



Capítulo 2

Formas de contratación
de trabajadoras y trabajadores

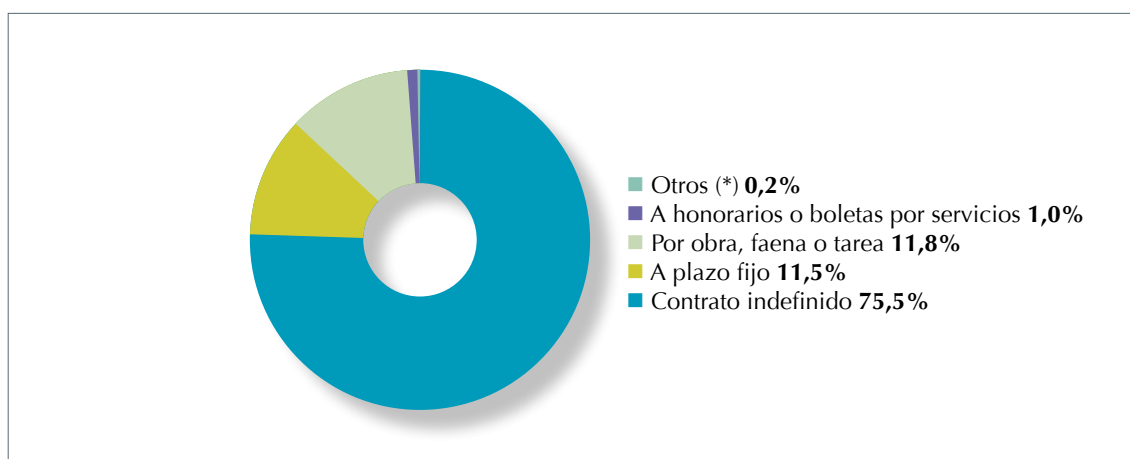
Las formas de contratación constituyen una de las dimensiones que determinan las condiciones de trabajo de las personas, y pueden ir desde aquellas identificadas con mayores grados de estabilidad y protección, a aquellas en las que el carácter de la relación laboral es más inestable. Sin perjuicio de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

TIPOS DE CONTRATO

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

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

Gráfico 4
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato



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

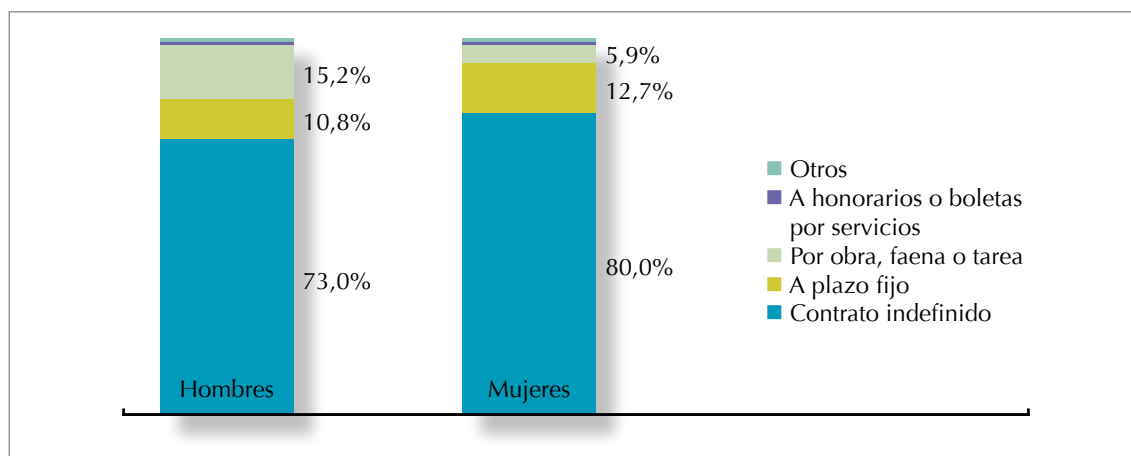
La información no es muy diferente de la que entregó la Encla 2008, pero hay una dinámica que muestra algunas variaciones importantes. Lo central ha sido el incremento en la contratación indefinida, que alcanzaba en esa fecha al 72,2 % del conjunto de asalariados, y también en la contratación a plazo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

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

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

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

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



Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

ROTACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

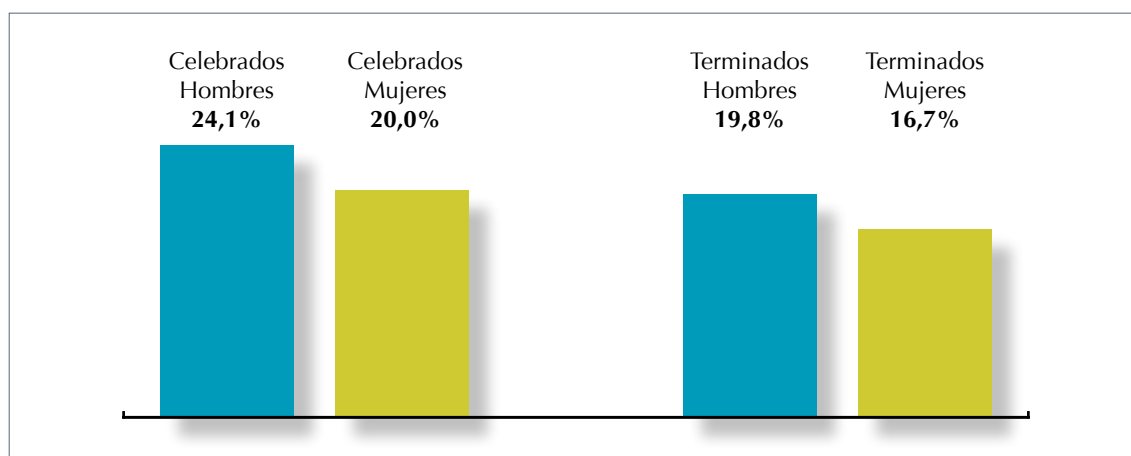
Por otra parte, como tampoco es factible determinar si han vuelto a ser contratados aquellos trabajadores a cuya contratación se le puso fin, la unidad de referencia serán los contratos y no los trabajadores, pudiendo ocurrir que una misma persona haya tenido más de un contrato a lo largo de ese tiempo.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

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

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

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

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



Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

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

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

CAUSALES DE TÉRMINO DEL CONTRATO

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores