

ENCLA

INFORME DE RESULTADOS
DÉCIMA ENCUESTA LABORAL

2023



**Encla 2023. Informe de Resultados
Décima Encuesta Laboral**

Es propiedad de la Dirección del Trabajo
Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago

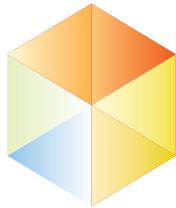
© Derechos Reservados

Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación.

Artículo 88, Ley N° 7.336, sobre Propiedad Intelectual.

ISBN 978-956-6098-76-8

Santiago de Chile
Enero 2025



ENCLA

INFORME DE RESULTADOS
DÉCIMA ENCUESTA LABORAL | **2023**

Dedicatoria

En memoria de Magdalena Echeverría Tortello † (1947-2024), destacada socióloga del trabajo, investigadora del Programa de Economía del Trabajo entre 1980 y 1994, e integrante del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo entre 1996 y 2008. Nos deja una huella imborrable de profesionalismo y compromiso con la causa de lograr un trabajo decente para todos y todas.

PARTICIPANTES

Responsable proyecto Encla 2023, Dirección del Trabajo

Gonzalo Tassara Oddó. Jefe Departamento de Estudios

Coordinador proyecto Encla 2023, Dirección del Trabajo

Fernando Alvear Atlagich. Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Participaron en la elaboración de este informe:

Omar Aguilar Novoa. Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Fernando Alvear Atlagich. Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Ana María Baeza Arévalo. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios

Carlos Castillo González. Unidad de Gobierno de Datos, Departamento de Estudios

Carolina Díaz Rojas. Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Álvaro Escobar Soza. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios

Francisco Gómez Ávalos. Subjefe Departamento de Estudios

Rodrigo Henríquez Moya. Jefe Unidad de Coyuntura Laboral

Alejandra Lobos Márquez. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios

Sebastián Osorio Lavín. Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Alejandro Salinas Salazar. Jefe Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Katherine Tabilo Navarro. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios

Gonzalo Tassara Oddó. Jefe Departamento de Estudios

Paulina von Geldern Martel. Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Revisión jurídica y de gabinete

Diego Varas Villalón. Asesor Oficina Gabinete del Director

Estudiantes en práctica profesional:

Nicolás Gómez Sepúlveda

Fabián Tobar Pezoa

Diseño y diagramación

Ediciones Malva

Corrección de estilo

Alejandro Cisternas Ulloa



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	10
Aspectos metodológicos	16
1. Instrumentos de recolección de información	16
1.1 Mecanismos de selección de entrevistados y entrevistadas.....	17
1.2 Diseño de los cuestionarios.....	18
2. Diseño muestral.....	19
3. Trabajo de campo.....	22
4. Estándar de calidad estadística del INE.....	25
5. Aclaraciones metodológicas y recomendaciones para una correcta interpretación de las estadísticas.....	25
CAPÍTULO 1: Las empresas en un entorno complejo: ajuste y crisis sanitaria	28
1. Contexto económico general: crecimiento, empleo e inflación.....	29
2. Caracterización económica de las empresas	34
3. La crisis sanitaria y sus efectos sobre empresas y personas trabajadoras.....	36
4. Percepción de desempeño y expectativas económicas.....	43
5. Consideraciones finales	45
6. Referencias bibliográficas	45
CAPÍTULO 2: Formas de contratación	46
1. Tipos de contrato.....	48
2. Estabilidad y rotación laboral	59
2.1 Antigüedad de los contratos indefinidos	60
2.2 Rotación laboral	63
2.3 Renovación de contratos	67
3. Consideraciones finales	73
4. Referencias bibliográficas	75
CAPÍTULO 3: Género. Brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores	76
1. Participación laboral de las mujeres en las empresas de cinco o más trabajadores	78
1.1 Participación en puestos de decisión e instancias colectivas según sexo.....	84
2. Brecha salarial y mecanismos de promoción de la igualdad de género	91
3. Ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad	98
3.1 Permisos parentales.....	99
3.2 Derecho a sala cuna.....	103
4. Consideraciones finales	112
5. Referencias bibliográficas	114

CAPÍTULO 4: Presencia de personas trabajadoras extranjeras en las empresas	116
1. Antecedentes.....	118
2. Cobertura y características de la contratación de personas extranjeras.....	120
2.1 Tipos de contrato.....	124
2.2 Tramos de remuneraciones.....	126
3. Situaciones y motivos para la contratación de personas trabajadoras extranjeras.....	127
4. Percepción sobre las condiciones de trabajo de las personas extranjeras y el clima laboral de la empresa	128
5. Límites a la contratación de personas extranjeras.....	130
6. Consideraciones finales	132
7. Referencias bibliográficas	133
CAPÍTULO 5: Derechos fundamentales, inclusión y confianza en el ambiente de trabajo	134
1. Derechos fundamentales	136
1.1 Acoso laboral y sexual en la empresa.....	136
1.2 Discriminación en el trabajo	141
1.3 Prácticas antisindicales y desleales	143
2. Inclusión laboral.....	146
2.1 Inclusión de personas pertenecientes a grupos históricamente excluidos del mercado laboral.....	147
2.2 Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad	148
3. Confianza en el ambiente de trabajo	151
3.1 Jefatura autoritaria o injusta.....	151
3.2 Confianza de las y los empleadores en sus trabajadoras y trabajadores.....	153
3.3 Confianza de las y los trabajadores y dirigentes en quienes dirigen la empresa.....	155
3.4 Confianza entre las y los compañeros de trabajo.....	156
4. Consideraciones finales	157
5. Referencias bibliográficas	158
CAPÍTULO 6: Organizaciones sindicales.....	160
1. Presencia de organizaciones sindicales	162
1.1 Influencia de la estructura empresarial	162
1.2 Factores asociados a menor sindicalización.....	166
2. Estructura sindical.....	169
2.1 Afiliación	169
2.2 Paralelismo	173
2.3 Recursos organizacionales y repertorios de acción sindical	176
3. Relaciones sindicato-empresa y diálogo social	178
3.1 Relaciones directas.....	178
3.2 Percepciones sobre los sindicatos y directivos empresariales.....	180

4. Consideraciones finales	184
5. Referencias bibliográficas	186
CAPÍTULO 7: Negociación colectiva	188
1. Alcances y cobertura de la negociación colectiva.....	190
1.1 Alcance de las negociaciones colectivas vigentes y cobertura de instrumentos colectivos	190
1.2 Extensión de beneficios.....	194
2. Negociación colectiva más reciente.....	197
2.1 Preparación de la negociación colectiva	197
2.2 Desarrollo de la última negociación colectiva.....	200
2.3 Incidencia de la pandemia de COVID-19	202
2.4 Servicios mínimos.....	202
3. Percepciones sobre negociación colectiva	204
3.1 Expectativas y calificación de resultados de negociación colectiva más reciente	204
3.2 Conveniencia de la negociación colectiva por parte de los actores y razones por las que no se ha negociado.....	207
4. Consideraciones finales	211
5. Referencias bibliográficas	212
CAPÍTULO 8: Conflicto en la empresa	214
1. Incidencia de conflicto en la empresa.....	216
2. Expresión de conflicto en la empresa	217
3. Motivos de conflicto en la empresa.....	221
4. Medidas adoptadas por la empresa para enfrentar el conflicto.....	222
5. Consideraciones finales	224
6. Referencias bibliográficas	226
CAPÍTULO 9: Salud y seguridad en el trabajo	228
1. Gestión de la prevención en las empresas	230
1.1 Instrumentos de prevención	231
1.2 Condiciones de los ambientes de trabajo.....	235
1.3 Riesgos psicosociales laborales.....	241
2. Daños derivados del trabajo	245
2.1 Accidentes.....	246
2.2 Enfermedades profesionales.....	249
2.3 Daños o problemas de salud	250
3. Una mirada a la salud y seguridad en el teletrabajo.....	251
4. Consideraciones finales	253
5. Referencias bibliográficas	254

CAPÍTULO 10: Jornada de trabajo	258
1. Tipos de jornadas de trabajo	260
1.1 Jornada pasiva	263
2. Jornadas extraordinarias de trabajo	265
2.1 Presencia de horas extraordinarias.....	265
2.2 Voluntariedad del pacto y retribución de horas extraordinarias.....	267
3. Jornadas excepcionales de trabajo y descansos.....	268
4. Trabajos en días domingo	272
5. Trabajo en horarios nocturnos y por turnos	276
6. Medidas que flexibilizan la jornada de trabajo.....	280
7. Consideraciones finales	283
8. Referencias bibliográficas	285
CAPÍTULO 11: Remuneraciones	286
1. Salario mínimo.....	288
2. Distribución de remuneraciones.....	299
3. Salarios máximos y mínimos.....	305
4. Estructura de remuneraciones, incentivos, gratificaciones y reajustes	306
5. Consideraciones finales	312
6. Referencias bibliográficas	313
CAPÍTULO 12: Externalización	314
1. Subcontratación	315
2. Tipos de subcontratación	318
3. Personas subcontratadas, relaciones de subcontratación y suministro de personas trabajadoras	322
4. Consideraciones finales	329
CAPÍTULO 13: Digitalización, automatización y teletrabajo	330
1. Digitalización.....	332
2. Automatización.....	335
3. Teletrabajo.....	337
4. Consideraciones finales	349
5. Referencias bibliográficas	350
Conclusiones	352
ANEXO: Diseño muestral encuesta laboral 2023.	360
ÍNDICE DE TABLAS	408
ÍNDICE DE GRÁFICOS	422



PRESENTACIÓN

Ante un mundo del trabajo en constante y acelerado cambio, la Encla 2023 se erige como un instrumento clave para comprender las dinámicas y desafíos que enfrenta el país en materia laboral en un contexto marcado por profundas transformaciones económicas, sociales y tecnológicas. En concreto, el presente informe resume algunos de los principales resultados de la aplicación de la encuesta laboral en su versión 2023, respondiendo a la necesidad de actualizar y expandir el conocimiento sobre las condiciones laborales, los sistemas de negociación colectiva y las principales tendencias en materia de acción sindical, conflictividad laboral y gestión empresarial, entre otros temas de gran importancia para nuestro país.

Contar con información confiable y actualizada es un requisito esencial para orientar los esfuerzos hacia un modelo de desarrollo inclusivo y sostenible, especialmente en un momento histórico en el que resulta fundamental robustecer nuestra democracia, y en el que no podemos perder de vista a la sustentabilidad y la justicia social como pilares de este fortalecimiento.

La Encla 2023 ha sido el producto de un esfuerzo riguroso y comprometido por ofrecer una radiografía integral del estado actual de las relaciones laborales en nuestro país, siendo el resultado de un trabajo colaborativo entre diversos equipos técnicos y profesionales -tanto de la Dirección del Trabajo como del INE-, el cual ha tenido como objetivo fundamental proporcionar una base empírica sólida para el análisis y la toma de decisiones en el ámbito laboral. En este sentido, es un hecho a destacar que esta ha sido la segunda versión de la encuesta realizada de manera conjunta, en todas sus etapas, con el Instituto Nacional de Estadísticas, consolidando una relación de trabajo y colaboración entre ambas instituciones que ha permitido dotar a la Encla de una mayor solidez técnica al someterla a estándares de calidad estadística cada vez más exigentes.

En esta décima versión de la Encla, en la cual se cumplen sus 25 años de existencia, podemos señalar sin temor a equivocarnos que su continuidad en el tiempo ha permitido construir series estadísticas que dan cuenta de la evolución de diversos fenómenos y transformaciones en el mundo del trabajo, las cuales han enriquecido el debate público, permitiendo a autoridades, legisladores y actores laborales participar de una discusión que tiene como marco y fundamento un diagnóstico objetivo y riguroso sobre la realidad laboral de las empresas chilenas. Asimismo, en línea con las buenas prácticas de gobierno a nivel mundial, en materia de diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, la Encla, a lo largo de su existencia, ha demostrado ser un valioso insumo, que ha nutrido tanto la elaboración de proyectos de ley como sus respectivos debates legislativos.

En la presente versión, el enfoque de la encuesta ha estado centrado en captar la evolución de las relaciones laborales, incorporando nuevas variables y perspectivas analíticas que permitan ampliar la comprensión de fenómenos laborales clave. Por ejemplo, se incluyen aspectos relacionados con la digitalización y automatización, el teletrabajo, los efectos que tuvo la pandemia de Covid-19 y las principales tendencias en materia de igualdad de género en los espacios laborales. Estas dimensiones reflejan el compromiso de este estudio con la identificación de tendencias emergentes que configuran el escenario laboral presente y futuro, las cuales deben tenerse en consideración a la hora de pensar en políticas laborales oportunas, pertinentes y eficaces, y que nos acerquen como país al ideal del trabajo decente.

En el marco de esta publicación, agradecemos sinceramente a todos los y las trabajadoras, dirigentes y dirigentes sindicales y empleadores y empleadoras que participaron desinteresadamente como informantes en esta encuesta, contribuyendo con su tiempo y disposición para que este trabajo haya sido posible. Así mismo, es necesario reconocer el trabajo realizado por los funcionarios y funcionarias del Departamento de Estudios de nuestra institución, los cuales a través de su compromiso y trabajo riguroso han sido claves para el éxito de este proyecto.

Para finalizar, como Dirección del Trabajo queremos reafirmar nuestro compromiso con la promoción de relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos fundamentales de trabajadoras y trabajadores, siendo este informe uno de los múltiples esfuerzos realizados para consolidar una cultura de diálogo y cooperación entre los distintos actores del mundo del trabajo, desde el reconocimiento de la importancia de avanzar hacia un modelo de desarrollo que equilibre el crecimiento económico con los derechos laborales y el bienestar social.

Pablo Zenteno Muñoz
Director del Trabajo



INTRODUCCIÓN

Este año la Dirección del Trabajo cumplió cien años al servicio de la promoción y protección de los derechos laborales. Para una institución centenaria como ésta, su principal desafío es contribuir a un sistema de relaciones laborales que sea justo y equitativo para los diversos actores laborales; tanto empleadoras y empleadores como trabajadoras y trabajadores y sus respectivas organizaciones gremiales y sindicales. Para cumplir con este objetivo es imprescindible contar con información válida y confiable sobre la situación de las relaciones laborales en el país, sobre las condiciones de trabajo y las diversas formas de expresión de las dinámicas que se dan en las empresas, tanto las consolidadas como las que han ido emergiendo con los procesos de cambio en Chile. En este sentido, la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, Encla, constituye un instrumento muy importante para alcanzar estos objetivos y para enfrentar los nuevos desafíos que se le presentan a la Dirección del Trabajo como entidad fiscalizadora del cumplimiento de la normativa laboral. La Encla contribuye a orientar aquella acción fiscalizadora al identificar ámbitos o sectores en los que las condiciones de trabajo son más precarias y las personas trabajadoras se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad en relación con el respeto de sus derechos laborales. También permite diagnosticar el estado de las relaciones laborales, la acción de las organizaciones sindicales y la manera en que se desarrollan los procesos de negociación colectiva, proporcionando información única en Chile para la elaboración de políticas públicas que tengan como objetivo potenciar la acción sindical y promocionar los mecanismos de diálogo al interior de las empresas.

De este modo, la Encla contribuye a orientar la política pública hacia aquellos aspectos que requieren respuestas adecuadas en materia de legislación o de medidas para avanzar en la senda de un sistema de relaciones laborales que establezca condiciones de mayor equilibrio entre empleadores y trabajadores. Para ello, es imprescindible contar con instrumentos de medición que tengan un nivel de cobertura nacional y que incluyan a la mayoría de los sectores económicos del país. La Encla ha avanzado en esa dirección desde hace varios años y el mejoramiento constante de su diseño metodológico permite hoy poder aportar al debate público en materia laboral con datos e información válida que sirve para la elaboración de diagnósticos sobre los cuales basar el diseño de mejores políticas laborales para Chile.

Cabe recordar que la Encla es una encuesta sobre relaciones laborales y condiciones de trabajo, y no se trata de una encuesta de empleo. En Chile disponemos desde hace muchos años de la encuesta de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la cual presta enorme utilidad para el país y ha cumplido un rol muy importante en el diagnóstico y seguimiento del mercado laboral. Sin embargo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo son fenómenos que se configuran dentro de las unidades productivas y que tienen un carácter relacional por cuanto se sostienen en los modos de relaciones entre los diversos agentes laborales y los diversos elementos propios de los procesos de producción y trabajo. Desde este punto de vista, una encuesta de empleo no logra dar cuenta de esta dimensión relacional que requiere de otro

tipo de instrumentos, preguntas y diseños metodológicos. Ahí reside la particularidad de la Encla como instrumento de observación que vino a llenar un vacío que existía en el país en esta materia y que ha logrado consolidarse como la más importante herramienta de diagnóstico sobre el estado de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo en el universo de empresas del país.

Desde luego, como todo instrumento de medición, tiene limitaciones, que en este caso tienen que ver con el hecho de que el universo de empresas de la encuesta deja fuera a aquellas de menos de cinco trabajadores. La razón es que en unidades tan pequeñas es poco probable que se configure un sistema de relaciones laborales propiamente tal. Por otro lado, su universo excluye a los centros de trabajo de la administración pública, cuyas relaciones laborales se rigen por normativas distintas del Código del Trabajo. Se trata de una encuesta, por tanto, que se limita a empresas y organizaciones en las que sus personas trabajadoras están contratados mediante el Código del Trabajo. Por último, toda encuesta siempre se ve limitada por el tamaño de su muestra. En el caso de la Encla 2023, si bien la muestra es suficientemente grande como para permitir realizar estimaciones en cada una de las regiones del país, sigue siendo una muestra que limita el poder desagregar la información hasta un nivel tal que dé cuenta de toda la realidad laboral en, regiones, sectores y segmentos específicos de empresas. No obstante, el diseño metodológico, como se verá más adelante, asegura poder tener datos confiables y válidos para las principales variables que determinan el estado y la dinámica de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

Así entonces, los resultados de esta décima versión de la encuesta laboral ofrecen un panorama general del estado de la realidad laboral del país. Hay que considerar que la realidad laboral, como cualquier otro aspecto de la realidad social, se encuentra en permanente transformación. Nunca un diagnóstico o una fotografía, para utilizar una metáfora visual, de una sociedad o de uno o más ámbitos de esta, dará resultados iguales. La realidad está en permanente cambio, en permanente transformación y nada es inmutable. Es evidente que entre la primera Encla realizada en el país en 1998 y esta última, el cuarto de siglo transcurrido ha significado cambios importantes en el país. Los principales problemas en ese momento no son exactamente los mismos de hoy, y algunos de los fenómenos que hoy concitan atención, en ese entonces eran aún incipientes. Lo importante es que la Encla ha sabido adecuarse a los cambios y eso ha permitido que se fuera consolidando como el principal instrumento de medición de las relaciones de trabajo en Chile gracias al esfuerzo que realiza la Dirección del Trabajo a través de su Departamento de Estudios. En ese esfuerzo, la Dirección del Trabajo cuenta hoy con el apoyo de los equipos técnicos del Instituto Nacional de Estadísticas, en un trabajo colaborativo que se inició con la Encla 2019 y que se proyecta hacia el futuro para asegurar que la Encla pueda continuar evolucionando.



Con ocasión del informe de resultados de la versión anterior, dimos cuenta de los cambios experimentados entre esa primera Encla y la que tenemos hoy. En esta introducción no quisiéramos repetir lo dicho entonces, sino que más bien quisiéramos indicar la particularidad que tiene esta encuesta laboral, Encla 2023, en relación con las condiciones que enfrenta el país en materia económica y social.

Cabe recordar que el trabajo de campo de la Encla 2019 finalizó justo antes de que ocurriera el denominado estallido social del 18 de octubre de 2019, razón por la cual los datos que arrojó en aquella oportunidad la encuesta daban cuenta de una situación distinta a la que conocimos a partir de octubre de 2019, con ocasión de la crisis social y política que se produjo en los últimos meses de ese año y sus repercusiones económicas. A eso hay que añadir que unos meses después fue declarada la pandemia de COVID-19, que trajo consigo restricciones a los desplazamientos de las personas con sus consiguientes efectos sobre el empleo y la actividad económica. Ahora bien, aunque la Encla 2023 se realizó en condiciones de normalidad, el hecho de que buena parte de sus preguntas indague sobre la situación de las empresas durante el año 2022, implica que las consecuencias que tuvo la crisis política y luego la crisis sanitaria sobre las empresas, si bien estaban ya en proceso de superación, persistieron en algunos fenómenos que la Encla pudo recoger. De hecho, entre las principales innovaciones de la Encla 2023 está el que en sus cuestionarios se incluyeron preguntas específicas sobre el modo en que las empresas hicieron frente a la pandemia de COVID-19 y las implicancias que tuvo para trabajadores y empleadores. De ese modo, si bien el trabajo de campo de la Encla 2023 se realizó cuando ya la actividad económica se había normalizado, algunas de las consecuencias de esa crisis se mantenían vigentes en 2023 y, con mayor razón en 2022, que es el año de referencia para muchas preguntas del estudio. En ese sentido, esta es una versión de la encuesta que resulta de mucho interés porque nos permite observar lo sucedido durante y después de la pandemia, y compararlo luego, mediante los datos que arrojó la Encla 2019, con la situación previa a la crisis sanitaria y a la crisis social y política.

Otro tema en el que la Encla 2023 innovó es el de los procesos de modernización que experimentan las empresas en materia de digitalización, automatización y teletrabajo. Si bien la Encla 2019 ya había incluido un par de preguntas sobre automatización, resultaban insuficientes para entender mejor la magnitud del fenómeno de la automatización de procesos en las empresas. Por ello es que en esta versión del estudio se incluyeron más preguntas y también se indagó en los procesos de digitalización en las empresas, las formas en que estos procesos de automatización y de digitalización se implementan y los efectos que puedan estar teniendo tanto en términos de empleo como de jornada laboral.

En cuanto al teletrabajo, sabemos que la pandemia de COVID-19 llevó a muchas empresas a recurrir a esta modalidad como forma de mantener la actividad económica en las condiciones de limitación de los desplazamientos de las personas. Así, el trabajo remoto fue una alternativa para muchas personas trabajadoras, especialmente aquellas cuyos procesos de trabajo podían realizarse bajo esta modalidad. Es importante no sólo conocer la magnitud del fenómeno, sino también las condiciones en las que el teletrabajo se implementó y la predisposición de empleadores y trabajadores a continuar haciendo uso, ahora en condiciones de normalidad, de este modo de organización del proceso de trabajo. El hecho de contar con una Ley de Teletrabajo en la actualidad confirma la necesidad de observar con detención este fenómeno y su desarrollo en el país.

Más allá de los temas nuevos que incluye la Encla 2023, hay que decir que los diversos temas y sus respectivos módulos en los cuestionarios han sido actualizados, procurando mantener, en la mayor medida posible, la comparabilidad con las anteriores versiones de la encuesta. En efecto, siempre hay un delicado equilibrio entre la necesaria actualización y calibración de los instrumentos de medición y la también necesaria continuidad de los indicadores para efectos de no perder la comparabilidad a lo largo del tiempo, cuestión que, a veces termina siendo inevitable. En este sentido, la Encla 2023 fue sometida a un meticuloso proceso de revisión y para cada tema del estudio se propusieron nuevas preguntas y se mejoraron otras buscando siempre lograr ese equilibrio que hiciera de esta encuesta un instrumento actualizado, pero a la vez confiable en relación con la continuidad de la comparación de sus principales indicadores.

Pero los datos por sí solos no sirven de mucho si es que no son interpretados a la luz de ciertos problemas y de ciertos enfoques conceptuales que les confieran sentido. De esta manera, el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo ha venido trabajando desde sus inicios en un enfoque integrador sobre las relaciones laborales, en el que tanto los factores más estructurales de nuestro modelo de crecimiento, que ejercen efectos sobre los actores laborales, como las capacidades de estos actores para reaccionar ante esas condiciones estructurales, han de ser consideradas al momento del análisis. Por esa razón es que no nos detenemos exclusivamente en el registro, en la medición, de las condiciones de trabajo o en el estado actual del sistema de relaciones laborales. Justamente, entendemos que esas condiciones y ese estado del sistema también está abierto a la acción que sobre él ejercen los propios actores laborales a través de sus diversas formas de acción colectiva. De este modo, la acción sindical, por ejemplo, es fundamental para poder entender lo que sucede en el sistema de relaciones laborales, del mismo modo que las estrategias que despliegan las y los empleadores para hacer frente a los desafíos que enfrentan dan cuenta de sus capacidades como agentes y no solamente como meros elementos pasivos de la modernización productiva.



El presente informe de resultados se organiza en trece capítulos, cada uno de los cuales da cuenta de los principales hallazgos en los diversos temas que aborda la encuesta. La estructura de los resultados por capítulos es la siguiente:

Capítulo 1: ofrece una descripción y análisis de las condiciones a las que las empresas se ven enfrentadas en su entorno económico, poniendo especial atención a la crisis sanitaria y los efectos que tuvo sobre las empresas.

Capítulo 2: se analizan las principales formas de contratación a las que recurren las empresas, observando diferentes sectores y segmentos de empresas y personas trabajadoras, y las dinámicas que conllevan en términos de estabilidad y rotación laboral.

Capítulo 3: entrega un panorama general de la situación de las mujeres asalariadas en las empresas en Chile y las principales brechas y desafíos que enfrentan, especialmente en términos de la evolución de su participación laboral, la división sexual del trabajo remunerado, el desigual acceso a cargos de autoridad, la persistente brecha salarial y el ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad.

Capítulo 4: las y los trabajadores extranjeros tienen cada vez mayor presencia en el mundo laboral en Chile y en este capítulo se revisan las tendencias a este respecto, prestando atención, entre otros temas, a su distribución geográfica y por sectores de actividad económica, a los motivos para su contratación, y a las diferencias que pudieran producirse en las condiciones de trabajo respecto de las y los trabajadores chilenos.

Capítulo 5: un tema que fue ya incluido en la anterior versión de la Encla es el del respeto a los derechos fundamentales de las y los trabajadores, especialmente en materias como acoso laboral, acoso sexual, discriminación, y prácticas antisindicales. También se abordan en este capítulo las políticas inclusivas que ha promovido el Estado de Chile en el ámbito laboral para grupos sociales históricamente marginados, y las relaciones de confianza que se desarrollan al interior de las empresas.

Capítulo 6: este capítulo da cuenta del marco de acción de uno de los principales agentes del sistema de relaciones laborales: las organizaciones sindicales. Entre otros temas, se aborda su presencia en diferentes segmentos de empresas, sus formas de acción, los obstáculos que enfrentan para su expansión y desarrollo, las relaciones que establecen con las entidades empleadoras, y sus modos de articulación.

Capítulo 7: en sintonía con el capítulo anterior, este capítulo trata sobre el principal instrumento con el que cuentan las personas trabajadoras en nuestro país para poder obtener condiciones de trabajo que sean favorables a sus intereses: la negociación colectiva. El capítulo analiza sus diversas expresiones, sus alcances y limitaciones en el sistema de relaciones laborales chileno.

Capítulo 8: un sistema de relaciones laborales conlleva formas de conflicto, institucionalizadas y no institucionalizadas, que la encuesta también aborda y cuyo análisis se realiza en este capítulo. Las principales causas del conflicto laboral, las formas en que este se manifiesta, y las medidas adoptadas para enfrentarlo son los principales temas abordados.

Capítulo 9: un tema muy importante de considerar en cualquier análisis sobre condiciones de trabajo, y que la Encla ha incorporado desde sus inicios, son las condiciones de salud y seguridad que enfrentan las y los trabajadores en sus centros de trabajo. La prevalencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales, las condiciones del medio al que están expuestas las personas trabajadoras, y los instrumentos de prevención de riesgos presentes en las empresas, son los principales temas analizados en este capítulo.

Capítulo 10: en este capítulo se aborda la forma en que se distribuye el tiempo de trabajo en las empresas del país, tanto desde el punto de vista de lo que está establecido legalmente, como también en términos de las condiciones prácticas a las que las y los trabajadores han de adaptarse en términos de sistemas de jornada.

Capítulo 11: las remuneraciones son otro de los temas que la Encla ha considerado desde sus inicios en tanto constituye una de las principales condiciones de empleo de las personas trabajadoras. Se tratan en este capítulo la importancia del salario mínimo, la distribución de las remuneraciones, la incidencia de los sindicatos, la composición y estructura de las remuneraciones, y las principales desigualdades o disparidades salariales.

Capítulo 12: uno de los fenómenos que la Encla observó como fenómeno emergente en los años noventa y que se fue consolidando como tendencia en Chile es el de las dos principales formas de externalización productiva; esto es, la subcontratación y el suministro de personas trabajadoras o servicios transitorios, temas que son abordados en este capítulo.

Capítulo 13: el último capítulo aborda tres fenómenos de data más reciente y que forman parte de los procesos de modernización productiva en nuestro país: la digitalización y automatización de procesos productivos y el teletrabajo como forma de organización del proceso de trabajo.

Por último, cabe señalar que las páginas que siguen constituyen sólo la primera aproximación a los datos recogidos por la Encla 2023. Sus bases de datos, puestas a disposición del público en la página web de la Dirección del Trabajo, albergan mucha más información que espera para ser aprovechada por toda la comunidad de investigación en materia laboral, para así poder continuar aportando al debate público sobre trabajo en nuestro país.



Aspectos metodológicos

La Dirección del Trabajo, a través de su Departamento de Estudios, viene realizando desde el año 1998 la Encuesta Laboral (Encla), cuyo objetivo general es diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y la igualdad de género en las empresas que cuentan con cinco o más trabajadores, regidas por el Código del Trabajo en Chile.

En esta décima versión de la encuesta, tanto el diseño y selección de la muestra como el trabajo de campo estuvieron a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

En la versión 2023 de la Encla se introdujeron dos cambios significativos en su diseño y ejecución. Primero, se retomó la estratificación de la muestra por las 16 regiones del país, un esquema utilizado en versiones previas a 2019. Esta decisión responde al objetivo de adecuar el análisis a la realidad administrativa y territorial de la Dirección del Trabajo, facilitando una evaluación más ajustada a las particularidades regionales. Segundo, la recolección de datos se realizó mediante Dispositivos Móviles de Captura (DMC) y uso de la plataforma Survey Solutions (SuSo), reemplazando los formularios en papel, aunque estos últimos quedaron disponibles como alternativa. Este cambio mejoró la eficiencia del proceso, al permitir la captura y almacenamiento de información en tiempo real, y redujo errores asociados al ingreso manual de datos.

1. Instrumentos y recolección de información

La Encla 2023 utilizó cuatro cuestionarios para el levantamiento de información: "Autoaplicado", "Empleadores", "Sindicatos" y "Trabajadores". En cada una de las empresas seleccionadas se aplicaron tres de los cuatro cuestionarios. Dos de ellos –"Autoaplicado" y "Empleadores"– son aplicados en todas las empresas. El primero, tal como indica su nombre, es llenado por la empresa de forma autónoma, dado que la información que busca recabar debe ser construida de forma especial por la empresa y, normalmente, no está disponible de manera inmediata. El método de respuesta de este cuestionario fue preferentemente CAWI (acrónimo de Computer Assisted Web Interview). Sin embargo, en algunos casos el representante pudo solicitar un formulario en papel que luego fue digitado por el recolector encargado de su unidad económica. El cuestionario "Empleadores", por otro lado, se aplicó por primera vez a través de una entrevista telefónica, por medio del método conocido como CATI (Computer-assisted Telephone Interviewing), a un representante de la empresa seleccionado de acuerdo con un determinado orden de prelación. El tercer cuestionario a utilizar depende de la existencia o no de organización sindical en la empresa al momento de realizar la encuesta. Si existe sindicato, se aplica, en entrevista cara a cara, el cuestionario "Sindicatos" a un representante del sindicato mayoritario de la empresa (de existir más de uno); mientras que en las empresas que carecen de organización sindical se aplica el cuestionario "Trabajadores", también en entrevista cara a cara, a un trabajador seleccionado de acuerdo con un determinado procedimiento y orden de prioridad.

Para garantizar resultados válidos y comparables, se consideraron dentro de la muestra efectiva sólo a aquellas empresas que contaban con el set completo de tres cuestionarios.

1.1 Mecanismos de selección de entrevistados y entrevistadas

Los cuestionarios de la Encla requieren de informantes con un perfil específico que, además de contar con la información necesaria para responder correctamente las preguntas de cada instrumento, puedan entregar opiniones y percepciones respecto de ciertos aspectos de la empresa y/o el sindicato.

- Empleadores/as: este cuestionario está dirigido al encargado o encargada de las relaciones laborales al interior de cada empresa, definiendo como informante idóneo a aquella persona que ocupe alguno de los siguientes cargos (en orden de prelación):
 1. Gerente/a de Recursos Humanos
 2. Subgerente/a de Recursos Humanos
 3. Jefe/a de Personal
 4. Encargado/a de Personal
 5. Dueño/a de la empresa
 6. Otro cargo relacionado a la gestión del personal
- Sindicatos: en empresas que cuentan con sindicato al momento de iniciarse el levantamiento, se entrevista, según disponibilidad, al representante que ocupe el cargo más alto en el sindicato mayoritario (con mayor número de afiliados/as), de acuerdo con el siguiente orden de prelación:
 1. Presidente/a del sindicato
 2. Vicepresidente/a del sindicato
 3. Secretario/a del sindicato
 4. Tesorero/a del sindicato
 5. Otro/a miembro de la directiva sindical
 6. Otro/a miembro del sindicato
- Trabajadores/as: en empresas que no tienen sindicato se definió como informante idóneo al trabajador o trabajadora que tuviese un cargo de representación de las y los trabajadores en la empresa. En los casos en que no existen tales cargos de representación, se aplicó un método de selección aleatoria. El orden de prelación para la entrevista fue el siguiente:
 1. Representante de las y los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
 2. Representante de las y los trabajadores ante el Comité Bipartito de Capacitación.
 3. Trabajador/a elegido/a utilizando un número aleatorio, según el número de personas contratadas a jornada completa y con al menos un año de antigüedad trabajando para la empresa.

Finalmente, el cuestionario autoaplicado, a diferencia de los otros tres cuestionarios que se aplican mediante entrevistas, ya sean telefónicas o presenciales, fue gestionado y respondido de forma autónoma por un representante de la empresa, idóneamente su responsable máximo. Este representante tuvo la posibilidad de consultar a diferentes informantes dentro de la organización, si lo consideraba necesario, dada la amplitud y diversidad de temas abordados en el cuestionario.

1.2 Diseño de los cuestionarios

Los cuestionarios definitivos de la Encla 2023 fueron revisados exhaustivamente para determinar:

- Módulos y/o preguntas a mantener en la Encla 2023 o eliminar de ella, según pertinencia y tasas de respuesta en la Encla 2019.
- Preguntas que requerían ser modificadas en su formulación y/o en las alternativas de respuesta.
- Se incorporaron nuevas preguntas destinadas a profundizar en áreas que requieren un análisis más detallado, así como a explorar fenómenos laborales emergentes, tales como el teletrabajo, los efectos de la crisis sanitaria y la consolidación de temas como la inclusión de personas trabajadoras en situación de discapacidad, la automatización de procesos productivos, entre otros.

De este modo, todos los cuestionarios fueron modificados tras pasar por diversas instancias de evaluación y revisión de preguntas. Las principales acciones realizadas para evaluar y mejorar estos instrumentos fueron las siguientes:

Mesa técnica INE – DT y pruebas cognitivas:

Los cuestionarios fueron sometidos a revisión en mesas de trabajo conjuntas entre el INE y la Dirección del Trabajo. Este proceso de revisión se extendió por alrededor de tres meses entre diciembre 2022 y febrero 2023 e incluyó un examen exhaustivo de cada una de las preguntas involucradas en el cuestionario, considerando tanto su pertinencia de acuerdo con los objetivos de la encuesta, como su utilidad para análisis específicos. Como resultado de este proceso de revisión, se obtuvieron cuestionarios que respecto de su versión original, incluyeron un conjunto considerable de modificaciones que reflejaron el proceso de discusión y reflexión de las mesas de trabajo. Estas modificaciones fueron de diferente naturaleza, incluyendo aspectos de mejoramiento de los enunciados, incorporación de instrucciones específicas a módulos, inclusión de nuevos grupos de preguntas o de preguntas específicas, perfeccionamiento de las alternativas de respuesta, cambios en el orden y en el flujo de las preguntas y módulos, y eliminación de preguntas.

Tras una selección consensuada de preguntas a evaluar entre el equipo técnico del INE y la contraparte de la Dirección del Trabajo (DT), dichas preguntas fueron sometidas a pruebas cognitivas. Este proceso tuvo como objetivo analizar el razonamiento empleado por las y los informantes al responder, evaluando dimensiones clave como comprensión, memoria, estimación y formulación de la respuesta. Estas pruebas permitieron identificar posibles problemas en las preguntas, determinar los informantes más idóneos dentro de las empresas y evaluar la dificultad para acceder a la información solicitada. Como resultado, se pudieron introducir mejoras de manera oportuna y pertinente en los cuestionarios.

Consulta a expertos:

De manera paralela al trabajo de las pruebas cognitivas, el equipo del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo realizó una consulta a expertos, que de igual manera alimentó los análisis para evaluar y proponer modificaciones a los cuatro cuestionarios que componen la encuesta. Esta consulta se efectuó durante la segunda quincena del mes de enero 2023 e involucró a diez profesionales expertos representantes de siete instituciones públicas relacionadas con el mundo del trabajo, la producción de estadísticas oficiales y normativas atingentes al ámbito laboral. Estos profesionales recibieron un listado de preguntas de los cuestionarios relacionadas a su ámbito de experticia y se les solicitó realizar una revisión y formular sugerencias y comentarios.

En concreto, las y los expertos generaron una serie de sugerencias referidas a distintos niveles de los cuestionarios, como enunciados, alternativas de respuesta o instrucciones.

Pruebas de usabilidad:

La primera prueba de usabilidad fue llevada a cabo una vez que se implementaron los cambios provenientes de las pruebas cognitivas y de las consultas a expertos. Es importante indicar que, en el caso del cuestionario autoaplicado, los cambios introducidos en esta etapa fueron considerados finales, ya que fue necesario entregar este formulario al Departamento de Implementación de Operaciones Estadísticas del INE para su programación en el sistema de gestión operativa para encuestas económicas.

De este modo, los cuestionarios de empleadores, trabajadores y sindicatos fueron sometidos a esta primera prueba de usabilidad, cuyo objetivo principal fue evaluar los formularios en cuanto a su correcta programación (evaluación de flujos y saltos), así como su duración. Esta prueba fue aplicada a 25 informantes con perfiles representativos de diversas empresas.

2. Diseño muestral¹

Las empresas incluidas en esta versión de la Encla fueron seleccionadas mediante un muestreo probabilístico, cuyo diseño, al igual que en las versiones anteriores, fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Este organismo utilizó un marco muestral elaborado a partir de tres fuentes principales: el Marco Maestro de Empresas del INE (MME) del año contable 2021, el directorio de trabajadores asalariados obtenido del Formulario N° 1887 (F1887) del año comercial 2020 y los registros administrativos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) del año 2021.

El subconjunto de empresas seleccionadas para la Encla 2023 fue conformado por una muestra aleatoria, estadísticamente representativa, de aquellas empresas formales con 5 o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. Por lo tanto, quedaron excluidas las empresas con menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública y de la defensa nacional, las universidades estatales y las organizaciones extraterritoriales.

¹ Una revisión más completa y detallada del diseño muestral se encuentra al final de este informe en el Anexo “Diseño muestral encuesta laboral 2023”.

También se excluyeron todas aquellas empresas que, clasificadas en una actividad económica dentro del ámbito de estudio, correspondían a municipalidades y corporaciones municipales u otro organismo estatal considerado fuera de la población objetivo, según el catastro de instituciones públicas del que dispone el INE.

La muestra se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico y estratificado según el cruce de las siguientes variables: región y agrupación regional, tamaño de la empresa según número de personas trabajadoras, agrupación de actividad económica de acuerdo con CIIU4.CL 2012, y tramos de inclusión (aleatoria y forzosa).

El tamaño de la empresa se encuentra, en todas las versiones de la Encla, determinado por la cantidad de trabajadores (no por el volumen de ventas) debido a que los fenómenos que interesa estudiar con la Encla están relacionados con la cantidad de trabajadores en las empresas más que con el volumen de ventas que estas tengan. Los tramos de cantidad de trabajadores correspondientes a cada uno de los tamaños definidos son los siguientes:

Tabla 1
Tamaño de empresa según número de trabajadores

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

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Las regiones y agrupaciones regionales para esta versión de la encuesta fueron las siguientes:

Tabla 2
Regiones y agrupaciones regionales que forman parte del estudio

Agrupación regional	Nombre de la región
Norte Grande	Arica y Parinacota
	Tarapacá
Antofagasta	Antofagasta
Norte Chico	Atacama
	Coquimbo
Valparaíso	Valparaíso
Metropolitana	Metropolitana de Santiago
Centro Sur	Libertador General Bernardo O'Higgins
	Maule
	Ñuble
Bio-Bío	Bio-Bío
Sur	Araucanía
	Los Ríos
	Los Lagos
Zona Austral	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
	Magallanes y Antártica Chilena

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

La cobertura geográfica de la Encla 2023 comprende a todas las empresas formales que realicen su actividad económica dentro del territorio nacional, es decir, en algunas de las 16 regiones del país, excluyendo de este estudio a 22 comunas que son definidas como de difícil acceso o que presentan un alto costo de levantamiento en esas zonas. Las comunas excluidas del estudio de la Encla 2023 son: General Lagos, Colchane, Ollagüe, Isla de Pascua, Juan Fernández, Cochamó, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Guaitecas, Lago Verde, Villa O'Higgins, Tortel, Antártica, Cabo de Hornos, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Timaukel, Primavera y Torres del Paine, todas comunas consideradas como zonas de difícil acceso o que presentan un alto costo de levantamiento.

En cuanto a la agrupación por rama de actividad económica, esta quedó constituida de la siguiente manera:

Tabla 3
Agrupaciones de actividad económica según CIIU4.CL 2012 que conforman el
ámbito de estudio de la Encla 2023

Agrupación de actividad económica	Actividad económica	Descripción de la actividad económica
A	A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	B	Explotación de minas y canteras
C	C	Industrias manufactureras
D-E	D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
	E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	F	Construcción
G	G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H-J	H	Transporte y almacenamiento
	J	Información y comunicaciones
I	I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
K-L	K	Actividades financieras y de seguros
	L	Actividades inmobiliarias
M-N	M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
	N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
P	P	Enseñanza
Q	Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R-S	R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
	S	Otras actividades de servicios

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

3. Trabajo de campo

El levantamiento de información de la Encla 2023 fue realizado de manera exitosa entre julio y diciembre de 2023 en 4.496 empresas, alcanzando un coeficiente de variación de 1,58% y un error relativo de 3,1% para las estimaciones a nivel nacional.

A partir de la información sobre la muestra efectiva, el INE calculó los factores de expansión, que consisten en ponderadores mediante los cuales se obtienen estimaciones poblacionales válidas a partir de las características muestrales dadas. Los siguientes cuadros indican, de acuerdo con el nivel de estratificación correspondiente, la cantidad de empresas que componen la muestra efectiva, la cantidad de empresas que representan una vez expandidas las cifras al marco muestral, las estimaciones de personas trabajadoras para dichas empresas, y los coeficientes de variación y error relativo asociados a dichas estimaciones.

Tabla 4

Muestra efectiva y estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre de 2022 según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Muestra efectiva	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación de trabajadores	Coeficiente variación (%)	Error relativo (%)
Total	4.496	129.231	4.923.727	1,58	3,10
Grande	981	3.349	2.417.672	1,90	3,72
Mediana	1.087	11.113	1.027.261	4,52	8,86
Pequeña	1.809	55.324	1.091.654	2,81	5,52
Micro	619	59.445	387.140	7,57	14,88

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla 5

Muestra efectiva y estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022 según región

Región	Muestra efectiva	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	Coeficiente variación (%)	Error relativo (%)
Total	4.496	129.231	4.923.727	1,58	3,10
Arica y Parinacota	189	1.222	26.378	6,70	13,24
Tarapacá	257	2.375	53.179	2,77	5,46
Antofagasta	212	3.860	104.931	3,46	6,83
Atacama	193	1.557	44.087	3,16	6,25
Coquimbo	277	4.239	97.526	3,19	6,29
Valparaíso	325	11.970	317.799	2,92	5,75
Metropolitana	670	63.669	3.155.123	2,39	4,69
O'Higgins	322	6.267	205.284	3,28	6,45
Maule	309	6.583	190.240	3,66	7,20
Ñuble	258	2.541	67.829	3,34	6,59
Biobío	331	9.086	264.116	4,01	7,90
La Araucanía	274	5.285	131.334	3,71	7,30
Los Ríos	249	2.259	43.613	4,24	8,37
Los Lagos	249	6.163	173.051	2,98	5,87
Aysén	174	690	12.239	2,64	5,21
Magallanes	207	1.465	36.998	2,68	5,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla 6

Muestra efectiva y estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022 según agrupación de actividad económica

Agrupación de actividad económica	Muestra efectiva	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	Coeficiente variación (%)	Error relativo (%)
Total	4.496	129.231	4.923.727	1,58	3,10
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	385	11.076	377.307	4,00	7,87
Explotación de minas y canteras	159	831	92.271	2,62	5,19
Industrias manufactureras	456	15.269	587.583	3,83	7,54
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	226	994	60.859	4,21	8,31
Construcción	447	15.130	600.979	4,90	9,63
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	498	28.374	844.790	4,56	8,96
Transporte y almacenamiento e Información y comunicaciones	381	12.878	461.308	4,37	8,59
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	309	7.738	257.421	7,21	14,21
Actividades financieras y de seguros y Actividades inmobiliarias	202	5.455	225.234	5,67	11,20
Actividades profesionales, científicas y técnicas y Actividades de servicios administrativos y de apoyo	466	14.522	773.652	4,80	9,43
Enseñanza	482	6.063	328.169	6,44	12,65
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	316	3.301	148.353	3,54	6,97
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas y Otras actividades de servicios	169	7.600	165.801	8,39	16,63

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas.

4. Estándar de calidad estadística del INE

En cumplimiento de la política del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) respecto de la publicación de informes estadísticos, los indicadores presentados en este informe fueron sometidos a un riguroso estándar de calidad estadística. Este establece la necesidad de seguir procedimientos y evaluaciones específicas para garantizar la integridad y fiabilidad de los datos, así como de las tablas y gráficos publicados. En este marco, a lo largo del informe se incluyeron advertencias en aquellos casos donde los datos no cumplían con los criterios de calidad exigidos por el INE, asegurando así la coherencia y precisión de la información presentada. De este modo, en algunos indicadores se agregó la siguiente nota: "Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE", la cual advierte que la estimación debe ser utilizada con precaución.

- El estándar de calidad estadística establece criterios para evaluar la precisión y confiabilidad de las estimaciones publicadas, asegurando que reflejen adecuadamente los atributos de la población estudiada. Este proceso ocurre en dos etapas: primero, se analizan individualmente las estimaciones dentro de un tabulado, verificando si cumplen criterios de tamaño muestral, grados de libertad (gl), y precisión (ee o cv); segundo, se evalúa el tabulado en su conjunto, exigiendo que más del 50% de sus estimaciones sean fiables para considerarlo publicable. El estándar también clasifica las estimaciones en fiables, poco fiables (precaución en su uso) y no fiables (no recomendadas), dependiendo de si cumplen con los parámetros establecidos.
- El proceso incluye decisiones clave, como verificar que las estimaciones tengan al menos 30 observaciones y 9 gl , además de criterios adicionales para estimadores específicos. Por ejemplo, las proporciones o razones deben tener un error estándar (ee) dentro del rango tolerable, mientras que otros tipos de estimadores son evaluados según su coeficiente de variación (cv). Este enfoque sistemático permite identificar estimaciones robustas y decidir cuáles tabulados cumplen con estándares de calidad para ser publicados.

5. Aclaraciones metodológicas y recomendaciones para una correcta interpretación de las estadísticas

- Los estadísticos presentados en este informe de resultados corresponden a: proporciones expresadas en porcentajes, cantidades, promedios, razones y tasas. En la mayoría de los casos estos se refieren a empresas o personas trabajadoras, pero también pueden hacerlo a otro tipo de unidades como contratos, porcentajes de ventas, porcentajes de remuneraciones, días y horas de trabajo, accidentes del trabajo, instrumentos colectivos, entre otras. El tipo de estadístico del que se trate, así como la unidad a la que esté referido, estará debidamente indicado en el título de la tabla o gráfico, cuya definición se verá, en algunos casos, complementada por notas a pie del gráfico o de la tabla.
- El presente informe contiene datos provenientes de la encuesta laboral (Encla) 2023, presentados en distintos formatos: gráficos, tablas y texto descriptivo. Cabe señalar que algunos datos mencionados en el texto no están vinculados explícitamente a una tabla o gráfico específico, pero forman parte del análisis general y son consistentes con las cifras de la encuesta. Algunos de los datos mencionados en el texto provienen de fuentes distintas de la Encla, lo cual siempre estará debidamente indicado; en todos los casos en que no se expidite la fuente debe entenderse que esta corresponde a la Encla 2023.

- Todas las cifras entregadas se encuentran expandidas al universo que buscan caracterizar, esto es, a las empresas de 5 o más trabajadores del país. Que se encuentren expandidas significa que, al momento de construir las estadísticas, a los datos recogidos de cada empresa se les aplica un factor de expansión. Los factores de expansión² son ponderadores asignados a cada una de las empresas de la muestra, de acuerdo con el estrato al que pertenecen, y que determinan la cantidad de empresas del universo que ellas representan. Por ejemplo, si una empresa tiene un factor de expansión de 17,62, eso significa que ella representa a ese mismo número de empresas del universo.
- Debido a que las estadísticas han sido construidas a partir del levantamiento de información sobre una muestra de empresas (de 5 o más trabajadores) y no sobre la totalidad de empresas del país estas tienen asociado un error muestral, el cual debe ser considerado al momento de la interpretación de cualquier estadística. El detalle sobre los errores muestrales se encuentra al final de este informe en el Anexo “Diseño muestral encuesta laboral 2023”.
- El error muestral varía dependiendo del tamaño de la muestra y del grado de variabilidad del conjunto para el cual se realiza la estimación. Para esta Encla, se buscó que el nivel de error fuese aceptable para las estimaciones a nivel nacional y para las variables utilizadas en la estratificación: tamaño de empresa, región, agrupación regional y agrupación de actividades económicas.
- Para una correcta lectura de los indicadores debe ponerse especial atención a las notas incluidas al pie de las tablas o gráficos, en especial aquellas referidas al estándar de calidad estadística del INE explicado en el punto 4 de este apartado metodológico. Dos tipos de notas son recurrentes a lo largo del informe: “Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE”, la cual advierte que la estimación debe ser utilizada con precaución; y “No existen suficientes observaciones para realizar una estimación”, la cual indica que la estimación no puede ser informada debido a que no cumple con el mínimo de 30 observaciones muestrales.
- No todos los cuadros y gráficos están referidos al total de empresas bajo estudio o al total de trabajadores en ellas. En muchos casos, lo que se busca caracterizar es un subconjunto de las empresas y/o las personas trabajadoras; por lo que, en el caso de las cantidades, los totales de los cuadros serán menores que las cifras expandidas que figuran en las tablas 4, 5 y 6 de este apartado metodológico. De este modo, en cada capítulo –ya sea en el texto o en los títulos y notas de los mismos cuadros o gráficos– estará debidamente indicado el conjunto de empresas al que las cifras –proporciones, cantidades u otro estadístico, hacen referencia. Tener claro esto último es clave para interpretar adecuadamente la información que entrega este documento.
- El período de referencia sobre el cual los cuestionarios solicitan la información a las empresas varía dependiendo de la pregunta. En la mayoría de las preguntas que inquieren sobre cantidad de personas trabajadoras la fecha de referencia es el 30 de noviembre de 2022. Sin embargo, en otros casos se inquierte por el mes de noviembre de 2022 o por el año 2022 en su totalidad. Otro conjunto importante de preguntas hace referencia a lo que ocurre “actualmente” en la empresa, esto es, al momento en que se aplicó el cuestionario respectivo, lo cual, para todas las

² Fueron proporcionados por el INE y su fórmula de cálculo se entrega al final de este informe en el Anexo “Diseño muestral encuesta laboral 2023”.

empresas de la muestra, tuvo lugar entre los meses de julio y diciembre de 2023. Finalmente, en un conjunto reducido de preguntas se establecieron períodos de referencia más amplios. Fue el caso de las preguntas relacionadas a la crisis sanitaria del COVID-19 que, por motivos obvios, se sitúan en los años en que tuvo lugar la pandemia, esto es, 2020 y 2021. Otro caso en que se amplió el período de referencia, pero por motivos muy distintos, fueron las preguntas sobre conflicto laboral, en las que este fue ampliado de uno a tres años (2020 a 2022) bajo la noción de que, para capturar un fenómeno que no necesariamente se expresa de manera constante y permanente, se requiere un período de referencia más extenso.

- En algunas tablas y gráficos que muestran datos referidos a una o más de las variables de estratificación (tamaño de empresa, región, agrupación de actividades económicas) sus totales pueden no coincidir con las cifras expandidas que figuran en las tablas 4, 5 y 6 de este apartado metodológico. Esto ocurre por el fenómeno de la "no respuesta". En toda encuesta, por diferentes motivos, no todas las preguntas alcanzan un 100% de respuesta. En algunas ocasiones las personas declaran no entender la pregunta, no saber cómo responder o sencillamente negarse a hacerlo. En el caso del cuestionario autoaplicado también ocurre que algunas preguntas sean dejadas en blanco. Ello lleva a contar con un número menor de observaciones que, si son traspasados ciertos umbrales, puede significar incluso invalidar una pregunta. En el caso de los porcentajes, si no incorporamos los valores perdidos al total según el cual éstos se calculan, aquella merma es inadvertida, pero no así en el caso de las cantidades, las que acusarán indefectiblemente el impacto de aquellos valores perdidos.
- Para el procesamiento de los indicadores que hacen referencia a la existencia de sindicato, se utilizó la variable "sindicato", la cual no se desprende de alguna pregunta de los cuestionarios, sino que es construida a partir de un protocolo aplicado en cada empresa, al inicio del levantamiento de la encuesta, y que consiste en la verificación de la existencia o inexistencia de organización sindical en la respectiva unidad económica a partir de la triangulación de información entre las bases de registros administrativos de la Dirección del Trabajo y la información aportada por empleadores y personas trabajadoras.
- El lector o la lectora advertirá que en la mayor parte de los títulos de los gráficos y tablas se utilizan las preposiciones "por" y "según". En muchos documentos estos términos se utilizan indistintamente. No obstante, en el presente informe de resultados se ha establecido una distinción entre ambos para diferenciar dos tipos de cálculos de porcentajes. Se utiliza "por" cuando se trata de una distribución porcentual donde la totalidad de los segmentos o categorías de la variable bajo estudio enteran el 100% de los casos, mientras que "según" es utilizado cuando el porcentaje es calculado al interior de cada segmento o categoría de la variable, es decir, cada segmento o categoría corresponde a un nuevo 100%. Un ejemplo puede entregar mayor claridad. Si calculamos la distribución porcentual de empresas con sindicato "por" tamaño de empresa, los porcentajes de los cuatro segmentos de esta variable –micro, pequeña, mediana y grande– enterarán el 100%. En cambio, si lo que presentamos es el porcentaje de empresas con sindicato "según" tamaño de empresa, lo que estamos informando es el porcentaje de empresas con sindicato que existe al interior de cada segmento de la variable tamaño de empresa. De este modo, en el primer caso afirmaremos, por ejemplo, que el 34,8% de las empresas que cuentan con sindicato corresponden a medianas empresas, mientras que, en el segundo, diremos que el 15,7% de las medianas empresas tiene sindicato.



CAPÍTULO 1

Las empresas en un entorno complejo: ajuste y crisis sanitaria

En este capítulo se analiza el contexto económico general en el que han tenido que desenvolverse las empresas desde la encuesta laboral realizada en 2019 hasta la correspondiente a 2023. Se hace una descripción de ellas a partir de variables básicas, que incluyen su tipo de inserción económica, su carácter exportador, el origen del capital con que operan, entre otros aspectos. Además, se analiza la evaluación de las y los empleadores respecto al rendimiento económico de las empresas, sus expectativas y el impacto que ha tenido en estas la crisis sanitaria que se inició a principios de 2020.

1. Contexto económico general: crecimiento, empleo e inflación

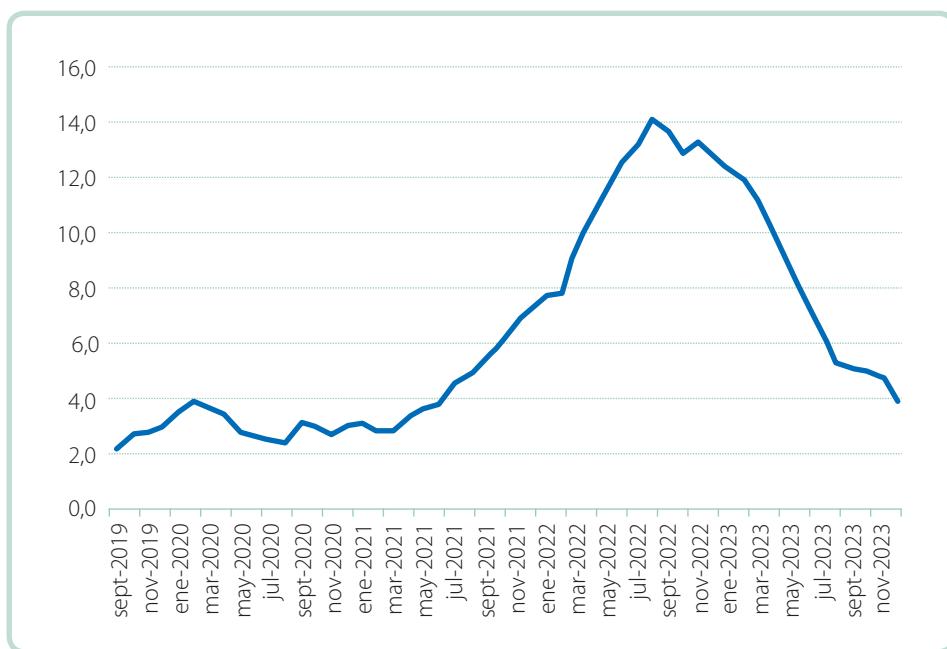
La Encuesta Laboral (Encla) aplicada en 2019 concluyó justo antes de que el país experimentara una situación inédita en los casi treinta años de gobiernos democráticos, la cual estuvo caracterizada por dos hechos de gran relevancia. En primer lugar, en octubre de ese año se inició una serie de protestas ciudadanas de gran envergadura, conocidas como “estallido social”. Independientemente de si este representó un evento puntual de descontento ciudadano o si fue la manifestación de un malestar estructuralmente acumulado por años de políticas neoliberales, lo concreto es que desencadenó una grave crisis política que afectó la relación entre el Estado y la ciudadanía y exacerbó las críticas a las élites económicas y políticas, lo que llevó a estas últimas a intentar controlar las protestas mediante la implementación de estados de emergencia constitucional. La protesta social y las medidas de contención tuvieron un impacto político y también económico, especialmente en el comercio.

En segundo lugar, a principios de 2020, el país debió hacer frente a la pandemia de COVID-19, que trastocó la vida de cientos de millones de personas a nivel global. En nuestro país, no solamente significó que muchos habitantes enfermaran o murieran como consecuencia de la expansión del virus, sino que también obligó a las autoridades políticas a decretar estados de excepción. Primero, uno de alerta sanitaria a partir del 5 de febrero de 2020 y luego uno de catástrofe, a contar del 18 de marzo del mismo año. Ambos estados fueron prorrogados varias veces durante este período, hasta que el 30 de septiembre de 2021 se puso término al estado de catástrofe y el 31 de agosto de 2023 al de alerta sanitaria.

Asimismo, el comercio internacional se vio afectado por las restricciones que se implementaron a nivel mundial lo que generó algunos problemas en la distribución de bienes, así como también una menor oferta debido a que países clave en la producción de bienes tuvieron dificultades para poder mantener sus niveles de producción. En ese sentido, la crisis global provocada por la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en las economías de diversas naciones, especialmente acentuado por la implementación de cuarentenas que restringieron la libre circulación de las personas, limitando e incluso impidiendo muchas actividades. Por su parte, algunas medidas de política social adoptadas para poder hacer frente a la crisis, junto con las mayores dificultades del comercio internacional, trajeron consigo un incremento de precios en bienes y servicios, especialmente en el caso de alimentos, lo que produjo un deterioro en los niveles de vida de la población, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 1

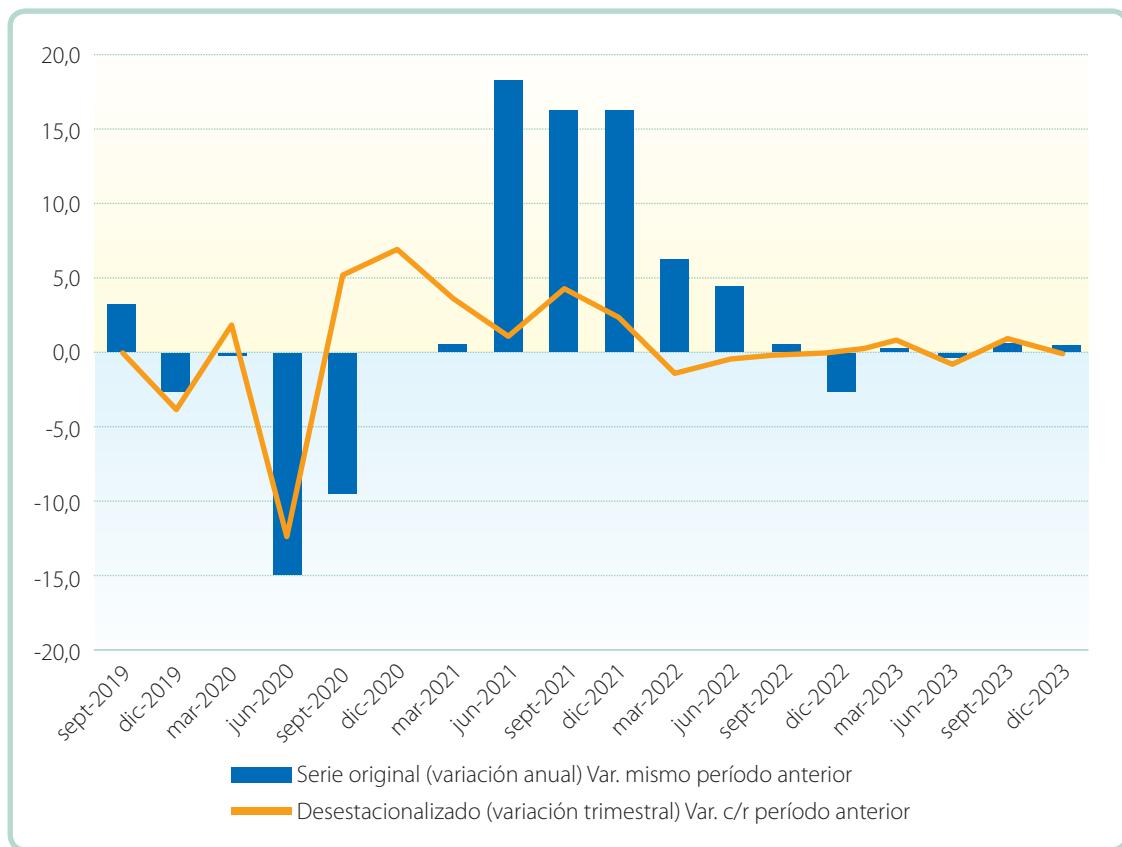
Variación porcentual anual del índice de precios al consumidor
2019-2023 (IPC empalmado 2023 = 100)



Fuente: Banco Central, elaboración propia.

Algunas de las medidas tomadas para enfrentar la crisis sanitaria implicaron una disminución importante de la actividad económica, lo que se reflejó en una fuerte caída del PIB en el año 2020, el que, si bien se ha recuperado lentamente a partir de entonces, sigue mostrando niveles de crecimiento menores a los esperados para una economía como la chilena.

Gráfico 2
Variación anual del producto interno bruto 2019-2023^[1]

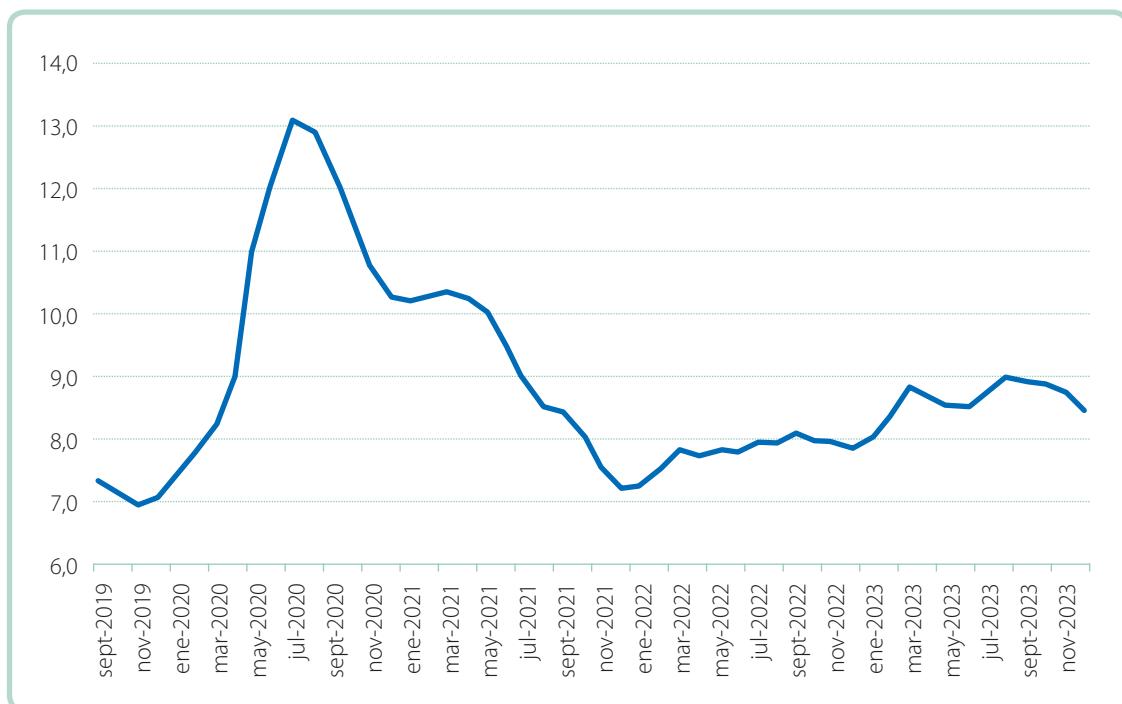


^[1] Serie original; variación mismo período año anterior.

Fuente: Banco Central, elaboración propia.

A su vez, la menor actividad económica generó un incremento significativo del desempleo, el que a mediados del año 2020 alcanzó su mayor nivel en décadas, situándose por sobre el 13% de la fuerza de trabajo. Si bien la tasa de desocupación comenzó a caer desde entonces, los niveles durante los años transcurridos entre la anterior Encla y la actual se mantuvieron por sobre los del período previo, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 3
Tasa de desocupación 2019-2023



Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, elaboración propia.

En el contexto de un incremento importante de los precios, el Banco Central llevó adelante una política de aumento de la tasa de política monetaria desde un 2,0% en septiembre del año 2019 hasta un 11,25% a mediados de septiembre de 2022 para mitigar los efectos inflacionarios generados por algunas medidas que se tomaron durante 2020, como los retiros de los fondos de pensiones, los que terminaron presionando los precios hacia el alza, tal como lo reflejó el incremento del IPC, especialmente desde inicios de 2021 y que llegó a su máximo de variación anual en agosto del año siguiente.

Por su parte, el tipo de cambio también experimentó un incremento importante durante este período, especialmente durante 2022. Los efectos de una depreciación del tipo de cambio sobre las empresas en una economía abierta son diversos y están condicionados tanto por el eventual incremento de los costos de los insumos y bienes de capital importados que requieran, como por los eventuales beneficios de un tipo de cambio más alto para aquellas empresas cuyos productos y servicios tienen como principal destino los mercados internacionales. De todas formas, al igual que los restantes parámetros económicos, la depreciación del tipo de cambio configuró el escenario en el cual debieron desenvolverse las empresas y a partir del cual operaron las condiciones de empleo y de trabajo en el país.

Gráfico 4
Tipo de cambio real 2019-2024 (índice 1986 = 100)



Fuente: Banco Central, elaboración propia.

2. Caracterización económica de las empresas

Según los datos de la Encla 2023, 5.624 empresas exportaron sus productos o servicios en 2022, lo que representa sólo el 4,4% de las empresas del país con 5 o más trabajadores, las cuales forman parte del universo de empresas que cubre la encuesta. Esta cifra se encuentra por debajo de las 7.046 que exportaron en el año 2018 (7,5%), de acuerdo con el levantamiento de la Encla 2019. Además, hay una diferencia a este respecto entre los distintos tamaños de las empresas, ya que el porcentaje de aquellas que exportan sus productos es mayor en las empresas de mayor tamaño, tal como se puede ver en la tabla siguiente:

Tabla 1
Porcentaje de empresas que exportaron sus productos o servicios
durante el año 2022 según tamaño de empresa

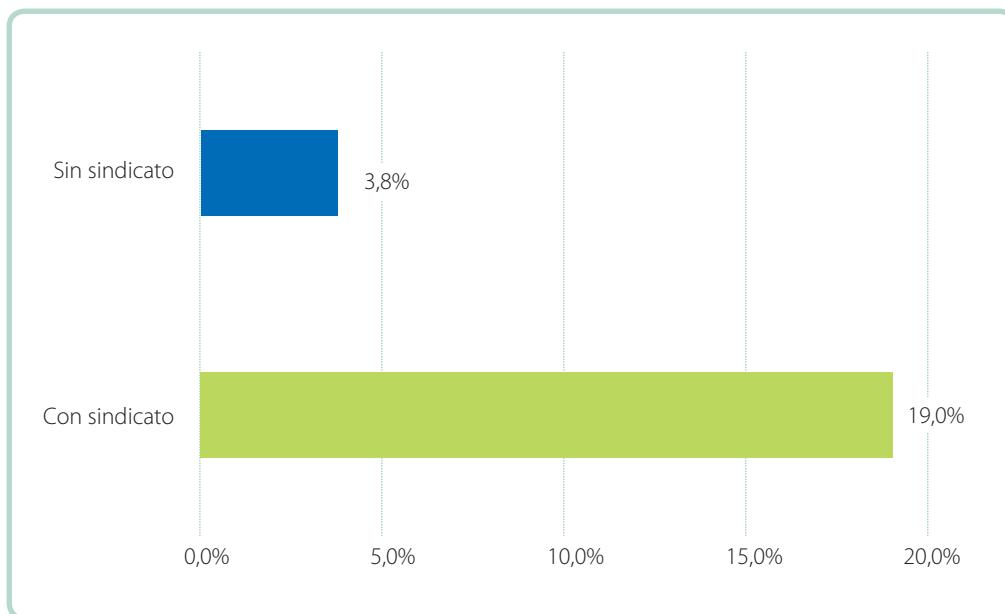
Tamaño de empresa	Porcentaje
Microempresa	1,8%
Pequeña empresa	4,7%
Mediana empresa	13,0%
Gran empresa	15,1%
Total	4,4%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Al desagregar la información por regiones, se observa que las tres con el mayor porcentaje de empresas que exportan sus productos o servicios son Maule (9,8%), Valparaíso (8,1%) y O'Higgins (6,0%). No hay que perder de vista que este porcentaje corresponde a las unidades productivas que exportan al menos parte de su producción, lo que explica por qué no aparece en primer lugar alguna de las regiones en las que predomina la industria minera, por ejemplo. Es sabido que las empresas mineras tienen una participación muy importante en el volumen de bienes y servicios exportados, pero en este caso la unidad de referencia es el porcentaje de empresas y no el porcentaje de producción, de modo que por ello las regiones que lideran esta lista son aquellas en las que hay una mayor proporción de empresas exportadoras.

Por último, en el siguiente gráfico se observa que la mayor proporción de empresas que exportan sus productos se encuentra en aquellas con sindicato. Por cierto, esto es consistente con el hecho de que las empresas de mayor tamaño son las sindicalizadas, y a la vez son las que más orientan su producción a los mercados externos.

Gráfico 5
Porcentaje de empresas que exportan sus productos o servicios
según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

De este modo, la economía chilena sigue estando orientada principalmente al exterior y el sector exportador continúa siendo el principal motor del modelo económico adoptado por el país. De hecho, los datos de la Encla 2023 muestran que las empresas que exportaron sus productos lo hicieron en magnitudes superiores a las observadas en la Encla 2019. Si en 2018 (año de referencia de la Encla 2019) las ventas exportadas representaron, en promedio, un 30,5% del total de las ventas de las empresas exportadoras, en 2022 (año de referencia de la Encla 2023) esta cifra aumentó a un 42,9% (tabla 2). Esto implica que aquellas empresas que siguieron exportando su producción lo hicieron en una magnitud relativa igual o superior a la que tuvieron cinco años antes, previo al período de crisis que vivió el país y el mundo. Sin duda, estas cifras reflejan la participación del mercado externo en el total de los productos y servicios comercializados por las empresas chilenas exportadoras, pero al menos indican que el carácter exportador de la economía chilena parece haberse mantenido pese a la disminución, respecto de la medición anterior de la Encla, en la cantidad de empresas que vendieron sus productos y servicios al exterior durante el año 2022.

Tabla 2
Porcentaje promedio global de ventas exportadas en
2022^[1] según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Porcentaje
Mediana empresa	45,6%
Gran empresa	48,6%
Total (Todos los tamaños de empresas)	42,9%

^[1] Porcentaje calculado sobre el total de empresas que exportan.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

3. La crisis sanitaria y sus efectos sobre empresas y personas trabajadoras

Por primera vez en la historia moderna, el mundo se vio afectado por una crisis sanitaria de la magnitud de la pandemia de COVID-19. Si bien antes hubo situaciones de pandemias, la particularidad de la vivida hace unos años fue que se dio en el contexto de lo que la sociología denomina sociedad mundial; vale decir, una sociedad que se articula a nivel global, lo que se refleja en la globalización de la economía, las comunicaciones, la cultura, la ciencia y, en menor medida, en la política. Esa integración de las naciones del mundo contemporáneo no sólo facilitó la rápida propagación del virus, sino que obligó a tomar medidas a través de organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS). En ese sentido, la pandemia produjo una serie de consecuencias para los países y sus economías principalmente. En la Encla 2023 se incluyeron algunas preguntas en los diversos cuestionarios con la finalidad de conocer el impacto que este fenómeno generó en el mundo laboral. Un primer aspecto muy relevante para las empresas fue el de las medidas que se vieron obligadas a tomar como consecuencia de los efectos económicos derivados de la pandemia. Al respecto, los datos muestran que las empresas implementaron varias estrategias, tal como se logra apreciar en la tabla siguiente:

Tabla 3
Cantidad y porcentaje de empresas que tomó medidas debido a los efectos económicos de la pandemia según tipo de medida

Medidas	Cantidad de empresas	Porcentaje de empresas ^[1]
Postergar inversiones	69.617	56,9%
Pedir un crédito	59.957	48,3%
Acortar las jornadas diarias de trabajo	62.147	48,3%
Cerrar durante algún tiempo	44.527	34,5%
Repartir deudas	38.969	30,9%
Disminuir la producción de bienes o servicios	37.979	29,5%
Suspender contratos (Ley de Protección del Empleo)	36.897	28,8%
Trabajar menos días en el mes	33.363	25,9%
Vender u ofrecer servicios por Internet	31.946	24,8%
Aumentar la producción ante mayor demanda	29.738	23,1%
Postergar pagos a proveedores	27.521	21,7%
Adelantar vacaciones	26.644	20,8%
Despedir trabajadores	18.697	14,5%
Contratar más trabajadores	16.138	12,6%
No poder cumplir obligaciones contractuales con clientes	14.255	11,2%
Sólo declarar las cotizaciones previsionales y posponer el pago	11.591	9,1%
Reemplazar trabajadores permanentes por trabajadores temporales	6.938	5,4%
Rebajar los salarios	6.430	5,0%

^[1] Pregunta de selección múltiple; no suma 100%.

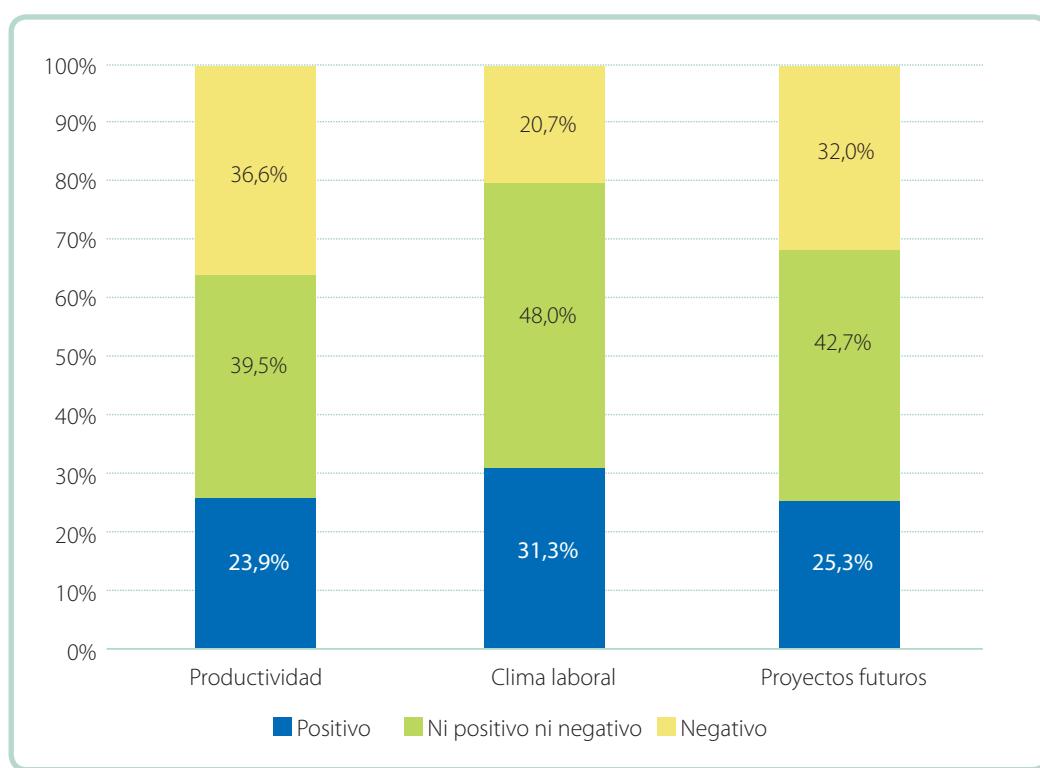
Fuente: Enca 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Como se observa en la tabla anterior, la mayoría de las empresas recurrió a la postergación de inversiones como estrategia para enfrentar la crisis, seguida de la solicitud de créditos y la disminución de jornadas. A su vez, las medidas menos utilizadas, según lo que han respondido las y los empleadores, fueron la rebaja de salarios y el reemplazo de personas trabajadoras permanentes por temporales. Podría pensarse, entonces, que los costos económicos de la crisis sanitaria no recayeron principalmente en las personas trabajadoras si se considera además que solamente un 14,5% de las empresas declaró haber hecho despidos. No obstante, 28,8% de las empresas recurrió a la denominada Ley de Protección del Empleo, que permitía la suspensión del contrato laboral y la posibilidad de acceder al Seguro de Cesantía sin cesar la relación laboral. Esto, sumado a las restantes medidas, debe haber afectado en forma importante a las y los trabajadores.

De acuerdo con lo declarado por las empresas en la Encla 2023, hubo 665.534 trabajadores y trabajadoras que se acogieron a dicha ley en el año 2020 y 369.763 lo hicieron en 2021. De estos, se puso término al contrato de 92.457 y 122.325 personas, respectivamente, en cada uno de esos años. Es decir, el 13,9% de las y los trabajadores con suspensión de contrato en 2020 fueron despedidos ese año, mientras que en 2021 el porcentaje alcanzó al 33,1% de las personas trabajadoras acogidas a la Ley de Protección del Empleo. Esto evidencia que, más allá de que hubo medidas más utilizadas que otras, los costos económicos de la crisis recayeron en forma significativa sobre los propios trabajadores y trabajadoras.

Dado este contexto de crisis que se vivió entre la Encla 2019 y la Encla 2023, en esta última se indagó también por algunos de los principales efectos que generó la pandemia, específicamente en la productividad, el clima laboral y los proyectos futuros. Si bien la mayoría de las y los empleadores reconocen que hubo repercusiones no todos esos efectos fueron percibidos como negativos, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

Gráfico 6
Distribución porcentual de empresas por tipo de efecto de la pandemia de COVID-19 en la productividad, el clima laboral y los proyectos futuros



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

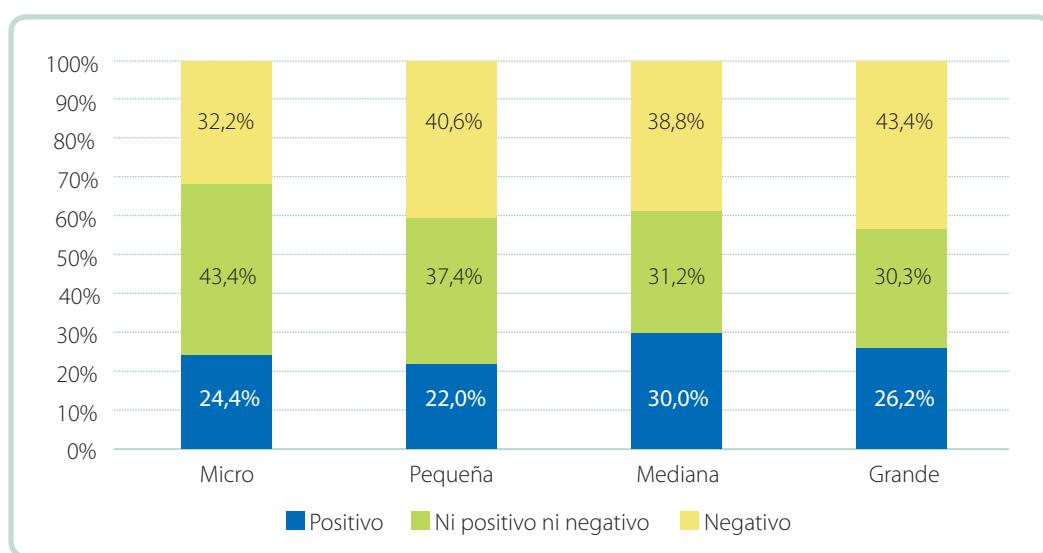
En efecto, la mayor percepción de efectos negativos se dio en lo que respecta a la productividad, seguida de los proyectos futuros y luego del clima laboral. En el sentido inverso, la percepción de efectos positivos de la pandemia se dio principalmente en el clima laboral, seguido de los proyectos futuros y, finalmente, en la productividad.

Los datos parecen difíciles de interpretar porque existe la tendencia a considerar las crisis, en general, como eventos negativos para las sociedades y los individuos. Sin embargo, en este caso se puede observar que la respuesta más frecuente entre las y los empleadores respecto de los efectos de la crisis sanitaria fue que estos no habrían sido ni positivos ni negativos. Sin embargo, la mayoría de las y los empleadores reconoció que la pandemia sí tuvo efectos, aunque en algunos aspectos fueron más bien positivos que negativos, como en el caso del clima laboral.

Es muy probable que esto dé cuenta tanto de la diversidad de situaciones en las que se encuentran las empresas, como la complejidad de un fenómeno como el que vivimos. Tratándose de una crisis de mayor envergadura que otras que hemos vivido, trajo consigo no sólo amenazas, sino también oportunidades para muchas empresas. Por eso, no debería extrañar que los efectos hayan sido percibidos tanto en términos negativos como positivos.

Al desagregar estos datos, podemos observar que han sido las empresas de menor tamaño las que han percibido los menores efectos en términos de productividad. En el caso opuesto, son las empresas más grandes las que tienen una percepción más negativa sobre el impacto de la crisis sanitaria en la productividad.

Gráfico 7
Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en la productividad
debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

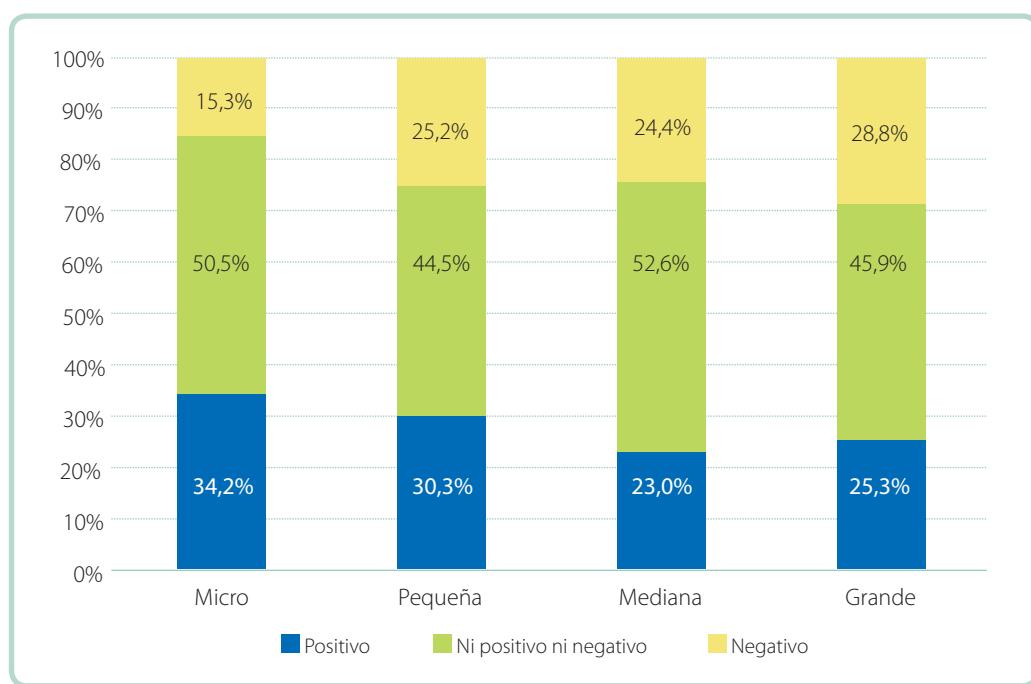
En cuanto a los sectores económicos, las y los empleadores del sector de actividades de alojamiento y de servicios de comida son quienes perciben el mayor impacto negativo, como era de esperarse, con un 66,7% de ellos señalando que los efectos sobre la productividad fueron negativos. Les siguen las y los empleadores de las industrias manufactureras (52,5%) y los de las empresas mineras (49,2%).

Por su parte, en relación con las diferencias entre regiones, la mayor percepción de impacto negativo en la productividad se dio en la Región de Atacama (51,4%), seguida de Aysén (47,3%) y La Araucanía (46,9%).

Respecto del clima laboral, se puede apreciar que la percepción de efectos negativos fue mayor en las empresas más grandes, aunque en niveles menores a los registrados para la productividad. De hecho, el dato más relevante es que en los dos segmentos de empresas de menor tamaño, los efectos percibidos como positivos fueron mayores que los percibidos como negativos. De todas maneras, la percepción de un efecto neutro en este aspecto es mayoritaria en todos los segmentos de empresas, según su tamaño, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 8

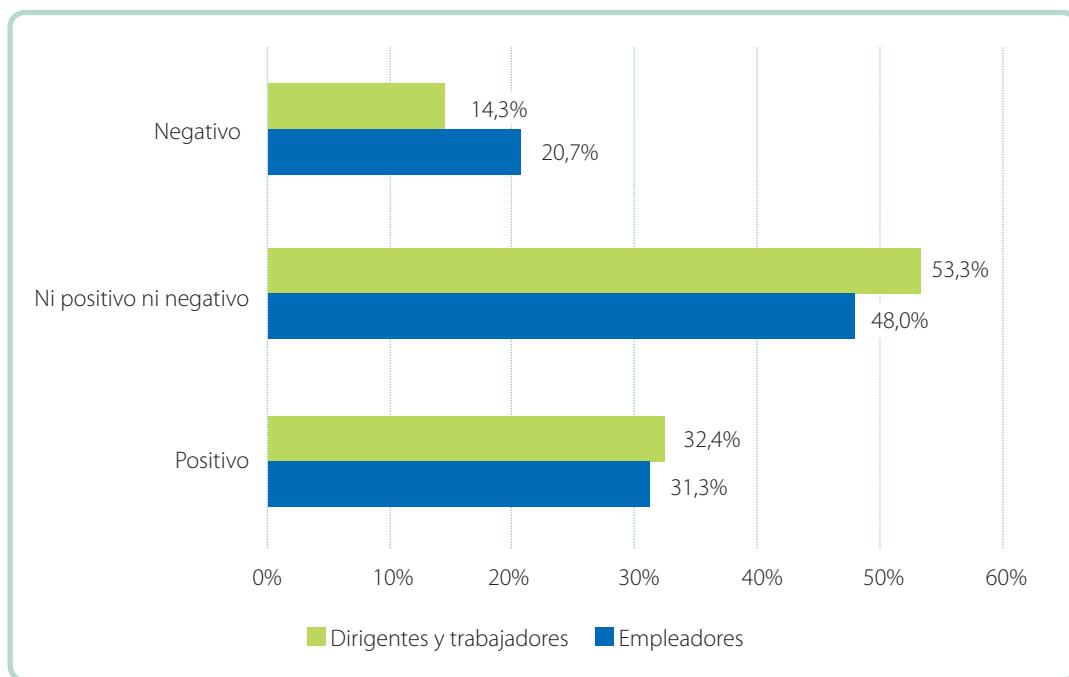
Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en el clima laboral debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Sobre los efectos en el clima laboral, en la Encla 2023 se les preguntó tanto a empleadores como a personas trabajadoras y dirigentes sindicales. Estos últimos tienen una percepción menos negativa que la de las y los empleadores en términos del efecto que habría tenido la pandemia de COVID-19, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 9
Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en el clima laboral
debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tipo de informante

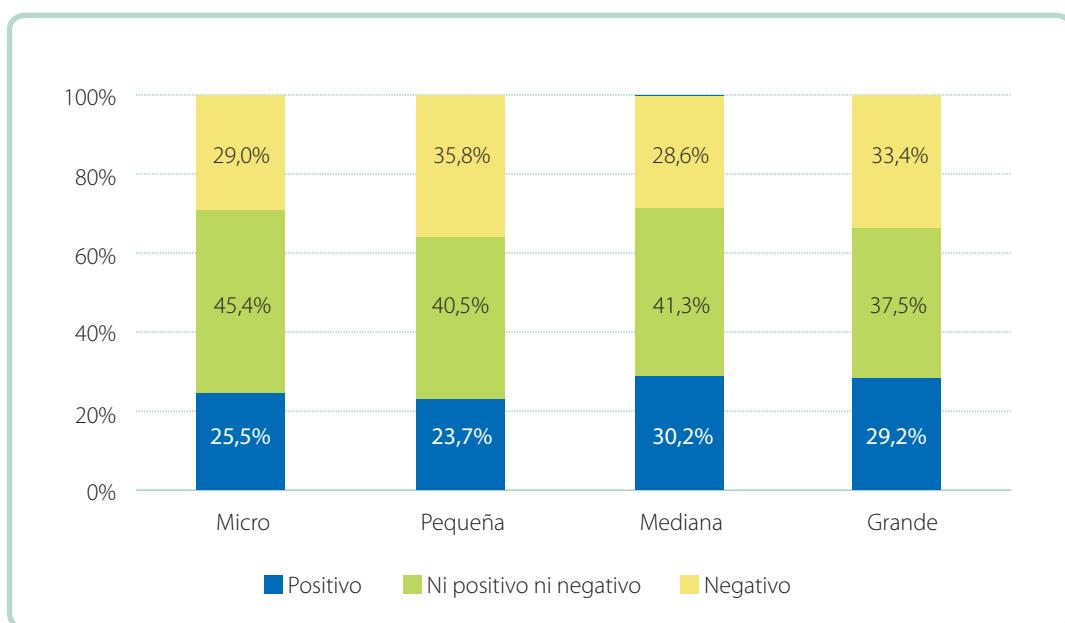


Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Por último, vemos que la percepción negativa sobre los efectos en los proyectos futuros de las empresas no presenta una relación tan clara con respecto al tamaño de estas y que, además, en todos los segmentos se perciben tanto efectos negativos como positivos, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico 10

Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en sus proyectos futuros debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

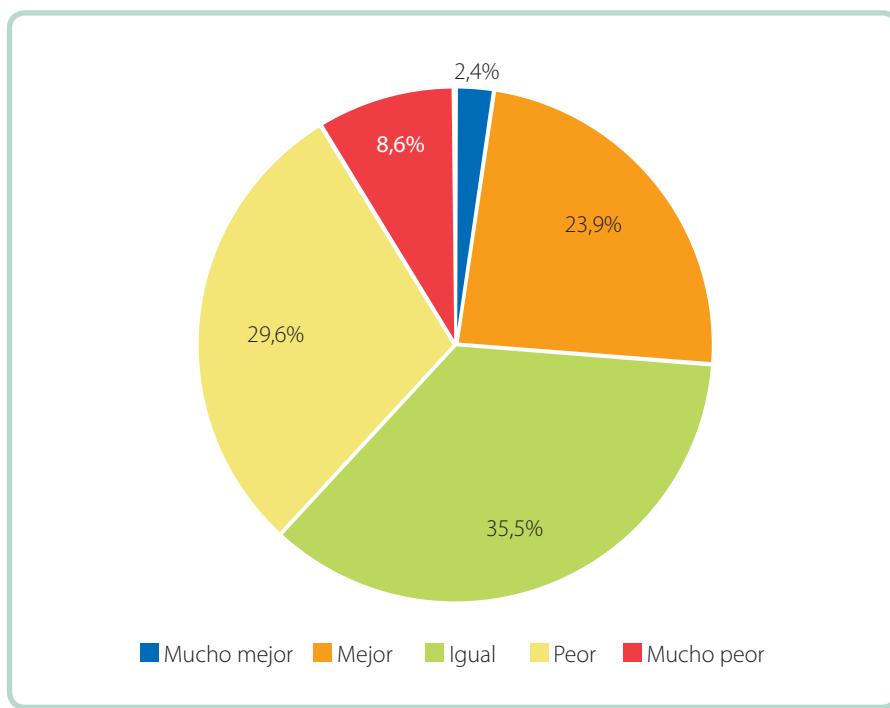
En cambio, en relación con la rama o sector de actividad económica, la mayor proporción de empleadores que reconocen efectos negativos de la crisis sanitaria sobre los proyectos futuros corresponde a las y los empleadores de la minería (48,9%), seguidos por los de la construcción (45,7%) y los de las industrias manufactureras (41,1%), proporción relativamente similar a la encontrada entre las y los empleadores del sector de enseñanza (40,9%) y los del sector de las actividades de alojamiento y servicios de comida (40,5%). En las antípodas se ubicaron los de los sectores de transporte y telecomunicaciones (17,8%) y los de las instituciones financieras y de seguros (18,2 %), con las menores percepciones negativas de la crisis sanitaria sobre los proyectos futuros de sus empresas.

En cuanto a las diferencias entre la regiones, las con mayor proporción de percepción negativa sobre los efectos de la pandemia en los proyectos futuros son las del Maule (50,9%), Arica y Parinacota (48,4%) y Atacama (46,3%). En el polo opuesto se encuentran las regiones de Ñuble (20,7%), Los Ríos (21,7%) y Los Lagos (25,2%).

4. Percepción de desempeño y expectativas económicas

Respecto de la situación económica general del país en el período comprendido entre las dos últimas encuestas laborales, es de esperar que tanto la evaluación como las expectativas de las y los empleadores reflejen lo sucedido. Así, se puede observar en el siguiente gráfico que el 38,2% de las y los empleadores entrevistados sostuvo que los resultados económicos de sus empresas habían sido peores o mucho peores que los del año anterior.

Gráfico 11
Distribución porcentual de empresas según evaluación de sus resultados económicos con respecto al año anterior ^[1]



^[1] Pregunta aplicada en 2023 en referencia al año 2022.

Fuente: Enca 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Al desagregar esta información por tamaño de empresa, se observa que entre las empresas de menor tamaño la evaluación negativa es mayor que entre las de mayor tamaño. No obstante, en ningún segmento de las empresas esa percepción negativa es mayoritaria entre las y los empleadores, lo que es consistente con lo que habían mostrado las encuestas laborales anteriores.

Tabla 4

Distribución porcentual de empresas por evaluación de sus resultados económicos con respecto al año 2022 según tamaño de empresa

	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	Total
Microempresa	0,9%	25,7%	31,5%	30,9%	11,0%	100%
Pequeña empresa	3,5%	21,5%	38,7%	28,8%	7,5%	100%
Mediana empresa	4,4%	24,8%	40,4%	27,1%	3,2%	100%
Gran empresa	4,0%	26,8%	38,9%	28,1%	2,2%	100%
Total	2,4%	23,9%	35,5%	29,6%	8,6%	100%

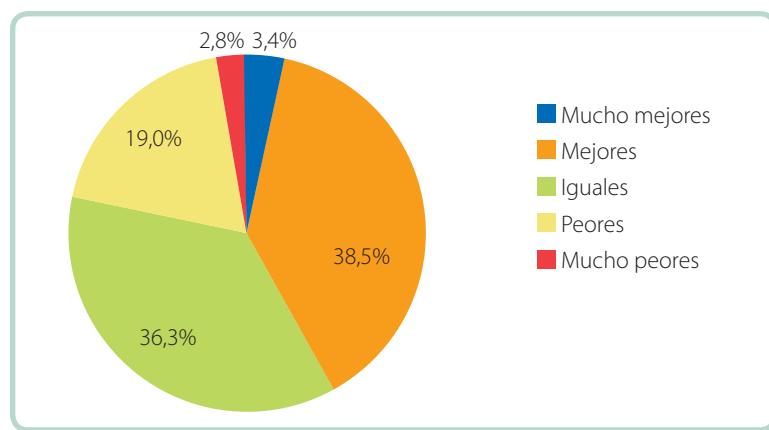
Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

En cuanto a las regiones, las tres con el mayor porcentaje de empleadores que evaluaron los resultados de sus empresas como mejor o mucho mejor que los del año anterior son Tarapacá (38,4%), Antofagasta (37,7%) y Los Lagos (34,7%). En cambio, las tres regiones en las que la evaluación negativa es mayor, es decir, donde las y los empleadores evaluaron como peor o mucho peor los resultados de sus empresas en relación con el año anterior, fueron La Araucanía (47,9%), Ñuble (44,7%) y Los Ríos (41,1%).

Por último, con respecto a las expectativas de las y los empleadores para el próximo año, es decir, para 2024, considerando que la encuesta fue aplicada en el año 2023, se puede apreciar que quienes piensan que los resultados económicos serán mejores o mucho mejores llegan a un 41,9% de las y los empleadores.

Gráfico 12

Distribución porcentual de empresas según expectativas económicas de las y los empleadores para el año próximo ^[1]



^[1] Pregunta aplicada en 2023 en referencia al año 2024.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Esto era esperable, considerando la situación por la que pasó el país en el período 2019-2023. De modo que este menor optimismo, en comparación con lo observado en la anterior medición de la Encla, tiene relación con el impacto que generó entre las y los empleadores los efectos de la crisis sanitaria. De todos modos, en la siguiente tabla se puede apreciar que el optimismo es mayor que el pesimismo en términos de sus expectativas económicas, y que lo es en todos los tamaños de empresas.

Tabla 5
Distribución porcentual de empresas por expectativas económicas de las y los empleadores para el año próximo ^[1], según tamaño de empresa

	Mucho mejores	Mejores	Iguales	Peores	Mucho peores	Total
Microempresa	2,2%	39,1%	35,7%	19,5%	3,5%	100%
Pequeña empresa	4,4%	37,9%	34,7%	20,4%	2,6%	100%
Mediana empresa	3,9%	36,1%	48,8%	10,2%	1,0%	100%
Gran empresa	5,2%	46,4%	34,7%	12,8%	0,9%	100%
Total	3,4%	38,5%	36,3%	19,0%	2,8%	100%

^[1] Pregunta aplicada en 2023 en referencia al año 2024.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Por último, las regiones en las que las expectativas económicas son mejores o mucho mejores (sumados ambos porcentajes) son Arica y Parinacota (59,5%), Tarapacá (51,5%) y Los Lagos (49,0%). En cambio, en las que estas expectativas económicas son menores, son Aysén (30,7%), Biobío (31,2%) y Ñuble (34,0%). Entre las regiones, el mayor porcentaje de percepción negativa se registra en Maule, donde un 40,8% de las y los empleadores considera que las expectativas son peores o mucho peores.

5. Consideraciones finales

A modo de resumen, podemos observar que, si bien el impacto de la crisis sanitaria condicionó en gran medida el escenario en el que debieron operar las empresas desde la última Encla, estas consiguieron sobreponerse a la situación. Las propias empresas hicieron frente a las dificultades que les planteó la pandemia de COVID-19, tal como lo veremos en los siguientes capítulos en los que se abordarán otros temas tratados en la encuesta. Si bien objetivamente la crisis vivida trajo consigo una serie de dificultades y desafíos, subjetivamente generó oportunidades que parecen haber sido aprovechadas por muchas empresas. Es probable que eso explique por qué las expectativas económicas de las y los empleadores siguen siendo altas, más allá de lo que objetivamente sucedió en la economía.

6. Referencias bibliográficas

Banco Central de Chile. (2019). *Informe de Política Monetaria. Septiembre 2019*.

Banco Central de Chile. (2022). *Informe de Política Monetaria. Diciembre 2022*.



CAPÍTULO 2

Formas de contratación

El contrato de trabajo constituye el eje central de la relación laboral entre empleadores y trabajadores, siendo no sólo una herramienta jurídica que regula derechos y obligaciones, sino también un indicador clave para evaluar la calidad del empleo. Aunque la Encla 2023 no es una encuesta de empleo propiamente tal, su diseño permite obtener información fundamental sobre las formas de contratación en las empresas formales del país, así como sobre los niveles de estabilidad que ellas conllevan.

En este capítulo se examinan las modalidades de contratación predominantes en las empresas, analizando su distribución según diversas variables, como el tamaño de la empresa, la actividad económica y el sexo de las y los trabajadores. Además, se profundiza en la antigüedad de los contratos indefinidos, permitiendo identificar patrones de estabilidad en el tiempo. El análisis de la rotación laboral y de las renovaciones sucesivas de contratos también resulta crucial para evaluar la dinámica del mercado laboral chileno, particularmente en un contexto en que se han identificado segmentos donde la temporalidad predomina y el vínculo laboral se torna más precario.

El objetivo de este capítulo es aportar una mirada integral sobre las formas de contratación, con énfasis en los segmentos donde se aprecia un debilitamiento de la contratación indefinida. Este enfoque no sólo permite dimensionar el alcance de los contratos indefinidos como herramienta de estabilidad laboral, sino también destacar la relevancia de otras modalidades contractuales que, aunque necesarias en ciertos contextos, pueden limitar la seguridad de las personas trabajadoras en el tiempo.

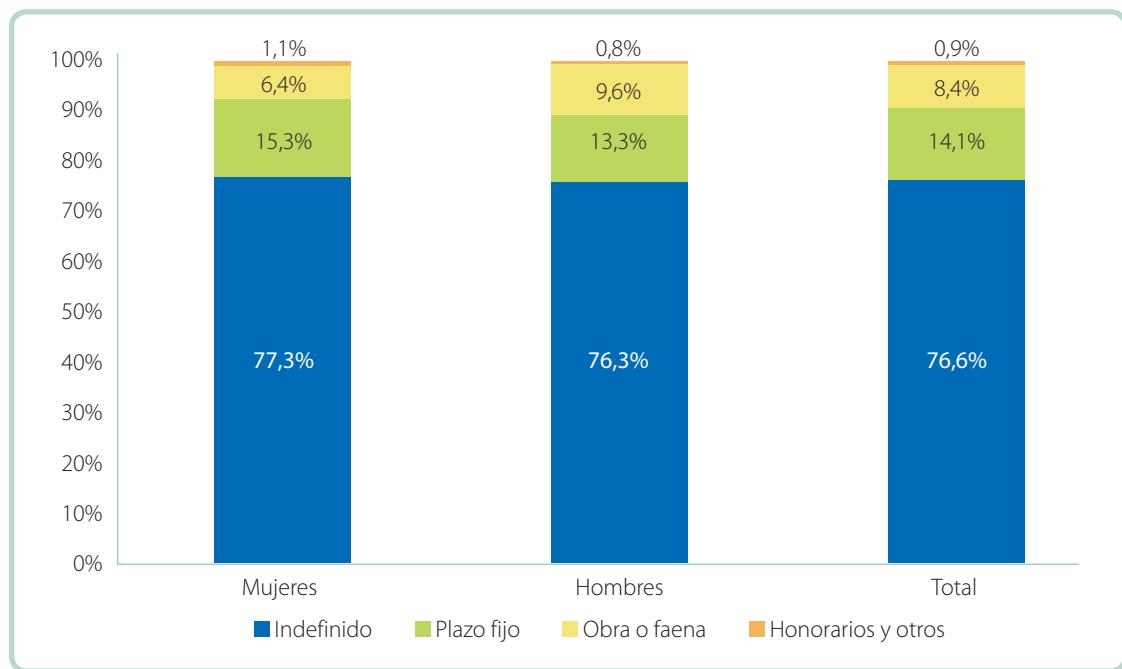
La estructura del capítulo se organiza en dos partes. Primeramente, se presentan los tipos de contratos, destacando las modalidades más utilizadas en las empresas formales del país. En segundo lugar, se abordan temas de estabilidad y rotación laboral, desglosados en la antigüedad de los contratos indefinidos y en un análisis de la dinámica de las relaciones laborales a través de los patrones de rotación y renovación de contratos.

1. Tipos de contrato

Esta sección caracteriza las formas predominantes de contratación en empresas de 5 o más trabajadores, analizando las proporciones de contratos indefinidos, temporales (plazo fijo y obra o faena), a honorarios y especiales (agrícolas, portuarios, tripulantes de vuelo, entre otros). Se aborda además su evolución histórica desde 1999, identificando cambios y tendencias clave, y se destacan las principales diferencias según variables como el tamaño de la empresa, la actividad económica y el sexo de las personas trabajadoras.

Gráfico 1

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según sexo



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

De acuerdo con los datos que se muestran en el gráfico 1, el contrato indefinido sigue siendo la modalidad predominante de contratación en el país, alcanzando el 76,6% de las y los trabajadores a noviembre de 2022. Esta alta presencia puede explicarse por la necesidad de contar con vínculos laborales más estables en la mayoría de las actividades económicas, donde la naturaleza de las tareas requiere una mayor continuidad en el empleo. Así, el contrato indefinido se mantiene como la opción más utilizada tanto para mujeres (77,3%) como para hombres (76,3%).

En contraste, las modalidades de contrato a plazo fijo y por obra o faena representan el 14,1% y el 8,4% del total, respectivamente. Los contratos a plazo fijo tienen una mayor incidencia entre las mujeres (15,3%) en comparación con los hombres (13,3%), lo que podría reflejar la concentración de trabajadoras en actividades de carácter más estacional o de temporada, en las que predomina esta modalidad de contratación. Por su parte, los contratos por obra o faena, aunque minoritarios, responden a la necesidad de contar con trabajadores y trabajadoras en proyectos específicos o de duración limitada.

Finalmente, cabe destacar que la proporción de personas bajo la modalidad de honorarios es marginal (0,8%). Sin embargo, es importante precisar que estos corresponden únicamente a aquellas y aquellos trabajadores y trabajadoras considerados por el empleador como "trabajadores propios" y cuyo vínculo está formalizado como prestación de servicios a honorarios. Esta situación puede constituir una vulneración de derechos laborales al encubrir una relación laboral subordinada bajo una figura contractual distinta.

Tabla 1
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según tramos etarios

Tramo etario	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otros (aprendizaje, sin escrituración)	Total
Menores de 18 años	69,0% ^[1]	24,4% ^[1]	5,9% ^[1]	0,2%	0,5%	100%
18 a 24 años	58,2%	29,0%	11,8%	0,7%	0,3%	100%
25 a 29 años	69,1%	21,4%	8,6%	0,8%	0,1%	100%
30 a 59 años	79,7%	11,6%	7,9%	0,8%	0,0%	100%
60 años y más	82,5%	7,4%	9,0%	1,0%	0,0%	100%
Total	76,6%	14,1%	8,4%	0,8%	0,1%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La distribución de los tipos de contrato según tramos etarios muestra diferencias importantes en las modalidades utilizadas, aunque con un predominio de los contratos indefinidos en todos los grupos de edad. En el tramo de menores de 18 años, el 69% de las y los trabajadores cuenta con un contrato indefinido, mientras que los contratos a plazo fijo y por obra o faena alcanzan un 24,4% y un 5,9%, respectivamente. Si bien, estos datos confirman que una parte de las y los jóvenes inicia su inserción laboral en condiciones más temporales, la proporción de contratos indefinidos en este tramo es considerablemente alta, lo que podría sugerir que, en ciertos sectores, la estabilidad contractual también está presente en los primeros años de vida laboral.

En el grupo de 18 a 24 años, la presencia de contratos temporales es mayor en comparación con las personas menores de 18 años, destacando que el 29% corresponde a contratos a plazo fijo y el 11,8% a obra o faena. Esta diferencia podría responder a la naturaleza de las actividades en que participan, como trabajos estacionales o de corta duración, propios de esta etapa de vida. En todo caso, un 58,2% de las y los trabajadores en este grupo tiene contratos indefinidos, lo que contradice la idea de una generalizada temporalidad laboral en las y los más jóvenes, al menos en términos de la naturaleza jurídica de los contratos, toda vez que, a pesar de la calidad indefinida del vínculo contractual, podría en algunos casos tratarse de relaciones laborales de corta duración.

A medida que aumenta la edad, se observa una transición hacia una mayor estabilidad laboral, reflejada en el predominio creciente de los contratos indefinidos. En el grupo de 30 a 59 años, el 79,7% de las y los trabajadores cuenta con esta modalidad, cifra que aumenta al 82,5% en el tramo de 60 años y más. Esto sugiere que la antigüedad laboral y el tipo de actividades desempeñadas contribuyen a una mayor presencia de contratos estables en estas etapas del ciclo de vida laboral.

Por último, los contratos por honorarios tienen una participación marginal en todos los grupos etarios, aunque con un leve aumento en el tramo de 60 años y más (1,0%). En conjunto, la distribución por edad refleja que, aunque existe una mayor presencia de contratos temporales entre las y los jóvenes, esta no es necesariamente dominante y que los contratos indefinidos son la modalidad más común en todos los grupos etarios, aunque con diferencias que podrían estar vinculadas a la naturaleza de las actividades realizadas en cada etapa de vida laboral.

Gráfico 2
Evolución del porcentaje de contratos indefinidos en el período de 1999-2023



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El gráfico 2 ilustra la evolución del porcentaje de contratos indefinidos en Chile desde 1999 hasta 2023, evidenciando cambios relevantes en su prevalencia a lo largo de las dos últimas décadas. Entre 1999 y 2006, se observa una disminución en la proporción de contratos indefinidos, alcanzando su punto más bajo en 2006 (70,0%). Este fenómeno puede asociarse a factores económicos y estructurales de la época que favorecieron el uso de modalidades contractuales más flexibles como respuesta a la necesidad de adaptabilidad por parte de las empresas (Echeverría et al, 2004).

Sin embargo, desde 2006 en adelante, se registra una recuperación gradual en la proporción de contratos indefinidos, llegando a 75,5% en 2011 y estabilizándose en torno al 74,8% en 2014. No obstante, la Encla 2019 reporta una caída significativa, con un 65,7%, lo que podría indicar un aumento en la utilización de contratos temporales, posiblemente como respuesta a condiciones económicas específicas que caracterizaron ese período.

En la Encla 2023 se observa una recuperación en la proporción de contratos indefinidos, que alcanzan el 76,6%, un nivel similar al registrado en 2011 y 2014. Este incremento puede interpretarse como un reflejo de dinámicas laborales que favorecen una mayor estabilidad, asociada a la utilización de contratos indefinidos en un contexto de recuperación o estabilización económica. Aunque no se puede atribuir exclusivamente a decisiones voluntarias de empleadores o trabajadores, el aumento de los contratos indefinidos sugiere una mejora en la calidad del empleo, dado que este tipo de vínculo suele estar asociado con mayores niveles de protección y seguridad laboral.

Tabla 2
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según tamaño de la empresa

Tamaño de empresa	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otros (aprendizaje, sin escrituración)	Total
Gran empresa	73,4%	16,0%	9,5%	1,1%	0,0%	100%
Mediana empresa	73,2%	16,5%	9,8%	0,4%	0,0%	100%
Pequeña empresa	81,7%	10,6%	6,7%	0,9%	0,1%	100%
Microempresa	91,7%	5,3%	2,4% ^[1]	0,4%	0,1%	100%
Total	76,6%	14,1%	8,4%	0,8%	0,1%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 2 presenta la distribución de los tipos de contrato según el tamaño de la empresa, confirmando patrones históricos de contratación observados en estudios anteriores. Se observa que, aunque el contrato indefinido sigue siendo la modalidad predominante en todos los tamaños de empresas, existen diferencias significativas en la incidencia de los contratos temporales, particularmente entre las grandes empresas y las microempresas.

En las microempresas, el contrato indefinido es ampliamente predominante, alcanzando un 91,7% del total, mientras que los contratos temporales (plazo fijo y obra o faena) son significativamente menores, sumando sólo un 7,7%. Esto contrasta con la situación en las grandes y medianas empresas, en las que el porcentaje de contratos indefinidos es menor (73,4% en grandes empresas y 73,2% en medianas), y la proporción de contratos temporales es considerablemente mayor (25,5% en grandes y 26,3% en medianas, sumando contratos a plazo fijo y obra o faena).

La mayor utilización de contratos temporales en las empresas de mayor tamaño puede explicarse, en parte, por la necesidad de adaptarse a fluctuaciones en la demanda o por la estructura interna de estas organizaciones, que suelen tener proyectos o faenas específicas que requieren contratos acotados a los objetivos o duración de dichos proyectos. En cambio, en las empresas más pequeñas, aunque también hacen uso de contratos temporales, lo hacen en proporciones menores en comparación con las empresas de mayor tamaño.

Este patrón sugiere que el tipo de contrato, si bien es un indicador de estabilidad laboral, no siempre refleja plenamente la calidad del empleo. Aunque las microempresas muestran una alta proporción de contratos indefinidos, tienden a ofrecer condiciones laborales más precarias en términos de remuneraciones y beneficios en comparación con las empresas de mayor tamaño. Por lo tanto, aunque el contrato indefinido está asociado a mayores niveles de estabilidad y protección laboral, como se mencionó al inicio del capítulo, esto no garantiza necesariamente mejores condiciones en todos los aspectos laborales.

En resumen, la tabla reafirma que el tamaño de la empresa es un factor determinante en la modalidad de contratación, y que, aunque el contrato indefinido predomina en todos los casos, las empresas de mayor tamaño muestran una mayor inclinación hacia la utilización de contratos temporales.

Tabla 3

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según agrupación de ramas de actividad económica

Agrupación de ramas de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otros (aprendizaje, sin escrituración)	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	55,5%	6,9%	37,3%	0,1%	0,1%	100%
Explotación de minas y canteras	88,1%	10,9%	0,7%	0,0%	0,3%	100%
Industrias manufactureras	83,7%	10,6%	5,4%	0,2%	0,0%	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales	89,7%	8,1%	1,5%	0,6%	0,1%	100%
Construcción	50,6%	18,8%	30,3%	0,2%	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	87,6%	8,9%	3,4%	0,1%	0,0%	100%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	89,0%	9,5%	1,2%	0,2%	0,0%	100%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	80,1%	19,6% ^[1]	0,2%	0,0%	0,1%	100%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	92,9%	6,5%	0,1%	0,3%	0,1%	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	73,9%	22,8%	2,7%	0,6%	0,0%	100%
Enseñanza	73,9%	19,2%	0,0%	6,9% ^[1]	0,0%	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	86,3%	9,6%	0,3%	3,4%	0,4% ^[1]	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	74,7% ^[1]	23,3% ^[1]	0,5%	1,5%	0,0%	100%
Total	76,6%	14,1%	8,4%	0,8%	0,1%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 3 muestra una importante variabilidad en la distribución de los tipos de contrato según las diferentes ramas de actividad económica, lo que refleja las particularidades de cada sector en términos de estabilidad y temporalidad laboral.

En sectores como construcción y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, se registran los porcentajes más altos de contratos temporales —entendidos como contratos a plazo fijo y por obra o faena— con un 49,1% y 44,2%, respectivamente. En agricultura, los contratos por obra o faena predominan (37,3%), mientras que en construcción ambos tipos de contratos temporales tienen presencia significativa (30,3% obra o faena y 18,8% plazo fijo). Esta situación es coherente con la naturaleza de las actividades de estos sectores, donde la demanda laboral es estacional o está ligada a proyectos específicos, lo cual requiere modalidades contractuales más flexibles.

Por el contrario, sectores como actividades financieras y de seguros (92,9%), suministro de electricidad, gas y agua (89,7%) y minería (88,1%) presentan una alta proporción de contratos indefinidos. Estas actividades, debido a su carácter continuo y a la necesidad de contar con personas trabajadoras calificadas y estabilidad en el núcleo central de su personal, requieren mayor estabilidad laboral. No obstante, es importante señalar que sectores como minería y suministro de electricidad, gas y agua también se apoyan en la externalización de funciones, lo que podría implicar el uso de modalidades más precarias no captadas completamente en esta distribución.

Un aspecto relevante es la incidencia de contratos a honorarios en sectores como enseñanza (6,9%) y actividades de salud humana y asistencia social (3,4%). En estos casos, las personas trabajadoras a honorarios han sido declaradas como "propias" por las y los empleadores en la Encla 2023, lo que refleja una posible utilización de esta modalidad para encubrir relaciones laborales que deberían regularse bajo contratos de trabajo formales. Esto representa un desafío, ya que los contratos a honorarios no otorgan las condiciones de protección y estabilidad asociadas a los contratos definidos en el Código del Trabajo.

Finalmente, sectores como actividades profesionales, científicas y técnicas y actividades artísticas y de entretenimiento muestran una alta incidencia de contratos temporales (22,8% y 23,3%, respectivamente). Esto se relaciona con la naturaleza de estas actividades, organizadas principalmente en torno a proyectos específicos y la provisión de servicios especializados.

En resumen, esta distribución refleja cómo las características operativas y estructurales de cada sector económico determinan las modalidades de contratación. Sectores con una demanda cíclica o estacional tienden a utilizar contratos temporales, mientras que aquellos que requieren continuidad operativa y estabilidad laboral muestran un predominio de contratos indefinidos.

Tabla 4
Distribución porcentual de mujeres trabajadoras por tipo de contrato
según agrupación de ramas de actividad económica

Agrupación de ramas de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otros (aprendizaje, sin escrituración)	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	35,3%	8,0%	56,2%	0,1%	0,4% ^[1]	100%
Explotación de minas y canteras	86,3%	11,2%	0,7% ^[1]	0,4%	1,4%	100%
Industrias manufactureras	81,1%	11,5%	7,0% ^[1]	0,4%	0,0%	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales	90,4%	7,9%	1,4% ^[1]	0,4%	0,0%	100%
Construcción	65,6%	14,3%	19,5%	0,6% ^[1]	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	86,3%	9,5%	4,1%	0,0%	0,0%	100%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	89,4%	9,5%	0,9%	0,2%	0,0%	100%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	80,3% ^[1]	19,3% ^[1]	0,3%	0,0%	0,1%	100%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	92,5%	7,0%	0,1%	0,4%	0,0%	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	71,5%	24,6%	3,4%	0,4%	0,0%	100%
Enseñanza	74,4%	20,6%	0,1%	5,0% ^[1]	0,0%	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	86,3%	10,3%	0,3%	2,9%	0,3% ^[1]	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	66,2% ^[1]	32,4% ^[1]	0,2%	1,1%	0,1%	100%
Total	77,3%	15,3%	6,4%	1,0%	0,1%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Tabla 5
Distribución porcentual de hombres trabajadores por tipo de contrato
según agrupación de ramas de actividad económica

Agrupación de ramas de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otros (aprendizaje, sin escrituración)	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	64,4%	6,4%	29,1%	0,1%	0,0%	100%
Explotación de minas y canteras	88,3%	10,9% ^[1]	0,7%	0,0%	0,1%	100%
Industrias manufactureras	84,8%	10,3%	4,7%	0,2%	0,0%	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales	89,5%	8,2%	1,5%	0,7%	0,1%	100%
Construcción	48,5%	19,5%	31,9%	0,1%	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	88,5%	8,4%	2,8%	0,2%	0,0%	100%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	88,9%	9,5%	1,4%	0,2%	0,0%	100%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	79,8% ^[1]	19,9% ^[1]	0,2%	0,0%	0,0%	100%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	93,3% ^[1]	6,0% ^[1]	0,2%	0,3%	0,2%	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	75,5%	21,5%	2,2%	0,7%	0,0%	100%
Enseñanza	72,9%	16,1%	0,0%	11,1% ^[1]	0,0%	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	86,3%	7,7%	0,2%	5,0%	0,9% ^[1]	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	81,4%	16,1%	0,7% ^[1]	1,7%	0,0%	100%
Total	76,3%	13,3%	9,6%	0,7%	0,0%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las tablas 4 y 5 muestran cómo la distribución de los tipos de contrato entre mujeres y hombres varía según las ramas de actividad económica, reflejando la influencia de las características sectoriales en las modalidades de contratación. Aunque el contrato indefinido es predominante en la mayoría de los sectores para ambos sexos, existen diferencias significativas en la utilización de contratos temporales, particularmente en actividades con alta estacionalidad o trabajo por proyectos.

En sectores como agricultura y construcción, se observan patrones diferenciados. En agricultura, los contratos por obra o faena son mucho más prevalentes entre las mujeres (56,2%) que entre los hombres (29,1%), lo que sugiere una mayor temporalidad en la inserción laboral femenina en este sector. Por otro lado, en construcción, son los hombres quienes presentan una proporción más alta de contratos por obra o faena (31,9% frente al 19,5% en mujeres), lo cual se vincula con la naturaleza de las tareas realizadas en esta actividad.

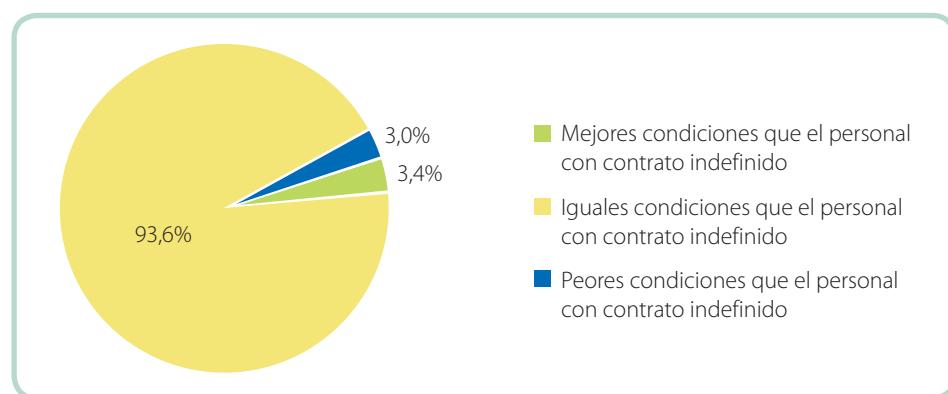
En ramas como actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, donde los trabajos por proyecto son más comunes, los contratos a plazo fijo tienen una incidencia notable, especialmente entre las mujeres (32,4%) en comparación con los hombres (16,1%). En el sector de enseñanza, además de los altos porcentajes de contratos a plazo fijo, destaca la proporción de contratos a honorarios, con un 5,0% de mujeres y un 11,1% de hombres. Esta situación sugiere que en sectores con alta demanda de servicios especializados y temporales, los contratos a honorarios podrían estar encubriendo relaciones laborales formales que deberían regularse bajo la legislación laboral vigente. Cabe precisar que, en la Encla 2023, estas personas a honorarios son reconocidas como propias por las y los empleadores, excluyendo aquellas no declaradas.

En contraste, en sectores que requieren mayor estabilidad y especialización, como actividades financieras y de seguros, suministro de electricidad, gas y agua y minería, predomina el contrato indefinido para ambos sexos, alcanzando niveles superiores al 85%. Estas actividades demandan estabilidad en su núcleo operativo y en la retención de trabajadoras y trabajadores calificados, debido a la continuidad crítica de sus operaciones.

En resumen, las tablas muestran que las diferencias en la contratación por sexo están vinculadas principalmente a sectores con alta estacionalidad o trabajos por proyecto, donde predominan los contratos temporales. En particular, destaca la alta incidencia de contratos por obra o faena entre las mujeres en la agricultura, lo que plantea desafíos adicionales en términos de estabilidad laboral. Al mismo tiempo, en sectores con alta estabilidad y especialización, el contrato indefinido sigue siendo mayoritario para ambos sexos, aunque esto no siempre garantiza condiciones laborales óptimas, como se ha señalado previamente en este capítulo.

Gráfico 3

Distribución porcentual de empresas por condiciones de trabajo del personal temporal que realiza labores similares a las del personal contratado indefinidamente



Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Un tema importante de indagar es si las diferencias de índole contractual se traducen también en diferencias en términos de condiciones de trabajo entre el personal temporal y el personal contratado indefinidamente. La Encla indagó sobre esta materia para aquellas empresas en que el personal temporal realiza laborales similares a las del personal contratado indefinidamente, situación que ocurre en el 23,3% de las empresas, según las y los trabajadores y dirigentes sindicales. De acuerdo con lo señalado por estos informantes, en la gran mayoría de las empresas el personal temporal y el personal indefinido accederían a las mismas condiciones de trabajo, tal como indica el gráfico 3. Sólo en un 3,0% de las empresas el personal temporal tendría peores condiciones de trabajo, cifra que se eleva a 19,0% si consideramos exclusivamente a las empresas con sindicato. Esta diferencia se debería, probablemente, al mayor conocimiento que albergan las dirigencias sindicales sobre las condiciones de trabajo de los distintos segmentos de personas en la empresa.

Tabla 6

Cantidad y porcentaje de empresas y trabajadores con contratos especiales ^[1] según tipo de contrato especial

	Con contratos especiales de trabajadores agrícolas (permanentes y de temporada)		Con otros tipos de contratos especiales ^[2]		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Empresas	3.970	3,1%	[3]	0,3%	4.315	3,3%
Trabajadores	142.396	2,9%	12.600	0,3%	154.996	3,1%

^[1] De trabajadores agrícolas, permanentes y de temporada; portuarios eventuales y/o embarcados; tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales; de artes y espectáculos.

^[2] Portuarios eventuales y/o embarcados; tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales; de artes y espectáculos.

^[3] No se publica la estimación por ser no fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 6 muestra la presencia de contratos especiales en las empresas chilenas, abarcando principalmente a trabajadoras y trabajadores agrícolas, tanto permanentes como de temporada, junto a otros contratos especiales que incluyen a trabajadoras y trabajadores portuarios, tripulantes de aeronaves y personal de artes y espectáculos¹.

En términos de empresas, un 3,3% del total cuenta con algún tipo de contrato especial, siendo los contratos de trabajadoras y trabajadores agrícolas los más frecuentes, representando el 3,1% de las empresas. En comparación, los otros tipos de contratos especiales, como los portuarios y los de tripulación aérea, se encuentran en sólo un 0,3% de las empresas, lo que sugiere que la mayoría de estos contratos están concentrados en sectores específicos y limitados en términos de su distribución general.

En cuanto al número de trabajadoras y trabajadores, los datos revelan que 154.996 personas, equivalentes al 3,1% de las y los trabajadores, están contratadas bajo alguna de estas modalidades. De estos, la gran mayoría (142.396 personas, equivalente al 2,9% del total de trabajadoras y trabajadores) corresponde al sector agrícola, tanto en empleos permanentes como de temporada. Este hallazgo es consistente con lo observado en la Encla 2019, donde los contratos especiales también estaban dominados por el empleo agrícola.

Los otros contratos especiales representan una pequeña fracción del empleo (0,3%), lo cual indica que, si bien estos contratos cumplen roles importantes en sectores específicos, su impacto general en el mercado laboral es relativamente marginal. La concentración de contratos especiales en el sector agrícola y en actividades muy específicas sugiere una necesidad de adaptar las modalidades de contratación a las particularidades de ciertos trabajos, manteniendo regulaciones que atiendan tanto la estacionalidad como las condiciones únicas de cada actividad.

2. Estabilidad y rotación laboral

Esta sección examina tres aspectos clave del mercado laboral: la estabilidad del contrato indefinido, la rotación laboral y las renovaciones de contratos. El análisis busca identificar patrones que reflejen la capacidad del mercado para ofrecer estabilidad, los niveles de movilidad laboral y las áreas en las que predominan vínculos más inestables, aportando un diagnóstico sobre la dinámica laboral en Chile.

¹ Capítulos II, III, IV y VII del Título II. *De los contratos especiales*, del Código del Trabajo.

2.1 Antigüedad de los contratos indefinidos

Una forma de evaluar la estabilidad laboral es apreciando la antigüedad de los contratos indefinidos en las empresas en una fecha determinada, en este caso, al 30 de noviembre de 2022, tal como se puede apreciar en la tabla siguiente. Un primer elemento que resalta es que no existen mayores diferencias entre hombres y mujeres en las distribuciones de estos contratos por tramos de años de antigüedad. La mayor brecha se observa en el tramo de mayor antigüedad, con 2,3 puntos porcentuales en favor de los hombres. Si bien, este diferencial se encuentra en el rango del error estadístico de la encuesta, una diferencia similar se ha observado en versiones anteriores de esta medición.

Tabla 7

Distribución porcentual de personas con contrato indefinido, por antigüedad del contrato (en tramos de años) al 30 de noviembre de 2022, según sexo

Antigüedad del contrato indefinido	Mujeres	Hombres	Total
Hasta 1 año	21,7%	21,2%	21,4%
De más de 1 hasta 3 años	27,5%	26,5%	26,9%
De más de 3 hasta 5 años	16,5%	16,3%	16,3%
De más de 5 hasta 10 años	18,5%	17,9%	18,1%
Más de 10 años	15,9%	18,2%	17,3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Analizando la distribución de ambos sexos, se observa que el 48,3% de los contratos indefinidos tienen una antigüedad de hasta 3 años (21,4% con menos de un año y 26,9% entre 1 y 3 años). Esto sugiere una rotación laboral considerable. Según Bravo (2024), el 2021, para todos los países pertenecientes a la OCDE el porcentaje promedio de trabajadoras y trabajadores dependientes en empleos con una antigüedad menor a tres años era de 34,4%, incluidos todos los tipos de contrato dependiente. Esto es, 13,9 puntos porcentuales menos que el indicador arrojado por la Encla para Chile, considerando sólo los contratos indefinidos. Es más, en esa misma medición, de los 34 países de la OCDE contemplados, Chile aparece como el tercero con el mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores con empleos dependientes con una permanencia menor a tres años.

En cuanto al segmento que ha alcanzado una mayor estabilidad en el empleo, un 17,3% de las y los trabajadores con contratos indefinidos tiene más de 10 años de antigüedad en sus respectivas empresas, reflejando una proporción significativa de trabajadoras y trabajadores que han alcanzado una mayor permanencia.

En síntesis, la distribución por antigüedad en los contratos indefinidos muestra una estructura en la que los contratos más recientes representan una proporción importante, reflejando un alto grado de movilidad y rotación, mientras que una minoría significativa de trabajadoras y trabajadores alcanza una estabilidad de más de 10 años, especialmente entre los hombres. Esta distribución sugiere una combinación de factores de rotación y retención en el mercado laboral formal chileno.

Tabla 8

Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad del contrato (en tramos de años), según tamaño de empresa y existencia de sindicato

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato	Hasta 1 año	De más de 1 hasta 3 años	De más de 3 hasta 5 años	De más de 5 hasta 10 años	Más de 10 años	Total
Gran empresa	Sí	20,1%	24,1%	14,6%	19,3%	21,9%	100%
	No	33,9%	30,0%	15,2%	12,5%	8,4%	100%
	Total	23,4%	25,5%	14,8%	17,7%	18,7%	100%
Mediana empresa	Sí	16,6%	20,7%	15,3%	22,3%	25,1%	100%
	No	20,9%	28,1%	17,8%	18,6%	14,6%	100%
	Total	20,0%	26,6%	17,3%	19,4%	16,7%	100%
Pequeña empresa	Sí	7,8% ^[1]	21,6% ^[1]	18,3% ^[1]	17,5% ^[1]	34,8% ^[1]	100%
	No	19,9%	28,9%	17,7%	18,3%	15,2%	100%
	Total	19,3%	28,6%	17,7%	18,3%	16,1%	100%
Total	Sí	19,4%	23,7%	14,8%	19,6%	22,6%	100%
	No	22,7%	29,1%	17,4%	17,1%	13,7%	100%
	Total	21,4%	26,9%	16,3%	18,1%	17,3%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario autoaplicado).

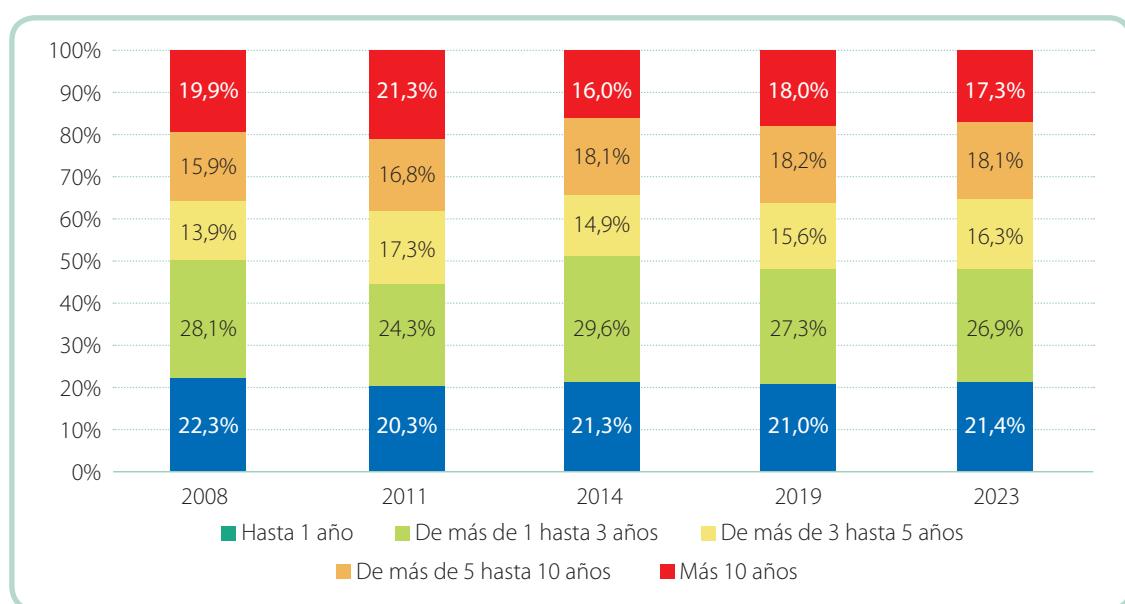
La tabla 8 explora la antigüedad de los contratos indefinidos en relación con el tamaño de la empresa y la existencia de sindicato, revelando patrones significativos en términos de estabilidad laboral y permanencia del personal.

Una primera relación muy clara que se observa es que entre las empresas que cuentan con representación sindical existe una mayor concentración de personal en los tramos de mayor antigüedad que en las empresas sin sindicato. Ahora bien, dado que la presencia de sindicato es mayor en los segmentos de empresas más grandes, siempre es importante desagregar la información por tamaño, para efectos de descartar que la relación observada obedezca al tamaño de las empresas y no a la existencia de sindicato. Pues bien, en este caso es posible apreciar que la relación se corrobora en cada uno de los tamaños de empresa que cuentan con representación sindical, e incluso, es más pronunciada en el segmento de las pequeñas empresas.

En las grandes empresas con sindicato, el 21,9% de las personas trabajadoras tiene contratos con más de 10 años de antigüedad, proporción que se reduce al 8,4% en las grandes empresas sin sindicato, donde el tramo de menor antigüedad es el más prominente (33,9% con hasta un año). En las medianas empresas se observa una tendencia similar, aunque menos marcada, donde la proporción de trabajadoras y trabajadores con más de 10 años de antigüedad es de 25,1% en empresas con sindicato, comparado con el 14,6% en aquellas sin sindicato. Finalmente, en las pequeñas empresas es donde la relación entre presencia de sindicato y permanencia en el empleo es más marcada: el 34,8% de las y los trabajadores tiene más de 10 años de antigüedad, comparado con sólo el 15,2% en empresas sin sindicato. Esta diferencia de 19,6 puntos porcentuales se invierte por completo en los dos tramos de menor antigüedad: el porcentaje de contratos indefinidos con una antigüedad menor a tres años es 19,4 puntos porcentuales superior en las empresas sin sindicato que en aquellas con sindicato.

En términos generales, la tabla sugiere que la antigüedad en los contratos indefinidos está influenciada tanto por el tamaño de la empresa como por la presencia de un sindicato. La presencia de sindicatos parece asociarse con una mayor proporción de personas de larga permanencia en todos los tamaños de empresas, especialmente en las pequeñas y grandes. Esto se alinea con los patrones observados en ediciones anteriores de la Encla, donde la estabilidad laboral tiende a ser mayor en empresas con representación sindical, reflejando una estructura de empleo más consolidada en comparación con las empresas sin sindicato, en las que los tramos de menor antigüedad son más frecuentes.

Gráfico 4
Distribución porcentual de personas con contrato indefinido, por antigüedad del contrato (en tramos de años), Encla 2008 a 2023



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El gráfico 4 muestra la evolución de la antigüedad de los contratos indefinidos desde 2008 hasta 2023, considerando en todas las mediciones los mismos tramos de antigüedad. La estabilidad en los porcentajes de las distintas distribuciones muestra que las dinámicas de retención y rotación del mercado laboral formal chileno revisten propiedades estructurales. En especial, el 48,3% de personas trabajadoras con una antigüedad de hasta 3 años observado en la Encla 2023 es idéntico al valor de la medición pasada y similar a los porcentajes de mediciones anteriores. Esto indica que, aunque el contrato indefinido sigue siendo la modalidad que ofrece mayor estabilidad en comparación con contratos temporales, existe una considerable proporción de trabajadoras y trabajadores que no sobrepasa una antigüedad de 3 años en sus respectivos empleos, reflejando un alto grado de movilidad y rotación en el mercado laboral.

También se observan algunas pequeñas fluctuaciones en la permanencia de las y los trabajadores en las sucesivas mediciones. Una de ellas ocurre en el segmento de trabajadoras y trabajadores con más de 10 años de antigüedad. La permanencia en una misma empresa por más de 10 años es expresión de uno de los rasgos del tipo de empleo que se cristalizó a mediados del siglo XX y que se vería debilitado con las reformas estructurales del último cuarto de dicho siglo. Este implicaba que la permanencia durante toda la vida laboral en una misma empresa no constituyía una anomalía, sino un fenómeno que operaba con cierta frecuencia. Podríamos decir que el segmento de personal con contratos de más de 10 años de antigüedad es lo que persiste de ese modelo de empleo. Según la última medición de la Encla, éste llega a un 17,3%, proporción que no ha variado significativamente en los últimos años. Sin embargo, desde 2014, este tramo se ubica tres o cuatro puntos porcentuales por debajo de los porcentajes observados en 2008 y 2011. Aunque se trata de variaciones sobre las cuales no es posible extraer conclusiones definitivas, debido a los límites de precisión estadística de la encuesta, ellas podrían estar sugiriendo que este modelo de empleo continúa su lento, pero progresivo debilitamiento.

2.2 Rotación laboral

Analizar la estabilidad laboral supone adoptar un enfoque dinámico, es decir, centrar la atención en los movimientos que se producen al interior del empleo más que en su estructura estática. Para ello, lo ideal es contar con algún tipo de indicador de rotación laboral, esto es, indicadores que den cuenta de “las transiciones de las personas desde y hacia el mercado laboral, y dentro del mismo” (Beccaria y Maurizio, 2020), en el transcurso de un determinado período.

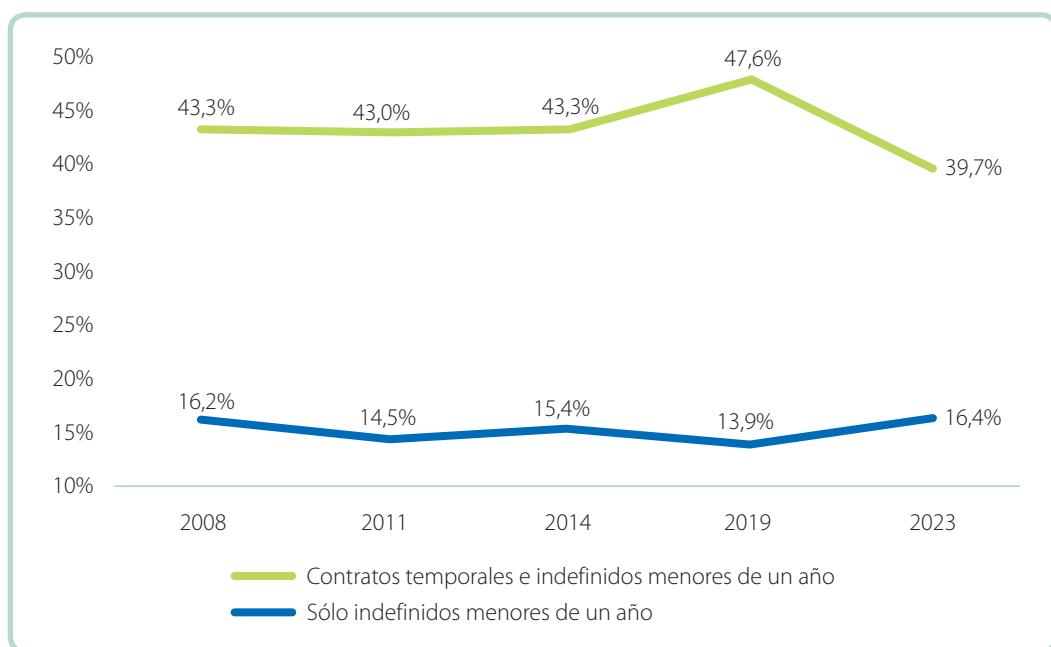
Aunque una baja tasa de rotación puede estar dando cuenta de un mercado laboral poco dinámico incapaz de crear nuevas oportunidades laborales, en general, los países del mundo con mejores índices de calidad del empleo suelen tener bajas tasas de rotación laboral (Albagli et al., 2017, citado en Ratto y Durán [INE], 2022). Por su parte, una alta rotación trae aparejada una serie de problemas. Si se trata de renuncias voluntarias, ellas pueden estar indicando un alto grado de insatisfacción con las condiciones de trabajo, lo cual, a su vez, conlleva un aumento de costos para las empresas al tener que repetir procesos de selección e inducción. Cuando no se trata de efectivas renuncias voluntarias, estamos frente a contextos con altas tasas de despidos y un uso intensivo de formas de contrato de carácter temporal. En uno y otro caso, se trata de vínculos laborales precarios que no permiten una planificación de vida a largo plazo.

Con el foco puesto en la creación y destrucción de puestos de trabajo en el transcurso de un año, el INE ha construido una tasa de rotación laboral que "resume los flujos de entrada y de salida de trabajadores/as de las empresas formales en Chile que cotizan al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. La Tasa representa el porcentaje promedio de puestos de trabajo destruidos y creados en un período t respecto a los puestos de trabajo existentes un año atrás (t-12)" (INE, 2023). Con esta metodología, la tasa de rotación laboral calculada por el INE para diciembre de 2022 fue de 35,3%.

Desde la Encla, más que en los puestos de trabajo, hemos buscado aproximarnos a un indicador que dé cuenta de la masa de personas asalariadas que cambia de empleo en el transcurso de un año. Aunque la Encla levanta información sobre contratos celebrados y terminados y personas involucradas en ellos, esta información resulta insuficiente. El principal problema es que, dado que muchas y muchos trabajadores celebran contratos en más de una empresa en el transcurso de un año, existe una múltiple contabilidad, de magnitud desconocida, de personas trabajadoras en las cifras agregadas. Intentando sortear estos problemas, el indicador presentado en el gráfico 5, construido con datos de las Encla 2008 a 2023, busca aproximarse al fenómeno de la rotación laboral, esta vez, a lo que podría denominarse rotación laboral potencial. Este se obtiene restando desde el total de personal contratado directamente por las empresas a las personas con contratos indefinidos de una antigüedad superior a un año. Con esto, el remanente son todas las personas con contratos de naturaleza temporal más los indefinidos con una antigüedad menor a un año; es decir, todas aquellas personas para las cuales es probable que el ingreso a sus respectivos trabajos haya ocurrido durante el último año. Cabe señalar, en términos de probabilidad y no de certeza, como veremos en la siguiente sección, que en muchos casos la relación laboral con la empresa transcurre por medio de sucesivas renovaciones de contrato que bien podrían exceder el lapso de un año. De este modo, tomando en cuenta sus limitaciones, para noviembre de 2022 (Encla 2023) este indicador arroja un valor de 39,7%.

Gráfico 5

Porcentaje ^[1] de trabajadores con contratos de naturaleza temporal (plazo fijo, obra o faena, honorarios) e indefinidos con antigüedad menor a 1 año, Encla 2008 a 2023 ^[2]



^[1] Porcentaje obtenido restando al total de trabajadores contratados directamente las y los trabajadores con contratos indefinidos con una antigüedad superior a un año.

^[2] Para las Encla 2008, 2011 y 2014 los datos están referidos al momento de aplicación de la encuesta; para las Encla 2019 y 2023 los datos están referidos al mes de noviembre del año anterior a la aplicación de la encuesta, es decir, 2018 y 2022, respectivamente.

Fuente: Encla 2008, 2011, 2014, 2019 y 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

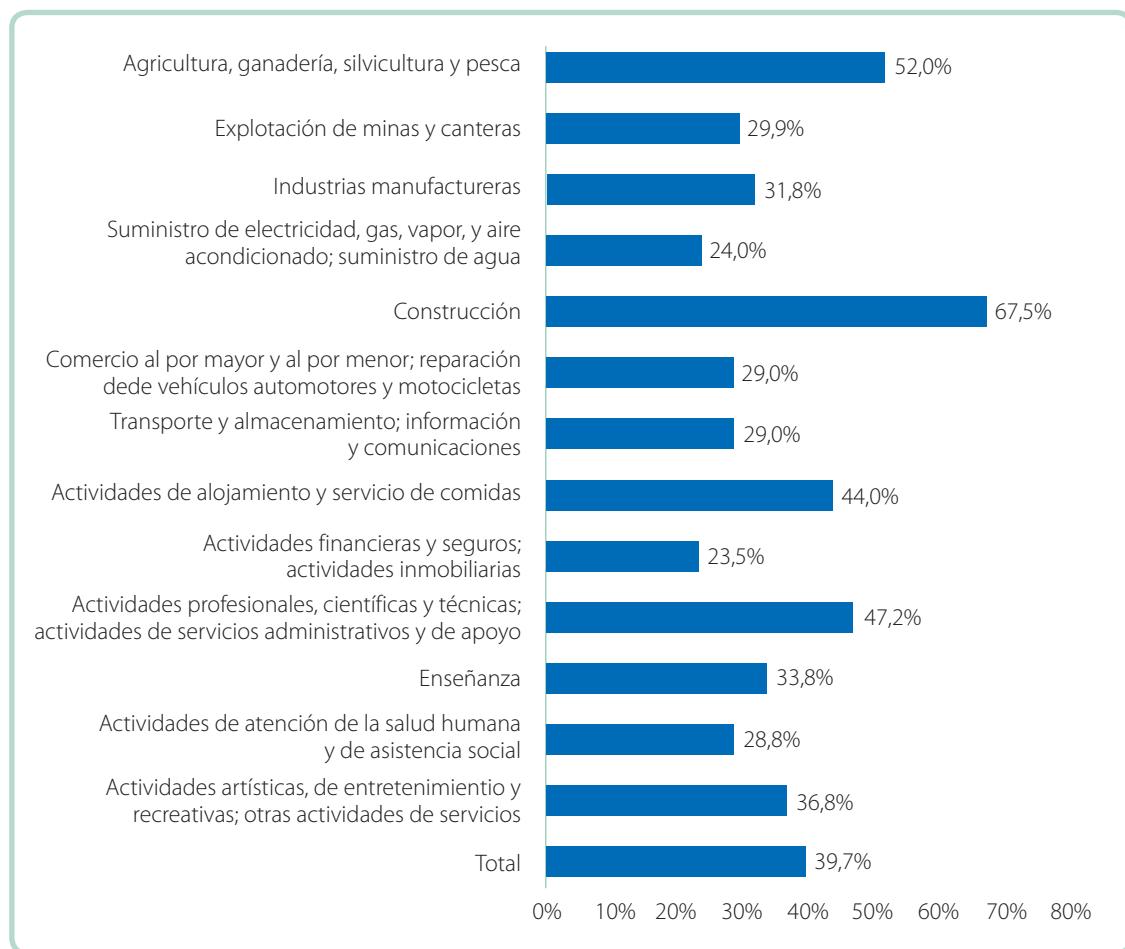
Sorprende la estabilidad de esta proporción entre los años 2008 y 2014, período en el cual prácticamente no experimentó variaciones. Lamentablemente, no es posible contrastar ninguno de estos valores con el indicador del INE para los mismos períodos, no sólo porque se trata de metodologías y definiciones distintas de los indicadores, sino también porque la serie de este último inició en enero de 2020.

En las dos siguientes mediciones de la Encla, (2019 y 2023), las cifras experimentan sus mayores variaciones. Aumenta 4,3 puntos porcentuales en la del 2019 de la mano de la drástica disminución de la participación de los contratos indefinidos en el total de personas contratadas, tal como se observó en el gráfico 2, y luego en la del 2023 (noviembre de 2022) se reduce 7,9 puntos porcentuales en línea con la recuperación de dichos contratos, observada en el mismo gráfico.

Este comportamiento sugiere que, aunque las modalidades contractuales temporales o de corta duración han mantenido una participación relevante en el mercado laboral, su incidencia ha disminuido en los últimos años, especialmente la de los contratos temporales, considerando que la participación de los contratos indefinidos de menos de un año de antigüedad se ha mantenido e incluso aumentado entre las mediciones de 2019 y 2023. El descenso de los contratos temporales podría estar indicando un cambio hacia una mayor estabilidad laboral.

Gráfico 6

Porcentaje ^[1] de trabajadores con contratos de naturaleza temporal (plazo fijo, obra o faena, honorarios) e indefinidos con antigüedad menor a 1 año, según agrupación de ramas de actividad económica



^[1] Porcentaje obtenido restando al total de trabajadores contratados directamente las y los trabajadores con contrato indefinido con una antigüedad superior a un año.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En el gráfico 6 podemos observar el cálculo de este porcentaje para cada una de las agrupaciones de actividad económica. Como es de esperar, son las ramas de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, y construcción, aquellas que exhiben los más altos porcentajes de personas con contratos de naturaleza temporal e indefinidos con antigüedad menor a un año, con 52,0% y 67,5%, respectivamente. De acuerdo a lo señalado anteriormente, el trabajo en estos sectores es altamente estacional y/o dependiente de proyectos específicos, lo cual conlleva una necesidad de flexibilidad en la contratación y, por ende, el predominio de las contrataciones temporales. Les siguen los sectores de actividades profesionales, científicas y técnicas, y de actividades de alojamiento y servicio de comidas, con 47,2% y 44,0%, respectivamente. Si bien estas últimas también exhiben altos porcentajes de contratos temporales, su ubicación en este último indicador se debe también a los altos porcentajes de contrataciones indefinidas con una antigüedad inferior a un año, evidenciando altos niveles de rotación laboral.

En conjunto, los últimos dos gráficos sugieren que un porcentaje importante de las personas asalariadas mantiene vínculos contractuales de corta duración. Ello, puede acarrear diversos problemas, tanto en términos de costos para las empresas – de selección, inducción y formación de capital humano–, como para las personas trabajadoras, quienes se ven impedidas de desarrollarse profesionalmente en el contexto de una organización, al mismo tiempo que las lagunas entre uno y otro empleo les impide llevar a cabo una adecuada planificación económica. También, la alta rotación trae consigo problemas para la organización sindical, ya sea porque las cortas experiencias laborales desincentivan su afiliación sindical, en los contextos donde existe sindicato, o porque los altos niveles de rotación obstaculizan que se cree uno. No obstante, el marcado descenso de esta proporción en la última medición de la Encla sugiere una ligera transición hacia mayor estabilidad en 2023, con una menor dependencia de contratos temporales o de corta duración. Este cambio podría estar reflejando políticas empresariales más orientadas a la retención y estabilidad de las personas trabajadoras.

2.3 Renovación de contratos

Una dimensión relevante al analizar la estabilidad laboral es la de las renovaciones de contratos al interior de las empresas, es decir, aquellas situaciones en que una persona se mantiene vinculada a una empresa por medio de sucesivos contratos de duración acotada, ya sea de plazo fijo, obra o faena u honorarios.

Aunque en muchos casos las renovaciones de contratos de naturaleza temporal pueden estar justificadas por el hecho de que la faena o proyecto para el cual la persona ha sido contratada no ha concluido, en otros casos, estas sucesivas renovaciones pueden estar ocultando una relación laboral de carácter permanente que debiese estar cubierta por un contrato de la misma naturaleza. Es posible afirmar que quienes se encuentran en dicha situación mantienen un vínculo contractual precario e inestable.

En la tabla 9, entre otras cosas, podemos observar la importancia que tiene el fenómeno de las renovaciones sobre las dinámicas globales de contratación, toda vez que los 2.055.122 de contratos renovados representaron el 36,5% del total de contratos celebrados en 2022. Dado que la información se encuentra desglosada por el tipo de contrato al que fueron renovados, podemos apreciar su importancia para cada uno de ellos. De este modo, podemos ver que el 47,3% de las celebraciones de contratos indefinidos durante 2022 correspondieron a una renovación de contrato y, por ende, provenían de otro tipo de contrato de naturaleza temporal.

Tabla 9

Cantidad de contratos renovados, por tipo de contrato en que fueron renovados, y porcentaje que representan sobre el total de contratos celebrados durante 2022

	Tipo de contrato en que fueron renovados				Total
	Indefinidos	Obra o faena	Plazo fijo	Honorarios	
Cantidad de contratos renovados en 2022	756.514	343.330	947.856	7.422 ^[1]	2.055.122
Porcentaje que representan sobre el total de contratos celebrados en 2022	47,3%	21,7%	40,4%	7,7% ^[1]	36,5%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Para los contratos renovados en la modalidad de obra o faena, se registraron 343.330 renovaciones, lo que representa el 21,7% del total de contratos de obra o faena celebrados en 2022. Este dato refleja que una porción considerable de renovaciones mantiene esta modalidad temporal, probablemente en sectores con demandas específicas o proyectos definidos que requieren contratos de duración limitada.

En cuanto a los contratos renovados como plazo fijo, se contabilizaron 947.856 renovaciones, que constituyen el 40,4% de todos los contratos a plazo fijo celebrados en el año. Esto demuestra una alta recurrencia en la renovación de contratos temporales bajo la misma modalidad, lo cual es indicativo de la naturaleza temporal o estacional de las actividades de ciertos sectores y segmentos de empresas.

Por último, los contratos renovados en la modalidad de honorarios sumaron 7.422 renovaciones, representando el 7,7% del total de contratos a honorarios celebrados en 2022. Esto indica que se trata de un tipo de contrato cuya renovación ocurre de manera menos frecuente que en los otros tipos de contratos temporales.

En resumen, la tabla evidencia que muchos contratos indefinidos tienen su origen en renovaciones de contrato, lo que apunta a una tendencia hacia la estabilidad laboral. No obstante, los contratos a plazo fijo y por obra o faena muestran altas tasas de renovación dentro de sus propias modalidades, lo que sugiere que el empleo temporal sigue siendo una práctica común en ciertos sectores del mercado laboral chileno. Esta tendencia es consistente con observaciones de estudios previos, en los cuales las renovaciones en contratos temporales prevalecen en sectores con demandas laborales fluctuantes o estacionales.

Tabla 10

Cantidad de trabajadores a quienes se les renovaron contratos durante el año 2022, por tipo de contrato en que fueron renovados, y porcentaje que representan sobre el total de trabajadores contratados durante 2022

	Indefinidos	Obra o faena	Plazo fijo	Honorarios	Total
Cantidad de trabajadoras y trabajadores a quienes se les renovaron contratos en 2022	648.369	211.083	634.739	6.333 ^[1]	1.500.524
Porcentaje que representan sobre el total de trabajadoras y trabajadores contratados en 2022	46,0%	31,6%	39,5%	11,8% ^[1]	40,1%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La importancia de las renovaciones de contrato sobre las dinámicas globales de contratación es corroborada por la tabla 10, en la que, a diferencia de la tabla anterior, las cifras están referidas a personas trabajadoras a quienes se les renovó el contrato y no a contratos renovados. La diferencia es relevante, pues un trabajador puede haber sido sujeto de múltiples renovaciones de contrato en el transcurso de un año. De este modo, podemos ver que no sólo se corrobora lo señalado, sino que, a nivel general, la importancia de las renovaciones se acentúa en tanto el 40,1% de las personas trabajadoras contratadas durante 2022 lo fueron producto de una renovación de contrato. En el caso de las personas contratadas de manera indefinida, el 46% de ellas se encontraba contratada por sus respectivas empresas bajo otra modalidad contractual, fundamentalmente a plazo fijo, como veremos más adelante. Este tránsito, desde un contrato temporal a indefinido, es especial pues, a diferencia de los otros tipos de contrato, podría decirse que es una forma final de contrato a la que no le sucederán renovaciones.

Estos datos dan cuenta de una “ruta de contratación” que sigue prácticamente la mitad de las y los trabajadores que acceden a un contrato indefinido: una primera contratación a plazo fijo, la cual opera como un contrato a prueba antes de pasar a la contratación indefinida. Si bien, esta es una práctica conocida en las empresas, los datos nos permiten dimensionar que prácticamente uno de cada dos contratos indefinidos sigue esta ruta.

En conjunto, los datos de las tablas 9 y 10 reflejan que, aunque los contratos indefinidos representan una parte importante de las renovaciones, las modalidades temporales, como los contratos a plazo fijo y de obra o faena, siguen siendo comunes y con tasas de renovación significativas. Esto evidencia una mezcla de estabilidad y flexibilidad en el mercado laboral, donde los contratos indefinidos brindan estabilidad a un grupo considerable de personas, mientras que los contratos temporales permiten a las empresas adaptarse a fluctuaciones en la demanda de trabajo.

En efecto, los altos porcentajes de renovación de los contratos por obra o faena y a plazo fijo dan cuenta de un segmento de personas trabajadoras cuya vida laboral transcurre en la forma de estos contratos de duración acotada. En este sentido, las 845.822 personas a quienes se les renovaron contratos por obra o faena o a plazo fijo en 2022, según la tabla 10, representan el 76,5% del total de personas en esas modalidades que eran parte del personal contratado al 30 de noviembre de 2022, según los datos recogidos por la Encla. En otras palabras, el 76,5% de las y los trabajadores a plazo fijo u obra o faena experimenta, probablemente de manera recurrente, las renovaciones de contrato al interior de las mismas empresas.

Tabla 11

Promedio de contratos renovados por trabajador, según sexo y tipo de renovación
(tipo de contrato previo-tipo de contrato en que fue renovado), durante 2022

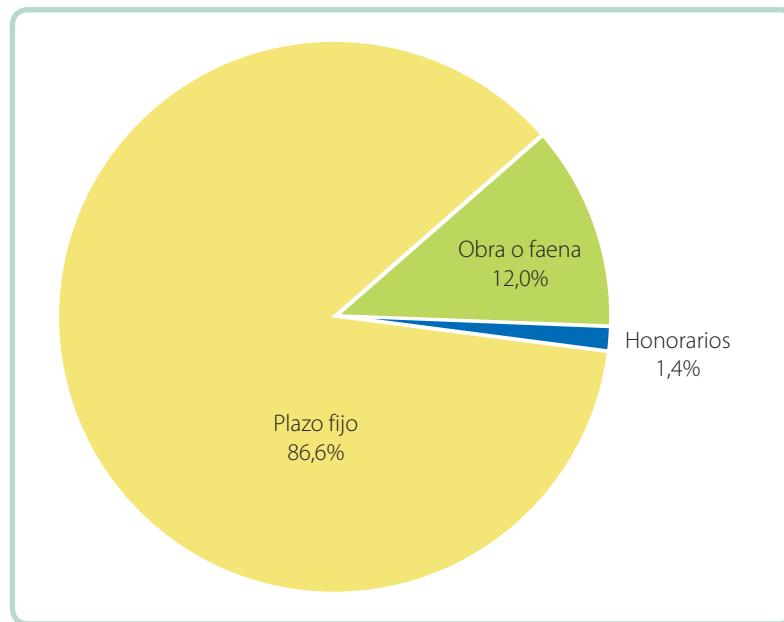
Tipo de contrato previo	Tipo de contrato en que fue renovado	Promedio de contratos renovados por trabajador		
		Mujeres	Hombres	Total
Plazo fijo	Indefinido	1,2	1,2	1,2
	Obra o faena	1,3	1,3	1,3
	Plazo fijo	1,5	1,5	1,5
	Honorarios	1,0	1,0	1,0
Obra o faena	Indefinido	1,0	1,0	1,0
	Obra o faena	2,1	1,7	1,8
	Plazo fijo	1,2	1,5	1,4
	Honorarios	--	1,0	1,0
Honorarios	Indefinido	1,0	1,0	1,0
	Obra o faena	1,6 ^[1]	1,5	1,5
	Plazo fijo	1,0	1,0	1,0
	Honorarios	1,1	1,2	1,2

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

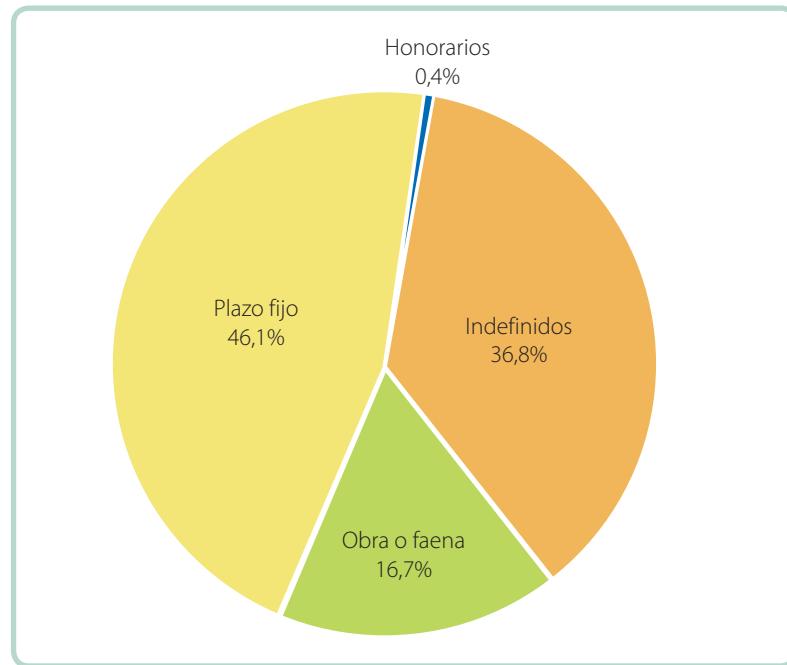
La tendencia de este tipo de contratos a las renovaciones sucesivas se puede apreciar en la tabla 11, en la que se muestra el promedio de renovaciones de contrato por trabajador/a, según sexo y tipo de renovación. Por tipo de renovación, se refiere a desde cuál y hacia cuál tipo de contrato se transitó. El valor 1 indica que, para ese tipo de renovación, en promedio, la persona trabajadora experimenta sólo una renovación de contrato. Así, el número 2 significa que, para ese tipo de renovación, en promedio, la persona experimenta dos renovaciones de contrato. Inmediatamente, es posible apreciar que las renovaciones hacia contratos indefinidos o a honorarios se acercan a 1, es decir, dicha renovación pasa a ser la condición contractual definitiva del trabajador o la última vinculación contractual de ese trabajador con la empresa, dentro de lo que podemos observar, por cierto, en la ventana de sólo un año. En contraste, las renovaciones hacia plazo fijo u obra o faena se encuentran en valores de 1,3 a 1,8, siendo los más altos aquellos en que se renueva hacia el mismo tipo de contrato: 1,5 en los a plazo fijo y 1,8 en los por obra o faena. En este último caso, se observa una diferencia en la frecuencia de renovaciones en contratos de obra o faena entre mujeres y hombres (2,1 v/s 1,7), lo que podría indicar variaciones en la estabilidad laboral y en las prácticas de contratación según el tipo de contrato y el sexo de la persona trabajadora, posiblemente en sectores económicos específicos, como construcción y agricultura que son los dos sectores donde se observan las mayores proporciones de este tipo de contratos.

Gráfico 7
Distribución porcentual de contratos renovados en 2022 por tipo de contrato previo a la renovación



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Gráfico 8
Distribución porcentual de contratos renovados en 2022 por tipo de contrato en que fueron renovados



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Los gráficos 7 y 8 muestran dos aspectos de las renovaciones de contratos que tuvieron lugar en 2022. Por un lado, el gráfico 7 muestra la distribución porcentual de contratos renovados según el tipo de contrato previo a la renovación, considerando únicamente los contratos a plazo fijo, obra o faena y honorarios. Mientras que, el gráfico 8 presenta la distribución según el tipo de contrato en el que fueron renovados, agregando esta vez los contratos indefinidos a la distribución. Al analizar ambos gráficos en conjunto, se pueden identificar patrones de movilidad y transición en las modalidades de contratación.

De acuerdo con las cifras del gráfico 7, es posible afirmar que la abrumadora mayoría de las renovaciones se originan en contratos a plazo fijo, específicamente el 86,6%. Aunque es esperable que, de entre los tres tipos de contrato, el plazo fijo ostente un porcentaje más alto debido a su mayor participación en el empleo, también es cierto que este porcentaje es muy superior a la participación que este tipo de contrato tiene en la suma total de contratos a plazo fijo, obra o faena y honorarios pesquisados por la Encla 2023 a noviembre de 2022: 60,4% plazo fijo, 36% obra o faena y 3,6% honorarios. Aquellos 26,2 puntos porcentuales de diferencia (86,6% v/s 60,4%) indican que el contrato a plazo fijo es, proporcionalmente, más susceptible a la renovación que los otros dos tipos de contrato.

El gráfico 8 revela cómo se distribuyen estos contratos renovados una vez que se establecen en una nueva modalidad. En este caso, el 46,1% de los contratos renovados son de plazo fijo, los cuales provienen, prácticamente en su totalidad (99,2%), de un anterior contrato a plazo fijo. El 16,7% de los contratos renovados corresponden a obra o faena, los cuales provienen en un 69,6% de otro contrato por obra o faena, en un 26,0% de un contrato a plazo fijo, y en un 4,4% de un contrato a honorarios.

En el caso del 36,8% de contratos renovados que se convierten en indefinidos, estos provienen, también prácticamente en su totalidad, de contratos a plazo fijo (99,2%), dando cuenta que, como se señaló anteriormente, para una gran cantidad de personas, el contrato a plazo fijo opera como una especie de contrato a prueba antes de pasar a la contratación indefinida. Finalmente, sólo un 0,4% de los contratos renovados se renuevan en la forma de honorarios.

En resumen, estos gráficos destacan la prevalencia de contratos a plazo fijo como origen de la mayoría de las renovaciones y la significativa, aunque parcial, transición de estos contratos hacia modalidades indefinidas.

3. Consideraciones finales

Las formas de contratación en Chile revisten propiedades estructurales toda vez que, a pesar de algunas variaciones, la mayoría de los indicadores muestra una relativa estabilidad respecto de mediciones anteriores. La contratación indefinida se mantiene como la forma predominante de contrato, recuperándose del descenso experimentado en 2019. Las contrataciones de naturaleza temporal continúan siendo relevantes, pero concentradas en ciertos sectores económicos y segmentos de personas: las y los jóvenes menores de 30 años y sectores como construcción y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

En este sentido, la Encla 2023 da cuenta de que no está ocurriendo un tránsito desde contrataciones indefinidas hacia contrataciones temporales en las empresas chilenas. Sin embargo, ya sea que consideremos el 48,3% de las personas en contratos indefinidos con una antigüedad menor a tres años, o el 39,7% de personas con contratos de naturaleza temporal o indefinidos con una antigüedad menor a un año, las cifras dejan entrever altos niveles de rotación laboral. En especial, si comparamos nuestra realidad en el contexto de los países pertenecientes a la OCDE, en los que el porcentaje promedio de personas dependientes en empleos con una antigüedad menor a tres años es considerablemente menor, y donde Chile se ubica en el tercer lugar de los países con el mayor porcentaje de personas con empleos dependientes con una permanencia menor a dicho lapso (Bravo, 2024).

Como se ha señalado, altos niveles de rotación laboral traen aparejados diversos efectos negativos. Uno de ellos es que, en empleos de corta duración, las y los trabajadores se ven impedidos de acumular experiencia y conocimiento que les permita elevar sus niveles de productividad. Esto se vuelve especialmente relevante en un país como Chile donde, a pesar del incremento relativamente sostenido de la productividad laboral entre 1986 y 2022, la productividad por hora trabajada se mantiene como una de las más bajas de la OCDE (Cabrera, 2023). Otros efectos negativos se asocian al aumento de costos de selección e inducción para las empresas, las lagunas económicas entre un empleo y otro, y el desincentivo a la sindicalización.

Resulta relevante, por lo tanto, identificar los factores que permitirían incrementar la permanencia de las personas trabajadoras en sus empleos y diseñar políticas acordes. En esta línea, la Encla 2023, al igual que sus versiones anteriores, da cuenta de la relación virtuosa entre la existencia de organización sindical en una empresa y la mayor antigüedad de los contratos indefinidos. Aunque requiere mayor estudio, la relación causal en este caso posiblemente no opera en una sola dirección: empresas con mayor estabilidad laboral facilitan la organización sindical, y el sindicato, en la defensa de las plazas de trabajo de sus afiliados y afiliadas, contribuye a la estabilidad laboral. Con todo, la promoción de la organización sindical se plantea como una vía interesante para incrementar la estabilidad laboral en las empresas y, por su intermedio, contribuir a incrementar los niveles de productividad laboral en el país.

Por último, la Encla también permite advertir de ciertos segmentos de empresas y trabajadores donde podría haber vulneraciones de derechos laborales en el ámbito de la contratación. Es el caso de las y los trabajadores a honorarios que, si bien en lo reportado por las empresas constituyen un segmento marginal, en sectores como enseñanza tienen una participación un poco mayor en lo que podría tratarse de relaciones laborales encubiertas bajo la forma de un contrato de índole civil o comercial. Otra situación que merece especial atención es la relativa a las personas trabajadoras cuyas sucesivas renovaciones de contrato, ya sea de plazo fijo u obra o faena, podrían estar ocultando relaciones laborales de carácter permanente que debiesen estar cubiertas por un contrato de la misma naturaleza, es decir, por un contrato indefinido.

4. Referencias bibliográficas

Beccaria, L., y Maurizio, R. (2020). Rotación laboral en América Latina: Intensidad y diferencias entre países. *Revista Internacional del Trabajo*, 139(2), 1-34. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12160>

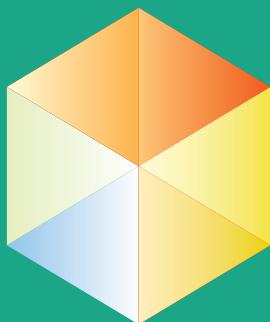
Bravo, J. (2024). *Permanencia en el empleo de trabajadores dependientes en Chile y la OCDE*. (Informe N°40). Observatorio del Contexto Económico, Universidad Diego Portales.

Cabrera, F. (2023). *Productividad laboral y jornadas de trabajo. Factores que inciden y estadísticas en países de la OCDE*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Echeverría, M., López, D., Santibáñez, I., y Vega, H. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Dirección del Trabajo.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2023, 17 de mayo). *Boletín estadístico: tasas de rotación laboral a partir de registros administrativos*. (Edición N°3). https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/estadisticas-registros-administrativos/boletines/tasas-de-rotaci%C3%B3n-laboral/2022_1/diciembre-2022.pdf?sfvrsn=9a4fc9d1_5

Ratto, N., y Durán, A. (2022). *Documentos de trabajo. Cálculo y análisis de las Tasas de Rotación Laboral con Registros Administrativos de la Superintendencia de Seguridad Social*. Instituto Nacional de Estadísticas. <https://www.ine.gob.cl/inicio/documentos-de-trabajo/documento/c%C3%A1lculo-y-an%C3%A1lisis-de-las-tasas-de-rotaci%C3%B3n-laboral-con-registros-administrativos-de-la-superintendencia-de-seguridad-social>



CAPÍTULO 3

Género. Brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores

A lo largo de sus 25 años de historia (1998-2023) una de las preocupaciones centrales de la Encuesta Laboral ha sido describir la situación de las empresas en materia de igualdad de género, poniendo especial énfasis en las brechas e inequidades que estructuralmente han afectado, y continúan afectando, la inserción laboral de las mujeres en las empresas del país.

Este período, especialmente la última década, ha sido coincidente con un ascendente movimiento feminista que ha empujado importantes avances legislativos. Tan sólo en los últimos seis años, dieciocho proyectos de ley relativos a equidad de género han sido promulgados¹, la mitad de los cuales corresponden al período de la actual administración, uno de cuyos énfasis ha sido precisamente la incorporación transversal de la perspectiva feminista en el quehacer del Estado y el trabajo legislativo. Así, en los últimos tres años se han promulgado importantes leyes sobre el pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos (Ley N° 21.484), la tipificación de los delitos de suicidio femicida e inducción al suicidio (Ley N° 21.523), la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (Ley N° 21.675) y la protección y reparación para víctimas de femicidio y sus familias, entre otras. En el ámbito laboral, en la perspectiva de avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y entendiendo que las labores de cuidado siguen recayendo predominantemente en las mujeres, lo cual obstaculiza su inserción laboral, la Ley N° 21.645 estableció el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todas las personas trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada. También esta ley estableció como derecho para estas personas trabajadoras el uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación.

¹ Según información sobre avances legislativos del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=35959

Por su parte, en la misma perspectiva de acceso a mayores tiempos de ocio, recreación y vida familiar de las personas trabajadoras, la Ley N°21.561 publicada el 26 de abril de 2023 estableció la reducción de la jornada semanal de trabajo a un máximo de 40 horas, debiendo ser implementada de manera gradual entre 2024 y 2028, con una primera reducción inmediata de 45 a 44 horas. La ley también introdujo el derecho a bandas horarias de dos horas en total para las y los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, pudiendo con ello anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores. Este derecho fue otorgado tanto a madres como a padres con el objetivo de avanzar en corresponsabilidad parental.

Los datos de la Encla 2023, referidos principalmente al año 2022 y, en el caso de algunas preguntas al 2023, no pueden reflejar el impacto de estos últimos avances legislativos en materia de género, pero sí pueden constituir una línea de base que servirá para evaluar su impacto futuro. Del mismo modo, en el caso de prosperar la agenda *Sala Cuna para Chile*², cuyo foco es la corresponsabilidad efectiva al ampliar el derecho de sala cuna a los padres trabajadores, la Encla 2023 nos permitirá apreciar el impacto de una iniciativa de este tipo en términos de la cobertura del sistema de salas cunas entre la población asalariada de las empresas de 5 o más trabajadores.

Todos estos cambios y proyectos apuntan finalmente a contrarrestar, y eventualmente desarticular, los dispositivos que continúan obstaculizando el acceso de las mujeres al trabajo remunerado en iguales condiciones y oportunidades que los hombres. Tales dispositivos refieren, principalmente, a la persistencia de una visión tradicional sobre los roles de género, y su concomitante división sexual del trabajo, que concibe la esfera doméstica y de cuidados como el ámbito propio de las mujeres, versus una esfera mercantil como espacio preferente de los hombres. Superar tales concepciones implica, en primer lugar, cobrar plena conciencia de las distinciones que hemos construido entre las esferas de la producción y de la reproducción y de cómo, en nuestro sistema económico, éstas constituyen fases complementarias de la creación del valor. En segundo lugar, implica internalizar que el sostenimiento de la vida, ya sea en sus tareas de producción o de reproducción, es una tarea de la sociedad en su conjunto sin distinciones de género.

El presente capítulo tiene como objetivo entregar un panorama global de la situación de las mujeres asalariadas en las empresas chilenas y las principales brechas y desafíos que enfrentan. La primera sección aborda los niveles y evolución de la participación laboral de las mujeres, la persistencia de actividades económicas masculinizadas y feminizadas como extensión de la tradicional división sexual del trabajo, y el desigual acceso de hombres y mujeres a cargos de autoridad al interior de empresas y sindicatos. La segunda sección aborda la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras, la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre la misma, y las acciones que llevan a cabo las empresas para reducirla. Finalmente, la tercera sección entrega un panorama sobre el uso en las empresas de los mecanismos establecidos por la legislación, hasta hoy fundamentalmente para las mujeres, para la conciliación del trabajo remunerado y las labores de crianza.

² <https://www.mineduc.cl/gobierno-presenta-agenda-sala-cuna-para-chile-con-foco-en-corresponsabilidad-calidad-en-educacion-parvularia-y-empleo-femenino/>

1. Participación laboral de las mujeres en las empresas de cinco o más trabajadores

Una de las principales transformaciones del mundo del trabajo en los últimos cuarenta años ha sido la masiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Si en 1986 la tasa de participación laboral de las mujeres alcanzaba el 29,1%, frente al 74,1% de los hombres, en el trimestre agosto-octubre de 2024, último trimestre disponible de la Encuesta de Empleo del INE, esta cifra llegó al 52,3%.

Sin embargo, este proceso ha sido lento y no exento de retrocesos. Ese incremento de 23,2 puntos porcentuales ha implicado un período de 38 años, lo que equivale a un incremento promedio inferior a un punto porcentual por año. Por otro lado, la reciente pandemia del Coronavirus nos mostró que es posible sufrir importantes retrocesos sobre el progreso obtenido. Mientras que, en el trimestre noviembre de 2019 a enero de 2020, la tasa se situaba en su punto más alto históricamente con un 53,3%, tan sólo cinco meses más tarde se había desplomado a 41,2%. Si bien la tasa de participación laboral de los hombres también experimentó una caída, esta fue mayor en el caso de las mujeres: 12,1 puntos porcentuales frente a 10,7.

Desde ese momento, la participación laboral de las mujeres ha mostrado una recuperación; sin embargo, aún no supera el máximo histórico registrado en el último trimestre previo a la pandemia. Ello indica que, en los últimos años, se ha producido una desaceleración en el ingreso de las mujeres al mercado laboral, un fenómeno que no se limita al período y efectos de la pandemia, sino que abarca un período más extenso de al menos una década. En efecto, si comparamos la tasa de 52,3% del trimestre agosto-octubre de 2024 con la tasa del mismo trimestre diez años atrás, la cifra actual es apenas 1,9 puntos porcentuales más alta.

Las cifras de la Encla 2023 también dan cuenta de esta desaceleración, de manera aún más marcada, dado que, en los 11 años transcurridos entre el trabajo de campo de la Encla 2011 y la Encla 2023, la proporción de mujeres asalariadas sobre el total del personal contratado directamente en las empresas de 5 o más trabajadores en Chile muestra un aumento de apenas 1,3 puntos porcentuales, tal como se puede apreciar en la tabla 1, pasando de un 36,7% a un 38%.

Tabla 1

Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo. Encla 2011, 2014, 2019 y 2023

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Encla 2011	1.797.895	36,7%	3.104.633	63,3%	4.902.528	100%
Encla 2014	1.579.715	38,2%	2.550.397	61,8%	4.130.112	100%
Encla 2019 ^[1]	1.822.547	37,6%	3.024.521	62,4%	4.847.068	100%
Encla 2023 ^[2]	1.869.627	38,0%	3.054.100	62,0%	4.923.727	100%

^[1] Al 30 de noviembre de 2018.

^[2] Al 30 de noviembre de 2022.

Fuente: Encla 2011, 2014, 2019 y 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La desaceleración que muestran las cifras, tanto de la Encla como de la ENE, sugiere que las políticas públicas que funcionaron en el pasado para facilitar el ingreso de las mujeres al mercado laboral, hoy se aprecian insuficientes y se requieren nuevas estrategias y enfoques. Este cambio de estrategia y enfoque resulta aún más urgente si consideramos que la tasa de participación laboral femenina de Chile en 2022 fue la tercera más baja entre 33 países de la OCDE (PwC, 2024).

Tabla 2

Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Gran empresa	970.533	40,1%	1.447.139	59,9%	2.417.672	100%
Mediana empresa	351.131	34,2%	676.130	65,8%	1.027.261	100%
Pequeña empresa	407.674	37,3%	683.980	62,7%	1.091.654	100%
Microempresa	140.288	36,2%	246.852	63,8%	387.140	100%
Total	1.869.627	38,0%	3.054.100	62,0%	4.923.727	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 2 muestra cómo la participación de las mujeres en el total del empleo asalariado varía según el tamaño de las empresas. En un rasgo que se viene observando en todas las encuestas laborales desde 2008, la mayor participación femenina se observa en la gran empresa alcanzando el 40,1%. Sin embargo, en esta ocasión, mientras la brecha con la mediana empresa se mantiene, las brechas con la pequeña y microempresa se reducen respecto de lo observado en la Encla 2019.

Otro rasgo relevante, que también se repite en versiones anteriores, es la mayor importancia que tiene la gran empresa (200 o más trabajadores) por sobre los otros tamaños en el total del empleo asalariado, y la mayor importancia que tiene sobre el empleo asalariado femenino. Si, a nivel del total del personal de las empresas de 5 o más trabajadores la gran empresa concentra el 49,1% de las y los trabajadores, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 51,9%. Cabe señalar que, si consideramos ambos sexos, esta proporción se sitúa 8,8 puntos porcentuales por debajo de lo arrojado por la Encla 2019 y, en el caso de las mujeres, 9,2 puntos porcentuales por debajo de dicha medición. Si bien, no es posible descartar que se hayan producido cambios reales en la distribución del empleo entre los distintos tamaños de empresa, debe tenerse en cuenta que uno de los cambios más significativos en la construcción del marco muestral de la Encla 2023 fue la mayor incorporación de empresas de menor tamaño, lo cual podría influir en las cifras antes reseñadas.

A pesar de los cambios en la construcción del marco muestral, estas cifras desafían la creencia extendida de que son las empresas de menor tamaño las que concentran la amplia mayoría del empleo asalariado en Chile.

Tabla 3
Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo según
agrupaciones de actividad económica

Agrupaciones de actividad económica	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	115.012	30,5%	262.295	69,5%	377.307	100%
Explotación de minas y canteras	10.598	11,5%	81.673	88,5%	92.271	100%
Industrias manufactureras	170.767	29,1%	416.816	70,9%	587.583	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	11.014	18,1%	49.845	81,9%	60.859	100%
Construcción	75.328	12,5%	525.651	87,5%	600.979	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	370.783	43,9%	474.007	56,1%	844.790	100%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	122.065	26,5%	339.243	73,5%	461.308	100%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	158.962	61,8%	98.459	38,2%	257.421	100%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	112.469	49,9%	112.765	50,1%	225.234	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	313.834	40,6%	459.818	59,4%	773.652	100%
Enseñanza	224.255	68,3%	103.914	31,7%	328.169	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	111.613	75,2%	36.740	24,8%	148.353	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	72.927	44,0%	92.874	56,0%	165.801	100%
Total	1.869.627	38,0%	3.054.100	62,0%	4.923.727	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Otro rasgo estructural del empleo en Chile es la disímil distribución por sexo de las y los trabajadores en los distintos sectores económicos, tal como evidencia la tabla 3. Como lo han mostrado consistentemente todas las mediciones de la encuesta laboral, los sectores económicos donde se observan las mayores concentraciones de mujeres son aquellos que constituyen extensiones, hacia el trabajo remunerado, de las tareas domésticas y de cuidados tradicionalmente asociadas a las mujeres: actividades de atención de la salud humana (75,2%), enseñanza (68,3%) y actividades de alojamiento y servicio de comidas (61,8%). Estas tres agrupaciones de actividades económicas son las únicas donde el porcentaje de mujeres supera el 50%, y donde el porcentaje de empresas feminizadas³ también supera el 50%. En el caso de las empresas dedicadas a la atención de salud⁴, el 93,8%⁵ de ellas son empresas feminizadas.

Por otro lado, las ramas tradicionalmente asociadas al trabajo masculino muestran las más altas concentraciones de hombres: explotación de minas y canteras (88,5%), construcción (87,5%), suministro de electricidad, gas y agua (81,9%), transporte y comunicaciones (73,5%), e industria (70,9%). No obstante, aunque se trata de variaciones pequeñas, estos cinco sectores muestran porcentajes más bajos de hombres que aquellos observados en la Encla 2019, siendo la variación más relevante aquella de la rama de la construcción con un descenso de 4,8 puntos porcentuales. Es posible que esto esté indicando una incipiente tendencia de una mayor participación femenina en ramas fuertemente masculinizadas.

En la base de esta división sexual del trabajo remunerado se encuentran las distintas construcciones sociales de lo femenino y lo masculino, las cuales asignan roles, funciones y conductas esperables y deseables por parte de hombres y mujeres. Dichas definiciones, pueden constituir prácticas discriminatorias que obstaculizan la entrada de las mujeres a ciertos sectores económicos y moldean las decisiones de hombres y mujeres al momento de optar por determinadas carreras y empleos. Como señala Uribe-Echevarría (2008): “Estas asignaciones determinan no sólo la distribución del trabajo en la esfera doméstica, sino también la división de tareas existente al interior del mercado de trabajo (división técnica del trabajo según género), donde las mujeres desempeñan empleos que pueden ser vistos como una extensión de sus responsabilidades domésticas” (p. 23).

³ Las empresas feminizadas son aquellas en que el porcentaje de mujeres contratadas directamente supera el 50% del total del personal.

⁴ No incluye a los centros de salud estatales.

⁵ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Tabla 4
Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo según región

Región	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Arica y Parinacota	9.755	37,0%	16.623	63,0%	26.378	100%
Tarapacá	19.766	37,2%	33.413	62,8%	53.179	100%
Antofagasta	32.063	30,6%	72.868	69,4%	104.931	100%
Atacama	12.604	28,6%	31.483	71,4%	44.087	100%
Coquimbo	31.760	32,6%	65.766	67,4%	97.526	100%
Valparaíso	117.873	37,1%	199.926	62,9%	317.799	100%
Metropolitana	1.259.594	39,9%	1.895.529	60,1%	3.155.123	100%
O'Higgins	71.754	35,0%	133.530	65,0%	205.284	100%
Maule	63.805	33,5%	126.435	66,5%	190.240	100%
Ñuble	24.224	35,7%	43.605	64,3%	67.829	100%
Biobío	93.255	35,3%	170.861	64,7%	264.116	100%
La Araucanía	45.855	34,9%	85.479	65,1%	131.334	100%
Los Ríos	14.978	34,3%	28.635	65,7%	43.613	100%
Los Lagos	55.322	32,0%	117.729	68,0%	173.051	100%
Aysén	4.222	34,5%	8.017	65,5%	12.239	100%
Magallanes	12.798	34,6%	24.200	65,4%	36.998	100%
Total	1.869.627	38,0%	3.054.100	62,0%	4.923.727	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 4 muestra las cantidades y porcentajes de hombres y mujeres en las empresas de 5 o más trabajadores de cada una de las regiones del país. El primer aspecto que destaca es la presencia de algunas variaciones significativas en las distribuciones por sexo entre las distintas regiones, las cuales no reflejan las distribuciones por sexo de la población general en cada una de ellas. En efecto, si tomamos los datos del censo de 2017⁶, último censo disponible, si bien se aprecian diferencias entre regiones en las proporciones de hombres y mujeres, la diferencia máxima llega a tan sólo 3,8 puntos porcentuales, entre las regiones de Aysén y Biobío⁷, mientras que en las cifras de la tabla 4 esta diferencia llega a 10,3 puntos porcentuales entre las regiones de Atacama y Metropolitana. Aunque puede haber múltiples factores incidiendo en la participación laboral de hombres y mujeres en cada uno de estos territorios, la fuerte segmentación geográfica de las actividades económicas en Chile es posiblemente el factor más incidente. Un claro ejemplo de ello son las regiones de Antofagasta y Atacama, dos regiones con una importante presencia de una rama fuertemente masculinizada como la minería y donde se aprecian las proporciones más bajas de mujeres; mientras que en la Metropolitana, una región donde sectores feminizados como enseñanza, centros de salud, y actividades de alojamiento y servicios de comidas tienen un peso relativo mayor, se observa el porcentaje más alto de mujeres asalariadas con un 39,9% respecto del total de personas trabajadoras.

1.1 Participación en puestos de decisión e instancias colectivas según sexo

La segregación laboral según género es la forma a través de la cual “se expresa el orden patriarcal en el mercado de trabajo” (Cárdenas et al, 2014, p. 3) y se manifiesta de dos maneras. Por un lado, la segregación laboral horizontal, que apunta a la concentración de las mujeres en determinados sectores económicos, y que revisamos con anterioridad, y por otro, la segregación laboral vertical, que supone la concentración de las mujeres en posiciones de poder relativamente inferiores al interior de las organizaciones.

Según Cárdenas et al. (2014), esta última ocurre por factores asociados a la construcción de un imaginario colectivo sobre lo femenino en el ámbito laboral: la asignación de posiciones secundarias al seguir considerándolas una fuerza de trabajo secundaria, los mayores costes que se les adjudican según estereotipos de comportamiento que suponen que tendrán mayores atrasos y ausencias por responsabilidades familiares y, por último, los mayores costos asociados a leyes laborales destinadas a la protección de las mujeres trabajadoras. Es decir, prácticas discriminatorias que operarían en contra de las mujeres al momento de llenar las plazas de mayor nivel jerárquico. Sin embargo, según Burin (2008), el fenómeno llamado “techo de cristal” también tendría una explicación psicoanalítica, en tanto la configuración la subjetividad femenina desde la temprana infancia llevaría a las mujeres a limitar sus propios proyectos laborales.

⁶ Estadísticas territoriales de la Biblioteca del Congreso Nacional: <https://www.bcn.cl/siit/estadisticterritoriales//resultados-consulta?id=402781>

⁷ La proporción de mujeres en la Región de Aysén es de 48%, la más baja del país, mientras que en Biobío llega a 51,8%, la más alta entre todas las regiones.

La Encla busca aproximarse a este fenómeno indagando sobre la participación de las mujeres en los distintos niveles jerárquicos o categorías de autoridad en las empresas, en la conformación de los comités paritarios de higiene y seguridad, y en la conformación de los directorios sindicales, allí donde existe organización sindical.

Tabla 5

Distribución porcentual de trabajadores por sexo según categoría de autoridad en la empresa

Categorías de autoridad	Mujeres	Hombres	Total
Jefaturas superiores (gerentes, administradores, directivos)	32,4%	67,6%	100%
Mandos medios (supervisores, encargados, coordinadores)	37,2%	62,8%	100%
Trabajadoras/es sin personal a cargo (operarios, administrativos, profesionales, analistas, vendedores)	38,5%	61,5%	100%
Total	38,0%	62,0%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 5 muestra que es precisamente en el nivel jerárquico más alto, considerando tan sólo tres niveles o categorías de autoridad al interior de las empresas, donde las mujeres tienen la participación más baja con un 32,4%, esto es, 6,1 puntos porcentuales menos que la participación que exhiben en el nivel de personas trabajadoras sin personal a cargo. Aunque se trata de 1,2 puntos porcentuales por sobre lo observado en 2019, podemos decir que en este nivel prácticamente no ha habido variación. Por otro lado, en el nivel de mandos medios, la proporción que representan las mujeres llega al 37,2%, es decir, una cifra muy cercana al 38,5% de participación a nivel de operarios o al 38% del total del personal. La brecha, en ese sentido, es casi inexistente en este segmento, en lo que parece ser una tendencia positiva desde la medición de 2019, en la que este porcentaje se ubicó en 34,6%. Dado que la variación de 2,6 puntos porcentuales podría entenderse como dentro del error estadístico, habrá que esperar a una siguiente medición para determinar si esta brecha se ha efectivamente cerrado.

Tabla 6

Distribución porcentual por sexo de trabajadores según categoría de autoridad y tamaño de empresa

Jefaturas superiores			
Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	29,5%	70,5%	100%
Mediana empresa	27,8%	72,2%	100%
Pequeña empresa	35,7%	64,3%	100%
Microempresa	34,8%	65,2%	100%
Total	32,4%	67,6%	100%
Mandos medios			
Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	35,9%	64,1%	100%
Mediana empresa	33,4%	66,6%	100%
Pequeña empresa	40,9%	59,1%	100%
Microempresa	43,5% ^[1]	56,5% ^[1]	100%
Total	37,2%	62,8%	100%
Trabajadores sin personal a cargo			
Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	41,1%	58,9%	100%
Mediana empresa	34,7%	65,3%	100%
Pequeña empresa	37,0%	63,0%	100%
Microempresa	35,1%	64,9%	100%
Total	38,5%	61,5%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Si pudiésemos desagregar la categoría de mayor autoridad en la empresa medida en la Encla, aislando los cargos directivos más altos, muy probablemente encontraríamos brechas más amplias entre hombres y mujeres. El ranking IMAD (Índice de Mujeres en Alta Dirección), elaborado por la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica de Chile y Mujeres Empresarias (2024), persigue precisamente ese objetivo al hacer un seguimiento del porcentaje de mujeres que componen los directorios y la línea ejecutiva principal en las empresas. Aunque su muestra es pequeña –sólo 136 empresas en 2024–, resulta interesante notar que se trata exclusivamente de empresas altamente competitivas, con ventas anuales mayores a 100.000 UF, y con al menos 100 trabajadoras y trabajadores. Para este conjunto de empresas, en 2024, sólo el 24% de la línea ejecutiva principal estaba compuesta por mujeres, lo cual sugiere que, a medida que aumenta la importancia del cargo ejecutivo disminuye la participación de las mujeres.

En cierto modo, este mismo fenómeno lo podemos observar en la tabla 6, en la que la distribución por sexo de los diferentes niveles jerárquicos se encuentra desagregada por tamaño de empresa. Allí, es posible observar que es precisamente en las grandes empresas donde tiene lugar la menor participación de las mujeres en la categoría de mayor autoridad en las empresas, con sólo 29,5%. Aún más relevante que este porcentaje es el hecho de que es en la gran empresa donde se da la mayor brecha entre el porcentaje que representan las mujeres en el nivel sin personal a cargo y el porcentaje de mujeres en el nivel de jefaturas superiores. Mientras, para la pequeña y microempresa esta brecha es prácticamente inexistente, en las grandes empresas llega a 11,6 puntos porcentuales. En otras palabras, es en las grandes empresas, en las que los puestos directivos conllevan más poder y prestigio, donde se hace más difícil para una mujer acceder a ellos.

Tabla 7
Distribución porcentual por sexo de trabajadores según categoría de autoridad
y feminización ^[1] de la empresa

Categorías de autoridad	Empresas feminizadas			Empresas no feminizadas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jefaturas superiores (gerentes, administradores, directivos)	50,6%	49,4%	100%	25,4%	74,6%	100%
Mandos medios (supervisores, encargados, coordinadores)	59,4%	40,6%	100%	27,5%	72,5%	100%
Trabajadoras/es sin personal a cargo (operarios, administrativos, profesionales, analistas, vendedores)	70,1%	29,9%	100%	21,0%	79,0%	100%
Total	68,1%	31,9%	100%	22,1%	77,9%	100%

[1] Las empresas feminizadas son aquellas en que el porcentaje de mujeres contratadas directamente supera el 50% del total del personal.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado)

El último cruce que se busca relevar, en relación con las categorías de autoridad al interior de las empresas, es aquel con la variable feminización de la empresa y que se puede apreciar en la tabla 7. Tal como se pudo constatar en la medición de 2019, este cruce es especialmente revelador sobre el fenómeno del “techo de cristal”, pues, al menos para Chile y por segunda medición consecutiva, se corrobora que se trata de un fenómeno que tiene lugar principalmente en las empresas feminizadas. Si bien en este tipo de empresas la mitad de las jefaturas superiores son mujeres, esta proporción se encuentra muy por debajo del 68,1% que representan en el total del empleo de dichas empresas y aún más por debajo del 70,1% que representan las mujeres en el nivel sin personal a cargo. Visto de otra manera, a pesar de ser minoría en las empresas feminizadas, los hombres logran de todos modos concentrar el 49,4% de las jefaturas superiores.

En contraste, en el caso de las empresas no feminizadas, si bien el porcentaje de mujeres alcanza apenas a un 22,1%, su participación aumenta a medida que se asciende en el nivel jerárquico, tanto en la categoría de mandos medios como de jefaturas superiores. La conclusión, en este sentido, resulta paradójica, es en los sectores más fuertemente masculinizados donde las mujeres exhiben mayores oportunidades, en términos relativos, para acceder a cargos de mayor responsabilidad. En definitiva, cabe preguntarse e investigar cuál es la relación que se produce entre segregación laboral vertical y empresa feminizada.

Tabla 8

Distribución porcentual por sexo de trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) como titulares, de las empresas que cuentan con CPHS ^[1], y de las empresas con 5 o más trabajadores

	Mujeres	Hombres	Total
Integrantes titulares CPHS	36,6%	63,4%	100%
Trabajadoras/es empresas que cuentan con CPHS	38,6%	61,4%	100%
Trabajadoras/es empresas de 5 o más trabajadores	38,0%	62,0%	100%

Fuente: Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La distribución por sexo de las y los trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) no muestra prácticamente variación respecto de lo observado en la versión anterior de la Encla. Tal como se observó en aquella oportunidad, el porcentaje de mujeres que integran el CPHS como titulares es muy similar al porcentaje de mujeres contratadas en las empresas que cuentan con CPHS y también muy similar al porcentaje que representan en el conjunto de las empresas de 5 o más trabajadores. En este sentido, a pesar de que una mayoría de los integrantes titulares son hombres, no se aprecia en este caso una brecha de género. Cabe señalar que los CPHS son una instancia de decisión colectiva con responsabilidades y atribuciones establecidas por ley, razón por la cual la participación de las mujeres en términos similares a su participación en el empleo de estas empresas puede ser interpretado como una señal positiva en términos de equidad de género.

Tabla 9

Distribución porcentual ^[1] por sexo de trabajadores que componen el directorio sindical según cargo ^[2]

Cargo	Mujer	Hombre	Total
Presidente/a	24,3%	75,7%	100%
Secretario/a	33,3%	66,7%	100%
Tesorero/a	26,3%	73,7%	100%
Todos los cargos	27,7%	72,3%	100%
Socios/as del sindicato mayoritario	43,1%	56,9%	100%
Socios/as de todos los sindicatos	38,7%	61,3%	100%
Total de trabajadores de las empresas	38,0%	62,0%	100%

^[1] Todas las cifras sobre afiliación sindical y composición de los directorios sindicales están referidas al momento de la aplicación de la encuesta, esto es, entre julio y diciembre de 2023.

^[2] Porcentajes han sido calculados sin incluir los casos en que no hay una persona actualmente en el cargo.

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario autoaplicado).

Otra instancia de decisión colectiva de la mayor importancia al interior de las empresas son las organizaciones sindicales. Históricamente, la gran mayoría de la afiliación a sindicatos ha estado compuesta por hombres. Sin embargo, en los últimos veinte años, las mujeres han hecho un ingreso masivo a las organizaciones sindicales más que duplicando la tasa de sindicalización femenina entre 2002 y 2023 (8,2% y 16,9%, respectivamente) y alcanzando para el año 2023, según registros administrativos de la Dirección del Trabajo, un 43,7% del total de personas afiliadas a sindicatos (Dirección del Trabajo, 2023), cifra 5 puntos porcentuales por encima de su participación en el empleo asalariado privado, según estadísticas de la Encuesta de Empleo del INE para el trimestre octubre-diciembre de 2023.

La Encla 2023 corrobora esta tendencia. Si consideramos exclusivamente la afiliación al sindicato mayoritario⁸ de cada empresa, la proporción de mujeres alcanza el 43,1%, tal como se puede apreciar en la tabla 9. Esta cifra es 5,1 puntos porcentuales superior al porcentaje que representan las mujeres en el total del empleo de las empresas de 5 o más trabajadores (38%) y prácticamente idéntica a la cifra obtenida de registros administrativos de la Dirección del Trabajo, aunque no sean estrictamente comparables debido a que están referidas a conjuntos distintos de organizaciones sindicales. El indicador con el que sí es comparable, es aquel referido en la tabla 9 a los socios y socias de todos los sindicatos. Allí se advierte una discrepancia de 5 puntos porcentuales con los datos obtenidos de registros administrativos. Esta puede tener múltiples explicaciones, desde una desactualización de los registros administrativos que, en algunos casos pueden no estar registrando el mayor impacto que tuvo la pandemia sobre el empleo y afiliación sindical femenina, hasta un sesgo sistemático en las respuestas de las y los empleadores en la Encla, además del error estadístico de la encuesta, por cierto.

⁸ En la Encla, el sindicato mayoritario se define como aquel con la mayor afiliación de entre los sindicatos existentes en la empresa, en los casos en que existe más de uno. El cuestionario de sindicatos se aplica a un o una dirigente del sindicato mayoritario, y la mayoría de las preguntas sobre organizaciones sindicales de la encuesta están referidas a éste.

Ahora bien, independientemente del indicador que se escoja, tanto los registros administrativos de la Dirección del Trabajo como los datos de la Encla 2023 indican que la participación de las mujeres en la afiliación sindical es al menos igual, pero muy probablemente superior a la participación que tienen sobre el empleo asalariado privado, situación que contrasta fuertemente con lo que ocurría tan sólo hace un par de décadas.

Sin duda, este es un importante avance en términos de igualdad de género, aunque la favorable situación que se observa a nivel de la afiliación contrasta con los magros porcentajes de participación de las mujeres en los directorios de los sindicatos mayoritarios de las empresas. A nivel general, considerando todos los cargos, según los datos de la tabla 9, sólo el 27,7% de los cargos son ocupados por mujeres, cifra 15,4 puntos porcentuales por debajo del porcentaje que representan las mujeres en el total de la afiliación de dichos sindicatos. Tal como se observó en la Encla 2019, el porcentaje más bajo se observa en el cargo de presidente del sindicato, con sólo un 24,3%, y el porcentaje más alto en el cargo de secretario/a, con un 33,3%, cargo que corresponde a una de las tareas que tradicionalmente han desempeñado las mujeres al interior de las organizaciones.

Si bien, para 2023 los registros administrativos arrojan una participación de las mujeres 7 puntos porcentuales más alta que lo que arroja la Encla 2023, con un 34,7% de todos los cargos directivos de sindicatos de personas trabajadoras dependientes ocupados por mujeres, ya sea que consideremos este dato o el de la Encla 2023, en uno y otro caso se aprecia una amplia brecha respecto de la proporción que representan las mujeres en el total de la afiliación.

Según Díaz y von Geldern (2023), las explicaciones de esta brecha son múltiples. Refiriéndose a diversas investigaciones en países latinoamericanos, se plantea que, en tanto históricamente los sindicatos han sido espacios asociados a lo masculino, estos tienden a reproducir reglas y dinámicas masculinas. Ello, hace que los liderazgos sindicales femeninos en estos espacios sean enfrentados con desconfianza, prejuicios y exigencias mayores a las de los liderazgos masculinos. Por otro lado, la doble jornada de las mujeres, en quienes se depositan principalmente las labores de cuidado, configuran otro obstáculo importante para que ellas puedan asumir estos roles. Para estas autoras, alcanzar la paridad en las dirigencias sindicales es fundamental para ampliar las agendas sindicales, dotar de mayor presencia a las reivindicaciones dirigidas a lograr una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y para transversalizar el enfoque de género en la política sindical.

Lamentablemente, dicho estudio (Díaz y von Geldern, 2023) también concluye que la Ley N° 20.940, que a contar de 2017 introdujo un sistema de cuotas como mecanismo para promover la incorporación de las mujeres en las directivas sindicales y en la negociación colectiva, no ha significado una aceleración en el cierre de esta brecha. Por su parte, los datos de la Encla 2023 en este ámbito son aún más desesperanzadores, en tanto arrojan un retroceso de estos indicadores respecto de la medición de la Encla 2019. De este modo, parece necesario revisar y reformular los incentivos normativos para la incorporación de mujeres a las directivas sindicales, abordar el tema de la corresponsabilidad en las labores de cuidado al interior de las organizaciones sindicales, y poner atención al problema de una cultura sindical masculinizada.

2. Brecha salarial y mecanismos de promoción de la igualdad de género

Una de las principales desigualdades que enfrentan las mujeres respecto de los hombres en el ámbito laboral son los menores ingresos que obtienen por su trabajo. En efecto, de acuerdo con los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE para 2022, el ingreso medio mensual de las mujeres en Chile fue un 25,5% inferior al de los hombres. Cabe señalar que este último indicador corresponde a personas de todas las categorías ocupacionales, esto es, incluidos empleadores y trabajadores por cuenta propia. Si nos centramos exclusivamente en las personas asalariadas, los datos de la ESI indican que la brecha de género en el ingreso medio mensual es de 17,6% (INE, 2022). Ahora bien, sabemos que parte de ese porcentaje se explica por el mayor peso que se llevan las mujeres respecto de labores domésticas y de cuidados, lo que las lleva a trabajar jornadas más cortas. Por ello, para efectos de remover el impacto de ese factor en el cálculo del indicador, se utiliza recurrentemente otro indicador definido como la brecha entre hombres y mujeres en el ingreso por hora de la ocupación principal. Para las personas asalariadas, este indicador alcanza a un 11,1% en detrimento de las mujeres (INE, 2022). Este porcentaje obedece a los fenómenos de segregación laboral vertical y horizontal. Esto es, al menor acceso de las mujeres a las posiciones más altas de las organizaciones y a su concentración en sectores económicos con menores salarios.

Chile ha progresado en reducir la brecha salarial. Sin embargo, las cifras muestran un estancamiento de este progreso en los últimos años. En efecto, si comparamos con los mismos datos de la ESI para 2018, es decir, para el mismo año de referencia de la anterior medición de la Encla 2019, las brechas en el ingreso medio mensual y por hora para las personas asalariadas era de 18,3% y 11,2% (INE, 2022), respectivamente, en detrimento de las mujeres. Es decir, muy similares a los indicadores del 2022.

La Encla, a diferencia de la ESI, no cuenta con las remuneraciones individuales de las y los trabajadores empleados por las empresas de la muestra, por lo que no es posible calcular los mismos indicadores. Los datos con los que cuenta la Encla son las cantidades agregadas de personas trabajadoras por tramos de remuneraciones brutas, cuya distribución porcentual es posible apreciar en la tabla 10. Por lo tanto, la apreciación de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se hace, en este caso, calculando la concentración de hombres y mujeres en determinados tramos de remuneraciones, diferenciando entre aquellos que trabajan jornada completa (tabla 10) y aquellos que trabajan en jornada parcial (tabla 11).

Tabla 10

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa (40 horas o más a la semana) por tramos de remuneraciones brutas mensuales según sexo

Tramos de remuneraciones brutas mensuales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de \$400.000	5,0%	3,0%	3,8%
\$400.000	4,1%	2,7%	3,2%
\$400.001 a \$600.000	31,6%	24,9%	27,4%
\$600.001 a \$800.000	20,8%	20,3%	20,5%
\$800.001 a \$1.200.000	17,9%	21,3%	20,1%
\$1.200.001 a \$2.000.000	12,2%	15,6%	14,4%
\$2.000.001 a \$3.200.000	5,5%	7,2%	6,6%
\$3.200.001 a \$4.800.000	1,9%	2,7%	2,4%
Más de \$4.800.000	1,0%	2,1%	1,7%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario autoaplicado).

De este modo, tanto en la tabla 10 como en la tabla 11, podemos ver que las mujeres tienen una mayor concentración que los hombres en los tramos más bajos de remuneraciones. Mientras el 40,7% de las mujeres con jornada completa se concentran en los tramos de \$600.000 o menos, esto es, 1,5 salarios mínimos de noviembre de 2022 o menos, el 30,6% de los hombres se ubica en los mismos tramos, es decir, exactamente 10,1 puntos porcentuales menos. En el tramo siguiente, de \$600.001 a \$800.000, las proporciones de hombres y mujeres son casi idénticas. Luego, en todos los tramos superiores a \$800.000 se observan mayores proporciones de hombres que de mujeres.

Cabe decir que, considerando las proporciones de ambos sexos, el 54,9% de las personas asalariadas de las empresas de 5 o más trabajadores percibe \$800.000 o menos, es decir, igual o menor a 2 salarios mínimos a noviembre de 2022. Esto da cuenta de los bajos salarios que persistentemente continúa retribuyendo nuestra economía.

Tabla 11

Distribución porcentual de trabajadores con jornada parcial (30 horas o menos a la semana) por tramos de remuneraciones brutas mensuales según sexo

Tramos de remuneraciones brutas mensuales	Mujeres	Hombres	Total
Menos de \$400.000	54,7%	55,0%	54,8%
\$400.000	4,4%	2,8%	3,8%
\$400.001 a \$600.000	23,0%	19,6%	21,7%
\$600.001 a \$800.000	7,0%	8,0%	7,4%
\$800.001 a \$1.200.000	5,4%	6,3%	5,7%
\$1.200.001 a \$2.000.000	2,3%	3,1%	2,6%
\$2.000.001 a \$3.200.000	0,6%	0,9%	0,7%
\$3.200.001 a \$4.800.000	0,2%	0,7%	0,4%
Más de \$4.800.000	0,1%	0,4%	0,2%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario autoaplicado).

En el caso de las personas asalariadas con jornadas parciales se observa una distribución más similar entre hombres y mujeres, pero con una abrumadora concentración, para ambos sexos, en los tramos más bajos de remuneraciones. En efecto, la mayoría de las y los trabajadores (54,8%) percibe una remuneración inferior al salario mínimo, y un 80,3% percibe una remuneración bruta mensual de 600 mil pesos o menos. En el caso de las mujeres, para estos tramos el porcentaje alcanza a un 82,1%, mientras que en el caso de los hombres llega a 77,4%, esto es una brecha de 4,7 puntos porcentuales.

Cabe señalar que son precisamente las mujeres las más afectadas por las bajas remuneraciones que se pagan por las jornadas parciales, en tanto son ellas las que son más contratadas bajo esta modalidad. Según la Encla 2023, el 7,5% de las mujeres asalariadas tienen jornadas parciales frente a sólo el 2,8% de los hombres. La mayor prevalencia de las jornadas parciales en las mujeres está asociada, nuevamente, a las mayores responsabilidades domésticas y de cuidados que recaen sobre las mujeres y que las obligan a encontrar esquemas que les permitan conciliar dichas labores con el trabajo remunerado.

Tabla 12

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa, por sexo, que reciben la mínima remuneración bruta y máxima que paga la empresa

	Mujeres	Hombres	Total
Mínima remuneración bruta	42,7%	57,3%	100%
Máxima remuneración bruta	28,7%	71,3%	100%
Trabajadores por sexo que trabajan jornada completa (40 horas o más)	36,8%	63,2%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Otra manera de aproximarnos a las desigualdades salariales entre hombres y mujeres es el de la distribución porcentual de personas trabajadoras con jornada completa por sexo que reciben la mínima y máxima remuneración bruta que paga la empresa, tal como se puede apreciar en la tabla 12. El 42,7% de las y los trabajadores que perciben la remuneración más baja que paga la empresa son mujeres, cifra 5,9 puntos porcentuales por sobre el porcentaje que representan las mujeres en el total de quienes trabajan con jornada completa. Por otro lado, coincidentemente con el hecho de que las mujeres acceden con menor frecuencia a los cargos más altos en sus respectivas organizaciones, sólo el 28,7% de quienes perciben la máxima remuneración bruta que paga la empresa son mujeres, cifra 8,1 puntos porcentuales por debajo del porcentaje que ellas representan en el total de quienes trabajan jornada completa.

En otras palabras, las mujeres se encuentran sobrerepresentadas entre aquellos que perciben la mínima remuneración bruta que paga la empresa y subrepresentadas entre quienes perciben la máxima remuneración bruta.

Tabla 13

Porcentaje de empresas que aplicaron medidas para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres según acción

Acciones	Porcentaje ^[1]
Incorporar la igualdad salarial en la política interna de la empresa	59,0%
Analizar rentas de mercado	46,6%
Administrar las remuneraciones por bandas o escalas salariales	39,7%
Aplicar reajustes salariales por mérito	37,0%
Utilizar un sistema de evaluación de desempeño	37,0%
Analizar cargos o puestos de trabajo (descripción y/o evaluación de cargos)	35,5%
Incorporar la igualdad salarial en las negociaciones colectivas	5,7% ^[2]

^[1] Los porcentajes están calculados incluyendo los valores "No aplica" de aquellas empresas que cuentan tanto con hombres como con mujeres en su personal.

^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La Encla consulta sobre una serie de medidas que las empresas podrían estar tomando para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, cuyos resultados se muestran en la tabla 13. Como se puede apreciar, porcentajes significativos de empresas se encuentran tomando medidas en este sentido, sin embargo, con la excepción de una medida, todas son aplicadas por menos del 50% de las empresas.

Incorporar la igualdad salarial en la política interna de la empresa es la única que es aplicada por la mayoría de las empresas, con un 59%. Si bien, se trata sin duda de un hecho positivo, si dicha incorporación no es acompañada de mecanismos concretos que permitan perseguir la igualdad salarial, como son las otras medidas del listado, puede quedar como una cuestión meramente declarativa, pero sin impacto real. En ese sentido, probablemente la medida más importante, aplicada por el 35,5% de las empresas, es el análisis y descripción de los cargos o puestos de trabajo, en tanto este es un requisito esencial para poder efectivamente remunerar del mismo modo ante la realización de una misma función o labor.

Por otro lado, el porcentaje más pequeño, correspondiente a la incorporación de la igualdad salarial en las negociaciones colectivas puede ser, paradójicamente, uno de los más importantes, en tanto abarca a la mayoría de las empresas que cuentan con algún instrumento colectivo vigente. Aunque se trata de pocas empresas, estas son principalmente grandes empresas que emplean a muchos trabajadores y trabajadoras, por lo que, medidas como estas pueden tener considerable impacto.

No obstante, ante la magra o casi nula reducción de la brecha salarial entre los años 2018 y 2022 que arroja la ESI, cabe preguntarse por la real efectividad de todas estas medidas. Los datos de la tabla 14 nos entregan indicios de porqué estas medidas podrían estar siendo insuficientes.

Tabla 14
Porcentaje de empresas en que, según las y los trabajadores, tienen lugar las
siguientes situaciones concernientes a igualdad de género

Situación	Porcentaje
Hombres y mujeres reciben igual remuneración cuando tienen igual calificación	82,1%
Hombres y mujeres reciben igual remuneración cuando realizan el mismo trabajo	81,6%
Las principales actividades laborales las realizan hombres y mujeres en proporciones similares	36,1%
En las posiciones directivas existe una cantidad similar de hombres y mujeres	31,5%
Existe un procedimiento de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres	9,7%

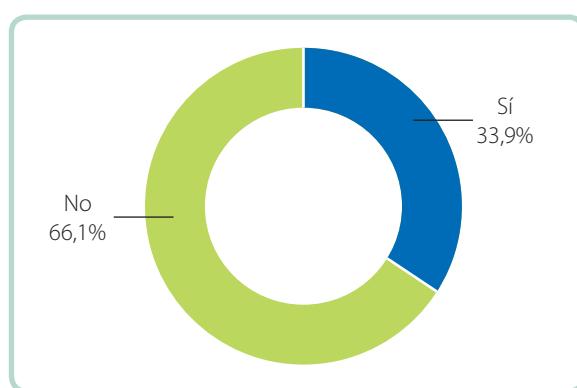
Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En primer lugar, cabe señalar que los indicadores de la tabla 14 han sido construidos a partir de las respuestas de las y los trabajadores y dirigentes sindicales, por lo que es posible descartar, al menos para una mayoría de los informantes, que el objetivo de cuidar la imagen de la empresa esté sesgando las respuestas. Aunque como siempre ocurre con preguntas de percepción, tampoco puede descartarse una lectura incorrecta o desconocimiento de lo que realmente ocurre en la empresa. El primer dato interesante es que, en la gran mayoría de las empresas, las personas trabajadoras indican que hombres y mujeres reciben igual remuneración cuando realizan el mismo trabajo y cuando tienen igual calificación. Es en este terreno donde las medidas listadas anteriormente pueden tener su mayor impacto. Es decir, si confiamos en la percepción de las y los trabajadores, el espacio de mejora para las medidas señaladas se encuentra acotado a alrededor de un 18% de las empresas, que es donde no se estaría remunerando de igual forma a hombres y mujeres frente al mismo trabajo y a la misma calificación.

Otro dato relevante, es que sólo en una minoría de las empresas las y los trabajadores indican que en las posiciones directivas existe una cantidad similar de hombres y mujeres (31,5%) y que las principales actividades laborales las realizan hombres y mujeres en proporciones similares (36,1%). Estas cifras nos indican que el problema más importante a resolver, en términos de brecha salarial entre hombres y mujeres al interior de las empresas, no se encuentra (tanto) en la abierta discriminación de las mujeres cuando realizan la misma labor, sino en el problema de la segregación laboral vertical, es decir, cuando existe un acceso desigual entre hombres y mujeres a las posiciones de mayor responsabilidad o nivel jerárquico, las cuales, a su vez, son remuneradas de mejor manera.

Por último, no es una buena señal que sólo en un 9,7% de las empresas las y los trabajadores indiquen que existe un procedimiento de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres. Aunque la cifra real de empresas donde existe un procedimiento pudiese ser más alta, si este no es conocido por las trabajadoras no puede tener impacto.

Gráfico 1
Distribución porcentual de empresas según si hubo o no consulta al sindicato o al personal sobre la incorporación de medidas para la igualdad y equidad de género

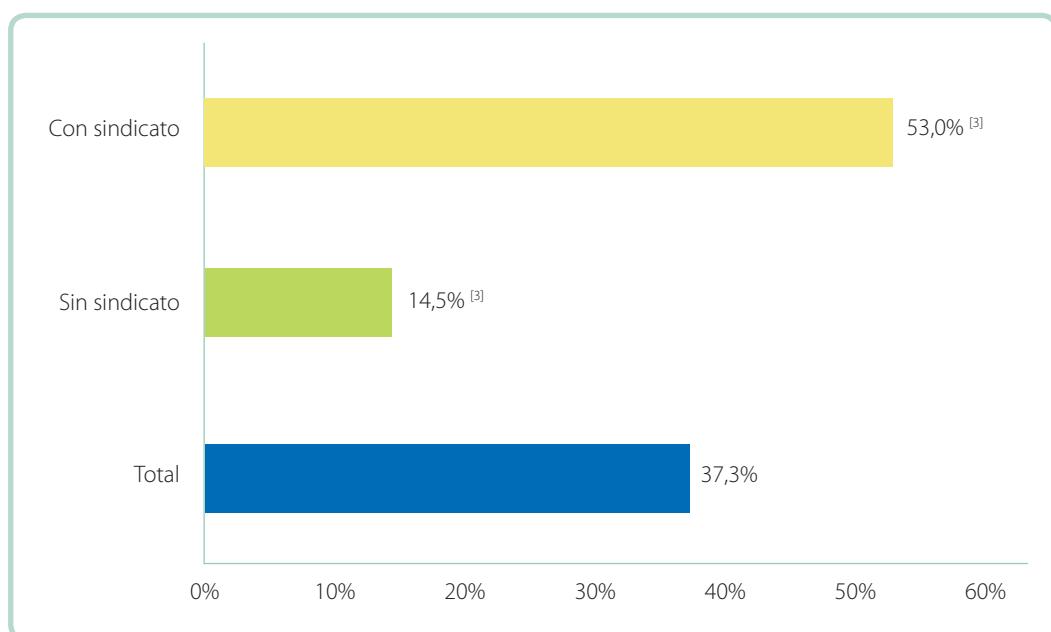


Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

La Encla también consultó a trabajadores y dirigentes sindicales sobre si la empresa consultó al sindicato o al personal en las empresas sin sindicato sobre la incorporación de medidas para la igualdad y equidad de género. En la gran mayoría, específicamente en dos tercios de las empresas, según lo que indica el gráfico 1, esto no ha ocurrido. Sin embargo, se aprecia cierto progreso en la discusión de estas materias respecto a la versión anterior de la Encla. Si bien las preguntas no son estrictamente comparables debido al cambio de las alternativas de respuesta, en esa ocasión, en el 71% de las empresas se indicó que el sindicato o el personal no fueron ni informados ni consultados, y en un 17% adicional solamente fueron informados, dejando sólo un 12,1% de empresas donde hubo un proceso de consulta. En esta ocasión ese porcentaje casi se triplica llegando a un 33,9%, en lo que es una señal positiva.

Gráfico 2

Porcentaje ^[1] de empresas en que en la última negociación colectiva se pactaron beneficios por maternidad y/o paternidad adicionales a los que establece la legislación ^[2] según existencia de sindicato



^[1] Porcentajes sobre los totales de empresas, con y sin sindicato, en que ha habido una negociación colectiva desde 2019 a la fecha.

^[2] A modo de ejemplo, la pregunta señala “extensión horaria de amamantamiento, salas de extracción de leche, jardín infantil, etc.”

^[3] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Por último, la Encla también indagó, para el caso de las empresas donde ha habido procesos de negociación colectiva desde 2019 a la fecha, si en dichos instrumentos fueron pactados beneficios por maternidad y/o paternidad adicionales a los que establece la legislación. Cabe clarificar que, para el caso de las empresas sin sindicato informadas en el gráfico 2, podemos estar hablando de empresas donde el instrumento colectivo fue negociado por un sindicato que ya no existe o donde tuvo lugar un acuerdo de grupo negociador. Si bien la doctrina de la Dirección del Trabajo ha sido explícita en señalar que tales acuerdos no tienen la calidad jurídica de instrumentos colectivos, las y los informantes pueden seguir concibiéndolos como procesos de negociación colectiva.

En lo sustancial, el gráfico indica que en el 53% de las empresas con sindicato, en las que ha habido procesos de negociación colectiva, fueron incorporadas cláusulas de este tipo. Evidentemente, sólo un análisis pormenorizado de los instrumentos nos podría indicar qué tipo de beneficios fueron pactados, pero la pregunta arroja como ejemplos, la extensión horaria de amamantamiento, salas de extracción de leche, y jardín infantil. Este es un porcentaje superior al observado en 2019 cuando alcanzó a un 47,3%.

En el caso de las empresas sin sindicato, el porcentaje es mucho menor alcanzando únicamente el 14,5% de los procesos de negociación colectiva de 2019 a la fecha, y menor también al 21,1% observado en 2019. Esto podría estar indicando que, en esta ocasión, la naturaleza de dichos pactos responde más bien a acuerdos del grupo negociador, en los cuales el alcance de los beneficios pactados es considerablemente más acotado.

3. Ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad

Las normas de protección a la maternidad de las mujeres trabajadoras en Chile tienen una larga data. Desde la ley que estableció en 1917 la obligación de las empresas de 50 o más trabajadoras a mantener una sala cuna donde pudieran permanecer las hijas e hijos de las trabajadoras durante su jornada laboral, a la incorporación en el Código del Trabajo de 1931 de los derechos de pre y posnatal con pago de un subsidio en dinero y la prohibición de despido de mujeres embarazadas sin causa justificada (Gazmuri, 2004). Desde entonces, y en particular en los últimos quince años, las modificaciones legales han apuntado tanto a la ampliación y reforzamiento de estos derechos como a la incorporación de mayores niveles de corresponsabilidad parental que, en tanto principio, puede ser entendido como “el reparto equitativo de los derechos y deberes que los progenitores deben ejercer frente a sus hijos” (Lathrop, 2008, p. 22) en el marco de la disolución paulatina y progresiva de los binomios madre-hogar y padre-proveedor (Lathrop, 2008).

A pesar de estos avances, nuestra legislación continúa anclada, en lo más sustantivo, en la noción de que el cuidado de los hijos y las hijas corresponde fundamentalmente a las mujeres. Expresión de ello es la normativa chilena sobre salas cunas, derecho del que no gozan los padres trabajadores y que es concedido a las madres trabajadoras únicamente en las empresas que emplean 20 o más trabajadoras. De este modo, esta legislación se plantea hoy como un cuerpo normativo desactualizado, excluyente y que obstaculiza el avance de la participación laboral femenina. En efecto, esta legislación excluye a los padres trabajadores, a las madres trabajadoras de empresas que emplean menos de 20 mujeres, y dificulta la inserción laboral femenina al encarecer los costos de contratación de las mujeres.

En la primera parte de esta sección se analiza el ejercicio de los derechos de pre y posnatal, por hombres y mujeres en sus diversas modalidades, mientras que en la segunda parte se abordan los principales indicadores relativos al ejercicio del derecho a sala cuna.

3.1 Permisos parentales

La Ley N° 20.545 del año 2011 estableció dos modalidades, a elección de la madre, que permiten extender el tradicional permiso posnatal de tres meses de las mujeres: i) una extensión de 12 semanas con descanso a jornada completa y pago total de subsidio, o ii) una extensión de 18 semanas si la madre elige regresar a su trabajo por media jornada, en cuyo caso el subsidio será por la mitad del monto. En ambas modalidades, la ley también permitió ceder parte de esta extensión al padre trabajador. En la primera modalidad, la madre puede ceder al padre hasta un máximo de seis semanas a jornada completa, mientras que, en la segunda, el traspaso puede ser de hasta doce semanas en media jornada. En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deben ubicarse en el período final del permiso. Esta extensión del permiso posnatal es lo que en las tablas 15 y 16 se denomina como permiso posnatal parental, para diferenciarlo del tradicional permiso posnatal de tres meses, de exclusivo uso de la madre.

La ley también otorgó el derecho de posnatal a padres y madres en el caso de adopción de un hijo o hija, y estableció el permiso irrenunciable de cinco días para el padre en casos de adopción o nacimiento.

Tabla 15

Cantidad y porcentaje de mujeres y hombres, sobre el total de trabajadores según sexo, que hicieron uso durante el año 2022 de los siguientes derechos de protección a la maternidad y paternidad

Derechos	Cantidad			Porcentaje		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Prenatal (sólo mujeres)	50.732		50.732	2,7%		1,0%
Cinco días legales en caso de adopción o nacimiento de hijos o hijas (sólo padres)		35.580	35.580		1,2%	0,7%
Posnatal (sólo mujeres)	52.070		52.070	2,8%		1,1%
Posnatal parental (madres o padres)	53.869	^[1]	61.667	2,9%	0,3%	1,3%
Posnatal en casos de adopción de un hijo o hija o de fallecimiento de la madre del recién nacido	274 ^[2]	^[1]	527 ^[2]	0,01%	0,01%	0,01%

^[1] Cifras no publicables por tratarse de estimaciones no fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Una de las primeras cosas que llama la atención de las cifras de la tabla 15 es la similitud en las cantidades de mujeres que ejercen los permisos prenatal, posnatal y posnatal parental. La explicación de ello es muy sencilla, pues se trata más menos de las mismas mujeres que ejercen, de manera sucesiva estos tres derechos. Las 50.732 mujeres que ejercieron su derecho a prenatal en 2022 representan el 2,7% del total de mujeres asalariadas de las empresas de 5 o más trabajadores. Por su parte, los 35.580 hombres que ejercieron su permiso irrenunciable de cinco días por nacimiento de un hijo o una hija en 2022 representaron el 1,2% del total de hombres asalariados.

El permiso posnatal en casos de adopción o fallecimiento de la madre del recién nacido se aprecia como un hecho de bajísima frecuencia.

Tabla 16

Distribución porcentual por sexo de trabajadores según tipo de derecho de protección a la maternidad y paternidad usado durante 2022 ^[1]

Derechos	Mujeres	Hombres	Total
Posnatal parental (madres o padres)	87,4% ^[2]	12,6% ^[2]	100%
Posnatal en casos de adopción de un hijo o hija o de fallecimiento de la madre del recién nacido	52,0% ^[2]	48,0% ^[2]	100%

^[1] Derechos que pueden ser ejercidos por padres y madres.

^[2] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 16 permite apreciar que la amplia mayoría (87,4%) de quienes ejercieron el permiso posnatal parental en 2022 fueron mujeres, sin embargo, el hecho de que el 12,6% de quienes lo ejercieron fueron hombres puede verse como un avance en términos de corresponsabilidad parental, toda vez que la cifra más que triplica el 3,9% que representaron los hombres en la Encla 2019. Por otro lado, aunque se trata de un fenómeno cuantitativamente marginal y cuyas cifras deben interpretarse con precaución por su poca fiabilidad estadística, también se aprecia un avance en términos de corresponsabilidad en la distribución por sexo de quienes ejercieron el permiso posnatal en los casos de adopción o de fallecimiento de la madre del recién nacido, en tanto se observan porcentajes relativamente similares para hombres y mujeres, en circunstancias de que en la medición anterior estos derechos fueron utilizado en su abrumadora mayoría por mujeres.

Tabla 17
Distribución porcentual por sexo de trabajadores que hicieron uso del permiso posnatal parental durante 2022 según modalidad

Modalidad	Mujeres	Hombres	Total
Permiso posnatal a media jornada	65,0% ^[1]	35,0% ^[1]	100%
Permiso posnatal a jornada completa	91,9%	8,1%	100%
Total	87,4% ^[1]	12,6% ^[1]	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Como se señaló anteriormente, el permiso posnatal permite dos modalidades: a jornada completa, en cuyo caso se extiende por un total de 12 semanas; o a media jornada, en cuyo caso se extiende por 18 semanas, percibiendo la trabajadora o el trabajador la mitad del subsidio y, a lo menos, la mitad de la remuneración pactada en el contrato. Tal como ocurrió en la Encla 2019, la gran mayoría de quienes ejercieron este derecho optaron por la modalidad de jornada completa, sin embargo, en menor medida que en aquella ocasión. Si en la medición anterior el 95,4% de las y los trabajadores optaron por la jornada completa por 12 semanas, esta vez el porcentaje baja a un 83%. La tabla 17 sugiere que este incremento en el uso de la media jornada podría estar relacionado con un mayor ejercicio de este derecho por parte de los hombres, toda vez que es precisamente en la modalidad de media jornada en la que se aprecia una mayor participación de los hombres, con un 35%, muy por sobre el 9,4% de hombres que participaron de esta modalidad en la Encla 2019.

La tabla 18, por otro lado, se centra exclusivamente en aquellos derechos que pueden ejercer los padres trabajadores. En ella, podemos advertir que 46.024 padres trabajadores tuvieron o adoptaron hijas o hijos durante 2022, cifra que representa el 1,5% del total de hombres contratados directamente por las empresas de 5 o más trabajadores. De estos, el 77,3% hizo uso del permiso de cinco días legales en casos de nacimiento o adopción de un hijo o hija, cifra inferior a la obtenida en la Encla 2019 donde el 90,3% de los padres trabajadores ejerció este derecho. Aunque se trata de un porcentaje alto, cabe consignar que este es un permiso irrenunciable y que, por lo tanto, el porcentaje de hombres que lo ejercen debería acercarse al 100%. Corresponde preguntarse, por ende, por qué 10.444 padres trabajadores, el 22,7% de quienes tuvieron o adoptaron hijos o hijas no están ejerciendo este derecho. Dado que la ley establece que para que el permiso se haga efectivo el trabajador debe solicitarlo a su empleador, quien no puede denegar o condicionar dicha petición, es posible que, en algunos casos, los trabajadores no estén presentando dicha solicitud, optando por seguir trabajando, mientras que en otros casos, el empleador o la empleadora podría estar denegando el permiso e incurriendo, por lo mismo, en una infracción laboral. En uno u otro caso, para que no retrocedamos en materia de corresponsabilidad parental, es importante que recordemos, a empleadores y trabajadores, que se trata de un permiso irrenunciable que se debe respetar.

Tabla 18

Cantidad y porcentaje de trabajadores (hombres) que tuvieron o adoptaron uno o más hijos o hijas durante 2022 (sobre el total de hombres) y porcentaje de éstos que ejercieron derechos de protección a la paternidad, según derecho

Hombres que:	Cantidad	Porcentaje
Tuvieron o adoptaron hijas o hijos	46.024	1,5%
Hicieron uso de los cinco días legales	35.580	77,3% ^[3]
Tomaron el posnatal parental	^[1]	16,9% ^[2] ^[3]
Tomaron el posnatal en caso de adopción o de fallecimiento de la madre del recién nacido	^[1]	0,5% ^[3]

^[1] Cifras no publicables por tratarse de estimaciones no fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

^[3] Porcentajes sobre el total de 46.024 que tuvieron o adoptaron hijas o hijas durante 2022.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

3.2 Derecho a sala cuna

Como se indicó al inicio de esta sección, la legislación chilena establece que las empresas de 20 o más trabajadoras tienen la obligación de mantener una sala cuna donde las madres trabajadoras puedan dejar a sus hijos o hijas durante la jornada laboral y acudir a alimentarlos, disponiendo para ello de una hora⁹ dentro de la jornada, a la cual se suman los respectivos tiempos de traslado desde y hacia la sala cuna en el caso de que esta no se encuentre en el mismo lugar de trabajo que la madre.

Como también señalamos, esta legislación ha sido objeto de múltiples críticas en los últimos años, en tanto excluye a los padres trabajadores del goce de este derecho, a las madres trabajadoras de empresas que emplean menos de 20 mujeres, y dificulta la inserción laboral femenina al encarecer los costos de contratación de las mujeres.

Sobre la base de dicho diagnóstico, el actual gobierno ingresó el 6 de mayo de 2024 una indicación sustitutiva del proyecto actual de Sala Cuna, junto con una Ley de Modernización de la Educación Parvularia. En lo sustancial, el proyecto amplía el derecho a sala cuna a todas las madres y padres trabajadores, incluidas las personas trabajadoras independientes. Para su financiamiento establece la creación del Fondo de Sala Cuna para Chile, constituido principalmente por la cotización pagada por las y los empleadores, ascendente a 0,2% de las remuneraciones imponibles de todas sus trabajadoras y trabajadores, y que se destinaría exclusivamente al pago del derecho a sala cuna. Por su parte, el sistema administrativo para la transferencia de recursos por parte del fondo operaría en forma directa con las instituciones públicas y privadas a las que correspondiese financiar, sin que los recursos pasen por las y los empleadores¹⁰.

Como señalamos al inicio de este capítulo, de prosperar esta iniciativa, los datos de la Encla 2023 servirán de base para estimar los aumentos en cobertura que este nuevo sistema traería aparejado. Del mismo modo, varios indicadores de la Encla pueden servir para estimar los recursos financieros e institucionales que pueden requerir un proyecto de esta envergadura.

⁹ La cual puede también fraccionarse en dos porciones o utilizarse para postergar o adelantar el inicio o el término de la jornada de trabajo. Código del Trabajo, artículo 206, letras a), b) y c).

¹⁰ Más información en: <https://www.mineduc.cl/gobierno-presenta-agenda-sala-cuna-para-chile-con-foco-en-corresponsabilidad-calidad-en-educacion-parvularia-y-empleo-femenino/>

Tabla 19

Cantidad y porcentaje de empresas con hombres y mujeres contratados/as directamente que tenían hijos/as menores de 2 años, durante 2022

	Cantidad	Porcentaje
Empresas con hombres y/o mujeres con hijos/as menores de 2 años	33.968	26,3%
Empresas con mujeres con hijos/as menores de 2 años	23.739	18,4%
Empresas con hombres con hijos/as menores de 2 años	20.121	15,6%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 19 nos muestra que en Chile existen 33.968 empresas donde trabajan hombres y/o mujeres con hijos o hijas menores de dos años, cifra muy similar a las 33.721 empresas que arrojó la medición de la Encla 2019. Para la Encla 2023, este número de empresas representa el 26,3% de todas las empresas de 5 o más trabajadores en el país. Por su parte, 23.739 empresas cuentan con mujeres con hijos o hijas menores de 2 años, y 20.121 con hombres con hijos o hijas menores de dos años.

Tabla 20

Cantidad y porcentaje de empresas susceptibles de estar obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna ^[1] según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje ^[2]
Gran empresa	3.175	94,8%
Mediana empresa	6.143	55,3%
Pequeña empresa	3.940 ^[4]	7,1%
Total	13.258	10,3% ^[3]

^[1] Empresas de 20 o más mujeres con o sin hijos o hijas menores de 2 años.

^[2] Porcentaje sobre el total de empresas de cada tamaño.

^[3] Porcentaje sobre el total de empresas.

^[4] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Una vez que introducimos los criterios legales que determinan las empresas que están obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (20 o más mujeres, con o sin hijas o hijos menores de dos años), el número de empresas sujetas a consideración se reduce notablemente a 13.258, tal como muestra la tabla 20. Sin embargo, la comparación no es del todo adecuada, en tanto una parte de aquellas 13.258 empresas, si bien cuentan con 20 o más mujeres contratadas, en muchos casos ninguna de ellas tiene hijos o hijas menores de dos años. En efecto, según los datos de la tabla 21, de estas empresas susceptibles de estar obligadas, sólo 9.767 lo están efectivamente al tener contratadas 20 o más mujeres, donde, además, al menos una de ellas cuenta con un hijo o hija menor a dos años. De este modo, estas 9.767 empresas representan tan sólo el 28,8% de las 33.968 empresas que cuentan con padres o madres de niños/as menores de dos años. Es decir, la legislación excluye del goce del derecho a sala cuna a los padres y madres del 70,2% restante de empresas. Cabe señalar que una parte de estas empresas no obligadas otorga el beneficio de todos modos, como veremos en la tabla 22, pero ello ocurre meramente por iniciativa de la empresa y no se encuentra consolidado en un derecho.

Tabla 21
Situación de empresas en relación con la obligación de proveer sala cuna

	Porcentaje	Cantidad		Porcentaje	Cantidad
Empresas susceptibles de estar obligadas a proveer sala cuna	10,3%	13.258	20 o más mujeres con hijas/as menores de 2 años	7,6%	9.767
			20 o más mujeres sin hijas/as menores de 2 años	2,7%	3.490
Empresas sin obligación de proveer sala cuna	89,7%	115.973	Menos de 20 mujeres	79,4%	102.646
			No hay mujeres	10,3%	13.327
Total	100%	129.231	Total	100%	129.231

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Así, la tabla 21 nos ofrece el desglose de las 13.258 empresas susceptibles de estar obligadas a proveer sala cuna, según si las 20 o más mujeres que tienen contratadas cuentan además con hijas o hijos menores de dos años y, por otro lado, se muestra el desglose de las 115.973 empresas que no tienen obligación de proveer sala cuna, según si ello es porque hay menos de 20 mujeres o porque directamente no hay mujeres en la empresa. De este modo, el 10,3% de las empresas están compuestas sólo por hombres y un 79,4% tiene contratadas a menos de 20 mujeres, enterando entre ambas el 89,7% de empresas que no tienen obligación de proveer sala cuna. El 10,3% restante, susceptible de estar obligado a proveer el derecho de sala cuna, se divide en un 2,7% de empresas que cuenta con 20 o más mujeres, pero donde ninguna de ellas cuenta con hijas o hijos menores de dos años, y finalmente un 7,6%, compuesto por 9.767 empresas, que se encuentran efectivamente obligadas a proveer sala cuna en tanto cuentan con 20 o más mujeres donde al menos una de ellas tiene un hijo o hija menor de dos años. Cabe señalar que entre aquellas del 2,7%, basta con que una de las mujeres contratadas se convierta en madre para que la empresa deba efectivamente proveer sala cuna.

Otro de los problemas de la actual legislación es que deposita enteramente en la empresa la implementación de este derecho, con lo cual, un porcentaje relevante lo evade. Específicamente, un 18,6% de las empresas que están obligadas a proveer el derecho a sala cuna no lo hacen, según información provista por ellas mismas. Esto da cuenta de un sistema donde, a la insuficiente fiscalización de la normativa laboral en determinados contextos, se suma la incapacidad de personas trabajadoras y organizaciones sindicales para exigir a las empresas el cumplimiento de este derecho.

Estas 1.818 empresas que evaden la ley se ven compensadas por las 4.804 empresas que, sin estar obligadas legalmente, proveen de todos modos el beneficio de sala cuna para sus trabajadoras y/o trabajadores, con lo cual el total de empresas que provee este beneficio en Chile alcanza las 12.753 empresas, que representan el 37,5% de todas las empresas con hombres y/o mujeres con hijos o hijas menores de dos años. En definitiva, el actual esquema deja sin cobertura de este beneficio al 62,5% de las empresas donde existen madres y/o padres con hijos o hijas menores de dos años, esto es, 21.215 empresas de todo Chile.

Tabla 22

Distribución porcentual de empresas por otorgamiento del beneficio de sala cuna, según existencia de trabajadores/as con hijos/as menores de 2 años y obligación legal de proveer sala cuna

Otorga beneficio de sala cuna	Empresas con trabajadoras/es con hijas/os menores de 2 años		Empresas con 20 o más mujeres y al menos una trabajadora con hijas/os menores de 2 años	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	12.753	37,5%	7.949	81,4%
No	21.215	62,5%	1.818	18,6%
Total	33.968	100%	9.767	100%

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario autoaplicado).

Si nos concentramos nuevamente en aquellas empresas obligadas legalmente, pero esta vez desagregadas por tamaño de empresa, vemos que el mayor porcentaje de cumplimiento se encuentra en la gran empresa, donde el 90% de las empresas cumple con la obligación legal, tal como muestra la tabla 23. Este nivel de cumplimiento es esperable considerando que se trata de empresas con mayores recursos económicos, razón por la cual sorprende igualmente que un 10% de ellas no cumpla con su obligación legal. La pequeña y la mediana empresa, por su parte, muestran porcentajes similares de cumplimiento, de 77,4% y 78,1%, respectivamente.

Tabla 23

Cumplimiento del beneficio de sala cuna en empresas obligadas a otorgarlo^[1]
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad			Porcentaje		
	Otorga beneficio		Total	Otorga beneficio		Total
	Sí	No		Sí	No	
Gran empresa	2.521	279	2.800	90,0%	10,0%	100%
Mediana empresa	3.918	1.098 ^[2]	5.016	78,1% ^[2]	21,9% ^[2]	100%
Pequeña empresa	^[3]	^[3]	1.952	77,4% ^[2]	22,6% ^[2]	100%
Total	7.950	1.818	9.768	81,4%	18,6%	100%

[1] Empresas con 20 o más mujeres y al menos una trabajadora con hijas/os menores de 2 años.

[2] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

[3] Cifras no publicables por tratarse de estimaciones no fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

A las empresas, que cuentan con personas contratadas directamente con hijos y/o hijas menores de dos años, la Encla les pregunta por las razones que explican que no proporcionen el derecho a sala cuna. La tabla 24 muestra dichas respuestas, desagregadas según si la empresa tiene o no la obligación legal de proveerla. Cabe señalar que los porcentajes en ambos casos no suman 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple.

En el caso de aquellas 1.818 empresas obligadas por ley, pero que sin embargo no cumplen, resulta notable que dos de las tres principales razones esgrimidas sean razones que las eximirían de dicha obligación –porque sólo hay trabajadoras con hijos o hijas mayores de dos años (15,4%) y no trabajan mujeres o trabajan menos de 20 mujeres (35%)– en circunstancias de que la información provista por ellos mismos en los formularios de la encuesta es la que ha permitido determinar que sí están obligadas. Por otro lado, un 34,3% de estas empresas señala que “las/os trabajadoras/es no lo solicitan o encuentran otras soluciones”.

En el caso de las empresas que no están obligadas, pero que cuentan de todos modos con trabajadores/as con hijos/as menores de 2 años, la principal razón esgrimida es, lógicamente, que “no trabajan mujeres o trabajan menos de 20 mujeres” con un 64%, le sigue “porque las/os trabajadoras/es no lo solicitan o encuentran otras soluciones” con un 37,9% de las empresas y, en tercer lugar, “porque esta empresa no tiene los medios económicos” con 18,7%. Esta última razón da cuenta de la fragilidad de un esquema en el que cada empresa debe encontrar una solución por su cuenta y, por ende, de la importancia de constituir un fondo común que garantice una cobertura universal independiente de los vaivenes económicos que puedan sufrir las empresas.

Tabla 24

Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregar bono

Razones	Empresas que no proporcionan sala cuna ni bono	
	Empresas con trabajadoras/ es con hijas/os menores de 2 años (n = 21.215)	Empresas con 20 o más mujeres y al menos una trabajadora con hijas/os menores de 2 años (n = 1.818)
	Porcentaje ^[1]	Porcentaje ^[2]
Porque sólo hay trabajadoras con hijos o hijas mayores de dos años	13,2%	15,4% ^[3]
No trabajan mujeres o trabajan menos de 20 mujeres	64,0%	35,0% ^[3]
Porque esta empresa no tiene los medios económicos	18,7% ^[3]	11,0% ^[3]
Porque se negocia este beneficio con los(as) trabajadores(as)	5,8% ^[3]	10,0% ^[3]
Porque los(as) trabajadores(as) no lo solicitan o encuentran otras soluciones	37,9%	34,3% ^[3]
Otra razón	2,0%	7,6% ^[3]

^[1] Porcentajes sobre el total de empresas que no proporcionan sala cuna ni bono y que cuentan con trabajadores (hombres y/o mujeres) con hijas/os menores de 2 años (n=21.215).

^[2] Porcentajes sobre el total de empresas que no proporcionan sala cuna ni bono y que cuentan con 20 o más mujeres y al menos una trabajadora con hijas/os menores de 2 años (n=1.818).

^[3] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 25 permite apreciar los porcentajes de empresas que proveen el beneficio de sala cuna bajo las distintas modalidades. Cabe señalar que la legislación estipula que la sala cuna se puede proveer, ya sea, mediante una sala cuna propia o una sala cuna externa. La primera incluye tanto las salas cuna que las empresas mantienen en sus propias dependencias como aquellas administradas en conjunto con otras empresas cercanas, mientras que la sala cuna externa corresponde a las salas cunas comerciales cuyos servicios son contratados directamente por la empresa. El bono compensatorio, por otro lado, está establecido únicamente para casos excepcionales¹¹, en los cuales la empresa pacta con la trabajadora el pago de un bono que debe cubrir los costos de cuidados en los que incurra la trabajadora. Contraviniendo por completo su carácter excepcional, el bono compensatorio se ha convertido en la modalidad por lejos más utilizada por las empresas, alcanzando el 65,4% de todas aquellas que proveen sala cuna, ya sea que estén obligadas o no, y un 73% entre aquellas obligadas legalmente. Le sigue la sala cuna externa, con un 33,1% entre todas las empresas que proveen sala cuna, y un 36,6% entre aquellas obligadas legalmente. En tercer lugar, con magros 7,9% y 3,9%, se ubica la sala cuna propia.

Aunque es altamente probable que todas estas modalidades sean reemplazadas por un nuevo sistema de sala cuna universal, ante la eventualidad de que ello no ocurra, resulta relevante investigar las razones de la alta prevalencia de los bonos compensatorios y los motivos por los cuales ha aumentado su uso desde la última medición. Respecto de esto último, es muy posible que las intermitencias y disruptiones en la continuidad de ciertos servicios, como las salas cunas, provocadas por la pandemia de COVID-19, hayan incentivado la búsqueda de soluciones de cuidados más cercanas al ámbito familiar. Mientras que la razón por la que el bono compensatorio se ha vuelto tan prevalente puede estar asociada al ahorro de costos que, posiblemente en la mayoría de los casos, implica para la empresa, dado que el monto del bono es inferior al costo de una sala cuna comercial y ciertamente inferior a los costos en los que incurría la empresa al mantener una sala cuna propia. Mientras que, por el lado de las trabajadoras, el principal incentivo para aceptar, o incluso solicitar esta modalidad, podría estar en el hecho de que ella implica recibir directamente un monto de dinero, el cual no recibirían en las otras modalidades. Dados los bajos salarios que hemos cubierto en este mismo capítulo, el bono puede estar sirviendo de complemento salarial, mientras se buscan soluciones de cuidados en el ámbito familiar. Independientemente de lo que ocurra con la indicación sustitutiva introducida por el gobierno, se requiere investigación y fiscalización respecto del uso de los bonos compensatorios.

¹¹ Los casos excepcionales contemplados por el Dictamen N°3282/0095 del 12 de agosto de 2003 de la Dirección del Trabajo, son los siguientes: i) inexistencia de algún establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) en la localidad donde labora la trabajadora; ii) trabajadoras que vivan separadas de sus hijos y en campamentos habilitados por la empresa dueña de las faenas mineras donde se desempeñan y que estén ubicados en lugares apartados de centros urbanos; iii) que las trabajadoras presten servicios en horarios nocturnos; o iv) cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

Tabla 25

Porcentaje de empresas que proveen sala cuna, según modalidad, sobre el total de empresas que proveen sala cuna ^[1]

Modalidad de sala cuna	Sobre todas las empresas que proveen sala cuna ^[2] (Porcentajes)	Sobre las empresas obligadas a proveer sala cuna ^[3] (Porcentajes)
Sala cuna propia	7,9% ^[4]	3,9%
Sala cuna externa	33,1%	36,6%
Bono	65,4%	73,0%
Otra modalidad	4,0% ^[4]	2,6% ^[4]

^[1] E informan la modalidad en que la otorgan.

^[2] Independientemente de la obligación legal.

^[3] Empresas con 20 o más mujeres y con al menos una mujer con hijo(s) o hija(s) menor(es) de dos años.

^[4] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Complementando lo anteriormente señalado sobre el uso del bono compensatorio, la Encla también consulta a las y los empleadores sobre las razones que tienen las empresas para pagar un bono en sustitución del beneficio de sala cuna. Cabe señalar que ninguna de las hipótesis que planteamos están incluidas en las alternativas de respuesta, ya que estas están construidas más bien desde la perspectiva de las causales excepcionales que esgrime el Dictamen N°3282/0095, lo cual constituye un problema de diseño de la pregunta. Las mismas cifras de la tabla 26 permiten evidenciar el desacople del uso del bono compensatorio respecto de las causales excepcionales esgrimidas por el dictamen, toda vez que dichos motivos muestran bajos porcentajes, mientras que la única alternativa de respuesta que no forma parte del dictamen es precisamente la alternativa más respondida: que “la trabajadora prefiere el cuidado de su hijo/a en un domicilio particular” con un 44 % de las empresas que pagan bono. Lamentablemente, este porcentaje deja más preguntas que respuestas en tanto no sabemos los motivos por los cuales las mujeres estarían prefiriendo mantener los cuidados en el domicilio particular. Nuevamente, se requiere más investigación y fiscalización.

Tabla 26

Porcentaje de empresas por razón por la que la empresa paga un bono en sustitución del beneficio de sala cuna (sobre el total de empresas que indican alguna razón)

Razón para pagar bono	Cantidad	Porcentaje
La trabajadora prefiere el cuidado de su hijo(a) en un domicilio particular	4.163	44,0%
Las condiciones de salud y los problemas médicos que el(la) hijo(a) padece aconsejan no enviarlo(a) a sala cuna	2.705	28,6%
En la localidad no existe ningún establecimiento que cuente con reconocimiento de la JUNJI	829 ^[1]	8,8% ^[1]
La sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil	645	6,8%
Otra razón	172 ^[1]	1,8%
Las trabajadoras prestan servicios en horarios nocturnos	128 ^[1]	1,4%
Las trabajadoras laboran en faenas en lugares apartados y viven separadas de sus hijos/as)	110 ^[1]	1,2%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Finalmente, en relación con el derecho de las trabajadoras para concurrir a alimentar a sus hijos o hijas menores de dos años, ya sea a la sala cuna o al domicilio particular, llama la atención el bajo porcentaje de mujeres que lo ejercen –sólo un 37%–, sobre todo considerando que se trata de un derecho irrenunciable. Más sorprendente aún es el hecho de que este porcentaje desciende 23,7 puntos porcentuales respecto de la medición de la Encla 2019, que arrojó que el 60,7% de las mujeres con hijos/as menores de dos años ejercía este derecho. Al igual que con el uso del bono compensatorio, urge también investigar porqué las madres no están haciendo uso de este derecho, el cual tampoco está siendo traspasado a los hombres, considerando que la proporción de padres trabajadores que ejercen este derecho es absolutamente marginal.

Tabla 27

Porcentaje que representan las y los trabajadores que hicieron uso del derecho a alimentación del hijo o hija sobre el total de trabajadores con hijos/as menores de 2 años, según sexo

Porcentaje sobre	Mujeres	Hombres	Total
Total de trabajadores con hijos/as menores de 2 años	37,0%	1,1%	21,4%
Total de trabajadores de las empresas	2,2%	0,0%	0,9%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

4. Consideraciones finales

Los datos de la Encla 2023 revisados en este capítulo muestran un panorama diverso y de tendencias dispares respecto de las condiciones que enfrentan las mujeres asalariadas en las empresas chilenas. Tanto a partir de las comparaciones que es posible hacer con la medición anterior de la Encla, como por medio de la revisión de fuentes complementarias, es posible afirmar que hay brechas cuya reducción marca un progreso en términos de la consecución de la igualdad de género, pero también otras que se estancan, y algunas que incluso marcan retrocesos.

La desaceleración en el incremento de la participación laboral femenina experimentada en los últimos años, el insuficiente progreso en desarticular la segregación laboral según género, tanto vertical como horizontalmente, y la persistencia de la brecha salarial, así como el estancamiento en su reducción, entre otros fenómenos, sugieren que las políticas públicas del pasado, que sirvieron para producir grandes avances hacia la igualdad de género, hoy ya no tienen la misma efectividad y que, por lo mismo, es necesario dar pasos más audaces para avanzar en desarticular aquellas disposiciones que están impidiendo el progreso hacia una inserción laboral de las mujeres en iguales condiciones y oportunidades que los hombres.

La mayor carga de labores domésticas y de cuidados que continúa depositándose sobre los hombros de las mujeres, es reconocidamente uno de los obstáculos más importantes, que obliga a las mujeres que ingresan al trabajo remunerado a intentar conciliar esferas de su vida que muchas veces terminan entrando en conflicto. En este sentido, la normativa actual sobre salas cuna nació precisamente para facilitar ese proceso. Sin embargo, dicha legislación es también el resabio histórico de una época que asumía como una verdad natural que el cuidado de hijos e hijas corresponde fundamentalmente a las mujeres y que, por ende, son sólo ellas quienes tienen que enfrentar los esfuerzos de conciliar trabajo y familia. Pero no sólo esta legislación ha impedido avanzar más rápido en términos de corresponsabilidad parental al excluir a los padres trabajadores, sino que también ha fracasado en abrir la cobertura del sistema de salas cuna para llegar a todas las mujeres que lo necesiten.

El actual proyecto de ley que reforma el sistema de salas cuna, y que fue ingresado en la forma de una indicación sustitutiva el 6 de mayo de 2024, puede ser precisamente el paso audaz que necesitamos en términos de política pública para destribar los obstáculos y avanzar de manera consistente hacia la plena igualdad de género. En este sentido, el proyecto avanza en corresponsabilidad parental al extender el derecho a sala cuna a los padres trabajadores, y promete llegar por fin a todas las mujeres que lo necesiten al garantizar una cobertura universal que ya no dependerá de la voluntad de las y los empleadores para cumplir con sus obligaciones laborales. Así, de prosperar esta iniciativa, será el cambio más importante en esta materia en algo más de un siglo.

Sin embargo, una sola iniciativa o ámbito de reforma siempre será insuficiente para problemas que son multidimensionales. Para enfrentar la segregación laboral según género, tanto vertical como horizontal, no basta con legislaciones o políticas oficiales, sino que requiere identificar e incidir en los procesos de socialización por medio de los cuales se construyen las concepciones de lo femenino y lo masculino. Estas concepciones asignan roles, funciones y conductas esperables y deseables de hombres y mujeres, limitando las expectativas y proyectos laborales de las mujeres y empujando unos y otras hacia determinados oficios y profesiones. Por ello, se debe invitar a las nuevas generaciones, especialmente desde el ámbito educacional, a transitar su vida laboral sin distinciones ni limitaciones arbitrarias de género.

Aunque tales cambios culturales pueden demorar muchos años, son absolutamente indispensables, pues pasan a constituir las bases sobre las que se asienta cualquier cambio legislativo, ya sea de esquemas de salas cuna, de mecanismos de equidad salarial, de fin al acoso laboral, o cualquier otro.

Finalmente, hacia la vereda de la organización de las y los trabajadores, es necesario que el movimiento sindical aborde el problema de una cultura sindical masculinizada, y que asuma un rol de liderazgo en la transición hacia la corresponsabilidad social de las labores de cuidado y hacia la noción, prefigurativa de un nuevo tipo de sociedad, de que el sostenimiento de la vida es una tarea de la sociedad en su conjunto sin distinciones de género y sin falsas dicotomías y oposiciones entre las esferas de la producción y la reproducción.

5. Referencias bibliográficas

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.

Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis*, 38, 1-19.

Díaz, C., y von Geldern, P. (2023). *¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile (Aporte al Debate No. 43)*. Dirección del Trabajo.

Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Mujeres Empresarias. (2024). *Ranking IMAD Empresas 2024*.

Dirección del Trabajo. (2023). Capítulo II: Organizaciones Sindicales. En *Compendio de Series Estadísticas 1990-2023*. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-126647.html>

Gazmuri, C. (2004). *Los derechos fundamentales en la empresa: algunas perspectivas de género*. Dirección del Trabajo.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Síntesis de resultados. Encuesta Suplementaria de Ingresos. ESI 2022*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2022/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2022.pdf?sfvrsn=529e421c_4

Lathrop, F. (2008). Algunas consideraciones en torno a la custodia compartida de los hijos. *Revista Chilena de Derecho Privado* (10), 9-37.

PwC. (2024, marzo). Índice de Mujeres en el Trabajo 2024. *Desenmascarando las desigualdades: las brechas salariales entre hombres y mujeres*. <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/wome-in-work-2024/Women-in-Work-2024-PwC-Chile.pdf>

Uribe-Echevarría, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo*. Dirección del Trabajo.



CAPÍTULO 4

Presencia de personas trabajadoras extranjeras en las empresas

La Encla por segunda vez consecutiva aborda la situación de las y los trabajadores extranjeros en las empresas en Chile, en un contexto en que la realidad migratoria ha estado marcada en los últimos años por dos hechos que se deben destacar. Por una parte, el continuo ingreso de población extranjera al país, a pesar de las restricciones de movilidad global ocasionadas por la pandemia de COVID-19, que provocó que en gran parte del mundo la movilidad fuera menor que antes de 2019 (Organización Internacional para las Migraciones, [OIM], 2024) y, por otra, la entrada en vigor en 2021 de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, que establece normas con el objeto de regular el ingreso, la estadía, la residencia y el egreso de personas extranjeras del país, así como el ejercicio de derechos y deberes, estableciendo una nueva institucionalidad para estos fines, y también reglamentos y decretos¹.

Es en este contexto que en este capítulo se exploran diversos aspectos de la contratación de extranjeras y extranjeros, como su cobertura en empresas de diferentes tamaños y sectores, destacando la predominancia de ciertas nacionalidades y tipos de contratos. Además, se aborda la opinión de las y los empleadores sobre los límites legales que restringen la proporción de personas trabajadoras extranjeras en empresas de más de 25 empleados y se examinan las principales situaciones y motivaciones de las y los empleadores para su contratación. Por último, la percepción del clima laboral y las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras extranjeras revelan algunas dinámicas internas en las empresas, con una visión en general favorable sobre la integración de las y los trabajadores migrantes.

¹ A la fecha se han dictado los siguientes decretos:

- Decreto N° 296 de 2022, que aprueba Reglamento de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería.
- Decreto N° 23 de 2022, que establece las subcategorías migratorias de Permanencia Transitoria.
- Decreto N° 177 de 2022, que establece las subcategorías migratorias de Residencia Temporal.
- Decreto N° 4.236 Exento de 2022, que establece la vigencia de subcategorías de Residencia Temporal.
- Decreto Supremo N° 181, de 6 de julio de 2023 estableció la Política Nacional de Migración y Extranjería (PNME), cuyos 10 ejes de acción buscan "promover una migración ordenada, segura y regular que contribuya al desarrollo del país, que considere las necesidades de los territorios y fomente la integración armónica de las personas migrantes, así como el respeto a sus derechos".

Más información en: www.serviciomigraciones.cl

1. Antecedentes

La inmigración en Chile ha experimentado un importante crecimiento, prácticamente cuadruplicándose en los últimos 15 años. Esta ola migratoria se distingue por su alta concentración geográfica, principalmente en áreas urbanas, ya que cerca del 80% de las y los inmigrantes reside en sólo 42 comunas (INE-SERMIG, 2023).

Tabla 1

Cantidad y distribución porcentual de la población extranjera residente en Chile por país de origen, según sexo, diciembre 2022

País	Total		Hombre		Mujer	
	Número	%	Número	%	Número	%
Venezuela	532.715	32,8%	266.741	32,3%	265.974	33,3%
Perú	250.908	15,4%	120.705	14,6%	130.203	16,3%
Colombia	189.524	11,7%	90.159	10,9%	99.365	12,4%
Haití	184.721	11,4%	115.549	14,0%	69.172	8,7%
Bolivia	148.059	9,1%	70.456	8,5%	77.603	9,7%
Argentina	79.335	4,9%	40.289	4,9%	39.046	4,9%
Ecuador	44.565	2,7%	22.005	2,7%	22.560	2,8%
Otros países ^[1]	195.247	12,0%	100.167	12,0%	95.080	11,8%
Total	1.625.074	100%	826.071	100%	799.003	100%

^[1] Incluye la categoría "Otro país" y "País ignorado".

Fuente: Elaboración propia a partir de la estimación de población extranjera INE-SERMIG (2023).

En diciembre de 2022, la estimación de la población extranjera residente en Chile alcanzó la cifra de 1.625.074 personas, lo que representa un aumento respecto de 2019, cuando se estimaba en 1.492.522 personas. Este incremento refleja el crecimiento constante de la inmigración hacia el país, fenómeno que sigue una tendencia global de expansión migratoria, que, a pesar de los efectos de la pandemia, continúa en aumento.

Cinco nacionalidades concentran el 80% de la población extranjera en el país. Al igual que en 2019, las y los migrantes provenientes de Venezuela constituyen el mayor grupo, con un 32,8% del total de la población extranjera en 2022, con porcentajes similares de hombres (32,3%) y mujeres (33,3%). El contraste lo representa la comunidad haitiana, que presenta la mayor disparidad, en la que los hombres prácticamente duplican a las mujeres.

Dentro de los cambios producidos desde la medición de diciembre de 2019 (INE-DEM, 2020), destaca el crecimiento de las comunidades venezolana y boliviana, junto con una estabilidad en el flujo migratorio desde países como Haití y Perú.

Por otro lado, los datos de la CASEN 2022 confirman la importancia de los motivos laborales para ingresar y permanecer en el país. La mayoría de las personas extranjeras en el país se concentran en grupos etarios de mayor productividad laboral, observándose un aumento constante en la proporción de población migrante en el rango de 30 a 44 años. (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2024).

Normativamente, todos los trabajadores y las trabajadoras, sin importar su origen o nacionalidad, tienen los mismos derechos. En el caso de las personas extranjeras que trabajan en Chile, su actividad está regida por dos marcos legales: las normas de migración y extranjería, y el Código del Trabajo.

La Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería, promulgada en 2021, en su artículo 14, señala que: *"los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos. Todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria irregular del extranjero contratado. Lo anterior, no obstante las sanciones que, en todo caso, está facultada para imponer la Inspección del Trabajo".* En relación con los requisitos exigidos por la normativa migratoria para desarrollar actividades lícitas remuneradas, se encuentra contar con un permiso de residencia, de permanencia o de trabajo, situación que no varía mayormente en este punto de lo establecido en la legislación migratoria anterior, es decir, el Decreto Ley N° 1.094 del 14.07.1975.

En tanto, el Código del Trabajo establece, como regla general, que todos los empleadores y las empleadoras en Chile tienen las mismas obligaciones laborales para con todos sus trabajadores y trabajadoras, sin importar su nacionalidad. Las restricciones están relacionadas con los límites en la contratación de personas extranjeras, que no puede exceder el 15% de la dotación total en empresas con 25 o más personas trabajadoras, como se verá más adelante.

Las distintas facetas de esta nueva realidad siguen generando interés público. Si bien una parte significativa de la población reconoce los beneficios de la migración, como su contribución a la economía y la diversidad cultural, también existe preocupación por temas relacionados con la seguridad, el acceso a servicios públicos y el empleo. A pesar de la alta participación laboral de las y los migrantes, persisten problemas, como la informalidad, el subempleo y la baja remuneración, lo que refleja barreras de inclusión, en parte debido a la irregularidad migratoria, que dificulta el acceso a empleos formales, así como al limitado reconocimiento de títulos extranjeros, lo que impide aprovechar plenamente sus habilidades y competencias (Banco Mundial, 2021).

Considerando que la migración se debe principalmente a razones vinculadas a las oportunidades laborales, a necesidades de reunificación familiar y a la mayor seguridad pública existente en Chile en comparación con los países de origen, resulta relevante abordar algunos aspectos relacionados con la inserción laboral de estas personas en las empresas, analizando sus características, las dinámicas de integración y las condiciones laborales a las que se enfrentan.

2. Cobertura y características de la contratación de personas extranjeras

Los datos recogidos en la Encla 2023 muestran que el 50,5% de las empresas chilenas con 5 o más trabajadores reportaron haber contratado directamente a personas extranjeras, lo que representa una leve disminución respecto del 56,1% registrado en 2019. Este porcentaje disminuye a medida que se reduce el tamaño de las empresas, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2
Porcentaje de empresas con personas extranjeras contratadas directamente al 30 de noviembre de 2022 según tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Sí
Gran empresa	88,2%
Mediana empresa	72,9%
Pequeña empresa	54,8%
Microempresa	40,1%
Total	50,5%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En general, la contratación de personas extranjeras sigue concentrándose en las empresas de mayor tamaño. Esto se refleja en que el 88,2% de las grandes empresas cuenta con personal extranjero en su dotación, en contraste con el 40,1% de las microempresas.

La incorporación de mano de obra extranjera en Chile se mantiene estable, con algunas variaciones en relación con el sexo de las y los trabajadores, así como respecto de su participación en los distintos sectores económicos y regiones del país. El porcentaje de las personas trabajadoras extranjeras de acuerdo con la dotación total de las empresas se sitúa en 9,3%, cifra levemente superior al 7,9% reportado en la Encla 2019, destacándose un porcentaje mayor en las mujeres (10,9%) que en los hombres (8,2%).

Como se puede observar en la tabla 3, al desagregar por nacionalidad y sexo, se aprecian diferencias relevantes. La comunidad venezolana continúa siendo el grupo extranjero más numeroso contratado en Chile por empresas de 5 o más trabajadores, representando el 46,5% del total, lo cual supone un aumento significativo respecto del 34,2% registrado en la Encla 2019. Además, este grupo destaca por su alta participación femenina, alcanzando el 51,8% de mujeres extranjeras en el universo de empresas que cubre la Encla.

En contraste, la participación de la comunidad haitiana ha disminuido significativamente, representando el 12,8% de las y los trabajadores extranjeros contratados en noviembre de 2022, frente al 21,9% registrado en 2019. Este grupo continúa siendo mayoritariamente masculino, con una participación de 17,0% entre los hombres extranjeros, en comparación con un 7,6% entre las mujeres extranjeras.

Tabla 3

Distribución de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa
al 30 de noviembre de 2022 por nacionalidad según sexo

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Venezolana	51,8%	42,2%	46,5%
Haitiana	7,6%	17,0%	12,8%
Colombiana	13,9%	10,3%	12,0%
Peruana	9,3%	11,9%	10,8%
Boliviana	7,0%	5,5%	6,2%
Argentina	1,4%	2,4%	1,9%
Otra nacionalidad latinoamericana o caribeña	6,6%	4,8%	5,6%
Otra nacionalidad no latinoamericana ni caribeña	2,3%	5,8% ^[1]	4,2% ^[1]
Total	100%	100%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario auto aplicado).

La participación de las personas trabajadoras extranjeras en las diferentes ramas económicas muestra resultados similares a los observados en la Encla 2019. Los sectores de actividades de alojamiento y servicios de comidas (18,1%) y comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (13,8%) muestran los mayores porcentajes de personas extranjeras en relación con la dotación total de sus empresas. En contraste, los sectores de explotación de minas y canteras (3,0%) y enseñanza (3,2%) presentan la participación más baja, tal como se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4

Porcentaje que representan las y los trabajadores extranjeros sobre el total de la dotación de las empresas al 30 de noviembre de 2022 según rama de actividad económica y sexo

Actividad económica	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,5%	5,5%	5,8%
Explotación de minas y canteras	5,9%	2,6%	3,0%
Industrias manufactureras	10,8%	8,7%	9,3%
Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales,	8,2%	6,8%	7,1%
Construcción	12,3% ^[1]	6,6%	7,3%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	14,0%	13,7%	13,8%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	13,2%	6,6%	8,3%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	16,3%	21,0%	18,1%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	6,8%	5,2%	6,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	13,4%	7,4%	9,8%
Enseñanza	3,4%	2,8%	3,2%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	6,8%	4,7%	6,3%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	12,7%	9,4%	10,8%
Total	10,9%	8,2%	9,3%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Como hemos señalado, otro rasgo distintivo de la actual inmigración en Chile es su concentración geográfica. Las empresas ubicadas en las regiones del norte, particularmente en Tarapacá y Antofagasta, registran las mayores proporciones de personas trabajadoras extranjeras, especialmente en el caso de las mujeres, tal como indica la tabla siguiente. En las regiones del centro y sur, la participación de personas trabajadoras extranjeras es más moderada, con un foco específico en la Metropolitana, en que el porcentaje de participación supera levemente el 10%.

Tabla 5

Porcentaje de personas extranjeras contratadas en empresas sobre el total de la dotación, por región, según sexo

Región	Mujeres	Hombres	Total
Arica y Parinacota	11,6%	6,9%	8,7%
Tarapacá	27,0%	20,3%	22,8%
Antofagasta	23,4%	16,3%	18,5%
Atacama	15,6% ^[1]	7,4%	9,7%
Coquimbo	11,3%	6,3%	7,9%
Valparaíso	6,9%	6,7%	6,8%
Metropolitana	12,0%	9,1%	10,3%
O'Higgins	11,3%	8,2%	9,3%
Maule	9,2%	6,9%	7,6%
Ñuble	4,3%	2,9%	3,4%
Biobío	3,9%	4,3%	4,1%
La Araucanía	4,4%	3,0%	3,5%
Los Ríos	2,3%	2,5%	2,4%
Los Lagos	5,3%	4,2%	4,6%
Aysén	9,0%	4,8%	6,2%
Magallanes	11,4%	7,3%	8,7%
Total	10,9%	8,2%	9,3%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Tabla 6

Porcentaje de empresas con personas trabajadoras extranjeras en que existen labores realizadas mayoritariamente por personal extranjero según tamaño de empresa e informante

Tamaño de la empresa	Empleadores	Trabajadores y dirigentes sindicales
Gran empresa	7,5%	14,8%
Mediana empresa	13,6%	7,4%
Pequeña empresa	10,9%	13,8%
Microempresa	21,4%	12,9%
Total	14,7%	12,7%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En las empresas que emplearon personas extranjeras en 2022 se indagó por la existencia de labores que son realizadas mayoritariamente por estas. De acuerdo con las cifras de la tabla 6, esto ocurre en el 14,7% de las empresas según las y los empleadores, y en un 12,7% según trabajadores y dirigentes sindicales. Esto indica que en estas empresas la contratación de personas extranjeras sigue un patrón específico, es decir, que se establecen esquemas diferenciados de contratación, por nacionalidad, para las distintas funciones al interior de la empresa. Para algunas tareas se recurrirá a chilenas y chilenos y para otras a extranjeras y extranjeros. Un claro ejemplo de ello es la importancia que han cobrado las y los trabajadores bolivianos en la realización de labores agrícolas de temporada. La Encla no indaga sobre el tipo de labores, pero los ejemplos pueden ser múltiples: la fuerza de venta de una empresa, el personal de atención de público o la conformación de cuadrillas en una empresa constructora. El hecho de que en un porcentaje de las empresas exista un patrón diferenciado de contratación, por nacionalidad, para distintas funciones, puede estar explicando, en parte, las diferencias en remuneraciones que se analizan en la sección 2.2. Si la contratación de personal extranjero se privilegia para ciertas funciones operativas con menor remuneración, ello establece inmediatamente una brecha de ingresos respecto de las y los trabajadores nacionales.

Al hacer el cruce por tamaño de empresa, se advierte una mayor incidencia de esta diferenciación en las microempresas si tomamos la información provista por las y los empleadores. Sin embargo, si consideramos lo señalado por las y los trabajadores, no se aprecia una mayor relación con el tamaño de la empresa.

2.1 Tipos de contrato

En relación con los tipos de contratos de las asalariadas y los asalariados extranjeros de las empresas de 5 o más trabajadores, los datos muestran que, en términos generales, y como se observa en la siguiente tabla, la mayoría de las personas trabajadoras extranjeras contratadas directamente cuenta con contratos indefinidos (78,6% del total), lo que indica una inserción hacia empleos más estables. Es más, este porcentaje de contratos indefinidos es similar al porcentaje exhibido por el conjunto de las asalariadas y los asalariados de las empresas de la Encla (76,6%).

Tabla 7
Porcentaje de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2022 según nacionalidad por tipo de contrato

Nacionalidad	Contrato indefinido	Contrato a plazo fijo	Contrato por obra o faena	Honorarios	Total
Venezolana	85,6%	12,4%	2,0%	0,0%	100%
Haitiana	57,9%	14,7%	27,3%	0,0%	100%
Colombiana	76,6%	19,5%	3,8%	0,1%	100%
Peruana	75,1%	14,3%	10,5%	0,0%	100%
Boliviana	64,8%	15,2%	20,0% ^[1]	0,0%	100%
Argentina	83,9%	13,6%	2,3%	0,1%	100%
Otra nacionalidad latinoamericana o caribeña	81,5%	14,1%	4,3%	0,1%	100%
Otra nacionalidad no latinoamericana ni caribeña	92,1% ^[1]	7,1% ^[1]	0,1%	0,7% ^[1]	100%
Total	78,6%	13,8%	7,5%	0,1%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Sin embargo, persisten diferencias significativas según la nacionalidad. Mientras las y los trabajadores de origen venezolano son quienes se encuentran más integrados en empleos estables con contratos indefinidos, los haitianos siguen siendo el grupo con mayor proporción de contratos por obra o faena, seguidos de los bolivianos. En estos dos últimos grupos, los altos porcentajes de contratos por obra o faena reflejan su mayor participación en actividades de temporada, como la construcción y la agricultura en el caso de las haitianas y los haitianos, y las labores agrícolas en el caso de las bolivianas y los bolivianos, quienes han aumentado su presencia en el mercado nacional en los últimos años. Asimismo, sólo el 57,9% de las haitianas y los haitianos tiene un contrato indefinido, lo que muestra una menor estabilidad laboral.

Las personas trabajadoras venezolanas, que constituyen prácticamente la mitad del total de la fuerza laboral extranjera asalariada en Chile, presentan una alta proporción de contratos indefinidos (85,6%), la que aumentó respecto del 70,2% observado en la Encla 2019. En tanto, sólo el 2,0% de las y los trabajadores provenientes de Venezuela están contratados por obra o faena.

Estos datos muestran cómo el predominio de ciertos tipos de contrato entre las comunidades de personas trabajadoras extranjeras refleja las dinámicas del mercado laboral y las oportunidades disponibles para las distintas nacionalidades, determinadas en gran parte por su condición migratoria y la obtención de un permiso de trabajo según el esquema de visas y permisos establecidos por la normativa vigente.

2.2 Tramos de remuneraciones

Los datos de la Encla 2023 muestran que las personas trabajadoras extranjeras que cumplen jornada completa exhiben una concentración más alta en los tramos de más bajas remuneraciones en comparación con las y los trabajadores chilenos. Mientras el 66,1% de las y los trabajadores extranjeros percibe una remuneración de \$800.000 bruta o menos, lo mismo ocurre con el 53,7% de las y los trabajadores chilenos. Aunque estos datos indican que las y los trabajadores nacionales tienen un mayor acceso a empleos con mejores remuneraciones, en ambos grupos el tramo de mayor participación corresponde al cercano al salario mínimo vigente en noviembre de 2022 (\$400.001 a \$600.000). Por otro lado, en los tramos de más altas remuneraciones –de \$1.200.000 a más–, la participación de personas chilenas es notoriamente más alta que la de personas extranjeras.

Tabla 8

Distribución porcentual de personas extranjeras y chilenas contratadas directamente por la empresa y que cumplen jornada completa de trabajo (40 horas o más a la semana) por tramo de remuneraciones brutas mensuales percibidas

Remuneraciones brutas mensuales	Personas Extranjeras	Personas Chilenas	Total
Menos de \$400.000	3,5%	3,8%	3,8%
\$400.000	2,3%	3,3%	3,2%
\$400.001 a \$600.000	36,4%	26,5%	27,4%
\$600.001 a \$800.000	23,9%	20,1%	20,5%
\$800.001 a \$1.200.000	19,1%	20,2%	20,1%
\$1.200.001 a \$2.000.000	9,0%	14,9%	14,4%
\$2.000.001 a \$3.200.000	3,1%	6,9%	6,6%
\$3.200.001 a \$4.800.000	1,5%	2,5%	2,4%
Más de \$4.800.000	1,1%	1,8%	1,7%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En conclusión, aunque tanto las personas trabajadoras extranjeras como las chilenas con jornada completa se concentran en los tramos salariales medios y bajos, las y los trabajadores nacionales tienen una presencia más equilibrada entre los distintos niveles, mientras que las personas extranjeras tienden a concentrarse en los niveles inferiores, cálculos que concuerdan de modo general con otras estimaciones realizadas a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) o la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) (Durán y Sato, 2023).

Por otro lado, la mayoría de las y los trabajadores extranjeros contratados en jornadas parciales (30 horas o menos a la semana) se concentran en los tramos de remuneraciones brutas mensuales más bajos, en los que el 66,2% recibió menos de \$400.000 mensuales a noviembre del año 2022. Esta cifra es mayor que el 54,3% de las y los trabajadores chilenos en la misma situación, lo que indica una mayor precariedad económica para las personas extranjeras en trabajos de tiempo parcial.

3. Situaciones y motivos para la contratación de personas trabajadoras extranjeras

El cumplimiento de los requisitos del cargo es, a nivel nacional, el principal motivo para la contratación de personas extranjeras (80,9%), según las respuestas de las y los empleadores, seguido muy de lejos por los demás motivos consultados. Si nos enfocamos en las cuatro regiones con mayor población extranjera residente – Tarapacá, Antofagasta, Valparaíso y la Metropolitana (INE-SERMIG, 2023)– este motivo cobra aún mayor importancia en el caso de la Metropolitana, mientras en regiones del norte, como Tarapacá y Antofagasta, razones como la falta de mano de obra local con cualificaciones adecuadas y la realización de trabajos rechazados por los chilenos, se tornan más relevantes. Este panorama subraya las diferencias que existen en las razones para contratar personal extranjero según la región y el tipo de actividad productiva.

Tabla 9

Situaciones y/o motivos por los cuales las empresas emplearon personas extranjeras durante el año 2022 en las cuatro regiones con mayor población extranjera residente^[3] (Tarapacá, Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana)

Motivo ^[2]	Tarapacá	Antofagasta	Valparaíso	Metropolitana	Total
Porque cumplían con los requisitos del cargo	70,9% ^[1]	75,9% ^[1]	72,2% ^[1]	86,2% ^[1]	80,9%
Para realizar labores que las personas chilenas rechazaron	38,3% ^[1]	15,9% ^[1]	24,5% ^[1]	16,2% ^[1]	17,7%
Porque hay pocos trabajadores nacionales con las cualificaciones o competencias requeridas para el cargo	44,9%	28,4% ^[1]	11,6% ^[1]	10,7% ^[1]	16,3%
La empresa tiene la política de ayudarlas a integrarse a la sociedad chilena	44,4%	10,7% ^[1]	19,0% ^[1]	5,9% ^[1]	11,8%
Porque tienen un mayor dominio de habilidades socioemocionales (mejor trato, mejor servicio al cliente, responsabilidad, compromiso, etc.)	38,9% ^[1]	8,9% ^[1]	13,8% ^[1]	5,3% ^[1]	8,9%
Porque tienen más iniciativa	27,8% ^[1]	13,7% ^[1]	7,7% ^[1]	5,9% ^[1]	8,4%
Porque son más productivas	32,4% ^[1]	14,8% ^[1]	7,7% ^[1]	5,1% ^[1]	8,3%
Para períodos con mayor demanda	23,6% ^[1]	3,1% ^[1]	13,9% ^[1]	5,0% ^[1]	7,3%
Para reemplazar a quienes estuvieron con licencia	20,5% ^[1]	2,8% ^[1]	4,3% ^[1]	3,2% ^[1]	4,8%
Porque son menos dadas a reclamar	10,1% ^[1]	0,9% ^[1]	1,3% ^[1]	3,8% ^[1]	3,6% ^[1]
Porque están dispuestas a trabajar por menos dinero	3,8% ^[1]	5,5% ^[1]	1,6% ^[1]	3,3% ^[1]	3,1% ^[1]
Otro	2,9% ^[1]	1,2% ^[1]	1,0%	1,3% ^[1]	1,6%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Respuesta de opción múltiple, la suma de los porcentajes no suma 100%.

^[3] Fuente INE-SERMIG (2023).

Fuente: Enca 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Un segundo motivo importante para la contratación de trabajadoras y trabajadores extranjeros es la realización de trabajos que los chilenos y las chilenas tienden a rechazar. Este motivo es más significativo en la Región de Tarapacá, donde el 38,3% de las y los empleadores mencionó esta razón, porcentaje que se presenta en menor medida en Antofagasta (15,9%), Valparaíso (24,5%) y la Región Metropolitana (16,2%).

Otro motivo importante es “La falta de trabajadores nacionales con las cualificaciones o competencias requeridas para ciertos cargos”. En este aspecto, Tarapacá nuevamente sobresale, con el 44,9% de las empresas mencionando esta razón, lo que refleja la demanda de habilidades específicas que no siempre están disponibles entre las y los trabajadores locales. En Antofagasta, este motivo también es relevante (28,4%), pero es mucho menor en Valparaíso (11,6%) y en la Región Metropolitana (10,7%).

Motivos para contratar personas extranjeras como “Porque tienen más iniciativa” y “Porque son más productivas” son mencionados en muy baja proporción (8,4% y 8,3% respectivamente). Sin embargo, en las regiones de Tarapacá y Antofagasta, este motivo es notoriamente más alto, con un 27,8% y 32,4% de menciones, respectivamente.

4. Percepción sobre las condiciones de trabajo de las personas extranjeras y el clima laboral de la empresa

La creciente incorporación de personas extranjeras en las empresas chilenas plantea importantes desafíos para su adecuada inserción laboral, el acceso a empleos dignos y la construcción de ambientes laborales armoniosos.

Por una parte, los resultados indican una percepción de igualdad en las condiciones laborales entre personal extranjero y chileno, con más del 97% de las y los trabajadores y dirigentes sindicales afirmando que las condiciones son las mismas para ambos grupos. Los porcentajes de quienes perciben alguna disparidad, ya sea condiciones mejores o peores, son bajos, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 10

Distribución porcentual de empresas, según percepción de las y los trabajadores y dirigentes sindicales, sobre las condiciones de trabajo y empleo del personal de nacionalidad extranjera con relación al personal chileno

Percepción de condiciones de trabajo y empleo del personal extranjero	Porcentaje
Mejores condiciones que el personal chileno	1,4%
Igualas condiciones que el personal chileno	97,3%
Peores condiciones que el personal chileno	1,3% ^[1]
Total	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y dirigentes sindicales.

Por otro lado, se consultó a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales acerca de cómo perciben el impacto de la contratación de personas extranjeras en el clima laboral de la empresa. En general, tanto empleadores como dirigentes y trabajadores coinciden en que la incorporación de personal extranjero no ha tenido un efecto significativo en el ambiente laboral en la mayoría de las empresas, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 11
Evaluación del impacto en el clima laboral de las empresas por contratación de personas extranjeras durante el año 2022 según informante

Impacto en el clima laboral	Empleadores	Dirigentes y trabajadores
El clima laboral ha mejorado	24,8%	18,8%
El clima laboral no ha cambiado	70,3%	75,1%
El clima laboral ha empeorado	4,9% ^[1]	6,1%
Total	100%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), trabajadores y dirigentes sindicales.

En esta evaluación existe una proporción de empleadores (24,8%) que perciben mejoras en el ambiente de trabajo tras la incorporación de estas personas, lo que podría estar relacionado con la diversidad y nuevas habilidades que aportan las personas extranjeras.

Las opiniones de empeoramiento del clima laboral son minoritarias entre empleadores (4,9%) y trabajadores y dirigentes (6,1%), lo que podría indicar desafíos en la integración o adaptación en algunos casos específicos, más aun si la percepción de un peor clima tras la incorporación de extranjeras y extranjeros aumentó respecto a la Encla 2019, cuando este porcentaje alcanzó al 2,6% y 2,0% respectivamente.

En este sentido, aunque la regularización migratoria es fundamental para reducir la informalidad, promover la inserción laboral y garantizar condiciones de trabajo decente, se requieren políticas adicionales con el compromiso de los actores laborales para fomentar la inclusión laboral y mejorar los derechos, el bienestar y la contribución de las y los migrantes al desarrollo social sostenible de sus países de acogida (Cepal, 2023).

5. Límites a la contratación de personas extranjeras

La contratación de personas extranjeras en algunos países está restringida con la finalidad de proteger la fuerza laboral nacional, aunque algunos flexibilizan sus políticas en sectores con alta demanda o escasez de personal calificado. Entre los motivos para recurrir a personal extranjero está la cobertura de vacantes en áreas críticas, aunque limitando esta práctica mediante cuotas, requisitos de visado y la obligación de demostrar intentos previos de contratación local. Acotar la mano de obra extranjera presenta ventajas, como proteger empleos nacionales y promover el desarrollo de habilidades internas, pero también desventajas, como la falta de personal en sectores específicos y mayores costos operativos, lo que puede reducir la competitividad y la innovación en los países receptores (Weidenslaufer, 2018).

En nuestro país, además del permiso para trabajar o realizar actividades lícitas y remuneradas otorgado por el esquema migratorio actual, el Código del Trabajo establece una única excepción en cuanto a la nacionalidad de las y los trabajadores: las empresas que cuentan con más de 25 empleados no pueden tener más de un 15% de personal extranjero dentro de su plantilla total².

Esta combinación de normativa rígida y aplicación flexible en la práctica ha facilitado la integración de personas extranjeras en el mercado laboral formal chileno, a pesar de las limitaciones establecidas en la ley. Sin embargo, esta situación también plantea desafíos, ya que algunos sectores empresariales argumentan que el límite obstaculiza la eficiencia y dificulta la contratación formal de personas extranjeras en sectores donde hay escasez de personal calificado (Feddersen y Morales, 2024).

Sobre este tema, en la Encla se consultó a las y los empleadores si consideraban adecuado ese límite o no. El 31,6% de ellos estima que el límite del 15% es adecuado, con mayor apoyo entre las grandes (42,9%) y medianas empresas (39,9%). Sin embargo, los datos muestran que, en general, un 47,3% de las y los empleadores, independientemente del tamaño de la empresa, está a favor de eliminar los límites a la contratación de personas extranjeras.

Como se observa en la siguiente tabla, este porcentaje es mayor entre las pequeñas empresas (44,9%) y las microempresas (53,2%) que entre las grandes empresas (31,5%), lo que puede reflejar una mayor necesidad de acceso a mano de obra extranjera disponible, y a un menor costo, para mantener la operatividad de las empresas de menor tamaño.

² Según lo estipula el Código del Trabajo, libro I, capítulo III “De la nacionalidad de los Trabajadores”, en sus arts. 19 y 20:

- El 85% de las y los trabajadores debe ser chileno, excepto si el empleador tiene 25 o menos empleados. Las reglas para calcular la proporción de trabajadoras y trabajadores chilenos son las siguientes:
- El cálculo se hace sobre el total de empleados en el país, no por sucursal.
- No se incluye al personal técnico especialista.
- Las personas extranjeras con familiares chilenos (cónyuge, conviviente, hijos/as) o viudos y viudas de chilenos se consideran chilenos.
- Extranjeras y extranjeros residentes por más de 5 años también se consideran chilenos y chilenas, excluyendo ausencias accidentales.

Tabla 12

Opinión de las y los empleadores ^[2] respecto de la actual disposición del Código del Trabajo, que no permite la contratación de más de un 15% de personal extranjero, según tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Debiese ser menos de un 15%	Es adecuado el 15% actual	Debiese permitirse un porcentaje superior al 15%, pero inferior al 50%	No debiese ponerse límites a la contratación de personal extranjero	Total
Gran empresa	3,5%	42,9%	22,1%	31,5%	100%
Mediana empresa	8,8% ^[1]	39,9%	19,1%	32,2%	100%
Pequeña empresa	6,1%	31,9%	17,1%	44,9%	100%
Microempresa	10,2% ^[1]	29,1%	7,5%	53,2%	100%
Total	8,1% ^[1]	31,6%	13,0%	47,3%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Porcentajes calculados a partir de aquellas empresas que dieron su opinión frente a la pregunta (excluye no sabe/no responde).

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Según estos datos, las opiniones de las y los empleadores se inclinan en mayor medida hacia una flexibilización de esta norma, ya sea aumentando el porcentaje o eliminándolo, y en bastante menor medida a reducirlo.

Si bien existe disposición de buena parte de las y los empleadores a flexibilizar esta limitación, desconocemos, por ahora, la opinión de las personas trabajadoras y las organizaciones sindicales. Esto es relevante porque la incorporación de personas extranjeras podría incrementar la competencia en sectores específicos, presionando a la baja los salarios y reduciendo las oportunidades laborales para las y los trabajadores nacionales, especialmente en empleos de bajas remuneraciones, algo que se observó en la Encla 2023.

Una evaluación integral del esquema de los permisos laborales, así como de la restricción para contratar un porcentaje mayor de personas extranjeras establecida por el Código del Trabajo y sus efectos en el empleo local, pueden aportar a futuras modificaciones normativas y reglamentarias, lo que ayudaría a disminuir la informalidad y precariedad laboral entre las y los trabajadores inmigrantes en Chile.

De todas maneras, cualquier modificación a esta limitación requerirá de un proceso de diálogo y acuerdo entre los actores laborales de modo de conciliar los intereses relacionados con la mano de obra en sectores y territorios específicos, con la consecución de condiciones de trabajo decentes para todas las personas, sin discriminar entre nacionales y personas extranjeras.

6. Consideraciones finales

Los resultados presentados en este capítulo evidencian la creciente importancia de las y los trabajadores extranjeros en el mercado laboral chileno, particularmente en sectores clave, como la construcción, la manufactura y los servicios, donde la mano de obra local es insuficiente o no está disponible para asumir ciertas tareas.

Sin embargo, los resultados también revelan desafíos en términos de estabilidad laboral y las disparidades salariales, que afectan principalmente a ciertos grupos de inmigrantes, como los haitianos y bolivianos, quienes enfrentan situaciones de mayor inestabilidad y remuneraciones bajas.

En términos generales, las y los empleadores no perciben que la contratación de las y los trabajadores extranjeros tenga un impacto negativo en el clima laboral; por el contrario, en algunas empresas se ha observado una mejora tras su incorporación. No obstante, aunque la percepción negativa sigue siendo baja, ha aumentado respecto de lo registrado en la anterior versión de la Encla.

Pese a la reciente entrada en vigor de la nueva Ley de Migraciones y sus reglamentos, probablemente se requerirán ajustes normativos que reflejen la realidad laboral actual. Es necesario evaluar y adecuar los permisos de trabajo para aquellos migrantes que ya están integrados en el mercado laboral con el objeto de asegurar su formalidad contractual y, con ello, el acceso a un trabajo decente y a las garantías sobre sus derechos laborales. A medida que la inmigración sigue transformando el mercado laboral chileno, es fundamental continuar adecuando las políticas que regulan la participación de personas trabajadoras extranjeras en las empresas, asegurando que estas contribuyan a una mayor inclusión y estabilidad en el empleo.

7. Referencias bibliográficas

Carrasco, J. I. y Saavedra, T. (2021). *Brechas de inclusión laboral de la población migrante y refugiada reciente en Chile: Nota de diagnóstico*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial.

CEPAL. (2023). *Panorama Social de América Latina y el Caribe*.

Departamento de Estadísticas Demográficas y Sociales, Subdepartamento de Demografía, Instituto Nacional de Estadísticas, y Departamento de Estudios, Unidad de Estudios, Servicio Nacional de Migraciones. (2023). *Informe de resultados de la estimación de personas extranjeras residentes en Chile*.

Durán, G. y Sato, A. (2023). *Trabajo y Migración: Inserción laboral y valor de la fuerza de trabajo en la población migrante*. Fundación SOL.

Feddersen, M. y Morales, A. (2024). *¿Cómo se articulan las políticas migratorias y laborales para regular el trabajo extranjero?* Revista Chilena de Derecho, 51(1), 159-194.

Instituto Nacional de Estadísticas y Departamento de Extranjería y Migración. (2020). *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre 2019. Informe Técnico*.

Organización Internacional para las Migraciones. (2024). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024* (M. McAuliffe y L.A. Oucho, eds.).

Paillaqueo, D., Pizarro, M., Encina, J. y los miembros del equipo de la División Observatorio Social, la jefatura de división y el gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social. (2024, marzo). *Indicadores de integración social de las personas nacidas fuera de Chile: Encuesta CASEN 2006-2022*. Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Weidenslaufer, C. (2018). *Restricciones a la contratación de trabajadores extranjeros: Derecho comparado*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria.



CAPÍTULO 5

Derechos fundamentales, inclusión y confianza en el ambiente de trabajo

En este capítulo se subrayan tres desafíos clave para el mundo laboral chileno: la protección efectiva de los derechos fundamentales, la inclusión de grupos históricamente marginados y la construcción de un entorno de confianza en el trabajo. Asimismo, se destaca el papel crucial que desempeñan los sindicatos en la defensa de los derechos laborales y en la creación de ambientes de trabajo más seguros y colaborativos.

Además, se examina cómo las vulneraciones a los derechos fundamentales, como el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y las prácticas antisindicales siguen afectando a las empresas en Chile. Aunque los sindicatos desempeñan un rol clave en denunciar estas situaciones, su impacto depende en gran medida de la información y preparación de sus dirigentes.

Por otro lado, los avances en inclusión laboral muestran desafíos persistentes, como el cumplimiento insuficiente de las cuotas de inclusión y la falta de consolidación de la figura del gestor de inclusión.

A su vez, el documento describe cómo la confianza entre empleadores, trabajadores y sindicatos impacta el ambiente laboral, destacando diferencias clave entre empresas con representación sindical y sin ella. Se analiza también la influencia de jefaturas autoritarias, invitando a reflexionar sobre la importancia de mejorar la comunicación y fomentar el diálogo para reducir conflictos.

La estructura del capítulo está organizada en tres secciones principales: primero, un análisis de los derechos fundamentales, distinguiendo entre las vulneraciones que afectan la dignidad de las personas (como el acoso y la discriminación) y las prácticas antisindicales o desleales. Luego, se examinan los resultados sobre la inclusión de grupos históricamente excluidos del ámbito laboral. Finalmente, se aborda el ambiente de trabajo y los niveles de confianza entre trabajadores, dirigentes y empleadores. Además, se presentan las conclusiones y recomendaciones, resaltando ciertos puntos que pueden ser fundamentales para futuros estudios.

1. Derechos fundamentales

En relación con los derechos fundamentales, este apartado continúa el trabajo iniciado en la Encla 2019, en la que se agregó por primera vez un capítulo específico sobre esta materia.

Antes de analizar las cifras, es importante destacar que los derechos fundamentales se refieren a principios esenciales que toda comunidad debe proteger. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) lo expresa claramente en el artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; [...] Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (ONU, 1948). Esta orientación internacional impulsa a países como Chile a adaptar su legislación laboral para garantizar el respeto a la dignidad de las y los trabajadores. Así, cualquier acción en el ámbito del trabajo que vulnere este principio debe considerarse una violación de los derechos fundamentales. Estos derechos, inherentes a todas las personas, son irrenunciables, y los estados tienen la obligación de protegerlos sin excepciones.

En Chile, los derechos fundamentales en el ámbito laboral se definen como “aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el sólo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral” (Dirección del Trabajo, 2021). Estos derechos forman un marco jurídico laboral esencial de protección para las personas trabajadoras frente a posibles vulneraciones¹ de derechos constitucionales.

La primera parte de este análisis aborda situaciones de acoso, mientras que el segundo punto revisa las acciones de discriminación hacia las personas en el ámbito laboral. Finalmente, la tercera parte examina las vulneraciones a la libertad sindical, a través de prácticas antisindicales y desleales, que afectan a las y los trabajadores y sindicatos en las empresas.

1.1 Acoso laboral y sexual en la empresa

Aunque el acoso en el ámbito laboral está regulado por normas legales que definen claramente el acoso sexual y laboral, estas definiciones se fundamentan en conceptos previamente desarrollados por las ciencias sociales. Este análisis se basa, en parte, en la descripción propuesta por Heinz Leymann, quien caracteriza el acoso laboral como una forma extrema de violencia psicológica, ejecutada de manera sistemática y continua en el trabajo, que busca interrumpir la comunicación, dañar la reputación y obstaculizar el desempeño de la víctima, con el fin de que esta termine renunciando (Fabregat, 2011). De igual forma, el acoso sexual se entiende como una manifestación de violencia sexual que ocurre en contextos de relaciones de poder, incluyendo comentarios sexistas, avances no deseados, coacciones o agresiones, y a menudo asociada a dinámicas de género desiguales (Caballero, 2003). Entender estas definiciones es esencial para apreciar la seriedad del fenómeno y analizar cómo estas situaciones afectan las relaciones laborales dentro de las empresas, así como su tratamiento desde un enfoque legal.

¹ Véase artículo 5º inciso primero del Código del Trabajo.

Desde la perspectiva jurídica, el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo están ahora tipificados en la Ley N° 21.643, también conocida como la "Ley Karin", que modificó el Código del Trabajo y otras normativas, entrando en vigor el 1 de agosto de 2024 en Chile. Esta ley busca implementar en la relación laboral aquello prescrito en el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso en el trabajo, ratificado por Chile el 12 de junio de 2023 y vigente desde el 12 de junio de 2024. El artículo 4 del Convenio establece un enfoque inclusivo y sensible al género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral, exigiendo medidas como: la prohibición legal de estos actos, la implementación de políticas preventivas, la adopción de estrategias integrales y la creación o fortalecimiento de mecanismos de control y seguimiento. Además, el Convenio enfatiza el acceso a recursos y medidas de apoyo para las víctimas, la previsión de sanciones y la necesidad de herramientas educativas y mecanismos efectivos de inspección e investigación.

En línea con las directrices internacionales establecidas por el Convenio N° 190 de la OIT, la Ley Karin en Chile introduce definiciones claras de acoso laboral y acoso sexual en el Código del Trabajo. Según esta ley, el acoso laboral se define como "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Por su parte, el acoso sexual se describe como "el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Estas definiciones buscan fortalecer el marco legal para prevenir y sancionar estas formas de violencia en el entorno laboral.

Es importante considerar que el Convenio N° 190 y la Ley Karin, que entraron en vigor en junio y agosto de 2024, respectivamente, no se reflejan aún en los datos de la Encla, que corresponden a 2022 y, en algunos casos, al segundo semestre de 2023. Aunque estos datos no pueden mostrar el impacto inmediato de las nuevas normativas, sí proporcionan una visión del estado previo a su aplicación. Esta información es crucial para establecer una línea de base que permitirá evaluar, en futuras encuestas, cómo la implementación de estas leyes influye en las prácticas laborales y los avances en la protección de los derechos laborales y, principalmente, en la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo.

Como se ha destacado en otros capítulos de este informe, la presencia de sindicatos en una empresa es un elemento clave para comprender las relaciones laborales. En el análisis del acoso laboral y sexual, la incidencia de los sindicatos es especialmente relevante, ya que deben desempeñar un papel crucial en la defensa y protección de los derechos de las y los trabajadores. La distinción entre empresas con sindicatos y sin ellos se vuelve aún más pertinente en casos de acoso, dado que muchas víctimas optan por guardar silencio y no denunciar individualmente. En estos casos, los sindicatos pueden a menudo ser el canal necesario para que las personas afectadas presenten sus denuncias.

Tabla 1

Porcentaje de empresas donde se presenció o se supo de acoso laboral según existencia de sindicato

Tipo de empresa	Sí
Empresa con sindicato	32,0%
Empresa sin sindicato	4,4%
Total	5,5%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

La tabla 1 muestra que sólo en el 5,5% de las empresas las y los trabajadores y dirigentes sindicales reportaron haber presenciado o sabido de acciones de acoso laboral, lo que sugiere que este fenómeno se hace explícito en un porcentaje limitado de empresas en Chile. Sin embargo, al observar el subconjunto de empresas con sindicatos, esta cifra se eleva a 32%. Esta diferencia podría obedecer a que, por un lado, el acoso laboral se registra con más frecuencia en empresas de mayor tamaño –donde a su vez es más probable que existan sindicatos– y a que los sindicatos podrían estar desempeñando un papel más activo en la visibilización de estos casos.

Tabla 2

Porcentaje de empresas donde se presenció o se supo de acoso laboral según tamaño de empresa

Acoso laboral	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Empresas donde se presenció o se supo de acciones de acoso laboral	31,8%	12,6%	4,1%	5,5%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

La tabla 2 revela que el porcentaje de empresas en que las personas trabajadoras y dirigentes entrevistados reportaron haber conocido o presenciado acciones de acoso laboral aumenta en empresas de mayor tamaño, alcanzando el 31,8% en grandes empresas y el 12,6% en medianas. Por un lado, a medida que aumenta la cantidad de personas trabajadoras y se complejiza la organización, se incrementa la variedad y multiplicidad de interacciones laborales, aumentando con ello las probabilidades de ocurrencia de este tipo de acciones. Por otro lado, la organización sindical, cuya presencia es más común en empresas de mayor tamaño, podría estar jugando un rol en la visibilización del acoso laboral, facilitando que estos hechos sean conocidos y denunciados.

Tabla 3

Porcentaje de empresas donde se presenció o se supo de acoso sexual según existencia de sindicato

Tipo de empresa	Sí
Empresa con sindicato	8,7%
Empresa sin sindicato	0,7%
Total	1,0%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En cuanto al acoso sexual, destaca el bajo porcentaje de empresas cuyos informantes señalaron haber presenciado o tenido conocimiento de este tipo de situaciones. Similar a lo que ocurre con el acoso laboral, la presencia de sindicatos marca una diferencia: en un 8,7% de empresas con sindicato, las y los entrevistados reportaron haber sabido de acciones de acoso sexual, cifra 8 puntos porcentuales superior al porcentaje para las empresas sin sindicato. Los dos argumentos señalados para el caso del acoso laboral pueden estar incidiendo también en esta diferencia. Ahora bien, si la organización sindical efectivamente juega un rol en la visibilización del fenómeno, ello implica que en empresas sin sindicato el acoso sexual podría estar siendo un problema subreportado debido a la falta de información, acompañamiento y a la ausencia de procedimientos claros para denunciar, tal como lo evidencia la tabla 4. Con la reciente entrada en vigencia de la Ley N° 21.643, se espera que esta situación comience a cambiar y que la información y mecanismos de denuncia sean más accesibles.

Tabla 4

Distribución porcentual de empresas en las que existe un procedimiento de denuncia y sanción sobre acoso laboral y sexual según existencia de sindicato

Tipo de empresa	Cuenta con procedimiento	No cuenta con procedimiento	Total
Empresa con sindicato	52,5%	47,5%	100%
Empresa sin sindicato	31,9%	68,1%	100%
Total	32,8%	67,2%	100%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

La tabla 4 presenta datos proporcionados por el personal de empresas sin sindicato y por dirigentes de empresas con sindicato sobre la existencia de un procedimiento para informar cómo denunciar y sancionar conductas de acoso laboral y sexual. Según los informantes, sólo un 32,8% del total de empresas dispone de un procedimiento formal en esta materia. Similar a la tendencia observada en los casos de acoso, en las empresas con sindicato este porcentaje es más elevado, llegando a un 52,5%, influenciado, por cierto, por el hecho de que la existencia de sindicato es más frecuente en las empresas de mayor tamaño, y es precisamente en estas en las que vemos los más altos porcentajes de existencia de un procedimiento de denuncia y sanción sobre acoso laboral y sexual, tal como lo indica la tabla siguiente:

Tabla 5

Porcentaje de empresas en las que existe un procedimiento de denuncia y sanción sobre acoso laboral y sexual según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Porcentaje
Gran empresa	74,9%
Mediana empresa	56,8%
Pequeña empresa	34,2%
Microempresa	24,6%
Total	32,8%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Aunque es esperable que estas cifras mejoren con la implementación de la Ley Nº 21.643 (Ley Karin), pues establece la obligación preventiva de la empresa de contar con protocolos y procedimientos claros y públicos de denuncia de vulneración de derechos, resulta preocupante que en 2023 más de dos tercios de las empresas, especialmente aquellas de menor tamaño, aún no contaran con un procedimiento adecuado, dejando a las y los trabajadores sin la protección y la información necesarias. Este contexto plantea un desafío significativo para la correcta aplicación de la nueva normativa².

Las regiones donde una mayor proporción de empresas dispone de un procedimiento para denunciar situaciones de acoso son Coquimbo (52,3%)³, Atacama (52,1%), Los Ríos (48,2%)⁴ y Valparaíso (42,7%). El resto de las regiones exhibe porcentajes por debajo del 35%, siendo la región de Aysén la que muestra la menor proporción, con sólo un 16,0% de las empresas contando con dicho procedimiento.

En cuanto al acoso sexual, específicamente sobre la frecuencia con que se informa a las y los trabajadores acerca de conductas prohibidas, sancionando los comportamientos ofensivos, la tabla 6 muestra que el 55,5% de las y los empleadores afirma que esta información se proporciona frecuentemente en sus empresas. En las empresas con sindicato, esta proporción aumenta a casi tres cuartos (74,1%), lo que sugiere un mayor esfuerzo en la comunicación sobre acoso sexual. Cabe destacar que en el 26,1% de las empresas nunca se informa al personal sobre esta problemática.

² Estos datos proporcionan una imagen de la magnitud del desafío antes de la implementación de la Ley Karin, que obliga a las empresas a establecer un protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. Además, la ley exige contar con un procedimiento de investigación y sanción, el cual debe estar disponible "al momento de la suscripción del contrato de trabajo" (artículo 154 bis del Código del Trabajo y artículo 211-A, referido al título IV del libro II).

³ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

⁴ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Tabla 6

Distribución porcentual de empresas por frecuencia con la que la empresa informa a las y los trabajadores sobre las conductas prohibidas de acoso sexual, sancionando los comportamientos ofensivos, según existencia de sindicato

Frecuencia	Existe sindicato	No existe sindicato	Total
Frecuentemente	74,1% ^[1]	54,7%	55,5%
Ocasionalmente	21,8% ^[1]	18,3%	18,4%
Nunca	4,1%	27,0%	26,1%
Total	100%	100%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

En relación con las distintas ramas de actividad económica, tres se alzan con porcentajes por sobre el 70% de empresas que informan, según las y los empleadores, sobre las conductas prohibidas de acoso sexual: explotación de minas y canteras (73,8%), enseñanza (70,2%) e industria manufacturera (70,0%). En contraste, casi seis de cada diez (59,9%) empresas dedicadas a actividades “artísticas y recreativas” nunca informan a sus empleados acerca de las conductas que pueden constituir acoso sexual.

Como se mencionó anteriormente, el acoso sexual es un tema que se informa de manera frecuente en poco más de la mitad de las empresas. En el resto, sin embargo, sólo se aborda ocasionalmente (18,4%) o, en el peor de los casos, nunca se discute (26,1%). Por otro lado, la mayoría (67,2%) de las empresas no cuenta con un procedimiento de denuncia y sanción sobre acoso laboral y sexual. De este modo, en un alto porcentaje de empresas las y los trabajadores no cuentan con procedimientos ni con información clara y consistente sobre estas materias, dificultando la toma de conciencia sobre qué comportamientos son inapropiados e ilegales en el entorno laboral, perpetuando así un ambiente más vulnerable y desprotegido.

1.2 Discriminación en el trabajo

La protección de los derechos fundamentales en los espacios de trabajo está estrechamente vinculada con la prevención de acciones que atentan contra la dignidad de las personas. Entre estas acciones, la discriminación en el entorno laboral se destaca como una de las más preocupantes.

En 1971, Chile ratificó el Convenio 111 de la OIT (1958), que aborda la discriminación en empleo y ocupación. Este convenio compromete a los países miembros a desarrollar y ejecutar una política nacional que, adaptada a sus condiciones y prácticas, promueva la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación.

La Constitución Política de Chile garantiza el principio de igualdad al sostener que todas las personas son iguales ante la ley, sin que existan privilegios para ciertos grupos o individuos, y sin permitir la esclavitud en el país. También asegura que hombres y mujeres sean tratados de manera equitativa y prohíbe a la ley o a cualquier autoridad establecer diferencias arbitrarias. En el ámbito laboral, la Constitución establece la libertad de trabajo y su protección, prohibiendo cualquier forma de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad de la persona.

Por su parte, el Código del Trabajo aborda la discriminación laboral y la define como cualquier acción que distinga, excluya o favorezca a una persona en función de características como raza, color, sexo, maternidad, edad, estado civil, afiliación sindical, religión, opiniones políticas, nacionalidad, ascendencia, situación socioeconómica, idioma, creencias, pertenencia a organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, apariencia, enfermedad, discapacidad u origen social, siendo esta enumeración de carácter no taxativo, por lo que los motivos de discriminación exceden los establecidos a modo ejemplar por el Código del Trabajo. Estas acciones se consideran discriminatorias si tienen como objetivo anular o modificar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo⁵.

La Encla 2023 evaluó la presencia de acciones de discriminación dentro de las empresas preguntando a las y los trabajadores y dirigentes sindicales sobre si habían presenciado o sabido de casos de discriminación ocurridos en sus lugares de trabajo durante 2022. De esta manera, la tabla 7 muestra que en el 2,3% de las empresas, los informantes indicaron haber presenciado o sabido de acciones de discriminación por sexo, u orientación sexual, por pertenecer a un pueblo originario, por color de piel, idioma, nacionalidad u origen social⁶. En las grandes empresas, esta cifra asciende al 12,6%, según lo reportado por trabajadores y dirigentes sindicales. En cuanto a la discriminación por edad, el 2,1% del total de empresas señala haber experimentado o conocido casos de este tipo. Por otro lado, la discriminación por opinión política fue reportada en el 5,7% de las grandes empresas.

Tabla 7

Porcentaje de empresas en las que las y los trabajadores y dirigentes presenciaron o supieron de alguna acción de discriminación según tamaño de empresa y tipo de acción

Acción	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Discriminación por sexo u orientación sexual, pertenecer a un pueblo originario, por color de piel, por idioma o nacionalidad u origen social	12,6%	5,4% ^[1]	1,7%	2,3%
Discriminación por edad	5,6%	5,7% ^[1]	1,6% ^[1]	2,1%
Discriminación por opinión política	5,7%	3,7%	1,0%	1,3%
Discriminación por motivos de salud o discapacidad	7,0%	1,6%	1,0%	1,2%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

⁵ Artículo 2º inciso 3 Código del Trabajo.

⁶ Se determinó agrupar estas distintas acciones de discriminación para lograr los niveles de fiabilidad necesarios según el estándar de calidad estadística del INE.

La tabla 8 presenta un indicador general sobre las acciones de discriminación en las empresas, considerando cualquier (al menos una de ellas) tipo de acción que los informantes mencionen que hayan presenciado o conocido, como se detalla en el listado de la tabla 7. De acuerdo con estos datos, en el 6,3% de las empresas de 5 o más trabajadores se ha registrado al menos una acción de discriminación. Esta situación es más pronunciada en las grandes empresas, con un 25,4%, en que se reporta al menos una acción de discriminación.

Tabla 8
Porcentaje de empresas en que trabajadores y dirigentes sindicales presenciaron o supieron de alguna acción de discriminación según tamaño de empresa

Acciones de discriminación	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Total de empresa
Empresas donde se presenció o se supo de acciones de discriminación	25,4%	18,1%	4,5%	6,3%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Este indicador refleja sólo las acciones de discriminación enumeradas en la tabla 7. Sin embargo, si se considera además la información proporcionada por los informantes sobre incidentes de acoso sexual y/o laboral, junto con la discriminación por promover la sindicalización (en empresas sin sindicato) y la discriminación por afiliación a un sindicato (en empresas con sindicato)⁷, el porcentaje de empresas en las que ocurre algún tipo de discriminación o acoso aumenta al 9,1%.

1.3 Prácticas antisindicales y desleales

El último tema de este apartado aborda las prácticas que vulneran la libertad sindical⁸, destacando los resultados de la Encla 2023 en relación con prácticas antisindicales y desleales, y su impacto en la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores. Desde una perspectiva legal, las prácticas antisindicales comprenden acciones del empleador que “atentan contra la libertad sindical”, como obstaculizar la formación de sindicatos, negar información a las y los dirigentes o realizar actos de injerencia sindical⁹, entre otras. Las prácticas desleales, por su parte, dificultan la negociación colectiva o interfieren con sus procedimientos¹⁰.

El primer dato para destacar es que en el 1,7% de las empresas sin sindicato las y los trabajadores entrevistados indicaron haber presenciado o sabido de acciones que obstaculizaban la promoción de la sindicalización. Por otro lado, en el 35,2%¹¹ de las empresas con sindicato, se reportaron acciones de discriminación contra personas trabajadoras por estar afiliadas a un sindicato.

⁷ Estas acciones serán analizadas a continuación en el apartado sobre prácticas antisindicales y desleales.

⁸ Según Gamonal (2020), el derecho a la libertad sindical es la facultad que tienen las y los trabajadores para constituir y promocionar los sindicatos, relevando el rol clave que le compete como organización que debe proteger los intereses de sus representados y representadas (p. 56).

⁹ Artículo 289 del Código del Trabajo.

¹⁰ Las prácticas desleales están reguladas en los artículos 403 y siguientes del Código del Trabajo.

¹¹ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

La tabla 9 advierte que en el 37,7% de las empresas con sindicatos, las y los dirigentes reportaron la presencia de alguna práctica antisindical o desleal por parte de la empresa. En términos de empresas de gran tamaño, casi cuatro de cada diez han sido escenario de estas prácticas.

Tabla 9

Porcentaje de empresas con sindicato en que tuvieron lugar prácticas antisindicales o desleales durante 2022 según tamaño empresa

Existencia de prácticas antisindicales o desleales	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
La empresa ha realizado prácticas antisindicales o desleales	39,8%	45,4% ^[1]	26,4% ^[1]	37,7%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

La tabla 10 exhibe el listado completo de prácticas antisindicales o desleales que fueron consultadas, en orden decreciente según porcentaje de empresas en que fueron reportadas por las y los dirigentes. En el primer lugar, con un 23,7% de las empresas con sindicato, se reportan acciones que incumplen con la obligación de proporcionar al sindicato la información periódica exigida por la ley. De más está decir que la falta de transparencia y de acceso a información limita la capacidad de los sindicatos para proteger eficazmente los derechos de las personas trabajadoras. Por otro lado, en un 20% se indica que existe hostigamiento a las y las y los trabajadores sindicalizados y en un 18,4% que se obstaculiza la afiliación sindical. Estas cifras son particularmente preocupantes porque no sólo se busca limitar el crecimiento de la afiliación sindical en un país con bajas tasas de sindicalización, sino llevar a cabo prácticas que potencialmente pueden terminar con la destrucción del sindicato. Ello aparece con particular claridad en el 9,5% de empresas con sindicato en que las y los dirigentes reportan despidos antisindicales.

La discriminación entre sindicatos –favoreciendo la afiliación a uno sobre otro cuando hay más de uno en la empresa– en el 16,3% de las empresas con sindicato sugiere, a su vez, la posibilidad de sindicatos que no están representando adecuadamente los intereses de sus afiliados y afiliadas.

Tabla 10
Porcentaje de empresas con sindicato que han realizado prácticas antisindicales o desleales según tipo de práctica

Prácticas antisindicales y desleales	%
Incumplir con la obligación de entregar al sindicato la información periódica que establece la ley	23,7%
Hostigar a las y los trabajadores sindicalizados	20,0% ^[1]
Entorpecer o tener mala disposición para negociar colectivamente	18,6% ^[1]
Obstaculizar la afiliación sindical	18,4% ^[1]
Discriminar entre los diversos sindicatos existentes en la empresa, al promover, por ejemplo, la sindicalización en uno por sobre otro	16,3%
Incumplir con la obligación de entregar al sindicato la información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva	16,2% ^[1]
Presionar a dirigentes sindicales	13,9% ^[1]
Cambiar o alterar funciones de trabajo de dirigentes sindicales	11,5% ^[1]
Despedir por razones antisindicales a un trabajador o trabajadora sin fuenro	9,5%
Desvincular ilegalmente a un trabajador o trabajadora con fuenro sindical	2,7%
Otra práctica	0,9%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

En la tabla 11 podemos ver que la medida más frecuente tomada por los sindicatos ante las prácticas antisindicales y/o desleales es acudir mediante denuncia ante la Inspección del Trabajo, con un 31,9% de las empresas con sindicato en que las y los dirigentes reportan alguna práctica. Sin embargo, llama la atención que en más de la mitad de las empresas con sindicato en las que ha habido prácticas antisindicales no se adopte ninguna de las medidas consultadas. Esta falta de medidas podría debilitar la protección de los derechos de las y los trabajadores, permitiendo que las prácticas antisindicales persistan sin consecuencias, y erosionar la confianza en los sindicatos. Al mismo tiempo, es posible que los sindicatos, dependiendo del tipo de conflicto, opten por vías menos formales, como negociaciones internas, acuerdos informales o ejercer presión directa ante las y los empleadores, opciones que no están incluidas entre las medidas consultadas.

Tabla 11

Porcentaje de empresas con sindicato que incurrieron en prácticas antisindicales o desleales según tipo de medida que tomó el sindicato

Medidas que tomó el sindicato	%
Denunció ante la Inspección del Trabajo	31,9%
Demandó ante tribunales	9,2% ^[1]
Tomó otras medidas	15,3% ^[1]
No tomó ninguna medida	55,2%

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%.

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

2. Inclusión laboral

La inclusión es esencial en los espacios laborales para superar las barreras históricas que han excluido a ciertos grupos de personas trabajadoras. Derribar estos obstáculos y desafiar los patrones de exclusión dentro de las empresas promueve la igualdad y la cohesión social, pilares de relaciones laborales saludables y estables. Las normativas orientadas a favorecer la inclusión de grupos específicos reflejan los esfuerzos internacionales por integrar a más personas en el mundo laboral. En Chile, por ejemplo, estas políticas han permitido la incorporación gradual de personas en situación de discapacidad.

2.1 Inclusión de personas pertenecientes a grupos históricamente excluidos del mercado laboral

La tabla 12 muestra los porcentajes de empresas que tienen contratadas a personas de grupos que históricamente han enfrentado dificultades para integrarse al mercado laboral, y de estas, el porcentaje de empresas que han tomado medidas para favorecer su integración.

Un primer dato relevante es que el 61% de las empresas reporta haber contratado a personas mayores de 60 años. Aunque esta cifra refleja una importante presencia de adultos mayores en el ámbito laboral, es probable que esté influenciado por el envejecimiento general de la población en Chile y por el hecho de que muchas personas siguen trabajando incluso después de alcanzar la edad de jubilación (60 años para las mujeres y 65 años para los hombres). La alta proporción de empresas que contratan a adultos mayores no sólo podría deberse al deseo de estos de seguir trabajando porque les gusta su trabajo o por buenas condiciones laborales, sino también a la insuficiencia de sus pensiones, lo que les obliga a mantenerse activos laboralmente. Es decir, lo que podría parecer un signo positivo de inclusión laboral, tal vez estaría enmascarando una realidad de precariedad previsional, con fondos insuficientes para garantizar una jubilación digna. En Chile, el sistema de pensiones suele ofrecer montos bajos, lo que obliga a muchas personas a continuar trabajando. Este fenómeno afecta especialmente a las mujeres, quienes enfrentan más obstáculos para ahorrar debido a interrupciones en sus carreras por maternidad y a la brecha salarial con los hombres.

Tabla 12
Porcentaje de empresas que han contratado grupos excluidos del mercado laboral
y que han tomado medidas para su integración en la empresa según grupo

Grupos	Tienen contratadas a: ^[1]	Han tomado medidas para favorecer su integración en la empresa ^[2]
Personas con discapacidad	9,8%	78,1%
Personas de tercera edad (60 años o más)	61,0%	50,7%
Personas de pueblos originarios	24,3%	36,0%
Personas de la diversidad sexual	19,6%	36,7%

Nota: Preguntas de respuesta múltiple; no suman 100%.

^[1] Porcentajes sobre el total de empresas de 5 o más trabajadores.

^[2] Porcentajes sobre el total de empresas que han contratado a cada grupo.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Por otro lado, casi una cuarta parte (24,3%) de las empresas afirma tener contratadas personas pertenecientes a pueblos originarios, mientras que un 19,6% indica tener personas trabajadoras pertenecientes a la diversidad sexual. Por último, sólo un 9,8% de las empresas declara tener contratadas personas con discapacidad. Como se discutirá más adelante, este último porcentaje varía en función del tamaño de las empresas, ya que las exigencias legales influyen en los incentivos para su contratación.

En las empresas que reportan haber contratado personas de estos grupos, un 78,1% ha implementado medidas para la integración de personas con discapacidad, un 50,7% ha adoptado medidas para integrar a personas mayores de 60 años y más de un tercio ha desarrollado acciones para favorecer la inclusión de personas de pueblos originarios y de la diversidad sexual (36,0% y 36,7%, respectivamente).

La existencia de acciones de integración en un número significativo de empresas es relevante, pues la mera contratación por sí sola no resuelve el problema de la exclusión. La plena inclusión en la sociedad requiere, entre otras cosas, políticas de integración efectivas en el ámbito de la empresa. Implementar dichas políticas no sólo ayuda a reducir la discriminación, sino que también mejora el empoderamiento y la disposición de estos grupos. Además, visibilizar y normalizar su presencia en el entorno laboral permite abordar y diferenciar mejor sus necesidades dentro de la sociedad.

2.2 Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad

Al igual que en la Encla 2019, se presenta a continuación una síntesis de las normativas que han guiado la política de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad. En esta edición se han evaluado elementos clave diseñados para fortalecer los incentivos que promueven la integración de personas trabajadoras con discapacidad en las empresas.

Chile, en armonía con disposiciones internacionales, define en el artículo 5 de la Ley N° 20.422, de 10 de febrero de 2010, sobre “Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, que “Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

El 15 de junio de 2017 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.015, vigente desde el 1 de abril de 2018, con el objetivo de promover la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Esta ley añade al Código del Trabajo el artículo 157 bis, el cual establece que las empresas con 100 o más trabajadores deben destinar al menos el 1% de su dotación a personas con discapacidad o beneficiarias de una pensión de invalidez. En caso de no poder cumplir con esta obligación, por razones fundadas, la ley permite la adopción de medidas alternativas, como contratar servicios de empresas que empleen personas con discapacidad o realizar donaciones a proyectos de inclusión. Además, deben registrar electrónicamente en la Dirección del Trabajo los contratos y sus modificaciones.

Dado que la Encla 2019, basada en datos de 2018, ofrecía un intervalo limitado desde la implementación de la Ley Nº 21.015, era difícil evaluar su impacto. En contraste, la Encla 2023 recopiló datos de 2022 y 2023, proporcionando una visión más detallada del grado de cumplimiento de la ley por parte de las empresas.

Al 30 de noviembre de 2022, se reportaron 26.552 personas en situación de discapacidad contratadas directamente, representando el 0,5% del total de personas trabajadoras (4.923.727) de las empresas de 5 o más trabajadores registrados por la Encla 2023. Por otro lado, sólo el 6,1% de las empresas cuenta con al menos una persona con discapacidad contratada, con un 75,9% de estas concentradas en grandes empresas. Esto es comprensible, ya que son las empresas de 100 o más trabajadores las que están sujetas a la normativa que exige destinar al menos el 1% de su dotación a personas trabajadoras con discapacidad. Esta exigencia ha sido modificada por una nueva normativa que, bajo ciertas condiciones, elevará el porcentaje al 2%, como se explicará más adelante.

Adicionalmente, se ha implementado una nueva norma que complementa la Ley Nº 21.015 de 2018. Se trata de la Ley Nº 21.275, que entró en vigor el 2 de noviembre de 2022 y que refuerza las obligaciones de inclusión laboral para empresas con 100 o más trabajadores. Una de sus principales disposiciones exige la designación de un trabajador o trabajadora que asuma el rol de gestor o gestora de inclusión laboral. Esta ley introdujo modificaciones al Código del Trabajo, estableciendo en el artículo 157 quáter que:

Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas (...) deberá contar con conocimientos específicos en materia que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

En este sentido, la tabla 13 (de la página siguiente) revela que el 57,1% de las empresas obligadas a contar con un gestor de inclusión han cumplido con esta normativa. Este hallazgo es relevante, ya que el período de referencia de la pregunta corresponde al momento de aplicación de la encuesta, esto es, entre julio y diciembre de 2023. Es decir, dicho porcentaje refleja el cumplimiento a un año (o menos de un año) de la implementación. Sin embargo, estos resultados también sugieren que todavía hay margen para mejorar y fomentar una adopción más amplia y efectiva de la medida. La tabla 13 muestra también que siete de cada diez grandes empresas cuentan con un gestor de inclusión, lo cual es previsible dado que se trata de un segmento que ha estado obligado a cumplir con la Ley Nº 21.015 desde su implementación en abril de 2018. En contraste, más de la mitad de las empresas medianas de entre 100 y 199 personas trabajadoras aún no ha designado a un gestor de inclusión.

Más del 40% de las empresas obligadas aún no cuentan con un gestor de inclusión. Esto retrasa y dificulta la promoción de políticas inclusivas dentro de estas organizaciones. La ausencia de un gestor de inclusión implica que las empresas no han desarrollado ni ejecutado un plan anual de capacitaciones en esta materia, tal como exige la ley. Contar con esta figura es fundamental para asegurar que las empresas cumplan con la cuota de dotación y logren un proceso de integración efectivo y acorde a la normativa. En resumen, no designar un gestor de inclusión no sólo limita el fomento de una cultura de respeto e inclusión en los espacios laborales, sino que también impide identificar y realizar los ajustes necesarios en infraestructura y tecnología.

Tabla 13
Porcentaje de empresas que cuentan con gestor de inclusión laboral según tamaño^[1]

Tamaño empresa	Existe gestor	No existe gestor	Total
Mediana (sólo 100 a 199 trabajadores)	45,2%	54,8%	100%
Grande	70,2%	29,8%	100%
Total	57,1%	42,9%	100%

^[1]Sólo empresas de 100 o más trabajadores, pues son las empresas que, según la legislación, deben contar con una persona gestora de inclusión.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

La naturaleza de este informe de resultados no permite detallar todos los cambios normativos ocurridos desde la última edición. Sin embargo, destaca la Ley N° 21.690, publicada el 24 de agosto de 2024, que eleva la cuota obligatoria de contratación de personas en situación de discapacidad del 1% al 2% en las empresas con 100 o más trabajadores. Este aumento entrará en vigor cuando se alcance un 80% de cumplimiento de la cuota original. Aunque el trabajo de campo se realizó en 2023, un año antes de la publicación de esta norma, la encuesta ya indagó sobre la disposición de las y los empleadores a este incremento.

Tabla 14
Porcentaje de empresas dispuestas a aumentar a 2% el porcentaje de contratación de personas en situación de discapacidad según tamaño^[1]

Tamaño empresa	De acuerdo
Mediana (sólo 100 a 199 trabajadores)	77,8%
Grande	68,5%
Total	72,5%

^[1]Sólo empresas de 100 o más trabajadores, pues son las que, según la legislación, deben cumplir con la cuota de contratación.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Si consideramos las respuestas del total de empresas, sólo en un 12,6% las y los empleadores se mostraron de acuerdo con el aumento en la cuota de contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, la tabla 14 muestra cómo este respaldo sube al 72,5% entre las empresas que según el tamaño están obligadas a cumplir con esta normativa. Esta disparidad destaca una resistencia considerable entre las empresas no obligadas y plantea dudas sobre si el cumplimiento normativo refleja un verdadero compromiso con la inclusión o simplemente un esfuerzo por evitar sanciones, sin un cambio cultural real.

3. Confianza en el ambiente de trabajo

Según la Organización Mundial de la Salud, la confianza y un ambiente laboral saludable son esenciales en cualquier espacio de trabajo. Las relaciones sociales basadas en la solidaridad impactan positivamente en el bienestar y la salud de trabajadores y empleadores. Cuando las exigencias laborales superan las capacidades de las y los trabajadores y tanto ellos como sus supervisores lo reconocen, surge la oportunidad de ajustar las condiciones para un mejor equilibrio. Este ajuste transforma la situación en un desafío que promueve el aprendizaje y desarrollo personal, apoyado por la confianza y colaboración entre empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales (Houtman & Jettinghoff, 2008). Jeung y Chang (2021) también destacan que un clima organizacional cooperativo y amigable ayuda a mitigar condiciones adversas, como la disonancia, reduciendo el estrés laboral y las consecuencias negativas en la organización.

Por primera vez la Encla ha incluido un conjunto de preguntas para evaluar la confianza en el ambiente laboral. Estas abordan los niveles de confianza de empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales en los diferentes estamentos o grupos dentro de la empresa: trabajadores, dirigentes sindicales, mandos medios y directivos. También en esta sección se analizan las preguntas relativas a la presencia de jefaturas autoritarias e injustas precisamente por el impacto que ello puede tener en los niveles de confianza al interior de la empresa.

3.1 Jefatura autoritaria o injusta

El tipo de jefatura influye en el ambiente laboral y en los niveles de confianza entre el personal y sus jefes. Por ello, la encuesta consultó a las y los trabajadores y dirigentes sindicales con qué frecuencia han experimentado jefaturas autoritarias o injustas. Los resultados indican que en el 17,1% de las empresas, las y los trabajadores y dirigentes reportaron experimentar jefaturas autoritarias de manera ocasional o frecuente. En las empresas con sindicato, a partir exclusivamente de las respuestas de dirigentes sindicales, esta cifra se eleva significativamente a un 60,3%. Ello puede explicarse precisamente por el rol que ejercen las y los dirigentes sindicales de representar y encauzar las demandas y reclamos de las personas trabajadoras, lo que los lleva en muchas ocasiones a enfrentar posiciones contrapuestas con las jefaturas.

Tabla 15

Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que las y los trabajadores experimentaron una jefatura demasiado autoritaria durante 2022 según existencia de sindicato

Frecuencia	Empresas con sindicato	Empresas sin sindicato	Total
Frecuentemente	30,0% ^[1]	5,0% ^[1]	5,9% ^[1]
Ocasionalmente	30,3%	10,4%	11,2%
Nunca	39,7% ^[1]	84,6%	82,9%
Total	100%	100%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En tanto, dirigentes y trabajadores indican que un 19,1% de las empresas experimentan jefaturas injustas, entendiendo por ello, de acuerdo con el ejemplo provisto por la pregunta, como jefaturas que otorgan privilegios a algunos/as y/o que son más exigentes con otros/as. Nuevamente, tal vez por las mismas razones señaladas en el caso de la experiencia con jefaturas autoritarias, se observan diferencias importantes en las respuestas de personas trabajadoras de empresas sin sindicato, y dirigentes sindicales. Mientras en el 66,2% de las empresas con sindicato las y los dirigentes señalan haber experimentado jefaturas injustas de manera frecuente u ocasional, en las empresas sin sindicato este porcentaje alcanza un 17,2%.

Tabla 16

Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que las y los trabajadores experimentaron una jefatura injusta durante 2022 según existencia de sindicato.

Frecuencia	Empresas con sindicato	Empresas sin sindicato	Total
Frecuentemente	32,1% ^[1]	4,2%	5,3%
Ocasionalmente	34,1% ^[1]	13,0%	13,8%
Nunca	33,8%	82,8%	80,9%
Total	100%	100%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Las jefaturas autoritarias, que a menudo se caracterizan por ejercer un control rígido y tomar decisiones sin la participación de quienes ejecutan las tareas, pueden afectar el ambiente laboral, reduciendo la motivación y la confianza. Por su parte, las jefaturas injustas pueden provocar un aumento de las quejas y los conflictos, así como una disminución de la confianza entre las y los trabajadores y sus jefaturas. En las siguientes secciones, se analizan con más detalle los niveles de confianza dentro de las empresas¹².

3.2 Confianza de las y los empleadores en sus trabajadoras y trabajadores

En cuanto a la confianza que las y los empleadores declaran tener en las y los trabajadores de sus empresas, destaca que en el 91,8% de las empresas, las y los empleadores manifiestan un alto nivel de confianza. En general, el tamaño de la empresa no parece influir significativamente en estos resultados, con excepción de las medianas empresas, en las que el 13,8% de las y los empleadores indica tener sólo "algo" de confianza en su personal, como se puede apreciar en la tabla siguiente, en la categoría media.

Tabla 17

Distribución porcentual de empresas por nivel de confianza que las y los empleadores manifiestan respecto de sus trabajadores según tamaño de la empresa

Tamaño de empresa	Baja	Media	Alta	Total
Micro y pequeña	2,6%	4,9%	92,5%	100%
Mediana	1,3%	13,8%	84,9%	100%
Grande	2%	10,3%	87,6%	100%
Total	2,4%	5,8%	91,8%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

¹² La pregunta original se diseñó con cinco categorías para medir el nivel de confianza: nada, poco, algo, bastante y mucho. Sin embargo, para este análisis se optó por agruparlas en tres nuevas categorías. Así, las opciones se consolidaron en: baja (que incluye nada y poco), media (correspondiente a algo) y alta (compuesta por bastante y mucho).

A las y los empleados de empresas con sindicatos se les preguntó sobre el nivel de confianza que tienen en las y los dirigentes sindicales (ver tabla 18). En términos generales, parece haber un buen nivel de confianza, ya que en un 79,6% de las empresas, las y los empleados manifiestan tener bastante o mucha confianza en sus dirigentes sindicales. Sin embargo, es importante destacar lo que ocurre en las empresas de mayor tamaño, las que suelen tener niveles más elevados de sindicalización. En el 9,1% de las grandes empresas, las y los empleados manifiestan "nada" o "poca" confianza en las y los dirigentes sindicales, cifra superior al 5,9% del total de empresas con sindicatos que reportan un bajo nivel de confianza, y que puede estar dando cuenta de contextos cruzados por el conflicto entre el sindicato y la empresa.

Tabla 18

Distribución porcentual de empresas por nivel de confianza que las y los empleados manifiestan respecto de sus dirigentes sindicales según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Baja	Media	Alta	Total
Micro y pequeña	2,2% ^[1]	7,3% ^[1]	90,5% ^[1]	100%
Mediana	5,7%	19,5% ^[1]	74,9% ^[1]	100%
Grande	9,1%	15,2%	75,7%	100%
Total	5,9%	14,5%	79,6%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario empleados).

Como se ha señalado, la confianza es un factor esencial para evaluar los ambientes de trabajo. Los datos muestran que, en las empresas chilenas, las y los empleados generalmente tienen un alto nivel de confianza en su personal. Esto sugiere que existe potencial para construir ambientes laborales positivos, caracterizados por la colaboración, la buena comunicación y el diálogo. Sin embargo, aún es necesario realizar esfuerzos para mejorar los clímas de confianza, especialmente en las medianas empresas, en las que el 13,8% de los informantes indican que sólo confían "algo" (categoría media) en su personal (ver tabla 17).

Las cifras positivas desde la perspectiva de las y los empleados sugieren una actitud que puede prevenir altos niveles de conflictividad y fortalecer la capacidad de las empresas para resolver conflictos. No obstante, casi una de cada diez grandes empresas reporta un bajo nivel de confianza en las y los dirigentes sindicales. Dado que estas empresas tienen más personal y una mayor presencia sindical, la falta de confianza podría dificultar la construcción de un diálogo efectivo y aumentar el riesgo de conflictos laborales.

3.3 Confianza de las y los trabajadores y dirigentes en quienes dirigen la empresa

Las personas trabajadoras muestran un alto nivel de confianza en quienes toman las decisiones en sus empresas (ver tabla 19). En el 82,4% de las empresas sin sindicatos, las y los trabajadores entrevistados indican confiar bastante o mucho en sus directivos. Sin embargo, en un 6,8% de estas empresas, el personal presenta un bajo nivel de confianza en la gestión, cifra que aumenta ligeramente al 8,9% en grandes empresas.

Tabla 19

Distribución porcentual de empresas sin sindicato por nivel de confianza que las y los trabajadores manifiestan respecto de quienes dirigen la empresa según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Baja	Media	Alta	Total
Micro y pequeña	6,4%	10,5%	83,1%	100%
Mediana	11,1% ^[1]	14,7%	74,3%	100%
Grande	8,9%	16,5%	74,6%	100%
Total	6,8%	10,9%	82,4%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores.

En cuanto a la confianza de las y los dirigentes sindicales en quienes dirigen la empresa, se observa que en el 45% de las empresas (con sindicato) existe un alto nivel de confianza. Por otro lado, es importante señalar que en casi un tercio de las grandes empresas (con sindicato) hay un bajo nivel de confianza en sus directivos, como dueños, gerentes o altos ejecutivos.

Tabla 20

Distribución porcentual de empresas con sindicato por nivel de confianza que las y los dirigentes sindicales manifiestan respecto de quienes dirigen la empresa según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Baja	Mediana	Alta	Total
Micro y pequeña	42,0% ^[1]	5,8% ^[1]	51,8% ^[1]	100%
Mediana	36,2% ^[1]	23,0% ^[1]	40,8% ^[1]	100%
Grande	31,0%	25,7%	43,3%	100%
Total	36,3% ^[1]	18,7%	45,0%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

El nivel de experiencia y conocimiento de las y los dirigentes sindicales puede estar incidiendo en las diferencias de percepción respecto de las y los trabajadores de empresas sin sindicato. En general, las y los dirigentes sindicales suelen tener un entendimiento más profundo y directo de la empresa y de quienes toman las decisiones, lo cual está relacionado con su papel específico como representantes de las personas trabajadoras.

Los altos niveles de confianza reportados por los informantes de empresas sin sindicato parecen coincidir con la percepción positiva que tienen las y los empleadores de su personal. Esta sintonía podría facilitar la creación de canales de comunicación más eficientes y contribuir a una resolución de conflictos más efectiva. En contraste, los resultados revelan que en casi un tercio de las grandes empresas con sindicato, las y los dirigentes sindicales manifiestan un bajo nivel de confianza en quienes toman las decisiones, lo cual puede derivar en negociaciones más confrontacionales, una mayor probabilidad de huelgas o paros y, en general, en un ambiente laboral más hostil. Este problema se agrava en las grandes empresas con sindicato, en las que en casi una de cada diez de ellas (9,1%), las y los empleadores expresan un bajo nivel de confianza en sus dirigentes (tabla 18).

3.4 Confianza entre las y los compañeros de trabajo

La tabla a continuación muestra los niveles de confianza entre las y los compañeros de trabajo en empresas sin sindicato. En general, en el 75,7% de las empresas sin sindicato, las y los trabajadores entrevistados reportan un alto nivel de confianza entre sus pares, sin grandes diferencias según el tamaño de la empresa. No obstante, en una de cada diez empresas sin sindicato (10,8%), los informantes perciben un bajo nivel de confianza entre los compañeros de trabajo.

Tabla 21

Distribución porcentual de empresas sin sindicato, por nivel de confianza que las y los trabajadores manifiestan respecto de sus compañeros, según tamaño de la empresa

Tamaño de empresa	Baja	Media	Alta	Total
Micro y pequeña	11%	13,5%	75,5%	100%
Mediana	8,2% ^[1]	14,7% ^[1]	77,1%	100%
Grande	11% ^[1]	10,9%	78,2%	100%
Total	10,8%	13,5%	75,7%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores.

También se consultó a las y los dirigentes sindicales sobre su percepción del nivel de confianza entre las y los trabajadores de sus empresas. En términos generales, en más de dos tercios de las empresas con sindicato, las y los dirigentes reportan un alto nivel de confianza entre compañeros de trabajo. En tanto, es importante destacar que en dos de cada diez grandes empresas con sindicato se observa un nivel medio de confianza, mientras que en el 8,7% de estas grandes empresas se percibe un bajo nivel de confianza entre compañeros.

La confianza entre compañeros es esencial para construir ambientes laborales en que predominen la colaboración y el diálogo. Aunque los datos reflejan altos niveles de confianza entre pares, es preocupante observar que esta confianza disminuye en las grandes empresas con sindicatos. Ello puede afectar la solidaridad entre personas trabajadoras, perjudicar la afiliación y representatividad de los sindicatos y dificultar la formación de una postura común de las y los trabajadores frente a la parte empleadora.

4. Consideraciones finales

En este capítulo se evidencia cómo las vulneraciones a los derechos fundamentales de las y los trabajadores, como el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y las prácticas antisindicales, continúan estando presentes en los contextos laborales de las empresas de 5 o más trabajadores en Chile. Si bien a nivel nacional los porcentajes de empresas en las que trabajadores y dirigentes sindicales reportan haber presenciado o sabido de estas vulneraciones son relativamente bajos, estos aumentan en los segmentos de empresas de mayor tamaño, las que, a su vez, abarcan a una mayor cantidad de personas trabajadoras. También en las empresas con sindicato se advierten porcentajes más altos de este tipo de vulneraciones que en las empresas sin sindicato. Aunque evidentemente el tamaño de empresa incide en estos porcentajes, dado el alto número de empresas con sindicato que son grandes empresas, los sindicatos pueden estar jugando un rol importante en la visibilización de estas vulneraciones, informando, acompañando y asistiendo a las y los trabajadores en sus procesos de denuncia. Ambas variables, tamaño de empresa y existencia de sindicato, inciden en la existencia de procedimientos de denuncia y sanción del acoso laboral y sexual, y de información hacia las y los trabajadores sobre las conductas prohibidas que constituyen acoso sexual. No obstante, en ambos casos los porcentajes de empresas que aún no cuentan con procedimientos de denuncia y sanción y que nunca han informado sobre el tema de acoso sexual son aún demasiado elevados.

Lo anterior da cuenta de que, aunque se han logrado avances significativos en la protección de estos derechos fundamentales, como la implementación de la Ley Nº 21.643 (Ley Karin) y el Convenio Nº190 de la OIT para combatir el acoso laboral y sexual, su impacto aún no es perceptible en muchas empresas. Estas nuevas normativas ofrecen mayores protecciones, pero habrá que esperar para evaluar el impacto de su implementación.

En este sentido, el rol de los sindicatos puede ser muy relevante. En la medida en que sus dirigentes cuenten con más y mejor información y reciban capacitación en estos y otros temas relacionados, podrán ejercer de manera más activa su función de proteger los derechos fundamentales de las y los trabajadores.

La inclusión laboral muestra avances limitados. Si bien las empresas han incorporado a personas de grupos vulnerables, como adultos mayores, personas con discapacidad y pueblos originarios, la integración sigue siendo un desafío. Aunque existe un marco normativo sólido para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, como la Ley Nº 21.015, los resultados indican que el cumplimiento de las cuotas de inclusión sigue siendo insuficiente, especialmente en empresas medianas. La figura del gestor de inclusión, contemplada en la Ley Nº 21.275, aún no se ha implementado completamente y necesita más tiempo para consolidarse. Los datos sugieren que se debe avanzar en el fortalecimiento de las normas existentes, por ejemplo, promoviendo la capacitación de las personas gestoras de inclusión. Sin embargo, los esfuerzos suelen limitarse al cumplimiento mínimo legal, y las barreras estructurales y culturales persisten, quedando un largo camino por recorrer para que la inclusión se convierta en una realidad tangible y no sólo en un requisito legal. Aquí, las investigaciones futuras podrían ofrecer más claridad sobre cómo superar estas dificultades y lograr una inclusión efectiva en el mercado laboral chileno.

El nivel de confianza entre empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales es un factor clave para evaluar la calidad del ambiente laboral. El análisis muestra que, aunque en la mayoría de las empresas sin sindicato los niveles de confianza son altos, en aquellas con sindicatos la confianza disminuye, especialmente en el caso de las y los dirigentes respecto de los directivos de las empresas. Esto podría estar relacionado con el hecho de que las estructuras sindicales y sus dirigentes están más expuestos a conflictos. Por otro lado, la presencia de jefaturas autoritarias o injustas, también analizada en este capítulo, podría estar afectando la colaboración y la confianza entre quienes trabajan en la empresa.

5. Referencias bibliográficas

Caballero, C. (2003). *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. Universidad de Salamanca.

Castro, J. F. (2001, marzo). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, 146, 7-19.

Dirección del Trabajo. (2021). *¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)?*. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103244.html>

Fabregat, G. (2011). *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*. Bomarzo.

Houtman, I., Jettinghoff, K., y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Institute of Work, Health & Organisations. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_sp.pdf?ua=1

Jeung, D. Y. & Chang, S. J. (2021). Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 914. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>.

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio N° 111, de 1958, Sobre discriminación en empleo y ocupación*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio N° 190, de 2019, Sobre la violencia y el acoso en el trabajo*.



CAPÍTULO 6

Organizaciones sindicales

En el contexto de desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores, las organizaciones sindicales se erigen como el principal vehículo de representación y defensa de los derechos de la parte más débil, haciendo posible la negociación colectiva de las condiciones laborales que se materializan en contratos y convenios para sus afiliados y afiliadas y para aquellos a quienes se extienden sus beneficios. Asimismo, los sindicatos resguardan el interés general de las y los trabajadores a nivel individual y colectivo tanto en las empresas como en otros ámbitos sociales y políticos.

La realidad del sindicalismo en Chile ha sido analizada en diversos estudios que toman como base los registros administrativos de la Dirección del Trabajo (Durán y Kremerman, 2024; Osorio & Gaudichaud, 2018; Pinto, Santibáñez y Ponce, 2017; Salinero, 2006), los cuales dan cuenta de un lento pero sostenido crecimiento absoluto en el número de personas afiliadas en las últimas décadas, así como en el número de organizaciones sindicales activas, con el paralelismo y la dispersión que esto supone (Durán y Gálvez, 2016; Osorio y Gómez, 2025). Sobre este conocimiento, la Encla permite profundizar en los datos oficiales con estimaciones sobre

la sindicalización a nivel de empresas, a la vez que complementa dicha información con indicadores objetivos y subjetivos que ofrecen una panorámica más amplia del estado actual de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores mediadas por sindicatos, considerando su tamaño, sus recursos y sus repertorios de acción.

Uno de los aspectos más relevantes que se pueden indagar con esta encuesta son las razones que explican la reducida cantidad de empresas del sector privado que tienen o han tenido sindicatos constituidos, pese a los evidentes beneficios que aportan estas organizaciones a las y los trabajadores, y la buena evaluación que se tiene de su actividad allí donde están presentes.

Este capítulo se organiza en cuatro partes. En la primera, se exponen los indicadores relacionados con la estructura del sindicalismo en Chile a nivel de empresas y los factores que permiten comprender por qué existen tantas empresas sin sindicatos. En la segunda se examinan las estimaciones sobre afiliación sindical en Chile, sobre el grado de extensión que tiene el fenómeno del paralelismo sindical y sobre cuáles son los principales recursos organizacionales de los sindicatos que se pueden identificar a través de la Encla. En la tercera se enfocan las características de la relación entre sindicato y empresa, tanto en términos de prácticas objetivas como de percepciones subjetivas entre empleadores y dirigentes. Por último, en la cuarta se da una reflexión global sobre los datos presentados.

1. Presencia de organizaciones sindicales

En Chile, la ley exige que las organizaciones sindicales se registren en la Dirección del Trabajo al momento de constituirse y cuando cambian o renuevan sus directivas. Así, esta institución lleva un detallado seguimiento de los sindicatos activos. Como referencia, en su Anuario Estadístico del año 2022 se informa que al 31 de diciembre había 11.256 sindicatos activos. Al descontar los 2.617 sindicatos independientes, quedaban 8.639 correspondientes a personas trabajadoras dependientes de empresas y organizaciones cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2023), lo que coincide con el tipo de empresas consideradas en la muestra de esta encuesta.

Como se verá, aunque las estimaciones resultantes no son idénticas, sí son muy similares. Gran parte de su diferencia se puede explicar porque el trabajo de campo se realizó durante 2023, lo que implica un margen razonable de variación por las afiliaciones, así como por desconocimiento de las cifras exactas por parte de los informantes.

1.1 Influencia de la estructura empresarial

En general, las organizaciones sindicales en Chile se constituyen y tienen su principal rango de acción a nivel de empresas individuales. La Encla 2023 revela que sólo un 3,9% de las empresas cuenta con al menos una organización sindical activa, mientras que un 96,1% no tiene sindicatos. Más concretamente, se puede estimar que de un total de 129.231 empresas, en 5.025 hay sindicatos, mientras que en 124.206 no existe este tipo de organizaciones.

A primera vista, los porcentajes reflejan una evidente desproporción, pero es importante tener presente que, por diversas razones legales y prácticas, en muchas empresas del sector privado no es posible constituir estas organizaciones. En efecto, el art. 227 del Código del Trabajo establece como condición de constitución de sindicatos en empresas un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total del personal cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores¹; en caso de que no existan sindicatos vigentes, bastará con 8 trabajadores que deben llegar a ser 25 en el plazo de un año². Para las empresas de menos de 50 trabajadores, cuando no existe sindicato, se requiere un mínimo de 8 trabajadores que en el plazo de un año deben alcanzar al cincuenta por ciento del personal. En el caso de que ya exista sindicato, este debe estar formado por al menos el cincuenta por ciento del personal de la empresa³. Finalmente, para los sindicatos interempresa sólo se requieren 25 trabajadores⁴.

¹ Inciso 1º, art. 227 Código del Trabajo,

² Inciso 2º, art. 227 Código del Trabajo.

³ Inciso 3º, art. 227 Código del Trabajo.

⁴ Art. 228 Código del Trabajo.

Con lo anterior, quedan automáticamente excluidas las microempresas, lo que es corroborado por los datos de la Encla, que indican que la organización sindical en la microempresa es prácticamente inexistente. Además, la sindicalización en la pequeña y hasta en la mediana empresa se ve dificultada. Esto se ratifica con los indicadores de la tabla 1, en la que se aprecia que la sindicalización abarca a un 52,1% de las grandes empresas, un 15,7% de las medianas empresas y sólo un 1,3% de las microempresas y pequeñas empresas. Esta tendencia confirma que, a medida que las empresas crecen en términos de número de personas trabajadoras y complejidad operativa, es más probable que existan estructuras sindicales organizadas.

Tabla 1
Distribución porcentual de empresas por existencia de sindicato
según tamaño de la empresa

Tamaño	Existe sindicato		No existe sindicato		Total	
	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad
Micro y pequeña	1,3%	1.531	98,7%	113.238	100%	114.769
Mediana	15,7%	1.750	84,3%	9.363	100%	11.113
Grande	52,1%	1.744	47,9%	1.605	100%	3.349
Total	3,9%	5.025	96,1%	124.206	100%	129.231

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Por otro lado, la tabla 2 muestra cómo la presencia de sindicatos en las empresas se distribuye en las diferentes regiones de Chile. Las que tienen una mayor cantidad de empresas con sindicalización son Magallanes, con un 5,5%, y la Región Metropolitana, con un 4,9%, mientras que La Araucanía y Tarapacá exhiben la menor presencia sindical, con un 1,3% y un 1,4% de las empresas, respectivamente. En parte, estas diferencias se explican por las características socioeconómicas de cada región, ya que algunas presentan una mayor concentración de grandes empresas y mayor presencia de ciertas ramas de actividad económica con una trayectoria y cultura de sindicalización más amplia.

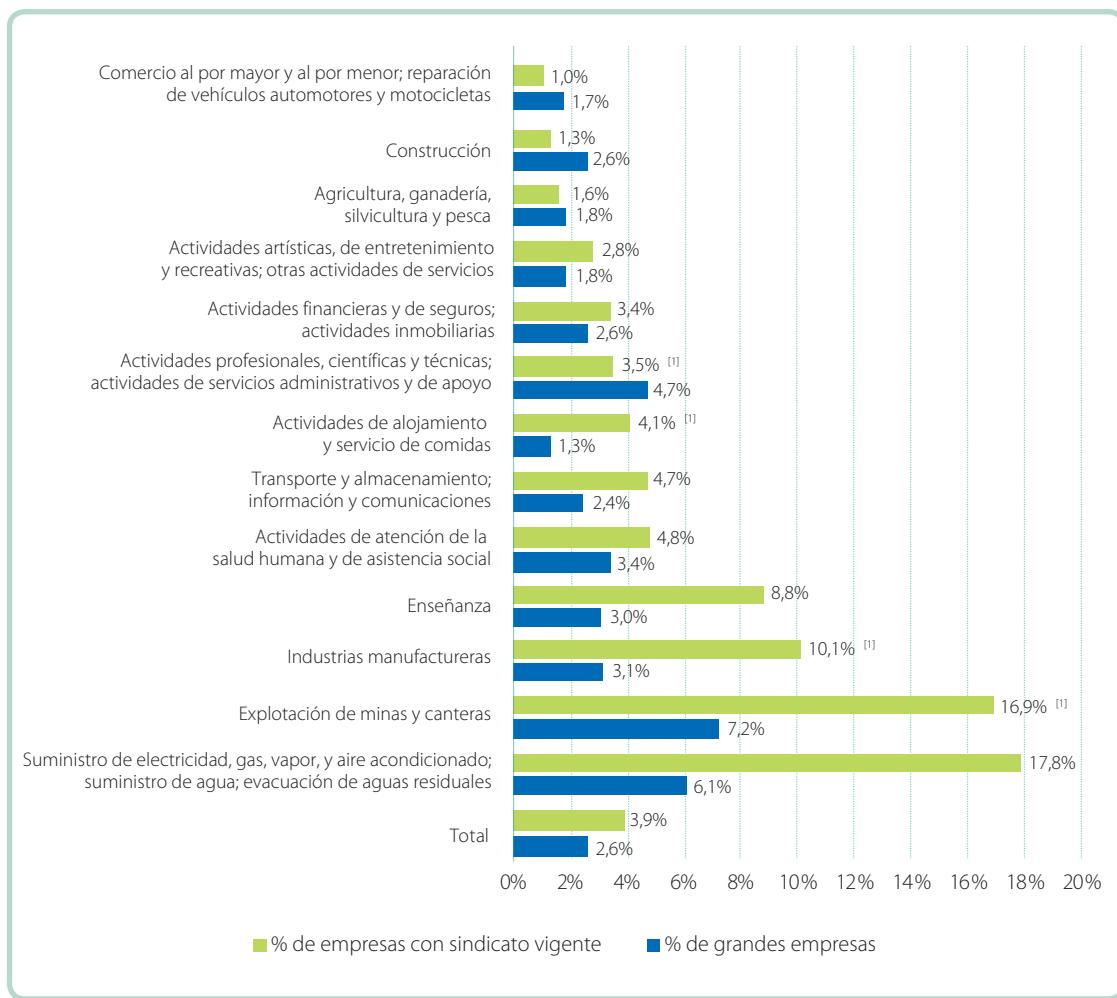
Tabla 2
Distribución porcentual de empresas por existencia de sindicato según región

Región	Existe sindicato	No existe sindicato	Total
Arica y Parinacota	3,7%	96,3%	100%
Tarapacá	1,4%	98,6%	100%
Antofagasta	3,8%	96,2%	100%
Atacama	3,9%	96,1%	100%
Coquimbo	1,9%	98,1%	100%
Valparaíso	3,2%	96,8%	100%
Metropolitana	4,9%	95,1%	100%
O'Higgins	2,7%	97,3%	100%
Maule	2,9%	97,1%	100%
Ñuble	2,2%	97,8%	100%
Biobío	2,9%	97,1%	100%
Araucanía	1,3%	98,7%	100%
Los Ríos	3,5%	96,5%	100%
Los Lagos	3,3%	96,7%	100%
Aysén	3,4%	96,6%	100%
Magallanes	5,5%	94,5%	100%
Total	3,9%	96,1%	100%

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

El gráfico 1 presenta una desagregación de las empresas con organizaciones sindicales según ramas de actividad económica, reforzando la idea de que ciertos sectores son más propensos a la organización que otros. Por ejemplo, los sectores de minería y suministro de electricidad, gas y agua tienen un 16,9% y un 17,8% de empresas con sindicatos, respectivamente, muy por sobre el promedio, mientras que en sectores como comercio y construcción los sindicatos sólo están presentes en un 1% y en un 1,3%, respectivamente. Esto se relaciona también con una estructura empresarial sectorial con mayor o menor proporción de grandes empresas, así como con una trayectoria sindical relevante, como se constata en los casos de la industria manufacturera y enseñanza.

Gráfico 1
Porcentaje de empresas con sindicato vigente y porcentaje de grandes empresas
según rama de actividad económica



^[1] Estimaciones poco fiables según el estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Una primera aproximación a la sindicalización a través de la información de la tabla 1, la tabla 2 y el gráfico 1 permite aseverar que el sindicalismo tiene presencia en una proporción muy minoritaria de las empresas del país, concentrada principalmente en la gran empresa y con una distribución desigual a nivel regional y entre las ramas de actividad económica. Considerando la estructura productiva del país, estos tres factores parecen estar estrechamente relacionados al momento de explicar la existencia de sindicatos en las empresas.

1.2 Factores asociados a menor sindicalización

Considerando la pequeña cantidad de empresas con sindicatos activos, la Encla proporciona algunos indicadores que contribuyen a comprender el fenómeno. En primer lugar, se estima que entre los años 2022 y 2023, en unas 953 empresas sin sindicatos hubo algún intento por constituir uno que no prosperó. Si bien esto representa sólo un 0,8% del total de empresas sin sindicatos, de haber tenido éxito en su iniciativa, el número de empresas con presencia sindical habría aumentado en un 18%, pasando de 3,9% a 4,6% del total.

En el tabla 3 se aprecia una mayor propensión a intentos de constituir sindicatos en aquellas empresas en las que los trabajadores tienen una opinión más positiva sobre la conveniencia de la negociación colectiva. En las empresas en las que no ha habido intentos se observa que un 17,2% considera la negociación colectiva inconveniente o muy inconveniente, en comparación con el 4,3% de quienes sí han hecho intentos de constituir sindicatos.

Tabla 3

Distribución porcentual de empresas sin sindicato según intentos por formar uno y percepción del trabajador sobre la conveniencia de la negociación colectiva

Trabajador sobre negociación colectiva	Ha habido intentos	No ha habido intentos
Inconveniente y muy inconveniente	4,3%	17,2%
Ni conveniente ni inconveniente	30,1%	27,3%
Conveniente y muy conveniente	65,2%	54,3%
Total	100%	100%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores.

Los intentos frustrados de constituir un sindicato se relacionan también con el tamaño de las empresas. Como se muestra en la tabla 4, entre las empresas medianas y grandes, la proporción de intentos de sindicalización es más alta en las empresas medianas, abarcando un 3,4%, en comparación con la gran empresa, en la que sólo en un 1,5% de las empresas han existido esos intentos. Este comportamiento puede estar relacionado con el hecho de que, como se expuso en la tabla 1, existen más empresas con sindicatos entre las empresas más grandes y hay una mayor cantidad de medianas empresas sin este tipo de organizaciones y, por lo tanto, hay un mayor espacio para su proliferación. Asimismo, el hecho de que la mayor cantidad de intentos frustrados de constitución de sindicatos se hayan dado en la mediana empresa, puede deberse a que existe un mayor margen de establecimientos sin sindicalización, pero también puede significar que en esas empresas hay mayores dificultades para tener éxito que en las grandes empresas, en las que los sindicatos logran constituirse con mayor frecuencia y no figuran como meros "intentos".

Tabla 4

Distribución porcentual de empresas sin sindicato por intentos de formar uno según tamaño de la empresa

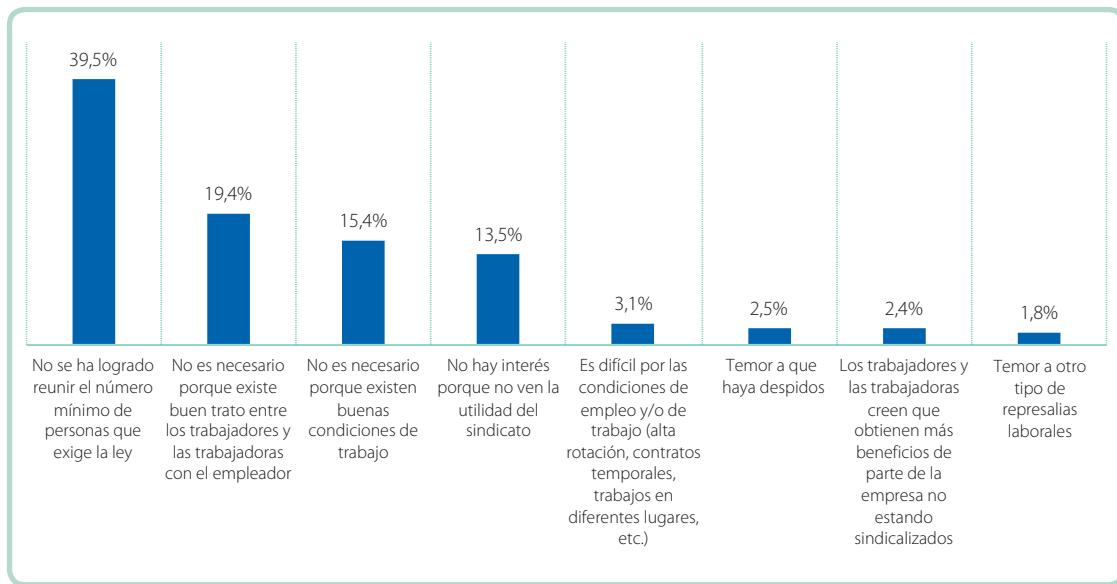
Tamaño de la empresa	Ha habido intentos	No ha habido intentos	Total
Pequeña	0,5%	99,5%	100%
Mediana	3,4%	96,6%	100%
Grande	1,5%	98,5%	100%
Total ^[1]	0,8%	99,2%	100%

^[1] Incluye a las microempresas.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores.

Es relevante destacar que en el 90,2% de los casos, el intento sólo consistió en conversar entre las compañeras y los compañeros de trabajo sobre la posibilidad de constituir un sindicato. Como se aprecia en el gráfico 2, la principal razón por la que no se ha formado un sindicato en las empresas a juicio de las y los trabajadores encuestados es, en casi un 40% de los casos, que no se ha logrado reunir el quórum mínimo que exige la ley. Las razones vinculadas a la existencia de un buen ambiente laboral, ya sea porque existen buenas relaciones entre trabajadores y empleadores o porque hay buenas condiciones de trabajo, agrupan en conjunto a casi un 35% de los representantes de personas trabajadoras en las empresas, mientras que el desinterés reúne a un 13,5%. Finalmente, las razones que podrían considerarse como resultado de la coerción o amenaza de las y los empleadores suman un 4,3% del total (temor a que haya despidos y otro tipo de represalias laborales) que, si bien es una proporción pequeña, es representativa de 5.556 empresas, es decir, una cantidad incluso mayor al número de empresas en las que existen sindicatos activos (5.025).

Gráfico 2
Porcentaje de empresas sin sindicato por principal razón por la que no se ha formado uno en la empresa



Fuente: Encla 2023. Trabajadores.

En los pocos casos en que en algún momento hubo sindicatos, que corresponden al 1,1% de las empresas, entre las principales razones por las que dejaron de existir se mencionan los despidos, renuncias o jubilaciones del personal sindicalizado (33,3%); que el sindicato tenía o se quedó con muy pocos socios, vale decir, un distanciamiento por parte de las y los trabajadores (25,5%), y que el sindicato se quedó sin dirigentes, es decir, renunciaron los directivos o no hubo renovación de ellos (23,9%). Esto quiere decir que los motivos abarcan tanto problemas internos de las organizaciones como presiones externas dirigidas desde las empresas respectivas.

Aunque estos indicadores son exploratorios, sugieren que entre los factores que explican la reducida cantidad de empresas con sindicatos hay tanto razones estructurales como subjetivas. Si existe una opinión renuente a la utilidad de negociar colectivamente, será menos probable que las y los trabajadores intenten organizarse. Por otro lado, entre las micro, pequeñas y medianas empresas hay una propensión mucho menor a constituir sindicatos, lo que se explica por las condiciones que impone el Código del Trabajo así como por el tipo de relaciones laborales que se establecen entre trabajadores y empleadores en este tipo de empresas, a menudo atravesadas por prácticas antisindicales (Salinero, 2003, 2009; Toledo, 2007, 2012).

2. Estructura sindical

Además de la distribución de los sindicatos entre las empresas en Chile, los indicadores de la Encla entregan información sobre la estructura del sindicalismo. A continuación, se revisarán dos aspectos clave de esto: la afiliación de personas trabajadoras a sindicatos y el alcance que tiene el paralelismo sindical.

2.1 Afiliación

Al momento en que fue aplicada la encuesta durante el año 2023, existían 977.649 afiliados y afiliadas a organizaciones sindicales. Como se observa en la tabla 5, esto corresponde a una tasa de afiliación⁵ de un 19,9% de las y los trabajadores de las empresas de 5 o más trabajadores. Considerando el margen de error de la Encla y las fechas levemente diferentes de medición, esto es coherente con los datos oficiales de la Dirección del Trabajo, que estimaron la tasa de afiliación⁵ en un 19,3% a fines de diciembre del año 2022, mientras que la cantidad de personas trabajadoras afiliadas en el mismo período fue de 1.094.877 (Dirección del Trabajo, 2023).

Tabla 5
Distribución porcentual de trabajadores según afiliación sindical

Afiliación	Distribución porcentual	Cantidad
Afiliados/as	19,9%	977.649
No afiliados/as	80,1%	3.946.078
Total	100%	4.923.727

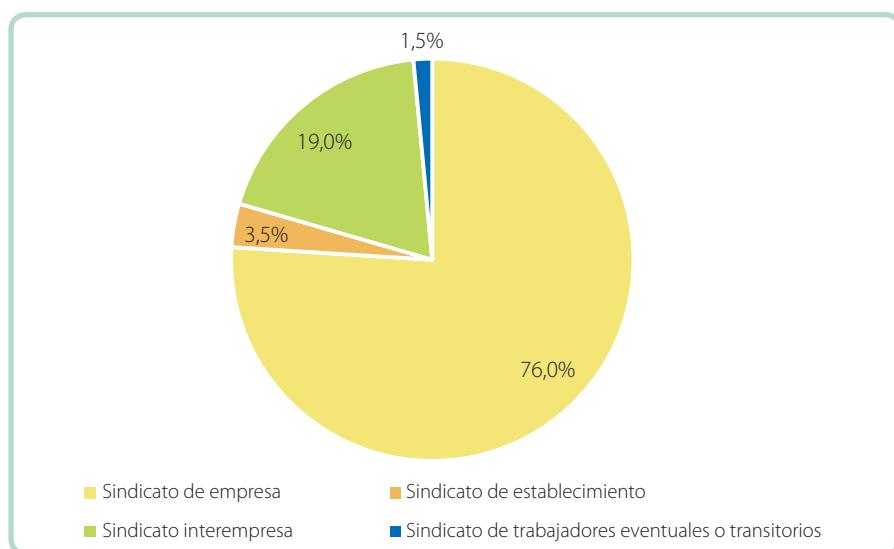
Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

De acuerdo con el artículo 216 del Código del Trabajo, existen cuatro tipos de organizaciones sindicales de base que se pueden constituir y a las que se pueden afiliar las personas trabajadoras dependientes. Los sindicatos de empresa y los sindicatos de establecimiento son los que agrupan a personas trabajadoras de una misma empresa; los sindicatos interempresa son los que agrupan a personas trabajadoras de dos o más empleadores distintos, y los sindicatos de personas trabajadoras eventuales o transitorios son aquellos constituidos por quienes realizan trabajos en períodos cíclicos o intermitentes.

⁵ La Dirección del Trabajo publica tres tasas de sindicalización en sus reportes estadísticos. La tasa aquí referida busca reflejar los niveles de sindicalización de la población asalariada del país habilitada para formar sindicatos. La definición estadística del indicador es la siguiente: "Corresponde al cociente entre las personas afiliadas a sindicatos activos, excluyendo a afiliados a sindicatos independientes y las personas ocupadas de las categorías: asalariado sector privado y personal de servicio doméstico (puertas afuera o puertas adentro)" (Dirección del Trabajo, p. 63, 2023).

Como se aprecia en el gráfico 3, en la gran mayoría de las empresas que cuentan con organización sindical, el sindicato constituido, o aquel con más afiliados y afiliadas en el caso de haber más de uno, es un sindicato de empresa. Junto con los sindicatos de establecimiento, que tienen características muy similares, representan el 79,5% de las empresas con sindicato. Los sindicatos interempresa son el sindicato mayoritario en el 19% de las empresas con organización sindical, y los eventuales o transitorios sólo en un 1,5%. Estos resultados indican que las y los trabajadores tienden a constituir y afiliarse principalmente a sindicatos que agrupan a personas trabajadoras más o menos permanentes de su mismo lugar de trabajo, lo que les da mayores facilidades para negociar colectivamente.

Gráfico 3
Distribución porcentual de empresas con sindicato según tipo de sindicato



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En línea con la distribución de empresas con sindicatos observada en la tabla 1, las y los trabajadores afiliados se reparten de forma desigual según el tamaño de las empresas. Como se aprecia en la tabla 6, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, también aumenta el nivel de afiliación. Así, en las microempresas y pequeñas empresas se afilan sólo un 1,7% de su personal, mientras que en las medianas el porcentaje asciende al 10,1% y entre las grandes empresas alcanza al 35%.

Desde otro punto de vista, las grandes empresas concentran al 86,8% de las y los afiliados a sindicatos, mientras que las medianas empresas agrupan al 10,6% y las pequeñas y microempresas participan con un 2,6% de la afiliación total. Este comportamiento indica que es más probable estar afiliado a un sindicato entre las y los trabajadores de las grandes empresas y mucho menos probable entre el personal de las medianas, pequeñas y microempresas, en las que por lo general el reducido número de personas trabajadora hace más difícil cumplir con las condiciones mínimas para la constitución de un sindicato, o en las que el estado de las relaciones laborales hace difícil tener éxito en estos intentos, como se presentó en la tabla 4.

Tabla 6

Distribución porcentual de trabajadores por condición de afiliación sindical según tamaño de empresa

Tamaño	Cantidad	Porcentaje de afiliados/as	Porcentaje de no afiliados/as	Total
Micro y pequeña	25.042	1,7%	98,3%	100%
Mediana	104.145	10,1%	89,9%	100%
Grande	848.462	35,0%	65,0%	100%
Todas las empresas	977.649	19,9%	80,1%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Un aspecto relevante que se debe considerar es que, de acuerdo con las respuestas de las y los dirigentes sindicales, en un 28% de las empresas con sindicatos, estos tienen afiliados y afiliadas a la totalidad de las personas trabajadoras. Si se toman todas las empresas en las que existían sindicatos activos al momento de la aplicación del cuestionario, se puede estimar que empleaban aproximadamente a 1.875.642 trabajadores, lo que arroja un 47,9%, correspondiente a 897.993 trabajadores, que no se ha incorporado a sindicatos ya existentes en sus lugares de trabajo, y que eventualmente podrían hacerlo.

Como se observa en la tabla 7, la existencia de personas trabajadoras afiliadas a sindicatos activos en las empresas donde se desempeñan es un fenómeno que se presenta de manera similar en todos los tamaños de empresas. Esto sugiere que aun con sindicatos constituidos en los lugares de trabajo y ante diferentes realidades empresariales, en un porcentaje relevante de personas trabajadoras persiste la renuencia a afiliarse a un sindicato constituido.

Tabla 7

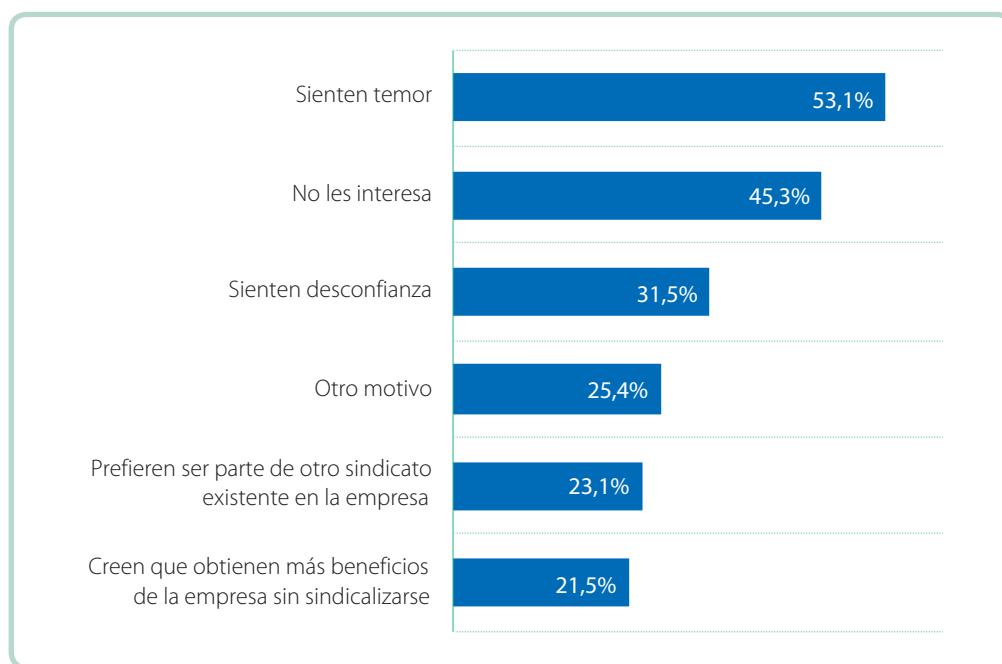
Distribución porcentual de trabajadores en empresas con sindicato activo por condición de afiliación sindical según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Trabajadores afiliados/as		Trabajadores no afiliados/as		Total Trabajadores	
	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad
Micro y pequeña	56,9%	25.042	43,1%	18.946	100%	43.988
Mediana	55,1%	104.145	44,9%	85.032	100%	189.177
Grande	51,7%	848.462	48,3%	794.015	100%	1.642.477
Total	52,1%	977.649	47,9%	897.993	100%	1.875.642

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Para comprender mejor este dato, las y los dirigentes fueron consultados respecto a cuáles eran las razones que en su opinión explicaban que no hubiera más personas trabajadoras en su respectivo sindicato. Descontando los casos en los que se asegura que ya están todos sindicalizados, en el gráfico 4 se observa que para un 53,1% de las y los dirigentes el problema es que las y los trabajadores sienten temor de sindicalizarse, mientras que para un 45,3% la razón es el desinterés por afiliarse a las organizaciones existentes. La desconfianza es planteada como motivo por las y los dirigentes en un 31,5% de las empresas con sindicato, seguida de otros motivos en un 25,4%, la preferencia por otro sindicato en un 23,1% y la creencia de que se pueden obtener más beneficios sin sindicalizarse en un 21,5% de los casos.

Gráfico 4
**Porcentaje de empresas con sindicato según opinión de las y los dirigentes
 respecto a por qué no hay más trabajadores en su sindicato^[1]**



^[1] Pregunta de respuesta múltiple. No suma 100%.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Por otro lado, la Encla devela que el total de personas trabajadoras afiliadas a sindicatos se distribuye de manera desigual según el sexo. Como indica la tabla 8, se puede estimar que el 61,3% de las personas afiliadas son hombres y sólo un 38,7% son mujeres, cifras similares a los registros oficiales que señalan un 58% de hombres y un 42% de mujeres afiliados a sindicatos de personas trabajadoras dependientes (Dirección del Trabajo, 2023), lo cual refleja la brecha de género existente en la participación de las mujeres en el mercado laboral, aspecto que se profundiza en el capítulo sobre género.

Sin embargo, lo más relevante es que al comparar el porcentaje de trabajadores y trabajadoras sindicalizados respecto del total de cada grupo, se observan proporciones casi idénticas de 19,6% y 20,2% de sindicalización entre hombres y mujeres, respectivamente. Esto sugiere que, aunque el número absoluto de mujeres sindicalizadas es menor, aquellas que tienen acceso a trabajos con presencia sindical tienden a afiliarse en una proporción comparable a la de los hombres. Pese a esta realidad, y a que el artículo 231 del Código del Trabajo promueve la integración de mujeres en los directorios de los sindicatos, se constata hasta el día de hoy un significativo sesgo de los liderazgos en favor de los hombres (Díaz y von Geldern, 2023).

Tabla 8
Distribución porcentual y cantidad de personas afiliadas a sindicatos según sexo

Sexo	Distribución porcentual	Cantidad
Hombre	61,3%	599.163
Mujer	38,7%	378.486
Total	100%	977.649

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En conjunto, los indicadores expuestos revelan que la afiliación sindical en Chile se ve afectada por una combinación de factores, como el género y el tamaño de la empresa. La menor presencia de mujeres en el mercado laboral y la baja sindicalización en las empresas pequeñas indican la existencia de barreras significativas que dificultan la participación sindical de amplios sectores de trabajadores.

2.2 Paralelismo

Una de las características más importantes del sistema de relaciones laborales en Chile es la posibilidad de constituir más de una organización sindical en cada empresa con derecho a negociar colectivamente. Este fenómeno, conocido comúnmente como “paralelismo sindical”, ha generado la proliferación de cientos de sindicatos que compiten entre sí por captar afiliados y afiliadas en una misma empresa, dispersando y fragmentando el poder asociativo y de negociación de las organizaciones (Osorio y Gómez, 2025).

En general, el Código del Trabajo establece que las empresas con menos de 50 trabajadores deben reunir a 8 trabajadores que representen el 50% de quienes prestan servicios en ella, limitando la posibilidad de paralelismo. Sin embargo, para las empresas con más de 50 trabajadores, se requieren sólo 25 personas afiliadas que representen al 10% del total del personal. Adicionalmente, si una empresa tiene más de un establecimiento, se pueden formar sindicatos de establecimiento que reúnan a 25 trabajadores que representen al menos un 30% de las y los trabajadores, ampliando la posibilidad de formar sindicatos paralelos.

Como primera aproximación, la tabla 9 muestra el alcance que tiene el paralelismo sindical en Chile, en que en un 23,7% de las empresas las y los dirigentes sindicales encuestados señalan que en su empresa existe más de un sindicato. Esta proporción varía según el tamaño de la empresa, ya que el paralelismo está presente en un 53,8% de las grandes empresas, mientras que sólo un 9,4% de las empresas medianas y un 5,7% de las pequeñas tienen más de un sindicato, lo cual resulta coherente con la menor disponibilidad de personas para alcanzar el quórum de constitución.

Tabla 9
Distribución porcentual de empresas con sindicato activo que tienen una o más de una organización sindical según tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa	Un sindicato	Más de un sindicato	Total
Pequeña	94,3% ^[1]	5,7% ^[1]	100%
Mediana	90,6%	9,4%	100%
Grande	46,2%	53,8%	100%
Total ^[2]	76,3%	23,7%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] El total incluye a las microempresas.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Por otro lado, la tabla 10 recoge algunos indicadores que entregan mayor detalle sobre el alcance del paralelismo en el universo de empresas que aborda la encuesta. Como se aprecia en la tabla, entre las pequeñas empresas con sindicato hay en promedio una organización por empresa, al igual que entre las medianas en las que hay 1,1. Entre las grandes empresas, en tanto, se observa que existen en promedio 3,2 sindicatos.

En consecuencia, tomando la estimación de personas trabajadoras afiliadas a sindicatos en cada conjunto de empresas, se observa que el promedio de afiliados y afiliadas en las medianas empresas es de aproximadamente 52 y en las grandes empresas de 155. Si no existiera paralelismo, el tamaño general de los sindicatos sería en promedio de 195 afiliados y afiliadas, mientras que en las medianas empresas sería de 60 y en las grandes empresas de 487.

Tabla 10
Indicadores seleccionados sobre paralelismo sindical

Tamaño	Cantidad de empresas con sindicatos activos	Cantidad de sindicatos	Promedio de sindicatos por empresa	Promedio de afiliados/as a sindicatos por empresa
Pequeña	1.519	1.549	1	16
Mediana	1.750	2.006	1,1	52
Grande	1.744	5.471	3,2	155
Total ^[1]	5.025	9.039	1,8	108

^[1] El total incluye a las microempresas.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

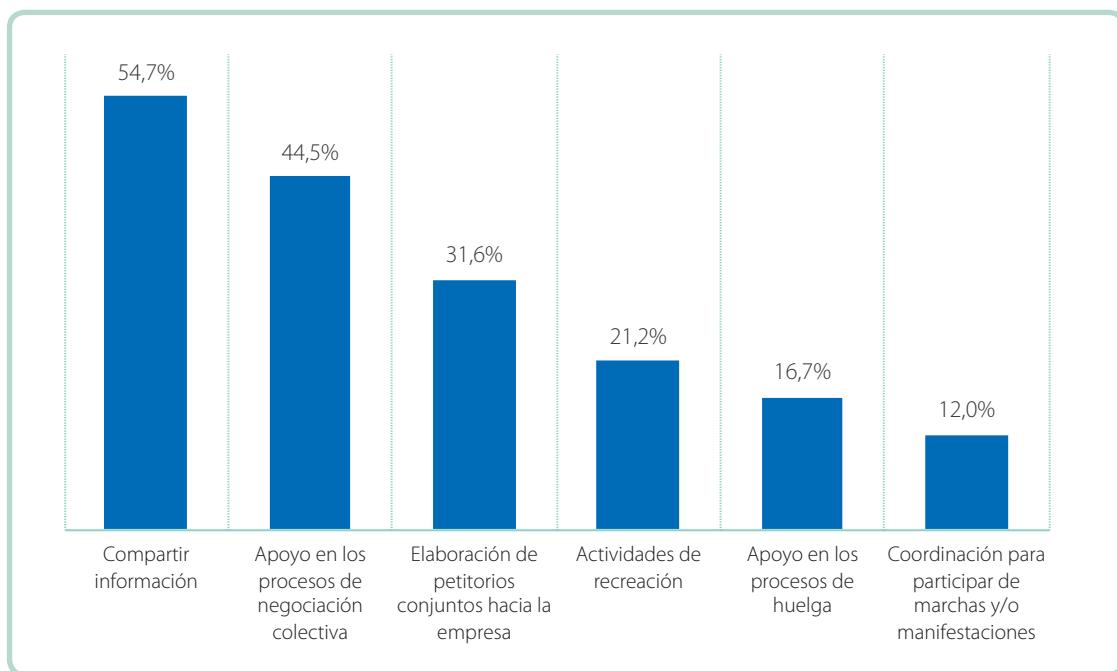
De los indicadores expuestos, se puede afirmar que el paralelismo sindical está plenamente vigente y que se trata de un fenómeno principalmente radicado en las grandes empresas, lo que tiene como consecuencia la existencia de organizaciones sindicales mucho más pequeñas en términos de personas afiliadas en comparación con lo que ocurriría si fueran sindicatos únicos.

Ahora bien, ¿qué tipo de relaciones entablan las organizaciones sindicales constituidas en una misma empresa? Para indagarlo, se les consultó a las y los dirigentes sindicales de empresas con más de un sindicato por el tipo de vínculo que tenían. En un 49,3% de las empresas, los encuestados plantearon que existen relaciones de cooperación y solidaridad. En un 31,2% de los casos manifestaron que no existe relación alguna entre las organizaciones, mientras que en un 10,3% expresaron que hay relaciones de rivalidad y competencia y en un 9,2% dijeron que hay relaciones de cooperación y de rivalidad dependiendo del contexto y del sindicato. Con esto se puede afirmar que el paralelismo no responde siempre a un conflicto interno entre personas trabajadoras, sino que sus causas son diversas.

En un nivel más práctico, también se les consultó a las y los dirigentes si llevaban a cabo algún tipo de actividades junto con otros sindicatos de la misma empresa. Como se observa en el gráfico 5, en un 54,7% de los casos las organizaciones compartieron información entre sí, en un 44,5% se apoyaron en negociaciones colectivas, en un 31,6% se elaboraron petitorios conjuntos hacia la empresa, en un 21,2% se llevaron a cabo actividades recreativas, en un 16,7% de los casos los sindicatos se apoyaron en un proceso de huelga y un 12% afirmó que hubo trabajo conjunto en la coordinación para participar en marchas y/o manifestaciones.

Gráfico 5

Porcentaje de empresas con más de un sindicato en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades en conjunto con otros sindicatos de la empresa



Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Finalmente, es importante consignar que, según investigaciones que han utilizado los datos de la Encla 2019, se ha asociado que el paralelismo sindical en Chile tiene como una de sus manifestaciones más notables la prevalencia de una mayor conflictividad en el ámbito de las relaciones laborales con las y los empleadores (Pérez-Ahumada y Ocampo, 2023), por lo que es esperable que también tenga repercusiones a nivel de poder sindical al momento de negociar colectivamente. Con todo, se trata de un campo de investigación que presenta numerosas interrogantes para futuros estudios.

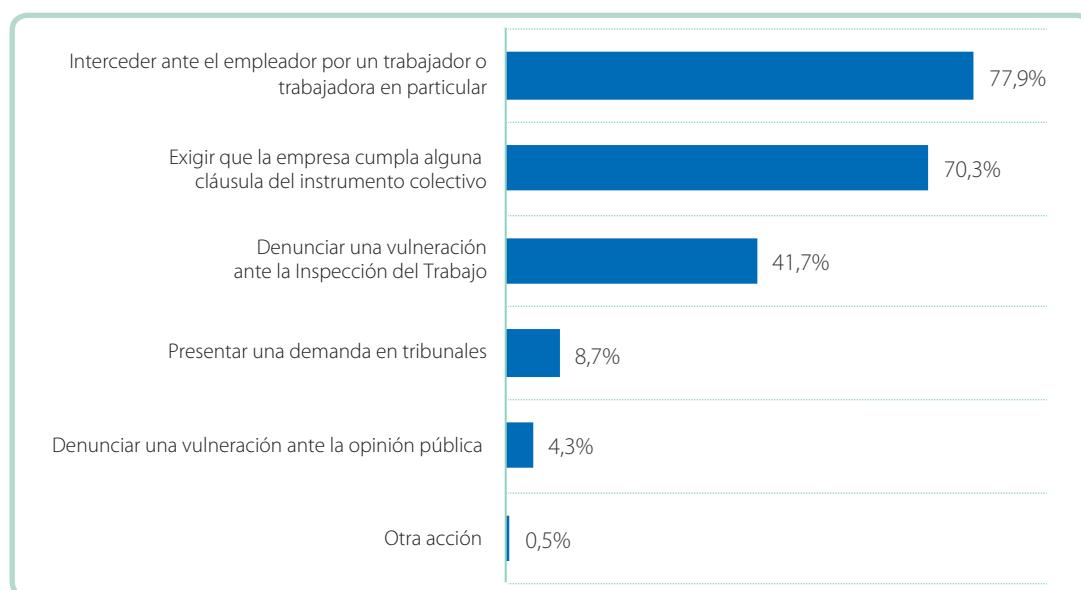
2.3 Recursos organizacionales y repertorios de acción sindical

Para representar eficazmente los intereses de sus afiliados y afiliadas, las organizaciones sindicales suelen contar con determinados recursos organizacionales que, articulados con sus respectivas estrategias, les permiten desplegar diversos repertorios de acción en sus lugares de trabajo. Entre los recursos con los que cuentan los sindicatos, el más relevante detectado en la Encla es la asesoría externa, que está presente en un 65,1% de los sindicatos de la muestra.

Respecto a las actividades que han realizado los sindicatos, el gráfico 6 muestra que la práctica más recurrente, en un 77,9% de los casos, es interceder ante la empleadora o el empleador por un trabajador o trabajadora en particular. También, en un 70,3% de los casos han debido exigir el cumplimiento de las cláusulas del instrumento colectivo. Otra actividad frecuente, en un 41,7% de los casos, ha sido denunciar una vulneración de los derechos laborales ante la Inspección del Trabajo. Es significativo que dos de estas actividades remitan a problemas con el cumplimiento de leyes o normas laborales, lo que sugiere que una parte considerable del quehacer sindical debe dedicarse a velar por el cumplimiento de acuerdos y reglas que no son respetadas por parte de las y los empleadores.

Más lejos figuran acciones como presentar una demanda en tribunales o denunciar una vulneración ante la opinión pública, ambas con menos del 10% de menciones. En este sentido, se aprecia una tendencia a resolver los conflictos de manera directa con la empresa, recurriendo a alternativas externas sólo en una proporción menor de los casos.

Gráfico 6
Porcentaje de empresas con sindicato en las que se realizan acciones sindicales de defensa de derechos de las y los trabajadores según tipo de acción



Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Además de las acciones relacionadas directamente con la contraparte empleadora, los sindicatos suelen llevar a cabo actividades de solidaridad o de encuentro entre sus afiliados y afiliadas. Como se aprecia en la tabla 11, entre las más comunes para los sindicatos están las solidarias o de socorro para sus afiliados y afiliadas, en un 72,8% de los casos, seguidas de las celebraciones de Fiestas patrias o Navidad, en un 62,7%, y la conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores, en un 56,6% de los sindicatos. Un poco más abajo se mencionan la conmemoración del Día de la Mujer, el aniversario del sindicato y actividades de recreación en general para las y los socios y sus familias.

Tabla 11

Porcentaje de empresas con sindicato en que se realizan las siguientes acciones sindicales de solidaridad y encuentro

Acción sindical	Porcentaje
Actividades solidarias o de socorro hacia los socios y socias del sindicato (en caso de desgracia)	72,8%
Celebración de Fiestas Patrias y/o Navidad	62,7%
Conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores	56,6%
Conmemoración del Día de la Mujer	33,7% ^[1]
Celebración del aniversario del sindicato	32,9% ^[1]
Actividades de recreación entre los socios y socias y sus familias	22,6%
Otra actividad	0,9%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Aunque estos indicadores no permiten evaluar con precisión el grado de poder que tienen los sindicatos en Chile, sí proporcionan una imagen, cuando menos parcial, de su funcionamiento cotidiano, que parece orientado a enfrentar el incumplimiento de leyes y compromisos por parte de las y los empleadores, y a reforzar sus vínculos y redes de solidaridad internas, en algunos casos de manera conjunta con otras organizaciones sindicales.

3. Relaciones sindicato-empresa y diálogo social

Uno de los aspectos más determinantes de la eficacia de un sindicato al momento de defender los intereses de sus afiliados y afiliadas es el tipo de relación que establece con las y los empleadores, ya sea de colaboración o de conflicto. A continuación, se exploran algunos indicadores de la Encla sobre este tema.

3.1 Relaciones directas

En primer lugar, se puede afirmar que en la mayor parte de las empresas con sindicatos existe una práctica común de reunirse regularmente entre representantes de trabajadores y empleadores. Como se puede inferir de la tabla 12, en un 97,1% de las empresas se han mantenido reuniones con sus respectivos sindicatos. Sin embargo, existen importantes diferencias en la periodicidad. En un 40,3% de los casos las reuniones se llevan a cabo por lo menos una vez al mes, mientras que en un 31% se realizan cada dos o tres meses y en un 16,4% se efectúan una o dos veces al año. Solamente en un 2,9% de las empresas no se han realizado reuniones, lo que denota ausencia de diálogo social y, posiblemente, conflictividad laboral.

Tabla 12

Distribución porcentual de empresas con sindicato por periodicidad de reuniones entre empleador y el sindicato mayoritario

Periodicidad	Distribución porcentual
Cada 15 días o menos	8,2%
Una vez por mes	32,1%
Cada dos a tres meses	31,0%
Cada seis meses a un año	16,3%
Sin frecuencia regular	9,5%
No se reunió	2,9%
Total	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Considerando esta vez sólo a las empresas que señalaron haberse reunido con sus respectivos sindicatos, en la tabla 13 se aprecia que de entre las razones por las cuales se llevaron a cabo estos encuentros, la más frecuente fue para analizar materias planteadas por el sindicato, con un 80,6% de los casos; en segundo lugar se ubicó analizar la situación general de la empresa, con un 61,7%, y, por último, en el 52,9% se reunieron para abordar temas relativos a la organización conjunta de actividades de convivencia.

Tabla 13

Porcentaje de empresas con sindicato en las que se han mantenido reuniones entre empleador y sindicatos según su propósito

Propósito	Porcentaje
Analizar la situación general de la empresa	61,7%
Analizar materias planteadas por el sindicato	80,6% ^[1]
Organizar actividades de convivencia en la empresa	52,9%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Por otro lado, entre los mismos empleadores de empresas con organizaciones sindicales constituidas se sostiene que en un 64,2% de los casos estas han apoyado a sus sindicatos para el desarrollo de alguna de sus actividades y que sólo en un 35,8% no existiría tal apoyo. Al desglosar por tamaño de empresa, en la tabla 14 se observa que entre las microempresas y pequeñas empresas habría un mayor apoyo, aunque el margen de error impide proporcionar porcentajes precisos. Entre las grandes empresas, el apoyo a los sindicatos es relativamente menor al que se aprecia en el conjunto de empresas con sindicato, bordeando el 58%, mientras que en las medianas empresas el apoyo es prácticamente el mismo que en todas las empresas. De cualquier manera, la ausencia de apoyo en poco más de un tercio de las empresas resulta reveladora de los problemas que se enfrentan en el ámbito de las relaciones laborales.

Tabla 14

Distribución porcentual de empresas por si apoyan o no a sus sindicatos para algunas de sus actividades según tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Existe apoyo	No existe apoyo	Total
Micro y pequeña	71,8% ^[1]	28,2%	100%
Mediana	63,8%	36,2%	100%
Grande	57,9%	42,1%	100%
Total	64,2%	35,8%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2019. Empleadores (cuestionario empleadores).

Considerando estos indicadores, se puede decir que existen diferencias relevantes entre los sindicatos el tipo de relación que establecen con sus respectivos empleadores, tanto en la frecuencia como en los propósitos del diálogo social. También varía el grado de apoyo que los sindicatos reciben por parte de la empresa al momento de defender los intereses de sus afiliadas y afiliados, lo cual incide en la calidad de las relaciones laborales que se construyen internamente, ya que las reuniones regulares y frecuentes probablemente redundan en una mejor comunicación y en la resolución temprana de problemas.

Asimismo, la prevalencia de reuniones orientadas a temas planteados por los sindicatos, en lugar de actividades conjuntas de convivencia, sugiere que la interacción entre empleadores y sindicatos está dirigida principalmente a resolver asuntos específicos más que a la construcción de una relación estable de más largo plazo.

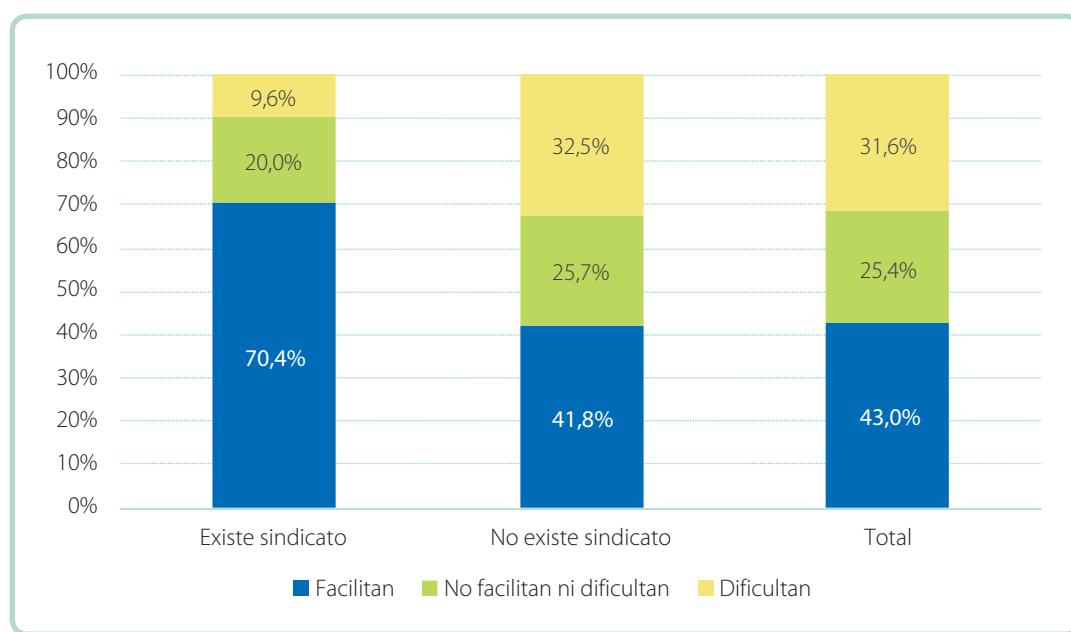
3.2 Percepciones sobre los sindicatos y directivos empresariales

Si se considera a todas las empresas que participaron en la encuesta, se puede afirmar que en la mayoría la parte empleadora cree que la presencia de los sindicatos facilita las relaciones laborales en un 43% de los casos; un 25,4% estima que no facilitan ni dificultan las relaciones laborales y un 31,6% señala que las dificultan. Sin embargo, lo más interesante es que la opinión de los empresarios varía considerablemente dependiendo de si cuentan con un sindicato constituido en su empresa o no.

En efecto, como se aprecia en el gráfico 7, la opinión de empleadores que lidian con sindicatos vigentes tiende a ser mucho más favorable, con un 70,4% que señala que son facilitadores de las relaciones laborales, frente al 41,8% de aquellos que no tienen sindicatos vigentes. En la misma línea, aunque no hay grandes diferencias entre quienes estiman que no facilitan ni dificultan las relaciones en la empresa, sólo un 9,6% de quienes tienen sindicatos en su empresa opinan que estos dificultan las relaciones, contra un 32,5% de los que no tienen sindicatos.

La relevancia de esta diferencia de opiniones es que sugiere que la actividad de las organizaciones sindicales repercute positivamente en la perspectiva de las y los empleadores, generando una percepción favorable de su rol en el ámbito del diálogo social y del vínculo que pueden entablar los empresarios y empresarias con las personas trabajadoras. De igual manera, es importante notar que las peores opiniones sobre el sindicalismo, en términos de relaciones laborales, provienen de encuestados que probablemente no han tenido experiencia con organizaciones de personas trabajadoras.

Gráfico 7
Percepción de las y los empleadores sobre los sindicatos en las relaciones laborales
según la presencia de sindicatos en la empresa



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Si se toma solamente el subconjunto de empresas en las que no existen sindicatos activos, se pueden observar diferencias significativas en la opinión de las y los empleadores según el tamaño de las empresas. Como se aprecia en la tabla 15, la distribución entre las microempresas y pequeñas empresas es similar al total, pero en las medianas y grandes empresas ocurre un fenómeno peculiar: las y los empleadores que consideran que los sindicatos facilitan las relaciones laborales experimenta un descenso significativo al 31,5% y 29,7%, respectivamente, mientras que aumenta la percepción de que no facilitan ni dificultan. Lo más llamativo es la percepción desfavorable entre las grandes empresas sin sindicatos, que sugiere que pese a tener mejores condiciones para constituir sindicatos, las personas trabajadoras enfrentarían un clima relativamente más adverso o menos receptivo a los sindicatos en la medida que estos no son vistos como algo positivo para mejorar el diálogo entre las partes.

Tabla 15

Percepción de las y los empleadores en empresas sin sindicatos sobre el efecto de los sindicatos en las relaciones laborales según tamaño de empresa

Tamaño	Facilitan	No facilitan ni dificultan	Dificultan	Total
Micro y pequeña	42,9%	24,8%	32,3%	100%
Mediana	31,5%	34,0%	34,5%	100%
Grande	29,7%	36,1%	34,2%	100%
Total	41,8%	25,7%	32,5%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Desde la vereda opuesta en empresas con sindicato, las y los dirigentes sindicales afirman que en sus empresas la actitud hacia el sindicato es mayoritariamente positiva. Como se muestra en la tabla 16, un 70,9% señala que se dan facilidades para el funcionamiento del sindicato, un 16,7% indica que no se facilita ni dificulta la actividad sindical y un 12,4% respondió que se dificulta. Si se controla por tamaño de empresa, se observa un leve incremento en las y los dirigentes que consideran que la empresa facilita su actividad entre las microempresas, pequeñas y grandes empresas, a la vez que entre las medianas empresas esta posición desciende hasta un 61,9%, lo que sugiere un clima relativamente más adverso en ese tramo.

Tabla 16

Distribución porcentual de empresas con sindicato por percepción de las y los dirigentes sindicales sobre la actitud de la empresa ante el sindicato según tamaño de empresa

Tamaño	Facilita su funcionamiento	No facilita ni dificulta su funcionamiento	Dificulta su funcionamiento	Total
Micro y pequeña	76,8%	16,5% ^[1]	6,8% ^[1]	100%
Mediana	61,9%	20,5%	17,6%	100%
Grande	75,0%	13,0%	12,0%	100%
Total	70,9%	16,7%	12,4%	100%

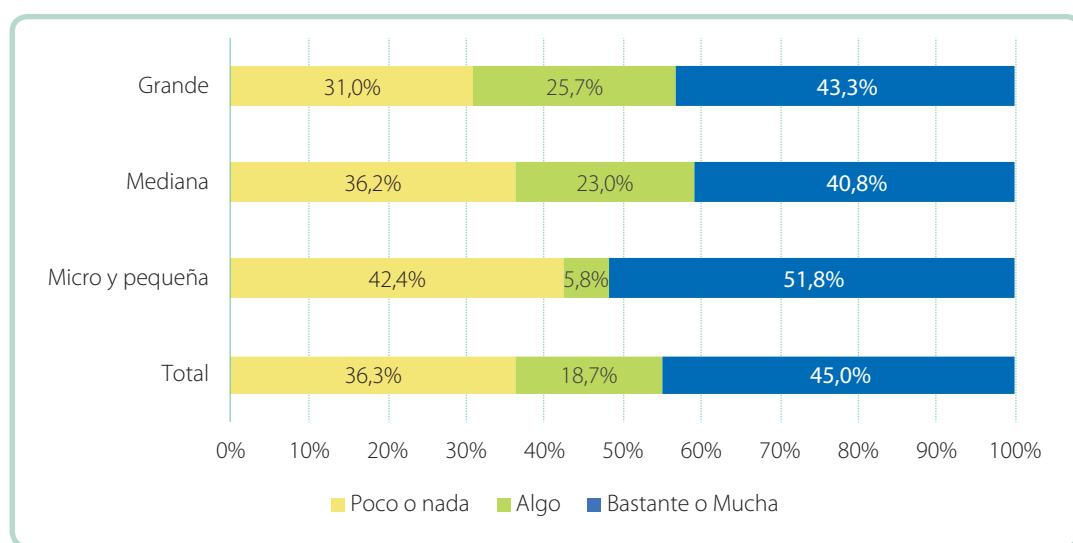
^[1] Estimaciones no fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

A su vez, el gráfico 8 revela el grado de confianza que tienen las y los dirigentes sindicales en las personas que dirigen (dueños, gerentes y/o directivos) las empresas. Como se puede apreciar, un 45% tiene bastante o mucha confianza en sus jefaturas, mientras que un 36,3% tiene poca o nada de confianza y un 18,7% tiene sólo algo de confianza. Al controlar por el tamaño de las empresas con sindicato, se observa entre las microempresas y pequeñas empresas un efecto de polarización, con un leve aumento entre quienes tienen poca o nada de confianza y entre quienes tienen bastante y mucha confianza en los directivos de las empresas. Al mismo tiempo, se aprecia que a medida que el tamaño de las empresas crece, disminuye discretamente la cantidad de dirigentes que confían poco o nada y aumenta la cantidad de quienes confían "algo" en sus directivos. Entre las medianas y grandes empresas, por último, hay una menor proporción de quienes confían bastante o mucho en sus directivos.

Gráfico 8

Distribución porcentual de empresas con sindicato por nivel de confianza de las y los dirigentes sindicales en los directivos de su empresa según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2023. Dirigentes sindicales.

Los indicadores expuestos sobre las percepciones recíprocas entre empleadores y dirigentes sindicales muestran que las y los empleadores tienden a una percepción más favorable de los sindicatos cuando han tenido la experiencia de lidiar con ellos. Esto se refuerza con el hecho de que las y los dirigentes, en su mayoría, consideran que las y los empleadores facilitan su funcionamiento, aunque esto no se traduce en una confianza proporcional de las y los dirigentes respecto a los directivos de sus empresas. Sobre todo, es llamativo el prejuicio altamente negativo que tienen las y los empleadores respecto al sindicalismo, especialmente entre aquellos que no se han relacionado con este tipo de organizaciones. Esto contribuye a comprender las dificultades que enfrenta el personal al momento de intentar constituir sindicatos.

4. Consideraciones finales

Hasta la fecha, el debate sobre el aparente declive del movimiento sindical a nivel mundial sigue vigente en la literatura especializada, con posturas que van desde la identificación de un proceso de revitalización del poder de las y los trabajadores, hasta pronósticos de su inexorable descenso organizacional (Farber & Western, 2002; Frege & Kelly, 2004; Kollmeyer, 2021; Kuruvilla et al., 2002; Murray, 2017; Senén y Haidar, 2009; Voss & Sherman, 2000).

En este contexto, Chile exhibe una afiliación que ha permanecido relativamente baja en las últimas décadas, aunque con un incremento lento pero sostenido, especialmente en el caso de las mujeres, llegando a abarcar a cerca de un 20% de las personas trabajadoras dependientes del sector privado. Aunque modesta, la cifra refleja una situación de relativa estabilidad durante la última década, a la vez que evidencia una limitada penetración del sindicalismo entre las empresas del país. De hecho, uno de los aspectos que evidencian los indicadores expuestos es que el sindicalismo se concentra en una cantidad abrumadoramente minoritaria del total de empresas, lo que significa que una vasta mayoría de personas trabajadoras no ha tenido la oportunidad de conocer ni experimentar de manera directa los beneficios y responsabilidades que conlleva pertenecer a un sindicato ni tampoco han intentado crear uno en su lugar de trabajo.

Para comprender este fenómeno, los resultados de la Encla sugieren una falta de interés en la organización sindical por parte de las y los trabajadores en una proporción relevante de empresas y, al mismo tiempo, la persistencia de prácticas antisindicales o, cuando menos, un ambiente hostil a los sindicatos en una proporción similar. Sin embargo, los indicadores presentados sugieren que, en cuanto a las relaciones entre trabajadores y empresas, la presencia de sindicatos no parece incrementar la conflictividad laboral. De hecho, muchos empleadores aseguran valorar el sindicalismo como un agente que contribuye a mejorar el clima laboral al proporcionar un canal formal para el diálogo y la negociación, aun cuando persiste un significativo grado de desconfianza de las y los dirigentes sindicales respecto de los directivos de sus empresas, lo cual puede entorpecer la construcción de un diálogo social entre las partes.

Un aspecto especialmente llamativo es que, de acuerdo con las respuestas de las y los empleadores encuestados, la percepción más negativa sobre los sindicatos proviene de empresas en las que no hay presencia sindical. Este fenómeno augura una compleja constitución de sindicatos en dichas empresas, ya que la falta de experiencia previa y las percepciones negativas pueden disuadir al personal de intentar organizarse sindicalmente. Aunque relevantes, estas evidencias sólo contribuyen a explicar una parte del fenómeno, por lo que son necesarias mayores investigaciones sobre este tema.

Desde la perspectiva de las y los trabajadores, uno de los problemas más persistentes que devela este capítulo es el paralelismo sindical, es decir, la existencia de múltiples organizaciones que operan en el mismo espacio laboral, lo que se observa en casi un cuarto de las empresas en las que hay sindicatos. Esto divide su poder y dificulta la representación de los intereses de las y los trabajadores. Aunque en algunos casos los resultados muestran que los sindicatos paralelos establecen relaciones de colaboración, en muchas empresas predomina el conflicto, lo que refuerza un ecosistema de por sí adverso para la defensa de los derechos laborales.

Al margen de estos problemas, en el ámbito de las empresas con sindicatos activos se observa que una parte significativa de su actividad cotidiana se enfoca en asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y de los acuerdos colectivos establecidos con la contraparte empleadora. Además, los sindicatos dedican esfuerzos considerables a promover la solidaridad interna entre sus miembros y a celebrar hitos sindicales transversales que refuerzan la identidad y cohesión de las organizaciones. Esta orientación hacia el cumplimiento de la ley y la solidaridad interna resulta relevante para mantener su legitimidad y su cohesión, aunque es difícil saber si contribuye o limita su capacidad para expandirse y adaptarse a nuevas dinámicas laborales, especialmente en niveles superiores de organización o en demandas que trasciendan a las empresas o establecimientos en que se formaron.

En conjunto, los elementos relativos a la presencia y características de las organizaciones sindicales en Chile plantean un margen importante para su crecimiento, especialmente en las grandes empresas, a la vez que revelan dificultades que, por su persistencia, bien podrían constituir brechas estructurales que escapan a la voluntad de los propios trabajadores y trabajadoras. La combinación de baja afiliación, percepción de que los sindicatos no son útiles, prácticas antisindicales, paralelismo sindical y desconfianza entre sindicatos y empresas deriva en la necesidad de nuevas estrategias de expansión, que bien podrían incluir cambios legales, en la medida en que la sindicalización está íntimamente relacionada con la capacidad de negociar colectivamente y, por medio de ella, de generar mejores ambientes laborales entre trabajadores y empleadores que redunden en mejores condiciones de trabajo y en una mayor productividad.

5. Referencias bibliográficas

Andrade, V. (2020). *The feminization of labor conflict* [Tesis para optar al grado de socióloga]. Universidad de Chile.

Díaz, C., y Von Geldern, P. (2023). *¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile (Aporte al Debate N°. 43)*. Dirección del Trabajo.

Dirección del Trabajo. (2012). *ENCLA Género 2011. Informe de resultados*.

Dirección del Trabajo. (2023). *Anuario Estadístico 2022 (Anuario Estadístico)*.

Durán, G., y Gálvez, R. (2016). *Sindicatos pulverizados. Panorama actual y reflexiones para la transformación (Ideas para el Buen Vivir 7)*. Fundación SOL.

Durán, G., y Kremerman, M. (2024). *Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada al 2024*. Fundación SOL.

Farber, H., & Western, B. (2002). Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998. En J. Bennett & B. Kaufman (Eds.). *The Future of Private Sector Unionism in the United States*. Routledge.

Frege, C., & Kelly, J. (Eds.). (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford University Press.

Kollmeyer, C. (2021). Post-industrial capitalism and trade union decline in affluent democracies. *International Journal of Comparative Sociology*, 62(6), 466-487.

Kuruvilla, S., Das, S., Kwon, H., & Kwon, S. (2002). Trade union growth and decline in Asia. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 431-461.

Murray, G. (2017). Union renewal: What can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9-29.

Osorio, S., & Gaudichaud, F. (2018). Democracy without the workers. 25 years of the labor movement and mature neoliberalism in Chile. En J. Petras & H. Veltmeyer (Eds.). *The class struggle in Latin America. Making history today*. Routledge.

Osorio, S., y Gómez, F. (2025). *Dispersión y fragmentación sindical en Chile. Evolución histórica, causas y consecuencias de un experimento de pluralismo radical*. Dirección del Trabajo.

Pérez-Ahumada, P., y Ocampo, G. (2023). Conflictividad laboral en contextos de fragmentación y pluralismo sindical. Análisis empírico del caso de Chile. *Revista Internacional del Trabajo*, 142(3), 1-23.

Pinto, J., Santibáñez, C., y Ponce, I. (2017). Trabajadores & trabajadoras. *Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno, 1979-2017*. América en Movimiento.

Riquelme, V., y Huerta, M. (2023). *¿Más mujeres en las directivas sindicales? Estudio de casos en la región del Biobío*. Dirección del Trabajo.

Salinero, J. (2003). *Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral (Aportes al Debate Laboral N°. 11)*. Dirección del Trabajo.

Salinero, J. (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. (Cuaderno de Investigación N°. 29)*. Dirección del Trabajo.

Salinero, J. (2009). *Espacios sociales en interdicción. Hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales (Temas laborales N°. 26)*. Dirección del Trabajo.

Senén, C., y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la «revitalización sindical» y su aplicación en el análisis sectorial. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(22), 5-32.

Toledo, C. (2007). La represión de las conductas antisindicales. Análisis de la legislación y jurisprudencia del período 1979-2006. *Estudios Laborales*, 1.

Toledo, C. (2012). La sanción de las prácticas antisindicales en Chile. *Derecho Laboral*, 55(246), 297-317.

Voss, K., & Sherman, R. (2000). Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union revitalization in the american Labor Movement. *American Journal of Sociology*, 106(2), 303-349.



CAPÍTULO 7

Negociación colectiva

La negociación colectiva se entiende comúnmente como el procedimiento a través del cual las organizaciones sindicales y las y los empleadores discuten y acuerdan las condiciones laborales en sus respectivos centros de trabajo. Para la Organización Internacional del Trabajo, este mecanismo es reconocido como uno de los tres componentes fundamentales de la libertad sindical, junto con el derecho a constituir organizaciones sindicales y a ejercer el derecho a huelga (OIT, 2018).

Bajo la premisa de que las relaciones laborales de subordinación y dependencia implican una importante desigualdad de poder entre empleadores y trabajadores, la negociación colectiva en cada país suele estar regulada por leyes que dan lugar a diversas estructuras nacionales de negociación, que a su vez tienen un impacto en la forma de distribución de la riqueza y en el nivel de desigualdad social de sus economías (Brandl, 2022; Calmfors & Driffill, 1988; Nunziata, 2005; OCDE, 2019; Pérez-Ortiz, 2004). En función de lo anterior, uno de los aspectos determinantes de la negociación colectiva es la proporción de personas trabajadoras cubiertas por instrumentos colectivos (Garnero, 2021; Viesser et al., 2016).

La encuesta Encla ofrece una mirada privilegiada de las características del sistema de negociación colectiva en Chile, al proporcionar una serie de indicadores objetivos y subjetivos sobre la dinámica de la negociación colectiva que complementan la información disponible en registros administrativos de la Dirección del Trabajo (2023b). Estos indicadores incluyen la cobertura directa e indirecta por medio de pactos de extensión de

beneficios, la opinión de los actores respecto al derecho a negociar colectivamente y sus percepciones sobre los procesos y resultados de negociaciones recientes en sus sindicatos y empresas. Además, en esta versión se incorporaron preguntas relativas a la calificación de servicios mínimos contenida en la Ley N° 20.940 del año 2016, y sobre el impacto que tuvo la pandemia de COVID-19 en los instrumentos colectivos.

De acuerdo con la legislación actual, el presente apartado se refiere a tres tipos de negociación colectiva. El primero corresponde a su versión reglada, impulsada por sindicatos de personas trabajadoras dependientes, que deben someterse a la reglamentación del Código del Trabajo, lo que da lugar a contratos colectivos. El segundo también es impulsado por sindicatos, pero en una modalidad no reglada, de carácter voluntario entre las partes y sin sujeción a las obligaciones ni a los derechos de dicha norma, dando lugar a convenios colectivos que, para todos los efectos, son instrumentos colectivos de igual valor que un contrato colectivo. Finalmente, el tercero son los acuerdos, suscritos únicamente por grupos negociadores, que no se encuentran contemplados como entidades negociadoras en la legislación laboral desde la última reforma y, por ende, su valor en el ámbito del derecho del trabajo se encuentra en entredicho¹.

El capítulo se estructura en el siguiente orden. En la primera parte, se abordan aspectos relativos al alcance del sistema de negociación colectiva entre las personas trabajadoras y empresas del país hasta el 31 de diciembre del año 2022; en la segunda parte, se analiza la evaluación de las entrevistadas y entrevistados respecto a los resultados de la negociación colectiva más reciente al momento de aplicación de la encuesta; en la tercera parte, se exploran las percepciones generales de los actores respecto a los procesos de negociación colectiva. La cuarta parte concluye reflexionando sobre los hallazgos y su relación con el funcionamiento de las relaciones laborales en Chile.

¹ El dictamen ORD. N 810/15 del 19 de mayo del 2022 emitido por la Dirección del Trabajo indica expresamente que los acuerdos de grupos negociadores no se pueden considerar como instrumentos colectivos.

1. Alcances y cobertura de la negociación colectiva

En general, la estructura vigente de negociación colectiva en Chile ha sido calificada por la mayoría de la literatura especializada como un sistema de muy baja cobertura, con una normativa legal que permite su ejercicio como derecho sólo a una pequeña parte de la población trabajadora (Durán y Gamonal, 2019; Espinoza, 2016; Feres, 2009; Osorio, 2024; Salinero, 2006). Pese a la utilización de diferentes metodologías y fuentes que arriban a estimaciones disímiles, este diagnóstico ha sido refrendado tanto por los registros administrativos de la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2024) como por los informes de versiones anteriores de la Encla (Dirección del Trabajo, 2012, 2015, 2020).

Para el año 2022, los datos oficiales indicaban que las y los trabajadores involucrados directamente en instrumentos colectivos vigentes al 31 de diciembre eran 1.427.935 (Dirección del Trabajo, 2023a), lo que representa una tasa de 16,1% sobre la población ocupada ese año, y un 26,6% del subconjunto de asalariados del sector privado². No obstante, este registro no captura la información de aquellas personas que, sin haber participado en un sindicato o en una negociación en su lugar de trabajo, obtuvieron igualmente los beneficios de esta mediante un acuerdo de extensión de beneficios, contemplado en la Ley N° 20.940³. Asimismo, tampoco permite un análisis desde el punto de vista de las empresas en las que se desarrollaron (o no) este tipo de procesos. Estos y otros vacíos se pueden suplir con los resultados que se exponen a continuación.

1.1 Alcance de las negociaciones colectivas vigentes y cobertura de instrumentos colectivos

Como primera aproximación, la Encla 2023 entrega información sobre los alcances y límites de la negociación colectiva tomando como unidad de análisis a las empresas. De acuerdo con las respuestas de las y los empleadores, sólo un 3,5% de las empresas de 5 o más trabajadores contaba con algún instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente al momento de ser encuestadas, lo que estadísticamente equivale a 4.487 empresas de las 129.231 representadas en la muestra. La pequeña cantidad de casos no permite estimar en qué ramas de actividad económica hay una mayor presencia de negociaciones colectivas, pero sí distinguir una distribución desigual según el tamaño de las empresas.

² Tomando como referencia la información anual entregada por el Instituto Nacional de Estadísticas con base en la Encuesta Nacional de Empleo. Disponible en: <https://bancodatosene.ine.cl/>

³ El artículo 322 del Código del Trabajo indica que “Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de las y los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios, dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo”.

Siguiendo la misma tendencia observada en las Encla anteriores, la tabla 1 muestra que la presencia de instrumentos colectivos o acuerdos fue mayor entre las grandes empresas, abarcando a un 45,4% de los casos, mientras que en las medianas ascendió a un 14,5% y en las microempresas y pequeñas apenas llegó a un 1,2%. Como las grandes empresas agrupan aproximadamente a un 49% del empleo medido en la encuesta, el 3,5% de empresas en cuestión fue suficiente para que un 27,2% del universo de la muestra estuviera involucrado en negociaciones colectivas vigentes, porcentaje representativo de 1.337.305 trabajadores, de los cuales un 86,5% se concentró en las grandes empresas.

Tabla 1

Empresas en que existe un instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente y trabajadores directamente involucrados en ellos según tamaño de empresas

Con o sin instrumento colectivo	Micro y pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Todas las empresas	
	Cantidad	Distribuciones porcentuales	Cantidad	Distribuciones porcentuales	Cantidad	Distribuciones porcentuales	Cantidad	Distribuciones porcentuales
Empresas								
Con	[1]	1,2%	1.606	14,5%	1.520	45,4%	4.487	3,5%
Sin	113.408	98,8%	9.507	85,5%	1.829	54,6%	124.744	96,5%
Total	114.769	100%	11.113	100%	3.349	100%	129.231	100%
Trabajadores involucrados								
Con	[1]	3,0%	135.927	13,2%	1.157.510	47,9%	1.337.305	27,2%
Sin	1.434.926	97,0%	891.334	86,8%	1.260.162	52,1%	3.586.422	72,8%
Total	1.478.794	100%	1.027.261	100%	2.417.672	100%	4.923.727	100%

[1] Estimación no fiable según estándar de calidad estadística INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Una de las características más relevantes del modelo de negociación colectiva en Chile es que admite la posibilidad de múltiples negociaciones en cada empresa cuando hay más de una entidad negociadora. Por esta razón, la cantidad total de instrumentos colectivos y acuerdos de grupos negociadores vigentes, declarados por empleadores, fue de 10.290, lo que deja un promedio de 2,3 instrumentos por cada empresa en la que se negoció colectivamente.

La distribución de todos los acuerdos e instrumentos resultantes de las negociaciones colectivas declaradas se muestra en la tabla 2, con un 57,7% de contratos colectivos, un 31,4% de convenios colectivos y un 10,9% de acuerdos. Asimismo, si se consideran sólo las empresas en las que se negoció colectivamente, se observa que en un 81,4% de ellas había al menos un contrato, mientras que en un 40,5% había al menos un convenio y sólo un 15,7% tenía al menos un acuerdo. Esto denota un claro predominio de la figura de negociación colectiva reglada en el Código del Trabajo y de las negociaciones conducidas por organizaciones sindicales, relegando a los grupos negociadores a una proporción minoritaria del total.

Tabla 2

Presencia de instrumentos colectivos y acuerdos de grupo negociador en empresas que negociaron colectivamente según tipo

Tipo de instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador	Presencia de al menos un instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente según tipo entre empresas que negociaron colectivamente		Total de instrumentos colectivos o acuerdos de grupo negociador vigentes según tipo entre empresas que negociaron colectivamente	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Distribución porcentual
Contratos colectivos	3.653	81,4%	5.934	57,7%
Convenios colectivos	1.818	40,5%	3.235	31,4%
Acuerdos de grupo negociador	707	15,7%	1.121	10,9%
Total	4.487 ^[1]		10.290	100

^[1] Se refiere al total de empresas con al menos un instrumento colectivo o acuerdo.

^[2] Pregunta de alternativas múltiples, los porcentajes no suman cien.

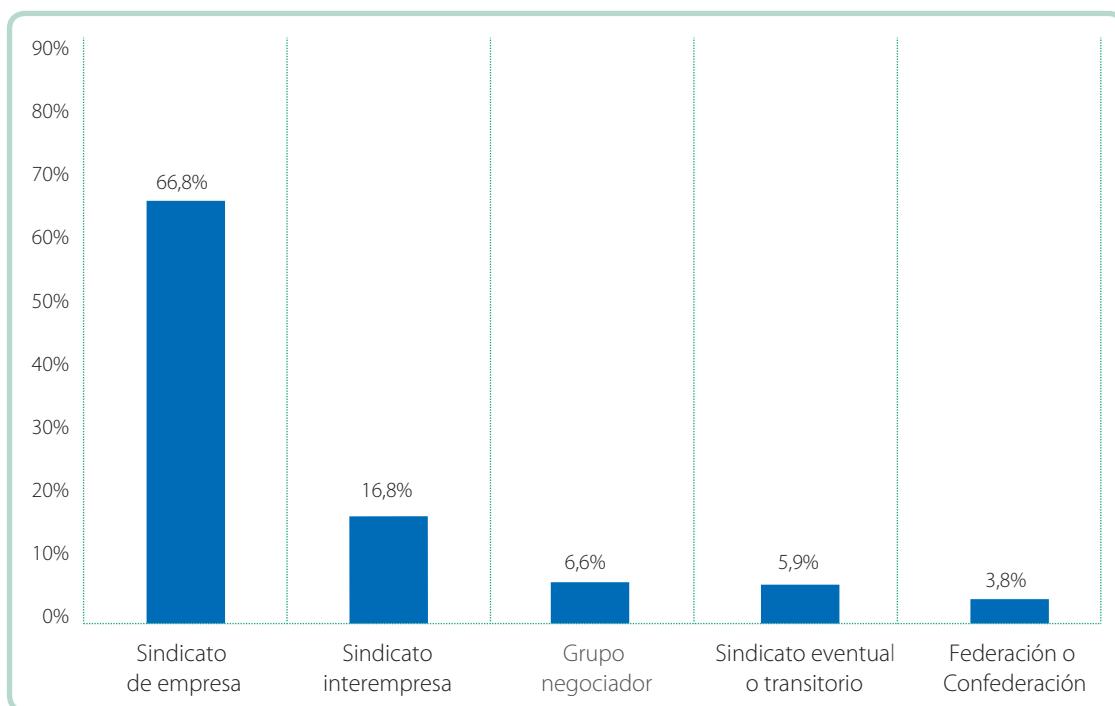
Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En efecto, al revisar la participación de las entidades negociadoras en la suscripción del total de instrumentos colectivos vigentes, en el gráfico 1 destaca una presencia mayoritaria de sindicatos de empresa y sindicatos interempresa, seguidos muy de lejos por los grupos negociadores. Al final aparecen los sindicatos eventuales o transitorios y las federaciones o confederaciones, que tienen una acotada trayectoria en la negociación colectiva iniciada con la implementación de la reforma laboral del año 2017. Esto ratifica una presencia mayoritaria de organizaciones sindicales en el ámbito de la negociación colectiva, con una tendencia a la disminución pero no a la desaparición de los acuerdos⁴, cuya existencia sigue siendo reportada por las y los empleadores, pese a que la Dirección del Trabajo ha dejado de considerarlos y de registrarlos como tales desde el segundo semestre del año 2022 (Dirección del Trabajo, 2023a).

⁴ Es necesario mencionar que los diversos cambios en el Código del Trabajo y en la doctrina de la Dirección del Trabajo respecto al carácter, la duración y la denominación correcta de los acuerdos de los grupos negociadores pueden haber inducido a una confusión entre los encuestados al momento de identificar la cantidad de instrumentos colectivos vigentes y las entidades negociadoras correspondientes, derivando en algunas diferencias leves, pero estadísticamente significativas entre ambos indicadores.

Gráfico 1

Distribución porcentual de entidades negociadoras que han suscrito instrumentos colectivos y acuerdos de grupo negociador vigentes por tipo de entidad



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Por cierto, las respuestas de las y los empleadores son coherentes con la cantidad de empresas con sindicatos cuyos dirigentes declararon haber negociado colectivamente desde el año 2019 hasta la fecha de aplicación de la encuesta. Incluyendo los casos en los que la respectiva negociación ya no estaba vigente, se había negociado en un 93% de las empresas con sindicatos de empresa o establecimiento, y en cerca de un 76% de las empresas con sindicatos interempresa, eventuales o transitorios. Los casos en los que no se había negociado eran probablemente empresas con sindicatos relativamente nuevos, aunque la exploración general de las causas se revisará en el apartado 3.2 de este capítulo.

Con todo, la masiva concurrencia de organizaciones sindicales en la suscripción de instrumentos colectivos es relevante porque contribuye a explicar la escasa cantidad de empresas en las que existen negociaciones colectivas. La encuesta revela que entre las empresas sin instrumento colectivo ni acuerdos, sólo un 0,6% tienen sindicatos y un 99,4% no cuentan con organizaciones vigentes, mientras que entre las empresas con instrumento colectivo o acuerdos, cerca de un 4% no tienen sindicatos vigentes. En otras palabras, los antecedentes expuestos permiten aseverar que la reducida presencia de organizaciones sindicales en un 3,9% del universo de empresas representadas por la encuesta logra explicar la mayor parte de la baja cobertura de la negociación colectiva.

1.2 Extensión de beneficios

De acuerdo con la normativa legal, en Chile existen dos formas de acceder a los beneficios de una negociación colectiva. La primera es involucrarse directamente en la negociación a través de una entidad negociadora y la segunda corresponde al mecanismo de extensión de beneficios, contenido en el art. 322 del Código del Trabajo, que habilita la posibilidad de que las partes acuerden “la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de las y los trabajadores de la empresa o establecimiento de la empresa sin afiliación sindical”, para lo cual las y los trabajadores “deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical según lo establezca el acuerdo”⁵.

Uno de los problemas que enfrenta la contabilidad oficial de las personas trabajadoras involucradas en instrumentos colectivos y acuerdos vigentes es que, para aquellos instrumentos en que se pacta algún tipo de extensión, no existen registros administrativos respecto de cuántas personas perciben sus beneficios. Por lo tanto, se puede asumir que existe una subestimación de la cobertura declarada en los Anuarios Estadísticos de la Dirección del Trabajo, pero se desconoce cuán grande es. Al respecto, la Encla 2023 ofrece estimaciones estadísticas de gran valor.

Desde el punto de vista de las empresas con algún instrumento colectivo o acuerdo vigente, la tabla 3 muestra que, según las respuestas de las y los empleadores, en un 45,8% de ellas no se pactó ningún tipo de extensión de beneficios, mientras que en un 54,2% de los casos sí se ha hecho, porcentaje representativo de aproximadamente 2.432 empresas. A su vez, según las respuestas de las y los dirigentes, un 40% no suscribió pactos de extensión y un 60% sí lo hizo, representativo de unas 2.647 empresas.

Tabla 3

Distribución de empresas con instrumentos colectivos y/o acuerdos de grupo negociador, según presencia de pactos de extensión de beneficios, por informante

	Dirigentes ^[1]		Empleadores ^[2]	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Distribución porcentual
Sin pactos de extensión	1.764	40,0%	2.055	45,8%
Con pactos de extensión	2.647	60,0%	2.432	54,2%
Total	4.411	100%	4.487	100%

^[1] Se refiere a la última negociación colectiva del sindicato, no necesariamente vigente.

^[2] Se refiere a empresas con instrumentos colectivos vigentes.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Dirigentes sindicales.

⁵ La Dirección del Trabajo ha precisado que el beneficiario no sindicalizado debe manifestar su voluntad de manera individual y, por lo tanto, no sería la manifestación de una voluntad o representación colectiva. La relevancia está en que dicho trabajador no se considera vinculado jurídicamente a un instrumento colectivo: “Al tenor de la nueva regulación, resulta del todo evidente que los trabajadores afectos al instrumento colectivo son aquellos que estuvieron involucrados en el proceso de negociación colectiva, que de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 328 e inciso segundo del artículo 331, estos son los afiliados al sindicato al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo (nómina) o que se afilien hasta el quinto día de presentado”. Esto tiene dos efectos relevantes: el primero es que el beneficiario del pacto puede rescindir en cualquier momento y, el segundo, es que puede incorporarse a un proceso de negociación colectiva y quedar vinculado al instrumento que de tal proceso resulte (dictamen Ord. N°303/1 de 18 de enero de 2017).

Tomando sólo las empresas en las que se suscribieron pactos de extensión, la tabla 4 muestra que, según las respuestas de las y los empleadores, en un 74,6% de los casos hay contratos involucrados, en un 31,4% están involucrados convenios y en un 8,9% de las empresas la extensión abarca acuerdos. Por otro lado, las respuestas de las y los dirigentes sindicales indican que un 74,9% de los pactos de extensión corresponden a contratos y que un 25,1% corresponden a convenios.

Tabla 4
Distribución de empresas con pactos de extensión de beneficios según tipo de instrumento colectivo y/o acuerdo de grupo negociador, por informante

Tipo de instrumento	Dirigentes ^[2]		Empleadores ^{[3][4]}	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Porcentaje
Contrato colectivo	1.982 ^[1]	74,9% ^[1]	1.815 ^[1]	74,6% ^[1]
Convenio colectivo	663	25,1% ^[1]	764 ^[1]	31,4% ^[1]
Acuerdo de grupo negociador	-	-	218 ^[1]	8,9% ^[1]
Total	2.645	100%	2.432	-

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística INE.

^[2] Se refiere a la última negociación colectiva del sindicato, no necesariamente vigente.

^[3] Se refiere a empresas con instrumentos colectivos vigentes.

^[4] Las cantidades y los porcentajes incluyen empresas con más de un tipo de extensión, por lo que los totales son mayores que el número de empresas y que cien, respectivamente.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Dirigentes sindicales.

A nivel de rama de actividad económica, el margen de error estadístico no permite identificar en detalle el porcentaje de empresas con instrumento colectivo en las que se extendieron beneficios, pero sí se puede afirmar que en el polo con mayor cantidad de pactos de extensión están los sectores de industrias manufactureras, las actividades de alojamiento y servicio de comidas y las actividades financieras, de seguros y actividades inmobiliarias. Por el contrario, en el polo de menor proporción de extensión figuran los sectores de construcción, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y de actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.

Desde el punto de vista de la cobertura, la tabla 5 detalla la información de las y los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos y acuerdos vigentes al momento de ser encuestados las y los empleadores, distinguiendo aquellos con cobertura directa, que coinciden con lo indicado en la tabla 1, y aquellos con extensión. Sobre la cobertura directa, se aprecia que un 61,4% de las personas trabajadoras la obtuvo negociando contratos, un 34,1% negociando convenios y un 4,5% con acuerdos de grupo negociador. Si se toma el total de personas trabajadoras representados en la encuesta, la cobertura directa de contratos corresponde a un 16,7%, la de los convenios a un 9,2% y la de los acuerdos a un 1,2%.

Sobre la cobertura por extensión, la encuesta señala que esta abarca a 4,4% de la población de la muestra, representativa de 214.488 trabajadores que se derivan en un 50,5% de los casos de un contrato, en un 44,1% de un convenio y en un 5,5% de acuerdos. Esto significa que de la cobertura total, un 86,2% proviene de un involucramiento directo en negociaciones colectivas y un 13,8% de extensión de beneficios. Respecto a la totalidad de la población de la encuesta, la cobertura alcanza a un 31,5%, representativo de 1.551.793 trabajadores, que se distribuyeron internamente en un 59,9% en contratos, en un 35,4% en convenios y en un 4,6% en acuerdos.

Tabla 5

Trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente de manera directa o por extensión de beneficios

Tipo de cobertura	Tipo de instrumento colectivo	Trabajadores involucrados	Distribución porcentual según tipo de cobertura	Distribución porcentual del total de trabajadores
Directa (86,2%)	Contrato	821.602	61,4%	16,7%
	Convenio	455.384	34,1%	9,2%
	Acuerdo	60.319 ^[1]	4,5%	1,2%
	Subtotal	1.337.305	100%	27,2%
Extensión (13,8%)	Contrato	108.214	50,5%	2,2%
	Convenio	94.533	44,1%	1,9%
	Acuerdo	^[2]	5,5% ^[1]	0,2%
	Subtotal	214.488	100%	4,4%
Total cobertura (100%)	Contrato	929.816	59,9%	18,9%
	Convenio	549.918	35,4%	11,2%
	Acuerdo	72.059	4,6%	1,5%
	Subtotal	1.551.793	100%	31,5%
Sin cobertura		3.371.934	100%	68,5%
Total global		4.923.727	100%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística INE.

^[2] Estimación no fiable según estándar de calidad estadística INE.

Fuente: Encla 2023. Empleados (cuestionario autoaplicado).

Las estimaciones presentadas permiten afirmar que, aunque los pactos de extensión de beneficios son bastante comunes entre las empresas que cuentan con algún instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente, su impacto en las personas trabajadoras es bastante menor, e incluso indican que la extensión no alcanza a cubrir la brecha entre la cobertura directa de 27,2% y la de las y los trabajadores ocupados en empresas con algún instrumento colectivo o acuerdo vigente, que representan un 32,8% de la población de la encuesta, lo que equivale a 1.617.194 trabajadores.

Además, es un hallazgo relevante que, respecto a las y los trabajadores cubiertos directamente, los convenios exhiban una mayor capacidad para extender beneficios a personas no afiliadas que los contratos. Por último, cabe destacar que las personas trabajadoras involucradas en acuerdos representan un porcentaje mucho menor que la proporción de empresas con negociaciones de grupos negociadores, abarcando apenas a un 1,5% de las y los trabajadores contemplados en la encuesta. Finalmente, además de corroborar la existencia de estos acuerdos por disminuida que sea, los resultados muestran que las y los empleadores siguen considerando que pueden extender beneficios a través de grupos negociadores, lo que según el Dictamen ORD. N° 810/15 del 19 de mayo del 2022 de la Dirección del Trabajo no tiene validez legal.

2. Negociación colectiva más reciente

En esta sección se presentan los resultados de la Encla 2023, que contribuyen a comprender y analizar el proceso de preparación y desarrollo de las negociaciones colectivas más recientes entre las y los trabajadores y empleadores encuestados, incluyendo la incidencia que pudo haber tenido la pandemia de COVID-19 y también la situación respecto a los procesos de calificación de servicios mínimos cuando los hubo.

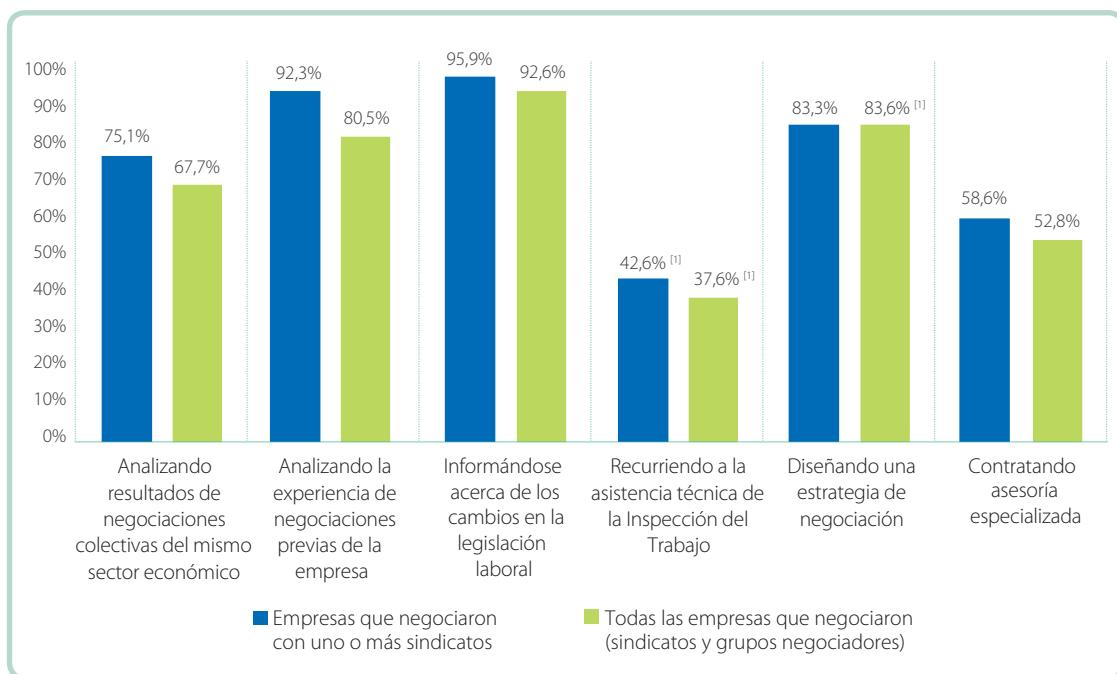
2.1 Preparación de la negociación colectiva

La proporción de empleadores que declararon haberse involucrado en alguna negociación colectiva desde el año 2019, independiente de su vigencia al momento de la encuesta, fue de un 4,3%, representativa de 5.596 empresas del sector privado. De este subconjunto, prácticamente en la totalidad de los casos las y los empleadores aseguraron que se habían preparado para negociar.

En general, las formas de preparación más comunes entre las y los empleadores han sido, en un 92,6% de los casos, informarse sobre los cambios que implicó la reforma laboral implementada en 2017; en un 83,6%, diseñando una estrategia de negociación, y en un 80,5%, analizando negociaciones previas de la misma empresa. Las preparaciones menos recurridas, en cambio, fueron la asistencia técnica de la Inspección del Trabajo, con sólo un 37,6% de los casos, y la contratación de una asesoría especializada, con un 52,8% de los casos.

Gráfico 2

Distribución porcentual de empresas que han negociado a partir de 2019 según formas de preparación de la última negociación colectiva



^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

En la contraparte, la totalidad de los sindicatos que habían participado de alguna negociación colectiva desde el año 2019 afirmaron haberse preparado de alguna manera. La tabla 6 muestra las formas de preparación más utilizadas por los sindicatos, destacando el análisis de las experiencias de negociaciones previas de la empresa y la consulta a las bases sobre qué negociar como las prácticas más recurridas, con un 89%; la solicitud de asistencia técnica a la Inspección del Trabajo, con un 64,4%, y la contratación de una asesoría, con un 59,9% de los casos. Un aspecto que llama la atención es que las formas de preparación vinculadas a organizaciones sindicales de otras empresas, si bien son utilizadas, lo son en mucho menor medida que las otras, lo que parece ser un síntoma de la atomización del sindicalismo en Chile.

Tabla 6

Actividades de preparación más recurridas por sindicatos en la última negociación colectiva y valoración de su impacto en los resultados

Actividades de preparación	Más utilizadas	Con mayor impacto en los resultados
Analizar la experiencia de negociaciones previas en esta empresa	89,6%	15,1%
Consultar a las bases qué les interesaba negociar	89,5% ^[1]	24,8% ^[1]
Recurrir a la asistencia técnica de la Inspección del Trabajo	64,4%	7,2%
Contratar asesoría	59,9%	32,1% ^[1]
Capacitarse	52,0%	7,6% ^[1]
Averiguar lo que negociaban sindicatos de otras empresas	46,7%	6,0% ^[1]
Consultar a sindicatos de base de otras empresas	28,8%	4,3% ^[1]
Consultar a organizaciones sindicales de nivel superior	24,2%	2,9% ^[1]
Total	[2]	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Pregunta de selección múltiple; los porcentajes suman más de cien.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Adicionalmente, en la tabla 6 se exponen las formas de preparación que las personas trabajadoras consideraron que tuvieron mayor impacto en los resultados de sus últimas negociaciones. En este ámbito, se observa que la mayor valoración recae en la contratación de una asesoría, con un 32,1% de los casos, seguida de la consulta a las bases sobre los intereses para negociar, con un 24,8%, y el análisis de la experiencia de negociaciones previas en la empresa, con un 15,1%. En este caso, nuevamente queda muy atrás la valoración de formas de preparación que implican relacionarse con organizaciones sindicales de otras empresas.

Otro aspecto relevante en la preparación de una negociación colectiva es la información entregada por la empresa a las personas trabajadoras. En efecto, el Código del Trabajo establece en el Título II del Libro IV el derecho a solicitar y recibir información sobre la situación financiera de la empresa al momento de preparar la negociación. Al respecto, en el 63,9% de las empresas en las que ha habido una negociación colectiva desde 2019, las y los dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato señalaron que sí recibieron la información correspondiente y que esta fue útil; un 15,5% indicó que recibió información, pero que esta no fue útil, y un 20,6% afirmó que el empleador no entregó la información requerida.

Los resultados indican que aún persisten prácticas desleales en este ámbito por parte de los empresarios. Aunque no es posible establecer una relación de causalidad, para ilustrar la relevancia de este elemento es importante señalar que la evaluación de los resultados de la última negociación fue buena o muy buena en un 72,8% de los casos en los que sí se entregó información útil, mientras que en aquellos que no se recibió información o esta no fue útil, los resultados fueron buenos o muy buenos en sólo un 41% de los casos⁶, lo que refuerza la tendencia identificada en la Encla 2019 (Dirección del Trabajo, 2020, p. 194).

2.2 Desarrollo de la última negociación colectiva

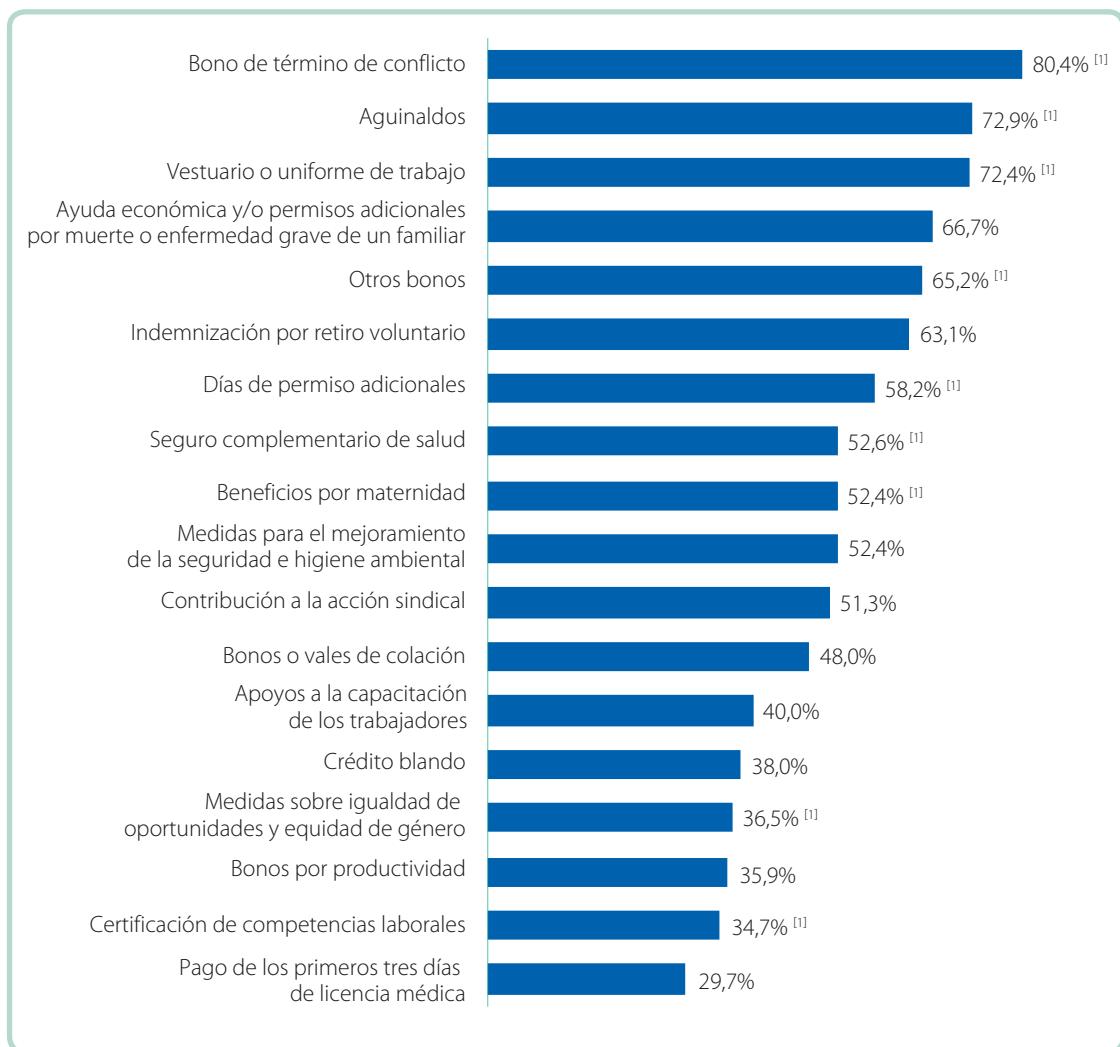
Al margen de los mecanismos de preparación utilizados por las partes, el cuestionario a los sindicatos revela que en un 67,4% de los casos, la última negociación colectiva se extendió hasta por un mes; en un 26,4%, se extendió por más de un mes, y sólo en un 6,2% sobrepasó los dos meses. Asimismo, en un 64,9% de las empresas con sindicato en las que se ha negociado desde 2019, las y los dirigentes afirmaron que el empleador facilitó el proceso; un 22% señaló que no lo obstaculizó ni facilitó, y sólo un 13% consideró que el proceso se había visto obstaculizado por la contraparte.

Sobre los beneficios acordados como resultado de una negociación colectiva, el gráfico 3 muestra que, entre las personas trabajadoras con un sindicato activo en la empresa al momento de la encuesta, en un 80,4% de los casos se pactó un bono de término de conflicto, seguido de aguinaldos y vestuario o uniformes de trabajo en un 72%, ayudas económicas o permisos por muerte o enfermedades de un familiar en un 67%, otros bonos en un 65%, y le siguen otros beneficios, como mejora en las indemnizaciones, días de permisos adicionales, seguros complementarios de salud, beneficios por maternidad, entre otros. Entre los aspectos menos acordados figura un mejoramiento en el pago de los primeros días de licencia médica en un 29,7% de las empresas; la certificación de competencias laborales en un 34,7%; bonos de productividad en un 35,9%, y medidas que mejoren la igualdad de oportunidades y la equidad de género en un 36,5% de las empresas.

⁶ Las estimaciones de estos dos últimos porcentajes son poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Gráfico 3

Porcentaje de empresas en las que se ha negociado colectivamente a contar de 2019 según beneficios pactados por sindicatos en la última negociación



[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Desde la perspectiva de las y los empleadores, entre aquellos que tuvieron alguna negociación colectiva desde el año 2019 hasta el momento de ser encuestados, un 42% declaró haber pactado cláusulas relativas al aumento de salario a cambio de un aumento en la productividad del trabajador, lo que representa a 2.332 empresas. Al controlar por tamaño de empresa, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre quienes suscribieron estas cláusulas.

2.3 Incidencia de la pandemia de COVID-19

Uno de los aspectos relevantes abordados en esta versión de la encuesta fue la incidencia de la pandemia de COVID-19, que impactó ampliamente en las relaciones laborales debido a las sucesivas cuarentenas y otras medidas sanitarias que fueron adoptadas.

El ámbito de la negociación colectiva no fue la excepción. De acuerdo con las respuestas de las y los empleadores, 1.377 empresas prorrogaron la vigencia de algún instrumento colectivo que había llegado a término en 2020 o 2021. De estas, un 65,9%⁷, esto es, casi dos tercios, declaró que la prórroga se debió a las dificultades económicas que enfrentó la empresa producto de la pandemia.

Por otra parte, el impacto sobre la aplicación de los beneficios pactados parece haber sido mucho menor. Los resultados de la encuesta muestran que, de las y los empleadores que tenían alguna negociación colectiva vigente al momento de la pandemia, solamente un 7%⁸ acordó con las personas trabajadoras la rebaja de algunos de sus beneficios, lo que representa a 382 empresas. Cuando se les planteó esta misma pregunta a las y los trabajadores de empresas en las que existía alguna negociación vigente al momento de la pandemia, un 7,3%⁹ de ellos manifestó que habían acordado alguna rebaja de sus beneficios, lo cual sugiere indicios de la fiabilidad del dato. No obstante, llama la atención que del total de empresas en que las y los trabajadores afirman haber acordado una suspensión o rebaja de beneficios, en un 71,3%¹⁰ de ellos señalaron que esto se hizo sin un acuerdo con el sindicato. En otras palabras, desde la perspectiva de las y los trabajadores parece ser que la mayor parte de dichos acuerdos les fueron impuestos.

2.4 Servicios mínimos

La encuesta permite también estimar por primera vez algunas características del sistema de calificación de servicios mínimos, establecido en los artículos 359 a 361 de la Ley N° 20.940, que modernizó el sistema de relaciones laborales en 2017. Esta norma fue concebida como un mecanismo de contrapeso a la supresión de la posibilidad de reemplazar a personas trabajadoras en huelga por parte de las y los empleadores, entregándoles a cambio la posibilidad de asignar ciertas funciones dentro de la empresa cuya continuidad debe garantizar el sindicato en caso de huelga, con el fin de proteger "los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios" (art. 359, inciso 1º del Código del Trabajo).

⁷ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

⁸ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

⁹ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

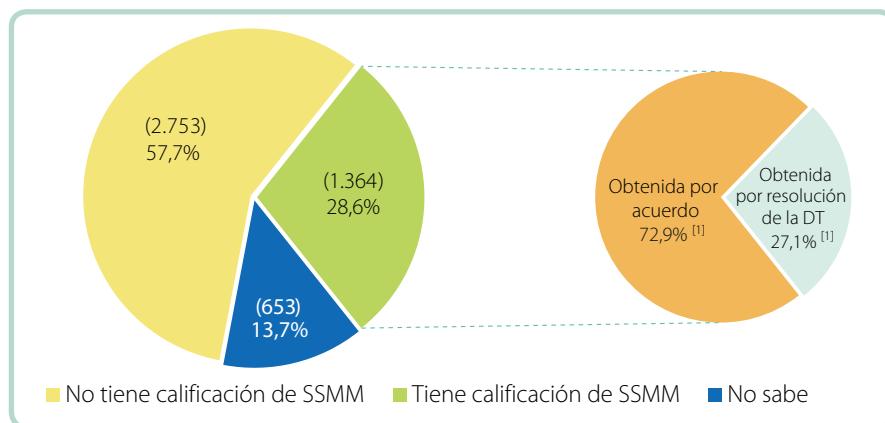
¹⁰ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Esta norma implica, en primer lugar, un procedimiento de calificación que puede resultar de un acuerdo entre trabajadores y empleadores o, en caso de no existir dicho acuerdo, puede ser determinado por la Dirección del Trabajo con distintas instancias de apelación, incluyendo la judicialización del proceso¹¹. Entre los resultados posibles, está contemplada la posibilidad de que se rechace la calificación si se considera que la empresa solicitante no cumple con los requisitos establecidos en la ley, o bien puede aceptarse la calificación estableciéndose la figura de “Equipos de Emergencia”, compuestos por personas trabajadoras que deben cumplir las funciones asignadas en caso de que se desarrolle una huelga.

Por el hecho de suponer ciertos límites al derecho a huelga que tienen los sindicatos, diversos especialistas han discutido la validez y la idoneidad de este mecanismo (Canales y Escobar, 2020; Cociña, 2020; Cruz, 2021; Gajardo, 2021; Neira, 2018), pero al margen de estas controversias, hasta el momento no existe un examen detallado del alcance ni del impacto que ha tenido esta norma entre las empresas.

A partir de la Encla 2023, se pueden estimar dos indicadores relevantes sobre los servicios mínimos. En primer lugar, en el gráfico 4 se observa que casi un tercio de las empresas con sindicato declararon que contaban con calificación de servicios mínimos, lo que representa a 1.364 empresas. De este grupo, un 72,9% afirmó que la calificación fue obtenida por acuerdo con el o los sindicatos de su respectiva empresa, mientras que sólo en un 27,1% de los casos esto habría sido conseguido por medio de una resolución de la Dirección del Trabajo. Por último, en un 13,7% de las empresas con sindicatos el empleador no sabe o no tiene claridad de si ha obtenido o no la calificación de servicios mínimos.

Gráfico 4
Distribución de empresas con sindicato según calificación de servicios mínimos vigente y modo en que se obtuvo



^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

¹¹ Sentencia de la Corte Suprema, Rol N° 832-2018 de 18 de abril de 2018, que declaró competente al tribunal laboral para resolver reclamo judicial en contra de la resolución administrativa que determina los servicios mínimos. En el mismo sentido, entre otras, sentencia de la Corte Suprema Rol N° 13.488-2024 de 24 de mayo de 2024.

Desde la perspectiva de las y los dirigentes sindicales surge una discrepancia, ya que un 52,6% declaró que en su empresa existía calificación de servicios mínimos, representativa de 2.475 casos, y de estos, un 41,8% lo habría logrado por acuerdo con el empleador. En relación con los registros administrativos, la cifra más cercana parece ser la de las y los empleadores. La sobreestimación en el caso de las y los dirigentes podría explicarse por un desconocimiento de las etapas del procedimiento de calificación y por problemas de información una vez que este ha finalizado.

3. Percepciones sobre la negociación colectiva

Este apartado resume elementos que reflejan la subjetividad de los informantes sobre la negociación colectiva. La primera parte se refiere a las expectativas y resultados de la última negociación colectiva. La segunda aborda la opinión sobre la conveniencia de la negociación y las razones por las que no se efectúa.

3.1 Expectativas y calificación de resultados de la negociación colectiva más reciente

Para las y los dirigentes sindicales encuestados, la evaluación de la última negociación colectiva tendió a ser positiva. Respecto de las expectativas iniciales, solamente un 16% consideró que los resultados fueron peores de lo esperado, un 43,4% señaló que no fueron ni mejores ni peores y un 40,6% los consideró mejores de lo esperado. En relación con una negociación colectiva anterior, un 53% afirmó que los resultados fueron mejores, un 18,1% que no fueron mejores ni peores, y un 19,3% que fueron peores. Por último, en un 9,6% de los casos la última negociación fue la primera que se realizaba en la empresa.

Un indicador relevante para evaluar los resultados de una negociación colectiva es el reajuste de remuneraciones del instrumento colectivo respecto al IPC, ya que permite establecer si se logró o no un aumento en la capacidad adquisitiva de las y los trabajadores frente a la inflación. Al respecto, la tabla 7 muestra que, según las y los dirigentes encuestados, en un 43,4% de las negociaciones que tuvieron lugar en empresas con sindicato se obtuvo un reajuste sobre el IPC; en un 43,5% fue igual o menor que el IPC, mientras que en un 13,1% no hubo reajuste. En los casos en que no hubo presencia de sindicatos pero sí se llevó a cabo una negociación colectiva reciente, llama la atención que en un 31,7% de los casos no hubo reajuste de remuneraciones, mientras que un 29,8% tuvo reajuste igual o menor que el IPC y sólo un 38,4% tuvo un reajuste real positivo, lo que sugiere que los mejores resultados de la negociación colectiva se obtienen con presencia de sindicatos, especialmente cuando estos prevalecen en el tiempo.

Tabla 7

Distribución porcentual de empresas con y sin sindicato, por calificación, según el IPC, del reajuste de las remuneraciones de la última negociación colectiva

Reajuste de las remuneraciones en relación con el IPC	Empresa con sindicato	Empresa sin sindicato
Mayor que el IPC	43,4% ^[1]	38,4% ^[1]
Igual o menor que el IPC	43,5%	29,8%
No hubo reajuste de remuneraciones	13,1% ^[1]	31,7% ^[1]
Total	100%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Las diferencias entre empleadores y dirigentes en empresas con sindicatos respecto de la evaluación de los resultados de la última negociación colectiva se exponen en la tabla 8. Como se puede apreciar, un 89,5% de las y los empleadores calificó los resultados como buenos o muy buenos, y en un porcentaje muy menor calificaron dichos resultados como regulares, malos o muy malos. Por parte de las y los dirigentes sindicales, un 58,1% los califica como buenos o muy buenos, un 30,2% los califica como regulares y un 11,7% los califica como malos o muy malos. Por consiguiente, es claro que la mayoría califica favorablemente estos procesos y que las y los empleadores tienden a una mejor evaluación que las personas trabajadoras.

Tabla 8

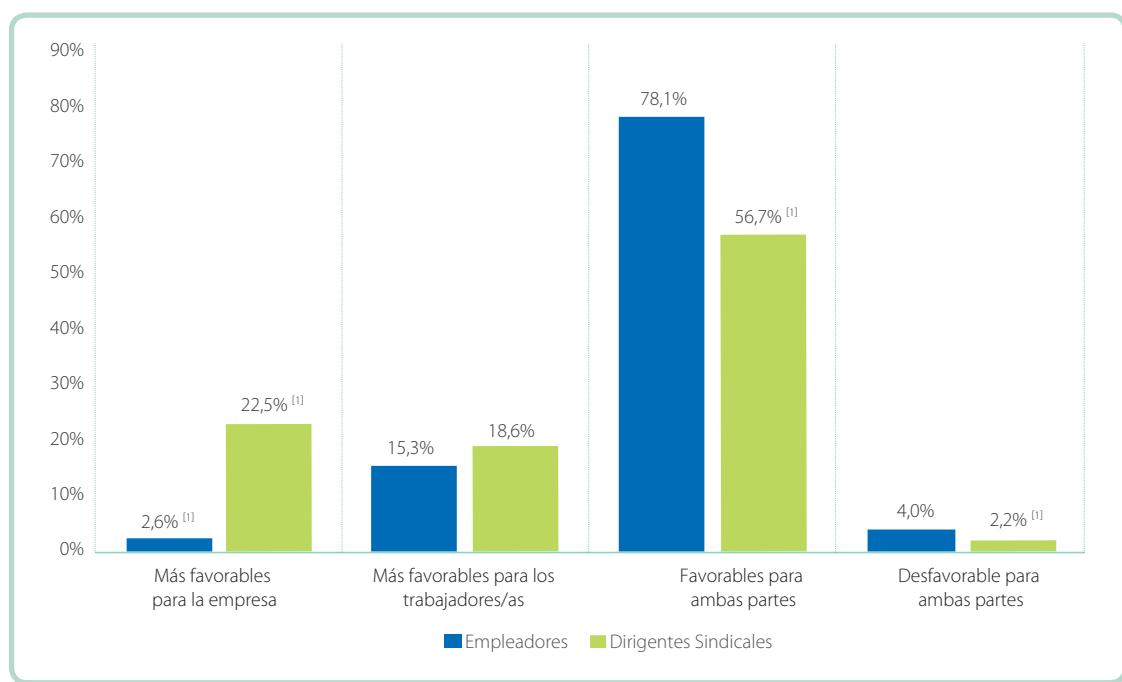
Distribución porcentual de empresas con sindicato según calificación de resultados de la última negociación colectiva en empresas con sindicatos activos según empleadores y dirigentes sindicales

Evaluación de resultados	Empleadores (con sindicato)	Dirigentes sindicales
Buenos o muy buenos	89,5%	58,1%
Regulares	4,7%	30,2%
Malos o muy malos	5,9%	11,7%
Total	100%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

El gráfico 5 permite comparar las evaluaciones de las partes en la última negociación colectiva en las empresas con sindicatos activos. Ante la pregunta sobre qué parte resultó más favorecida, un 78,1% de las y los empleadores y un 56,7% de las y los dirigentes sindicales respondieron que fue favorable para ambas partes. Entre las y los dirigentes, un 22,5% señaló que la empresa resultó más favorecida y un 18,6% que las y los trabajadores fueron más favorecidos; en cuanto a las y los empleadores, un porcentaje marginal consideró que los resultados fueron más favorables para la empresa y un 15,3% contestaron que fueron mejores para las personas trabajadoras.

Gráfico 5
Percepción de quién resultó más favorecido en última negociación colectiva entre empresas con sindicatos activos según empleadores y dirigentes sindicales



^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Estos resultados reflejan una amplia visión de la negociación colectiva como una instancia en la que ambas partes pueden ganar, aunque entre las personas trabajadoras esta postura es relativamente menor en función de una mayor proporción que percibe a la empresa como la más favorecida.

3.2 Conveniencia de la negociación colectiva por parte de los actores y razones por las que no se ha negociado

La tabla 9 muestra la opinión de empleadores y trabajadores sobre la conveniencia de que existan procesos de negociación colectiva en sus respectivas empresas, independientemente de si estas han negociado o no. Las cifras indican una postura en general favorable a la existencia de estos procesos en más de la mitad de los casos. La diferencia de opinión entre las partes es tan pequeña en cada caso –inferior al 4%– que no puede considerarse estadísticamente significativa.

Tabla 9
Conveniencia de la existencia de procesos de negociación colectiva
según empleadores y trabajadores

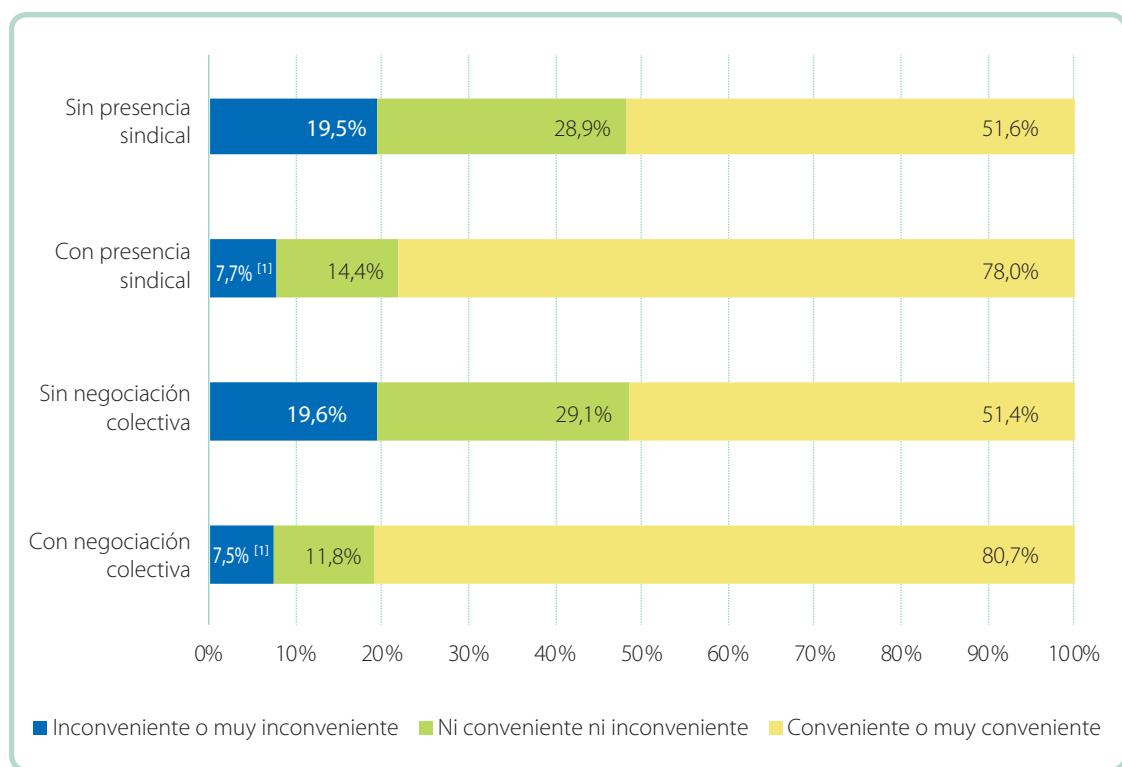
Conveniencia	Empleadores		Trabajadores y Dirigentes sindicales	
	Cantidad	Distribución porcentual	Cantidad	Distribución porcentual
Inconveniente o muy inconveniente	23.663	19,0%	21.529	16,9%
Ni conveniente ni inconveniente	35.124	28,3%	34.154	26,7%
Conveniente o muy conveniente	65.448	52,7%	72.009	56,4%
Total	124.235	100%	127.693	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

El gráfico 6 muestra cómo se distribuye la opinión sobre la conveniencia de la negociación colectiva entre las y los empleadores, pero distinguiendo si en sus empresas hay presencia de algún sindicato activo y si ha habido alguna negociación previa. Lo primero que se observa es que en todos los casos más de un 50% de las y los empleadores se inclinaron por la conveniencia de la negociación colectiva. Sin embargo, la figura permite apreciar que la ausencia de un sindicato en la empresa y la inexistencia de experiencias previas de negociación repercuten en un mayor porcentaje de empleadores que consideran inconvenientes estos procesos. Esto sugiere que las y los empleadores que han tenido que lidiar con organizaciones sindicales y con negociaciones colectivas tienden a considerar que estas son positivas para sus respectivas empresas.

Gráfico 6

Percepción de empleadores sobre conveniencia de que exista negociación colectiva en la empresa según presencia sindical y de negociaciones previas



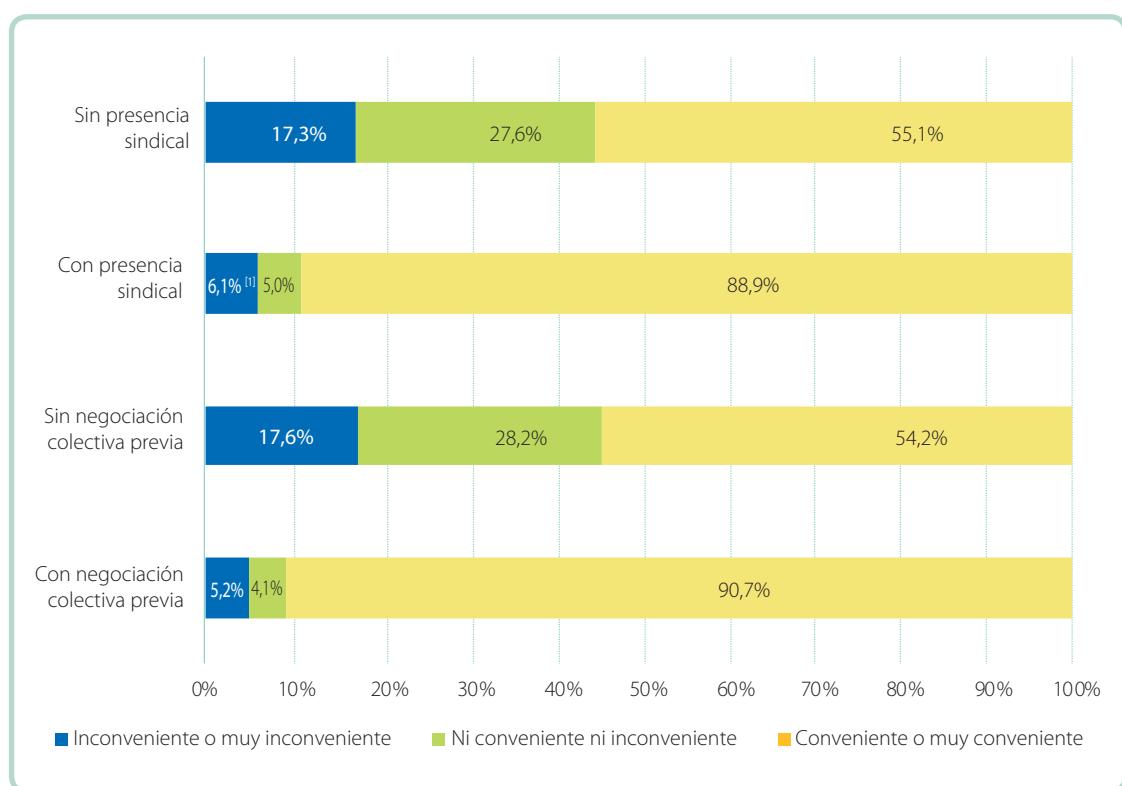
[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Al igual que en el caso de las y los empleadores, el gráfico 7 muestra que entre las y los trabajadores de empresas con organizaciones sindicales y que han experimentado negociaciones colectivas hay una percepción de que estos procesos son convenientes en casi un 90% de los casos. Sin embargo, esta opinión disminuye a cerca de un 55% en las empresas que no han tenido experiencias previas de sindicatos o negociaciones.

Gráfico 7

Percepción de dirigentes sindicales y trabajadores sobre conveniencia de que exista negociación colectiva en la empresa según presencia sindical y de negociaciones previas



[1] Estimación poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Enca 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En cierto modo, estos resultados sugieren que la experiencia de relaciones laborales entre actores organizados en las empresas genera un convencimiento de su utilidad en lugar de generar un rechazo. Esto es coherente con el hecho de que la mayoría de las y los trabajadores y empleadores consideran que las negociaciones colectivas han favorecido a las dos partes.

Lo llamativo de estas estimaciones es que contrastan fuertemente con la proporción mayoritaria de empresas en las que no se llevan a cabo negociaciones colectivas. Por ello, es relevante indagar en las razones por las que no se ha negociado colectivamente en las empresas desde el punto de vista de las personas trabajadoras. Como se observa en la tabla 10, entre las y los trabajadores de empresas sin sindicato ni antecedentes de negociación, la principal razón por la que no se ha negociado es la inexistencia de un sindicato en el 30,3% de los casos. Por otro lado, un 29% considera que no es necesario y un 22,3% que las y los trabajadores no están interesados, lo que representa más de un 50% de los casos por razones vinculadas al desinterés, y en un 5,9% de los casos se señala que la empresa ofreció mejoras sin una negociación.

Tabla 10
Principales razones por las que no ha habido negociación colectiva en la empresa
según trabajadores de empresas sin sindicato y dirigentes sindicales

Trabajadores de empresas sin sindicato		Dirigentes sindicales	
Razones	Distribución porcentual	Razones	Distribución porcentual
No existe sindicato	30,3%	Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	33,8% ^[1]
No es necesario	29,0%	No había sindicato	17,9% ^[1]
Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados	22,3%	No corresponde negociar aún	15,5% ^[1]
La empresa ofreció mejoras sin negociación	5,9%	Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados; prefieren la negociación individual	8,4% ^[1]
Otras razones	12,4%	Otras razones	24,5%
Total	100%	Total	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Entre las y los dirigentes con sindicato que no han negociado colectivamente, que representan una cantidad bastante reducida del total de empresas con organizaciones sindicales, la principal razón esgrimida es que existe una actitud negativa por parte de la empresa, mencionada en un 33,8% de los casos, seguida de la inexistencia de un sindicato en un 17,9%, y de que no corresponde negociar aún en un 15,5% de las respuestas. Estas razones reflejan una clara disposición antisindical en casi un tercio de las empresas con sindicato en las que no se ha negociado y que la ausencia previa de un sindicato o su conformación tardía explican buena parte del resto de los casos.

4. Consideraciones finales

Este capítulo ha presentado una visión general de la negociación colectiva en Chile, considerando su alcance, características de implementación, evaluación de resultados y opiniones sobre su conveniencia entre los participantes y las partes potencialmente involucradas.

Si se entiende la negociación colectiva como el mecanismo por el cual las y los empleadores y trabajadores organizados acuerdan libremente sus condiciones laborales bajo ciertas reglas legales, los datos proporcionados por la Encla 2023 indican que su objetivo se cumple en los casos en que se ha llevado a cabo, ya que la evaluación de los actores tiende a ser mayormente favorable.

Asimismo, se observa que la mayoría de las y los empleadores y trabajadores consideran que la negociación colectiva es un procedimiento conveniente para el funcionamiento de las empresas. Esta opinión está presente en quienes no han tenido experiencias previas y especialmente en quienes sí la han tenido. Un ejemplo de esto es que en la mayoría de los casos en que se ha negociado colectivamente se considera que los resultados han sido favorables a ambas partes.

Sin embargo, una mirada global del fenómeno denota que su alcance es minoritario entre las personas trabajadoras de las micro y pequeñas empresas de la muestra, donde su presencia es excepcional. El análisis muestra que la principal razón de esta baja cobertura en este sector es la inexistencia de sindicatos, los cuales enfrentan numerosas dificultades para constituirse, siendo algo necesario, dado el sistema de negociación exclusivamente a nivel de empresa.

Los obstáculos que impone el modelo de relaciones laborales para el personal de pequeñas y medianas empresas no se resuelven con la ampliación de beneficios en la cobertura, ya que esta ha mostrado tener un impacto marginal, centrado especialmente en las grandes empresas en las que ya se negocia. En lugar de ello, la continuidad de la dinámica observada en las encuestas de los años anteriores revela que, si se quiere aumentar la cobertura de este mecanismo entre las y los trabajadores, es necesario revisar el modelo de relaciones laborales en su conjunto para remover ciertos límites estructurales y prácticas antisindicales que, a la vez restringen la sindicalización, excluyen a un sector importante de personas de la experiencia de participar en negociaciones colectivas como mecanismo eficiente de mejora de su realidad laboral.

5. Referencias bibliográficas

Brandl, B. (2022). Everything we do know (and don't know) about collective bargaining: The Zeitgeist in the academic and political debate on the role and effects of collective bargaining. *Economic and Industrial Democracy*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/0143831X221086018>

Calmfors, L., & Driffill, J. (1988). Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, 3(6), 13-61.

Canales, R., y Escobar, A. (2020). *Servicios Mínimos a dos años de su implementación: Realidad y futuros desafíos* [Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Universidad de Chile.

Cociña, J. (2020). *Relación y límites del concepto de servicios mínimos en la huelga* [Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales]. Universidad de Chile.

Cruz, Á. (2021). Servicios mínimos: Un análisis de su regulación en Chile. *Revista Jurídica Digital UANDES*, 5(1), 1-30.

Dirección del Trabajo. (2012). ENCLA. *Informe de Resultados. Séptima Encuesta Laboral, 2011*.

Dirección del Trabajo. (2015). ENCLA. *Informe de resultados Octava Encuesta Laboral, 2014*.

Dirección del Trabajo. (2020). ENCLA. *Informe de Resultados Novena Encuesta Laboral, 2019*.

Dirección del Trabajo. (2023a). *Anuario Estadístico 2022 (Anuario Estadístico)*.

Dirección del Trabajo. (2023b). *Compendio Estadístico 2022*.

Dirección del Trabajo. (2024). *Compendio Estadístico 2023*.

Durán, G., y Gamonal, S. (2019). La opacidad de las cifras: La cobertura de negociación colectiva en Chile. *Derecho y Crítica Social*, 5(1-2), 1-38.

Espinoza, D. (2016). *Negociación colectiva en Chile: Factores relevantes en su desarrollo* [Tesis para optar al grado de Magíster en Políticas Públicas]. Universidad de Chile.

Feres, M. E. (2009). Los proyectos de reforma legal sobre la negociación colectiva: ¿Esfuerzos azarosos y logros marginales o infructuosos? En VWA (Ed.). *Negociación Colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Gajardo, R. (2021). *Los servicios mínimos como límites al derecho de huelga*. Editorial Libromar.

Garnero, A. (2021). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 185-202.

Neira, F. (2018). Problemas asociados al procedimiento de calificación de Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, el rol de la Dirección del Trabajo y el control jurisdiccional. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 9(18), 13-42.

Nunziata, L. (2005). Institutions and Wage Determination: A Multi-country Approach. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67(4), 435-466.

OCDE. (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*.

Osorio, S. (2024). ¿La piedra de Sísifo? Sindicalismo de base y negociación colectiva en tiempos de paz democrática. Chile, 1990-2010. *Historia*, 2(57).

Pérez-Ortiz, L. (2004). *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea* [Tesis Doctoral en Integración y Desarrollo Económico]. Universidad Autónoma de Madrid.

Salinero, J. (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos*. (Cuaderno de Investigación N° 29). Dirección del Trabajo.

Viesser, J., Hayler, S., y Gammarano, R. (2016). *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?* (Nota Breve N° 1). Organización Internacional del Trabajo.



CAPÍTULO 8

Conflict en la empresa

El conflicto laboral suele surgir en un marco de desequilibrio de poder y de intereses opuestos entre empleadores y trabajadores. Tanto en su forma visible como latente, el conflicto refleja las tensiones inherentes a las relaciones laborales. En este contexto, el conflicto no sólo es una parte inevitable de la vida laboral, sino también una expresión de insatisfacción que puede gestionarse de manera formal o informal. Como destaca Hyman (1989), estas tensiones están profundamente influenciadas por las desigualdades estructurales y el poder económico en el ámbito laboral. Las disparidades salariales, la escasa representación femenina en liderazgos sindicales y la percepción de prácticas empresariales injustas, junto con un Estado percibido como insuficientemente protector de los derechos laborales, pueden contribuir a un ambiente de desconfianza y malestar (Roberts, 2020; Bensusán & Cook, 2022). Aunque estas tensiones no se expresen abiertamente, pueden generar un ambiente de creciente insatisfacción y un incremento de las demandas colectivas (Gallie, 2013; Crouch, 2015).

Sin embargo, el tratamiento del conflicto y su impacto en el entorno laboral varía significativamente según los mecanismos de gestión usados y el equilibrio de poder entre las partes, como se evidencia en estudios recientes sobre las huelgas fuera del marco de la negociación colectiva en Chile (Medel y Pérez, 2017), donde factores económicos y organizativos juegan un rol importante.

La Encla 2019, cuyo período de referencia abarcó, principalmente, el año 2018, describió un panorama laboral caracterizado por desigualdades estructurales y tensiones subyacentes, en un contexto que antecedió al estallido social de 2019 y a la pandemia de COVID-19 de 2020. Sin embargo, tras estos eventos, la acción sindical

se redujo significativamente debido a las medidas de confinamiento impuestas para mitigar los efectos sanitarios y laborales de la pandemia de COVID-19¹. A nivel global, la pandemia limitó las formas tradicionales de movilización, como reuniones y huelgas, debilitando la capacidad de negociación colectiva. La masiva pérdida de empleos disminuyó la base de personas afiliadas, impactando severamente los ingresos y la operatividad de los sindicatos (OIT, 2021). En Chile, la suspensión de elecciones sindicales permitió extender los mandatos existentes y con ello la posibilidad de prorrogar los contratos colectivos. En términos generales, las excepcionales medidas y circunstancias gatilladas por la crisis pandémica contribuyeron a acentuar las debilidades estructurales del sistema de relaciones laborales en Chile (Palomo-Vélez, 2021). En este contexto, algunos sindicatos reorientaron su acción con la finalidad de paliar los efectos económicos que enfrentaron sus miembros ante los masivos despidos y la pérdida de ingresos durante la emergencia sanitaria, revitalizando sus estrategias más allá de la empresa, potenciando el uso de plataformas digitales y redes sociales para adaptarse de mejor manera a los desafíos contingentes (Bellido, 2023; Henríquez, 2024).

Para efectos de capturar de mejor manera la conflictividad laboral en las empresas, la Encla 2023 introdujo algunas modificaciones en la forma de medir el fenómeno respecto de la Encla 2019. Por un lado, mientras en esta última el período de referencia de las expresiones de conflicto se limitó al año 2018, esto es, sólo un año, en esta ocasión el período fue ampliado a tres años –2020 a 2022– bajo la noción de que para capturar un fenómeno que no necesariamente se expresa de manera constante y permanente, se requiere un período de referencia más extenso. Por otro lado, para otorgar mayor claridad y exhaustividad, se modificó la redacción de las alternativas de respuesta y se agregaron tres nuevas formas de expresión del conflicto. Debido a todos estos cambios, los resultados de la Encla 2023 en esta materia no pueden ser comparados con los de 2019. En este sentido, el mayor porcentaje de empresas con expresiones de conflicto observado en esta medición, si bien podría obedecer en parte a un aumento real de la conflictividad, indudablemente obedece, principalmente, a los cambios metodológicos señalados.

El capítulo se organiza en cinco secciones. Primero, se analiza la frecuencia del conflicto en las empresas. Luego, se describen las distintas formas de manifestación del conflicto, mientras que la tercera examina los motivos que están detrás de los conflictos. A continuación, se detallan las medidas implementadas por las empresas para gestionar el conflicto. Por último, se presentan algunas consideraciones finales.

¹ Entre las principales medidas destacan la Ley N° 21.227, que regula los efectos del caso fortuito o fuerza mayor en la suspensión y terminación de contratos de trabajo. Esta normativa permite, de forma excepcional y temporal, el acceso a los fondos del seguro de cesantía en casos de suspensión de contratos o reducción de jornadas laborales. Su aplicación está condicionada a situaciones en las que una empresa no pueda operar total o parcialmente debido a restricciones impuestas por las autoridades, como cuarentenas u otras medidas sanitarias. Por su parte, la Ley N° 21.235 suspendió de manera temporal los procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y extendió la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados, garantizando la continuidad de su representación en un contexto excepcional.

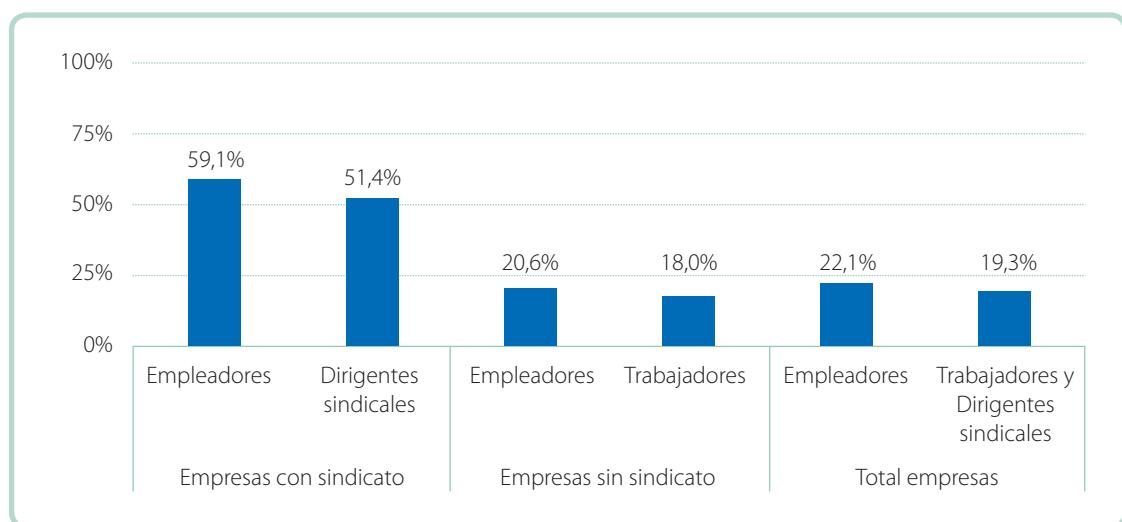
1. Incidencia de conflicto en la empresa

Los datos de la Encla 2023 revelan que, entre 2020 y 2022, en el 19,3% de las empresas (24.773) las y los trabajadores, junto con dirigentes sindicales, señalaron haber llevado a cabo alguna expresión de conflicto. Por su parte, las y los empleadores indicaron que estas situaciones ocurrieron en el 22,1% de las empresas (28.495), mayormente en aquellas con sindicatos. Los resultados muestran que empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales tienden a coincidir en consignar la ocurrencia de expresiones de conflictos en sus empresas.

En el gráfico 1 se observa que la incidencia de expresiones de conflicto es mayor en empresas con sindicato: en el 59,1% de este tipo de empresas las y los empleadores reportaron expresiones de conflicto y en el 51,4% las y los dirigentes sindicales declararon lo mismo. Por su parte, en empresas sin sindicato, aproximadamente, dos de cada diez de ellas reportaron conflictos, según lo declarado tanto por las y los empleadores como por las y los trabajadores.

Gráfico 1

Porcentaje de empresas cuyos trabajadores llevaron a cabo alguna forma de expresión de conflicto entre los años 2020 y 2022 según existencia de sindicato activo e informante



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Los mayores porcentajes en empresas con sindicato pueden estar relacionados con el hecho de que las y los dirigentes sindicales, en su labor de protección de los derechos laborales y de representación y canalización de las demandas de las y los trabajadores, pueden identificar y reportar conflictos, así como promover acciones que permitan visibilizarlos.

2. Expresión de conflicto en la empresa

Según los datos de la Encla 2023, en términos generales, la percepción de empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales coincide en cuanto a determinadas formas de conflicto, como se observa en los datos registrados en la tabla 1.

La principal expresión de conflicto identificada en las empresas es la denuncia individual ante la Inspección del Trabajo. A nivel general, en el 20,1% de las empresas, las y los empleadores señalan que las personas trabajadoras realizaron denuncias individuales ante dicho organismo. En las empresas con sindicato, esta es la expresión más común según empleadores y dirigentes sindicales, con 55,9% y 39,1%, respectivamente.

Por su parte, las demandas presentadas de manera individual ante los tribunales son reportadas por las y los empleadores en el 32,2% de las empresas con sindicato, y por las y los dirigentes en un 16,9% de este tipo de empresas. En las empresas sin sindicato, también predominan las acciones individuales, como las denuncias ante la Inspección del Trabajo (17,2%), según trabajadores y empleadores con 17,2% y 18,6%, respectivamente. Los datos sugieren que en contextos sin sindicato las expresiones colectivas parecen estar más limitadas, e incluso las acciones individuales son menos frecuentes en comparación con las empresas que cuentan con representación sindical.

Dado el desequilibrio de poder y de acceso a recursos entre empleadores y trabajadores, recurrir a la Inspección del Trabajo se convierte en una herramienta clave para nivelar la relación de fuerzas. Como señala Gutiérrez (2015), las denuncias y demandas ante instituciones del Estado reflejan una expectativa de intervención en los conflictos laborales. Para las personas trabajadoras, estas acciones representan una vía eficaz, con menores riesgos y costos en comparación con otros métodos de expresión del conflicto. En las empresas sin sindicato, que constituyen más del 95% del total en Chile, las denuncias ante la Inspección del Trabajo y las demandas judiciales –ya sean individuales o colectivas– se destacan como las principales y, a menudo, únicas formas de expresión de conflicto utilizadas para exigir el cumplimiento de la normativa laboral.

Otras formas de presión, como las marchas, concentraciones y denuncias en prensa o redes sociales, buscan influir directamente en las empresas. Sin embargo, estas acciones son poco frecuentes en empresas con sindicatos. Por ejemplo, sólo en el 2,7% de estas empresas, según las y los empleadores, y en el 2,6% según las y los dirigentes sindicales, se reporta la realización de marchas, mientras que en el 4,4%, según las y los empleadores, y en el 4,6% de acuerdo con las y los dirigentes, se menciona el uso de declaraciones públicas en medios y redes sociales para canalizar conflictos. A pesar de su baja frecuencia, estas acciones adquieren relevancia al ocurrir en las grandes empresas.

Tabla 1

Porcentaje de empresas en las que, entre los años 2020 y 2022, las y los trabajadores llevaron a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto según existencia de sindicato e informante

Formas de expresión del conflicto	Empresas con sindicato		Empresas sin sindicato		Total empresas	
	Empleadores	Dirigentes sindicales	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Dirigentes sindicales y Trabajadores
Denuncia individual en la Inspección del Trabajo	55,3%	39,1%	18,6%	17,2%	20,1%	18,1%
Denuncia colectiva en la Inspección del Trabajo	8,7% ^[1]	20,1% ^[1]	0,3%	0,5%	0,6%	1,3%
Demandas individuales en tribunales de justicia	32,2%	16,9%	6,0%	4,5%	7,0%	5,0%
Demandas colectivas en tribunales de justicia	3,5% ^[1]	6,5% ^[1]	[2]	[2]	0,2%	0,3%
Marcha o concentración para presionar a la empresa	2,7%	2,6%	[2]	[2]	0,3%	0,2%
Acuerdo para trabajar más lento para presionar a la empresa	[2]	2,5%	0,3%	[2]	0,3%	0,3%
Interrupción colectiva de la actividad laboral durante una parte del día	2,7%	2,9%	0,4%	0,2%	0,5%	0,3%
Huelga en el marco de la negociación colectiva reglada	6,5% ^[1]	5,2% ^[1]	0,1%	0,1%	0,5%	0,4%
Paro o huelga fuera de un proceso de negociación colectiva	[2]	2,9%	[2]	[2]	0,5%	0,2%
Declaración pública o denuncia en prensa o redes sociales	4,4%	4,6%	0,3%	0,1%	0,5%	0,3%

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%.

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] No existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

La tabla anterior también muestra cuatro tipos de expresiones específicas de presión que, ya sea dentro o fuera de los procedimientos de negociación colectiva, buscan una disrupción del proceso productivo de las empresas: "Acuerdo para trabajar más lento para presionar a la empresa", "Interrupción colectiva de la actividad laboral por una parte del día", "Paro o huelga fuera de un proceso de negociación colectiva" y "Huelga en el marco de la negociación colectiva reglada". Según Medel et al. (2017), este tipo de acciones se basan en tres componentes clave: la interrupción del trabajo, la coordinación de la acción y la articulación de una demanda específica. Los datos muestran que la huelga en el marco de una negociación colectiva sigue siendo, de este tipo de acción directa y disruptiva, una de las expresiones más presentes en las empresas con sindicato. Según las y los empleadores, el 6,5% de estas empresas utilizaron la huelga como forma de expresión de conflicto entre 2020 y 2022, mientras que las y los dirigentes sindicales reportaron una incidencia en el 5,2% de sus empresas². Las huelgas suelen concentrarse en sectores con presencia de sindicatos y grandes empresas, donde el impacto de las negociaciones colectivas es mayor.

La tabla 2, de la página siguiente, agrupa ocho de las diez categorías de la tabla 1 en tres nuevas categorías. Este ejercicio permite identificar el predominio de las denuncias en la Inspección del Trabajo, ya sea individuales o colectivas, y las demandas en tribunales, también individuales y/o colectivas, por sobre las acciones orientadas a la interrupción colectiva de la actividad laboral, tanto en empresas con sindicato como sin sindicato.

² Es importante contextualizar estas cifras con aquellas de las que da cuenta el Compendio de Series Estadísticas 2023 de la Dirección del Trabajo (2024), que muestra que en 2019 se registraron 153 huelgas terminadas, número que disminuyó drásticamente en 2020, alcanzando sólo 72 huelgas para luego, en 2021, llegar a 116, y disminuir a 94 en 2022. Estas fluctuaciones reflejan dinámicas complejas, como el impacto directo de la pandemia y la recuperación gradual de la actividad huelguística. Otra fuente que entrega datos interesantes que se deben tener en cuenta son aquellos proporcionados por el Observatorio de Huelgas Laborales, que, en su informe del año 2019 (2020), contabilizó un total de 426 huelgas, incluyendo tanto huelgas legales en el sector privado como actividades de paralización en el sector público y otras acciones fuera del marco de la negociación colectiva regulada por el Código del Trabajo. En 2020, el número de huelgas registradas por este observatorio se redujo significativamente a 246 (Observatorio de Huelgas Laborales, 2021), mientras que en 2021 se reportaron 248 huelgas, de las cuales 123 fueron en el marco de la negociación y 125 fuera de este (Observatorio de Huelgas Laborales, 2022). Se debe hacer notar que las cifras de la Dirección del Trabajo consideran sólo huelgas dentro del marco de la negociación regulada en el Libro IV del Código del Trabajo (huelga legal), mientras que el Observatorio incluye además acciones de paralización en el sector público y actividades extralegales. Estas diferencias metodológicas ayudan a entender la discrepancia en las cifras de ambas fuentes. Más allá de las fuentes de datos, parece quedar claro que las actividades huelguísticas han sido fluctuantes y reflejan que hubo una disminución en 2020 durante la pandemia.

Tabla 2

Porcentaje de empresas en las que, entre los años 2020 y 2022, las y los trabajadores llevaron a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto (categorías agrupadas) según existencia de sindicato activo e informante

Formas de expresión del conflicto	Empresas con sindicato		Empresas sin sindicato		Total empresas	
	Empleadores	Dirigentes	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Dirigentes y Trabajadores
Denuncia en la Inspección del Trabajo ^[2]	56,6% ^[1]	47,8%	18,7%	16,9%	20,2%	18,2%
Demandas en tribunales de justicia ^[3]	33,2%	19,3%	6,0%	4,4%	7,0%	5,0%
Interrupción colectiva de la actividad laboral ^[4]	8,0%	8,4%	0,8%	0,4%	1,1%	0,7%

Nota: Preguntas de respuesta múltiple reagrupadas, no suman 100%.

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Considera las categorías: denuncia individual en la Inspección del Trabajo y denuncia colectiva en la inspección del Trabajo.

^[3] Incluye las categorías: demanda individual en tribunales de justicia y demanda colectiva en tribunales de justicia.

^[4] Agrupa las diferentes modalidades de interrupción de la actividad laboral: "Huelga en el marco de la negociación colectiva reglada", "Interrupción colectiva de la actividad laboral por una parte del día", "Acuerdo para trabajar más lento para presionar a la empresa" y "Paro o huelga fuera de un proceso de negociación colectiva".

Fuente: Encla, 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En cuanto a las formas de expresión agrupadas en la categoría "Interrupción colectiva de la actividad laboral", estas tuvieron lugar en el 8,0% de las empresas con sindicato, según las y los empleadores, y en el 8,4% de ellas, según las y los dirigentes, entre los años 2020 y 2022. Este tipo de expresión se asocia a componentes clave, como la coordinación de la acción y la articulación de una demanda específica (Medel et al, 2017). Cabe señalar que esta forma de expresión del conflicto, la cual busca alterar el funcionamiento normal de la empresa, se presenta en mayor proporción en aquellas empresas de mayor tamaño, en las que existe más presencia de sindicatos.

3. Motivos de conflicto en la empresa

La Encla 2023 no sólo permite cuantificar la incidencia de los conflictos laborales, sino también explorar los motivos que los detonan, aspecto crucial para comprender su incidencia en las relaciones laborales. Los datos sugieren que los conflictos suelen estar vinculados a percepciones de injusticia dentro de la organización, lo que se relaciona con el concepto de "justicia organizacional" desarrollado por Wiseman & Stillwell (2022). De esta manera, las demandas tradicionales de las y los trabajadores, como un salario justo, un trato respetuoso y el cumplimiento de los derechos laborales, reflejan las raíces del malestar que a menudo pueden desencadenar conflictos.

De acuerdo con las cifras presentadas en la tabla 3, las causas salariales son el principal generador de conflicto desde la perspectiva de las y los trabajadores y dirigentes sindicales, mencionado en un 38,1% de los casos que presentaron expresiones de conflicto entre 2020 y 2022. Este porcentaje es mayor al de las y los empleadores, de los cuales un 26,3% reconoce este factor como un motivo. El contexto de desigualdades salariales y bajos sueldos podría explicar por qué este motivo es un factor recurrente en los conflictos reportados por la Encla. Los datos de esta encuesta confirman que, en empresas con negociación colectiva, representadas por aquellas con sindicato, las causas salariales siguen siendo un motivo central de conflicto.

Tabla 3

Porcentaje de empresas cuyos trabajadores llevaron a cabo alguna forma de expresión de conflicto entre los años 2020 y 2022 según informante y motivo del conflicto

Motivos del conflicto	Empleadores	Trabajadores y dirigentes
Problemas de trato por parte de los superiores	10,7%	20,6%
Causas salariales	26,3%	38,1% ^[1]
La organización del trabajo (jornadas, horas extras, cambio de funciones, etc.)	24,7% ^[1]	30,3% ^[1]
Despidos o reducciones de personal	35,7%	30,6%
Incumplimiento de la normativa laboral	19,6% ^[1]	11,0%
Por accidente o solicitud de prevención de riesgos	2,8%	3,4%
Reclamos por la calidad de la infraestructura	5,2%	6,5% ^[1]

Nota: Preguntas de respuesta múltiple, no suman 100%.

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla, 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Desde la perspectiva de las y los empleadores, en cambio, los despidos o reducción de personal es el motivo de conflicto más mencionado, reportado en más de un tercio del total de las empresas (35,7%). Este mismo motivo aparece en tres de cada diez empresas, según lo informado por trabajadores y dirigentes sindicales (30,6%). Este dato podría reflejar una preocupación compartida, aunque los enfoques difieren: mientras las y los empleadores podrían asociarlo a ajustes necesarios, las personas trabajadoras, lo percibirían como una amenaza directa a su estabilidad laboral.

En tercer lugar, de acuerdo con lo que señalan tanto empleadores como trabajadores y dirigentes, se encuentran los temas vinculados a la organización del trabajo, como jornadas, horas extras, y cambio de funciones, es decir, problemas asociados a la gestión diaria de la empresa y que impactan en la experiencia laboral cotidiana de las personas.

Otros factores, como el "Incumplimiento de la normativa laboral" y "Problemas de trato por parte de superiores", presentan diferencias según sea el informante. Mientras que en un 19,6% de las empresas las y los empleadores consideran el incumplimiento normativo como fuente de conflicto, sólo en un 11% de las empresas las y los trabajadores y dirigentes lo mencionan. Por otro lado, los "Problemas de trato por parte de los superiores" son señalados en mayor proporción por las y los trabajadores (20,6%) que por las y los empleadores (10,7%), lo cual tiene sentido dado que son las personas trabajadoras quienes experimentan aquellos malos tratos. También puede evidenciar un posible desconocimiento de estas situaciones por parte de las y los empleadores o una subestimación respecto del impacto de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Finalmente, aunque motivos como "Reclamos por la calidad de la infraestructura" y "Por accidente o solicitud de prevención de riesgos" presentan bajos porcentajes, pueden estar indicando situaciones de particular gravedad y riesgo para las y los trabajadores involucrados.

4. Medidas adoptadas por la empresa para enfrentar el conflicto

La mayoría de las empresas que experimentaron conflictos laborales entre 2020 y 2022 implementaron medidas específicas para enfrentarlos. Tanto empleadores como trabajadores coinciden en que las acciones más comunes fueron aquellas orientadas al diálogo y la negociación, reflejando una disposición mayoritaria hacia la resolución de conflictos mediante estrategias conciliadoras. Según los datos de la tabla 4, las principales medidas adoptadas incluyen el acceder a las demandas de las personas trabajadoras, el diálogo directo con ellas o sus representantes y la solicitud de mediación de la Inspección del Trabajo.

Tabla 4

Porcentaje de empresas en las que, entre los años 2020 y 2022, se adoptó alguna de las siguientes medidas para enfrentar el o los conflictos, según medida e informante

Medidas adoptadas en la empresa	Empleadores	Trabajadores y dirigentes
Accedió a las demandas de los trabajadores y las trabajadoras	54,0%	58,5%
Dialogó directamente con los trabajadores y trabajadoras o con sus representantes	69,2%	65,5% ^[1]
Denunció en la Inspección del Trabajo	15,4%	13,1%
Demandó en tribunales de justicia	3,7%	5,0%
Solicitó mediación de la Inspección del Trabajo	30,0%	34,9%
Suspendió conversaciones hasta el término de las movilizaciones del personal	1,8%	1,5%
Despidió a trabajadores y a trabajadoras involucrados en el conflicto	9,8%	21,2% ^[1]
Reincorporó a trabajadores y a trabajadoras en huelga al cumplir requerimientos legales	2,9%	^[2]

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%.

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] No existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla, 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Como se muestra en la tabla anterior, el diálogo es la estrategia más utilizada, reportada en el 69,2% de las empresas en que hubo expresiones de conflicto, según las y los empleadores, y en el 65,5% según trabajadores y dirigentes sindicales. Estas cifras evidencian que la comunicación sigue siendo un pilar fundamental en la gestión de conflictos laborales. Asimismo, acceder a las demandas de las personas trabajadoras fue la medida adoptada en el 54% de las empresas, según las y los empleadores, y en el 58,5%, según trabajadores y dirigentes, lo que sugiere un alto nivel de eficacia de las acciones emprendidas por las y los trabajadores, ya sea en términos individuales o colectivos.

La solicitud de mediación por parte de la Inspección del Trabajo para enfrentar los conflictos es una medida recurrida. Prácticamente en un tercio de las empresas las y los empleadores señalan haber recurrido a esta medida (30%), mientras que en el 34,9% de las empresas, trabajadores y dirigentes sindicales confirman su uso. Los datos de la Encla 2023 sugieren la relevancia de la Dirección del Trabajo como una instancia de mediación percibida como válida y legítima por ambas partes para abordar conflictos internos. No obstante, los datos también evidencian la presencia de medidas que no apuntan a la conciliación, como el despido de personas trabajadoras involucradas en los conflictos, mencionadas por las y los trabajadores y dirigentes sindicales con mayor frecuencia –21,2% de las empresas en que hubo expresiones de conflicto– que las y los empleadores (9,8%).

En resumen, entre 2020 y 2022, la mayoría de las empresas en las que hubo expresiones de conflicto priorizó medidas orientadas al diálogo y la negociación para gestionar los conflictos laborales. Sin embargo, medidas como los despidos todavía se implementan en ciertos casos, lo cual derechamente impide la resolución colaborativa de los conflictos. Estas dinámicas pueden variar según el contexto de las empresas, ya que aquellas con sindicatos activos tienden a contar con mecanismos más estructurados para abordar los conflictos, mientras que en empresas sin representación sindical, las respuestas pueden depender más directamente de las decisiones de las y los empleadores. Promover estrategias que fortalezcan el diálogo efectivo y minimizar acciones adversas, independientemente del contexto, sigue siendo esencial para construir relaciones laborales más equitativas y fomentar un entorno de confianza mutua.

5. Consideraciones finales

El análisis de los conflictos laborales en Chile, basado en los datos de la Encla 2023, indica que las expresiones de conflicto en los espacios laborales son relativamente poco frecuentes. El período analizado, de 2020 a 2022, se encuentra marcado por los ecos del estallido social de 2019, por un lado, y por los efectos desmovilizadores de la pandemia de COVID-19, por otro. Los datos reflejan en el período una mayor recurrencia hacia el uso de canales formales, como denuncias ante la Inspección del Trabajo y demandas en tribunales, tanto en empresas con sindicato como sin sindicato, lo que podría evidenciar la ausencia de mecanismos internos eficaces para procesar las demandas y necesidades de las y los trabajadores. Las empresas con sindicato, por su parte, registran una mayor presencia de expresiones de conflicto que aquellas sin sindicato. Ello es atribuible, posiblemente, al papel activo de los sindicatos en la representación y canalización de las demandas y problemas de las y los trabajadores.

Si bien ubicadas a considerable distancia de las denuncias y demandas en la Inspección del Trabajo y/o tribunales de justicia, las diversas formas de interrupción colectiva de la actividad laboral estuvieron presentes en un número bajo, pero no despreciable de empresas, siendo la huelga en el marco de la negociación colectiva la más relevante, especialmente en grandes empresas con presencia sindical. Aunque la legislación vigente prohíbe y sanciona prácticas desleales³, como el reemplazo de personas trabajadoras en huelga, persisten importantes desafíos en su implementación y efectividad, lo que debilita el ejercicio de este derecho fundamental.

³ Artículo 345, incisos 2º y 4º del Código del Trabajo.

Si bien, se advierten algunas diferencias entre empleadores y trabajadores, los cinco principales motivos de conflicto de la relación laboral, según ambas partes, son los salarios, los despidos o reducciones de personal, la organización del trabajo, los problemas de trato por parte de las y los superiores y el incumplimiento de la normativa laboral. Estos hallazgos apuntan a la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de resolución de conflictos, teniendo en cuenta los factores causales de la disconformidad de las y los trabajadores, y fomentar un sistema de negociación colectiva más efectivo para garantizar relaciones laborales justas y equilibradas.

En definitiva, resulta necesario fortalecer la gestión y resolución de conflictos laborales, especialmente en función de la presencia o ausencia de sindicatos. La mediación laboral debe ser priorizada mediante servicios accesibles y efectivos, particularmente en empresas sin representación sindical, en las que las y los trabajadores suelen recurrir a instancias externas por la falta de mecanismos internos. Además, es fundamental reforzar la negociación colectiva a través de un marco legislativo que no sólo fomente el diálogo, sino que también garantice resultados tangibles en la resolución de tensiones salariales y organizativas, dos de las principales causas de conflicto. Investigaciones específicas⁴ sobre el impacto de las huelgas en distintos sectores y análisis longitudinales de su efecto en las relaciones laborales y la productividad podrían ofrecer información valiosa para ajustar las políticas actuales. Por último, la implementación de mecanismos de seguimiento posthuelga por parte de los actores laborales, como protocolos claros para evitar represalias y promover la reintegración de trabajadoras y trabajadores despedidos, resulta clave para construir relaciones laborales sostenibles. Estas propuestas, sin embargo, deben considerar otros desafíos, como la desconfianza entre las partes y las limitaciones en el cumplimiento de la normativa, para garantizar una gestión de conflictos más equitativa y efectiva.

⁴ Ver: Pérez Ahumada, P. (2024.). Estructura de la organización sindical y huelgas en Chile: Un análisis cuantitativo. En *Libro del centenario de la Dirección del Trabajo*. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-126717.html>

6. Referencias bibliográficas

Bellido, D. (2023). Influencia del COVID-19 en las estrategias de revitalización en dos sindicatos chilenos: Un estudio de caso longitudinal. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS, 36*(52), 39-60. <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.2>

Bensusán, G., & Cook, M. L. (2022). *Labor and Rights in Latin America: Institutional Challenges in the Era of Globalization*. Routledge

Crouch, C. (2015). *The Governance of Uncertainty: Unions, Employers and the Political Economy of Work*. Oxford University Press.

Dirección del Trabajo. (2024). Capítulo 5: Huelgas. En *Compendio de series estadísticas 2023*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126651_archivo_01.pdf

Gallie, D. (2013). *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration: The European Experience*. Oxford University Press.

Gutiérrez, F. (2015). ¿Amenaza o Realidad? La Judicialización del Conflicto Laboral en Chile. *Revista Gestión y Tendencias, 1*(1), 9-12. <https://doi.org/10.11565/gesten.v1i1.6>

Henríquez, R. (2024). *¿Revitalización sindical en el ciclo de politización en Chile? Estudio de casos en empresas multinacionales de comida rápida (2006-2022)* [tesis de doctorado no publicada, Universidad Nacional de Cuyo].

Hyman, R. (1989). *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. Macmillan.

Medel, R., Pérez, D., Velásquez, D. y Morales, G. (2017). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral. En O. Aguilar, D. Pérez y H. Henríquez (eds.). *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*. (pp. 35-72). Editorial Universitaria.

Medel, R. y Pérez, D. (2017). Tres modelos de conflicto laboral en Chile: el peso de la economía, la organización sindical y el régimen de trabajo en las tendencias de la huelga extralegal. *Revista Colombiana de Sociología, 40*(2), 173-195.

Observatorio de Huelgas Laborales. (2020). *Informe Huelgas Laborales en Chile 2019*. Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social; Universidad Alberto Hurtado.

Observatorio de Huelgas Laborales. (2021). *Informe Huelgas Laborales en Chile 2020*. Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social; Universidad Alberto Hurtado.

Observatorio de Huelgas Laborales. (2022). *Informe Huelgas Laborales en Chile 2021*. Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social; Universidad Alberto Hurtado.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un mundo mejor. *Revista Internacional de Investigación Sindical* 10(1-2). <https://www.ilo.org/es/media/384171/download>

Palomo-Vélez, R. (2021, abril). *Los derechos laborales y el COVID-19 en Chile, a un año del inicio de la pandemia*. Cielo Laboral. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/04/palomo_noticias_cielo_n3_2021.pdf

Roberts, A. (2020). Labor Precarity and the State: How Governance Shapes Workers' Experiences of Insecurity. *Journal of Labor and Society*, 23(2), 245-264.

Wiseman & Stillwell. (2022). Organizational Justice: Typology, Antecedents and Consequences. *Encyclopedia*, 2(3), 1287-1295. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia2030086>



CAPÍTULO 9

Salud y seguridad en el trabajo

La salud y seguridad en el trabajo (SST) es un área crítica para el sostenimiento de la productividad en las economías globales y para el resguardo del trabajo decente en diversos y cada vez más dinámicos entornos laborales, los cuales, impulsados por la globalización, la digitalización y las transiciones tecnológicas, acarrean ineludibles desafíos para la gestión de estas temáticas.

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023b) estima que cada año ocurren más de 2,93 millones de muertes relacionadas con el trabajo, lo que representa aproximadamente el 5% del total (Hämäläinen et al., 2017). De estas, la mayor parte, 2,6 millones, son resultado de enfermedades profesionales, y el resto, cerca de 330.000, se deben a accidentes laborales mortales, produciéndose, además, alrededor de 395 millones de lesiones laborales no mortales.

En el mundo, las enfermedades laborales más comunes incluyen las afecciones respiratorias, los trastornos musculoesqueléticos y los cánceres ocupacionales (Hämäläinen et al., 2017). La transición tecnológica y la digitalización han introducido nuevos riesgos, como el estrés relacionado con el trabajo, los trastornos mentales y los riesgos ergonómicos derivados de las jornadas prolongadas frente a pantallas, entre otras cuestiones que cada vez se han ido haciendo más visibles como riesgos laborales (Eurofound & ILO, 2019).

En términos de accidentabilidad a nivel global, los sectores de la agricultura, la construcción, la silvicultura, la pesca y la industria manufacturera se destacan como los más peligrosos, acumulando 200.000 muertes al año por lesiones, lo que equivale al 63% de todas las lesiones profesionales mortales. En particular, el informe señala que uno de cada tres accidentes laborales mortales a nivel mundial ocurre entre los trabajadores agrícolas (OIT, 2023b).

Por su parte, la pandemia de COVID-19 expuso una serie de vulnerabilidades asociadas a la gestión de la SST, resaltando la necesidad de políticas robustas que aborden tanto los riesgos tradicionales como los emergentes.

En América Latina, la situación de la SST refleja las disparidades socioeconómicas y las diferencias en el desarrollo industrial y tecnológico entre los países. Según la OIT (2023a), la región presenta desafíos significativos en la implementación efectiva de políticas de salud y seguridad en el trabajo, siendo la formalización laboral y la prevención factores claves para mejorar los indicadores en esta materia, lo cual debe desarrollarse de la mano de instancias de diálogo social que involucren a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Asimismo, se considera fundamental que los países de América Latina y el Caribe dispongan de un marco normativo adecuado, junto con políticas nacionales y programas de salud y seguridad en el trabajo, que fomenten la colaboración entre las distintas entidades involucradas en estos temas. Además, se enfatiza la importancia de contar con un sistema de inspección efectivo para garantizar el cumplimiento de la normativa en la materia.

En el caso de Chile, el impacto que tuvo el derrumbe de la mina San José el año 2010 impulsó una profunda revisión del funcionamiento del sistema de seguridad vigente y la implementación de diversas medidas orientadas a su mejora. Así, al año siguiente, y con la ratificación del Convenio N°187 de la OIT sobre el marco promocional para la SST, nuestro país se comprometió a promover una mejora continua mediante el desarrollo e implementación de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, un Sistema, un Programa y una cultura nacional de prevención en materia de SST (SUSESO, 2024b).

La Política y el Programa Nacional de SST se han traducido en importantes avances en materia normativa, mayor coordinación entre las instituciones públicas involucradas y más fiscalización. Del mismo modo, entre los distintos actores se ha ido instalando la idea de la primacía de la prevención de riesgos laborales por sobre la reparación de los daños y la necesidad del involucramiento de todos los actores, claras señales de un cambio cultural fundamental (Bueno, 2019b).

Con todo, la situación en Chile sigue presentando desafíos significativos, como la reducción de la tasa de accidentes de trayecto y de las enfermedades profesionales que afectan la salud mental, así como la inclusión de las y los trabajadores informales en las políticas de SST, por mencionar algunos.

Los hallazgos de la Enclá que a continuación se presentan están organizados en tres apartados: los dos primeros entregan información general, de la gestión preventiva uno y de la afectación de la salud el otro; mientras que el tercero corresponde a una revisión específica de las condiciones de SST en teletrabajo.

1. Gestión de la prevención en las empresas

La preocupación por la salud y seguridad en el trabajo, casi tan antigua como el trabajo mismo, se vio acrecentada a partir de la Revolución Industrial debido al aumento de las lesiones, enfermedades y muertes que causó la introducción de nuevas formas de producción (OIT, 2019).

Las acciones iniciales estuvieron orientadas a establecer normas específicas para regular la exposición a cada riesgo detectado en las diversas actividades económicas. Sin embargo, los constantes avances tecnológicos, junto con los cambios en las formas de trabajo y en las estructuras y características de las industrias, fueron dejando obsoletas tales herramientas. A partir de esto surgió la necesidad de dirigir los esfuerzos hacia un enfoque orientado a resultados y basado en procesos de reglamentación sobre SST (Bueno, 2019a).

En nuestro país existen actualmente regulaciones de ambos tipos: por una parte, normas que ordenan grandes sistemas y procesos desde el punto de vista laboral (Código del Trabajo) y de la seguridad social (Ley Nº 16.744 y su reglamento), y por otra, normas específicas (como el Código Sanitario y diversos decretos procedentes del Ministerio de Salud).

1.1 Instrumentos de prevención

En Chile, existen ciertas exigencias mínimas que deben cumplir todas las entidades empleadoras para gestionar adecuadamente los riesgos, con independencia de cuáles sean estos. Así, según su tamaño, las empresas deben contar, como mínimo, con uno o más instrumentos de prevención de los que se describen a continuación:

Figura 1

Instrumentos de prevención legalmente exigibles a las empresas en Chile

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS)	Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)	Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)	Departamento de Prevención de Riesgos (DPR)
 <p>Establecido en la Ley N° 16.744, fija las obligaciones de las personas trabajadoras en materias de higiene y seguridad, según lo dispuesto en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aplica para todas las empresas, sin importar el número de trabajadores.</p>	 <p>Establecido en el Código del Trabajo (art. 153), señala obligaciones y prohibiciones, tanto de la entidad empleadora como de trabajadores, a las que se suman las correspondientes al RIHS. Obligatorio para empresas con 10 o más trabajadores permanentes.</p>	 <p>Establecido en la Ley N° 16.744, cumple las funciones de prevención que fija el DS N° 54/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De conformación bipartita, consta de 3 representantes designados por la empresa y 3 trabajadores electos en votación secreta. Obligatorio si hay más de 25 personas trabajando en una empresa, faena o sucursal.</p>	 <p>Establecido en la Ley N° 16.744, se encarga de la gestión preventiva según lo dispuesto en el DS N° 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Debe estar a cargo de una persona experta en prevención de riesgos. Obligatorio si hay más de 100 personas trabajando en una empresa.</p>

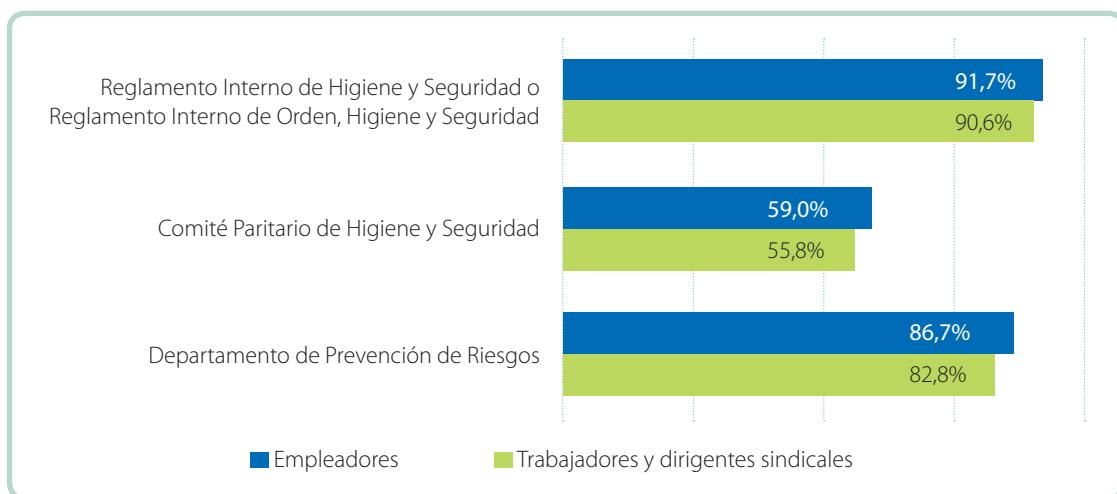
Fuente: Elaboración propia.

En la Encla 2023 se investigó el grado de cumplimiento de estos instrumentos básicos de prevención (ver gráfico 1), a partir de lo cual es posible concluir que el Reglamento Interno, en sus dos versiones, es el que tiene mayor cobertura en las empresas, lo que lo convierte en la principal herramienta para informar y prevenir a las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a su labor e instruir sobre las medidas para su prevención.

En el lado opuesto, con el menor nivel de cumplimiento, se encuentra el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), que está presente en algo más de la mitad de las empresas a las que les incumbe. Esta baja proporción es problemática por al menos tres motivos: en primer lugar, porque el CPHS constituye la única instancia bipartita en materia de salud y seguridad al interior de las empresas; en segundo lugar, por la relevancia de las funciones que la ley le ha fijado, entre las que están investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; y en tercero, por la autoridad de la que se le ha dotado, pues las empresas están obligadas a adoptar las medidas de prevención que el CPHS establezca.

Gráfico 1

Porcentaje de empresas que cumplen con los instrumentos de prevención de riesgos que les corresponden por ley según informante



Nota: Respecto de los segmentos de empresas a los que remite cada porcentaje ver figura 1.

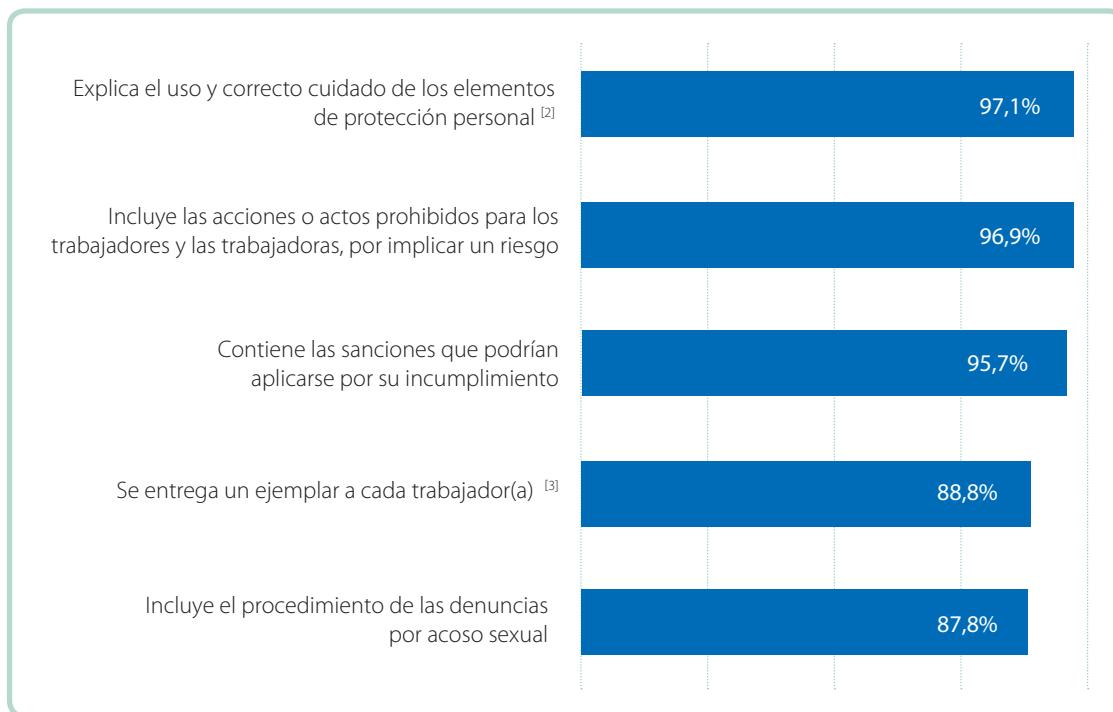
Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Luego de consultar con qué instrumentos de prevención de riesgos cuenta la empresa, se indagó en el funcionamiento de estos, considerando para ello las obligaciones que por norma le corresponden a cada uno.

En el caso del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS) y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) (gráfico 2), se preguntó por la inclusión de cuatro contenidos obligatorios, tres de los cuales muestran un alto nivel de cumplimiento al estar presentes en el 95% o más de las empresas que cuentan con RIHS o RIOHS. La materia más rezagada de las consultadas es el procedimiento de denuncias por acoso sexual, con un 87,8%. Aunque esto podría deberse a que su incorporación como requisito fue posterior, es obligatoria desde 2005, por lo que ya no cabría atribuirlo al desconocimiento. Por último, en un 11,2% de las empresas, las y los trabajadores y dirigentes consultados declaran que no se hace entrega de él al personal.

Gráfico 2

Porcentaje de empresas ^[1] cuyo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad cumple con lo exigido



Notas:

^[1] Sobre el total de empresas que cuentan con RIHS y/o RIOHS.

^[2] Sobre el total de empresas en que existen trabajadores y trabajadoras que deben usar elementos de protección personal.

^[3] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

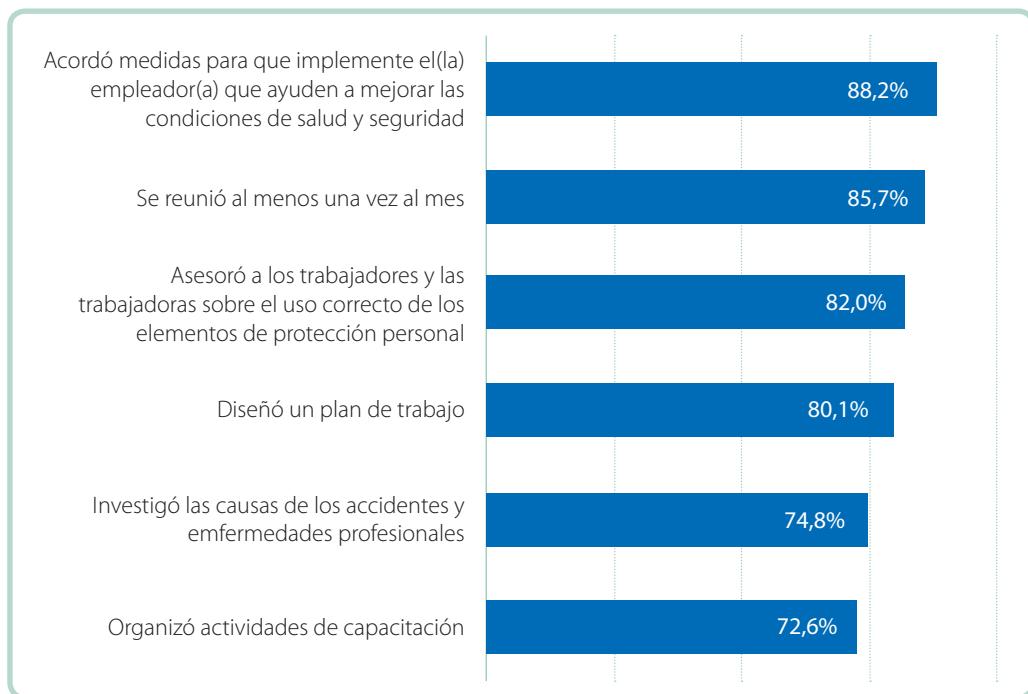
Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En cuanto al desempeño del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se observa que en la mayoría de las empresas en las que existe, este realiza las actividades que por norma le corresponden. Sin embargo, el panorama resulta menos alentador al tener en cuenta, como se señaló previamente, que esto ocurre sólo en algo más del 50% de las organizaciones que deberían contar con tal comité.

Entre las tareas con menor nivel de cumplimiento está la investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales. Esto podría deberse a que no han ocurrido tales eventos, pero también a que la efectividad del CPHS está sujeta a una serie de factores, entre los que están el respaldo de la empresa y la legitimidad y valoración con que cuenten, como indican diversos estudios realizados en la Dirección del Trabajo (FLACSO, 2020).

Gráfico 3

Porcentaje de empresas ^[1] cuyo Comité Paritario de Higiene y Seguridad realizó las actividades listadas



^[1] Sobre el total de empresas que cuentan con CPHS.

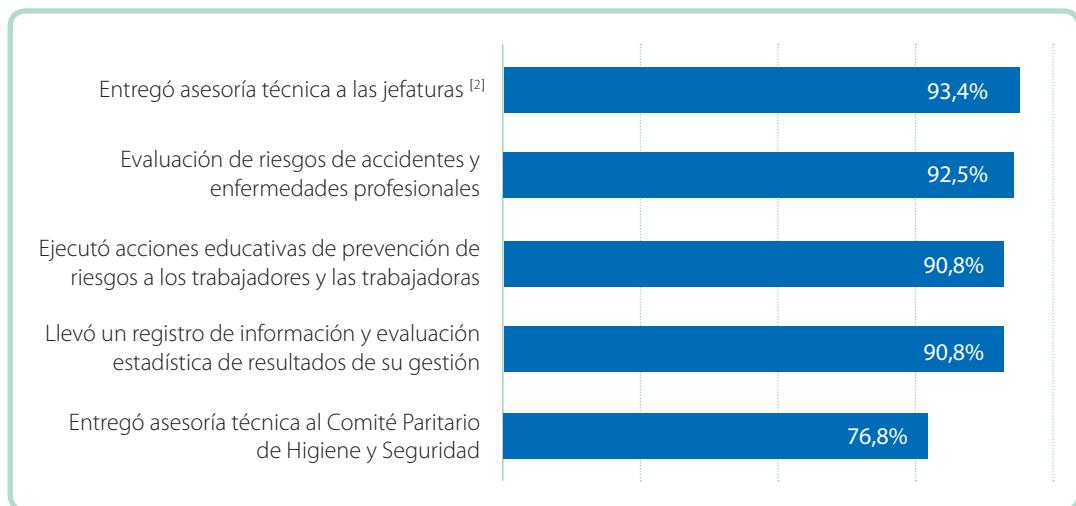
Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Un tercer instrumento obligatorio es el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, que está reservado para las empresas de más de 100 trabajadores, a las cuales, como se indicó, igualmente les corresponde contar con los dos anteriores.

En este caso, cuatro de las cinco actividades obligadas se realizan al menos en el 90% de las empresas que cuentan con este instrumento. La única que se cumple en un 76,8% es la asesoría a los CPHS. Nuevamente surge la problemática en torno al funcionamiento de tales organizaciones, lo que evidencia la necesidad de profundizar en ello en estudios posteriores.

Gráfico 4

Porcentaje de empresas ^[1] cuyo Departamento de Prevención de Riesgos realizó las acciones listadas según informante



^[1] Sobre el total de empresas que cuentan con Departamento de Prevención de Riesgos.

^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

1.2 Condiciones de los ambientes de trabajo

Si se tiene en cuenta que las personas trabajadoras pasan aproximadamente una tercera parte del día ejerciendo sus labores, es evidente que las condiciones en que estas se realizan impactan en su salud y bienestar.

Se entiende por condiciones del ambiente de trabajo las características del lugar y la forma de organización de las tareas que pueden suponer riesgos para la seguridad y salud de las personas que ahí se desempeñan. Específicamente, incluye: las particularidades de las instalaciones, equipos, materias primas, etc.; los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el lugar; los procedimientos sobre cómo vincularse con los anteriores, y la organización del trabajo y las relaciones interpersonales, que incluyen factores ergonómicos y psicosociales (ISP, 2023).

De acuerdo con las disposiciones que rigen la materia en nuestro país¹, la entidad empleadora es la principal responsable de la prevención de los riesgos laborales y la encargada de mantener en los lugares de trabajo las condiciones necesarias para proteger la vida y la salud de las personas que en ellos se desempeñan, ya sean dependientes directos o de terceros que realizan actividades para esta. En particular, existe una norma² que establece los requisitos sanitarios básicos que debe cumplir todo lugar de trabajo, así como los límites permisibles de exposición a riesgos ocupacionales³; sin embargo, no todos resultan exigibles, pues están sujetos a la existencia de ciertas circunstancias. Por ejemplo, la entidad empleadora siempre deberá proveer servicios higiénicos a las personas trabajadoras, pero sólo estará obligada a entregar equipamiento de protección ante inclemencias del tiempo a quienes estén expuestos a dicha condición en el desempeño de su labor.

En la Encla 2023, al igual que en ediciones anteriores, se indagó sobre el ambiente y las condiciones de trabajo, y sobre la evaluación que el personal contratado directamente por la empresa hace de estas, teniendo como referencia las instalaciones donde la mayoría desempeña sus funciones. Al respecto, es interesante tener en consideración que la valoración de las personas trabajadoras no está sujeta al cumplimiento de los estándares normativos, sino a su percepción. Así, podría ocurrir, por ejemplo, que asignen una buena evaluación al comedor, y que este no cuente con las condiciones sanitarias exigibles, como estar provisto de mesas y sillas de material lavable. Más allá de esa precisión, resulta relevante conocer la percepción que tienen las personas trabajadoras de las condiciones y ambiente en el cual desempeñan sus funciones.

¹ Código del Trabajo (Libro II: De la Protección a los Trabajadores; Libro I, Título II, Capítulo IX: Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo y Título VII: Del trabajo en régimen de subcontratación en empresas de servicios transitorios), Ley N° 16.744 de 1968, DS N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud; DS N° 18 de 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, DS N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

² Ministerio de Salud (2000), Decreto N° 594: Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

³ Además, existen otras reglamentaciones específicas que definen requisitos especiales para determinadas faenas o procesos productivos.

Tabla 1

Porcentaje de empresas en que están presentes las condiciones ambientales y de trabajo listadas

Condiciones ambientales y de trabajo	Porcentaje
Servicios higiénicos	99,6%
Vías de acceso	98,7%
Iluminación	98,6%
Ventilación	98,4%
Vías de evacuación	97,1%
Señalética para peligros	91,7%
Aislación térmica	90,1%
Aislación acústica	89,5%
Comedores	84,1%
Protección contra condiciones del tiempo (vestimenta, protector solar, etc.)	76,5%
Vías de acceso para personas en situación de discapacidad	65,6%
Duchas	64,6%
Salas de vestir	61,2%
Salas de extracción y almacenamiento de la leche materna	5,1%

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Como se observa en la tabla 1, los servicios higiénicos tienen una presencia prácticamente universal de acuerdo con el reporte de personas trabajadoras, al igual que las vías de acceso, iluminación y ventilación. En el otro extremo, y dejando fuera la pregunta por la existencia de salas de extracción y almacenamiento de la leche materna (a la que ya nos referiremos), las condiciones con menor presencia de las consultadas son las salas de vestir, duchas, y vías de acceso para personas en situación de discapacidad. Al respecto, es posible sostener que, en el caso de las dos primeras, la ausencia de un lugar para bañarse y/o para cambiarse de ropa no implica necesariamente que dichas personas estén expuestas a un riesgo en su entorno laboral, pues es posible que por el tipo de trabajo que realizan no sea indispensable.

Entre las condiciones con menor presencia, sólo el 65,6% de las empresas cuenta con accesos aptos para el desplazamiento de personas con discapacidad. Si bien no es posible sostener que se trata claramente de un incumplimiento, dada la dificultad de estimar a cuántas empresas aplica la normativa vigente, constituye un factor que dificulta la plena inserción de las personas con discapacidad y que, por tanto, afecta su derecho a trabajar en igualdad de condiciones. Esto se ve reflejado en la percepción que tienen del ambiente laboral, que les resulta mucho menos facilitador que a las personas sin discapacidad, como lo muestran los resultados del III Estudio Nacional de la Discapacidad 2022 (Rozas et al., 2023).

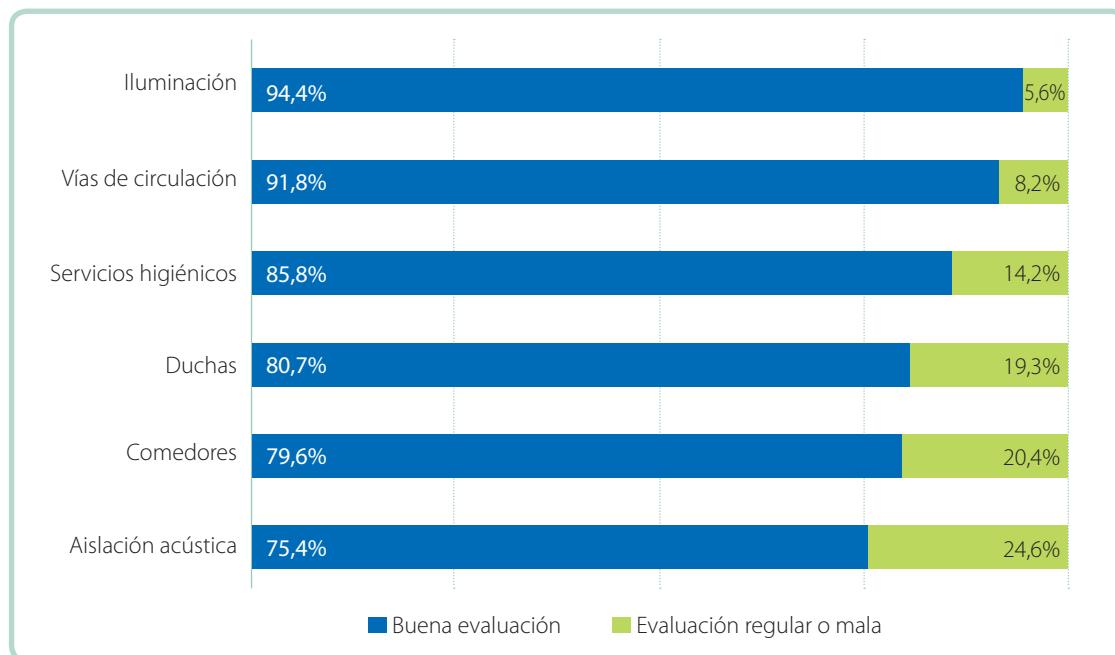
En esta pregunta también se indagó acerca de la disponibilidad de salas de extracción y almacenamiento de leche materna, considerando que, si bien no es una obligación para la entidad empleadora⁴, contribuye tanto a la protección de la maternidad y paternidad como al equilibrio entre trabajo y vida personal o privada. Lamentablemente, los resultados evidenciaron una escasa presencia en las empresas (lo que ya es una señal), por lo que no es posible contar con datos suficientemente fiables para extraer conclusiones respecto de la evaluación que recibe por parte de las personas trabajadoras.

Al revisar la opinión que tienen las y los trabajadores de las condiciones ambientales y de trabajo (gráfico 5), se observa que esta es mayoritariamente favorable, considerando, por ejemplo, que la mejor evaluada (iluminación) es considerada “buena” en el 94,5% de las empresas y la que recibe la peor valoración (aislación acústica) es vista de forma positiva por las y los trabajadores consultados en el 75,4% de las empresas. A pesar de esto, resulta preocupante que sea la aislación acústica la condición ambiental que reciba la peor evaluación, dados los efectos negativos de la exposición a ruido laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2006), en particular la hipoacusia, que es una enfermedad profesional de alta prevalencia (Carriel et al., 2013), y que las enfermedades audiológicas representaron casi el 10% de las patologías a causa del trabajo en los hombres el año 2023 (sin considerar los diagnósticos de COVID-19) (SUSESOS, 2024a).

⁴ Es importante tener presente que el art. 206 del CT regula el derecho de alimentación y no el proceso de obtención de leche materna distinto al amamantamiento directo, frente a lo cual sólo le cabe al empleador otorgar facilidades para ello (Dirección del Trabajo, 31.12.2019. Dictamen N° 5947/036, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.155).

Gráfico 5

Distribución porcentual de empresas ^[1] por evaluación de trabajadores de las condiciones ambientales y de trabajo donde desempeña sus labores la mayoría del personal



^[1] Sobre las empresas en las que existe la condición ambiental y de trabajo.

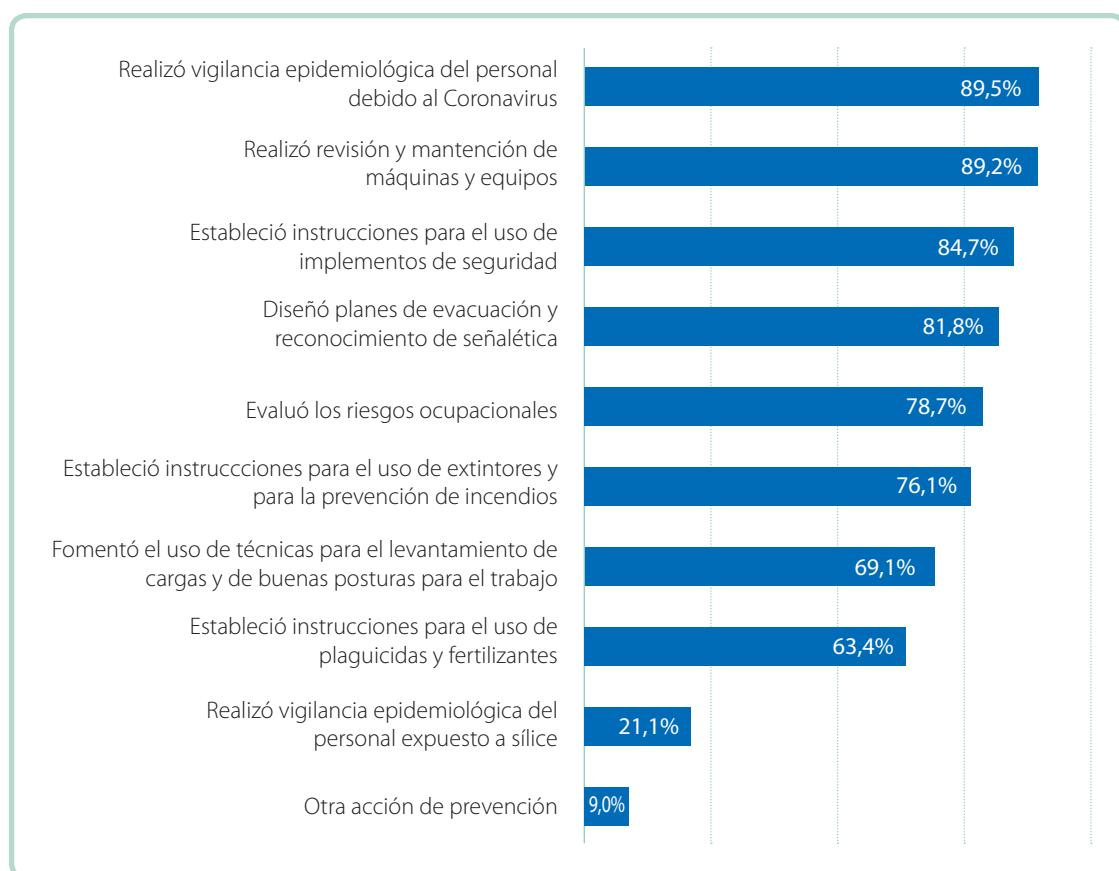
Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En la Encla 2023 también se consultó a las y los trabajadores sobre las acciones de prevención de riesgos que ejecutaron las empresas, dándoles la posibilidad de excluir algunas de ellas por considerar que no aplican a las características del trabajo que ahí se desempeña. Por lo tanto, el gráfico 6 muestra el porcentaje de empresas que realizó cada una de las actividades descritas, considerando sólo a aquellas que les correspondería hacerlo según la opinión de las y los trabajadores.

Resulta esperable que la realización de vigilancia epidemiológica del Coronavirus fuese la actividad de prevención de riesgo que más ejecutaron las empresas, considerando lo que implicó la alerta sanitaria a causa de esta enfermedad. Luego de esta consideración, es posible evidenciar la preocupación por prevenir los riesgos propios de la labor a través del mantenimiento de máquinas y equipos, las instrucciones para el buen uso de los implementos de seguridad y la evaluación de los riesgos ocupacionales; así como los riesgos asociados al lugar de trabajo mediante la instalación de señalética y de la elaboración de planes de evacuación y prevención de incendios.

Menos frecuente resulta que las empresas aborden los riesgos ergonómicos y exposición a sustancias, especialmente bajo en el caso de la vigilancia epidemiológica de las personas expuestas a sílice. En este último caso, el desconocimiento de esto puede haber llevado a muchas trabajadoras y trabajadores a responder que no se realiza la acción preventiva, en circunstancias de que deberían haber respondido “no aplica” por no encontrarse realmente expuestos al riesgo. Ello podría explicar el bajo porcentaje de empresas que ejecutan acciones de prevención al respecto.

Gráfico 6
Porcentaje de empresas en las que se ejecutan las acciones de prevención de riesgos ocupacionales listadas



Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

1.3 Riesgos psicosociales laborales

Una fuente emergente de riesgos para la salud, presente en cualquier tipo de empresa, son los de tipo psicosocial laboral. Estos pueden entenderse como “peligros que surgen de la interacción dinámica de elementos personales del trabajador y su lugar de trabajo” (Valencia-Contrera y Rivera-Rojas, 2023, p. 234).

Estos se manifiestan de diversas maneras y resultan más difíciles de observar y medir que otros, como, por ejemplo, los contaminantes químicos. Por ello, el Ministerio de Salud (2022) implementó en 2013 el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que busca medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental y orientar acciones preventivas en las empresas⁵.

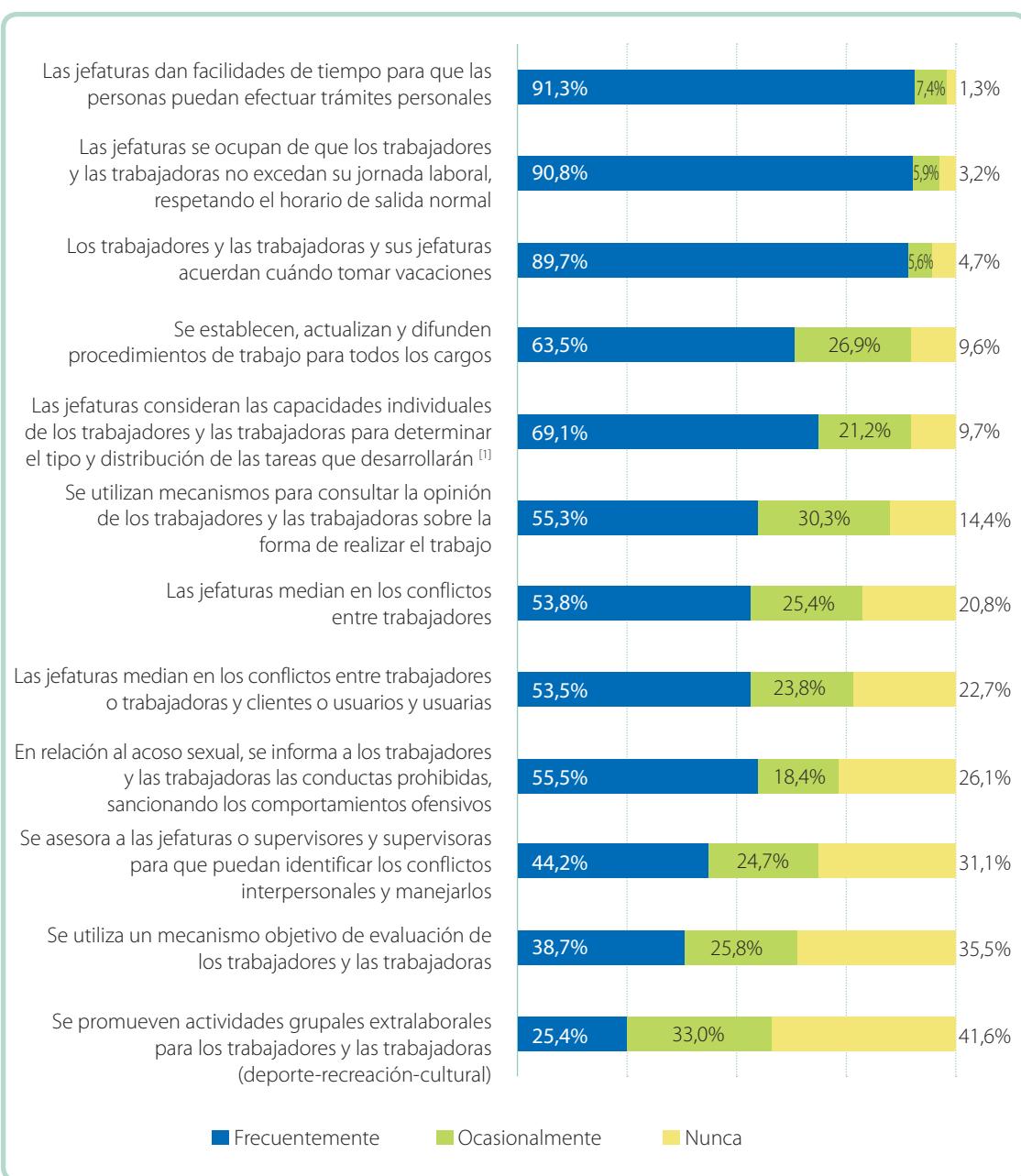
En la Encla 2023, como parte del levantamiento de las condiciones de trabajo, se incluyeron preguntas tanto en el cuestionario dirigido a empleadores como en el de trabajadores y dirigentes sindicales respecto a esta temática. En el caso de los primeros, se consultó por acciones preventivas implementadas frente a los riesgos psicosociales, y en el de los segundos, por la presencia de tales riesgos en el trabajo.

Así, las entidades empleadoras debieron referirse a la frecuencia con que se realizan una serie de acciones para prevenir y mitigar riesgos psicosociales (gráfico 7), considerando para ello el funcionamiento normal de su empresa.

⁵ Este Protocolo fue actualizado los años 2017 y 2022. La versión vigente establece la aplicación obligatoria del cuestionario CEAL-SM/SUESO cada dos años en empresas con más de diez trabajadores, instrumento que permite obtener un diagnóstico de la situación en estas tanto global como por dimensiones de riesgo.

Gráfico 7

Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que declararon realizar las siguientes acciones para prevenir y mitigar riesgos psicosociales



^[1] Estimación obtenida en esta acción para la respuesta "Nunca" es poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

A partir de las respuestas dadas por las entidades empleadoras, se identificó que las tres medidas más frecuentemente implementadas se orientan a favorecer el equilibrio entre trabajo y vida personal o privada. Estas son: facilitar la realización de trámites personales, otorgando el tiempo para ello; ocuparse del cumplimiento del horario de salida, y acordar entre personas trabajadoras y jefaturas la oportunidad en que hará uso de su feriado.

Otras actividades más complejas de ejecutar, y quizás por ello menos frecuentes, se relacionan con las habilidades de la jefatura para gestionar a las personas, como lo son establecer y difundir procedimientos de trabajo, velar por el ajuste de las personas a sus puestos y mediar frente a conflictos.

Llama la atención que en el 26,1% de las empresas nunca se ha entregado información relativa al acoso sexual, según las propias entidades empleadoras. A esto se agrega que dicha materia era la con menor presencia en RIHS y RIOHS según las personas trabajadoras. Cabría esperar, en una próxima versión de la Encla, que la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 de 2024 haya contribuido al conocimiento y prevención de esta forma de acoso.

Tal como se adelantó, las personas trabajadoras fueron consultadas respecto de la frecuencia con que ciertas circunstancias fueron experimentadas en las empresas.

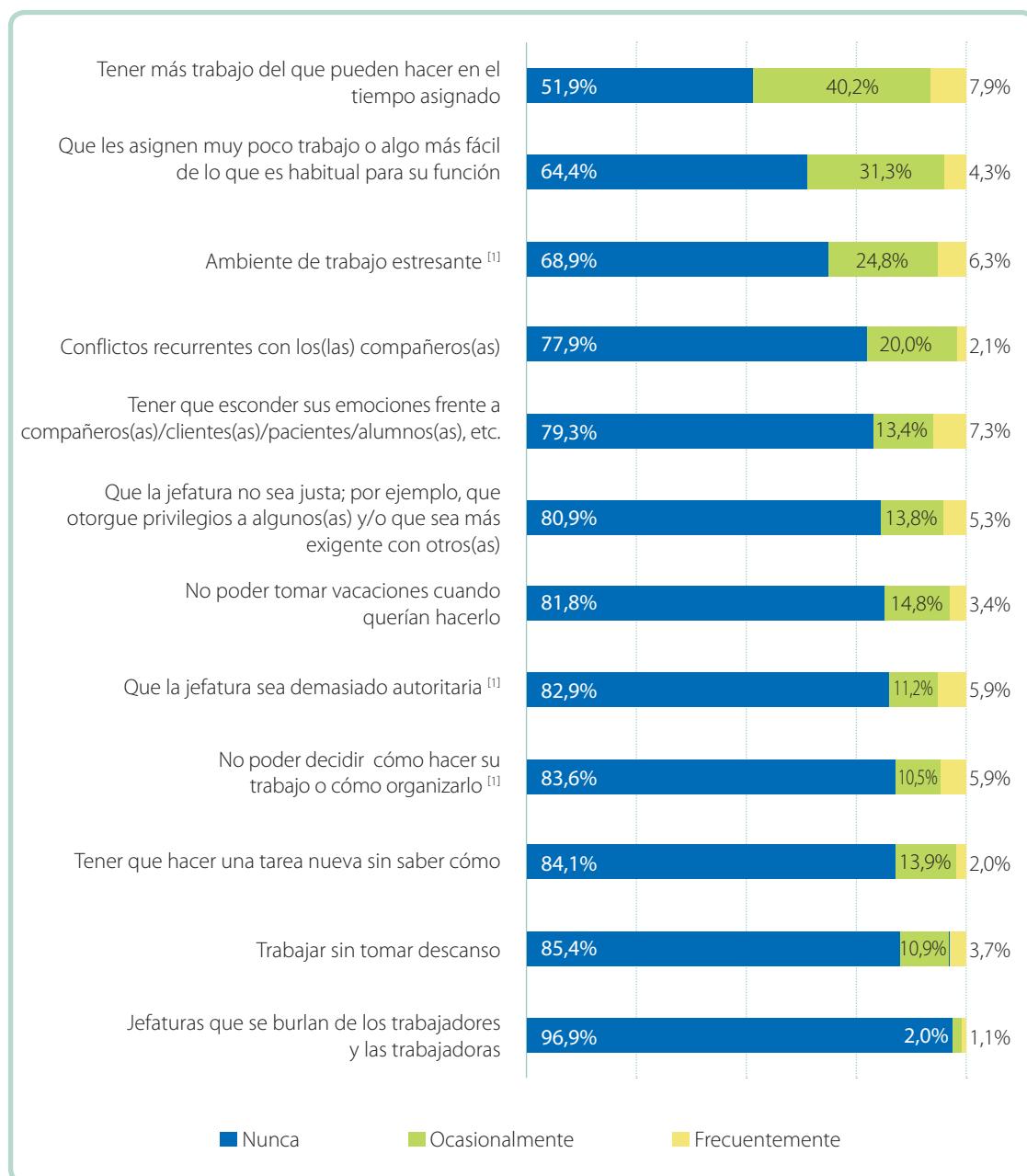
Lo primero que se puede observar a partir de la percepción de las y los trabajadores y dirigentes sindicales (gráfico 8) es que la presencia de las situaciones de riesgo consultadas es moderada, considerando que la que aparece en mayor medida alcanza al 48,1% de las empresas, y que la mayoría se encuentra en un 20% o menos, sumando los porcentajes de las empresas en que las y los trabajadores señalan experimentar estas situaciones ya sea de manera frecuente u ocasional. Si bien este hallazgo puede parecer alentador, es necesario considerar que la exposición al riesgo puede generar un daño a la salud, por lo que de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024), deben privilegiarse las acciones orientadas a la prevención de riesgos por sobre la protección ante la exposición.

Destaca también la gran diferencia entre las situaciones experimentadas con mayor y menor frecuencia, considerando que prácticamente en la mitad de las empresas hubo personas que tenían más trabajo del que podían hacer en el tiempo disponible, pero sólo en un 3,1% de ellas las jefaturas se burlaban de las personas trabajadoras. Otras situaciones presentes en un 35,6% de las empresas refieren a tener poco trabajo o que sea más fácil de lo habitual para su función y que el ambiente de trabajo sea estresante (31,1%).

Por último, a partir de las respuestas dadas por las y los trabajadores, podría sostenerse que en las empresas donde están presentes las situaciones de riesgo analizadas, estas tienden a darse de manera más bien ocasional que frecuentemente. Sin embargo, esto no significa que, durante el año 2022, en las empresas no hubiesen estado presentes factores de riesgo psicosocial con el potencial suficiente para producir enfermedades profesionales, porque para poder obtener dicho diagnóstico, es necesario evaluar en profundidad cada una de las dimensiones de riesgo, considerando a todas las personas que se desempeñan en cada centro de trabajo.

Gráfico 8

Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que trabajadores experimentaron las situaciones listadas durante el año 2022



^[1] En estas situaciones, las estimaciones para la respuesta "Frecuentemente" son poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Un aspecto interesante emerge al combinar tres antecedentes relacionados con la extensión de la jornada de trabajo presentados en esta versión de la Encla: un hallazgo destacado en el capítulo dedicado a este tema, una respuesta proporcionada por las entidades empleadoras (gráfico 7) y otra aportada por las personas trabajadoras (gráfico 8). De acuerdo con el reporte de las entidades empleadoras, las jefaturas se ocupan frecuentemente de que su personal no exceda la jornada laboral (90,8%); sin embargo, durante el mes de noviembre de 2022, el 22,7% del personal contratado directamente dedicó, en promedio, 14,7 horas a trabajo extraordinario, el cual se realizó en un 32,9% de las empresas. A su vez, las y los trabajadores manifiestan que tener más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado es la situación que se produjo en un mayor porcentaje de empresas (48,1%), por lo que no es difícil suponer que, para poder cumplir con él, deben extender su jornada más allá de lo originalmente establecido. Esto constituye un aspecto que se debe profundizar, considerando que hay factores permanentes que van más allá de las preocupaciones reconocidas por las jefaturas, que podrían llevar a mantener sistemas de trabajo que constituirían un riesgo para la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

2. Daños derivados del trabajo

Existe una innegable relación bidireccional entre trabajo y salud: si bien el primero es tanto una necesidad como una forma de realización (aportando de esta forma al bienestar), las condiciones en que acontece pueden convertirlo en una fuente de riesgos para la segunda.

Cuando una persona resulta dañada por causas derivadas de su trabajo, el impacto no es sólo individual, sino que también afecta a su entorno y a la empresa en la que se desempeña. A nivel mundial, se estima que las enfermedades profesionales son responsables de la mayor parte de las muertes relacionadas con el trabajo, específicamente el 86,3%, mientras los accidentes del trabajo con resultado fatal corresponden sólo al 13,7% restante (OIT, 2019). A su vez, de acuerdo con la OMS (2018, citada en OIT, 2019), si se consideran también las discapacidades, la carga mundial de enfermedades de origen laboral llega al 2,7% en la población general.

En Chile, desde el año 1968, las empresas están obligadas a afiliarse al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, gestionado por los Organismos Administradores de la Ley (OAL)⁶. Este se financia con el aporte de las propias entidades empleadoras y brinda prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación a las personas trabajadoras, y asistencia técnica en prevención a las empresas adheridas.

⁶ Existen cuatro OAL: el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), de carácter público; la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUTUAL) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), estas tres últimas de carácter privado.

Por su parte, la ley reconoce de manera excepcional que sean las propias empresas las que se hagan cargo de la administración de las prestaciones de la Ley N° 16.744 respecto de sus trabajadores a través de la figura de "Empresa con administración delegada", requiriendo cumplir con los requisitos contemplados en la ley.

2.1 Accidentes

Asociada a la Ley N° 16.744, la cobertura del seguro está circunscrita a dos contingencias: accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para las cuales es requisito que pueda establecerse una relación causal directa con el trabajo⁷. Accidente del trabajo es “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte”. Un tipo particular de accidente del trabajo es el que ocurre “en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores”⁸, el cual es conocido como accidente de trayecto. Enfermedad profesional, a su vez, es la “causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”.

Para que un accidente o enfermedad sea considerado como de origen laboral, debe recibir tal calificación por parte del OAL al que se encuentre afiliada la entidad empleadora; en caso contrario, es clasificado como de “origen común” y recibe la cobertura correspondiente a su sistema de salud. Por ejemplo, para el año 2022, de los 499.074 accidentes denunciados, el 79% fue calificado como accidente del trabajo, y de las 193.435 enfermedades denunciadas, el 51% fue calificado como enfermedades profesionales⁹ (Gana, 2023).

En la Encla 2023 también se buscó profundizar en el conocimiento de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ocurridos en las empresas durante 2022, que hubiesen afectado a personas contratadas directamente, y también en algunos tipos de daños o problemas de salud que se presentaron como consecuencia de la labor realizada.

El gráfico 9 muestra la distribución porcentual de accidentes, distinguiendo entre los que se produjeron a causa o con ocasión del trabajo (en adelante “accidentes del trabajo”) y los que sucedieron en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo (“accidentes de trayecto”).

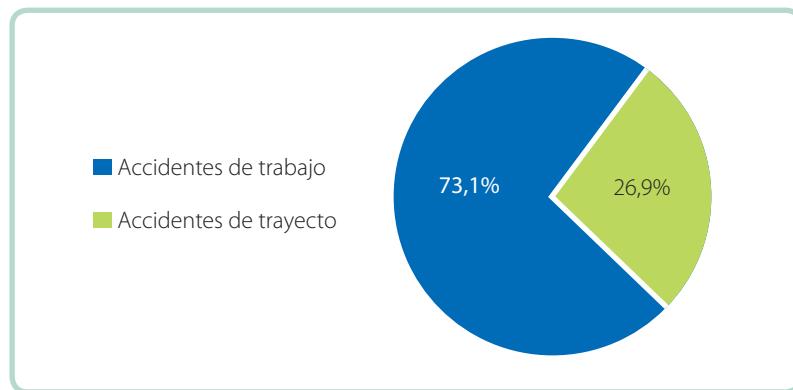
⁷ Art. 5, Ley N° 16.744 de 1968, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

⁸ Se consideran también accidentes del trabajo “los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales” (art. 5, Ley 16.744); “los daños físicos o síquicos que sufran los trabajadores de las empresas, entidades o establecimientos que sean objeto de robo, asalto u otra forma de violencia delictual, a causa o con ocasión del trabajo” (art. 14, Ley N° 19.303); y el sufrido con ocasión de actividades de capacitación (art. 33, Ley N° 19.518).

⁹ Las cifras incluyen tanto a personas dependientes como independientes, afiliadas a mutualidades o al Instituto de Seguridad Laboral.

Gráfico 9

Distribución porcentual de los accidentes del trabajo ocurridos durante 2022 que involucraron a personas contratadas directamente por las empresas por tipo de accidente

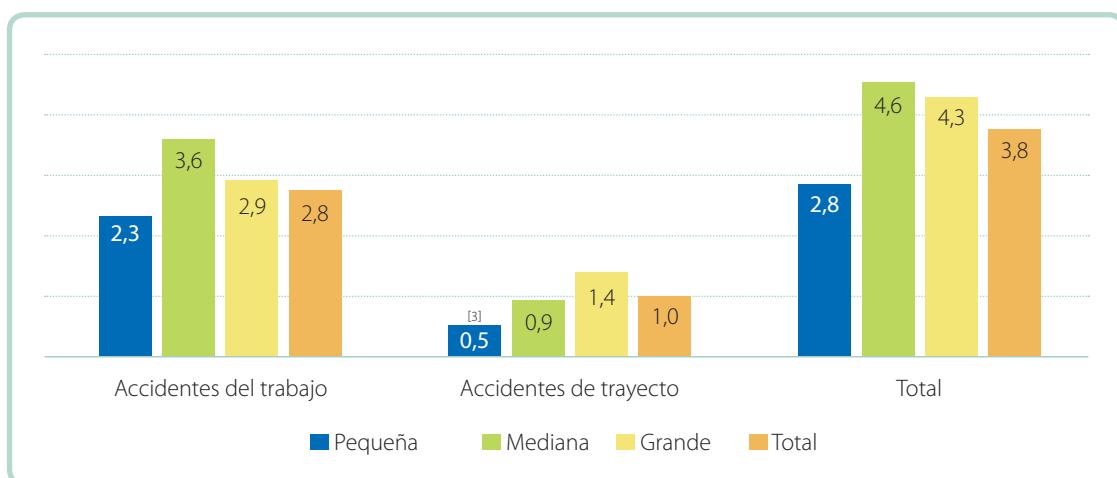


Las empresas reportaron la ocurrencia de 185.462 accidentes, de los cuales 135.595 fueron del trabajo y 49.867 de trayecto (73,1% y 26,9%, respectivamente), cifras que se acercan a las publicadas por la SUSESO (Gana, 2023), que dan cuenta de 155.745 y 58.529 accidentes de cada tipo, respectivamente, aunque la comparación debe hacerse con cautela¹⁰.

Resulta interesante también conocer cómo se distribuyen los accidentes según el tamaño de la empresa, considerando que diversos estudios han encontrado que el riesgo aumenta a medida que disminuye el número de personas contratadas (Fontes-lunes, 2002; OIT, 2011, citado en ISP, 2022b; García-Revilla, 2017). No obstante, el Informe Anual de SST de la SUSESO (Gana, 2023) para el año 2022 da cuenta de un panorama un poco más complejo. Según estos datos, el segmento de empresas de entre 10 a 100 trabajadores es el que exhibe las mayores tasas de accidentes laborales y, al interior de este gran tramo, el segmento de entre 26 a 100 trabajadores muestra cifras levemente más altas. Es decir, las mayores tasas de accidentabilidad se observan en una parte de lo que en este informe entendemos como pequeña empresa y en una parte de lo que entendemos como mediana empresa. Por último, es tanto en las microempresas de 1 a 9 personas trabajadoras como en aquellas de 101 o más, en las que se observan las tasas de accidentabilidad más bajas. Por lo tanto, más que una relación lineal inversamente proporcional, lo que los datos de la SUSESO (Gana, 2023) grafican es más bien una U invertida.

¹⁰ Es necesario tener en cuenta que la SUSESO considera a trabajadores protegidos en mutualidades, excluyendo a las personas afiliadas al ISL por razones técnicas. Además, contabiliza sólo los eventos con días perdidos (es decir, que requirieron de reposo) y que han sido calificados como de origen laboral por el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744 (OAL). En la Encla, la pregunta dirigida a empleadores era: "Para el año 2022, indique la cantidad de accidentes del trabajo y de trayecto ocurridos en los que estuvieron involucradas personas contratadas directamente por esta empresa", por lo que no especificó ninguno de los dos criterios mencionados. Por último, la Encla no contempla a las empresas que tienen entre 1 y 4 trabajadores.

Gráfico 10

Tasa de accidentes ^[1] ocurridos durante el año 2022 por tipo según tamaño de empresa ^[2]^[1] Por cada 100 personas contratadas directamente.^[2] Las estimaciones para la microempresa no reúnen la fiabilidad necesaria para ser incluidas.^[3] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Los hallazgos de la Encla 2023 confirman parcialmente lo planteado, aunque cabe señalar que los tamaños de empresa en que se desagregan los datos de la Encla no coinciden con la desagregación que hace la SUSESO, lo cual impide una adecuada comparación. Como se observa en el gráfico 10, efectivamente la mayor tasa de accidentes del trabajo corresponde a las empresas medianas, de entre 50 a 199 personas trabajadoras, sin embargo, son las grandes empresas las que le siguen en segundo lugar en vez de las pequeñas. Por su parte, para los accidentes de trayecto la mayor tasa se encuentra en aquellas con 200 o más personas contratadas.

Al comparar las cifras por sexo, se observa que por cada mujer que sufrió un accidente del trabajo hubo 1,77 hombres en la misma situación, y si se calcula la distribución porcentual, esta sería de 36% y 64%, similar a la obtenida por la SUSESO para personas trabajadoras pertenecientes a mutualidades¹¹ (34% y 66%, respectivamente) (Gana, 2023). Esto tiene una explicación simple: dado que hay más hombres que mujeres en el mercado de trabajo, también son más los que se accidentan, cuestión que ocurre no sólo en Chile, sino que en todos los países donde existe tal diferencia (OMS, 2011). Respecto de los accidentes de trayecto, ocurre lo contrario: la cantidad de eventos es similar entre mujeres y hombres y cada uno representa el 49% y 51%, respectivamente¹², por lo que sería interesante profundizar en este punto para identificar posibles causas.

¹¹ Excluye a afiliadas y afiliados al ISL.¹² Idénticas a las publicadas por la SUSESO (Gana, 2023), aunque, como se señaló, estas no incluyen los registros del ISL.

Tabla 2

Cantidad y tasa ^[1] de personas contratadas directamente que sufrieron accidentes durante el año 2022, por tipo de accidente, según sexo

Sexo	Personas que sufrieron accidentes del trabajo		Personas que sufrieron accidentes de trayecto	
	Cantidad	Tasa	Cantidad	Tasa
Mujeres	48.302	2,6	23.787	1,3
Hombres	85.483	2,8	25.199	0,8
Total	133.786	2,7	48.986	1,0

^[1] Por cada 100 personas contratadas directamente.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Al momento de analizar estas cifras, es necesario tener en cuenta que las desiguales condiciones de trabajo que enfrentan hombres y mujeres se expresan también en la exposición diferenciada a riesgos, cuestión que suele pasar inadvertida. La segregación vertical, esto es, la mayor presencia de hombres en puestos de más alto nivel, ofrece un claro ejemplo de ello, pues incluso cuando mujeres y hombres se emplean en un mismo sector económico y ocupación, enfrentan exigencias y condiciones distintas (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003).

2.2 Enfermedades profesionales

El concepto de enfermedad profesional corresponde a una definición jurídica, no médica (Hauva, 2016). Esta distinción es relevante, por cuanto ayuda a comprender la baja cobertura que tienen en relación con los accidentes del trabajo en el sistema chileno.

La calificación del origen de una enfermedad es algo complejo. En los orígenes del seguro de accidentes y enfermedades profesionales, el contexto epidemiológico, económico y social era muy diferente del actual (Osorio y Martini, 2021). En ese entonces resultaba esperable poder demostrar que una enfermedad profesional era consecuencia de la exposición a un agente de riesgo, lo que aplicaba sin problemas ante riesgos ocupacionales clásicos, como, por ejemplo, plomo o asbesto. Sin embargo, las personas trabajadoras enfrentan actualmente patologías asociadas a factores de riesgo difíciles de cuantificar, como los psicosociales; otras que pueden obedecer a múltiples causas, como las musculoesqueléticas; y también enfermedades que se vieron agravadas a causa del trabajo (Hauva, 2016).

En la Encla 2023 se consultó a las entidades empleadoras cuántas personas contratadas directamente sufrieron enfermedades profesionales durante 2022. Así, se encontró que 20.452 mujeres y 21.602 hombres calificaban como tales, siendo la tasa superior en el caso de las primeras.

Tabla 3

Tasa ^[1] de personas trabajadoras que han sufrido enfermedades profesionales durante el año 2022 respecto del total por sexo

Sexo	Tasa enfermedades profesionales
Mujeres	1,1 ^[2]
Hombres	0,7
Total	0,9

^[1] Por cada 100 personas contratadas directamente.

^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

2.3 Daños o problemas de salud

En la Encla también se indagó, entre las entidades empleadoras, sobre la presencia de daños o problemas de salud en su personal como consecuencia del trabajo, lo que ocurriría en un 14,8% de ellas de acuerdo con su reporte.

Tabla 4

Cantidad y distribución porcentual de empresas en que se presentaron como consecuencia del trabajo daños o problemas de salud en sus trabajadores durante el año 2022

Se presentaron daños o problemas de salud	Cantidad	Porcentaje
No	110.165	85,2%
Sí	19.066	14,8%
Total	129.231	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Al consultar por el tipo de daño detectado, hay tres que están presentes en mayor magnitud, aunque no alcanzan al 10% de las empresas en que existe el riesgo: los derivados del trabajo con máquinas, los que afectan al sistema musculoesquelético y problemas asociados a salud mental.

Tabla 5

Porcentaje de empresas en que se presentaron como consecuencia del trabajo los daños o problemas de salud listados en sus trabajadores durante el año 2022

Daños/Problemas de salud	Porcentaje ^[1]
Lesiones por cortes, atrapamientos, caídas, quemaduras por trabajos con máquinas y herramientas	8,5%
Lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos	7,8%
Estrés, depresión o angustia	3,9%
Enfermedades a la piel	1,0%
Problemas en el embarazo	0,9%
Intoxicaciones o enfermedades por uso de sustancias químicas	0,3%
Sordera por ruido excesivo	0,1%
Otros	1,4%

^[1] Calculado sobre el total de empresas descontando aquellas que indicaron que el riesgo no aplica.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

3. Una mirada a la salud y seguridad en el teletrabajo

En este apartado se hará una breve revisión de los principales aspectos ligados a la salud, seguridad y condiciones laborales de teletrabajadores dependientes en las empresas.¹³

De acuerdo con nuestra legislación, el teletrabajo corresponde a un tipo de trabajo a distancia, es decir, que se realiza total o parcialmente desde lugares distintos a los de la empresa, y siempre que estos no sean dispuestos y habilitados por el empleador¹⁴, en el cual los servicios son prestados o reportados por medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones¹⁵. Como tal, se asimila a lo que tradicionalmente se conoce como “trabajo de oficina”, en el que la persona permanece sentada en una silla, frente a un puesto de trabajo, haciendo uso de un computador la mayor parte de su jornada. Esta imagen simplificada que existe del “trabajo de oficina” puede conducir a dos errores: el primero, es que tiende a homologar las condiciones en que se realiza, lo que en la práctica no es efectivo, pues incluso en una misma empresa pueden existir diferencias notorias entre un puesto de trabajo y otro; y el segundo, es que minimiza los riesgos que conlleva para la salud, algo que tampoco se condice con las estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (ISP, 2016). De hecho, estudios recientes han detectado en personal de oficina que utiliza equipos con pantallas de visualización de datos –término utilizado para referirse a equipos informáticos entre los que se encuentran los computadores– una alta prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y de fatiga visual (ISP, 2022a).

¹³ La revisión completa sobre teletrabajo es parte del capítulo N°13, Digitalización, automatización y teletrabajo.

¹⁴ Código del Trabajo, art. 152 quáter H, inciso segundo.

¹⁵ Ley N° 21.220, promulgada el 24 de marzo de 2020.

Para proteger adecuadamente la vida y la salud de las personas que realizan teletrabajo, las empresas han debido, entre otras cosas, evaluar los riesgos a los que están expuestas; sin embargo, trabajadores y dirigentes sindicales indicaron que esto ocurrió sólo en un 54,2% de las empresas que realizan teletrabajo. Dado que esto corresponde a una obligación legal, esta cifra alerta sobre la necesidad de avanzar en su cumplimiento. Como contraparte, la señal positiva es que la mayor parte de las empresas que realizaron la evaluación de riesgos tomaron medidas para enfrentarlos (95,2%).

Al igual que lo que rige para el llamado “trabajo presencial”, en condiciones de teletrabajo es la entidad empleadora la obligada a proveer las condiciones para la prestación de servicios; esto incluye equipos, herramientas, materiales, elementos de protección personal y los costos de operación y funcionamiento (art. 152 quáter L, CdT). Para un desempeño eficiente y en condiciones de bienestar, se esperaría poder contar, como mínimo, con un espacio físico, tal como una estación o puesto de trabajo, y los medios tecnológicos necesarios, teniendo en cuenta que estos elementos pueden presentar amplias diferencias en aspectos como las características del equipo (*mouse, teclado, pantalla*), del mobiliario (superficie de trabajo o escritorio y silla), y de factores ambientales (ventilación, iluminación, ruido).

Al ser consultadas las entidades empleadoras, se constata que la mayor parte de ellas se encargó de suministrar a su personal un computador (91,2%), herramienta básica para efectuar su labor; sin embargo, ningún otro elemento obligatorio fue provisto en igual medida. Específicamente, considerando lo relativo a este apartado, sólo un 45,4% entregó una silla ergonómica y un 24,1% un escritorio o mesa para trabajar.

Según lo anterior, no resulta extraño que para las entidades empleadoras que implementaron la modalidad de teletrabajo, la falta de condiciones adecuadas (lugar de trabajo y equipamiento, entre otras) se haya presentado como una dificultad en sólo un 6,5% de ellas al momento de la encuesta. Lo que sí llama la atención es que tanto las y los trabajadores y dirigentes sindicales consultados no señalan esto como un problema que haya afectado a la mayoría de quienes se desempeñaron a distancia. De hecho, sólo en un 17,8% de las empresas que adoptaron la modalidad de teletrabajo las personas mencionaron que los medios con que contaban (computador, conexión a internet, etc.) eran inadecuados.

Una posible explicación está en la fuerte presencia de otras dificultades que, según trabajadores y dirigentes sindicales, debieron enfrentar quienes se desempeñaron en esta modalidad, que corresponden a riesgos psicosociales laborales: la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados que debieron enfrentar (46,6%) y la afectación de su salud mental (26,8%). Si bien estos riesgos se vieron incrementados en el período de pandemia, su presencia no se limita a este, por lo que a las entidades empleadoras les corresponde la evaluación, intervención y seguimiento, al igual que con las demás condiciones que pueden afectar la salud de las personas trabajadoras.

4. Consideraciones finales

La globalización, los avances tecnológicos e incluso el cambio climático son algunas de las transformaciones que se evidencian en el mundo del trabajo y que impactan en la salud de las personas trabajadoras.

Chile cuenta con una ley robusta, vigente por más de cincuenta años que regula el seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En torno a esta se articulan numerosas normas de distinto rango que establecen las condiciones de trabajo, las herramientas preventivas obligatorias mínimas que deben implementar las empresas y las prestaciones que corresponden a las personas afectadas por su labor. Sin embargo, a pesar del evidente mérito de esta compleja estructura, es posible vislumbrar brechas en su ajuste al contexto actual que la Encla 2023 ayuda a puntualizar.

Una de ellas corresponde al nivel de cumplimiento de los instrumentos de prevención obligatorios y su eficacia. Por ejemplo, la amplia presencia del RIHS o del RIOHS en las empresas, que son los de mayor cobertura de los consultados en la Encla 2023, no asegura que las y los trabajadores conozcan el procedimiento de denuncias por acoso sexual (el 12,2% señala que no forma parte de dicho instructivo) ni que esté disponible para cada uno, como debería ocurrir (el 11,2% señala que no se entrega un ejemplar a todos).

La situación de los CPHS es más inquietante, ya que la Encla da cuenta que dicha organización está presente sólo en el 59,0% de las empresas que deberían contar con uno, según las y los empleadores, y en un 55,8% de acuerdo con las y los trabajadores. Dado que se trata del principal instrumento de prevención, junto con el RIOHS, en las empresas de entre 26 y 100 trabajadores, este bajo nivel de cumplimiento podría ayudar a explicar el hecho de que sean las organizaciones medianas (aquellas con entre 50 y 199 trabajadores) las que presente la mayor tasa de accidentes del trabajo. Además de constituir un incumplimiento normativo que requerirá mayores esfuerzos de fiscalización, esta situación refleja los desafíos pendientes en materia de diálogo social al interior de las empresas.

Por último, de la revisión de los datos aportados por las y los empleadores acerca de los daños o problemas de salud detectados en las empresas, llama la atención que la mención a los casos en que se vio afectada la salud mental ocupe el tercer lugar, precedida por el deterioro del sistema musculoesquelético y las lesiones por corte y otras similares, que ocupan el primer lugar. Esto no concuerda con otras publicaciones recientes que evidencian el predominio de las patologías mentales de origen laboral, como las estadísticas de la SUSESO para el mismo año, en las cuales se señala que las enfermedades profesionales de este tipo equivalen a cuatro veces los diagnósticos musculoesqueléticos.

A partir de lo planteado, cabe esperar un mayor compromiso por parte de las entidades empleadoras con la SST, que supere el cumplimiento de sus obligaciones legales y esté a la altura de su rol social.

5. Referencias bibliográficas

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Resumen de un informe de la Agencia.* (FACTS 42). https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_42_-_Las_cuestiones_de_genero_en_relacion_con_la_seguridad_y_la_salud_en_el_trabajo.pdf

Bueno, C. (2019a). La seguridad y salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunclo a los problemas de salud mental. En F. Bertranou y A. Marinakis (Eds.), *Reflexiones sobre el trabajo. Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT* (pp. 91-96). Organización Internacional del Trabajo.

Bueno, C. (2019b, diciembre). *La política y el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo: el caso de Chile.* (Informes Técnicos OIT Cono Sur, N° 12). Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Carriel, L., Sánchez M., Valenzuela, J. y Fontecilla, H. (2013). *Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo, Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruidos (PREXOR).* División de Políticas Públicas Saludables y Promoción, Departamento de Salud Ocupacional, Ministerio de Salud de Chile.

Eurofound & International Labour Organization. (2019). *Working conditions in a global perspective.* Publications Office of the European Union.

FLACSO. (2020). *Estudio del funcionamiento y buenas prácticas del comité paritario en la construcción.* (Informe final). Serie proyectos de investigación e innovación, Superintendencia de Seguridad Social de Chile.

Fontes-lunes, R. (2002). *Occupational Safety and Health in Latin America and the Caribbean: Overview, Issues and Policy Recommendations.* Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/occupational-safety-and-health-latin-america-and-caribbean-overview-issues-and-policy>

Gana, P. (2023, abril). *Informe anual de seguridad y salud en el trabajo 2022* [Presentación de diapositivas]. Superintendencia de Seguridad Social. <https://www.suseso.cl/607/w3-article-707000.html>

García-Revilla, M. (2017). Características influyentes en la siniestralidad laboral en establecimientos hoteleros de Andalucía. *Vivat Academia*, 139, 33-41.

Hämäläinen, P., Takala, J., & Boon Kiat, T. (2017). Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2017. *International Journal of Labour Research*, 9(2), 103-116.

Hauva, J. (2016, Agosto). *Las enfermedades profesionales, un paradigma que debemos revisar.* Departamento de Salud Ocupacional, Instituto de Salud Pública de Chile.

Instituto de Salud Pública. (2016). *Guía de ergonomía: identificación y control de factores de riesgo en el trabajo de oficina y el uso de computador. Primera versión.* <https://www.ispch.gob.cl/sites/default/files/D031-PR-500-02-001%20Guia%20ergonomia%20trabajo%20oficina%20uso%20PC.pdf>

Instituto de Salud Pública. (2022a). *Guía de ergonomía: identificación y control de factores de riesgo por el uso de equipos con pantallas de visualización de datos (PVD). Versión 1.* <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2023/04/Guia-Ergonomia-Identificacion-Contro-de-Factores-de-Riesgo-por-Uso-de-Equipos-con-Pantalla-2022.pdf>

Instituto de Salud Pública. (2022b). *Guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa (MYPES). Versión 2.0.* <https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2022/12/GuiaRiesgosMYPES-23122022A.pdf>

Instituto de Salud Pública. (2023). *Guía de conceptos básicos e indicadores en seguridad y salud en el trabajo. Versión 2.0.* https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2023/03/Guia-Conceptos-Basicos-e-Indicadores-en-SST_v2-2023.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006). *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido.* Ministerio de Trabajo e Inmigración de España.

Ministerio de Salud. (2022). *Informe Anual de Enfermedades Profesionales en Chile 2022.*

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). *Decreto 2: Aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo para el período 2024-2028.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621>

Organización Internacional del Trabajo. (2019, abril). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia.* <https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-centro-del-futuro-del-trabajo-aprovechar-100-a%C3%B1os>

Organización Internacional del Trabajo. (2023a). *Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe.* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/documents/publication/wcms_882230.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023b, 26 de noviembre). *Casi 3 millones de personas mueren por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.* <https://www.ilo.org/es/resource/news/casi-3-millones-de-personas-mueren-por-accidentes-y-enfermedades>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores.* (Serie protección de la salud de los trabajadores, N° 11). https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/79825/9789243501734_spa.pdf;jsessionid=48C55EFE3A49105DC58CA99F66284AB3?sequence=1

Osorio, J. y Martini, N. (2021). *Propuesta para la objetivación y tecnologización del proceso de calificación de enfermedades profesionales de salud mental*. (Informe Técnico Final Proyecto, SUSES 257-2020). Mind y Departamento de Psiquiatría Sur Universidad de Chile. [https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/257-2020-\(51inv20achs\)-mind_osorio_calificacion-ep-salud-mental_informe-final.pdf?sfvrsn=e7b9c42f_0](https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/257-2020-(51inv20achs)-mind_osorio_calificacion-ep-salud-mental_informe-final.pdf?sfvrsn=e7b9c42f_0)

Rozas, F., González, F., Cerón, G., Guerrero, M., Vergara, R. y Pinto, S. (2023). *III Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile 2022*. Departamento de Evaluación y Estudios, Servicio Nacional de Discapacidad, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Superintendencia de Seguridad Social. (2023, mayo). *Memoria anual 2022. Sistema nacional de seguridad y salud laboral*. <https://www.suseso.cl/607/w3-article-708567.html>

Superintendencia de Seguridad Social. (2024a). *Informe de enfermedades profesionales 2023. Principales estadísticas de enfermedades profesionales y días perdidos de trabajadores/as protegidos por la Ley N° 16.744*. https://www.suseso.cl/619/articles-735557_archivo_01.pdf

Superintendencia de Seguridad Social. (2024b). *Memoria anual 2023. Sistema nacional de seguridad y salud laboral*. https://www.suseso.cl/607/articles-735456_archivo_01.pdf

Valencia-Contrera, M. y Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Revista Médica de Chile*, 151(2), 229-236.



CAPÍTULO 10 ▶

Jornada de trabajo

La limitación de las jornadas de trabajo es una de las más importantes conquistas del mundo sindical, pues buscaba terminar con muchos abusos derivados de jornadas laborales excesivas que podían durar hasta 16 horas continuas, sobre todo en los períodos más álgidos de la cuestión social de finales del siglo XIX y principios del XX, cuando el poder negociador entre empleadores y trabajadores era notablemente disímil (Caamaño, 2005). Esta desigualdad ponía a los primeros en ventaja para determinar unilateralmente las condiciones del trabajo ofrecido, y a los segundos, ante la difícil decisión de aceptarlas o rechazarlas.

En Chile existen varios ejemplos en que los sindicatos obreros reclamaron para dar término a jornadas de trabajo extremadamente extensas. Desde principios de 1900, se decía que las labores de extracción del salitre, cobre o carbón se realizaban de “sol a sol”, algunas tareas relacionadas con el transporte se desarrollaban en jornadas de hasta 20 horas, en el mundo textil por lapsos de 13 horas sin descanso, y de modo general en el resto de las actividades, no se trabajaba menos de 12 horas continuas (Ortiz, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que poner límites a los tiempos de trabajo es fundamental para proteger la salud del trabajador. No obstante, esta no es la única determinante que se debe considerar para justificar esta política; existen también *razones económicas*, basadas en la idea de que una jornada de trabajo mejor no determina un mejor rendimiento laboral; *sociales, humanas y espirituales*, que buscan evitar consecuencias negativas del trabajo en exceso a través del desarrollo de otro tipo de actividades (culturales, sociales, religiosas, familiares, etc.); y *políticas*, pues un menor tiempo de trabajo puede significar mayores posibilidades para la realización personal como ciudadanos (Lanata, 2010). Con esto queremos destacar que las condiciones en que se realizan las jornadas laborales, tanto en su extensión como en su distribución, afectan

directamente el desarrollo de la vida de las y los trabajadores y su bienestar, al igual que el de su entorno próximo y el de la sociedad en general, y no sólo porque reglamentan las condiciones durante los horarios de actividad laboral, sino también porque determinan el tiempo en que el trabajador puede descansar y/o desarrollarse como persona.

La misma OIT ha tratado el tema de la duración de las jornadas laborales desde hace bastante tiempo. Ya a principios del siglo pasado estableció, como norma general, las jornadas de trabajo de 48 horas¹, que posteriormente redujo a 40². En este sentido dispuso la siguiente recomendación: cuando las horas semanales trabajadas sean superiores a 48, los países deben hacer todo lo posible por reducirlas hasta ese umbral, en caso de que estas sean mayores a 40, y tomando en consideración la realidad de cada país, se deben elaborar medidas para que estas sean reducidas de forma progresiva. En nuestro país, desde 1924 las leyes laborales definían las jornadas hasta un máximo de 48 horas a la semana. Posteriormente, en 1931, se incorpora la idea de limitar el trabajo diario a 8 horas como máximo. Luego de un período sin modificaciones significativas al respecto, se logró reducir la jornada de trabajo a 45 horas semanales con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 de 2001.

Aun cuando la medición de la presente encuesta laboral sea precedente al año 2024, es importante destacar que Chile ha marcado otro hito trascendental en esta materia con la entrada en vigor de la Ley N° 21.561, que reduce gradualmente las jornadas laborales a 40 horas a la semana, lo cual nos hace pasar de ser uno de los países OCDE con mayor promedio de horas trabajadas al año en 2023 (sólo superado por México y Costa Rica), a uno de los pioneros en Latinoamérica en incorporar esta limitación de jornada junto con Ecuador y Venezuela³, poniéndonos también en armonía con las recomendaciones de la OIT.

El presente capítulo busca analizar los principales resultados obtenidos a través de la Encla 2023 en temas relacionados con las jornadas laborales y sus limitaciones, y cómo estos se han comportado en el transcurso de las últimas versiones de la encuesta. En primer lugar, se revisará el concepto de *jornada ordinaria* y cómo esta puede ser clasificada según su extensión horaria o de acuerdo a la forma en que se ejecuta en la práctica; seguidamente, se pondrá el foco en la *jornada extraordinaria* (esto es, las horas trabajadas más allá del tiempo pactado en el contrato de trabajo), su incidencia en las empresas y en las y los trabajadores, cuántas horas en promedio se realizan y cómo se retribuyen; para luego abarcar algunos tipos de jornada menos comunes, como las excepcionales, las que incluyen días domingo, las que se realizan por turnos o las que transcurren en horario nocturno. Finalmente, se dará un espacio para evaluar cómo se han utilizado en las empresas del país algunas herramientas que permiten flexibilizar las jornadas laborales.

¹ Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo en la industria de 1919 y Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas de 1930.

² Convenio N° 47 sobre las 40 horas de 1935 y la Recomendación N° 116 sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962.

³ OCDE. (2023). Data Explorer: Average annual hours actually worked per worker. Revisado el 09 de octubre de 2024. <https://data-explorer.oecd.org/>

1. Tipos de jornadas de trabajo

El artículo 21 del Código del Trabajo define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual un trabajador debe prestar de forma efectiva sus servicios de acuerdo con lo pactado en su contrato de trabajo (jornada activa). Más adelante establece también como parte de la jornada el tiempo en que este trabajador se encuentra disponible sin realizar funciones, siempre y cuando las razones de la inactividad no le sean imputables (jornada pasiva). Hasta el primer trimestre del presente año, se definía una jornada ordinaria de trabajo como aquella que no podía exceder, por regla general, de las 45 horas semanales (artículo 22, inciso 1). Este máximo no podía distribuirse en más de seis ni menos de cinco días (artículo 28, inciso 1) ni tampoco podía ser mayor de 10 horas diarias de trabajo (artículo 28, inciso 2)⁴.

Desde esta perspectiva puntualizamos que, a través de las últimas Encuestas Laborales (al menos desde el año 2014 hasta 2019), se ha constatado que la gran mayoría de las y los trabajadores en nuestro país⁵ mantienen *jornadas completas de trabajo*, es decir, compuestas por 40 o más horas a la semana. La presente versión de la Encla no muestra diferencias al respecto, pues prácticamente 9 de cada 10 personas mantienen este tipo de jornadas (87% si observamos la tabla 1). Otro aspecto importante para señalar es que, si bien también es cierto que a través de los años existen diferencias en las proporciones de personas trabajadoras que adscriben a jornadas completas, estas siempre han sido de menor magnitud. Por ejemplo, entre 2019 y 2023 sólo se evidencia una fluctuación de dos puntos porcentuales (89,1% y 87,0%, respectivamente).

Todo lo anterior nos permite asegurar que la normativa que limita el tiempo de trabajo sigue siendo un factor determinante a la hora de cuantificar las jornadas de trabajo que cumplen la mayoría de nuestros trabajadores y trabajadoras, reflexión que ya había sido expuesta en la Encla pasada, y no ha mostrado variación.

⁴ Existen excepciones en el Código del Trabajo para cada una de estas disposiciones como, por ejemplo, las labores con exclusión de limitación de jornada del inciso segundo del artículo 22, aquellas con jornadas excepcionales de trabajo y descansos del artículo 38, horas extraordinarias del artículo 30, entre otras.

⁵ En empresas de 5 o más trabajadores.

Tabla 1

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada según tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Jornada completa (40 horas o más a la semana)	Jornada intermedia (31 a 39 horas a la semana)	Jornada parcial extensa (15 a 30 horas a la semana)	Jornada parcial reducida (inferior a 15 horas a la semana)	Trabajo sin limitación de jornada (art. 22 incisos 2º a 5º del Código del Trabajo)	Otro tipo de jornada	Total
Gran empresa	83,8%	1,8%	5,6%	0,6%	6,7%	1,6%	100%
Mediana empresa	89,4%	1,2%	2,4%	0,3%	5,6%	1,0%	100%
Pequeña empresa	89,3%	1,2% ^[1]	3,0%	0,4%	5,2%	1,1%	100%
Microempresa	94,6%	0,4%	2,5%	0,2%	2,3%	0,0%	100%
Total	87,0%	1,4%	4,1%	0,5%	5,8%	1,2%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Podríamos enriquecer el análisis incorporando algunas características de las empresas en que se desempeñan las y los trabajadores con jornadas completas, por ejemplo, su tamaño⁶. Desde este foco, podemos indicar que la incidencia de este tipo de jornadas es bastante mayor en la microempresa que en cualquier otro tamaño, lo cual se acentúa al comparar esta cifra con la presentada por la gran empresa, pues existen casi 11 puntos porcentuales de distancia entre ambos grupos (94,6% versus 83,8%). En resumen, se podría aseverar que al aumentar el tamaño de la empresa, la presencia de jornadas de trabajo de 40 o más horas se reduce, dando mayor cabida a la implementación de aquellas de tiempo parcial, sin limitaciones de horario u otras.

En cuanto a las jornadas de trabajo menores de 40 horas a la semana⁷, se puede señalar que un 6% de las y los trabajadores las realiza, con una mayor presencia en el caso de *jornadas del tipo parcial*, entendidas como aquellas que no superan las 30 horas semanales según lo establecido en el artículo 40 bis del Código del Trabajo⁸, lo que se acentúa en las grandes empresas (destaca el 5,6% del personal que tienen una jornada parcial extensa y labora en una gran empresa).

⁶ En Chile, de acuerdo con el artículo 505 bis del Código del Trabajo, las empresas se definen según su tamaño de la siguiente manera:

- **Gran empresa** con 200 trabajadores o más
- **Mediana empresa** con 50 a 199 trabajadores
- **Pequeña empresa** con 10 a 49 trabajadores
- **Microempresa** con 1 a 9 trabajadores

⁷ Incluye las jornadas intermedias, parcial extensa y parcial reducida.

⁸ Cambio introducido en la legislación chilena a partir de la Ley N° 19.757 del año 2021.

Un tercer hecho relevante es la situación de las y los trabajadores que operan *sin limitación de jornada*, es decir, aquellos adscritos al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo y que, para la presente versión de la encuesta, representa un 5,8% del total, mientras que para la versión 2019 sólo lo hacía para un 1,9%⁹. Cabe destacar que este aumento no es sorpresivo, pues ya se anticipaba un alza en la incidencia de jornadas de trabajo excluidas de las limitaciones de horario, lo que se explica en parte, porque muchos empleadores han utilizado en exceso esta norma con el fin de extender las horas diarias trabajadas más allá de los límites reglamentarios.

Siguiendo con lo mismo, si analizamos los criterios que dieron origen a esta exclusión, podríamos indicar dos: el primero de ellos tiene relación con el tipo de cargo y de funciones que cumple el trabajador (Caamaño et al., 2023), enfocado en tareas de exclusiva confianza del empleador¹⁰, y que comprende a gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración; el segundo se relaciona con la forma en que se desarrolla la prestación laboral en términos de mantener o no una fiscalización superior inmediata. Esta última cuestión se ha transformado en la principal causante de controversias y de malos usos de la normativa, por cuanto su aplicación implica la ausencia tanto de deberes para cumplir con horarios de ingreso y salida a las empresas como del derecho al pago de horas extraordinarias (Lanata, 2010), lo que se traduce finalmente en un escenario de desprotección de las y los trabajadores ante jornadas laborales excesivamente extensas, sin el adecuado descanso ni su correspondiente retribución.

La Dirección del Trabajo se ha manifestado respecto a esta situación y ha definido tres condicionantes para determinar cuándo el cumplimiento de una función se realiza con supervisión directa, las cuales deben existir de forma copulativa: “1) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados; 2) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y; 3) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor”¹¹. A partir de estas definiciones, la Dirección del Trabajo ha podido determinar como “puestos de trabajo sujetos a jornada”, por ejemplo, a inspectores de ruta, encargados y encargadas de sucursales o jefes de área, guías de turismo, enfermeras coordinadoras, entre muchos otros.

⁹ Cabe señalar que existe una diferencia en la forma de preguntar en las Encla 2019 y 2023. En la versión 2019 se consultó por “Trabajadores sin horario específico”, mientras que en la 2023 se hizo respecto de “Trabajadores sin limitaciones de jornada”, por lo que es posible que los resultados no sean estrictamente comparables.

¹⁰ Mayor detalle en el Dictamen N° 545/22 del 12 de agosto de 2024 de la Dirección del Trabajo.

¹¹ Dictamen N° 364/22 de 25 de enero de 2001 de la Dirección del Trabajo y Dictamen N° 84/4 del 6 de febrero de 2024.

Con el fin de zanjar este tipo de discusión y evitar, dicho sea de paso, que esta regla sea utilizada por algunos empleadores para evadir la reducción de jornada a 40 horas semanales (Caamaño et al., 2023), la nueva Ley N° 21.561 de 2024 implementó una modificación al articulado, quedando redactada de la siguiente manera: *"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas¹²"*. Agrega que, en caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, será un Inspector del Trabajo quien debe resolver si una función en particular debe o no quedar excluida de la limitación de jornada de trabajo.

Dados estos cambios legales, se estima que para la futura edición de la Encuesta Laboral el uso de jornadas de trabajo sin limitación de jornada será menor al presentado en la Encla 2023, por cuanto la posibilidad de utilizarlas siempre ha sido considerada como una excepción a la norma.

1.1 Jornada pasiva

Aun cuando el concepto de jornada de trabajo está determinado, principalmente, por el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar *efectivamente* sus servicios según lo pactado (jornada activa)¹³, lo cual es la primera y principal obligación que deriva del contrato de trabajo (Lanata, 2010), si pensamos en el día a día de un trabajador, podríamos darnos cuenta de que hay múltiples momentos dentro de una jornada en los que este se encuentra inactivo respecto de sus labores.

El conjunto de estos tiempos ha sido definido en la literatura especializada como "jornada pasiva" y tiene su origen en el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, que establece como parte del tiempo de trabajo aquel en que la trabajadora o el trabajador se encuentra a disposición de su empleador sin realizar sus tareas, siempre por causas que no le sean imputables y que ocurran dentro de la propia jornada de trabajo, es decir, excluyendo los períodos anteriores o posteriores a esta¹⁴.

Como es de esperarse, existen muchas posibilidades de controversia respecto de si una determinada situación es o no una jornada pasiva de trabajo, lo cual siempre debe ser resuelto tomando en consideración las particularidades de cada caso (Caamaño et al., 2023) y la diversa jurisprudencia que existe al respecto; en este caso, según lo señalado por la Dirección del Trabajo.

¹² Subrayado agregado para el presente informe.

¹³ Inciso 1 del artículo 21 del Código del Trabajo.

¹⁴ Dictamen N° 317/80 de 14 de julio de 2005 de la Dirección del Trabajo.

Tabla 2

Porcentaje de empresas en las que se desarrollan las siguientes actividades dentro de la jornada regular de trabajo ^[1]

Actividad	Total
Cambio de vestuario	59,0%
Equiparse con implementos de protección de seguridad	72,2%
Utilizar servicios higiénicos (baño)	98,0% ^[2]
Aseo personal por necesidad de las tareas realizadas diariamente	73,1%
Almuerzo o colación	93,0%

^[1] Se indicó "Sí", si al menos una parte de las y los trabajadores de la empresa destinó tiempo para la actividad indicada.

^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Si tomamos como referencia la tabla 2, tenemos una serie de actividades que se dan dentro de una empresa y que pudiesen ser catalogadas como jornada de trabajo pasiva, por ejemplo, en un poco más del 70% de ellas las y los trabajadores destinan tiempo para el aseo personal y/o para equiparse con implementos de protección; por otra parte, en el 59% ocurre lo propio para el cambio de vestuario.

La Dirección del Trabajo ha sostenido de manera reiterada que el tiempo dedicado a estas actividades sí debe ser contabilizado dentro de la jornada diaria, sosteniendo este argumento en tres puntos: que el desarrollo de las labores requiera el uso de una indumentaria especial, elementos de protección o aseo por razones de higiene y seguridad; que el uso de estos elementos estén consignados en el reglamento interno de la empresa; o que sea requerido en razón de la imagen corporativa, atención de público, solicitud de clientes, etc.^{15 y 16} Al respecto, el organismo competente ha determinado que el marcaje de ingreso a las faenas debe ser realizado con anterioridad al desarrollo de estas actividades y el de salida posterior a ellas.

¹⁵ Dictamen N° 319 de 23 de febrero de 2022 de la Dirección del Trabajo.

¹⁶ A mayor abundamiento, el Dictamen N° 294 de 25 de enero de 2021 de la Dirección del Trabajo agrega tres supuestos que ayudan a determinar cuándo estas labores deben ser tratadas como parte de la jornada: 1) Que el trabajo a realizar exija el uso de indumentaria especial, elementos de seguridad personal y/o aseo o ducha una vez finalizado el mismo, por razones de higiene y seguridad; 2) Que la utilización de estos implementos especiales sea exigido por el reglamento interno de la empresa o; 3) Que el uso de una indumentaria especial sea exigida por el empleador en razón a la imagen corporativa, atención de público, solicitud de clientes, etc.

2. Jornadas extraordinarias de trabajo

El párrafo 2 del Capítulo IV del Código del Trabajo define las jornadas extraordinarias como aquellas que exceden del máximo legal o del límite pactado en el contrato de trabajo. Estas deben cumplir con los siguientes requisitos: 1) ser pactadas por ambas partes (trabajador y empleador), vale decir, siempre deben tener un carácter voluntario, 2) sólo procederán con el fin de atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, 3) serán temporales o transitorias, y cada pacto no podrá tener una duración mayor a tres meses (a excepción de que existan prórrogas), 4) sólo podrán efectuarse en labores que, por su naturaleza, no atenten en contra de la salud de las y los trabajadores y 5) el máximo no podrá ser superior a dos horas adicionales por día.

2.1 Presencia de horas extraordinarias

La medición de la incidencia de horas extraordinarias en las empresas y en las personas trabajadoras de nuestro país tiene una larga data en las encuestas laborales, con múltiples fluctuaciones entre cada una de ellas. Para la Encuesta Laboral del año 2008, por ejemplo, se reportó la realización de horas extras en un 42,5% de las empresas, las que fueron efectuadas por un 30,1% de las y los trabajadores. La versión del 2011 marcó una pequeña alza, tanto para las empresas (46,5%), como para las y los trabajadores (32,6%). Posteriormente, en la de 2014 hubo una notable baja (36,7% y 23,4%, respectivamente). Esta situación nuevamente se vio alterada para el año 2019, con un alza de casi 6 puntos porcentuales para las empresas y con casi 10 puntos porcentuales para las y los trabajadores. Sin embargo, la Encla 2023 nos vuelve a sorprender con un dato interesante: sólo un 32,9% de las empresas reportaron haber realizado horas extras durante noviembre del año 2022, las que fueron llevadas a cabo por un 22,7% de las y los trabajadores, cifras que representan la menor puntuación histórica para ambos indicadores (tabla 3).

Tabla 3
Porcentajes de empresas y trabajadores que realizaron horas extraordinarias durante noviembre de 2022 según tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores		
		Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	80,9%	25,9%	31,1%	29,0%
Mediana empresa	63,4%	16,2%	21,8%	19,9%
Pequeña empresa	36,2%	14,3%	16,5%	15,6%
Microempresa	21,4%	6,8%	13,6%	11,1%
Total	32,9%	20,1%	24,3%	22,7%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las últimas Encuestas Laborales han presentado dos tendencias que vuelven a remarcarse para la Encla 2023. La primera es que mientras más grande es la empresa, mayor es la presencia del uso de extensiones de jornadas diarias. Como prueba de esto, observamos que un poco más del 80% de las grandes empresas indicaron haberlas realizado, en fuerte contraste con las de menor tamaño (21,4% para la microempresa y 36,2% para la pequeña empresa). La segunda sigue el mismo patrón: aumenta la proporción de personas trabajadoras que las realizan a medida que la empresa es más grande. Es así como se destaca que el 29% de la fuerza laboral en empresas de gran tamaño realizó horas extraordinarias, 9,1 puntos porcentuales más que en las medianas y 17,9 que en las microempresas.

Si ponemos atención en la cantidad de hombres que realizan horas extraordinarias, podemos identificar una proporción levemente mayor en comparación con las mujeres, 24,3% y 20,1% de sus totales, respectivamente. El mayor contraste se observa en las microempresas, con casi 7 puntos porcentuales de diferencia. Aun cuando lo anterior no se puede considerar como una conclusión estadísticamente significativa, podríamos reforzar la idea con información extraída de la tabla 4, en la que se aprecia una tendencia similar: son los hombres quienes dedican más tiempo a la realización de trabajos fuera del horario pactado en la jornada ordinaria en relación con las mujeres (casi 5 horas más en promedio). Esta situación podría ser explicada por la falta de corresponsabilidad respecto de los deberes y labores propias del hogar y la familia, patrón que ha perdurado a través de la historia y sigue manifestándose. Son las mujeres quienes asumen, mayormente, la responsabilidad de los cuidados y deben conciliar su vida laboral con la familiar, lo que les impide pactar extensiones de jornadas.

Tabla 4

Promedio ^[1] de horas extraordinarias por trabajador realizadas durante noviembre de 2022 según sexo

Sexo	Promedio de horas extraordinarias
Mujeres	11,5
Hombres	16,4
Total	14,7

^[1] Promedio calculado sobre el total de empresas que proporcionaron tanto la cantidad de horas extras realizadas como las y los trabajadores implicados en ellas.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En resumen, si bien es cierto y muy importante destacar que la presente versión de la Encla nos muestra una reducción significativa en el uso de jornadas extraordinarias de trabajo en comparación con la medición de 2019, las y los trabajadores que siguen desarrollándolas invierten en promedio la misma cantidad de horas que antes, es decir, 14 horas al mes.

2.2 Voluntariedad del pacto y retribución de horas extraordinarias

Como ya vimos al comienzo de esta sección, la normativa chilena, en concordancia con lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo, ha establecido una serie de consideraciones que limitan o condicionan el uso de las jornadas extraordinarias para proteger la salud y bienestar de las y los trabajadores que las realizan, así como también el de sus familias o entorno (excepcionalidad, voluntariedad y transitoriedad). Sin embargo, no hemos mencionado la forma en que estas horas trabajadas se deben retribuir. El inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo lo establece mediante un pago recargado en un 50% sobre el sueldo convenido, en la respectiva remuneración, por cada 60 minutos trabajados en exceso, orientado a compensar el esfuerzo y desgaste invertido por la trabajadora o el trabajador y las consecuencias en su salud y bienestar personal (Caamaño et al., 2023).

En relación con la voluntariedad de los pactos para la realización de horas extraordinarias, la Encla 2023 muestra que en un 98,7% de las empresas las y los trabajadores señalan que estas se hacen de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal.

Tabla 5
Distribución porcentual de empresas por forma de retribución de las horas extraordinarias según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Sí, con horas compensadas	Sí, con pago	Si, con horas compensadas y pago	No se retribuyen	Total
Gran empresa	3,3%	71,4%	23,6%	1,7%	100%
Mediana empresa	3,7% ^[1]	73,3%	21,2%	1,9% ^[1]	100%
Pequeña empresa	3,5%	79,2%	15,3%	2,1% ^[1]	100%
Microempresa	13,6% ^[1]	72,8% ^[1]	13,5% ^[1]	0,1%	100%
Total	7,6%	75,6%	15,6%	1,2%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

Respecto del modo de retribución, cabe señalar que hasta abril de 2024 la legislación establecía que las horas extraordinarias sólo podían ser retribuidas mediante un pago monetario dentro de la remuneración de cada trabajador, excluyendo cualquier otra modalidad. Esta restricción fue modificada por la entrada en vigencia de la Ley N° 21.561, que, además de reducir el límite de la jornada de trabajo a 40 horas semanales, otorgó la posibilidad de retribuir las horas trabajadas en exceso mediante compensación horaria con días adicionales de feriado legal, siempre manteniendo como base el principio de voluntariedad¹⁷.

¹⁷ La nueva normativa establece dos límites. No debe sobrepasarse los cinco días hábiles adicionales al año ni hacerlos efectivos con posterioridad al sexto mes siguiente al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. En caso de no ser solicitados por el trabajador dentro del plazo máximo establecido, estos deberán ser pagados según las reglas generales de horas extraordinarias (artículo 32, inciso 3º, Código del Trabajo).

Cabe advertir que cuando se aplicó la Encla 2023, estas modificaciones normativas aún no entraban en vigor. Sin embargo, la retribución de horas extraordinarias por medio de compensación horaria ya era utilizada, tal como se aprecia en la tabla 5. En esta se muestra que un 7,6% de las empresas empleaba únicamente esta modalidad, especialmente las microempresas, y un 15,6% usaba una combinación de horas compensadas con pago en dinero, preferentemente en la gran y mediana empresa.

3. Jornadas excepcionales de trabajo y descansos

Hasta ahora, hemos revisado los principales resultados sobre los límites de las jornadas ordinarias en cuanto a su extensión máxima (diaria o semanal). Sin embargo, la regulación chilena también determina restricciones sobre la forma en que se distribuyen. En este sentido, el artículo 28 del Código del Trabajo indica que el máximo de horas semanales no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días a la semana con el fin de asegurar que los días restantes puedan ser dedicados a descanso, el cual por regla general, está reservado para los días domingo y festivos. No obstante, el artículo 38 del mismo orden jurídico establece que algunas faenas productivas, dependiendo de la naturaleza de la actividad (y las difíciles condiciones de producción en que se realizan¹⁸), quedan excepcionalmente fuera de esta limitación. En caso de controversias respecto a la aplicación de esta regla, es el Director del Trabajo quien puede autorizar, previo acuerdo con las y los trabajadores involucrados, un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

Tabla 6

Porcentaje de empresas y trabajadores que hacían uso al 30 de noviembre de 2022 de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos por sexo del trabajador según tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores		
		Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	26,7%	6,6%	15,0%	11,7%
Mediana empresa	14,1% ^[1]	2,2%	7,0%	5,4%
Pequeña empresa	4,3%	1,1%	3,8%	2,8%
Microempresa	1,1%	0,8%	0,6%	0,6%
Total	4,2%	4,2%	9,6%	7,5%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

¹⁸ Dictamen N ° 1690/74 de 23 de abril de 2004 de la Dirección del Trabajo.

Se desprende de la tabla 6 que en un 4,2% de las empresas se trabaja bajo sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cifra muy similar a la registrada para la versión pasada de la encuesta laboral (4,5%). Por otra parte, se vuelve a observar la tendencia de que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, mayor es la presencia de este tipo de jornadas. Es así como para la gran y mediana empresa la incidencia de estas es alta, 26,7% y 14,1%, respectivamente. En las pequeñas corresponde al 4,3%, mientras que para las microempresas es casi inexistente (sólo un 1,1%). Entre ambos extremos hay 25,6 puntos porcentuales de diferencia. Cabe destacar, también, un aumento de 4 puntos porcentuales para la gran empresa en los últimos cuatro años, pasando de un 22,7% al 26,7%. En resumen, las jornadas excepcionales son un fenómeno que se presenta fundamentalmente en empresas que cuentan con 50 o más trabajadores.

No se observa una diferencia significativa entre las dos últimas encuestas laborales en lo que se refiere a la proporción de personas trabajadora con jornadas excepcionales. Mientras en 2019 representaba un 6,2% de la fuerza laboral¹⁹, en 2023 alcanza a un 7,5%. No obstante, sí se aprecian diferencias en las cifras entre hombres y mujeres, pues existe una distancia de 5 puntos porcentuales (con mayor presencia masculina), la cual crece a 8 puntos porcentuales en la gran empresa (un 15% en hombres y 6,6% en mujeres).

Como lo señala la Encla 2019, la proliferación de sistemas excepcionales de distribución de días de trabajo y descansos en las grandes empresas se puede explicar desde dos perspectivas: la primera sostiene que implementar esta clase de pactos requiere una mayor capacidad para gestionar el personal y un conocimiento específico para cumplir con la normativa; la segunda, toma en consideración las especificidades de la naturaleza productiva de las empresas que pueden desarrollar esta modalidad. Esto se refleja en la tabla 7 con el 24,8% de las empresas de la industria minera; el 18,9% de las empresas de suministro de electricidad, gas y agua; el 9,9% de aquellas relacionadas con actividades profesionales, científicas y técnicas, y el 8,1% de aquellas que se enfocan en la atención de salud y asistencia social. Coincidentemente, todas estas actividades cuentan con una mayor proporción de empresas de gran tamaño en comparación con el resto²⁰.

Respecto de la proporción de personas trabajadoras con jornadas excepcionales, la tendencia es la misma. Se destaca que las utilizan el 58,8% de la dotación de la industria minera; el 16,1% de las y los trabajadores de centros de atención de salud; el 12,8% de los que desarrollan actividades profesionales o técnicas, y el 10,7% de las y los trabajadores de empresas de suministro de servicios básicos. En todos los casos, con una mayor presencia de hombres por sobre mujeres, con excepción de las organizaciones relacionadas con la salud, en que el porcentaje es prácticamente el mismo para ambos sexos (16%).

¹⁹ De empresas de 5 o más trabajadores.

²⁰ La Encla 2023 indica un 7,2% para "Explotación de minas y canteras"; 6,1% para "Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales"; 4,7% para "Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo"; y 3,4% para Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, ocupando respectivamente los cuatro primeros lugares de actividades con mayor proporción de empresas de mayor tamaño. Como referencia, la proporción de grandes empresas en el total es de 2,6%.

Tabla 7

Porcentaje de empresas y trabajadores que, al 30 de noviembre de 2022, hacían uso de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos según agrupación de actividad económica

Agrupación de actividades económicas	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores		
		Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,5% ^[1]	2,6%	3,7%	3,4%
Explotación de minas y canteras	24,8% ^[1]	47,1%	60,3%	58,8%
Industrias manufactureras	2,3%	1,3%	6,0%	4,6%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales	18,9%	1,8%	12,6%	10,7%
Construcción	2,9%	9,0% ^[1]	11,8%	11,5%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	1,5%	0,4%	2,1%	1,3%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	6,7% ^[1]	2,1% ^[1]	7,8%	6,3%
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	1,1%	10,3%	9,6%	10,0%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	2,5%	0,3%	1,0%	0,7%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	9,9% ^[1]	6,5%	17,1%	12,8%
Enseñanza	2,5% ^[1]	0,0%	1,2% ^[1]	0,4% ^[1]
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	8,1% ^[1]	16,1%	16,0%	16,1%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	7,1% ^[1]	1,8%	8,0% ^[1]	5,3% ^[1]
Total	4,2%	4,2%	9,6%	7,5%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Otro punto que se debe considerar es que la normativa chilena permite pactar una multiplicidad de modalidades de jornadas excepcionales. Por ejemplo, en el sector minero lo más común es trabajar 7 días de corrido para luego disponer de otros 7 días de descanso²¹. Otras distribuciones comunes son 4x4 y 4x3. La Encla 2019 realizó una indagación interesante al respecto. Calculó el promedio de días y horas de trabajo adscritos a la mayoría de las y los trabajadores de las empresas con jornadas excepcionales²², obteniendo que se trabajaba 8,8 días, descansaba 6,5 y se mantenían jornadas de 10,7 horas al día. Para la presente versión, se repitió el ejercicio, obteniendo leves variaciones: 7,8 días promedio de trabajo, 7 de descanso y 11,5 horas laborales diarias. En general, podría afirmarse que las cifras no presentan cambios significativos entre una medición y otra.

Tabla 8

Promedio ^[1] de días de trabajo, de días de descanso y de horas diarias de trabajo en sistema excepcional de jornada, ponderado por la cantidad de trabajadores con sistemas de jornada excepcional en la empresa

Tiempo	Promedio
Días de trabajo	7,8
Días de descanso	7,0
Horas diarias de trabajo	11,5

^[1] Para calcular los promedios se consideró:

- Como numerador: la cantidad de días u horas de trabajo o descanso según corresponda.
- Como denominador: la cantidad de trabajadores bajo el sistema excepcional de jornada indicada por la empresa.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

²¹ Visto en "SISTEMA DE TURNOS Y HABITABILIDAD EN CAMPAMENTOS MINEROS. Nueva secuencia espacial y lumínica para mejorar la calidad de vida de trabajadores mineros con énfasis en el manejo del ciclo circadiano". Visitado el 14 de octubre de 2024 en <https://doi.org/10.7764/tesisUC/ARQ/26478>

²² Promedio ponderado por la cantidad de personas con jornadas excepcionales.

4. Trabajos en días domingo

Como hemos visto hasta ahora, una jornada de trabajo debe considerar una serie de factores, todos ellos orientados a que el trabajador no ponga en riesgo su salud y pueda disponer de tiempo para el descanso, entendiendo este como el período durante el cual el trabajador o trabajadora no está realizando sus labores y puede desarrollar otro tipo de actividades para su disfrute o desarrollo personal, como, por ejemplo, las relacionadas con la familia, la cultura, la religión, etc. (Caamaño et al., 2023).

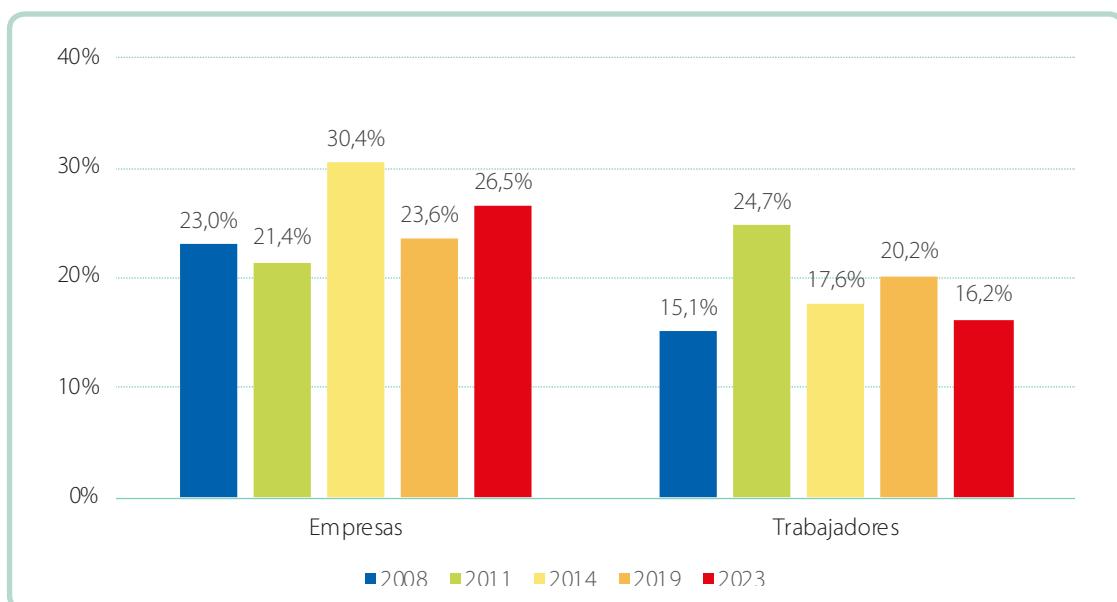
Es importante considerar que el descanso ha sido entendido como un derecho fundamental de las personas. En el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece que “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”, concepción replicada por el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado por Chile en el año 1972).

En el Código del Trabajo se pueden identificar dos tipos de descansos: aquellos que ocurren dentro de la jornada laboral y los que se dan fuera de ella. Dentro de este último tipo se encuentran los descansos semanales, normados por el párrafo 4 del Libro IV del mencionado cuerpo legal, y que tienen lugar durante los días domingo, y aquellos definidos como feriados. Aunque la normativa establece jornadas laborales de seis días semanales, en la práctica se encuentra ampliamente extendida la jornada laboral de cinco días, agregándose el sábado como día de descanso para una mayoría de las y los trabajadores.

A pesar de lo anterior, la legislación laboral chilena contempla algunas actividades económicas que necesitan mantener su funcionamiento incluso en los días que, por lo general, son dedicados al descanso, pues el cese de sus operaciones podría tener consecuencias considerables en el funcionamiento de servicios básicos o de vital importancia para el país. El artículo 38 del Código del Trabajo regula las excepciones al descanso semanal, las cuales, de acuerdo con la literatura del derecho, se podrían separar en dos tipos: las de “carácter permanente”, que requieren continuidad del trabajo por la naturaleza de sus procesos, especialización técnica o para evitar perjuicio público, entre las cuales se mencionan faenas realizadas a bordo de naves, las faenas portuarias, las del comercio o aquellas dedicadas a atender público y las de deportistas profesionales, entre otras, y las de “carácter transitorio”, que se aplican a empresas que se desempeñen en faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, labores que solamente pueden desarrollarse en estaciones o períodos determinados del año, o a trabajos necesarios e imposergables para la buena marcha de la empresa (Caamaño et al., 2023).

Gráfico 1

Porcentaje de empresas y trabajadores que laboran en día domingo,
Encla 2008, 2011, 2014, 2019 y 2023^[1]



^[1] Cifras de 2019 y 2023 corresponden a los meses de noviembre de 2018 y 2022, respectivamente. Cifras de 2008, 2011 y 2014 corresponden al momento de aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El gráfico 1 nos muestra que, en 2023, en una de cada cuatro empresas se desarrollaron trabajos durante jornadas dominicales, lo que representa el 26,5%. Este dato no es menor si se considera que este tipo de distribución está condicionado a un uso excepcional; sin embargo, se podría presentar una dificultad: según la normativa actual, es el empleador quien debe determinar si una función cumple o no con alguna de las condiciones de excepcionalidad para ser desarrollada durante un día no laborable. En tal caso, se corre el riesgo de caer en decisiones totalmente discretionales por parte del empleador, sobre todo para aquellas labores calificadas como "emergencias". Al respecto, la Dirección del Trabajo sólo mantiene facultades inspectivas, sin que se defina algún tipo de procedimiento para presentar reclamos sobre estas prácticas (Lanata, 2010).

En relación con las y los trabajadores involucrados en tareas dominicales, se puede señalar que la cifra presentada para el año 2023 es menor en comparación con la versión anterior de la encuesta. Si en 2019 uno de cada cinco trabajadores las desarrollaba, en la presente edición uno de cada seis lo hace, situándose esta cifra más cerca de las mediciones de 2014 y 2008 y lejos del máximo de 24,7% observado en 2011.

Tabla 9

Porcentaje de empresas que trabajan en día domingo ^[1] según agrupación de actividades económicas

Agrupación de actividades económicas	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12,4% ^[2]
Explotación de minas y canteras	25,2% ^[2]
Industrias manufactureras	11,9%
Suministro de electricidad, gas, vapor, y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales,	44,5%
Construcción	4,4%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	24,4% ^[2]
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	47,2% ^[2]
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	64,4% ^[2]
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	37,2% ^[2]
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	15,0%
Enseñanza	8,8% ^[2]
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	12,6%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	87,1% ^[2]
Total	26,5%

^[1] Se consideraron las empresas que respondieron "Sí, siempre" y "Sí, ocasionalmente" ante la realización de trabajos en días domingo durante el mes de noviembre de 2022.

^[2] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Si analizamos las actividades económicas de las empresas que más trabajan durante los días domingo, podemos afirmar que los datos obtenidos en la presente versión de la Encla sí se condicen con lo que menciona la normativa. Las mayores proporciones de empresas con actividades en jornadas dominicales se pueden clasificar en dos grupos: las que atienden público y las que de su funcionamiento dependen algunos servicios básicos (tabla 9).

Del primer grupo la mayor proporción se observa en las empresas que ofrecen actividades artísticas, de entretenimiento o recreación, con un 87,1% de incidencia, marcando un aumento respecto de la medición anterior. Por otra parte, el segundo mayor porcentaje corresponde al rubro de alojamiento y alimentación, es decir, hoteles y restaurantes, en el que un 64,4% tiene jornadas dominicales sin mayores diferencias en comparación con 2019.

Del segundo grupo, es decir, aquellas empresas dedicadas a mantener el suministro de bienes y servicios básicos, se observa que un 47,2% del sector de transporte, información y comunicaciones extiende sus labores durante toda la semana, mostrando un aumento de 10 puntos porcentuales respecto de la encuesta laboral anterior, seguido por el 44,5% de las empresas de suministro de electricidad, gas y agua, con sólo dos puntos porcentuales por debajo de 2019.

Como se evidenció, la naturaleza de las actividades de cada empresa determina la necesidad de mantener su funcionamiento de forma extendida, pues en caso contrario se afectaría considerablemente la oferta de los bienes y servicios que ofrecen. Esta idea se refuerza al observar la tabla 10, pues en la mayoría de estas empresas (84,5%), las funciones desarrolladas por el personal durante los días domingo tenían relación con la labor principal de la empresa, mientras que en el resto (15,5%), las y los trabajadores realizaron exclusivamente funciones secundarias (como las de aseo, seguridad, mantenimiento, entre otras) o una combinación de ambas.

Tabla 10
Distribución porcentual de empresas que trabajan en día domingo
según tipo de labores que se realizan

Tipo de labor	Porcentaje
Sólo labor principal de la empresa	84,5%
Labor principal y labores secundarias de la empresa	7,4%
Sólo en labores secundarias de la empresa	8,1%
Total	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

5. Trabajo en horarios nocturnos y por turnos

Ha sido un interés histórico para la OIT la definición de las características mínimas que debe contener un puesto de trabajo que garantice el desarrollo de las personas, en todos los ámbitos de la vida. Es lo que ha denominado *trabajo decente* y está basado en los conceptos de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, siempre apuntando hacia la reducción de la brecha existente entre las condiciones actuales de las y los trabajadores y sus aspiraciones (OIT, 2019b). En general, las personas prefieren no trabajar durante períodos extensos o en horarios poco habituales, pues el esfuerzo que tendrían que invertir es alto y la retribución no siempre es equivalente a ello. Además, el desarrollo de actividades de este tipo podría generar efectos adversos tanto para las personas que las realizan como para su círculo cercano y para la sociedad en general. Diversos estudios muestran los efectos nocivos del desarrollo de este tipo de jornadas para la salud de las y los trabajadores, desde enfermedades físicas y/o psicológicas, hasta el aumento de la posibilidad de accidentes, originados todos ellos en el desfase de los ritmos biológicos y en la privación del sueño, siendo incluso punto de partida de enfermedades coronarias, cerebrovasculares, metabólicas, depresivas, entre otras (Serra, 2013).

El trabajo por turnos es una modalidad utilizada a menudo en algunos sectores económicos y está definido por la OIT como una forma de organizar el tiempo en las labores, en que las personas que desarrollan una función se van sucediendo en el mismo puesto de trabajo, lo que permitiría que una tarea pueda ser desarrollada en diferentes momentos del día y en horarios en que comúnmente no suele trabajarse. Esto posibilita a las empresas mantener su funcionamiento más allá de las jornadas ordinarias de trabajo, incluso en horas de la noche.

Al igual como se mencionó respecto al uso de jornadas excepcionales de distribución de trabajo y descanso, la necesidad de implementar un trabajo por turnos (especialmente aquellos realizados durante la noche) tiene estrecha relación con la naturaleza productiva de las empresas. Por ejemplo, mientras que las nuevas tecnologías han transformado algunos procesos productivos, favoreciendo la posibilidad de prolongar el tiempo de funcionamiento y aumentar la producción (Caamaño, 2005), también hay otros que están orientados a satisfacer necesidades básicas de las personas, como el suministro de electricidad, agua, luz, atención de salud, seguridad, etc.

Tabla 11

Porcentaje de empresas en las que la jornada de la mayoría de sus trabajadores presentan trabajo nocturno ^[1] según agrupación de actividades económicas

Agrupación de actividades económicas	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2,1%
Explotación de minas y canteras	17,0%
Industrias manufactureras	11,5% ^[2]
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales	17,0%
Construcción	2,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	7,3% ^[2]
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	7,0% ^[2]
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	14,6%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	42,8% ^[2]
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	12,8% ^[2]
Enseñanza	1,8%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	11,7% ^[2]
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	77,2% ^[2]
Total	13,4%

^[1] Se considera que en la empresa existe el trabajo nocturno cuando indica jornadas "Durante el día y noche" o "Sólo durante la noche".

^[2] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

A propósito de lo mismo, y lo expuesto en la tabla 11, es oportuno resaltar que en el 17% de las empresas que se dedican a la explotación de minas y canteras, la mayoría de su personal realiza algún tipo de función en el transcurso de la noche. Un porcentaje similar podemos observar en aquellas empresas encargadas del suministro de servicios básicos, tales como electricidad, aire acondicionado, gas y agua, o en aquellas que evacúan aguas residuales. Otra cifra relevante, es que el 77,2% de las empresas dedicadas al entretenimiento o actividades recreativas, también realizan labores nocturnas, al igual que el 14,6% de las empresas dedicadas a actividades de alojamiento y servicios de comida, rubros que tienden a extender sus horarios de funcionamiento diario más allá de lo común.

Cabe destacar también la realidad de las empresas que desarrollan actividades financieras, de seguros o las del rubro inmobiliario, pues en aproximadamente el 43% de ellas se realiza algún tipo de actividad en la noche. Ello tiene sentido si consideramos que deben mantener contacto de forma permanente e inmediata con los mercados financieros de distintas partes del mundo, lo cual también ha sido facilitado por el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información.

Tabla 12

Porcentaje que representan las y los trabajadores que laboran de noche en noviembre de 2022 sobre el total ^[1] de trabajadores a nivel nacional según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	6,0%	11,5%	9,3%
Mediana empresa	2,7%	7,3% ^[2]	5,7%
Pequeña empresa	5,4%	7,3%	6,6%
Microempresa	1,5%	8,0%	5,6%
Total	4,9%	9,4%	7,7%

^[1] En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron si trabajan o no de noche.

^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En términos generales, se observa que un 13,4% de las empresas de 5 o más trabajadores y trabajadoras desarrolla alguna de sus funciones de modo nocturno, ya sea por tratarse de su naturaleza productiva o por alguna tarea complementaria a ella. Al mismo tiempo, podemos decir que el 7,7% del total de personas trabajadoras es responsable de desarrollar estas funciones (tabla 12), con 4,5 puntos porcentuales más en hombres que en mujeres, situación que se acentúa en la microempresa y en la gran empresa. Estas cifras, tanto en empresas como en trabajadores, presentan diferencias marginales respecto a la última medición de la Encla: 13,2% y 6,6%, respectivamente.

Como es de imaginar, el desarrollo de jornadas de trabajo nocturnas está estrechamente asociado a la utilización de sistemas de turnos, esto es, cuando un mismo puesto de trabajo es desarrollado por más de una persona en tiempos diferentes y complementarios. Se puede argumentar la existencia de este vínculo con la tabla 13. Esta nos muestra que el 90,5% de las empresas en las que la mayoría de su personal se desempeñan tanto de día como de noche mantienen un sistema de turnos, es decir, parecen ser empresas que por su naturaleza requieren que sus funciones sean desarrolladas sin pausas. Esta relación entre trabajo nocturno y sistema de turnos se hace más evidente cuando observamos que en aquellas empresas que sólo funcionan durante el día, la utilización de un sistema de turnos desciende a un 12,2%.

Tabla 13

Distribución porcentual de empresas por existencia de turnos según momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de las y los trabajadores

Momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de las y los trabajadores	Las labores principales ¿se realizan bajo un sistema de turnos?		Total
	Sí	No	
Sólo durante el día	12,2%	87,8%	100%
Sólo durante la noche	12,3% ^[1]	87,6% ^[1]	100%
Durante el día y la noche	90,5%	9,5%	100%
Total	22,6%	77,4%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Por otra parte, en la tabla 14 se puede observar que el total de empresas cuya labor principal se lleva a cabo mediante sistema de turnos se distribuye casi de forma íntegra entre 2 tipos de jornadas: la que se desarrolla tanto durante el día como durante la noche (53,3%), y la que se realiza sólo durante el día (46,6%). Dentro del primer grupo se encontrarían las empresas mencionadas en el párrafo anterior, vale decir, aquellas que requieren extender una misma función por el mayor tiempo posible, mientras que en el segundo grupo se agruparían aquellas que solamente realizan funciones durante el día.

Tabla 14

Distribución porcentual de empresas por momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de las y los trabajadores según existencia de turnos

Momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de las y los trabajadores	Las labores principales ¿se realizan bajo un sistema de turnos?		Total
	Sí	No	
Sólo durante el día	46,6%	98,2%	86,5%
Sólo durante la noche	0,1%	0,2% ^[1]	0,2%
Durante el día y la noche	53,3%	1,6%	13,3%
Total	100%	100%	100%

^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 15 presenta la relación entre el trabajo por turnos y el tamaño de empresa (al igual como vimos en el caso del trabajo nocturno). Así, la incidencia de este tipo de sistemas en la gran empresa es de un 56,6%, seguida por un 32,1% en la mediana y muy por detrás en las de menor tamaño, con un 21,8% en la pequeña empresa y 19,6% en la microempresa. Una situación similar se aprecia en la proporción de personas contratadas por empresas que adoptan esta modalidad, con cifras que se concentran en las grandes y medianas empresas (62% y 34,4%, respectivamente) y con un aumento respecto a la medición anterior, pasando de un 37,6% de trabajadores totales a un 44%, pero sin diferencias relevantes entre hombres y mujeres.

Tabla 15

Porcentaje de empresas en que se trabaja bajo un sistema de turnos y porcentaje de trabajadores empleados en ellas ^[1] según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores		
		Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	56,6%	60,2%	63,3%	62,0%
Mediana empresa	32,1%	33,3%	35,0%	34,4%
Pequeña empresa	21,8%	25,6%	19,9%	22,1%
Microempresa	19,6%	18,2%	18,7%	18,5%
Total	22,6%	44,5%	43,6%	44,0%

^[1] Para el cálculo del porcentaje de trabajadores, se consideró la suma de todas las personas contratadas por la empresa que indicó trabajar bajo un sistema de turnos.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

6. Medidas que flexibilizan la jornada de trabajo

Hasta ahora, hemos señalado que el tiempo de trabajo, tanto en su extensión como en su distribución, ha sido un tema importante en el debate sobre el trabajo, y no sólo en lo que respecta a las labores mismas, sino también a su contraparte: el tiempo dedicado al descanso y/o a desarrollar actividades relacionadas con la familia y/o el entorno más próximo. Debemos recordar que el origen de la limitación de las jornadas laborales se puede ubicar desde principios del siglo XX. Desde entonces, la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal ha sido una de las nuevas aspiraciones sociales, especialmente tras la pérdida de la concepción tradicional que veía a los hombres como los únicos encargados del sustento de la familia y la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral (OIT, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo, bajo la consigna del trabajo decente²³, ha observado la necesidad de promover el empleo pleno y productivo para todos, tomando en consideración que en la actualidad las mujeres tienen menos oportunidades de trabajo, educación y especialización que los hombres. Además, generalmente realizan trabajos que no siempre se encuentran debidamente normados, lo cual podría generar, a largo plazo, la pérdida de calidad de estos empleos y de los derechos laborales de las trabajadoras (Díaz, 2004). A su vez, las mujeres tienen un menor poder de negociación y de toma de decisiones y por si fuera poco, siguen cargando con la mayor responsabilidad en todo lo referente al trabajo doméstico y labores de cuidado.

²³ Mayor detalle en "Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible (OIT)" disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

Sumado a lo anterior, y tomando en consideración la Agenda 2030, promovida desde el año 2015 por las Naciones Unidas como política mundial para la reducción de la pobreza y el desarrollo humano en materias de educación, salud e igualdad de género, se impulsa como una de sus acciones en el ámbito económico, desarrollar políticas orientadas a reducir las desigualdades, fomentar la protección social, incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como también crear políticas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, entre muchas otras, ante lo cual Chile ha mostrado avances significativos.

La promulgación de la Ley N° 21.645 en diciembre de 2023, que modifica el título II del libro II del Código del Trabajo en materias de “protección de la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula el teletrabajo y el trabajo a distancia, incorpora una serie de medidas que buscan fortalecer las posibilidades de desarrollo de estos aspectos en la vida de un trabajador o una trabajadora. Del mismo modo lo hace la entrada en vigor de la Ley N° 21.561 en abril del presente año, la cual además de reducir progresivamente las jornadas de trabajo de 45 a 40 horas a la semana, incorpora también algunas herramientas que facilitan el desarrollo de las jornadas de trabajo de una manera más flexible, a la par de otorgar certeza al trabajador o trabajadora.

En esta sección revisaremos cómo las empresas chilenas han incorporado, o planean incorporar, algunas medidas que flexibilizan las jornadas de trabajo. Esto, en el momento previo a su incorporación en la normativa chilena en 2024, a través de las normativas mencionadas en el párrafo anterior.

Tabla 16
Distribución porcentual de empresas por adopción de medidas que flexibilizan la jornada de trabajo según medida

Medida	Vigente	Se implementará en el corto plazo	No se utiliza	Total
Conexión remota o teletrabajo	34,1%	0,4%	65,5%	100%
Horario flexible (de entrada y salida)	32,1%	0,6%	67,3%	100%
Redistribución de jornada (ej.: mayor carga horaria de lunes a jueves para anticipar salida de viernes)	14,6%	0,7%	84,7%	100%
Permisos especiales para interrumpir jornada (con o sin devolución horaria)	68,6%	0,3%	31,1%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

Observando la información que nos presenta la tabla 16, podemos indicar que en el 34,1% de las empresas se encuentra vigente la posibilidad de realizar sus funciones en modalidad remota o teletrabajo, cifra que ha experimentado un alza respecto de la última medición de la Encuesta Laboral, pues en esa oportunidad en una de cada cuatro empresas se encontraba vigente esta medida. El teletrabajo y el trabajo a distancia habían sido fenómenos con poca incidencia en Chile, y en América Latina en general. Sin embargo, la irrupción de la crisis sanitaria del COVID-19 hizo que esta tendencia tuviera un aumento explosivo hacia 2020, llegando hasta aproximadamente el 20% del total de los asalariados, ya que la necesidad de mantener en funcionamiento la producción y los servicios esenciales provocaron una considerable expansión del trabajo desde el hogar (Subsecretaría del Trabajo, 2023). Si bien estas cifras se han reducido considerablemente con el fin de la pandemia, la Ley N° 21.645, que entró en vigencia este año, ha declarado el trabajo a distancia o teletrabajo como un derecho para las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado. Así, por ejemplo, según datos de la Dirección del Trabajo, podemos observar 150.366 pactos de teletrabajo vigentes a septiembre de 2024.

El uso de bandas horarias, esto es, la posibilidad de que el horario de ingreso y salida a las empresas no sea fijo, sino variable dentro de rangos, también es una herramienta reconocida para flexibilizar la forma en que se ejecutan las jornadas de trabajo (Caamaño et al, 2023). Según los datos de la Encla 2023, su presencia en las empresas chilenas es similar a la observada en el teletrabajo, aunque en menor magnitud respecto de la Encla 2019, en la que su uso se registraba en un 41% de las empresas. Se espera que esta reducción se invierta en los próximos años, puesto que la ley que reduce las jornadas semanales a 40 horas otorga también el derecho irrenunciable para padres y madres que cuidan niñas, niños y adolescentes de 12 años o menos utilizar bandas horarias de hasta dos horas de margen.

Finalmente, se puede señalar que la posibilidad de redistribuir las jornadas, es decir, aumentar las horas de trabajo en un período para reducirlas en otro, no es una herramienta muy utilizada por las empresas (solamente en el 14,6%) ni tampoco se prevé que se utilicen en el futuro. Caso contrario es lo que podemos indicar en relación con los permisos para interrumpir las funciones diarias, que independiente de si son retribuidos o no, son muy utilizados (68,6%).

7. Consideraciones finales

Respecto de la limitación semanal de las jornadas de trabajo, la presente versión de la Encla presenta datos bastante similares a los que podríamos encontrar en cualquiera otra de las ediciones anteriores. La jornada completa (de 40 horas o más) sigue siendo la modalidad más empleada en el país, lo que refuerza la idea de que la normativa que limita las jornadas es la regla principal por la que se definen los horarios de trabajo para la mayoría de las y los trabajadores. Asimismo, se mantiene constante el uso de jornadas parciales, las cuales se presentan en mayor proporción dentro de la gran empresa y en jornadas de entre 15 a 30 horas a la semana (jornada parcial extensa).

Un dato relevante es la incidencia de trabajos sin limitación de jornada que, para la presente versión, alcanza el 5,8% del total de personas trabajadoras. Este porcentaje muestra una diferencia considerable respecto de otros años, lo que puede explicarse por dos razones: la primera tiene que ver con un cambio en el cuestionario, que nos ha permitido capturar de mejor forma el uso de esta modalidad y la segunda con el uso injustificado de este articulado de la ley por parte de algunos empleadores y empleadoras con el fin de implementar jornadas de trabajo más extensas de lo común. Sin embargo, y a propósito de algunas modificaciones que introdujo la actual Ley de las 40 horas, se espera que la incidencia de este tipo de jornadas disminuya en el futuro, situación que podría comprobarse en la próxima versión de la Encla.

Los porcentajes de incidencia de jornadas extraordinarias de trabajo, tanto en las empresas en que tienen lugar como en las y los trabajadores que las realizan, presentan sus menores registros en la historia de la Encla, dato relevante considerando que las personas que siguen realizando horas extra invierten, en promedio, la misma cantidad de horas que en 2019 (14 aproximadamente). Asimismo, podemos destacar que el uso de jornadas extraordinarias es un fenómeno que se observa, en mayor proporción, en la mediana y gran empresa y son desarrolladas en mayor medida por hombres, quienes suelen dedicar, en promedio, más tiempo a estas labores que las mujeres.

La normativa chilena, además de limitar las horas semanales que puede desarrollar un trabajador, también determina la cantidad de días en las que se deben distribuir (ni en más de 6 ni en menos de 5). Sin embargo, existen algunas excepciones a esta regla, fundadas en la naturaleza productiva de cada empresa. Las cifras sobre el uso de jornadas excepcionales de distribución presentan una estabilización durante los últimos cuatro años, representando aproximadamente un 4% de las empresas y un 7% de las y los trabajadores. Asimismo, se mantienen algunos patrones observados en la Encla 2019. El primero nos indica que existe una mayor incidencia de este tipo de jornadas en empresas grandes y medianas si las comparamos con aquellas de menor tamaño, y el segundo nos muestra que se presentan en mayor proporción en las empresas mineras, de suministro de servicios básicos, atención de salud y otras de carácter profesionales, científica o técnicas.

Además de las excepciones a la jornada ordinaria de trabajo, la normativa laboral chilena reglamenta una serie de funciones que parecieran ser poco habituales, pero en la práctica tienen una incidencia considerable. Por ejemplo, los trabajos que deben distribuirse los días domingo, que por norma son de descanso, se presentan en el 26,5% de las empresas e involucran a un 16,2% de las y los trabajadores, cifras similares a las ofrecidas por la Encla 2019. Cabe destacar que este tipo de distribución se desarrolla con mayor frecuencia en empresas dedicadas al entretenimiento, la alimentación, transporte y suministro de servicios básicos. De forma similar, las jornadas de trabajo por turnos también han mantenido su tendencia respecto a la versión anterior de la Encla, pudiendo observarse que están presentes en un 22,6% de las empresas. Sin embargo, cabe destacar su estrecha relación con los trabajos desarrollados en horarios nocturnos, pues en la mitad de las empresas en las que su labor principal es realizada en sistema de turnos, se ejecutan algunas tareas en la noche. Las empresas que más recurren a este tipo de dinámicas son las que desarrollan actividades artísticas o de entretenimiento; financieras, de seguros o inmobiliarias; explotación de minas, suministro de energía; y actividades de alojamiento y servicio de comida.

Finalmente, en lo que respecta al uso de herramientas que flexibilizan el desarrollo de las jornadas de trabajo, podemos resaltar que un tercio de las empresas mantiene vigente el teletrabajo o trabajo a distancia, lo que comprueba la propuesta indicada en la Encla 2019 de que esta modalidad de jornada aumentaría en la presente versión, debido a la publicación de la Ley N° 21.220. Sin embargo, nuevamente podríamos predecir un aumento en la implementación de esta modalidad, ya que la Ley N° 21.645 reconoce como un derecho la posibilidad de solicitar teletrabajo para cuidadores. Una situación similar podría ocurrir con el uso de las bandas horarias, pues la Ley N° 21.561, además de reducir las jornadas de trabajo, otorgó a las y los trabajadores que sean madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y a las personas que tengan el cuidado personal de estos, el derecho de acceder a una banda horaria de hasta dos horas en total, dentro de la cual se pueden adelantar o retrasar el ingreso a sus labores, lo que determinará también el horario de salida.

8. Referencias bibliográficas

Caamaño, E. (2004). Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno. *Revista de Derecho*, 16, 59-82.

Caamaño, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de Derecho*, 18(1), 25-53.

Caamaño, E. (2007). La actual regulación de la jornada de trabajo y la necesidad de su flexibilización. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 28(1), 337-366.

Caamaño, E., Munilla, V., y Varas, K. (2023). *La jornada de trabajo. Actualizado con la reforma de la Ley N° 21.561*. Ediciones Der.

Díaz, X. (2004). La flexibilización de la jornada laboral. En R. Todaro y S. Yáñez (Eds). *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. (pp. 123-174). Centro de Estudios de la Mujer.

Lanata, G. (2010). *Contrato individual del trabajo*. Thomson Reuters.

Organización Internacional del Trabajo. (2019a). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019b). *Ordenación del Tiempo de Trabajo en un Mundo en Transformación. Situación y perspectivas de la jornada laboral en América Latina*.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*.

Ortiz, F. (2005). *El movimiento obrero en Chile: (1891-1919)*. LOM Ediciones.

Serra, L. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y médico-legales. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 24(3), 443-451.

Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile. (2023, Julio). *Informe de resultados análisis del teletrabajo y trabajo a distancia. Informe trimestral N° 2 género y mercado laboral*.



CAPÍTULO 11

Remuneraciones

El análisis de las remuneraciones mediante la Encla tiene como objetivo principal describir la evolución y las características del empleo asalariado en Chile, así como la distribución de las remuneraciones en los distintos sectores económicos. Según el Código del Trabajo (art. 41), la remuneración es todo pago en dinero o en especie que recibe el trabajador a cambio de su prestación de servicios, incluyendo sueldos, salarios, comisiones, gratificaciones e incentivos, entre otros.

Desde la última versión de la Encla (2019), el contexto económico mundial y nacional ha sido afectado profundamente por la pandemia de COVID-19, lo que ha provocado una desaceleración económica significativa a partir de 2020. Esta crisis sanitaria y económica impactó de manera directa al mercado laboral chileno, generando una contracción del empleo asalariado y variaciones sustanciales en los ingresos de las y los trabajadores. La interrupción de las actividades económicas durante los confinamientos y las medidas de distanciamiento social causaron una caída en la productividad y en la capacidad de generar empleo, lo que se reflejó en una disminución en la contratación de personas asalariadas.

En cuanto a la evolución salarial, la variación interanual del ingreso real medio ha sido uno de los indicadores más relevantes para analizar las condiciones laborales pospandemia. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)¹, durante los años de mayor crisis económica, como en el período 2021-2022, el salario real medio mostró una caída de -1,37%, reflejando los efectos prolongados de la crisis sanitaria y económica. Sin embargo, en el período 2022-2023, se observó una recuperación significativa del 3,84%, impulsada por las medidas de reactivación económica y la implementación de políticas de reajuste salarial, especialmente el aumento del salario mínimo. Esta recuperación contrasta con las variaciones anteriores, en las que en 2019-2020 presentó una disminución del -0,59% y en 2020-2021 un leve aumento del 1,14%. En comparación con estos años de estancamiento y caída, el período 2023-2024 refleja una mejora notable en el poder adquisitivo y la estabilidad salarial de las y los trabajadores.

Este capítulo busca, por tanto, proporcionar un panorama pospandemia de las remuneraciones en Chile, distribuyéndose en cuatro apartados. En el primero se da cuenta de los salarios mínimos e inferiores a este. En el segundo, se profundiza en el análisis de la distribución de las remuneraciones. En el tercero se abordan los salarios mínimos y máximos. Y por último, en el cuarto se revisa la estructura de remuneraciones, incentivos, gratificación y reajustes. Los datos recopilados permiten no sólo comprender la dinámica salarial actual, sino también identificar patrones y tendencias clave que pueden influir en futuras políticas laborales y en la mejora de las condiciones salariales de las y los trabajadores.

¹ Ver: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/notas-complementarias/documento-de-resultados-complementarios-esi-2023.pdf?sfvrsn=e49ac16_4

1. Salario mínimo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su recomendación Nº 135, señala que el objetivo del salario mínimo es “proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios” (OIT, 1970, párr. 2).

Por lo mismo es que en Chile el salario mínimo constituye uno de los pilares fundamentales en la estructura de remuneraciones del país, ya que establece el ingreso base para aquellos trabajadores y trabajadoras que perciben el menor nivel de remuneración dentro del mercado laboral formal. A lo largo de las últimas décadas, el salario mínimo ha experimentado incrementos graduales con el objetivo de mejorar el poder adquisitivo de las y los trabajadores y reducir las brechas de ingresos. En 2023, el gobierno promulgó la Ley N° 21.578, que establece un incremento gradual del salario mínimo, alcanzando los \$500.000 CLP en julio de 2024. El primer ajuste se realizó en mayo de 2023, elevando el salario mínimo de \$410.000 a \$440.000 CLP, seguido por un aumento a \$460.000 CLP en septiembre del mismo año, para finalmente llegar a \$500.000 CLP en julio de 2024.

Tabla 1
Evolución salario mínimo 2000-2024

Período	Salario mínimo nominal (SMN)	Var. % SMN	Salario mínimo Real (SMR) a junio 2024	Var. % SMR	Participación SMN en PIB per cápita
jun-00	\$100.000	-	\$237.833	-	43,6%
jun-01	\$105.500	5,5%	\$242.286	1,9%	43,3%
jun-02	\$111.200	5,4%	\$250.495	3,4%	43,2%
jul-03	\$115.648	4,0%	\$251.588	0,4%	41,6%
jul-04	\$120.000	3,8%	\$257.508	2,4%	38,2%
jul-05	\$127.500	6,3%	\$265.492	3,1%	36,2%
jul-06	\$135.000	5,9%	\$270.675	2,0%	32,5%
jul-07	\$144.000	6,7%	\$278.142	2,8%	31,7%
jul-08	\$159.000	10,4%	\$280.713	0,9%	33,9%
jul-09	\$165.000	3,8%	\$294.058	4,8%	34,8%
jul-10	\$172.000	4,2%	\$299.781	1,9%	31,8%
jul-11	\$182.000	5,8%	\$308.258	2,8%	31,0%
jul-12	\$193.000	6,0%	\$318.893	3,5%	31,1%
ago-13	\$210.000	8,8%	\$338.470	6,1%	32,3%
jul-14	\$225.000	7,1%	\$348.014	2,8%	32,5%
jul-15	\$241.000	7,1%	\$356.309	2,4%	32,8%
ene-16	\$250.000	3,7%	\$362.135	1,6%	32,3%
jul-16	\$257.500	3,0%	\$365.993	1,1%	33,3%
ene-17	\$264.000	2,5%	\$372.072	1,7%	32,5%
jul-17	\$270.000	2,3%	\$377.357	1,4%	33,3%
ene-18	\$276.000	2,2%	\$380.653	0,9%	32,8%
sept-18	\$288.000	4,3%	\$391.164	2,8%	34,2%
mar-19	\$301.000	4,5%	\$405.737	3,7%	35,3%
mar-20	\$320.500	6,5%	\$416.463	2,6%	37,2%
sept-20	\$326.500	1,9%	\$421.287	1,2%	37,9%
may-21	\$337.000	3,2%	\$422.877	0,4%	33,2%
ene-22	\$350.000	3,9%	\$412.716	-2,4%	31,6%
may-22	\$380.000	8,6%	\$427.490	3,6%	34,3%
ago-22	\$400.000	5,3%	\$434.524	1,6%	36,1%
ene-23	\$410.000	2,5%	\$430.360	-1,0%	34,8%
may-23	\$440.000	7,3%	\$454.651	5,6%	37,4%
sept-23	\$460.000	4,5%	\$473.239	4,1%	39,1%
jul-24	\$500.000	8,7%	\$500.000	5,7%	40,4%

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional y Banco Central.

En la tabla 1 de la página anterior, se muestra la evolución del salario mínimo entre junio 2000 y julio 2024, el cual muestra una tendencia de incremento constante tanto en términos nominales como en términos reales, con algunos hitos importantes que merecen ser destacados.

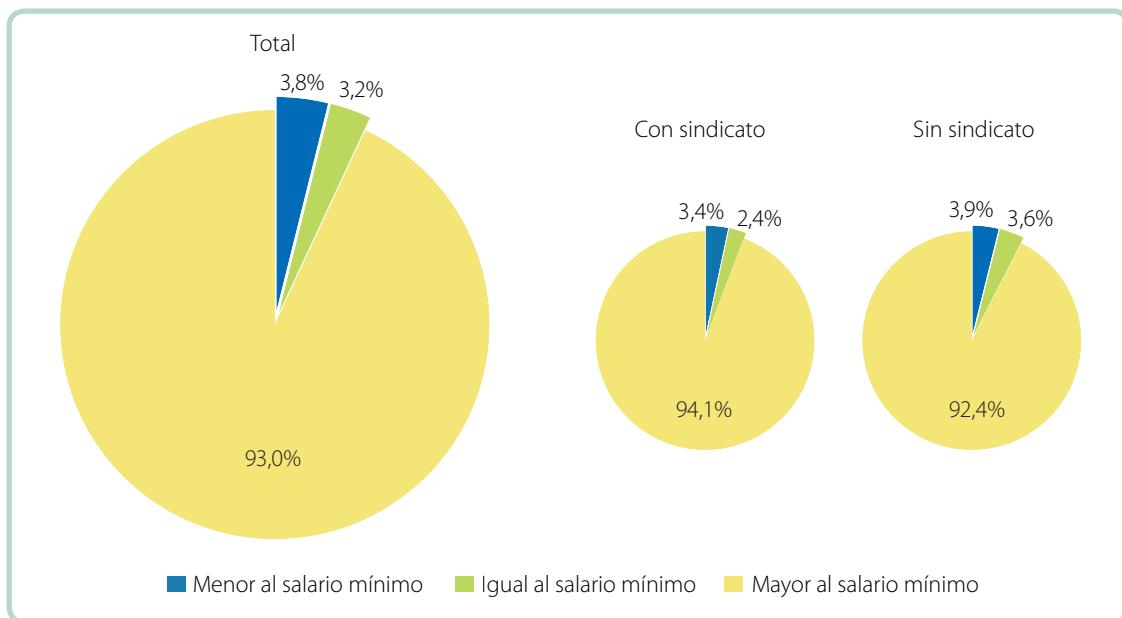
El salario mínimo nominal ha experimentado un aumento significativo desde los \$100.000 en junio de 2000 hasta los \$500.000 en julio de 2024. Este aumento equivale a un incremento nominal del 400% a lo largo del período analizado. Si bien este crecimiento ha sido relativamente continuo, se observan ciertos puntos de aceleración, como en julio del 2008, mayo del 2022 y julio del 2024. En particular, destaca el ajuste de 8,7% en julio de 2024, uno de los más altos del período reciente, superando ampliamente el promedio histórico de incrementos anuales.

En términos reales (ajustado por inflación a precios de junio de 2024), el salario mínimo real también muestra una tendencia al alza, aunque de manera más moderada. Desde un valor inicial de \$237.833 en junio de 2000, alcanza los \$500.000 en julio de 2024. Esto implica un aumento del 110% en términos reales durante los últimos 24 años. Cabe resaltar que, aunque el salario mínimo nominal ha tenido aumentos constantes, el crecimiento del salario mínimo real ha sido más irregular, con períodos de variación real cercana a cero o incluso negativa, como el -2,4% registrado en enero de 2022 y el -1,0% de enero de 2023.

Una métrica clave para evaluar la relación entre el salario mínimo y la economía general es la participación del salario mínimo en el PIB per cápita. En junio de 2000, esta participación era del 43,6%, pero ha fluctuado de manera importante a lo largo del tiempo. El valor más bajo se registra en julio de 2011, con un 31,0%. Desde ese punto, la participación ha mostrado cierta recuperación, alcanzando un 40,4% en julio de 2024. Esto representa un progreso importante en términos de mejorar la capacidad adquisitiva del salario mínimo respecto a la actividad económica nacional.

Gráfico 1

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa, según si perciben un monto menor, igual o superior al salario mínimo en empresas con sindicato y sin sindicato, en noviembre de 2022



Fuente: Enca 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El gráfico 1 muestra el porcentaje de las y los trabajadores con jornada completa (es decir, aquellos que trabajan 40 horas o más por semana) que ganan el salario mínimo o menos en noviembre de 2022. El análisis se presenta de forma desagregada entre el total de personas trabajadoras y por presencia o no de sindicato en la empresa.

En términos globales, el 7,0% de las y los trabajadores con jornada completa ganan un salario mínimo o menos. De este total, el 3,8% de las y los trabajadores recibe una remuneración inferior al salario mínimo legal, lo cual es inconsistente con la normativa vigente, que establece un piso salarial mínimo para quienes cumplen con una jornada completa. Según el artículo 42 del Código del Trabajo, el sueldo o sueldo base es un estipendio obligatorio que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual (salario mínimo), y debe ser pagado por períodos iguales, según lo estipulado en el contrato. A pesar de esta regulación, sólo el 3,2% percibe exactamente el salario mínimo legal. Estos datos reflejan tanto el impacto de las políticas de ajuste del salario mínimo en años recientes como ciertas irregularidades en el cumplimiento de la normativa laboral, al evidenciar la existencia de empresas que remuneran por debajo del estándar legalmente establecido. Además, el 93,0% de las y los trabajadores con jornada completa percibe remuneraciones superiores al salario mínimo, lo que sugiere que la mayoría de las empresas tienen la capacidad de ofrecer remuneraciones que superan el mínimo legal.

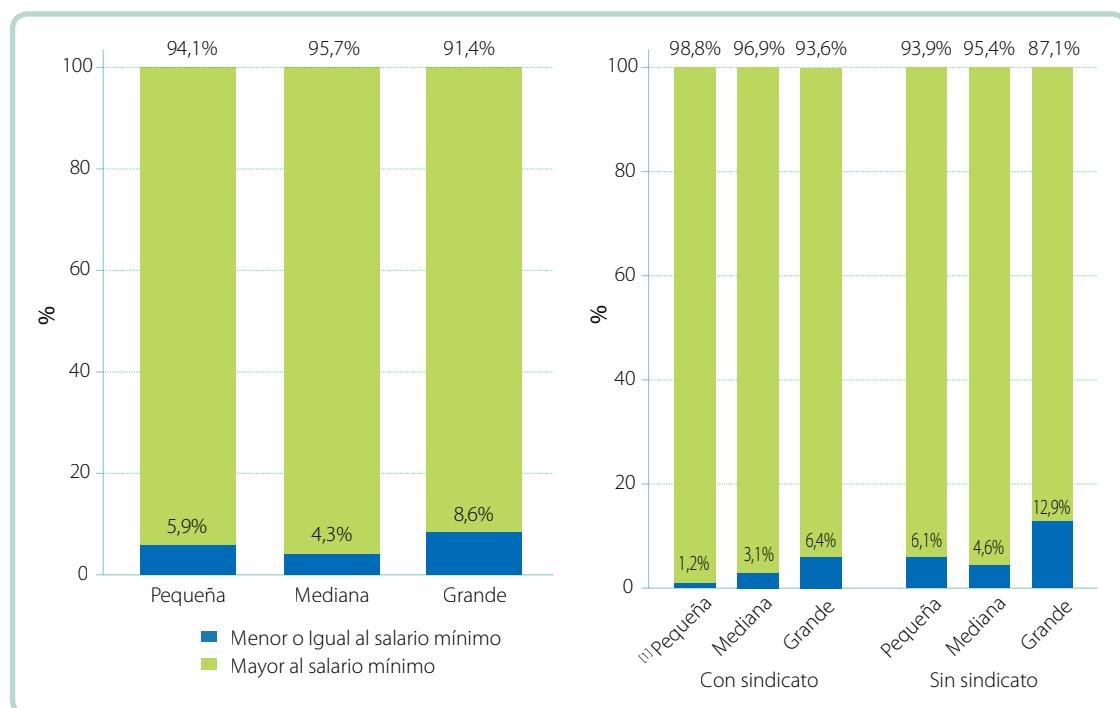
El gráfico también desglosa la proporción de personas que perciben el salario mínimo o menos según la presencia de sindicato en la empresa.

En empresas con presencia de sindicato, el 5,8% de las y los trabajadores ganan el salario mínimo o menos. De este grupo, el 3,4% recibe una remuneración inferior al salario mínimo legal, lo que revela que, incluso en empresas sindicalizadas, algunos empleadores y empleadoras no cumplen con las normas salariales establecidas. El 2,4% restante percibe exactamente el salario mínimo legal. Estos datos sugieren que, aunque los sindicatos tienden a mejorar las condiciones salariales, no siempre logran evitar que algunos empleadores y empleadoras remuneren por debajo del mínimo legal.

Por su parte, en empresas sin sindicatos, la proporción de personas que ganan el salario mínimo o menos es mayor, alcanzando el 7,5%. En este grupo, el 3,9% de las y los trabajadores ganan menos del mínimo legal y el 3,6% percibe el salario mínimo. Si bien la diferencia entre empresas con sindicatos y sin sindicatos es modesta, estos resultados muestran que la presencia sindical no siempre garantiza el pleno cumplimiento de las leyes salariales, aunque en general se asocia con mejores condiciones para las y los trabajadores.

Gráfico 2

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa que perciben un salario menor, igual o mayor al salario mínimo según existencia de sindicato y tamaño de empresa



^[1] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El gráfico 2 presenta la distribución de personas con jornada completa según si ganan el salario mínimo o menos o más que el salario mínimo, desagregado según el tamaño de la empresa y la presencia de sindicatos. El análisis destaca cómo varían estas proporciones tanto en empresas pequeñas, medianas y grandes como entre aquellas que tienen o no presencia sindical.

En términos generales, el gráfico de la izquierda nos muestra que el porcentaje de personas trabajadoras que ganan el salario mínimo o menos tiende a ser mayor en las empresas grandes, en las que el 8,6% de las y los trabajadores se encuentran en este grupo. De estos, el 5,4% recibe una remuneración inferior al salario mínimo legal y el 3,2% gana exactamente el salario mínimo. Este hecho llama la atención, ya que incluso en grandes empresas, que suelen tener más recursos y estructuras formales de recursos humanos, existe una proporción significativa de personas que son remunerados por debajo de lo establecido por ley.

En comparación, en las empresas medianas, el 4,3% de las y los trabajadores ganan el salario mínimo o menos, con un 2,5% recibiendo menos del mínimo legal y un 1,8% ganando el mínimo. En las pequeñas empresas, el 5,9% de las y los trabajadores se encuentran en este grupo, pero con un 2,3% que recibe menos del mínimo legal y un 3,6% que gana el mínimo. Estos datos reflejan que, aunque las grandes empresas deberían tener mayor capacidad para cumplir con la normativa legal, la proporción de personas remuneradas por debajo del mínimo es mayor en ellas que en las medianas y pequeñas empresas.

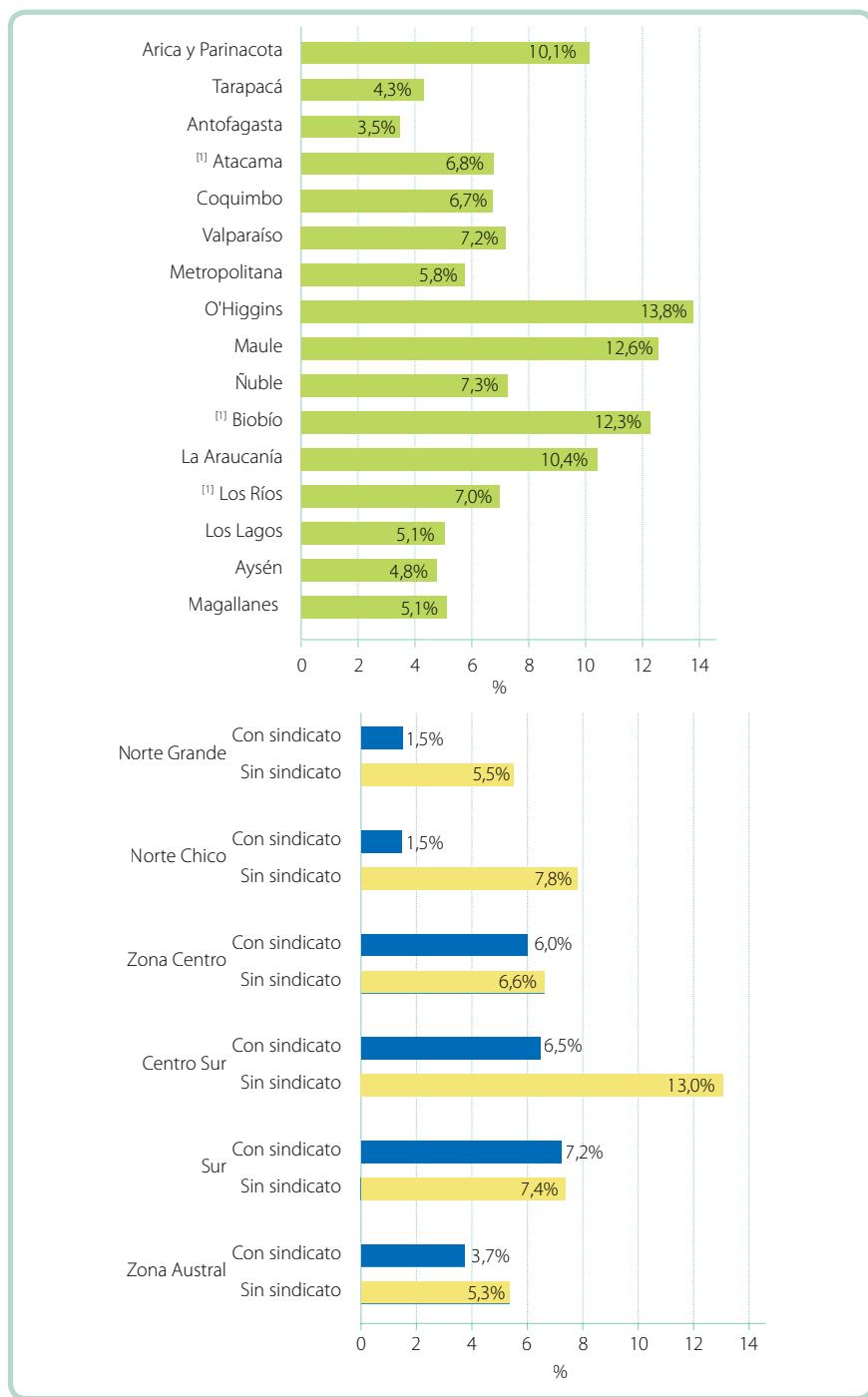
El gráfico de la derecha detalla la relación entre la presencia sindical en la empresa y la proporción de personas que ganan el salario mínimo o menos. Aquí se observa una tendencia consistente: las empresas con presencia sindical tienden a tener una menor proporción de personas trabajadoras en el salario mínimo en comparación con aquellas que no tienen sindicatos.

En empresas con sindicatos, sólo el 1,2% de las y los trabajadores en empresas pequeñas, el 3,1% en empresas medianas y el 6,4% en empresas grandes ganan el salario mínimo o menos. Esta distribución sugiere que la negociación colectiva ha jugado un papel relevante en mejorar las condiciones salariales, especialmente en las empresas más grandes.

Por otro lado, las empresas sin presencia sindical muestran una proporción mayor de personas que ganan el salario mínimo o menos. En particular, en las empresas grandes, el 12,9% de las y los trabajadores se encuentran en este grupo, lo que contrasta con el 6,4% de las empresas grandes con sindicatos. En empresas medianas y pequeñas, las proporciones son del 4,6% y 6,1%, respectivamente, superando las cifras observadas en empresas sindicalizadas.

Gráfico 3

Porcentaje de trabajadores con jornada completa que perciben el salario mínimo o menos por región, y por macrozona y existencia de sindicato, en noviembre de 2022



^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En el gráfico 3 se presenta un análisis detallado del porcentaje de persona que perciben un salario igual o inferior al mínimo, distribuido por región y por macrozona, además de la influencia de la presencia sindical en estas cifras.

La región con el porcentaje mayor de personas que ganan el salario mínimo o menos es O'Higgins, con un 13,8%. Le siguen Maule, Biobío y la Araucanía, con un 12,6%, 12,3% y 10,4%, respectivamente, lo cual está muy por encima de la media nacional (7%). Por su parte, las regiones con las menores proporciones son Antofagasta, Tarapacá y Aysén, con un 3,5%, 4,3% y 4,8%, respectivamente.

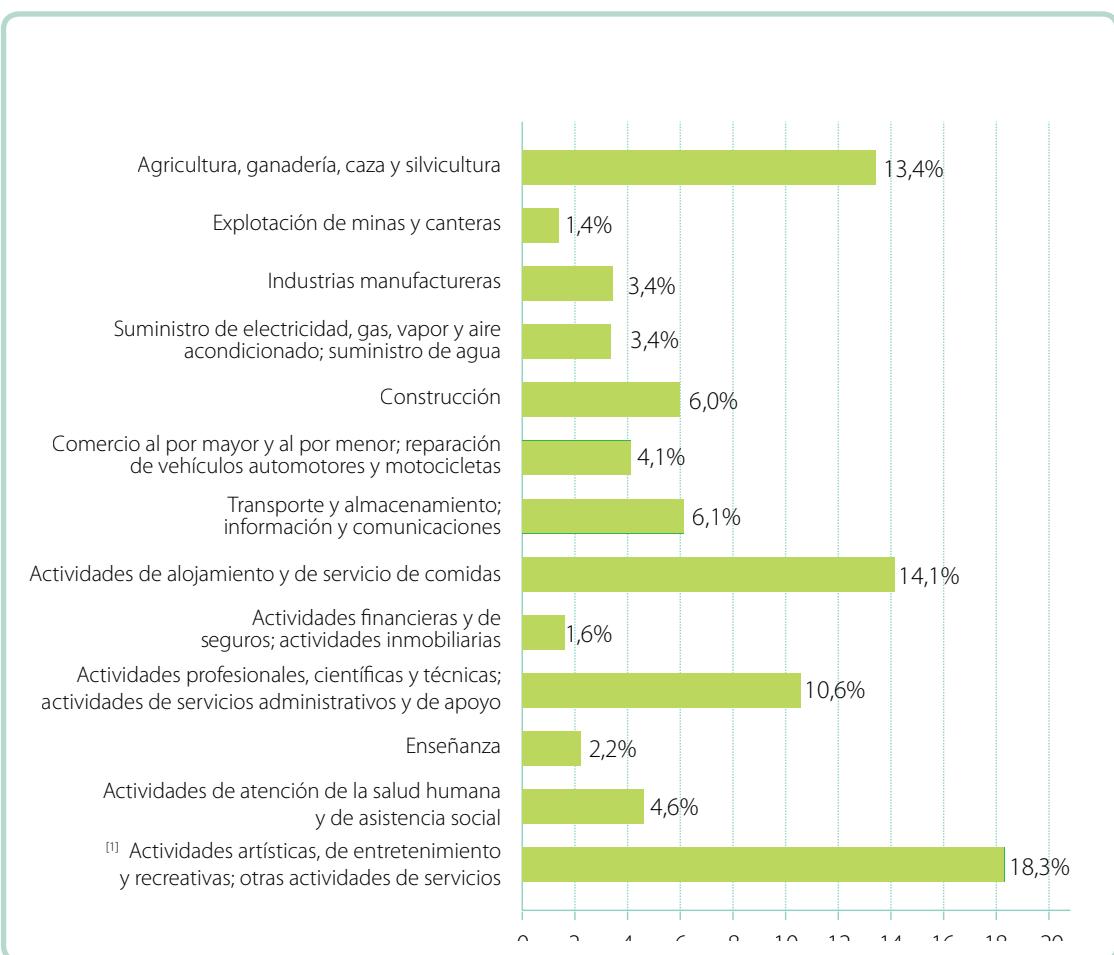
Al poner atención a los casos en que se infringe la norma de salario mínimo, en las regiones de Antofagasta y Atacama se observan las menores concentraciones, ambas bajo el 1,4%, mientras que en zonas como O'Higgins y Maule esto llega al 6% y 6,9%, respectivamente, siendo las regiones con mayor proporción de personas que ganan menos del mínimo. Este comportamiento se puede deber a que en Antofagasta y Atacama predomina la actividad minera con trabajo formal y continuo, en cambio, O'Higgins y Maule se caracterizan por la actividad agrícola con relaciones laborales informales y temporales.

En todas las macrozonas, la presencia de sindicatos parece tener un efecto positivo en la reducción del porcentaje de personas que ganan el salario mínimo o menos. Sólo en las zonas Sur y Austral la diferencia es menor, lo que sugiere que otros factores, además de la presencia sindical, podrían estar influyendo en estas cifras.

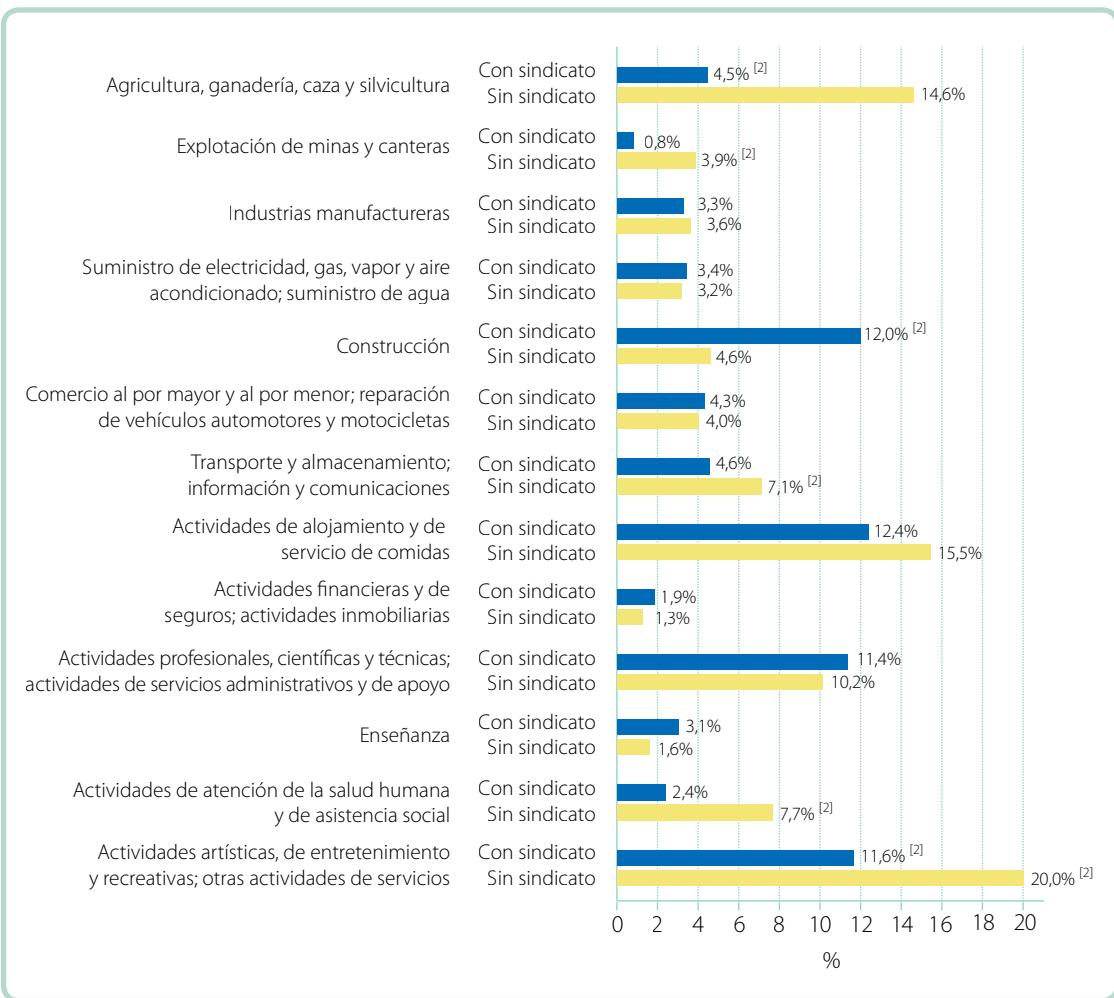
Los datos reflejan cómo las dinámicas regionales y la presencia de sindicatos influyen en el porcentaje de personas que ganan el salario mínimo o menos en Chile. Mientras que las regiones y macrozonas dedicadas a la actividad minera y/o con fuerte presencia sindical tienden a tener menores proporciones de personas en el rango salarial más bajo, regiones con predominio de actividades agrícolas o de menor densidad sindical muestran lo contrario.

Gráfico 4

Porcentaje de trabajadores con jornada completa que perciben el salario mínimo o menos por actividad económica y existencia de sindicato, en noviembre de 2022



⁽¹⁾ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.



[2] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El gráfico anterior muestra el porcentaje de trabajadores con jornada completa que ganan el salario mínimo o menos, desglosado por actividad económica y por presencia de sindicatos en las empresas.

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca se posiciona como uno de los sectores con la mayor proporción de personas que ganan el salario mínimo o menos, alcanzando un 13,4%. Esta cifra es consistente con lo observado en años anteriores, en que los sectores vinculados a la agricultura tienden a concentrar mayores proporciones de personas con salarios bajos debido a la alta demanda de mano de obra no calificada y las características estacionales del empleo.

Actividades de alojamiento y de servicios de comidas y actividades artísticas también destacan con un 14,1% y 18,3%, respectivamente, de personas con salario mínimo o menos. Este sector ha sido históricamente uno de los más vulnerables en términos salariales, con una alta prevalencia de personas trabajadoras en tramos salariales bajos.

Por el contrario, sectores como explotación de minas y canteras (1,4%) y actividades financieras y de seguros (1,6%) presentan las tasas más bajas de personas trabajadoras con salario mínimo o menos, reflejando los altos niveles de productividad y cualificación en estos sectores.

Asimismo, al diferenciar entre personas con sueldo mínimo y aquellos que perciben montos menores, se aprecia que las actividades en las que es menos recurrente esto último son las financieras (1,1%) y mineras (0,7%). En contraste, en el sector de actividades profesionales y en el de alojamiento es en el que más personas trabajadoras se encuentran con sueldos que incumplen la norma, ya que un 7,2% y un 9,6% perciben salarios bajo los \$400.000, respectivamente.

De manera general, la presencia de sindicatos parece asociarse con menores proporciones de personas ganando el salario mínimo o menos.

Además, se observa que en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca la diferencia es significativa, dado que el 4,5% de las y los trabajadores en empresas con sindicatos gana el salario mínimo o menos, comparado con el 14,6% en empresas sin sindicatos. Actividades artísticas también presenta una disparidad considerable, con un 11,6% en empresas con sindicatos y un 20% en aquellas sin sindicatos. En el sector construcción, la diferencia es al revés, el 12% de trabajadores en empresas con sindicatos versus un 4,6% en empresas sin sindicato.

En contraste, en sectores como manufactura, suministros, comercio, financiero y actividades profesionales, la diferencia entre personas trabajadoras sindicalizadas y no sindicalizadas es más reducida, lo que podría reflejar mejores condiciones salariales en general, independientemente de la presencia de sindicatos.

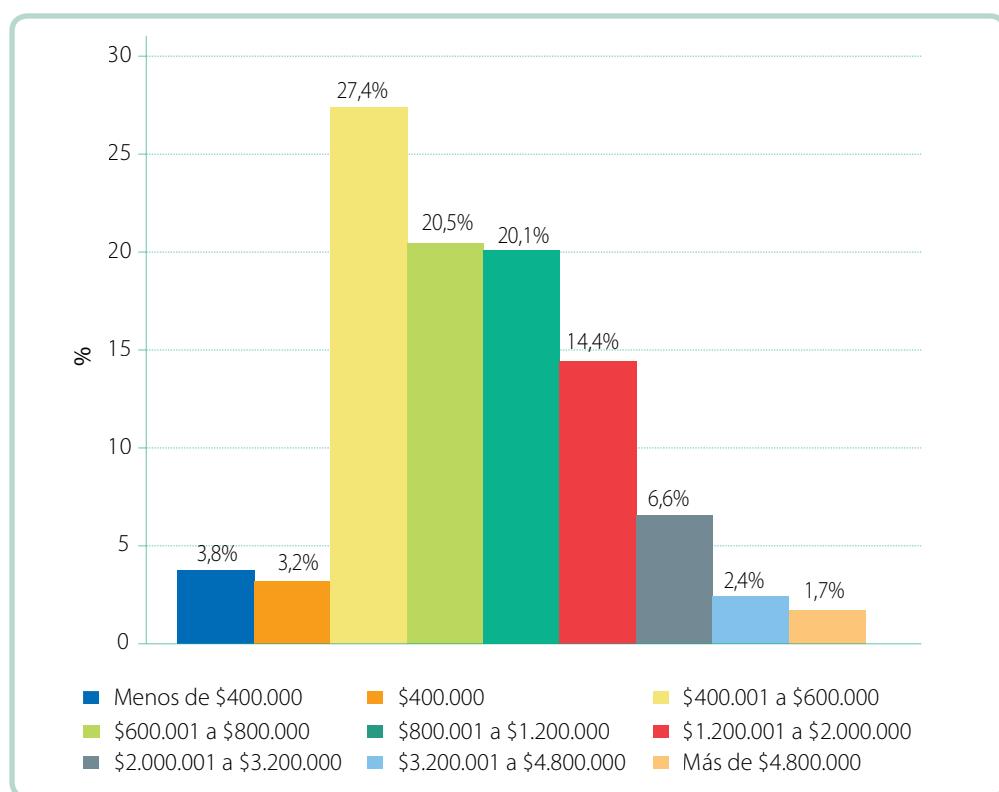
El gráfico 4 revela una clara relación entre la actividad económica y la proporción de personas en el salario mínimo o menos, con sectores como la agricultura, los servicios de alojamiento y actividades financieras manteniendo altas proporciones de personas trabajadoras en este umbral salarial. La presencia de sindicatos sigue siendo un factor importante para mejorar las condiciones salariales en la mayoría de los sectores, con notables reducciones en la proporción de personas ganando el salario mínimo en empresas sindicalizadas, especialmente en sectores con alta concentración de mano de obra no calificada.

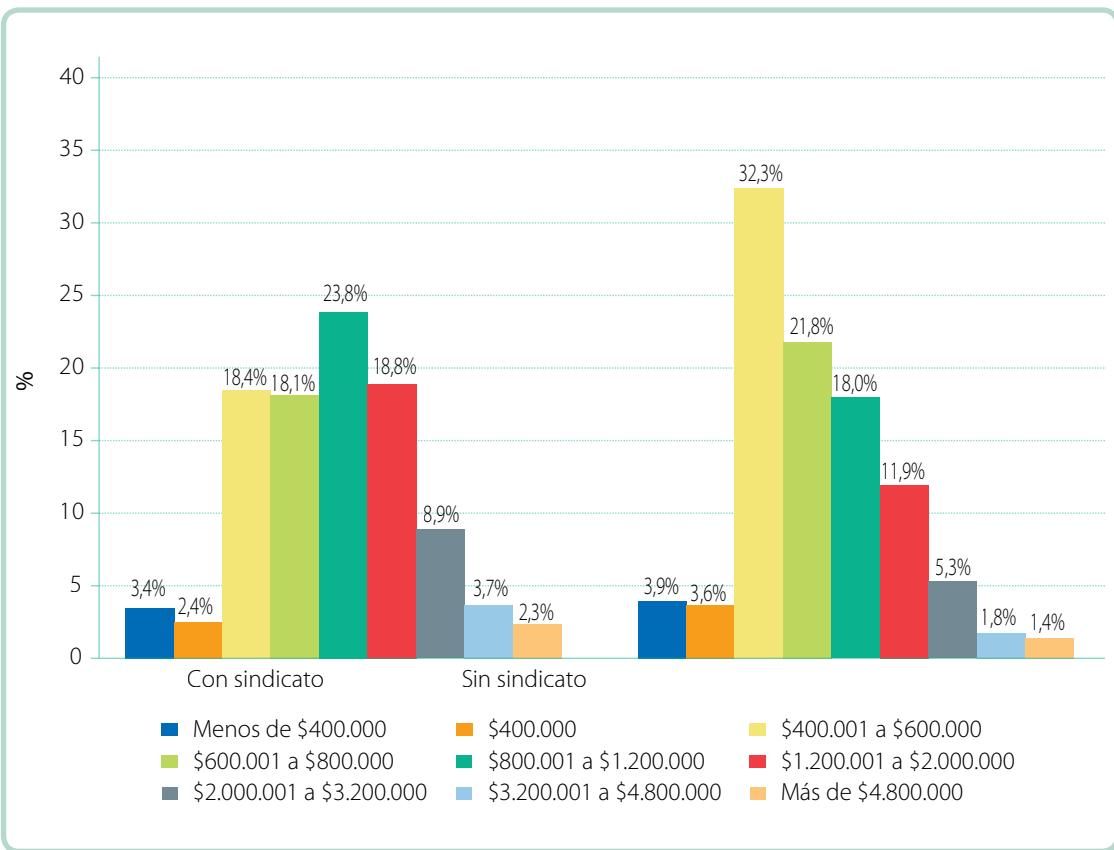
2. Distribución de remuneraciones

La distribución de remuneraciones en el mercado laboral chileno refleja no sólo las diferencias estructurales entre sectores económicos, sino también las desigualdades asociadas al tamaño de empresa, la región y la presencia de sindicatos. A través de los datos recopilados en la Encla, se puede observar una segmentación significativa en la distribución de los ingresos, en la que las y los trabajadores de empresas más grandes y aquellas con mayores niveles de sindicalización tienden a recibir mejores salarios en comparación con sus pares en empresas de menor tamaño o sin sindicato.

Este apartado presenta una actualización exhaustiva sobre la evolución de la distribución de las remuneraciones, enfocándose en la distribución porcentual de personas trabajadoras por tramos de ingresos. Este análisis desagrega las remuneraciones según variables clave, como el tamaño de la empresa, la región y la actividad económica, permitiendo identificar patrones consistentes de concentración de personas en ciertos tramos salariales. La información entregada resulta clave para comprender las dinámicas existentes en el mercado laboral chileno.

Gráfico 5
Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramos de remuneración bruta mensual y según presencia sindical en noviembre de 2022





Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Respecto a la distribución de las personas trabajadoras por tramos de remuneración, desglosada por presencia sindical en la empresa, el gráfico refleja las diferencias en la distribución salarial entre las y los trabajadores de empresas con sindicatos y aquellos de empresas sin sindicatos, mostrando cómo varía la proporción de personas en los diferentes tramos salariales.

En el gráfico superior, que refleja los datos generales sin distinción de sindicatos, se observa que la mayor proporción de personas se concentra en el rango de remuneraciones de \$400.001 a \$600.000, representando el 27,4% del total. Le siguen de cerca las personas trabajadoras que ganan entre \$600.001 a \$800.000 y aquellos en el tramo de \$800.001 a \$1.200.000, con 20,5% y 20,1%, respectivamente. Estos tres tramos intermedios abarcan a la mayoría de los asalariados.

En los tramos salariales más bajos, aquellos que ganan menos de \$400.000 constituyen un 3,8%, mientras que el 3,2% gana \$400.000. Estos grupos representan la parte más vulnerable de las y los trabajadores en términos de ingresos. Mientras que, los asalariados y las asalariadas que ganan más de \$3.200.000 representan al 4,1%.

El gráfico inferior muestra cómo varía la distribución salarial según la presencia de sindicatos en las empresas. En las empresas sindicalizadas, la mayor parte de las y los trabajadores se concentra en el tramo de \$800.001 a \$1.200.000 (23,8%), y la proporción de personas en los tramos salariales más bajos es menor en comparación con empresas sin sindicatos con un 5,8% de los asalariados. Además, en empresas con sindicatos hay una mayor proporción en los tramos más altos de la distribución (6%).

En contraste, las empresas sin sindicatos muestran una mayor proporción de personas en los tramos salariales más bajos. El 7,5% de las y los trabajadores están en los dos primeros tramos de la distribución. Igualmente, se destaca que el 32,3% de las y los trabajadores en estas empresas ganan entre \$400.001 y \$600.000, lo que indica una distribución más concentrada en este rango salarial.

El gráfico refleja la distribución desigual de los salarios entre trabajadores y trabajadoras en empresas con sindicatos y sin sindicatos. En general, las y los trabajadores en empresas sindicalizadas tienden a estar mejor distribuidos en los tramos salariales medios y altos, mientras que el personal en empresas sin sindicatos presenta una mayor concentración en los tramos más bajos, lo que sugiere una diferencia significativa en las condiciones salariales entre ambos grupos.

Tabla 2
Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y tamaño de empresa en noviembre 2022

Tamaño	Menos de \$400.000	\$400.000	\$400.001 a \$600.000	\$600.001 a \$800.000	\$800.001 a \$1.200.000	\$1.200.001 a \$2.000.000	\$2.000.001 a \$3.200.000	\$3.200.001 a \$4.800.000	Más de \$4.800.000	Total
Micro	1,9%	5,5% ^[i]	49,9%	15,5%	12,2%	9,3%	4,8%	0,6% ^[i]	0,3%	100%
Pequeña	2,3%	3,6%	33,1%	25,1%	17,6%	10,6%	4,8%	1,5%	1,5%	100%
Mediana	2,5%	1,8%	24,9%	22,3%	21,9%	16,1%	6,4%	2,4%	1,7%	100%
Grande	5,4%	3,2%	21,7%	18,3%	21,8%	16,3%	7,8%	3,3%	2,1%	100%
Total	3,8%	3,2%	27,4%	20,5%	20,1%	14,4%	6,6%	2,4%	1,7%	100%

^[i] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Tabla 3

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y tamaño de empresa según presencia sindical en noviembre de 2022

Sindicato	Tamaño	Menos de \$400.000	\$400.000	\$400.001 a \$600.000	\$600.001 a \$800.000	\$800.001 a \$1.200.000	\$1.200.001 a \$2.000.000	\$2.000.001 a \$3.200.000	\$3.200.001 a \$4.800.000	Más de \$4.800.000	Total
Sí	Pequeña	1,1% ^[1]	0,1%	8,4% ^[1]	18,4%	30,2%	24,1%	10,9%	3,0% ^[1]	3,9% ^[1]	100%
	Mediana	1,8%	1,3% ^[1]	14,5%	24,5%	28,3%	20,0%	5,9%	1,9%	1,9%	100%
	Grande	3,7%	2,7%	19,2%	17,3%	23,1%	18,6%	9,2%	3,9%	2,4%	100%
No	Micro	1,9% ^[1]	5,5%	49,9%	15,5%	12,2%	9,3%	4,8%	0,6% ^[1]	0,3%	100%
	Pequeña	2,3%	3,7%	34,0%	25,3%	17,1%	10,1%	4,6%	1,4%	1,4%	100%
	Mediana	2,7%	1,9%	27,0%	21,9%	20,6%	15,3%	6,5%	2,5%	1,6%	100%
	Grande	8,5%	4,4%	26,6%	20,1%	19,3%	12,1%	5,3%	2,0%	1,7%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La distribución de las y los trabajadores por tamaño de empresa muestra una tendencia clara: a mayor tamaño de empresa, mayor es la proporción de personas en los tramos salariales más altos. Mientras que las microempresas y pequeñas empresas concentran a su personal en tramos de remuneraciones más bajas y medias, las empresas medianas y grandes muestran una mayor diversificación en los tramos más altos, reflejando una capacidad superior para ofrecer mejores salarios. En general, el tramo con mayor concentración de personas es el de \$400.001 a \$600.000, especialmente en las microempresas, aunque las medianas y grandes empresas destacan por tener una mayor proporción de personas en el tramo de \$800.001 a \$1.200.000.

La presencia de sindicatos está asociada con una mayor proporción de personas en tramos salariales más altos. En las empresas con sindicatos, las y los trabajadores tienden a concentrarse en los tramos de \$800.001 a \$1.200.000, lo que sugiere que la negociación colectiva contribuye a mejores condiciones salariales. Sin embargo, en las grandes empresas con sindicatos, aunque la mayoría del personal se encuentra en los tramos salariales más altos, todavía hay un 3,7% que gana menos del salario mínimo legal, superando al 2,7% que gana exactamente el salario mínimo. En las grandes empresas sin sindicatos, esta proporción es mucho más marcada, ya que el 8,5% de las y los trabajadores gana menos del mínimo legal, casi el doble en comparación con las empresas con sindicatos, mientras que el 4,4% recibe exactamente el salario mínimo. Por otro lado, en las empresas sin sindicatos, la proporción de trabajadores en los tramos más bajos es considerablemente mayor, especialmente en las microempresas y pequeñas empresas, en las que los salarios tienden a ser más bajos en comparación con las empresas sindicalizadas.

Tabla 4

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y región en noviembre de 2022

Región	Menos de \$400.000	\$400.000	\$400.001 a \$600.000	\$600.001 a \$800.000	\$800.001 a \$1.200.000	\$1.200.001 a \$2.000.000	\$2.000.001 a \$3.200.000	\$3.200.001 a \$4.800.000	Más de \$4.800.000	Total
Arica y Parinacota	3,3%	6,8%	36,0%	20,0%	15,5%	12,5%	3,6%	1,4%	0,8%	100%
Tarapacá	2,5%	1,8%	38,9%	21,5%	17,6%	11,2%	4,3%	1,4%	0,8%	100%
Antofagasta	1,4%	2,1%	23,7%	19,7%	22,3%	17,2%	9,7%	2,5%	1,3%	100%
Atacama	1,3%	5,5% ^[1]	23,7%	19,7%	21,4%	18,2%	7,5%	1,8%	1,0%	100%
Coquimbo	2,9%	3,8%	37,5%	20,5%	17,3%	10,8%	4,6%	1,7%	1,0%	100%
Valparaíso	3,2%	4,0%	34,8%	19,9%	19,7%	12,1%	4,4%	1,3%	0,6%	100%
Metropolitana	3,9%	1,9%	23,6%	20,7%	20,3%	16,1%	8,1%	3,2%	2,4%	100%
O'Higgins	6,0%	7,8% ^[1]	32,0%	17,2%	22,7%	10,1%	3,1%	0,7%	0,4%	100%
Maule	6,9%	5,7% ^[1]	44,3%	19,1%	15,0%	6,3%	1,6%	0,5%	0,6%	100%
Ñuble	3,0%	4,3%	43,6%	19,5%	16,0%	10,4%	2,3%	0,6%	0,4%	100%
Biobío	2,9%	9,4% ^[1]	28,7%	21,8%	19,9%	11,3%	4,0%	1,1%	0,8%	100%
La Araucanía	3,7%	6,7% ^[1]	39,5%	20,0%	15,7%	9,9%	3,1%	0,9%	0,5%	100%
Los Ríos	1,5%	5,5% ^[1]	37,8%	20,1%	19,6%	11,1%	2,8%	1,1%	0,4%	100%
Los Lagos	2,4%	2,6%	29,1%	21,1%	24,5%	13,9%	4,6%	1,1%	0,6%	100%
Aysén	2,6%	2,2% ^[1]	26,3%	28,3%	22,0%	12,9%	4,1%	1,0%	0,5%	100%
Magallanes	3,3%	1,8% ^[1]	21,5%	21,8%	26,0%	17,3%	6,0%	1,3%	1,0%	100%
Total	3,8%	3,2%	27,4%	20,5%	20,1%	14,4%	6,6%	2,4%	1,7%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla anterior muestra la distribución de las personas trabajadoras por tramo de remuneraciones brutas mensuales en las distintas regiones. En términos generales, los tramos salariales más bajos (menos de \$400.000) tienen una mayor prevalencia en regiones del centro-sur y sur de Chile, como Maule (6,9%) y O'Higgins (6,0%), que son zonas de fuerte actividad agrícola, caracterizadas por un menor nivel de remuneración debido al tipo de mano de obra requerida. Por otro lado, en regiones como Antofagasta y Los Ríos, las y los trabajadores en tramos salariales bajos representan una fracción mínima de la fuerza laboral (1,4% y 1,5%, respectivamente), lo cual es consistente con la alta demanda de mano de obra calificada en sectores como la minería y forestal.

Los tramos salariales más altos (más de \$2.000.001) se concentran en regiones con actividades económicas más especializadas y de mayor productividad, como la Metropolitana (13,7%), Antofagasta (13,5%) y Atacama (10,3%).

La distribución de las y los trabajadores por tramo salarial refleja las disparidades económicas entre las regiones de Chile. Mientras que las regiones del norte, especialmente Antofagasta y Atacama, presentan una mayor proporción de trabajadores en tramos salariales altos, las regiones del sur y centro-sur, como Maule y O'Higgins, siguen presentando una mayor concentración de trabajadores en los tramos más bajos. Esto refleja las diferencias estructurales entre regiones más industrializadas y aquellas con economías agrícolas o de servicios.

Tabla 5

Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y actividad económica en noviembre de 2022

Actividad Económica	Menos de \$400.000	\$400.000	\$400.001 a \$600.000	\$600.001 a \$800.000	\$800.001 a \$1.200.000	\$1.200.001 a \$2.000.000	\$2.000.001 a \$3.200.000	\$3.200.001 a \$4.800.000	Más de \$4.800.000	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6,4%	7,0%	34,7%	24,2%	18,9%	6,1%	1,8%	0,5%	0,5%	100%
Explotación de minas y canteras	0,7%	0,7%	5,0%	7,1%	15,9%	24,9%	21,9%	14,3%	9,6%	100%
Industrias manufactureras	2,1%	1,3%	21,1%	20,3%	24,8%	19,2%	6,8%	2,5%	1,7%	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	2,3%	1,1%	18,6%	16,7%	21,2%	20,2%	11,7%	4,9%	3,4%	100%
Construcción	2,7%	3,2%	29,8%	21,2%	22,4%	14,4%	4,3%	1,3%	0,7%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	2,7%	1,5%	30,1%	23,6%	20,0%	11,5%	7,1%	2,1%	1,5%	100%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	2,2%	3,9% ^[1]	18,0%	21,2%	21,5%	19,9%	9,1%	2,6%	1,6%	100%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	9,6%	4,6%	40,5%	24,2%	14,7%	4,5%	1,2%	0,3%	0,4%	100%
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	1,1%	0,5%	13,3% ^[1]	8,2%	18,0%	22,8%	16,8%	10,4%	8,9%	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	7,2%	3,4%	34,2%	18,3%	16,5%	12,0%	5,5%	1,6%	1,4%	100%
Enseñanza	1,3%	0,9%	19,5%	20,4%	22,2%	23,7%	7,7%	2,6%	1,6%	100%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	2,3%	2,4% ^[1]	18,1%	21,5%	25,4%	16,9%	8,5%	3,7%	1,3%	100%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	2,9%	15,5% ^[1]	38,9%	18,0%	13,6%	6,5%	3,0%	1,1%	0,6%	100%
Total	3,8%	3,2%	27,4%	20,5%	20,1%	14,4%	6,6%	2,4%	1,7%	100%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla anterior evidencia una marcada desigualdad salarial entre las distintas actividades económicas. Los sectores de agricultura y servicios concentran a la mayoría de las y los trabajadores en los tramos salariales más bajos, mientras que sectores como minería, finanzas y suministro de electricidad y gas muestran una clara predominancia en los tramos salariales más altos.

Los sectores con menor remuneración, como agricultura, ganadería y silvicultura, y alojamiento y servicios de comidas, tienen una alta proporción de trabajadores en los tramos más bajos de ingresos. Por ejemplo, en agricultura, el 6,4% de las y los trabajadores gana menos de \$400.000 y el 34,7% se encuentra en el tramo de \$400.001 a \$600.000. De manera similar, en alojamiento y servicios de comidas, el 9,6% gana menos de \$400.000 y el 40,5% está en el mismo tramo de \$400.001 a \$600.000. Estos sectores tienden a emplear mano de obra menos calificada, lo que limita su capacidad de ofrecer salarios más altos.

En contraste, los sectores más especializados y con mayor valor añadido, como explotación de minas y canteras y actividades financieras y de seguros, tienen una concentración significativa de trabajadores en los tramos salariales más altos. En minería, el 70,7% de las y los trabajadores gana más de \$1.200.001, con un 9,6% que gana más de \$4.800.000. De manera similar, en el sector financiero, el 58,9% del personal gana más de \$1.200.001, con un 8,9% ganando más de \$4.800.000.

3. Salarios máximos y mínimos

En la Encla 2023, este apartado explora la relación entre los salarios más altos y más bajos en las empresas, calculando el ratio² entre ambos para obtener un indicador de la desigualdad salarial interna. Además, se examinan las diferencias entre empresas con presencia sindical y sin presencia sindical, así como diferencias entre los tamaños de empresa.

Tabla 6

Ratio máximo/mínimo por tamaño de empresa según presencia sindical en noviembre 2022

Tamaño	Ratio Ponderado		
	General	Sin sindicato	Con sindicato
Micro	3,0	3,0	-
Pequeña	6,4	6,1	13,6
Mediana	16,4	13,7	28,6
Grande	43,0	36,0	46,6
Total	25,5	15,3	43,9

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

² El ratio ponderado entre el salario máximo y el salario mínimo se calcula obteniendo, para cada empresa, el ratio entre el salario máximo y el salario mínimo. Luego, este ratio individual se pondera por el número de trabajadores en cada empresa. Finalmente, el ratio ponderado se obtiene sumando los productos de los ratios de cada empresa por su respectiva cantidad de trabajadores y dividiendo el resultado por el total de trabajadores en el conjunto de empresas.

El ratio entre los salarios máximo y mínimo aumenta conforme crece el tamaño de la empresa, lo que indica que las empresas más grandes presentan una mayor disparidad salarial entre las y los trabajadores mejor y peor remunerados. En promedio, las microempresas tienen un ratio de 3, reflejando una menor diferencia salarial interna, mientras que las pequeñas empresas presentan un ratio más alto de 6,4. Las medianas empresas muestran un aumento considerable en la disparidad salarial, con un ratio de 16,4, mientras que las grandes empresas alcanzan un ratio de 43, lo que sugiere una significativa diferencia entre los salarios más altos y más bajos. En general, el ratio total es de 25,5, lo que evidencia que las empresas de mayor tamaño tienden a tener una estructura salarial más desigual en comparación con las empresas más pequeñas.

El ratio muestra una mayor disparidad salarial en las empresas con presencia sindical en comparación con aquellas sin sindicatos. En las empresas sin sindicatos, el ratio es de 15,3, mientras que en las empresas con sindicatos el ratio es significativamente mayor, alcanzando 43,9. Esta diferencia es particularmente notable en las medianas y grandes empresas, en las que las empresas con sindicatos presentan ratios mucho más elevados (28,6 en medianas empresas y 46,6 en grandes) en comparación con las que no tienen sindicatos (13,7 en medianas y 36 en grandes). Esto sugiere que, aunque la presencia sindical puede ayudar a mejorar los salarios de algunos grupos de trabajadores, también genera una mayor disparidad salarial dentro de las empresas.

4. Estructura de remuneraciones, incentivos, gratificaciones y reajustes

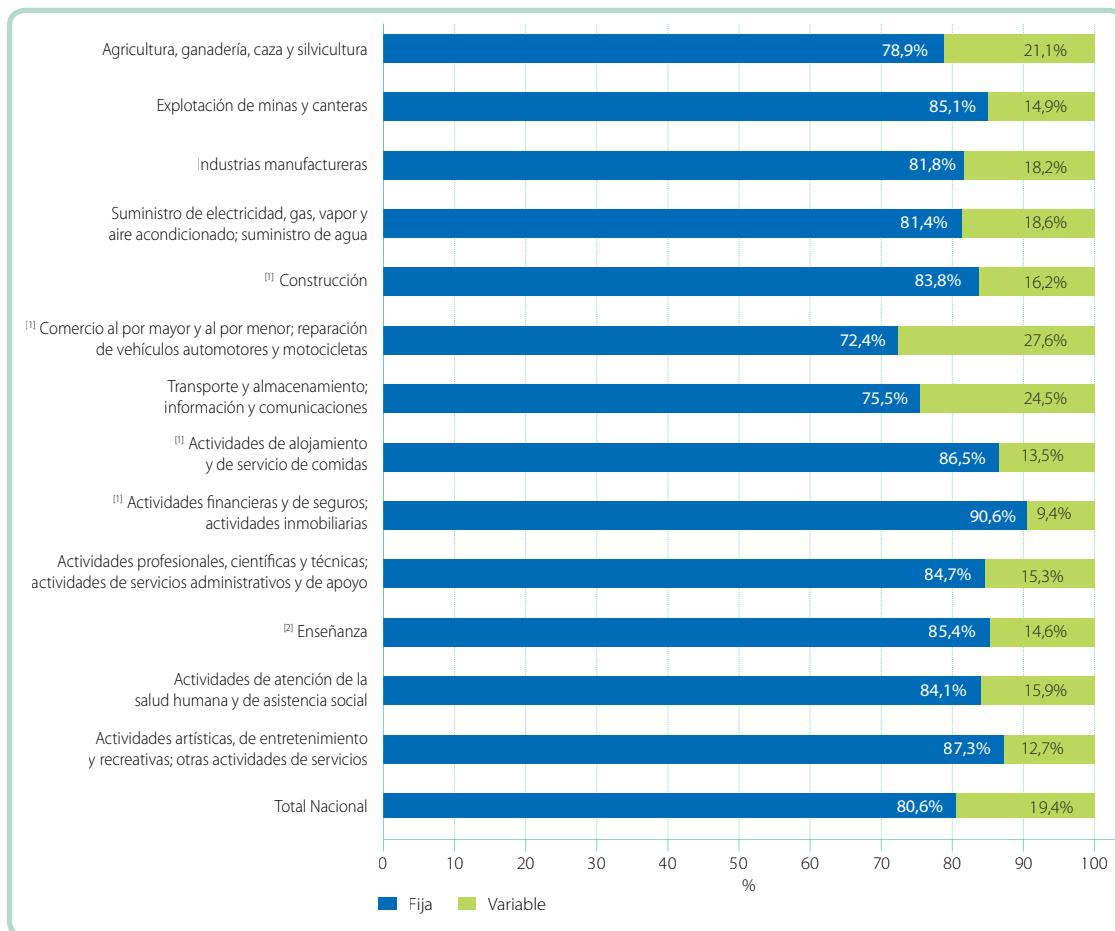
La estructura de remuneraciones en el mercado laboral chileno no sólo está compuesta por el salario base de las y los trabajadores, sino que también incluye una serie de incentivos, gratificaciones y reajustes que varían según el sector económico, el tamaño de la empresa y los acuerdos colectivos vigentes. Estos componentes adicionales tienen como objetivo incentivar el desempeño, mejorar la satisfacción laboral y asegurar que los ingresos de las personas trabajadoras se mantengan actualizados frente a las variaciones económicas.

Uno de los elementos clave en la estructura de remuneraciones es la gratificación, que está regulada en el artículo 47 del Código del Trabajo. Este establece que las empresas con fines de lucro que obtienen utilidades líquidas tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores con al menos el 30% de dichas utilidades. La distribución de esta gratificación es proporcional a las remuneraciones devengadas por cada trabajador, asegurando una retribución justa en función del rendimiento y la contribución individual al éxito de la empresa.

Asimismo, el sistema de reajustes salariales permite que los ingresos de las y los trabajadores se ajusten de manera periódica para reflejar el incremento del costo de vida, especialmente en contextos inflacionarios. Estos reajustes se aplican tanto al salario base como a los beneficios adicionales, los bonos por desempeño, por ejemplo, y son una herramienta clave para mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Gráfico 6

Distribución porcentual de remuneraciones fijas y variables según actividad económica



^[1] Estimaciones relativas a remuneraciones variables son poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

^[2] Estimación relativa a remuneraciones variables en la rama de Enseñanza es no fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Enca 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En el gráfico 6 se observa la estructura de remuneraciones entre remuneraciones fijas y remuneraciones variables en las distintas ramas de actividad económica. A nivel general, se observa que las remuneraciones fijas dominan en la mayoría de los sectores, representando una proporción considerable del ingreso de las y los trabajadores, aunque existen variaciones importantes entre sectores.

A nivel nacional, el 80,6% de las remuneraciones son de carácter fijo, mientras que el 19,4% corresponde a remuneraciones variables. Esto refuerza la predominancia de las remuneraciones fijas en la estructura salarial, aunque ciertos sectores económicos muestran una mayor inclinación hacia componentes variables.

El sector con mayor porcentaje de remuneraciones variables es comercio, con un 27,6%, seguido de transporte y almacenamiento, con un 24,5%. Esto refleja que, en estos sectores, los incentivos como comisiones y bonos basados en ventas y productividad juegan un papel fundamental en la compensación de las personas trabajadoras. Estas actividades dependen en gran medida de la capacidad de las personas trabajadoras para generar ingresos a través de ventas o servicios adicionales, lo que explica la mayor proporción de remuneración variable.

En contraste, sectores como actividades financieras y de seguros (9,4%) y actividades artísticas (12,7%) tienen una baja proporción de remuneraciones variables. En estos sectores, las estructuras salariales se caracterizan por una mayor estabilidad, con una menor dependencia de incentivos basados en el rendimiento. De hecho, las actividades financieras y de seguros presentan la proporción más alta de remuneraciones fijas, con un 90,6%, lo que indica una preferencia por salarios más estables y predecibles.

Tabla 7
Porcentaje de empresas que paga incentivos según presencia sindical

Presencia de sindicato en la empresa	Premios		Bonos		Participación utilidades		Comisiones		Otros	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Sí	47,1% ^[1]	52,9% ^[1]	96,7%	3,3%	20,8% ^[1]	79,2% ^[1]	57,6% ^[1]	42,4%	2,6% ^[1]	97,4% ^[1]
No	14,9%	85,1%	83,6% ^[1]	16,4% ^[1]	14,0%	86,0%	36,9%	63,1%	0,1%	99,9%
Total	17,2%	82,8%	84,5%	15,5%	14,5%	85,5%	38,4%	61,6%	0,2%	99,8%

^[1] Estimaciones poco fiables según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La tabla 7 muestra la proporción de empresas que otorgan diferentes tipos de incentivos, desglosadas por presencia sindical. Los incentivos considerados incluyen premios, bonos, participación en utilidades, comisiones y otros incentivos monetarios. Los datos revelan una relación clara entre la presencia sindical y la diversidad de los incentivos otorgados en las empresas, lo que indica que los sindicatos no sólo presionan por mejores salarios base, sino también por una mayor variedad de compensaciones extrasalariales, asegurando a las y los trabajadores acceso a una gama más amplia de incentivos.

En cuanto a los premios, el 47,1% de las empresas con sindicatos los otorgan, mientras que sólo el 14,9% de las empresas sin sindicatos lo hacen. En el caso de los bonos, el 96,7% de las empresas con sindicatos ofrecen este tipo de incentivos, comparado con el 83,6% en las empresas sin representación sindical. Estos resultados sugieren que la negociación colectiva influye positivamente en la probabilidad de recibir este tipo de compensaciones.

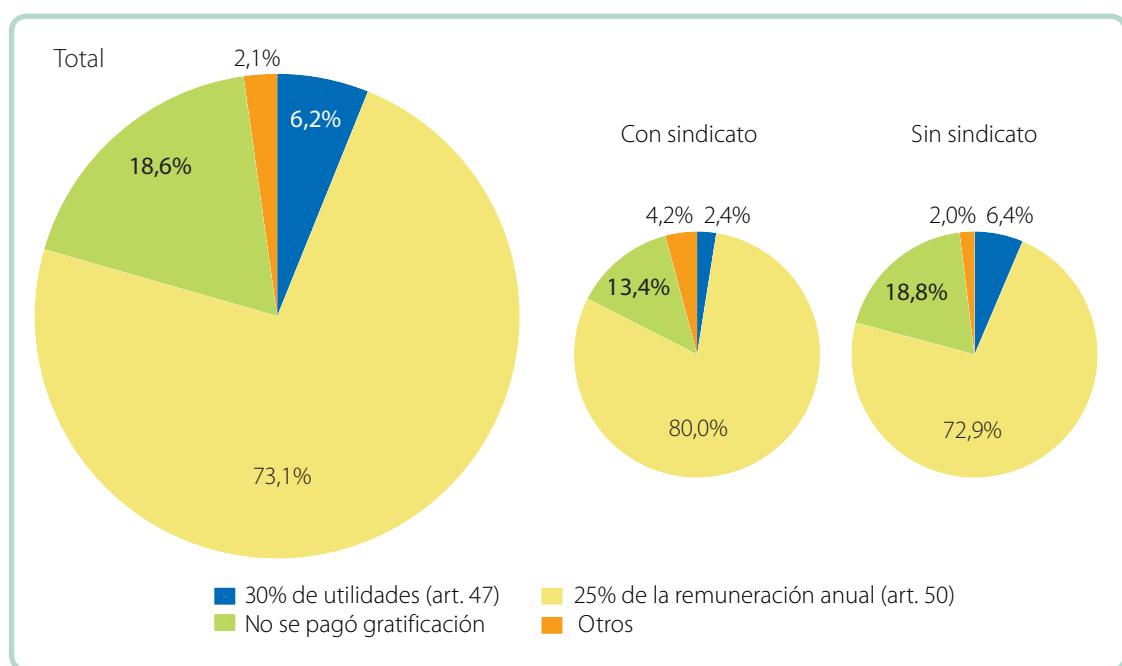
La participación en utilidades es menos común en general, con sólo el 20,8% de las empresas con sindicatos ofreciendo este incentivo, en comparación con el 14% de las empresas sin sindicatos. Las comisiones también muestran una diferencia notable: el 57,6% de las empresas con sindicatos las ofrecen, frente al 36,9% en las empresas sin representación sindical.

Los otros incentivos monetarios son prácticamente inexistentes en empresas sin sindicatos, con sólo el 0,1% ofreciendo este tipo de incentivos, mientras que en las empresas con sindicatos la proporción es de 2,6%. Aunque la proporción es pequeña, sigue siendo más alta que en las empresas sin sindicatos.

La presencia de sindicatos está claramente asociada con una mayor probabilidad de que las empresas ofrezcan incentivos a sus trabajadores. Los sindicatos parecen no sólo mejorar los salarios base, sino también aumentar el acceso a bonos, premios y otras formas de compensación variable, lo que podría reflejar su capacidad de negociación colectiva. Sin embargo, al interpretar estos datos, es importante considerar el impacto del tamaño de la empresa en la capacidad de ofrecer este tipo de incentivos.

Gráfico 7

Distribución porcentual de empresas según el pago y no pago de gratificación por modalidad de pago y presencia de sindicato



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Este gráfico muestra la distribución del pago de gratificaciones en las empresas, desglosado por el tipo de gratificación y la presencia sindical. Las modalidades consideradas incluyen el pago según el artículo 47 (30% de utilidades), el artículo 50 (25% de la remuneración anual), empresas que no pagan gratificación, y otras modalidades pactadas. El gráfico también distingue entre empresas con presencia sindical y sin ella.

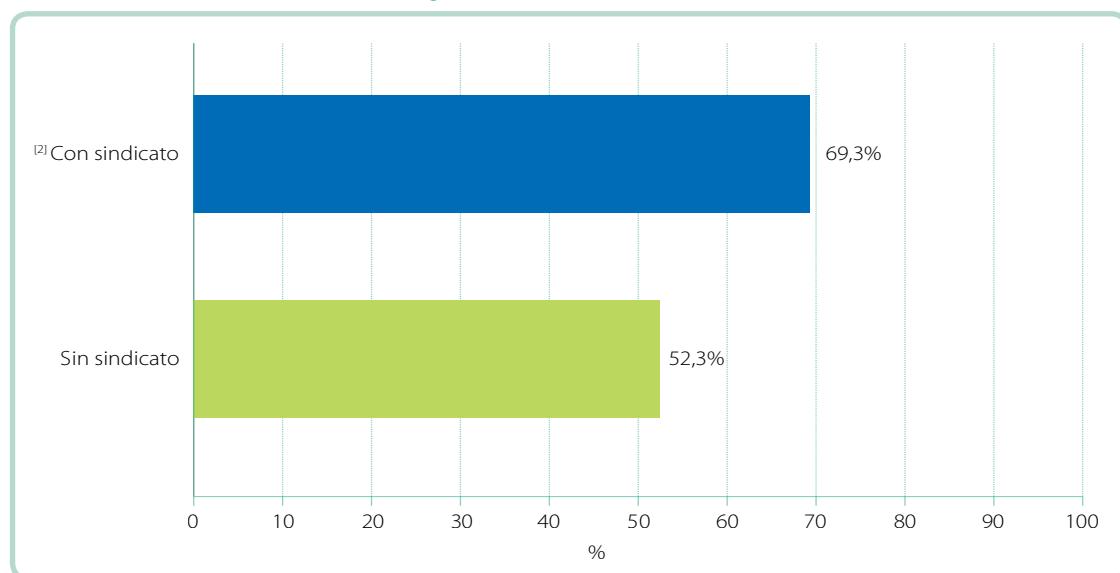
A nivel general, el gráfico revela que la mayor parte de las empresas, un 73,1%, opta por pagar la gratificación mediante el artículo 50 del Código del Trabajo, que garantiza un pago anual del 25% de la remuneración, aunque con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM). Este es el mecanismo de gratificación más utilizado, ya que ofrece mayor certidumbre al empleador sobre los costos de la gratificación, independientemente de las utilidades generadas.

Por otro lado, el 18,6% de las empresas no paga gratificación, mientras que el 6,2% utiliza el mecanismo del artículo 47, que obliga a pagar el 30% de las utilidades a las y los trabajadores. Las otras modalidades pactadas, aunque menos frecuentes, representan el 2,1% de las empresas.

Cuando se analiza la distribución por presencia sindical, se observa una diferencia entre empresas con sindicatos y sin sindicatos. En las empresas con presencia sindical, un 80% paga gratificaciones mediante el artículo 50, mientras que en las empresas sin sindicatos, la proporción es ligeramente menor, con un 72,9%.

En cuanto al uso del artículo 47 del Código del Trabajo, el 6,4% de las empresas sin sindicatos lo utilizan, en comparación con sólo el 2,4% en las empresas con sindicatos. Por otro lado, las empresas con sindicatos tienen una mayor tendencia a utilizar gratificaciones pactadas u otros mecanismos, con un 4,2% frente al 2,0% en empresas sin representación sindical. Respecto al no pago de gratificación en ninguna modalidad, las empresas sin sindicato (18,8%) tienen una mayor proporción versus las empresas que sí tienen sindicato (13,4%).

Gráfico 8
Porcentaje de empresas que reajustó las remuneraciones en 2022^[1]
según existencia de sindicato



^[1] Reajuste, sin considerar el reajuste legal del salario mínimo.

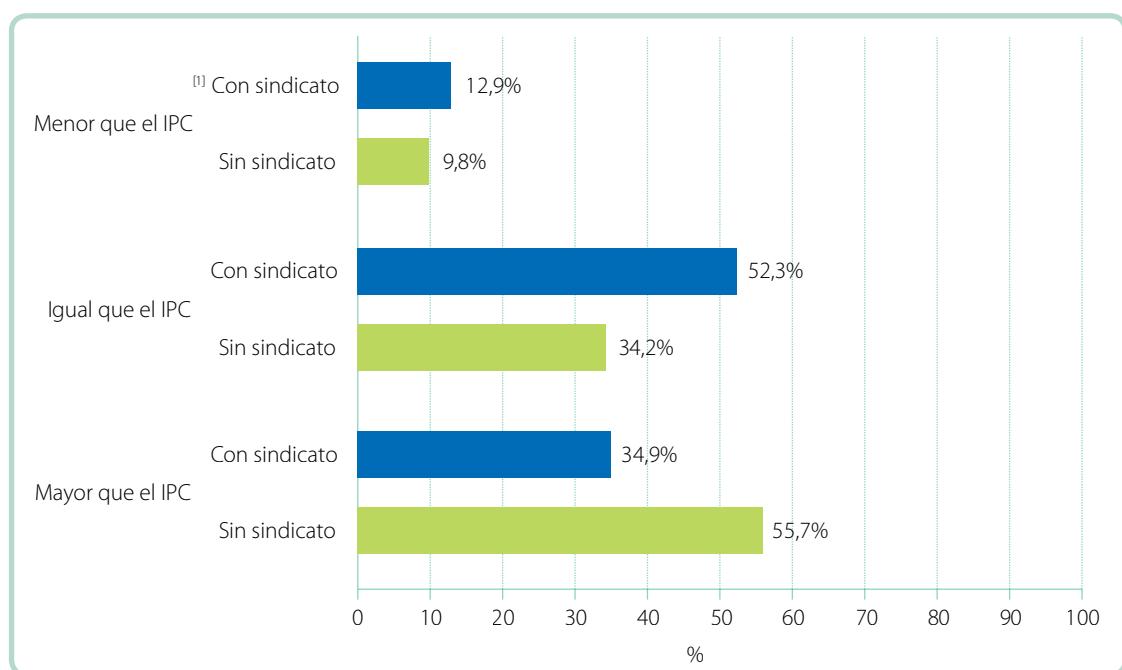
^[2] Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

El gráfico anterior muestra el porcentaje de empresas que realizaron reajustes de remuneraciones sin considerar el salario mínimo, diferenciando entre aquellas con presencia sindical y sin ella.

Las empresas con presencia sindical son más propensas a realizar reajustes salariales independientes del salario mínimo. El 69,3% de las empresas con sindicatos realizó algún tipo de reajuste de remuneraciones sin considerar el salario mínimo, en comparación con sólo el 52,3% de las empresas sin sindicatos. Esta diferencia de más de 17 puntos porcentuales refleja la influencia que pueden tener los sindicatos en las negociaciones colectivas para lograr aumentos salariales más allá de los incrementos obligatorios por ley. Es importante considerar el impacto del tamaño de la empresa en la capacidad de ofrecer reajuste por sobre lo legal.

Gráfico 9
Porcentajes de empresas que realizaron reajustes salariales en 2022 según magnitud del reajuste y existencia de sindicato



⁽¹⁾ Estimación poco fiable según estándar de calidad estadística del INE.

Fuente: Enca 2023. Empleadores (cuestionario empleadores).

El gráfico 9 muestra el porcentaje de las empresas que sí realizaron reajustes salariales diferenciados según si el reajuste fue menor, igual o mayor que el Índice de Precios al Consumidor (IPC), desglosado por presencia sindical.

En términos generales, tanto las empresas con sindicatos y sin sindicatos tienden a realizar reajustes salariales que están más alineados con el IPC o que lo superan. El 52,3% de las empresas con presencia sindical aplica reajustes iguales al IPC, mientras que sólo el 34,2% de las empresas sin sindicatos lo hace. Sin embargo, las empresas sin presencia sindical son más propensas a realizar reajustes mayores que el IPC, con un 55,7%, frente al 34,9% de las empresas sindicalizadas, lo que sugiere que, en ausencia de negociación colectiva, algunas empresas optan por ofrecer incrementos salariales más altos para atraer o retener talento.

En cuanto a los reajustes menores que el IPC, el 12,9% de las empresas con sindicatos aplicaron este tipo de ajuste, mientras que sólo el 9,8% de las empresas sin sindicatos lo hicieron. Esto indica que, aunque los sindicatos logran asegurar mejores condiciones salariales en la mayoría de los casos, aún existe una pequeña proporción de empresas sindicalizadas que ajustan los salarios por debajo del IPC. Las empresas sin sindicatos, por otro lado, tienden a mantener reajustes más conservadores o a compensar con ajustes superiores al IPC en mayor proporción.

5. Consideraciones finales

La evolución de las remuneraciones en Chile a lo largo de los últimos años refleja una serie de dinámicas complejas influenciadas por factores económicos, sectoriales y estructurales. El análisis del salario mínimo y su relación con el PIB per cápita muestra que, si bien ha habido avances importantes en términos de aumentos salariales en los últimos años, las brechas salariales siguen siendo un desafío persistente, especialmente en los sectores con menor cualificación laboral. Sectores como la agricultura, silvicultura y pesca, y las actividades de alojamiento y servicios de comidas, en que predominan las microempresas y pequeñas empresas, siguen mostrando una alta prevalencia de trabajadores con salarios bajos o cercanos al mínimo, lo que destaca la segmentación del mercado laboral según la actividad económica.

Asimismo, la distribución geográfica de las remuneraciones revela patrones desiguales, con una mayor concentración de salarios bajos en la zona sur del país, que incluye regiones como La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Estas regiones presentan una mayor proporción de trabajadores en los tramos salariales inferiores, lo que sugiere que las condiciones económicas regionales, así como el tipo de empleo disponible, juegan un rol fundamental en la estructura salarial.

Un aspecto clave en la mejora de las remuneraciones ha sido la presencia sindical. Las empresas que cuentan con sindicatos presentan una mayor tendencia a otorgar incentivos salariales y reajustes de salarios, lo que ha permitido reducir las brechas salariales en ciertos sectores. Sin embargo, los datos muestran que las empresas sin sindicatos tienden a realizar reajustes mayores al IPC en mayor proporción que aquellas con representación sindical. Esto podría estar relacionado con la estrategia de algunas empresas de ofrecer incrementos salariales más atractivos para retener talento en ausencia de presión sindical. No obstante, es en las empresas con sindicatos en las que se observan mayores tasas de incentivos salariales adicionales, como el pago de bonos y premios, lo que demuestra el impacto positivo de la representación sindical en la mejora de las condiciones laborales.

En cuanto a la estructura de las remuneraciones, persisten diferencias significativas en el ratio entre los salarios máximo y mínimo dentro de las empresas. Las grandes empresas, en particular, muestran una mayor disparidad salarial, lo que sugiere que, a pesar de los avances en las políticas salariales, las desigualdades dentro de las empresas siguen siendo notables. Este fenómeno se acentúa en empresas con presencia sindical, en las que la disparidad salarial es más pronunciada.

Finalmente, el análisis de las gratificaciones y la institucionalidad que las regula resalta la importancia de la legislación laboral en la distribución de ingresos. La modalidad de pago garantizado bajo el artículo 50 del Código del Trabajo sigue siendo la más común, pero existen oportunidades para mejorar el sistema de gratificaciones, especialmente en lo que respecta a la distribución de utilidades. En este sentido, la posibilidad de aumentar el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM) podría contribuir a una mejor redistribución de las ganancias entre las y los trabajadores y el capital, lo que resultaría en una mayor equidad dentro de las empresas.

En resumen, aunque las políticas de reajuste salarial y las medidas de reactivación económica han contribuido a mejorar el poder adquisitivo de las y los trabajadores en los últimos años, siguen existiendo desafíos importantes. Las brechas salariales, las diferencias regionales y la disparidad entre las empresas con representación sindical y sin ella continúan siendo áreas en que se requiere un mayor enfoque. El futuro de las políticas salariales en Chile deberá centrarse no sólo en el crecimiento del salario mínimo, sino también en la reducción de las desigualdades salariales dentro y entre sectores, así como en el fortalecimiento de los mecanismos de negociación colectiva y la institucionalidad de las gratificaciones para asegurar una distribución más justa de los ingresos.

6. Referencias bibliográficas

Organización Internacional del Trabajo. (1970). *Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 135)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312473



CAPÍTULO 12

Externalización

La encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, Encla, ha sido un instrumento muy importante para proporcionar evidencia acerca de los procesos de reorganización productiva que han implementado las empresas para poder adaptarse a condiciones de mayor competencia y para reducir costos de producción. Ello, porque las empresas han recurrido a formas de organización de la producción, denominadas estrategias de externalización, que les permiten transferir costos y riesgos a empresas externas que les prestan determinados servicios.

1. Subcontratación

Una de las prácticas más conocidas ha sido la de la subcontratación, también llamada outsourcing, que consiste en la contratación de una empresa externa (empresa contratista) para la realización de tareas, labores o servicios que la propia empresa decide no hacer, ya sea porque carece de las condiciones para ello o porque le resulta más conveniente externalizarlos. Entre las ventajas que ofrece esta forma de organización de la producción, están la mayor flexibilidad, la transferencia de parte de los riesgos a la empresa contratista y la reducción de los costos. Sin embargo, no todas son ventajas, puesto que también hay que considerar los peligros que implica depender de una tercera empresa para la realización de determinadas tareas o actividades, tanto porque la empresa delega en otra los procesos de control sobre la calidad de los servicios o tareas realizadas, como por la dependencia que se puede generar con las empresas contratistas.

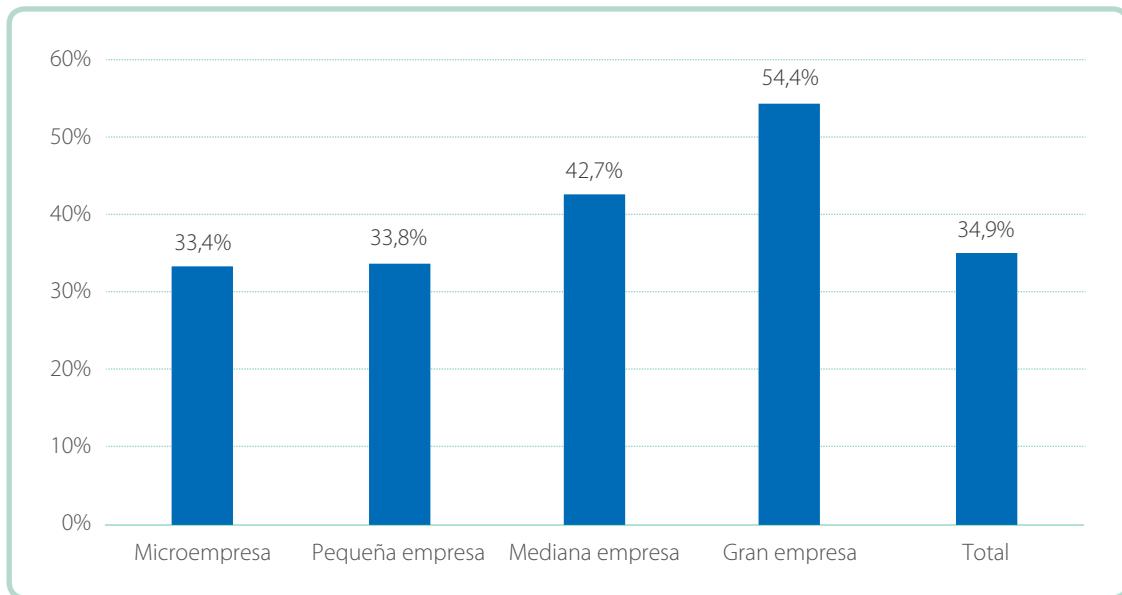
No obstante, en Chile la subcontratación se ha ido consolidando como una práctica habitual en las empresas, incluso para tareas o labores que no solían ser externalizadas. En este sentido, la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo ha sido un instrumento clave para detectar estas tendencias que luego llevaron a la promulgación de una ley que regula las formas de externalización o de tercerización que estaban operando en el país, específicamente bajo las modalidades de trabajo subcontratado y trabajo suministrado. De este modo, la Ley N° 20.123, promulgada en 2006 y que entró en plena vigencia desde enero de 2007, tuvo como uno de sus principales antecedentes la evidencia proporcionada por la Encla en las sucesivas mediciones que abordaron este fenómeno.

La manera en que se preguntó por la subcontratación en la Encla 2019 y en la Encla 2023 fue diferente. En la Encla 2019 se consultó por separado si la empresa subcontrató la actividad económica principal y si subcontrató otra actividad distinta de la principal, sin especificar cuáles. En cambio, en la Encla 2023 se preguntó tal como se había hecho tradicionalmente en las anteriores versiones, esto es, se incluyó un listado de actividades y la empresa debía indicar cuáles habían sido subcontratadas, incorporando a la actividad económica principal dentro de esas actividades. Cuando se pregunta si la empresa ha subcontratado alguna actividad sin identificar las posibles actividades es probable que la empresa omita algunas de ellas, ya sea por olvido o porque simplemente no asume que corresponden a una subcontratación, como en el caso de algunos servicios habitualmente realizados por empresas externas. En cambio, cuando se muestra un listado de actividades y la empresa debe indicar cuáles ha subcontratado, es más probable que se incluyan aquellas que de otro modo se omitirían. Esto explica por qué en la Encla 2023 los resultados sobre subcontratación muestran un mayor porcentaje en comparación con la Encla 2019.

De todos modos, más allá de esas diferencias, la situación de la subcontratación en la actualidad indica que se trata de una práctica que, como dijimos, se ha consolidado en una proporción importante de las empresas del país. De este modo, el siguiente gráfico muestra que 34,9% de las empresas subcontratan alguna actividad, lo que varía según su tamaño, pues las de mayor tamaño subcontratan más que las de menor tamaño, tal como lo evidencia el mismo gráfico.

Gráfico 1

Porcentaje de empresas que subcontrata alguna actividad según tamaño de empresa

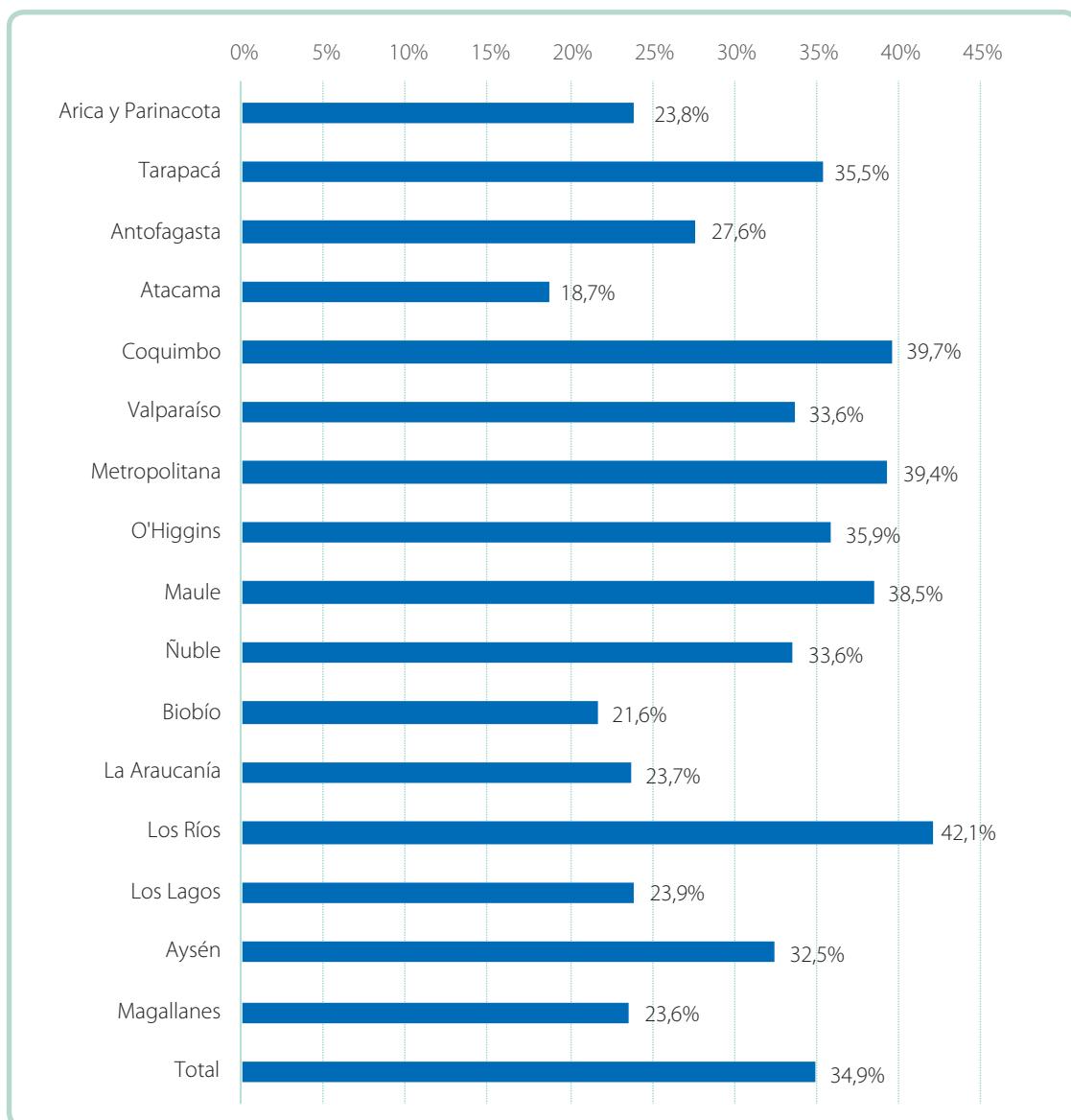


Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Por su parte, al comparar las empresas que cuentan con sindicatos y aquellas que no, se observa que en las empresas con sindicatos es mayor la proporción de las que subcontratan alguna actividad. Ello es entendible por cuanto son las empresas más grandes las que suelen tener sindicatos, y es en ese tipo de empresas en las que más se recurre a la subcontratación como estrategia productiva, tal como lo vimos en el gráfico anterior.

Ahora, si observamos la proporción de empresas que subcontrata alguna actividad según la región, podemos apreciar que las con mayores porcentajes son las de Los Ríos, seguida por la de Coquimbo y la Metropolitana. En cambio, las regiones con los menores porcentajes son las de Atacama, Biobío y Magallanes. En ese sentido, no hay ninguna región de Chile en la que no haya empresas que subcontraten actividades.

Gráfico 2
Porcentaje de empresas que subcontrata alguna actividad según región



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En cuanto al sector económico con la mayor proporción de empresas que subcontratan alguna actividad, este corresponde al de suministro de electricidad, gas y agua, con un 56,3% de las empresas de dicho sector. De hecho, es el único sector en el que las empresas que subcontratan alguna actividad son mayoría.

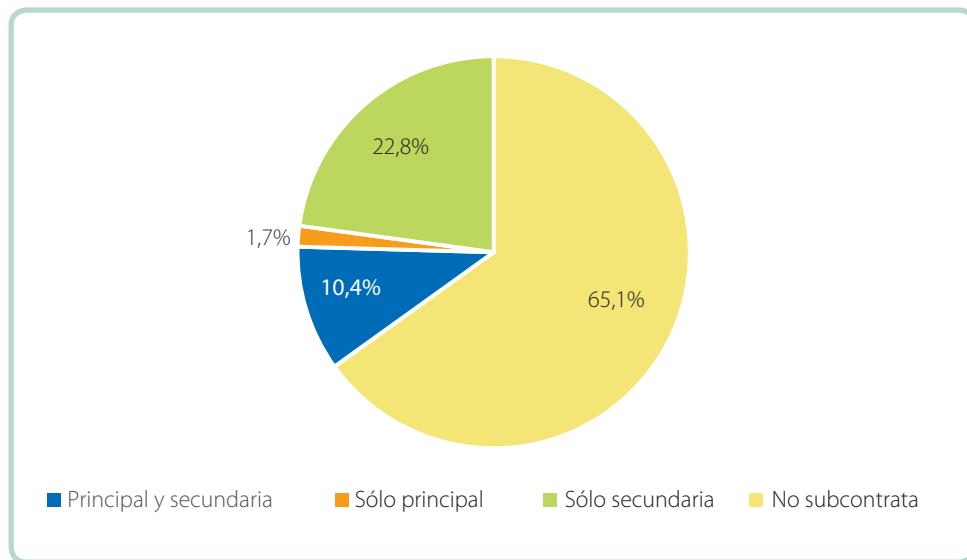
Por su parte, el sector de actividad que presenta la menor proporción de empresas que subcontratan alguna actividad es el correspondiente a la agrupación de transporte y comunicaciones, con tan sólo un 17,6%. No obstante, en todos los sectores de actividad económica hay empresas que recurren a la práctica de la subcontratación, tal como lo veíamos en relación con las regiones del país.

2. **Tipos de subcontratación**

Ahora bien, una distinción muy relevante es aquella que se refiere al carácter principal o secundario de las actividades que se subcontratan. Es decir, las empresas suelen subcontratar tareas o servicios como los de aseo, vigilancia y alimentación, entre otros. Esto se ha extendido entre las empresas y hoy en día, tanto en las empresas privadas como en las públicas, labores como esas no se realizan con personal propio, sino con personal subcontratado a través de empresas contratistas. Sin embargo, mediante la Encla se ha observado desde hace tiempo la tendencia a que las empresas subcontraten también la actividad principal, es decir, que subcontraten a otras empresas para realizar las labores, tareas o servicios que ellas mismas ofrecen como parte de su giro económico principal. Para exemplificarlo, no debería llamar la atención que una universidad subcontrate a una empresa de aseo o a una empresa de vigilancia para ofrecer esos servicios a la comunidad universitaria que estudia y que trabaja allí. Sin embargo, sí llamaría la atención que esa universidad subcontratara a otra universidad para que impartiera las clases y para que realizara la investigación que como universidad ella se supone que está llamada a realizar.

Los datos de la Encla 2023 muestran que del universo de empresas que se estudiaron, un 12,1% subcontrata la actividad o giro principal de la empresa. En este porcentaje se encuentran aquellas que subcontratan exclusivamente la actividad principal y aquellas que además subcontratan alguna otra. Por su parte, la mayoría de las empresas que subcontratan, lo hacen solamente para alguna actividad secundaria al giro o actividad principal.

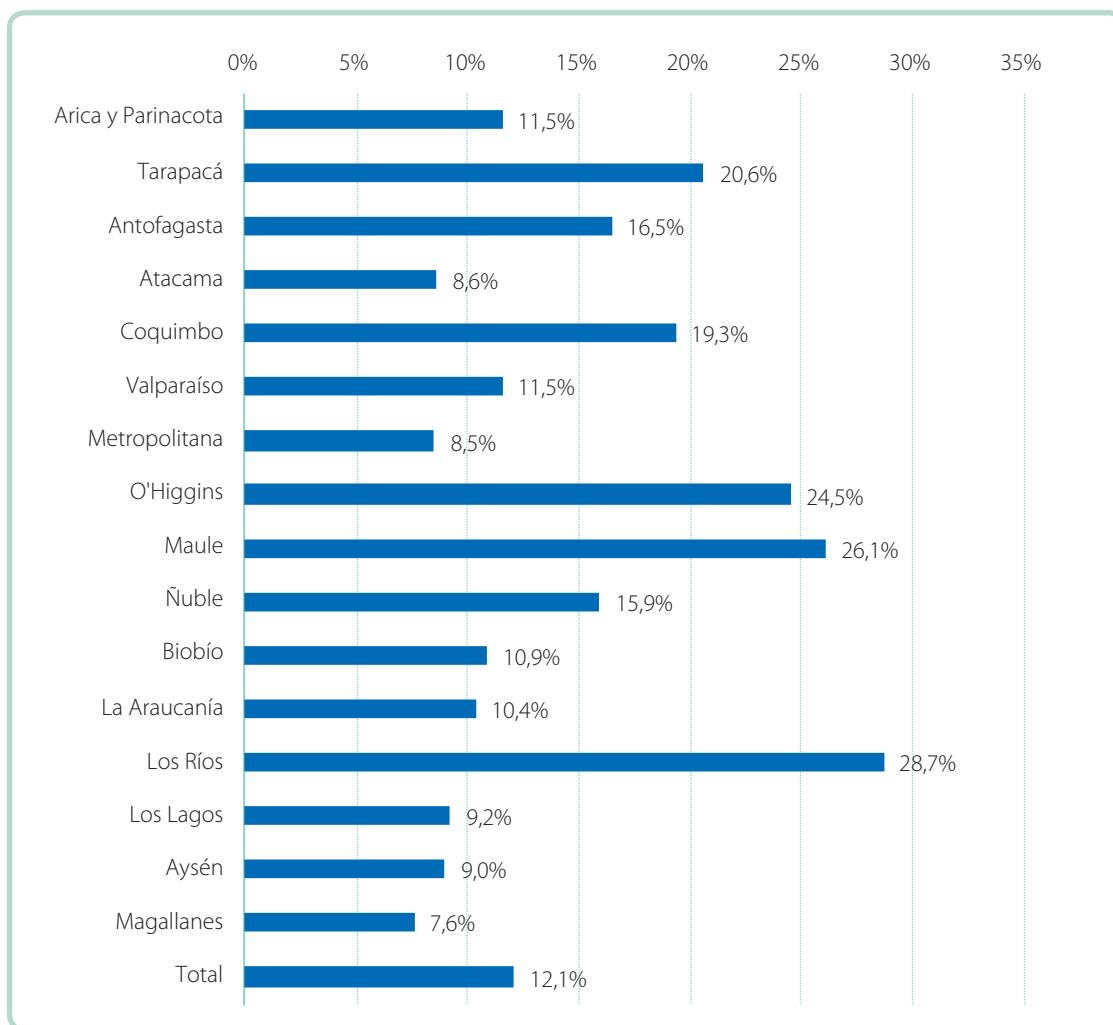
Gráfico 3
Distribución porcentual de empresas por tipo de actividad que subcontratan



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Considerando que la subcontratación de la actividad principal de la empresa es en sí un fenómeno de interés, pues da cuenta de una suerte de exacerbación de la tercerización, interesa ver cómo se da esta situación en las distintas regiones del país, lo que se aprecia en el gráfico siguiente. En él podemos ver que sigue siendo la región de Los Ríos la que presenta la mayor proporción de empresas que subcontratan; en este caso, la actividad económica principal. Le siguen la Región de Maule y la de O'Higgins. En el polo opuesto se encuentran Magallanes, la Región Metropolitana y Atacama, cuyos porcentajes de empresas que subcontratan la actividad principal son los más bajos del país.

Gráfico 4
Porcentaje de empresas que subcontrata la actividad principal según región



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En cuanto a las actividades económicas en las que hay una mayor proporción de empresas que subcontratan la actividad principal, la lista la encabeza la agricultura, con un 29,6% de empresas, seguida del sector de enseñanza (19,2%) y el de la construcción (17,9%).

Más allá de los porcentajes, lo relevante es que haya empresas que se vean obligadas o que hayan decidido libremente subcontratar a otras para que brinden los servicios o labores que las propias empresas mandantes realizan.

En cuanto a las diversas actividades que se subcontratan, es posible distinguir entre aquellas que se realizan en las propias dependencias de la empresa mandante y las que se llevan a cabo fuera de sus dependencias. Desde luego, hay empresas en las que las actividades subcontratadas se realizan tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa, por lo que los porcentajes de cada columna de la tabla siguiente no necesariamente son sumables. Así, sabemos que un 12,1% de las empresas subcontratan la actividad principal. Esta, en un 9,9% se hace en las mismas dependencias de la empresa y en un 4,1% fuera de las dependencias. Sin embargo, estas cifras no son excluyentes. Así, hay un 1,9% de las empresas que subcontratan la actividad principal en las que las actividades subcontratadas se realizan tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa.

Lo interesante es observar que las actividades mayormente subcontratadas para que se realicen en las propias dependencias de la empresa son las de aseo y/o mantenimiento, seguidas de las de administración. Por su parte, de las que se realizan fuera de las dependencias de la empresa, las más subcontratadas son los servicios legales.

Tabla 1

Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según lugar donde se realizan las labores subcontratadas

Actividades subcontratadas	Lugar donde se realizan las labores subcontratadas	
	En dependencias de la empresa	Fuera de la empresa
Actividad económica principal	9,9%	4,1%
Servicios al cliente	7,1%	2,4%
Finanzas	8,8%	6,2%
Ventas	7,3%	2,2%
Logística	7,7%	2,4%
Administración	11,9%	3,0%
Alimentación	6,9%	4,6%
Servicios legales	3,6%	13,4%
Gestión de personas (recursos humanos)	8,4%	7,3%
Informática	7,7%	8,4%
Seguridad y/o vigilancia	8,3%	3,3%
Aseo y/o mantenimiento	12,5%	1,9%
Marketing, publicidad y consultorías	5,8%	9,1%
Transporte y/o distribución	6,4%	8,0%
Almacenamiento y/o bodegaje	6,1%	3,0%
Construcción y/o montaje	5,7%	3,1%
Mantenimiento mecánica y/o industrial	9,9%	4,9%
Otra	1,8%	2,0%
Total (subcontrata al menos una actividad)	27,0%	24,5%

Nota: Pregunta de respuesta múltiple (no suma 100%).

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

3. Personas subcontratadas, relaciones de subcontratación y suministro de personas trabajadoras

Al analizar la composición por sexo de las personas subcontratadas a través de las empresas contratistas, observamos que la gran mayoría son hombres, con un porcentaje diez puntos porcentuales superior al que se registra en el total del empleo del universo de empresas de la Encla. Esta mayor presencia de hombres se da tanto en la subcontratación de la actividad principal como en la subcontratación de otras actividades, y ello ocurre en todos los tamaños de las empresas, aun cuando se presenten algunas variaciones en cada uno de esos tipos de actividad subcontratada.

Estos datos indican que el empleo subcontratado se encuentra masculinizado en mayor medida que el empleo en las empresas mandantes, lo que puede deberse a los sectores de actividad económica en los cuales se insertan las empresas contratistas.

Tabla 2
Distribución porcentual de personas subcontratadas, por sexo, según tipo de actividad y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Actividad principal			Otras actividades		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Micro	30,9%	69,1%	100%	26,0%	74,0%	100%
Pequeña	24,6%	75,4%	100%	30,8%	69,2%	100%
Mediana	39,2%	60,8%	100%	25,9%	74,1%	100%
Grande	24,7%	75,3%	100%	27,8%	72,2%	100%
Total	27,4%	72,6%	100%	27,8%	72,2%	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La subcontratación como práctica no se limita a una sola empresa a la que se subcontrata para realizar alguna determinada actividad. Generalmente, son varias las empresas subcontratadas para diversas actividades. Así, si calculamos el promedio de empresas que subcontrata la empresa mandante, vemos que alcanza a 5,8 tomando el total de empresas del universo de la Encla. Desagregado por rama de actividad económica, se observa también una variabilidad bastante importante entre las diversas ramas, tal como se aprecia en la tabla siguiente. La minería y la construcción son las ramas que, en promedio, subcontratan a un mayor número de empresas, en tanto que en el resto de las ramas el promedio es bastante más bajo.

Tabla 3

Promedio y desviación estándar de empresas subcontratadas (por empresa mandante) y número de empresas mandantes según rama de actividad económica

Actividad económica	Promedio	Desviación estándar	Número de empresas mandantes
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,4	13,4	4.786
Explotación de minas y canteras	20,0	101,5	320
Industrias manufactureras	4,8	37,3	7.069
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; evacuación de aguas residuales	6,3	32,8	560
Construcción	18,7	257,8	4.092
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	3,3	5,7	6.831
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	4,4	17,2	2.272
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	3,1	5,9	2.068
Actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias	4,9	28,7	1.513
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,6	6,7	6.535
Enseñanza	6,7	8,6	2.467
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3,0	11,0	1.620
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios	4,0	13,0	4.990
Total	5,8	80,3	45.123

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Sin embargo, vemos también que la desviación estándar es muy grande, lo que quiere decir que si bien se trata de un promedio, hay muchas diferencias entre las empresas a este respecto y, por tanto, una gran dispersión en torno a ese promedio. Ello se da especialmente por lo que sucede con las grandes empresas, que son también las que más subcontratan y que, como vemos en la tabla siguiente, subcontratan también a un mayor número de empresas durante el año.

Tabla 4

Promedio y desviación estándar de empresas subcontratadas (por empresa mandante) y número de empresas mandantes según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Promedio	Desviación estándar	Número de empresas mandantes
Micro	3,2	3,5	19.856
Pequeña	3,7	8,1	18.698
Mediana	5,5	12,5	4.747
Grande	56,9	394,8	1.823
Total	5,8	80,3	45.123

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Si en lugar del promedio consideramos la mediana¹, la cantidad de empresas que subcontrata la mandante en cada tamaño de empresa se reduce considerablemente. Esto significa que hasta el 50% de las grandes empresas subcontrata a no más de cuatro empresas contratistas durante el año. Del mismo modo, no hay grandes diferencias entre las empresas de menor tamaño porque el 50% de ellas subcontrata entre dos o tres empresas. Por tanto, el promedio que observábamos antes está muy influido por un pequeño número de empresas grandes que subcontrata a un gran número de empresas contratistas.

Tabla 5

Mediana de empresas subcontratadas según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Mediana
Micro	2
Pequeña	2
Mediana	3
Grande	4
Total	2

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

¹ En una lista finita de números ordenados de menor a mayor, la mediana es el número medio, es decir, el número a partir del cual el 50% de los números se encuentran por debajo de él y el otro 50% se encuentra por sobre él.

Algunas empresas mandantes no se limitan a contratar los servicios de una empresa contratista, sino que también le proporcionan medios o apoyos para que realice sus labores. Así, en la Encla 2023 se observa que un 13% de las empresas que subcontrató a empresas contratistas, proveyó a estas de maquinaria, materiales o insumos; un 8,5% les entregó pagos anticipados y un 9,0% las apoyó con la entrega de tecnología o capacitación. Por supuesto, estos porcentajes varían según el tamaño de la empresa, pues se ve que en las empresas más grandes, estos distintos medios o apoyos fueron provistos en mayor proporción como se observa en la tabla 6.

Tabla 6

Porcentaje de empresas mandantes que proveyó medios o apoyos a las empresas contratistas según tamaño de empresa

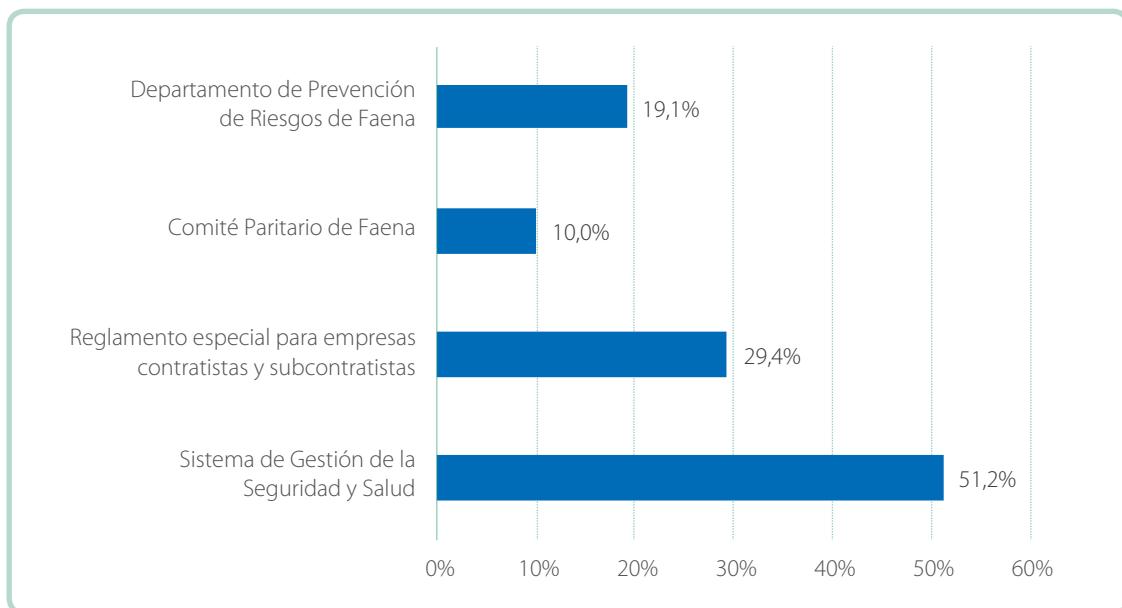
Tamaño de empresa	Proveyó maquinaria, materiales o insumos	Entregó pagos anticipados	Entregó apoyo en tecnología o capacitación
Micro	9,3%	6,4%	1,7%
Pequeña	15,2%	9,2%	12,5%
Mediana	15,7%	11,4%	19,5%
Grande	23,1%	16,6%	24,7%
Total	13,0%	8,5%	9,0%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En Chile contamos con la Ley N° 20123, que regula el régimen de subcontratación. Fue publicada en 2006 y puesta en vigencia desde 2007. Esta obliga a las empresas mandantes, entre otras cosas, a adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores subcontratados a través de terceros. Una de las condiciones reguladas por la ley es la implementación de normas de salud y seguridad en el trabajo, que obliga a las empresas mandantes a contar con dispositivos de prevención de riesgos en las faenas en que laboran las empresas contratistas. De este modo, podemos observar en el gráfico siguiente que poco más de la mitad de las empresas mandantes cuenta con sistemas de gestión de la seguridad y la salud, siendo este el dispositivo más frecuente. Le siguen el reglamento especial para las empresas contratistas y subcontratistas, el departamento de prevención de riesgos de faena y el comité paritario de faena. A excepción del reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, todos los demás dispositivos están sujetos a determinadas condiciones, como la cantidad de trabajadores o la duración de las faenas, que deben cumplirse para exigir su implementación a las empresas mandantes.

Gráfico 5

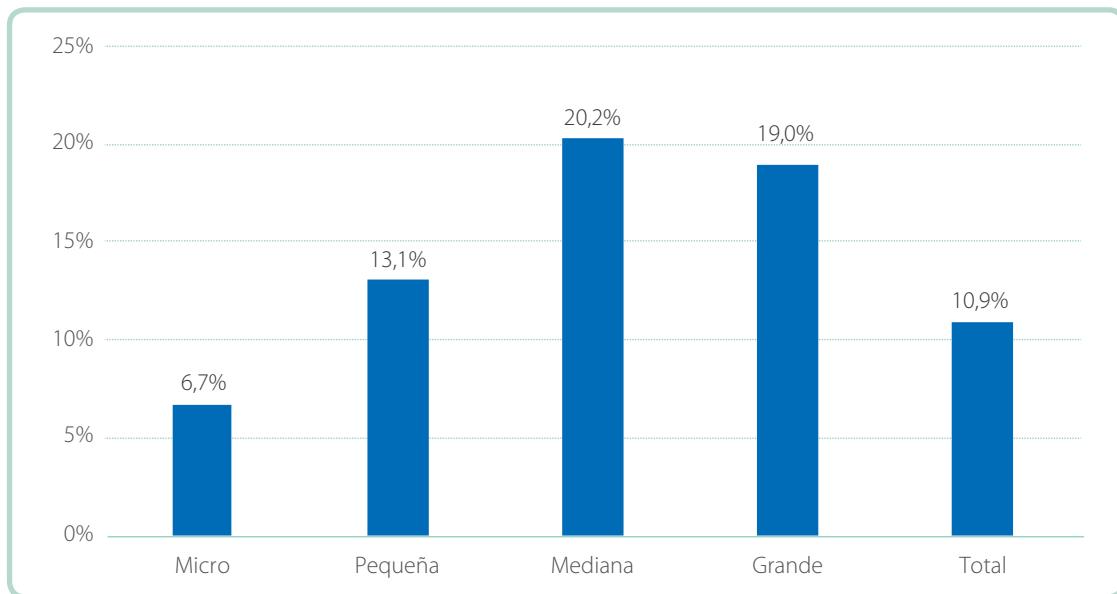
Porcentaje de empresas mandantes que cuentan con dispositivos de prevención de riesgos de las empresas contratistas por tipo de dispositivo



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Por otra parte, con la Encla no sólo se indaga en la subcontratación desde el punto de vista de las empresas mandantes, sino que también desde el punto de vista de las empresas contratistas. Para esto, se les pregunta a las empresas si ellas han sido subcontratadas por otras empresas. Los datos muestran que cerca de un once por ciento de las empresas han sido subcontratadas por otras, variando este porcentaje según el tamaño de la empresa. Así, este porcentaje es mayor en las empresas medianas y grandes.

Gráfico 6
Porcentaje de empresas subcontratadas por otras empresas según tamaño de la empresa



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

También se pregunta por el número de empresas por las que fue subcontratada aquella empresa que declara haberlo sido. Los datos muestran que, en promedio, las empresas por las que son subcontratadas las empresas contratistas llegan a cinco, aunque también se observan diferencias evidentes entre la gran empresa y las restantes, puesto que en las primeras es mayor el número de empresas que las subcontratan. De todos modos, también se observa una dispersión, aunque mucho menor a la observada en el promedio de empresas subcontratadas por la empresa mandante, tal como lo vimos antes.

Tabla 7

Promedio y desviación estándar de empresas por las que fue subcontratada según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Promedio	Desviación estándar
Micro	3,4	4,5
Pequeña	4,3	11,3
Mediana	6,3	6,7
Grande	18,3	31,4
Total	5,0	11,5

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Otra forma de externalización que siempre se ha abordado en la Encla es el del llamado trabajo suministrado, que corresponde a los servicios que prestan las empresas de servicios transitorios, tal como las denomina la ley, que ponen a disposición de una empresa mandante un número determinado de trabajadores para la realización de labores que esta requiera. De este modo, a diferencia de la subcontratación, la empresa no subcontrata a una empresa de un determinado rubro para que realice una actividad propia del giro de dicha empresa contratista. En este caso se trata de empresas que proveen mano de obra, que ponen a disposición de la empresa mandante. Hasta antes de que fuera una actividad reconocida y regulada por ley, se le denominaba "suministro de trabajadores", expresión que connota una cierta cosificación de las y los trabajadores que laboran bajo esa modalidad. De todas maneras, los datos de la Encla han mostrado que en Chile el trabajo de este tipo sigue siendo más bien marginal y que solamente en las empresas más grandes tiene una incidencia mayor. Así, en las grandes empresas un 14,3% de ellas contó con personas suministradas por terceros, es decir, por empresas de servicios transitorios. Dicho porcentaje llega apenas a un 1,9% en el total de empresas del país de acuerdo con los datos aportados por las y los empleadores.

En aquellas empresas que contaron con personal suministrado por terceros, la relación entre el número de trabajadores suministrados y el número de trabajadores directamente contratados llega a 12,3%. Es decir, por cada 100 trabajadores propios, esto es, contratados directamente por las empresas, hay 12,3 trabajadores suministrados por terceros.

4. Consideraciones finales

A modo de resumen, podemos afirmar que las diversas formas de externalización o tercerización laboral que hemos revisado forman parte de la realidad laboral de nuestro país. De manera similar, la subcontratación también es una realidad en el mundo del trabajo, alcanzando un 34,9% del universo de empresas del estudio, lo que representa un porcentaje relativamente elevado, más aún si se toma en consideración que una parte de esas empresas lo que subcontrata es su propia actividad principal. Eso da cuenta de la radicalidad con la que se recurre a la subcontratación. Del mismo modo lo es el hecho de la cantidad de empresas que son subcontratadas durante un año por cada empresa mandante, así como la cantidad de empresas mandantes a las que presta sus servicios cada empresa contratista.

Por último, vemos que el fenómeno del trabajo tercerizado bajo la forma de los servicios transitorios sigue siendo de menor magnitud en Chile, aunque su incidencia es mayor en las empresas más grandes.



CAPÍTULO 13

Digitalización, automatización y teletrabajo

Un estudio de la OIT de 2023 destaca que los debates sobre el impacto de la tecnología en el empleo se han intensificado con el avance de la inteligencia artificial y específicamente del aprendizaje automático (*machine learning*) desde la década de 2010 (Gmyrek et al., 2023). Es llamativo que históricamente el impacto mayor de la tecnología se temía que fuera en el sector del empleo de menor calificación, específicamente en el empleo manual. Es lo que sucedió con muchos de los empleos que se vieron desplazados con la llegada de las maquinarias a la industria, por ejemplo, en pleno despliegue de la Revolución Industrial. Baste recordar los movimientos obreros que luchaban contra el maquinismo industrial en esos años, como es el caso del llamado “ludismo”. Destruir las máquinas de vapor fue la expresión de ese temor a que la maquinaria reemplazara al trabajo obrero.

Sin embargo, la situación actual es muy distinta por cuanto no sólo sabemos que el desarrollo de la industria en sus diversas fases trajo consigo nuevos empleos, sino porque en la actualidad, cuando estamos viviendo lo que para muchos es una nueva revolución industrial, impulsada por el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, no sólo los empleos de carácter manual, especialmente aquellos menos calificados, son los que deben temer el impacto de esta revolución industrial en curso, sino que también se verán afectados, y con fuerza, los empleos de mayor calificación.

De este modo, el mundo del trabajo experimenta diversos procesos de cambio y parece enfrentarse a desafíos que, hasta no hace mucho tiempo, parecían lejanos. Recientemente, por ejemplo, fuimos testigos de los peligros a los que se enfrenta la sociedad mundial cuando surgen variantes de virus que provocan grandes trastornos en su funcionamiento normal. Del mismo modo, con la expansión de dispositivos técnicos, cuyos alcances aún desconocemos, hemos visto cómo han surgido nuevos empleos que combinan una sofisticación tecnológica con una alta precarización laboral, como es el caso de los servicios de entrega a través de plataformas digitales (Aguilar y Maza, 2022).

Como se trata de una serie de tendencias en curso, la Encla 2023 abordó algunos de estos fenómenos para levantar información sobre el modo en que las empresas han ido incorporando desarrollos técnicos que pueden tener gran impacto en las formas de organización del trabajo. Particularmente, nos hemos detenido en el fenómeno de la digitalización en las empresas, la introducción de sistemas de automatización y en el fenómeno del teletrabajo.

1. Digitalización

La digitalización es un tipo de transformación que está teniendo lugar en las empresas, mediante la cual estas pasan de procesos realizados manualmente, cuyos registros se hacen en dispositivos materiales tradicionales, como el papel, a procesos digitales o virtuales a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Los medios digitales utilizados pueden ser programas o aplicaciones que almacenan la información en computadores o en servidores que se encuentran tanto dentro como fuera de las dependencias de las empresas. Esto último es lo que se suele llamar “la nube”, que no es más que un acceso a servidores externos a través de internet para el almacenamiento y el acceso a información que resulta de las propias operaciones o actividades de la empresa. Hoy en día muchas empresas recurren a documentos digitales para sus operaciones, como la firma de contratos, la entrega de facturas a sus clientes o el control de la asistencia de sus trabajadores. Con la crisis sanitaria mundial provocada por la pandemia de COVID-19 se expandió el comercio electrónico, que es la forma más clara de digitalización que podemos reconocer en el ámbito empresarial.

De acuerdo con los datos de la Encla 2023, un 63,5% de las empresas encuestadas utilizaban alguna forma de digitalización, siendo la principal de ellas el almacenamiento de información en bases de datos digitales. A esta le siguen las aplicaciones para interactuar con trabajadores y clientes, tal como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1
Porcentaje de empresas que utiliza alguna forma de digitalización

Formas de digitalización	Porcentaje
Almacenamiento de información en bases de datos digitales	50,6%
Utilización de aplicaciones para interactuar con los(as) trabajadores(as)	35,8%
Utilización de aplicaciones para interactuar con clientes(as) y proveedores(as)	32,7%
Control digital de asistencia	24,6%
Desarrollo del comercio electrónico	23,2%
Digitalización de firma de contratos de trabajo	20,9%
Gestión digital para solicitud de feriados o permisos	19,3%
Otra	0,6%
Total	63,5%

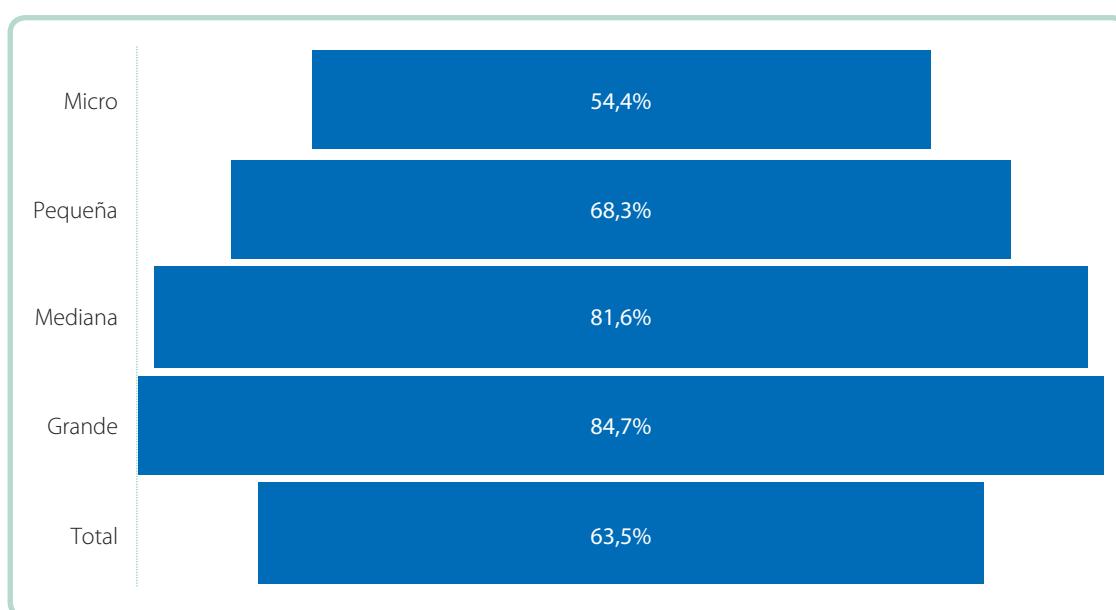
Pregunta de respuesta múltiple, porcentajes no suman 100%.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En general, los datos de la tabla anterior muestran que la digitalización en las empresas cubre tanto las operaciones económicas como las administrativas, es decir, tanto la relación de las empresas con el mercado como la gestión interna, en especial los procesos de gestión de personas.

Al desagregar esta información según el tamaño de las empresas, se observa que en la mayoría de ellas se han implementado formas de digitalización. Sin embargo, en las empresas de mayor tamaño está más extendida, tal como se aprecia en el gráfico siguiente:

Gráfico 1
**Porcentaje de empresas que utiliza alguna forma de digitalización
según tamaño de empresa**



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La Encla 2023 exploró algunas de las formas en que las empresas en el país han ido dando este paso hacia la digitalización. Los datos indican que las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19 sirvieron de impulso para este cambio, ya que el 49,7% de las empresas que implementaron alguna forma de digitalización lo hicieron debido a la crisis sanitaria. No obstante, el 50,3% restante permite entrever que la digitalización es también una tendencia que venía con fuerza desde antes y que no responde puramente a necesidades coyunturales.

Las principales formas de digitalización que las empresas afirman haber implementado como consecuencia de la pandemia corresponden al uso de aplicaciones para interactuar con las y los clientes y con el personal (44,4% y 44,5%, respectivamente). Es decir, de las que implementaron estas formas, casi la mitad lo hizo debido a la pandemia.

La digitalización ha sido adoptada en diversos sectores o ramas de actividad económica, en los cuales la mayoría de las empresas disponen de procesos digitalizados, con excepción de las de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y de actividades artísticas y de entretenimiento, en las que las empresas que declaran utilizar formas de digitalización son la minoría de acuerdo con lo que se observó en la Encla 2023.

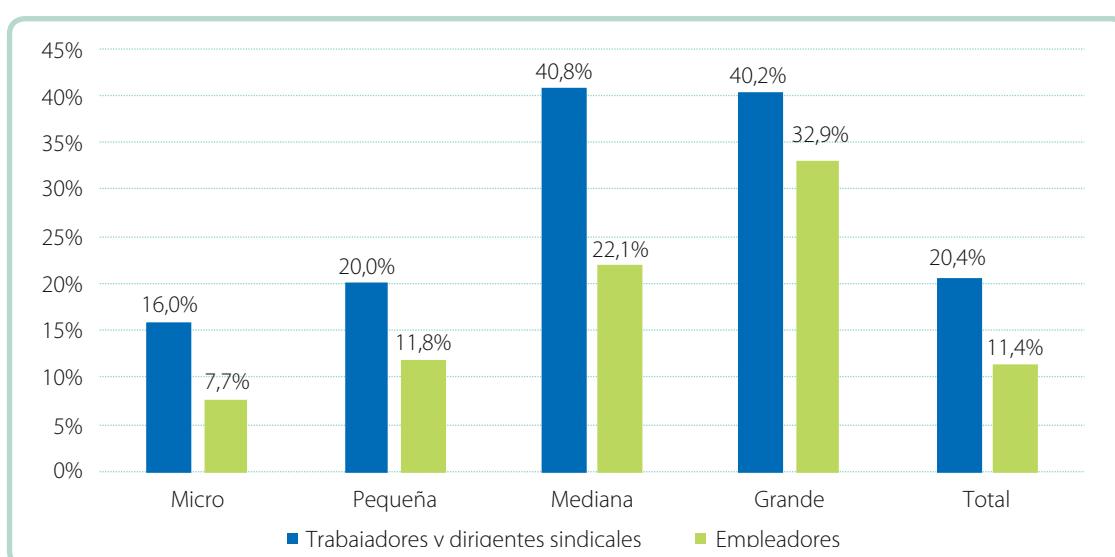
Tras cambios técnicos como estos, siempre suele existir un temor entre las y los trabajadores con respecto al impacto que estas innovaciones podrían tener sobre el empleo. La idea de que la tecnología reemplaza a las personas trabajadoras está muy extendida y arraigada en el mundo laboral. Sin embargo, según lo informado por las empresas estudiadas en la Encla solamente en un 1,6% de aquellas que han utilizado alguna forma de digitalización se produjo una reducción de personal debido a ello, porcentaje que sube a un 3,8% en las grandes empresas. En este sentido, las formas de digitalización que han implementado las empresas no conllevan cambios tecnológicos disruptivos relacionados con la sustitución del factor trabajo por el capital. Vale decir, no son procesos que necesariamente impliquen que el costo de invertir en capital tecnológico sea inferior al costo de la fuerza laboral, incluso cuando la tecnología ofrezca una mayor productividad. Más bien, se trata de mejoras en la gestión del negocio, más que de un cambio en el proceso productivo, lo que explica el bajo impacto que la digitalización ha tenido en el empleo, de acuerdo con lo observado en la Encla 2023.

Así como la gran mayoría de las empresas que utilizaron alguna forma de digitalización no disminuyeron la planta de personal, tampoco redujeron la jornada laboral. Es lo que declaran las empresas estudiadas en la Encla 2023, por cuanto un 97,2% de ellas lo sostuvieron. Desde este punto de vista, pareciera que la digitalización, si bien se ha extendido bastante, no ha tenido consecuencias significativas en materia de empleo ni de reducción del tiempo de trabajo.

2. Automatización

Tal como lo vimos en el informe de resultados de la Encla 2019, el fenómeno de la automatización ha concitado gran interés por parte de los actores laborales, ya que se trata de un proceso que suele ser percibido con cierto temor por las y los trabajadores. Esto debido a que la automatización tendería a reemplazar a las personas allí donde se implementa. Sin embargo, las investigaciones sobre este fenómeno más bien señalan que ese impacto sobre el empleo no es únicamente negativo, en el sentido de destrucción de puestos de trabajo, sino que trae consigo también la creación de otros. Es lo que el economista Joseph Schumpeter (1996) denominó destrucción creativa, a propósito de la capacidad del capitalismo para destruir la vieja estructura económica y, al mismo tiempo, crear una nueva. En este sentido, la eventual pérdida de empleos que pueda producir la automatización seguramente vendrá acompañada de la creación de nuevos empleos. De todos modos, la automatización es un fenómeno que se encuentra en expansión y forma parte de las transformaciones en curso en el mundo del trabajo. De acuerdo con los datos obtenidos en la Encla 2023, un 20,4% de las empresas han implementado algún sistema de automatización según lo que informaron los propios trabajadores, trabajadoras y dirigentes sindicales. Sin embargo, las y los empleadores reportaron un porcentaje mucho menor, pues solamente un 11,4% de las empresas declararon haber utilizado alguna forma de automatización. Entre las principales se encuentran los sistemas de autoatención o de autoconsulta para clientes o usuarios, implementados por un 8,4% de las empresas. Le siguen en importancia la robotización de procesos (3,4%) y el control de calidad computarizado (2,8%). Por su parte, el empleo de la inteligencia artificial sigue siendo muy marginal entre las empresas de acuerdo a lo observado en la Encla 2023 (1,1%).

Gráfico 2
Porcentaje de empresas en que se han implementado sistemas de automatización
según tamaño de empresa y tipo de informante

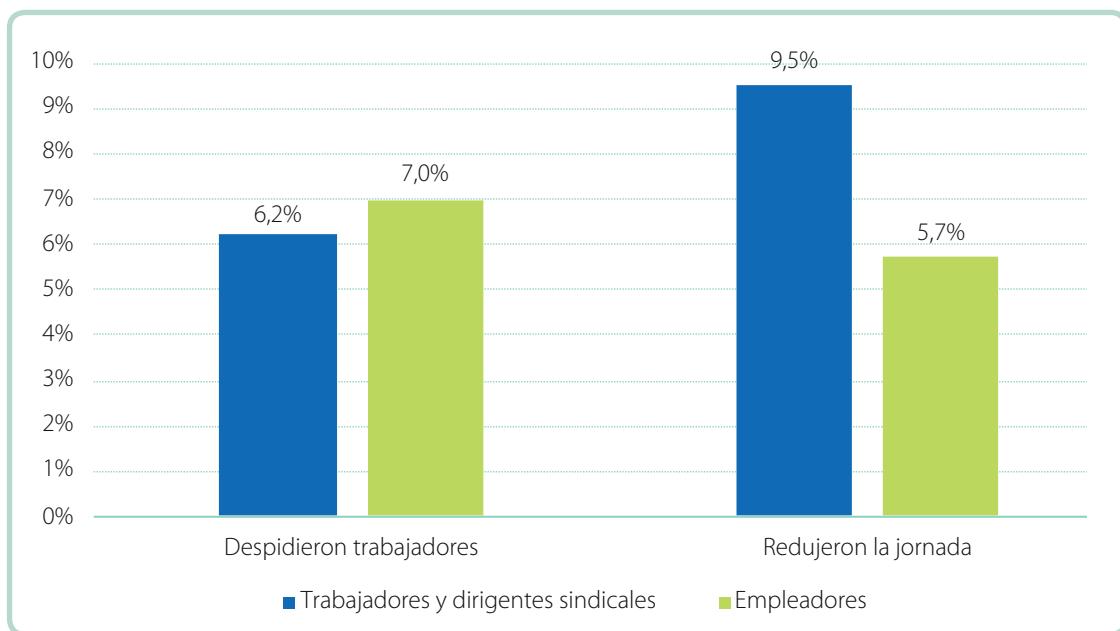


Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Al comparar entre empresas de distinto tamaño, se aprecia que es en las empresas más grandes (medianas y grandes) donde la automatización tiene mayor incidencia según lo informado tanto por las y los trabajadores como por las y los empleadores. Esto contrasta con lo que se observa en las empresas pequeñas y microempresas, aunque en todos los tamaños de empresa se registra una fracción de ellas que ha implementado sistemas de automatización.

Gráfico 3

Porcentaje de empresas en las que la automatización produjo despido de trabajadores y/o disminución de la jornada de trabajo ^[1] según tipo de informante



^[1] Sobre total de empresas que han implementado sistemas de automatización.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

En relación con el temor sobre el impacto de la automatización sobre los puestos de trabajo, que provocaría un reemplazo de trabajadores por procesos automatizados, los propios trabajadores, trabajadoras y dirigentes sindicales de las empresas estudiadas en la Encla 2023 declararon que solamente en un 6,2% de las empresas que implementaron sistemas de este tipo desvincularon trabajadores. Desde luego, no es un porcentaje despreciable si se proyecta al conjunto de la fuerza laboral, pero dista de ser una situación como la que seguramente muchos temían. Por su parte, un 7,0% de las y los empleadores reconocieron que los sistemas de automatización habían producido despidos de trabajadores.

Una mayor diferencia sobre el impacto de la automatización se observa entre trabajadores y empleadores en relación con la reducción de la jornada de trabajo que habría provocado. Como se aprecia en el gráfico 3, las y los trabajadores y dirigentes sindicales de un 9,5% de las empresas que implementaron sistemas de automatización afirman que la jornada de trabajo se redujo como consecuencia de la implementación de la automatización, lo que contrasta con el 5,7% de las y los empleadores. Ahora bien, el dato más fiable es el que indica que la gran mayoría de las empresas que utilizan sistemas de automatización no han despedido trabajadores ni han reducido la jornada laboral como resultado de ello.

3. Teletrabajo

Un tema que la Encla 2023 aborda y que no estaba presente como tal en las anteriores encuestas realizadas, es el del teletrabajo. La razón es obvia; a partir de la pandemia de COVID-19 que afectó al mundo, muchas actividades humanas se vieron limitadas por las restricciones que establecieron los gobiernos, siguiendo las recomendaciones de los organismos científicos especializados. Esto significó que se limitó el contacto físico entre las personas con el propósito de evitar el riesgo de contagio asociado a los encuentros en cualquier clase de situación. Hay que recordar que hasta las reuniones familiares se vieron limitadas, por ejemplo, debido a las cuarentenas dictadas para hacer frente a la propagación de la pandemia. En ese sentido, las actividades laborales también fueron objeto de estas restricciones, lo que llevó a las empresas a recurrir a una forma de organización del trabajo que, si bien se conocía desde hace algunas décadas, permanecía más bien como una suerte de promesa incumplida que como una realidad en pleno siglo XXI (Aguilar et al., 2022).

En efecto, el teletrabajo surgió como una forma alternativa de organización del trabajo basada en las posibilidades que ofrecían los sistemas de computadoras en red para poder conectar y coordinar los procesos de trabajo sin que se requiriera la presencia de las y los trabajadores en un mismo lugar o recinto. En ese sentido, muchos depositaron grandes esperanzas en las posibilidades que ofrecía este modo de trabajo. Sin embargo, los hechos demostraron que el teletrabajo no se expandió al ritmo que se esperaba y, más aún, no estaba tampoco del todo claro qué había que entender exactamente por esa modalidad, pues a veces se le confundía con el trabajo a distancia, en general, e incluso con el trabajo a domicilio (Aguilar, 1998).

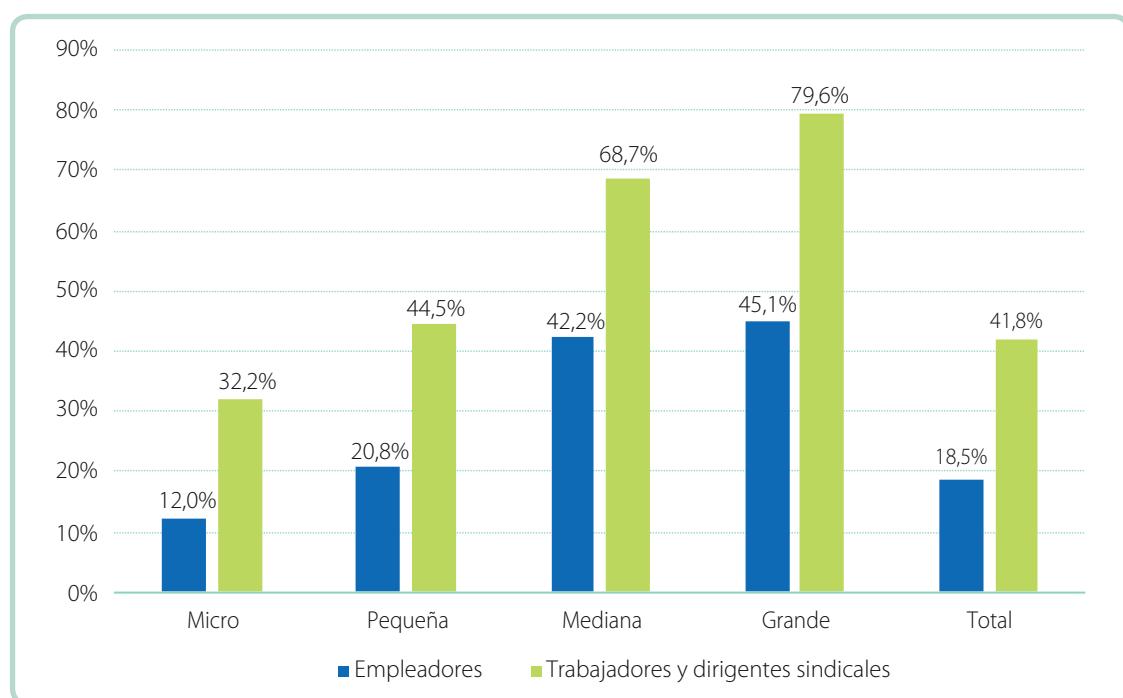
En Chile la Ley N° 21.220, en vigor desde el 1 de abril de 2020, distingue entre el trabajo a distancia y el teletrabajo: "Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios". (Ley N° 21.220).

En consecuencia, por teletrabajo se entiende un trabajo realizado a distancia a través de tecnología informáticas o computacionales, de modo que la interacción entre el trabajador, los demás trabajadores y su empleador se produce mediante el uso de este tipo de sistemas informáticos. Generalmente, se trata del uso de un computador con el que es posible conectarse a Internet o a otra red mediante la cual se intercambia información relativa al proceso de trabajo o a los productos o servicios derivados de dicho proceso.

Consultados los empleadores y empleadoras si alguna vez implementaron la modalidad de teletrabajo, independientemente de si esta se encuentra vigente, un 18,5% declaró que lo había hecho. Al comparar el dato entre las empresas de distinto tamaño, se observa que en las más grandes casi la mitad de ellas alguna vez recurrió al teletrabajo.

A su vez, cuando se les preguntó a las y los trabajadores y dirigentes sindicales, la proporción de quienes señalaron que sí se había teletrabajado alguna vez en la empresa es casi el doble a nivel general. Además, en cada segmento de empresas, según su tamaño, las y los trabajadores y dirigentes sindicales señalan en mayor proporción que las y los empleadores que en las empresas sí se ha teletrabajado alguna vez, siendo mayor dicha proporción en las empresas más grandes, tal como se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 4
Porcentaje de empresas en que alguna vez se ha teletrabajado
según informante y tamaño de empresa



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado), Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Esta discrepancia puede deberse a múltiples factores, empezando por el hecho de que es probable que el empleador considere el teletrabajo como una decisión de la empresa en orden a implementar un sistema de trabajo de ese tipo; en cambio, es posible que las personas trabajadoras, más que las y los dirigentes sindicales, tengan en mente experiencias conocidas de uno o más trabajadores que hayan realizado sus labores desde sus hogares. En todo caso, en todos los tipos de informantes es claro que el teletrabajo es un fenómeno más frecuente en las empresas más grandes.

Como mencionamos antes, el teletrabajo fue una medida a la que se recurrió para hacer frente a las consecuencias de la crisis sanitaria desencadenada por la pandemia de COVID-19, y su implementación se extendió no sólo en nuestro país, sino en muchos otros a nivel global. Por cierto, el teletrabajo se pudo poner en práctica en aquellas actividades económicas y laborales en que sí fue posible realizar el trabajo a distancia mediante algún sistema informático o de computación.

De acuerdo con los datos recogidos por la Encla 2023, se estimó la cantidad de trabajadores que realizaron sus labores bajo la modalidad de teletrabajo, distinguiendo si esos trabajadores lo hicieron antes de la pandemia, durante esta o cuando ya la pandemia estaba en declinación, es decir, en el año 2022. Esto se puede observar en la tabla siguiente, en la que se muestra el número de personas, diferenciando entre hombres y mujeres, que teletrabajaron en cada uno de esos tres períodos. Al respecto, se observa que fue durante la pandemia cuando este número fue mayor. Sin embargo, es interesante notar que, si bien disminuyó casi a la mitad durante el año 2022, que es el año de referencia para la recopilación los datos de la Encla 2023, se mantuvo en niveles muy superiores a los observados en el período previo a la pandemia.

Tabla 2
Cantidad de trabajadores en la modalidad de teletrabajo por período en que se implementó

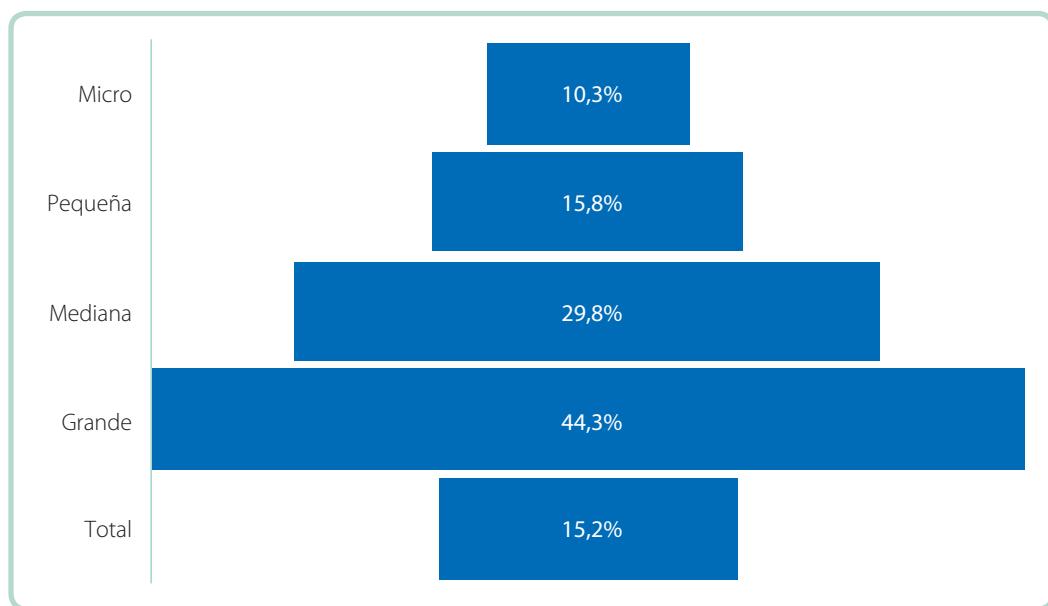
	Antes de la pandemia (2019 hasta febrero de 2020)	Durante la pandemia (entre marzo de 2020 y diciembre de 2021)	Durante el año 2022
Mujeres	38.668	435.966	233.047
Hombres	30.125	429.564	255.942
Total	68.792	865.530	488.989

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

A este respecto, la Encla 2023 mostró que al momento de realización de la encuesta, en un 15,2% de las empresas había personas trabajando en la modalidad de teletrabajo, especialmente en las empresas de mayor tamaño, en las que dicho porcentaje es mayor, tal como se observa en el gráfico siguiente:

Gráfico 5

Porcentaje de empresas en las que hay trabajadores en la modalidad de teletrabajo según tamaño de empresa



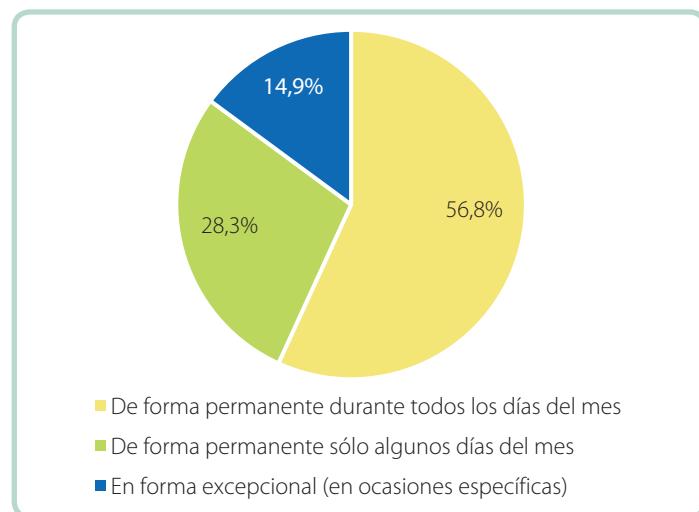
Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En general, la Encla 2023 muestra que en las empresas de todos los sectores o ramas de actividad encontramos trabajadores en la modalidad de teletrabajo, aunque esta proporción es mayor en las ramas de actividades profesionales y científicas, los servicios administrativos, el sector financiero, el de la salud y el sector de la enseñanza. Por el contrario, la proporción de trabajadores en la modalidad de teletrabajo es menor en las actividades artísticas y de entretenimiento, en la agricultura, en el sector de los hoteles y restaurantes, el comercio y la construcción. Es fácil entender por qué en algunas ramas esta modalidad de organización del proceso de trabajo es mayor que en otras, puesto que las actividades susceptibles de realizarse mediante el teletrabajo no son igual de numerosas en las distintas ramas de actividad económica.

Ahora bien, la mayoría de las empresas que cuentan con trabajadores en la modalidad de teletrabajo, lo implementa en forma permanente, es decir, durante todos los días del mes. Las demás empresas sólo lo hacen algunos días en el mes y una pequeña fracción, en forma excepcional, vale decir, no recurren a un uso regular del teletrabajo, tal como se aprecia en el gráfico siguiente:

Gráfico 6

Distribución porcentual de empresas en las que hay teletrabajo por frecuencia con la que desempeñan sus actividades la mayoría de quienes teletranjan

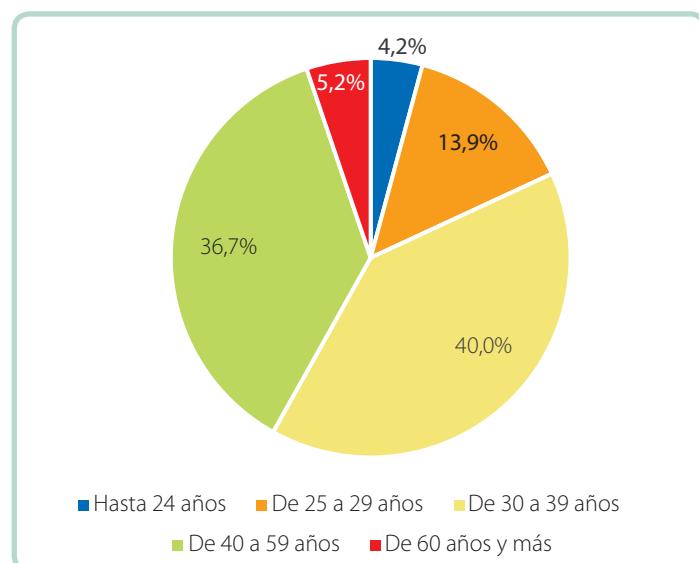


Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Respecto a la edad de las y los teletrabajadores, se observa que se trata principalmente de trabajadores relativamente jóvenes, por cuanto un 58,1% tienen 39 años o menos.

Gráfico 7

Distribución porcentual de teletrabajadores por tramo de edad

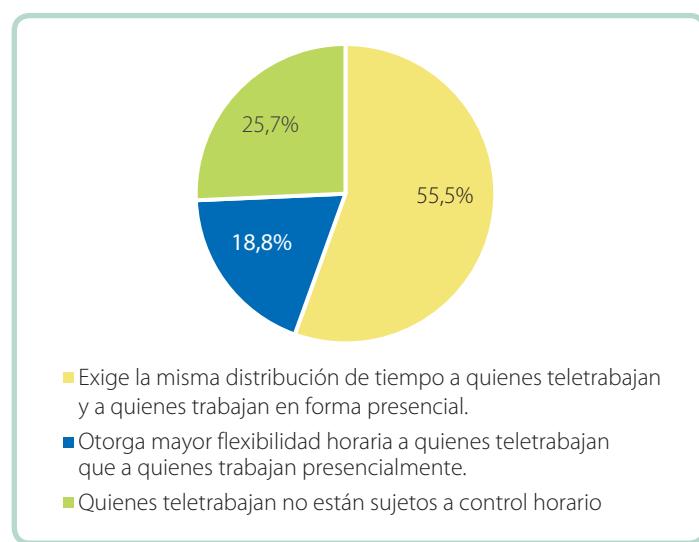


Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Un 82,6% de las empresas que implementaron el teletrabajo declaran que este no les significó cambios en relación con las dependencias de la empresa; es decir, la gran mayoría de las empresas que recurrieron al teletrabajo no tuvieron necesidad de cerrar algunas o la totalidad de las instalaciones. Esto podría deberse al hecho de que no todo el personal se encuentra bajo el régimen de teletrabajo, por lo que las dependencias de la empresa siguieron siendo utilizadas.

Respecto de los sistemas de control horario aplicados a las y los teletrabajadores, se observa que en la mayoría de las empresas se les exigía la misma distribución de tiempo que a las y los trabajadores presenciales. No obstante, es interesante ver que casi un cuarto de las y los teletrabajadores no estuviese sujeto a control horario y que a un 18,8% se le otorgara mayor flexibilidad horaria que a las y los trabajadores presenciales. Esto es esperable, si se considera que el teletrabajo implica adaptarse a formas más flexibles de distribución del tiempo de trabajo.

Gráfico 8
Distribución porcentual de empresas en las que hay teletrabajo por tipo de control horario aplicado a las y los teletrabajadores



Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Según los datos de la Encla 2023, a las y los teletrabajadores se les hace asistir también presencialmente a algunas actividades, como reuniones de trabajo, capacitaciones y a jornadas de evaluación y capacitación. No obstante, estas se realizan en forma ocasional, particularmente las reuniones de trabajo (65,2%), capacitaciones (47,6%) y jornadas de evaluación o planificación (48,55%).

En cuanto a la decisión que tomaron las empresas acerca de qué trabajadores pasarían a la modalidad de teletrabajo, los datos de la Encla 2023 muestran que recurrieron a varios criterios siendo el más frecuente el de realizar un estudio para identificar qué funciones podrían efectuarse en dicha modalidad. También es interesante observar que casi el 40% de las empresas que implementaron el teletrabajo señalaron haberles preguntado al personal si querían desempeñar sus labores en esa modalidad, tal como se aprecia en la siguiente tabla. Por su parte, la participación del sindicato o de representantes de los y los trabajadores en la decisión ocurrió sólo en el 2,5% de las empresas. Cabe señalar que este bajo porcentaje está asociado al también bajo porcentaje de empresas en las que existe organización sindical; sin embargo, debe tenerse en cuenta que aquellas son, en gran medida, grandes empresas, por lo que la participación de los sindicatos en este tipo de decisiones afecta a muchos trabajadores.

Tabla 3
Porcentaje de empresas ^[1] según formas por las que determinaron qué trabajadores pasaban a teletrabajo

Mediante un estudio para identificar las funciones que podían realizarse por teletrabajo	47,0%
Se les preguntó a los(as) propios(as) trabajadores(as) si querían realizar sus labores mediante teletrabajo	39,8%
Consideró el cuidado de hijos(as) menores	38,7%
Consideró tener a cuidado adultos mayores y/o personas con necesidades especiales	32,7%
Lo determinó la empresa a partir de experiencias conocidas en otras empresas similares	23,9%
Consideró las enfermedades preexistentes de los(as) trabajadores(as)	23,3%
Acordó con el sindicato o con representantes de los(as) trabajadores(as)	2,5%
Otra	8,1%

^[1] Sobre total de empresas en las que hay teletrabajo.

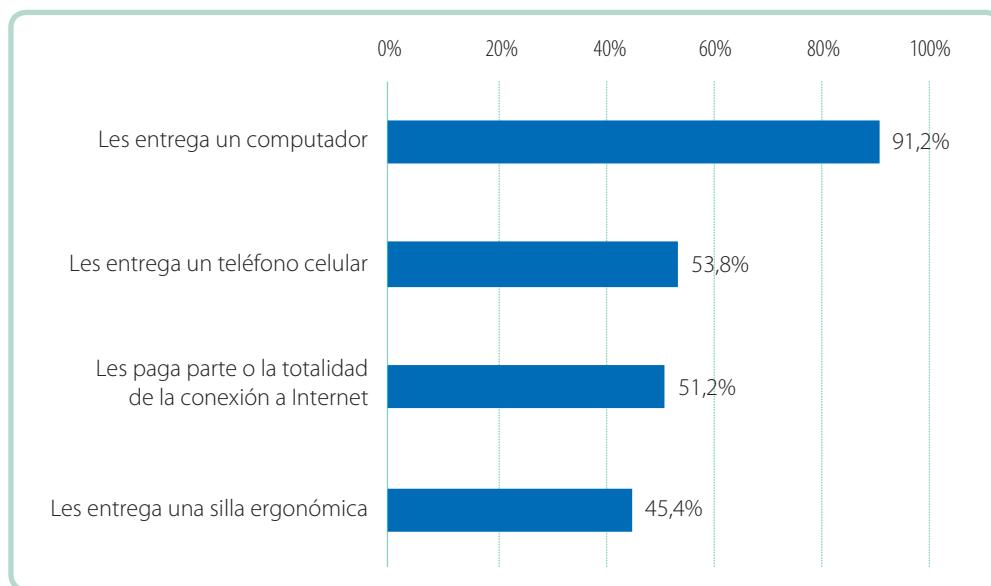
Pregunta de respuesta múltiple; porcentajes no suman 100%.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Respecto de qué medios pusieron las empresas a disposición de sus trabajadores para realizar sus labores mediante la modalidad del teletrabajo, podemos observar que la enorme mayoría de ellas les entregó un computador. Esto es razonable, considerando que lo que define al teletrabajo como tal es el poder contar con un medio de trabajo como ese para poder realizar las labores fuera de las dependencias de la empresa. A su vez, poco más de la mitad de las empresas les proporcionó un teléfono celular, que es un dispositivo móvil que facilita también el teletrabajo. En el mismo sentido, en una proporción algo menor, las empresas se hicieron cargo de al menos parte del pago de la conexión a Internet y, por último, casi la mitad de las empresas entregó a sus trabajadores una silla ergonómica. Estas son, por cierto, condiciones que la propia ley de teletrabajo contempla pues establece que al empleador le corresponde proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, como es el caso de una silla ergonómica, que minimiza los riesgos asociados al trabajo prolongado frente a un computador. Además, los costos de operación y funcionamiento también deben ser asumidos por el empleador, quien no puede obligar al trabajador a utilizar sus propios medios de trabajo para este fin.

Gráfico 9

Porcentaje de empresas ^[1] que les entrega implementos a las y los teletrabajadores para realizar sus labores



^[1] Sobre total de empresas en las que hay teletrabajo.

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Uno de los aspectos más complejos en el uso del teletrabajo es la supervisión a la que es sometido el trabajador. Esto porque un trabajo no presencial hace más difícil al empleador o a los supervisores poder controlar que las y los teletrabajadores estén efectivamente realizando las tareas para las cuales han sido contratados, dado que estas son efectuadas en el hogar del trabajador o en algún otro lugar fuera de la empresa. La mayor autonomía que implica el trabajo organizado de esta manera suele contraponerse a la tendencia de las empresas de asegurarse de que el trabajador realice sus labores, para lo cual se recurre a mecanismos de supervisión *in situ* cuando se trata de un trabajo realizado en las dependencias de la empresa. Como hemos señalado en otra publicación (Aguilar et al., 2022), uno de los principales obstáculos en la expansión del teletrabajo desde que surgió como modalidad ha sido la desconfianza, especialmente de los mandos medios, hacia las y los trabajadores y la dificultad que perciben los supervisores para poder llevar a cabo su labor en forma efectiva.

La Encla 2023 preguntó a las y los empleadores por la aplicación de algunos mecanismos de control o supervisión a sus teletrabajadores. Al respecto, los datos muestran que la mayoría de las y los empleadores dicen no utilizar esos mecanismos. Estos eran, el monitoreo mediante un *software*; el marcaje o reporte remoto del inicio y término de la jornada, o algún otro mecanismo o sistema. Llama la atención que la mayoría declare no utilizar sistemas de control, pues el más común es el del marcaje remoto del inicio y del término de la jornada, y solamente se aplica en un 20,7% de las empresas que tienen a trabajadores laborando en la modalidad de teletrabajo. Por su parte, la mayoría de las y los empleadores no indican que enfrenten actualmente dificultades para implementar el teletrabajo en sus empresas. Quiénes sí ven dificultades se refieren principalmente a la desconfianza de los supervisores hacia las y los trabajadores; a que las y los teletrabajadores no siempre están disponibles cuando la empresa necesita contactarlos; a que no existe una cultura de teletrabajo y a que las y los teletrabajadores se aprovechan de la situación y pierden tiempo en otras actividades. En este sentido, aunque no se trate de la mayoría de las y los empleadores, es claro que quienes ven dificultades en el teletrabajo las relacionan con la supervisión del trabajo de estas personas que no realizan sus actividades en las mismas dependencias de la empresa.

Sin embargo, más allá de las dificultades que conlleva el teletrabajo, tanto para las empresas como para los propios trabajadores, parece ser que la evaluación es positiva porque un 88,7% de las y los empleadores declararon que piensan continuar con el teletrabajo, de acuerdo con la Encla 2023. Cabe recordar que para la mayoría de las empresas el teletrabajo se implementó como medida para enfrentar las restricciones impuestas por la crisis sanitaria, de modo que si la mayoría declara su disposición a continuar con este modo de organización del trabajo es porque les resulta conveniente, más allá de las complejidades que conlleva su implementación.

Por su parte, entre las y los empleadores que manifestaron en la Encla 2023 que no continuarán con este sistema de trabajo, la razón principal es que lo implementaron solamente como medida temporal de emergencia o porque la supervisión se vuelve más difícil de realizar.

Como vimos más arriba, la gran mayoría de las empresas no han recurrido al teletrabajo en ningún momento y es interesante indagar en las razones de ello. Al respecto, la Encla 2023 nos señala que la gran mayoría de las empresas no lo han hecho porque simplemente las actividades que realiza no son susceptibles de ser llevadas a cabo de forma remota. Como se mencionó anteriormente, respecto de los sectores o ramas de actividad en las que el teletrabajo presentaba menor incidencia, hay tareas que no se podrían realizar en forma no presencial ni haciendo uso de computadores para conectarse con la empresa.

Por otra parte hay empleadores que dicen haber aplicado otras medidas para evitar los contagios del virus y otros simplemente sostienen que no resulta un sistema confiable para la empresa.

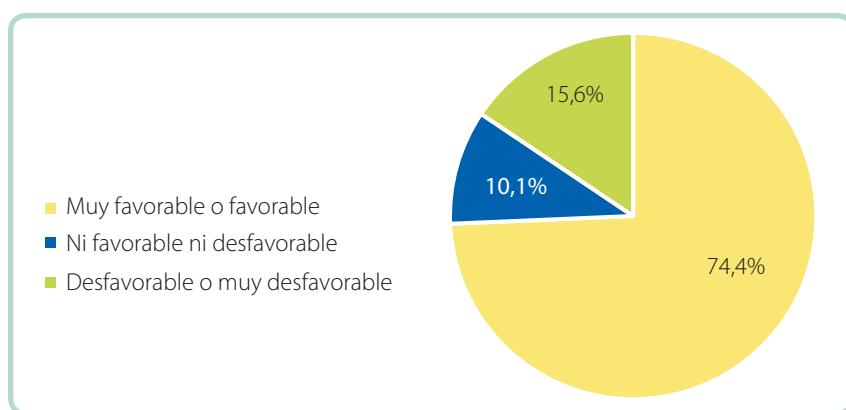
Tabla 4
Principal razón por la cual las empresas que nunca han implementado teletrabajo no lo han hecho

Las actividades económicas de la empresa no se pueden realizar mediante teletrabajo	78,5%
No fue necesario porque la empresa aplicó medidas efectivas para evitar los contagios por Coronavirus	14,3%
No es un sistema que resulte confiable para la empresa	6,7%
Otras razones	0,6%
Total	100%

Fuente: Encla 2023. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Los propios trabajadores tienen una actitud positiva hacia esta modalidad de trabajo. En efecto, en la Encla 2023 se preguntó a trabajadores y dirigentes sindicales por la disposición de las personas trabajadoras hacia el teletrabajo, lo que observamos en el siguiente gráfico:

Gráfico 10
Distribución porcentual de empresas en las que alguna vez se ha teletrabajado por disposición de las y los trabajadores hacia el teletrabajo

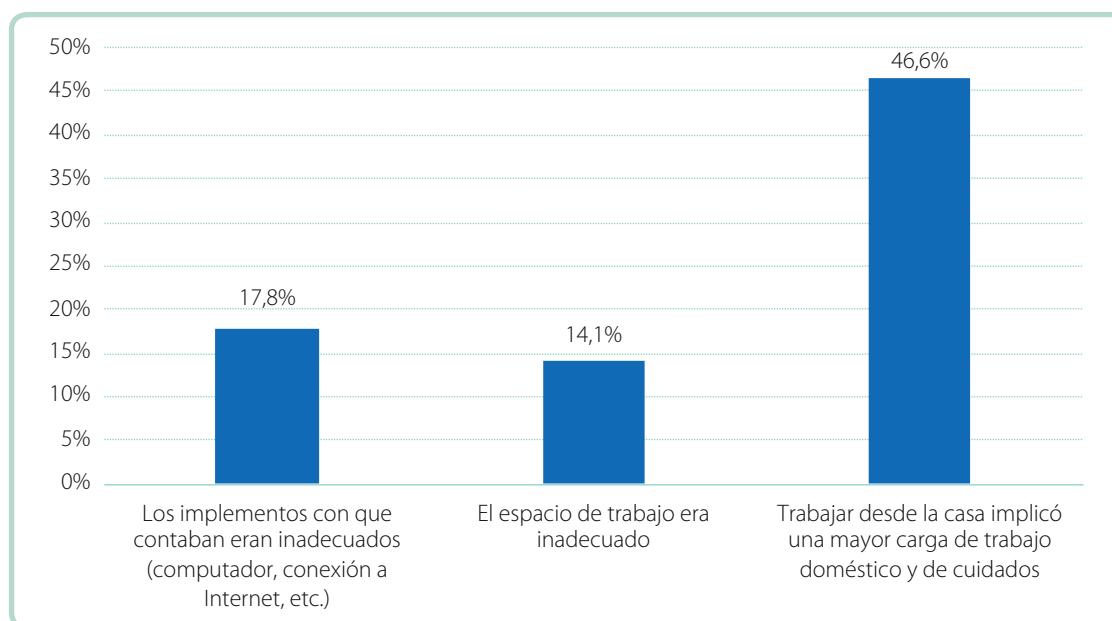


Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Como podemos ver, la gran mayoría de las y los trabajadores tendrían una disposición favorable hacia el teletrabajo. De alguna manera, este ha permitido a personas trabajadoras poder conciliar mejor el tiempo dedicado a su trabajo con el tiempo dedicado a sus familias, por ejemplo. Además, esta disposición tan favorable se puede entender a la luz de lo que para algunos empleadores y empleadoras representa un problema del teletrabajo: la dificultad para supervisar al teletrabajador. Es decir, el teletrabajo conlleva mayores niveles de autonomía del trabajador y por lo mismo es que en las y los trabajadores pudiera darse esta disposición tan favorable a esta modalidad.

De todos modos, no hay que idealizar el teletrabajo porque sigue siendo un trabajo realizado en condiciones de subordinación, aunque la manera de materializarla no resulte tan fácil para las empresas. Además, las y los teletrabajadores se ven enfrentados también a los requerimientos que demanda el propio hogar, en forma de trabajo doméstico y de cuidados. De ahí que haya sido esta la principal dificultad que las y los teletrabajadores declararon enfrentar durante el teletrabajo. Y aunque presenten una incidencia menor, tampoco hay que perder de vista que muchos trabajadores no contaron ni con los implementos adecuados ni tampoco con el espacio adecuado para poder dedicarse exclusivamente a sus labores desde el hogar. Durante la pandemia, y especialmente debido a que las clases presenciales de los estudiantes fueron suspendidas, muchos teletrabajadores que eran padres de niñas y niños en edad escolar debieron hacerse cargo tanto de su trabajo como de las labores de cuidado y atención que requirieron sus hijas e hijos, tal como lo evidencia el gráfico siguiente:

Gráfico 11
Porcentaje de empresas en que alguna vez se ha teletrabajado según los principales problemas que han enfrentado las y los teletrabajadores ^[1]



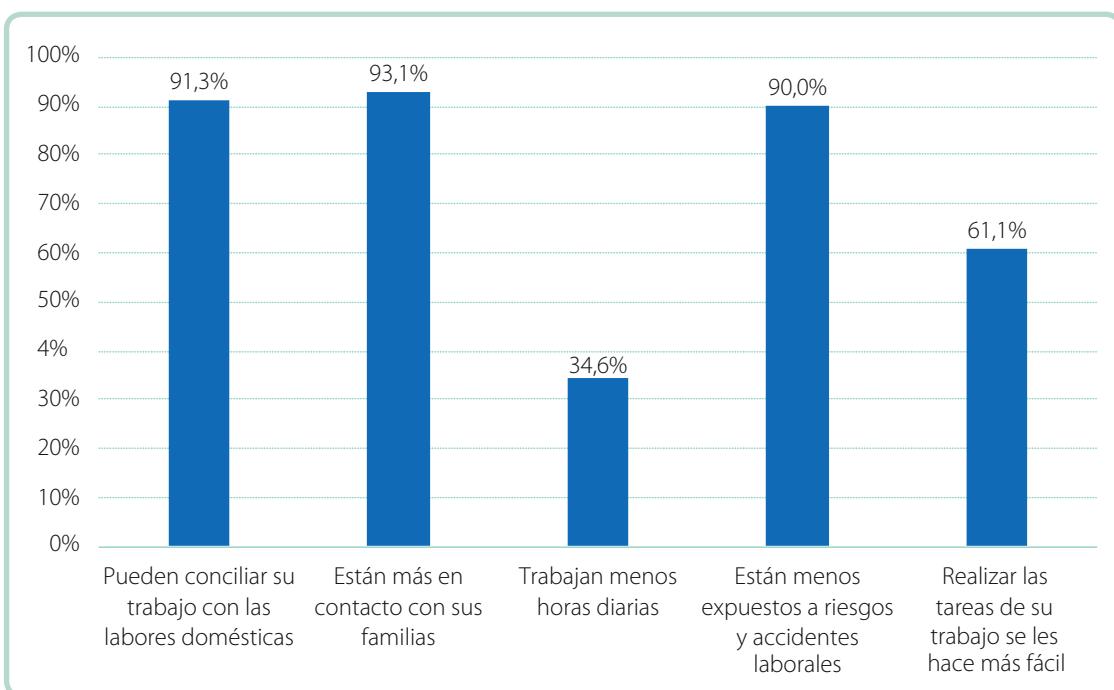
^[1] Pregunta de respuesta múltiple; no suma 100%.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Ahora bien, el teletrabajo es, efectivamente, una modalidad que las y los trabajadores ven con simpatía, de manera que su experiencia como teletrabajadores les permitió poder constatar algunas de las ventajas que ofrece. Es lo que observamos en el gráfico siguiente, en el que podemos ver que hay tres ventajas que la enorme mayoría de las y los trabajadores y dirigentes sindicales entrevistados reconocieron: poder estar más en contacto con sus familias; poder conciliar su trabajo con sus labores domésticas; y estar menos expuestos a riesgos y accidentes laborales. En este último caso, aunque en el hogar también se puede estar expuesto a riesgos, más aún en condición de teletrabajadores, es evidente que el no tener que desplazarse hasta sus centros de trabajo implica evitar los accidentes de trayecto, por ejemplo.

Gráfico 12

Porcentaje de empresas en que alguna vez se ha teletrabajado según principales ventajas que ven las y los teletrabajadores en el teletrabajo ^[1]



^[1] Pregunta de respuesta múltiple; no suma 100%.

Fuente: Encla 2023. Trabajadores y Dirigentes sindicales.

Aunque presenta menor incidencia que las anteriores ventajas, la mayoría de las y los trabajadores y dirigentes sindicales señaló que realizar las tareas de su trabajo en esta modalidad se les hacía más fácil. Por último, un tercio señaló que de esta forma se trabajaban menos horas diarias, lo que también es una ventaja nada de despreciable.

Aunque no se trata de una ventaja, se preguntó también a las y los trabajadores y dirigentes sindicales si el teletrabajo había mejorado la productividad o la eficiencia de las personas trabajadoras, a lo que, en la mayoría de las empresas con teletrabajo, las y los entrevistados respondieron afirmativamente (50,4%).

De todos modos, el teletrabajo no está exento de riesgos y un 54,2% de las y los trabajadores y dirigentes sindicales señaló que las empresas evaluaron los riesgos a los que estaban expuestos quienes teletrabajaron. A su vez, de aquellas empresas que evaluaron estos riesgos, la gran mayoría de ellas tomó medidas para enfrentarlos (95,2%).

Por su parte, en la gran mayoría de las empresas en que hubo teletrabajo se respetó el derecho a desconexión, que está garantizado en la ley. En efecto, un 94,4% de las y los trabajadores y dirigentes sindicales indicaron que, de acuerdo con lo manifestado por la mayoría de quienes realizaron teletrabajo, la empresa lo respetó. Lo que llama la atención es que haya habido, aunque fuese pequeña, una proporción de empresas que no lo hizo.

4. Consideraciones finales

Para sintetizar lo que hemos observado a lo largo de este capítulo, podemos decir que las empresas se encuentran en diversas fases de desarrollo de los procesos que están marcando el impacto del cambio técnico en ellas. La digitalización es una tendencia que las empresas han ido incorporando con claridad, tanto las de menor tamaño como las más grandes, aunque en estas últimas la penetración de la digitalización es mayor.

Por su parte, la automatización de procesos es también una tendencia que se puede observar en las empresas chilenas, aunque en menor magnitud que la digitalización. Además, la automatización, hasta el momento, no ha traído consigo efectos negativos para la mayoría de las personas trabajadoras, como se creía que ocurriría con ella.

Por último, vimos que el teletrabajo experimentó un incremento importante en el contexto de la crisis sanitaria que vivió el país, aunque su implementación no fue de la misma magnitud ni alcance en las diferentes ramas económicas. No obstante, el teletrabajo no solamente fue una modalidad de trabajo que se expandió con ocasión de la pandemia de COVID-19 sino que, una vez superada, se mantuvo en niveles superiores a los que existían hasta antes de la pandemia.

Por otro lado, si bien el teletrabajo tiene, como cualquier otro sistema de organización del trabajo, aspectos favorables y otros no tan favorables, es interesante observar que la mayoría de las y los trabajadores tiene una buena disposición hacia este sistema, destacando en él las oportunidades para poder conciliar vida familiar y vida laboral, por ejemplo.

5. Referencias bibliográficas

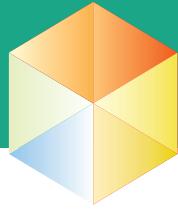
Aguilar, O. (1999). Télétravail ou travail à domicile? L'expérience chilienne. En P. Lannoy (Ed.). *Les techniques de la distance. Regards sociologiques sur le télétravail et la téléformation.* L'Harmattan.

Aguilar, O., Castro, J., y Von Geldern, P. (2022). *Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos* (Cuaderno de Investigación N° 63). Dirección del Trabajo.

Aguilar, O. y Maza, A. (2022). *Trabajando sobre ruedas entre las plataformas digitales y la ciudad: una exploración cualitativa a la labor de reparto mediante aplicaciones móviles* (Cuaderno de Investigación N° 62). Dirección del Trabajo.

Gmyrek, P., Berg, J., y Bescond, D. (2023, August 15). *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. International Labour Organization Working Paper 96.

Schumpeter, J. (1996). *Capitalismo, socialismo y democracia I*. Folio.



Conclusiones

El análisis de los resultados de la Encla 2023 permite identificar tendencias estructurales consolidadas en nuestro sistema de relaciones laborales, así como otras más recientes que plantean desafíos para la política pública. De manera similar, las condiciones de trabajo en Chile reflejan tanto fenómenos estabilizados como aspectos novedosos que destacan en distintos ámbitos de nuestra realidad laboral.

Lo primero que salta a la vista de este análisis es que la situación que enfrentaron las empresas con ocasión de la pandemia de COVID-19 y la crisis sanitaria que trajo consigo constituyó un acontecimiento al que las empresas pudieron sobreponerse con cierta rapidez. Es indudable que esta tuvo un devastador impacto sobre la economía y el empleo; no obstante, las empresas que resistieron la crisis lograron sobreponerse mediante diversas estrategias de adaptación a las condiciones que impuso la pandemia, postergando inversiones, endeudándose y ajustando sus dotaciones y las jornadas de trabajo. En ese sentido, si bien la actividad económica se vio limitada y los actores laborales debieron recurrir a diversas estrategias para poder seguir haciendo funcionar las empresas, los datos de la Encla evidencian que ese impacto no fue parejo ni afectó con la misma intensidad a todas las empresas del país. Mientras una de cada tres empresas se vio afectada negativamente en la productividad y en sus proyectos futuros, especialmente en el caso de las grandes empresas, una de cada cinco empresas encontró nuevas oportunidades con la pandemia, pudiendo recurrir a medios técnicos que les permitió mantener el contacto con proveedores y clientes o ampliándose a actividades que se volvieron necesarias bajo las condiciones que impuso la pandemia de COVID-19.

Por cierto, cabe señalar que las ayudas estatales durante el período de la pandemia jugaron un rol importante en permitir a las empresas sobreponerse a la crisis, ya sea reactivando el consumo de los hogares mediante transferencias directas a las familias, como el ingreso familiar de emergencia (IFE), o mediante subsidios para la reactivación de las empresas, especialmente pymes, por medio de programas de Corfo y Sercotec.

De este modo, si bien el contexto en que debieron desenvolverse las empresas estuvo marcado por acontecimientos terribles para los diversos países, la Encla 2023 se inscribió en un período de recuperación económica, pero con algunos sectores rezagados. Los resultados económicos de la mayoría de las empresas en Chile, respecto del año 2022, fueron evaluados como iguales o mejores por las y los empleadores y las expectativas para el 2024 fueron positivas para prácticamente la mitad del universo de empresas estudiado. Sin embargo, una minoría significativa acusó peores resultados, especialmente entre las microempresas.

En este contexto, las condiciones de empleo y trabajo muestran que la mayoría de los trabajadores cuenta con contratos de carácter indefinido, aunque los contratos temporales tienden a concentrarse en algunos sectores (construcción y agricultura, principalmente) y en algunos segmentos de trabajadores (los de menos de 30 años).

También se puede apreciar una alta rotación laboral, si se considera la proporción de trabajadores con contratos indefinidos de menor antigüedad. De este modo, casi la mitad de los trabajadores con contrato indefinido tiene una antigüedad inferior a tres años y cuatro de cada diez trabajadores, tanto con contrato temporal como indefinido, tienen una antigüedad inferior a un año, cifras muy superiores a las de la mayoría de los países de la OCDE.

Esta rotación laboral puede estar asociada a lagunas laborales y, por tanto, previsionales, con los consiguientes efectos en las pensiones futuras de los trabajadores, lo que constituye un desafío para la política pública en orden a cautelar que esas personas puedan obtener mayor estabilidad laboral y, con ello, mayores pensiones cuando estén en edad de retirarse del mercado laboral.

Si bien la mayoría de los empleos en Chile es de carácter indefinido, eso no garantiza estabilidad laboral, tal como se ve en la antigüedad de los contratos. La menor permanencia en un mismo empleo desincentiva la afiliación sindical pues no genera condiciones para que los trabajadores puedan consolidar relaciones solidarias entre sí que se proyecten a la acción colectiva reivindicativa. No obstante, un hallazgo importante en materia de contratación es el efecto positivo que tienen las organizaciones sindicales en términos de estabilidad laboral al observarse contratos indefinidos de mayor antigüedad en empresas con sindicato, de todos los tamaños, respecto de aquellas sin sindicato.

Por su parte, los contratos a honorarios, aunque en las empresas son más bien marginales, se concentran también en ciertos sectores, como el de la educación, lo que puede significar una vulneración de derechos al encubrir una relación de trabajo bajo la apariencia de una relación de prestación de servicios en condiciones de independencia. En ese sentido, se trata de personas que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad a los que también el Estado debe ser capaz de proteger, en tanto se trata de trabajadores cuyos derechos están siendo eludidos por las y los empleadores bajo la ficción de contratar servicios de un trabajador independiente. Del mismo modo, la renovación de contratos temporales que indica la Encla podría estar encubriendo relaciones laborales de carácter permanente que debiesen estar cubiertas por un contrato de la misma naturaleza, es decir, por un contrato indefinido.

Lo anterior quiere decir que las condiciones de empleo y trabajo en Chile distan de ser las mejores, lo que se expresa no sólo en la precariedad y la vulnerabilidad de muchos trabajadores que se ven sometidos a condiciones de dependencia encubiertas de independencia, o a condiciones de inestabilidad contractual pese a la estabilidad de facto a la que están expuestos. De igual manera, la Encla permite constatar la persistencia de las brechas salariales entre distintos grupos de trabajadores, especialmente en las empresas de mayor tamaño. Cabe recordar que la información sobre remuneraciones la proporcionan las propias empresas y no los trabajadores, de manera que los niveles y las brechas de remuneraciones que describe la Encla resultan más significativas desde ese punto de vista, lo que quiere decir que aún resta mucho por avanzar en materia de justicia salarial. El rol de los sindicatos resulta fundamental para influir en la distribución salarial dentro de las empresas. En aquellas con presencia sindical, los ingresos de las y los trabajadores se distribuyen de manera más equilibrada: existe una mayor concentración en los tramos intermedios de remuneración y una menor proporción en los extremos bajos y altos. Esto contrasta con las empresas sin sindicatos, donde la mayoría de las y los trabajadores se concentra en los tramos de más bajos ingresos, reflejando una mayor desigualdad en la distribución. A través de la negociación colectiva, los sindicatos logran mejorar las condiciones salariales generales y propiciar una distribución más balanceada de los ingresos dentro de la empresa.

En materia de equidad de género, la Encla 2023 muestra resultados dispares. Algunas brechas de género muestran una reducción, otras un estancamiento, y unas pocas, incluso, un aumento. No obstante, en la mayoría de los indicadores se aprecia una relativa estabilidad respecto de mediciones anteriores.

Los datos indican una desaceleración en el ingreso de las mujeres al mercado laboral, expresada en la casi nula variación del porcentaje de mujeres sobre el total del personal de las empresas del universo estudiado por la Encla. Las mujeres evidencian también, nuevamente, una mayor concentración en los tramos más bajos de remuneraciones respecto de los hombres, mientras que la segregación laboral horizontal persiste de manera muy marcada, aunque con algunos tímidos avances de mayor participación femenina en ramas fuertemente masculinizadas. En el caso de la segregación laboral vertical, se observa un aumento en la participación de las mujeres en el segmento de mandos medios, pero la brecha en las jefaturas superiores se mantiene, siendo particularmente acentuada en las grandes empresas y empresas feminizadas. Por su parte, en lo que se presenta como un desafío para el movimiento sindical, la segregación vertical por género en los directorios de las organizaciones sindicales muestra incluso un aumento respecto de la Encla pasada.

Este panorama sugiere que las políticas públicas que en el pasado impulsaron importantes avances hacia la igualdad de género ya no tienen hoy la misma efectividad y que, por lo mismo, es necesario dar pasos más audaces para lograr una inserción laboral de las mujeres en iguales condiciones y oportunidades que los hombres. El actual proyecto de ley que reforma el sistema de salas cuna puede ser ese paso más audaz, en tanto avanza en corresponsabilidad parental al extender este derecho a los padres trabajadores, superando la noción de que el cuidado de hijos e hijas corresponde fundamentalmente a las mujeres. También este proyecto promete llegar por fin a todas las madres y padres trabajadores que lo necesiten al garantizar una cobertura universal, cuestión que la actual normativa impide al establecer la obligación de proveer el derecho a sala cuna únicamente para las empresas con 20 o más mujeres. En este sentido, los datos de la Encla corroboran que el actual sistema deja sin cobertura a la mayoría de las empresas donde hay presencia de madres o padres trabajadores. Por último, también se evidencia que el bono compensatorio se consolida como la modalidad de otorgamiento de este derecho más recurrida por las empresas, con lo cual no se garantiza que las hijas e hijos de las madres trabajadoras cuenten con los cuidados más adecuados.

Las condiciones de trabajo se han visto también impactadas por los procesos de modernización productiva que han experimentado las empresas en Chile; específicamente, los datos muestran que nuestras empresas han avanzado en digitalización y automatización. La primera se encuentra presente en la mayoría de las empresas, especialmente en las más grandes, bajo la forma de almacenamiento de información y uso de aplicaciones para interactuar con trabajadores, clientes y proveedores. Por su parte, la automatización de procesos tiene una incidencia menor que la digitalización, pero también tiene una presencia importante en las empresas más grandes.

Otro fenómeno vinculado a la modernización es la implementación del teletrabajo, que requiere uso de redes y dispositivos para el trabajo no presencial. Si bien las empresas recurrieron a esta modalidad de trabajo debido a la pandemia y las restricciones que impusieron las cuarentenas, y por tanto se vieron forzadas a tener que recurrir a ella, la experiencia fue positiva. Quienes evaluaron mejor el teletrabajo fueron las y los trabajadores porque les permitió conciliar vida familiar y vida laboral, de acuerdo con lo que ellos mismos declararon en las entrevistas realizadas. Pero también fue positivo para las propias empresas, que pudieron no solamente continuar ofreciendo sus servicios en plenas restricciones a la libre circulación de las personas, sino que también les significó ahorro de costos importantes, de modo que, en el marco de la Ley de Teletrabajo, algunas empresas han decidido continuar con esta forma de trabajo, aun cuando la pandemia ya fue superada. De todos modos, no se trata de un uso generalizado del teletrabajo entre las empresas puesto que no todas las actividades productivas pueden ser realizadas bajo esta modalidad. En este sentido, si bien no se avizora que esta forma de organizar el proceso de trabajo se convierta en la más frecuente o la más extendida, la experiencia de estos años de pandemia parece haber alentado a más empleadores y a más trabajadores a ver en ella una real alternativa de la que ambos actores pueden sacar provecho. Hoy hay más información y una experiencia positiva para muchas empresas y trabajadores que permite avanzar en la consolidación del teletrabajo como una modalidad válida de organizar el proceso de trabajo.

Respecto de la organización del proceso productivo, la Encla ha constatado la externalización como práctica generalizada en las empresas, bajo sus diversas modalidades. En el caso de la subcontratación, esta alcanza al 34,9% de las empresas, una fracción de las cuales subcontrata la actividad económica principal de la empresa. Esto último indica la radicalidad con la que se ha asumido la subcontratación, aunque no ha alcanzado a la mayoría de las empresas del país, evidentemente. En cuanto a los servicios transitorios o suministro de trabajadores, como otra forma de externalización de tareas, la Encla muestra que sigue siendo una práctica muy marginal en el conjunto de las empresas y que se concentra especialmente en aquellas más grandes. Esto quiere decir que la regulación que se estableció a través de la Ley N° 20.123 al régimen de subcontratación y los servicios transitorios ha permitido el funcionamiento de estas formas de externalización sin que ellas se hayan extendido inorgánicamente con la consiguiente fragmentación completa del proceso productivo y la vulneración de derechos laborales que habría traído consigo.

En lo que respecta a las relaciones laborales, la Encla 2023 también muestra las dificultades que enfrenta el sindicalismo en Chile. La principal es que, a pesar del incremento paulatino y sostenido de la afiliación sindical en las últimas décadas, especialmente de las mujeres, tendencia que también se observa a nivel internacional, aún enfrentamos una baja afiliación y un bajo porcentaje de empresas con sindicato. Los factores que dificultan tanto la formación de sindicatos, allí donde no existen, como el crecimiento de la afiliación en los ya constituidos, parecen ser dos: por un lado, el desinterés de las y los trabajadores y, por otro, la resistencia de ciertos segmentos de empleadores, quienes incurren en prácticas antisindicales y en una actitud hostil hacia estas organizaciones.

Por cierto, a nivel general, estos factores se inscriben en un marco de limitaciones estructurales, emanadas de nuestro sistema normativo, especialmente en el ámbito de la negociación colectiva, las cuales limitan tanto la eficacia como el poder de las organizaciones sindicales.

El paralelismo sindical, por ejemplo, y las dinámicas de competencia en que incurren los sindicatos en algunas empresas, debilita su poder de negociación, lo cual refuerza el desinterés de las y los trabajadores. En este sentido, un sindicalismo atomizado y concentrado en una pequeña proporción de empresas constituye un obstáculo para que el conjunto de las y los trabajadores puedan avanzar hacia un sistema de relaciones laborales en el que tengan incidencia real al momento de negociar sus condiciones de trabajo, razón por la cual la política pública debe ser capaz de ofrecer soluciones a este problema porque de él dependerá, en gran medida, alcanzar la anhelada meta de una sociedad con menos desigualdades sociales, si se considera que la distribución primaria del ingreso depende de la capacidad de negociación que tengan los trabajadores frente a los empleadores.

Cabe señalar, de todos modos, que prácticamente en la totalidad de las empresas con sindicato se negocia colectivamente, cumpliendo así las organizaciones sindicales con una de sus funciones primordiales.

Los resultados de la Encla también muestran que la negociación colectiva, como proceso mediante el cual trabajadores y empleadores acuerdan condiciones de trabajo en forma libre y reglada, cumple su cometido, pues la mayoría de los actores laborales considera favorable este mecanismo de negociación, incluidos aquellos trabajadores que no han podido negociar colectivamente. Del mismo modo, la mayoría de los actores laborales la considera un mecanismo conveniente pues allí donde ha habido negociaciones colectivas, estas han sido consideradas favorables para ambas partes de la negociación. Lamentablemente, el alcance de la negociación colectiva sigue siendo limitado puesto que se concentra en aquellas empresas que tienen sindicatos y, como lo muestra la Encla, solamente una pequeña fracción de las empresas chilenas cuenta con uno. De este modo, también una pequeña proporción de los trabajadores ha podido negociar colectivamente, siendo un fenómeno muy marginal en las empresas de menor tamaño donde sólo excepcionalmente se recurre a la negociación colectiva. De aquí se desprende que avanzar hacia un aumento de la cobertura de la negociación requeriría realizar cambios estructurales al modelo de relaciones laborales que tenemos en el país, de manera de aumentar la capacidad de organización de los trabajadores, fortalecer a los sindicatos y otorgarle a la negociación colectiva un papel primordial en la distribución más equitativa de los frutos del crecimiento económico. Una iniciativa que va en ese sentido es el proyecto de ley sobre negociación multinivel, que permitiría ampliar la cobertura de la negociación a las empresas más pequeñas y donde no existe organización sindical.

A todo sistema de relaciones laborales le es inherente el conflicto, que puede ser latente o manifiesto. En relación con éste, la Encla identifica como causas principales aquellas que tienen que ver con el salario y con el despido. Desde este punto de vista, entre los años 2020 y 2022, el conflicto estuvo presente en alrededor de un quinto de las empresas y sus principales expresiones fueron las denuncias ante la Inspección del Trabajo y la denuncia ante los tribunales; en forma principalmente individual, aunque también se dieron en forma colectiva. A su vez, las formas que involucraron la interrupción colectiva de la actividad laboral fueron muy poco frecuentes (1,1% de las empresas) con mayor presencia en empresas con sindicato (8,0%). Por su parte, las formas de resolución del conflicto fueron principalmente de carácter conciliador, mediante el diálogo y la negociación, muchas veces con la mediación de la propia Dirección del Trabajo, cuyos buenos oficios, por ejemplo, pueden ser solicitados por cualquiera de las partes en un proceso de negociación colectiva para efectos de evitar tener que llegar a la huelga. En definitiva, los datos indican que, pese a la existencia de desequilibrios, brechas y desigualdades entre trabajadores y empleadores, o entre grupos o categorías de trabajadores, el sistema de relaciones laborales chileno opera con niveles relativamente bajos de conflictividad.

En materia de derechos fundamentales, la Encla muestra que aún hay muchas empresas que no cuentan con procedimientos de denuncia y sanción del acoso sexual y laboral, lo cual podría estar impidiendo que muchas situaciones de vulneración de derechos se visibilicen. Cabe señalar que la aplicación de la Encla 2023 fue anterior a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), por lo que se espera que el cumplimiento de este aspecto de la normativa vaya aumentando.

En materia de inclusión, se ha avanzado en la contratación de personas de grupos tradicionalmente excluidos, como personas con discapacidad, pueblos originarios y de la diversidad sexual, pero aún hay mucho espacio para avanzar en medidas de integración efectiva. Respecto de las personas con discapacidad, éstas llegan sólo al 0,5% del total de personas contratadas en las empresas de 5 o más trabajadores, y sólo el 57,1% de las empresas obligadas a contar con un gestor de inclusión han cumplido con esta normativa.

Es en la integración de personas trabajadoras extranjeras donde se aprecia una práctica generalizada en la mayoría de las empresas. Al 30 de noviembre de 2022, las y los trabajadores extranjeros son el 9,3% del total de la dotación de las empresas de 5 o más trabajadores. Aunque con diferencias, se encuentran integrados en todas las regiones y sectores de actividades. Gozan en su mayoría de contratación indefinida, pero presentan una concentración mayor en los tramos de más bajas remuneraciones que las y los trabajadores chilenos. Aun así, tanto empleadores como dirigentes y trabajadores coinciden en que la incorporación de personal extranjero no ha tenido un efecto significativo en el ambiente laboral, ni negativo ni positivo. Esto quiere decir que su incorporación ha sido en forma tal que resulta normal el contar con trabajadores de otras nacionalidades. De hecho, la mayoría de las y los empleadores es favorable a una flexibilización o una eliminación del límite para la contratación de personas extranjeras por lo que también aquí hay un desafío para el país en términos de lo que eso implica para las instituciones públicas y privadas que han de prestar servicios a esa población.

En suma, la Encla nos permite identificar los principales desafíos para la política laboral de cara a las tendencias que se van consolidando y aquellas que van apareciendo en nuestra realidad laboral hacia el final de este primer cuarto de siglo del tercer milenio.



Anexo: Diseño muestral encuesta laboral 2023¹

Desde el año 1998 el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo efectúa la Encuesta Laboral (Encla), cuyo objetivo es levantar información sobre las condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas que se ubiquen en el territorio nacional, a partir de la cual se encarga de proveer información especializada y actualizada sobre relaciones laborales y transformaciones en el mundo del trabajo, permitiendo apoyar la elaboración de políticas públicas y entregar información confiable sobre los ámbitos vinculados al mundo del trabajo. A su vez, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), quién es el encargado de difundir información oficial, confiable y accesible garante de la calidad de sus estadísticas, ha participado en el diseño y ejecución de distintas actividades propias del desarrollo de la encuesta para versiones anteriores.

Así entonces, para la versión de la Encla 2023, el Departamento de Estudios encarga la realización de la encuesta al INE para que desarrolle diferentes actividades relativas al diseño metodológico, recopilación y procesamiento de la información para dar respuesta a los objetivos planteados, considerando las recomendaciones internacionales sobre las normas de calidad y las sugerencias propuestas por el Departamento de Estudios, en forma periódica y a través de las mesas de trabajo. Dentro de las actividades definidas para la ejecución del proyecto, se encuentra la elaboración del diseño muestral del cual se encarga el Subdepartamento de Diseños de Marcos y Muestras (SDMM) dependiente del INE, adoptando los requerimientos del estudio y definiendo los tamaños muestrales necesarios para entregar representatividad y confiabilidad de la estimación de interés dentro de los umbrales de errores muestrales aceptables por la institución. Las actividades consideradas para la elaboración del diseño corresponden a la conformación del marco muestral, la definición de la estrategia de muestreo, la obtención de los tamaños de muestra, el desarrollo del cálculo de los factores de expansión y las estimaciones de las principales variables y sus medidas de precisión.

En esta versión de la Encla, se incorporaron cambios en el diseño del marco muestral, utilizando nuevas fuentes de información para la construcción del mismo como parte de las mejoras de completitud de la información. Así entonces, además, de los insumos base, tales como: el Marco Maestro de Empresas (MME), y el Formulario de trabajadores del Servicio de Impuestos Internos (SII) (F1887), se introduce el uso de registros administrativos proveniente de la información de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), registro que permite obtener la variable de diseño que corresponde al número de trabajadores. En cuanto a los factores de expansión, se introduce la metodología de calibración que permite reconstruir los totales poblacionales a partir de un marco auxiliar elaborado de acuerdo a la información proveniente de la SUSESO.

¹ Anexo "DISEÑO MUESTRAL ENCUESTA LABORAL 2023" elaborado íntegramente por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Respecto al cálculo del tamaño muestral objetivo y su potencial pérdida de unidades durante el trabajo de campo, al igual que en la Encla 2019, se establece como metodología la estrategia de sobremuestreo que permite compensar las incidencias detectadas sobre las unidades en el proceso de recolección. Ahora bien, dicha estrategia considera como base la pérdida de unidades ocurrida en la versión anterior de la Encla (2019). Sin embargo, dada las consecuencias de la contingencia de salud que vivió el país, se decide incorporar como complemento la información de logro proveniente de la XII Encuesta Nacional de Innovación (ENI), puesto que esta es la primera donde su trabajo de campo se realiza en 2021, donde el contexto nacional difiere de lo observado en 2019.

Por último, para los dominios de estudios de la Encla 2023, particularmente para la agrupación regional, el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo solicita un nuevo requerimiento para su conformación, estableciendo nueve agrupaciones para esta versión, en comparación con la Encla 2019 en la que el muestreo se diseñó a nivel de seis agrupaciones regionales. Lo anterior, se debe a la necesidad de contar con estimaciones confiables para el cruce de región y tamaño de empresa. Adicionalmente, para esta versión se incorpora la representatividad a nivel regional.

El documento que se presenta a continuación está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se describen los objetivos de la encuesta; luego se detallan las características del diseño muestral, tales como la población objetivo, los dominios de estudios, la cobertura temática y geográfica, el marco muestral y las unidades estadísticas, entre otros aspectos. En tercer lugar, se describe la estrategia de muestreo y la metodología utilizada para el cálculo del tamaño muestral. A continuación, se presentan los resultados del tamaño muestral. En el quinto apartado, se expone el desarrollo del factor de expansión. Posteriormente, se enseña el estimador y sus medidas de precisión, y los resultados finales. Finalmente, se incorporan las conclusiones, el anexo y la bibliografía respectiva.

I. OBJETIVO

I.1. Objetivo general

El objetivo de la Encla 2023 es diagnosticar el estado y la evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y de la igualdad de género en las empresas que cuentan con 5 o más trabajadores, regidas por el Código del Trabajo en Chile.

I.2. Objetivos específicos

1. Caracterizar a las empresas en relación con su entorno económico.
2. Caracterizar las condiciones de empleo y trabajo en las empresas.
3. Analizar las relaciones laborales que se dan al interior de las empresas.
4. Analizar la relación entre las condiciones de empleo y trabajo, y las relaciones laborales.
5. Identificar la situación de las empresas en materia de igualdad de género.
6. Detectar y describir fenómenos laborales emergentes.

II. CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO MUESTRAL

II.1. Población objetivo

Empresas formales² y vigentes que desarrollan su actividad económica principal en alguno de los sectores en estudio, según el Clasificador Internacional Industrial Uniforme de todas las actividades económicas, revisión 4 adaptación nacional (CIIU4.CL 2012), dentro de los límites geográficos del país, excluyendo algunas comunas definidas como difícil acceso³. Además, que en el mes de noviembre del año comercial 2020-2021 hayan declarado en los registros administrativos del Formulario 1887⁴ del SII y la SUSESO, cuenten con 5 o más trabajadores contratados directamente (excluyendo honorarios) y cuyas relaciones laborales se ríjan por el Código del Trabajo.

² Empresa formal es aquella con iniciación de actividades vigentes al año 2021 en el Servicio de Impuestos Internos (SII), que posee RUT y contabilidad propia, y declara IVA.

³ Para mayor detalle de las comunas excluidas ver Cuadro III.3.

⁴ Contiene declaraciones sobre rentas del art. 42 N°1 (sueldos), otros componentes de la remuneración y retención del impuesto único de segunda categoría de la Ley de Rentas.

II.2. Dominios de estudio

Los dominios de estudio en los cuales la muestra tiene representatividad para la estimación del total de trabajadores, asegurando un error muestral esperado que no supere el 15% en estos niveles establecidos para el estudio, corresponden a los siguientes:

1. Nacional
2. Región (16 regiones)
3. Agrupación Actividad Económica (13 agrupaciones)
4. Tamaño de empresa (Grande, Mediana, Pequeña, Micro)
5. Agrupación regional y tamaño de empresas (9 agrupaciones regionales)

No obstante, los niveles de estudio para publicación quedarán sujetos a la precisión y normas de calidad de las estimaciones a partir de los resultados obtenidos en el trabajo de campo.

II.3. Período de referencia y periodicidad

El período de referencia de la información para la Encla 2023 corresponderá al 2021-2022. Respecto a la periodicidad de la encuesta, habitualmente se realiza cada dos o tres años. Sin embargo, producto de la contingencia de salud a nivel mundial (COVID-19), el período se extiende para esta versión.

II.4. Marco muestral del producto

II.4.1. Cobertura temática

La Encla 2023 cubre 18 sectores económicos, desde el ámbito silvoagropecuario hasta servicios, los que se encuentran clasificados según el Clasificador Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, adaptación nacional (ClI4.CL 2012). Dicho clasificador permite la comparabilidad de la información a nivel de actividad económica, de acuerdo con estándares internacionales.

Tras la definición de los sectores económicos, para algunos casos en particular, se realiza una agrupación, conformando 13 categorías de actividades económicas, las cuales se mantienen desde la Encla 2019 y se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro II.1
Secciones económicas en estudio para la Encla 2023

Agrupación de sección económica	Glosa de la sección económica
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D-E	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H-J	Transporte y almacenamiento e Información y comunicaciones
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
K-L	Actividades financieras y de seguros y Actividades inmobiliarias
M-N	Actividades profesionales, científicas y técnicas y Actividades de servicios administrativos y de apoyo
P	Enseñanza
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R-S	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas y Otras actividades de servicios

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Como casos particulares, se excluyen del estudio las cooperativas de agua, así como también, las instituciones públicas que, clasificadas en otra actividad económica, pertenecen a municipalidades y corporaciones municipales u otro organismo estatal que se consideran fuera del alcance del estudio, según el catastro de instituciones públicas que dispone el INE.

Para las actividades de enseñanza y de atención de la salud humana y asistencia social, P y Q, respectivamente, se aplican otras exclusiones complementarias al catastro que dispone el INE. En la primera de ellas, las subclases 85311, 86101, 86201 se excluyen directamente, mientras que, para las subclases 85001 y 85420 la exclusión consiste en identificar, a nivel de subclase⁵, unidades que declaran pertenecer a sociedades públicas asociadas a las municipales, identificando las corporaciones municipales. Además, se excluyen las secciones que O, T y U, las cuales se explicitan en el cuadro a continuación.

⁵ Clasificación económica a nivel de cinco dígitos de las unidades en el Marco Maestro de Empresas, correspondiente a la adaptación nacional del clasificador CIIU. Rev.4.

Cuadro II.2

Secciones económicas excluidas del ámbito de estudio para la Encla 2023

Sección económica	Glosa de la sección económica	Subclase CIIU Rev.4.CL	Glosa de la subclase
P	Enseñanza	85001	Enseñanza preescolar, primaria, secundaria científico humanista y técnico profesional pública
		85311	Enseñanza superior en universidades públicas
		85420	Enseñanza cultural
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	86101	Actividades de hospitales públicos
		86201	Actividades de centros de salud municipalizados (servicios de salud pública)
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria		
T	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio		
U	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales		

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

II.4.2. Cobertura geográfica

La cobertura geográfica de la Encla 2023 comprende a todas las empresas formales que realicen su actividad económica dentro del territorio nacional, es decir, en algunas de las 16 regiones del país, excluyendo de este estudio a 22 comunas que son definidas como difícil acceso o que presentan un alto costo de levantamiento en esas zonas. Las comunas excluidas del estudio de la Encla 2023, se describen en el Cuadro II.3.

Cuadro II.3
Comunas excluidas del ámbito de estudio de la Encla 2023

Región	Provincia	Comunas
Arica y Parinacota	Parinacota	General Lagos
Tarapacá	Tamarugal	Colchane
Antofagasta	El Loa	Ollagüe
Valparaíso	Isla De Pascua	Isla de Pascua
	Valparaíso	Juan Fernández
Los Lagos	Llanquihue	Cochamó
	Palena	Chaitén - Futaleufú - Hualaihué - Palena
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	Aysén	Guaitecas
	Coihayque	Lago Verde
	Capitán Prat	Villa O'Higgins - Tortel
Magallanes y de la Antártica Chilena	Antártica Chilena	Antártica - Cabo de hornos
	Magallanes	Laguna Blanca - Río Verde - San Gregorio
	Tierra del Fuego	Timaukel - Primavera
	Última Esperanza	Torres del Paine

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

II.4.3. Construcción del marco muestral

A diferencia de las versiones anteriores, en la Encla 2023 el marco muestral se conforma a partir de tres fuentes de información, el Marco Maestros de Empresas INE (MME) año contable 2021, el directorio de trabajadores asalariados obtenido desde Formulario N° 1887 (F1887) año comercial 2020 y los registros administrativos de la SUSESO año 2021. El detalle de las fuentes de información utilizadas y la depuración que se realiza para la construcción del marco muestral se detalla a continuación:

II.4.3.1. Marco Maestro de Empresas año 2021

Se utiliza el insumo más actualizado del MME que corresponde al año contable 2021. A partir de éste, se seleccionan aquellas empresas que ejercen su actividad económica principal en alguna de las mencionadas en la cobertura temática Cuadro II.1.

II.4.3.2. Formulario N° 1887 referencia noviembre 2020

Desde el directorio proveniente del F1887, se obtiene el total de trabajadores asalariados en el mes de noviembre del año 2020, siendo este el más actualizado que posee el INE al momento de la construcción del marco muestral para el estudio. De este insumo, se incluyen las empresas que reportan más de 5 trabajadores en el mes de noviembre de 2020.

II.4.3.3. Registros administrativos de la SUSESO referencia noviembre 2021

Es un registro administrativo que proviene de la SUSESO y que el INE recibe periódicamente. Este proporciona mensualmente datos nominados de bases de datos y entre ellos se puede obtener el número de trabajadores que reporta cada empresa. Se incluyen las empresas que reportan 5 o más trabajadores en el mes de noviembre de 2021.

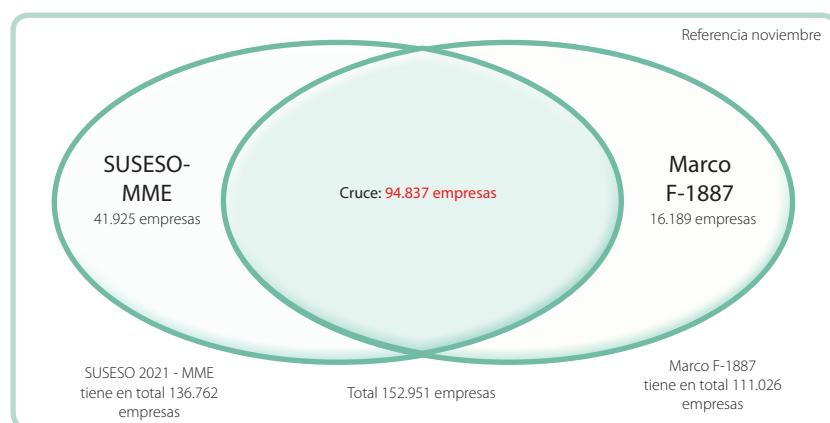
II.4.3.4. Depuración del marco muestral

Paso 1: Se cruza el MME con F1887, obteniendo la actividad económica y región desde el MME y el número de trabajadores del F1887. A partir de la intersección de ambos directorios y al excluir las empresas con 4 o menos trabajadores y las actividades que se encuentran fuera de estudio, quedan 111.026 empresas.

Por otra parte, se cruza el MME con la SUSESO y se realizan las mismas exclusiones mencionadas anteriormente, es decir, se excluyen las actividades fuera del estudio y las empresas con 4 o menos trabajadores. Como resultado de este cruce se obtienen en total 136.762 empresas.

Paso 2: Se realiza el cruce con las dos bases de datos obtenidas en el paso 1. Para continuar con la construcción del marco muestral, se analiza tanto el resultado de la intercepción como del complemento del cruce. De manera gráfica se muestra el resultado obtenido, en la siguiente figura.

Figura II.1.
Diagrama del cruce entre el marco muestral F1887 y SUSESO



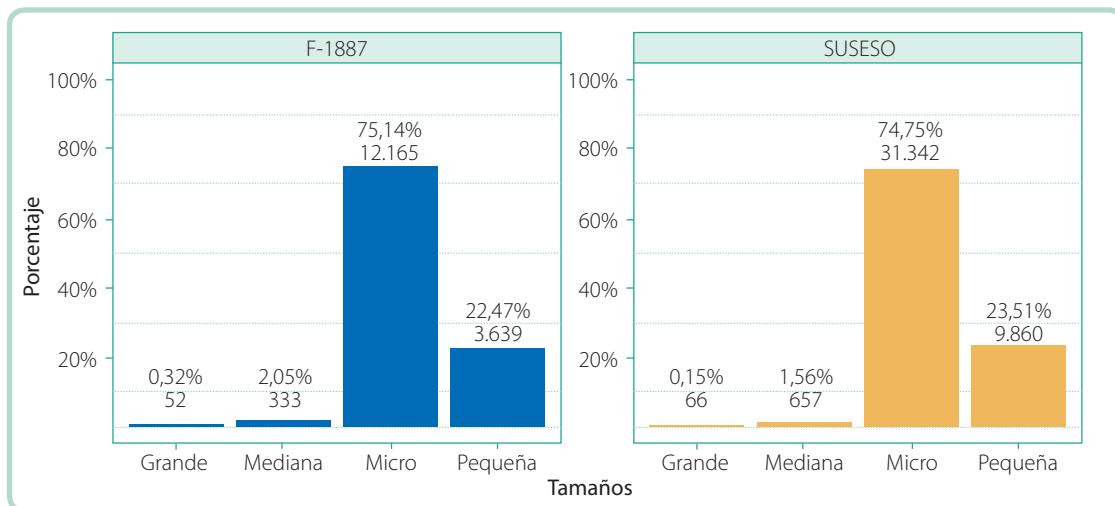
Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tal como se observa, existen 94.837 empresas que están en ambas fuentes de información (F1887 y SUSESO), 41.925 empresas que sólo están en la SUSESO y 16.189 que sólo están en el F1887. La suma de todas las partes da un total de 152.951 empresas.

Además, con el fin de profundizar en el análisis, se verifica la distribución del tamaño de las empresas que están sólo en el F1887 o sólo en la SUSESO. Tal como se muestra en la Figura II.2, la mayoría de las empresas que están en una u otra fuente son de tamaño micro, seguida por las de tamaño pequeña.

Figura II.2.

Distribución de las empresas que no coinciden en ambas fuentes de información según tamaño de la empresa



Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Considerando que el F1887 referencia al año 2020, es decir, un año de desfase con respecto a las demás fuentes utilizadas, y además aquel fue un año atípico debido a la pandemia de COVID-19, es muy probable que estas empresas ya no existan en el país. Por ello, se decidió junto a la Dirección del Trabajo (DT) excluir del marco muestral a las empresas pequeñas y microempresas que sólo se encuentran en este insumo.

Paso 3: Finalmente se realiza una depuración de empresas, a través de la información más reciente del levantamiento de encuestas realizadas por el INE. Para esta depuración se excluyen del marco muestral todas las unidades que presentan estados de levantamiento sin movimiento y término de giro en dichas encuestas. Las encuestas utilizadas corresponden a:

Figura II.3.

Fuentes de información utilizadas para depurar el marco muestral



Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Después de la depuración, el marco muestral queda conformado por 134.035 empresas.

Paso 4: Finalmente, una vez obtenido el listado final de unidades que pertenecen al marco muestral, se asigna el tamaño de empresa a cada unidad, según los siguientes criterios:

Cuadro II.4.

Criterios de priorización el tamaño de empresas en el marco muestral de la Encla 2023

Fuente de información en la que está la empresa	Información que se mantiene en el marco muestral
Sólo F1887 2020	F1887
Sólo SUSES 2021	SUSES 2021
En ambas (F1887 2020 – SUSES 2021)	SUSES 2021

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Este criterio se define con la finalidad de priorizar la información más actualizada disponible de la variable número de trabajadores.

II.4.4. Estratificación del marco muestral

Una vez construido el marco muestral, se realiza la estratificación. Esta permite reunir elementos de una población en grupos homogéneos previo a la selección, con el propósito de mejorar las medidas de precisión de las estimaciones, agrupando las unidades del marco muestral en clases homogéneas en su interior y que difieran de las características del resto. Los estratos deben ser mutuamente excluyentes y exhaustivos colectivamente, es decir, cada elemento de la población debe ser asignado a un sólo estrato y ninguno puede quedar excluido.

Los estratos que se conforman en el marco muestral corresponden al cruce entre región, agrupación de actividades económicas de acuerdo con la CIIU4.CL 2012, tamaño de empresa según número de trabajadores y tramos de inclusión forzosa (IF) y aleatoria (IA).

A continuación, se describen las variables consideradas para conformar los estratos en el marco muestral de la Encla 2023:

II.4.4.1. Región y agrupación regional

En el marco muestral se consideran las 16 regiones del país, las cuales corresponden a un nivel de estimación. Por otro lado, se agrupa las regiones de acuerdo con sus características geográficas, conformando 9 agrupaciones regionales solicitadas por la DT⁶. En el Cuadro III.5 se muestra la nueva agrupación a partir de las 16 regiones.

⁶ La solicitud de la Dirección del Trabajo de pasar de 6 a 9 agrupaciones regionales permite asegurar representatividad para una desagregación mayor a nivel regional considerando el cruce con tamaño de empresas.

Cuadro II.5.
Agrupación regional a partir de las regiones solicitadas por la DT

Agrupación regional	Nombre de región
Norte Grande	Arica y Parinacota
	Tarapacá
Antofagasta	Antofagasta
Norte Chico	Atacama
	Coquimbo
Valparaíso	Valparaíso
Metropolitana	Metropolitana de Santiago
Centro Sur	Libertador General Bernardo O'Higgins
	Maule
	Ñuble
Bio-Bío	Bio-Bío
Sur	Araucanía
	Los Ríos
	Los Lagos
Zona Austral	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
	Magallanes y Antártica Chilena

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

II.4.4.2. Agrupación de actividades económicas

Las actividades económicas especificadas en la cobertura temática (ver Cuadro II.1), se agrupan conformando las 13 agrupaciones de actividad económica en estudios, las que forman una variable de estratificación en el marco muestral.

II.4.4.3. Tamaño de empresas

La clasificación de las empresas según tamaños para la Encla 2023, establece cuatro categorías: grande, mediana, pequeña y micro. Estas se definen según el total del número de trabajadores asalariados contratados por la empresa en el período noviembre 2021. En el Cuadro III.6 se observan los límites que definen los tramos de número de trabajadores.

Cuadro II.6.

Tamaño de las empresas según número de trabajadores asalariados

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

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

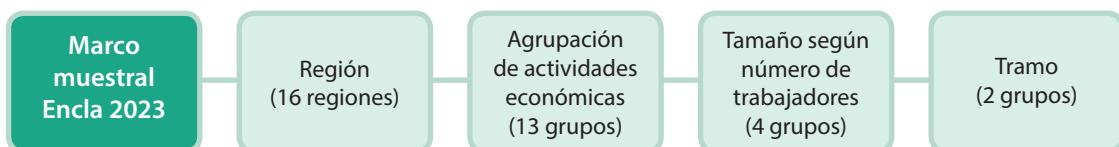
II.4.4.4. Tramo de inclusión

El tramo de inclusión permite diferenciar las unidades que incluidas forzosamente (IF) de aquellas que su inclusión es aleatoria (IA). Para la Encla 2023, a diferencia de sus versiones anteriores, las unidades IF son escogidas por reportar en el período de noviembre 2021, un total de trabajadores asalariados mayor o igual a 2.000, consideradas como unidades autorepresentadas, ya que presentan un alto aporte en el sector económico al cual pertenecen. Esto explica la conveniencia de crear estratos de inclusión forzosa (IF) dentro de estas actividades, con la intención de mejorar la precisión de las estimaciones de interés.

Respecto al tramo de inclusión aleatoria (IA), este se conforma con el resto de las unidades económicas en la población, con las cuales se estima un tamaño muestral a través de un diseño probabilístico.

Figura II.4

Estratificación del marco muestral para la Encla 2023



Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

II.5. Unidades estadísticas

II.5.1. Unidad de muestreo

La unidad de muestreo es la empresa formal, que cuenta con iniciación de actividades en el SII, que desarrolla su actividad económica en el ámbito de estudio y dentro de los límites territoriales del país. Además, que, durante el mes de noviembre 2021, haya declarado tener 5 o más trabajadores asalariados.

II.5.2. Unidad de información y de análisis

La unidad de información y de análisis es la empresa formal que cumple los requisitos para formar parte de la población objetivo.

III. METODOLOGÍA DE CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL

III.1. Estrategia muestral

El diseño aplicado a la Encla 2023 corresponde a un muestreo probabilístico y estratificado, donde los estratos se encuentran definidos según el cruce de las variables región, agrupación de actividades económicas de acuerdo con la CIIU4.CL 2012, tamaño de empresa según número de trabajadores y tramos de inclusión forzosa (IF) y aleatoria (IA).

III.1.1. Consideraciones para el tamaño muestral

En el siguiente cuadro, se detallan los elementos considerados para calcular el tamaño de la muestra correspondiente a la encuesta laboral, en su versión 2023:

Cuadro III.1.
Elementos utilizados para el cálculo del tamaño muestral de la Encla 2023

Parámetro	Descripción
Variable de diseño	Número de trabajadores: y
Estimador asociado	Estimador del total del número de trabajadores: \hat{Y}
Parámetro asociado	Total del número de trabajadores: Y
Niveles de estimación para los cuales se establece el error de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Nacional: 5%. - Tamaño de empresas: 6% - Región: 6% - Agrupación de actividad económica: 11% - Cruce de agrupación regional y tamaño de empresas: 15%.
Nivel de confianza	95%

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

III.2. Cálculo del tamaño muestral

El diseño muestral de la Encla 2023 es probabilístico y estratificado, donde el estrato está conformado, entre otras variables, por el tramo de inclusión, a las que llamamos inclusión forzosa e inclusión aleatoria. La primera corresponde al grupo unidades autorepresentadas, es decir, que sólo se representan a sí mismas y su método de selección se detalla en el apartado sobre la estratificación del marco muestral. Mientras que, para las unidades que pertenecen al tramo inclusión aleatoria se calcula un tamaño muestral, el cual se describe a continuación.

Paso 1: Desde la Encla 2019 se obtuvieron los tamaños de muestra iniciales calculados por estrato. Este diseño estratificado considera como variable de interés el "número de trabajadores", fijando errores relativos de 15% a nivel del estrato, con un coeficiente de confianza del 95%.

$$n_{rhv} = \frac{(\sum_{i=1}^I N_{rhvi} \cdot \sigma_{rhvi})^2 \cdot (Z_{1-\frac{\alpha}{2}})^2}{e_r \cdot \sum_{i=1}^I Y_i + (\sum_{r=1}^R N_{rhvi} \cdot \sigma_{rhvi}^2) \cdot (Z_{1-\frac{\alpha}{2}})^2} \quad (1)$$

Donde:

- n_{rhv} : Tamaño de la muestra de empresas a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .
- N_{rhvi} : Número total de empresas i en el marco muestral para el estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .
- σ_{rhvi} : Desviación estándar del número de trabajadores de las empresas i en el estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .
- e_r : Error relativo máximo admisible de 15%.
- Y_i : Total del número de trabajadores en el marco muestral para las empresas i en el estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .
- $Z_{1-\frac{\alpha}{2}}$: Estadístico normal estándar correspondiente a un nivel de confianza del 95% ($Z_{0,975} = 1,96 \approx 2$).

Paso 2: El tamaño de muestra objetivo obtenido en cada estrato de región o agrupación regional, agrupación de actividad y tamaño de empresas, se ajusta de acuerdo a las siguientes reglas:

- Si el tamaño de la muestra objetivo (n_{rhv}) calculado en el paso 1 es mayor al número de empresas disponible en el marco muestral (N_{rhv}) para el estrato, se incluyen todas las empresas del marco muestral en la muestra.
- Si el tamaño de la muestra objetivo (n_{hvm}) calculado en el paso 1 es menor al número de empresas disponible en el marco muestral (N_{rhv}) para el estrato, se mantiene el tamaño de la muestra calculado.

Paso 3: Luego para obtener el tamaño de la muestra objetivo a nivel de región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v , respectivamente, se suman los tamaños muestrales obtenidos para los estratos a nivel más desagregado.

Tamaño muestral a nivel de tamaño de empresas:

$$n_v = \sum_{r=1}^R \sum_{h=1}^H n_{rhv} \quad (2)$$

Donde:

- n_v : Tamaño de la muestra de empresas a nivel de tamaño de empresas v .
- n_{rhv} : Tamaño de la muestra a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Tamaño muestral a nivel de agrupación de actividad económica:

$$n_h = \sum_{r=1}^R \sum_{v=1}^V n_{rhv} \quad (3)$$

Donde:

- n_h : Tamaño de la muestra de empresas a nivel de agrupación de actividad h .
- n_{rhv} : Tamaño de la muestra a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Tamaño muestral a nivel de región o agrupación regional:

$$n_r = \sum_{h=1}^H \sum_{v=1}^V n_{rhv} \quad (4)$$

Donde:

- n_r : Tamaño de la muestra de empresas a nivel de región o agrupación regional r .
- n_{rhv} : Tamaño de la muestra a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Paso 4. Con la información de la variable número de trabajadores al mes de referencia noviembre 2021, contenida en el marco muestral, se calculan las varianzas, las sumas totales, los coeficientes de variación y los errores relativos esperados.

Paso 5. Luego de calculados los errores esperados para los niveles de estimación requeridos, se observan dichos errores y, en caso de superar el umbral de error establecido, se debe aumentar el tamaño de la muestra en los estratos correspondientes, por lo tanto, el tamaño de la muestra ajustado en el estrato se denomina n'_{rhv} .

Paso 6. Finalmente, se calcula la sobremuestra a partir de la tasa de logro observada en la Encla 2019 y la Encuesta Nacional de Innovación año de referencia 2019-2020 (ENI 2019-2020). Se decide utilizar ambas tasas debido a los cambios observados en el operativo de campo, luego de la contingencia nacional de salud. Considerando que la recolección de la Encla anterior se realizó durante el 2019, bajo un escenario de trabajo de campo estable, las tasas de logro obtenidas fueron muy cercanas al 100%. Sin embargo, producto de la emergencia sanitaria ocurrida en 2020, se evidenció una disminución considerable de las tasas de logro en diferentes encuestas, debido a la dificultad de encontrar a las unidades en el trabajo de campo. Bajo el contexto descrito anteriormente, se incluye la tasa de la ENI 2019-2020 como fuente primaria, asumiendo un escenario más realista de la situación actual en el país puesto que su recolección se realizó en 2021 y se complementa con la tasa de logro de la Encla 2019, la cual corresponde a la fuente secundaria.

Los criterios aplicados para el uso de las tasas de logro en los tamaños muestrales se detallan a continuación:

Paso 1: Para los estratos existentes en ambas encuestas (Encla-ENI), se utiliza la tasa de logro de la ENI 2019-2020 y la Encla 2019, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se incorpora como tasa primaria la obtenida en la ENI 2019-2020.
- En caso de que la tasa de la ENI sea igual a cero o mayor o igual a 1, se utiliza la tasa de la Encla 2019.

Paso 2: Para los estratos en que no se cuente con información de las tasas, se utiliza el 30% correspondiente al valor utilizado en reemplazos para versiones anteriores.

Paso 3: En cuanto a la actividad económica Enseñanza (P) se utiliza la tasa de logro de Encla 2019 y en caso de no contar con dicha información se utiliza el 30%.

Así entonces, el tamaño muestral objetivo con la sobremuestra se calcula de la siguiente forma:

$$n_{rhv}^s = \frac{n'_{rhv}}{tl_{rhv}} \quad (5)$$

Donde:

n_{rhv}^s : Tamaño de muestra con sobremuestreo ajustado según la tasa de logro de la encuesta primaria o secundaria por región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

n'_{rhv} : Tamaño de muestra ajustado para el estrato según región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

tl_{rhv} : Tasa de logro según ajuste aplicado, en la región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Finalmente, los tamaños muestrales objetivos con la sobremuestra a nivel más agregado quedan conformados de la siguiente forma:

Tamaño muestral a nivel de tamaño de empresas:

$$n_v^s = \sum_{r=1}^R \sum_{h=1}^H n_{rhv}^s \quad (6)$$

Donde:

- n_v^s : Tamaño de la muestra de empresas con sobremuestreo a nivel de tamaño de empresas v .
- n_{rhv}^s : Tamaño de la muestra con sobremuestra a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Tamaño muestral a nivel de agrupación de actividad económica:

$$n_h^s = \sum_{r=1}^R \sum_{v=1}^V n_{rhv}^s \quad (7)$$

Donde:

- n_h^s : Tamaño de la muestra de empresas con sobremuestreo a nivel de agrupación de actividad h .
- n_{rhv}^s : Tamaño de la muestra con sobremuestra a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Tamaño muestral a nivel de región o agrupación regional:

$$n_r^s = \sum_{h=1}^H \sum_{v=1}^V n_{rhv}^s \quad (8)$$

Donde:

- n_r^s : Tamaño de la muestra de empresas con sobremuestreo a nivel de región o agrupación regional r .
- n_{rhv}^s : Tamaño de la muestra con sobremuestra a nivel de cada estrato, región o agrupación regional r , agrupación de actividad h y tamaño de empresas v .

Por último, el incremento considerable de la sobremuestra dieron paso a nuevos ejercicios de sobremuestra, que consistieron en rotar las tasas utilizadas previamente. Así entonces, como fuente primaria se utiliza la Encla 2019 y secundaria la XII ENI. Estos ajustes se realizan en las agrupaciones de actividad económica donde la sobremuestra dobla los tamaños muestrales objetivos. Esta medida tiene como objetivo reducir el total de unidades a gestionar en trabajo de campo, para ajustarse de mejor forma al presupuesto disponible, considerando, además, que una parte del proceso de recolección de la Encla se realiza en forma presencial, aumentando la posibilidad de contactar a la empresa, por lo que el cambio de tasas no debiese generar una disminución del logro.

III.3. Selección de unidades muestrales

Posteriormente, la selección de unidades se realiza para cada tramo de inclusión de forma independientes. Por un lado, las unidades IF quedaron previamente seleccionadas por el umbral de mayor o igual a 2000 trabajadores. Mientras que, la selección de las unidades del IA se realizó a través del método aleatorio definido con igual probabilidad.

Las empresas del tramo TA son seleccionadas aleatoriamente, al interior de cada estrato, dado por el cruce de región, tamaño de la empresa según número de trabajadores y agrupación de actividad económica. El método aplicado corresponde a un muestreo sistemático aleatorio, a partir de la implementación de los siguientes pasos:

1. Para asegurar un recorrido completo dentro de cada estrato, se ordenan las unidades muestrales en forma ascendente por región, tamaño de empresas y agrupación de actividades económicas y descendente según la variable número de trabajadores.
2. A través del Software SAS se utiliza el procedimiento *surveyselect* para realizar muestreos estadísticos complejos, en el que se especifica en el plan el tamaño muestral por estrato (incluido el sobremuestreo) requerido para la selección.
3. Se especifica el método de muestreo, que en este caso corresponde al método de muestreo sistemático (method=sys).
4. Se indica que se utilizará la función de generación de números aleatorios de distribución uniforme para seleccionar la muestra (ranuni). Además, se especifica la semilla inicial para la generación de números aleatorios (seed=2365955).
5. Se solicita la generación de estadísticas resumidas para el proceso de muestreo (stats) y se definen las variables de estratificación que se utilizarán (strata).
6. Se filtran los datos según tramo de inclusión aleatoria (where tramo_final=2).
7. Se guardan las estadísticas resumidas del muestreo en un conjunto de datos llamado tabla resumen (Ods output summary= tabla_resumen).
8. Una vez extraída la selección aleatoria, se genera un archivo que contenga las unidades seleccionadas en forma aleatoria y sus variables de estratificación. Además, se incorporan las unidades IF que fueron seleccionadas previamente.

IV. RESULTADOS DEL TAMAÑO MUESTRAL

En las tablas siguientes, se presenta el número de empresas en el marco muestral, el tamaño de muestra objetivo con su respectiva sobremuestra y la muestra efectivamente lograda en la recolección, en el que se determina un tamaño de muestra objetivo de 4.267 empresas, de las cuales 202 son de estrato de inclusión forzosa (IF) y 4.065 empresas del estrato de selección aleatoria (IA). Luego, tras el trabajo de campo, se logra una muestra de 173 empresas IF y 4.323 unidades IA, sumando una muestra efectiva de 4.496 unidades.

Tabla IV.1.

Tamaño muestral objetivo y efectivo según tamaños de las empresas

Tamaño empresa	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
		Total	IF	IA			Total	IF	IA
Total	134.035	4.267	202	4.065	4.085	8.352	4.496	173	4.323
Grande	3.234	1.028	202	826	289	1.317	981	171	810
Mediana	10.742	972	-	972	811	1.783	1.087	2	1.085
Pequeña	56.483	1.616	-	1.616	2.095	3.711	1.809	-	1.809
Micro	63.576	651	-	651	890	1.541	619	-	619

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla IV.2.

Tamaño muestral objetivo y efectivo según región

Región	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
		Total	IF	IA			Total	IF	IA
Total	134.035	4.267	202	4.065	4.085	8.352	4.496	173	4.323
Arica y Parinacota	1.319	185	-	185	133	318	189	-	189
Tarapacá	2.504	217	-	217	194	411	257	-	257
Antofagasta	3.882	221	1	220	192	413	212	1	211
Atacama	1.611	212	1	211	212	424	193	-	193
Coquimbo	4.477	244	-	244	285	529	277	-	277
Valparaíso	12.481	307	7	300	270	577	325	7	318
Metropolitana	65.853	647	174	473	356	1.003	670	148	522
O'Higgins	6.403	273	7	266	358	631	322	6	316
Maule	7.044	270	2	268	295	565	309	2	307
Ñuble	2.691	267	1	266	337	604	258	1	257
Biobío	9.385	284	5	279	298	582	331	4	327
La Araucanía	5.418	273	2	271	305	578	274	2	272
Los Ríos	2.324	228	-	228	236	464	249	-	249
Los Lagos	6.407	280	1	279	272	552	249	1	248
Aysén	690	168	-	168	195	363	174	-	174
Magallanes	1.546	191	1	190	147	338	207	1	206

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla IV.3.

Tamaño muestral objetivo y efectivo según agrupación de actividad económica

Actividad económica	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
		Total	IF	IA			Total	IF	IA
Total	134.035	4.267	202	4.065	4.085	8.352	4.496	173	4.323
A	11.595	392	2	390	600	992	385	4	381
B	870	210	5	205	156	366	159	7	152
C	16.055	427	23	404	309	736	456	16	440
D-E	999	218	2	216	190	408	226	2	224
F	16.636	450	20	430	519	969	447	18	429
G	29.855	457	29	428	386	843	498	27	471
H-J	13.383	361	17	344	314	675	381	19	362
I	8.077	285	15	270	262	547	309	13	296
K-L	5.675	233	9	224	221	454	202	9	193
M-N	14.946	439	54	385	363	802	466	38	428
P	5.439	317	10	307	279	596	482	7	475
Q	3.309	239	13	226	214	453	316	11	305
R-S	7.196	239	3	236	272	511	169	2	167

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Nota: Para las actividades económicas Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (A), Explotación de minas y canteras (B) y Transporte y almacenamiento e Información y comunicaciones (H-J) se observa que el número de empresas clasificadas como inclusión forzosa en la muestra efectiva son mayores al número de empresas de la muestra objetivo, lo cual se debe a un cambio de actividad económica de estas unidades.

Tabla IV.4.
Tamaño muestral objetivo y efectivo según región y tamaño

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva			
			Total	IF	IA			Total	IF	IA	
	Total país		134.035	4.267	202	4.065	4.085	8.352	4.496	173	4.323
Arica y Parinacota	Total	1.319	185	-	185	133	318	189	-	189	
	Grande	12	12	-	12	-	12	8	-	8	
	Mediana	69	41	-	41	14	55	39	-	39	
	Pequeña	520	88	-	88	81	169	109	-	109	
	Micro	718	44	-	44	38	82	33	-	33	
Tarapacá	Total	2.504	217	-	217	194	411	257	-	257	
	Grande	26	26	-	26	-	26	21	-	21	
	Mediana	162	56	-	56	41	97	65	-	65	
	Pequeña	1.028	92	-	92	97	189	122	-	122	
	Micro	1.288	43	-	43	56	99	49	-	49	
Antofagasta	Total	3.882	221	1	220	192	413	212	1	211	
	Grande	56	39	1	38	11	50	40	1	39	
	Mediana	325	63	-	63	36	99	53	-	53	
	Pequeña	1.634	78	-	78	89	167	80	-	80	
	Micro	1.867	41	-	41	56	97	39	-	39	
Atacama	Total	1.611	212	1	211	212	424	193	-	193	
	Grande	37	37	1	36	-	37	24	-	24	
	Mediana	118	50	-	50	26	76	50	-	50	
	Pequeña	676	82	-	82	120	202	84	-	84	
	Micro	780	43	-	43	66	109	35	-	35	
Coquimbo	Total	4.477	244	-	244	285	529	277	-	277	
	Grande	44	38	-	38	4	42	29	-	29	
	Mediana	303	64	-	64	60	124	77	-	77	
	Pequeña	1.955	103	-	103	163	266	125	-	125	
	Micro	2.175	39	-	39	58	97	46	-	46	
Valparaíso	Total	12.481	307	7	300	270	577	325	7	318	
	Grande	165	94	7	87	37	131	93	7	86	
	Mediana	781	64	-	64	65	129	85	-	85	
	Pequeña	5.380	110	-	110	121	231	116	-	116	
	Micro	6.155	39	-	39	47	86	31	-	31	

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
			Total	IF	IA			Total	IF	IA
Metropolitana	Total	65.853	647	174	473	356	1.003	670	148	522
	Grande	2.259	394	174	220	107	501	390	146	244
	Mediana	5.900	92	-	92	85	177	116	2	114
	Pequeña	27.956	122	-	122	123	245	132	-	132
	Micro	29.738	39	-	39	41	80	32	-	32
O'Higgins	Total	6.403	273	7	266	358	631	322	6	316
	Grande	116	70	7	63	34	104	66	6	60
	Mediana	535	67	-	67	91	158	89	-	89
	Pequeña	2.772	97	-	97	165	262	124	-	124
	Micro	2.980	39	-	39	68	107	43	-	43
Maule	Total	7.044	270	2	268	295	565	309	2	307
	Grande	101	54	2	52	25	79	59	2	57
	Mediana	603	71	-	71	107	178	92	-	92
	Pequeña	2.915	106	-	106	113	219	111	-	111
	Micro	3.425	39	-	39	50	89	47	-	47
Ñuble	Total	2.691	267	1	266	337	604	258	1	257
	Grande	46	37	1	36	3	40	29	1	28
	Mediana	184	62	-	62	55	117	58	-	58
	Pequeña	1.065	129	-	129	211	340	125	-	125
	Micro	1.396	39	-	39	68	107	46	-	46
Biobío	Total	9.385	284	5	279	298	582	331	4	327
	Grande	173	88	5	83	33	121	93	4	89
	Mediana	706	63	-	63	62	125	79	-	79
	Pequeña	3.907	94	-	94	140	234	116	-	116
	Micro	4.599	39	-	39	63	102	43	-	43
La Araucanía	Total	5.418	273	2	271	305	578	274	2	272
	Grande	62	47	2	45	13	60	48	2	46
	Mediana	357	73	-	73	59	132	73	-	73
	Pequeña	2.223	114	-	114	175	289	117	-	117
	Micro	2.776	39	-	39	58	97	36	-	36

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
			Total	IF	IA			Total	IF	IA
Los Ríos	Total	2.324	228	-	228	236	464	249	-	249
	Grande	16	16	-	16	-	16	11	-	11
	Mediana	128	55	-	55	35	90	53	-	53
	Pequeña	903	115	-	115	139	254	138	-	138
	Micro	1.277	42	-	42	62	104	47	-	47
Los Lagos	Total	6.407	280	1	279	272	552	249	1	248
	Grande	103	58	1	57	22	80	51	1	50
	Mediana	438	74	-	74	47	121	76	-	76
	Pequeña	2.615	109	-	109	151	260	101	-	101
	Micro	3.251	39	-	39	52	91	21	-	21
Aysén	Total	690	168	-	168	195	363	174	-	174
	Grande	3	3	-	3	-	3	4	-	4
	Mediana	33	33	-	33	-	33	29	-	29
	Pequeña	291	91	-	91	132	223	105	-	105
	Micro	363	41	-	41	63	104	36	-	36
Magallanes	Total	1.546	191	1	190	147	338	207	1	206
	Grande	15	15	1	14	-	15	15	1	14
	Mediana	100	44	-	44	28	72	53	-	53
	Pequeña	643	86	-	86	75	161	104	-	104
	Micro	788	46	-	46	44	90	35	-	35

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla IV.5.

Tamaño muestral objetivo y efectivo según agrupación regional y tamaño

Agrupación regional	Tamaño	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
			Total	IF	IA			Total	IF	IA
	Total país	134.035	4.267	202	4.065	4.085	8.352	4.496	173	4.323
Norte grande	Total	3.823	402	-	402	327	729	446	-	446
	Grande	38	38	-	38	-	38	29	-	29
	Mediana	231	97	-	97	55	152	104	-	104
	Pequeña	1.548	180	-	180	178	358	231	-	231
	Micro	2.006	87	-	87	94	181	82	-	82
Antofagasta	Total	3.882	221	1	220	192	413	212	1	211
	Grande	56	39	1	38	11	50	40	1	39
	Mediana	325	63	-	63	36	99	53	-	53
	Pequeña	1.634	78	-	78	89	167	80	-	80
	Micro	1.867	41	-	41	56	97	39	-	39
Norte chico	Total	6.088	456	1	455	497	953	470	-	470
	Grande	81	75	1	74	4	79	53	-	53
	Mediana	421	114	-	114	86	200	127	-	127
	Pequeña	2.631	185	-	185	283	468	209	-	209
	Micro	2.955	82	-	82	124	206	81	-	81
Valparaíso	Total	12.481	307	7	300	270	577	325	7	318
	Grande	165	94	7	87	37	131	93	7	86
	Mediana	781	64	-	64	65	129	85	-	85
	Pequeña	5.380	110	-	110	121	231	116	-	116
	Micro	6.155	39	-	39	47	86	31	-	31
Metropolitana	Total	65.853	647	174	473	356	1.003	670	148	522
	Grande	2.259	394	174	220	107	501	390	146	244
	Mediana	5.900	92	-	92	85	177	116	2	114
	Pequeña	27.956	122	-	122	123	245	132	-	132
	Micro	29.738	39	-	39	41	80	32	-	32
Centro Sur	Total	16.138	810	10	800	990	1.800	889	9	880
	Grande	263	161	10	151	62	223	154	9	145
	Mediana	1.322	200	-	200	253	453	239	-	239
	Pequeña	6.752	332	-	332	489	821	360	-	360
	Micro	7.801	117	-	117	186	303	136	-	136

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra objetivo			Sobre-muestreo	Total a gestionar	Muestra efectiva		
			Total	IF	IA			Total	IF	IA
Biobío	Total	9.385	284	5	279	298	582	331	4	327
	Grande	173	88	5	83	33	121	93	4	89
	Mediana	706	63	-	63	62	125	79	-	79
	Pequeña	3.907	94	-	94	140	234	116	-	116
	Micro	4.599	39	-	39	63	102	43	-	43
Sur	Total	14.149	781	3	778	813	1.594	772	3	769
	Grande	181	121	3	118	35	156	110	3	107
	Mediana	923	202	-	202	141	343	202	-	202
	Pequeña	5.741	338	-	338	465	803	356	-	356
	Micro	7.304	120	-	120	172	292	104	-	104
Austral	Total	2.236	359	1	358	342	701	381	1	380
	Grande	18	18	1	17	-	18	19	1	18
	Mediana	133	77	-	77	28	105	82	-	82
	Pequeña	934	177	-	177	207	384	209	-	209
	Micro	1.151	87	-	87	107	194	71	-	71

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

V. DESARROLLO DEL FACTOR DE EXPANSIÓN

Los factores de expansión, en una muestra probabilística, afectan las magnitudes recabadas en una encuesta, de manera que puedan ser representativas del universo. Este cálculo es, técnicamente, el inverso de la probabilidad de selección de cada unidad, es decir, se obtienen factores de expansión para las unidades incluidas forzosamente y las aleatorias.

Especificamente para las empresas de inclusión aleatoria, que corresponden a 8.150 unidades, se deben realizar ajustes para incorporar información proveniente del trabajo de campo, donde se reflejan las incidencias que impiden la recolección total de la muestra seleccionada. Además, para esta versión se incluye la calibración de los factores de expansión para las unidades de inclusión aleatoria, que permite reconstruir los totales poblacionales a partir de un marco auxiliar elaborado de acuerdo a la información proveniente de la SUSESO, considerando el total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022 y con las exclusiones consideradas en el punto II.4.3 Construcción del marco muestral.

V.1. Factor de expansión para las empresas del tramo de inclusión aleatoria

El factor de expansión teórico corresponde al inverso de la probabilidad de selección de la empresa i perteneciente al estrato región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , la cual se calcula mediante la siguiente fórmula:

V.1.1. Factor de expansión teórico

El factor de expansión teórico corresponde al inverso de la probabilidad de selección de la empresa i perteneciente al estrato región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , la cual se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$P_{rvhi} = \frac{n_{rvh}^{sm}}{N_{rvh}} \quad (9)$$

Donde:

- P_{rvhi} : Probabilidad de selección de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- n_{rvh}^{sm} : Tamaño de muestra con sobremuestreo ajustado de la Encla 2023 en el estrato región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- N_{rvh} : Número de empresas en el marco muestral de la Encla 2023, en el estrato región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

Por lo tanto, el factor de expansión teórico se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$w_{rvhi} = \frac{1}{P_{rvhi}} \quad (10)$$

Donde:

- w_{rvhi} : Factor de expansión teórico de la empresa i en la muestra, perteneciente al estrato región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- P_{rvhi} : Probabilidad de selección de la empresa i en la muestra, perteneciente al estrato región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

V.1.2. Ajuste por elegibilidad

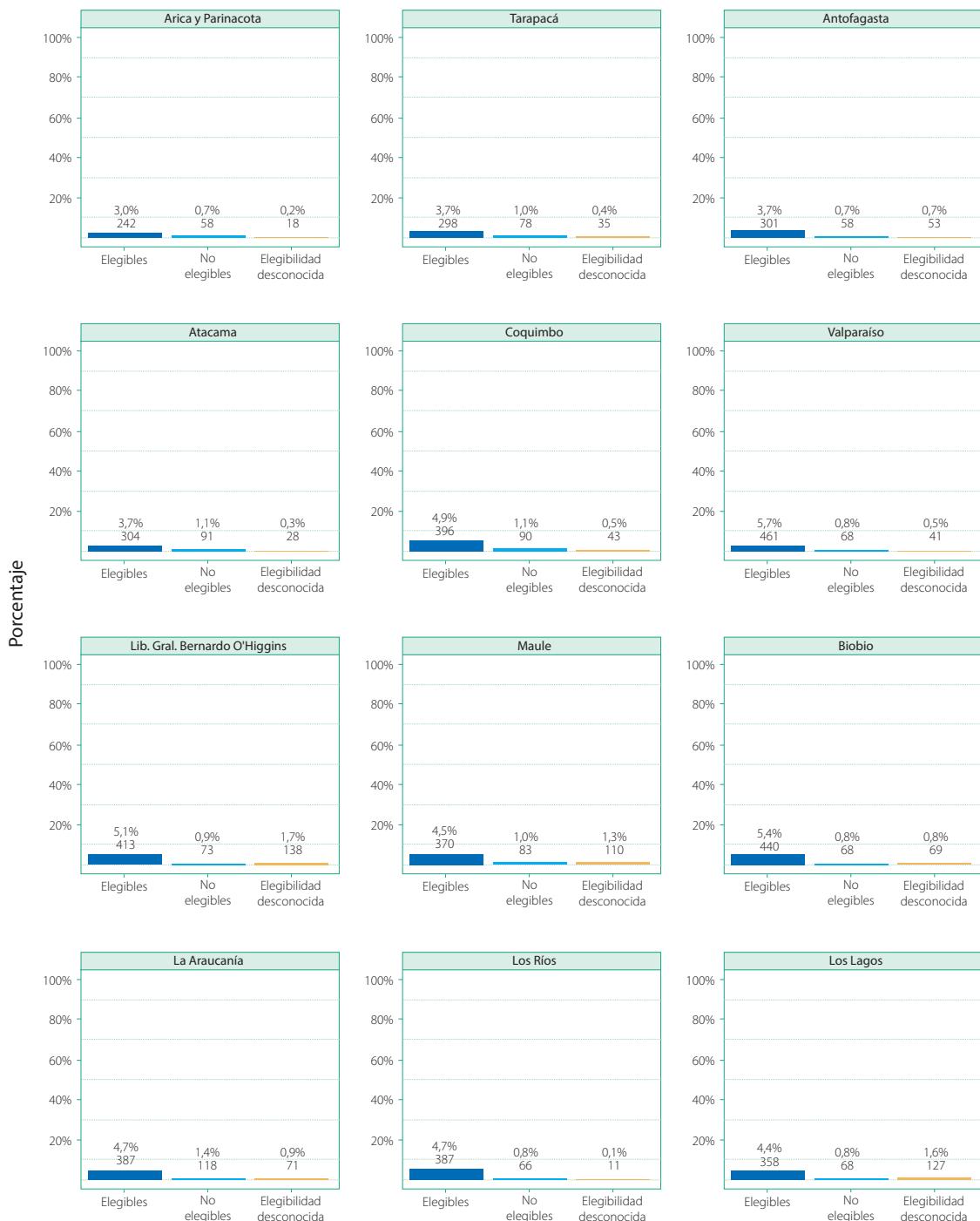
V.1.2.1. Ajuste por elegibilidad desconocida

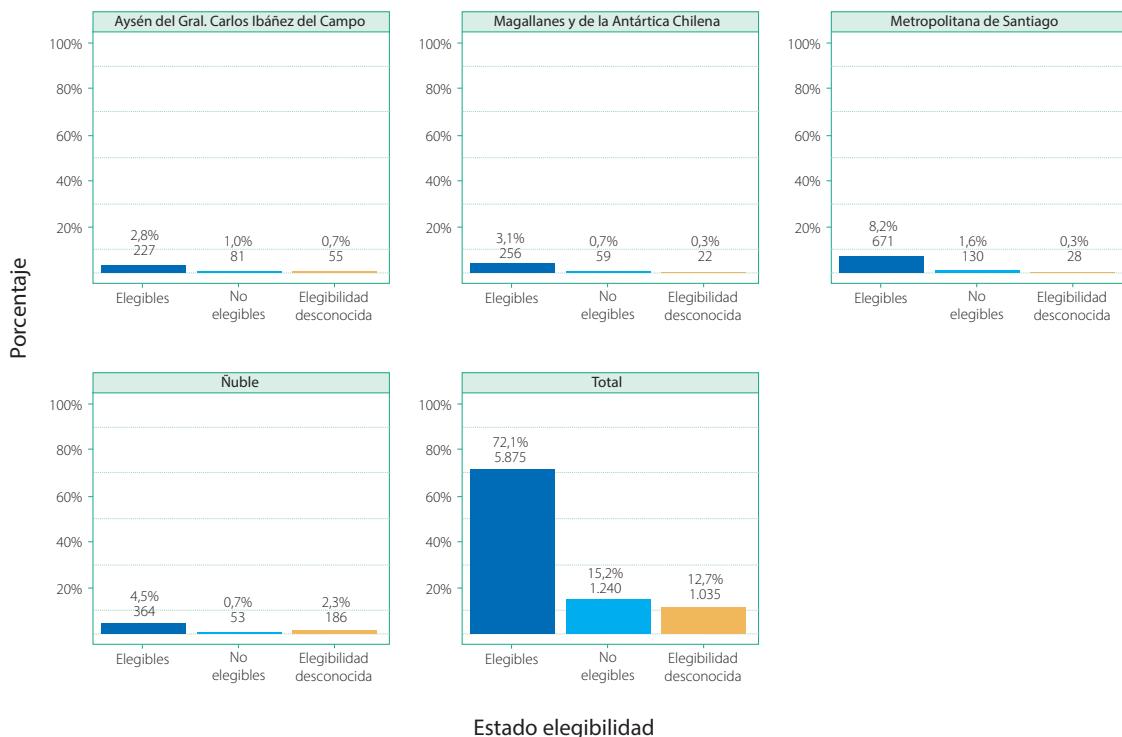
Durante el trabajo de campo, se clasifican las empresas según su estado de elegibilidad, diferenciando entre unidades “elegibles”, “no elegibles” o “elegibilidad desconocida” (ver Cuadro VIII.1). Tal como se observa en el gráfico V.1, 72,1% del total de empresas se encuentran clasificadas como elegible, mientras que 15,2% es no elegible y 12,7% corresponde a elegibilidad desconocida.

La Región Metropolitana de Santiago presenta el mayor porcentaje de empresas elegibles (8,2%), en contraste con la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo que presenta la menor proporción de empresas elegibles (2,8%). Por otra parte, la Región de Ñuble presenta el menor número de empresas no elegibles, mientras que la Región Metropolitana de Santiago, presenta la mayor proporción de empresas no elegibles, con porcentajes de 1,6%. En cuanto a las empresas con elegibilidad desconocida, se observa que la mayor proporción se encuentra en la Región del Ñuble (2,3%).

Gráfico V.1.

Distribución del estado de elegibilidad de las empresas levantadas en la Encla 2023 según región





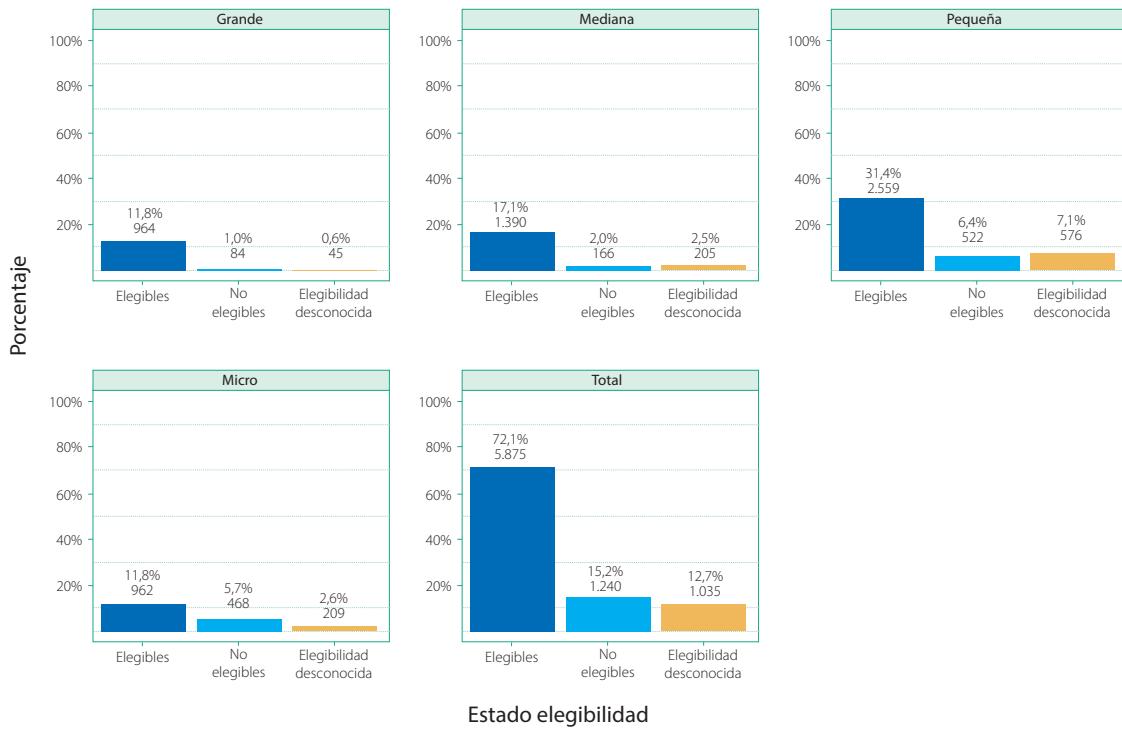
Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

En el gráfico V.2 se observa la distribución del estado de elegibilidad según tamaño. El tamaño pequeño presenta el mayor porcentaje de empresas elegibles con 31,4% y en las microempresas se encuentra el menor porcentaje de empresas elegibles con 11,8%. Por otro lado, la mayor proporción de empresas con elegibilidad desconocida se encuentra en el tamaño pequeño, correspondiente al 7,1%, al igual que para las empresas no elegibles con 6,4%.

En el gráfico V.3 se muestra el estado de elegibilidad de las empresas según la agrupación de actividad económica a la que pertenecen. Se observa que en la actividad de construcción existe un mayor porcentaje de empresas elegibles (7,9%) en relación con el resto de las actividades económicas. Así mismo, dicha actividad presenta la mayor cantidad de las empresas no elegibles (2,8%), y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca evidencia la proporción más alta de empresas con elegibilidad desconocida (2,3%).

Gráfico V.2.

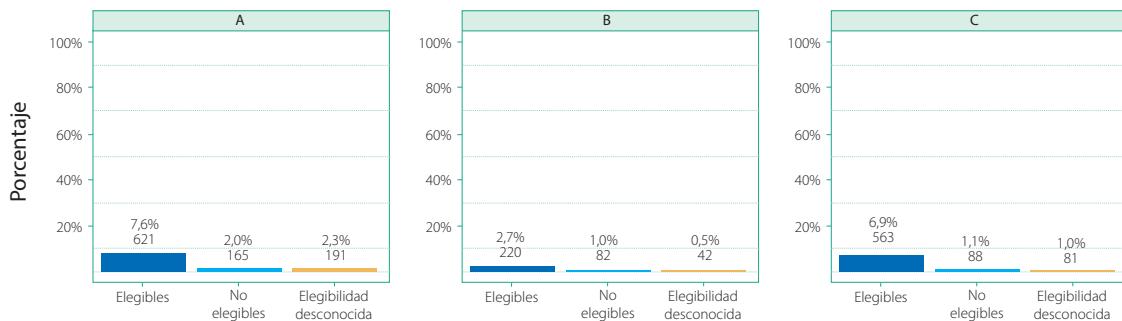
Distribución del estado de elegibilidad de las empresas levantadas en la Encla 2023
según tamaño de empresas por número de trabajadores

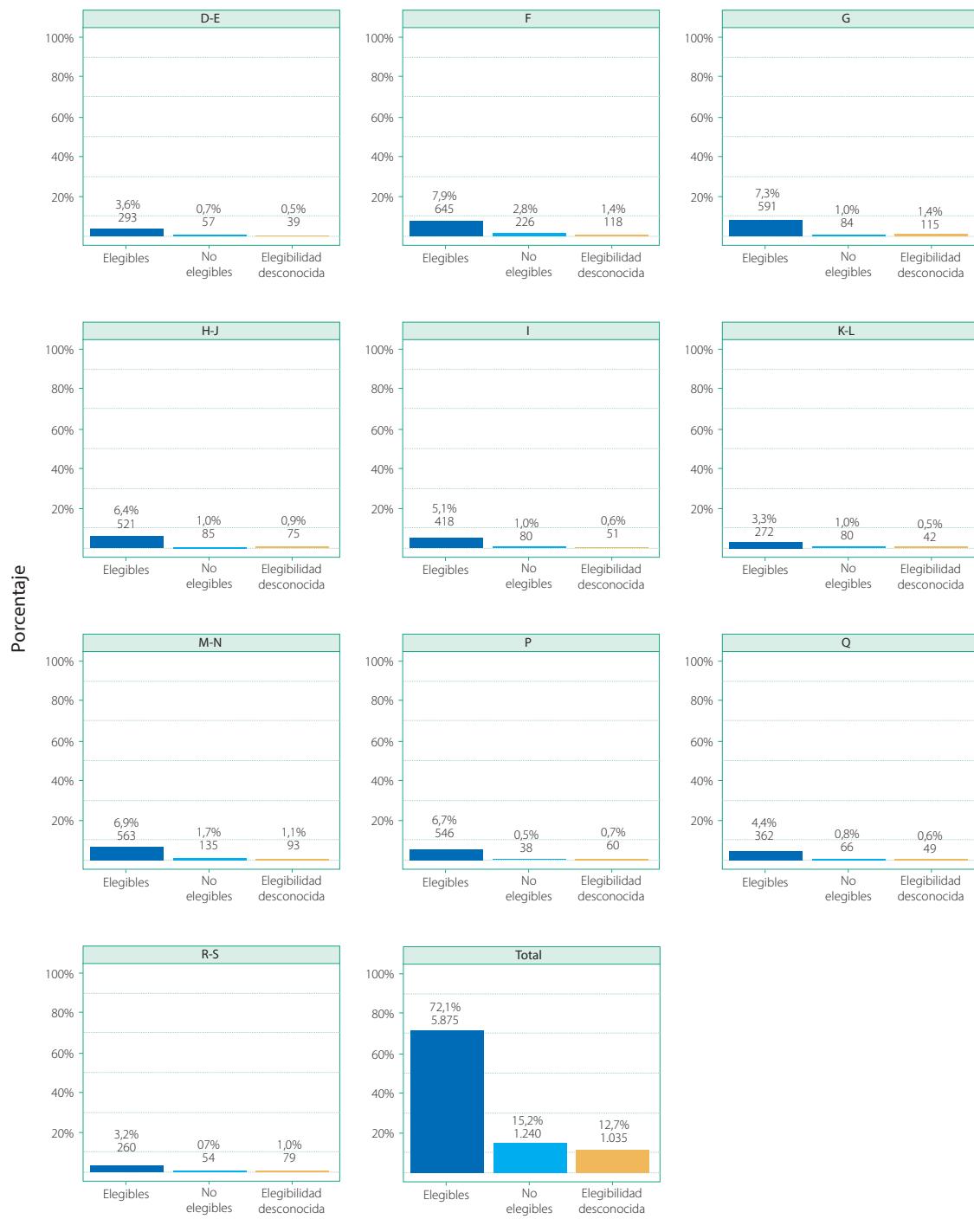


Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Gráfico V.3.

Distribución del estado de elegibilidad de las empresas levantadas en la
Encla 2023 según agrupación de actividad económica





Estado elegibilidad

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tal como se observa en el gráfico V.1, 72,1% de las unidades se encuentra clasificada como elegible, mientras que 15,2% es no elegible y 12,7% corresponde a elegibilidad desconocida. A su vez, este último grupo es mayor en la Región de Ñuble (2,3%) y sus valores menores corresponden a la Región de Los Ríos (0,1%).

Para realizar el ajuste por elegibilidad desconocida, dentro de cada estrato se distribuye el peso de las empresas con dicho estado entre las empresas con elegibilidad conocida (elegibles y no elegibles), para lo cual es necesario calcular una razón de ajuste mediante la siguiente fórmula:

$$\hat{R}_{rvh}^{ed} = \frac{\sum_{i \in \Omega_{rvh}} w_{rvhi}}{\sum_{i \in \Omega_{rvh}^{ec}} w_{rvhi}} \quad (11)$$

Donde:

- \hat{R}_{rvh}^{ed} : Razón de ajuste por elegibilidad desconocida, para las empresas pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- w_{rvhi} : Factor de expansión teórico de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- Ω_{rvh} : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- Ω_{rvh}^{ec} : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h (elegibles y no elegibles).

A partir de esta etapa, las empresas clasificadas en condición de elegibilidad desconocida no son consideradas en el factor de expansión y se les asigna una ponderación nula, ya que su peso se distribuye en aquellas unidades cuya elegibilidad es conocida (elegibles y no elegibles). Para estas últimas, el factor de expansión ajustado por elegibilidad desconocida corresponde al producto entre la razón de ajuste y el factor de expansión teórico. Por lo tanto, el factor de expansión corregido por elegibilidad desconocida se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$w_{rvhi}^{ed} = \begin{cases} \hat{R}_{rvh}^{ed} \cdot w_{rvhi} & , si \quad i \in \Omega_{rvh}^{ec} \\ \cdot & , si \quad i \in \Omega_{rvh}^{ed} \end{cases} \quad (12)$$

Donde:

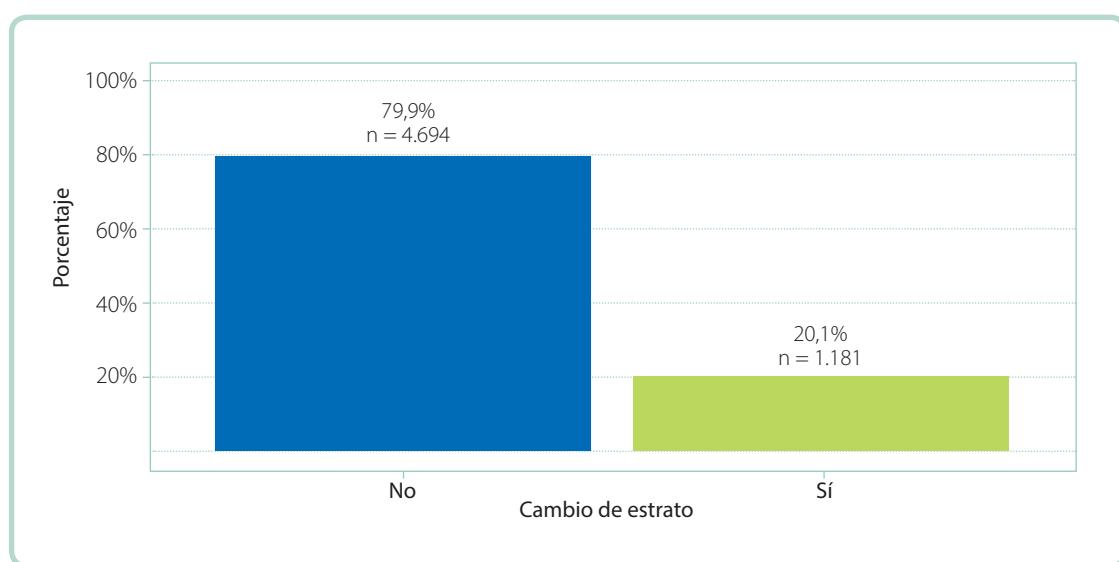
- w_{rvhi}^{ed} : Factor de expansión ajustado por elegibilidad desconocida de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- \hat{R}_{rvh}^{ed} : Razón de ajuste por elegibilidad desconocida, para las empresas pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- w_{rvhi} : Factor de expansión teórico de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- Ω_{rvh}^{ed} : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h (elegibilidad desconocida).
- Ω_{rvh}^{ec} : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h (elegibles y no elegibles).

V.1.2.2. Ajuste por cambio de estrato y no elegibilidad

Frecuentemente, en las encuestas a empresas se observa que la información que contienen las variables de estratificación informada en el marco muestral difiere del dato recolectado en el trabajo de campo, de modo que la empresa no pertenece al estrato en el cual fue seleccionada inicialmente. Para la Encla 2023, se observan cambios de estrato, los cuales pueden darse porque la empresa reportó pertenecer a otra región, ejercer otra actividad económica o difiere en su tamaño.

Siendo así, en el grafico V.4., se observa que a nivel nacional 20,1% de las empresas elegibles cambiaron su estrato inicial.

Gráfico V.4.
Proporción de empresas elegibles con cambio de estrato a nivel nacional



Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Al analizar los datos de la encuesta se identifican unidades categorizadas como "No elegibles". Esto se debe principalmente al desfase existente entre la información contenida en el marco muestral y el trabajo de campo, lo cual se corrige a través del cálculo de los factores de expansión, realizando un ajuste por no elegibilidad y cambio de estrato⁷. Por lo tanto, para realizar este ajuste se identifican tres casos:

1. La empresa i es elegible, fue seleccionada en el estrato l , según la encuesta pertenece al estrato l' .
2. La empresa i es elegible y sigue perteneciendo al estrato en donde fue seleccionada.
3. La empresa i es no elegible.

Este ajuste se expresa en la siguiente fórmula:

$$w_{rvhi}^* = \begin{cases} w_{rvhi}^{ed} & , si \quad i \in \Omega_{rvh}^{el} \wedge i \in \Omega_{rvh}^{l \rightarrow l'} \\ \frac{N_{rvh} \left(1 - \frac{n_{rvh}^{ne}}{n_{rvh}^{ec}} \right) - \sum_{l \neq l'} \sum_{i=1}^{n_{rvh}^{el, l \rightarrow l'}} w_{rvhi}^{ed}}{n_{rvh}^{el, l \rightarrow l}} & , si \quad i \in \Omega_{rvh}^{el} \wedge i \in \Omega_{rvh}^{l \rightarrow l'} \\ . & , si \quad i \in \Omega_{rvh}^{ne} \end{cases} \quad (13)$$

Donde:

w_{rvhi}^* : Factor de expansión ajustado por cambio de estrato y no elegibilidad para la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de empresa v y agrupación de la actividad económica h .

w_{rvhi}^{ed} : Factor de expansión ajustado por elegibilidad desconocida de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

N_{rvh} : Número de empresas en el marco muestral, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

n_{rvh}^{ne} : Número de empresas en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , categorizadas como no elegibles.

n_{rvh}^{ec} : Número de empresas en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h catalogadas con elegibilidad conocida (elegibles y no elegibles).

$n_{rvh}^{el, l \rightarrow l'}$: Número de empresas en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles y que han sido seleccionadas en el estrato l y después del trabajo de campo se mantienen en el mismo estrato.

Ω_{rvh}^{el} : Conjunto de empresas en la muestra perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles.

⁷ Para la Enca 2023, se adopta el ajuste realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas de España en el diseño muestral de las encuestas dirigidas a empresas. Para más información visitar: <https://www.ine.es/daco/daco43/metoite2016.pdf>

$\Omega_{rvh}^{l \rightarrow l}$: Conjunto de empresas en la muestra que fueron seleccionadas en el estrato l y según la encuesta siguen perteneciendo al estrato l .

$n_{rvh}^{el, l \rightarrow l'}$: Número de empresas en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles y que han sido seleccionadas en el estrato l y después del trabajo de campo pertenecen a otro estrato l' .

$\Omega_{rvh}^{l \rightarrow l'}$: Conjunto de empresas en la muestra que fueron seleccionadas en el estrato l y según la encuesta pertenecen al estrato l' (cambió de estrato).

Ω_{rvh}^{ne} : Conjunto de empresas en la muestra perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como no elegibles.

• : Indica valor perdido o *missing*.

Es importante resaltar que, al realizar el ajuste por no elegibilidad, se redujo el stock poblacional al que se expande antes del ajuste, debido a que se descuenta el peso de las 1.240 empresas no elegibles. Por lo tanto, la población de empresas después de aplicar este procedimiento es de 98.054, permitiendo corregir los efectos que pudieran causar estas empresas sobre la estimación.

Por otra parte, en cuanto a los cambios de estrato, existe una compensación de empresas dentro de cada uno de ellos, dado que, mientras unas empresas se van del estrato, otras llegan al mismo.

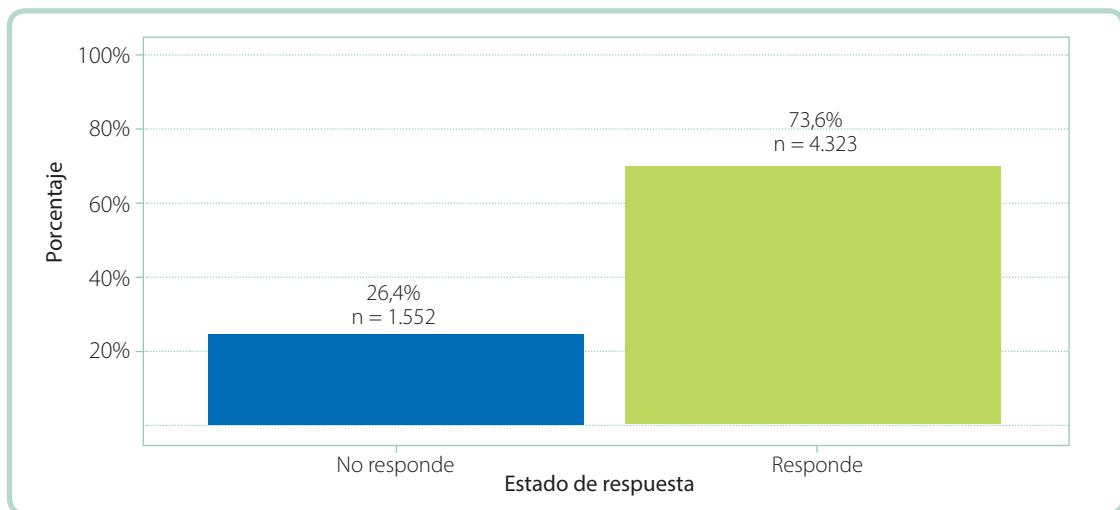
V.1.3. Ajuste por no respuesta

Existen algunas unidades muestrales que, aun siendo elegibles, no proporcionan la información solicitada o lo hacen de forma incompleta, lo que se denomina "no respuesta". Esto tiene como consecuencia que, al momento de realizar los análisis con el factor de expansión definido hasta el paso anterior, no se estaría dando cuenta de la totalidad de las empresas elegibles de la población.

Por lo tanto, en el grafico V.5, se observa que a nivel nacional 73,6% de las empresas elegibles respondieron la encuesta y 26,4% no lo realizó.

Gráfico V.5.

Proporción de empresas elegibles que no respondió la Encla 2023 a nivel nacional



Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Por lo tanto, una vez aplicadas las estrategias operativas necesarias para conseguir la información, sin mayor éxito, se aplican metodologías para corregir o mitigar los efectos en los estimadores. Esto implica realizar un ajuste por no respuesta en los factores de expansión. Se opta por la estrategia de ajuste por celda, que consiste en distribuir los pesos de las unidades que no responden entre las unidades que sí responden de forma independiente al interior de cada estrato. Para realizar este ajuste, primero se calcula una razón de ajuste por estrato, correspondiente a la suma de los factores de expansión de las unidades elegibles sobre la suma de los factores de expansión de las unidades que respondieron la encuesta, tal como se observa en la siguiente fórmula:

$$\hat{R}_{rvh}^{nr} = \frac{\sum_{i \in \Omega_{rvh}^{el}} w_{rvh_i}^*}{\sum_{i \in \Omega_{rvh}^{el,R}} w_{rvh_i}^*} \quad (14)$$

Donde:

- \hat{R}_{rvh}^{nr} : Razón de ajuste por no respuesta para las empresas pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $w_{rvh_i}^*$: Factor de expansión ajustado por cambio de agrupación de actividad económica o región y no elegibilidad para la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- Ω_{rvh}^{el} : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles.
- $\Omega_{rvh}^{el,R}$: Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles y que respondieron la encuesta.

Posteriormente, para las unidades que respondieron la encuesta se multiplica el factor de expansión ajustado por cambio de estrato y no elegibilidad por la razón de ajuste por no respuesta, mientras que para el resto de las unidades se deja un valor perdido o *missing*.

$$w_{rvhi}^{nr} = \begin{cases} \hat{R}_{rvh}^{nr} \cdot w_{rvhi}^*, & \text{si } i \in \Omega_{rvh}^{el,R} \\ \cdot, & \text{si } i \in \Omega_{rvh}^{el,NR} \end{cases} \quad (15)$$

Donde:

- w_{rvhi}^* : Factor de expansión ajustado por no respuesta para la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- \hat{R}_{rvh}^{nr} : Razón de ajuste por no respuesta para las empresas pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- w_{rvhi}^* : Factor de expansión ajustado por cambio de agrupación de actividad económica o región y no elegibilidad para la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $\Omega_{rvh}^{el,R}$: Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles y que respondieron la encuesta.
- $\Omega_{rvh}^{el,NR}$: Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h , catalogadas como elegibles y que no respondieron la encuesta.

Al realizar el ajuste por no respuesta, se redujo el marco muestral a 96.935 empresas, debido a que se encontraron estratos sin ninguna empresa lograda, lo que trae como consecuencia no poder repartir los pesos muestrales.

V.1.4. Suavizamiento del factor de expansión

Después de realizar los ajustes descritos anteriormente, se observa la presencia de valores atípicos en los factores de expansión, de modo que surge la necesidad de realizar un suavizamiento⁸.

Antes de realizar el suavizamiento, se debe establecer o definir algún criterio o mecanismo para identificar valores atípicos en los factores de expansión. Para ello, se establece como regla que, al interior de cada estrato, todo aquel factor de expansión que se encuentre a dos o más desviaciones estándar respecto al factor de expansión promedio del estrato es considerado atípico. Es decir, el factor de expansión w_{rvhi}^{nr} se considera atípico si está a una distancia superior a 2 desviaciones estándares respecto del promedio de su estrato. Si denotamos al factor atípico como A_{rvhi} , entonces A_{rvhi} no pertenece al intervalo I_{rvhi} , tal como se expresa en la siguiente fórmula:

⁸ El método para el suavizamiento del factor de expansión corresponde al mismo aplicado en la ENCLA 2019.

$$A_{rvhi} \notin I_{rvh} = [\bar{w}_{rvh}^{nr} - 2 \cdot \sigma_{w_{rvh}}^{nr}, \bar{w}_{rvh}^{nr} + 2 \cdot \sigma_{w_{rvh}}^{nr}] \quad (16)$$

Donde:

- A_{rvhi} : Factor de expansión de la empresa i en la muestra, considerado atípico, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- \bar{w}_{rvh}^{nr} : Promedio de los factores de expansión ajustados por no respuesta del conjunto de empresas pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $\sigma_{w_{rvh}}^{nr}$: Desviación estándar de los factores de expansión del conjunto de empresas, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

Una vez identificados los estratos con presencia de valores atípicos, se suavizan todos los factores de expansión al interior de éstos, mientras que en aquellos estratos donde no hay presencia de valores atípicos, se mantiene el factor de expansión anterior. La fórmula para realizar el suavizamiento es la siguiente⁹:

$$w_{rvhi}^s = \begin{cases} \frac{(w_{rvhi}^{nr} + \bar{w}_{rvh}^{nr})}{2} & , \text{ si } i \in \{\Omega_{rvh}^{el,R} \supset A_{rvhi}\} \\ w_{rvhi}^{nr} & , \text{ si } i \in \{\Omega_{rvh}^{el,R} \not\supset A_{rvhi}\} \end{cases} \quad (17)$$

Donde:

- w_{rvhi}^s : Factor de expansión suavizado de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- w_{rvhi}^{nr} : Factor de expansión ajustado por no respuesta de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- \bar{w}_{rvh}^{nr} : Promedio de los factores de expansión ajustados por no respuesta del conjunto de empresas de la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- A_{rvhi} : Factor de expansión de la empresa i en la muestra, considerado atípico, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $\Omega_{rvh}^{el,R}$: Conjunto de empresas en la muestra que son categorizadas como elegibles y respondieron la encuesta, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

⁹ La fórmula utilizada para realizar el suavizamiento del factor de expansión consiste en obtener un promedio simple entre el factor de expansión y el promedio de los factores de expansión de su estrato. Esta fórmula puede ser modificada dependiendo de si se desea dar más ponderación al promedio o al valor del factor de expansión de la empresa. En este caso, se entrega igual ponderación al promedio y al factor de expansión.

La fórmula de suavizamiento utilizada garantiza que el factor de expansión suavizado expanda a la misma población que el factor de expansión ajustado por no respuesta. Asimismo, garantiza mantener el orden de los factores de expansión previo y posterior al suavizamiento, es decir, si antes de realizar el suavizamiento $w_{rvhi=1}^{nr} > w_{rvhi=2}^{nr}$, una vez realizado el suavizamiento $w_{rvhi=1}^s > w_{rvhi=2}^s$.

Para esta versión de la encuesta, se encontró un 4,5% fuera del umbral I_{rvh} . Por lo tanto, se realizó el suavizamiento a los estratos donde se encontraban estos valores.

La fórmula de suavizamiento utilizada garantiza que el factor expanda a la misma población que el factor de expansión ajustado por no respuesta, es decir, 96.935 empresas.

V.1.5. Calibración del factor de expansión

La calibración de los factores de expansión implica ajustar los pesos de la muestra para que reflejen de manera más precisa las características de la población que se está estudiando. Esto se logra mediante la comparación de las características de la muestra y la población en diferentes variables.

Los métodos de calibración utilizan algoritmos iterativos que ajustan los factores de expansión con la finalidad de que alcancen totales poblacionales de variables auxiliares, minimizando la diferencia entre los factores de expansión originales y los calibrados. Esto permite asociar, por aproximación, cualquier propiedad óptima de los ponderadores iniciales a los calibrados. Asimismo, la calibración garantiza que las estimaciones de la encuesta sean coherentes con las estimaciones que ya han sido publicadas.

Tal como se mencionó anteriormente, no todas las empresas respondieron la encuesta, por lo tanto, la suma de los factores de expansión de las unidades que sí respondieron no alcanza el mismo stock que el tamaño estimado de la población objetivo de la encuesta. Para corregir esto, se realiza un ajuste mediante un método de calibración por *raking*¹⁰.

El método de calibración por *raking* asegura que los factores de expansión calibrados sean positivos, debido a que la función de distancia no se encuentra definida por valores negativos.

La función de distancia $G(w^c, w^s)$, se define mediante la siguiente fórmula:

$$G(w^c, w^s) = w^c \log(w^c/w^s) - w^c + w^s \quad (18)$$

Donde:

$G(w^c, w^s)$: Función de distancia entre el factor de expansión calibrado y el factor de expansión suavizado.

w^c : Factor de expansión calibrado.

w^s : Factor de expansión suavizado.

¹⁰ Para más información, revisar: Deville & Särndal. (1992). Calibration Estimators in Survey Sampling. *Journal of the American Statistical Association*, 87(418), 376-382.

Lo anterior permite obtener un factor de expansión calibrado a nivel de la marginal correspondiente, el cual se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$w^c = w^s \cdot F(w^c, w^s) \quad (19)$$

Donde:

w^c : Factor de expansión calibrado.

w^s : Factor de expansión suavizado.

$F(w^c, w^s)$: Función inversa de $\partial G(w^c, w^s) / \partial w^c$, también denotada por $g^{-1}(w^c, w^s)$.

Las marginales definidas para la calibración son las siguientes:

- Total de empresas para cada variable: región, actividad económica y tamaño de empresa; según estimación del marco muestral reconstruido con el período de referencia noviembre 2022 a partir del Registro Administrativo de la SUSEO.
- Total de número de trabajadores para cada variable: región, actividad económica, tamaño de empresa); según estimación del marco muestral reconstruido con el período de referencia noviembre 2022 a partir del Registro Administrativo de la SUSEO.

Para realizar la calibración por *raking*, se utilizó el paquete ReGenesees en el software estadístico R.

Luego del proceso de calibración, el factor expande a 129.058 empresas de inclusión aleatoria.

V.2. Factor de expansión para las empresas del tramo de inclusión forzosa

Para las 173 unidades que pertenecen al tramo de inclusión forzosa sus factores de expansión son igual a 1, ya que, por su relevancia para el sector en estudio, se considera que su comportamiento es único, por lo que no pueden representar ni ser representadas por otras unidades.

Finalmente, el factor expande a 129.231 empresas, esto luego de todos los pasos de ajustes y considerando las empresas incluidas forzosa y aleatoriamente.

VI. ESTIMADORES Y MEDIDAS DE PRECISIÓN

La estimación estadística corresponde al procedimiento mediante el cual se calculan parámetros de la población a partir de datos muestrales obtenidos. De este modo, para la Encla 2023 se realiza la estimación del total del número de trabajadores, variable que se extrae del formulario autoaplicado, específicamente de la pregunta A1: Indique el total de personas contratadas directamente por esta empresa al 30 de noviembre de 2022, según región del país y sexo. Esta estimación se calcula para cada nivel de dominio del estudio. Para exponer la fórmula de cálculo se expresará en el nivel más desagregado de variables.

La estimación se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\hat{t}_{rvh} = \sum_{i=1}^{n_{rvh}} y_{rvhi}^{A1} \cdot w_{rvhi}^c \quad (20)$$

Donde:

- \hat{t}_{rvhi} : Estimación del total de trabajadores contratados por las empresas directamente al 30 de noviembre del 2022, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- y_{rvhi}^{A1} : Número de trabajadores contratados directamente por la empresa i al 30 de noviembre del 2022, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- w_{rvhi}^c : Factor de expansión calibrado de la empresa i en la muestra, perteneciente a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .

Por otro lado, para obtener las medidas de precisión, se debe estimar la varianza a nivel de estrato, tal como se especifica en la siguiente fórmula:

$$\hat{v}(\hat{t}_{rvh}) = \sum_{i=1}^{n_{rvh}} \hat{N}_{rvh} \cdot (\hat{N}_{rvh} - n_{rvh}) \cdot \frac{S^2(y)_{rvh}}{n_{rvh}} \quad (21)$$

Donde:

- $\hat{v}(\hat{t}_{rvh})$: Estimación del total de trabajadores contratados por las empresas directamente al 30 de noviembre del 2022, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- \hat{N}_{rvh} : Estimación del número de empresas en la población de la región r , tamaño de empresa v y agrupación de actividad económica h .
- n_{rvh} : Número de empresas en la muestra lograda, pertenecientes a la región r , tamaño de empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $S^2(y)_{rvh}$: Cuasi-varianza del número de trabajadores de la región r , tamaño de empresa v y agrupación de actividad económica h en la muestra.

Por otro lado, el error relativo de la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre de 2022 en la Encla 2023, se obtiene a partir de la siguiente fórmula:

$$e(\hat{t}_{rvh}^{AI}) = \frac{\sqrt{v(\hat{t}_{rvh}^{AI})}}{\hat{t}_{rvh}^{AI}} \cdot t_{gl, 1 - \frac{\alpha}{2}} \quad (22)$$

Donde:

- $e(\hat{t}_{rvh}^{AI})$: Error relativo de la estimación del total de trabajadores contratados por las empresas directamente al 30 de noviembre del 2022, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- \hat{t}_{rvh}^{AI} : Estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $v(\hat{t}_{rvh}^{AI})$: Varianza de la estimación¹¹ del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, pertenecientes a la región r , tamaño de la empresa v y agrupación de actividad económica h .
- $t_{gl, 1 - \frac{\alpha}{2}}$: Cuantil de la distribución T-Student correspondiente a gl grados de libertad y un nivel de confianza $(1 - \alpha)$.

¹¹ Los cálculos realizados para la varianza de la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022 fueron realizados en software R-Studio.

VII. ESTIMACIONES DE LOS PARÁMETROS DE INTERÉS

Una vez generados los factores de expansión y junto con la base de datos de levantamiento, se calculan los errores de estimación asociados a la variable de interés. En las siguientes tablas se presenta la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, además del error relativo, según región, tamaño de empresa, agrupación de actividad económica y el cruce de región y tamaños de empresa y cruce de agrupación regional y tamaños de empresa según número de trabajadores, respectivamente.

El tamaño muestral logrado finalmente corresponde a 4.496 empresas a nivel nacional con un error relativo de 3,10%.

Tabla VII.1.

Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, según agrupación de actividad económica

Agrupación de actividad económica	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
		Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
Total	129.231	4.923.727	1,58	3,10
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.076	377.307	4,00	7,87
Explotación de minas y canteras	831	92.271	2,62	5,19
Industrias manufactureras	15.269	587.583	3,83	7,54
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	994	60.859	4,21	8,31
Construcción	15.130	600.979	4,90	9,63
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	28.374	844.790	4,56	8,96
Transporte y almacenamiento e Información y comunicaciones	12.878	461.308	4,37	8,59
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	7.738	257.421	7,21	14,21

Agrupación de actividad económica	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
		Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
Actividades financieras y de seguros y Actividades inmobiliarias	5.455	225.234	5,67	11,20
Actividades profesionales, científicas y técnicas y Actividades de servicios administrativos y de apoyo	14.522	773.652	4,80	9,43
Enseñanza	6.063	328.169	6,44	12,65
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3.301	148.353	3,54	6,97
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas y Otras actividades de servicios	7.600	165.801	8,39	16,63

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla VII.2.
Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
		Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
Total	129.231	4.923.727	1,58	3,10
Grande	3.349	2.417.672	1,90	3,72
Mediana	11.113	1.027.261	4,52	8,86
Pequeña	55.324	1.091.654	2,81	5,52
Micro	59.445	387.140	7,57	14,88

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla VII.3.

Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, según agrupación regional y tamaños

Agrupación regional	Tamaño	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
Total		129.231	4.923.727	1,58	3,10
Norte grande	Grande	34	17.396	6,21	13,10
	Mediana	199	18.609	3,08	6,11
	Pequeña	1.757	33.539	4,18	8,24
	Micro	1.607	10.012	13,51	26,96
Antofagasta	Grande	81	31.378	3,33	6,80
	Mediana	331	26.307	6,80	13,74
	Pequeña	1.673	35.868	8,13	16,22
	Micro	1.775	11.377	5,45	11,21
Norte chico	Grande	90	30.941	4,14	8,35
	Mediana	447	39.605	4,26	8,44
	Pequeña	2.530	52.893	3,92	7,73
	Micro	2.729	18.175	9,30	18,55
Centro Sur	Grande	276	160.694	3,45	6,82
	Mediana	1.286	118.756	2,75	5,42
	Pequeña	6.155	133.718	4,18	8,22
	Micro	7.674	50.184	10,19	20,17
Valparaíso	Grande	129	83.491	3,24	6,46
	Mediana	879	81.363	4,70	9,36
	Pequeña	6.188	120.302	5,85	11,61
	Micro	4.774	32.644	11,77	24,48
Biobío	Grande	206	106.468	8,05	16,03
	Mediana	657	61.497	4,92	9,82
	Pequeña	3.455	65.058	5,23	10,36
	Micro	4.768	31.093	13,68	27,94
Sur	Grande	171	95.434	2,53	5,02
	Mediana	1.063	94.720	4,72	9,31
	Pequeña	5.637	116.705	2,97	5,84
	Micro	6.837	41.139	9,68	19,23

Agrupación regional	Tamaño	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
Zona austral	Grande	22	11.176	0,54	1,21
	Mediana	140	12.017	4,21	8,39
	Pequeña	998	19.776	3,34	6,59
	Micro	996	6.268	10,02	20,06
Metropolitana	Grande	2.341	1.880.695	2,36	4,65
	Mediana	6.110	574.386	7,96	15,79
	Pequeña	26.931	513.794	5,59	11,06
	Micro	28.287	186.249	14,98	31,26

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla VII.4.

Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2022, según región

Región	Estimación de empresas en la población	Número de trabajadores (NT)		
		Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
Total	129.231	4.923.727	1,58	3,10
Tarapacá	2.375	53.179	2,77	5,46
Antofagasta	3.860	104.931	3,46	6,83
Atacama	1.557	44.087	3,16	6,25
Coquimbo	4.239	97.526	3,19	6,29
Valparaíso	11.970	317.799	2,92	5,75
Libertador General Bernardo O'Higgins	6.267	205.284	3,28	6,45
Maule	6.583	190.240	3,66	7,20
Biobío	9.086	264.116	4,01	7,90
La Araucanía	5.285	131.334	3,71	7,30
Los Lagos	6.163	173.051	2,98	5,87
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	690	12.239	2,64	5,21
Magallanes y La Antártica Chilena	1.465	36.998	2,68	5,30
Metropolitana	63.669	3.155.123	2,39	4,69
Los Ríos	2.259	43.613	4,24	8,37
Arica y Parinacota	1.222	26.378	6,70	13,24
Ñuble	2.541	67.829	3,34	6,59

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

VIII. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DEL DISEÑO MUESTRAL

VIII.1. Clasificación de empresas en estados de disposición final

Previo al cálculo de los factores de expansión, se debe clasificar a las empresas seleccionadas para la muestra según el resultado del proceso de levantamiento. Para esto, se utilizan los códigos de disposición final de la AAPOR (2016) los cuales además se pueden clasificar según estado de elegibilidad. En el siguiente cuadro se presenta la descripción de los códigos de disposición final.

Cuadro VIII.1.

Definición de los códigos de disposición final AAPOR

Clasificación AAPOR		
Códigos de disposición final	Estado elegibilidad	Estados de disposición final
Empresa lograda	Elegible	Entrevista completa
Logro parcial	Elegible	Entrevista parcial
Rechazo	Elegible	Elegible no entrevistado
Elegible no contactada	Elegible	Elegible no entrevistado
Elegibilidad desconocida	Elegibilidad desconocida	Elegibilidad desconocida
No elegible	No elegible	No elegible

Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Association for Public Opinion Research. (2016). *Standard Definitions. Final dispositions case codes and outcome rates for surveys*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2018, de http://www.aapor.org/AAPOR_Main/media/publications/Standard%20Definitions20169th%20editionfinal.pdf

Cochran, W. (1998). *Técnicas de Muestreo*. Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V.

Instituto Nacional de Estadística de España. (2016). *Encuesta sobre innovación a las empresas*. <https://www.ine.es/daco/daco43/metoite2016.pdf>

Lohr, S. L. (2000). *Muestreo Diseño y análisis*. International Thomson Editores.



ÍNDICE DE TABLAS

Capítulo 1

LAS EMPRESAS EN UN ENTORNO COMPLEJO: AJUSTE Y CRISIS SANITARIA

2. Caracterización económica de las empresas

Tabla 1	Porcentaje de empresas que experimentaron sus productos o servicios durante el año 2022 según tamaño de empresa	34
Tabla 2	Porcentaje promedio global de ventas exportadas en 2022 según tamaño de empresa.....	36

3. La crisis sanitaria y sus efectos sobre empresas y personas trabajadoras

Tabla 3	Cantidad y porcentaje de empresas que tomó medidas debido a los efectos económicos de la pandemia, según tipo de medida	37
----------------	---	----

4. Percepción de desempeño y expectativas económicas

Tabla 4	Distribución porcentual de empresas por evaluación de sus resultados económicos con respecto al año 2022 según tamaño de empresa	44
Tabla 5	Distribución porcentual de empresas por expectativas económicas de las y los empleadores para el año próximo, según tamaño de empresa	45

Capítulo 2

FORMAS DE CONTRATACIÓN

1. Tipos de contrato

Tabla 1	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según tramos etarios	49
Tabla 2	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según tamaño de empresa.....	51
Tabla 3	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según agrupación de ramas de actividad económica.....	53
Tabla 4	Distribución porcentual de mujeres trabajadoras por tipo de contrato según agrupación de ramas de actividad económica.....	55
Tabla 5	Distribución porcentual de hombres trabajadores por tipo de contrato según agrupación de ramas de actividad económica	56

Tabla 6	Cantidad y porcentaje de empresas y trabajadores con contratos especiales según tipo de contrato especial	58
2. Estabilidad y rotación laboral		
Tabla 7	Distribución porcentual de personas con contrato indefinido, por antigüedad del contrato (en tramos de años), al 30 de noviembre de 2022, según sexo	60
Tabla 8	Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad del contrato (en tramos de años), según tamaño de empresa y existencia de sindicato	61
Tabla 9	Cantidad de contratos renovados, por tipo de contrato en que fueron renovados, y porcentaje que representan sobre el total de contratos celebrados durante 2022	68
Tabla 10	Cantidad de trabajadores a quienes se les renovaron contratos durante el año 2022, por tipo de contrato en que fueron renovados, y porcentaje que representan sobre el total de trabajadores contratados durante 2022	69
Tabla 11	Promedio de contratos renovados por trabajador, según sexo y tipo de renovación (tipo de contrato previo-tipo de contrato en que fue renovado), durante 2022	70

Capítulo 3

GÉNERO. BRECHAS Y DESAFÍOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

1. Participación laboral de las mujeres en las empresas de cinco o más trabajadores

Tabla 1	Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo. Encla 2011, 2014, 2019 y 2023	79
Tabla 2	Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo según tamaño de empresa	79
Tabla 3	Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo según agrupaciones de actividad económica	81
Tabla 4	Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo según región	83



Tabla 5	Distribución porcentual de trabajadores por sexo según categoría de autoridad en la empresa	85
Tabla 6	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores según categoría de autoridad y tamaño de empresa	86
Tabla 7	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores según categoría de autoridad y feminización de la empresa	87
Tabla 8	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) como titulares, de las empresas que cuentan con CPHS, y de las empresas con 5 o más trabajadores.....	88
Tabla 9	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que componen el directorio sindical según cargo.....	89
2.	Brecha salarial y mecanismos de promoción de la igualdad de género	
Tabla 10	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa (40 horas o más a la semana) por tramos de remuneraciones brutas mensuales según sexo	92
Tabla 11	Distribución porcentual de trabajadores con jornada parcial (30 horas o menos a la semana) por tramos de remuneraciones brutas mensuales según sexo.....	93
Tabla 12	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa, por sexo, que reciben la mínima remuneración bruta y máxima que paga la empresa	94
Tabla 13	Porcentaje de empresas que aplicaron medidas para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres según acción.....	94
Tabla 14	Porcentaje de empresas en que, según las y los trabajadores, tienen lugar las siguientes situaciones concernientes a igualdad de género	95
3.	Ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad	
Tabla 15	Cantidad y porcentaje de mujeres y hombres, sobre total de trabajadores según sexo, que hicieron uso durante el año 2022 de los siguientes derechos de protección a la maternidad y paternidad	100
Tabla 16	Distribución porcentual por sexo de trabajadores según tipo de derecho de protección a la maternidad y paternidad usado durante 2022	100
Tabla 17	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que hicieron uso del permiso posnatal parental durante 2022 según modalidad	101

Tabla 18	Cantidad y porcentaje de trabajadores (hombres) que tuvieron o adoptaron uno o más hijos o hijas durante el 2022 (sobre el total de hombres) y porcentaje de éstos que ejercieron derechos de protección a la paternidad, según derecho.....	102
Tabla 19	Cantidad y porcentaje de empresas con hombres y mujeres contratados/as directamente que tenían hijos/as menores de 2 años, durante 2022	104
Tabla 20	Cantidad y porcentaje de empresas susceptibles de estar obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna según tamaño de empresa.....	104
Tabla 21	Situación de empresas en relación con la obligación de proveer sala cuna.....	105
Tabla 22	Distribución porcentual de empresas por otorgamiento del beneficio de sala cuna, según existencia de trabajadores/as con hijos/as menores de 2 años y obligación legal de proveer sala cuna	106
Tabla 23	Cumplimiento del beneficio de sala cuna en empresas obligadas a otorgarlo según tamaño de empresa	107
Tabla 24	Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono	108
Tabla 25	Porcentaje de empresas que proveen sala cuna, según modalidad, sobre el total de empresas que proveen sala cuna.....	110
Tabla 26	Porcentaje de empresas por razón por la que la empresa paga un bono en sustitución del beneficio de sala cuna (sobre el total de empresas que indican alguna razón).....	111
Tabla 27	Porcentaje que representan los trabajadores que hicieron uso del derecho a alimentación del hijo o hija sobre el total de trabajadores con hijos/as menores de 2 años, según sexo.....	111

Capítulo 4

PRESENCIA DE PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS EN LAS EMPRESAS

1. Antecedentes

Tabla 1	Cantidad y distribución porcentual de la población extranjera residente en Chile por país de origen, según sexo, diciembre 2022	118
----------------	---	-----

2. Cobertura y características de la contratación de personas extranjeras

Tabla 2	Porcentaje de empresas con personas extranjeras contratadas directamente al 30 de noviembre de 2022 según tamaño de empresa.....	120
----------------	--	-----



Tabla 3	Distribución de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2022 por nacionalidad según sexo	121
Tabla 4	Porcentaje que representan las y los trabajadores extranjeros sobre el total de la dotación de las empresas al 30 de noviembre de 2022 según rama de actividad económica y sexo	122
Tabla 5	Porcentaje de personas extranjeras contratados en empresas sobre el total de la dotación, por región, según sexo	123
Tabla 6	Porcentaje de empresas con personas trabajadoras extranjeras en que existen labores realizadas mayoritariamente por personal extranjero, según tamaño de empresa e informante	123
Tabla 7	Porcentaje de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2022 según nacionalidad por tipo de contrato	125
Tabla 8	Distribución porcentual de personas extranjeras y chilenas contratadas directamente por la empresa y que cumplen jornada completa de trabajo (40 horas o más a la semana) por tramo de remuneraciones brutas mensuales percibidas	126

3. Situaciones y motivos para la contratación de personas trabajadoras extranjeras

Tabla 9	Situaciones y/o motivos por los cuales las empresas emplearon personas extranjeras durante el año 2022 en las cuatro regiones con mayor población extranjera residente (Tarapacá, Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana)	127
----------------	---	-----

4. Percepción sobre las condiciones de trabajo de las personas extranjeras y el clima laboral de la empresa

Tabla 10	Distribución porcentual de empresas, según percepción de las y los trabajadores y dirigentes sindicales, sobre las condiciones de trabajo y empleo del personal de nacionalidad extranjera con relación al personal chileno	128
Tabla 11	Evaluación del impacto en el clima laboral de las empresas por contratación de personas extranjeras durante el año 2022 según informante	129

5. Límites a la contratación de personas extranjeras

Tabla 12	Opinión de las y los empleadores respecto de la actual disposición del Código del Trabajo, que no permite la contratación de más de un 15% de personal extranjero, según tamaño de la empresa	131
-----------------	---	-----

Capítulo 5

DERECHOS FUNDAMENTALES, INCLUSIÓN Y CONFIANZA EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

1. Derechos Fundamentales

Tabla 1	Porcentaje de empresas donde se presenció o supo de acoso laboral según existencia de sindicato	138
Tabla 2	Porcentaje de empresas donde se presenció o se supo de acoso laboral según tamaño de empresa.....	138
Tabla 3	Porcentaje de empresas donde se presenció o se supo de acoso sexual según existencia de sindicato.....	139
Tabla 4	Distribución porcentual de empresas en las que existe un procedimiento de denuncia y sanción sobre acoso laboral y sexual según existencia de sindicato.....	139
Tabla 5	Porcentaje de empresas en las que existe un procedimiento de denuncia y sanción sobre acoso laboral y sexual según tamaño de empresa.....	140
Tabla 6	Distribución porcentual de empresas por frecuencia con la que la empresa informa a las y los trabajadores sobre las conductas prohibidas de acoso sexual, sancionando los comportamientos ofensivos, según existencia de sindicato	141
Tabla 7	Porcentaje de empresas en las que las y los trabajadores y dirigentes presenciaron o supieron de alguna acción de discriminación, según tamaño de empresa y tipo de acción.....	142
Tabla 8	Porcentaje de empresas en que trabajadores y dirigentes sindicales presenciaron o supieron de alguna acción de discriminación, según tamaño de empresa.....	143
Tabla 9	Porcentaje de empresas con sindicato en que tuvieron lugar prácticas antisindicales o desleales durante 2022 según tamaño empresa	144
Tabla 10	Porcentaje de empresas con sindicato que han realizado prácticas antisindicales o desleales según tipo de práctica	145
Tabla 11	Porcentaje de empresas con sindicato que incurrieron en prácticas antisindicales o desleales según tipo de medida que tomó el sindicato	146



2. Inclusión laboral

Tabla 12 Porcentaje de empresas que han contratado grupos excluidos del mercado laboral y que han tomado medidas para su integración en la empresa según grupo 147

Tabla 13 Porcentaje de empresas que cuentan con gestor de inclusión laboral según tamaño 150

Tabla 14 Porcentaje de empresas dispuestas a aumentar a 2% el porcentaje de contratación de personas en situación de discapacidad según tamaño 150

3. Confianza en el ambiente de trabajo

Tabla 15 Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que las y los trabajadores experimentaron una jefatura demasiado autoritaria durante 2022 según existencia de sindicato 152

Tabla 16 Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que las y los trabajadores experimentaron una jefatura injusta durante 2022 según existencia de sindicato 152

Tabla 17 Distribución porcentual de empresas por nivel de confianza que las y los empleadores manifiestan respecto de sus trabajadores, según tamaño de la empresa 153

Tabla 18 Distribución porcentual de empresas por nivel de confianza que las y los empleadores manifiestan respecto de sus dirigentes sindicales según tamaño de empresa 154

Tabla 19 Distribución porcentual de empresas sin sindicato, por nivel de confianza que las y los trabajadores manifiestan respecto de quienes dirigen la empresa según tamaño de empresa 155

Tabla 20 Distribución porcentual de empresas con sindicato por nivel de confianza que las y los dirigentes sindicales manifiestan respecto de quienes dirigen la empresa según tamaño de empresa 155

Tabla 21 Distribución porcentual de empresas sin sindicato, por nivel de confianza que las y los trabajadores manifiestan respecto de sus compañeros, según tamaño de la empresa 156

Capítulo 6

ORGANIZACIONES SINDICALES

1. Presencia de organizaciones sindicales

Tabla 1	Distribución porcentual de empresas por existencia de sindicato según tamaño de la empresa	163
Tabla 2	Distribución porcentual de empresas por existencia de sindicato según región.....	164
Tabla 3	Distribución porcentual de empresas sin sindicato según intentos por formar uno y percepción del trabajador sobre la conveniencia de la negociación colectiva.....	166
Tabla 4	Distribución porcentual de empresas sin sindicato por intentos de formar uno según tamaño de la empresa	167

2. Estructura sindical

Tabla 5	Distribución porcentual de trabajadores según afiliación sindical.....	169
Tabla 6	Distribución porcentual de trabajadores por condición de afiliación sindical según tamaño de empresa.....	171
Tabla 7	Distribución porcentual de trabajadores en empresas con sindicato activo por condición de afiliación sindical según tamaño de empresa.....	171
Tabla 8	Distribución porcentual y cantidad de personas afiliadas a sindicatos según sexo	173
Tabla 9	Distribución porcentual de empresas con sindicato activo que tienen una o más de una organización sindical según tamaño de la empresa.....	174
Tabla 10	Indicadores seleccionados sobre paralelismo sindical.....	175
Tabla 11	Porcentaje de empresas con sindicato en que se realizan las siguientes acciones sindicales de solidaridad y encuentro.....	178

3. Relaciones sindicato - empresa y diálogo social

Tabla 12	Distribución porcentual de empresas con sindicato por periodicidad de reuniones entre empleador y el sindicato mayoritario.....	179
Tabla 13	Porcentaje de empresas con sindicato en las que se han mantenido reuniones entre empleador y sindicatos según su propósito.....	179
Tabla 14	Distribución porcentual de empresas por si apoyan o no a sus sindicatos para algunas de sus actividades según tamaño de empresa.....	180



Tabla 15	Percepción de las y los empleadores en empresas sin sindicatos sobre el efecto de los sindicatos en las relaciones laborales según tamaño de empresa.....	182
Tabla 16	Distribución porcentual de empresas con sindicato por percepción de las y los dirigentes sindicales sobre la actitud de la empresa ante el sindicato, según tamaño de empresa.....	182

Capítulo 7

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Alcances y cobertura de la negociación colectiva

Tabla 1	Empresas en que existe un instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente y trabajadores directamente involucrados en ellos, según tamaño de empresas	191
Tabla 2	Presencia de instrumentos colectivos y acuerdos de grupo negociador en empresas que negociaron colectivamente según tipo	192
Tabla 3	Distribución de empresas con instrumentos colectivos y/o acuerdos de grupo negociador, según presencia de pactos de extensión de beneficios, por informante.....	194
Tabla 4	Distribución de empresas con pactos de extensión de beneficios según tipo de instrumento colectivo y/o acuerdo de grupo negociador, por informante	195
Tabla 5	Trabajadores cubiertos por un instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente, de manera directa o por extensión de beneficios.....	196

2. Negociación colectiva más reciente

Tabla 6	Actividades de preparación más recurridas por sindicatos en la última negociación colectiva y valoración de su impacto en los resultados.....	199
----------------	---	-----

3. Percepciones sobre negociación colectiva

Tabla 7	Distribución porcentual de empresas con y sin sindicato, por calificación, según el IPC, del reajuste de las remuneraciones de la última negociación colectiva.....	205
Tabla 8	Distribución porcentual de empresas con sindicato según calificación de resultados de la última negociación colectiva en empresas con sindicatos activos, según empleadores y dirigentes sindicales.....	205

Tabla 9	Conveniencia de la existencia de procesos de negociación colectiva según empleadores y trabajadores	207
Tabla 10	Principales razones por las que no ha habido negociación colectiva en la empresa, según trabajadores de empresas sin sindicato y dirigentes sindicales	210

Capítulo 8

CONFLICTO EN LA EMPRESA

2. Expresión de conflicto en la empresa.

Tabla 1	Porcentaje de empresas en las que, entre los años 2020 y 2022, las y los trabajadores llevaron a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto según existencia de sindicato e informante.....	218
Tabla 2	Porcentaje de empresas en las que, entre los años 2020 y 2022, las y los trabajadores llevaron a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto (categorías agrupadas) según existencia de sindicato activo e informante	220

3. Motivos de conflicto en la empresa

Tabla 3	Porcentaje de empresas cuyos trabajadores llevaron a cabo alguna forma de expresión de conflicto entre los años 2020 y 2022 según informante y motivo del conflicto	221
----------------	---	-----

4. Medidas adoptadas por la empresa para enfrentar el conflicto

Tabla 4	Porcentaje de empresas en las que, entre los años 2020 y 2022, se adoptó alguna de las siguientes medidas para enfrentar el o los conflictos, según medida e informante.....	223
----------------	--	-----

Capítulo 9

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. Gestión de la prevención en las empresas

Tabla 1	Porcentaje de empresas en que están presentes las condiciones ambientales y de trabajo listadas	237
----------------	---	-----



2. Daños derivados del trabajo

Tabla 2	Cantidad y tasa de personas contratadas directamente que sufrieron accidentes durante el año 2022, por tipo de accidente, según sexo.....	249
Tabla 3	Tasa de personas trabajadoras que han sufrido enfermedades profesionales durante el año 2022 respecto del total por sexo.....	250
Tabla 4	Cantidad y distribución porcentual de empresas en que se presentaron como consecuencia del trabajo daños o problemas de salud en sus trabajadores durante el año 2022.....	250
Tabla 5	Porcentaje de empresas en que se presentaron como consecuencia del trabajo los daños o problemas de salud listados en sus trabajadores durante el año 2022	251

Capítulo 10

JORNADA DE TRABAJO

1. Tipos de jornadas de trabajo

Tabla 1	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada según tamaño de empresa.....	261
Tabla 2	Porcentaje de empresas en las que se desarrollan las siguientes actividades dentro de la jornada regular de trabajo	264

2. Jornadas extraordinarias de trabajo

Tabla 3	Porcentajes de empresas y trabajadores que realizaron horas extraordinarias durante noviembre de 2022 según tamaño de empresa.....	265
Tabla 4	Promedio de horas extraordinarias por trabajador realizadas durante noviembre de 2022 según sexo	266
Tabla 5	Distribución porcentual de empresas por forma de retribución de las horas extraordinarias según tamaño de empresa	267

3. Jornadas excepcionales de trabajo y descansos

Tabla 6	Porcentaje de empresas y trabajadores que hacían uso al 30 de noviembre de 2022 de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos por sexo del trabajador según tamaño de empresa	268
----------------	--	-----

Tabla 7	Porcentaje de empresas y trabajadores que, al 30 de noviembre de 2022, hacían uso de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos según agrupación de actividad económica.....	270
Tabla 8	Promedio de días de trabajo, de días de descanso y de horas diarias de trabajo en sistema excepcional de jornada, ponderado por la cantidad de trabajadores con sistemas de jornada excepcional en la empresa.....	271
4. Trabajos en días domingo		
Tabla 9	Porcentaje de empresas que trabajan en día domingo según agrupación de actividades económicas.....	274
Tabla 10	Distribución porcentual de empresas que trabajan en día domingo según tipo de labores que se realizan	275
5. Trabajo en horarios nocturnos y por turnos		
Tabla 11	Porcentaje de empresas en las que la jornada de la mayoría de sus trabajadores presentan trabajo nocturno según grupo de actividad económica.....	277
Tabla 12	Porcentaje que representan los trabajadores que laboran de noche en noviembre de 2022 sobre el total de trabajadores a nivel nacional según sexo y tamaño de empresa.....	278
Tabla 13	Distribución porcentual de empresas por existencia de turnos según momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de las y los trabajadores	279
Tabla 14	Distribución porcentual de empresas por momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de las y los trabajadores según existencia de turnos	279
Tabla 15	Porcentaje de empresas en que se trabaja bajo un sistema de turnos y porcentaje de trabajadores empleados en ellas según sexo y tamaño de empresa.....	280
6. Medidas que flexibilizan la jornada de trabajo		
Tabla 16	Distribución porcentual de empresas por adopción de medidas que flexibilizan la jornada de trabajo según medida.....	281

Capítulo 11

REMUNERACIONES

1. Salario mínimo

Tabla 1	Evolución salario mínimo 2000-2024.....	289
----------------	---	-----

2. Distribución de remuneraciones

Tabla 2	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y tamaño de empresa en noviembre 2022.....	301
----------------	--	-----

Tabla 3	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y tamaño de empresa según presencia sindical en noviembre de 2022	302
----------------	---	-----

Tabla 4	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y región en noviembre de 2022	303
----------------	---	-----

Tabla 5	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramo de remuneraciones brutas mensuales y actividad económica en noviembre de 2022.....	304
----------------	---	-----

3. Salarios máximos y mínimos

Tabla 6	Ratio máximo/mínimo por tamaño de empresa según presencia sindical en noviembre 2022	305
----------------	--	-----

4. Estructura de remuneraciones, incentivos, gratificación y reajustes

Tabla 7	Porcentaje de empresas que paga incentivos según presencia sindical	308
----------------	---	-----

Capítulo 12

EXTERNALIZACIÓN

2. Tipos de subcontratación

Tabla 1	Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según lugar donde se realizan las labores subcontratadas	321
----------------	--	-----

3. Personas subcontratadas, relaciones de subcontratación y suministro de personas trabajadoras

Tabla 2	Distribución porcentual de personas subcontratadas, por sexo, según tipo de actividad y tamaño de empresa.....	322
Tabla 3	Promedio y desviación estándar de empresas subcontratadas (por empresa mandante) y número de empresas mandantes según rama de actividad económica	323
Tabla 4	Promedio y desviación estándar de empresas subcontratadas (por empresa mandante) y número de empresas mandantes según tamaño de empresa.....	324
Tabla 5	Mediana de empresas subcontratadas según tamaño de empresa	324
Tabla 6	Porcentaje de empresas mandantes que proveyó medios o apoyos a las empresas contratistas según tamaño de empresa.....	325
Tabla 7	Promedio y desviación estándar de empresas por las que fue subcontratada según tamaño de empresa.....	328

Capítulo 13

DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y TELETRABAJO

1. Digitalización

Tabla 1	Porcentaje de empresas que utiliza alguna forma de digitalización	332
----------------	---	-----

3. Teletrabajo

Tabla 2	Cantidad de trabajadores en la modalidad de teletrabajo por período en que se implementó	339
----------------	--	-----

Tabla 3	Porcentaje de empresas según formas por las que determinaron qué trabajadores pasaban a teletrabajo.....	343
----------------	--	-----

Tabla 4	Principal razón por la cual las empresas que nunca han implementado teletrabajo no lo han hecho	346
----------------	---	-----



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Capítulo 1

LAS EMPRESAS EN UN ENTORNO COMPLEJO: AJUSTE Y CRISIS SANITARIA

1. Contexto económico general: crecimiento, empleo e inflación

Gráfico 1	Variación porcentual anual del índice de precios al consumidor 2019-2023 (IPC empalmado 2023=100).....	30
Gráfico 2	Variación anual del producto interno bruto 2019-2023	31
Gráfico 3	Tasa de desocupación 2019-2023.....	32
Gráfico 4	Tipo de cambio real 2019-2024 (índice 1986=100)	33

2. Caracterización económica de las empresas

Gráfico 5	Porcentaje de empresas que exporta sus productos o servicios según existencia de sindicato	35
------------------	--	----

3. La crisis sanitaria y sus efectos sobre empresas y personas trabajadoras

Gráfico 6	Distribución porcentual de empresas por tipo de efecto de la pandemia de COVID-19 en la productividad, el clima laboral y los proyectos futuros.....	38
Gráfico 7	Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en la productividad debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tamaño de empresa.....	39
Gráfico 8	Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en el clima laboral debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tamaño de empresa.....	40
Gráfico 9	Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en el clima laboral debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tipo de informante	41
Gráfico 10	Distribución porcentual de empresas que se vieron afectadas en sus proyectos futuros debido a la crisis sanitaria, por tipo de impacto, según tamaño de empresa.....	42

4. Percepción de desempeño y expectativas económicas

Gráfico 11 Distribución porcentual de empresas según evaluación de sus resultados económicos con respecto al año anterior	43
Gráfico 12 Distribución porcentual de empresas según expectativas económicas de las y los empleadores para el año próximo.....	44

Capítulo 2

FORMAS DE CONTRATACIÓN

1. Tipos de contrato

Gráfico 1 Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según sexo.....	48
Gráfico 2 Evolución del porcentaje de contratos indefinidos en el período de 1999-2023.....	50
Gráfico 3 Distribución porcentual de empresas por condiciones de trabajo del personal temporal que realiza labores similares a las del personal contratado indefinidamente.....	58

2. Estabilidad y rotación laboral

Gráfico 4 Distribución porcentual de personas con contrato indefinido, por antigüedad del contrato (en tramos de años), Encla 2008 a 2023.....	62
Gráfico 5 Porcentaje de trabajadores con contratos de naturaleza temporal (plazo fijo, obra o faena, honorarios) e indefinidos con antigüedad menor a 1 año, Encla 2008 a 2023	65
Gráfico 6 Porcentaje de trabajadores con contratos de naturaleza temporal (plazo fijo, obra o faena, honorarios) e indefinidos con antigüedad menor a 1 año, según agrupación de ramas de actividad económica.....	66
Gráfico 7 Distribución porcentual de contratos renovados en 2022 por tipo de contrato previo a la renovación	71
Gráfico 8 Distribución porcentual de contratos renovados en 2022 por tipo de contrato en que fueron renovados	72

Capítulo 3

GÉNERO. BRECHAS Y DESAFÍOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

2. Brecha salarial y mecanismos de promoción de la igualdad de género

Gráfico 1	Distribución porcentual de empresas según si hubo o no consulta al sindicato o al personal sobre la incorporación de medidas para la igualdad y equidad de género	96
Gráfico 2	Porcentaje de empresas en que en la última negociación colectiva se pactaron beneficios por maternidad y/o paternidad adicionales a los que establece la legislación según existencia de sindicato	97

Capítulo 6

ORGANIZACIONES SINDICALES

1. Presencia de organizaciones sindicales

Gráfico 1	Porcentaje de empresas con sindicato vigente y porcentaje de grandes empresas según rama de actividad económica	165
Gráfico 2	Porcentaje de empresas sin sindicato por principal razón por la que no se ha formado uno en la empresa	168

2. Estructura sindical

Gráfico 3	Distribución porcentual de empresas con sindicatos según tipo de sindicato	170
Gráfico 4	Porcentaje de empresas con sindicato según opinión de las y los dirigentes respecto a por qué no hay más trabajadores en su sindicato	172
Gráfico 5	Porcentaje de empresas con más de un sindicato en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades en conjunto con otros sindicatos de la empresa	176
Gráfico 6	Porcentaje de empresas con sindicato en las que se realizan acciones sindicales de defensa de derechos de las y los trabajadores según tipo de acción	177

3. Relaciones sindicato - empresa y diálogo social

Gráfico 7	Percepción de las y los empleadores sobre los sindicatos en las relaciones laborales según la presencia de sindicatos en la empresa	181
Gráfico 8	Distribución porcentual de empresas con sindicato por nivel de confianza de las y los dirigentes sindicales en los directivos de su empresa según tamaño de empresa.....	183

Capítulo 7

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Alcances y cobertura de la negociación colectiva

Gráfico 1	Distribución porcentual de entidades negociadoras que han suscrito instrumentos colectivos y acuerdos de grupo negociador vigentes, por tipo de entidad.....	193
------------------	--	-----

2. Negociación colectiva más reciente

Gráfico 2	Distribución porcentual de empresas que han negociado a partir de 2019, según formas de preparación de la última negociación colectiva.....	198
Gráfico 3	Porcentaje de empresas en las que se ha negociado colectivamente a contar de 2019 según beneficios pactados por sindicatos en la última negociación.....	201
Gráfico 4	Distribución de empresas con sindicato según calificación de servicios mínimos vigente y modo en que se obtuvo.....	203

3. Percepciones sobre la negociación colectiva

Gráfico 5	Percepción de quién resultó más favorecido en última negociación colectiva entre empresas con sindicatos activos según empleadores y dirigentes sindicales	206
Gráfico 6	Percepción de empleadores sobre conveniencia de que exista negociación colectiva en la empresa según presencia sindical y de negociaciones previas.....	208
Gráfico 7	Percepción de dirigentes sindicales y trabajadores sobre conveniencia de que exista negociación colectiva en la empresa según presencia sindical y de negociaciones previas.....	209

Capítulo 8

CONFLICTO EN LA EMPRESA

1. Incidencia de conflicto en la empresa

Gráfico 1	Porcentaje de empresas cuyos trabajadores llevaron a cabo alguna forma de expresión de conflicto entre los años 2020 y 2022 según existencia de sindicato activo e informante.....	216
-----------	--	-----

Capítulo 9

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. Gestión de la prevención en las empresas

Gráfico 1	Porcentaje de empresas que cumplen con los instrumentos de prevención de riesgos que les corresponden por ley según informante.....	232
Gráfico 2	Porcentaje de empresas cuyo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad o Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad cumple con lo exigido.....	233
Gráfico 3	Porcentaje de empresas cuyo Comité Paritario de Higiene y Seguridad realizó las actividades listadas.....	234
Gráfico 4	Porcentaje de empresas cuyo Departamento de Prevención de Riesgos realizó las acciones listadas según informante.....	235
Gráfico 5	Distribución porcentual de empresas por evaluación de trabajadores de las condiciones ambientales y de trabajo donde desempeña sus labores la mayoría del personal.....	239
Gráfico 6	Porcentaje de empresas en las que se ejecutan las acciones de prevención de riesgos ocupacionales listadas.....	240
Gráfico 7	Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que declararon realizar las siguientes acciones para prevenir y mitigar riesgos psicosociales.....	242
Gráfico 8	Distribución porcentual de empresas por frecuencia con que trabajadores experimentaron las situaciones listadas durante el año 2022.....	244

2. Daños derivados del trabajo

Gráfico 9	Distribución porcentual de los accidentes del trabajo ocurridos durante 2022 que involucraron a personas contratadas directamente por las empresas por tipo de accidente	247
Gráfico 10	Tasa de accidentes ocurridos durante el año 2022 por tipo según tamaño de empresa.....	248

Capítulo 10

JORNADA DE TRABAJO

4. Trabajos en días domingo

Gráfico 1	Porcentaje de empresas y trabajadores que laboran en día domingo, Encla 2008, 2011, 2014, 2019 y 2023	273
------------------	---	-----

Capítulo 11

REMUNERACIONES

1. Salario mínimo

Gráfico 1	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa, según si perciben un monto menor, igual o superior al salario mínimo en empresas con y sin sindicato, en noviembre de 2022.....	291
Gráfico 2	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa que perciben un salario menor, igual o mayor al salario mínimo según existencia de sindicato y tamaño de empresa.....	292
Gráfico 3	Porcentaje de trabajadores con jornada completa que perciben salario mínimo o menos por región, y por macrozona y existencia de sindicato, en noviembre de 2022.....	294
Gráfico 4	Porcentaje de trabajadores con jornada completa que perciben el salario mínimo o menos por actividad económica y existencia de sindicato, en noviembre de 2022.....	296



2. Distribución de remuneraciones

Gráfico 5	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por tramos de remuneración bruta mensual y según presencia sindical en noviembre de 2022.....	299
4. Estructura de remuneraciones, incentivos, gratificaciones y reajustes		
Gráfico 6	Distribución porcentual de remuneraciones fijas y variables según actividad económica.....	307
Gráfico 7	Distribución porcentual de empresas según el pago y no pago de gratificación por modalidad de pago y presencia de sindicato	309
Gráfico 8	Porcentaje de empresas que reajustó las remuneraciones en 2022 según existencia de sindicato.....	310
Gráfico 9	Porcentajes de empresas que realizaron reajustes salariales en 2022 según magnitud del reajuste y existencia de sindicato.....	311

Capítulo 12

EXTERNALIZACIÓN

1. Subcontratación

Gráfico 1	Porcentaje de empresas que subcontrata alguna actividad según tamaño de empresa.....	316
Gráfico 2	Porcentaje de empresas que subcontrata alguna actividad según región	317

2. Tipos de subcontratación

Gráfico 3	Distribución porcentual de empresas por tipo de actividad que subcontratan	319
Gráfico 4	Porcentaje de empresas que subcontrata la actividad principal según región	320

3. Personas subcontratadas, relaciones de subcontratación y suministro de personas trabajadoras

Gráfico 5	Porcentaje de empresas mandantes que cuentan con dispositivos de prevención de riesgos de las empresas contratistas por tipo de dispositivo	326
Gráfico 6	Porcentaje de empresas subcontratadas por otras empresas según tamaño de la empresa	327

Capítulo 13

DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y TELETRABAJO

1. Digitalización

Gráfico 1	Porcentaje de empresas que utiliza alguna forma de digitalización según tamaño de empresa.....	333
-----------	--	-----

2. Automatización

Gráfico 2	Porcentaje de empresas en que se han implementado sistemas de automatización según tamaño de empresa y tipo de informante.....	335
-----------	--	-----

Gráfico 3	Porcentaje de empresas en las que la automatización produjo despido de trabajadores y/o disminución de la jornada de trabajo según tipo de informante.....	336
-----------	--	-----

3. Teletrabajo

Gráfico 4	Porcentaje de empresas en que alguna vez se ha teletrabajado según informante y tamaño de empresa.....	338
-----------	--	-----

Gráfico 5	Porcentaje de empresas en las que hay trabajadores en la modalidad de teletrabajo según tamaño de empresa	340
-----------	---	-----

Gráfico 6	Distribución porcentual de empresas en las que hay teletrabajo por frecuencia con la que desempeñan sus actividades la mayoría de quienes teletrabajan	341
-----------	--	-----

Gráfico 7	Distribución porcentual de teletrabajadores por tramo de edad.....	341
-----------	--	-----

Gráfico 8	Distribución porcentual de empresas en las que hay teletrabajo por tipo de control horario aplicado a las y los teletrabajadores	342
-----------	--	-----

Gráfico 9	Porcentaje de empresas que le entrega implementos a las y los teletrabajadores para realizar sus labores	344
-----------	--	-----

Gráfico 10	Distribución porcentual de empresas en las que alguna vez se ha teletrabajado por disposición de las y los trabajadores hacia el teletrabajo.....	346
------------	---	-----

Gráfico 11	Porcentaje de empresas en que alguna vez se ha teletrabajado según principales problemas que han enfrentado las y los teletrabajadores.....	347
------------	---	-----

Gráfico 12	Porcentaje de empresas en que alguna vez se ha teletrabajo según principales ventajas que ven las y los teletrabajadores en el teletrabajo	348
------------	--	-----



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile