y el estado de algunas condiciones sanitaria básicas, de ambiente físico y de prevención frente a peligros.

Los empleadores señalan que los riesgos que tienen mayor prevalencia en las empresas son los de sobrecarga muscular, con énfasis en posturas como trabajar de pie y sentado, y en carga propiamente tal, en lo que se refiere a levantarla o arrastrarla. También un número importante de empleadores reconoce exposición de los trabajadores a riesgos ambientales, ruidos, humos, polvos y vapores, como de mayor riesgo: la sobre carga muscular, específicamente la postura de trabajo de pie y sentado, el levantar, trasladar o arrastrar carga y las vibraciones.

Tal y como puede apreciarse en el cuadro siguiente, los trabajadores expresan una visión más crítica respecto a su exposición a riesgos en los lugares de trabajo. La información entregada por los dirigentes sindicales y trabajadores destaca como de mayor riesgo: la sobrecarga muscular, específicamente la postura de pie y sentados; el levantar, trasladar o arrastrar carga y las vibraciones.

Cuadro Nº 3
Existencia de Factores de riesgo en los lugares de trabajo

Factores de Riesgos		Elementos de Riesgos	Empleadores %	Trabajadores - Dirigentes Sindicales %
Contaminantes Ambientales	Ruidos	Vibraciones por herramientas manuales, maquinarias, etc	23,1	31,5
		Ruido tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona	20,9	27,8
	Humos, polvos y vapores	Respirar humos (como los de combustión, soldadura u otros), pulverizados, o polvos (como el de madera o mineral), etc.	15,3	22,3
		Respirar vapores como los de solventes o diluyentes	8,3	15,2
Ambiente Físico	Calor	Altas temperaturas que hace que transpiren incluso cuando están en una pausa en su trabajo	13,3	24
	Frio	Bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos	10,1	15,6
Iluminación y Exposición solar	Iluminación	Falta de luz natural o artificial que dificulta realizar bien su trabajo	2,6	6,3
	Radiactividad	Radiaciones tales como los Rx, radiactividad, luz de soldadura, láser	7,4	10,2
	exposición solar	Expuestos directamente al sol	26,9	29,1
Seguridad y Tecnología	Químicos	Manipular o que su piel tome contacto con productos o sustancias químicas	20,9	20,7
	Materiales infectados	Manipular o tomar contacto con materiales que podrían estar infectados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio	6,8	9,2
	Electricidad	Estar en contacto con equipos electrificados	23,7	27,9
Sobrecarga Muscular	Posturas	Realizar trabajos en que deben alcanzar herramientas, elementos u objetos situados muy alto o muy bajo	12,9	14,4
		Realizar trabajos que los obligue a mantener posturas incómodas	13,5	18,9
		Trabajar de pie	74,3	73,2
		Trabajar sentado	58,6	51,3
	Carga	Levantar, trasladar o arrastrar carga, personas, animales u otros	28,3	33,1
		Realizar los mismos movimientos en cortos períodos de tiempo	19,7	25

Fuente: empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

El cuadro a continuación refleja con claridad que distintos sectores de actividad tienen riesgos específicos y diferentes. En efecto, los riesgos que se vinculan a factores contaminantes ambientales, se asocian fuertemente a las actividades de la minería y de la construcción. Los riesgos que se identifican como del ambiente físico, tienen una mayor incidencia en la industria manufacturera metálica, en primer lugar y como segunda importancia en el segmento de las empresas que se dedican a la explotación de minas y canteras. Asimismo, los riesgos relacionados con iluminación y exposición al sol se asocian principalmente a aquellas ramas de actividad económica cuyas actividades se desarrollan principalmente al aire libre, o en ambientes que carecen de suficiente luz natural o artificial, lo que dificulta realizar adecuadamente las funciones propias de los puestos de trabajo, como son los de la minería, la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y por su puesto los de la construcción. Los elementos de riesgo asociados a los factores de seguridad y tecnología se vinculan, principalmente, a las actividades de suministro de electricidad, gas y agua, pero están también presente en medida importante en otros sectores como puede apreciarse en el cuadro de distribución siguiente. Por último, los riesgos propios de la sobrecarga muscular, se asocian fuertemente a una gran cantidad y amplia gama de actividades como se aprecia en el cuadro siguiente.

Cuadro N° 4
Prevalencia de los Factores de riesgo, según rama de actividad económica

Factores de Riesgos	Rama de actividad económica	Porcentajes %
Contaminantes Ambientales	Explotación de Minas y Canteras	88,1
	Construcción	79,1
Ambiente Físico	Industrias Manufactureras Metálicas	75,1
	Explotación de Minas y Canteras	57,1
	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	39,3
Iluminación y Exposición solar	Explotación de Minas y Canteras	89,7
	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	75,8
	Construcción	72,9
Seguridad y Tecnología	Suministro de Electricidad, Gas y Agua	97,3
	Industrias Manufactureras Metálicas	75,4
	Explotación de Minas y Canteras	74,9
	Servicios Sociales y de Salud	66,3
Sobrecarga Muscular	Industrias Manufactureras Metálicas	99,2
	Industrias Manufactureras no Metálicas	97,9
	Hoteles y Restaurantes	94,6
	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	93,8
	Pesca	93,4
	Comercio al por Mayor	93,3
	Construcción	93,3
	Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	92,1
	Intermediación Financiera	87,5
Servicios Sociales y de Salud	72,5	

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 también indagó quién o quiénes participan en los procesos de decisión empresariales sobre la prevención de riesgos. Esta es, sin duda, una cuestión central para una gestión eficaz de la prevención: en la medida en que se incorpora a los actores del proceso productivo en la discusión y aplicación de estrategias de prevención, se logra instalar la premisa de que la seguridad es un asunto del interés de todos, especialmente de aquellos que son directamente afectados.

En el cuadro siguiente puede verse que en la mayoría de las empresas los trabajadores, principales expuestos a los riesgos asociados a los diversos procesos productivos, tienen escasa participación en la gestión de la prevención de riesgos. En general, las opiniones de los empleadores y trabajadores con relación a este punto son prácticamente coincidentes. Todos perciben que las decisiones en materias de higiene y seguridad suelen tomarse a nivel gerencial y en porcentajes menores en los niveles intermedios o mandos medios de las empresas. En cambio, el nivel operativo participa en estas decisiones en porcentajes muy menores.

Cuadro N° 5
Instancia de la empresa en las que se toman las decisiones en materias de prevención de riesgos

	Empleadores % *	Trabajadores - Dirigentes Sindicales % *
A nivel gerencial de la empresa (o dueño)	75,5	74,7
En un nivel intermedio de la empresa	20	17,1
En los niveles operativos de la empresa	4,5	8,2
Total	100	100

* El porcentaje de respuestas válidas, incluye a las empresas en que existe al menos un instrumentos de prevención de riesgos

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Al analizar estos datos por tamaño de empresa y teniendo a los empleadores como informantes, podemos constatar que esta situación no cambia significativamente. En efecto, como muestra el cuadro siguiente, independientemente del tamaño de las empresas, las decisiones en materia de prevención de riesgos se toman sobre todo en los niveles gerenciales. Las pequeñas empresas concentran especialmente estas decisiones en los niveles superiores de dirección. La delegación de esta decisión en los niveles operativos es marginal en todos los tamaños de empresa, acentuándose esta tendencia en las grandes y medianas empresas. Esto puede explicarse por las exigencias de profesionalización del tema que se imponen las empresas y por el propio mandato legal, que les exige a las compañías de más de 100 trabajadores, tener un departamento especializado que se encargue de este tema. No obstante, esto no impide la incorporación del actor laboral a estas instancias de decisión.

Cuadro Nº 6
Instancias de la empresa en las que se toman las decisiones en materia de
prevención de riesgos, por tamaño de empresa

	Microempresa %	Pequeña Empresa %	Mediana Empresa %	Gran Empresa %
A nivel gerencial (o dueño)	75	77,2	70,1	76
En un nivel intermedio de la empresa	19,9	19,3	26,4	21,9
En los niveles operativos de la empresa	5,1	4,5	3,5	2,1
Total	100	100	100	100

* El porcentaje de respuestas válidas, incluye a las empresas en las que existe al menos un instrumento de prevención de riesgos

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El análisis de los datos por ramas de actividad confirma lo dicho; las decisiones sobre prevención de riesgos laborales se centralizan mayoritariamente en el nivel gerencial, con la excepción de las empresas que forman parte de la rama de pesca, donde las decisiones en este tema mayoritariamente se toman en el nivel intermedio de las compañías. Las ramas con un mayor porcentaje de empresas que delegan a los niveles intermedios y operativos las decisiones en materias de prevención de riesgos, son las industrias manufactureras y las actividades inmobiliarias, entre otras.

La ENCLA 2008 también indagó acerca de las medidas de prevención en que las compañías se encontraban trabajando al momento de aplicación de la Encuesta. Un 33,8% de los empleadores y un 39,4% de los trabajadores y dirigentes encuestados respondieron que no se estaba trabajando durante el último mes en ninguna medida de prevención de riesgos en sus empresas.

En general destaca la escasa preocupación de las empresas por la seguridad y protección de sus trabajadores. Por ejemplo, las medidas de prevención relacionadas con el uso de plaguicidas y fertilizantes, sólo se aplican en un 58,5 %, de las empresas agrícolas, de ganadería, caza y silvicultura, según los empleadores, y en un 52,9% de ellas, según los trabajadores, lo que revela una cantidad considerable de trabajadores probablemente expuestos a riesgos graves para su salud. Tampoco tiene muchas menciones, tanto por empleadores como trabajadores, la prevención empresarial de lesiones músculo esqueléticas, pese a que son de frecuente ocurrencia.

Cuadro N° 7
Medidas específicas de prevención de riesgos en las que se encuentra trabajando la empresa, en el último mes

	Empleadores (%)	Trab. dirigentes sindicales (%)
Extintores y prevención de incendios	36,0	34,1
Implementos de Seguridad (fajas, audífonos, mascarar)	38,2	36,7
Prevención de plaguicidas y fertilizantes	9,2	11,1
Señalética y evacuaciones	29,5	30,1
Posturas y lesiones musculoesqueléticas	21,5	18,4
Revisión y mantención de maquinas y equipos	46,9	44,7
Otras	8,3	2,1
Ninguna	33,8	39,4

* Respuesta de opción múltiple, por tanto no suma 100%.

Fuente: Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Tanto empleadores como trabajadores y dirigentes sindicales, fueron consultados acerca de las medidas permanentes que las empresas toman para la protección de los trabajadores. Aunque las opiniones de ambos difieren en algunos aspectos, las empresas, en general, realizan esfuerzos importantes en el área de la prevención de riesgos. Por ejemplo, según la información entregada por los empleadores, se destacan los esfuerzos preventivos en torno a impedir radiaciones nocivas, entre otros. Desde la opinión de los trabajadores se destacan los esfuerzos de las empresas por reducir, por ejemplo, la exposición a radiaciones, el contacto con equipos electrificados y otros.

Cuadro Nº 8
Reducción de factores de riesgo, según empleadores

	Mucho %	Algo %	Poco %	Nada %	Total %
Vibraciones por herramientas manuales, maquinarias, etc	77,1	13,3	2,6	7,0	100
Ruido tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona	75,8	17,2	2,7	4,3	100
Respirar humos (como los de combustión, soldadura u otros), pulverizados, o polvos (como el de madera o mineral), etc.	77,9	16,5	3,7	1,9	100
Respirar vapores como los de solventes o diluyentes	82,8	15,0	1,3	0,9	100
Altas temperaturas que hace que transpiren incluso cuando están en una pausa en su trabajo	62,8	25,2	3,6	8,5	100
Bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos	69,3	17,8	4,9	8,0	100
Falta de luz natural o artificial que dificulta realizar bien su trabajo	66,3	17,1	14,2	2,4	100
Radiaciones tales como los Rx, radiactividad, luz de soldadura, láser	91,9	7,9	0,1	0,2	100
Expuestos directamente al sol	79,6	14,3	5,2	3,9	103
Manipular o que su piel tome contacto con productos o sustancias químicas	82,6	13,8	0,7	2,9	100
Manipular o tomar contacto con materiales que podrían estar infectados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio	91,5	8,1	0,1	0,4	100
Estar en contacto con equipos electrificados	84,8	10,2	2,3	2,7	100
Realizar trabajos en que deben alcanzar herramientas, elementos u objetos situados muy alto o muy bajo	74,7	21,1	0,5	3,6	100
Realizar trabajos que los obligue a mantener posturas incómodas	75,0	17,7	4,4	2,9	100
Levantar, trasladar o arrastrar carga, personas, animales u otros	77,7	15,7	3,8	2,9	100
Realizar los mismos movimientos en cortos períodos de tiempo	65,3	19,3	5,8	9,6	100
Trabajar de pie	58,4	20,0	4,7	16,9	100
Trabajar sentado	67,8	18,8	4,2	9,3	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 también consultó la opinión de empleadores y trabajadores respecto de las condiciones sanitarias en las empresas, ambiente físico y aspectos preventivos de peligros, es decir, condiciones sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores), ambiente físico (espacio, iluminación, ventilación), y aspectos de prevención de peligros en las empresas (señalética, espacios de circulación, vías de evacuación)³.

³ La mayoría de estas materias son objeto de fiscalización por la Dirección del Trabajo. Se encuentran estipuladas de

Los empleadores consultados expresan una opinión positiva respecto de las condiciones ambientales de trabajo en sus empresas, especialmente en lo relativo al ambiente físico. Son algo más autocríticos respecto a las condiciones sanitarias básicas de sus empresas: un 64,5% estima que son buenas. Esto indica que en un grupo no despreciable de empresas, aún no resuelven temas básicos de higiene y seguridad en sus instalaciones.

Con relación al mismo aspecto, los trabajadores y dirigentes sindicales tienen opiniones cercanas respecto de estos temas. Un 58% estima como buenas las condiciones sanitarias en sus empresas.

Cuadro N° 9
Opinión de los empleadores sobre condiciones sanitarias básicas, ambiente físico y aspectos preventivos de peligros

Condiciones ambientales y de trabajo	Buena %	Regular %	Mala %	No hay %	Total %
Condiciones Sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores y duchas)	64,5	12,9	0,3	22,3	100
Ambiente físico (espacio, iluminación y ventilación)	93,0	5,5	0,2	1,3	100
Condiciones preventivas para peligros (señalética, circulación y vías de evacuación)	76,1	12,0	1,2	10,7	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 10
Opinión de los trabajadores sobre condiciones sanitarias básicas, ambiente físico y aspectos preventivos de peligros

Condiciones ambientales y de trabajo	Buena %	Regular %	Mala %	No hay %	Total %
Condiciones Sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores y duchas)	58,0	14,5	3,4	24,1	100
Ambiente físico (espacio, iluminación y ventilación)	86,8	9,1	2,8	1,3	100
Condiciones preventivas para peligros (señalética, circulación y vías de evacuación)	72,8	11,8	3,3	12,1	100

Fuente: Trabajadores y Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

manera genérica en el Artículo 184 del Código del Trabajo y reglamentadas en forma más precisa en el D.S. 594 del Ministerio de Salud (1999), que aprueba normas sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.



CONCLUSIONES

La encuesta ENCLA 2008 nos entrega un panorama general de la situación del país en materia laboral en el que se reflejan algunas de las tendencias que ya habían señalado estudios anteriores y que parecen confirmarse con esta nueva medición.

Entre las tendencias que la ENCLA 2008 viene a confirmar, destaca el clima de relativo optimismo en el mundo empresarial, pese a las dificultades económicas que enfrentó la economía, y que comenzaban a dejarse sentir con fuerza ya a fines del año 2008, período en el que el trabajo de campo de la encuesta estaba en pleno desarrollo. Por eso llama la atención que, pese a la crisis, los empleadores que fueron entrevistados hayan manifestado una percepción positiva respecto a la situación de sus empresas y respecto a las perspectivas futuras de las mismas. Si la encuesta se hubiese realizado en plena fase expansiva del ciclo económico, no habría llamado especialmente la atención, pero sabemos bien que las condiciones eran bastante diferentes. Es probable que tras este optimismo, que también lo han detectado las anteriores mediciones de la ENCLA, exista una buena dosis de confianza en el manejo de las autoridades económicas y políticas en tiempos de crisis. A la vez, es muy probable que responda también a una confianza en los propios actores laborales en cuanto a su capacidad para hacer frente a las condiciones económicamente adversas. Si así fuera, el país contaría con un importante activo que bien podría marcar diferencias con otros países desde el punto de vista de las posibilidades de llegar a grandes acuerdos que permitan compatibilizar crecimiento económico con el respeto a los derechos laborales.

En la misma línea, la ENCLA 2008 evidenció también un cambio en la estrategia que utilizaron las empresas para hacer frente a la crisis. De acuerdo a los datos obtenidos, pareciera que las empresas recurrieron a formas de ajustes que minimizaran la pérdida de empleos. De este modo, despedir trabajadores no constituyó la medida más frecuente en las empresas chilenas sino que lo fueron medidas que buscaban más bien postergar inversiones, repactar deudas, etc. Y de las medidas que afectaban directamente a los trabajadores, fue más frecuente el modificar las formas de organización y condiciones de trabajo. Ello se reflejó en el hecho que sólo un quinto de las empresas recurrieron al despido de trabajadores como forma de hacer frente a la crisis.

Ahora bien, no todos los datos que arroja la ENCLA 2008 son tan positivos. Todo parece indicar que las empresas suelen implementar algunas estrategias de flexibilidad laboral a partir de las condiciones que impone el marco normativo actual y que ello se logra mediante el uso de algunas herramientas legales en forma que no necesariamente resulta consistente con el propósito de las mismas. Es el caso de las formas de contratación, en las que se ha observado que algunas empresas suelen utilizar el contrato indefinido para actividades que son de carácter temporal y donde, por tanto, la figura de dicha forma contractual no se corresponde necesariamente con un empleo de carácter estable. Al mismo tiempo, se observa también la situación inversa. Vale decir, que en el caso de algunos empleos cuya naturaleza es de largo plazo y que conllevan una estabilidad que se esperaría ver refrendada en el tipo de contrato, los empleadores recurren a contratos temporales que se renuevan varias veces a lo largo del tiempo. Datos como la antigüedad de los contratos indefinidos vigentes, el número de contratos finiquitados y celebrados

en el último año, o el número de contratos de plazo fijo que se renuevan al término del plazo, avalan esta interpretación.

En lo que respecta a otra de las estrategias flexibilizadoras, la externalización de faenas, la ENCLA 2008 confirmó su consolidación en las diversas ramas de actividad económica y en las diversas fases de la producción. Se confirma también su mayor incidencia en las empresas de mayor tamaño. Se expresa, sobre todo, mediante la subcontratación de actividades y en una proporción mucho más pequeña en la contratación de servicios transitorios.

La subcontratación se está perfilando como una significativa forma de contratación de mano de obra en el país: en promedio, el 12% del personal de las empresas que subcontratan está empleado por un tercero. En algunas actividades, la proporción de subcontratados sobre el total del personal de las empresas es considerable (38% en minería, 22% en construcción y 18% en pesca).

En cuanto a las condiciones salariales de los trabajadores, los datos de la ENCLA 2008 vienen a confirmar lo que ya se había podido apreciar en las anteriores encuestas, esto es, que más de la mitad de los trabajadores no recibe remuneraciones superiores a 2 ingresos mínimos mensuales. Más aún, casi cuatro de cada diez trabajadores recibe remuneraciones de un salario mínimo y medio o menos que eso. Si se considera que el salario ético que ha promovido la Iglesia Católica es superior a 1,5 salarios mínimos, quiere decir que cuatro de cada diez trabajadores chilenos ni siquiera logra igualar ese salario ético.

Al mismo tiempo, los datos confirman la discriminación salarial con respecto a las mujeres y los jóvenes, a los que en esta oportunidad se agregaron también los trabajadores inmigrantes, pues la encuesta recogió información sobre los tramos de remuneraciones de este tipo de trabajadores. Todas estas categorías de trabajadores se sitúan mayoritariamente en los tramos más bajos de las remuneraciones que pagan las empresas a sus trabajadores.

A su vez, la ENCLA 2008 muestra la incidencia del componente variable de las remuneraciones, el que corresponde a un quinto de la remuneración mensual que perciben los trabajadores en Chile.

En cuanto a la jornada laboral, la ENCLA 2008 muestra una leve, pero clara disminución de la jornada semanal, la que es consistente con una tendencia que viene también refrendada por el cambio que se implementó en la normativa laboral al respecto. Sin embargo, esta situación no es pareja en las diversas empresas por cuanto la jornada en las empresas de menor tamaño la jornada laboral tiende a ser algo mayor. Del mismo modo, se aprecian también diferencias entre las distintas ramas de actividad económica y entre las distintas regiones del país.

En cuanto a las estrategias flexibilizadoras en materia de jornada, los datos muestran que menos de un quinto de las empresas hacen uso de las jornadas de tiempo parcial, aunque en las grandes empresas esa proporción es mayor. Asimismo, la proporción de mujeres en jornada parcial es mayor a la de los hombres.

En cuanto al trabajo en día domingo, solamente un 15% de los trabajadores labora ese día, siendo levemente mayor el porcentaje de mujeres que el de hombres. A su vez, entre los trabajadores de las grandes empresas ese porcentaje es aún mayor.

Por otro lado, una cuarta parte de las empresas declara implementar alguna modalidad de trabajo de turnos, proporción que aumenta en las empresas de mayor tamaño hasta alcanzar al 62,5% de las mismas.

En suma, si bien las estrategias de flexibilización de jornada no son utilizadas por la mayoría de las empresas, la situación es distinta en las grandes empresas por cuanto allí se recurre con mayor frecuencia a este tipo de estrategias flexibilizadoras.

Respecto a las organizaciones sindicales, los niveles de conflictividad y de negociación colectiva, los datos de la ENCLA 2008 confirmaron los bajos niveles de sindicalización que tenemos en nuestro país, su concentración en las grandes empresas y en algunas ramas en las que predominan actividades con menor impacto en el empleo. A su vez, los datos también muestran la percepción de un bajo nivel de conflictividad laboral, aunque entre los dirigentes sindicales dicha percepción sea mayor. Ello se corresponde con una alta incidencia de las prácticas antisindicales, según la información entregada por ellos. Casi la mitad de las empresas que cuentan con sindicatos habría incurrido en este tipo de prácticas.

En cuanto a la negociación colectiva, ésta presenta una baja cobertura y se asocia fundamentalmente a las grandes empresas, que son las que además concentran a los sindicatos. Esto significa que los trabajadores que no cuentan con una organización sindical que represente sus intereses ante sus empleadores, aún pudiendo negociar colectivamente, no suelen hacerlo. Pudiera pensarse que estos trabajadores no tienen interés en negociar colectivamente, como se afirma muchas veces que la baja afiliación sindical se debe a que no tendrían interés en sindicalizarse. Pues bien, los datos de la ENCLA 2008 muestran que, por el contrario, entre los trabajadores existe una alta percepción de la conveniencia de la negociación colectiva. Ciertamente, dicha percepción es mayor en las empresas que efectivamente cuentan con sindicatos que entre las que no lo tienen pero en ambos casos es un porcentaje de todas formas muy alto: 86,6% y 67,8%, respectivamente piensan que la negociación colectiva es conveniente o muy conveniente. Más aún, el 41,6% de los empleadores piensa lo mismo. Desde ese punto de vista, no se trata de desinterés el que los trabajadores no negocien colectivamente, aún en aquellos casos en que legalmente pueden hacerlo, sino que habría que identificar aquellos factores que obstaculizarían la posibilidad de hacerlo, sean éstos normativos o fácticos.

Finalmente, en cuanto a las condiciones de higiene y seguridad se constata que, en términos generales, la proporción de empresas en las que existen instrumentos de higiene y seguridad es alta, aunque también ocurre que en las empresas de menor tamaño la proporción de aquellas que no declaran contar con alguno de los instrumentos que la ley estipula, es también mayor.

Pero fuera de si existen o no tales instrumentos, lo relevante es saber en qué medida funcionan y cuán eficaces son para prevenir accidentes u otros eventos similares. A este respecto, llama la atención que los sectores de actividad económica que presentan mayores niveles de cumplimiento en materia de instrumentos de prevención, sean a la vez los que presentan las mayores tasas de accidentabilidad. Es el caso de la agricultura, la pesca, la industria manufacturera y la construcción.

A su vez, los trabajadores tienen una visión crítica sobre las acciones que la empresa realiza para proteger, aunque reconocen que hay algunas medidas permanentes que implementan las empresas y que dicen relación con la exposición a radiación, el contacto con materiales infectados y la exposición a golpes eléctricos y a la inhalación de vapores tóxicos.

También tienen una visión crítica frente a la falta de comedores en parte importante de las empresas, especialmente en las de menor tamaño, como asimismo la ausencia de duchas adecuadas para los trabajadores. Todo ello da cuenta de la necesidad de mejorar en lo que se refiere a las condiciones sanitarias de los centros de trabajo.

Para finalizar, basta señalar que la encuesta ENCLA ofrece un retrato de la realidad laboral del país, conforme al cual podemos apreciar que hay todavía una serie de aspectos que requieren especial atención de parte de las propias empresas, de los empleadores y de los trabajadores. A su vez, el Estado tiene también un rol fundamental en cautelar el cumplimiento de la normativa laboral y en promover las condiciones para que el crecimiento económico, especialmente en la fase de recuperación que viene por delante, no lleve a descuidar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de sus derechos.



ANEXO METODOLÓGICO

1. Marco Conceptual

1.1 Objetivo y antecedentes

El objetivo de este estudio es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas, según conceptos de la Dirección del Trabajo.

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 la dinámica y evolución de los fenómenos laborales y recabar información sobre la forma en que los procesos de modernización afectan la dinámica de las relaciones sociales en el contexto de las empresas chilenas.

Entre las variables que se investigan se encuentran, por ejemplo:

- Contratos de trabajo (tipo, existencia, etc.)
- Remuneraciones
- Jornadas de trabajo
- Cantidad de trabajadores
- Actividades subcontractadas
- Seguridad en el trabajo

2. Cobertura

La información se recopila a través de una muestra nacional que tiene representación según Región, Tamaño (número de trabajadores) y Región-Tamaño. La muestra es seleccionada a partir de un directorio de empresas basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos, SII del año 2006, referido a las empresas situadas dentro de los límites territoriales del país.

2.1 Unidad Estadística

La unidad estadística es la empresa formal, es decir una 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. La ubicación geográfica de la empresa es asignada de acuerdo a la ubicación física de su casa matriz.

3. Diseño Muestral

La encuesta ENCLA es levantada por una empresa externa contratada por la Dirección del Trabajo. El cambio de giro, las quiebras y paralizaciones de las actividades es una situación recurrente, por lo cual se toman las providencias técnicas estadísticas necesarias para lograr que los datos reflejen fielmente el comportamiento de los sectores con el menor sesgo posible.

3.1 Población Objetivo

La población objetivo de la encuesta está constituida por todas las empresas formales de cinco o más trabajadores, que desarrollan alguna actividad económica, en el país.

3.2 Marco Muestral

El marco muestral se construye a partir del directorio del Instituto Nacional de Estadísticas compuesto con información el Servicio de Impuestos Internos, S.I.I. (Declaración Anual de Impuestos a la Renta, formulario 22 y Declaración Mensual del IVA, formulario 29), de los contribuyentes que desarrollaron actividades económicas, en el año 2006. Para generar el marco definitivo, se consideraron las empresas con 5 o más trabajadores.

3.3 Estratificación

La primera estratificación se realiza de acuerdo a los objetivos del estudio, propuestos por la Dirección del Trabajo, consiste en realizar una estratificación según Región. A diferencia de la encuesta realizada con año base 2006, la encuesta actual contiene todas las regiones del País, con exclusión de algunas comunas, según solicitud de la Dirección del Trabajo (Camarones, General Lagos, Putre, Camiña, Huara, Colchane, Pica, Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Cabo de Hornos, ex Navarino, Antártica, Timaukel, Torres del Paine).

De acuerdo a lo solicitado por la Dirección del Trabajo, un segundo criterio de estratificación corresponde a la variable tamaño de empresa, cuyas categorías se determinan a partir del número de trabajadores. Esta información se obtiene de la declaración Anual de Impuestos a la Renta año 2006. Esto se sustenta además, por el comportamiento de la variable "número de trabajadores", donde se puede apreciar su heterogeneidad y asimetría, esto es, un gran número de empresas con pocos trabajadores y unas pocas con muchos trabajadores.

La clasificación de las empresas por tamaño se realizó de acuerdo a los criterios que se muestran en la siguiente tabla:

Clasificación de Empresas por número de trabajadores

Tamaño	Número de Trabajadores (2006)	
	Limite Inferior	Limite Superior
Grande empresa	200	Más
Mediana empresa	50	199
Pequeña empresa	10	49
Micro empresa	5	9

Como una forma de obtener una mejor representación y disminuir el error de muestreo que proviene de la dispersión observada en el número de

trabajadores, se estima, que una vez ordenados los estratos (región, tamaño), por la variable de interés, las empresas más grandes 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 determina según el aporte en número de trabajadores de las empresas a censar y el error de muestreo que resulta 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).

3.4 Unidades de Muestreo y de Información

La unidad de muestreo considerada es la empresa que cuenta con iniciación de actividades, con cinco o más trabajadores. Además desarrollan su actividad comercial dentro de los límites territoriales del país y figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos del año 2006.

3.5 Tamaño de la muestra

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtiene a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño, con un coeficiente de confianza del 95%, el cual alcanza a 2.620 empresas, que corresponde al 2,84% del total de las unidades del marco muestral definido para este estudio.

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:

Tamaño de la Muestra

Tamaño Muestral:

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

Donde:

$$N = \sum_h N_h$$

n : Tamaño de la muestra

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

e_r : Error relativo

y_h : Cantidad de unidades en el estrato h

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:

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

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 estrato h

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

Para determinar la precisión muestral respectiva, se utilizaron los siguientes algoritmos:

Coefficiente de variación del estrato h

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

Donde:

CV_h : Coeficiente de variación del estrato h .

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

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

Varianza muestral del número de trabajadores de las empresas

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

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.

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

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

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.

Varianza del número de trabajadores del estrato h

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

Donde:

s_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.

Para el cálculo de los errores muestrales finales se considera las unidades efectivamente encuestadas por la empresa externa contratada por la Dirección del Trabajo, las cuales, se presentan en el siguiente cuadro:

Muestra efectiva y coeficiente de variación según estratos

Muestra efectiva	Tamaño	Total	Coefficiente de variación (%)
Región			
Total Nacional		2.113	3,22
Total Región de Tarapacá	Total	93	4,47
Región de Tarapacá	Grande	14	9,47
	Mediana	23	7,69
	Pequeña	47	7,01
	Microempresa	9	6,89
Total Región de Antofagasta	Total	131	3,14
Región de Antofagasta	Grande	30	4,85
	Mediana	40	5,99
	Pequeña	56	6,40
	Microempresa	5	9,20
Total Región de Atacama	Total	106	3,92
Región de Atacama	Grande	24	6,18
	Mediana	25	6,98
	Pequeña	47	6,94
	Microempresa	10	6,59
Total Región de Coquimbo	Total	104	4,38
Región de Coquimbo	Grande	23	7,22
	Mediana	37	6,24
	Pequeña	36	8,07
	Microempresa	8	7,23

continuación

Muestra efectiva	Tamaño	Total	Coefficiente de variación (%)
Región			
Total Región de Valparaíso	Total	151	3,99
Región de Valparaíso	Grande	60	7,06
	Mediana	37	6,68
	Pequeña	41	7,54
	Microempresa	13	5,87
Total Región de Libertador General Bernardo O'Higgins	Total	164	4,15
Región de Libertador General Bernardo O'Higgins	Grande	52	7,18
	Mediana	45	5,94
	Pequeña	52	6,67
	Microempresa	15	5,45
Total Región del Maule	Total	161	3,27
Región del Maule	Grande	52	4,93
	Mediana	39	6,56
	Pequeña	46	7,14
	Microempresa	24	4,25
Total Región del Bío - Bío	Total	162	4,03
Región del BíoBío	Grande	64	7,07
	Mediana	37	6,55
	Pequeña	49	6,92
	Microempresa	12	6,14
Total Región de la Araucanía	Total	166	3,50
Región de Araucanía	Grande	49	5,82
	Mediana	42	6,02
	Pequeña	59	6,22
	Microempresa	16	5,31
Total Región de Los Lagos	Total	148	4,03
Región de Los Lagos	Grande	47	6,51
	Mediana	31	7,37
	Pequeña	48	7,01
	Microempresa	22	4,49
Total Región de Aysén del General Carlos Ibañez de Campo	Total	62	10,13
Región de Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	Grande	5	17,63
	Mediana	23	6,55
	Pequeña	31	7,76
	Microempresa	3	12,03

continuación

Muestra efectiva	Tamaño	Total	Coefficiente de variación (%)
Región			
Total Región de Magallanes y Antártica Chilena	Total	84	4,19
Región de Magallanes y Antártica Chilena	Grande	12	7,76
	Mediana	23	7,61
	Pequeña	34	8,13
	Microempresa	15	5,44
Total Región Metropolitana	Total	408	5,28
Región Metropolitana	Grande	193	7,70
	Mediana	83	4,51
	Pequeña	98	4,87
	Microempresa	34	3,59
Total Región de los Ríos	Total	93	3,90
Región de los Ríos	Grande	15	6,91
	Mediana	29	6,97
	Pequeña	39	7,78
	Microempresa	10	6,53
Total Región de Arica Parinacota	Total	80	4,32
Región de Arica Parinacota	Grande	10	8,65
	Mediana	22	7,71
	Pequeña	35	7,87
	Microempresa	13	5,79

Fuente: Departamento de Investigación y Desarrollo, INE. Sección de estadísticas económicas

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

Como una forma de cubrir los posibles cambios o término de actividad que pudieran presentar algunas empresas seleccionadas, entre la fecha de referencia de los marcos muestrales y la fecha del levantamiento, se considera un porcentaje de empresas para eventuales reemplazos.

3.6 Método de Selección

Considerando que existen varias empresas de inclusión forzosa, se procede a efectuar la primera selección con 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.

3.7 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:

Factor de expansión de las empresas de inclusión forzosa (IF) para trabajadores

$$E(F)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(F)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IFe)_{h,i}}$$

Donde:

$E(F)_h$: Factor de expansión de las empresas IF en el estrato h.

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

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

Recuérdese que para homogenizar la variable en estudio se realiza 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 siguiente forma:

Factor de expansión de las empresas de inclusión aleatoria (IA) para trabajadores

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

Donde:

$FE(TA)_{h,m}$: Factor de expansión del tramo aleatorio del estrato h , de tamaño m .

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

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

3.8 Factores de Expansión por número de empresas

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, en esta ocasión a solicitud de la Dirección de Trabajo se calculan además 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:

Factor de expansión de las empresas de inclusión forzosa (IF) para empresas

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

Donde:

$FE(IF)_h$: Factor de expansión de las empresas IF en el estrato h. (Región).

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

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

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

Factor de expansión de las empresas de inclusión aleatoria (IA) para empresas

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

Donde:

$FE(TA)_{h,m}$: Factor de expansión del tramo aleatorio del estrato h , (Región: 1...15) de tamaño m , (Grande; mediana; pequeña; microempresa)

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,m,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al TA del estrato h , (Región: 1...15) y tamaño m , (Grande; mediana; pequeña; microempresa)

$\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,m,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral que corresponden a las efectivamente logradas en el TA del estrato h , (Región: 1...15), y tamaño m , (Grande; mediana; pequeña; microempresa)

3.9 Niveles de Estimación

Los niveles de estimación para el presente estudio son:

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



ENCLA2008



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIVISION DE ESTUDIOS

Agustinas 1253, Santiago de Chile, Teléfonos: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl