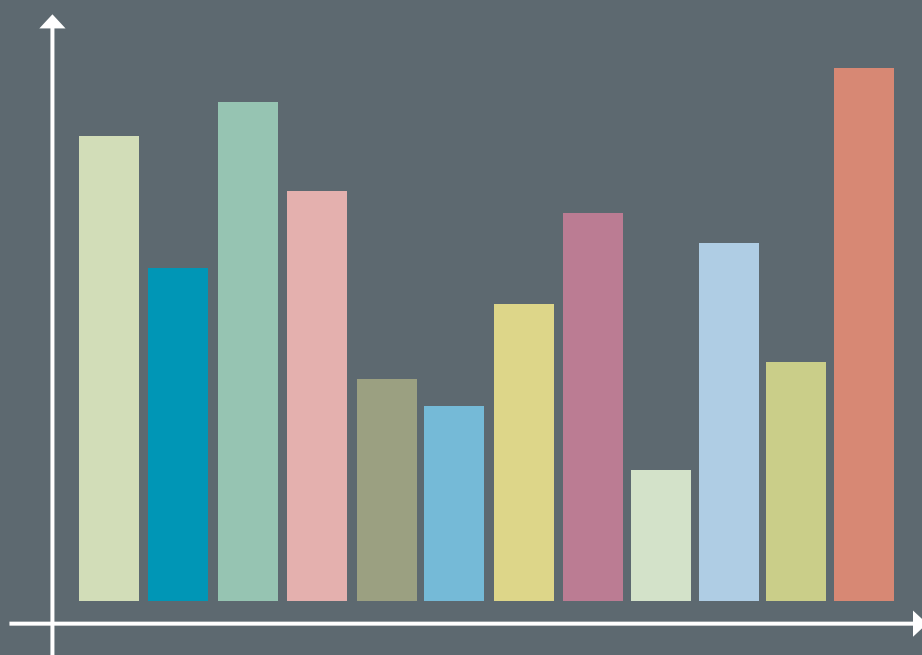


ENCLA

2 0 1 1



Informe de Resultados
Séptima Encuesta Laboral
Dirección del Trabajo



“Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral”

Es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 223413

ISBN: 978-956-7978-25-0

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253

Teléfono (56-2) 6749300

www.dt.gob.cl

Diseño y diagramación:

Gráfica Metropolitana

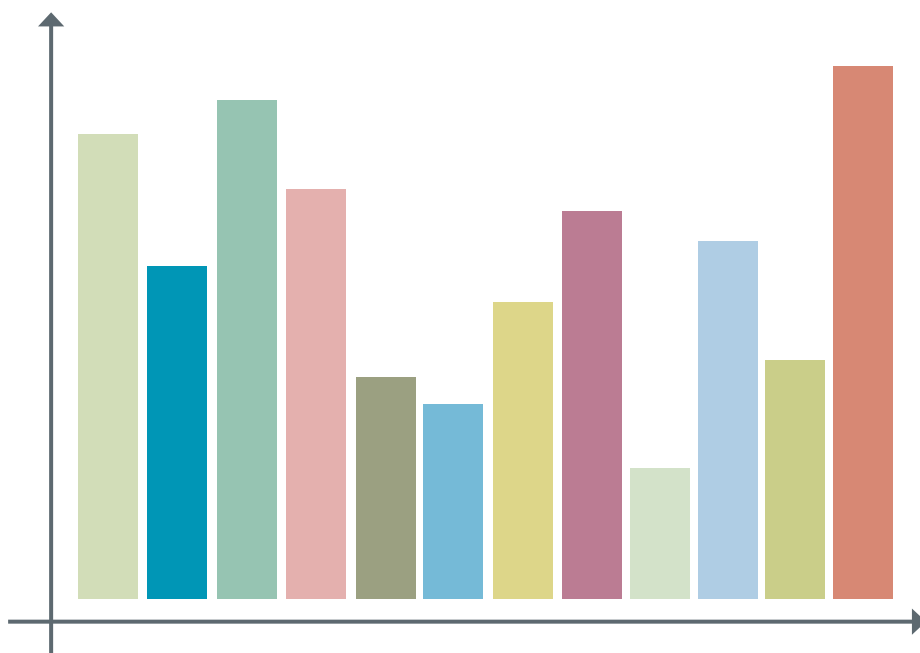
Impresión:

Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre de 2012

ENCLA

2 0 1 1



Informe de Resultados
Séptima Encuesta Laboral
Dirección del Trabajo



INDICE

Presentación Directora Nacional Dirección del Trabajo.....	9
Introducción	11
Diseño muestral y muestra efectiva.....	14
Trabajo de campo.....	22
Diseño de los cuestionarios y nuevas preguntas	24
Algunas aclaraciones metodológicas para una correcta interpretación de las estadísticas	25
Caracterización de las empresas y sus trabajadores	27
1. Las empresas y su entorno económico	37
1.1. Percepción empresarial	42
1.2. Exportación y capital extranjero	60
1.3. Propiedad y empresa.....	62
Consideraciones finales.....	65
2. Formas de contratación.....	67
2.1. Tipos de contratos.....	69
2.2. Estabilidad y rotación laboral	79
2.3. Indemnizaciones por años de servicio.....	89
Consideraciones finales.....	92
3. Subcontratación y suministro de trabajadores	95
3.1. Tendencias generales de la subcontratación y el suministro de trabajadores	97
3.2. Los trabajadores subcontratados y suministrados	103
3.3. Caracterización de la subcontratación.....	106
3.4. Caracterización del suministro	114
Consideraciones finales.....	117
4. Remuneraciones.....	121
4.1. Evolución del ingreso mínimo	123
4.2. El ingreso mínimo en la Encla 2011 (mayo-agosto 2011).....	124
4.3. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual.....	129
4.3.1. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según sexo	130
4.3.2. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración, según grupos etarios	131
4.3.3. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración y tamaño de empresa	133

4.3.4. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según región	135
4.3.5. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según rama de actividad económica	137
4.3.6. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración y existencia de sindicato	139
4.4. Incentivos	140
4.4.1. Incentivos en empresas con y sin sindicato	142
4.4.2. Incentivos según rama de actividad económica.....	142
4.4.3. Modalidades de asignación de los incentivos.....	144
4.4.4. Modalidades de asignación de incentivos según existencia de sindicato	145
4.4.5. Modalidades de asignación de incentivos según rama de actividad económica	146
4.4.6. Actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad....	147
4.5. Monto y composición de las remuneraciones.....	148
4.5.1. La composición de los montos de remuneración y existencia de sindicato.....	151
4.5.2. Pago de gratificación	154
4.6. Criterios mencionados para el aumento de las remuneraciones.....	156
Consideraciones finales.....	157
5. Capacitación para el trabajo	161
5.1. Perfil de las empresas que capacitan a su personal.....	163
5.2. Existencia de Comités Bipartitos de Capacitación en las empresas	170
5.3. Fuentes de financiamiento de la capacitación	172
5.4. Razones de las empresas para realizar actividades de capacitación y apreciación sobre sus efectos	173
5.5. Perfil del personal capacitado	175
Consideraciones finales.....	178
6. Jornada de trabajo.....	181
6.1. Tipos de jornada	183
6.1.1. Jornada ordinaria de trabajo	188
6.1.2. Jornada parcial	194
6.1.3. Sistemas especiales de distribución de jornada: sistemas excepcionales y jornadas bisemanales	197
6.2. Jornada extraordinaria	202
6.3. Organización de la jornada de trabajo	209
6.3.1. Sistema de turnos.....	209
6.3.2. Trabajo en día domingo	215
6.4. Descanso dentro de la jornada	219
Consideraciones finales.....	221
7. Las organizaciones sindicales.....	225
7.1. La organización sindical en las empresas	227
7.1.1. Existencia de sindicato según tamaño de empresa.....	228
7.1.2. La organización sindical según región.....	229
7.1.3. La organización sindical según rama de actividad económica.....	231
7.1.4. Los afiliados y la directiva sindical	232
7.1.5. Pluralidad sindical	234



7.1.6. El nivel superior de la organización sindical	235
7.2. La dinámica sindical	236
7.2.1. Evolución de la afiliación sindical	236
7.2.2. Motivos de la no afiliación sindical	239
7.2.3. Motivos para la no constitución de sindicatos	241
7.2.3.1. Los trabajadores que no están organizados	243
7.3. La acción sindical en la empresa	245
7.3.1. La legitimidad que otorga el empleador al sindicato en la empresa	245
7.3.2. Prácticas antisindicales	247
7.3.3. Acciones que realizan los sindicatos en beneficio de sus afiliados	250
Consideraciones finales	252

8. Negociación colectiva.....255

8.1. Existencia de negociación colectiva	257
8.1.1. Existencia de negociación colectiva según feminización de la empresa	259
8.1.2. Existencia de negociación colectiva según rama de actividad económica	260
8.1.3. Existencia de negociación colectiva según tamaño de empresa	261
8.1.4. Existencia de negociación colectiva según región	262
8.2. Empresas con instrumento colectivo vigente.....	263
8.2.1. Empresas con instrumento colectivo vigente según feminización de la empresa	263
8.2.2. Empresas con instrumento colectivo vigente según rama de actividad económica	264
8.2.3. Empresas con instrumento colectivo vigente según tamaño de empresa	264
8.2.4. Empresas con instrumento colectivo vigente según región	265
8.3. Sindicatos, grupos negociadores y negociación colectiva	267
8.4. Beneficios pactados en la negociación colectiva	269
8.4.1. Extensión de beneficios	272
8.5. Percepciones sobre la negociación colectiva	273
8.6. Conflictos en las empresas estudiadas	281
Consideraciones finales	283

9. Empresa y gestión inclusiva.....287

9.1. La visión del conflicto en la empresa	289
9.2. La comunicación y la información a los trabajadores	294
9.3. La consulta	298
9.4. Participación en las decisiones	306
9.5. Mecanismos de participación	308
Consideraciones finales	310

10. Seguridad y salud en el trabajo313

10.1. Accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales	316
10.2. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	319
10.2.1. Existencia de Instrumentos de Prevención de Riesgos (IPR) en las empresas	320
10.2.2. Deber de Informar o Derecho a Saber	322
10.2.3. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS).....	327
10.2.4. Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)	330
10.2.5. Departamento de Prevención de Riesgos (DPR)	333

10.2.6. Gestión de Prevención de Riesgos en empresas que trabajan con contratistas	336
10.2.7. Acciones de prevención de riesgos en la empresa	337
10.3. Exposición a factores de riesgos laborales.....	339
10.4. Condiciones medioambientales en el trabajo	349
10.4. Salud de los trabajadores.....	351
Consideraciones finales.....	353

11. Conciliación, trabajo y familia357

11.1. Existencia de sala cuna	360
11.2. Permisos y licencias	364
11.3. El rol del sindicato y la negociación colectiva	367
11.4. Otros aspectos.....	374
11.4.1. Capacitación.....	374
11.4.2. Conflictos	377
Consideraciones finales.....	378

12. La realidad laboral que muestra la Encla 2011381

Anexos391

I. Anexo Metodológico	393
II. Índice de Gráficos	406
III. Índice de Cuadros	414

Presentación

Para la Dirección del Trabajo es un orgullo poder contar con la principal y más completa encuesta sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile, la Encuesta Laboral Encla, la cual ya alcanza su séptima versión.

Sus resultados, al igual que aquellos de las anteriores versiones, nos permiten conocer cada vez con mayor claridad y precisión las importantes transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo y los efectos de los cambios a la normativa legal en materia laboral, introducidos a lo largo de la última década. En este sentido, la Encla ha aportado con una mirada objetiva y científica sobre la realidad con la cual entramos en contacto día a día, en nuestra calidad de servicio fiscalizador encargado de la tutela de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Como parte de su propósito, la Encla trasciende las fronteras de la Dirección del Trabajo, con el objeto de alimentar y enriquecer el debate público que se suscita en materias laborales. Más aún en el contexto actual en que, como país, aspiramos al pleno desarrollo, de una manera integral e inclusiva, y en que los temas laborales ocupan un lugar muy relevante en la agenda pública.

En ese marco, los desafíos que aún tenemos en materia de modernización de las relaciones laborales son significativos, los que solo seremos capaces de enfrentar adecuadamente si, entre otras cosas, contamos con un conocimiento validado técnicamente que sirva de sustento para el diseño de las políticas públicas, el debate legislativo y el diálogo entre los actores laborales.

Con ese propósito, pongo a disposición de los(as) trabajadores(as), empleadores(as), actores laborales, académicos, políticos, y del público en general, el Informe de Resultados de la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2011 que, por segunda vez consecutiva, tiene un carácter nacional.

Coherentemente con la importancia que ha adquirido la encuesta, en esta versión hemos incrementado significativamente el número de empresas participantes en el estudio. La muestra utilizada en esta oportunidad es mayor en casi un 50% a la empleada en la versión anterior (Encla 2008).

Queremos agradecer, muy especialmente, a todas las empresas y trabajadores que participaron entregándonos la información que les solicitamos, por su favorable disposición e inestimable colaboración.

Finalmente, quisiera destacar y valorar el trabajo de los profesionales del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo que participaron en la aplicación de esta encuesta y en la elaboración del presente Informe de Resultados. Les agradezco su compromiso y profesionalismo. Asimismo, nuestros agradecimientos al Instituto Nacional de Estadísticas y a todos quienes trabajaron en el levantamiento de la información. Sin duda, la importancia y profundidad de la reflexión que esperamos se desarrolle a partir de estos resultados, justifica ampliamente este gran esfuerzo mancomunado.

María Cecilia Sánchez Toro
Abogada
Directora del Trabajo

Introducción

Las características de las sociedades modernas han llevado a los gobiernos a disponer de complejos dispositivos de observación de aquellos fenómenos sobre los cuales busca incidir por medio de las políticas públicas. Es el caso de los fenómenos relativos al mundo laboral.

Ellos constituyen una dimensión fundamental de las sociedades contemporáneas, entre otros aspectos, por el carácter que aún tiene en ellas el trabajo como actividad central en la vida de los individuos. No solo le dedicamos la mayor parte de nuestro tiempo: nos permite obtener los medios para nuestra sobrevivencia y, a partir de él, establecemos relaciones sociales y construimos una identidad individual y colectiva.

Desde mediados de los años noventa, la Dirección del Trabajo (DT), por medio de su Departamento de Estudios, ha realizado investigaciones con la finalidad de establecer diagnósticos adecuados sobre la realidad laboral del país y esclarecer sus principales dinámicas de transformación.

El desarrollo de esos estudios dio cuenta de las limitaciones existentes en la información disponible. La información proveniente del quehacer operativo de los organismos del Estado, los datos producidos por los estudios sectoriales y las encuestas de empleo no eran capaces de entregar el material empírico necesario para la construcción de un panorama global sobre el mundo del trabajo asalariado y sus múltiples dimensiones, en el marco de las aceleradas transformaciones que trajeron consigo los procesos de globalización y modernización productiva.

Fue así como en 1998 fue aplicada la primera Encuesta Laboral (Encla) con el objetivo de obtener información sobre las condiciones de trabajo, relaciones laborales y fenómenos laborales emergentes en las empresas chilenas. En 2011 tuvo lugar su séptima versión, cuyos principales resultados presenta en este informe.

En términos de diseño metodológico, la Encla se ha diferenciado de las encuestas de empleo en dos importantes aspectos. En primer lugar, su objetivo no es medir los niveles de empleo y desempleo que evidencia el mercado laboral, sino que busca proveer información sobre las condiciones de trabajo y caracterizar las relaciones laborales.

En segundo lugar, es una encuesta de empresas y no de hogares. Esta última diferencia es muy significativa, porque su unidad de análisis es la empresa como espacio social donde se construyen determinadas relaciones entre trabajadores y empleadores, cuyas condiciones y entorno son objeto de observación mediante variados instrumentos. Si por medio de diversos indicadores caracteriza igualmente el universo de trabajadores de las empresas, lo hace mediante la información provista por la empresa sobre sus trabajadores, de manera agrupada y no por la identificación de cada trabajador, como sí hacen las encuestas de hogares para cada uno de sus integrantes.

La utilización de varios instrumentos de recolección de información es uno de los rasgos que hace de la Encla una encuesta compleja, lo que la ha llevado a ser sometida, además de las evaluaciones del equipo a cargo, a dos de expertos internacionales, en 2001 y 2007, cuyas recomendaciones metodológicas fueron recogidas en las sucesivas aplicaciones.



En sus ya 13 años de existencia, la Encla ha demostrado ser un valioso insumo para el diseño de las políticas públicas en el ámbito laboral y su debate legislativo, así como referencia obligada para los distintos actores en el marco de las discusiones que suscita la agenda pública en estas materias. Las reformas laborales del año 2001 y la regulación legal de la subcontratación y de la prestación de servicios transitorios son ejemplos palpables de procesos legislativos y de discusión pública a los cuales esta encuesta ha contribuido de manera sustancial. En el caso de esta última, la Encla produjo valiosa evidencia empírica sobre el conjunto de las empresas que utilizaban estas modalidades, en circunstancias en que solo había información parcial y fragmentaria.

Desde aquellos hitos, nuevos tópicos han sido relevados por los gobiernos y los actores laborales, a los cuales la Encla ha buscado responder adecuando tanto los contenidos de sus cuestionarios, como la presentación y análisis que hace de los datos. En esta versión, además de incluir nuevos temas a los ya tradicionales capítulos del informe -los cuales están detallados en el acápite sobre el diseño de los cuestionarios-, han sido incorporados dos nuevos capítulos *Capacitación para el Trabajo* y *Conciliación Trabajo y Familia*, considerando la importancia que han adquirido en el debate público nacional.

El primero, a raíz del proyecto para reformar el actual sistema de capacitación laboral y, en el caso del segundo, por la importancia que supone para el desarrollo económico el incremento de la tasa de participación laboral femenina, para cuya consecución el principal obstáculo sigue siendo la incompatibilidad que muchas mujeres experimentan entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Del mismo modo, la temática de conflictividad laboral, que siempre había sido abordada de manera aislada en un capítulo aparte, esta vez fue integrada en el análisis del tipo de gestión que realizan las empresas -inclusivo o excluyente de la participación de los trabajadores-, abordado en el capítulo *Empresa y Gestión Inclusiva*.

A continuación serán expuestas las principales características metodológicas de la encuesta, así como de las innovaciones más importantes de esta nueva aplicación.

Diseño muestral y muestra efectiva

La Encla utiliza la técnica de la encuesta por muestreo y para ello recurre a la selección de una muestra representativa de las empresas del país.

Tal como ocurrió en las Encuestas Laborales de los años 2006 y 2008, el diseño muestral fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) quien cuenta, para estos efectos, con un directorio de empresas construido a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII).

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

este organismo del Estado ha acumulado en materia del diseño de encuestas que recurren al muestreo probabilístico.

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

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

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

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

Cuadro 1

Tamaño de empresa según número de trabajadores

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

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La segunda variable utilizada es la región, establecida por la ubicación física de la casa matriz de la empresa. Del mismo modo que en 2008, la muestra contempló todas las regiones señaladas por la división político-administrativa del país, excluyendo algunas localidades que, dadas sus dificultades de acceso y muy escasa concentración de empresas no justificaban los ingentes costos de trasladarse a ellas para aplicar la encuesta. De este modo, fueron excluidas del marco muestral las comunas de Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos (ex Navarino) y Antártica.

La actual versión de la Encla constituye el tamaño muestral más elevado de su historia. Ya la Encla 2008 había ampliado considerablemente el tamaño de la muestra con el objeto de abarcar, por primera vez, todas las regiones del país y darle así a la medición carácter nacional. Esa vez la muestra teórica fue de 2.620 unidades. En 2011, el tamaño de la muestra teórica alcanzó las 3.448 unidades, correspondiente al 4,3% del total de unidades del marco muestral definido para el estudio, formado por 79.786 empresas y obtenido mediante un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño de empresa.

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

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

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

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

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

Cuadro 3

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

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

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



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

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

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

Cuadro 5
Cantidad de empresas de la muestra efectiva según estratos

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

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

**Cuadro 6**

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

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

Fuente: Encla 2011, Dirección del Trabajo

Cuadro 7

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

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

Fuente: Encla 2011, Dirección del Trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajo de campo

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

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

Así, pasaron de tener un rol protagónico en las primeras versiones de la encuesta, aplicando dos de los tres instrumentos, a tener -hacia el año 2008- una participación circunscrita únicamente a propiciar la aceptación del estudio por parte de los empleadores y

a la entrega a estos del cuestionario autoaplicado. En la versión 2011, y tomando en cuenta el significativo incremento del tamaño muestral planificado, fue evaluada la posibilidad de prescindir de su intervención, dada la importante carga de trabajo que la encuesta implica, y que los desvía de sus prioritarias labores fiscalizadoras.

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

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

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

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

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

En su primera visita, el encuestador hizo entrega de un cuestionario para ser autoaplicado por la empresa, la que contestó en un período de tiempo determinado por ella misma, dentro de cierto rango razonable. El motivo por el cual el cuestionario es autoaplicado radica en que la información que recoge debe ser construida de forma especial por la empresa y, normalmente, no está disponible de manera inmediata.

El segundo cuestionario es aplicado cara a cara al empleador o a un representante suyo que tenga a su cargo la conducción de la política laboral de la empresa, de acuerdo a un orden de prelación previamente establecido. Finalmente, un tercer cuestionario –distinto según el caso- es aplicado a un trabajador de la empresa, ya sea dirigente sindical (pefe-



rentemente el presidente del sindicato) o, en el caso de las empresas que no cuentan con una organización sindical, a un trabajador escogido aleatoriamente.

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

Diseño de los cuestionarios y nuevas preguntas

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

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

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

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

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

Algunas aclaraciones metodológicas para una correcta interpretación de las estadísticas

Tradicionalmente, la Encla ha entregado la mayoría de sus resultados en la forma de proporciones¹, expresadas en porcentajes, característica que conserva el presente Informe de Resultados de la encuesta. No obstante en esta ocasión, además de presentar los datos en términos de proporciones, la Encla entrega también, en algunos casos, cantidades *expandidas* al universo que busca caracterizar, tanto de empresas como de trabajadores. En otras palabras, la encuesta no solo dice que el 37,8% de las empresas subcontratan alguna actividad a terceros, sino agrega que dicho porcentaje corresponde a 30.140² empresas.

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

Ahora bien, ¿cómo es posible determinar estas cifras si la muestra asciende únicamente a 3.153 empresas, las cuales emplean a 609.327³ trabajadores? Mediante la ponderación de los datos por los factores de expansión⁴, que son coeficientes asignados a cada una de las empresas de la muestra de acuerdo al estrato al que pertenecen, y determinan la cantidad de empresas del universo bajo estudio que representan. Por ejemplo, si una empresa tiene un factor de expansión de 36,61, eso significa que ella representa a ese mismo número de empresas del universo.

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

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

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

	Cantidades sin <i>expandir</i>	Cantidades <i>expandidas</i>
Empresas	3.153	79.786
Trabajadores	609.327	4.902.528

Fuente: Encla 2011

Como es posible apreciar, la cifra *expandida* coincide con el total de empresas del marco muestral (Cuadro 2). Del mismo modo, podemos observar en la columna de la izquierda la cantidad de trabajadores que las empresas de la muestra declararon emplear y en la

¹ También se han incluido promedios, razones y tasas.

² Cifra que tiene asociado un determinado nivel de error.

³ Dependiendo de la variable consultada, la cantidad puede ser ligeramente mayor o menor.

⁴ Fueron proporcionados por el INE y su fórmula de cálculo aparece al final de este documento en el Anexo Metodológico.

columna de la derecha la cantidad de trabajadores del universo de empresas bajo estudio a los que esos trabajadores representan, una vez aplicados los factores de expansión.

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

Por ejemplo, el primer cuadro del capítulo de *Organizaciones Sindicales* indica la cantidad de empresas con sindicato(s) que existen en cada segmento de la variable '*tamaño de empresa*', exhibiendo en la última fila un total de 6.196 empresas. En este caso, aquellas que **no** tienen sindicato han sido omitidas del cuadro, pues lo que se busca caracterizar es el sub-universo de aquellas que cuentan con uno (o más de uno).

En otras ocasiones, una primera pregunta de un módulo de los cuestionarios cumple la función de excluir a un conjunto de empresas de la posibilidad de responder a las preguntas que siguen a continuación, acotando con ello un determinado sub-universo al que las estadísticas extraídas de esas preguntas harán referencia. Por ejemplo, el Gráfico 72 del capítulo *Capacitación para el Trabajo* exhibe la distribución porcentual de empresas, de acuerdo a los principales motivos que esgrimen para la realización de capacitaciones. Evidentemente, dicha pregunta fue planteada solo a aquellas que habían realizado capacitaciones (en los últimos dos años), por lo que los porcentajes están referidos a ese sub-universo y no a la totalidad de las empresas bajo estudio.

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

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

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

Cabe indicar, además, que en el caso de la variable '*Rama de Actividad Económica*', las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e In-

intermediación Financiera debieron ser excluidas de las estimaciones realizadas según rama de actividad económica (tal como lo indican los cuadros y gráficos correspondientes), por no contar en la muestra con suficientes unidades de observación y, a la vez, presentar una variabilidad elevada, aspectos que impiden obtener estimaciones lo suficientemente confiables. Es lo que ocurre en el caso de los sectores económicos mencionados y no así, por ejemplo, en el caso de Pesca, que cuenta con un coeficiente de variación que indica una homogeneidad suficiente para obtener buenas estimaciones, en relación a la cantidad de unidades muestrales con que cuenta.

Por último, para interpretar adecuadamente las proporciones es preciso tener en cuenta la diferencia entre una desagregación hecha **por** una variable y aquella realizada **según** una variable. Por ejemplo, al calcular la distribución porcentual de empresas con sindicato **por** tamaño de empresa, los porcentajes resultantes serán la proporción que representa cada segmento de la variable tamaño sobre el total. En cambio, en el caso de la proporción de empresas con sindicato **según** tamaño de empresa, cada uno de los segmentos de la variable tamaño formará un nuevo 100%, es decir, un nuevo total. Y para cada uno de esos nuevos conjuntos será calculada la proporción de empresas con sindicato. De este modo, en el primer caso el informe afirma, por ejemplo, que el 27,2% de aquellas empresas que cuentan con sindicato corresponden a pequeñas; mientras que en el segundo, dirá que el 4,5% de las pequeñas empresas lo tienen.

Caracterización de las empresas y sus trabajadores

No obstante el análisis que hará cada uno de los capítulos de este informe, a continuación serán revisados algunos datos, a modo de entregar un panorama general de caracterización del universo de empresas de la Encla 2011 y sus trabajadores.

El cuadro siguiente permite apreciar que la mitad de las empresas de cinco o más trabajadores existentes en el país pertenece a tres ramas de actividad económica: Comercio, Industrias Manufactureras y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler. En el otro extremo, con los números más bajos en términos de cantidad de empresas y de su participación sobre el total, están las ramas de Suministro de Electricidad, Gas y Agua, Pesca, y Minería. Esto no significa que ellas no sean relevantes en términos económicos.

**Cuadro 10**

Cantidad y distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores,
por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6.985	8,8%
Pesca	394	0,5%
Explotación de minas y canteras (1)	413	0,5%
Industria manufacturera	13.650	17,1%
Suministro de electricidad, gas y agua (1)	176	0,2%
Construcción	7.468	9,4%
Comercio al por mayor y menor	17.242	21,6%
Hoteles y restaurantes	6.472	8,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.343	8,0%
Intermediación financiera (1)	2.168	2,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	9.827	12,3%
Enseñanza	3.128	3,9%
Servicios sociales y de salud	2.335	2,9%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3.184	4,0%
Total	79.786	100,0%

(1) Los niveles de error muestral en las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera no permiten entregar otras estimaciones más que las indicadas en este cuadro respecto a la cantidad de empresas pertenecientes a dichas ramas.

Fuente: Encla 2011

El cuadro siguiente muestra que la mayoría de las empresas del país corresponde a pequeñas y microempresas (83,6%). Cabe señalar que el universo de la Encla incluye solamente a las empresas de cinco o más trabajadores; por lo que, de considerarse aquellas con menos trabajadores, el porcentaje señalado sería aún mayor.

Cuadro 11

Distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores por tamaño de empresa, según región

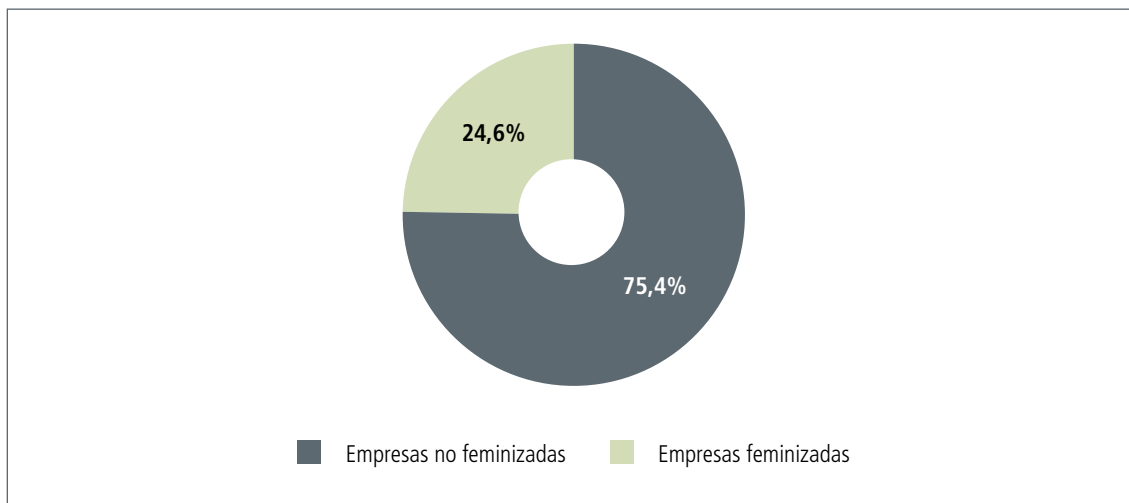
Región	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Arica y Parinacota	44,3%	46,8%	7,9%	1,0%	100%
Tarapacá	39,1%	49,5%	9,7%	1,8%	100%
Antofagasta	30,0%	55,0%	12,2%	2,9%	100%
Atacama	38,6%	48,6%	10,1%	2,6%	100%
Coquimbo	37,1%	51,7%	9,9%	1,2%	100%
Valparaíso	41,7%	43,1%	12,7%	2,4%	100%
Metropolitana	33,0%	47,4%	11,7%	7,9%	100%
O'Higgins	39,2%	44,7%	13,5%	2,6%	100%
Maule	38,0%	49,8%	9,0%	3,1%	100%
Biobío	38,9%	46,3%	11,0%	3,8%	100%
Araucanía	39,9%	48,3%	9,9%	2,0%	100%
Los Ríos	43,7%	49,4%	5,5%	1,5%	100%
Los Lagos	41,2%	47,0%	9,1%	2,6%	100%
Aysén	44,9%	44,6%	9,8%	0,8%	100%
Magallanes	41,0%	48,0%	8,7%	2,3%	100%
Total	36,3%	47,3%	11,2%	5,2%	100%

Fuente: Encla 2011

Aunque las mujeres han tenido una inserción importante en los últimos años en el empleo asalariado, la proporción de empresas feminizadas -esto es, aquellas donde más del 50% de su personal contratado directamente son mujeres- ha permanecido en los mismos niveles de 2008. En esa ocasión alcanzó un 23,5%, cifra ligeramente inferior al 24,6% anotado en la Encla 2011. Esto indica que una de cada cuatro empresas de cinco o más trabajadores posee una plantilla preponderantemente femenina.

Gráfico 1

Distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores, por feminización de la empresa

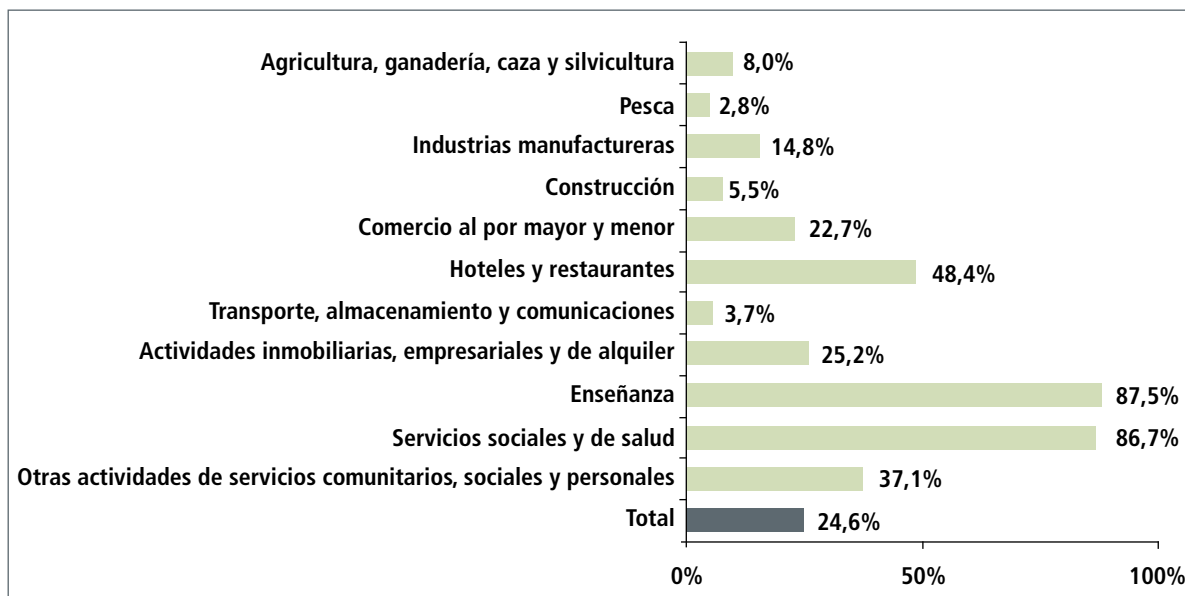


Fuente: Encla 2011, Empleadores

El gráfico siguiente muestra el predominio masculino en el empleo asalariado, donde solo dos de las once ramas de actividad económica para las cuales la Encla 2011 entrega cifras arrojan una mayoría de empresas feminizadas: Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud. Ello da cuenta de la ya tradicional concentración del empleo femenino en las ramas vinculadas a servicios. Por otro lado, los porcentajes más bajos de empresas feminizadas aparecen en ramas tradicionalmente masculinas como son Pesca, Transporte y Construcción.

Gráfico 2

Proporción de las empresas feminizadas, según rama de actividad económica (1)



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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 12

Cantidad y distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores por cantidad de regiones en que la empresa tiene trabajadores, según tamaño de empresa

Cantidad de regiones en que la empresa tiene trabajadores	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
1 región	27.317	94,7%	31.466	83,4%	6.073	68,4%	1.023	25,2%	65.879	82,9%
2 regiones	1.507	5,2%	4.621	12,2%	1.425	16,1%	482	11,9%	8.035	10,1%
Entre 3 a 6 regiones	15	0,1%	1.650	4,4%	1.068	12,0%	946	23,3%	3.679	4,6%
Entre 7 a 10 regiones	0	0,0%	0	0,0%	189	2,1%	371	9,1%	560	0,7%
Entre 11 a 14 regiones	0	0,0%	9	0,0%	82	0,9%	960	23,7%	1.051	1,3%
15 regiones	0	0,0%	0	0,0%	37	0,4%	273	6,7%	310	0,4%
Total	28.839	100%	37.746	100%	8.874	100%	4.055	100%	79.514	100%

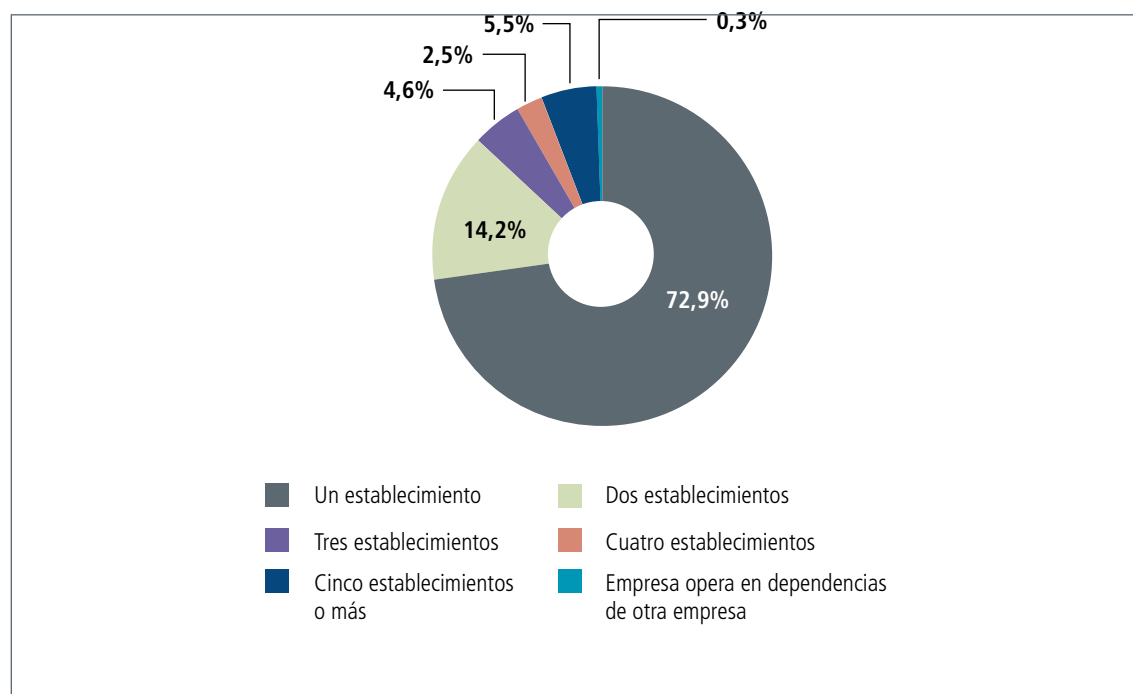
Fuente: Encla 2011, Empleadores

La Encla inquirió a los empleadores respecto a la cantidad de trabajadores con que sus empresas cuentan en cada una de las regiones del país. El Cuadro 12 permite observar que la mayoría de las micro, pequeñas y medianas empresas concentran todos sus trabajadores en una sola región, aunque esta realidad es más atenuada en el caso de estas últimas, donde cerca de un 32% tiene presencia en dos o más regiones.

La situación de la gran empresa es diferente. La mayoría (74,7%) de estas empresas extiende sus labores productivas y/o comerciales a más de una región, llegando un 6,7% de ellas -273 empresas- a tener una presencia a nivel nacional.

Coherentemente con las cifras del cuadro anterior, que indica que la mayoría de las empresas circunscribe sus labores productivas y/o comerciales a los límites de una región, el Gráfico 3 muestra que la gran mayoría de las empresas cuenta con un solo establecimiento. También de modo consistente con la proporción de empresas que opera en tres o más regiones, un porcentaje similar cuenta con cinco o más establecimientos. El 0,3% de empresas que declara no contar con establecimientos, pues opera en dependencias de otra empresa, responde -de acuerdo a las observaciones recogidas durante el trabajo de campo- a diversas situaciones, pero fundamentalmente a empresas que otorgan servicios a otras.

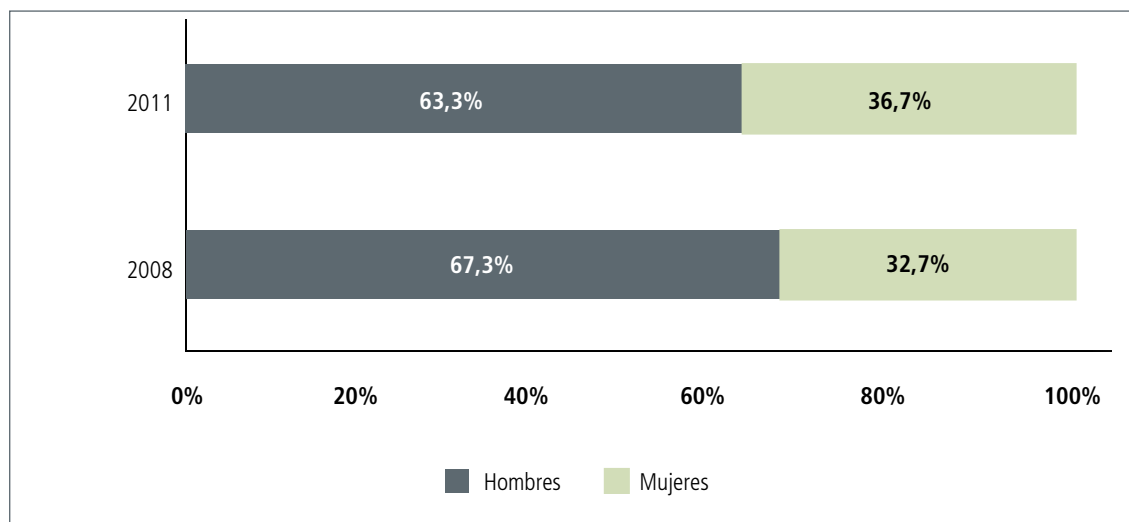
Gráfico 3
Distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores por cantidad de establecimientos que posee



El Gráfico 4 da cuenta del avance que ha tenido en los últimos años el empleo asalariado femenino. Mientras que en 2008 las mujeres representaban el 32,7% del total de la fuerza de trabajo asalariada en las empresas de cinco o más trabajadores, en 2011 avanzan cuatro puntos porcentuales (p.p.) para situarse en 36,7%, la cifra más alta de todas las consignadas por la Encuesta Laboral desde sus inicios. Si bien este porcentaje continúa siendo bajo, en comparación con otros países, la tendencia al alza ha sido permanente y permitiría avizorar un futuro equilibrio entre hombres y mujeres en relación a su participación en la fuerza de trabajo.

Cabe destacar que para el trimestre junio-agosto de 2011 -coincidente con el trabajo de campo de la Encla 2011- la Nueva Encuesta de Empleo del INE arrojó una cifra prácticamente idéntica respecto a la proporción que representan las mujeres sobre el total del empleo asalariado (36,0%).

Gráfico 4
Distribución porcentual de trabajadores por sexo,
(2008 y 2011)

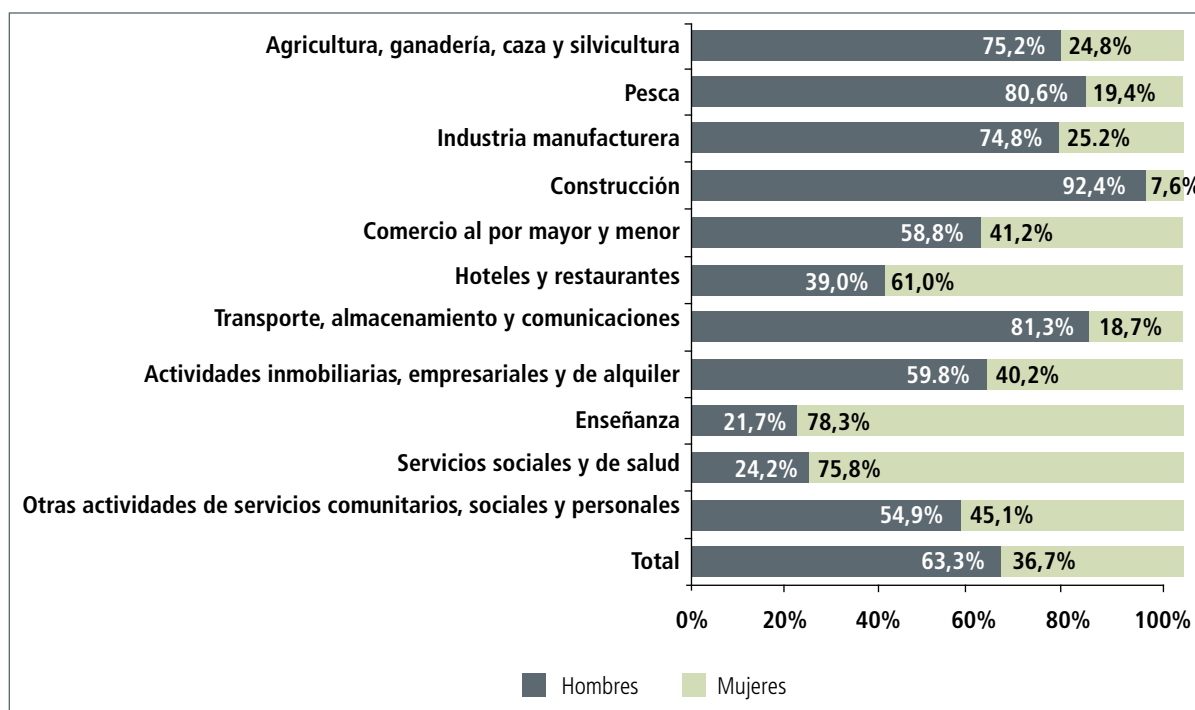


Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Aunque como fue dicho respecto a los porcentajes del gráfico anterior, sería posible avizorar en un futuro cierto equilibrio entre hombres y mujeres en relación a su participación sobre la fuerza de trabajo asalariada, al observar la distribución porcentual por sexo al interior de cada una de las ramas de actividad económica (Gráfico 5), el panorama dista mucho de una distribución igualitaria. La inserción laboral de hombres y mujeres es muy diferente según el tipo de actividad de que se trate.

Así, no solo persiste la adscripción de género a determinadas actividades sino que, incluso, en algunos casos se advierte una profundización de ella al comparar con las cifras de la Encla 2008. Es el caso de las ramas de Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud, y Hoteles y Restaurantes, donde la participación femenina, desde la Encla 2008, ha aumentado 15,3 p.p. en el caso de la primera y 11,4 puntos en las dos últimas.

Gráfico 5
Distribución porcentual de trabajadores, por sexo,
según rama de actividad económica (1)



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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, el Cuadro 13 muestra que la gran mayoría (84,9%) de los trabajadores de las empresas del universo bajo estudio son mayores de 25 años, mientras que una proporción marginal corresponde a menores de 18 años. Estas cifras, particularmente las totales, son casi idénticas a las de la Encla 2008. En el caso del segmento de 18 a 25 años, en 2008 la proporción fue de un 15,2%, por lo que la cifra de 2011 es 0,2 puntos más baja. De igual modo, en el segmento de mayores de 25 años, el porcentaje en 2008 fue de un 84,5% y en 2011 de 84,9%.

La relación directa advertida en la Encla 2008 entre el tamaño de empresa y la proporción de trabajadores entre 18 y 25 años es corroborada en la Encla 2011, que presenta una diferencia de 7,5 p.p. en la participación de este segmento sobre el total de trabajadores entre la micro y la gran empresa.

Cuadro 13
Distribución porcentual de trabajadores por tramo etario,
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Menores de 18 años	18 a 25 años	Más de 25 años	Total
Microempresa	0,1%	9,4%	90,5%	100%
Pequeña empresa	0,1%	11,0%	88,9%	100%
Mediana empresa	0,1%	13,3%	86,6%	100%
Gran empresa	0,05%	16,9%	83,1%	100%
Total	0,1%	15,0%	84,9%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Capítulo 1

Las empresas y su
entorno económico

La presente versión de la Encla fue realizada en un contexto de recuperación económica, de crecimiento del producto y de un descenso de la desocupación, a diferencia de la Encla 2008, llevada a cabo en un clima laboral y un entorno económico afectado por la crisis financiera desatada ese año. Como consecuencia de ello, la coyuntura laboral estuvo marcada por la incidencia de la crisis en el aumento de la desocupación y su impacto sobre los procesos de negociación colectiva que, durante 2009, comenzaron a producirse en los diversos sectores de la economía.

No obstante que el terremoto ocurrido en Chile a comienzos del año 2010 tuvo un fuerte impacto en la economía nacional y repercutió sobre el empleo, la actividad económica recuperó rápidamente su dinamismo y tanto el producto como el empleo empezaron a mostrar signos inequívocos de recuperación. Solo en el segundo semestre de 2011 se produjo una desaceleración del crecimiento, como efecto del contexto internacional que ha generado incertidumbre en los mercados.

En efecto, los datos disponibles sobre el crecimiento del PIB y su variación muestran que, a partir de 2010, el país retoma una senda de desarrollo que permitiría mirar con mayor optimismo el escenario laboral, tal como muestra el siguiente cuadro que recoge los datos del Banco Central.

Cuadro 14

Producto e ingreso a precios constantes, 2003-2010
(en miles de millones de pesos de 2003)

Año	Total PIB	Tasa de variación anual	PIB per cápita (1) (miles de pesos)	Tasa de variación anual
2003	51.156.415		3.213	
2004	54.246.819	6,0	3.371	4,9
2005	57.262.645	5,6	3.520	4,4
2006	59.890.971	4,6	3.645	3,5
2007	62.646.126	4,6	3.774	3,6
2008	64.940.432	3,7	3.874	2,6
2009 (2)	63.848.206	-1,7	3.772	-2,6
2010 (3)	67.167.123	5,2	3.929	4,2

(1) Fuente dato de población: INE

(2) Cifras provisionales

(3) Cifras provisionales

Fuente: Banco Central de Chile



Estas cifras se ratifican con lo informado por el Banco Central en relación al comportamiento del producto durante la primera parte del año 2011. Ya los datos sobre la variación trimestral del producto habían anunciado un importante ritmo de crecimiento. Durante el primer trimestre de 2011 el producto se expandió a una tasa del 10%, y para el segundo trimestre la estimación llegó al 6,8%. Ello dio -para el primer semestre de 2011- una tasa de variación del PIB de un 8,4%.

Esta evolución del producto no influyó del mismo modo en los diversos sectores de la economía, tal como el siguiente cuadro permite apreciar. El crecimiento fue liderado por los sectores de los Servicios Básicos (Electricidad, Gas y Agua) y el Comercio. Esto último hizo temer por un brote inflacionario por lo que el Banco Central ajustó la tasa de interés. No obstante, a mediados del año 2011 ese peligro pareció haberse disipado y las expectativas de los analistas fueron que el Banco Central pudiera bajar dicha tasa.

Desde el punto de vista del empleo, el sector de los Servicios Básicos no es el más intensivo en mano de obra, de modo que su impacto en él es relativo. No obstante, sí tiene un impacto el incremento del Comercio, pues su incidencia en el empleo es mayor.

Cuadro 15

Evolución del producto interno bruto por rama de actividad económica
a precios constantes, 2004-2010
(Tasa de variación respecto al año anterior)

Especificación	2004	2005	2006	2007	2008	2009 (1)	2010 (2)
Agropecuario-silvícola	8,3	9,3	6,6	0,7	2,9	-1,1	1,0
Pesca	19,1	0,9	-3,5	1,8	7,6	-7,3	-13,7
Minería	6,1	-3,9	0,7	3,3	-5,6	-1,3	1,2
Minería del cobre	5,9	-4,9	0,3	3,6	-6,2	-0,1	1,7
Otras actividades mineras	7,2	1,2	2,6	1,9	-3,0	-6,6	-1,0
Industria manufacturera	7,0	6,0	3,9	3,0	1,4	-6,4	-1,0
Alimentos, bebidas y tabaco	5,5	6,0	3,5	2,3	3,2	-1,2	2,4
Textil, prendas de vestir y cuero	9,4	6,8	5,9	-5,5	-8,4	-8,2	4,4
Maderas y muebles	13,6	2,3	2,4	-6,2	-3,6	-19,6	4,9
Papel e imprentas	11,8	0,6	5,3	18,5	4,6	-0,9	-10,9
Química, petróleo, caucho y plástico	5,1	6,2	5,6	-1,3	0,5	-5,2	-3,6
Minerales no metálicos y metálica básica	11,0	6,6	2,6	5,3	-3,0	-17	-4,5
Productos metálicos, maquinaria y equipos y otros n.c.p.	3,4	11,8	1,2	8,8	5,2	-12,9	4,8
Electricidad, gas y agua	2,8	3,0	7,6	-28,8	-1,8	14,5	13,7
Construcción	3,2	10,1	4,0	4,6	10,1	-7,9	3,6
Comercio, restaurantes y hoteles	7,3	8,5	6,9	6,2	4,9	-3,1	13,3
Transporte	4,4	6,7	7,5	7,3	3,9	-2,6	8,5
Comunicaciones	8,9	7,3	5,4	12,9	13,5	11,2	10,5
Servicios financieros y empresariales (3)	7,9	8,4	4,5	9,5	3,1	-1,7	7,6
Propiedad de vivienda	2,6	3,3	3,2	3,7	3,5	3,3	0,2
Servicios personales (4)	3,4	3,3	3,7	4,7	4,1	3,1	2,4
Administración pública	2,2	3,8	3,3	3,6	2,8	4,2	2,9
Subtotal	5,8	5,5	4,4	4,3	3,3	-1,4	4,6
Menos : Imputaciones bancarias	10,7	15,6	6,1	15,9	4,2	1,3	9,5
Más : IVA Neto recaudado	8,5	8,1	6,6	8,2	6,3	0,0	10,3
Más : Derechos de importación	24,1	22,0	11,3	32,0	12,6	-13,3	24,1
Producto Interno Bruto	6,0	5,6	4,6	4,6	3,7	-1,7	5,2

(1) Cifras provisionales.

(2) Cifras preliminares.

(3) Incluye Servicios Financieros, Seguros, Arriendo de Inmuebles y Servicios Prestados a Empresas.

(4) Incluye Educación y Salud -pública y privada- y Otros Servicios.

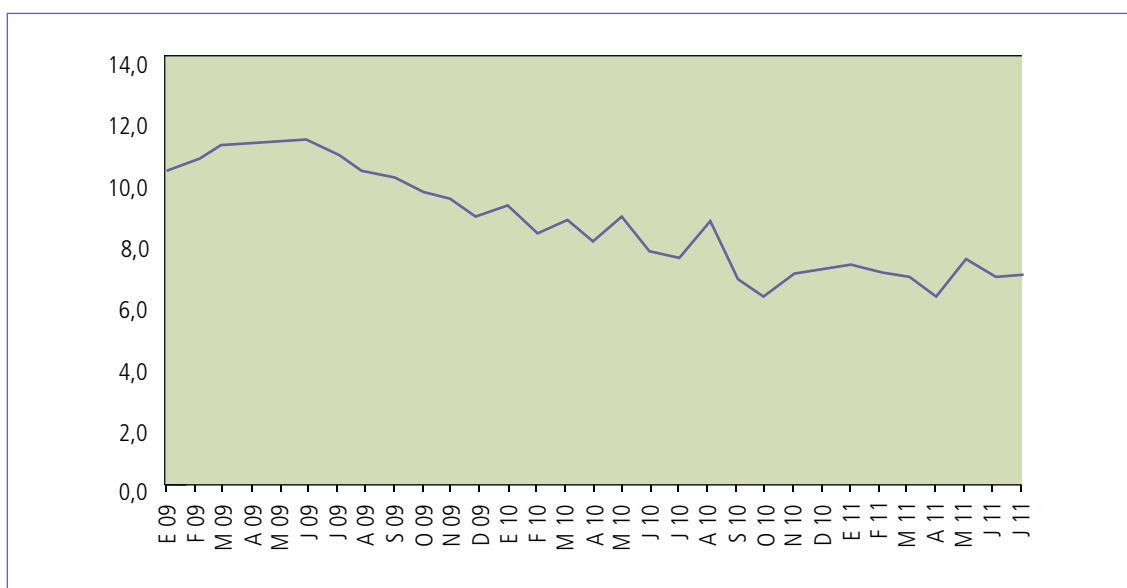
Fuente: Banco Central de Chile

Esta expansión del producto trajo consigo un incremento importante del empleo, con la consiguiente caída en la desocupación. Hay que considerar que cuando el empleo crece y las expectativas aumentan, se incrementa también el deseo de trabajar, razón por la cual la tasa de desocupación no refleja totalmente la magnitud del crecimiento del empleo, en

términos de un descenso de la tasa de desocupación, debido a que quienes salen a buscar empleo hacen aumentar la demanda por trabajo.

Tal como es posible ver en el siguiente gráfico, la desocupación ha venido cayendo en los últimos dos años, especialmente a partir del segundo trimestre de 2009. Durante 2011 permaneció bajo el 8%, aunque las últimas cifras al respecto mostraron un leve incremento en el marco de un contexto económico más incierto, debido a los problemas en algunas importantes economías internacionales.

Gráfico 6
Tasa de desocupación 2009-2011
(trimestres móviles)



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE

Junto con el crecimiento del empleo, las expectativas económicas de los consumidores han aumentado, lo que se expresa en el incremento, ya señalado, que experimentó el PIB en el sector Comercio.

1.1. Percepción empresarial

Dentro del contexto económico señalado, los empresarios parecen mantener el optimismo que las anteriores versiones de la Encla habían evidenciado. En efecto, tanto desde el punto de vista de la evaluación que los empleadores realizan de su propia empresa, así como de las posibilidades económicas que vislumbran para el mediano plazo, los resultados de la Encla 2011 muestran que el clima entre los empleadores es relativamente optimista, al igual que los años pasados.

No obstante, se aprecia una leve diferencia con la anterior medición de la encuesta, en el sentido de que en esta oportunidad el optimismo evidenciado es algo mayor al que mostraba la Encla 2008. Ello parece razonable, toda vez que en aquella ocasión la crisis

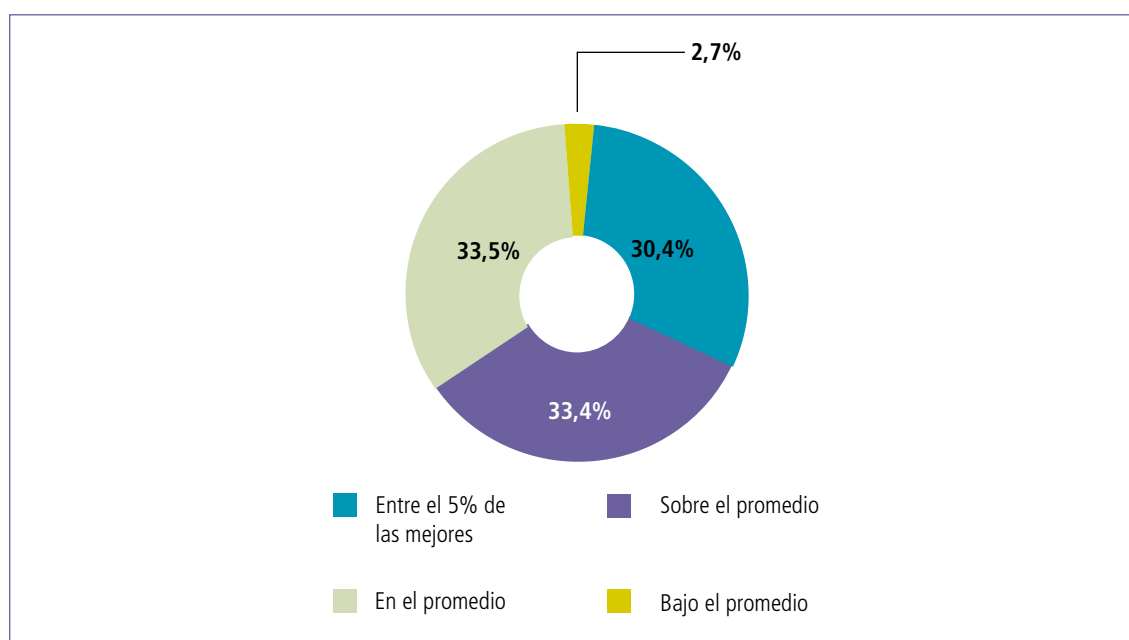
económica estaba en plena manifestación; en cambio hoy, las perspectivas son más auspiciosas que entonces.

La Encla 2011 analizó cómo perciben los empleadores este entorno económico en que les ha tocado desenvolverse en los últimos años.

Los indicadores utilizados tradicionalmente en la Encla para la caracterización del entorno económico en que se desenvuelven las empresas es la comparación que los empleadores realizan acerca de la situación de su empresa con respecto a otras de tamaño similar y la evaluación de su desempeño económico en el año anterior.

En relación a la evaluación acerca de la situación de su empresa respecto de otras de tamaño similar, y dentro del mismo rubro productivo, los datos indican que entre los empleadores hay una percepción bastante positiva de la situación propia, tal como muestra el gráfico siguiente. Evidentemente, se trata de una apreciación que no necesariamente está sustentada en indicadores objetivos. Sin embargo, las expectativas subjetivas de los agentes económicos son un factor fundamental en la economía y desde ese punto de vista es muy relevante que exista esta percepción positiva del desempeño económico al interior de las empresas.

Gráfico 7
Comparación de la empresa con otras de similar tamaño
y del mismo rubro productivo

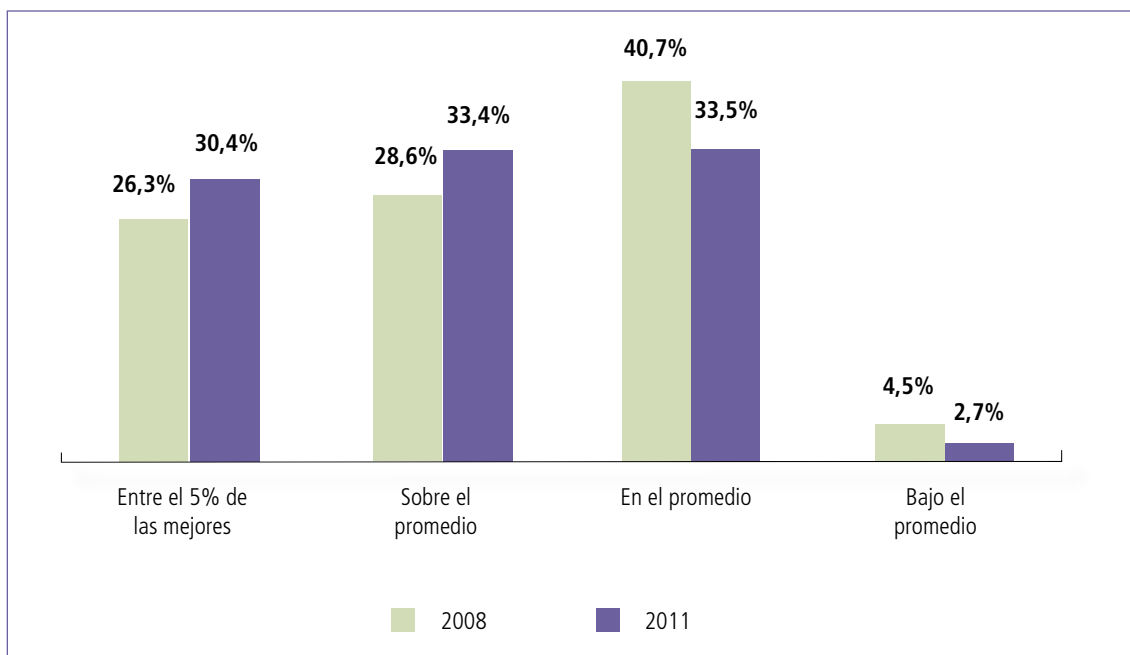


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar estos datos con los correspondientes a la Encla 2008, es posible observar que hay una leve diferencia: en 2011 es menor la proporción de quienes evalúan su empresa dentro del promedio, siendo en ambos casos una situación de relativo optimismo. Visto a la inversa, en 2011 es claramente mayor la proporción de quienes perciben la situación y desempeño económico de su empresa por sobre el promedio de las demás.

Gráfico 8

Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo (2008 y 2011)

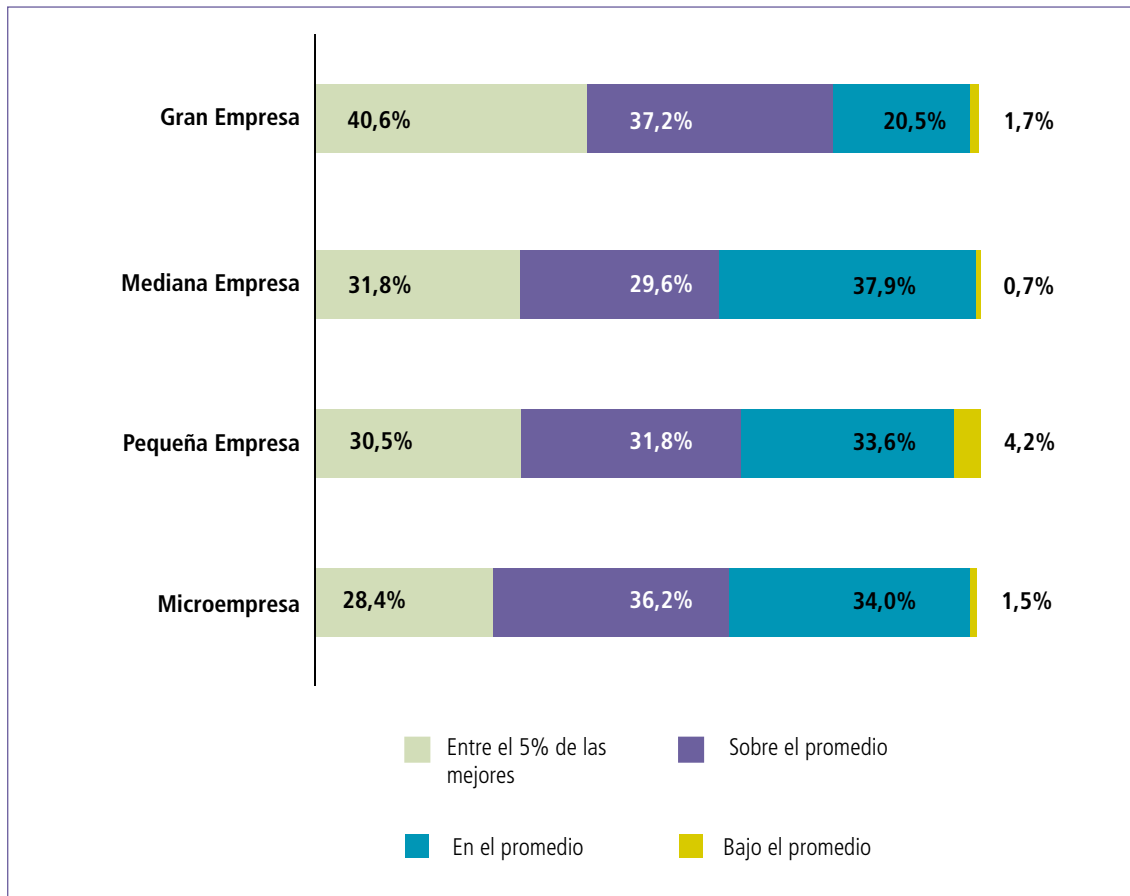


Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A su vez, el gráfico siguiente permite apreciar que el optimismo económico de los empleadores parece ser mayor a medida que las empresas aumentan de tamaño. De todas maneras, la evaluación positiva aparece en la generalidad de las empresas del país, y quienes creen que su empresa está bajo el promedio de aquellas de similar tamaño y rubro productivo en ninguna categoría superan el 5%.

Gráfico 9

Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo, según tamaño de empresa

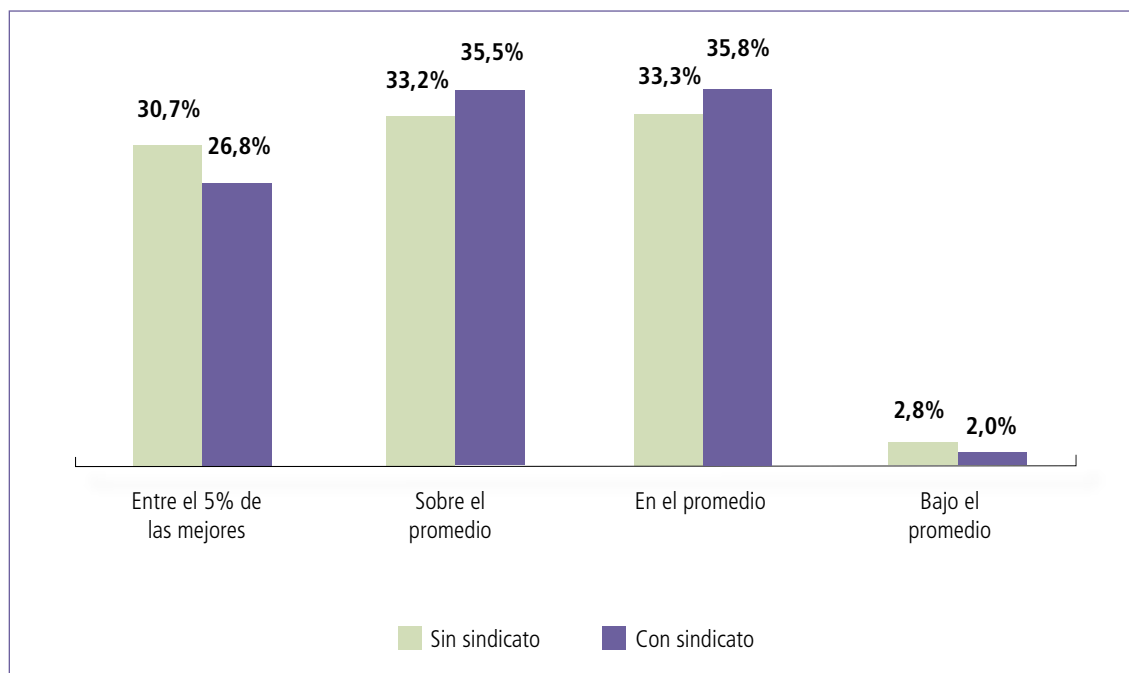


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al cruzar esta información con la variable que identifica la existencia de sindicato en las empresas, es posible apreciar que no parece haber diferencias importantes entre las empresas con sindicato y aquellas que no cuentan con uno, pues la percepción positiva –entendiendo por esto la de quienes creen que su empresa está sobre el promedio o en el 5% de las mejores empresas de su categoría– supera el 60% de ellas, tanto en las empresas con sindicato, como aquellas que no lo tienen. En estas últimas, es más alta la proporción de los empleadores que se muestran más optimistas (aquellos que creen que su empresa está entre el 5% de las mejores), por cuanto superan casi en cuatro p.p. a los de aquellas empresas que carecen de organización sindical.

Gráfico 10

Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar la información por rama o sector de actividad económica, son apreciables algunas diferencias interesantes. Considerando las categorías que indican evaluación positiva, es posible observar que hay algunos sectores que concentran una mayor proporción de empleadores 'optimistas', por decirlo de este modo. Están en los sectores Inmobiliario, Pesca, Industria Manufacturera y Hoteles y Restaurantes, donde los más optimistas superan el 40% de los casos. Lo mismo sucede con Construcción, aunque en este último la proporción de los más optimistas es menor a la observada en los sectores anteriores.

Por el contrario, la mayor proporción de quienes evalúan en términos más drásticos el desempeño económico de sus empresas, radica en Agricultura. A su vez, uno de los sectores que mostraba mayor proporción de empleadores optimistas, como es el sector de Hoteles y Restaurantes, presenta al mismo tiempo el segundo mayor porcentaje de empleadores que evalúan como inferior al promedio a sus empresas, en relación con otras de similar tamaño.

De todas maneras, en todos ellos la mayoría de los empleadores evalúa positivamente a sus empresas respecto de las otras de similar tamaño y mismo rubro productivo. La diferencia radica en que hay otros sectores en los que esa proporción de empleadores es aún mayor.

Cuadro 16

Comparación de la empresa con otras de similar tamaño
y del mismo rubro productivo, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Entre el 5% de las mejores	Sobre el promedio	En el promedio	Bajo el promedio	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	28,3%	23,2%	39,0%	9,5%	100%
Pesca	47,7%	18,8%	33,5%	0,0%	100%
Industria manufacturera	31,7%	26,0%	38,9%	3,3%	100%
Construcción	16,9%	44,0%	38,1%	0,9%	100%
Comercio al por mayor y menor	30,9%	36,9%	30,4%	1,7%	100%
Hoteles y restaurantes	42,4%	20,4%	30,9%	6,4%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	25,7%	35,2%	38,8%	0,3%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	39,2%	35,6%	25,2%	0,0%	100%
Enseñanza	31,4%	28,1%	39,0%	1,4%	100%
Servicios sociales y de salud	27,9%	54,4%	17,3%	0,4%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	27,1%	27,4%	40,6%	4,9%	100%
Total	30,4%	33,4%	33,5%	2,7%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al analizar este dato por regiones, aparecen también algunas particularidades. Es el caso de la región del Maule, donde este optimismo generalizado entre los empleadores resulta menos marcado, al considerar el porcentaje conjunto de las categorías 'entre el 5% de las mejores' y 'sobre el promedio'. A la vez, en esta región, Agricultura representa un importante sector en el que, precisamente y tal como fue dicho, es más moderado este optimismo en relación a cómo evaluar el desempeño económico de las empresas.

En el mismo sentido, la región de Valparaíso presenta la menor proporción de empleadores que declaran que sus empresas están ubicadas entre el 5% de las mejores, aunque sumado a la categoría siguiente ('sobre el promedio'), da un porcentaje total mayor que la región del Maule.

Cuadro 17

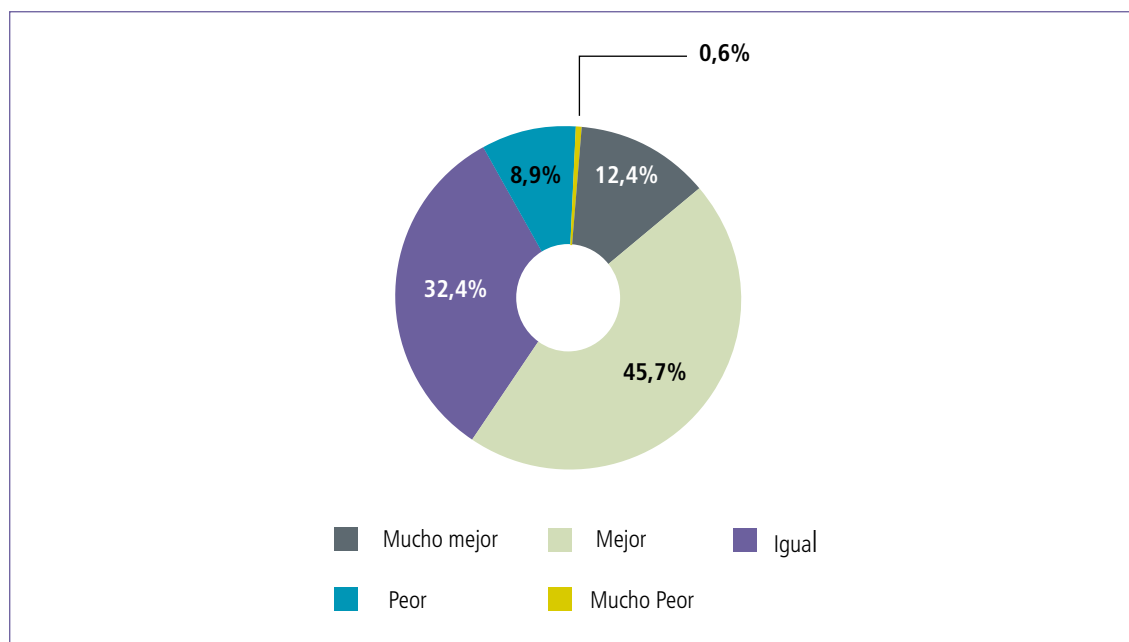
Comparación de la empresa con otras de similar tamaño
y del mismo rubro productivo, según región

Región	Entre el 5% de las mejores	Sobre el promedio	En el promedio	Bajo el promedio	Total
Arica y Parinacota	46,5%	22,8%	27,5%	3,3%	100%
Tarapacá	31,9%	26,0%	38,8%	3,2%	100%
Antofagasta	34,6%	37,5%	27,3%	0,6%	100%
Atacama	37,4%	30,6%	30,1%	1,9%	100%
Coquimbo	25,1%	33,9%	38,8%	2,2%	100%
Valparaíso	24,9%	44,1%	26,8%	4,1%	100%
Metropolitana	30,2%	34,4%	32,4%	2,9%	100%
O'Higgins	32,2%	26,6%	37,7%	3,4%	100%
Maule	25,8%	30,3%	38,5%	5,4%	100%
Bíobío	33,8%	25,7%	39,3%	1,2%	100%
Araucanía	27,8%	29,9%	41,6%	0,6%	100%
Los Ríos	28,5%	31,1%	39,2%	1,2%	100%
Los Lagos	32,3%	35,7%	31,3%	0,6%	100%
Aysén	45,0%	29,4%	24,9%	0,8%	100%
Magallanes	45,8%	27,3%	25,1%	1,8%	100%
Total	30,4%	33,4%	33,5%	2,7%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En cuanto a la evaluación del estado de la empresa con respecto a su situación el año anterior, es notorio que -en la gran mayoría de ellas- existe una percepción positiva de la situación económica actual, comparada con la del año anterior, tal como lo evidencia el gráfico siguiente. La mayoría de los empleadores declararon que la situación de la empresa es mejor, o mucho mejor, que el año anterior.

Gráfico 11
Evaluación de la situación de la empresa
en relación al año anterior



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Es posible cruzar la información proporcionada por los empleadores respecto a la comparación que hacen de su empresa con otras de similar tamaño, con la evaluación que hacen del desempeño de su empresa en el año anterior.

Tal como permite observar el siguiente cuadro, e independientemente de cuán optimista sea respecto a la posición que ocupa su empresa entre otras de similar tamaño, la mayoría de los empleadores tiene una buena evaluación del desempeño económico de su empresa en el año anterior. Es esperable que los más optimistas basen su percepción en un buen desempeño de sus empresas, pero los datos muestran que –inclusive– es igualmente mayoritaria dicha opinión entre aquellos que piensan que su empresa está situada bajo el promedio, lo que da cuenta de los niveles de optimismo que predominan en el mundo empresarial.

Cuadro 18

Relación entre la comparación de la propia empresa con otras de igual tamaño, y la evaluación del desempeño de la propia empresa el año anterior

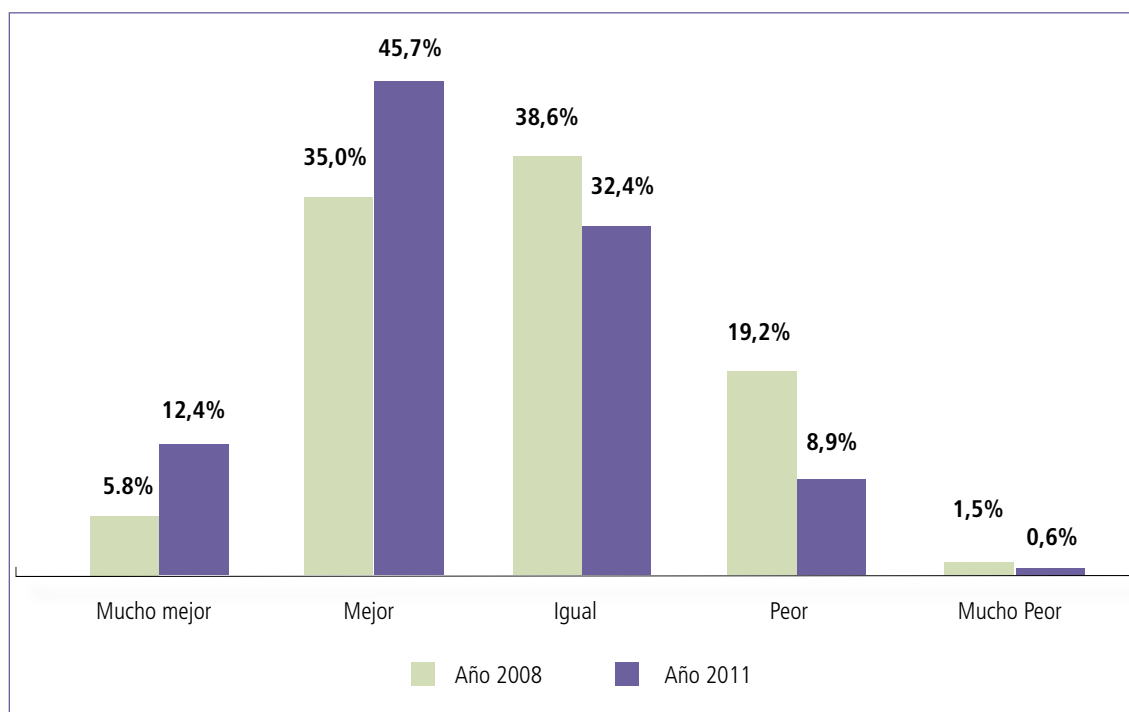
Evaluación del desempeño económico el año anterior	Entre el 5% de las mejores	Sobre el promedio	En el promedio	Bajo el promedio	Total
Mucho mejor	13,9%	16,2%	6,7%	1,8%	12,4%
Mejor	45,3%	47,3%	44,8%	59,2%	45,8%
Igual	34,3%	29,4%	34,5%	20,3%	32,4%
Peor	6,2%	6,2%	13,4%	17,8%	8,9%
Mucho peor	0,4%	0,7%	0,6%	0,9%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

De hecho, es posible observar este mayor clima de confianza y optimismo al comparar estos resultados con los hallados en la Encla 2008, puesto que la proporción de quienes evalúan mejor, o mucho mejor, la actual situación de su empresa es mayor que en esa medición.

Gráfico 12

Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior (2008 y 2011)

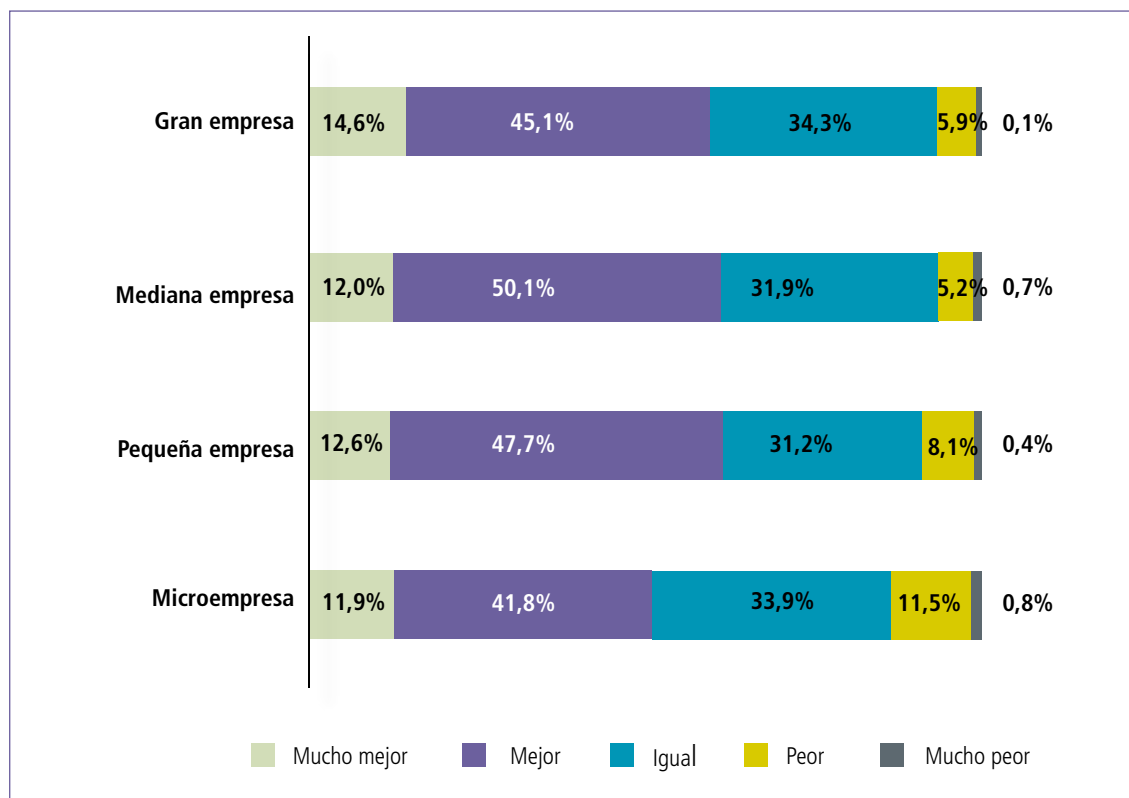


Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Considerando el tamaño de las empresas, no hay grandes diferencias entre ellas. Lo más significativo es que en la microempresa es mayor la proporción de quienes sostuvieron que su situación es peor que el año anterior. No obstante, esta opinión es minoritaria en todos los tamaños de empresa.

Gráfico 13

Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según tamaño de empresa

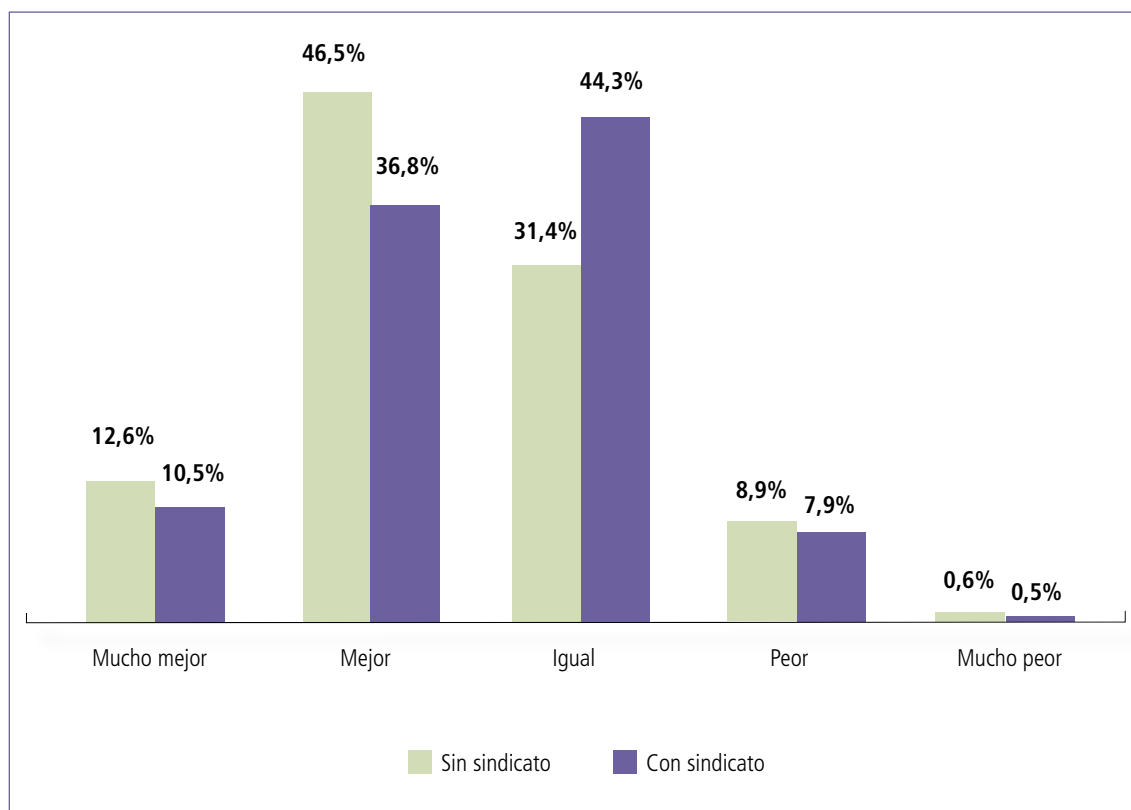


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Analizando la incidencia de la variable relativa a la presencia de sindicato en las empresas, los empleadores de aquellas donde no existe uno presentan una evaluación algo más positiva que la de aquellos empleadores de empresas con sindicato. Pero, en forma similar a lo señalado anteriormente sobre la incidencia de esta variable, tampoco hay diferencias entre ambos tipos de empresas ya que en todas ellas son muy pocos los que evalúan negativamente el desempeño económico que ha tenido la empresa.

Gráfico 14

Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según existencia de sindicato


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar la información por rama de actividad económica, no son visibles grandes diferencias entre las distintas empresas. Si bien varía la proporción de quienes evalúan como *'mejor'* o *'mucho mejor'* los resultados de su empresa, en términos generales la estructura de las respuestas es parecida. Esto es, los resultados de la mayoría de las unidades productivas fueron evaluados como mejores a los del año anterior, destacando la situación de la Pesca, rama en la que tres de cada diez empleadores expresó un gran optimismo respecto a la evaluación de su empresa.

Cuadro 19

Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,5%	55,5%	31,8%	6,9%	0,3%	100%
Pesca	30,4%	41,1%	13,3%	12,8%	2,6%	100%
Industria manufacturera	10,5%	44,1%	38,2%	6,7%	0,6%	100%
Construcción	11,6%	46,4%	28,8%	12,3%	0,9%	100%
Comercio al por mayor y menor	10,4%	49,9%	29,6%	9,4%	0,7%	100%
Hoteles y restaurantes	10,8%	49,3%	31,9%	7,4%	0,5%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10,5%	40,6%	42,9%	5,3%	0,7%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	17,0%	43,2%	33,4%	5,5%	0,9%	100%
Enseñanza	12,8%	25,3%	52,4%	9,5%	0,0%	100%
Servicios sociales y de salud	8,6%	53,0%	18,8%	19,6%	0,0%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	10,1%	45,4%	19,8%	24,8%	0,0%	100%
Total	12,4%	45,7%	32,4%	8,9%	0,6%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el caso de las empresas desagregadas según región, la situación es levemente similar a la observada en relación con el sector de actividad económica, toda vez que hay una región que presenta una mayor proporción de quienes consideran 'peor' o 'mucho peor' los resultados económicos de la empresa: Magallanes. También llama la atención la región del Biobío, donde la proporción de quienes sostienen que la situación es 'mucho peor' es la más alta de todas las regiones.



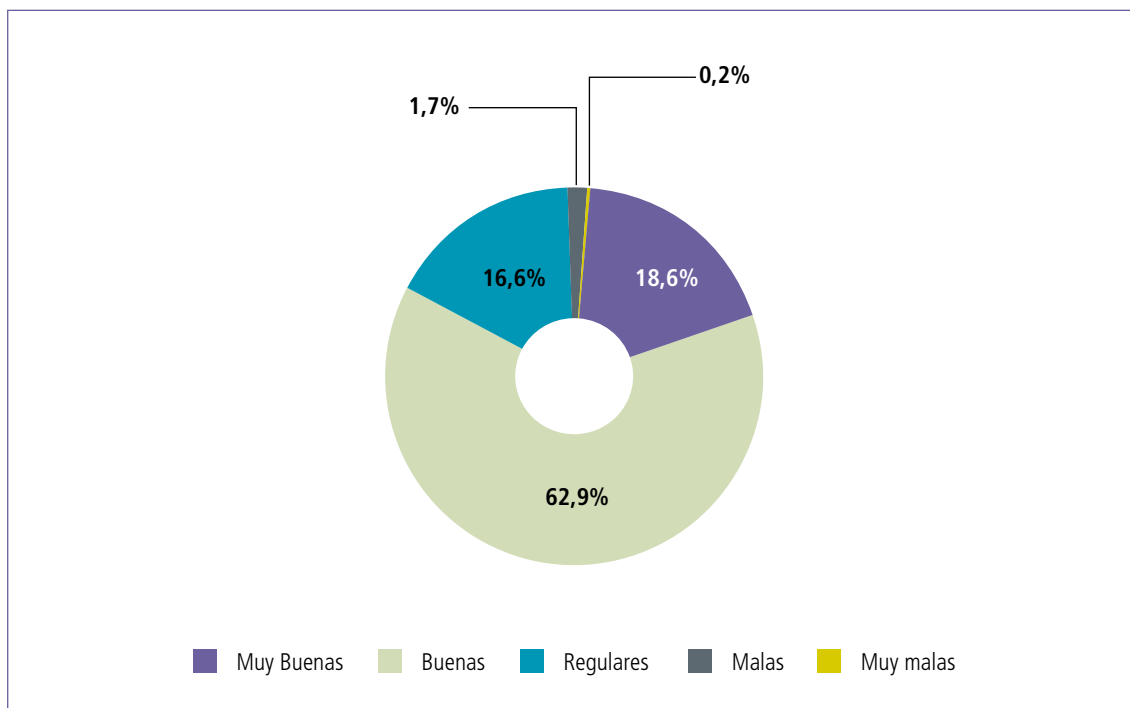
Cuadro 20
Evaluación de la situación de la empresa en relación
al año anterior, según región

Región	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	Total
Arica y Parinacota	9,3%	36,6%	46,9%	6,6%	0,6%	100%
Tarapacá	12,3%	42,9%	38,8%	5,5%	0,5%	100%
Antofagasta	19,3%	57,0%	21,0%	2,7%	0,0%	100%
Atacama	13,7%	55,8%	26,6%	4,0%	0,0%	100%
Coquimbo	18,8%	33,5%	33,7%	13,9%	0,0%	100%
Valparaíso	9,6%	52,9%	29,2%	7,7%	0,5%	100%
Metropolitana	14,4%	45,5%	31,6%	8,3%	0,1%	100%
O'Higgins	11,7%	44,3%	36,0%	7,3%	0,7%	100%
Maule	7,4%	44,0%	36,8%	11,2%	0,6%	100%
Biobío	8,2%	44,4%	34,9%	8,8%	3,7%	100%
Araucanía	5,7%	44,3%	38,4%	11,6%	0,0%	100%
Los Ríos	8,3%	48,2%	32,9%	9,8%	0,8%	100%
Los Lagos	10,1%	46,1%	28,7%	14,2%	0,9%	100%
Aysén	10,8%	40,2%	37,7%	10,6%	0,8%	100%
Magallanes	14,2%	29,1%	37,1%	17,9%	1,6%	100%
Total	12,4%	45,7%	32,4%	8,9%	0,6%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En cuanto a las expectativas futuras de los empleadores sobre la situación de sus empresas, el clima de optimismo queda en evidencia más marcadamente que en los anteriores indicadores. Tal como muestra el gráfico siguiente, la gran mayoría de los empleadores cree que las expectativas sobre el futuro inmediato de las empresas son 'buenas'. Agregados quienes consideran que son 'muy buenas', la proporción de optimismo de cara al futuro inmediato alcanza a ocho de cada diez empresas del país.

Gráfico 15
Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa

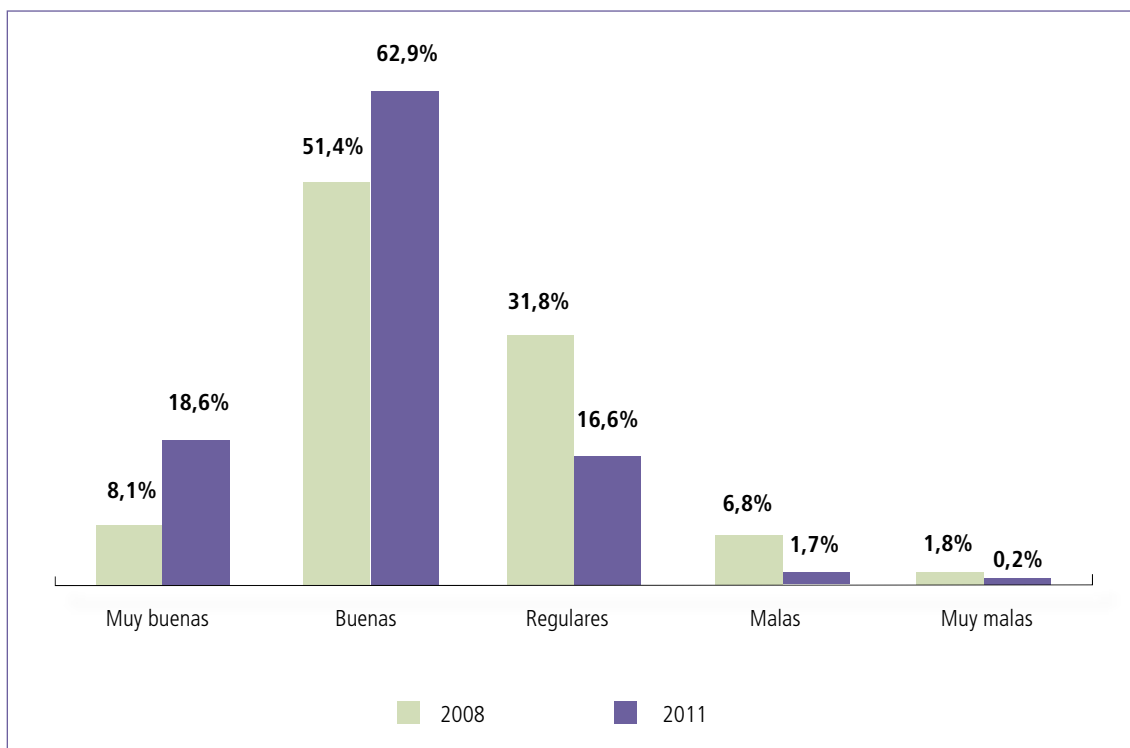


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al igual que el indicador sobre la evaluación de los resultados de la empresa, también las expectativas sobre el futuro inmediato son más auspiciosas en 2011 que en 2008. Esto es consistente con el mayor clima de confianza que parece estar presente entre los empleadores del país.

Ahora bien, cabe reiterar que -de todas maneras- en ambos años el optimismo observado es alto, y así lo ha sido en todas las mediciones realizadas por la Encla a lo largo de más de una década. Esto quiere decir que, efectivamente, hay una buena percepción del entorno económico en que se mueven las empresas en Chile, más allá de las crisis que han sacudido a la economía durante este tiempo.

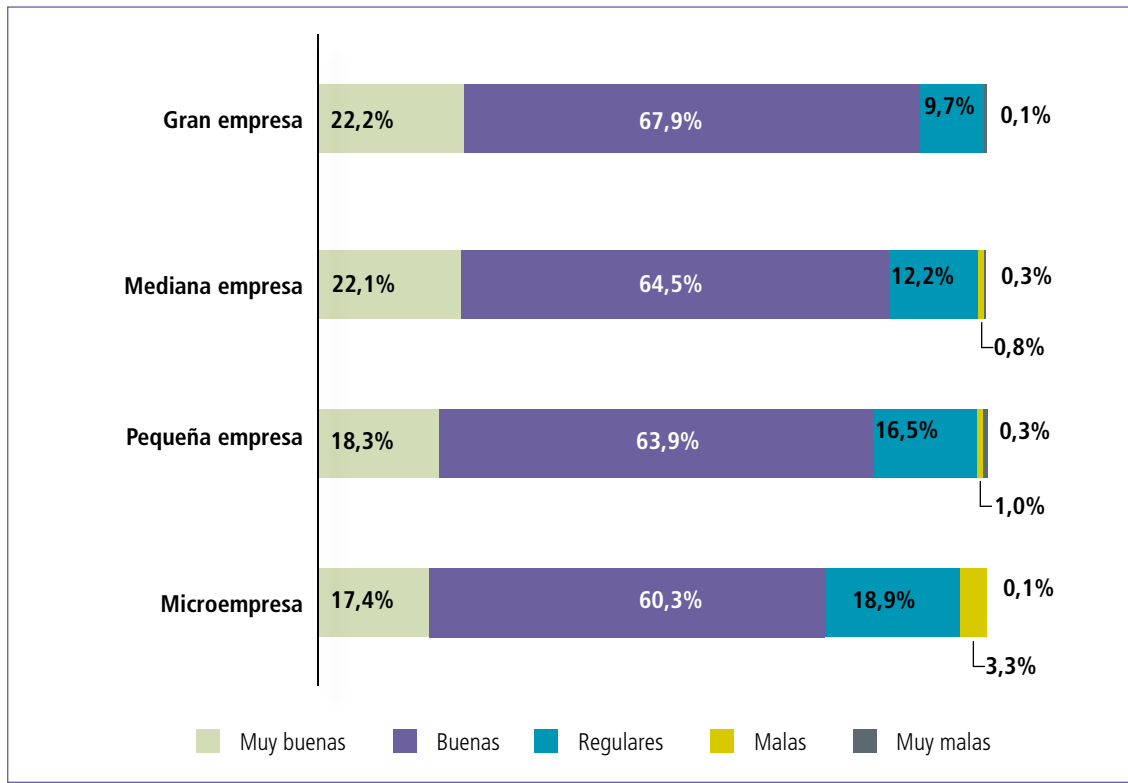
Gráfico 16
 Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa
 (2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Este optimismo de los empresarios frente al futuro inmediato es claramente superior entre las empresas de mayor tamaño, tal como lo evidencia el gráfico siguiente. Pese a que resulta notoria la mayor proporción de empleadores optimistas en las grandes empresas, es necesario hacer notar que en todos los tipos de empresa quienes demuestran optimismo son mayoría.

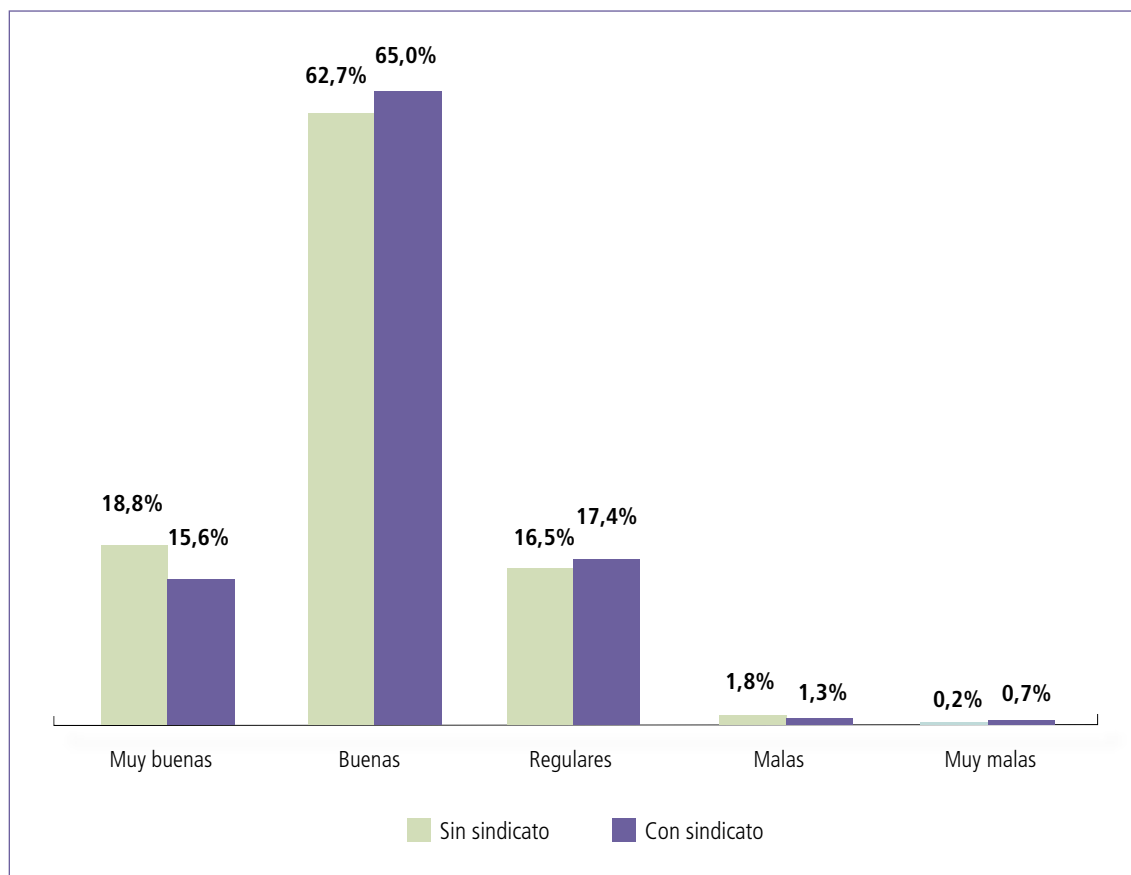
Gráfico 17
Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa,
según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación con este tema, el que haya o no sindicato en las empresas no parece afectar significativamente el clima de optimismo económico que muestran los empresarios. Así, prácticamente no hay diferencias entre unas empresas y otras en lo relativo a las expectativas acerca de su futuro inmediato. En todas ellas el clima se percibe positivamente en la mayoría de los casos, tal como lo evidencia el gráfico siguiente.

Gráfico 18

 Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa,
según existencia de sindicato

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar esta información por rama de actividad, es posible apreciar que, aunque en todas ellas aparece este clima de optimismo económico en relación con el futuro inmediato de la empresa, en el sector de la Pesca esta sensación es relativamente menor, con una proporción que bordea los cinco de cada diez empleadores. Contrasta así con las ramas de Hoteles y Restaurantes, Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Construcción y Enseñanza, donde la percepción de optimismo llega casi a nueve de cada diez empleadores.

Esto llama la atención, pues en la Pesca estaban los mayores niveles de optimismo respecto a los resultados de las empresas, tal como fue expuesto previamente. De todas formas, sigue siendo una proporción importante en términos de percepción positiva acerca de las posibilidades económicas de la empresa.

Cuadro 21

Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa,
según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14,4%	61,5%	18,1%	5,6%	0,3%	100%
Pesca	7,4%	45,8%	35,0%	9,2%	2,6%	100%
Industria manufacturera	17,6%	57,9%	22,7%	1,7%	0,2%	100%
Construcción	22,5%	65,1%	12,2%	0,1%	0,1%	100%
Comercio al por mayor y menor	16,7%	60,5%	20,9%	1,7%	0,2%	100%
Hoteles y restaurantes	24,1%	64,4%	10,4%	1,1%	0,0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10,2%	70,9%	17,1%	1,3%	0,4%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	25,1%	60,0%	13,8%	0,7%	0,4%	100%
Enseñanza	23,2%	63,7%	10,5%	2,6%	0,0%	100%
Servicios sociales y de salud	22,1%	56,8%	20,4%	0,4%	0,3%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	9,6%	78,9%	8,2%	3,3%	0,0%	100%
Total	18,6%	62,9%	16,6%	1,7%	0,2%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al analizar la percepción futura a nivel regional, no hay evidencia de que en alguna de ellas exista un clima diferente al predominante optimismo que hemos observado en la mayoría de las empresas del país. Los empleadores más pesimistas son una ínfima minoría en todas estas, aún en aquellos casos de empresas ubicadas en las regiones que sufrieron los efectos del terremoto de 2010 y que, con seguridad, han debido enfrentar con esfuerzo las tareas de reconstrucción.

Cuadro 22Expectativas sobre el futuro inmediato de la empresa,
según región

Región	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	Total
Arica y Parinacota	19,9%	50,5%	28,5%	0,6%	0,6%	100%
Tarapacá	18,4%	62,1%	17,2%	1,8%	0,5%	100%
Antofagasta	29,1%	61,1%	9,8%	0,0%	0,0%	100%
Atacama	21,5%	68,5%	8,6%	0,8%	0,6%	100%
Coquimbo	22,0%	58,5%	17,3%	2,2%	0,0%	100%
Valparaíso	18,2%	68,9%	10,5%	2,0%	0,5%	100%
Metropolitana	21,7%	61,8%	15,1%	1,4%	0,0%	100%
O'Higgins	13,6%	62,1%	20,0%	3,3%	1,0%	100%
Maule	14,6%	57,1%	26,1%	1,6%	0,6%	100%
Biobío	13,3%	61,2%	23,0%	2,3%	0,1%	100%
Araucanía	9,2%	66,0%	20,3%	4,4%	0,0%	100%
Los Ríos	9,7%	68,7%	19,6%	2,0%	0,0%	100%
Los Lagos	9,5%	74,2%	14,2%	1,5%	0,5%	100%
Aysén	11,7%	61,5%	25,3%	0,8%	0,8%	100%
Magallanes	16,7%	58,2%	21,2%	2,2%	1,7%	100%
Total	18,6%	62,9%	16,6%	1,7%	0,2%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

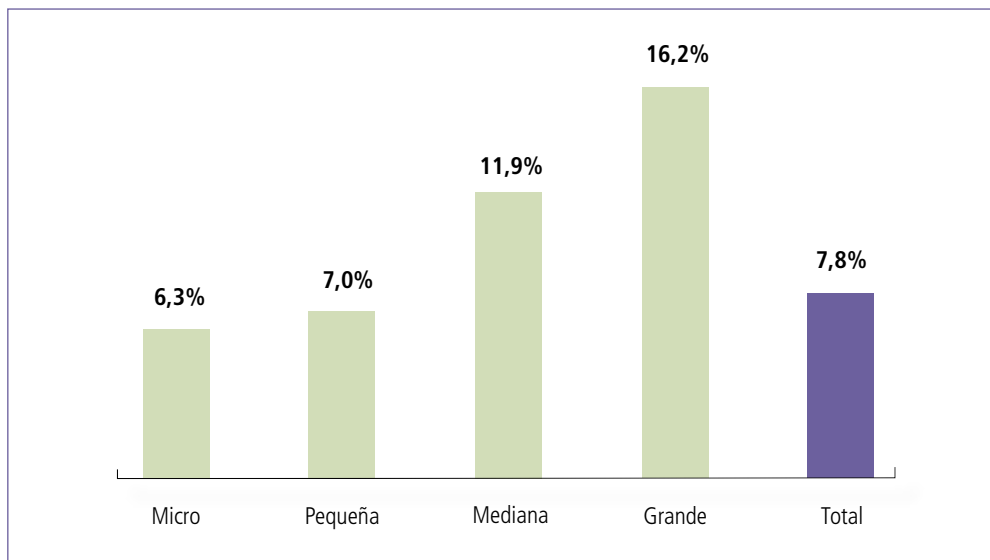
1.2. Exportación y capital extranjero

La economía chilena es una de las más abiertas del mundo, y las exportaciones han sido hasta hoy el motor del crecimiento en el país. Es por ello que el presente informe de la Encla incluye por primera vez información relevante sobre este aspecto, toda vez que da cuenta de una característica de nuestro modelo de desarrollo. Al respecto, la encuesta indaga sobre el destino de la producción de las empresas y los aportes que reciben de capital extranjero.

Del total de las empresas encuestadas, el porcentaje de aquellas que destinan, total o parcialmente, su producción a los mercados externos es relativamente bajo, pues solo llega al 7,8%. Al desagregar la información por tamaño de empresa, como lo muestra el siguiente gráfico, es posible apreciar que, en todos los tamaños, una proporción de ellas exporta su producción. Además, los datos muestran que a mayor tamaño de la empresa, mayor es el porcentaje de las mismas que exporta parte de su producción.

Gráfico 19

Proporción de empresas que exporta parte de su producción, según tamaño de empresa

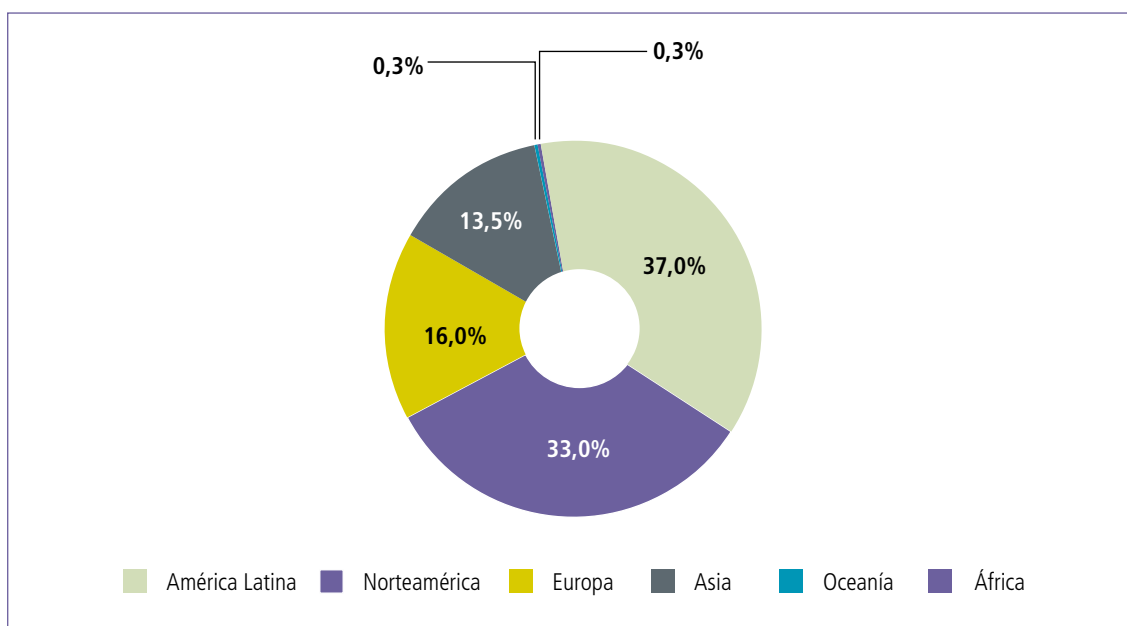


Fuente: Encla 2011, Empleadores

El destino de las exportaciones de estas empresas, indicado en términos de regiones del globo, muestra como los principales a América Latina, seguido por Norteamérica: el 70% de las empresas chilenas que exportan parte de su producción dependen de esos mercados. Cabe hacer notar que no hablamos de volúmenes de venta o de producción, sino simplemente del porcentaje de empresas cuyo destino principal es alguna de estas regiones del mundo.

Gráfico 20

Distribución porcentual de las empresas, por destino principal de sus exportaciones



Fuente: Encla 2011, Empleadores



En cuanto a la participación de capital extranjero en las empresas chilenas, solo un 2,7% de ellas recibe algún aporte de este tipo, el que proviene, principalmente, de los Estados Unidos.

1.3. Propiedad y empresa

En Chile, el derecho de propiedad está asegurado por la institucionalidad jurídica y por el amplio consenso político respecto de su papel en el marco de una economía de libre mercado. No obstante, ha existido preocupación por una práctica relativamente extendida en algunos sectores de la economía: el uso, por parte de determinadas empresas, de una pluralidad de roles únicos tributarios (RUT). En la agenda política este tema ha estado presente con el nombre de '*multirut*'.

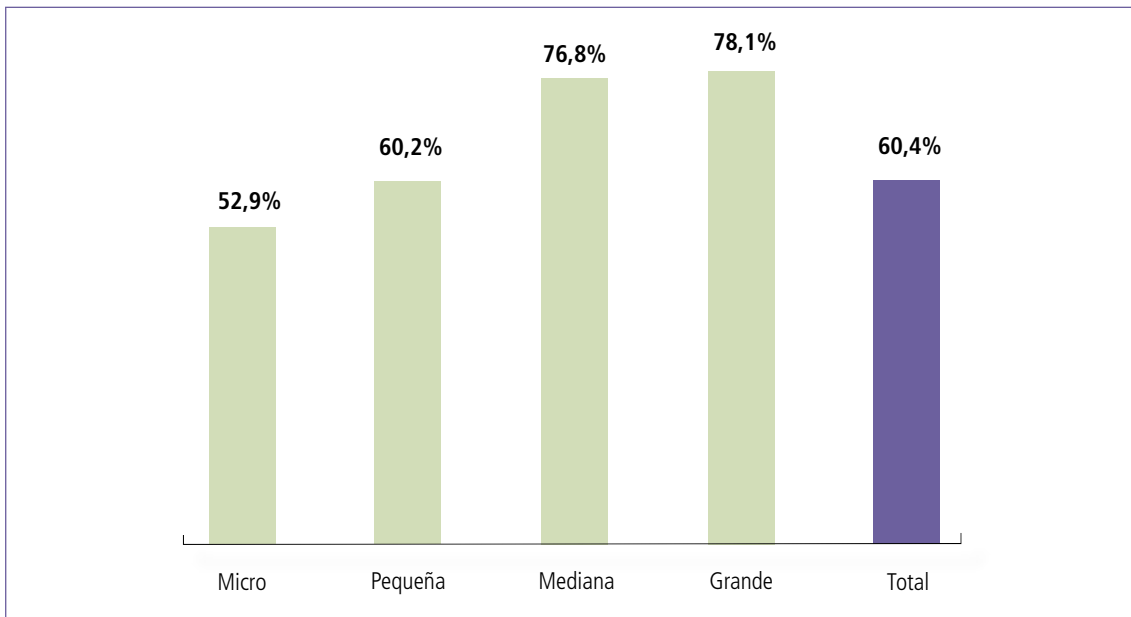
La Encla 2011 aporta con algunos datos que podrían contribuir en este aspecto, de modo que sirva como insumo para hacer frente al problema derivado de la utilización del sistema de '*multirut*' en desmedro de los derechos laborales de los trabajadores del país, como, por ejemplo, el ejercicio de derechos colectivos, el uso de sala cuna, el pago de gratificaciones, entre otros⁵.

La relevancia que tiene saber si hay más empresas de las que los empleadores son también propietarios radica en que, eventualmente, tras la figuración de múltiples RUT, podría llegar a existir una empresa única encubierta. Sin embargo, también puede suceder que las empresas no estén claramente vinculadas. Si dichas empresas están dedicadas a giros distintos, y tienen, además, jefaturas diferentes, que imparten instrucciones diversas, para funciones o jornadas laborales distintas, entre otros elementos, revelando que no hay relación alguna entre tales empresas, aun cuando conformen un mismo conglomerado, no habría, en tal caso, encubrimiento ni subterfugio alguno.

Una de las preguntas del cuestionario para empleadores indagó acerca de su condición de propietarios de otras empresas, además de aquella por la cual se les encuestaba. Los datos indican que la mayoría de los empleadores declararon ser también propietarios de otras empresas. La situación aparece en todos los tamaños de empresa, siendo mayor entre aquellos propietarios de empresas más grandes, tal como lo muestra el gráfico siguiente.

⁵ Existe conciencia sobre el hecho de que las preguntas sobre situaciones que podrían llegar a ser ilegales conllevan cierto sesgo en las respuestas. Aún así se consideró importante incluir estas preguntas. De hecho es visible un porcentaje de empleadores que señaló operar con '*multirut*', el cual en la gran empresa no es desdeñable.

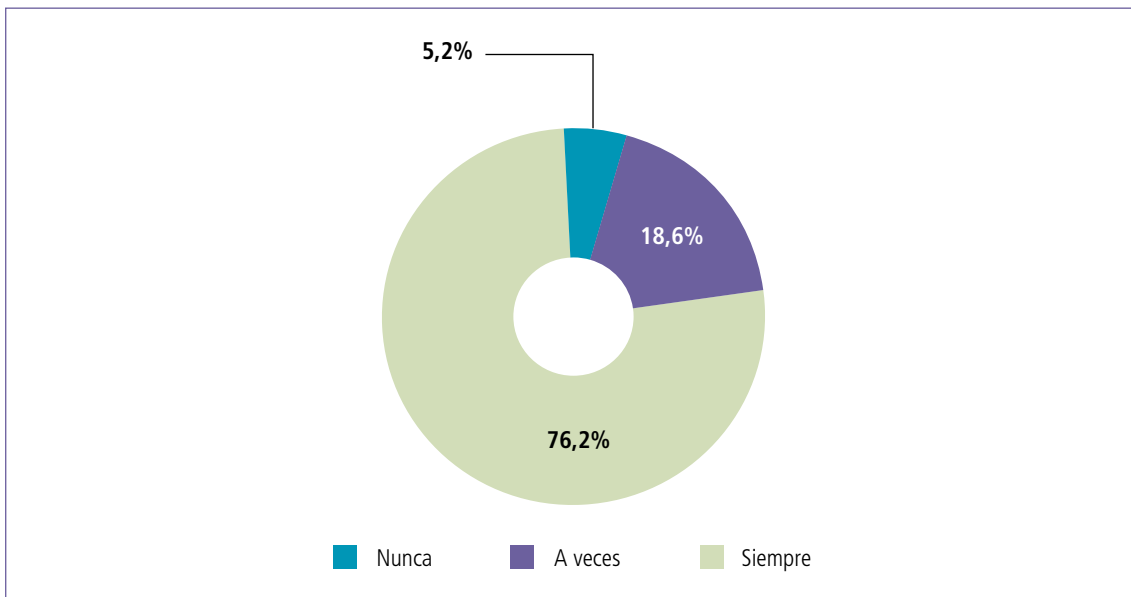
Gráfico 21
 Proporción de empleadores que son propietarios de otras empresas



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El gráfico siguiente muestra que la gran mayoría de los empleadores que son también propietarios de otras empresas aplica criterios comunes de política hacia los trabajadores de todas sus empresas.

Gráfico 22
 En todas sus empresas son aplicados criterios comunes de política hacia los trabajadores (empresas en que los empleadores declararon ser propietarios de otras empresas)

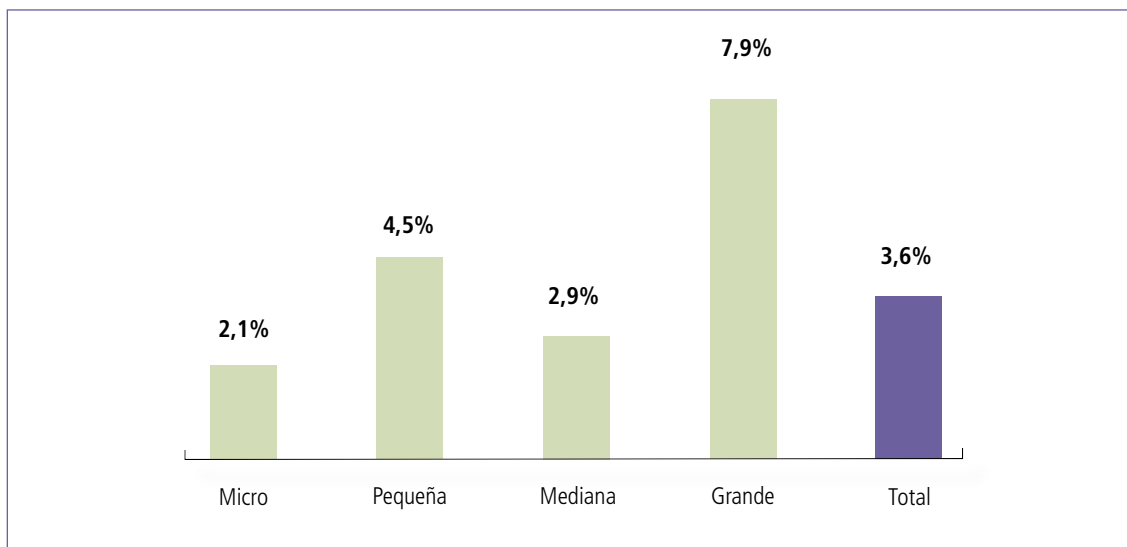


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Sin embargo, tras estos datos no necesariamente está presente el ‘problema del *multirut*’, el cual, según datos de la Encla 2011, opera solo en una pequeña fracción del conjunto de empresas del universo⁶. Tal como evidencia el gráfico siguiente, solamente un 3,6% de los empleadores reconoció que sus empresas operan mediante múltiples RUT; en el entendido que, en realidad, no son empresas diferentes sino una sola.

Gráfico 23

Proporción de empresas que operan con más de un RUT, según tamaño de empresa



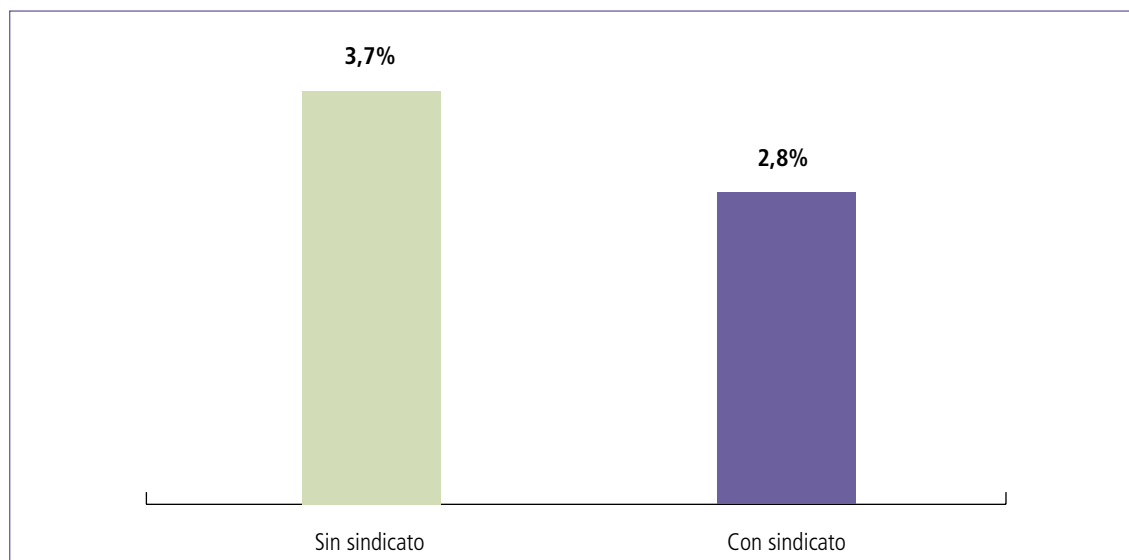
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Este porcentaje es algo mayor en la gran empresa pero aún así no alcanza a llegar al 10% del universo de empresas de ese segmento. De todas maneras y pese a que, en términos cuantitativos, estos sean porcentajes pequeños, la estimación indica que se trata de 2.706 empresas en todo el país, 311 de las cuales son grandes y, por tanto, involucran a muchos trabajadores.

Aunque existe la sospecha de que la práctica de operar con múltiples RUT busca evitar la acción mancomunada de los trabajadores en materia de acción sindical, no hay grandes diferencias entre las empresas que poseen sindicatos y aquellas que no, respecto al porcentaje de las que operan con múltiples RUT. No obstante, entre las empresas con sindicato, el porcentaje es menor, tal como presenta el gráfico siguiente.

⁶ Es decir de aquellas empresas de cinco o más trabajadores, que pertenecen al sector privado y que se rigen por el Código del Trabajo.

Gráfico 24
Proporción de empresas que operan con más de un RUT,
según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Consideraciones finales

La Encla 2011 confirma la percepción positiva que la mayoría de los empresarios tiene sobre el entorno económico, la situación económica de sus empresas y las perspectivas futuras. Esta tendencia viene expresándose desde las anteriores versiones de esta encuesta, aunque en esta oportunidad los resultados indicaron una percepción positiva mayor que en el año 2008.

Por otro lado, esta encuesta laboral permitió determinar la incidencia de las empresas que operan recurriendo a la práctica de dividirse en múltiples RUT como manera de hacer frente a las condiciones del entorno. Los datos indican que no es un porcentaje muy alto de las empresas del país, no obstante dicha práctica pudiera involucrar a un número significativo de trabajadores.



Capítulo 2

Formas de
contratación

Uno de los temas que tradicionalmente ha abordado la Encla es el de las formas de contratación bajo las cuales laboran los trabajadores en las empresas de Chile. Estas pueden ir desde aquellas identificadas con mayores grados de estabilidad y protección, a aquellas en las que el carácter de la relación laboral es más inestable o incierto.

La mayoría de las variantes de la forma en que se articula la relación entre trabajadores y empleadores corresponde a aquellas reconocidas y reguladas por el Código del Trabajo. No obstante, las empresas también recurren a vinculaciones que no suponen subordinación y dependencia de un trabajador a un empleador, sino que son establecidas como contratos civiles entre iguales, no regidos por el Código del Trabajo, al utilizar la figura de la prestación de servicios retribuida con honorarios.

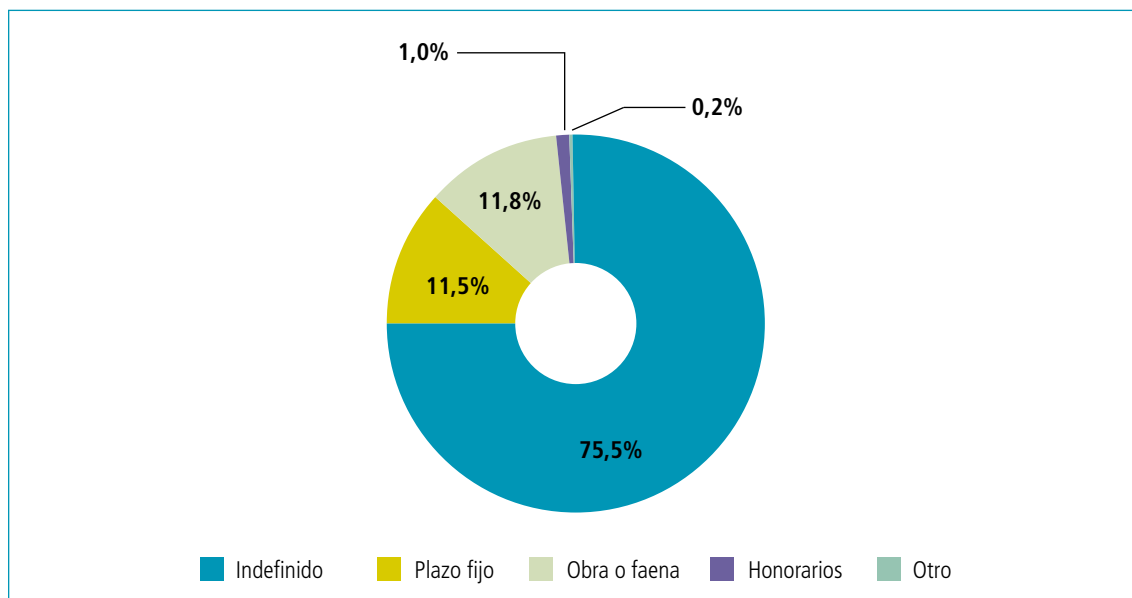
Ciertamente, el universo de empresas de la Encla explica el que los trabajadores que laboran en ellas sean en su gran mayoría dependientes que tienen contrato de trabajo. Sin perjuicio de ello, la diversidad de formas de contratación da cuenta de las diferentes condiciones que buscan, más allá de lo meramente nominal, que los trabajadores puedan tener empleos de calidad y niveles de protección y seguridad social considerados aceptables para un país que aspira al pleno desarrollo.

2.1. Tipos de contratos

El tipo de relación laboral -y su forma específica de regulación legal- constituye un dato de gran importancia para caracterizar las condiciones de trabajo. A este respecto, la Encla muestra que la gran mayoría de los trabajadores labora en régimen de subordinación y dependencia, bajo la forma de una relación de carácter indefinida. Es decir, el contrato indefinido es la forma predominante bajo la cual las empresas privadas en Chile emplean a su personal.

Tal como lo muestra el gráfico siguiente, el 75,5% de los trabajadores labora bajo esta forma de relación contractual. Le siguen en importancia las dos formas más habituales de contratos de trabajo de duración limitada: el contrato a plazo fijo y el contrato por obra o faena. Las restantes formas de contratación son muy marginales e incluyen los contratos especiales, contratos sin escriturar o en trámite de escrituración, y los contratos civiles de prestación de servicios, comúnmente llamados 'a honorarios'.

Gráfico 25
Distribución porcentual de trabajadores
por tipo de contrato



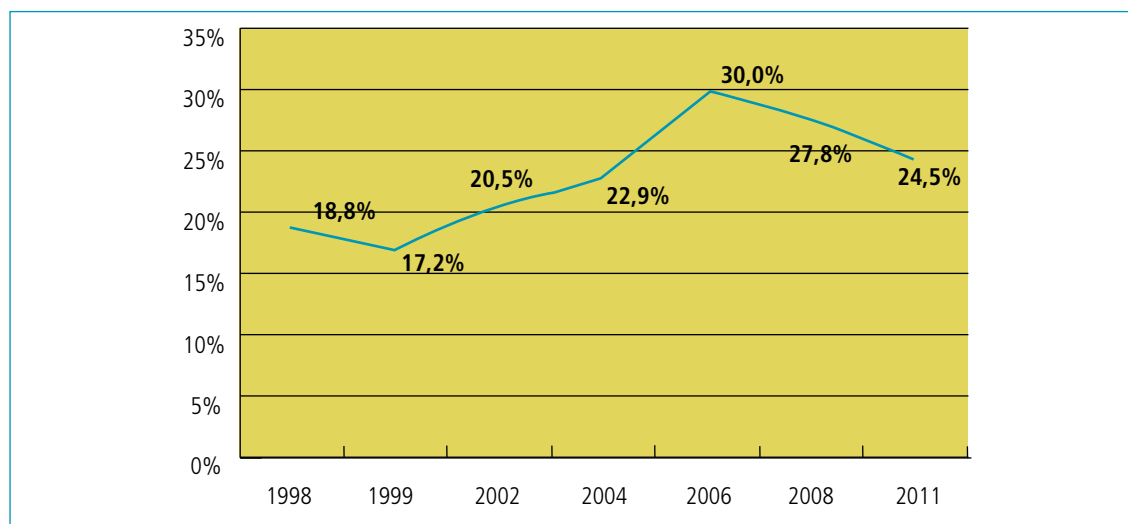
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Una de las tendencias observadas ya desde hace años, ha sido el incremento en las formas de contratación de duración limitada. Como presenta el gráfico siguiente, el comportamiento de esta variable fue, hasta 2006, la de un relativo incremento del porcentaje de trabajadores que tenía algún tipo de estos contratos. Sin embargo, ya los datos que arrojó la Encla 2008 dieron cuenta de un descenso en este tipo de contrataciones, cuestión que aparece confirmada por los resultados de la presente versión de la encuesta.

En efecto, desde el año 2006 los contratos de duración limitada han caído, en conjunto, en 5,5 p.p., y entre 2008 y 2011 lo han hecho en 3,3 p.p.

No es posible afirmar que esta tendencia continuará su curso, pero sí está claro que las empresas han recurrido cada vez más a los contratos de carácter indefinido. Los datos provenientes de la encuesta de empleo del INE, correspondientes al trimestre mayo-julio de 2011 indican que los contratos de duración limitada entre los trabajadores asalariados correspondían al 28,9%, cifra similar a la que arroja esta Encla.

Gráfico 26
Evolución del porcentaje de contratos que no son indefinidos
(indica solamente tendencia)



Fuente: Encla 1998-2011, Empleadores

Tal como se ha venido observando, la presente Encla muestra que la participación de las mujeres en los contratos de carácter indefinido es proporcionalmente mayor que la de los hombres, como exhibe el Cuadro 23.

En el caso de los contratos por obra o faena, en cambio, y siguiendo la tendencia, es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, existiendo una diferencia de 9,3%, cuestión que tiene su explicación en el hecho de que ese tipo de contrato es más frecuente en aquellas actividades productivas en las que la participación femenina es menor, como ocurre con el caso de la Construcción, por ejemplo, y que tienen una mayor participación en el empleo. Esto marca una diferencia con el caso de la Agricultura, donde el empleo femenino es importante y donde los contratos de duración limitada también lo son, pero cuya participación en el empleo es menor, tal como puede verse en el Cuadro 24.

Cuadro 23
Cantidad y distribución porcentual de trabajadores
por tipo de contrato, según sexo

Tipo de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Indefinido	2.284.727	73,0%	1.449.800	80,0%	3.734.527	75,5%
Plazo fijo	339.461	10,8%	230.311	12,7%	569.772	11,5%
Obra o faena	474.641	15,2%	107.557	5,9%	582.197	11,8%
Honorarios	26.809	0,9%	22.491	1,2%	49.300	1,0%
Otro	5.505	0,2%	2.222	0,1%	7.727	0,2%
Total	3.131.142	100%	1.812.381	100%	4.943.523	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 24

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

Rama de actividad económica	Número de hombres	Número de mujeres	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	215.077	70.972	75,2%	24,8%
Pesca	30.316	7.301	80,6%	19,4%
Industrias manufactureras	468.287	157.654	74,8%	25,2%
Construcción	505.977	41.377	92,4%	7,6%
Comercio al por mayor y menor	384.893	269.373	58,8%	41,2%
Hoteles y restaurantes	77.642	121.212	39,0%	61,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	233.686	53.631	81,3%	18,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	784.236	527.052	59,8%	40,2%
Enseñanza	65.291	235.444	21,7%	78,3%
Servicios sociales y de salud	23.902	74.836	24,2%	75,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	142.650	116.960	54,9%	45,1%
Total	3.104.633	1.797.895	63,3%	36,7%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar la información de las formas de contratación según el tamaño de la empresa, es posible apreciar que en la microempresa la proporción de contratos indefinidos es mayor. A su vez, en este segmento los contratos por obra o faena son marginales. Indudablemente, ello está relacionado con el hecho de que muchas de las empresas de sectores como la Construcción y la Agricultura, en los que las actividades productivas están organizadas en obras o faenas, por ejemplo, son de mayor tamaño. Por esa razón los contratos por obra o faena son tan bajos entre las microempresas.

Cuadro 25

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Desagregando esta información por sexo de los trabajadores, es posible apreciar que la diferencia entre ambos radica en el hecho de que en las empresas de mayor tamaño existe una mayor proporción de contratos indefinidos entre las mujeres que entre los hombres, tal como indican los cuadros siguientes. Hay casi nueve puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de hombres y la de mujeres con contratos indefinidos en el segmento de la gran empresa, y siete puntos en el caso de la mediana empresa.

Cuadro 26

Distribución porcentual de hombres, por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Otro	Total
Microempresa	89,7%	5,0%	1,4%	4,0%	100%
Pequeña empresa	76,0%	9,8%	11,9%	2,3%	100%
Mediana empresa	70,2%	10,4%	18,4%	1,0%	100%
Gran empresa	71,8%	11,7%	16,0%	0,5%	100%
Total	73,0%	10,8%	15,2%	1,0%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 27

Distribución porcentual de mujeres, por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Otro	Total
Microempresa	88,6%	6,7%	0,4%	4,3%	100%
Pequeña empresa	78,4%	13,8%	2,7%	5,1%	100%
Mediana empresa	76,9%	12,8%	8,8%	1,5%	100%
Gran empresa	80,4%	12,8%	6,4%	0,5%	100%
Total	80,0%	12,7%	5,9%	1,4%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Considerando las formas de contratación utilizadas por las empresas según su actividad económica, los datos obtenidos indican que, en la mayoría de los sectores, predominan

los contratos indefinidos, aunque la situación de la Construcción y la Agricultura difiere sustancialmente.

En el caso de ambas ramas de actividad económica, tal como lo evidencia el Cuadro 28, la existencia de un porcentaje mayor de trabajadores con contratos de duración limitada dice relación con la naturaleza misma de esas actividades. En el caso de la Construcción, la gran proporción de contratos por obra o faena tiene que ver con el hecho de que los trabajadores son contratados para determinadas obras; situación similar ocurre en la Agricultura, especialmente en relación con actividades de temporada. Por su parte, en el sector terciario de la economía predominan los contratos indefinidos, como ocurre con Transporte y Comunicaciones, Servicios Sociales y de Salud, Comercio y Hoteles y Restaurantes.

Es llamativo el hecho de que la incidencia de los contratos a plazo aparezca también en sectores de actividad económica distintos a aquellos en que las actividades productivas están organizadas en relación a la realización de una obra o faena determinada. Es el caso de las actividades de enseñanza, donde los contratos a plazo fijo alcanzan a un 16,3% de los trabajadores. Este dato es consistente con lo observado en el año 2008, cuando fue también este sector el que presentó el mayor porcentaje de trabajadores con contrato a plazo fijo (20,7%). Aunque aparece una disminución entre 2008 y 2011, ella ocurre también en los restantes sectores. De todos modos, el sector de la Enseñanza permanece en ambos años como el de mayor proporción de contratos a plazo fijo.

Cuadro 28

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	52,2%	6,5%	40,1%	1,1%	100%
Pesca	74,8%	12,5%	12,7%	0,0%	100%
Industrias manufactureras	80,7%	11,0%	6,3%	2,0%	100%
Construcción	29,6%	11,0%	58,7%	0,8%	100%
Comercio al por mayor y menor	84,4%	9,9%	4,7%	1,0%	100%
Hoteles y restaurantes	83,4%	14,4%	0,5%	1,7%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	86,1%	10,0%	3,1%	0,8%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	82,4%	14,1%	3,0%	0,5%	100%
Enseñanza	80,2%	16,3%	0,1%	3,4%	100%
Servicios sociales y de salud	85,5%	11,0%	0,1%	3,4%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	82,5%	9,9%	6,4%	1,2%	100%
Total	75,5%	11,5%	11,8%	1,2%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar por sexo la información sobre los tipos de contrato en las diversas ramas de actividad económica, aparecen las diferencias existentes entre hombres y mujeres a este respecto. Las ramas de Agricultura y Construcción presentan mayor incidencia de contratos de duración limitada, pero la relación entre hombres y mujeres es inversa: los hombres muestran una mayor proporción en la rama de la Construcción y las mujeres en la de Agricultura. Esto indica el predominio de las mujeres en las actividades agrícolas de temporada, a la vez que la mayor presencia de hombres en las actividades de la construcción. Es interesante observar que, de todos modos, la incidencia de los contratos por obra y faena de mujeres en el sector de la Construcción presenta un alto porcentaje alcanzando un 37,6%, pese a que el empleo femenino en dicha rama es bajo.

Cuadro 29

Distribución porcentual de hombres, por tipo de contrato, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	59,9%	5,6%	33,4%	1,2%	100%
Pesca	78,0%	12,5%	9,5%	0,0%	100%
Industrias manufactureras	83,5%	9,0%	6,3%	1,2%	100%
Construcción	27,7%	11,2%	60,5%	0,7%	100%
Comercio al por mayor y menor	85,3%	9,6%	4,3%	0,8%	100%
Hoteles y restaurantes	82,8%	14,0%	0,6%	2,5%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	86,4%	9,5%	3,3%	0,8%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	81,6%	14,4%	3,5%	0,5%	100%
Enseñanza	74,0%	17,8%	0,5%	7,7%	100%
Servicios sociales y de salud	85,7%	8,4%	0,2%	5,7%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	82,9%	10,0%	5,9%	1,2%	100%
Total	73,0%	10,8%	15,2%	1,0%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 30

Distribución porcentual de mujeres, por tipo de contrato, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	28,9%	9,4%	60,8%	0,9%	100%
Pesca	61,5%	12,3%	26,2%	0,0%	100%
Industrias manufactureras	72,8%	16,6%	6,2%	4,3%	100%
Construcción	52,1%	8,3%	37,6%	1,9%	100%
Comercio al por mayor y menor	83,3%	10,2%	5,3%	1,2%	100%
Hoteles y restaurantes	83,8%	14,7%	0,4%	1,1%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	85,0%	12,0%	2,2%	0,8%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	83,5%	13,7%	2,3%	0,4%	100%
Enseñanza	82,0%	15,9%	0,0%	2,1%	100%
Servicios sociales y de salud	85,4%	12,0%	0,1%	2,5%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	81,9%	9,9%	6,9%	1,3%	100%
Total	80,0%	12,7%	5,9%	1,4%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación con la situación a nivel regional, al comparar las distintas regiones del país por las formas de contratación existentes, es posible apreciar que en todas ellas el contrato indefinido es la forma mayoritariamente empleada. Sin embargo, las diferencias varían en más de 20 p.p. entre las que presentan la menor proporción de contratos indefinidos (Araucanía) y la mayor (Metropolitana). Esto se explica por los sectores productivos que predominan en una y otra: en la Araucanía hay más incidencia de actividades agrícolas y forestales, mientras que en la Región Metropolitana predominan las actividades del sector terciario, donde prevalecen las formas de contratación indefinidas.

A su vez, los datos muestran que en este aspecto las diferencias entre regiones son menores que las existentes entre empresas de distinto tamaño o entre empresas de distintos sectores de actividad económica.

Cuadro 31

Distribución porcentual de trabajadores, por tipo de contrato, según región

Región	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Arica y Parinacota	74,6%	10,9%	11,1%	3,4%	100%
Tarapacá	70,0%	16,1%	12,1%	1,8%	100%
Antofagasta	70,2%	16,3%	11,4%	2,1%	100%
Atacama	72,5%	13,6%	13,0%	0,8%	100%
Coquimbo	65,5%	9,4%	23,0%	2,1%	100%
Valparaíso	66,8%	10,3%	19,8%	3,1%	100%
Metropolitana	78,5%	11,3%	9,2%	1,0%	100%
O'Higgins	67,3%	11,2%	21,3%	0,3%	100%
Maule	59,0%	8,6%	31,3%	1,1%	100%
Biobío	72,6%	14,4%	12,5%	0,5%	100%
Araucanía	56,2%	10,4%	30,9%	2,5%	100%
Los Ríos	75,2%	11,7%	11,9%	1,2%	100%
Los Lagos	68,8%	16,0%	14,4%	0,8%	100%
Aysén	68,1%	17,5%	14,1%	0,3%	100%
Magallanes	72,2%	12,4%	13,6%	1,9%	100%
Total	75,5%	11,5%	11,8%	1,2%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Ahora bien, tratándose del contrato indefinido, los datos muestran que cuando el análisis desagrega a hombres de mujeres, las mayores diferencias regionales aparecen entre las regiones de Los Ríos y del Maule, en el caso de las mujeres, y entre las regiones Metropolitana (junto a la del Biobío) y de la Araucanía, en los hombres.

Aunque tanto la Araucanía como el Maule presentan una mayor proporción de contratos de duración limitada, la mayor incidencia del sector Forestal en la primera y de la Agricultura en la segunda, podrían explicar la diferencia observada al desagregar la información por sexo, por cuanto la Araucanía registra la mayor proporción de estos contratos en hombres, mientras que en las mujeres, esa mayor proporción aparece en el Maule.

Cuadro 32

Distribución porcentual de hombres, por tipo de contrato,
según región

Región	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Arica y Parinacota	73,3%	11,1%	13,5%	2,0%	100%
Tarapacá	67,7%	16,9%	13,2%	2,1%	100%
Antofagasta	67,1%	16,9%	14,6%	1,4%	100%
Atacama	72,7%	11,4%	15,4%	0,5%	100%
Coquimbo	63,2%	8,5%	26,4%	1,9%	100%
Valparaíso	63,7%	8,5%	25,1%	2,7%	100%
Metropolitana	75,8%	10,8%	12,5%	0,9%	100%
O'Higgins	69,0%	9,9%	20,8%	0,3%	100%
Maule	59,8%	8,6%	30,7%	0,8%	100%
Biobío	75,8%	11,8%	12,0%	0,4%	100%
Araucanía	50,5%	9,2%	38,6%	1,7%	100%
Los Ríos	72,0%	12,2%	15,0%	0,8%	100%
Los Lagos	66,7%	14,9%	17,7%	0,7%	100%
Aysén	65,5%	18,9%	15,3%	0,3%	100%
Magallanes	69,4%	13,3%	16,2%	1,1%	100%
Total	73,0%	10,8%	15,2%	1,0%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 33

Distribución porcentual de mujeres, por tipo de contrato,
según región

Región	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Arica y Parinacota	76,6%	10,4%	7,1%	5,9%	100%
Tarapacá	74,1%	14,7%	10,0%	1,3%	100%
Antofagasta	78,3%	14,8%	3,1%	3,8%	100%
Atacama	72,1%	19,6%	6,6%	1,8%	100%
Coquimbo	70,9%	11,3%	15,3%	2,5%	100%
Valparaíso	74,1%	14,6%	7,3%	3,9%	100%
Metropolitana	82,7%	12,0%	4,2%	1,1%	100%
O'Higgins	62,5%	14,5%	22,7%	0,2%	100%
Maule	57,3%	8,6%	32,4%	1,7%	100%
Biobío	64,5%	21,0%	13,6%	0,8%	100%
Araucanía	76,1%	14,9%	3,6%	5,4%	100%
Los Ríos	84,1%	10,4%	3,4%	2,1%	100%
Los Lagos	73,8%	18,5%	6,8%	1,0%	100%
Aysén	72,8%	14,9%	12,0%	0,3%	100%
Magallanes	77,7%	10,4%	8,5%	3,3%	100%
Total	80,0%	12,7%	5,9%	1,4%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

2.2. Estabilidad y rotación laboral

Otra dimensión de las condiciones contractuales de los trabajadores es la estabilidad de la relación laboral, más allá de la figura nominal que presente el contrato de trabajo.

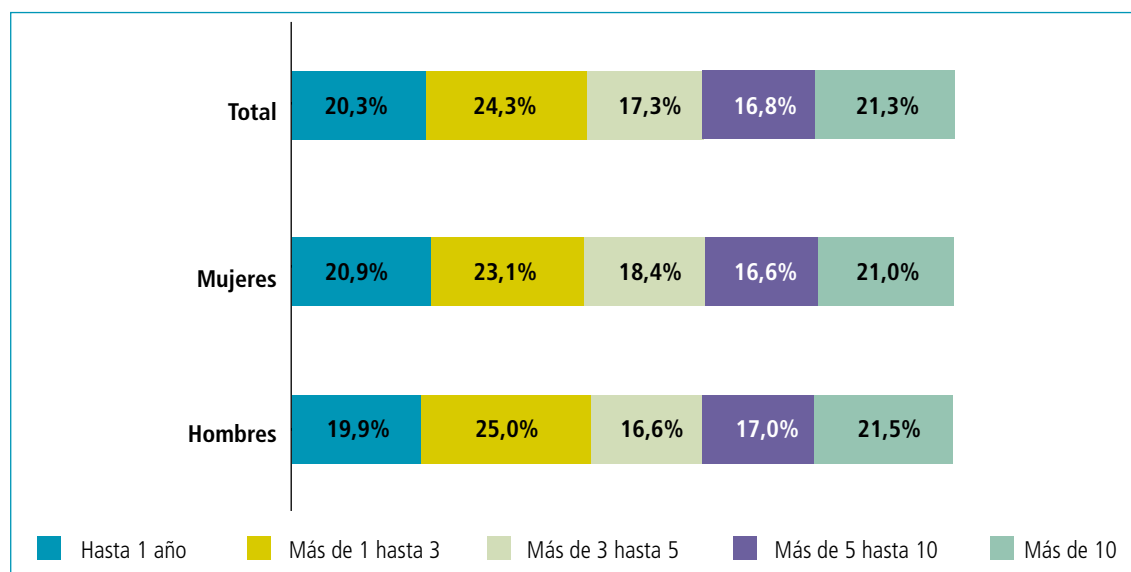
Existen evidencias de que el mercado laboral chileno experimenta un gran dinamismo y que eso se traduciría en que los trabajadores pasan con mayor facilidad de un empleo a otro o desde una condición laboral a otra. Muchas veces esos cambios llegan a ser regulares a lo largo de sus vidas laborales y, aunque la Encla no permite observar estas trayectorias, aporta alguna evidencia que facilita la aproximación al fenómeno de la estabilidad en el empleo y la rotación laboral.

Un primer indicador de estabilidad es observable mediante la antigüedad que tienen en la empresa los trabajadores cuyo contrato de trabajo es de carácter indefinido. La presente Encla indica que uno de cada cinco trabajadores lleva hasta un año en la empresa, y que a la vez, la misma proporción de dependientes lleva más de 10 años en ella. Como es posible apreciar en el gráfico siguiente, existe una distribución homogénea entre los distintos tramos de antigüedad en la empresa.

A su vez, los datos permiten observar que no hay mayores diferencias entre hombres y mujeres respecto a la antigüedad que tienen en las empresas de modo que, en unos y otras, los trabajadores que gozan de mayor estabilidad laboral, vale decir aquellos con más de diez años de antigüedad en la empresa, alcanzan a un quinto de los trabajadores.

Gráfico 27

Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad (en años), según sexo

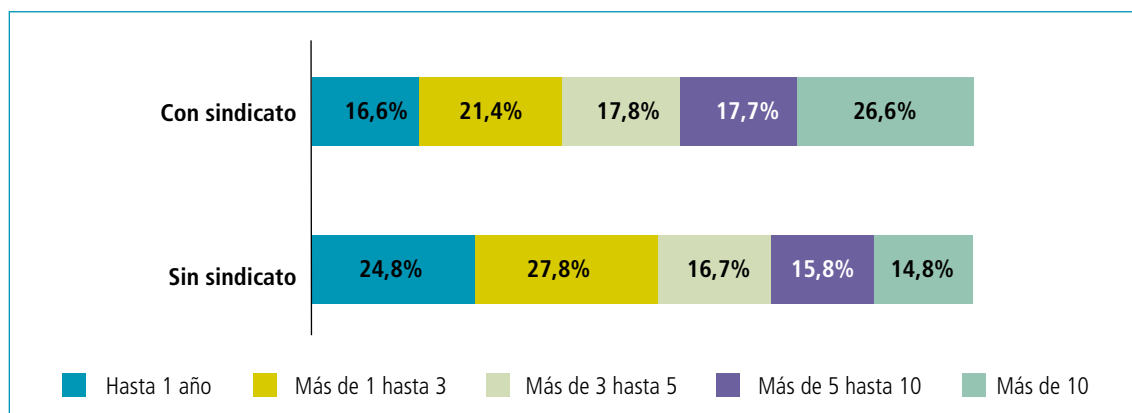


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar la información según la existencia de sindicato en las empresas, es posible apreciar una situación diferente. Ello porque los datos parecen indicar que en las empresas donde existe sindicato, la estabilidad laboral es mayor que en las empresas donde no lo hay.

En efecto, y tal como es posible apreciar en el gráfico siguiente, los trabajadores de mayor antigüedad en las empresas que cuentan con sindicato superan en aproximadamente 12 p.p. a aquellos de mayor antigüedad en las empresas que carecen de él. En el mismo sentido, entre los trabajadores de este último tipo de empresas es mayor la proporción de quienes llevan solo hasta un año en la empresa.

Gráfico 28
Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido,
por antigüedad (en años), según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Desagregando esta información por el tamaño de la empresa es posible observar que existe relación entre dicha variable y la antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, por cuanto en las microempresas es mayor la proporción de trabajadores que llevan más de diez años laborando en la empresa. A su vez, los trabajadores que tienen menos de tres años de antigüedad presentan su menor proporción en este tamaño de empresa.

Por su parte, la gran empresa presenta la mayor proporción de trabajadores con un año o menos de antigüedad. Esto significa que, probablemente, son trabajadores incorporados en forma reciente a la empresa y, por lo mismo, es en este tamaño de empresa donde hay un mayor dinamismo del empleo.

Cuadro 34
Distribución de trabajadores por antigüedad,
según tamaño de empresa

Tamaño	Hasta 1 año	Más de 1 hasta 3	Más de 3 hasta 5	Más de 5 hasta 10	Más de 10	Total
Microempresa	16,5%	21,2%	17,7%	20,8%	23,8%	100,0%
Pequeña empresa	18,9%	25,7%	16,8%	18,0%	20,5%	100,0%
Mediana empresa	19,6%	25,8%	16,7%	19,6%	18,4%	100,0%
Gran empresa	21,1%	23,7%	17,5%	15,6%	22,1%	100,0%
Total	20,3%	24,3%	17,3%	16,8%	21,3%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al relacionar la antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, según la rama de actividad económica, es notoria una diversidad de situaciones entre los sectores económicos.

En la rama Hoteles y Restaurantes aparece una mayor concentración de trabajadores con menos de tres años de antigüedad; y, al mismo tiempo, en este sector aquellos de mayor antigüedad presentan el menor porcentaje entre todas las ramas de actividad económica.

Por el contrario, donde existen los mayores porcentajes de antigüedad de los trabajadores es en la Agricultura, si se consideran aquellos que llevan más de cinco años en la empresa. En cambio, si solamente se consideran los trabajadores con más de diez años de antigüedad, es la Enseñanza la que destaca. A su vez, son estas mismas dos ramas las que presentan las más bajas proporciones de trabajadores con menor antigüedad.

Cuadro 35

Distribución de trabajadores por antigüedad,
según rama de actividad económica

Rama de actividad	Hasta 1 año	Más de 1 hasta 3	Más de 3 hasta 5	Más de 5 hasta 10	Más de 10	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14,3%	21,8%	14,3%	20,0%	29,5%	100,0%
Pesca	20,7%	22,0%	15,2%	19,4%	22,7%	100,0%
Industrias manufactureras	17,8%	21,6%	17,6%	18,2%	24,7%	100,0%
Construcción	21,8%	33,5%	14,9%	16,3%	13,6%	100,0%
Comercio al por mayor y menor	20,5%	28,3%	17,1%	18,1%	16,1%	100,0%
Hoteles y restaurantes	31,7%	28,6%	15,1%	12,3%	12,3%	100,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,3%	29,4%	19,0%	17,2%	14,1%	100,0%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	23,5%	22,0%	16,6%	14,7%	23,2%	100,0%
Enseñanza	10,3%	20,0%	21,4%	17,1%	31,2%	100,0%
Servicios sociales y de salud	13,0%	23,1%	17,0%	18,1%	28,8%	100,0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	21,7%	21,6%	15,8%	22,0%	18,8%	100,0%
Total	20,3%	24,3%	17,3%	16,8%	21,3%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Un segundo indicador desde el cual es posible analizar la estabilidad y el fenómeno de la creación de empleo por parte de las empresas, es la comparación entre los contratos celebrados a lo largo de un año y los que fueron finiquitados durante dicho período.

Sobre este punto, es necesario precisar que, si bien el cuestionario consultó a los empleadores acerca de los contratos finiquitados durante los últimos doce meses, no es posible determinar con exactitud si estos contestaron refiriéndose exclusivamente a aquellos contratos que terminaron y respecto de los cuales extendieron el respectivo finiquito, o bien si incluyeron también en su respuesta a aquellos contratos de trabajo terminados aunque no contaran con dicho documento. En consecuencia, si bien el análisis hace mención a los contratos finiquitados, es muy posible que los datos que a continuación se entregan incluyan a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo finiquito.

Por otra parte, como tampoco es factible determinar si aquellos a quienes se les ha puesto término a su contrato han vuelto a ser contratados, la unidad de referencia son los contratos y no los trabajadores. Podría ocurrir que un mismo trabajador haya tenido más de un contrato a lo largo de ese tiempo, no obstante, es una forma de aproximarse al fenómeno del dinamismo que experimenta el empleo en las empresas del país, mediante una magnitud que da cuenta de si son más los contratos celebrados que aquellos finiquitados.

Al respecto, el Cuadro 36 indica que en los contratos indefinidos, a plazo fijo y aquellos por obra o faena han sido más los celebrados. Ello permite constatar el dinamismo que presenta el empleo, expresado aquí en la celebración de contratos de trabajo. Solo las otras formas de contratación, cuya incidencia resulta marginal, muestran una relación menor a la unidad, lo que indica que -en ese caso- se le puso término a un mayor número de contratos en comparación con los celebrados durante esos últimos doce meses. A su vez, no hay grandes diferencias en este coeficiente entre hombres y mujeres.

Cuadro 36

Relación entre contratos celebrados y contratos finiquitados en los últimos 12 meses, según tipo de contrato y sexo del trabajador

Trabajadores	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Hombres	1,22	1,57	1,13	0,94	1,23
Mujeres	1,20	1,47	1,04	0,52	1,23
Total	1,21	1,53	1,11	0,92	1,23

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar la información por tamaño de empresa, es apreciable que en los contratos más frecuentes -esto es, tanto en los de carácter indefinido como en los de duración limitada- esta razón es mayor a uno. Es decir, que en el conjunto de empresas de distinto tamaño fueron más los contratos celebrados que los finiquitados, lo que resulta esperable y consistente con una economía que mostró un buen desempeño en la creación de empleo durante los últimos años. Cabe hacer notar, en todo caso, que en lo referido a los contratos de carácter indefinido, el mayor coeficiente radica en las pequeñas y medianas empresas.

Cuadro 37

Relación entre contratos celebrados y contratos finiquitados en los últimos 12 meses, según tipo de contrato y tamaño de empresa

	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Microempresa	1,16	1,69	1,18	4,26	1,30
Pequeña Empresa	1,46	1,47	1,12	2,67	1,26
Mediana Empresa	1,38	1,68	1,10	0,06	1,25
Gran Empresa	1,11	1,51	1,11	0,94	1,22
Total	1,21	1,53	1,11	0,92	1,23

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El comportamiento de las diferentes ramas económicas muestra que, en términos generales, solamente en el sector de la Pesca fueron más los contratos finiquitados que los celebrados en los últimos doce meses. Ello se explica por el comportamiento de los contratos por obra o faena, pues en los restantes tipos de contratos la razón entre celebrados y finiquitados es superior a la unidad.

Del mismo modo, el sector de los Servicios Sociales y de Salud muestra que en los contratos indefinidos existe también una razón inferior a la unidad, lo que quiere decir que fueron finiquitados más contratos indefinidos que los celebrados.

Cuadro 38

Relación entre contratos celebrados y contratos finiquitados en los últimos 12 meses, según tipo de contrato y rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Indefinidos	Plazo fijo	Por obra o faena	Otros	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1,52	1,13	1,10	0,00	1,11
Pesca	1,02	1,39	0,33	0,00	0,63
Industrias manufactureras	1,43	1,28	1,09	0,05	1,27
Construcción	1,35	1,50	1,15	0,41	1,19
Comercio al por mayor y menor	1,04	1,86	1,15	0,38	1,34
Hoteles y restaurantes	1,39	1,43	0,97	1,47	1,29
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1,52	1,57	1,09	1,01	1,19
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1,30	1,54	1,13	0,01	1,39
Enseñanza	1,33	1,24	1,08	19,52	1,26
Servicios sociales y de salud	0,77	2,83	-(2)	0,00	1,61
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	1,01	1,25	0,89	-(2)	1,10
Total	1,21	1,53	1,11	0,92	1,23

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

(2) Valor indeterminado.

Fuente: Encla 2011, Empleadores



Por otro lado, esta información sobre contratos celebrados y finiquitados, a lo largo de un año en las empresas, permite hacer una estimación del peso que representan estos contratos en el total de los actualmente vigentes en ellas.

Nuevamente, es preciso considerar que están siendo comparados acontecimientos ocurridos a lo largo de un año -celebración o término de contratos de trabajo- con una situación actual: los contratos existentes al momento de la realización del estudio. En esta última situación, sabemos que cada contrato registrado corresponde a un trabajador.

En cambio, en el caso de los contratos celebrados y finiquitados a lo largo del año, pudieron ser acontecimientos correspondientes a distintos trabajadores en cada caso, o bien que, respecto de un mismo trabajador exista más de un contrato en ese período que se haya celebrado y/o terminado. Por esto, el dato calculado está referido únicamente a los contratos y no a los trabajadores.

Si bien estos datos no son suficientes para determinar la rotación laboral existente en las empresas, al menos permiten aproximarse al fenómeno, mediante una magnitud que indica la proporción de contratos celebrados y de aquellos finiquitados sobre la cantidad de contratos vigentes en las empresas.

De este modo, y tal como lo muestra el siguiente cuadro, los contratos indefinidos celebrados durante los últimos doce meses equivalen a poco más de un quinto de los contratos indefinidos vigentes en las empresas. A su vez, este porcentaje es menor en el caso de los contratos indefinidos que han sido finiquitados en ese mismo período.

Como la Encla 2011 permite desagregar esta información por sexo, es posible apreciar que el porcentaje es mayor entre hombres que entre mujeres. Esta no es una medida directa de rotación laboral, pero sí da cuenta de una mayor celebración y término de contratos entre los hombres que entre las mujeres, considerando como referencia los contratos indefinidos de unos y otras.

Por tamaño de empresa, los datos muestran que en la pequeña empresa está la mayor proporción de contratos celebrados y en el caso de los contratos finiquitados, lo está en la microempresa. En esta última, además, este porcentaje es mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Cuadro 39

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La información desagregada por rama de actividad económica muestra que en la Construcción pareciera darse la mayor rotación laboral, entendiendo que el modo de aproximación a este fenómeno ha sido el señalado. En este sentido, la Construcción presenta la mayor proporción de contratos celebrados y finiquitados, sobre el total de contratos vigentes en dicha rama al momento de la realización del estudio. Por su parte, el sector de la Enseñanza es el que muestra una menor proporción de rotación de contratos indefinidos.

Cuadro 40

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

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

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

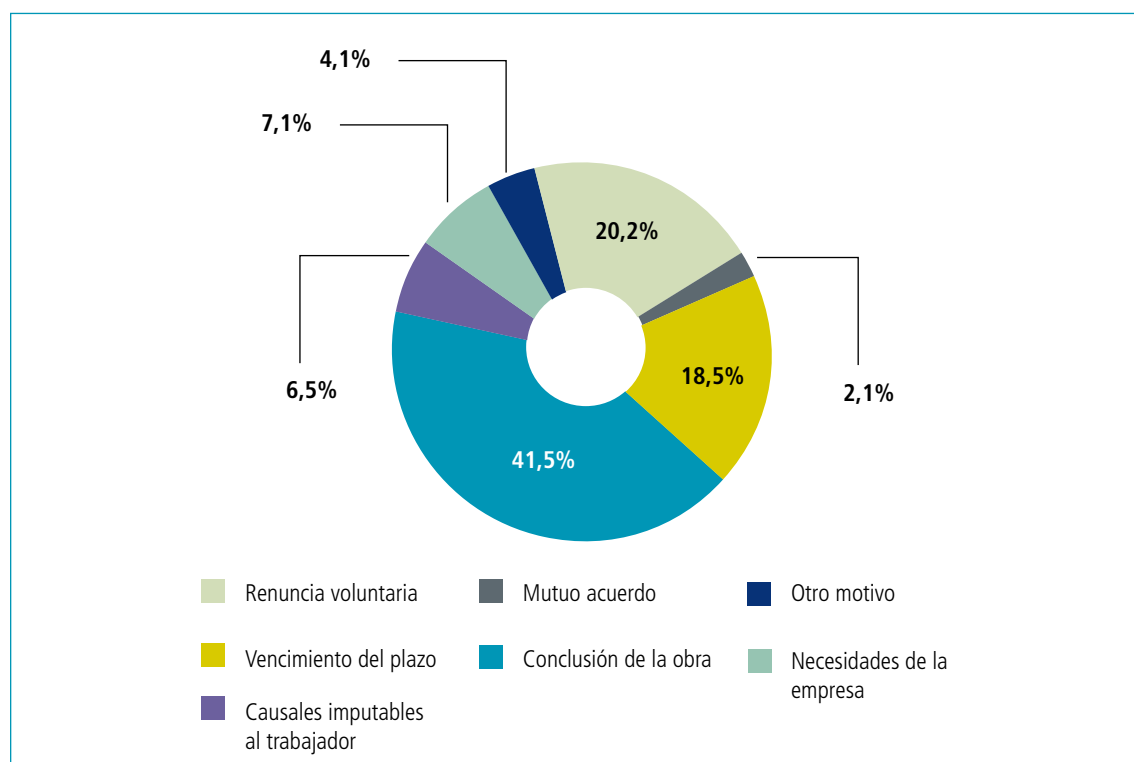
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Otro aspecto que merece ser revisado es el que dice relación con las causales por las cuales terminan los contratos de trabajo en Chile. La desvinculación de los trabajadores es un fenómeno habitual en las empresas y forma parte de la propia dinámica laboral y económica.

A este respecto, la información que entrega la Encla 2011 sobre las causales del término de la relación laboral aporta un primer antecedente. Sus datos indican que, en la mayoría de los casos, el término del contrato responde a la conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato, a la renuncia voluntaria del trabajador o al vencimiento del plazo convenido. Por su parte, la terminación del contrato debido a necesidades de la empresa -establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo-, llega solamente al 7,1%. A su vez, las causales imputables al trabajador, reguladas en el artículo 160, alcanzaron un 6,5% de los casos.

Gráfico 29

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses (1), por causal de término de contrato



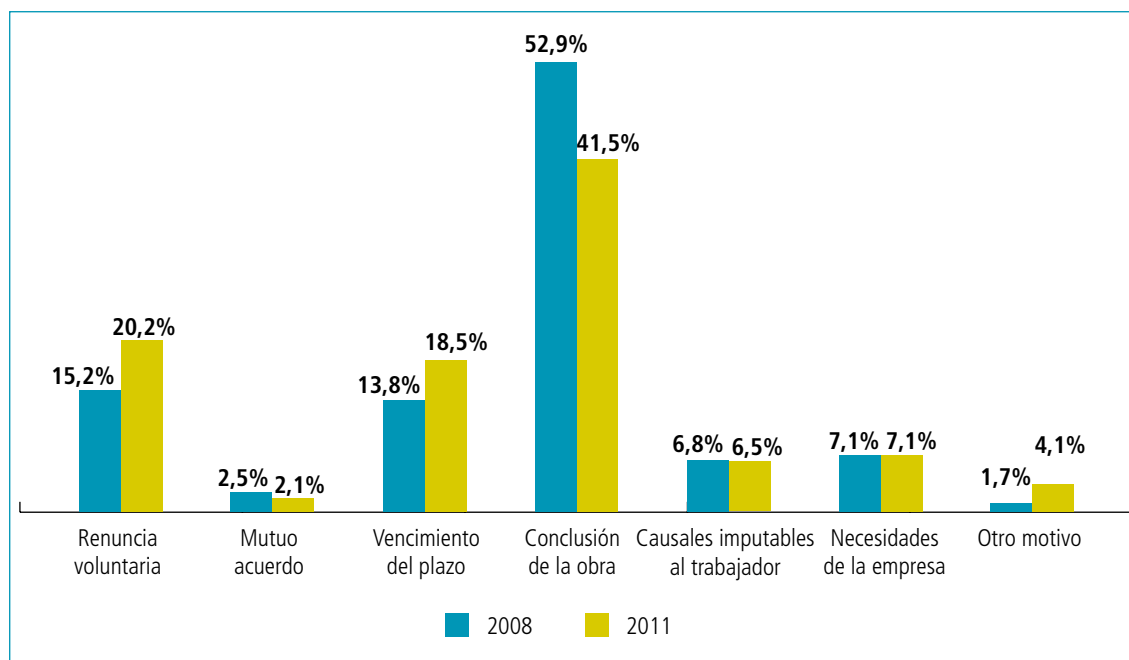
(1) Los últimos 12 meses son contabilizados hacia atrás desde el momento en que la encuesta fue realizada.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar estos datos con los observados en 2008, es posible apreciar -tal como lo evidencia el gráfico siguiente- que no hay grandes diferencias en la forma en que se distribuyen las causales de término de contrato en las empresas del país. No obstante, las renuncias voluntarias tuvieron una mayor presencia en 2011 que en 2008, aumentando en cinco p.p., lo que daría cuenta de una mayor movilidad laboral de los trabajadores. Este aumento tuvo mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres, lo que significa que en las trabajadoras es mayor la movilidad laboral voluntaria que entre sus pares varones.

Gráfico 30

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato (2008 y 2011)

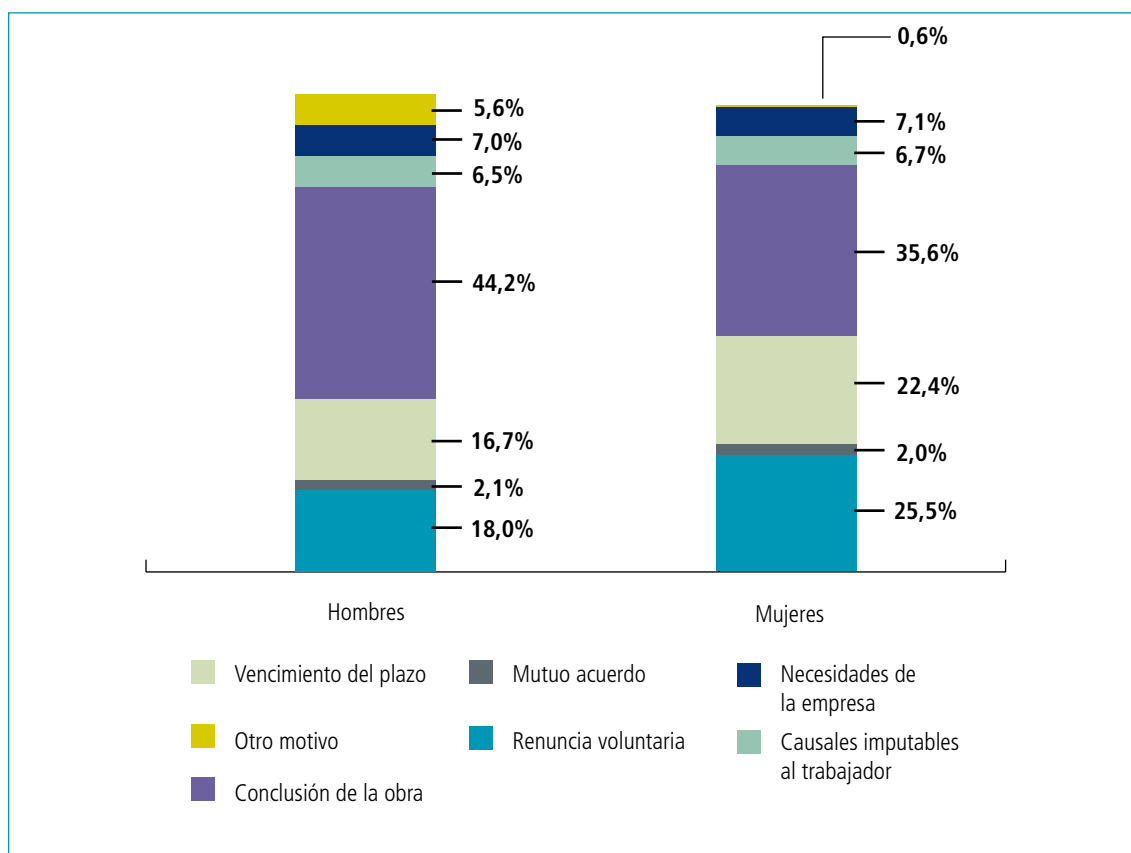


Fuente: Encla 2011, Empleadores

En efecto, al desagregar esta información según el sexo de los trabajadores, las diferencias observables dicen relación con el tipo de contrato que caracteriza a hombres y mujeres. En el caso de los hombres existe una mayor proporción de razones relativas a la conclusión de la obra o faena, sin embargo, es interesante observar que, aún así, también entre las mujeres esta es la causal con mayor incidencia.

Por otra parte, aparece un mayor porcentaje de renuncias voluntarias en las mujeres (25,5%) que en los hombres (18,0%), teniendo inclusive esta causal mayor peso en ellas que el vencimiento del plazo. Esta mayor movilidad laboral voluntaria, en comparación a los hombres, ha aumentado entre 2008 y 2011 pues, en la anterior Encla alcanzaba un 15,2% entre los hombres y un 15,5% entre las mujeres, de modo que este aumento observado en 2011 se explica principalmente por el incremento de la causal de renuncia voluntaria entre las mujeres.

Gráfico 31
 Distribución porcentual de los contratos finiquitados
 en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Según el tamaño de la empresa, aparecen mayores diferencias en las causales de término de contrato. Llama la atención el caso de la microempresa, que presenta una mayor proporción de la causal de renuncia voluntaria del trabajador. Del mismo modo, es mayor en ellas también la causal que obedece a necesidades de la empresa.

Es necesario entender lo anterior en relación con el tipo de contrato que predomina en cada uno de los tamaños de empresa. En la microempresa -tal como fue descrito al comienzo del capítulo- es mayor el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido, y ello permite entender por qué en las microempresas la causal 'conclusión de la obra' no tiene la importancia que posee en las empresas más grandes del país.

Cuadro 41

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según tamaño de empresa

Causal de término	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Renuncia voluntaria	38,5%	18,5%	20,3%	20,0%	20,2%
Mutuo acuerdo	9,4%	1,9%	2,1%	1,9%	2,1%
Vencimiento del plazo	17,0%	20,2%	14,1%	19,4%	18,5%
Conclusión de la obra	14,2%	47,0%	52,3%	37,5%	41,5%
Causales imputables al trabajador	4,5%	2,9%	4,5%	8,1%	6,5%
Necesidades de la empresa	15,4%	9,1%	6,1%	6,6%	7,1%
Otro motivo	0,9%	0,3%	0,5%	6,3%	4,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

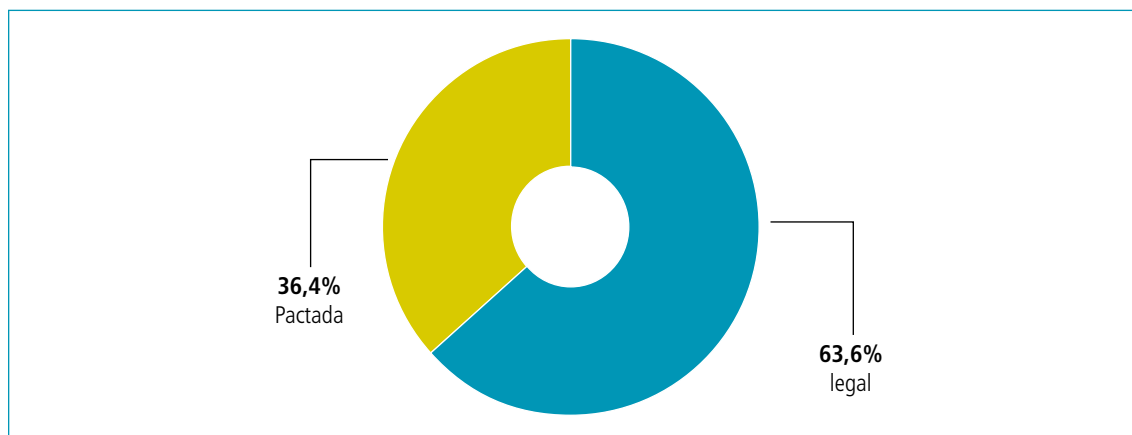
2.3. Indemnizaciones por años de servicio

Por último, una de las nuevas preguntas que incluyó la Encla 2011 abordó el tema de las indemnizaciones por años de servicio. Al respecto, siendo uno de los propósitos de la Encla contribuir al diseño de políticas públicas en materia laboral, era importante que este instrumento de medición pudiera incluir este aspecto, considerando que el empleador solo debe pagar directamente indemnización por años de servicio cuando invoca el artículo 161 del Código del Trabajo como causal de término de la relación laboral, debiendo pagar al momento de la terminación ya sea la indemnización legal o la pactada si esta fuera mayor.

Los datos de la encuesta muestran que, en su gran mayoría, la indemnización que reciben los trabajadores corresponde a aquella de carácter legal, mientras que poco más de un tercio de los trabajadores indemnizados reciben una indemnización pactada con su empleador. Esta proporción es significativa si se considera que la pactada es superior a la legal, por lo que aunque tan solo un tercio de los trabajadores la recibe es en sí un dato relevante desde el punto de vista del análisis de las condiciones laborales.

Gráfico 32

Distribución porcentual de los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al mismo tiempo, en todas las empresas según su tamaño, y tanto entre hombres como entre mujeres, la legal es la forma predominante de indemnización pagada a los trabajadores, salvo en el caso de la microempresa donde, para las trabajadoras, el porcentaje de indemnizaciones pactadas es mayor que el de las legales.

Cuadro 42

Cantidad de trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización, sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Legal		Pactada		Legal	Pactada	Total indemnizaciones
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			
Micro-empresa	6.861	887	5.201	1.029	12.062	1.916	13.978
Pequeña Empresa	48.444	3.914	12.694	1.804	61.138	5.719	66.856
Mediana Empresa	30.897	4.189	7.682	1.513	38.580	5.703	44.282
Gran Empresa	89.613	116.664	46.116	11.747	135.729	128.411	264.141
Total	175.815	125.655	71.694	16.094	247.509	141.749	389.258

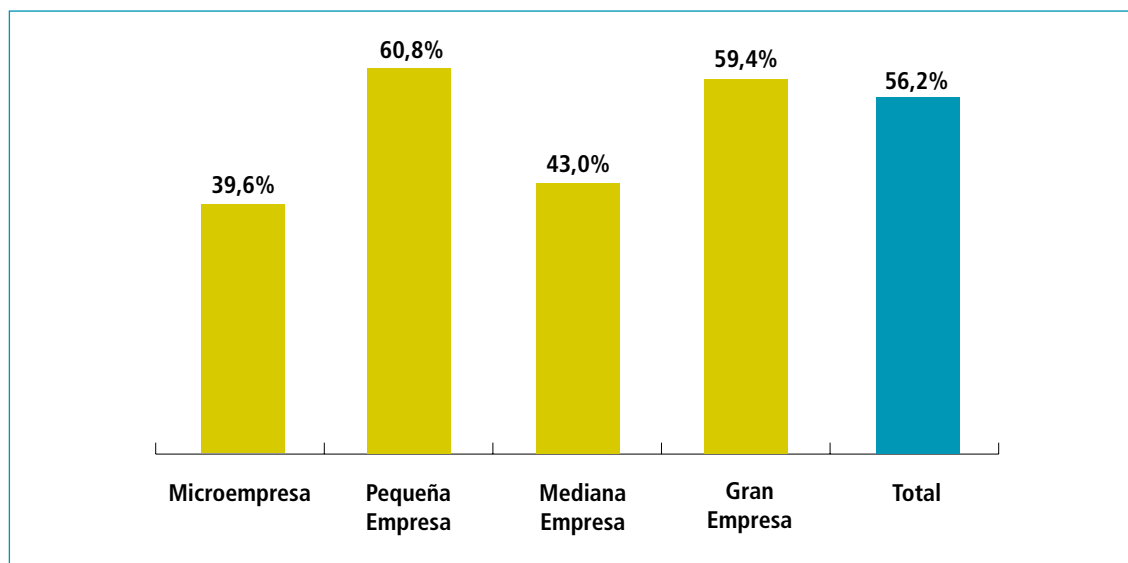
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación a la cobertura que logró el mecanismo de indemnización por años de servicio, en el gráfico siguiente podemos apreciar que el total de trabajadores que recibió esta indemnización, en los 12 meses previos a la encuesta, equivale al 56,2% del total de contratos indefinidos finiquitados en el mismo período. Es decir, en el 56,2% de las ocasiones en que fue terminado un contrato indefinido el trabajador recibió un pago de indemnización por años de servicio.

Cabe señalar que, en este caso, no han sido considerados los contratos de duración limitada, toda vez que no dan origen, por ley, a este tipo de indemnización. Por este motivo, esta información está referida a los contratos indefinidos que, como ya vimos, corresponden a la mayoría de los trabajadores (75,5%) del universo estudiado.

Gráfico 33

Porcentaje que representan los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos finiquitados en el mismo período



Fuente: Encla 2011, Empleadores

La Encla preguntó también por el tiempo transcurrido entre el momento del término del contrato hasta aquel en el que el trabajador recibió su finiquito. Tal como lo muestran los datos siguientes, el promedio que toma este trámite es de 10 días. No obstante, la desviación estándar es muy grande, de modo que -en la práctica- hay trabajadores que reciben enseguida este documento y, en cambio, a otros les puede tomar un mes, independientemente de la existencia o no de indemnización.

Siempre en términos de promedio, este trámite toma más tiempo en la gran empresa que en aquellas de menor tamaño. Prácticamente dura cinco días más en el caso de la gran empresa, en comparación a lo que sucede en la microempresa.

Cuadro 43

Promedio de días transcurridos desde término de contrato hasta recepción de finiquito, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Promedio	N° de empresas (1)	Desviación estándar
Microempresa	8,6	16.179	11,5
Pequeña empresa	10,1	28.947	13,0
Mediana empresa	10,9	8.128	10,3
Gran empresa	13,7	3.708	9,6
Total	10,0	56.962	12,1

(1) Empresas que finiquitaron contratos en los últimos doce meses.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al desagregar este dato por rama de actividad económica, es posible observar que es en el sector Enseñanza donde más demora la tramitación de este documento, seguido de la Pesca. En cambio, Hoteles y Restaurantes -seguido de Comercio, Agricultura y Construcción- es donde toma menos tiempo. Aunque la desviación estándar es elevada en todas las ramas es razonable compararlas a partir de este promedio.

Cuadro 44

Promedio de días transcurridos desde término contrato hasta recepción finiquito (1), según rama de actividad económica (2)

Rama de actividad	Promedio	N° de empresas (3)	Desviación estándar
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8,9	5.529	10,0
Pesca	13,5	319	11,6
Industrias manufactureras	11,5	9.645	14,3
Construcción	9,3	5.063	12,0
Comercio al por mayor y menor	8,2	12.117	9,7
Hoteles y restaurantes	7,4	5.199	8,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,6	4.828	11,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11,4	6.107	9,9
Enseñanza	16,4	2.518	23,4
Servicios sociales y de salud	10,3	1.733	8,6
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	12,4	2.291	13,9
Total	10,0	56.962	12,1

(1) Independientemente de si hay o no pago de indemnización.

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

(3) Empresas que finiquitaron contratos en los últimos doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Consideraciones finales

Los resultados de la Encla 2011 confirman la tendencia observada en las últimas mediciones de esta encuesta respecto a un incremento relativo de los contratos indefinidos, lo que muestra que parece haberse revertido la evolución anteriormente observada que indicaba un decrecimiento de este tipo de contratos. En efecto, a partir de 2008, la Encla comienza a registrar un aumento en la proporción de contratos indefinidos, lo que se confirma en esta última versión.

Ello es relevante en la medida que este tipo de contrato suele estar asociado con mayores niveles de estabilidad laboral y con mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, no necesariamente hay que hacer una lectura mecánica de esto, por cuanto se trata solo de la expresión nominal de una relación laboral cuyas condiciones efectivas pudieran ser muy diferentes.

La existencia de contratos indefinidos es proporcionalmente mayor entre las mujeres que entre los hombres y tienen también más presencia en las microempresas que en las empresas de mayor tamaño. A su vez, los sectores de Agricultura y Construcción muestran una menor proporción de contratos indefinidos, lo que se explica por la naturaleza de las actividades económicas en dichos sectores, tradicionalmente vinculadas a actividades de temporada o de duración limitada.

Respecto a la antigüedad de los trabajadores con contratos indefinidos, los resultados de la Encla 2011 muestran que esta es mayor en empresas con sindicato que en aquellas que carecen de organización sindical. Como son las grandes empresas las que tienen mayor proporción de sindicatos, podría pensarse que es en este tipo de empresas donde existe mayor antigüedad. No obstante, los datos indican que en las microempresas radica la mayor proporción de trabajadores con cinco o más años de antigüedad, lo que quiere decir que la incidencia del sindicato en la mayor antigüedad observada no radica sencillamente en el tamaño de la empresa, sino probablemente en el efecto de protección del empleo que la organización sindical produce.

La Encla 2011, sin ser una encuesta de mercado laboral, arroja cierta evidencia acerca del dinamismo que ha experimentado este en los últimos dos años, toda vez que las cifras sobre contratos celebrados y contratos finiquitados, muestran que los primeros son más numerosos que los segundos. A su vez, las renunciaciones voluntarias aumentaron entre 2008 y 2011, lo que indica mayor competitividad en el mercado laboral.

Por otra parte, esta medición entrega información respecto a los términos de contrato y el pago de indemnizaciones por años de servicio a que dan lugar cuando corresponde, mostrando que más de la mitad de los trabajadores cuyo contrato indefinido terminó, recibió dicha indemnización, ya sea legal o pactada, siendo la primera de ellas la que registra la mayor proporción.

Finalmente, la encuesta indica que el tiempo transcurrido entre la notificación del término de la relación laboral y la recepción del finiquito por parte del trabajador, independientemente de si contempla o no el pago de indemnización, es relativamente breve, no obstante la diversidad de situaciones observables.



Capítulo 3

Subcontratación y
suministro de trabajadores

La Ley N° 20.123, de 2006, agregó un título nuevo al Código del Trabajo que regula el empleo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios (EST), también conocido como suministro de trabajadores. Aunque son figuras distintas tanto en su finalidad como en el tipo de empleo que generan, ambas corresponden a modalidades de externalización que utilizan las empresas.

La subcontratación constituye una estrategia empresarial cuya finalidad es la descentralización de la producción, transfiriendo desde una empresa -llamada '*principal*' o '*mandante*'- a otra -la contratista- ciertas etapas del proceso de producción de bienes y servicios, con el fin de que esta última ejecute dichas tareas por su cuenta y riesgo, y con trabajadores propios.

La segunda modalidad consiste en que una empresa de servicios transitorios, cuyo giro es el suministro de trabajadores, pone a disposición de otra empresa -denominada '*usuaria*'- los servicios laborales de sus dependientes, por un precio determinado.

Pese a que el fenómeno de la subcontratación y el suministro no es reciente como práctica laboral en Chile, no es posible asegurar que hoy sea una forma generalizada de organizar la producción en el país. Por el contrario, los datos señalan que si bien ha crecido en algunos sectores de actividad económica, en otros ha disminuido. Al respecto, la presente Encla muestra las dinámicas y tendencias que estas figuras experimentan, aportando información acerca de aspectos como las relaciones establecidas entre las empresas involucradas, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

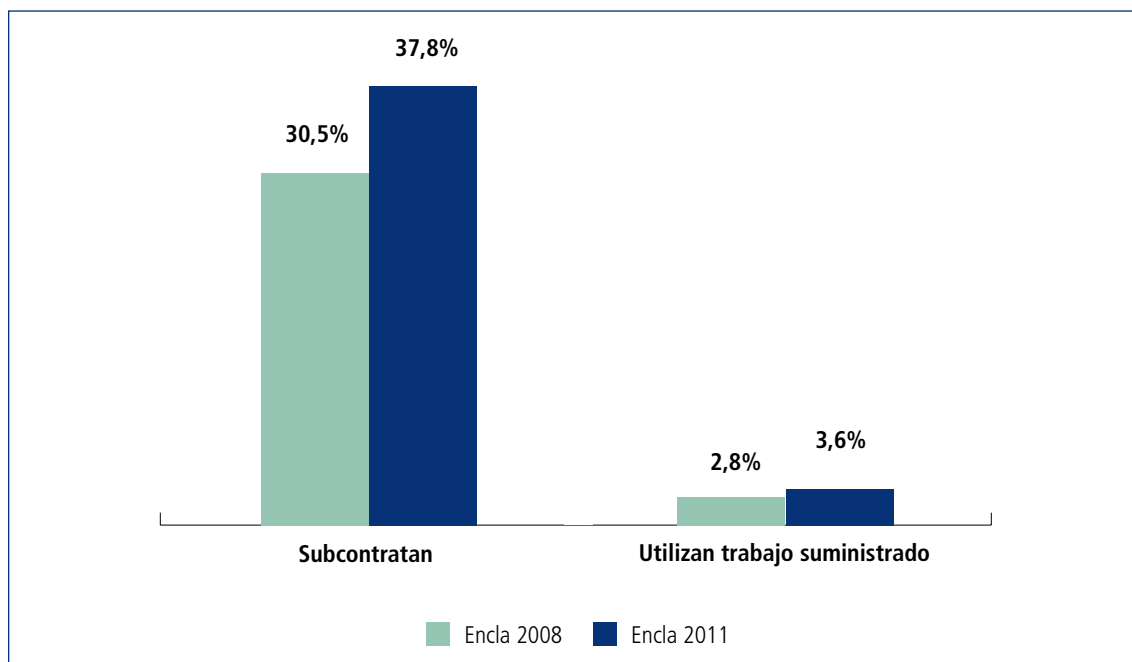
Este capítulo pretende entregar una descripción del estado actual de la subcontratación y del suministro de trabajadores en el país, con una mirada comparativa entre los datos recogidos tanto por la Encla 2008 como por la versión 2011, poniendo énfasis en la evolución que presentan estas formas de externalización.

3.1. Tendencias generales de la subcontratación y el suministro de trabajadores

Según los datos proporcionados por la Encla 2011, poco más de un tercio de las empresas del país utiliza la subcontratación (37,8%). Esta cifra supera la arrojada por la Encla 2008 (30,5%); así, una primera mirada indica que la subcontratación ha aumentado en términos relativos como forma recurrente de producción y de organización del trabajo.

Por otro lado, al momento de la aplicación de la encuesta, la utilización de servicios transitorios aparece como un fenómeno marginal: las empresas que declaran utilizar trabajadores suministrados por otras empresas, y que laboran en forma transitoria en sus dependencias y bajo sus órdenes y dirección, no alcanzan al 4%, lo que implica, en conjunto, 98.855 trabajadores suministrados. Si bien esta proporción es levemente superior a la de 2008 (2,8%), dado que la variación está en el rango del error muestral, es posible afirmar que la utilización de trabajo suministrado ha permanecido en niveles similares a los de aquella medición.

Gráfico 34
 Proporción (%) de empresas que subcontratan (1)
 y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2) (2008 y 2011)



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Respecto del tamaño de las empresas, los datos muestran que existen niveles similares de suministro de trabajadores en los diferentes segmentos de empresas y, aunque en la pequeña empresa aparece un leve aumento en 2011 en comparación a 2008, se trata de una diferencia situada dentro del margen de error de la encuesta, de manera que -estadísticamente hablando- la situación entre las dos mediciones no ha experimentado diferencias significativas en relación con el tamaño de las empresas.

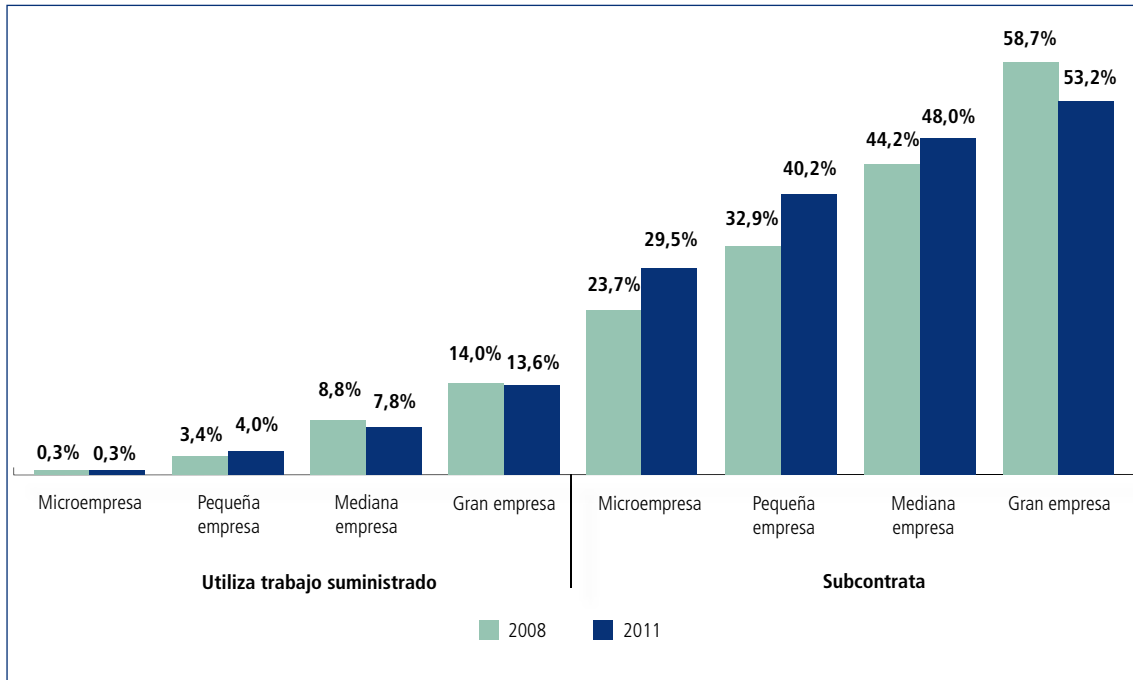
En el caso de la subcontratación, la situación es diversa por cuanto existen diferencias entre ambas mediciones. Por un lado, disminuyó la proporción de grandes empresas que subcontratan, y por otro, aumentó dicha proporción en los casos de los restantes segmentos de empresas.

La encuesta muestra que las grandes empresas son las que, mayoritariamente, utilizan la subcontratación como forma de organizar la producción, con poco más de la mitad del total de empresas de su segmento. En efecto, esta modalidad le otorga la capacidad de adaptación necesaria para acceder y mantenerse en los mercados modernos, caracterizados por ser altamente competitivos y cambiantes.

De este modo, y confirmando los resultados de encuestas laborales anteriores, el grado en que estas formas de externalización de la producción y el trabajo están incorporadas al proceso productivo es directamente proporcional al tamaño de los establecimientos.

Gráfico 35

Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2), según tamaño de empresa (2008 y 2011)



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

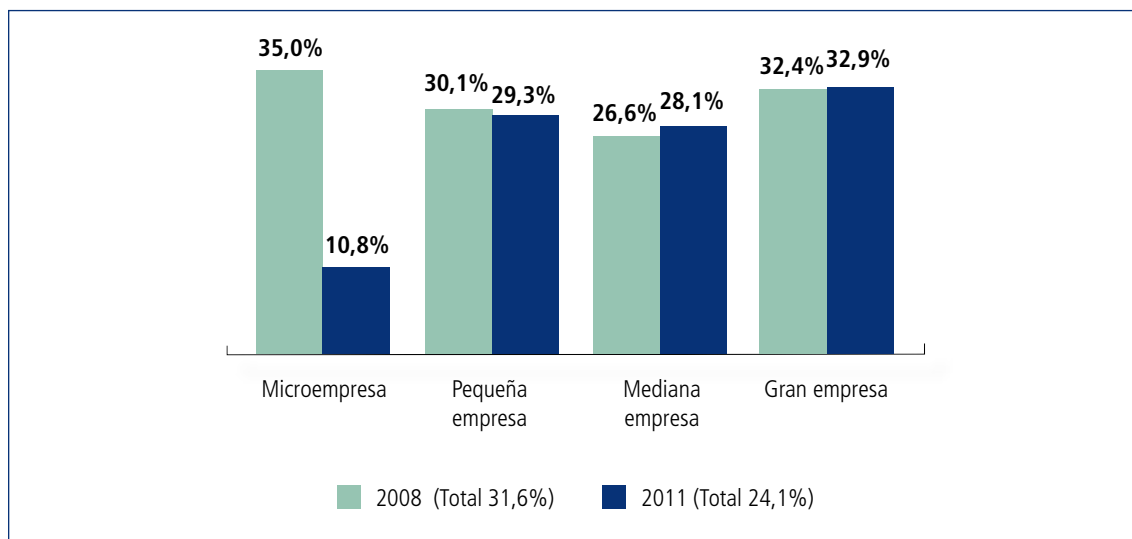
Asimismo, los datos muestran una relación positiva entre tamaño de empresa y subcontratación de la actividad principal: subcontrata su principal actividad el 3,2% de las microempresas; el 11,7% de las pequeñas empresas, el 13,5% de las medianas y el 17,5% de las grandes empresas.

El Gráfico 36 muestra que la subcontratación de la actividad principal en el universo de empresas que solo subcontrata es cercana a un tercio en las empresas grandes, mientras que en las pequeñas y medianas alcanza, aproximadamente, a un 30%, cifras muy similares a las observadas en la Encla 2008. Sin embargo, en las microempresas esta proporción desciende notoriamente en comparación con los datos de la anterior medición.

La cuarta parte de todas las empresas que subcontratan encarga trabajos que forman parte de su giro principal. En estos casos, la subcontratación no opera como un instrumento de especialización empresarial, en el sentido de externalizar funciones ajenas al negocio principal en unidades profesionalizadas y tecnificadas de mayor competencia. Probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su propio giro y para responder a mayores niveles de demanda.

Gráfico 36

Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) la actividad económica principal, según tamaño, sobre las empresas que subcontratan alguna actividad (2)



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado la actividad económica principal durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En lo referente al análisis por sectores económicos, la subcontratación está extendida a todas las ramas de actividad, y el mínimo nivel de subcontratación nunca es inferior a un 28%, lo cual corrobora su importancia.

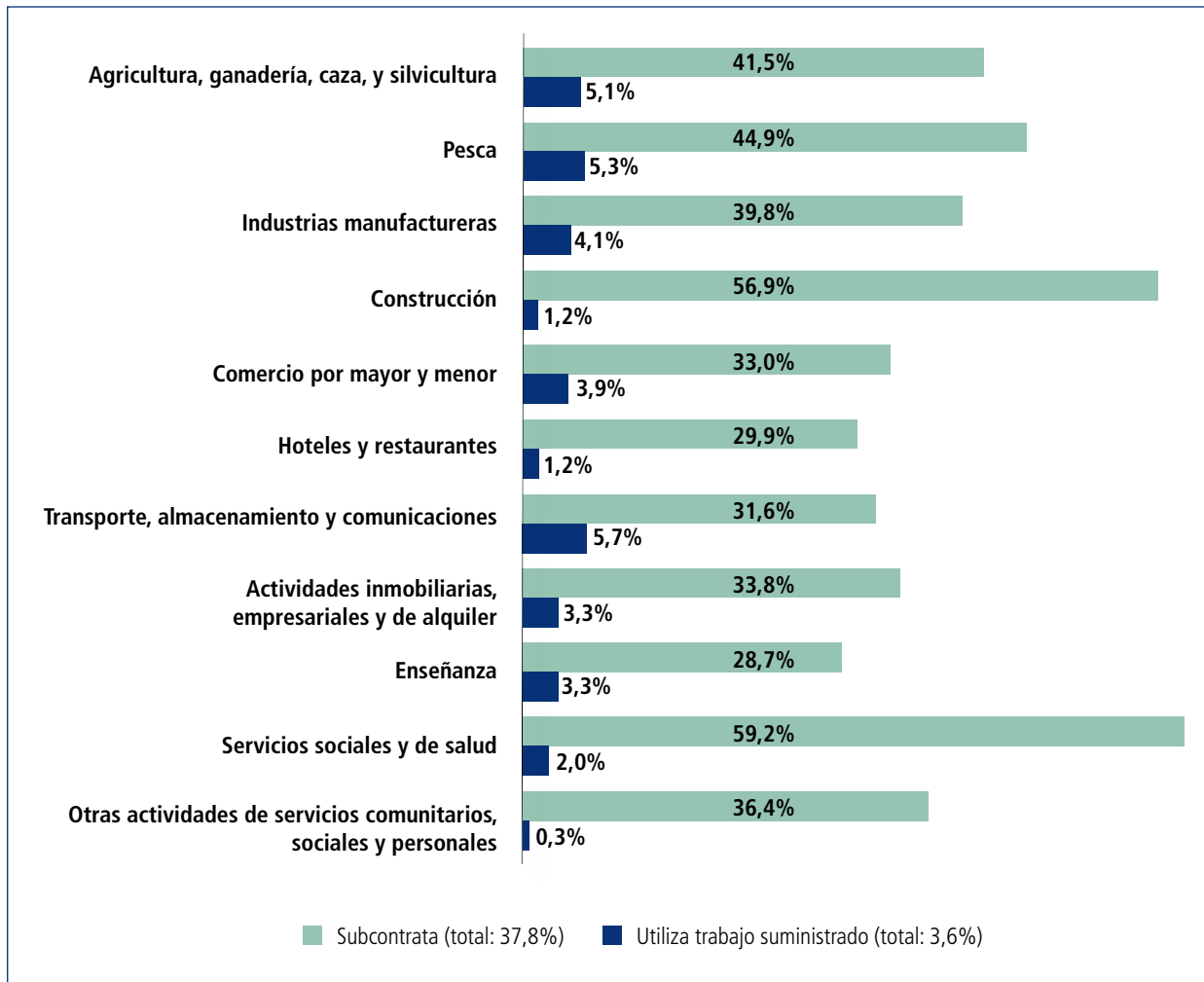
Los niveles más altos están en Servicios Sociales y de Salud, en que alcanza a un 59,2%. Le siguen Construcción, Pesca y Agricultura (con 56,9%, 44,9% y 41,5%, respectivamente). En comparación a 2008 es justamente en estos sectores, junto al de Hoteles y Restaurantes, donde más aumenta el uso de subcontratación por parte de las empresas, llegando a 32,6 p.p. de aumento para el caso de Servicios Sociales y de Salud.

Por su parte, los sectores que exhiben una mayor utilización de suministro son Transporte, Pesca y Agricultura (con 5,7%, 5,3% y 5,1%, respectivamente).

En el otro extremo, es posible advertir una baja concentración de empresas que utilizan trabajo suministrado para las ramas de Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, Hoteles y Restaurantes y para la Construcción, las tres por debajo del 2%.

Gráfico 37

Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2), según rama de actividad económica (3)



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

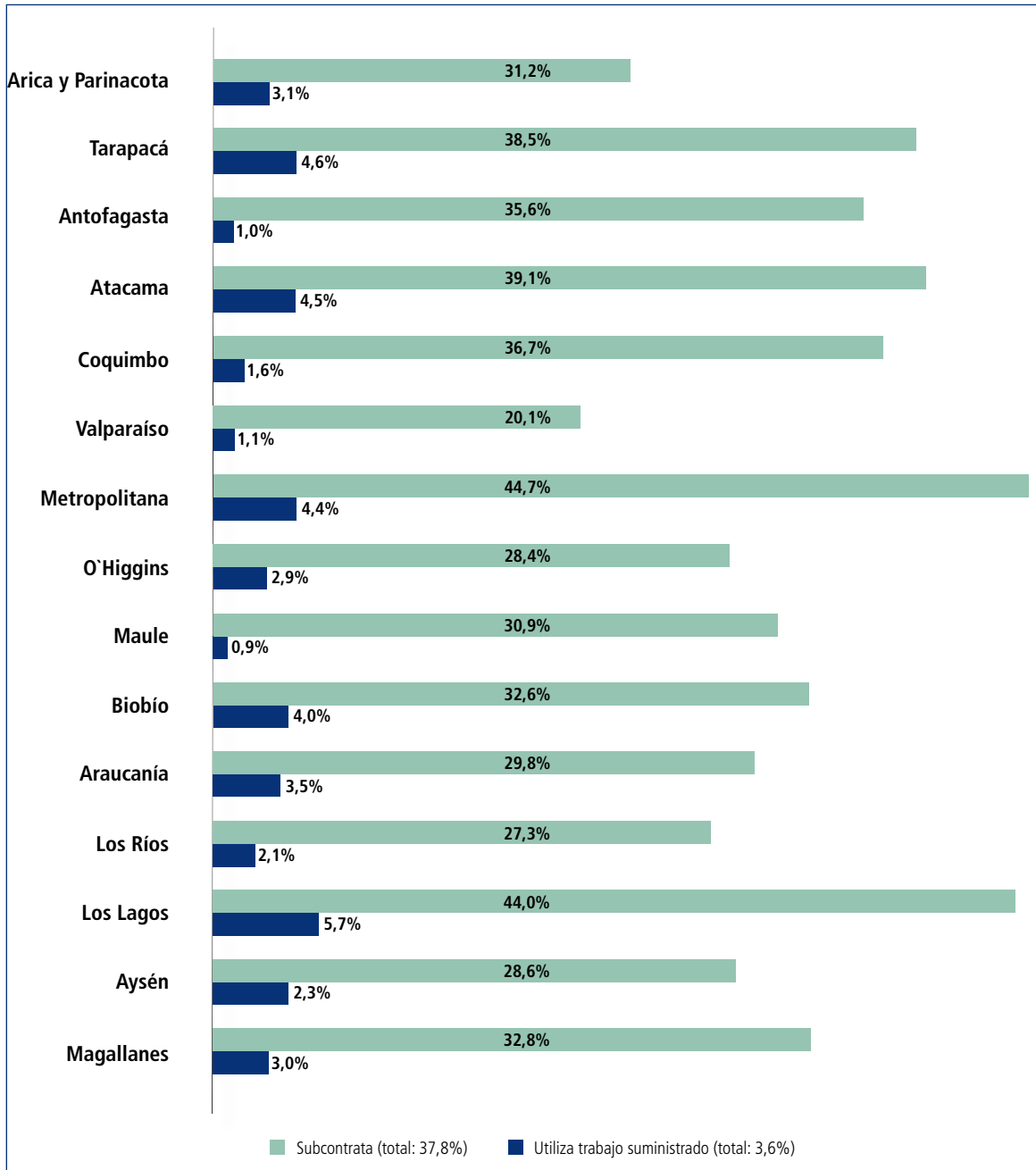
(3) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La proporción de empresas que subcontrata actividades no varía mucho en las distintas regiones del país. La que más utiliza la subcontratación es la Metropolitana, seguida de Los Lagos, Atacama, Tarapacá, Coquimbo y Antofagasta. En cada una de ellas, la subcontratación ocurre en más del tercio de las empresas. Es también en estas regiones, exceptuando las de Antofagasta y Coquimbo, donde radican las cifras más altas de uso de suministro. Por el contrario, Valparaíso, Los Ríos y O'Higgins aparecen como las regiones con menores índices de subcontratación efectuada por las empresas, presentando también muy bajos valores en el uso de suministro de trabajadores.



Gráfico 38
Proporción (%) de empresas que subcontratan (1) y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2), según región



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

3.2. Los trabajadores subcontratados y suministrados

Aunque la Encla es una encuesta cuya unidad muestral es la empresa, igualmente recoge información sobre los trabajadores que allí laboran. Esta información permite realizar estimaciones sobre aquellas condiciones y características que presentan los trabajadores del universo de empresas de la Encla, dentro de las cuales están incluidas las que dicen relación con la subcontratación y el suministro.

Para este ítem, la Encla solo contempló, en el caso de la subcontratación, a aquellos trabajadores subcontratados que laboraban en las dependencias de la empresa mandante al momento en que fue aplicada la encuesta; por tanto no considera a todos aquellos que, perteneciendo a empresas contratistas, trabajan efectivamente para las mandantes pero en el instante de la aplicación de la encuesta no lo hacían en sus dependencias. Tampoco incluyó la existencia de dichos trabajadores en otros períodos del año. En el caso del suministro de personal, también el análisis está centrado en los trabajadores suministrados que laboraban en la empresa al momento del estudio.

A fin de explorar qué tan intensivo es el uso de trabajadores externos al interior de los establecimientos que emplean formas de externalización de la producción y el trabajo, el universo incluyó únicamente a las empresas que declararon subcontratar actividades y/o contratar servicios de personal transitorio.

El indicador utilizado fue, por una parte, la tasa de trabajadores suministrados en relación con el total de empleados propios que trabajan en las empresas que utilizan trabajo suministrado y, por la otra, la tasa de trabajadores subcontratados en relación con el total de trabajadores contratados directamente por las empresas que, al momento del estudio, contaban con trabajadores subcontratados laborando en ellas.

Tal como muestra el Cuadro 45, si bien el conjunto de empresas que encargan a terceros parte de su actividad productiva tiende a subcontratar mucho más que a utilizar trabajo suministrado, la magnitud de trabajadores que ocupan para ello estas empresas, se acerca relativamente. Vale decir que por cada diez trabajadores contratados directamente hay uno suministrado y, por cada diez trabajadores contratados directamente, hay tres subcontratados (según las empresas usen suministro o subcontratación, respectivamente).

En el caso del suministro, la tasa indicada guarda una relación inversa con el tamaño de las empresas: en las microempresas que utilizan trabajo suministrado, por cada diez trabajadores propios seis son suministrados; mientras que para la gran empresa, por cada diez trabajadores propios solo uno es suministrado.

Para las empresas que subcontratan la actividad principal, la microempresa muestra la relación más abultada de trabajadores subcontratados en relación a los propios, descendiendo dicha tasa a medida que el tamaño de la empresa aumenta. La relación inversa se da en el caso de la subcontratación en la gran empresa, donde por cada diez trabajadores propios tres son subcontratados para otras actividades y solo uno lo es para la actividad principal.

Cuadro 45

Tasas de trabajadores subcontratados y suministrados (1) por terceros en relación a trabajadores contratados directamente (2) en empresas que subcontratan y/o utilizan trabajo suministrado, según tamaño

Tamaño de empresa	Tasa trabajadores suministrados en relación a propios (solo empresas que utilizan trabajo suministrado)	Tasa trabajadores subcontratados en relación a propios (solo empresas que subcontratan)	
		Subcontratan actividad principal	Subcontratan actividad no principal
Microempresa	6/10	6/10	1/10
Pequeña empresa	5/10	5/10	1/10
Mediana empresa	3/10	2/10	1/10
Gran empresa	1/10	1/10	3/10
Total	1/10	1/10	2/10

(1) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa. Asimismo, declaran que al momento de la aplicación hay trabajadores subcontratados laborando en la empresa.

(2) Se refiere al conjunto de trabajadores que los empleadores declaran como directamente contratados por la empresa (o propios), y que destina a cualquiera de sus establecimientos y actividades, al momento de la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Ahora bien, analizando las modalidades de externalización según sexo de los trabajadores y tamaño de empresa, en general, a medida que el tamaño de empresa aumenta, la tasa de trabajadores subcontratados y suministrados en relación a los trabajadores contratados directamente, desciende. Esto quiere decir que el número de trabajadores externos por cada diez trabajadores propios disminuye a medida que aumenta el tamaño de la empresa, siendo la disminución más atenuada en el caso de las mujeres.

Este comportamiento de la tasa de trabajadores suministrados y de trabajadores subcontratados se explica por el hecho de que aunque las grandes empresas sean las que más recurren a estas modalidades son, al mismo tiempo, las que tienen mayor número de trabajadores propios pues su tamaño está determinado, precisamente, por el número de trabajadores que poseen. De ahí que, aunque utilicen más el suministro o la subcontratación, la proporción que tienen estos trabajadores externos al interior de la empresa es inferior que la observada en empresas de menor tamaño.

En cuanto a las diferencias que presenta la subcontratación según el sexo de los trabajadores, es posible observar que, en el conjunto de las empresas que subcontratan, la participación masculina en la subcontratación es más alta que la femenina en todos los tamaños de empresa, exceptuando la pequeña empresa, con ocho mujeres contra seis hombres subcontratados por cada diez trabajadores propios.

Por su parte, en relación con el suministro de trabajadores, este no presenta mayores diferencias entre hombres y mujeres al observar el total de empresas. En este caso, la relación es de un trabajador suministrado por cada diez trabajadores propios tanto entre hombres como entre mujeres. Sin embargo, al desagregarlo por tamaño de empresa es posible ver que en la mediana y en la pequeña empresa esta tasa es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Esta relación se invierte en el caso de la microempresa por cuanto allí las mujeres presentan una tasa significativamente más alta que los hombres.

Cuadro 46

Tasa de trabajadores subcontratados y suministrados (1) en relación a los trabajadores contratados directamente (2) en empresas que subcontratan y/o utilizan trabajo suministrado, según sexo y tamaño

Tamaño de empresa	Tasa trabajadores suministrados en relación a propios (solo empresas que utilizan trabajo suministrado)		Tasa trabajadores subcontratados en relación a propios (solo empresas que subcontratan)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Microempresa	4/10	10/10	65/10	3/10
Pequeña empresa	5/10	4/10	6/10	8/10
Mediana empresa	3/10	2/10	3/10	2/10
Gran empresa	1/10	1/10	4/10	3/10
Total	1/10	1/10	4/10	3/10

(1) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa. Asimismo, declaran que al momento de la aplicación hay trabajadores subcontratados laborando en la empresa.

(2) Se refiere al conjunto de trabajadores que los empleadores declaran como directamente contratados por la empresa (o propios), y que destina a cualquiera de sus establecimientos y actividades, al momento de la aplicación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El análisis de la subcontratación según rama de actividad, de acuerdo al cuadro siguiente, da cuenta de una mayor variabilidad en la incorporación de trabajadores externos a las labores y faenas al interior de las empresas. Dependiendo de la rama de actividad económica, la proporción de trabajadores subcontratados que laboran en las empresas varía según sea para ejecutar tareas relacionadas con la actividad principal o bien otras distintas a esta.

Para la actividad principal, las ramas en que las empresas utilizan más trabajadores subcontratados, en relación a su personal, son Agricultura, Construcción y Transporte (26,2%, 22,4% y 19,7%, respectivamente). Por su parte, la proporción de trabajadores subcontratados para otras actividades distintas a la principal, es relevante en actividades económicas tales como en Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, Industria y Pesca.

Cuadro 47

Proporción (%) de trabajadores subcontratados (1) en relación al total (propios y externos) en empresas que cuentan con trabajadores subcontratados laborando en la empresa, según rama de actividad económica (2)

Rama de actividad económica	Proporción de trabajadores subcontratados en relación al total (propios + externos)		
	(A) Subcontratados para la actividad principal	(B) Subcontratados para otras actividades	(A+B) Total subcontratados
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	26,2%	5,3%	31,5%
Pesca	7,6%	17,3%	24,9%
Industrias manufactureras	12,5%	21,4%	33,9%
Construcción	22,4%	3,2%	25,6%
Comercio al por mayor y menor	11,5%	4,2%	15,7%
Hoteles y restaurantes	7,7%	4,0%	11,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19,7%	3,6%	23,3%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,1%	28,0%	28,1%
Enseñanza	1,1%	10,0%	11,1%
Servicios sociales y de salud	0,4%	12,3%	12,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	0,0%	4,7%	4,7%
Total	9,3%	18,0%	27,2%

(1) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores subcontratados laborando en la empresa.

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

3.3. Caracterización de la subcontratación

Los cuadros y gráficos siguientes entregan información referida únicamente al universo de las empresas que subcontratan actividades.

Es posible observar, en el cuadro a continuación, que cuando la actividad subcontratada es solo la actividad principal, casi el 85% de las empresas lo hace únicamente dentro de sus establecimientos; en tanto que solo el 5,2% de ellas lo hace tanto dentro como fuera de estos. En cambio, tales proporciones varían cuando las empresas solamente subcontratan otras actividades, diferentes a la principal. En efecto, en este caso aumenta tanto la proporción de aquellas que subcontratan solamente fuera del establecimiento, como las que lo hacen tanto dentro como fuera de él.

Por su parte, dos tercios de las empresas que subcontrataron la actividad principal al mismo tiempo que otro tipo de labores, la ejecutan tanto dentro como fuera. En las empresas que subcontratan dentro del establecimiento aparece la particularidad que, en ocasiones, trabajadores propios y trabajadores subcontratados desempeñan actividades similares y conviven en el mismo ambiente de trabajo pero en condiciones laborales disímiles, pues dependen de empresas distintas.

Cuadro 48

Distribución absoluta y porcentual de empresas que subcontratan (1) por lugar donde se desarrollan las actividades subcontratadas, según tipo de actividad subcontratada

Tipo de actividades subcontratadas		Empresas que subcontratan solo dentro del establecimiento	Empresas que subcontratan solo fuera del establecimiento	Empresas que subcontratan dentro y fuera del establecimiento	Total empresas que subcontratan
Solo actividad principal	Nº	2.815	340	173	3.328
	%	84,6%	10,2%	5,2%	100%
Solo otras actividades	Nº	8.665	6.554	7.645	22.864
	%	37,9%	28,7%	33,4%	100%
Actividad principal y otras actividades	Nº	1225	241	2.482	3.948
	%	31,0%	6,1%	62,9%	100%
Total (cualquier actividad)	Nº	12.705	7.135	10.300	30.140
	%	42,2%	23,7%	34,2%	100%

(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación a la presencia de esta figura en las distintas ramas de actividad económica, la subcontratación del giro principal existe en todos los sectores, siendo su incidencia claramente mayor en Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, seguida por Pesca y Construcción (60,9%, 48,6% y 39,2%, respectivamente).

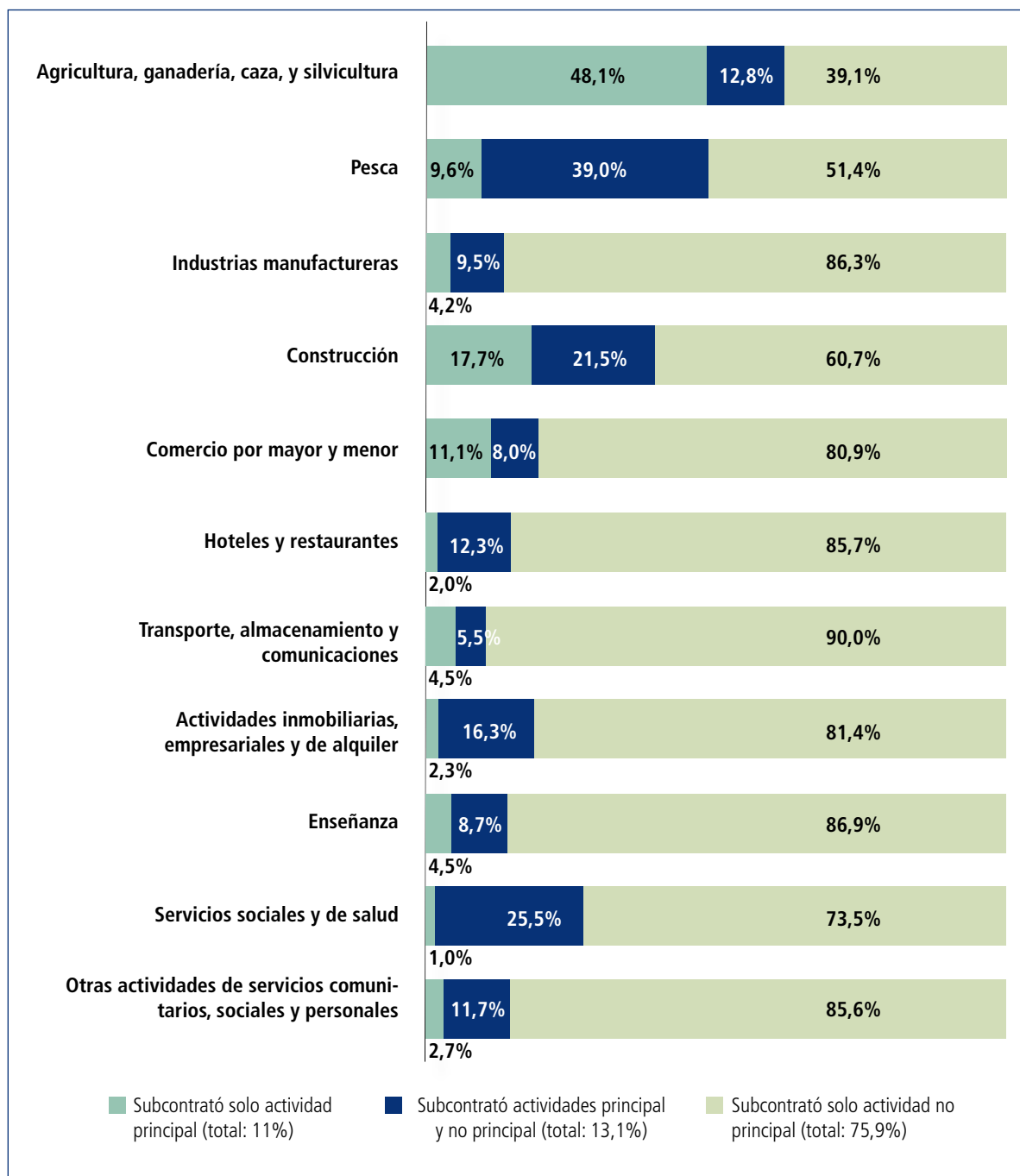
Ahora bien, cuando se trata de la subcontratación de actividades que no corresponden a la actividad principal de la empresa, en todos los sectores de actividad económica esta figura llega a ser empleada por más de la mitad de las empresas del sector, destacándose la rama de Transporte, con un 90%. Por su parte, en las ramas de Enseñanza, Industrias Manufactureras, Hoteles y Restaurantes y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, alcanza niveles no inferiores al 85%.

Lo anterior se debe, principalmente, a que dichas actividades dependen de otras labores complementarias tales como logística, informática, servicios legales, recursos humanos, etc., las cuales en los últimos años han venido complejizándose. Por ello, muchas empresas recurren a firmas externas especializadas para que les provean dichos servicios. Esto explica

el alto porcentaje de subcontratación de actividades auxiliares a la producción en ciertas ramas la que, en algunos casos, supera el 80%.

Gráfico 39

Distribución porcentual de empresas por actividades subcontratadas durante los últimos 12 meses, según rama de actividad (solo empresas que subcontratan)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las actividades más subcontratadas corresponden a servicios auxiliares a la producción, orientados a aumentar la eficiencia en las empresas. De estos, los más demandados por la vía de la subcontratación son los Servicios Legales, la Seguridad y/o Vigilancia, los Servicios de Aseo y/o Mantenimiento y los de Transporte y/o Distribución (26,7%, 26,2%, 25,4% y 24,9%, respectivamente). Pero también el 24,1% del total de empresas que subcontratan, lo hace para la actividad principal.

Cuadro 49

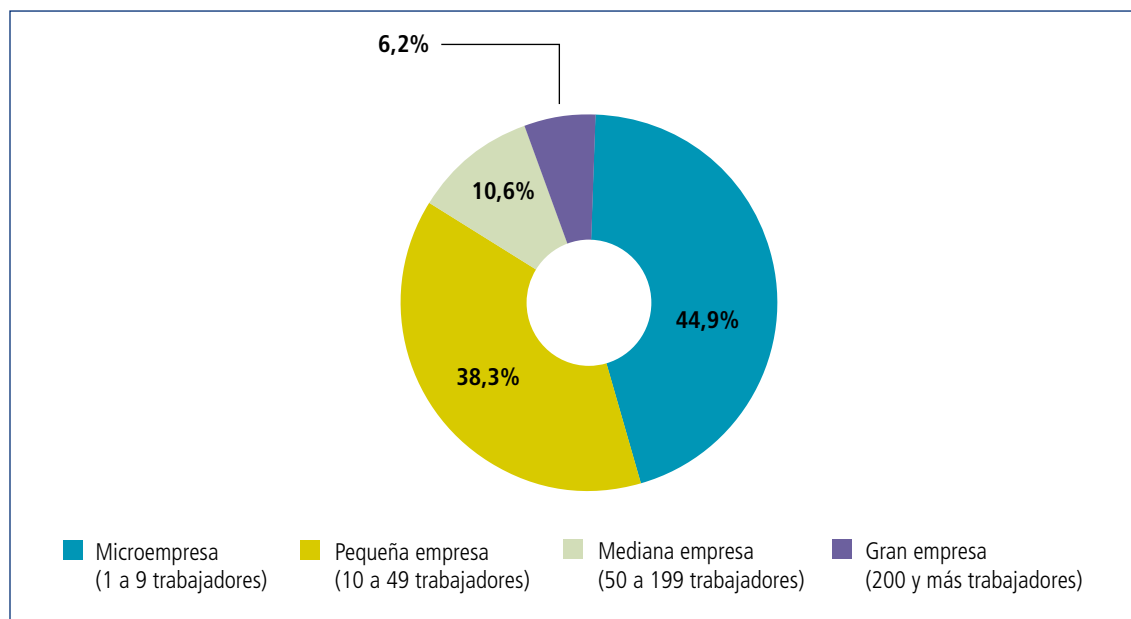
Cantidad y proporción (%) de empresas que subcontrata,
según tipo de actividades subcontratadas

Tipo de actividades	Número de empresas	Porcentaje de empresas que subcontratan	Porcentaje de todas las empresas
Actividad principal	7.276	24,1%	9,1%
Actividad servicio al cliente	2.188	7,3%	2,7%
Finanzas	5.931	19,7%	7,4%
Ventas	2.202	7,3%	2,8%
Logística	2.277	7,6%	2,9%
Administración	4.065	13,5%	5,1%
Alimentación	4.305	14,3%	5,4%
Servicios legales	8.045	26,7%	10,1%
Recursos humanos	3.923	13,0%	4,9%
Informática	7.250	24,1%	9,1%
Seguridad y/o vigilancia	7.890	26,2%	9,9%
Aseo y/o mantenimiento	7.652	25,4%	9,6%
Marketing, publicidad y consultorías	3.812	12,6%	4,8%
Transporte y/o distribución	7.515	24,9%	9,4%
Almacenamiento y/o bodegaje	3.406	11,3%	4,3%
Construcción y/o montaje	7.312	24,3%	9,2%
Mantenimiento mecánica y/o industrial	7.378	24,5%	9,3%
Otras actividades	3.254	10,8%	4,1%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los gráficos a continuación presentan la información entregada por las empresas mandantes o principales respecto del tamaño de las empresas contratistas que desarrollan actividades de su giro principal, permitiendo constatar que las empresas que son subcontratadas corresponden, principalmente, a pequeñas y microempresas. En efecto, entre ambas, concentran más del 80% de las empresas que prestan servicios como contratistas. En cambio, las empresas grandes y medianas llegan a un 6,2% y 10,6%, respectivamente (resultado inverso al observado en la Encla 2008 con un 12,6% para grandes empresas y un 6,8% para las medianas).

Gráfico 40
Distribución porcentual de las principales empresas subcontratadas para la actividad principal (1), por tamaño



(1) Los empleadores de las empresas mandantes declaran acerca de las tres principales empresas a las que subcontrató durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En cuanto a la relación contractual existente entre la empresa mandante y la contratista, si bien una proporción importante de empresas suscribe un contrato civil o comercial, lo que predomina es la informalidad del vínculo entre ambas, presente en más de la mitad de los casos. Es así como la forma habitual que utilizan para relacionarse es conviniendo verbalmente las condiciones y características de la prestación de servicios.

Lo anterior es relevante para determinar el grado de responsabilidad que debe asumir la empresa principal respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de su contratista.

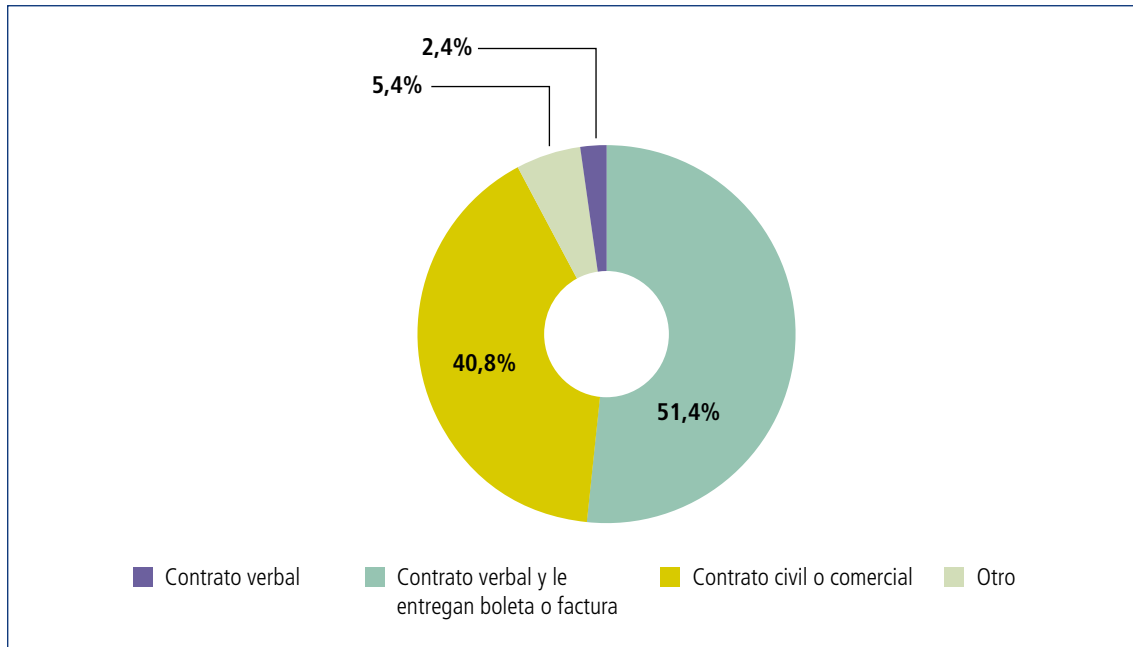
En efecto, la empresa principal puede ser solidaria o subsidiariamente responsable de tales obligaciones. La regla general es la solidaridad, esto es, que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista del pago de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de este último, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Ahora bien, la empresa principal puede reducir esta responsabilidad y ser responsable subsidiariamente de tales obligaciones, si ejerció el derecho a ser informada y el derecho de retención⁷,

⁷ La empresa principal tendrá derecho a ser informada por el o los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que les correspondan respecto a sus trabajadores. Esto debe ser acreditado con certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o por cualquier medio idóneo que garantice la veracidad del monto y del estado de cumplimiento. Si el contratista no acredita oportunamente el cumplimiento de las obligaciones señaladas, la empresa principal podrá retener los montos pendientes, las sumas por las cuales es responsable. En todo caso, la empresa principal podrá pagar por subrogación al trabajador a la institución previsional acreedora.

caso en el cual la empresa principal debe responder cuando el contratista no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores.

Gráfico 41

Distribución porcentual de las principales empresas subcontratadas para la actividad principal (1), por tipo de contrato con la empresa mandante (2)



(1) Los empleadores de las empresas mandantes declaran acerca de las tres principales empresas a las que subcontrató durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) El contrato verbal es un acuerdo de palabra entre la empresa contratista y la empresa principal, sin que medie documento escrito.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al indagar en las formas de vinculación que existen entre la empresa principal y la contratista, más allá del contrato económico que regula su relación comercial, es posible apreciar que la forma más común es aquella en que la contratista recibe maquinaria, materiales o insumos de parte de la empresa principal. Entre un 61,1% y un 63% de las tres principales empresas contratistas con las que una empresa principal tiene relación, recibe este tipo de medios para su producción o servicio.

La segunda forma en que se vinculan la empresa principal y la contratista corresponde a aquella en que la principal presta apoyo a la contratista. Este apoyo puede ser tecnológico o en capacitación u otro, y su objetivo es mejorar la calidad de los productos o servicios realizados por la contratista. Entre un 42,1% y un 63% de las tres empresas contratistas más relevantes para la empresa principal recibe este tipo de apoyo.

En tercer lugar, otro vínculo entre estas empresas está dado por el hecho de que algunos, o la totalidad de los trabajadores de las empresas contratistas, son antiguos trabajadores de la empresa principal. En este caso, la incidencia de este tipo de relación varía entre un 11,9% y un 17,2% en las tres principales empresas subcontratadas por la empresa mandante.



Por último, una cuarta forma de vinculación es mediante la participación de capital de la empresa principal en la empresa contratista. Esta es una forma de relación poco frecuente, por cuanto en las tres principales contratistas con las que labora la empresa mandante, esta participación de capital varía tan solo entre un 4,2% y un 7,2%.

Cuadro 50

Vínculos existentes entre las empresas contratistas y la empresa principal (1)

Formas de vinculación	Contratista 1	Contratista 2	Contratista 3
La contratista recibe maquinaria, materiales y/o insumos de la empresa principal	63,0%	61,1%	61,4%
La contratista recibe apoyo (tecnológico, capacitación u otro) de la empresa principal para mejorar la calidad del producto	63,0%	56,9%	42,1%
La empresa subcontratista está conformada totalmente o en parte por ex-trabajadores de la empresa principal	17,2%	11,9%	13,3%
La contratista tiene capital de la empresa principal	4,2%	5,2%	7,2%

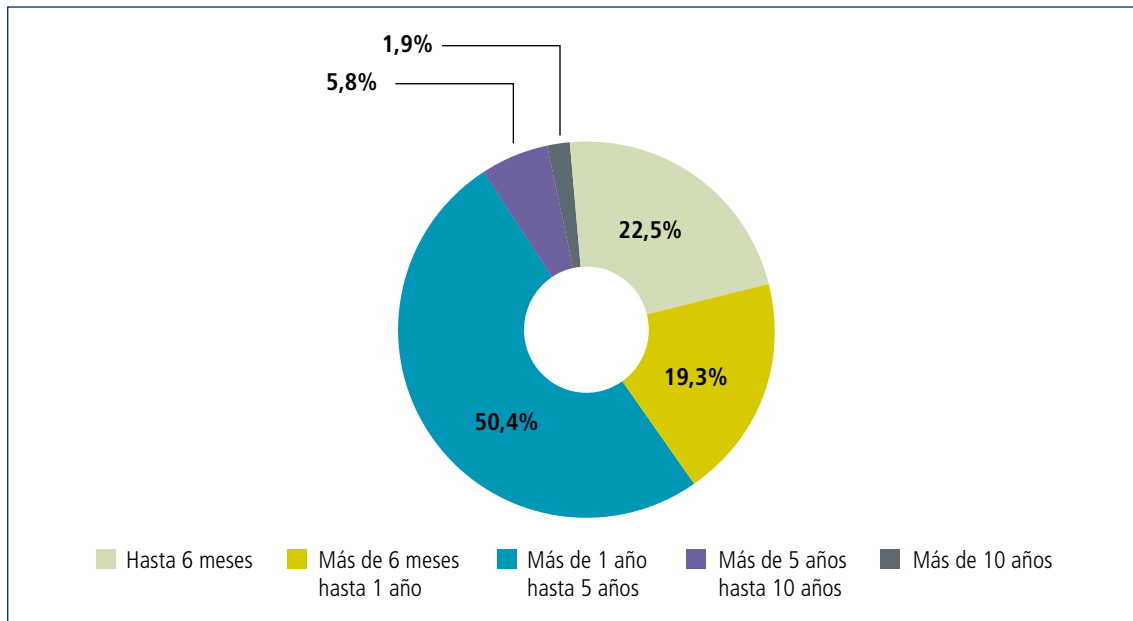
(1) La pregunta a la empresa mandante fue sobre las tres principales empresas que subcontrata.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El siguiente gráfico muestra la antigüedad de la relación entre los contratistas y las empresas que utilizan sus servicios. Pese a que la mitad de las empresas ha mantenido relación con los mismos contratistas por un tiempo relativamente prolongado (entre uno y cinco años) un porcentaje no menor tiene relaciones recientes, inferiores a un año de duración (41,8%). En un extremo, poco más de un quinto de las empresas tiene una relación de subcontratación que no supera los seis meses mientras que, en el otro, solo un 7,7% supera los cinco años de antigüedad, datos indicativos de que las relaciones de larga duración son escasas.

Gráfico 42

Distribución porcentual de las principales empresas subcontratadas para la actividad principal (1), por antigüedad de su relación con la empresa mandante



(1) Los empleadores de las empresas mandantes declaran acerca de las tres principales empresas a las que subcontrató durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

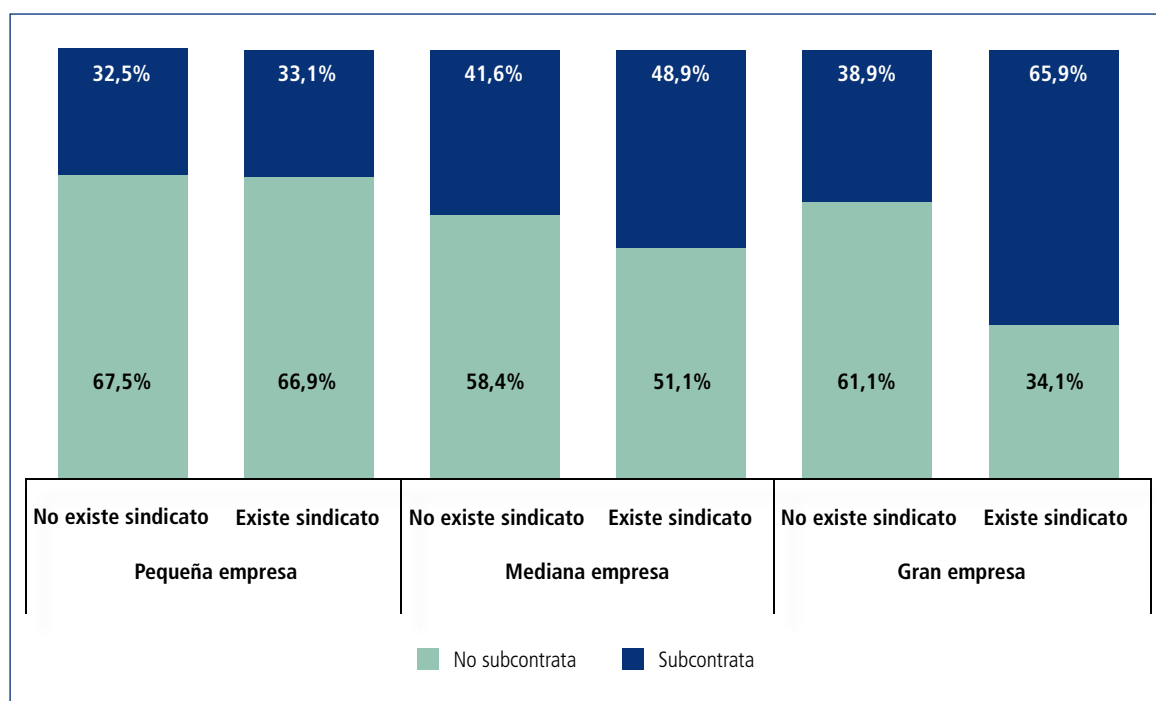
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, en todos los tamaños de empresa la subcontratación tiene una mayor presencia en las empresas donde existe sindicato. No obstante, al observar los segmentos de empresa según su tamaño, es posible ver que en la gran empresa se produce la asociación más fuerte entre la presencia de sindicato y la subcontratación. En efecto, casi dos tercios de la gran empresa con sindicato subcontrata alguna actividad, versus el 38,9% de aquellas que no lo tienen.

En cambio, entre las medianas empresas esta diferencia se reduce y prácticamente desaparece en las pequeñas empresas por cuanto la leve diferencia observada es menor al margen de error. Estos datos evidencian la particularidad que presentan las grandes empresas, pues son ellas donde hay mayor proporción de sindicatos y son ellas también las que recurren más a la externalización de actividades.

Gráfico 43

Distribución porcentual de empresas por uso de subcontratación (1), según tamaño de empresa (2) y existencia de sindicato



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Se excluye la microempresa en este análisis por no cumplir requisitos mínimos de representatividad estadística.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

3.4. Caracterización del suministro

Como ya ha sido dicho y a diferencia de la subcontratación, el suministro de trabajadores está mucho menos extendido entre las empresas del país. Los datos señalan que solamente un 3,6% utiliza trabajo suministrado. Si bien este porcentaje es algo mayor que el observado en la Encla 2008 (2,8%) sigue siendo muy bajo y la diferencia se sitúa en torno al margen de error de la encuesta.

Una similitud que presenta el suministro con la subcontratación, es que este también aumenta en las empresas de mayor tamaño. En efecto, entre las grandes empresas, la utilización de este tipo de estrategia laboral alcanza al 13,6% de ellas. Es decir, es significativamente superior al porcentaje general ya indicado. En cambio en las microempresas, el uso de trabajo suministrado es prácticamente inexistente, puesto que apenas llega al 0,3% del total de microempresas.

Al analizar la incidencia del suministro de trabajadores por rama de actividad económica, es posible apreciar que, en todas, el porcentaje de empresas que recurren a él es bajo. En el sector de actividad donde es más elevado este porcentaje, es Transporte (5,7%), seguido de Pesca (5,3%) y Agricultura (5,1%). En cambio, en el sector de Otros Servicios Comunitarios (0,3%), en Construcción y en Hoteles y Restaurantes (ambos con un 1,2%), es donde está menos extendido.

Cuadro 51

Cantidad y proporción de empresas que utilizan trabajo suministrado, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Empresas	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	355	5,1%
Pesca	21	5,3%
Industria manufacturera	553	4,1%
Construcción	92	1,2%
Comercio al por mayor y menor	673	3,9%
Hoteles y restaurantes	80	1,2%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	359	5,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	320	3,3%
Enseñanza	102	3,3%
Servicios sociales y de salud	47	2,0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	9	0,3%
Total	2.844	3,6%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La situación tampoco cambia mucho al analizar según la región, por cuanto también es posible observar que el suministro tiene una baja incidencia en las diversas regiones del país. En este caso, Los Lagos es la que presenta la mayor presencia de esta figura, con un 5,7% de las empresas de la región, seguida de Tarapacá con un 4,6%; Atacama, con un 4,5% y la Metropolitana, con un 4,4%. En las restantes regiones este porcentaje no supera el 4% de las empresas que funcionan en esas zonas.

Este dato contrasta con la situación observada en el año 2008, por cuanto entonces la Encla mostraba que Coquimbo era la región con mayor incidencia de suministro, llegando al 6,4% de las empresas. Por su parte, las regiones de Arica y Parinacota, O'Higgins y de Los Ríos eran las que presentaban los menores porcentajes de empresas que recurrían a esta figura, siendo inexistente en el caso de la primera y llegando apenas al de 0,3% y 0,4%, respectivamente en los dos últimas.

Ahora bien, dado que la incidencia del suministro es muy baja en general, y lo era más aún en el año 2008 (2,8%), hay que interpretar las diferencias observadas entre una medición y otra a la luz del margen de error de una encuesta por muestreo, como es el caso de la Encla. De modo que, por la magnitud de estas diferencias, más bien vuelve a constatar una muy baja incidencia del suministro tanto a nivel país como en las distintas regiones.

Cuadro 52

Cantidad y proporción de empresas que utilizan trabajo suministrado, según región

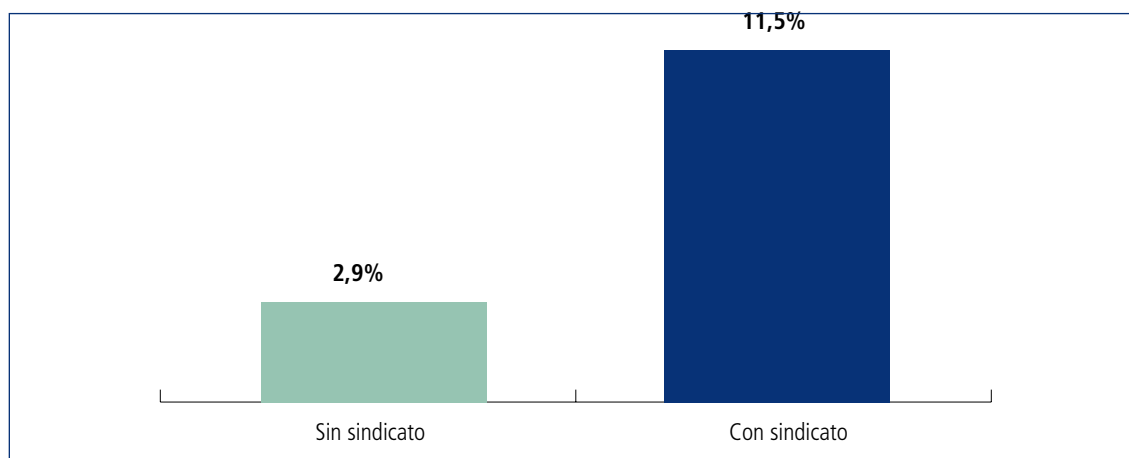
Región	Empresas	Porcentaje
Arica y Parinacota	27	3,1%
Tarapacá	70	4,6%
Antofagasta	22	1,0%
Atacama	48	4,5%
Coquimbo	40	1,6%
Valparaíso	84	1,1%
Metropolitana	1.719	4,4%
O'Higgins	111	2,9%
Maule	37	0,9%
Biobío	298	4,0%
Araucanía	103	3,5%
Los Ríos	30	2,1%
Los Lagos	215	5,7%
Aysén	9	2,3%
Magallanes	29	3,0%
Total	2.842	3,6%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por último, parece haber una asociación positiva entre la existencia de sindicato y el uso de trabajo suministrado, tal como muestra el gráfico siguiente. En efecto, en las empresas con sindicato, el trabajo suministrado alcanza al 11,5%, porcentaje que disminuye al 2,9% en el caso de aquellas que no lo tienen. No obstante, hay que recordar que son las empresas de mayor tamaño las que tienen sindicato y son ellas las que también presentan mayores porcentajes de utilización del trabajo suministrado. Probablemente sea la variable tamaño la que explica esta asociación observada entre el sindicato y el trabajo suministrado.

Gráfico 44

Porcentaje de empresas que utilizan trabajo suministrado, según existencia de sindicato en la empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Consideraciones finales

Tal como ha sido posible observar en los datos que arroja la encuesta, poco más de un tercio de las empresas del país utiliza la subcontratación, cifra levemente superior a la existente al año 2008.

De este modo, la figura de la subcontratación permanece vigente en forma significativa en todos los sectores económicos, y a lo largo del país, siendo utilizada por empresas de todos los tamaños, incluyendo las microempresas; pero es en la gran empresa donde tiene mayor presencia, constituyendo una estrategia central de su organización productiva, cualquiera sea el tipo de producción.

Con todo, si bien la presencia de subcontratación aumenta a medida que el tamaño de empresa crece, la relación se invierte al observar el peso de los trabajadores subcontratados frente a los contratados directamente, considerando únicamente el universo de empresas que recurren a la subcontratación. Es decir, la tasa de trabajadores subcontratados en relación a los trabajadores contratados directamente, aumenta a medida que el tamaño de empresa es menor.

Para el caso de los trabajadores suministrados, ocurre la misma situación. Esta relación es esperable, en tanto el tamaño de empresa está medido por el número de trabajadores, de modo que las empresas más grandes -aunque recurren más a la subcontratación y al suministro de trabajadores- al mismo tiempo emplean un mayor número de trabajadores.

De ahí que la relación entre los trabajadores externos y los propios, tienda a disminuir en comparación a las empresas de menor tamaño.

Tanto en 2008 como en 2011, las empresas subcontratadas para la actividad principal fueron mayoritariamente micro y pequeñas empresas. No obstante, entre estos años cayó a la mitad la proporción de grandes empresas utilizadas como contratistas y aumentó en una magnitud similar la participación de las medianas empresas en el mismo período.

Asimismo, al comparar estas dos mediciones, resulta evidente que entre las microempresas disminuyó el porcentaje de aquellas que subcontratan la actividad principal, manteniéndose prácticamente igual la situación en las grandes empresas.

En cuanto a la subcontratación por ramas productivas, si bien todas ellas subcontratan actividades, las diferencias entre unas y otras son importantes: la subcontratación está mucho más extendida en Servicios Sociales y de Salud, Construcción, Pesca y Agricultura, al considerar el porcentaje de empresas del sector que recurren a esta modalidad de externalización. Al mismo tiempo, Agricultura, Construcción y Transporte son los tres sectores donde aparecen los mayores porcentajes de empresas que subcontratan la actividad principal y no solamente aquellas actividades auxiliares a la producción.

Si en lugar de observar el porcentaje de empresas que subcontratan, se analiza el porcentaje de trabajadores subcontratados sobre el total de trabajadores (propios más externos), es posible ver que Industria Manufacturera y Agricultura son los sectores con mayor subcontratación, en general. En lo referido a la subcontratación de la actividad



principal, la mayor incidencia en el porcentaje de trabajadores subcontractados la presenta Agricultura, seguida de Construcción. Por el contrario, en relación con la subcontractación de actividades auxiliares, el mayor porcentaje de trabajadores subcontractados para tales actividades está en el sector Inmobiliario, seguido de la Industria Manufacturera.

En cuanto a la relación contractual existente entre la empresa mandante y la contratista, es posible observar que, si bien una proporción importante de empresas suscribe un contrato civil o comercial, lo que predomina es la informalidad, conviniéndose en forma verbal las condiciones y características de la prestación de servicios, lo que puede complejizar el ejercicio de la responsabilidad solidaria o subsidiaria que la ley impone a la empresa principal con respecto a los trabajadores de sus contratistas.

Además, fue posible develar que, en general en el conjunto de las empresas que subcontratan, la participación masculina es más alta que la femenina para todos los tamaños de empresa, con la sola excepción de la pequeña empresa. En cambio, en el suministro de trabajadores esta tasa es similar en hombres y en mujeres, al considerar el conjunto de empresas. No obstante, en la mediana y la pequeña empresa, la tasa es superior en hombres, situación que se revierte en la microempresa, puesto que allí las mujeres suministradas son proporcionalmente más.

A su vez, los datos muestran que aún es bajo el porcentaje de empresas que mantienen relaciones de larga data mediante el régimen de subcontractación. Es decir, aquellas empresas que llevan cinco o más años de relación por medio de la subcontractación con una empresa mandante, son minoría.

En cuanto al suministro de trabajadores, la Encla 2011 viene a ratificar su escasa incidencia en las empresas. Tan solo un 3,6% de las empresas declaró haber hecho uso de trabajadores proporcionados por una empresa de servicios transitorios. Si bien este porcentaje es algo mayor que el observado en la Encla 2008, sigue siendo muy bajo y la diferencia permanece también dentro del margen de error de la encuesta.

Al relacionar la figura del suministro con variables como región, rama de actividad y tamaño de empresa, aparecen diferencias. Las variaciones entre las distintas regiones y entre las distintas ramas de actividad económica son menores a las observadas entre los diversos tamaños de empresa. En efecto, los datos mostraron que aquellas de mayor tamaño son las que más utilizan el suministro, siendo este casi inexistente en el caso de la microempresa. Del mismo modo, y como ya fue indicado, en este tamaño de empresa es mayor la relación entre mujeres suministradas y trabajadores propios, que la relación entre hombres suministrados y trabajadores propios.



Capítulo 4

Remuneraciones

El análisis de las remuneraciones que aborda este capítulo está enmarcado en el contexto de una nueva crisis económica en el ámbito internacional -al igual que lo ocurrido durante 2008, fecha de la anterior aplicación de la Encla- la que Chile, de acuerdo a lo planteado por los expertos, enfrentaría en buena forma.

Entre otras estadísticas, este capítulo revisará la distribución de los trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según diversas variables de interés. Los tramos han sido contruidos en equivalencia con unidades de ingreso mínimo mensual bruto aplicable a trabajadores de 18 a 65 años, para efectos de facilitar su comprensión, tal y como muestra el cuadro a continuación. Las remuneraciones están expuestas en pesos corrientes de mayo a agosto de 2011, siendo dicho ingreso mínimo mensual bruto vigente al momento del inicio de la aplicación de la encuesta, en mayo de 2011, de \$172.000.

Cuadro 53

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

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

Fuente: Encla 2011

De este modo, el primer tramo está referido a los trabajadores que perciben menos del ingreso mínimo mensual, el segundo tramo a aquellos que perciben entre 1 y 1,5 ingresos mínimos, el tercer tramo a los que reciben entre 2 y 3 ingresos mínimos, y así sucesivamente, tal como indica el cuadro.

4.1. Evolución del ingreso mínimo

El Ingreso Mínimo Mensual (IMM) es una suma de dinero fijada por ley, que equivale al monto mínimo que un empleador debe pagar a sus trabajadores como remuneración mensual. Este monto sirve tanto como piso ordenador de la escala salarial como para que los salarios más bajos se beneficien del crecimiento económico; a la vez, limita los costos sobre esos mismos trabajadores en periodos recesivos⁸.

⁸ Andrés Marinakis, Juan Jacobo Velasco (eds.), *¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur*; Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, Chile, 2006, páginas 5-7.

Durante varios años Chile ha llevado a cabo una política de aumentos sucesivos de los salarios mínimos, tanto en términos nominales como reales. Tal como presenta el cuadro siguiente, el menor aumento del salario mínimo nominal -considerando el período que abarca desde junio de 2006 a junio de 2011- fue de un 3,8% en 2009-2010, mientras que el aumento máximo fue de un 10,4% en 2008-2009.

En relación con los últimos años, en 2010-2011 el aumento fue de 4,2%, mientras que en 2011-2012 fue de un 5,8%. Si bien en términos nominales, estos últimos porcentajes están situados bajo el promedio de los cinco años anteriores (6,6%), en términos reales el reajuste de junio de 2010 estuvo ubicado 0,8 puntos por sobre el promedio 2006-2009 (2,3%) y en 2011 igualó dicha cifra.

Cuadro 54

Montos de salario mínimo nominales en Chile 2005-2006 a 2011-2012
y sus variaciones nominales y reales

Salario mínimo y sus variaciones	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Salario Mínimo Nominal	127.500	135.000	144.000	159.000	165.000	172.000	182.000
Variación Salario Mínimo Nominal	6,3%	5,9%	6,7%	10,4%	3,8%	4,2%	5,8%
Variación Salario Mínimo Real (1)	3,5%	1,9%	3,3%	0,9%	1,9%	3,1%	2,3%

(1) Variación calculada sobre montos de salario mínimo de cada año expresados en pesos de junio de 2011.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de: Calculadora Variación IPC, INE (variación de precios)

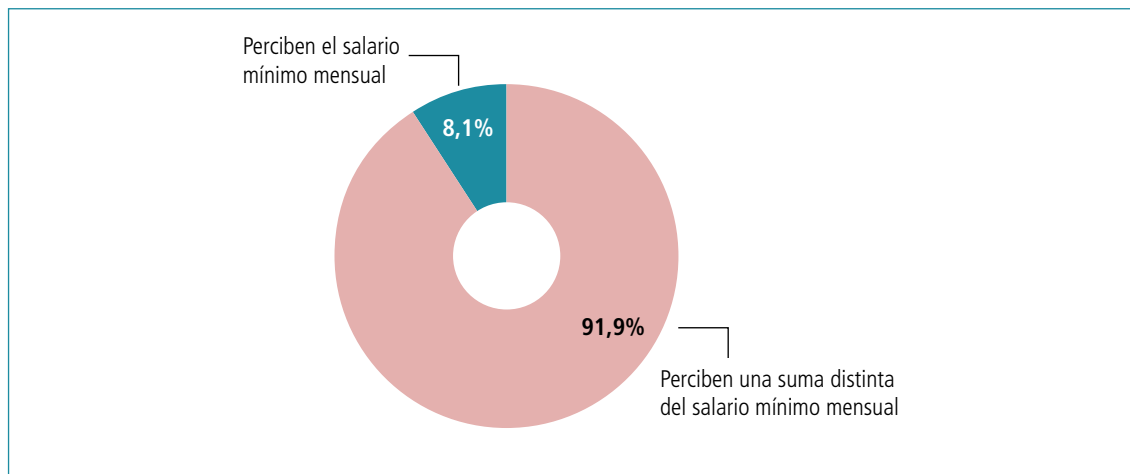
4.2. El ingreso mínimo en la Encla 2011⁹

De acuerdo a los datos recogidos por esta encuesta, 398.273 asalariados (hombres y mujeres) de empresas con cinco o más trabajadores perciben el salario mínimo, lo que equivale al 8,1% del total de dependientes. Es necesario tener presente que, en este caso, la pregunta de la encuesta no está referida a una suma específica dado que para los trabajadores menores de 18 y los mayores de 65 años el monto de dicho ingreso mínimo es más bajo que para los trabajadores entre 18 y 65 años.

⁹ El trabajo de campo de la Encla fue realizado entre los meses de mayo y agosto de 2011.

Gráfico 45

Proporción (1) de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta



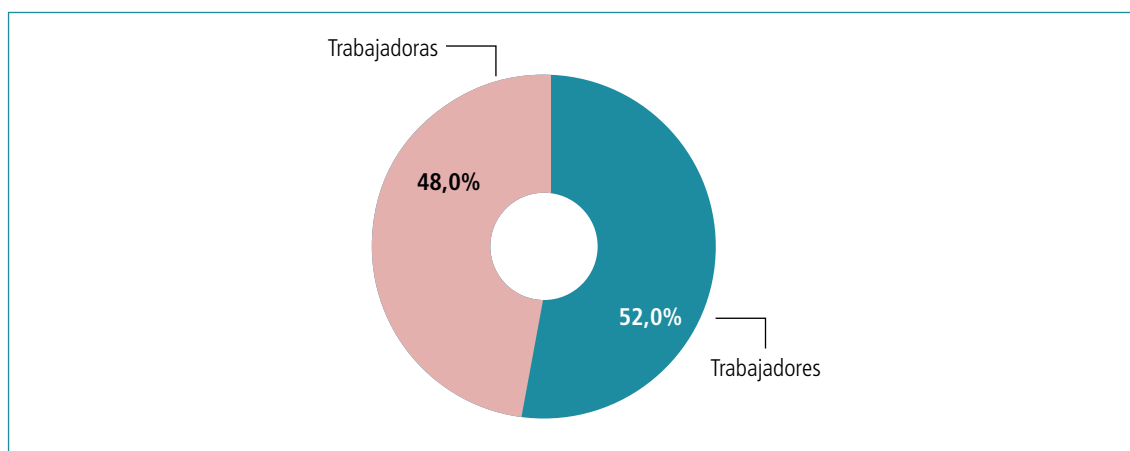
(1) Calculada sobre el total de trabajadores de las empresas de 5 o más trabajadores: 4.902.528.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Del total de 398.273 trabajadores asalariados (hombres y mujeres) de empresas con cinco o más trabajadores que perciben el salario mínimo, 191.054 son mujeres, esto es un 48%, y 207.218 son hombres, los que representan un 52%.

Gráfico 46

Distribución porcentual de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta, por sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Como muestra el cuadro siguiente, la gran empresa contrató a 220.156 trabajadores del total de asalariados que percibieron el salario mínimo entre los meses de mayo-agosto de 2011- meses en que fue realizado el trabajo de campo de la encuesta-, lo que equivale a un 55,3% de estos trabajadores, cifra superior al 40% que indicó la Encla 2008.

Cuadro 55

Cantidad de trabajadores asalariados que perciben el salario mínimo, por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad de trabajadores
Microempresa	40.601
Pequeña empresa	78.325
Mediana empresa	59.191
Gran empresa	220.156
Total	398.273

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro a continuación muestra la proporción que representan los trabajadores que perciben el salario mínimo respecto del total de trabajadores, según tamaño de empresa, tanto para la Encla 2008 como para esta versión de la encuesta.

Es posible apreciar que, en la gran empresa -siendo la que tiene más trabajadores que reciben el salario mínimo- la proporción que ellos representan, sobre el total de trabajadores del tramo, es la más baja en la Encla 2011 (7%) y la segunda más baja en la Encla 2008 (8,3%). Por su parte, la microempresa en 2011 tuvo un 21,4% de trabajadores percibiendo el salario mínimo, siendo esta proporción la más alta entre los distintos tamaños de empresa. La Encla 2008 constató una situación semejante.

Cuadro 56

Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Encla 2011	Encla 2008	Diferencias puntos porcentuales (2011-2008)
Microempresa	21,4%	26,9%	-5,5%
Pequeña Empresa	10,3%	12,9%	-2,6%
Mediana Empresa	7,1%	6,1%	1,0%
Gran Empresa	7,0%	8,3%	-1,3%
Total	8,1%	10,3%	-2,2%

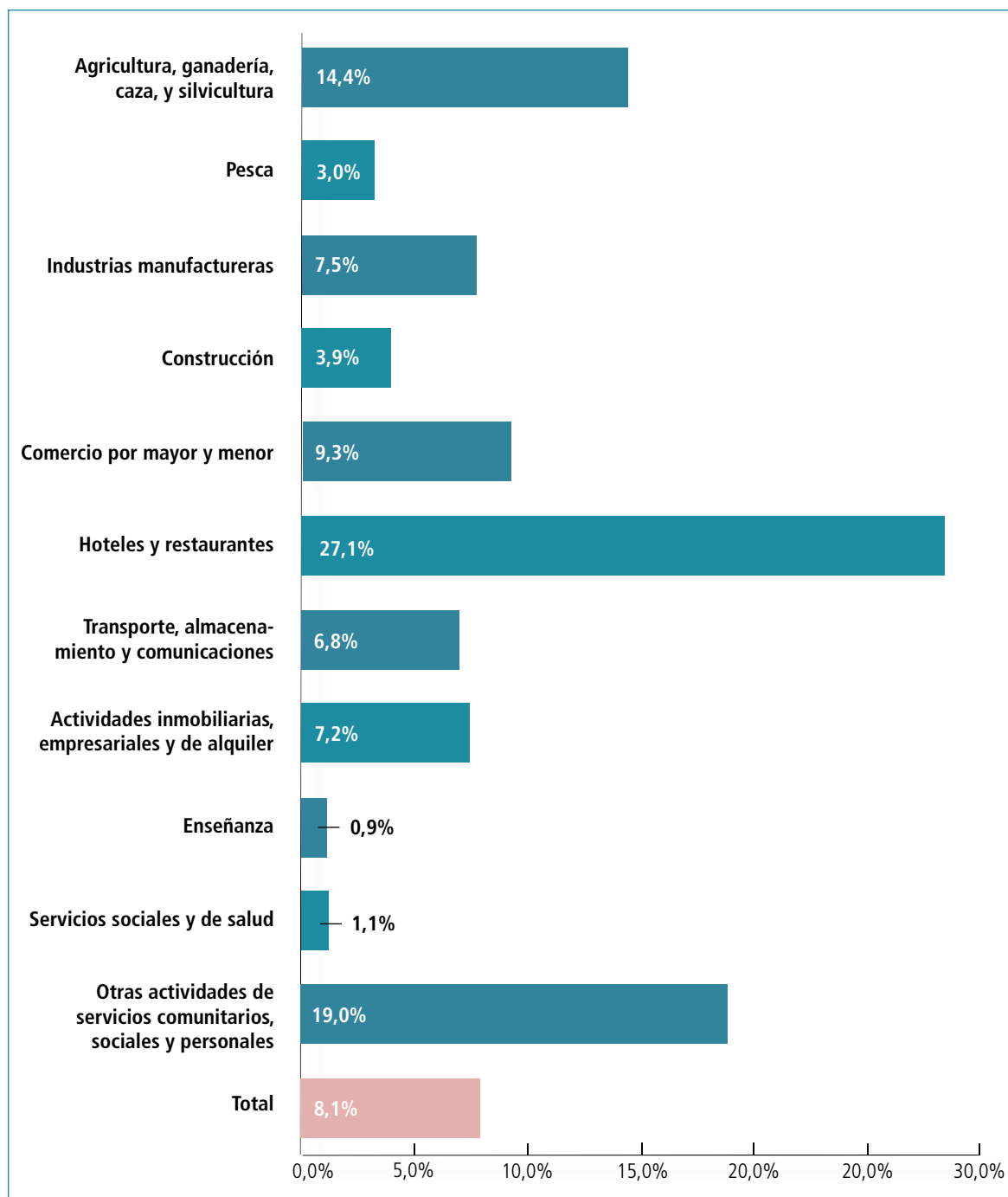
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al considerar la proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de ellos, según rama de actividad económica, es posible ver que dicha proporción es más alta en los sectores Hoteles y Restaurantes (27,1%), Otras Actividades de Servicios Comunitarios (19,0%) y Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (14,4%). Por el contrario, la rama de actividad que tiene una menor proporción de trabajadores percibiendo salario mínimo es Enseñanza, con un 0,9% tal como indica el gráfico siguiente¹⁰.

¹⁰ La rama de Enseñanza considera a todo el personal de las empresas o entidades ligadas a esta rama de actividad económica (con excepción de las universidades estatales y los establecimientos educacionales municipales), y no solo a su personal docente, quienes perciben un ingreso mínimo especial establecido por ley.

Gráfico 47

Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según rama de actividad económica (1)



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

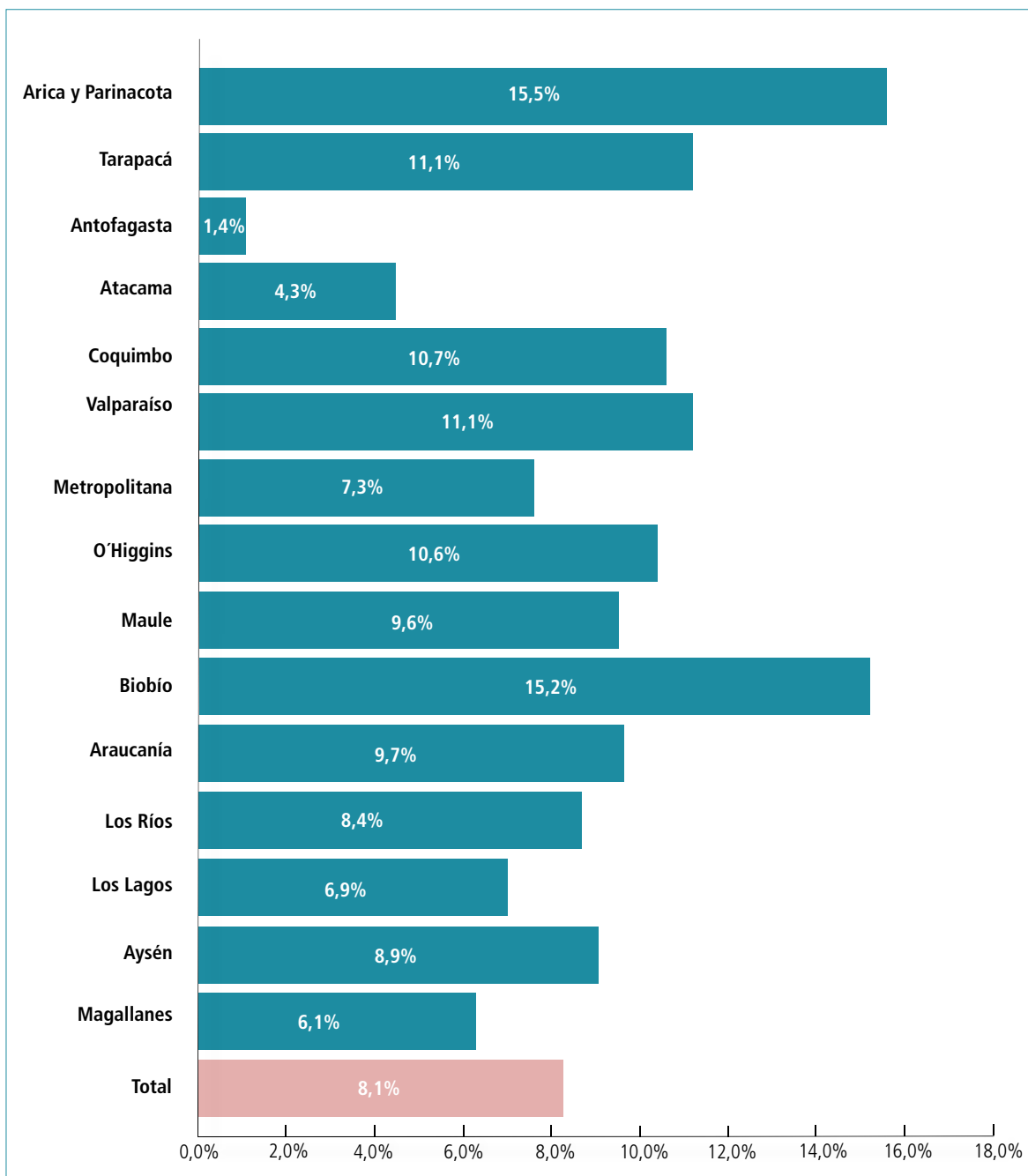
Fuente: Encla 2011, Empleadores



A nivel regional, las proporciones más altas de trabajadores que percibieron el salario mínimo están en Arica y Parinacota (15,5%), Biobío (15,2%), y Tarapacá y Valparaíso (11,1%). Por su parte, las regiones con menor proporción de trabajadores que perciben el salario mínimo son Antofagasta (1,4%), y Atacama (4,3%).

Gráfico 48

Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según región



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los subcapítulos siguientes estarán referidos, desde distintas perspectivas, no solo a aquellos trabajadores que ganan el ingreso mínimo, sino que analizan las remuneraciones a nivel general.

4.3. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual

Las remuneraciones están definidas por el Código del Trabajo en su artículo 41 como *“las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*¹¹.

El Gráfico 49 muestra la distribución porcentual de trabajadores, que corresponden a un total de 4.756.765 personas, según tramos de remuneraciones brutas mensuales¹² y su relación con el ingreso mínimo mensual, de acuerdo a la tabla de equivalencias señalada en la primera parte de este capítulo.

El tramo más importante es el de \$172.000 a \$258.000 (de 1 a 1,5 IMM) con un 22,7% del total de trabajadores, correspondiente a 1.077.795 personas. Mientras que el que representa la menor proporción de trabajadores es el último tramo (más de 12 IMM) -remuneraciones de más de \$2.064.000- con un 4,0%, que representa a 188.909 trabajadores.

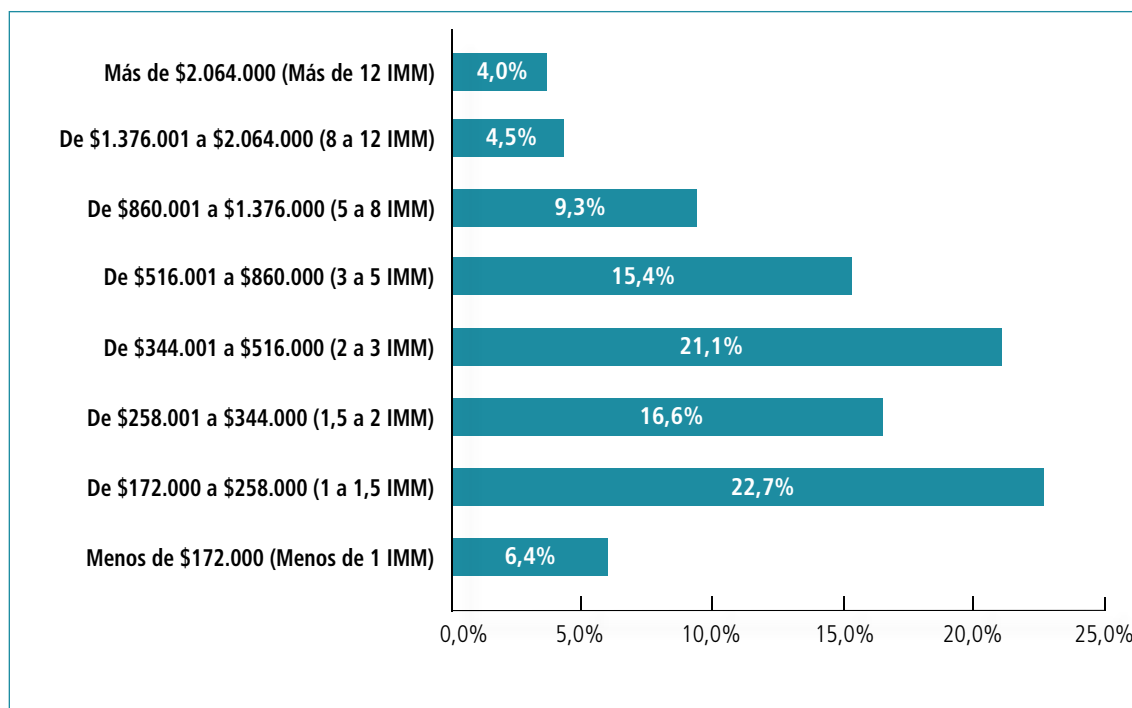
El primer tramo (menos de 1IMM), correspondiente a quienes perciben remuneraciones brutas mensuales menores de \$172.000, representa un 6,4% (unos 304.967 trabajadores), misma proporción que, para tramo semejante, indicaba la Encla 2008¹³.

¹¹ De acuerdo al inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo: *“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”*.

¹² Las remuneraciones llamadas ‘brutas’ incluyen lo que será descontado por tributación y cotizaciones previsionales.

¹³ Las situaciones de los trabajadores comprendidos en este tramo (menos de 1 IMM) pueden ser muy diversas. Puede tratarse de trabajadores menores de 18 y mayores de 65 años -quienes por ley perciben 1 IMM inferior al de los trabajadores entre 18 y 65 años-, de personal que labora bajo régimen de jornada parcial, o derechamente a un incumplimiento de lo establecido por la legislación.

Gráfico 49
Distribución porcentual del total de trabajadores asalariados,
por tramos de remuneración bruta mensual



Fuente: Encla 2011, Empleadores

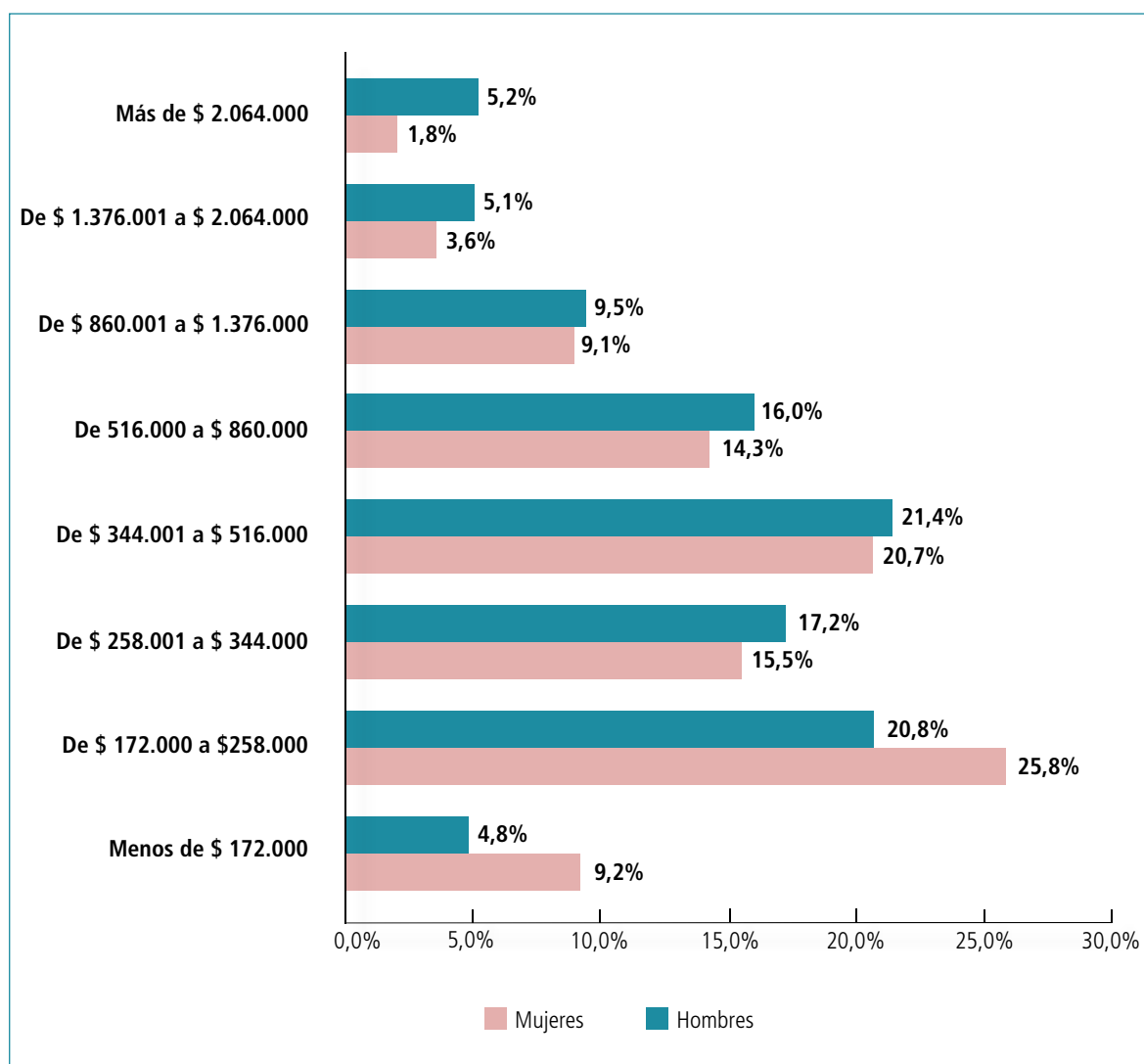
4.3.1. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según sexo

El gráfico siguiente muestra las distribuciones porcentuales de trabajadores, según sexo, por tramos de remuneraciones brutas mensuales. Es posible apreciar dos distribuciones diferentes: la de los hombres y la de las mujeres, que permite ver en qué tramos están concentrados unos y otras.

Un primer aspecto que cabe hacer notar es que tanto hombres como mujeres están concentrados/as en los tramos más bajos de remuneraciones. Sin embargo, las mujeres están concentradas en ellos, en mayor medida que los hombres: desde las que perciben menos de \$172.000- menos de 1MM- (9,2% vs 4,8) hasta las que están entre \$172.000 a \$258.000 -de 1 a 1,5 IMM-, donde se aparece un 25,8% del total de mujeres, contra un 20,8% del total de hombres.

En los tramos siguientes correspondientes a las remuneraciones más altas, la concentración de los hombres es mayor que la de las mujeres, aunque las diferencias no son tan marcadas, a excepción del tramo superior donde está el 5,2% de ellos y solo el 1,8% de ellas.

Gráfico 50
Distribución porcentual de trabajadores asalariados,
por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3.2. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración, según grupos etarios

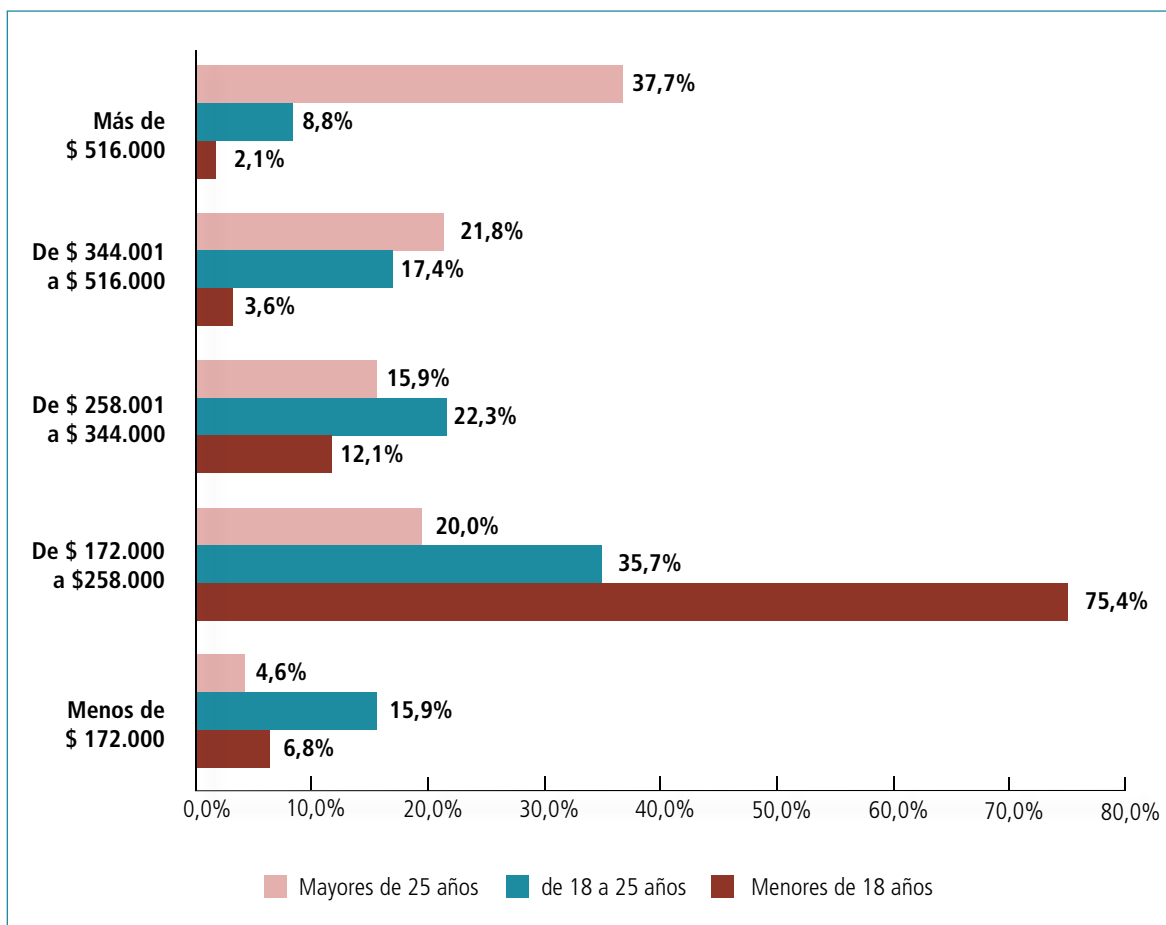
El gráfico siguiente exhibe la comparación de las distribuciones porcentuales de trabajadores por tramos de remuneraciones, según tres grupos: menores de 18 años, de 18 a 25 años, y mayores de 25 años.

Los menores de 18 años están concentrados, en un 75,4%, en el tramo de \$172.000 a \$258.000 (1 IMM a 1,5 IMM), donde también lo hacen mayoritariamente los trabajadores de 18 a 25 años, aunque solo en un 35,7%.

A medida que aumentan las remuneraciones disminuyen las proporciones de trabajadores de los tramos de menores de 18 y de 18 a 25 años. En cambio, la proporción de mayores de 25 años, desde el tramo de \$258.001 a \$344.000 (1,5 IMM a 2 IMM), aumenta en la medida que sube la remuneración.

Gráfico 51

Distribución porcentual de trabajadores asalariados, por tramos de remuneración bruta mensual, según grupos etarios



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los grupos etarios y los tramos de remuneraciones brutas mensuales en los trabajadores asalariados del sector privado aparecen estrechamente ligados, situación que habitualmente queda explicada por la falta de experiencia y menor calificación de los trabajadores más jóvenes, unida al hecho de que el período de estudio de las personas se ha prolongado.

4.3.3. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración y tamaño de empresa

En primer lugar, es posible observar en el cuadro a continuación que, la mayor cantidad de trabajadores en cada uno de los tramos remuneracionales aparece en la gran empresa.

En efecto, a partir del cuadro siguiente es posible constatar que 226.567 trabajadores del tramo de remuneraciones brutas mensuales de menos de \$172.000 (menos de 1 IMM) pertenecen a la gran empresa: esto es, el 74,3% del total de trabajadores de dicho tramo. Por otra parte, los trabajadores de las grandes empresas ubicados en los tres tramos de remuneraciones más bajas alcanzan un total de 1.231.762 trabajadores, lo que representa el 25,9% del total de asalariados.

Cuadro 57

Cantidad de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual y tamaño de empresa

Tramo de remuneraciones	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Menos de \$172.000	16.748	31.122	30.530	226.567	304.967
de \$172.000 a \$258.000	79.706	241.718	205.891	550.481	1.077.795
de \$258.001 a \$344.000	32.515	151.390	150.966	454.714	789.585
de \$344.001 a \$516.000	30.412	158.559	188.952	627.278	1.005.201
de \$516.001 a \$860.000	14.551	99.756	145.394	471.542	731.243
de \$860.001 a \$1.376.000	7.248	42.249	66.555	327.366	443.417
de \$1.376.001 a \$2.064.000	6.285	22.081	28.321	158.961	215.648
Más de \$2.064.000	2.133	21.006	19.696	146.074	188.909
Totales	189.597	767.882	836.304	2.962.981	4.756.765

Fuente: Encla 2011, Empleadores

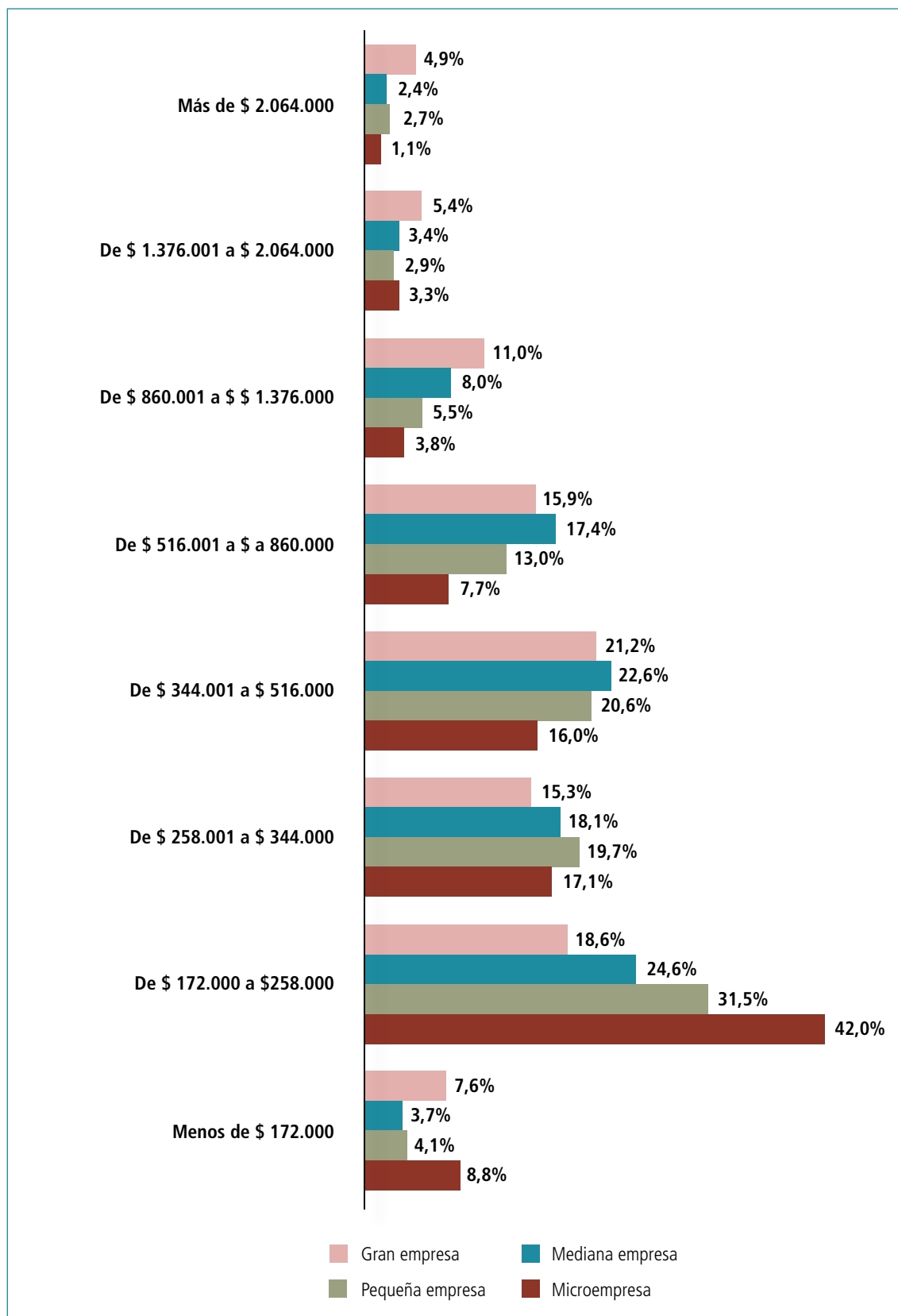
Las distribuciones porcentuales de los trabajadores de cada uno de los tamaños de empresa por los distintos tramos de remuneraciones brutas mensuales es lo que muestra el Gráfico 52.

Tanto en la micro, pequeña y la mediana empresa, la concentración más importante de trabajadores aparece en el segundo tramo de remuneraciones -de \$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM)- con un 42,0%, 31,5% y 24,6% respectivamente. En la mediana existe, además, una concentración importante en el cuarto tramo -de \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM)- con un 22,6% de los trabajadores.

Por su parte, quienes laboran en la gran empresa están concentrados, principalmente, en el cuarto tramo (21,2%) y en segundo lugar (18,6%) en el tramo de remuneraciones brutas mensuales de 1 a 1,5 IMM.

Gráfico 52

Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las proporciones de trabajadores presentan un escalonamiento que comienza en el segundo tramo -de 1 a 1,5 IMM-, donde la microempresa tiene el porcentaje más alto. Esta situación varía a medida que los tramos de remuneraciones aumentan, tendiendo a que las grandes empresas presenten mayores proporciones que las microempresas.

4.3.4. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según región

Al analizar la información desagregada por región, hay que tener en cuenta la siguiente característica del mercado de trabajo en Chile: la Región Metropolitana concentra cerca de 3 millones de trabajadores directamente contratados por las empresas¹⁴, superando, a su vez, en todos los tramos de remuneraciones a la cantidad de trabajadores de cualquier otra región.

El cuadro siguiente muestra que, en la mayor parte de las regiones, los trabajadores están concentrados en el tramo remuneracional que va desde los \$172.000 a los \$258.000 (1 a 1,5 IMM). Destacan en este sentido las regiones del Maule y de Arica y Parinacota, cuyas concentraciones de trabajadores en este tramo alcanzan a 43,9% y 41,6% respectivamente. En el caso de esta última, si consideramos además a quienes perciben menos de \$172.000 (menos de 1 IMM), es notorio que más de la mitad (52,7%) de los trabajadores asalariados de la región recibe menos de \$258.000 de remuneración bruta.

Entre las regiones que escapan a este patrón de concentración en el tramo de 1 a 1,5 IMM, están Antofagasta, donde su mayor distribución porcentual aparece en el tramo de \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM) con un 27,8% de los trabajadores; Atacama, con un 21,7% de sus trabajadores en el tramo de \$516.001 a \$860.000 (3 a 5 IMM); y, finalmente, la Metropolitana con un 21,8% de los asalariados en el tramo de \$344.001 a \$516.000. Estas regiones, a su vez, exhiben las más altas concentraciones en el tramo de mayores remuneraciones.

¹⁴ Debe considerarse que muchas de las casas matrices tienen sede en la Región Metropolitana, por lo que puede existir algún grado de sobrerrepresentación de esta en lo que respecta a la cantidad de trabajadores, en relación a las demás regiones.



Cuadro 58

Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual (en \$), según región (en porcentajes)

Región	Menos de \$172.000	\$172.000 a \$258.000	\$258.001 a \$344.000	\$344.001 a \$516.000	\$516.001 a \$860.000	\$860.001 a \$1.376.000	\$1.376.001 a \$2.064.000	Más de \$2.064.000	Total
Arica y Parinacota	11,1	41,6	17,6	15,1	9,9	3,1	0,9	0,6	100
Tarapacá	6,5	23,9	16,4	21,1	17,8	8,3	3,9	1,9	100
Antofagasta	2,9	11,2	14,8	27,8	23,9	10,7	5,0	3,6	100
Atacama	5,7	14,6	17,2	20,9	21,7	13,8	3,8	2,4	100
Coquimbo	4,3	34,1	18,1	21,0	13,2	5,8	1,6	2,0	100
Valparaíso	7,7	34,2	16,1	17,2	15,1	6,2	2,1	1,4	100
Metropolitana	6,5	19,1	15,5	21,8	16,1	10,6	5,4	4,9	100
O'Higgins	7,2	33,7	20,7	19,7	10,7	4,7	1,8	1,4	100
Maule	5,6	43,9	21,5	15,4	8,3	3,1	1,4	0,7	100
Biobío	5,7	33,4	19,3	19,4	12,3	6,3	2,3	1,2	100
Araucanía	5,1	34,1	26,1	18,9	10,2	3,7	1,2	0,7	100
Los Ríos	5,8	32,2	17,7	23,8	11,7	5,1	2,3	1,5	100
Los Lagos	6,7	29,3	22,8	19,1	13,3	5,5	2,1	1,3	100
Aysén	7,2	24,1	23,8	17,5	14,1	8,5	3,3	1,5	100
Magallanes	6,2	24,0	22,5	21,9	14,7	6,5	2,6	1,6	100
Total	6,4	22,7	16,6	21,1	15,4	9,3	4,5	4,0	100

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3.5. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración según rama de actividad económica

Tal como ha sido posible apreciar en el análisis respecto de otras variables, en la mayoría de las ramas de actividad económica -seis de las once que muestra el Cuadro 59- la mayor concentración de trabajadores aparece en el tramo de remuneraciones de \$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM). Sin embargo, en cinco ramas (Construcción, Transporte, Actividades Inmobiliarias, Enseñanza, y Servicios Sociales y de Salud) la mayor concentración está en un tramo medio de la escala salarial, a saber entre \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM) que involucra remuneraciones hasta un 100% mayores a las del anterior.

Por otro lado, al enfocarse en los tramos cercanos a los extremos de la escala salarial existen diferencias importantes entre las distintas ramas. Es el caso del sector Hoteles y Restaurantes donde el 64% de los trabajadores percibe menos de \$258.000, es decir, menos de 1,5 IMM, proporción más del doble que la observada a nivel nacional. En relación al mismo límite remuneracional le siguen Agricultura (46,5%) y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (42,9%).

En el otro extremo, existen dos ramas que presentan una concentración significativa de trabajadores en los tres tramos más altos de remuneraciones, es decir, con remuneraciones sobre los \$860.000 (5 IMM en adelante). En primer lugar está Actividades Inmobiliarias con un 26,7% de sus trabajadores por sobre dicha cifra, seguida de Servicios Sociales y de Salud, que demanda personal especialmente calificado, con un 19,3%.

Cuadro 59
Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración
bruta mensual, según rama de actividad económica (1) (en porcentajes)

Rama de actividad económica	Menos de \$172.000 (menos de 1 IMM)	\$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM)	\$258.001 a \$344.000 (1,5 a 2 IMM)	\$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM)	\$516.001 a \$860.000 (3 a 5 IMM)	\$860.001 a \$1.376.000 (5 a 8 IMM)	\$1.376.001 a \$2.064.000 (8 a 12 IMM)	Más de \$2.064.000 (más de 12 IMM)	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,6	41,9	24,8	16,6	5,2	3,1	1,7	2,1	100
Pesca	4,0	24,2	14,6	19,5	20,2	9,6	4,7	3,2	100
Industrias manufactureras	3,1	24,5	18,3	22,4	16,6	7,9	3,8	3,5	100
Construcción	3,5	20,8	18,7	24,6	16,2	8,3	4,0	3,9	100
Comercio al por mayor y menor	7,6	29,8	17,7	18,6	13,5	6,2	3,7	2,9	100
Hoteles y restaurantes	12,4	51,6	15,6	10,8	6,1	2,2	0,7	0,7	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,5	19,7	19,2	23,8	20,5	8,5	1,9	2,0	100
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7,8	15,4	13,4	20,3	16,4	14,1	7,4	5,2	100
Enseñanza	7,1	14,5	10,7	31,3	22,1	10,5	2,7	1,1	100
Servicios sociales y de salud	3,3	10,9	21,7	30,4	14,5	13,1	4,4	1,8	100
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,3	27,6	20,3	19,8	10,2	4,3	1,5	1,0	100
Total	6,4	22,7	16,6	21,1	15,4	9,3	4,5	4,0	100

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

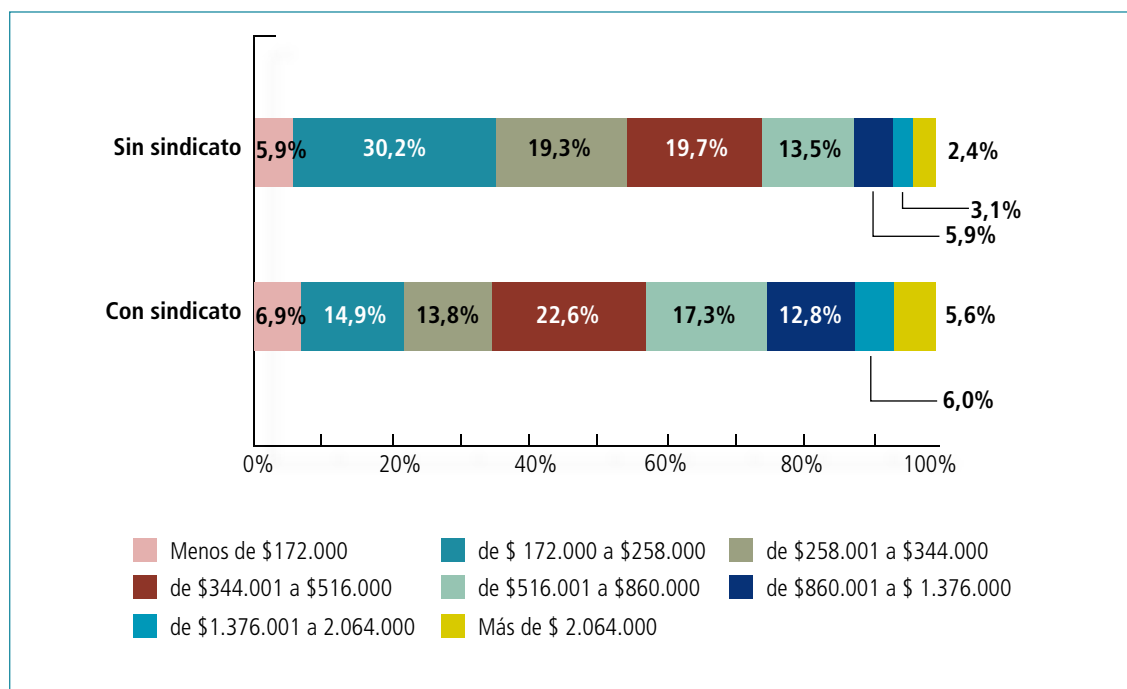
Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.3.6. Distribución de trabajadores por tramos de remuneración y existencia de sindicato

La mayor parte de los trabajadores de empresas sin sindicato está concentrada en el tramo de \$172.000 a \$258.000 (1 a 1,5 IMM), con un 30,2%; mientras que los trabajadores de empresas con sindicato lo hacen en un tramo superior \$344.001 a \$516.000 (2 a 3 IMM) con un 22,6%.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre las distribuciones porcentuales de trabajadores de empresas con y sin sindicato, en todos los tramos de remuneraciones brutas mensuales.

Gráfico 53
Distribución porcentual de trabajadores asalariados
por tramo de remuneraciones, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Además, permite observar que en las empresas con sindicato la distribución de los trabajadores entre los distintos tramos de remuneraciones es más pareja que en aquellas sin organización sindical, lo cual es notorio en los tramos intermedios. Esta relación también estaba presente en la Encla 2008 y, si bien no es solo la existencia de sindicato la que provoca esta mayor homogeneidad entre tramos, sino también probablemente el tamaño de empresa, ambos aspectos -más homogeneidad y existencia de sindicato- están relacionados.

4.4. Incentivos

Desde una perspectiva funcional, las remuneraciones -o compensaciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo- son parte fundamental de los elementos que forman el sistema motivacional de los trabajadores, considerado como los “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”¹⁵.

Cabe señalar que las compensaciones pueden ser extrínsecas o intrínsecas. Entre las primeras están la remuneración y sus componentes tanto de carácter fijo como variable. También pueden ser incluidos entre las compensaciones extrínsecas, el prestigio social o reputación que conlleva un determinado oficio o cargo, así como los beneficios de distinto tipo, diferentes de la remuneración, a los que el trabajador accede por el hecho de formar parte de una determinada organización o de ocupar cierto cargo al interior de ella.

Tratándose de las compensaciones intrínsecas, las recompensas están involucradas en la actividad misma; es decir, son inseparables de ella. Puede tratarse del sentido de responsabilidad que un individuo posee respecto de la realización de una tarea o del disfrute que experimenta al desarrollarla. Las condiciones y ambiente de trabajo, así como las oportunidades de crecimiento al interior de la organización, son fundamentales para producir la satisfacción asociada a la actividad.

Ahora bien, considerando únicamente las compensaciones monetarias, diremos que el sueldo base o salario -parte fija de la remuneración- está relacionado con la especialidad, la equidad interna y la competitividad externa para retener a los trabajadores en la empresa¹⁶.

Los incentivos, por otro lado -parte variable de las remuneraciones totales- están relacionados directamente con la evaluación del desempeño, la producción o productividad. Pueden existir de distintos tipos, tales como los incentivos individuales, de grupo o generales.

Se espera que los incentivos motiven a los trabajadores a mostrar mejores desempeños, al percibir una relación directa entre la recompensa y lo que hacen. Algunos de los sistemas establecidos son el pago por pieza producida o ‘a destajo’, las comisiones por ventas, la participación en utilidades de la empresa, la fijación de metas colectivas, etc.

El cuadro a continuación muestra la cantidad de empresas que paga algún tipo de incentivo por aumento de producción y/o productividad, por tamaño de empresa. Del total de unidades del universo, 41.331 pagan incentivos; es decir, un 52,8%.

La mayor proporción de empresas que paga incentivos pertenece a la gran empresa: 71,5%, que representa 2.922 entidades. En la mediana son 5.752 las unidades que lo hacen, las que representan un 65,9% del total de la categoría; por su parte, en la pequeña empresa, dicha proporción alcanza al 56%, aportando a su vez con la mayor cantidad (20.964) de unidades en relación a los demás tramos. Finalmente, en la microempresa de cinco y más trabajadores, 11.693 los pagan, las que representan un 41,7% de las empresas de este segmento.

¹⁵ Stephen Robbins, *Comportamiento Organizacional*; Prentice Hall México; México, 2004; p. 155.

¹⁶ Thomas Flannery, David Hofrichter, Paul Platten, *Personas, Desempeño y Pago*; Editorial Paidós; Buenos Aires, Argentina, 1997.

Cuadro 60

Cantidad de empresas que pagan regularmente incentivos como bonos, premios u otros por aumento de producción y/o productividad, por tamaño de empresa

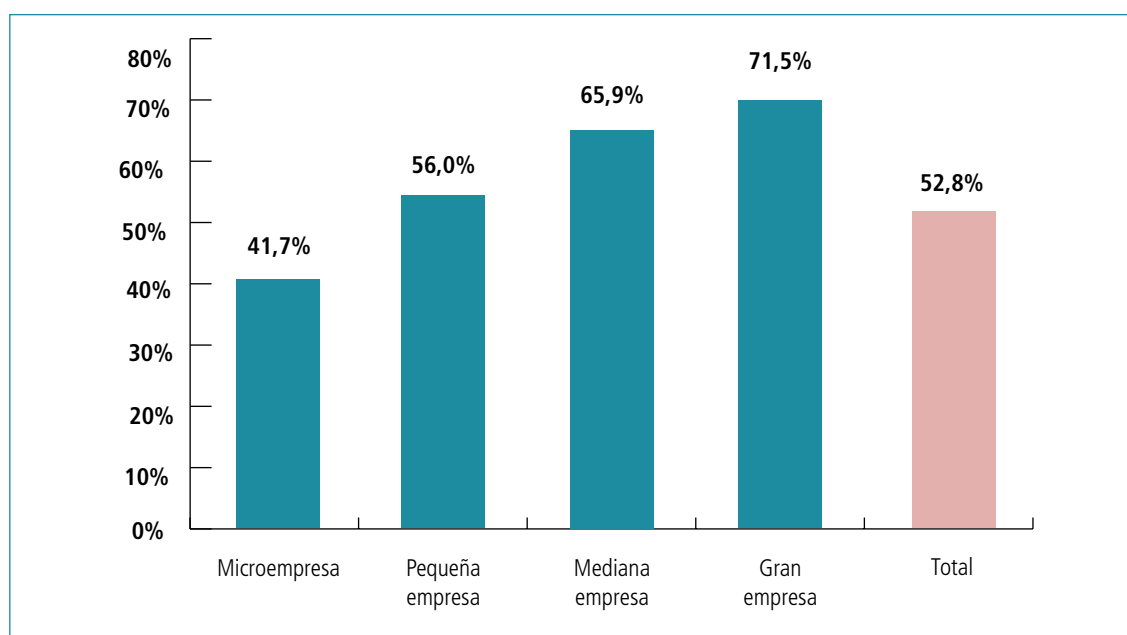
Pagan incentivos, como bonos, premios u otros	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Si	11.693	20.964	5.752	2.922	41.331
No	16.352	16.448	2.983	1.165	36.948
Total	28.045	37.412	8.735	4.087	78.279

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El Gráfico 54 muestra que, al igual que en las encuestas laborales anteriores, a mayor tamaño de empresa, mayor es el porcentaje de aquellas que pagan incentivos, bonos o premios por aumento de la producción o productividad.

Gráfico 54

Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos (bonos, premios u otros) por aumento de producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

En comparación con la Encla 2008, la proporción del total de empresas que pagan incentivos por aumentos de producción y/o productividad aumentó de 45,0% a 52,8% en 2011, lo que equivale a unos 7,8 p.p. Por otra parte, en la gran empresa se produjo una disminución de 8 p.p., desde 79,5% a 71,5%. En los demás tamaños de empresa aparecen aumentos: de 5,1 p.p., en la mediana empresa; de 4 p.p., en la pequeña; y de 9,3 p.p. en la microempresa, la que pasa de 32,4% a 41,7%.

Con excepción de la microempresa, el pago de incentivos como bonos, premios u otros ha llegado a ser predominante en la pequeña, mediana y gran empresa.

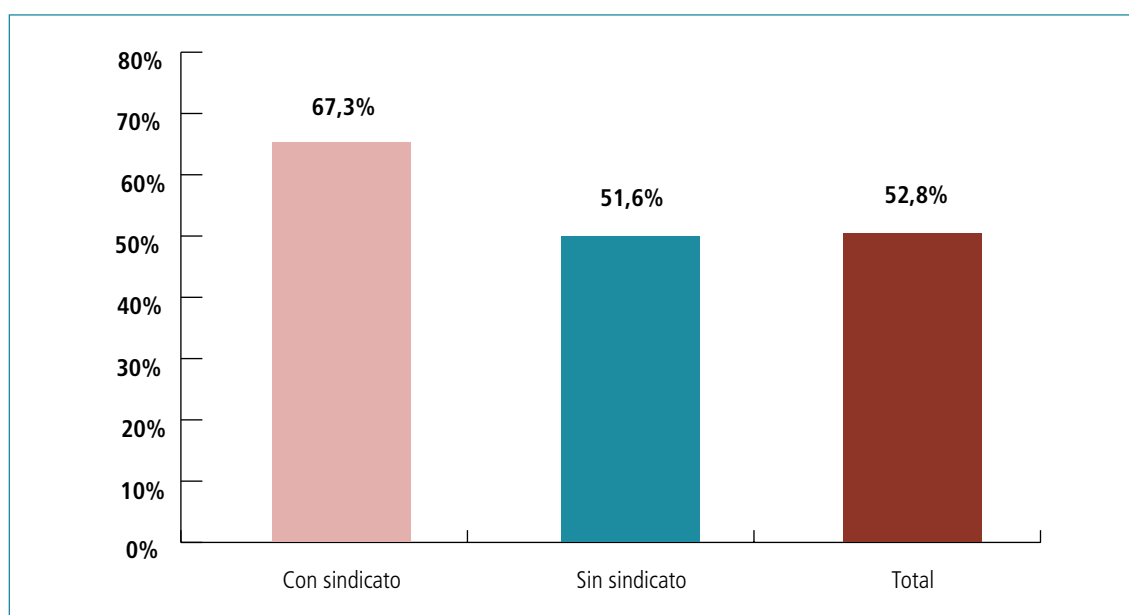
4.4.1. Incentivos en empresas con y sin sindicato

El Gráfico 55 muestra la proporción de empresas con y sin sindicato que pagan incentivos como bonos, premios u otros.

Un 67,3% de aquellas donde funciona un sindicato paga incentivos y un 51,6% de las que no cuentan con organización sindical también lo hace. Lo anterior está relacionado, como se vio anteriormente, con que la gran empresa concentra el mayor porcentaje de unidades productivas con sindicato y también, proporcionalmente, la mayor distribución porcentual en el otorgamiento de incentivos.

Gráfico 55

Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar los porcentajes de las empresas que pagan incentivos según existencia de sindicato con los datos de la Encla 2008, es posible observar que, en el caso de las empresas con sindicato, la proporción aumentó de un 60,8% a un 67,3%, es decir 6,5 p.p. En el de las empresas sin sindicato, también hubo un alza de 7,5 p.p., al pasar de un 44,1% a un 51,6%.

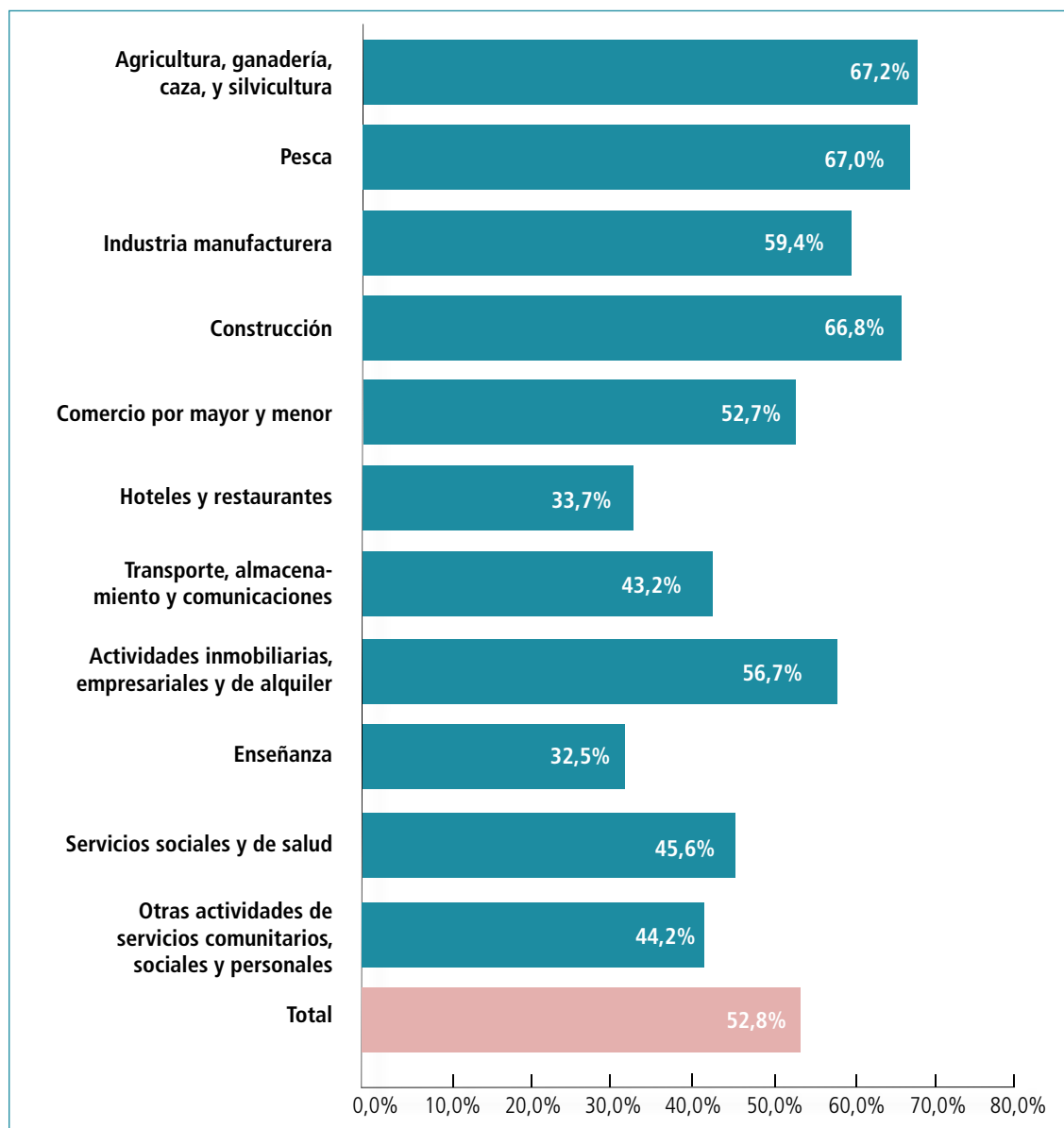
4.4.2. Incentivos según rama de actividad económica

La proporción de empresas que regularmente paga incentivos por aumentos de producción y/o productividad tiene algunas diferencias significativas según las distintas ramas de actividad económica. En general, las proporciones más altas aparecen en aquellas ramas vinculadas a los sectores primarios (Agricultura, 67,2%; Pesca, 67%) y secundarios (Industria Manufacturera, 59,4%; Construcción, 66,8%) de la economía; es decir, a labores de explotación de recursos naturales por un lado, y a la manufactura de bienes de consumo o intermedios, por otro.

Por su parte, las ramas del sector terciario -ligado a la provisión de servicios y bienes inmateriales- exhiben algunas de las más bajas proporciones, en especial las ramas de Enseñanza (32,5%) y Hoteles y Restaurantes (33,7%). En general, en ellas resulta un poco más complejo el establecimiento de metas productivas, ya sea a nivel individual o colectivo.

Gráfico 56

Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según rama de actividad económica (1)



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

Fuente: Encla 2011, Empleadores



4.4.3. Modalidades de asignación de los incentivos

Las modalidades de asignación de los incentivos son variadas. La Encla considera aquellas por productividad individual de cada trabajador, de grupos, o en relación a la productividad general de la empresa, otorgados de manera pareja a todos los trabajadores. El Gráfico 57 muestra la distribución porcentual de las empresas de acuerdo a estas categorías.

Considerando el total de empresas, cualquiera sea su tamaño, que otorga incentivos a la producción, un 56,9% utiliza la modalidad por aumento productivo individual y, más atrás, en porcentajes muy parejos, aparecen las modalidades por aumento de la productividad general, 21,8%, y por aumento productivo por grupos de trabajadores, con un 21,3%.

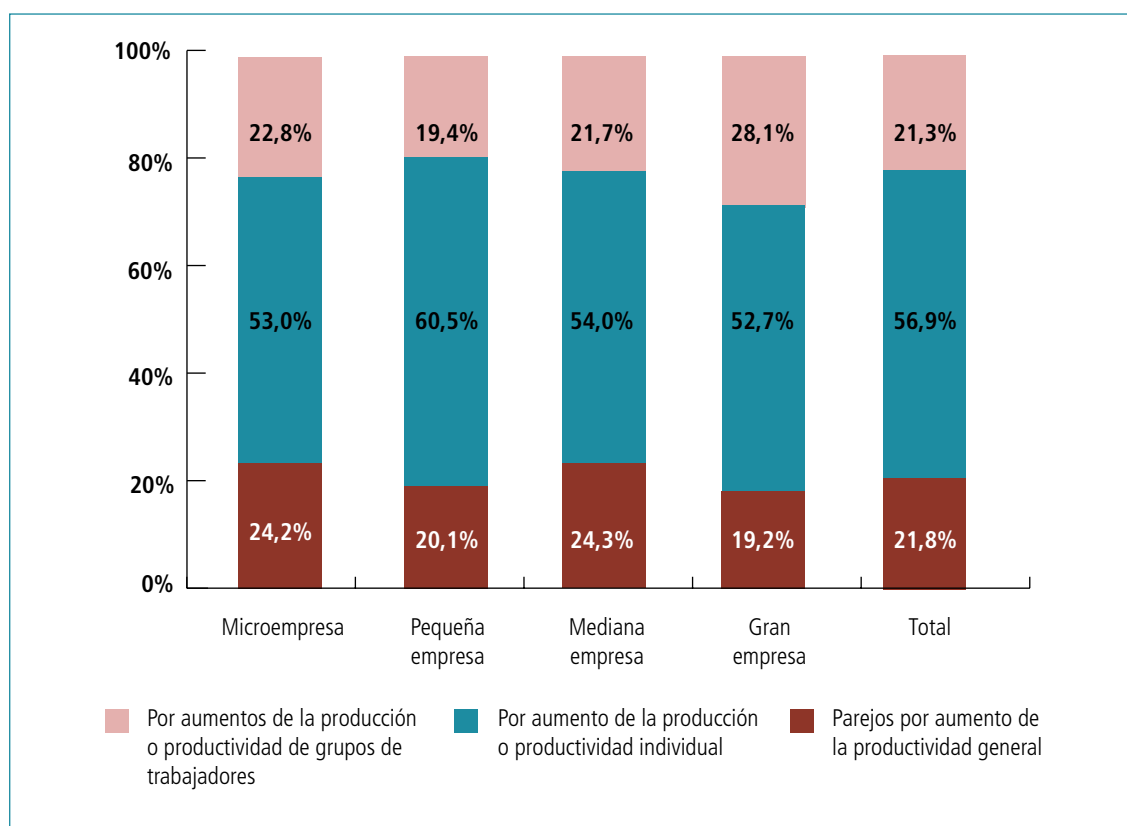
La modalidad por aumento productivo individual varía entre un 52,7% en la gran empresa y un 60,5% en la pequeña. Por otra parte, la proporción de empresas que usa la modalidad de aumento por productividad general oscila entre un 24,3% en la mediana y un 19,2% en la gran empresa.

Por su parte, la modalidad de aumentos productivos por grupos de trabajadores es usada en forma relativamente pareja, presentando la gran empresa el mayor porcentaje, con un 28,1%; la mediana, un 21,7%; la pequeña empresa un 19,4%, y la microempresa un 22,8%.

En general, no aparecen diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa, evidenciando que no existe una relación clara entre la variable tamaño de empresa y la modalidad de asignación de incentivos escogida.

Gráfico 57

Distribución porcentual de empresas por principal modalidad de asignación de incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Si bien, en términos generales, es predominante la modalidad de incentivos por aumentos de la producción o productividad individual, al comparar la Encla 2011 con la de 2008, es posible comprobar que su importancia ha disminuido, a la vez que ha aumentando la utilización de las otras dos modalidades.

4.4.4. Modalidades de asignación de incentivos según existencia de sindicato

De acuerdo a los datos del Cuadro 61, la existencia de sindicato en las empresas muestra una cierta asociación con modalidades de asignación de incentivos que enfatizan un aspecto más colaborativo entre los trabajadores, como son aquellos por aumentos de la producción o productividad general o de grupos de trabajo.

De este modo, a nivel general, en las empresas con sindicato la asignación de incentivos por aumento de la producción individual es casi 10 p.p. menor que en las empresas sin él, mientras que en la gran empresa -segmento de mayor presencia sindical- la diferencia aumenta a casi 30 p.p., privilegiándose la asignación de incentivos por aumentos de la producción o productividad de grupos de trabajo.

Cuadro 61

Distribución porcentual de empresas que utilizan incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, por principal modalidad de asignación, según existencia de sindicato y tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato	Parejos por aumento de la productividad general	Por aumento de la producción o productividad individual	Por aumentos de la producción o productividad de grupos de trabajo	Total
Pequeña empresa	No	20,2%	60,6%	19,2%	100%
	Sí	18,2%	59,3%	22,5%	100%
	Total	20,1%	60,5%	19,4%	100%
Mediana empresa	No	21,4%	59,3%	19,3%	100%
	Sí	34,4%	35,7%	29,9%	100%
	Total	24,3%	53,9%	21,7%	100%
Gran empresa	No	14,4%	65,6%	19,9%	100%
	Sí	25,0%	36,9%	38,1%	100%
	Total	19,2%	52,7%	28,1%	100%
Total	No	21,6%	57,8%	20,6%	100%
	Sí	23,9%	48,3%	27,8%	100%
	Total	21,8%	56,9%	21,3%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones de microempresas con sindicato como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.4.5. Modalidades de asignación de incentivos según rama de actividad económica

El cuadro siguiente muestra siete ramas de actividad económica, en las que más del 50% de las empresas que otorgan incentivos en cada rama aplicó la modalidad de asignación de incentivos por aumentos productivos individuales, lo que hace ver el alto grado de generalización que esta modalidad presenta. Cabe destacar que los porcentajes máximos aparecen en Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (74,1%) y Transporte (68,5%), seguidas de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (64,8%).

Por su parte, las únicas dos ramas de actividad que presentan como forma predominante los incentivos por aumentos de productividad general, corresponden a Servicios Sociales y de Salud (66,5%) y Pesca (59,3%). En el caso de los primeros, esto parece tener su explicación en que, en ocasiones, la actividad de tales servicios depende del accionar de todos los trabajadores, particularmente en las emergencias. Situación similar ocurre en la Pesca, atendido a que allí es difícil individualizar las productividades, pues todos dependen de todos para realizar el trabajo.

Finalmente, respecto de la modalidad de otorgamiento de incentivos por aumento de la producción o productividad de grupos de trabajo, ninguna rama la utiliza como forma

principal para el otorgamiento de estos, siendo el sector de Enseñanza el que presenta, entre todas las ramas, la mayor proporción en su utilización -con un 35,2%- aunque, como ya fue señalado, no es su modalidad principal.

Cuadro 62

Distribución porcentual de empresas que utilizan incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, por principal modalidad de asignación, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Parejos por aumento de la productividad general	Por aumento de la producción o productividad individual	Por aumentos de la producción o productividad de grupos de trabajo	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10,8%	64,8%	24,4%	100%
Pesca	59,3%	27,1%	13,6%	100%
Industria manufacturera	38,5%	49,9%	22,4%	100%
Construcción	18,9%	51,5%	29,6%	100%
Comercio al por mayor y menor	21,7%	53,4%	24,9%	100%
Hoteles y restaurantes	17,3%	63,8%	18,9%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,1%	68,5%	11,4%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	18,4%	74,1%	7,5%	100%
Enseñanza	21,0%	43,8%	35,2%	100%
Servicios sociales y de salud	66,5%	18,8%	14,7%	100%
Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales	15,1%	56,8%	28,1%	100%
Total	21,8%	56,9%	21,3%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.4.6. Actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad

Dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato respondieron a la pregunta sobre su percepción respecto a la actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad. Un 86,3% del total percibe una actitud favorable a ellos. Consecuentemente, solo un 8,9% ve una actitud desfavorable y un 4,8% declara no saber. La postura negativa frente a estos incentivos es indicada levemente en mayor medida entre los dirigentes sindicales que entre los trabajadores de empresas sin sindicato.

**Cuadro 63**

Actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad

Actitud frente a incentivos	Dirigentes sindicales	Trabajadores empresas sin sindicato	Total
Favorable	79,8%	86,9%	86,3%
Desfavorable	13,4%	8,5%	8,9%
No sabe	6,7%	4,6%	4,8%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

4.5. Monto y composición de las remuneraciones

Este apartado está referido a la composición de las remuneraciones que las empresas han informado. En primer término, el cuadro siguiente muestra los valores nominales de las remuneraciones brutas mensuales promedio que entrega la Encla 2011, que ascienden a la suma de \$641.035, de la cual \$452.226 corresponde a remuneración fija mensual, \$132.839 a remuneraciones variables mensuales, \$40.249 a gratificación y \$15.721 a otros pagos.

Los montos de remuneraciones brutas mensuales totales aumentan a medida que lo hace el tamaño de las empresas: en la microempresa, el promedio asciende a \$414.175; mientras que en la gran empresa llega a \$708.873.

Considerando el total de las remuneraciones brutas mensuales, la porción de remuneración fija alcanza a un 70,5%, mientras que la porción variable llega al 20,7%, las gratificaciones a un 6,3% y otros pagos a un 2,5%.

Cuadro 64

Remuneración bruta mensual promedio fija, variable y gratificación (1) (2), según tamaño de empresa (3)

Tamaño de empresa	Tipo remuneración				Total
	Fija mensual	Variables mensuales (4)	Gratificación	Otros pagos (5)	
Microempresa	\$ 321.637	\$ 49.740	\$ 39.435	\$ 3.362	\$ 414.175
Pequeña empresa	\$ 399.004	\$ 70.031	\$ 41.027	\$ 12.251	\$ 522.313
Mediana empresa	\$ 371.277	\$ 102.473	\$ 46.990	\$ 13.935	\$ 534.674
Gran empresa	\$ 492.886	\$ 159.935	\$ 38.368	\$ 17.684	\$ 708.873
Total	\$ 452.226	\$ 132.839	\$ 40.249	\$ 15.721	\$ 641.035

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

(2) Para el caso de las remuneraciones variables, gratificaciones y otros pagos, los promedios están calculados considerando a todos los trabajadores y no solo a aquellos que reciben los conceptos señalados.

(3) En pesos de mayo-agosto 2011.

(4) Inciso 3° del artículo 71 del Código del Trabajo: "Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

(5) Fueron excluidos del ítem 'Otros pagos' todos aquellos conceptos no remuneracionales, según lo establecido en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

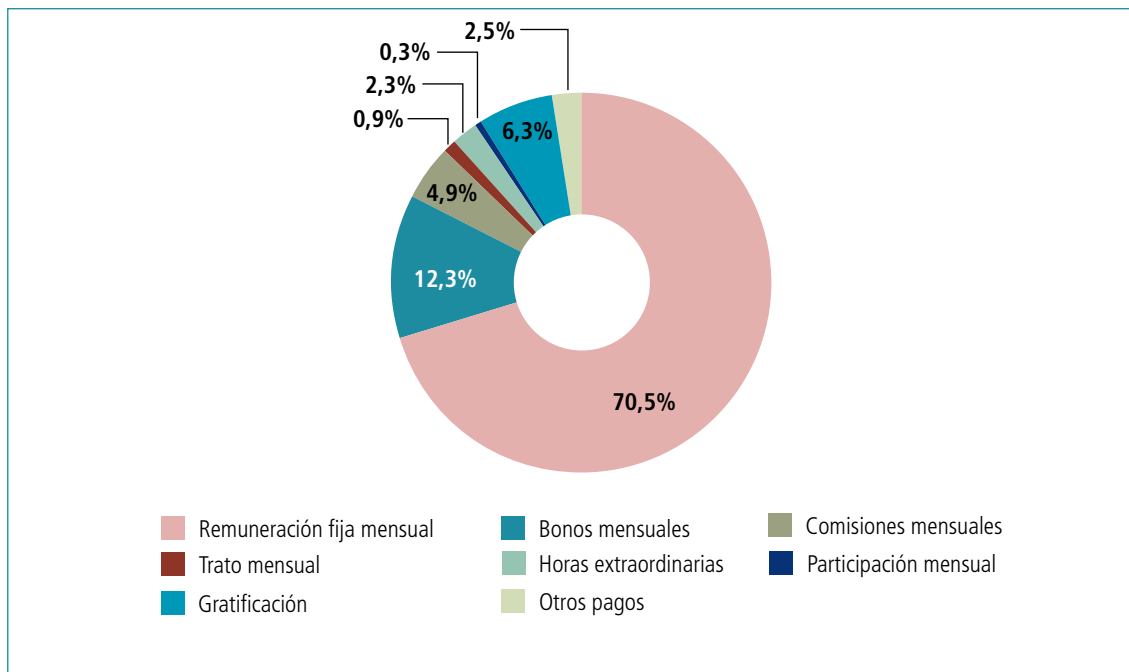
El gráfico siguiente muestra las proporciones que representan los distintos componentes de las remuneraciones brutas mensuales. Las remuneraciones fijas implican, como fue indicado, el 70,5% del total.

En cuanto a los demás componentes de la remuneración, por una parte, los bonos corresponden a un 12,3%; las gratificaciones a un 6,3%; las comisiones mensuales a un 4,9%; las horas extraordinarias alcanzan un 2,3%; mientras que los componentes del trato mensual¹⁷ y la participación mensual en utilidades llegan solo a un 0,9% y un 0,3% respectivamente.

¹⁷ Pago por pieza o unidad producida en un tiempo determinado.

Gráfico 58

Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales fijas, variables y gratificación



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente muestra la composición de la remuneración bruta mensual de los trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa. Es posible observar que la mayor proporción de remuneración fija existe en la micro y en la pequeña empresa, con 77,7% y 76,4%, respectivamente, en relación con la mediana (69,4%) y gran empresa donde alcanza al 69,5%.

Cuadro 65

Composición de los montos totales de la remuneración bruta mensual de trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa

Concepto remuneracional	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Remuneración fija mensual	77,7%	76,4%	69,4%	69,5%	70,5%
Bonos mensuales	5,6%	5,7%	8,7%	14,4%	12,3%
Comisiones mensuales	3,5%	5,2%	5,1%	4,8%	4,9%
Trato mensual	0,7%	0,6%	2,1%	0,7%	0,9%
Horas extraordinarias	2,0%	1,8%	3,1%	2,3%	2,3%
Participación mensual	0,1%	0,2%	0,2%	0,4%	0,3%
Gratificación	9,5%	7,9%	8,8%	5,4%	6,3%
Otros pagos	0,8%	2,3%	2,6%	2,5%	2,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.5.1. La composición de los montos de remuneración y existencia de sindicato

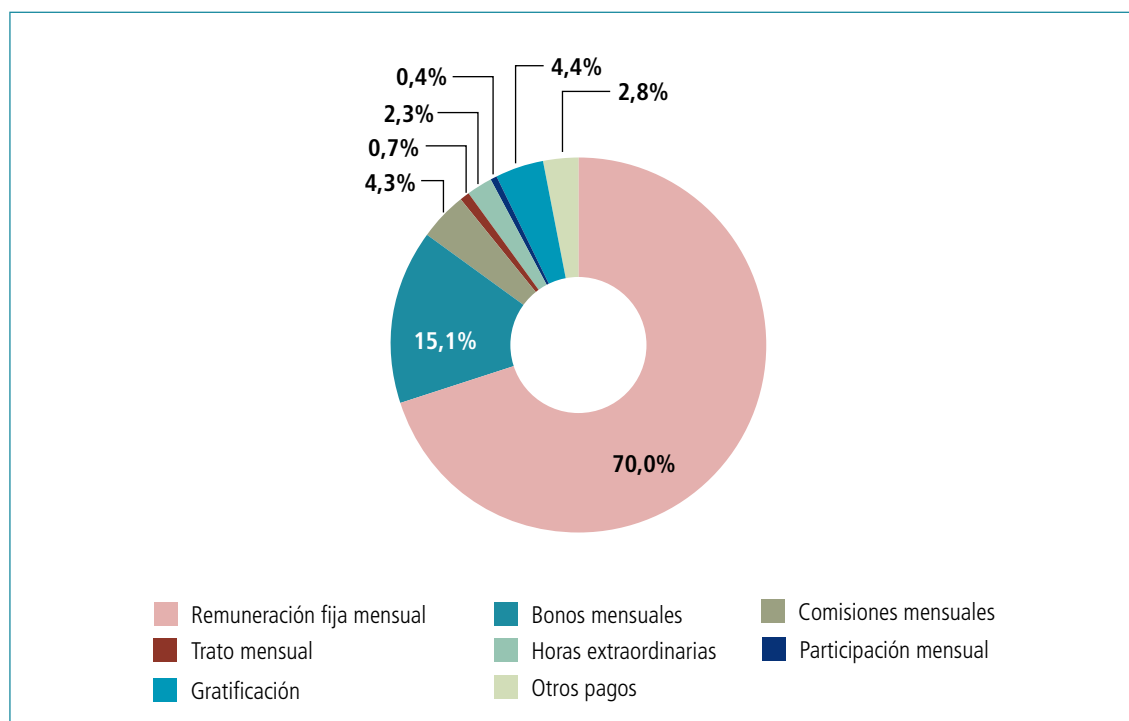
La composición de las remuneraciones es enfrentada en forma distinta según si en la empresa existe o no sindicato, por lo cual este acápite contrasta las composiciones de las remuneraciones en ambas categorías arrojadas por la encuesta 2011.

El Gráfico 59, correspondiente a las empresas donde existe sindicato, muestra que las remuneraciones fijas son un 70% del total, cifra 1,4 p.p. menor a la de las empresas sin sindicato.

Sin embargo, las principales diferencias entre ambas categorías de empresas aparecen al comparar los bonos mensuales y las gratificaciones. En el caso de los primeros, su participación es 7,1 p.p. mayor en las empresas con sindicato, mientras que en el caso de las gratificaciones su participación es 4,9 p.p. menor en esta categoría de empresas.

Gráfico 59

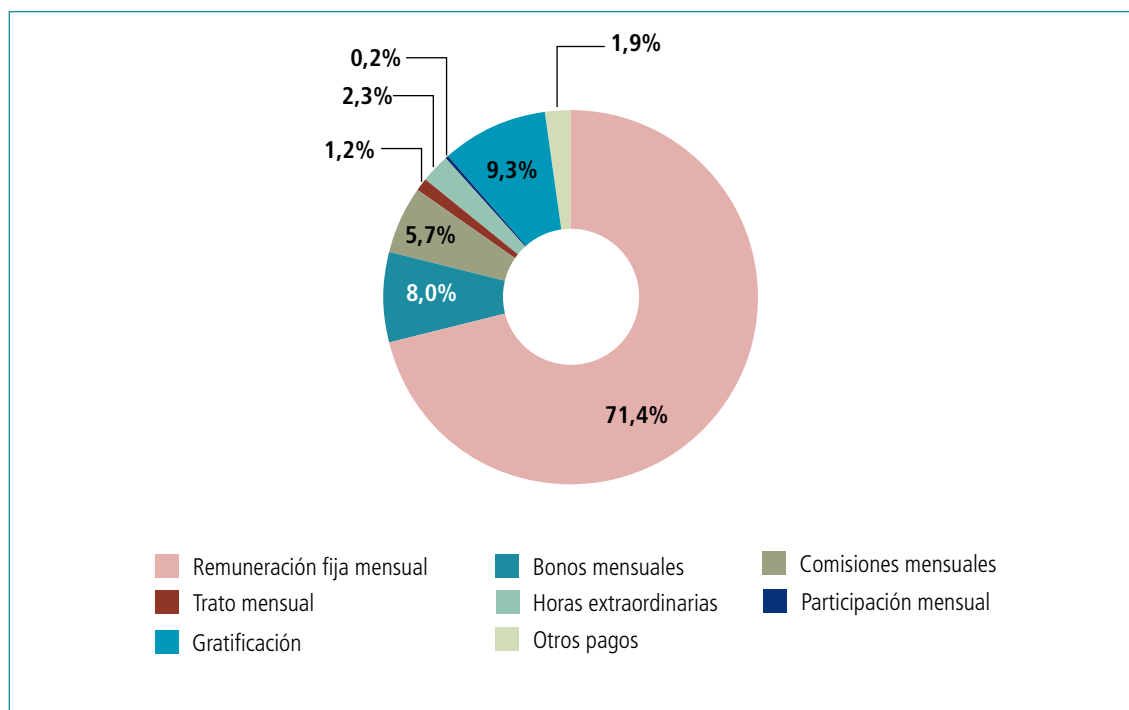
Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales, fijas, variables y gratificaciones en empresas con sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Gráfico 60

Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales, fijas, variables y gratificaciones en empresas sin sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar el efecto asociado de las variables tamaño de empresa y existencia de sindicato en la composición de las remuneraciones. De este modo, mientras entre las empresas con sindicato el porcentaje de remuneración fija muestra una relación directamente proporcional con el tamaño de empresa, entre las empresas sin sindicato la relación es inversa.

En el caso de los demás componentes de las remuneraciones (bonos, comisiones, trato mensual, horas extraordinarias, participación), en las empresas con sindicato no son observables diferencias muy notorias entre los distintos tamaños; mientras que entre aquellas sin sindicato la participación de la remuneración variable presenta 8,2 p.p. de diferencia entre la gran y la pequeña empresa.

Cuadro 66

Composición de los montos totales de la remuneración bruta mensual de trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa (1) y existencia de sindicato

Existencia de sindicato	Concepto remuneracional	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Empresas con sindicato	Remuneración fija mensual	64,2%	68,9%	70,2%	70,0%
	Bonos mensuales	10,7%	8,8%	15,5%	15,1%
	Comisiones mensuales	4,2%	5,7%	4,2%	4,3%
	Trato mensual	2,9%	1,8%	0,5%	0,7%
	Horas extraordinarias	2,6%	3,9%	2,2%	2,3%
	Participación mensual	1,4%	0,4%	0,4%	0,4%
	Gratificación	8,0%	7,5%	4,1%	4,4%
	Otros pagos	6,1%	3,0%	2,7%	2,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Empresas sin sindicato	Remuneración fija mensual	77,2%	69,6%	66,9%	71,4%
	Bonos mensuales	5,4%	8,7%	10,0%	8,0%
	Comisiones mensuales	5,2%	4,9%	7,0%	5,7%
	Trato mensual	0,5%	2,2%	1,2%	1,2%
	Horas extraordinarias	1,7%	2,7%	2,5%	2,3%
	Participación mensual	0,1%	0,1%	0,4%	0,2%
	Gratificación	7,8%	9,3%	10,5%	9,3%
	Otros pagos	2,1%	2,4%	1,7%	1,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones de microempresas con sindicato como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.5.2. Pago de gratificación

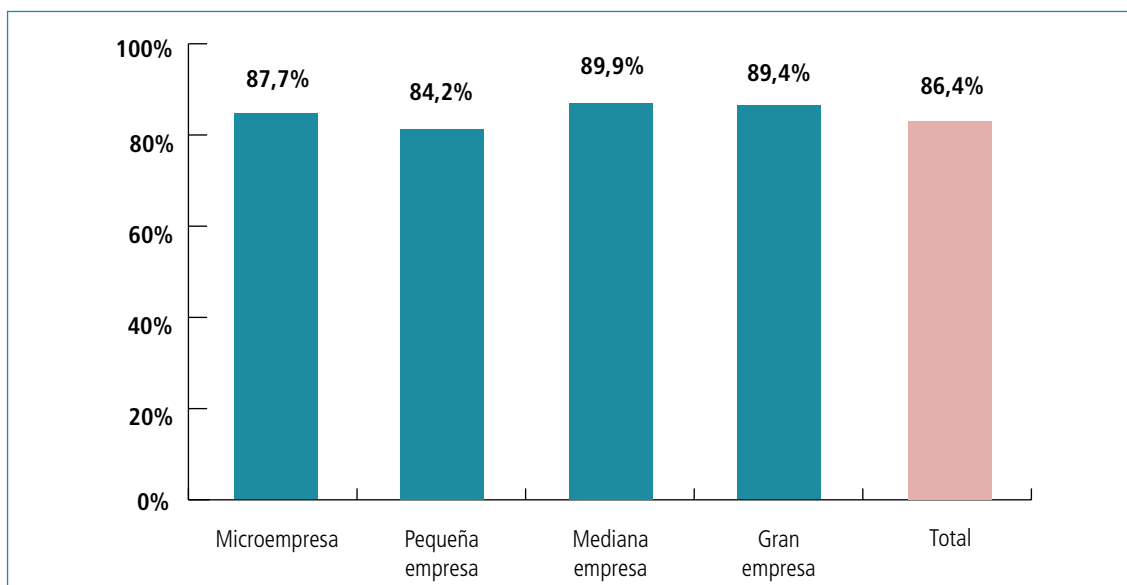
La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando confluyen los siguientes requisitos: que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otro, o de cooperativas; que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, a excepción de las cooperativas; que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo.

De esta manera, cumpliendo el empleador los requisitos indicados tendrá la obligación de gratificar a su personal conforme como lo haya convenido en el contrato de trabajo, y a falta de pacto deberá hacerlo con arreglo a uno de los dos sistemas que consigna el Código del Trabajo; esto es, repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75 IMM (artículo 50).

El gráfico siguiente muestra los porcentajes de empresas que pagan gratificación, según su tamaño. La proporción no es muy diferente en los distintos segmentos: desde el 89,9% de las empresas medianas hasta el 84,2 % de las pequeñas. A pesar de que el porcentaje de estas últimas es el más bajo, en términos absolutos, es el segmento que concentra la mayor cantidad de empresas que paga gratificación.

Gráfico 61

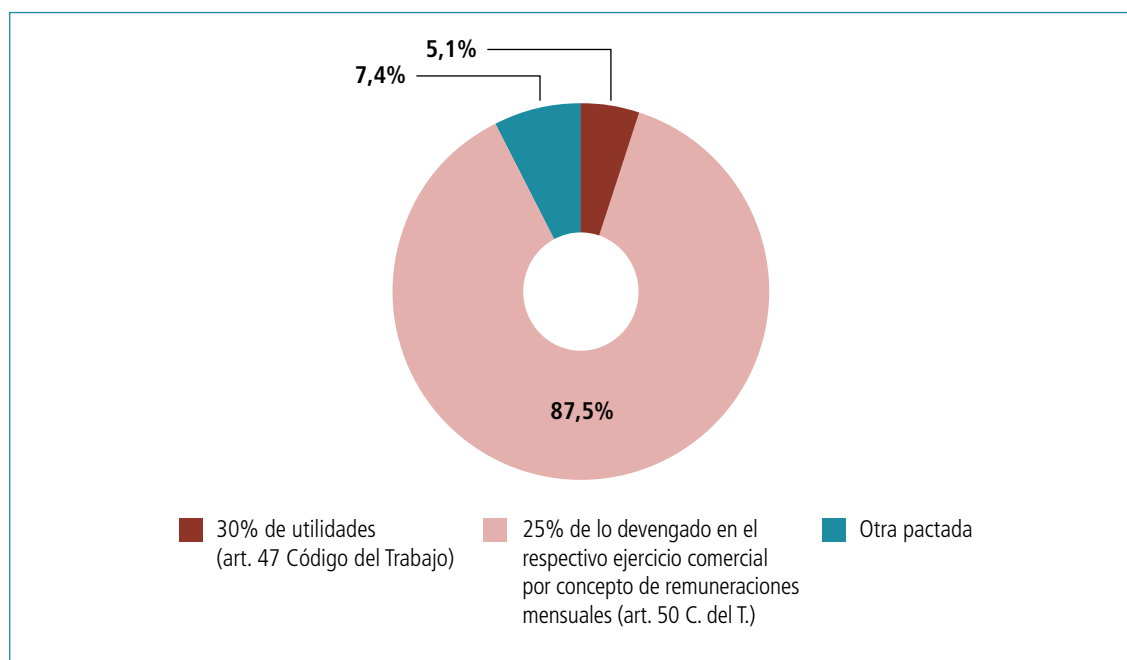
Proporción de empresas que pagan gratificación, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las empresas donde es aplicada la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, representan un 87,5% del total de las empresas que pagan gratificación, según indica el próximo gráfico; el 7,4% emplea otra modalidad pactada y un 5,1% paga de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 47 del mismo cuerpo legal, es decir, el 30% de las utilidades líquidas.

Gráfico 62
Distribución porcentual de empresas por modalidad utilizada para el pago de la gratificación



Fuente: Encla 2011, Empleadores

De acuerdo al siguiente cuadro, entre el 88,9% y el 91,9% de las empresas de todos los tamaños -es decir, la amplia mayoría- paga la gratificación con una periodicidad mensual, lo que está evidentemente vinculado a la modalidad de pago elegida e indicada en el gráfico anterior. En segundo lugar, también en todos los tamaños, está la periodicidad de '1 vez al año' que varía de un 5,1% en la pequeña empresa a un 7,5% en la gran empresa.

Cuadro 67
Distribución porcentual de las empresas por periodicidad de pago de las gratificaciones, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Periodicidad de pago de la gratificación					Total
	Mensual	Trimestral	Semestral	Una vez al año	Otra	
Microempresa	90,1%	1,0%	0,0%	7,1%	1,7%	100%
Pequeña empresa	91,9%	0,9%	1,1%	5,1%	0,9%	100%
Mediana empresa	91,8%	0,9%	0,6%	6,0%	0,7%	100%
Gran empresa	88,9%	0,8%	0,5%	7,5%	2,3%	100%
Total	91,1%	1,0%	0,6%	6,1%	1,3%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

4.6. Criterios mencionados para el aumento de las remuneraciones

La Encla 2011 preguntó por los criterios para aumentar las remuneraciones, pudiendo las empresas mencionar más de uno, por lo cual los valores de columna -en el cuadro siguiente que muestra las frecuencias con que son mencionados determinados criterios- no suman 100%.

El criterio más mencionado corresponde al '*aumento en volumen de producción de bienes o servicios*', con un 36,9%, seguido de '*antigüedad*', con un 30,5%. En tercer lugar aparece '*otros criterios*' (22,5% de las menciones) y en cuarto lugar '*mejoramiento en calificación*' con un 21,5%. Finalmente, un 9,3% respondió por '*asistencia*' y 1,5% por '*exposición al riesgo*'.

Cuadro 68

Proporción de empresas que aplican criterios para aumentar las remuneraciones, según criterio y tamaño de empresa (1)

Criterios para aumentar remuneraciones	Micro-empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Mejoramiento en calificación	15,5%	23,0%	27,6%	35,9%	21,5%
Aumento en volumen producción de bienes o servicios	28,6%	42,2%	37,7%	45,4%	36,9%
Antigüedad	34,0%	28,0%	33,5%	22,9%	30,5%
Exposición al riesgo	1,2%	1,6%	1,4%	3,1%	1,5%
Asistencia	7,6%	9,1%	13,8%	11,8%	9,3%
Otro criterio	22,4%	22,7%	23,3%	19,3%	22,5%

(1) Respuesta múltiple, porcentaje sobre el total de empresas que contestan. No suma 100%.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En todos los tamaños de empresa el principal criterio es el '*aumento en el volumen de producción*', excepto en la microempresa donde es '*antigüedad*'. Este último criterio está mencionado en segundo lugar en todos los tamaños, excepto en la gran empresa donde es '*mejoramiento en la calificación*'. El aumento de remuneraciones por antigüedad responde a un enfoque de gestión más tradicional, cuyo predominio, por lo general, puede verse en empresas de menor tamaño.

En el caso de criterios como aumento en la producción o mejoramiento en la calificación, lo que busca es asociar directamente el incremento remuneracional con un mejoramiento en el desempeño laboral. Responden, estos últimos, a las tendencias en curso de los enfoques de gestión, las que suelen ser recibidas e implementadas más tempranamente por las grandes unidades productivas.

Consideraciones finales

Desde 2005-2006, el salario mínimo en Chile ha tenido constantes aumentos reales, aunque no grandes variaciones. Su fijación tiene un considerable impacto, toda vez que -además de servir de piso ordenador de la escala salarial- determina directamente la remuneración del 8,1% de los trabajadores de las empresas (de cinco o más trabajadores), específicamente de 398.273 personas. Cabe señalar que, respecto a 2008, esta proporción muestra una disminución de 2,2 p.p.

En relación a la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones, la Encla 2011 muestra que dos de ellos presentan las más altas concentraciones de trabajadores: aquel que va entre \$172.000 y \$258.000 (1 a 1,5 IMM) con un 22,7% y aquel entre \$344.001 y \$516.000 (2 a 3 IMM) con un 21,1%. El lugar ocupado por este último se debe fundamentalmente a la distribución exhibida por las regiones de Antofagasta, Atacama y Metropolitana donde la mayor concentración aparece en el tramo señalado, a diferencia de las demás regiones que agrupan a sus trabajadores en el segundo tramo de ingresos (1 a 1,5 IMM).

La distribución anotada, en términos generales, presenta una estructura similar a la de 2008: una importante concentración de trabajadores en los tramos de más bajas remuneraciones (el 45,7% de los trabajadores percibe 2 IMM o menos, es decir, \$344.000 o menos de remuneración bruta) con proporciones que tienden a disminuir a medida que se avanza hacia los tramos de mayores remuneraciones. Sin embargo, la proporción de quienes perciben 2 IMM, o menos, disminuye en 9,1 p.p. respecto a 2008, produciéndose un aumento en las proporciones de todos los tramos superiores a ese punto de corte, pero fundamentalmente en los tramos de 2 a 3 IMM (\$344.001 a \$516.000 en pesos de 2011), con un incremento de 3,5 p.p., y de 5 a 8 IMM (\$860.001 a \$1.376.000 en pesos de 2011), con 2,4 p.p.

Al apreciar esta misma distribución según sexo, en general, permanecen características observadas en encuestas anteriores, esto es, proporciones más altas de mujeres trabajadoras, en relación a los hombres, en los tramos de menores remuneraciones y con participaciones menores que ellos en los tramos de mayores remuneraciones, lo cual da cuenta de una persistente inequidad de género.

La distribución de los trabajadores por tramos de remuneración y grupos etarios muestra que ambas variables están relacionadas, en tanto los trabajadores más jóvenes aparecen concentrados en su mayoría en los tramos de menores salarios, situación que habitualmente está explicada por su falta de experiencia y menor calificación, unido al hecho del aumento del período de estudio de las personas.

Por otro lado, en las empresas con sindicato los tramos con mayor concentración de trabajadores presentan niveles de remuneración más altos que aquellos en los que aparecen concentrados quienes laboran en empresas sin sindicato.

En cuanto a la composición de la remuneración, el componente fijo tiene la mayor participación sobre el total de la remuneración en todos los segmentos de empresa analizados, con porcentajes sobre el 60%. Para el total de las empresas esta proporción alcanza al



70,5%. Le siguen en importancia los conceptos de bonos mensuales y gratificación, con 12,3% y 6,3% respectivamente.

En relación a los montos promedio de remuneración bruta, es posible concluir que esta aumenta a medida que lo hace el tamaño de empresa, siendo casi \$300.000 superior en la gran empresa (\$708.873) respecto a la microempresa (\$414.175), diferencia atribuible tanto a la remuneración fija como a la variable, mientras que en el caso de la gratificación son visibles montos promedios relativamente similares en los distintos tamaños de empresa.

La amplia mayoría de las empresas (86,4%) paga gratificación a sus trabajadores, sin observarse mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresa. La modalidad más utilizada, en el 87,5% de las que pagan gratificación, es aquella establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, lo que explica también que en la amplia mayoría (91,1%) la modalidad de pago sea mensual.

El pago de incentivos como bonos, premios, etc., sobrepasa el 50% de las empresas, por lo que es posible afirmar que es un tipo de remuneración ampliamente extendido, especialmente entre las grandes empresas donde el pago de incentivos alcanza al 71,5% de ellas. A medida que disminuye el tamaño de las empresas se reduce también la proporción de las que asignan incentivos, aunque solo en la microempresa la proporción cae por debajo del 50%.

En relación a las modalidades de asignación de los incentivos -en las empresas que operan con este mecanismo-, el enfoque de gestión predominante privilegia, en todos los tamaños de empresa, los incentivos asociados a los aumentos en la producción individual. Sin embargo, los datos indican que la existencia de sindicatos podría modificar en cierta medida este enfoque al observarse que en dichas empresas predominan los incentivos asociados a los aumentos de la producción o productividad general o de grupos de trabajo.

Finalmente, los principales criterios que utilizan las empresas para el aumento de remuneraciones son el *“aumento en el volumen de producción”* (36,9%) y *“antigüedad”* (30,5%). Este último responde a un enfoque de gestión más tradicional predominante en aquellas de menor tamaño, mientras que en el caso del primero lo que se busca es asociar directamente el incremento remuneracional con un mejoramiento en el desempeño laboral, alcanzando su mayor proporción en la gran empresa.



Capítulo 5

Capacitación
para el trabajo

De acuerdo con la relevancia que esta materia ha presentado en el último tiempo debido a la revisión en curso al sistema de capacitación, la Encla 2011 incluyó en sus cuestionarios nuevas preguntas referidas a la capacitación laboral que es llevado a cabo en las empresas, a partir de cuyas respuestas se ha incluido por primera vez en el Informe de Resultados, un capítulo completo referido a esta temática.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por el cual es posible garantizar el correcto cumplimiento de tareas y actividades asignadas a los trabajadores, constituye un instrumento que permite desarrollar habilidades y competencias, entregando a los asalariados nuevos conocimientos y técnicas para enfrentar su actividad de mejor manera.

Los beneficios que la capacitación presenta para las empresas son, entre otros, elevar las competencias y los méritos de la fuerza de trabajo; impactar positivamente en el incremento de la productividad y la calidad del trabajo; mejorar las relaciones entre jefaturas y trabajadores y crear una mejor imagen de la empresa. Desde el punto de vista de los trabajadores, les permite desarrollar un sentido de progreso; eliminar los temores de eventuales incompetencias; elevar sus méritos y las expectativas de reconocimiento, y en tanto ello se concrete, aumentar sus niveles de satisfacción con el puesto de trabajo y con la empresa.

La Encla 2011 consultó a empleadores, dirigentes sindicales o trabajadores de las empresas sobre un conjunto de materias relacionadas con este aspecto. No obstante, es necesario dejar establecido que los cuestionarios de la encuesta no precisaron un concepto único de capacitación que exigiera de los consultados una forma exclusiva de comprenderla. De allí, que las respuestas pueden incluir distintas miradas y aproximaciones a esta figura, desde aquellas más abarcadoras, hasta otras más restringidas, como puede ser, por ejemplo, el entrenamiento.

5.1. Perfil de las empresas que capacitan a su personal

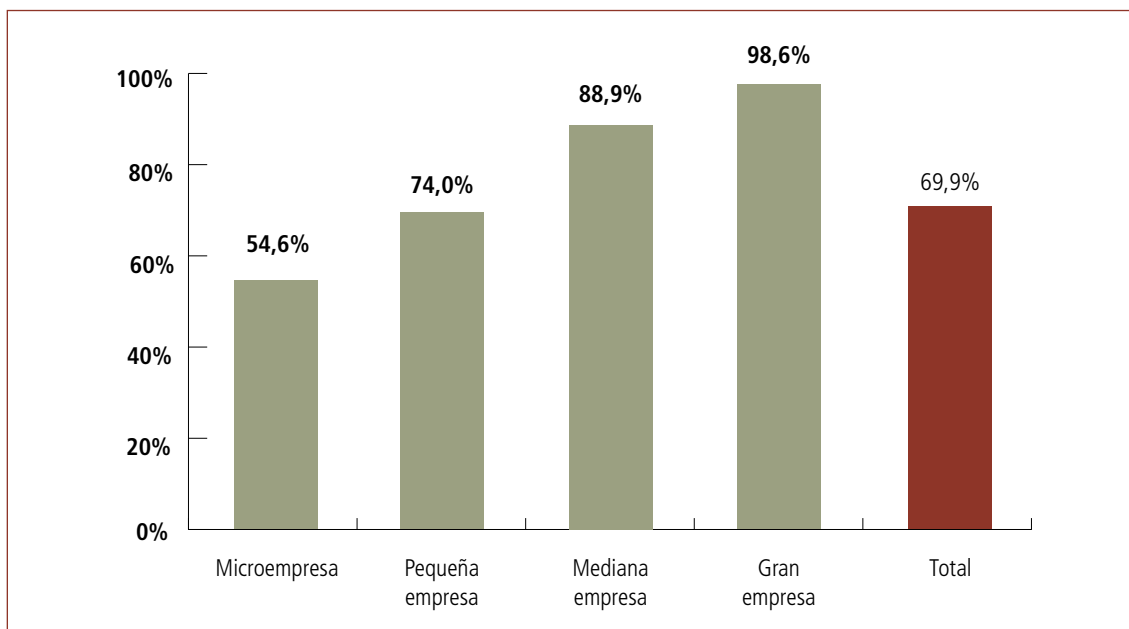
Casi el 70% de las empresas (55.783) realizaron actividades de capacitación al personal, durante los últimos dos años anteriores a la encuesta: el 69,9% de los empleadores encuestados y el 69,5% de los dirigentes sindicales así lo mencionan. Sin embargo, solo el 48% de los trabajadores consultados¹⁸, respondió en similar sentido. El menor porcentaje de los trabajadores que respondieron afirmativamente a la consulta podría deberse, eventualmente, a que, debido a su inserción en un puesto de trabajo específico, no tengan conocimiento sobre políticas generales de capacitación en el conjunto de la empresa.

¹⁸ En las empresas en las que no existía sindicato activo, fue consultado de manera sustituta, y al azar, un trabajador.

En orden de prelación, las empresas de mayor tamaño son las que más ejecutaron capacitación en el período analizado (98,6%), seguidas de las medianas (88,9%). Finalmente, aparecen las unidades pequeñas y micro (74% y 54,6%, respectivamente). Los dirigentes sindicales y los trabajadores encuestados corroboraron la tendencia expresada por los empleadores.

Gráfico 63

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según tamaño de empresa

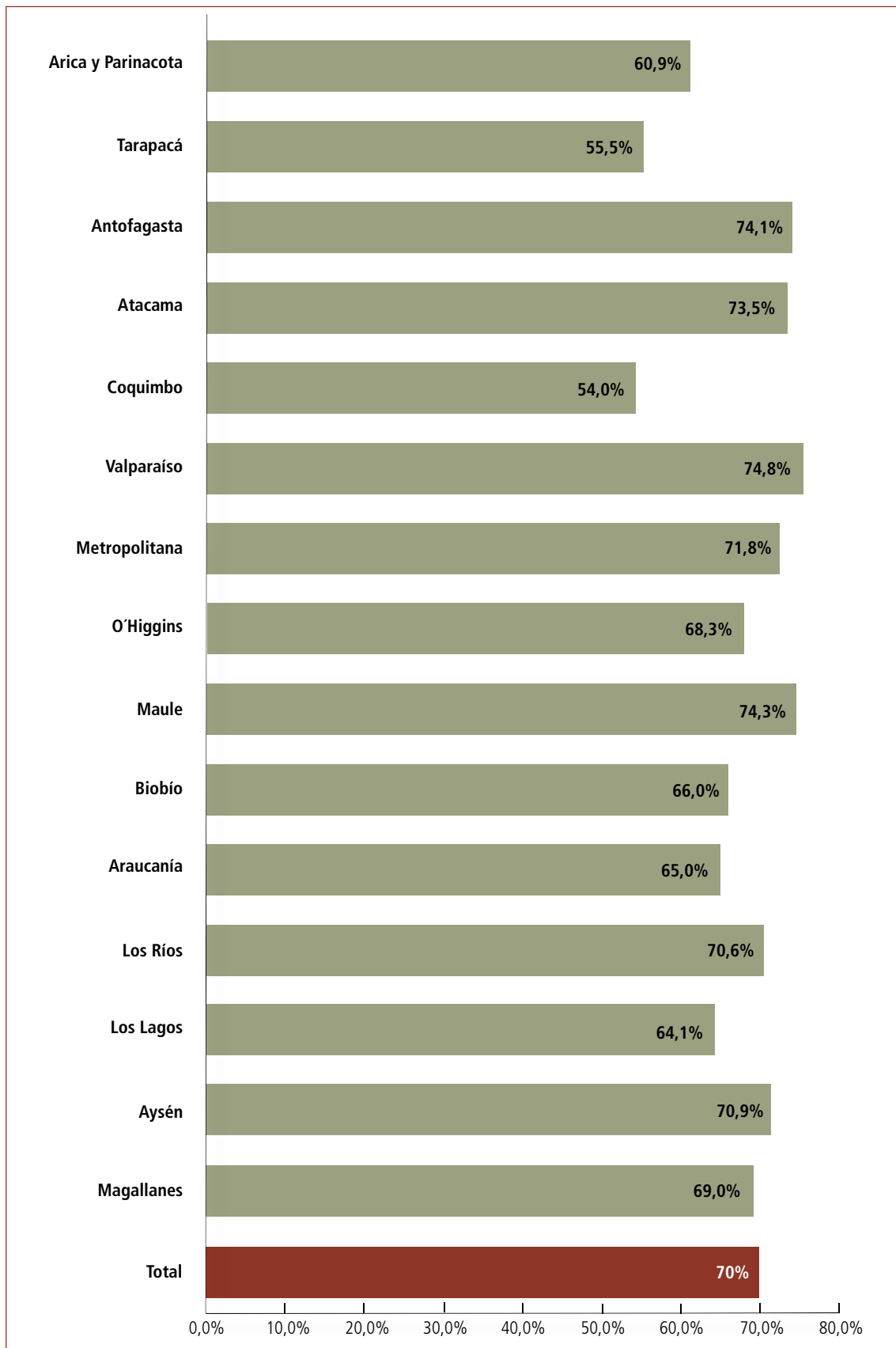


Fuente: Encla 2011, Empleadores

En todas las regiones del país la mayoría de las empresas ha realizado capacitación en el período estudiado, destacando las regiones de Valparaíso, Maule y Antofagasta como aquellas con las más altas proporciones: 74,8%, 74,3% y 74,1%, respectivamente.

Gráfico 64

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según región

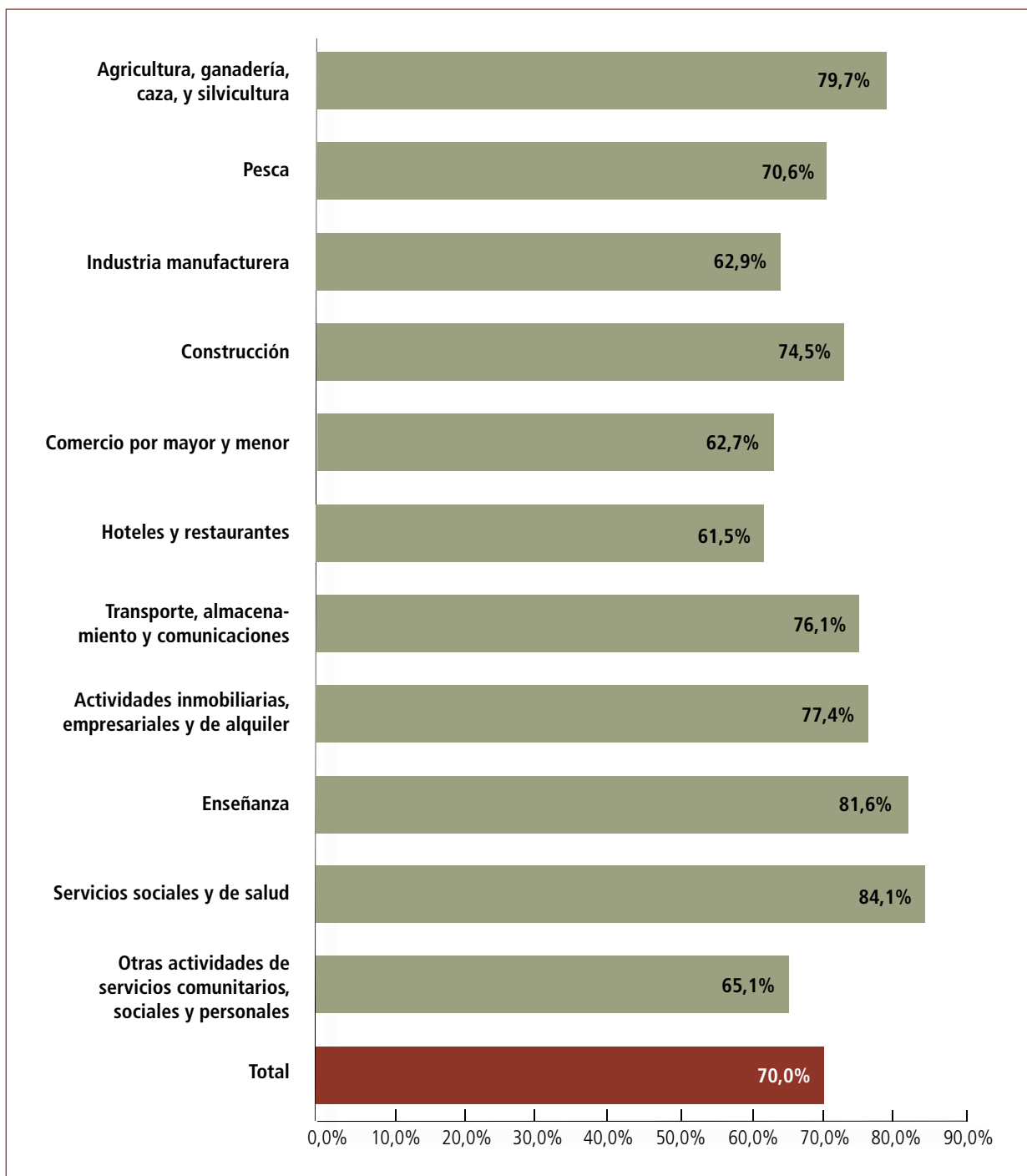


Fuente: Encla 2011, Empleadores

El gráfico siguiente permite apreciar que todas las ramas de actividad económica exhiben porcentajes sobre el 60% de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años y, en el caso de las ramas de Servicios Sociales y de Salud y Enseñanza, las cifras son cercanas a la totalidad de las empresas, con porcentajes de 84,1 y 81,6% respectivamente.

Gráfico 65

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según rama de actividad económica

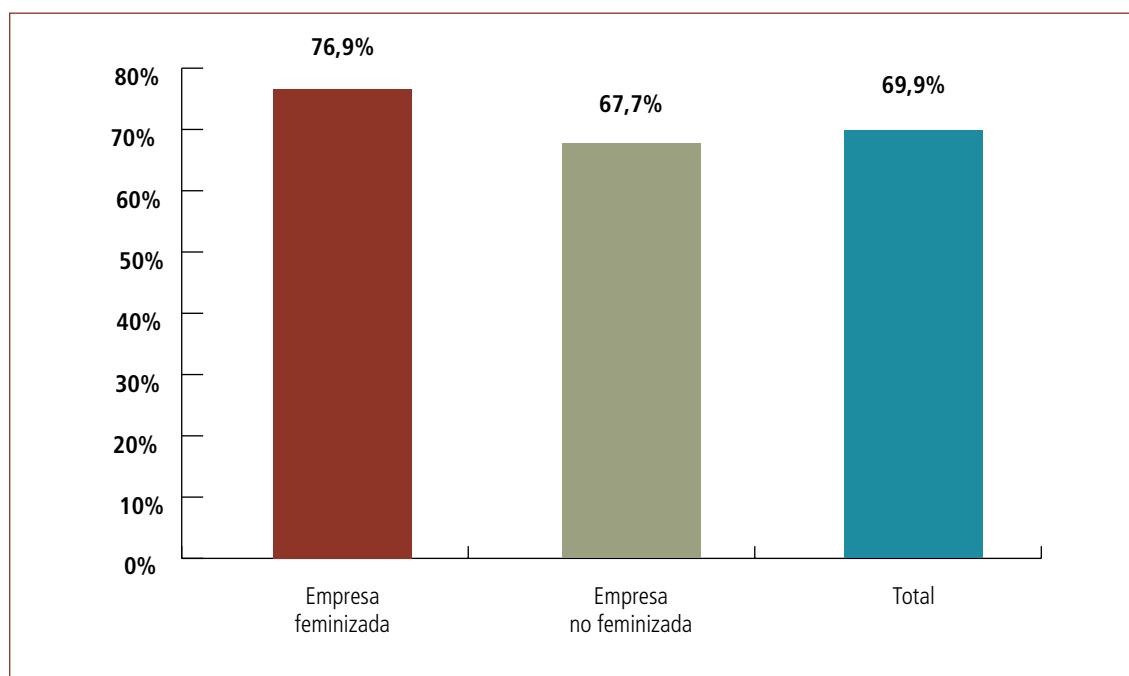


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos constatan también que, en el período referido, un 76,9% de las empresas feminizadas y un 67,7% de las empresas no feminizadas realizó capacitación a su personal.

Gráfico 66

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



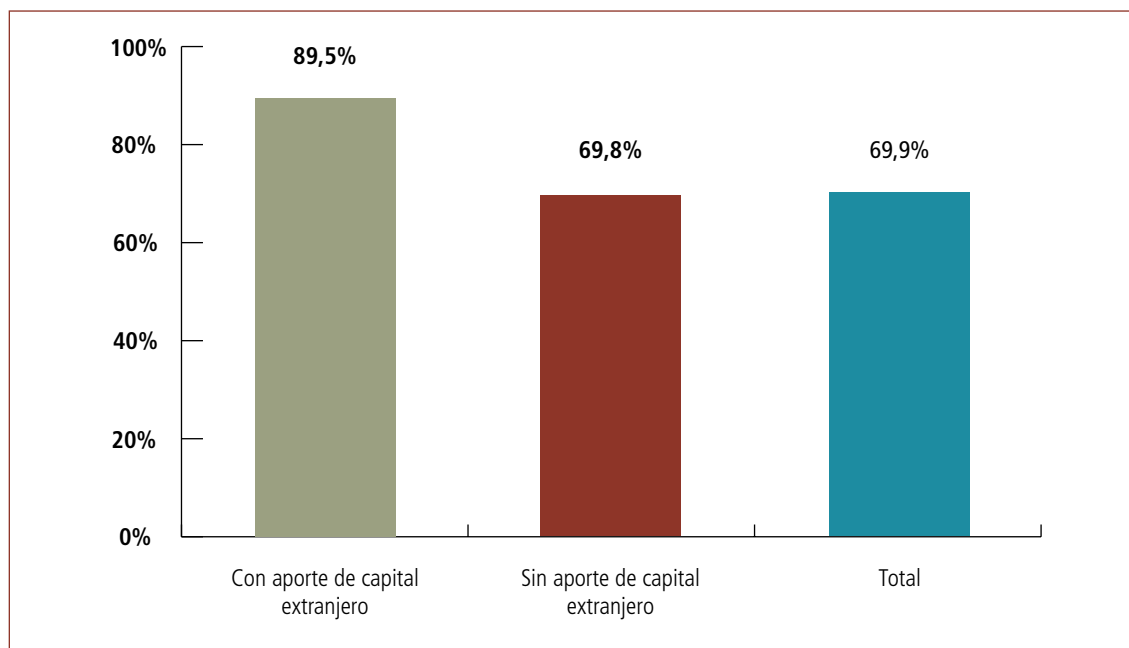
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otra parte, del total de empresas con aporte de capital extranjero (correspondientes a un 2,7% de la muestra), un 89,5% ejecutó capacitaciones en los últimos dos años; en tanto, del total de empresas sin aporte de capital extranjero (las que representan el 97,3% de las encuestadas), el 69,8% efectuó capacitaciones.

En esta diferencia juega un papel importante el hecho de que una mayor proporción de las empresas que cuentan con capital extranjero son grandes en comparación con aquellas exclusivamente de capital nacional. Los datos de la Encla 2011 señalan que el 25,4% de las empresas que tienen capital extranjero son grandes, mientras que solo el 4,7% de las que no tienen capital extranjero lo son. Cabe recordar que, a mayor tamaño de las empresas es mayor la proporción de unidades que realizan capacitación.

Gráfico 67

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según si tienen o no aporte de capital extranjero



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Para examinar el comportamiento de las empresas en materia de ejecución de capacitación, según la orientación o destino de sus productos o servicios, fue realizado el cálculo considerando solo aquellas unidades que, en la actualidad, exportan y aquellas que, eventual o potencialmente, reconocen que pueden llegar a hacerlo. Fueron excluidas del análisis las unidades que -de forma expresa- informaron que dada "*la naturaleza de su actividad*" no clasifican en estas categorías.

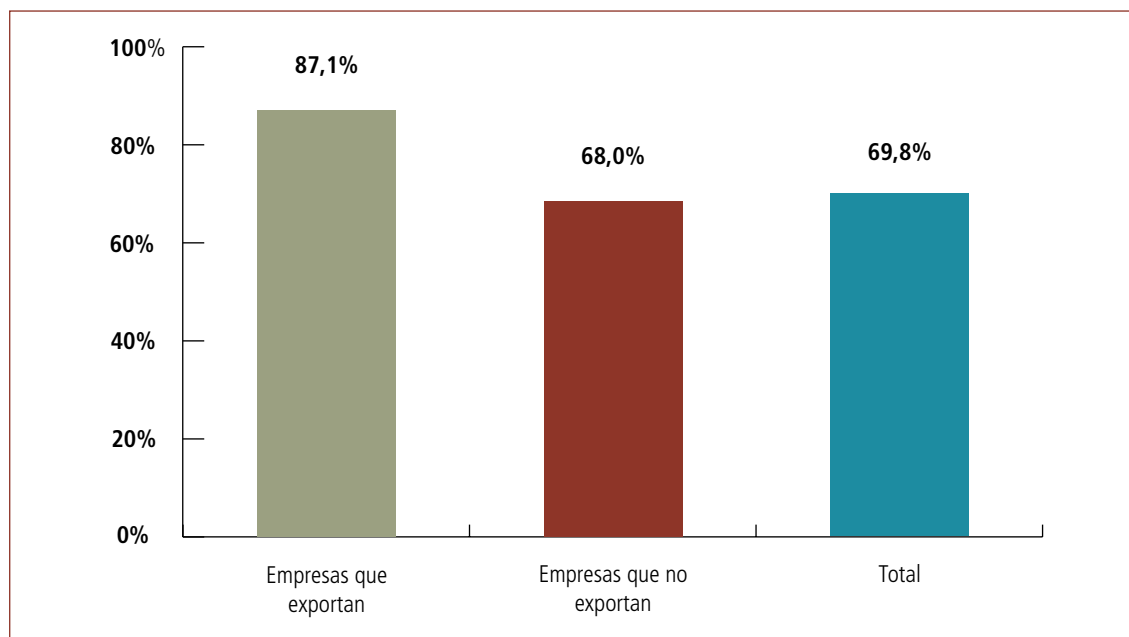
Los datos muestran que el 87,1% de las unidades exportadoras (9,3% del total de empresas) ha realizado capacitaciones en los últimos dos años; en tanto del total de empresas actualmente no exportadoras (representan el 90,7%), un 68% ha ejecutado capacitación.

No obstante ello, es muy posible también que la mayor proporción de empresas que capacitan, de entre aquellas orientadas al mercado externo, se explique por las exigencias de competitividad que esos mercados imponen a las empresas.

En esta materia el tamaño de empresa es relevante en esta relación: 11% de las unidades exportadoras son grandes empresas, mientras que solo un 4,5% de las que actualmente no exportan pertenecen a esa categoría.

Gráfico 68

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según si exportan parte de sus productos o servicios (1)



(1) Están excluidas las unidades que no califican 'por la naturaleza de su actividad'.

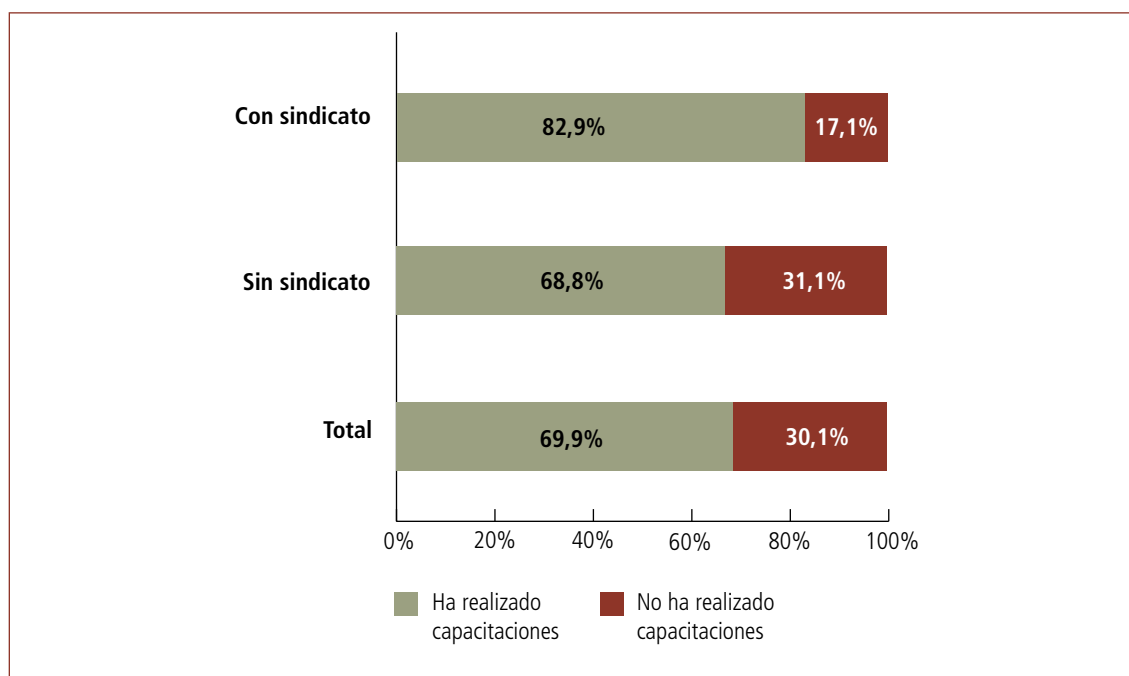
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las cifras de la Encla 2011 permiten apreciar que un 82,9% de las empresas encuestadas que poseen sindicato realizaron capacitación a su personal en los dos últimos años; mientras que solo un 68,8% de aquellas que no lo tienen la ejecutaron.

Esta información, que podría sugerir que la existencia de sindicatos es un factor que contribuye a promover el desarrollo de acciones formativas de los trabajadores, se relativiza al revisar los datos por tamaño de empresa. En el universo de las grandes, un 97,8% de las que poseen sindicato realiza capacitación y un 99,4% de las que no poseen sindicato también lo hace; en las medianas ocurre algo similar, con porcentajes de 92,5% y 87,8% respectivamente; y las pequeñas igualan el porcentaje en orden al 74%.

Gráfico 69

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, de acuerdo a los trabajadores y dirigentes sindicales, la mayoría de las empresas (57,2%) establece que las capacitaciones son realizadas exclusivamente dentro de la jornada de trabajo; un 24,6% las programa tanto dentro como fuera de la jornada; y un 18,2% las lleva a cabo únicamente fuera del horario laboral.

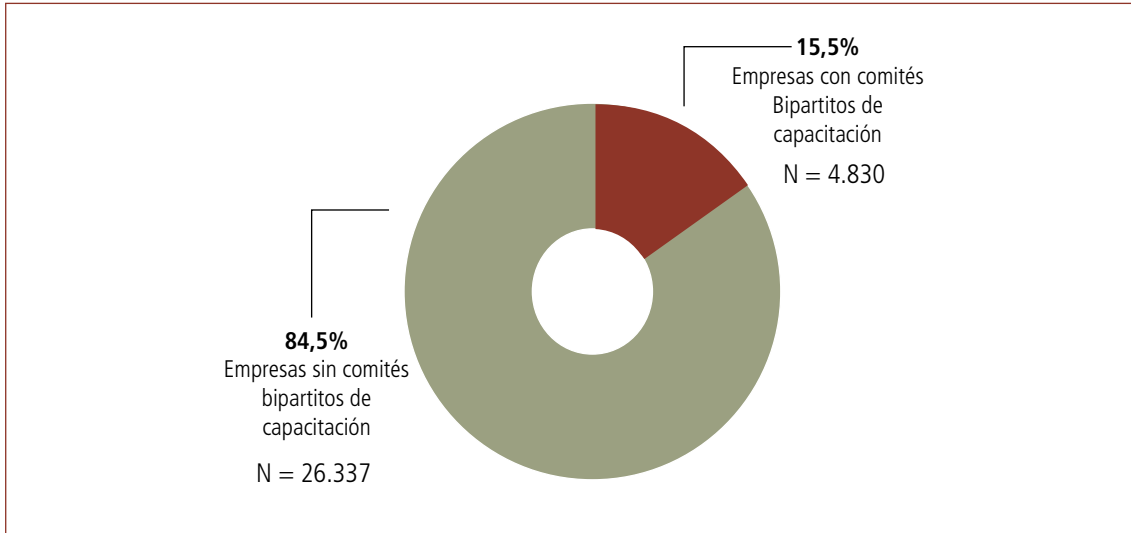
5.2. Existencia de Comités Bipartitos de Capacitación en las empresas

La Ley N° 19.518 de 1997, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su artículo 13, dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación, y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. De esta forma, la obligatoriedad de constituir dicha instancia está determinada por el número de trabajadores que labora en la empresa, ya sean permanentes o transitorios.

Los datos confirman que del total de empresas que califican legalmente para tener comité y que realizaron capacitación en los últimos dos años, un porcentaje mayoritario no registra existencia de dicha instancia, coincidiendo en ello empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales.

Gráfico 70

Cantidad y distribución porcentual de empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años y que tienen la obligación legal de constituir Comité Bipartito de Capacitación, por existencia de dicho comité

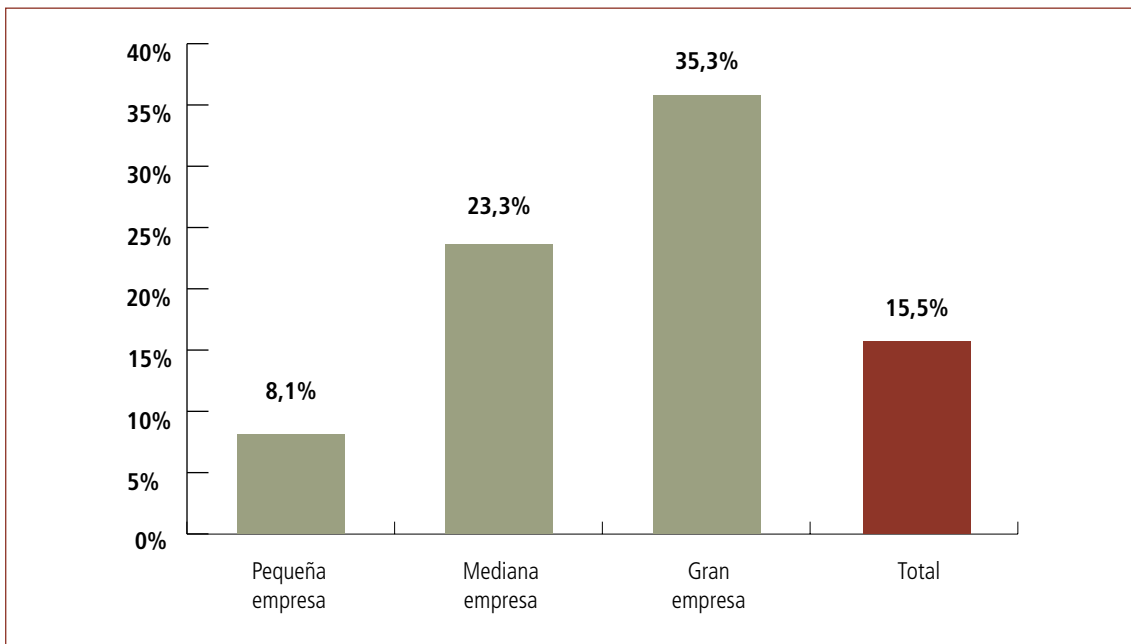


Fuente: Encla 2011, Empleadores

De acuerdo a las cifras del siguiente gráfico, y considerando exclusivamente a las empresas que están legalmente obligadas a constituir el citado comité y que han realizado capacitación en los últimos dos años, es posible apreciar que a mayor tamaño de empresa, mayor cumplimiento en la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación.

Gráfico 71

Proporción de empresas que cuentan con Comités Bipartitos de Capacitación, según tamaño de empresa (1)



(1) Sobre el total de empresas que ha realizado capacitación en los últimos dos años y que tiene la obligación legal de constituir Comité Bipartito de Capacitación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Atendido que en la Encla 2011 la pregunta sobre la existencia de comités fue realizada solo a las empresas que habían realizado capacitación en los últimos dos años, las cifras no son estrictamente comparables con las de la Encla 2008. Sin embargo, es posible un paralelo aproximado si, en 2008, realizamos el cálculo para aquellas empresas que habían realizado capacitación en los últimos 12 meses, anteriores a la aplicación de la encuesta.

Tomando en cuenta estas limitaciones, es posible apreciar similitudes en ambas mediciones: en 2008 solo el 11,7% de las empresas que había realizado capacitación en el último año, y que estaban obligadas legalmente a conformar el Comité Bipartito, lo había establecido, cifra solo levemente más baja que la exhibida en 2011 para las empresas también obligadas legalmente, pero que habían realizado capacitación en los últimos dos años.

También es posible apreciar en ambas mediciones la misma relación entre existencia de comité y tamaño de empresa, con la diferencia de que en 2008 las grandes empresas exhibían un cumplimiento mayor que en 2011; para las grandes, en la Encla 2008 el grado de cumplimiento fue de 50,5%, seguidas de las medianas con 22,6% y finalmente por las pequeñas, de 15 y más trabajadores, con 4,8%.

Según la orientación o mercado de destino de sus productos o servicios, en las empresas de tamaño grande es posible advertir una diferencia en el porcentaje de constitución de Comités Bipartitos de Capacitación: aquellas que ejecutan capacitación y exportan, o no exportan pero pueden hacerlo dado el giro de su actividad, exhiben 40,3% de unidades con comités; en cambio, lo posee solo un 32% de las empresas que realizaron capacitación en los últimos dos años y que *“por la naturaleza de su actividad”* están excluidas de la posibilidad de exportar.

Finalmente, es posible señalar que la presencia de sindicato en la empresa podría estar contribuyendo a la existencia de Comité Bipartito de Capacitación. Los datos indican que del total de empresas que tienen sindicato y ejecutan capacitación, 41,1% posee dicha instancia; en cambio, de las que realizan capacitación pero no tienen sindicato, solo un 10,5% lo ha constituido. La diferencia de 30,6 p.p. no es menor.

Aún controlando la variable tamaño de empresa, la relación entre existencia de sindicato y presencia de Comité Bipartito de Capacitación se sostiene. En el caso de las unidades grandes, un 55,4% de las que poseen sindicato tiene comité; en cambio de las que no poseen sindicato solo lo ha establecido un 16,8%. En las medianas ocurre algo similar: 39,3% de las que tienen sindicato posee comité y un 18,2% de las que no tienen sindicato tampoco posee Comité Bipartito.

5.3. Fuentes de financiamiento de la capacitación

La Encla 2011 indagó, por primera vez, en las fuentes de financiamiento que utilizan las empresas para capacitar a sus trabajadores. La encuesta solicitó a los empleadores mencionar hasta tres alternativas (respuesta múltiple): el 77,6% de las respuestas hizo referencia a los recursos propios de la empresa; el 61,2% al financiamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence, (franquicia tributaria); un 9,3% a programas públicos de becas de capacitación; y un 6% a becas de instituciones privadas.

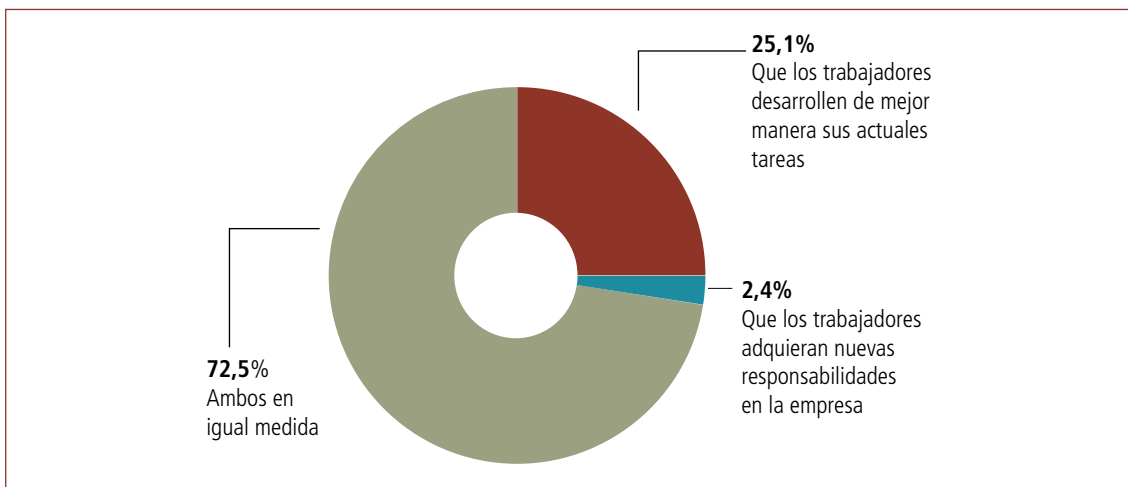
El análisis de los datos por tamaño de empresa es útil para verificar diferencias: las empresas de tamaño grande son las únicas que, como primera prioridad de financiamiento, registran la utilización de la franquicia tributaria Sence (95,9% de las respuestas), combinándolo con recursos propios (85,1% de las respuestas); en cambio las empresas de tamaños menores (medianas, pequeñas y microempresas) mencionan como primera prioridad la utilización de recursos propios para capacitar a su personal: respectivamente, 82,2%, 75,6% y 76,7% de las respuestas así lo refieren. La segunda prioridad son los fondos provenientes del financiamiento Sence. En orden de prelación se registra: 77,9% de respuestas en el caso de las medianas, 60,3% de las pequeñas y 45,3% de las microempresas.

5.4. Razones de las empresas para realizar actividades de capacitación y apreciación sobre sus efectos

La Encla 2011 consultó a los empleadores acerca del principal motivo de las empresas para realizar capacitaciones. Un 72,5% mencionó la sumatoria de dos factores: que los trabajadores desarrollen de mejor manera sus actuales tareas y que adquieran nuevas responsabilidades; 25,1% marcó su preferencia solo por favorecer el desarrollo de las actuales tareas; y 2,4% sólo por adicionar nuevas responsabilidades. La tendencia permanece al analizar la distribución porcentual de los datos por tamaño de empresa y por ramas de actividad.

Gráfico 72

Motivos para la realización de capacitaciones en la empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

También los empleadores fueron consultados sobre los efectos que la realización de capacitaciones tiene para su empresa en cuatro dimensiones: aumento en las remuneraciones, cambio de tareas, aumento de responsabilidades laborales y mejora en el desempeño laboral. La encuesta presentó tres alternativas de respuesta, 'siempre', 'en ocasiones' y 'nunca'. Para efectos del análisis fueron privilegiadas solo las respuestas 'siempre' y 'nunca', en tanto rescatan el contrapunto entre opiniones más enfáticas y asertivas. No obstante, al pie de página aparecen alcances puntuales, con el único objetivo de complementar la información, cuando ello amerita.

La dimensión, por lejos, más reconocida por los empleadores como beneficio para la empresa, es la mejora en el desempeño laboral. El 67,8%¹⁹ indicó que la realización de capacitaciones tiene *'siempre'* dicho efecto²⁰. Esta respuesta es señalada de manera transversal por empleadores de distintos tamaños de empresa, en porcentajes similares al observado para el total de empresas; sin embargo, al revisar los datos por ramas de actividad económica, es posible comprobar que aquellos cuyas empresas integran el rubro Enseñanza (84,8%) aprecian aún más el valor de la capacitación en la mejora del desempeño de los trabajadores.

En el otro extremo, en orden de prelación, aquellas dimensiones respecto de las cuales los empleadores expresan que *'nunca'* cambian por efectos de la capacitación están: aumento de remuneraciones (38,9%)²¹ y cambio de tareas (34,9%)²². Respecto del primer aspecto, al analizar por rama de actividad, más del 50% de los empleadores consultados pertenecientes a Enseñanza y Pesca priorizan dicha opción de respuesta.

En cuanto al efecto de las capacitaciones en el cambio de las tareas asignadas a los trabajadores, los datos permiten destacar que, en el único tamaño de empresa en que aumenta drásticamente el porcentaje de la frecuencia *'nunca'* como respuesta de los empleadores es la microempresa, donde alcanza al 41,9%; mientras que tiende a descender en tanto la empresa es de mayor tamaño (14,9% de los empleadores de grandes). Los puestos de trabajo son menos diversificados y complejos cuánto más pequeña es la empresa, lo que probablemente incide en esta correspondencia.

En las ramas de actividad Servicios Sociales y de Salud y otras actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, la alternativa *'nunca'* la capacitación deriva en cambio de tareas es respondida por más del 50% de los consultados (52,7% y 54,4%, respectivamente).

Sobre el efecto de la capacitación en el aumento de responsabilidades laborales de los trabajadores, porcentajes similares de empleadores responden que *'siempre'* y *'nunca'* esto sucede (23,4% y 22%, respectivamente)²³. La tendencia porcentual de las respuestas se mantiene en los distintos tamaños de empresa, con excepción de la gran empresa: allí el porcentaje de empleadores que responde con la opción *'siempre'* desciende a prácticamente la mitad (13,7%); pero suben en similar proporción las respuestas de ocurrencia de este efecto *'en ocasiones'* (64,1%).

En la rama de actividad de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones destaca un breve repunte en las respuestas de empleadores expresándose por la alternativa *'siempre'* hay aumento de responsabilidades laborales (34,2%); mientras que en Servicios Sociales y de Salud, hay un mayor porcentaje de respuestas *'nunca'*, en relación a la existencia de aumento de responsabilidades laborales (39,6%).

¹⁹ Un 2,1% marcó la opción *'nunca'* y 30,1% *'en ocasiones'*.

²⁰ Al agregar las respuestas que indican que *'en ocasiones'* esta situación ocurre, la alternativa alcanzaría casi un 98% (97,9%) de reconocimiento por parte de los empleadores.

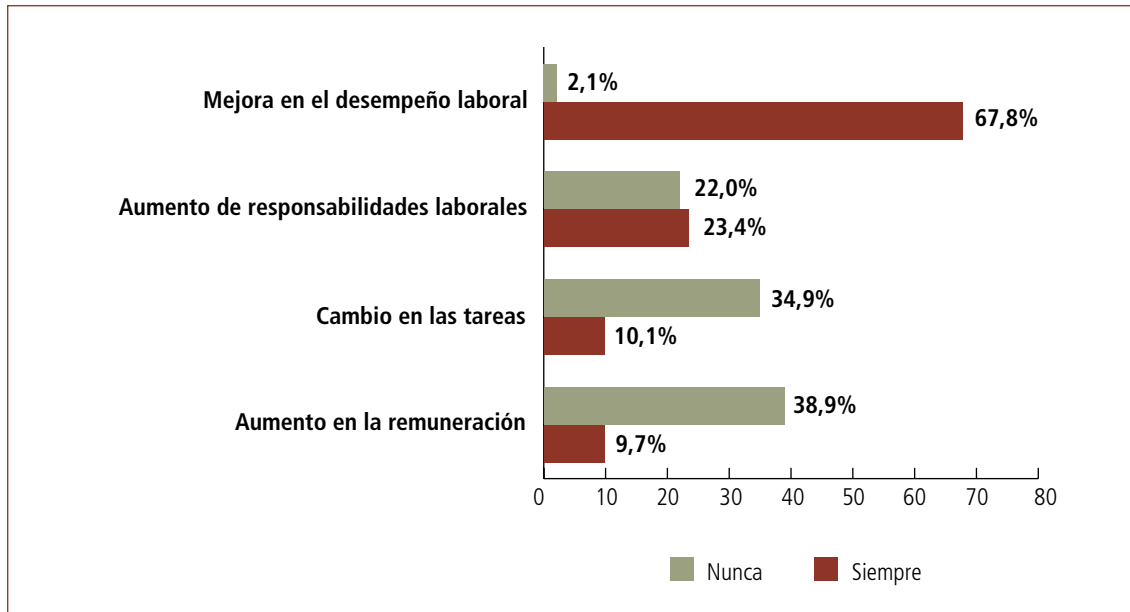
²¹ Un 9,7% marcó la opción *'siempre'* y un 51,3% *'en ocasiones'*

²² Un 10,1% marco *'siempre'* y un 55% *'en ocasiones'*.

²³ Un 54,6% marcó *'en ocasiones'*.

Gráfico 73

Efectos de las capacitaciones para los trabajadores de acuerdo a los empleadores (1)



(1) Fue omitida de la presentación gráfica la alternativa de respuesta 'en ocasiones'.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Adicionalmente, la Encla 2011 solicitó a los empleadores su apreciación sobre el grado de utilidad de las capacitaciones realizadas en las empresas, su opción de desarrollarlas nuevamente y su postura respecto de aconsejar a otras empresas a enfrentarlas.

En líneas generales, sobre el 95% de los empleadores de empresas ejecutoras de capacitación se pronunciaron a favor de los procesos realizados, favorables a replicarlas y aconsejar su ejecución a terceros. Estas opiniones cruzan la diversidad de empresas consultadas: de distintos tamaños, diferentes ramas de actividad y regiones, feminizadas y no feminizadas, de capital nacional y extranjero, exportadoras y no exportadoras.

5.5. Perfil del personal capacitado

Los datos de la Encla 2011 indican que, durante el último año, 1.869.798 trabajadores (38,1%) fueron capacitados; esta cifra supera el porcentaje consignado en la Encla 2008, que involucró al 22,3% de los trabajadores de empresas consultadas.

En tres años (2008-2011) se produjo un cambio favorable, en el sentido de que, porcentualmente, más trabajadores estarían siendo beneficiados por la capacitación realizada en las empresas, y la variación más sustantiva ocurre en la relación hombres-mujeres capacitados.

La Encla 2011 muestra que la proporción de trabajadores capacitados en el último año sobre el total de trabajadores de las empresas correspondió a un 34,9% de los hombres y a un 43,7% de las mujeres. Por su parte, la Encla 2008 indicaba una relación de 20,9% y 25,1% respectivamente.

Cuadro 69

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

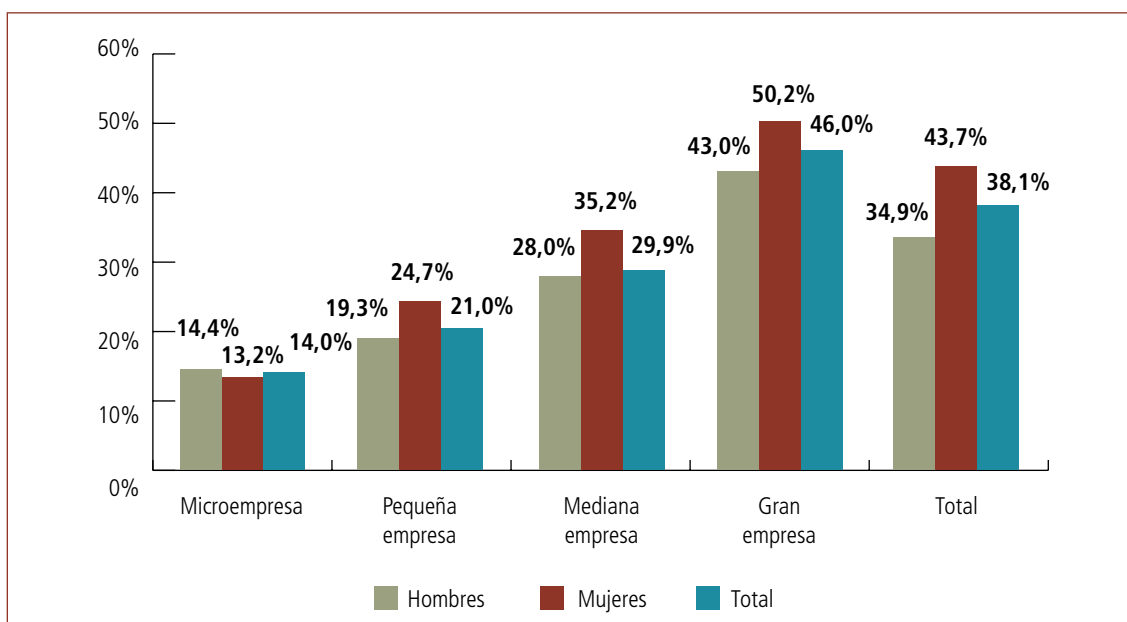
Tamaño	Año	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	2008	7,6%	15,0%	10,0%
	2011	14,4%	13,2%	14,0%
Pequeña empresa	2008	13,1%	13,1%	13,1%
	2011	19,3%	24,7%	21,0%
Mediana empresa	2008	17,6%	25,7%	19,8%
	2011	28,0%	35,2%	29,9%
Gran empresa	2008	28,2%	31,2%	29,2%
	2011	43,0%	50,2%	46,0%
Total	2008	20,9%	25,1%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

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Al comparar según tamaño de empresa las proporciones de hombres y mujeres que, en el último año, recibieron capacitación, es posible comprobar que, con excepción de la microempresa, la proporción de mujeres beneficiadas es mayor que la de hombres. En orden de prelación, la mediana y gran empresa y la pequeña empresa presentan las mayores diferencias entre sexos a favor de las mujeres (7,2 p.p. en los dos primeros casos y 5,4, respectivamente). Esta tendencia continúa, relativamente, aquella de la Encla 2008. El gráfico siguiente ilustra la información para el año 2011.

Gráfico 74

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



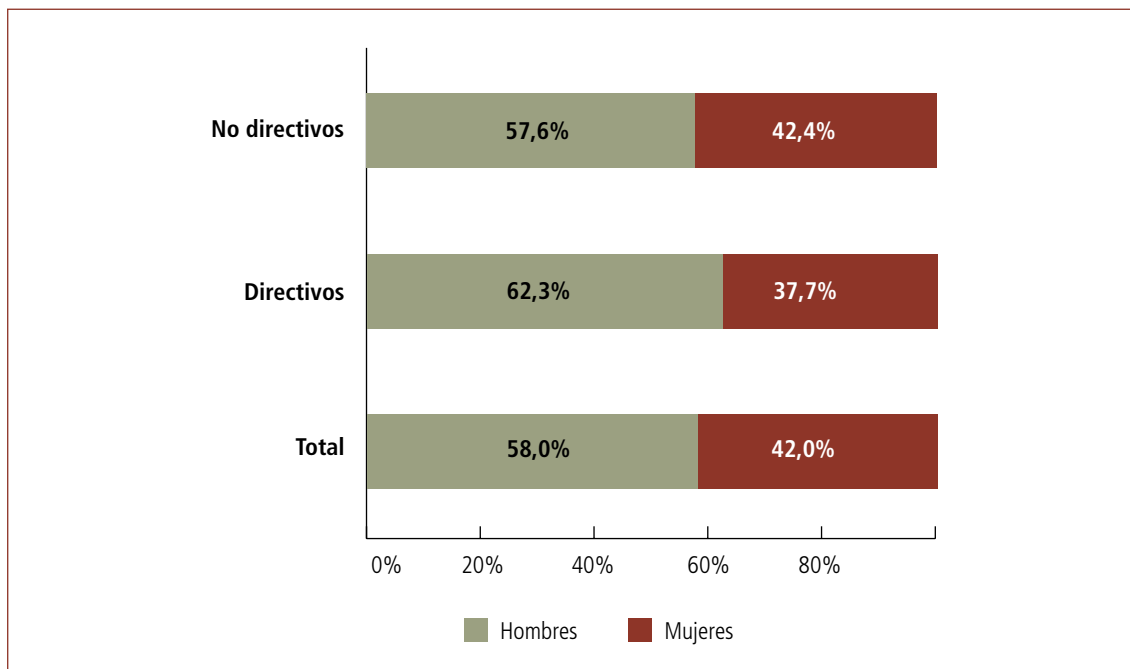
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el último año, un 91,5% del personal capacitado tenía funciones no directivas en las empresas, y solo un 8,5% las cumplía. En la Encla 2008, la relación había sido de 89,3% y 10,7%, respectivamente. Al comparar 2008-2011, es posible comprobar que la participación de los no directivos en capacitación, subió alrededor de dos p.p.

La distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año en las empresas encuestadas, por sexo y según función, permite verificar que en la plana de directivos es donde porcentualmente más hombres que mujeres han recibido capacitación (62,3% versus 37,7%), lo cual -de algún modo- sigue los parámetros de composición de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, en especial en el estamento directivo. En el segmento de no directivos la diferencia existe, pero es menos acentuada (57,6% versus 42,4%).

Gráfico 75

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



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos señalan también que los trabajadores tienen una participación poco significativa en el diseño y gestión de estas actividades. Dirigentes sindicales y trabajadores consultados manifiestan sus opiniones en el sentido de que solo en ocasiones son consultados o informados sobre la materia.



Consideraciones finales

Los datos proporcionados por la Encla 2011 permiten comprobar una tendencia creciente de empresas involucradas en la realización de capacitación al personal y del total de trabajadores beneficiados, lo cual constituye en sí una evolución positiva.

En el caso de este último indicador -proporción de trabajadores capacitados en los 12 meses previos a la encuesta- existe un aumento de 16 p.p. respecto de la última medición, lo que da cuenta de la relevancia que las empresas le han asignado a la capacitación como estrategia que permite elevar su productividad y competitividad.

Destacan como empresas que capacitan a su personal, primeramente, las de mayor tamaño y, luego, las de mediano; vale decir, aquellas que tienen 50 y más trabajadores.

Esto podría estar relacionado con que, en general, la tendencia indica que las empresas de mayor tamaño tienden a ejecutar procesos productivos de bienes o servicios más complejos y diversificados, con uso creciente de tecnología e innovación, que exigen probadas competencias laborales y formas de organización del trabajo en equipo.

Usualmente, tienen también mayor orientación al mercado externo o a grandes clientes nacionales, lo que impone elevados estándares de calidad de los productos y/o servicios.

Por otra parte, las grandes empresas son además, las que más se benefician de la franquicia tributaria Sence, política estatal destinada a favorecer las acciones formativas de los trabajadores.

Los empleadores entregan, en general, una valoración positiva de la capacitación, toda vez que cerca del 70% de ellos considera que esta produce *'siempre'* una mejora en el desempeño laboral. Sin embargo, a pesar de la constatación de dicho progreso, solo en una pequeña minoría de las empresas la capacitación está *'siempre'* asociada a un aumento remuneracional (9,7%) y, es más, una proporción significativa de los empleadores (38,9%) declara que ello *'nunca'* ocurre.



Capítulo 6

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, definida en el artículo 21 del código del ramo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato (jornada activa). Asimismo es considerado jornada de trabajo el tiempo que el dependiente está a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (jornada pasiva).

La jornada laboral tiene una limitación temporal, por múltiples factores, entre ellos fisiológicos y económicos. En efecto, existen razones de salud que aconsejan establecer limitaciones en su duración, para fijar períodos de descanso durante los cuales los trabajadores recuperen las fuerzas perdidas en el desarrollo del proceso productivo. Por otra parte, económicamente, aumentar el límite de horas hace decrecer el rendimiento de las personas. A su vez, desde una visión centrada en los derechos de los trabajadores y en la perspectiva de una vida social enriquecida, la limitación de la jornada permite a todo trabajador/a disponer de tiempo para dedicarlo al ocio y la recreación, a la familia y a la participación en las manifestaciones culturales de la sociedad de la cual forma parte.

La duración del tiempo laboral ha sido objeto de múltiples regulaciones tanto a nivel internacional como nacional. En el caso chileno, los principios fijados en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revisten especial importancia. Ellos establecieron el máximo de ocho horas diarias o de 48 horas semanales, que Chile adoptó en 1924. Posteriormente, la misma organización internacional planteó la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral, cuestión que el Estado chileno recogió con la reforma legal de 2001, mediante la cual determinó la reducción, hacia el año 2005, del máximo de horas semanales de trabajo de 48 a 45 horas.

Este capítulo revisa las tendencias de la jornada en las empresas chilenas. Cabe señalar que, para esta versión, fueron realizados cambios en los cuestionarios de la Encla, con el objeto de capturar de manera más adecuada la realidad. Así, por primera vez, consultó a las empresas respecto de la cantidad de trabajadores que laboran en cada uno de los principales tipos de jornada establecidos por la legislación, así como sobre la cantidad de horas diarias, días de trabajo y de descanso.

6.1. Tipos de jornada

Por primera vez la Encla, en su versión 2011, permite capturar y caracterizar en profundidad las distintas modalidades de jornada aplicadas en las empresas chilenas.

Al efecto, su cuestionario consultó a los empleadores la cantidad de trabajadores/as que laboran bajo los distintos tipos de jornada que indica, y que corresponden tanto a la jornada ordinaria de trabajo, con una duración máxima de 45 horas semanales, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días de trabajo continuo²⁴; como a los sistemas excepcionales de distribución de jornada: la jornada bisemanal, la jornada parcial y aquella establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo, aplicable solo a Hoteles, Restaurantes o Clubes, cuyo máximo semanal es de 60 horas²⁵.

²⁴ Código del Trabajo, artículos 22 y 28.

²⁵ Si bien los distintos tipos de jornada aludidos en esta pregunta del cuestionario constituyen jurídicamente jornada ordinaria de trabajo, los cuales varían en su duración, distribución o la forma de organización,

Cuadro 70

Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (máximo de 45 horas semanales)	2.484.627	1.368.301	3.852.928
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	254.716	117.206	371.922
Jornadas bisemanales	40.104	1.455	41.559
Jornada parcial	85.300	149.956	235.256
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a Hoteles, restaurantes o clubes)	2.830	2.827	5.658
Otro tipo de jornadas²⁶	213	391	604
Total	2.867.791	1.640.136	4.507.927

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El siguiente cuadro presenta la distribución porcentual de los trabajadores de las empresas encuestadas en los distintos tipos de jornada consultados. Lo primero que salta a la vista es que la mayoría de los trabajadores están afectos a la jornada ordinaria máxima de trabajo de 45 horas semanales con un 85,5%, mientras que un 14,5% trabaja en los demás tipos de jornada consultados, que suponen un uso diverso del tiempo de trabajo.

Los sistemas excepcionales de distribución de jornada anotan una participación del 8,3% de los trabajadores, con una leve mayor presencia entre los hombres que entre las mujeres. Le sigue en importancia la jornada parcial, con un 5,2% de los trabajadores. Contrariamente a lo que pudieran creer algunos respecto a que la jornada parcial solo la utilizan las mujeres, un 3,0% de los hombres está afecto a ella. Igualmente, es posible advertir una mayor presencia de este tipo de jornada entre las mujeres (9,1%), asociada a su mayor necesidad por compatibilizar responsabilidades familiares con el trabajo asalariado, de acuerdo a las concepciones tradicionales de los roles de género que aún persisten en la sociedad.

De todos modos, a diez años de su entrada en vigencia, la jornada parcial aún presenta una escasa proliferación. Por su parte, las jornadas bisemanales muestran poca participación (0,9%), al igual que aquella que rige sobre personal de Hoteles, Restaurantes y Clubes²⁷.

para efectos de este análisis fueron considerados como tipos de jornadas diversos, ya que en la práctica no existe un único régimen de jornada ordinaria al cual estén afectos todos los trabajadores.

²⁶ Esta categoría obedece a respuestas espontáneas de los empleadores encuestados sin pregunta contemplada en el cuestionario.

²⁷ En el caso de la rama de Hoteles, Restaurantes y Clubes, esto puede deberse a un sub-registro al momento del levantamiento de la información, dada la importancia cuantitativa que reviste dicha rama, superior al porcentaje que muestra en el Cuadro 71.

Cuadro 71

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La implementación de jornadas diversas de la ordinaria, de 45 horas semanales como máximo, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días, está asociada al tamaño de empresa. Tal como muestran los Cuadros 72 y 73, a medida que aumenta el tamaño de empresa es posible observar una mayor proporción de trabajadores afectos a estos otros tipos de jornadas consultados. Mientras en la microempresa alcanzan a un 4,7%, en la gran empresa su número es casi cuatro veces superior, llegando a un 18,2%, lo cual podría explicarse por el hecho de que su implementación requiere de una gestión más compleja, posible de adoptar en la medida en que la organización genera una mayor especialización funcional, fenómeno ligado al tamaño de la empresa.

Cuadro 72

Cantidad de trabajadores, por tipo de jornada y tamaño de empresa

Tipo de jornada	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	172.801	671.022	684.778	2.324.327	3.852.928
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	1.008	17.655	51.073	302.187	371.922
Jornadas bisemanales	888	2.583	4.013	34.076	41.559
Jornada parcial	5.295	27.942	18.774	183.245	235.256
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a Hoteles, restaurantes o clubes)	1.181	1.766	2.596	114	5.658
Otro tipo de jornadas	0	36	151	416	604
Total	181.173	721.004	761.385	2.844.365	4.507.927

Fuente: Encla 2011, Empleadores

**Cuadro 73**

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según tamaño de empresa

Tipo de jornada	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	95,4%	93,1%	89,9%	81,7%	85,5%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	0,6%	2,4%	6,7%	10,6%	8,3%
Jornadas bisemanales	0,5%	0,4%	0,5%	1,2%	0,9%
Jornada parcial	2,9%	3,9%	2,5%	6,4%	5,2%
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a Hoteles, restaurantes o clubes)	0,7%	0,2%	0,3%	0,0%	0,1%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Según región, las cifras del Cuadro 74 muestran escasa variación en el uso de los distintos tipos de jornada ya señalados, a excepción de Antofagasta, Atacama y Tarapacá, que exhiben las proporciones más bajas de trabajadores con jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales y las más altas de uso de sistemas excepcionales.

En el caso de las jornadas parciales, las cifras regionales confirman que es una modalidad de escasa aplicación, toda vez que en ninguna región más del 8% de los trabajadores está afecto a ella. En este sentido, la proporción más alta corresponde a la región de Tarapacá (7,4%) y la más baja a la región del Maule con apenas un 1,6%.

Cuadro 74

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según región

Región	Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a hoteles, restaurantes o clubes)	Otro tipo de jornadas	Total
Arica y Parinacota	87,7%	5,6%	0,0%	6,7%	0,0%	0,00%	100%
Tarapacá	76,0%	16,2%	0,2%	7,4%	0,3%	0,00%	100%
Antofagasta	69,7%	24,2%	1,6%	4,0%	0,4%	0,05%	100%
Atacama	73,9%	16,7%	4,4%	4,1%	0,8%	0,00%	100%
Coquimbo	87,2%	8,7%	0,0%	3,9%	0,2%	0,00%	100%
Valparaíso	87,3%	5,0%	0,4%	7,1%	0,2%	0,00%	100%
Metropolitana	84,5%	8,8%	0,9%	5,7%	0,1%	0,00%	100%
O'Higgins	91,9%	5,6%	0,0%	2,0%	0,5%	0,00%	100%
Maule	93,6%	3,7%	0,8%	1,6%	0,3%	0,00%	100%
Biobío	91,7%	4,2%	1,2%	2,8%	0,0%	0,17%	100%
Araucanía	93,2%	3,4%	0,2%	2,9%	0,2%	0,00%	100%
Los Ríos	89,6%	2,8%	2,0%	5,5%	0,1%	0,00%	100%
Los Lagos	88,1%	6,8%	2,3%	2,5%	0,3%	0,00%	100%
Aysén	82,2%	13,0%	1,3%	3,4%	0,1%	0,00%	100%
Magallanes	85,1%	4,5%	1,9%	6,4%	1,5%	0,58%	100%
Total	85,5%	8,3%	0,9%	5,2%	0,1%	0,01%	100%

Fuente: Encia 2011, Empleadores

6.1.1. Jornada ordinaria de trabajo

El análisis siguiente está referido únicamente a la jornada ordinaria de 45 horas semanales como duración máxima, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días.

Al efecto, la Encla 2002 registró un considerable descenso de 2,3 horas en el promedio de horas semanales desde la Encla 1999, dando cuenta de los ajustes realizados por las empresas para adecuarse a la nueva normativa. Las sucesivas mediciones registraron nuevas disminuciones hasta caer por debajo de las 45 horas en la Encla 2008 (44,8 hrs).

Aunque el promedio que entrega la Encla 2011, por tratarse de uno ponderado, no es estrictamente comparable con las mediciones anteriores, que consistían en promedios simples, es posible observar un nuevo descenso, ya sea que se considere la información entregada por trabajadores y dirigentes sindicales o por empleadores, al contabilizarse un promedio semanal de 44 horas y 36 minutos (44,6 hrs.) de acuerdo a estos últimos y de 44 horas y 12 minutos (44,2 hrs.), según los primeros.

Al llevar el promedio arrojado por la información entregada por empleadores a una cantidad anual de horas, es posible señalar que los trabajadores chilenos dedican, en promedio, 2.077²⁸ horas al año al trabajo por persona, sin considerar las horas extras. Agregando a esta cifra el promedio de horas extraordinarias, calculado a partir de todos los trabajadores (y no solo de los que efectivamente las realizaron), el total anual asciende a 2.123 horas, cifra menor a la existente hace algunos años²⁹.

Analizando esta información según el tamaño de la empresa, de acuerdo a los datos entregados por los empleadores, son observables mínimas diferencias, de no más de media hora, en la duración de la jornada ordinaria semanal entre los distintos tamaños, a diferencia de lo que ocurría en la Encla 2008 donde la microempresa superaba en una hora el promedio general, sobrepasando el máximo legal de 45 horas semanales. Solo la jornada de la gran empresa, informada por trabajadores y dirigentes sindicales, muestra una diferencia mayor, con un promedio de 43,8 horas.

²⁸ Cifra calculada al multiplicar las horas semanales (44,6) por la cantidad de semanas de trabajo en un año (46,6). Esta última cifra resulta de restar de las 52 semanas del año las tres semanas de vacaciones y las 2,4 semanas que representan los días festivos (sin considerar los días domingo) en Chile.

²⁹ Ver, Temas Laborales N° 23, agosto 2005; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

Cuadro 75

Promedio (1) de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Microempresa	44,5	44,4
Pequeña empresa	44,9	45,0
Mediana empresa	44,8	44,7
Gran empresa	44,5	43,8
Total	44,6	44,2

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

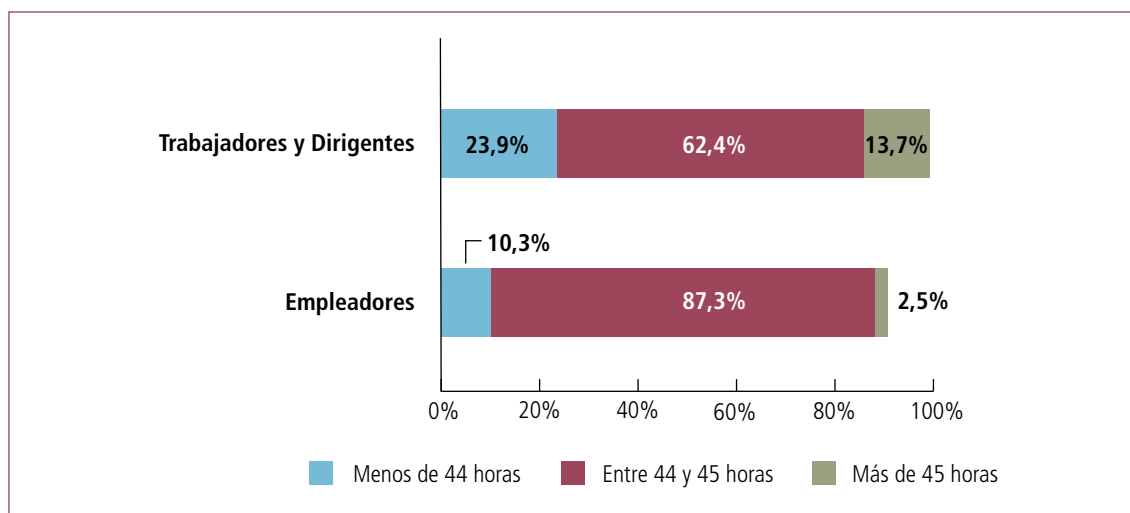
Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Cabe señalar que la coincidencia entre empleadores y trabajadores es, en una proporción importante de empresas, solo aparente: el promedio que arroja la información entregada por los trabajadores esconde una dispersión mucho mayor. Aunque ambos informantes indican, en la mayoría de los casos, una duración de la jornada semanal entre 44 y 45 horas, un 23,9% de los trabajadores versus un 10,3% de los empleadores, es decir, más del doble, informan jornadas inferiores a 44 horas.

Dado que el horizonte normativo apunta a una reducción de la jornada, esta discrepancia no parece particularmente problemática, a diferencia de lo que ocurre con el segmento de empresas donde los trabajadores laboran más de 45 horas a la semana. Mientras un 2,5% de las empresas, según lo que informan los empleadores, trabaja por sobre el máximo legal, según los trabajadores y dirigentes sindicales, esto ocurre en el 13,7% de las empresas, es decir, una proporción seis veces superior a la que indican los empleadores.

Gráfico 76

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a tramos de horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo, según informante



Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

La misma escasa variabilidad que es posible observar entre los distintos tamaños de empresa muestran las cifras por rama de actividad económica, sobre todo en las entregadas por los empleadores, donde todas las ramas alcanzan promedios entre 44 y 45 horas. Según trabajadores y dirigentes sindicales, las ramas se ubican entre 43,8 y 45,2 horas, a excepción de Enseñanza que anota un promedio de 41,1 horas semanales³⁰.

El promedio más alto indicado -45,2 hrs- corresponde a la rama de Hoteles y Restaurantes, aunque cabe señalar que este valor solo involucra a su personal exceptuado de la aplicación del artículo 27 del Código del Trabajo.

Cuadro 76

Promedio (1) de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según rama de actividad económica (3)

Rama de actividad económica	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	45,0	44,9
Pesca	45,0	44,7
Industria manufacturera	44,9	45,1
Construcción	44,9	44,8
Comercio al por mayor y menor	44,7	44,9
Hoteles y restaurantes	44,8	45,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	44,5	44,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	44,7	43,8
Enseñanza	44,6	41,1
Servicios sociales y de salud	44,9	44,3
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	44,8	45,0
Total	44,6	44,2

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Ya el Informe de Resultados de la Encla 2008 advertía la tendencia a la reducción de las diferencias intersectoriales, evolución que los datos de la Encla 2011 confirman. Es posible

³⁰ De conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, la jornada semanal de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado no puede exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula del docente no puede exceder de 33 horas cronológicas, excluido los recreos y el horario restante debe ser destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases queda determinado por la proporción respectiva. De esta manera, la jornada laboral del docente debe estar distribuida de forma que, a lo más, el 75% de ella esté destinada a la docencia de aula, correspondiendo el resto a las actividades no lectiva, de las cuales los recreos no son parte.

observar este rasgo de escasa variabilidad en, prácticamente, todos los cruces elaborados respecto de la jornada ordinaria, ya sea respecto de horas semanales u horas diarias de trabajo, como puede advertirse también en la desagregación por región del Cuadro 77, especialmente en relación a la información que entregan los empleadores, con diferencias de no más de 0,5 horas entre las distintas regiones.

Nuevamente, es posible apreciar una mayor dispersión en la información proporcionada por trabajadores y dirigentes sindicales. Según estos, cinco regiones superan en más de una hora el promedio nacional (44,2): Tarapacá (45,3), Antofagasta (45,9), Coquimbo y Los Ríos (ambos con 45,5) y Biobío (45,3). Por otro lado, la mayor diferencia aparece entre las regiones de Antofagasta y Metropolitana, con 2,1 horas más trabajadas en la primera.

Cuadro 77

Promedio (1) de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según región

Región	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Arica y Parinacota	45,0	45,1
Tarapacá	45,0	45,3
Antofagasta	44,8	45,9
Atacama	44,7	45,0
Coquimbo	44,9	45,5
Valparaíso	44,6	44,6
Metropolitana	44,5	43,8
O'Higgins	44,9	45,1
Maule	44,9	45,0
Biobío	44,9	45,3
Araucanía	45,0	44,8
Los Ríos	44,8	45,5
Los Lagos	45,0	44,6
Aysén	44,7	44,2
Magallanes	44,8	44,8
Total	44,6	44,2

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

El promedio de horas diarias de trabajo de los dependientes, informadas tanto por empleadores como trabajadores, es de 8,4 horas. Como fue señalado, las cifras no muestran mayor variación entre los distintos tamaños de empresa, a excepción del valor levemente más bajo en la microempresa. Aunque es posible observar una dispersión similar al de las horas semanales, hay que tener presente que a los trabajadores encuestados siempre se les pide que respondan respecto de la mayoría de los trabajadores, con lo cual en muchos casos sus respuestas pueden no reflejar exactamente lo que ocurre de manera particular en algunos establecimientos de la empresa o con un determinado segmento de trabajadores.

Cuadro 78

Promedio (1) de horas diarias laborales por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Microempresa	8,1	8,1
Pequeña empresa	8,3	8,4
Mediana empresa	8,4	8,5
Gran empresa	8,4	8,4
Total	8,4	8,4

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Las respuestas sobre los promedios de días de trabajo y de descanso a la semana también muestran una casi total coincidencia entre empleadores y trabajadores, con 5,3 días de trabajo según estos últimos y 5,4 según los primeros. En el caso de los días de descanso, los promedios de ambos informantes coinciden en 1,7. A su vez, las variaciones según tamaño de empresa son mínimas: solo la microempresa muestra una leve diferencia respecto a los valores generales, con 5,5 días de trabajo y 1,5 días de descanso, sin variación respecto a si el informante es el empleador o el trabajador.

Cuadro 79

Promedio (1) de días de trabajo y de descanso a la semana de la jornada ordinaria de trabajo, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores y Dirigentes Sindicales	
	Días de trabajo	Días de descanso	Días de trabajo	Días de descanso
Microempresa	5,5	1,5	5,5	1,5
Pequeña empresa	5,4	1,6	5,4	1,6
Mediana empresa	5,3	1,7	5,3	1,7
Gran empresa	5,3	1,7	5,3	1,8
Total	5,4	1,7	5,3	1,7

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales.

Estas mismas cifras, pero según rama de actividad económica, muestran variaciones un poco mayores, tal como indica el siguiente cuadro.

Cuadro 80

Promedio (1) de días de trabajo y de descanso a la semana de la jornada ordinaria de trabajo, según rama de actividad económica (2)

Rama de actividad económica	Empleadores		Trabajadores y Dirigentes Sindicales	
	Días de trabajo	Días de descanso	Días de trabajo	Días de descanso
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,5	1,5	5,4	1,6
Pesca	5,8	1,2	5,8	1,2
Industrias manufactureras	5,4	1,6	5,3	1,7
Construcción	5,1	1,9	5,1	1,9
Comercio al por mayor y menor	5,4	1,6	5,5	1,6
Hoteles y restaurantes	5,6	1,5	5,5	1,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,4	1,6	5,4	1,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,5	1,5	5,2	1,8
Enseñanza	5,1	1,9	5,0	2,0
Servicios sociales y de salud	5,3	1,7	5,3	1,7
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,6	1,4	5,6	1,4
Total	5,4	1,7	5,3	1,7

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

En general, a la luz de los datos, es posible afirmar que, a diferencia de otras dimensiones, la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo tiende a una cierta homogeneidad en la mayoría de las empresas, sin arrojar variaciones importantes por tamaño, rama de actividad económica o región (considerando en este último caso solo la información entregada por empleadores, ya que aquella proporcionada por dirigentes y sindicales y trabajadores presenta mayor variabilidad); además de mostrar una coincidencia significativa entre lo que señalan los trabajadores y los empleadores encuestados (excepto en algunas regiones).

Aunque en muchos casos el cumplimiento normativo de las empresas opera *ipso facto*, debe considerarse en el análisis el efecto de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. De este modo, del total de materias de fiscalización durante el año 2011, un 25,7%, es decir, una de cada cuatro, fueron referidas a jornada, superando levemente el porcentaje que representan los temas de jornada sobre el total de materias denunciadas, que alcanza a un 18%³¹.

³¹ Estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo, Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios.

La importancia de la normativa legal y de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, en la determinación y vigilancia de los tiempos de trabajo establecidos, aumenta a la luz de las cifras que indican que solo en una mínima parte de los instrumentos colectivos los trabajadores suscriben algún tipo de acuerdo con la empresa en relación a los tiempos de trabajo y descanso. según a los datos proporcionados por los trabajadores para la Encla 2011, apenas en el 1,5% de las empresas fueron pactados cambios en la jornada de trabajo por la vía de los instrumentos colectivos.

Las estadísticas de registros administrativos confirman este hecho. De los instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año 2011, solo en el 12,9%³² fueron suscritos acuerdos sobre jornada de trabajo. Más aún, esta cifra debe ser analizada de acuerdo al acotado impacto que tiene la negociación colectiva en Chile que, para el año 2011, cubriría aproximadamente al 14,5%³³ de los asalariados.

6.1.2. Jornada parcial

La jornada parcial está regulada por los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, incorporados a dicho cuerpo normativo mediante la Ley N° 19.759, de 2001. Establecen que es aquella jornada pactada no superior a dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo; es decir, 30 horas semanales, o menos. Sin perjuicio de que, con anterioridad, siempre fue posible pactar contractualmente una jornada inferior a la ordinaria, esta modificación legal facultó a las partes para distribuir la jornada en menos de cinco días a la semana³⁴.

Entre los principales argumentos para el establecimiento de esta modalidad está el facilitar la incorporación al mercado de trabajo a personas que, por diversos motivos, tienen dificultades para asumir trabajos con jornadas de tiempo completo. En especial, las mujeres³⁵, otorgándoles la posibilidad de compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado. Al respecto, y de acuerdo a la Encuesta Casen 2009, el 26,3% de las mujeres inactivas esgrimen los '*quehaceres del hogar*' como razón para no trabajar remuneradamente; y un 13%, el cuidado de niños, ancianos y enfermos³⁶. Para el caso de los hombres inactivos, en cambio, el conjunto de estas razones apenas alcanza al 1,7%.

En cuanto a su utilización según sexo de los trabajadores, las cifras revisadas en los Cuadros 70 y 71 de este capítulo, en parte, confirman este diagnóstico, en tanto el empleo a tiempo parcial arroja una participación en el total de mujeres tres veces mayor a la que muestran los hombres (9,1% versus 3%). Aún así, a diez años de la reforma legal, existe una escasa proliferación de este tipo de esquema de trabajo, con una participación del 5,2% del total de trabajadores, cifra inclusive menor al 6,2% que muestra en la Encla 2008. Cabe señalar,

³² Ver Compendio de Series Estadísticas 1990-2011, Dirección del Trabajo, Capítulo II, página 46; <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-62612.html>

³³ Cifra calculada sobre la base de los 5.074.750 asalariados del trimestre mayo-julio de 2011, según la Nueva Encuesta de Empleo del INE, y de los 734.287 trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes al 30 de junio del mismo año, según estadísticas de la Dirección del Trabajo (Ibíd., página 47).

³⁴ Dictamen N° 0549/012 del 3 de febrero de 2009, de la Dirección del Trabajo.

³⁵ También personas mayores y personas con algún tipo de discapacidad.

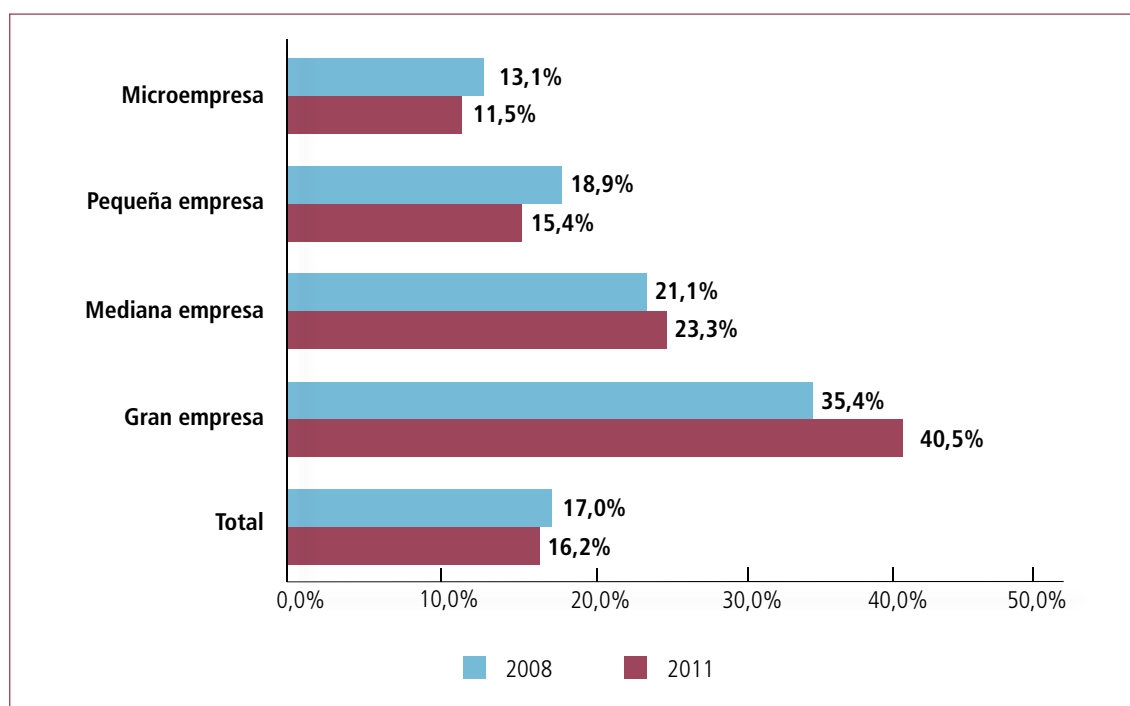
³⁶ Elaboración propia a partir de base de datos Encuesta Casen 2009. Las cifras están calculadas sobre el universo de mujeres inactivas, esto es, mujeres de 15 años y más sin ocupación y que no están buscando trabajo.

en todo caso, que ambas encuestas no son estrictamente comparables en este aspecto, pues las preguntas de las que se extrae una y otra cifra son diferentes.

Si bien las proporciones de trabajadores de las Encla 2008 y 2011 no son estrictamente comparables, sí lo son las proporciones de empresas que hacen uso de este tipo de jornada. Las cifras parecen confirmar que no hay mayor avance en la utilización de este esquema, ya que la proporción para el total de empresas en 2011 alcanza al 16,2%, cifra 0,8% menor a la de la Encla 2008.

En lo relativo al tamaño de las empresas y el uso de este tipo de jornada son las grandes las que utilizan en mayor medida jornadas parciales. Si en 2008 había una proporción casi tres veces superior de grandes empresas que de microempresas que hacían uso de ella, en 2011 dicha relación asciende a casi cuatro veces, tal como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 77
Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales,
según tamaño de empresa (2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Al observar la utilización de esta figura de acuerdo a las distintas ramas de actividad económica, queda claro que la rama de Enseñanza muestra para el 2011 la cifra más elevada (69,7%), siguiéndole en orden decreciente Otras Actividades de Servicios Comunitarios (29,9%) y Servicios Sociales y de Salud (26,3%). Al contrario, los sectores que presentan el porcentaje más bajo en la utilización de esta modalidad son Pesca (2,9%), Transporte (5,6%) y Construcción (6%).

Ahora bien, comparando estas cifras con las obtenidas en la Encla 2008, es posible apreciar que, en general, no ha habido variaciones significativas, con excepción de dos importantes caídas, en el caso de Servicios Sociales y de Salud y de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, que pasan de un 76,6% a 26,3% y de 20,9% a 5,6%, respectivamente.

Cuadro 81

Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según rama de actividad económica (1) (2008 y 2011)

Rama de actividad económica	2008	2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,3%	9,2%
Pesca	0,8%	2,9%
Industria manufacturera	12,6%	10,8%
Construcción	10,3%	6,0%
Comercio al por mayor y menor	13,4%	16,2%
Hoteles y restaurantes	20,1%	23,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,9%	5,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	20,1%	18,6%
Enseñanza	76,0%	69,7%
Servicios sociales y de salud	76,6%	26,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,0%	29,9%
Total	17,0%	16,2%

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

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A pesar de la escasa variación a nivel nacional en la proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, en algunas regiones se producen variaciones significativas respecto de la medición del año 2008. En especial en las regiones de O'Higgins y Maule, cuyos descensos equivalen a cerca de la mitad de la proporción que exhibían en ese año, cayendo ambas bajo el 10%.

Por su parte, Biobío y Magallanes también experimentan descensos importantes, de 8,5 p.p. en el caso de la primera y de 6,9 p.p. en el de la segunda, lo que la llevó a situarse en el segundo lugar en 2011 entre las regiones con mayor proporción de empresas que usan jornadas parciales, después de haber ocupado el primer lugar en 2008 con un porcentaje muy superior respecto de las demás.

Cuadro 82

Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según región (2008 y 2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	17,0%	21,2%
Tarapacá	19,7%	17,8%
Antofagasta	12,3%	15,8%
Atacama	15,7%	10,7%
Coquimbo	11,5%	14,2%
Valparaíso	20,3%	25,0%
Metropolitana	14,7%	16,7%
O'Higgins	15,2%	8,3%
Maule	18,6%	9,8%
Biobío	21,3%	12,8%
Araucanía	21,5%	17,0%
Los Ríos	16,7%	14,2%
Los Lagos	21,1%	14,3%
Aysén	16,5%	17,4%
Magallanes	30,0%	23,1%
Total	17,0%	16,2%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

6.1.3. Sistemas especiales de distribución de jornada: sistemas excepcionales y jornadas bisemanales

De acuerdo a la legislación, las empresas disponen, en caso de cumplirse ciertos requisitos, de sistemas especiales para distribuir la jornada, tales como los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y la jornada bisemanal.

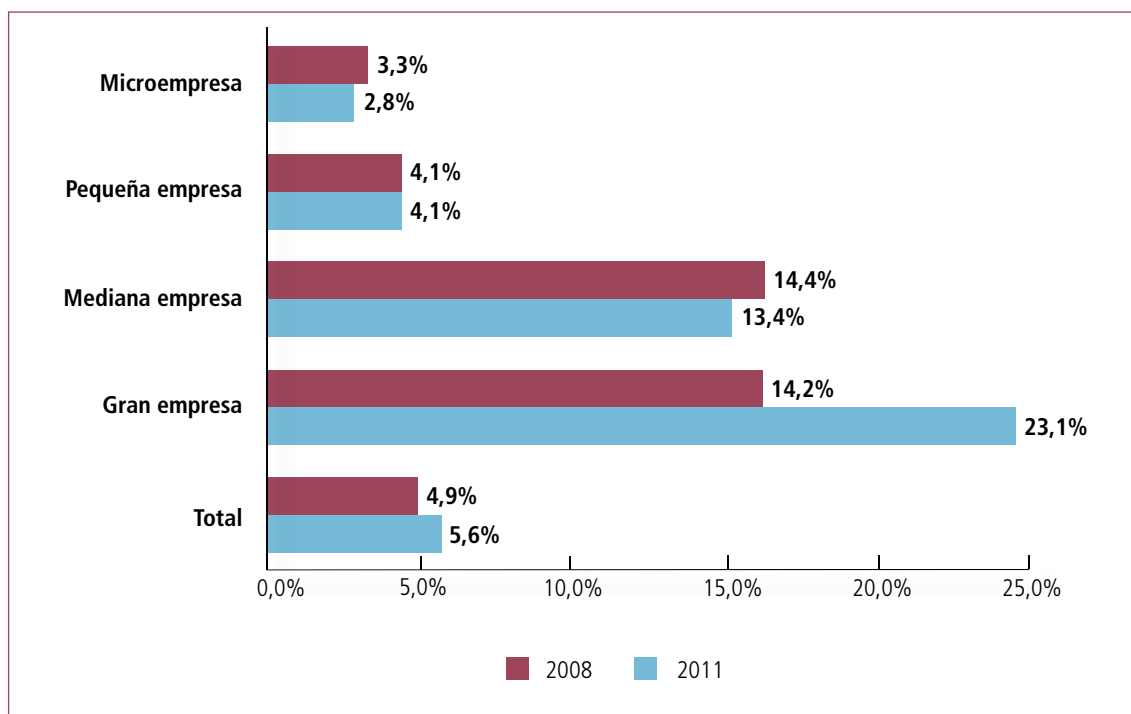
Como no es posible que la ley prevea todas las situaciones que pudieran darse en el mundo del trabajo, el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo, cuando lo dispuesto en dicho artículo no pudiese aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios. Esta figura abarca al 8,3% de los trabajadores, tal como muestra el Gráfico 78 de este capítulo.

Por su parte, el artículo 39 del mismo cuerpo legal establece que en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno. Como vimos, este esquema es escasamente utilizado por las empresas, abarcando únicamente al 0,9% del total de trabajadores asalariados de las empresas de cinco o más trabajadores.

De acuerdo al gráfico siguiente, el 5,6% de las empresas con cinco o más trabajadores utilizan uno o ambos sistemas de distribución de la jornada, cifra 0,7% mayor a la del 2008. El incremento se debe, exclusivamente, al anotado por la gran empresa, que pasa de un 14,2% a un 23,1%, aumento bastante significativo. Como fue señalado, el uso de esta distribución está relacionado con el tamaño de empresa: a mayor tamaño aumenta la proporción de empresas que las utilizan. Tratándose de estas dos figuras, prácticamente una de cada cuatro grandes empresas las utiliza.

Gráfico 78

Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

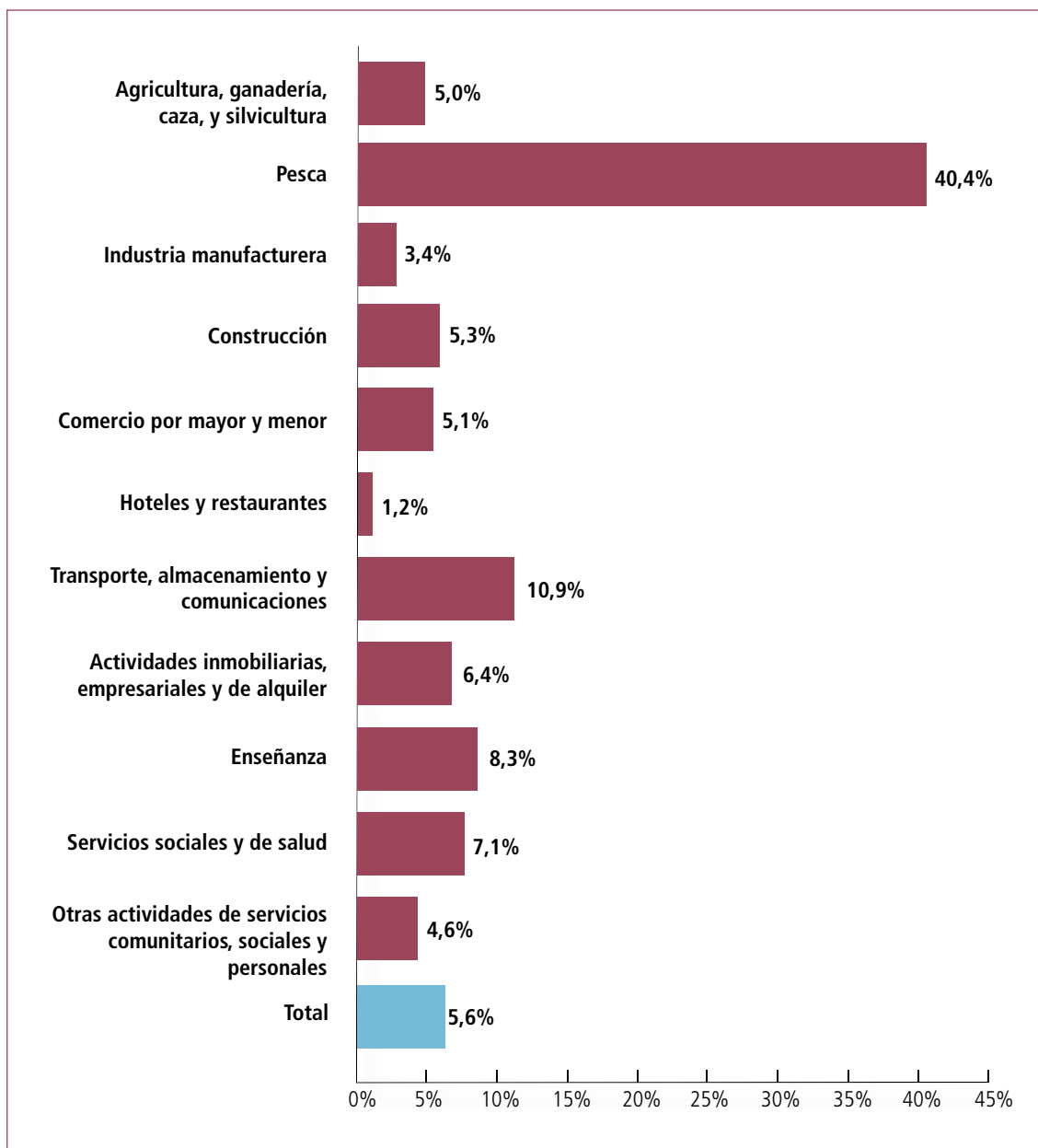


Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El Gráfico 79 muestra que estos esquemas están presentes en todas las ramas de actividad económica en medida moderada, siendo la Pesca, por lejos, aquella con la mayor presencia, con un 40,4%. Le siguen, mucho más abajo, las ramas de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (10,9%) y Enseñanza (8,3%).

Gráfico 79

Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según rama de actividad económica (1)



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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar, por primera vez en la Encla, el promedio de días de trabajo y de descanso que realizan los trabajadores afectos a sistemas de jornadas excepcionales o bisemanal. Según dichos promedios, es posible ver que la jornada habitual es de nueve días laborales, por cinco de descanso, con diez horas diarias de trabajo. Al calcular, a partir de esta jornada promedio, el número de horas de trabajo a la semana, es visible que se aproxima a las 45 horas semanales de la jornada de trabajo ordinaria, con 43,6 horas.

Por otro lado, hay que destacar que la jornada más extensa aparece en la pequeña empresa con 10,7 días de trabajo continuo, 5,1 días de descanso y 9,5 horas diarias de trabajo. En este caso, al llevar estas cifras promedio a un cálculo semanal, la jornada excepcional o bisemanal de la pequeña empresa iguala el máximo de 45 horas semanales fijado para la jornada ordinaria.

Cuadro 83

Promedio (1) de días de trabajo, de descanso y de horas diarias laborales del turno mayoritario de los sistemas de jornada excepcional y/o bisemanal en las empresas que señalaron tener trabajadores bajo esos regímenes, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (2)	Promedio de días de trabajo	Promedio de días de descanso	Nº de horas diarias de trabajo, sin considerar horas extraordinarias
Pequeña empresa	10,7	5,1	9,5
Mediana empresa	8,6	5,4	10,6
Gran empresa	8,8	5,0	9,8
Total	8,9	5,1	9,8

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores con sistema de jornada excepcional y/o bisemanal.

(2) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Ya pudimos observar en la primera sección de este capítulo, que las proporciones más altas de trabajadores afectos a distribución de jornadas excepcionales y bisemanales están en las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama, lo que concuerda con la información del gráfico a continuación, y se debe, probablemente, al influjo de las faenas mineras en la actividad económica regional.

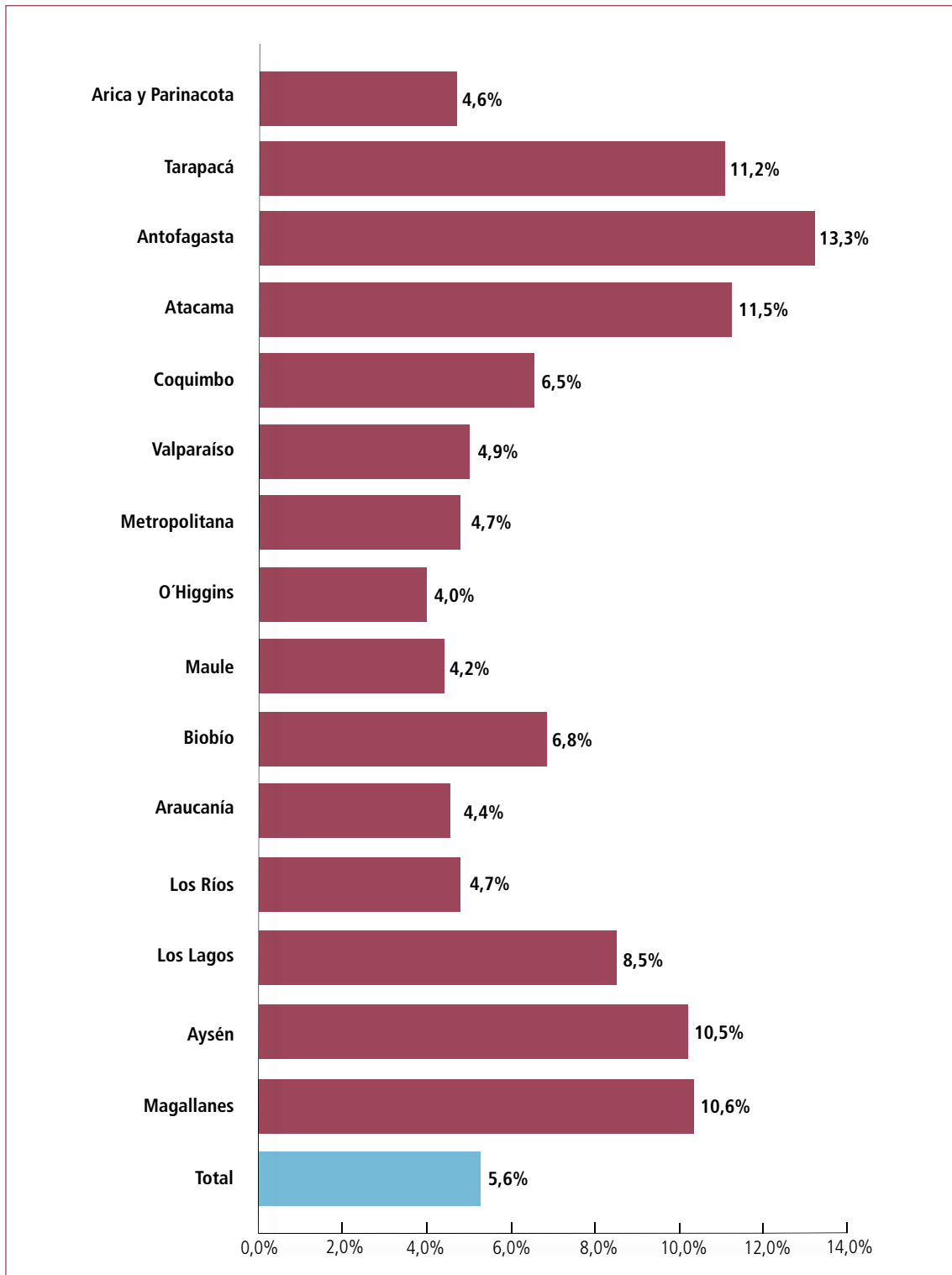
Muy cercanas a este grupo de regiones, están las dos regiones del extremo sur, Aysén y Magallanes, con proporciones de 10,5% y 10,6% respectivamente. En Aysén, ello es coincidente con la alta proporción de trabajadores en estos regímenes vista en el Cuadro 74.

El caso de Magallanes es menos claro y es posible que esté relacionado con la lejanía de algunos centros productivos -pesqueros, mineros e industriales- respecto de los centros urbanos, aunque esto es solo una hipótesis que los datos de la Encla no permiten corroborar.

Por otro lado, las regiones de O'Higgins y Maule exhiben las proporciones más bajas de empresas que hacen uso de este tipo de distribución, con 4,0% y 4,2%, respectivamente.

Gráfico 80

Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según región



Fuente: Encla 2011, Empleadores



6.2. Jornada extraordinaria

De acuerdo a lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo “se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.

Según la Encla 2011, el uso de sobretiempo de trabajo en las empresas de cinco o más trabajadores muestra variaciones respecto de años anteriores. Por un lado, por primera vez, desde la medición de la Encla 2002, se ha detenido la tendencia a la baja en la proporción de empresas y de trabajadores que laboran horas extraordinarias; y, por otro, el número de horas extraordinarias semanales por trabajador, que había permanecido relativamente estable desde la medición del año 2004 en torno a las cinco horas, experimentó esta vez un fuerte descenso.

La Reforma Laboral de 2001 estableció nuevos requisitos para el uso de horas extraordinarias restringiéndolo exclusivamente a “(...) atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”³⁷. Esta medida buscó evitar la utilización del sobretiempo como una práctica permanente de extensión de la jornada ordinaria de trabajo.

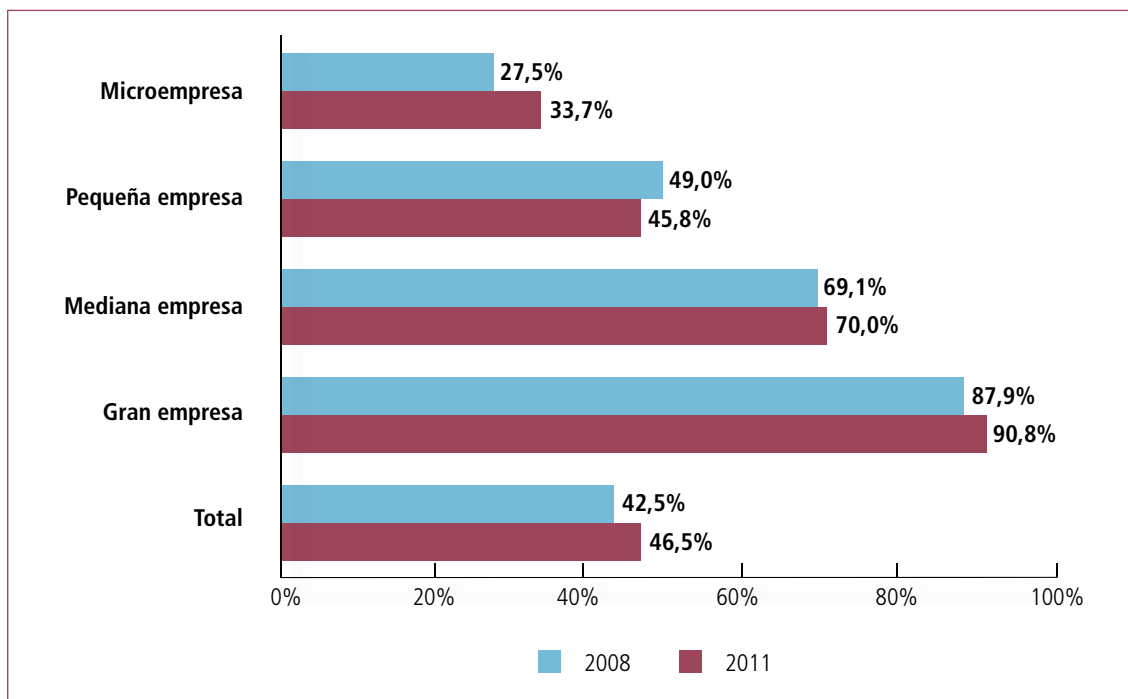
El impacto de esta reforma fue medido por las sucesivas encuestas laborales que evidenciaron una tendencia a la baja en la proporción de empresas que realizaban horas extraordinarias, desde un máximo de 67% en 1998 a un mínimo de 42,5% en 2008. La misma tendencia fue observada en el caso de la proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias: desde un 47% en 1998 a un 30,1% en 2008.

Sin embargo, la Encla 2011 muestra un leve incremento de ambas proporciones: de 4 p.p. en el caso de las empresas (Gráfico 81), y de 2,5 p.p. en el caso de los trabajadores (Cuadro 84). Entendiendo que tales variaciones están dentro de los márgenes de error muestral, más que un incremento, es posible afirmar que existe un quiebre de la tendencia a la baja que se había mostrado a lo largo de la última década.

³⁷ Código del Trabajo, artículo 32.

Gráfico 81

Proporción de empresas que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, según tamaño de empresa (2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores.

Cuadro 84

Trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta (%) sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008	2011
Microempresa	14,5%	19,2%
Pequeña empresa	23,9%	21,0%
Mediana empresa	30,3%	30,9%
Gran empresa	35,0%	36,7%
Total	30,1%	32,6%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El Cuadro 85 permite apreciar que los hombres están más involucrados que las mujeres en la realización de horas extraordinarias, aunque la diferencia no es tan significativa, alcanzando 4,6 p.p. Tal como muestra el cuadro anterior, a medida que aumenta el tamaño sube la proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias, situación que ocurre tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

Cuadro 85

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otro lado, como señaló ya esta sección, la Encla 2011 muestra un importante descenso en la cantidad de horas extraordinarias semanales por trabajador. De manera similar a anteriores mediciones, la Encla 2008 arrojó un promedio de 5,1 horas semanales por trabajador, mientras que la Encla 2011 exhibe un promedio de 3,1, es decir, dos horas menos por cada trabajador, tal como muestra el Gráfico 82.

Encontrar una explicación para esta disminución no resulta sencillo, pues responde a muchas variables. Solo es posible considerar algunas hipótesis. En un escenario donde el efecto de los cambios legales de hace una década se ha disipado, una variación a la baja en la realización de horas extraordinarias estaría relacionada con un incremento en la productividad del trabajo, con un vuelco en las decisiones de inversión (contratación de nuevos trabajadores, adquisición de nueva tecnología) por parte de los empresarios y/o con una decisión de externalizar parte de la producción (o externalizar en mayor medida). Evidentemente, el comportamiento de estas variables diferirá de acuerdo a los distintos tamaños de empresa.

En efecto, al observar las cifras del gráfico siguiente, la reducción de las horas extraordinarias ocurre solo en la pequeña y en la gran empresa que, por cierto, poseen características muy diferentes. Según los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo de INE, entre los trimestres enero-marzo de 2010 y junio-agosto de 2011³⁸, la fuerza de trabajo asalariada en empresas de 11 a 49 personas³⁹ creció en 9,9%, mientras que en la gran empresa (200 y más trabajadores) lo hizo solo en un 0,1%. Estas cifras sugieren que en la pequeña empresa parte de la producción que debía ser cubierta por el sobretiempo ha sido absorbida por el significativo incremento de personal.

En la gran empresa, en cambio, dado el casi nulo crecimiento de su personal asalariado, ello puede deberse a un incremento en la productividad del trabajo, a una mayor inversión en tecnología, o a la decisión de externalizar parte de la producción o externalizar en mayor medida. Lamentablemente no existe información respecto a las inversiones en tecnología que tuvieron lugar en la gran empresa, pero en relación a la productividad del trabajo, los datos del capítulo de *Capacitación para el Trabajo* del presente Informe

³⁸ Trimestre que coincide con el trabajo de campo de la Encla 2011.

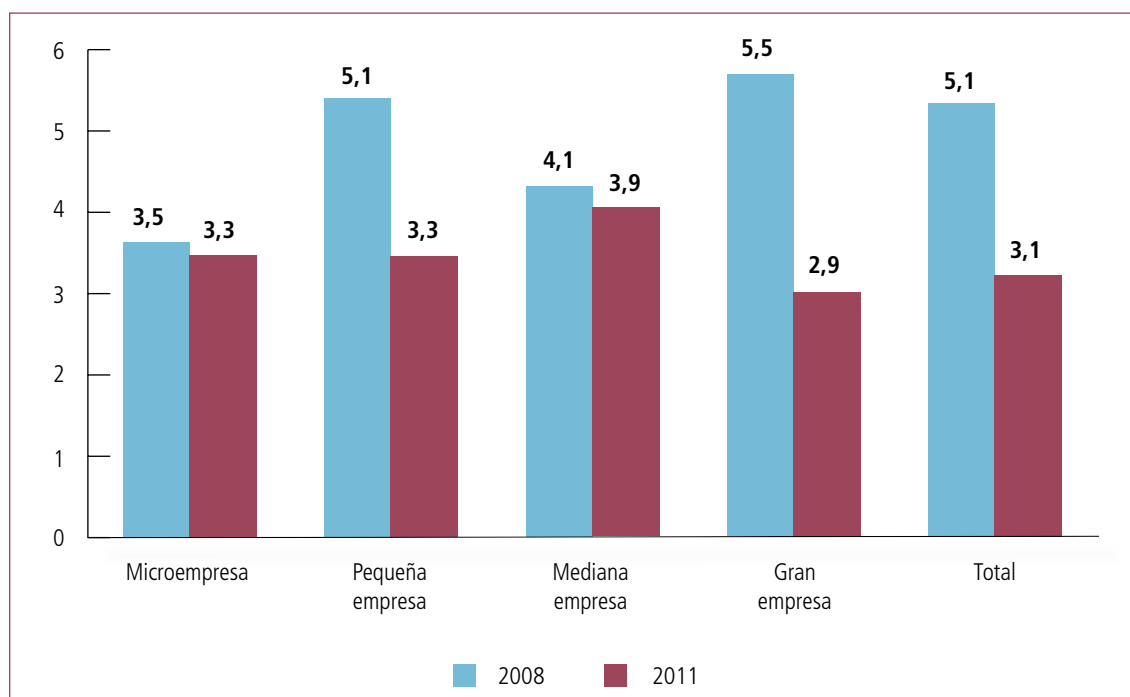
³⁹ Similar a lo que la Encla entiende como pequeña empresa.

de Resultados indican que en los dos años previos a la aplicación de la encuesta la gran empresa capacitó a una cantidad de trabajadores equivalente al 46% de su plantilla al momento de la encuesta.

Esta cifra es la más elevada de entre los distintos tamaños de empresa y representa, a su vez, el mayor incremento respecto al año 2008, con 16,8 p.p. Es de esperar que tales niveles de capacitación impacten positivamente en la productividad del trabajo, al punto de reducir la demanda por sobretiempo al interior de las empresas. Cabe reiterar, de todos modos, que dados los alcances de esta exposición de resultados el presente análisis solo puede permitirse sugerir estas hipótesis.

Gráfico 82

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según tamaño de empresa (1) (2008 y 2011)



(1) En empresas donde se realizan horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El Cuadro 86 permite apreciar que, para el año 2011, en todas las ramas de actividad económica, a excepción de Enseñanza, sobre un tercio de las empresas realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta. En el caso de la rama mencionada se produce una disminución considerable de 8 p.p. entre las mediciones de 2008 y 2011, mientras que en las ramas de Servicios Sociales y de Salud, Hoteles y Restaurantes, y Comercio, ocurren los mayores incrementos, con 15,8 p.p., 15,3 p.p., y 9,1 p.p., respectivamente. Servicios Sociales y de Salud muestra la mayor proporción de empresas que trabajan horas extraordinarias con un 78,1%, situación que, posiblemente está relacionada, al menos en aquellas empresas vinculadas a los servicios de salud, por la ocurrencia de emergencias médicas que demandan a los trabajadores la continuación de sus labores más allá de la jornada normal establecida.

Cuadro 86

Proporción de empresas que realizan horas extraordinarias,
según rama de actividad económica (1) (2008 y 2011)

Rama de actividad económica	Año	
	2008	2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33,7%	38,1%
Pesca	36,4%	37,0%
Industria manufacturera	52,7%	52,4%
Construcción	47,0%	44,1%
Comercio al por mayor y menor	41,1%	50,2%
Hoteles y restaurantes	36,4%	51,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	31,8%	39,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	42,4%	41,8%
Enseñanza	31,2%	23,2%
Servicios sociales y de salud	62,3%	78,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	51,1%	58,4%
Total	42,5%	46,5%

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

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A pesar de la escasa variación a nivel nacional en la proporción de empresas que realizan horas extraordinarias, entre los años 2008 y 2011, a nivel regional es posible apreciar importantes diferencias comparando ambas mediciones. En especial esto es notorio en las dos regiones que presentaban las más altas proporciones en 2008: Antofagasta (63,1%) y Coquimbo (61,1%). En el caso de la primera se produjo un descenso de 23,1 p.p., mientras que en la segunda, la baja fue de 25 p.p. Por el contrario, hubo importantes incrementos, particularmente en las regiones de Araucanía (16,5 p.p.), Tarapacá (15,2 p.p.), Magallanes, (13,9 p.p.), Los Lagos (13,2 p.p.) y Los Ríos (12,7 p.p.).

Cuadro 87

Proporción de empresas que realizan horas extraordinarias,
según región (2008 y 2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	44,6%	42,1%
Tarapacá	42,8%	58,0%
Antofagasta	63,1%	40,0%
Atacama	42,4%	43,7%
Coquimbo	61,1%	36,1%
Valparaíso	39,3%	40,7%
Metropolitana	43,4%	50,0%
O'Higgins	46,7%	43,4%
Maule	39,0%	45,0%
Biobío	42,1%	37,5%
Araucanía	38,0%	54,5%
Los Ríos	24,7%	37,4%
Los Lagos	34,0%	47,2%
Aysén	34,4%	44,1%
Magallanes	39,5%	53,4%
Total	42,5%	46,5%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A medida que aumenta el tamaño de empresa, crece la proporción de empresas en que los trabajadores señalan que laboran horas extraordinarias de manera reiterada y regular.

También en relación a lo ya analizado, de 2008 a 2011 disminuye en 3,8 p.p. la proporción de empresas en que los trabajadores declaran no trabajar horas extraordinarias, proporción que alcanza en 2011 su nivel más alto en la microempresa con 36,4%.

De todos modos, no son observables variaciones importantes según tamaño de empresa entre los años 2008 y 2011. Cabe resaltar la significativa proporción de empresas en que se trabajan de manera reiterada y regular, la que alcanza un 11,9% de las empresas en 2011, no obstante ser levemente inferior a lo informado en la anterior aplicación de la encuesta.



Cuadro 88
 Distribución porcentual de empresas por regularidad con la que trabajan horas extraordinarias, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008			2011				
	De manera reiterada y regular	Sólo en ocasiones extraordinarias	No se trabajan	Total	De manera reiterada y regular	Sólo en ocasiones extraordinarias	No se trabajan	Total
Microempresa	9,7%	51,2%	39,1%	100%	10,2%	53,4%	36,4%	100%
Pequeña empresa	14,9%	56,5%	28,6%	100%	11,0%	61,9%	27,1%	100%
Mediana empresa	11,2%	67,9%	20,9%	100%	15,6%	69,2%	15,3%	100%
Gran empresa	22,9%	63,3%	13,8%	100%	23,8%	63,2%	13,0%	100%
Total	12,5%	55,3%	32,2%	100%	11,9%	59,7%	28,4%	100%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Trabajadores y Dirigentes Sindicales

La encuesta también indagó en qué medida las empresas cumplen con pactar previamente con los trabajadores la realización de horas extraordinarias. Si bien una mayoría significativa cumple (91,9%), de acuerdo a trabajadores y dirigentes sindicales, aún persiste un nivel de incumplimiento importante, sin que sean observables mayores diferencias según tamaño de empresa u otras variables.

Finalmente, en relación al interés de los trabajadores por realizar horas extras, respecto a 2008 éste se mantiene. En efecto, según trabajadores y dirigentes sindicales, en el 64,1% de las empresas, los trabajadores presentarían, en general, un mediano o mucho interés por realizar horas extraordinarias. Esto podría estar asociado a la importancia que adquiere el sobresueldo en la remuneración global, lo que operaría como incentivo para incrementar su carga laboral. La concentración de los trabajadores en los tramos de más bajos ingresos impulsaría⁴⁰ a los dependientes a mejorar sus ingresos por la vía de la realización de horas extraordinarias.

Cuadro 89

Distribución porcentual de empresas por grado de interés de los trabajadores en realizar horas extraordinarias, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Año	Grado de interés	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
2008	Mucho interés	31,2%	34,2%	39,3%	42,6%	33,5%
	Mediano interés	28,3%	32,1%	33,5%	31,4%	30,5%
	Poco interés	13,9%	15,1%	13,2%	17,0%	14,5%
	Ningún interés	26,7%	18,5%	13,9%	9,0%	21,6%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
2011	Mucho interés	33,7%	34,9%	39,6%	43,8%	35,4%
	Mediano interés	24,2%	31,3%	34,6%	23,7%	28,7%
	Poco interés	16,6%	16,1%	13,9%	25,7%	16,5%
	Ningún interés	25,5%	17,7%	12,0%	6,8%	19,4%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Trabajadores y Dirigentes Sindicales

6.3. Organización de la jornada de trabajo

6.3.1. Sistema de turnos

Existen diversas actividades productivas que, por su propia naturaleza o por criterios de eficiencia económica, están obligadas -u optan- por establecer una mayor continuidad en sus operaciones, abarcando la totalidad o la mayor parte de las horas del día, lo que se realiza mediante el sistema de turnos.

⁴⁰ De acuerdo a los datos de la Encla 2011, el 45,7% de los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores percibe \$344.000, o menos, de remuneración bruta.

La utilización de turnos aumenta a medida que crece el tamaño de las empresas, siendo más del doble en el caso de la gran empresa respecto a la micro y pequeña empresa. Un factor que incide en esta relación es la mayor inversión en tecnología que caracteriza a las grandes empresas y las impulsa a una operación continua pues, en muchos casos, es la única manera de hacer rentable la inversión en determinada maquinaria especialmente costosa.

En general, el sistema de turnos está relacionado con el cumplimiento de las exigencias del mercado, ya sea por la oportunidad en la entrega del producto o servicio o en los volúmenes de producción demandados.

Cuadro 90

Proporción de empresas que operan con sistema de turnos,
según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008	2011
Microempresa	18,5%	19,2%
Pequeña Empresa	25,5%	20,8%
Mediana Empresa	44,6%	36,4%
Gran Empresa	63,1%	47,3%
Total	25,5%	23,3%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Sin embargo, a excepción de la microempresa, y en relación a la Encla 2008, es posible observar una disminución en el uso de este sistema en todos los demás tamaños de empresas. Si bien ello no impacta mayormente en la proporción total que permanece estable, confirma, en cierta medida, la tendencia decreciente en la utilización de sistemas de turnos advertida en la Encla 2008. Para 2011, la cantidad de empresas que trabaja con turnos asciende a 18.168, que representan un 23,3% de las empresas de cinco o más trabajadores.

Las cifras a nivel regional no permiten apreciar una disminución, toda vez que son más las regiones en las que aumenta la proporción de empresas que operan con sistemas de turnos, que aquellas en las que esta proporción decrece. No obstante, las tres regiones más importantes del país -Valparaíso, Metropolitana y Biobío- presentan disminuciones. Por su parte, la región con mayor presencia de sistema de turnos es Atacama, mientras que Arica y Parinacota muestra exactamente la misma proporción en 2011 que en 2008. En el siguiente cuadro es necesario tomar en cuenta la dispersión que es amplia.

Cuadro 91

Proporción de empresas que operan con sistema de turnos,
según región (2008 y 2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	42,2%	42,2%
Tarapacá	27,3%	35,7%
Antofagasta	35,1%	29,9%
Atacama	41,3%	43,7%
Coquimbo	40,0%	34,7%
Valparaíso	27,4%	22,7%
Metropolitana	21,5%	19,1%
O'Higgins	35,3%	24,0%
Maule	28,0%	32,2%
Biobío	28,6%	20,9%
Araucanía	29,4%	34,7%
Los Ríos	20,3%	21,1%
Los Lagos	20,8%	25,9%
Aysén	23,1%	28,2%
Magallanes	20,2%	32,1%
Total	25,5%	23,3%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar que las ramas de actividad económica con más altas proporciones de empresas que operan con sistema de turnos son aquellas obligadas a mantener, por diversos motivos, continuidad en sus operaciones durante extensos períodos del día. Es así como las ramas de Hoteles y Restaurantes y Servicios Sociales y de Salud exhiben las proporciones más altas, con 59,8% y 43,7%, respectivamente, ya que son sectores cuyos servicios pueden ser requeridos por los consumidores durante la mayor parte del día o, incluso, en cualquier momento de él.

Cuadro 92

Proporción de empresas que operan con sistema de turnos, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad económica	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,6%
Pesca	39,1%
Industria manufacturera	27,9%
Construcción	5,8%
Comercio al por mayor y menor	23,0%
Hoteles y restaurantes	59,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	17,0%
Enseñanza	10,8%
Servicios sociales y de salud	43,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	28,6%
Total	23,3%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Otro aspecto observable en los sistemas de turnos es si son permanentes para los trabajadores o si, por el contrario, estos van rotando en los distintos turnos disponibles. El hecho de que existan turnos más deseables que otros conlleva que sea considerado justo que todos los trabajadores que participan de dicho sistema vayan alternándose en los distintos horarios.

Cuadro 93

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son permanentes o rotativos (1)

Tipo de turnos	Porcentaje
Permanentes	29,1%
Rotativos	57,5%
De ambos tipos al mismo tiempo	13,4%
Total	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación a la modificación de los turnos ya asignados, una proporción significativa -32,6%- de las empresas los cambia una vez establecidos, sin que aparezca una incidencia menor en aquellas donde existe organización sindical.

Cuadro 94

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son modificados por el empleador una vez ya asignados a los trabajadores, según existencia de sindicato (1)

Existencia de sindicato	Una vez asignados los turnos ¿Vuelve a modificarlos el empleador?		
	Sí	No	Total
Sin sindicato	31,8%	68,2%	100%
Con sindicato	36,5%	63,5%	100%
Total	32,6%	67,4%	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes Sindicales

En cuanto al tipo de turno, el sistema de dos turnos con horarios diurnos, es decir con luz de día, sigue siendo predominante, alcanzando al 50,3% de las empresas, con importantes diferencias según tamaño. A medida que este disminuye es más frecuentemente utilizado y, de manera inversa, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, por razones ya vistas, es más frecuente la utilización del sistema de tres turnos, que implica un funcionamiento durante las 24 horas del día.

Cuadro 95

Distribución porcentual de empresas por sistema de turnos, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Dos turnos (horarios diurnos)	Dos turnos (con horario nocturno)	Tres turnos (continuo)	Total
Microempresa	65,4%	14,9%	19,8%	100%
Pequeña Empresa	51,8%	17,5%	30,8%	100%
Mediana Empresa	33,0%	33,6%	33,4%	100%
Gran Empresa	28,9%	24,5%	46,6%	100%
Total	50,3%	20,2%	29,5%	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Considerando a todas las empresas, una proporción significativa de los trabajadores (7,1%) participa de turnos nocturnos, como indica el cuadro siguiente. Aunque cabe señalar que es posible observar una reducción de 1,2 puntos desde la Encla 2008.

A su vez, la rama de Servicios Sociales y de Salud -que comprende actividades que, precisamente, deben ser desarrollados de manera ininterrumpida- anota la proporción más alta de trabajadores con turnos nocturnos, aunque con una importante baja desde el año 2008. Le sigue la rama de Pesca, cuya alta proporción está explicada por las labores a bordo de las naves pesqueras y que incluyen horas de la madrugada. En tercer lugar, aparece la Industria Manufacturera, donde la importancia que adquiere la inversión en tecnología impulsa, como ya fue señalado, hacia el trabajo continuo.

Cuadro 96

Proporción (1) de trabajadores que laboran en turnos nocturnos (2), según rama de actividad económica (3) (2008 y 2011)

Rama de actividad económica	2008	2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,1%	3,1%
Pesca	10,3%	18,5%
Industria manufacturera	13,5%	15,8%
Construcción	2,8%	0,4%
Comercio al por mayor y menor	9,8%	6,4%
Hoteles y restaurantes	7,0%	7,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,6%	4,1%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	8,5%	8,0%
Enseñanza	0,4%	0,1%
Servicios sociales y de salud	38,2%	23,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,1%	6,1%
Total	8,3%	7,1%

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

(2) En relación a todas las empresas.

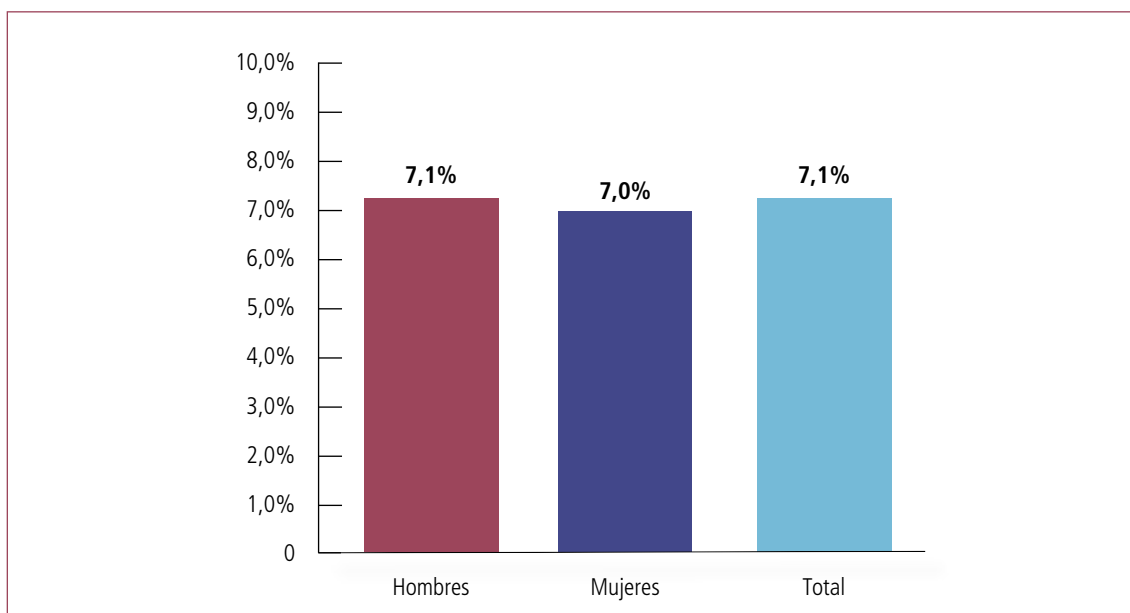
(3) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Las cifras del Gráfico 83 permiten afirmar que hombres y mujeres trabajan en la misma medida en turnos nocturnos.

Gráfico 83

Proporción (1) de trabajadores que laboran en turnos nocturnos (2), según sexo



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

(2) En relación a todas las empresas.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el siguiente cuadro podemos apreciar que en las regiones de Biobío, Atacama, Antofagasta y Tarapacá aparecen las más altas proporciones de trabajadores que trabajan en este tipo de turnos.

Cuadro 97

Proporción (1) de trabajadores que laboran en turnos nocturnos (2), según región

Región	Porcentaje
Arica y Parinacota	8,3%
Tarapacá	11,1%
Antofagasta	11,1%
Atacama	11,8%
Coquimbo	3,3%
Valparaíso	5,1%
Metropolitana	6,5%
O'Higgins	9,6%
Maule	4,5%
Biobío	14,4%
Araucanía	6,7%
Los Ríos	8,1%
Los Lagos	8,3%
Aysén	9,5%
Magallanes	5,5%
Total	7,1%

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

(2) En relación a todas las empresas.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

6.3.2. Trabajo en día domingo

Por razones culturales, el día domingo ha sido considerado tradicionalmente un día preferentemente de descanso y/o de recreación, y así lo ha recogido históricamente la legislación laboral.

Sin embargo, existen diversas actividades que deben desarrollarse de manera ininterrumpida -por razones técnicas, de interés público o económicas- así como otras que, precisamente, se benefician del consumo que realizan quienes hacen uso de su tiempo libre⁴¹.

Esta es una tendencia creciente y, como muestra el cuadro siguiente, la cantidad de trabajadores que realizan labores en día domingo asciende a 1.125.617, de los cuales un

⁴¹ Las actividades exceptuadas de descanso dominical están señaladas en el artículo 38 del Código del Trabajo.

57,5% son hombres y un 42,5%, mujeres. Aunque estas cifras indican que la mayoría de quienes trabajan en día domingo son varones, si analizamos qué proporción representan los hombres y las mujeres que trabajan en día domingo sobre el total de hombres y mujeres que trabajan en las empresas, es posible concluir que las mujeres participan levemente en mayor medida que los hombres en esta modalidad, toda vez que el 29,9% de ellas trabaja en día domingo versus el 21,9% de ellos.

Cuadro 98

Cantidad de trabajadores que laboran en día domingo, por sexo y tamaño de empresa

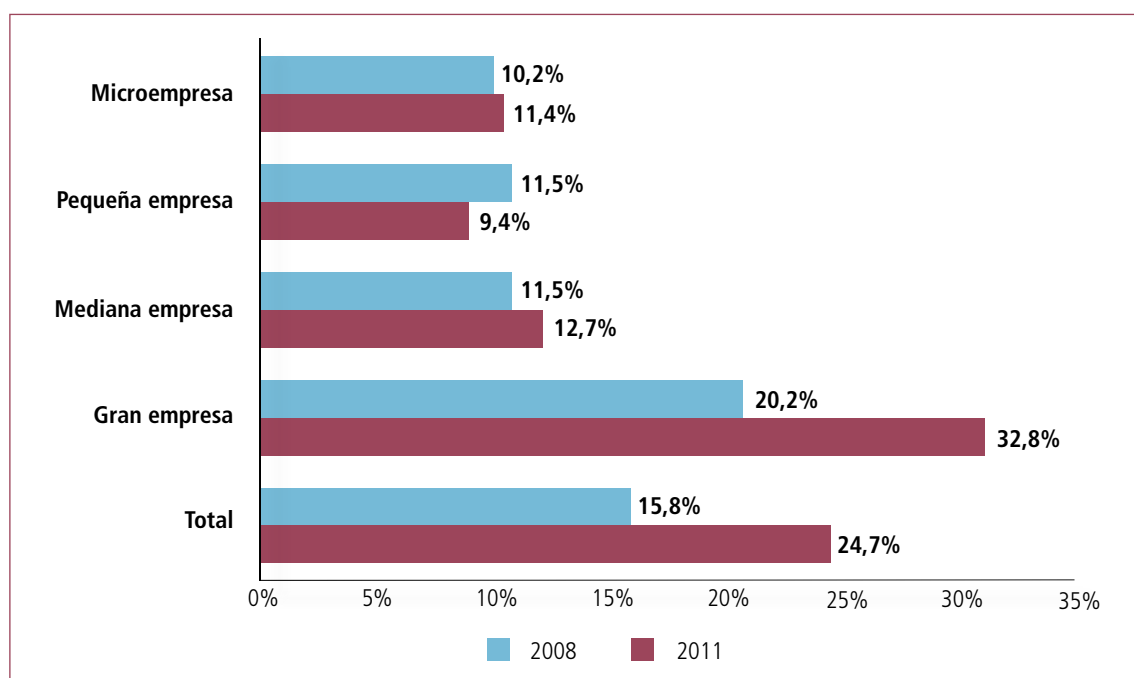
Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	11.729	8.337	20.066
Pequeña empresa	48.755	20.560	69.315
Mediana empresa	73.938	27.300	101.237
Gran empresa	513.216	421.781	934.998
Total	647.638	477.978	1.125.617

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las cifras del Gráfico 84 muestran un aumento de casi 9 p.p. en la proporción de trabajadores que realiza labores los días domingo, en comparación con la Encla 2008, llegando a un total de 24,7% (uno de cada cuatro trabajadores). Nuevamente, son las grandes empresas las que más utilizan esta modalidad y a las que se debe atribuir, casi exclusivamente, este incremento.

Gráfico 84

Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total (1) de trabajadores a nivel nacional, según tamaño de empresa (2008 y 2011)



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

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

En el cuadro siguiente es posible observar que, a excepción de las ramas de Enseñanza; Construcción y Agricultura, en todas las actividades económicas una proporción importante de trabajadores es empleada en actividades desarrolladas en día domingo. Destacan las ramas de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Servicios Sociales y de Salud; Pesca y Hoteles y Restaurantes, siendo esto último congruente con lo que señala la legislación al exceptuar del descanso dominical a los “(...) establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público”. En el caso de la Pesca, la ley exceptúa del descanso dominical el trabajo realizado a bordo de naves.

Cabe señalar que en la rama Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, así como en Pesca, aparecen los incrementos más importantes respecto al año 2008, de 28 p.p. y 21,9 p.p., respectivamente.

Al igual en mediciones anteriores, la Encla 2011 confirma que la tendencia al mayor empleo de los trabajadores en el día domingo no está relacionada con el desarrollo de actividades auxiliares -como aseo, seguridad, reparación y mantenimiento de maquinarias, etc.-, sino con la actividad principal de las empresas, en la cual labora el 95,9% de los trabajadores que se desempeña en día domingo, sin que sean observables diferencias significativas entre hombres y mujeres en este aspecto.

Cuadro 99

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

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Importantes diferencias entre regiones son apreciables en relación a la proporción de trabajadores que laboran en día domingo. En la región del Maule, esta llega solo a un 10,2%, siendo la cifra más baja. Por el contrario, en Antofagasta alcanza su nivel máximo, con un 28,1%. Le siguen las regiones Metropolitana (27,5%), Tarapacá (25,4%) y Atacama (23,3%).

Aunque por razones metodológicas no es posible entregar la estimación de la rama de Minería, es sabido que sus faenas se caracterizan por sus labores ininterrumpidas, cuestión que posiblemente explica los altos porcentajes de las tres regiones del norte señaladas. En el caso de la región Metropolitana, esta cifra está explicada por la alta participación que tiene la rama de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler sobre el empleo de la región, rama en la que a su vez aparece la mayor incidencia de trabajo en día domingo.

Cuadro 100

Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total (1) de trabajadores a nivel nacional, según sexo y región

Región	Hombres	Mujeres	Total
Arica y Parinacota	19,4%	21,2%	20,1%
Tarapacá	27,2%	22,4%	25,4%
Antofagasta	29,2%	25,0%	28,1%
Atacama	26,2%	15,6%	23,3%
Coquimbo	14,7%	13,0%	14,2%
Valparaíso	16,3%	19,7%	17,3%
Metropolitana	24,1%	33,2%	27,5%
O'Higgins	14,6%	13,4%	14,3%
Maule	10,5%	9,7%	10,2%
Biobío	13,3%	24,7%	16,6%
Araucanía	13,2%	15,3%	13,7%
Los Ríos	14,0%	13,2%	13,8%
Los Lagos	23,7%	18,4%	22,1%
Aysén	20,2%	15,3%	18,4%
Magallanes	20,2%	21,7%	20,7%
Total	21,9%	29,9%	24,7%

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

6.4. Descanso dentro de la jornada

La única pausa en la jornada diaria de trabajo contemplada por la legislación laboral es aquella destinada a la colación de los trabajadores, la que debe ser de, a lo menos, 30 minutos. Por regla general, no es considerado como tiempo trabajado para efectos de computar la jornada diaria⁴².

El cuadro siguiente evidencia que no existe mayor diferencia en la información que entregan empleadores y trabajadores respecto del tiempo destinado a colación. Sin embargo, en el primer tramo -empresas que destinan menos de 30 minutos- si bien la discrepancia es pequeña, de acuerdo a la información que entregan los trabajadores, al llevar los porcentajes a cantidades absolutas, ello abarcaría a 2.453 empresas.

Ahora bien, sea considerando la información entregada por los empleadores o por los trabajadores (0,7% y 3,1% respectivamente), la proporción de empresas ubicadas en el primer tramo es menor a la que arrojaba la Encla 2008, la cual ascendía a un 5,4% de las empresas, según los empleadores.

Cuadro 101

Distribución porcentual de empresas por tramos de tiempo destinado a la colación de los trabajadores, según informante

Tramos de tiempo destinados a colación	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Menos de 30 minutos	0,7%	3,1%
30 minutos	18,1%	17,6%
31 a 45 minutos	10,8%	8,7%
46 a 60 minutos	45,5%	45,6%
61 a 90 minutos	10,1%	11,3%
91 minutos o más	14,8%	13,8%
Total	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes sindicales

De acuerdo a las cifras del cuadro siguiente, es posible apreciar diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa en lo que respecta a los promedios de minutos destinados para colación, tanto el año 2008 como el 2011. A medida que disminuye el tamaño de las empresas, aumenta el tiempo destinado para almuerzo o colación. Así, la microempresa destina, en promedio, una hora y seis minutos para estos efectos, tiempo superior en 21 minutos al aplicado por la gran empresa.

Atendiendo a los tramos de minutos mostrados en el cuadro anterior, pero esta vez según tamaño de empresa, el 33,6% de las microempresas -es decir, una de cada tres- destina más de una hora a la colación, versus apenas el 8,3% de las grandes empresas en la misma situación.

⁴² Código del Trabajo, art. 34, inciso 1°.

Por otro lado, entre 2008 y 2011 se observa una disminución de seis minutos en el promedio de tiempo destinado para colación. Esta disminución ocurre con diferente intensidad en los distintos tamaños, a excepción de la microempresa donde, prácticamente, no hubo variación.

Cuadro 102

Promedio de minutos para colación (1) según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008	2011
Microempresa	66,6	66,4
Pequeña empresa	62,5	58,2
Mediana empresa	55,6	52,9
Gran empresa	50,0	45,3
Total	55,5	49,5

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores de la empresa.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar que en las empresas donde existen pausas programadas en la jornada diaria, además de la colación, estas enteran, en promedio, un total de 27 minutos. Sin embargo, también muestra que dichas pausas existen solo en una de cada cinco empresas, lo cual da cuenta de la escasa aplicación de esta figura por parte de los empleadores.

Cuadro 103

Proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria distintas de la colación, y promedio de minutos que suman en una jornada diaria (1), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Existencia de otras pausas	Promedio de minutos que suman
Microempresa	16,0%	32,7
Pequeña empresa	21,7%	31,4
Mediana empresa	24,9%	37,5
Gran empresa	25,9%	21,9
Total	20,2%	26,6

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Es posible apreciar importantes diferencias entre las distintas regiones en relación a la proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria, distintas de la colación. Mientras en la región Metropolitana alcanza solo a un 15,5%, siendo la cifra más baja, Aysén prácticamente triplica dicha cifra con un 44,6%. Le siguen las regiones de Antofagasta con un 33,3%, Magallanes con un 29,0% y Coquimbo con un 28,5%.

Cuadro 104

Proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria distintas de la colación, y promedio de minutos que suman en una jornada diaria (1), según región

Región	Existencia de otras pausas	Promedio de minutos que suman
Arica y Parinacota	18,3%	26,5
Tarapacá	17,2%	34,5
Antofagasta	33,3%	35,3
Atacama	22,1%	25,8
Coquimbo	28,5%	41,9
Valparaíso	22,7%	40,5
Metropolitana	15,5%	24,8
O'Higgins	23,4%	23,7
Maule	23,9%	21,0
Biobío	28,1%	29,3
Araucanía	24,8%	24,6
Los Ríos	16,9%	30,9
Los Lagos	21,7%	26,2
Aysén	44,6%	21,3
Magallanes	29,0%	24,5
Total	20,2%	26,6

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Consideraciones finales

En la organización del trabajo y la producción y, por ende, en la determinación de las condiciones de trabajo, inciden muchas variables, siendo una de ellas la legislación.

En el caso de la jornada de trabajo es posible constatar la importancia que la ley tiene toda vez que, cerca del 90% de las empresas, según los empleadores, fija la duración de la jornada ordinaria semanal en -o de modo muy cercano- al máximo legal de 45 horas semanales. En otras palabras, si bien la legislación solo se limita a establecer un máximo semanal de horas, en la práctica, la fijación de un máximo legal es, en definitiva, la fijación de la duración efectiva de la jornada para la amplia mayoría de los trabajadores del país.

Esta relación queda reflejada en las variaciones que ha evidenciado la medición de la jornada de las distintas encuestas laborales, en respuesta a los cambios legislativos; así como también en la escasa variación de la duración de los tiempos de trabajo a la luz de diversas variables, usualmente muy importantes a la hora de discriminar, como son tamaño de empresa, región o rama de actividad económica.

Sin embargo, esto no significa que no exista incumplimiento normativo. Según trabajadores y dirigentes sindicales el 13,9% de las empresas incumplirían ya sea los días establecidos de descanso o los límites diarios y semanales de horas de trabajo.

En relación al año 2008, el panorama general de la jornada laboral en las empresas del país no parece haber experimentado grandes variaciones, considerando en esta comparación solo aquellos aspectos para los cuales existe información de aquel año. En materia de jornadas extraordinaria y parcial, tanto las proporciones de empresas que las utilizan como de trabajadores afectos a ellas se mantienen en niveles similares a los de la medición anterior.

Lo mismo ocurre con la proporción de empresas que utilizan sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o jornadas bisemanales y con las distintas formas de organizar la jornada. La única excepción la constituye la proporción de trabajadores que trabaja en día domingo, la cual experimenta un incremento de 8,9 p.p. respecto de 2008 alcanzando a un cuarto de los trabajadores (24,7%).

Por otro lado, cabe señalar que, tanto los distintos tipos de jornadas consultados que difieren de la jornada ordinaria de 45 horas semanales como máximo, distribuidas en menos de seis ni más de cinco días, como los diferentes esquemas de organización de los tiempos de trabajo, están presentes en todos los sectores económicos, regiones y tamaños de empresa. Sin embargo, ninguno de ellos involucra a más de un tercio de los trabajadores y, en la mayoría de los casos, presentan magnitudes mucho menores.

De este modo, la proporción de trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada alcanza solo al 8,3%. En el caso de los dependientes que trabajan en día domingo, a pesar del incremento señalado, su proporción no supera el 25%. Por su parte, la jornada extraordinaria muestra una proporción de trabajadores más alta, con un 32,6% pero, como fue señalado, no supera el tercio del total de trabajadores, mientras que la jornada parcial involucra solo al 5,2% de los trabajadores.

Este panorama cambia sustancialmente al observar la gran empresa. En el caso de todos los esquemas y jornadas señalados, la proporción de grandes empresas que los utilizan y de trabajadores afectos aumenta varias veces respecto a lo observado en los demás tamaños, dando cuenta de que son esquemas muy importantes en la organización del trabajo y la producción de este segmento.

A modo de hipótesis, sería posible decir que en ellas se combinan tanto la necesidad de su utilización, como la capacidad para hacerlo. Necesidad, en la medida de que la competencia por mantener o ganar nichos de mercado fuerza la adopción de estrategias que implican una reducción de costos; y capacidad, dado que el uso de estos esquemas requiere una gestión más compleja y una mayor especialización funcional, asociadas a un mayor tamaño de la organización.

En síntesis, en el marco de las importantes transformaciones que ha vivido la organización del trabajo en las últimas décadas, en el ámbito de la jornada laboral han sido introducidas significativas variaciones en el uso tradicional de los tiempos de trabajo, pero sin que el esquema clásico de la jornada ordinaria, organizada semanalmente y regida por el límite máximo semanal indicado por la legislación, haya dejado de ser mayoritario.

Capítulo 7

Las organizaciones sindicales

El sindicato es una institución que juega un importante rol en el logro del equilibrio de las relaciones laborales. Difícilmente podría existir un sistema de relaciones laborales sin organizaciones que representen a los trabajadores y, más allá de los cambios experimentados por el sindicalismo a la luz de las transformaciones productivas que han ocurrido en Chile y otros países, los sindicatos no han dejado de operar como instancias de representación de los intereses de los trabajadores y herramientas de acción al servicio de estos últimos.

Esta versión de la Encla contempló, como es tradicional, la aplicación de un cuestionario especialmente dirigido a los sindicatos, con el objetivo de recoger información sobre su situación y funcionamiento, así como la opinión de los dirigentes sindicales sobre una serie de materias concernientes a las condiciones de trabajo. Estos datos permiten confirmar tendencias de encuestas anteriores relativas a rasgos que las caracterizan a nivel nacional y, además, información en áreas sensibles para el desarrollo sindical.

A modo de contexto cabe señalar que, para el período 2002 a 2011, los registros de la Dirección del Trabajo indicaban que el número total de organizaciones sindicales activas había subido en un 26,5%. En el mismo período, la población afiliada a los sindicatos activos creció en un 44,2%, lo que se ha traducido en un proceso de robustecimiento de los mismos. De igual forma, dichos registros destacan que en el período 2002 a 2011, el incremento de la afiliación sindical femenina superó, en términos absolutos y relativos, al crecimiento de la afiliación masculina (177.504 trabajadoras vs. 95.931 trabajadores).

7.1. La organización sindical en las empresas

La Encla, que ha medido siempre el nivel de organización de los trabajadores, entrega en esta nueva versión datos sobre la sindicalización, referida como siempre a empresas que cuentan con, al menos, un sindicato activo y a los trabajadores dependientes que en ellas laboran.

En el momento de la encuesta, el 7,8% de las empresas tenía sindicato activo, según la información proporcionada por los empleadores. Esto significa que, en el universo de empresas⁴³ de la Encla, existen 6.196 empresas con sindicato, frente a 73.591 que no lo tienen. En la medición anterior, el año 2008, esta proporción fue más baja: 5,1%.

De estos sindicatos activos, el 8,5% había pasado por algún período de receso sindical durante los últimos cuatro años. Es decir, son sindicatos legalmente vigentes pero que durante algún período no han presentado señales de actividad, lo cual constituye una situación de hecho, ya que la organización sigue existiendo mientras no sea tramitada su disolución.

Si bien entre 2008 y 2011 aumentó el porcentaje de empresas con sindicatos activos, subió también el porcentaje de aquellos que habían pasado por un período de receso sindical. Los datos presentados en este capítulo corresponden a los sindicatos activos, pues a ellos se les aplica la encuesta.

⁴³ La Encla considera empresas de cinco o más trabajadores.

7.1.1. Existencia de sindicato según tamaño de empresa

El porcentaje de empresas con sindicato varía de manera importante al desagregarlo según el tamaño de las empresas. La información indica que, tal como habían mostrado las encuestas laborales anteriores, la organización sindical es una institución con cierta presencia solo en las grandes empresas, segmento en el cual casi la mitad de las unidades productivas tiene sindicato (48%).

En cambio, en las empresas de menor tamaño, que constituyen la mayoría de las unidades empresariales del país, la organización sindical es una institución minoritaria. En efecto, solo el 4,5% de las pequeñas empresas y el 1,6% de las microempresas tienen trabajadores sindicalizados. Ello podría deberse a distintos factores, entre los cuales es necesario tener presente el hecho de que la ley exige un quórum mínimo de trabajadores para la constitución de sindicatos, lo cual en la práctica, excluye a lo menos a una fracción de las microempresas.

Cuadro 105

Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de la empresa (1)

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	452	1,6%
Pequeña empresa	1.684	4,5%
Mediana empresa	2.052	23,0%
Gran empresa	2.008	48,3%
Total	6.196	7,8%

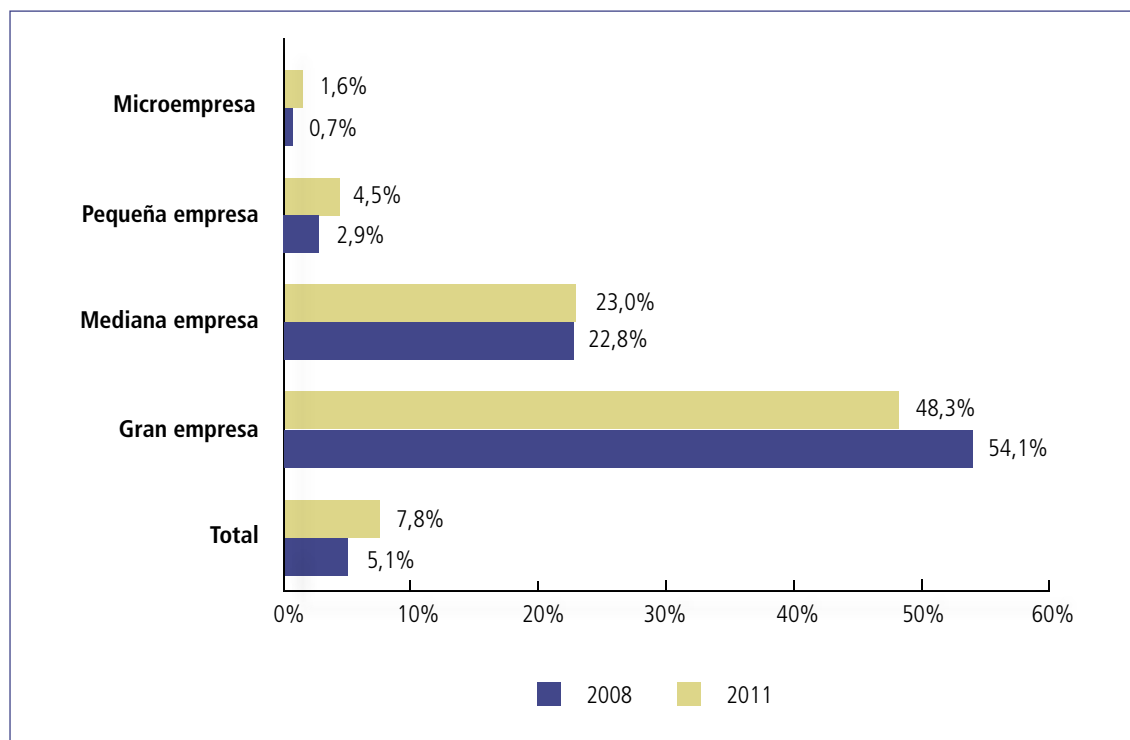
(1) Las cantidades totales presentadas en los cuadros 105, 106 y 108 difieren entre sí debido a que, al utilizar factores de expansión, las diferencias de decimales en la estimación de cada categoría se traducen en diferencias de unidades en el total.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Como es posible advertir en el gráfico siguiente, no son muy marcadas las variaciones experimentadas por el sindicalismo entre la aplicación de la Encla 2008 y la de 2011.

Entre ellas, es interesante reparar en la evolución existente en las empresas de menor tamaño, especialmente en las pequeñas, donde es visible cierto impulso, que llama a seguir analizándolo. Hay, por el contrario, un decrecimiento relativo de 5,8 p.p. del sindicalismo en las grandes empresas que, en realidad, no resta importancia a este segmento de alta densidad sindical.

Gráfico 85
Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de empresa
(2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

7.1.2. La organización sindical según región

De las 6.196 empresas con sindicato activo en el país, el 59% -que equivale a 3.653- está en la Región Metropolitana, el 10% en Biobío y otro 10% en Valparaíso. Esto es esperable, dado que tanto la población como las empresas del país están concentradas en esas tres principales regiones, en especial en la Metropolitana. Las restantes 1.672 empresas con sindicato se distribuyen en las otras doce regiones del país.

El cuadro siguiente muestra esta concentración y deja claro que la proporción nacional de sindicatos activos (7,8%) no resulta significativa como medida de tendencia de la proporción de sindicatos activos a nivel regional. Solo las regiones Metropolitana y Biobío tienen un porcentaje de empresas con sindicato superior al nivel nacional; este es levemente inferior en Valparaíso, en O'Higgins, Arica y Parinacota y en la Araucanía. La situación opuesta ocurre en Coquimbo, donde solo el 2,5% de las empresas tiene sindicato, lo que constituye la proporción más baja del país. Le siguen, de modo ascendente, las regiones de Aysén y el Maule, con un 3,3 % y un 3,8%, respectivamente. Estos datos corroboran el fenómeno de la baja presencia de los sindicatos en las empresas y su desigual distribución a nivel regional.

**Cuadro 106**

Proporción de empresas con sindicato, según región (1)

Región	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Arica y Parinacota	61	7,1%
Tarapacá	64	4,2%
Antofagasta	137	6,5%
Atacama	71	6,6%
Coquimbo	64	2,5%
Valparaíso	555	7,4%
Metropolitana	3.653	9,3%
O'Higgins	274	7,2%
Maule	156	3,8%
Biobío	614	8,3%
Araucanía	201	6,8%
Los Ríos	87	6,1%
Los Lagos	201	5,3%
Aysén	13	3,3%
Magallanes	43	4,4%
Total	6.194	7,8%

(1) Las cantidades totales presentadas en los cuadros 105, 106 y 108 difieren entre sí debido a que, al utilizar factores de expansión, las diferencias de decimales en la estimación de cada categoría se traducen en diferencias de unidades en el total.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al comparar los porcentajes de empresas con sindicatos de cada región entre los años 2008 y 2011, aparecen variaciones de baja magnitud. En doce de las 15 regiones hubo un incremento en esta proporción, siendo mayor en las regiones de la Araucanía, Arica y Parinacota, Metropolitana y O'Higgins. En cambio, las regiones de Coquimbo, Aysén y Biobío presentan un leve descenso en el porcentaje de empresas con sindicato en este período, tal como muestra el siguiente cuadro.

Cuadro 107

Proporción de empresas con sindicato, según región
(2008-2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	2,9%	7,1%
Tarapacá	2,1%	4,2%
Antofagasta	4,2%	6,5%
Atacama	3,3%	6,6%
Coquimbo	5,1%	2,5%
Valparaíso	6,2%	7,4%
Metropolitana	5,4%	9,3%
O'Higgins	3,7%	7,2%
Maule	3,3%	3,8%
Biobío	8,6%	8,3%
Araucanía	2,1%	6,8%
Los Ríos	5,2%	6,1%
Los Lagos	4,1%	5,3%
Aysén	5,0%	3,3%
Magallanes	1,1%	4,4%
Total	5,1%	7,8%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

7.1.3. La organización sindical según rama de actividad económica

Es interesante observar que, siendo el sindicalismo un fenómeno que originalmente reunía a los trabajadores de la industria y de la minería, con el correr de los años ha llegado a ser una herramienta al servicio de los trabajadores de los más diversos sectores.

La Industria Manufacturera, si bien es la tercera rama con mayor proporción de empresas con sindicato (14,0%), actualmente ha sido superada por algunos sectores que han mostrado la capacidad de organización de sus trabajadores. Tanto Enseñanza como Pesca presentan las mayores proporciones de organizaciones sindicales, las que alcanzan el 22,7% y el 19,5%, respectivamente. Cabe señalar que en seis de las once ramas económicas consideradas, la proporción de empresas con sindicatos activos es mayor a la proporción nacional.

Cuadro 108

Proporción de empresas con sindicato,
según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad económica	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	505	7,2%
Pesca	77	19,5%
Industria manufacturera	1.914	14,0%
Construcción	270	3,6%
Comercio	531	3,1%
Hoteles y restaurantes	201	3,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	667	10,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	634	6,5%
Enseñanza	711	22,7%
Servicios sociales y de salud	194	8,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	255	8,0%
Total (2)	6.195	7,8%

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

(2) Las cantidades totales presentadas en los cuadros 105, 106 y 108 difieren entre sí debido a que, al utilizar factores de expansión, las diferencias de decimales en la estimación de cada categoría se traducen en diferencias de unidades en el total.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las ramas que presentan las más bajas proporciones de empresas con organizaciones sindicales corresponden a Comercio y Hoteles y Restaurantes, ambas con un 3,1%, y Construcción, con un 3,6%; siendo cifras levemente superiores a las observadas en la medición del año 2008, donde también eran las ramas con menor proporción de empresas con sindicato activo.

Un tanto más alto es el nivel de organización en la rama de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, en las que dicha proporción sube a 6,5% desde el 3,3% de 2008. También en Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura -con 7,2%- es posible advertir una expansión respecto del 3,1% observado el año 2008. En el caso de Enseñanza, hay que hacer notar que, al igual que en el 2008, sigue siendo la rama con más alta organización sindical aunque en dicha medición la proporción era levemente más alta: 23,8%.

7.1.4. Los afiliados y la directiva sindical

Los trabajadores afiliados a sindicatos son mayoritariamente hombres, tal como lo han mostrado los diversos estudios de la Encla. En esta oportunidad, la encuesta indica que un 71,3% de los afiliados a sindicatos lo son. Esta situación se repite en los distintos segmentos de empresa, según su tamaño. De hecho, a medida que disminuye el tamaño de la empresa, aumenta el porcentaje de hombres.

Cuadro 109

Distribución de afiliados al sindicato por sexo,
según tamaño de empresa (1)

Tamaño Empresa	Hombres	Mujeres	Total
Pequeña empresa	90,3%	9,7%	100,0%
Mediana empresa	74,5%	25,5%	100,0%
Gran empresa	69,1%	30,9%	100,0%
Total	71,3%	28,7%	100,0%

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Un tema nuevo en el informe de resultados de la Encla 2011 es el análisis de la composición de las directivas de los sindicatos.

El directorio del sindicato está integrado por un número de miembros que no es el mismo en todos los casos, y que es fijado según las disposiciones de su estatuto y de las normas jurídicas pertinentes. Entre ellas, la cantidad de afiliados es un criterio importante. El directorio es elegido por la asamblea sindical y los cargos principales -presidente, secretario y tesorero- son ocupados por los directores que obtuvieron las más altas mayorías relativas. El fuero, así como los permisos y licencias a que los directores tienen derecho, están también regulados en la ley.

Con respecto a la distribución por sexo en los principales cargos directivos de los sindicatos, es fácilmente visible que en todos los puestos hay una mayor proporción de hombres que de mujeres, y que la diferencia es mayor en el cargo más alto, la presidencia del sindicato. El cargo que presenta la mayor proporción de mujeres es el de secretario/a.

Cuadro 110

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

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Al considerar la totalidad de los cargos sindicales -18.829 directores- y no solo los tres principales cargos, su distribución por sexo es de un 77,8% de directores vs un 22,2% de directoras, sin mostrar diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa.

Cuadro 111

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

Tamaño de empresa (2)	Hombres que componen la directiva sindical	Mujeres que componen la directiva sindical	Total
Pequeña empresa	78,6%	21,4%	100%
Mediana empresa	73,9%	26,1%	100%
Gran empresa	79,6%	21,0%	100%
Total	77,8%	22,2%	100%

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

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

7.1.5. Pluralidad sindical

Lo habitual, según muestra la Encla 2011, es que las empresas con organización sindical tengan un solo sindicato, lo que ocurre en el 78% de ellas, No obstante, en muchas empresas existe más de un sindicato activo.

En efecto, el 10,5% de las empresas que cuenta con sindicato en Chile, posee tres o más. Claro que este porcentaje general no está distribuido en forma homogénea, por cuanto son las grandes empresas las que concentran principalmente estos múltiples sindicatos.

De este modo, en las grandes empresas el 29,1% tiene tres o más de ellos. En cambio, en la mediana y la pequeña empresa este porcentaje llega solo a 1,2% y 1,1%, respectivamente. En las microempresas, por su parte, y debido a su menor número de trabajadores, no hay empresas que cuenten con tres o más sindicatos activos.

Cuadro 112

Distribución de empresas con sindicato, por cantidad de sindicatos existentes en ellas,
según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	1 o 2 sindicatos		3 o más sindicatos		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	452	100%	0	0%	452	100%
Pequeña empresa	1.453	98,9%	16	1,1%	1.469	100%
Mediana empresa	1.930	98,8%	23	1,2%	1.953	100%
Gran empresa	1.408	70,9%	577	29,1%	1.985	100%
Total	5.243	89,5%	616	10,5%	5.859	100%

(1) La cantidad total de empresas con sindicato presentada en este cuadro no coincide con el total de los cuadros anteriores producto de aquellas empresas con sindicato que no respondieron cuántos sindicatos existen en sus empresas.

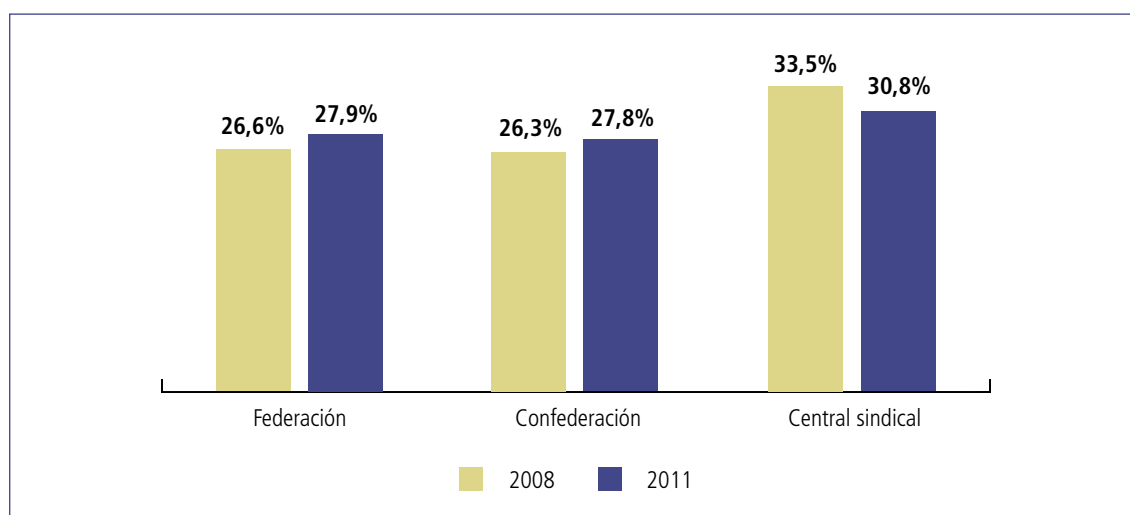
Fuente: Encla 2011, Empleadores

7.1.6. El nivel superior de la organización sindical

En Chile, las organizaciones de grado superior -es decir, aquellas que reúnen a múltiples sindicatos- son todavía muy débiles. Solo el 27,9% de los dirigentes declaró que su sindicato está afiliado a una federación, el 27,8% a una confederación y el 30,8% a una central sindical.

La participación en este nivel no difiere de la que existía en 2008: el aumento existente en la afiliación a federaciones y a confederaciones es mínimo (26,6% y 26,3%, respectivamente, en 2008). Poco significativa resulta también la disminución en la afiliación a las centrales (33,5%, en 2008).

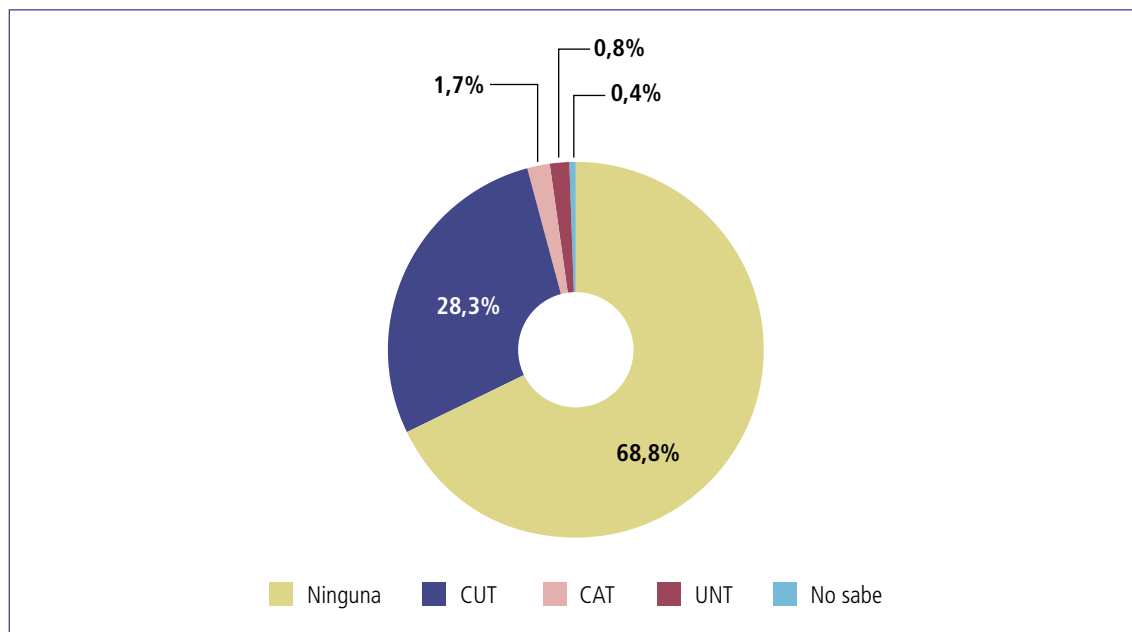
Gráfico 86
Afiliación del sindicato a organizaciones suprasindicales
(2008-2011)



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La mayor parte de los sindicatos de empresa no está afiliado a alguna de las tres centrales sindicales existentes en Chile. En efecto, el 68,8% de los sindicatos no pertenece a ninguna de ellas; un 28,3% está afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), un 1,7% a la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) y un 0,8% a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

Gráfico 87
Distribución de sindicatos según afiliación a centrales sindicales



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

7.2. La dinámica sindical

7.2.1. Evolución de la afiliación sindical

Un tema de gran relevancia para los dirigentes sindicales, y para los propios trabajadores, es la evolución que ha seguido la afiliación sindical en el país. La información obtenida de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo sobre la organización sindical muestra que esta ha tenido discretos incrementos en los últimos años. Así, en 2008, 2009 y 2010 tanto la cantidad de afiliados como la de sindicatos aumentaron levemente⁴⁴.

Es interesante conocer al efecto la percepción que los propios dirigentes sindicales tienen acerca de cómo ha evolucionado el número de sindicatos en las empresas. En efecto, 39,6% de los entrevistados sostuvo que, en el último año, la afiliación sindical se ha mantenido, un 36,4%, que ha aumentado y fue minoritaria la percepción de una baja en la afiliación con un 24,0%. Esta distribución coincide, *grosso modo*, con la visión recogida en 2008 sobre este punto⁴⁵.

Pero estas apreciaciones difieren según el tamaño de la empresa al que pertenece el dirigente que opinó. En las pequeñas empresas, la opinión mayoritaria es que la sindicalización se

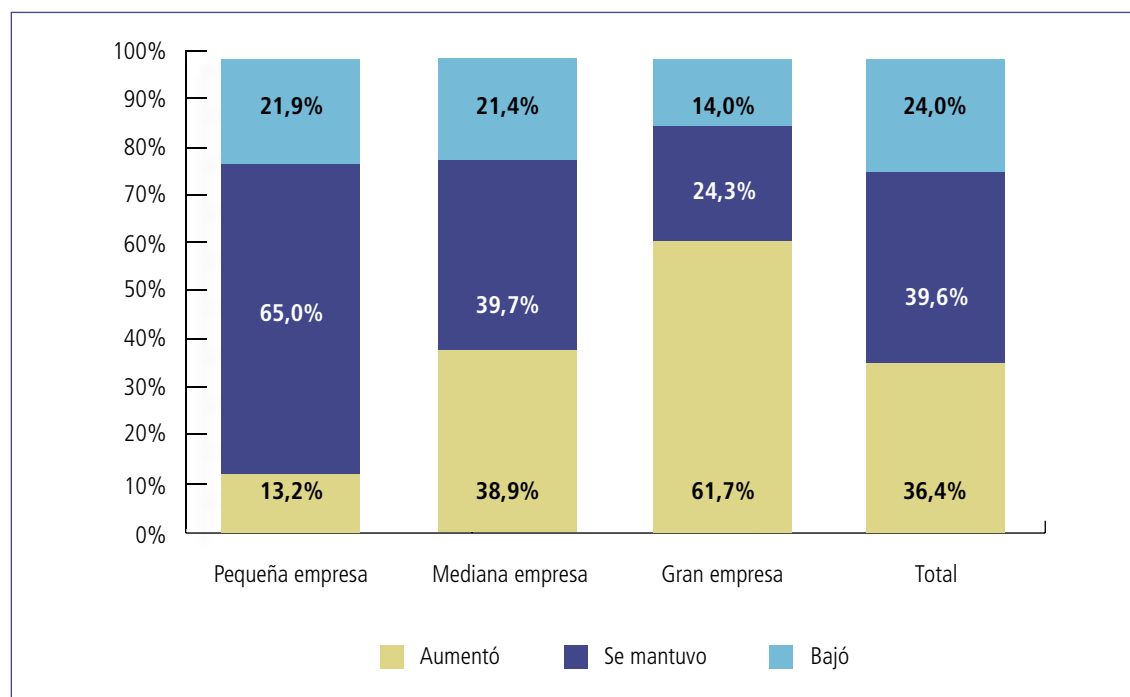
⁴⁴ La tasa de sindicalización de los trabajadores dependientes fue 16,1% en el año 2008; 17,3% en 2009 y 15,8% en 2010. Esta información es solo una referencia para este texto porque el universo es "trabajadores", y no "sindicatos", e incluye a todos los asalariados y al personal de servicio. Pero la tendencia que se advierte es también de un aumento pausado.

⁴⁵ La Encla 2008 consignó que el 34,2% de los dirigentes sindicales respondió que la afiliación sindical había aumentado durante el año anterior; el 43,1% dijo que se había mantenido y el 22,6%, que había bajado.

mantiene, pero hay quienes han visto una expansión. En las empresas medianas, casi el 80% de los dirigentes ve aumento o mantención de la afiliación, y en las grandes empresas, más del 60% de sus dirigentes percibió expansión de la sindicalización, y solo el 14% señaló una baja.

Gráfico 88

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año, según tamaño de empresa (1)



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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

En definitiva, la mayoría de los dirigentes entregaron una visión positiva sobre la dinámica de afiliación sindical en la actualidad: mayoritariamente ven que la masa de trabajadores organizados permanece, que los sindicatos por lo general no se deterioran y que hay ámbitos, como el de grandes empresas, en que existe un crecimiento más significativo.

Sin embargo, aún en este panorama positivo hubo dirigentes sindicales que percibieron una contracción de la organización sindical en sus empresas durante el año anterior. Hay que considerar que esta evaluación negativa corresponde a 1.473 empresas, lo que equivale a un 23,8% de las empresas en que existe sindicato activo⁴⁶.

⁴⁶ La pregunta (abierta) *¿Podría indicar la principal razón para la baja en la afiliación?* fue planteada solo a los dirigentes que indicaron esa realidad.

La razón más citada por los dirigentes sindicales para explicar esta situación es la existencia de flexibilidad productiva en la empresa. El 41,5% de ellos la mencionó como explicación para la baja de la afiliación sindical durante el último año.

El segundo argumento con mayor proporción de menciones corresponde a la actitud antisindical que existiría en la empresa. En este sentido, la percepción de los trabajadores indica que la afiliación sindical cae como consecuencia de ello (15,8%).

En tercer lugar, aparece como motivo de la disminución de la afiliación sindical la renuncia de los trabajadores debido a mejores expectativas. Dicho en otros términos, los trabajadores perciben que debido a que muchos dependientes abandonaron la empresa, ha habido un descenso en la tasa de afiliación sindical. Aunque es una percepción y no un hecho, lo que estaría ocurriendo si así lo fuese, sería una redistribución de aquellos trabajadores sindicalizados desde una empresa a otra, de manera que es presumible que estén dispuestos a afiliarse al sindicato en la nueva empresa, si es que allí lo hubiera.

Por último, en cuarto lugar, la razón más indicada por los dirigentes sindicales corresponde a la existencia de una reestructuración mayor de la empresa (12,7%).

De las cuatro principales razones, solo una es atribuible a los propios trabajadores: justamente aquella referida a su renuncia debido a mejores expectativas laborales. Las tres restantes son imputadas a factores de la propia empresa. Consistente con esto, el porcentaje de quienes sostienen que la baja en la afiliación se debe a una actitud negativa de los propios trabajadores hacia el sindicato, llega apenas al 5,8%. El cuadro siguiente expone el conjunto de las respuestas, así categorizadas.

Cuadro 113

Razones dadas por los dirigentes sindicales para explicar la disminución en la afiliación sindical durante el último año (1)

Principales razones por las que disminuyó la afiliación sindical	Cantidad	Porcentajes
Actitud antisindical	233	15,8%
Flexibilidad productiva	611	41,5%
Reestructuración mayor de la empresa	187	12,7%
Renuncia de trabajadores por mejores expectativas	195	13,2%
Actitud antisindical de los trabajadores	85	5,8%
Otras	103	7,0%
Sin información	59	4,0%
Total	1.473	100%

(1) En aquellas empresas donde los dirigentes sindicales indicaron una disminución.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

7.2.2. Motivos de la no afiliación sindical

La Encla consultó a los mismos dirigentes sindicales sobre la disposición a organizarse que observan en los trabajadores no integrados a un sindicato.

Las respuestas están enmarcadas en las tres categorías propuestas a los entrevistados: *'tienen temor a consecuencias negativas en su trabajo'*; *'no ven la utilidad del sindicato'* y *'obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados'*.

Lo primero a destacar es que, en opinión de los dirigentes sindicales, el temor que puede traer la participación sindical persiste como factor que inhibe la afiliación sindical; alrededor de la mitad de los entrevistados marcó esta alternativa, en empresas de todo tamaño.

Las otras dos razones propuestas: *'no ven la utilidad del sindicato'* y *'obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados'*, concitaron también un número significativo de respuestas. Ambas predominan en las empresas pequeñas (21,0% y 17,9%, respectivamente) y disminuyen su importancia en la gran empresa (10,8% y 11,5%, respectivamente).

Cuadro 114

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según tamaño de empresa (1)

Percepción sobre actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
No ven la utilidad del sindicato	21,0%	15,3%	10,8%	14,3%
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	17,9%	10,1%	11,5%	12,3%
Temor a consecuencias negativas en su trabajo	45,1%	50,9%	47,3%	51,5%
Otras razones	16,0%	23,7%	30,4%	22,0%
Total	100%	100%	100%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Analizando esta información según rama de actividad económica, el factor más nombrado -temor a consecuencias negativas en su trabajo- alcanza valores aún más altos que para el total de empresas con sindicato en las ramas de Comercio (62,9%), Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (60,1%), Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (59,4%), Agricultura (58,4%), Construcción (54,8%), y en las Actividades Inmobiliarias (54,1%).



Por otro lado, el que los trabajadores no ven la utilidad del sindicato presenta su mayor porcentaje en la rama de Enseñanza (33,6%) y le siguen en orden decreciente el sector de Hoteles y Restaurantes (23,7%), Agricultura (19,9%) y Comercio (17,9%).

Por último, quienes sostienen que la razón es que los trabajadores obtienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados, son más también en Enseñanza (25%), seguidos de Hoteles y Restaurantes y Servicios Sociales y de Salud, ambos con un 19,7%.

Cuadro 115

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según rama (1)

Rama de actividad	No ven la utilidad del sindicato	Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	No lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo	Otras	Total
Agricultura	19,9%	4,4%	58,4%	17,3%	100%
Pesca	0,0%	2,6%	50,6%	46,8%	100%
Industria manufacturera	9,7%	7,8%	52,7%	29,8%	100%
Construcción	5,2%	13,7%	54,8%	26,3%	100%
Comercio	17,9%	9,7%	62,9%	9,5%	100%
Hoteles y restaurantes	23,7%	19,7%	49,5%	7,1%	100%
Transporte	9,6%	14,7%	59,4%	16,3%	100%
Actividades inmobiliarias	8,7%	14,5%	54,1%	22,8%	100%
Enseñanza	33,6%	25,0%	21,0%	20,5%	100%
Servicios sociales y de salud	11,5%	19,7%	51,6%	17,2%	100%
Servicios comunitarios, sociales y personales	7,4%	17,7%	60,1%	14,8%	100%
Total	14,2%	12,2%	51,5%	22,0%	100%

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

7.2.3. Motivos para la no constitución de sindicatos

Entre las empresas que carecen de sindicato, pareciera que no existe un marcado interés por contar con una organización sindical. De acuerdo al cuadro siguiente, en menos del 5% de ellas (correspondiente a 3.444 empresas) los trabajadores habían hecho un intento de organización durante el último año, sin lograrlo. No obstante, al comparar esta cifra con la de los sindicatos existentes, resulta significativa aún cuando en la gran mayoría de las empresas no se haya intentado siquiera formar sindicato.

Reparando en las pequeñas empresas, ellas representan el mayor número de unidades productivas cuyos trabajadores han intentado constituir sindicato sin lograrlo: son 2.046 empresas, número no menor. Sin embargo, esta cifra representa solo al 5,7% de las empresas sin sindicato de dicho segmento. Por su parte en un 13,7% de las grandes empresas (equivalente a 293 empresas), los trabajadores han intentado constituir sindicato, lo que ha movilizó, sin duda, a un contingente relativamente importante de ellos.

Cuadro 116

Cantidad y proporción de empresas sin sindicato en que se ha intentado formar uno en el último año (1), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empresas que han intentado formar sindicatos en el último año	
	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	532	1,9%
Pequeña empresa	2.046	5,7%
Mediana empresa	573	8,4%
Gran empresa	293	13,7%
Total	3.444	4,7%

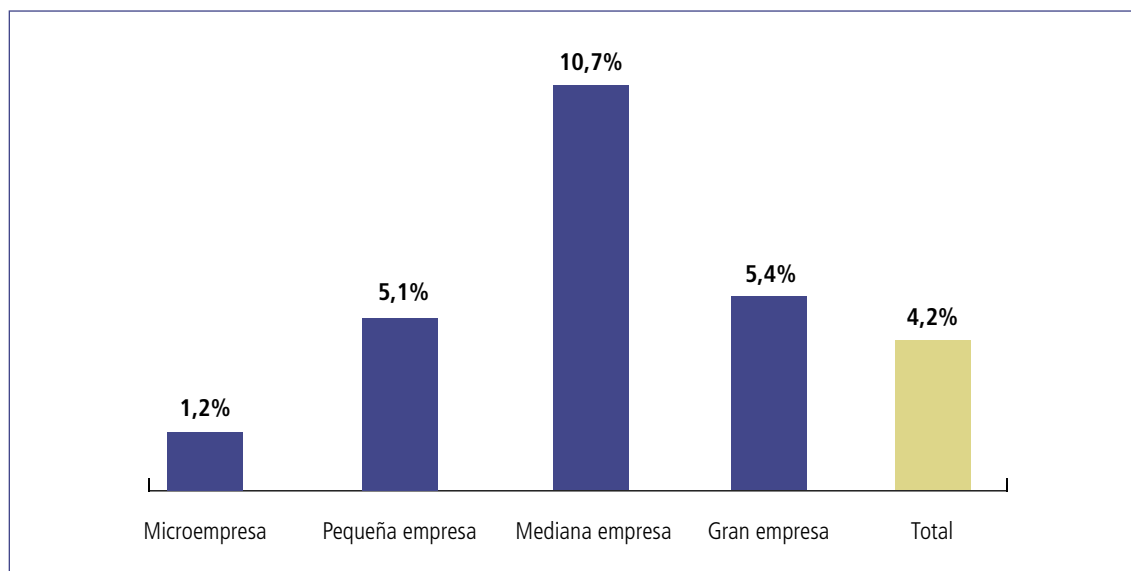
(1) Con respecto a la fecha de aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

Por otra parte, son muy pocas las empresas que, habiendo tenido una organización sindical, en el momento de la aplicación de la encuesta ya no la tenían: solo son 3.120, número que equivale a un 4,2% del total de empresas sin sindicato. La proporción baja a 1,2% en la microempresa, y se eleva a 5,1%, a 10,7% y a 5,4% en los tramos por tamaño que siguen. Los datos plantean la interrogante de si no está afianzándose, en un sector al menos, el modelo de empresa sin sindicato, que remarca el valor de las relaciones individuales y cierra espacio a las concepciones de acción mancomunada para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Gráfico 89

Porcentaje de empresas sin sindicato en que hubo anteriormente uno, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Trabajadores

Al desagregar por región, la información de aquellas empresas que habían tenido una organización sindical, es posible observar que sigue siendo bajo el porcentaje en todas las regiones. Solo en la Araucanía (6,2%), Biobío (5,6%), O'Higgins y Los Ríos (ambas con 5,5%), Valparaíso (4,5%) y Metropolitana (4,3%) alcanzan porcentajes superiores al nacional. A su vez, las regiones con menos empresas en que antes existió sindicato son el Maule (1,4%) y Atacama (1,6%).

Estas cifras muestran que son muy pocas las empresas en las que habiendo existido sindicato este ha dejado de existir. Dicho en otros términos, la enorme mayoría de las empresas donde no existe sindicato, nunca lo ha tenido.

Cuadro 117

Porcentaje de empresas sin sindicato en que hubo anteriormente uno, según región

Región	Porcentaje
Arica y Parinacota	2,9%
Tarapacá	3,9%
Antofagasta	2,8%
Atacama	2,0%
Coquimbo	2,4%
Valparaíso	4,5%
Metropolitana	4,3%
O'Higgins	5,5%
Maule	1,4%
Biobío	5,6%
Araucanía	6,2%
Los Ríos	5,5%
Los Lagos	3,5%
Aysén	4,1%
Magallanes	3,6%
Total	4,2%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

7.2.3.1. Los trabajadores que no están organizados

La principal razón que señalaron los trabajadores de empresas sin organización para no tener sindicato fue el número insuficiente de trabajadores para constituirlo, afirmación con la que estuvo de acuerdo el 36,3% de los trabajadores entrevistados. Por su parte, un 31,6% sostuvo que *'no era necesario'*, seguido de un 21,1% que señaló que *'no había interés por parte de los trabajadores'*. En cambio, solo un 5,3% de los trabajadores señaló que la razón era una *'actitud negativa de la empresa'*. Estos datos indicarían que el principal problema para no constituir sindicatos no sería una eventual oposición de la empresa, sino razones más bien ajenas a esta.

Al desagregar esta información por tamaño de empresa, es posible observar que en la microempresa, como era de esperar, es donde la razón del número insuficiente de trabajadores para constituir sindicato resulta mayor. En cambio, en los restantes segmentos de empresa, las principales razones son que *'el sindicato no resulta necesario'* o que *'no hay interés por parte de los trabajadores'*.

Debe destacarse la alta proporción de respuestas que explican la ausencia de sindicato aludiendo a estas dos últimas razones, referidas -de alguna manera- a una baja valoración de la organización. Lo anterior aparece no solo en las empresas pequeñas, sino que es

opinión compartida por una proporción importante de trabajadores en las empresas de mayor tamaño; sumadas las respuestas de ambas alternativas queda incluido el 66,2% de los trabajadores de las grandes empresas y el 64,5% de los que laboran en empresas medianas, en ambos casos sin sindicato.

Por otra parte, es posible observar que, en el 5,3% de las unidades productivas, los trabajadores ven en la actitud de la empresa un impedimento para la organización; así expresado, este valor puede ser considerado bajo, pero se dispersa y sube a más del 16% en los dos estratos de empresas más grandes, donde esta razón supera en algo más de tres veces el porcentaje observado para el total de empresas del país.

Cuadro 118

Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo a los trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Trabajadores insuficientes	No es necesario	No hay interés	Actitud negativa de la empresa	Otras y no sabe	Total
Microempresa	55,3%	27,8%	13,5%	0,8%	2,6%	100%
Pequeña empresa	28,4%	35,3%	23,3%	6,0%	7,0%	100%
Mediana empresa	7,2%	30,0%	34,5%	16,3%	11,9%	100%
Gran empresa	9,2%	24,5%	41,7%	16,9%	7,7%	100%
Total	36,3%	31,6%	21,1%	5,3%	5,7%	100%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

Al desagregar la información por rama de actividad económica, es apreciable que la razón del número insuficiente de trabajadores para constituirlo fue señalada por una proporción bastante alta de trabajadores en Servicios Sociales y de Salud (67,1%), en Construcción (44,5%) y en Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (42,0%). Además de esta razón objetiva, fueron incluidas otras opciones de respuesta que expresan una cierta desvalorización de la organización sindical.

En primer término, la razón más aludida se refiere a que no hay organización sindical porque el sindicato no es necesario; tal es así, que casi un tercio de los trabajadores (el 31,6%) considera este motivo, porcentaje que aumenta ostensiblemente en algunas ramas productivas tales como la Pesca (50,5%), Agricultura (46,9%) Enseñanza (43,7%), Hoteles y Restaurantes (38,1%), Otras Actividades de Servicio (36,7%), Transporte (32,7%) y Comercio (32,3%).

En segundo lugar, la razón que expresa una actitud de distancia frente al sindicato ('no hay interés') fue seleccionada por el 21,1% de los trabajadores de empresas sin sindicato. También en este caso, algunas ramas superan este valor, como Enseñanza (29,0%), Industria Manufacturera (27%), Comercio (24,6%) y Actividades Inmobiliarias (24,0%).

Cuadro 119

Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo a los trabajadores, según rama (1)

Rama de actividad	No hay suficientes trabajadores	No es necesario	No hay interés	Actitud negativa de la empresa	Otra	No sabe	Total
Agricultura	30,3%	46,9%	12,8%	7,0%	3,0%	0,0%	100,0%
Pesca	30,3%	50,5%	14,2%	4,4%	0,6%	0,0%	100,0%
Industria manufacturera	29,1%	28,2%	27,0%	4,5%	9,6%	1,4%	100,0%
Construcción	44,5%	26,3%	18,6%	3,7%	6,9%	0,0%	100,0%
Comercio	34,2%	32,3%	24,6%	4,2%	4,6%	0,1%	100,0%
Hoteles y restaurantes	41,5%	38,1%	12,8%	3,6%	3,9%	0,0%	100,0%
Transporte	29,9%	32,7%	15,2%	12,1%	8,3%	1,8%	100,0%
Actividades inmobiliarias	38,4%	28,3%	24,0%	4,8%	4,1%	0,5%	100,0%
Enseñanza	16,2%	43,7%	29,0%	7,0%	3,9%	0,1%	100,0%
Servicios sociales y de salud	67,1%	9,4%	14,7%	7,1%	1,6%	0,0%	100,0%
Servicios comunitarios, sociales y personales	42,0%	36,7%	16,2%	3,5%	0,3%	1,3%	100,0%
Total	36,3%	31,6%	21,1%	5,3%	5,2%	0,5%	100,0%

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

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

7.3. La acción sindical en la empresa

7.3.1. La legitimidad que otorga el empleador al sindicato en la empresa

Para comprender la dinámica de las relaciones laborales en el espacio de trabajo, es importante tener en cuenta cuán cerca o distantes del sindicato están ubicados los otros actores que juegan un papel en la empresa, principalmente, los empleadores. Así, al preguntarles a estos últimos si la organización sindical facilita o dificulta las relaciones laborales, casi el 70% de ellos en cuya empresa existe sindicato adhiere a la primera alternativa, mientras que el 41,4% de los empleadores en cuyas empresas no hay sindicato contestaron en la misma forma, en proporción mucho menor, pero también significativa.

Por su lado, casi la quinta parte de los empleadores en cuya empresa existe sindicato (18,3%) y más de un tercio de aquellos en que no lo hay (35,9%) respondieron que la organización sindical dificulta las relaciones laborales.

La información recogida en esta materia es la que muestran los cuadros siguientes:

Cuadro 120

Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales, según existencia de sindicato en la empresa

Papel de los sindicatos	Con sindicato		Sin sindicato	
	Cantidad	Porcentajes	Cantidad	Porcentajes
Los sindicatos facilitan las relaciones laborales	4.279	69,3%	30.170	41,4%
Los sindicatos dificultan las relaciones laborales	1.131	18,3%	26.133	35,9%
No facilitan ni dificultan relaciones laborales	457	7,4%	11.223	15,4%
Otros, No sabe	309	5,0%	5.301	7,3%
Total	6.176	100%	72.827	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 121

Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales

Papel de los sindicatos	Percepción de los empleadores	
	Cantidad	Porcentaje
Facilitan las relaciones laborales	34.450	43,6%
Dificultan las relaciones laborales	27.265	34,5%
No facilitan ni dificultan las relaciones laborales	11.680	14,8%
Otra, no sabe	5.610	7,1%
Total	79.004	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

7.3.2. Prácticas antisindicales

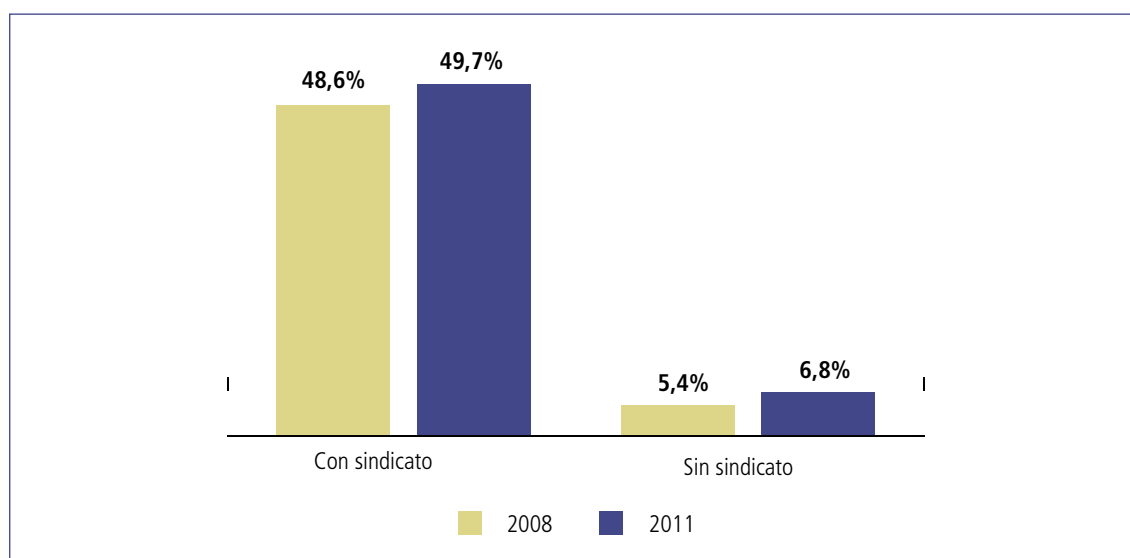
Esta versión de la Encla, al igual que las anteriores, muestra la presencia de prácticas antisindicales en las empresas encuestadas, según la información proporcionada por dirigentes sindicales y trabajadores. Tales prácticas afectan a cerca de la mitad de los sindicatos (49,7%) pero no están limitadas a las empresas en las que existe organización sindical: una porción de empresas sin sindicato también se ve aquejada por prácticas antisindicales (6,8%) toda vez que pueden referirse a la constitución del mismo.

Según la información entregada por dirigentes sindicales y trabajadores, el conjunto de empresas -con y sin sindicato- donde hay prácticas antisindicales, alcanza al 10,1%. Es una alta proporción de empresas, considerando que solo el 7,8% del total de empresas cuenta con sindicato activo y, de esa proporción, cerca de la mitad de sus dirigentes declara prácticas atentatorias a la organización sindical (49,7%).

Al comparar la situación con el año 2008, es posible observar que existe un muy leve aumento en el porcentaje de ocurrencia de prácticas antisindicales o desleales, tanto en las empresas con sindicato como en aquellas que carecen de él. Sin embargo, esta diferencia está dentro del margen de error, razón por la cual no es posible afirmar que sea significativa en términos estadísticos.

Gráfico 90

Proporción de empresas en las que se declaran prácticas antisindicales o desleales, según existencia de sindicato (2008-2011)



Fuente: Dirigentes sindicales y Trabajadores

Respecto de las actitudes negativas o prácticas antisindicales en las empresas con sindicato, sus dirigentes señalan, en primer lugar, el *'obstaculizar la afiliación'*, opción que supera a la tercera parte de los dirigentes encuestados. En orden decreciente, le siguen el *'despido antisindical'* (21,7%) y *'presiones a los dirigentes sindicales'* (21,3%). Las demás prácticas antisindicales sobre las que se interroga son menos frecuentes, especialmente la *'separación ilegal de un trabajador con fuero sindical'*, que presenta un 6,3%.

Cuadro 122

Proporción de empresas con sindicato en las que han existido las siguientes actitudes negativas o prácticas antisindicales de la empresa, de acuerdo a los dirigentes sindicales

Actitud negativa o prácticas antisindicales	Cantidad	Porcentaje (1)
Obstaculizar la afiliación sindical	2.220	36,9%
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	1.307	21,7%
Presiones a los dirigentes sindicales	1.280	21,3%
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	943	15,7%
Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	915	15,2%
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	377	6,3%
Otra actitud negativa o práctica antisindical	306	5,1%

(1) Opción múltiple. No suma 100.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

A diferencia de lo declarado por los dirigentes sindicales, entre los trabajadores entrevistados en aquellas empresas que no contaban con sindicatos, la actitud mayormente mencionada por ellos fue la *'mala disposición que tenía la empresa para negociar colectivamente'* (4,7%). Solo un 3,2% de los entrevistados señaló que la empresa *'impedía la constitución de sindicatos'*; siendo las restantes actitudes o prácticas antisindicales inferiores al 1,0% de los casos. Ello es consistente con lo que los mismos trabajadores habían señalado antes respecto a las razones por las que no habría sindicatos en sus empresas. Cabe recordar que solamente un 5,3% de los trabajadores señaló que era debido a una actitud negativa de la empresa.

Cuadro 123

Proporción de empresas sin sindicato en las que han existido las siguientes actitudes negativas o prácticas antisindicales de la empresa, de acuerdo a los trabajadores

Actitudes negativas o prácticas antisindicales	Cantidad	Porcentaje (1)
Impedir constitución de sindicatos	2.316	3,2%
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	3.425	4,7%
Separación ilegal de un trabajador con fuero de representación de trabajadores	467	0,6%
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	350	0,5%
Otra actitud negativa o práctica antisindical	319	0,4%

(1) Opción múltiple. No suma 100.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

Las prácticas antisindicales tienen lugar en empresas de todos los tamaños; pero especialmente en las grandes y las medianas. Por razones obvias, el problema se reduce en las empresas sin organización sindical, no siendo irrelevante el número de ellas en que estas prácticas existen, ya que también pueden tener por finalidad impedir la formación de sindicatos.

Cuadro 124

Proporción de empresas en las que han existido prácticas antisindicales, según existencia de sindicato y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Existencia de prácticas antisindicales		
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Microempresa	(1)	4,6%	5,9%
Pequeña empresa	37,9%	6,7%	8,1%
Mediana empresa	57,1%	13,2%	23,2%
Gran empresa	43,2%	16,6%	29,0%
Total	49,7%	6,8%	10,1%

(1) No se entregan datos para las microempresas con sindicato debido a que no existen suficientes observaciones para realizar una estimación. Sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

7.3.3. Acciones que realizan los sindicatos en beneficio de sus afiliados

Uno de los principales roles de la organización sindical es actuar en defensa de sus socios, cuando sus derechos son vulnerados⁴⁷. Efectivamente, un número alto de los dirigentes, el 74,4%, señaló haber *'reclamado ante la empresa por los derechos de algún trabajador'* durante el último año. Luego, con poco más del 60%, una importante cantidad de dirigentes señaló que había *'requerido a la empresa el cumplimiento del contrato colectivo'*. En tercer lugar de importancia está la acción de *'denuncia ante la Inspección del Trabajo por incumplimiento de normas sobre jornada o higiene y seguridad'* que, aproximadamente, el 30% de los dirigentes había realizado en algún momento del año anterior a la aplicación de la encuesta.

En cambio, *'denunciar o reclamar ante instancias internacionales'*, *'denunciar ante la opinión pública por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa'* y *'denunciar el incumplimiento de las leyes de protección a la maternidad, acoso sexual e igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo'*, son actuaciones mucho menos generalizadas.

Cuadro 125

Proporción de sindicatos que realizaron las siguientes acciones en representación de sus afiliados durante el último año

Acciones realizadas por el sindicato	Dirigentes sindicales	
	Cantidad	Porcentaje (1)
Reclamar ante la empresa por los derechos de algún trabajador	4.440	74,4%
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	3.724	62,4%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	1.762	29,5%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	1.701	28,5%
Denunciar el incumplimiento de las leyes de protección a la maternidad, acoso sexual e igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.	473	7,9%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	1.190	20,0%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	610	10,2%
Denunciar ante la opinión pública (prensa) por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	346	5,8%
Denunciar o reclamar ante instancias internacionales	31	0,5%
Proponer alternativas de conciliación, trabajo y familia para hombres y mujeres	1.272	21,3%

(1) Opción múltiple. No suma 100.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales

⁴⁷ El art. 220 del Código del Trabajo, referido a los fines principales de las organizaciones sindicales, enumera las acciones más importantes de este tipo.

Otra línea de acción de los sindicatos persigue contribuir al bienestar de los socios y de sus familias para elevar su nivel de vida, de salud, educación, recreación y desarrollo personal, entre otros fines. Ello no responde a obligaciones legales, sino a la necesidad de tomar iniciativas para concretar una antigua misión del mutualismo, eje del movimiento sindical en sus inicios y que este ha desarrollado siempre.

Todas las actividades en beneficio de los socios sobre las que fueron interrogados los dirigentes habían sido desarrolladas en mayor o menor medida, aunque algunas en un bajo número de sindicatos, como *'participar en la entrega de una solución habitacional'*, o en el *'otorgamiento de feriados extraordinarios o de jubilaciones anticipadas'*.

Hay que señalar que la acción de bienestar no es exclusiva de las organizaciones sindicales, ya que, en ocasiones, ella también es realizada por la empresa, cuyo aporte en beneficio de los socios del sindicato es más frecuente en actividades para mejorar la higiene y seguridad y en capacitación laboral.

Mirada en su conjunto, la acción de bienestar está poco desarrollada, dado el alto número de empresas que no las realizan. Solo cuatro de las doce medidas sobre las que la encuesta interrogó, habían sido implementadas en más de la mitad de las empresas en el momento de la entrevista, sea por el sindicato solo, o en conjunto con la empresa.

Cuadro 126

Proporción de sindicatos que realizaron las siguientes acciones en beneficio de sus afiliados durante el último año (1), según hayan sido realizadas en conjunto con la empresa o solamente por el sindicato

Acciones en beneficios de sus afiliados	No ha realizado	Sí ha realizado		Total
		Solo el sindicato	En conjunto con la empresa	
Convenios para consumo	64,1	17,6	18,3	100%
Soluciones habitacionales	86,2	4,9	8,9	100%
Prestaciones para la salud	55,1	17,9	27,1	100%
Capacitación laboral	56,1	11,6	32,3	100%
Ayudas solidarias	22,0	49,7	28,3	100%
Acciones recreativas y culturales	31,5	37,0	31,5	100%
Actividades para trabajadores jóvenes	79,0	10,8	10,3	100%
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	62,1	18,9	19,0	100%
Actividades dirigidas a las trabajadoras	74,1	12,4	13,5	100%
Actividades para mejorar la higiene y seguridad	40,2	18,4	41,4	100%
Defensa de trabajadores en conflicto	30,1	60,6	9,3	100%
Vacaciones extras, jubilaciones anticipadas	82,6	7,5	9,9	100%
Otras acciones	92,7	4,9	2,4	100%

(1) Anterior a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Consideraciones finales

Los datos de la Encla 2011 entregan un panorama de luces y sombras sobre la organización de los trabajadores. El rasgo central es el bajo nivel de organización sindical en las empresas chilenas, ya que -considerando el conjunto de las empresas del país- solo ocho de cada 100 tiene sindicato. Un indicador tan modesto dificulta el equilibrio de las relaciones laborales. No obstante, los datos de 2011 mostraron un leve aumento desde la medición que hizo la Encla 2008, por cuanto en ese año había sindicato solo en cinco de cada 100 empresas.

La existencia de sindicatos en las empresas difiere principalmente según su tamaño. En efecto, en las unidades productivas más grandes la proporción de empresas con sindicato es 48 de cada 100, lo que contrasta fuertemente con la situación en las microempresas, donde algo menos de dos de cada 100 empresas cuenta con uno. La mayor concentración de trabajadores en una misma unidad productiva es lo que hace más factible que los trabajadores se organicen para ser representados ante su empleador. Esa es también la razón por la cual es la Región Metropolitana la que cuenta con la mayor proporción de empresas con sindicatos y explica, a su vez, por qué Aysén es la que presenta la menor.

En ambos casos, lo que contrasta es el número de trabajadores y el tamaño de las empresas que en esas regiones existen.

En las empresas de todo tamaño, la afiliación sindical de las mujeres es menor que la de los hombres, según registró la Encla 2011. La afiliación de estas aumenta en las empresas de mayor tamaño, aunque sigue siendo minoritaria. Por su parte, la participación de las mujeres en cargos directivos de los sindicatos, aparece en la Encla 2011 como un fenómeno aún poco expandido, que también tiene mayor presencia en las grandes empresas.

Aunque la Encla no es una encuesta que permita medir la afiliación sindical, sí recoge la opinión de dirigentes y trabajadores sobre esta última. Al respecto, los resultados muestran que para los dirigentes sindicales la principal razón por la cual los trabajadores no se afiliarían a los sindicatos es el temor a las consecuencias negativas en su trabajo que hacerlo les podría provocar.

La visión de los trabajadores no afiliados es distinta: para ellos las razones para no constituir sindicatos son el número insuficiente de trabajadores, de acuerdo a lo señalado por quienes trabajan en microempresas; o la falta de interés o la poca utilidad del sindicato, de acuerdo a los trabajadores de las medianas y las grandes empresas. En las pequeñas empresas, la principal razón señalada es la ausencia de necesidad que los trabajadores tendrían.

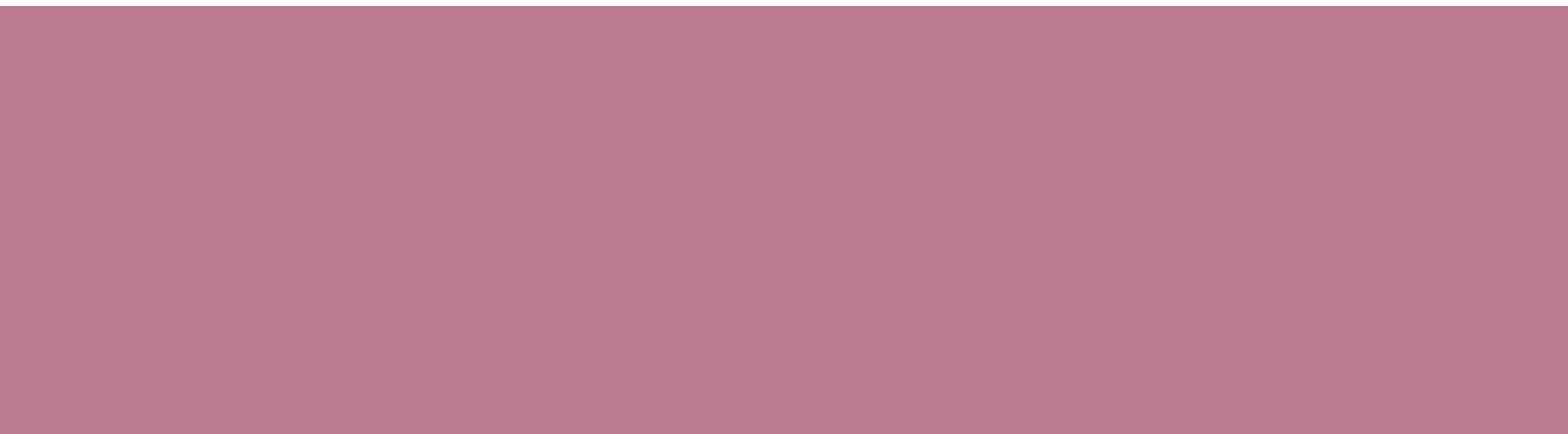
Pero, sin duda, la razón clave de la debilidad sindical es la actual organización de la producción, dinamizada por un constante proceso de desconcentración y reorganización que produce cambios contantes en todos los factores productivos. En un campo así, la organización no se consolida, sino que se desarma una y otra vez. La mayoría de las respuestas a una pregunta abierta sobre causas de la baja afiliación apuntan en este sentido.

Pese a que los datos indican un bajo desarrollo de la organización sindical a nivel general, la información de la Encla 2011 permitió observar la favorable percepción que existe de las organizaciones sindicales, tanto entre trabajadores como entre empleadores, siendo mayor la valoración entre los empresarios cuyas empresas cuentan con sindicato.

Para ambos actores laborales, los sindicatos facilitarían las relaciones laborales en las empresas. Sin embargo, junto con esta positiva evaluación del rol de los sindicatos, la misma encuesta muestra que casi en la mitad de las empresas con sindicatos existirían prácticas antisindicales, siendo la principal de ellas la obstaculización a la afiliación sindical.

Lo anterior da cuenta de la complejidad del tema de la organización y la acción sindical en Chile. El discurso sobre la importancia del sindicato contrasta con el escaso nivel de desarrollo del sindicalismo y con las afirmaciones acerca de existencia de prácticas antisindicales.

Aunque es necesario separar la información sobre hechos de la percepción, pareciera existir un evidente desafío para los propios actores laborales, en orden a generar condiciones que permitan a los trabajadores contar con organizaciones que los representen, así como condiciones para que estas puedan contribuir también a construir relaciones laborales equilibradas y armoniosas.



Capítulo 8

Negociación colectiva

Considerando que, en muchas ocasiones, los intereses de trabajadores y empleadores se contraponen y pueden dar origen a conflictos, la ley otorga herramientas mediante las cuales los actores laborales están en posibilidad de generar condiciones que permitan equilibrar sus intereses y encauzar la potencial conflictividad inherente a la contraposición de los mismos.

Así, la negociación colectiva es el instrumento que entrega -a trabajadores y empleadores- autonomía para regular aspectos importantes de sus relaciones laborales en una serie de materias y en las condiciones que la propia ley dispone.

En la legislación chilena, la negociación colectiva con la empresa en que laboran los dependientes constituye una garantía constitucional, con las excepciones que la propia ley establece, lo cual otorga a los trabajadores la certeza de saber que esta les reconoce el derecho a negociar las condiciones de trabajo con su empleador. El principio que resguarda la ley en esta materia es permitir que los trabajadores, cuyo poder individual de negociación es inferior al de su empleador, puedan actuar organizadamente y, de ese modo, equiparar su posición con la de su contraparte.

La negociación colectiva puede dar origen a contratos o convenios colectivos, que involucran, en el primer caso, negociaciones regidas por procedimientos establecidos en el Código del Trabajo y, en el segundo, negociaciones sin sujeción a normas de procedimiento, pero ceñidas a la voluntad de los actores laborales. En cualquiera de los casos, se trata de instrumentos reconocidos por la ley y que expresan los términos acordados entre trabajadores y empleadores⁴⁸.

El derecho a negociar colectivamente puede ser ejercido por los trabajadores por medio del sindicato, órgano representativo de estos en la empresa, o bien mediante grupos negociadores o coaliciones transitorias de trabajadores, reunidos para efectos de negociar colectivamente con sus empleadores.

8.1. Existencia de negociación colectiva

A modo de contexto, es posible señalar que la información administrativa proveniente de las bases de datos de la DT señala que la negociación colectiva tiene un alcance limitado en la fuerza de trabajo asalariada. Al 31 de diciembre de 2010, los trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes representaban el 13,9% de los asalariados regidos por el Código del Trabajo, del trimestre octubre a diciembre de ese mismo año.

⁴⁸ También existe la negociación colectiva semi reglada que establece el artículo 314 bis del Código del Trabajo. Solo es aplicable cuando interviene un grupo negociador (trabajadores concertados para negociar colectivamente y representados por una comisión negociadora laboral *ad hoc*). El convenio suscrito conforme a tal procedimiento solo afectará a aquellos trabajadores que expresamente manifestaron su voluntad de negociar colectivamente, tomaron parte del proceso y participaron en la votación referida a la última propuesta del empleador. Dado el carácter voluntario del procedimiento, en cualquier momento los trabajadores pueden abstenerse de seguir participando en él, o decidir participar en uno distinto, como podría ser una negociación reglada.

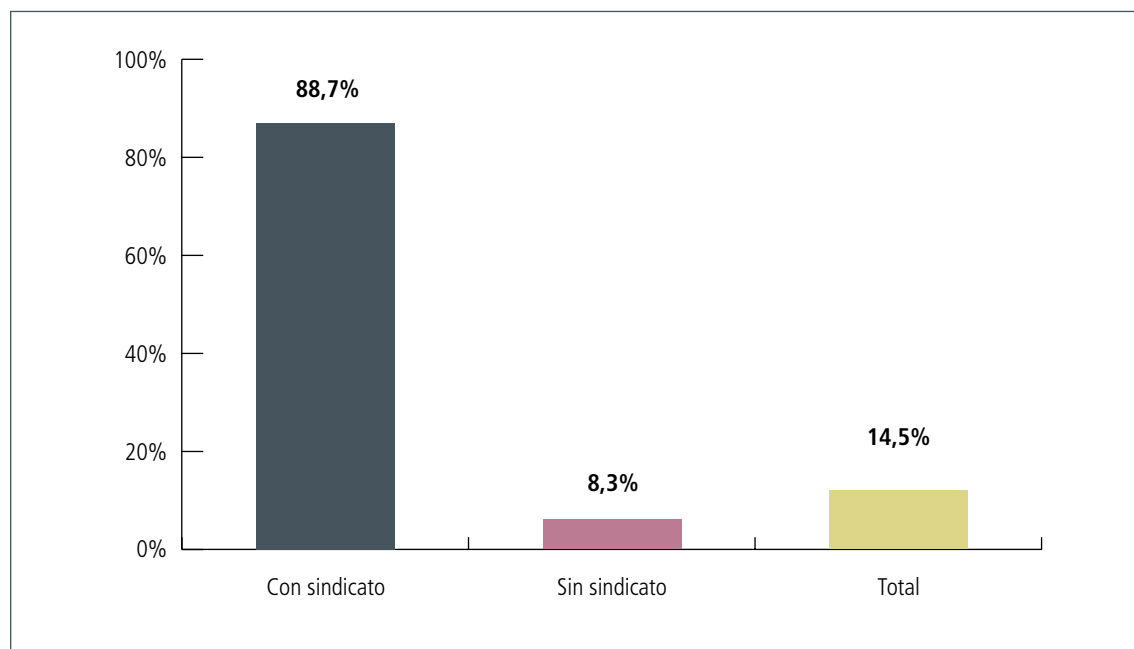
La Encla 2011 permite observar la situación de las empresas según hayan negociado colectivamente o no. A este respecto, constata que la mayoría de las unidades productivas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta. Esto quiere decir que solamente 11.574 empresas del universo, equivalentes a un 14,5% de ellas lo ha hecho. Aunque es un porcentaje bajo, resulta ser el más elevado que han registrado las encuestas laborales realizadas durante los últimos diez años. En efecto, en 2008 el porcentaje de empresas que había negociado colectivamente alcanzaba solo a un 9,2% del total de empresas. En este sentido, el incremento entre 2008 y 2011 es significativo, ya que llega al 5,3%.

Por otro lado, los datos permiten visualizar también que la negociación colectiva está asociada a la existencia de sindicato. Así, mientras el 88,7% de empresas con sindicato ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, la proporción de las que lo han hecho y carecen de sindicato asciende solo al 8,3%, es decir disminuye 10 veces.

Asimismo, existe una proporción de empresas que, aún teniendo sindicato, no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (11,3%).

Gráfico 91

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según existencia de sindicato



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

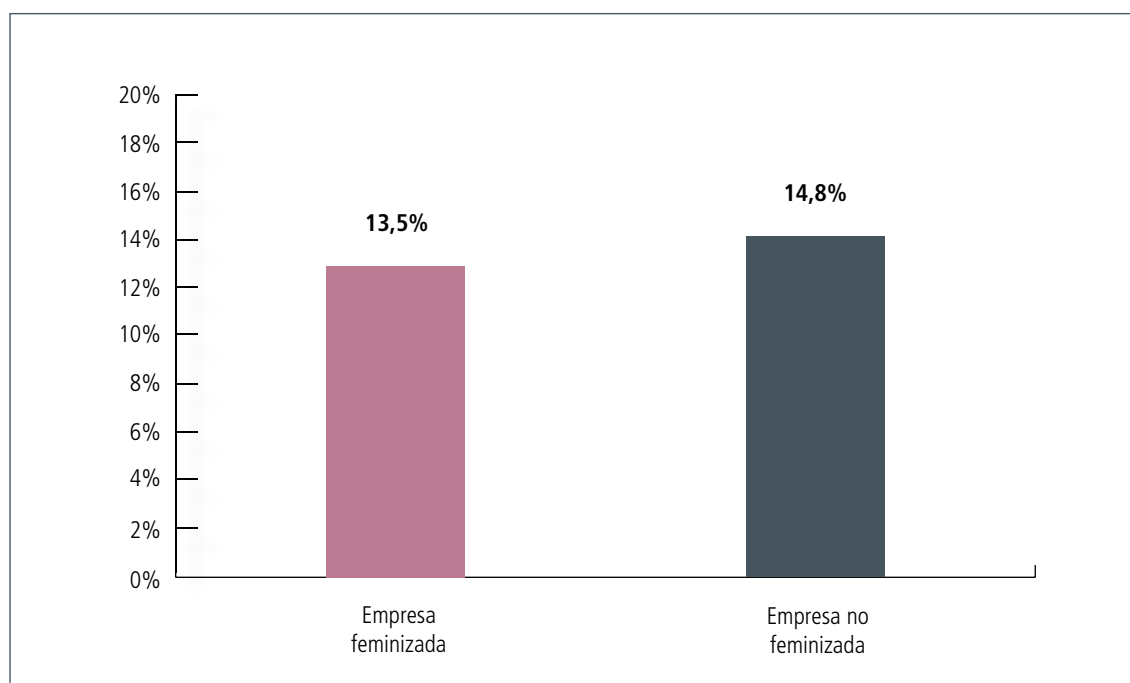
Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.1.1. Existencia de negociación colectiva según feminización de la empresa

Los datos de la Encla 2011 muestran que no existen diferencias significativas en las proporciones de empresas que han negociado, según su carácter feminizado o no. Así, la proporción de empresas feminizadas que lo ha hecho alcanza el 13,5% de ellas, mientras que en las no feminizadas asciende a un 14,8%.

Gráfico 92

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



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

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al comparar estas cifras con las de la Encla 2008 es posible advertir que, en ambos casos, los porcentajes de empresas que han negociado colectivamente aumentaron, pasando de un 10,8% a un 13,5% en el caso de las empresas feminizadas y de un 8,7% a un 14,8% en las no feminizadas. Esto indica un retorno a la situación observada en las encuestas anteriores a la del 2008, donde las empresas feminizadas mostraban un menor porcentaje de negociación que las empresas no feminizadas.

Por otra parte, y aun cuando aumentó en los últimos años la afiliación sindical femenina, de acuerdo a lo que la propia DT ha constatado por medio de sus registros administrativos, en lo referido a la incidencia de la negociación colectiva, las empresas donde trabaja una mayoría de mujeres quedan en segundo lugar respecto de aquellas con mayoría de hombres.

8.1.2. Existencia de negociación colectiva según rama de actividad económica

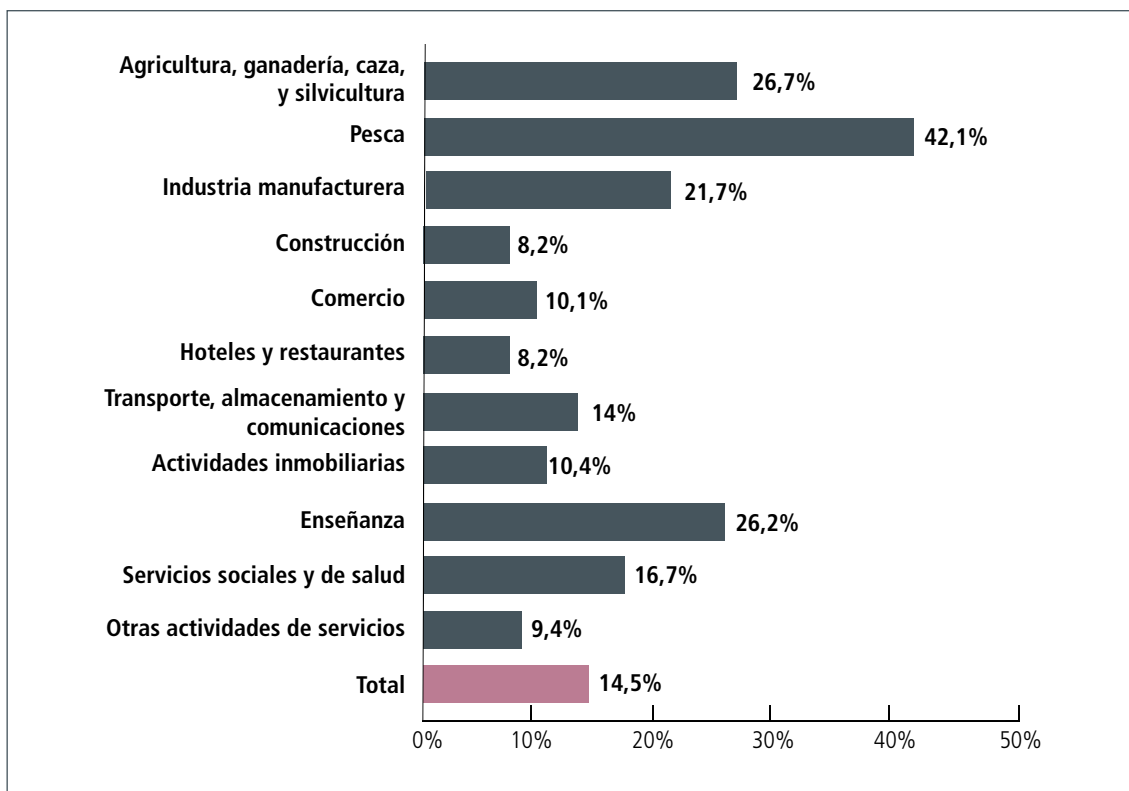
Al considerar la existencia de la negociación colectiva según la rama de actividad económica, es posible señalar que la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos cinco años no está distribuida de manera uniforme entre los distintos sectores. Es así como en cinco de las once ramas analizadas la proporción de empresas que ha negociado colectivamente supera la proporción, a nivel nacional, de aquellas que lo han hecho: Pesca (42,1%), Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (26,7%), Enseñanza (26,2%), Industrias Manufactureras (21,7%) y Servicios Sociales y Salud (16,7%).

La importancia de tales proporciones, significativa para cada rama, resulta notablemente reducida al considerar su cobertura laboral a nivel nacional, ya que tales ramas no superan el tercio de la fuerza de trabajo ocupada en los trimestres mayo-julio y junio-agosto de 2011, período de recolección de los datos de la encuesta.

A su vez, las ramas económicas que presentan menor proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta, corresponden a Hoteles y Restaurantes y Construcción, ambas con un 8,2% y Otras Actividades de Servicios, con un 9,4%.

Gráfico 93

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según rama de actividad económica (2)



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

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.1.3. Existencia de negociación colectiva según tamaño de empresa

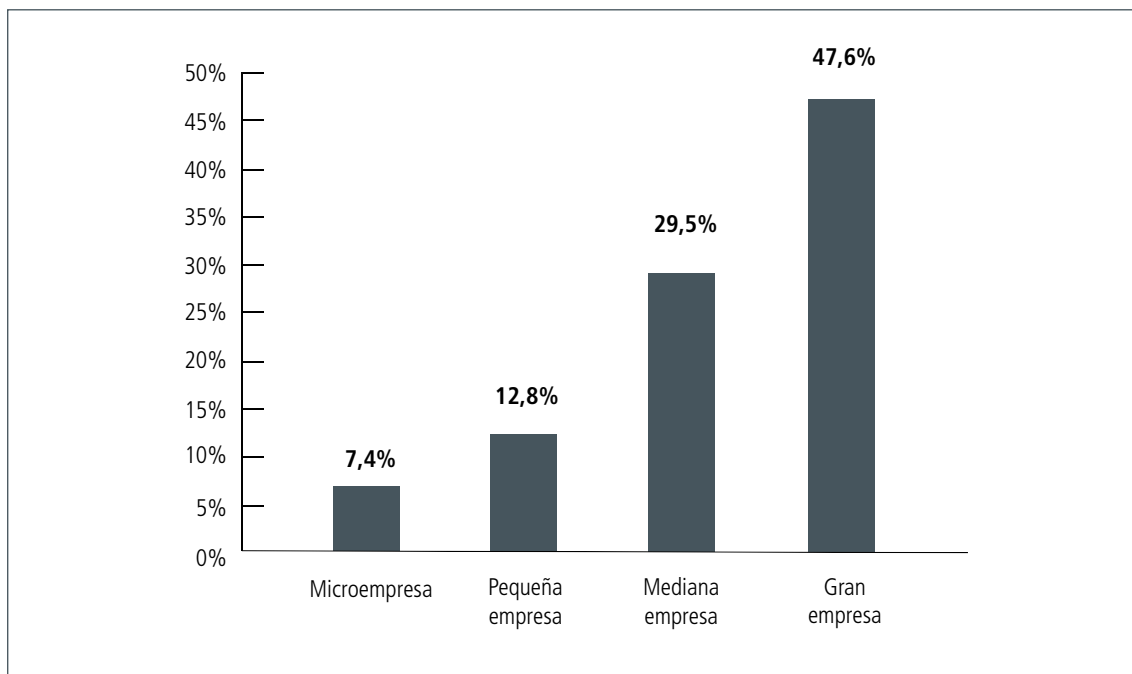
En cuanto a la relación entre negociación colectiva y tamaño de empresa, los datos muestran algo que ya había sido observado en encuestas laborales anteriores: a mayor tamaño de las empresas, aumenta la proporción de ellas que ha negociado colectivamente.

Si bien en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta, empresas de todos los tamaños han negociado colectivamente, es posible apreciar que las micro y pequeñas empresas exhiben proporciones inferiores a la observada a nivel nacional, que corresponde al 14,5% (7,4% y 12,8%, respectivamente) aunque han aumentado respecto de las existentes en la Encla 2008 (2,7% y 8,9% respectivamente).

Por su parte, la proporción de medianas empresas que ha negociado en el período duplica la proporción a nivel nacional (29,5%) y permanece prácticamente idéntica respecto de la proporción que, en ese tamaño de empresa, recogió la muestra de la encuesta anterior (28,9%). En el caso de las grandes empresas, dicha proporción corresponde a más del triple de la proporción nacional (47,6%), aunque refleja una baja respecto a la Encla 2008 (55,7%).

Gráfico 94

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según tamaño de empresa



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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

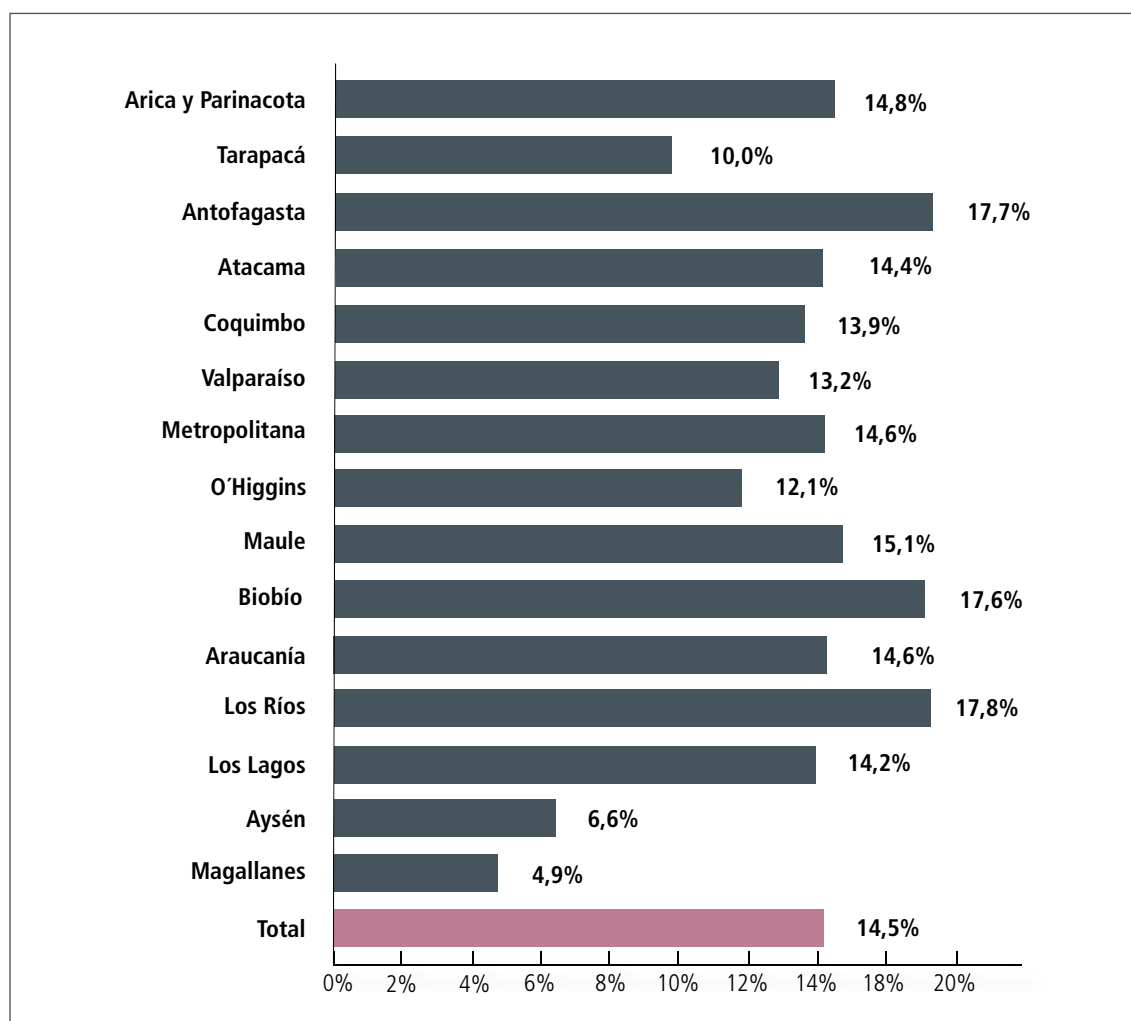
8.1.4. Existencia de negociación colectiva según región

Desde una mirada regional, el gráfico siguiente advierte una distribución relativamente pareja en la proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años. Esta proporción es ligeramente superior en siete de las 15 regiones del país respecto de la proporción a nivel nacional: en orden decreciente, aparecen en esta categoría Los Ríos, Antofagasta, Biobío, Maule, Arica y Parinacota, Metropolitana y Araucanía; lo que hace presumir que en ellas hay una mayor proporción de empresas de mayor tamaño y, que según hemos visto, son las que concentran la mayor proporción de empresas que negocian colectivamente.

Por otra parte, las regiones que muestran los niveles más bajos de negociación colectiva son Magallanes y Aysén. Finalmente, hay que destacar que la Región Metropolitana muestra una proporción casi idéntica a la nacional, lo que se explica por su mayor peso en la distribución de las empresas en el país, al concentrar casi a la mitad de las empresas.

Gráfico 95

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años (1), según región



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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.2. Empresas con instrumento colectivo vigente

De acuerdo a las estimaciones de la Encla 2011, en el universo de empresas del estudio había 6.241 unidades en las que existían instrumentos colectivos vigentes al momento de la aplicación de la encuesta, sean estos contratos o convenios. Ello equivale al 7,9% de las empresas, porcentaje superior al observado en la Encla 2008, por cuanto en aquella oportunidad solamente el 5,1% de las empresas tenía vigente algún instrumento colectivo.

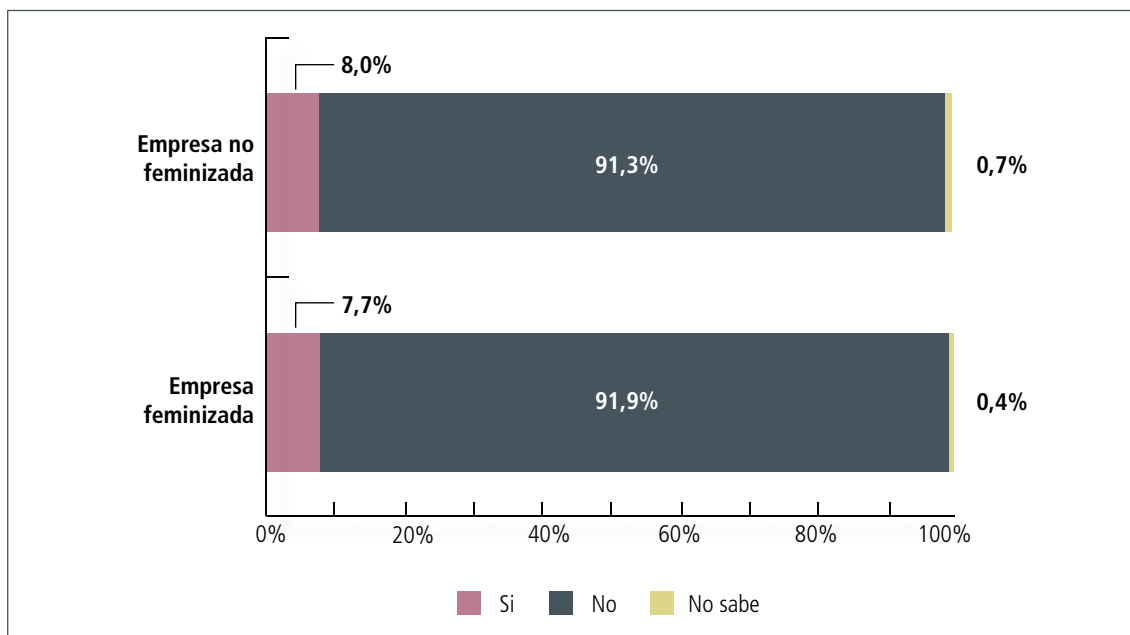
De este modo, tanto la proporción de empresas que ha negociado colectivamente como la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, muestra un incremento en relación a la medición anterior.

8.2.1. Empresas con instrumento colectivo vigente según feminización de la empresa

No existen diferencias de consideración entre las proporciones de empresas feminizadas y las no feminizadas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes. Los resultados de la acción sindical en empresas feminizadas siguen la orientación de la proporción nacional de empresas en cuanto a instrumentos colectivos vigentes, lo cual permitiría establecer como presunción una relativa similitud en los ambientes laborales de empresas feminizadas y no feminizadas, esto es, de barreras y limitaciones así como de libertades y concesiones mutuas.

Gráfico 96

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según feminización de la empresa (1)



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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.2.2. Empresas con instrumento colectivo vigente según rama de actividad económica

Las empresas de las diferentes ramas de actividad económica difieren entre sí respecto del porcentaje de ellas que cuentan con un instrumento colectivo vigente. Así, y tal como muestra el cuadro siguiente, las diferencias entre sectores varían casi en 30 p.p. entre la rama con mayor proporción de empresas con instrumento colectivo y aquella que presenta la proporción más baja.

En efecto, contrasta la situación de los sectores Pesca (32,0%), Enseñanza (19,3%) e Industria Manufacturera (15,6%), que tienen los mayores porcentajes de empresas con instrumentos colectivos vigentes, con la de las ramas de Hoteles y Restaurantes (2,5%), Comercio (3,7%) y Construcción (3,8%) que presentan los porcentajes más bajos de todos los sectores.

Las tres ramas en que hay mayor proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes son las mismas que presentan la mayor proporción de empresas con sindicato. Eso evidencia la relación positiva, estadísticamente hablando, entre la presencia de sindicato en la empresa y la existencia de negociación colectiva y de instrumentos colectivos.

Cuadro 127

Existencia de uno o más contratos o convenios colectivos vigentes, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Instrumentos vigentes
Agricultura	7,6%
Pesca	32,0%
Industria manufacturera	15,6%
Construcción	3,8%
Comercio	3,7%
Hoteles y restaurantes	2,5%
Transporte	9,4%
Actividades inmobiliarias	6,5%
Enseñanza	19,3%
Servicios sociales y de salud	7,3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	5,2%
Total	7,9%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes Sindicales y Trabajadores

8.2.3. Empresas con instrumento colectivo vigente según tamaño de empresa

El porcentaje de empresas que cuenta con algún instrumento colectivo vigente, según su tamaño, también difiere. El cuadro siguiente muestra que la diferencia entre las empresas de menor tamaño y aquellas mayores es bastante marcada, siendo estas últimas las que

tienen los más altos porcentajes de empresas cuyos trabajadores están cubiertos por algún instrumento colectivo vigente al momento de la realización de la encuesta.

Aunque existen diferencias entre las micro y las pequeñas empresas, entre las que hay 2,4 p.p. a favor de las pequeñas empresas, la diferencia mayor existe entre ambas y las medianas y grandes empresas. A su vez, estas últimas difieren en algo más de 20 p.p. a favor de las grandes empresas.

En suma, los datos de la encuesta demuestran la relación directa entre el tamaño de las empresas y el porcentaje de ellas con instrumentos colectivos vigentes. Desde este punto de vista, es visible el hecho de que a mayor concentración de trabajadores en una empresa, más alta es su posibilidad de organizarse y conseguir beneficios por medio de la negociación con sus empleadores.

Cuadro 128

Existencia de uno o más contratos o convenios colectivos vigentes,
según tamaño de empresa

Tamaño	Porcentaje
Microempresa	2,0%
Pequeña empresa	4,4%
Mediana empresa	23,0%
Gran empresa	43,7%
Total	7,9%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.2.4. Empresas con instrumento colectivo vigente según región

El Gráfico 97 da cuenta de las empresas con instrumento colectivo vigente a nivel regional al momento de la encuesta, observándose de manera más clara las diferencias entre las regiones respecto a la importancia de la negociación colectiva.

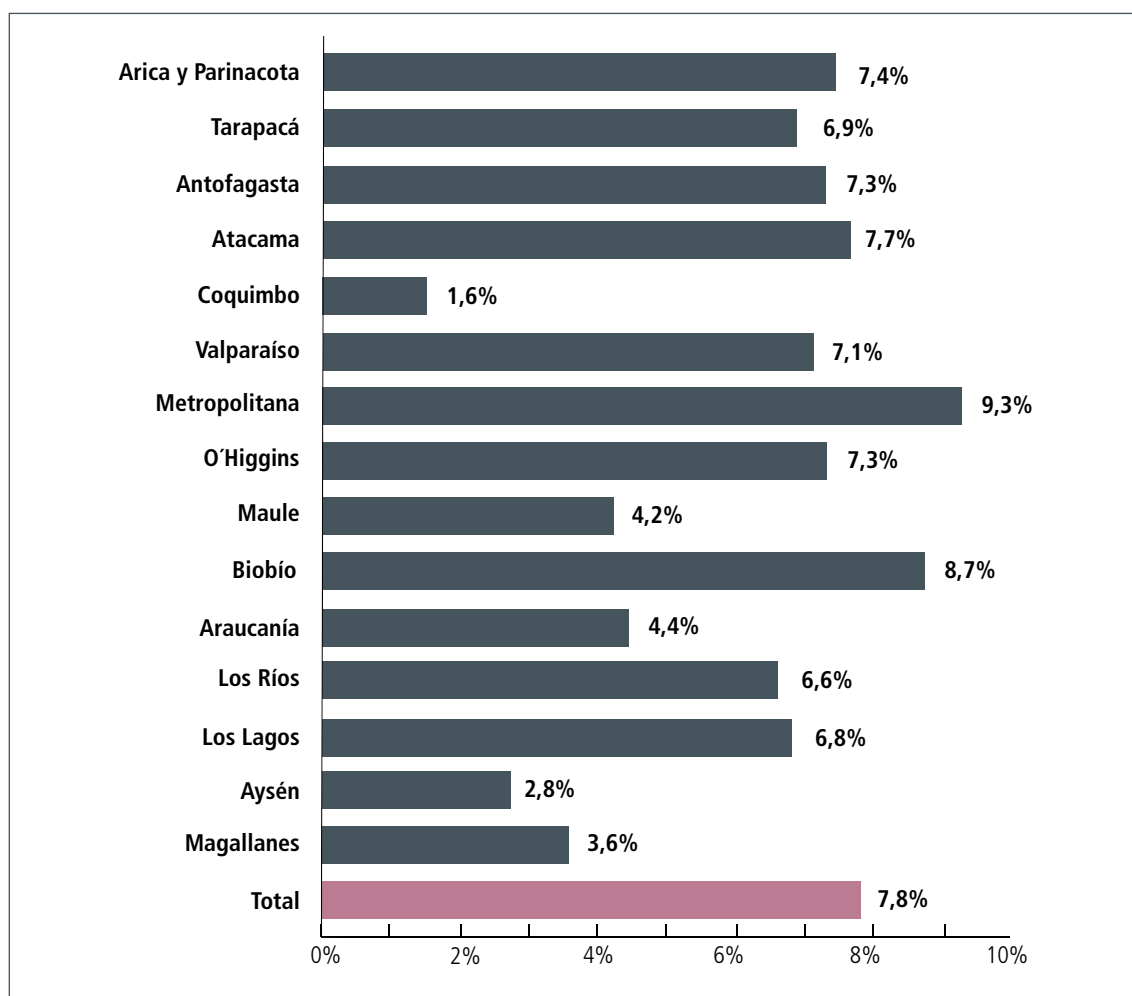
Esta información proporciona tres aspectos a considerar: primero, que la negociación colectiva tiene presencia en empresas de todas las regiones del país, aun cuando en algunas de ellas, a juzgar por la proporción de empresas con instrumento colectivo vigente, dicha presencia sea escasa. Ilustran esta situación las regiones de Coquimbo, Maule, Aysén y Magallanes y la Araucanía. Pero dicha afirmación debe ponderarse en la medida en que las cifras están referidas a empresas sin indicar su tamaño y, por tanto, al peso relativo de trabajadores que implican.

El segundo aspecto a considerar dice relación con la distribución regional de empresas con instrumento colectivo vigente. En trece de las 15 regiones del país, la proporción de empresas que cuenta con algún instrumento en cada región es inferior a la proporción nacional, con excepción de las regiones del Biobío y Metropolitana. Probablemente, ello constituya un reflejo de la localización de medianas y grandes empresas donde, como ya ha sido indicado, radica predominantemente la negociación colectiva.

El último aspecto está referido a que en un conjunto de regiones, la mayoría de ellas ubicadas en el norte del país, la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes -no obstante aparecer bajo la proporción nacional- está muy cerca de ella (regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Valparaíso, O'Higgins), lo que vuelve relativamente homogénea la distribución regional de la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes y sugiere postular que, más allá de las especificidades regionales, la negociación colectiva comparte genuinamente una dimensión nacional en términos de beneficios, dificultades y desafíos.

Gráfico 97

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según región



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

8.3. Sindicatos, grupos negociadores y negociación colectiva

La información a continuación está referida a la forma en que las empresas negocian las condiciones laborales que rigen a sus trabajadores, según la existencia o no de sindicato constituido en ellas. Así vemos que el 91,5% del total de las empresas no tiene instrumento colectivo vigente, lo que implicaría que las condiciones contractuales de sus trabajadores son determinadas, principalmente, por negociaciones individuales.

A su vez, muestra que el 80,4% del total de las empresas con sindicato tiene contrato o convenio colectivo vigente; mientras que solo el 1,8% de las empresas sin sindicato cuenta con él. Esto demuestra que la organización sindical constituye una estructura fundamental para que pueda existir negociación colectiva en la empresa.

Por otra parte, existe una proporción significativa de empresas que, pese a tener sindicato, carece de tales instrumentos colectivos (19,4%), situación que plantea la interrogante sobre una eventual disminución de las actividades sindicales en dichas empresas o bien que sus actividades están orientadas, principalmente, a otras áreas del quehacer sindical.

Cuadro 129

Proporción de empresas con existencia de instrumento colectivo, según existencia de sindicato (%)

Existencia de instrumento colectivo	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	80,4%	1,8%	7,9%
No	19,4%	97,5%	91,5%
No sabe	0,2%	0,7%	0,6%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al observar la información sobre el tipo de instrumento colectivo que suscribieron los sindicatos encuestados en aquellas empresas con sindicato donde existen instrumentos colectivos vigentes, es posible apreciar que en su gran mayoría corresponde a contratos colectivos (77,9%).

Analizando la información por tamaño de empresa, es en aquellas de menor tamaño donde la proporción de contratos colectivos es mayor, aunque en todos los segmentos de empresa estos últimos siguen siendo superiores a los convenios colectivos.

Es necesario, en todo caso, tener en cuenta que fue analizado solo el tipo de instrumento que celebró el sindicato encuestado en cada segmento de empresa y no la proporción de ellas que cuenta con uno, de modo que el 80,3% de las pequeñas empresas solamente quiere decir que dicha proporción de los instrumentos vigentes en ellas y suscritos por los sindicatos encuestados son contratos colectivos. A la vez, se trata solo de las empresas que cuentan con alguna organización sindical. También debe tenerse en cuenta que aquel 5,5% de las empresas donde los sindicatos señalan no haber firmado instrumento alguno, no significa que en ella no existan instrumentos vigentes, sino simplemente que el (o los) instrumento(s) vigente(s) fue(ron) negociado(s) por otro sindicato o grupo negociador.

Cuadro 130

Tipo de instrumento colectivo vigente, suscrito por el sindicato encuestado, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Contrato colectivo	Convenio colectivo	Existe instrumento suscrito por otra entidad	Total
Pequeña empresa	80,3%	13,6%	6,0%	100,0%
Mediana empresa	76,4%	17,5%	6,2%	100,0%
Gran empresa	73,3%	21,0%	5,6%	100,0%
Total	77,9%	16,6%	5,5%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Los grupos negociadores, por su parte, pueden formarse en empresas con o sin sindicatos, y constituyen una alternativa a la acción negociadora de las organizaciones sindicales; pese a ello, la negociación colectiva ha tenido lugar preferentemente en ambientes sindicalizados. En efecto, en las empresas que no tienen sindicato, aún cuando la ley permite a los trabajadores organizarse en grupos negociadores para acordar condiciones de trabajo con sus empleadores, estos no recurren a dichas instancias de negociación. En consecuencia, el sindicato sigue siendo una herramienta fundamental para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a negociar colectivamente.

El cuadro siguiente muestra la proporción de medianas y grandes empresas con instrumentos colectivos vigentes negociados por grupos, según existencia o no de sindicato. La mayor proporción de estos instrumentos se observa, en ambos tamaños, en empresas con sindicato, ascendiendo a un 17,7% para la mediana y a un 23,1% en la gran empresa. También que a mayor tamaño de empresa, mayor es la proporción de ellas con instrumentos colectivos vigentes proveniente de grupos negociadores, a saber, un 6,0% en la mediana y un 12,9% en la gran empresa.

Cuadro 131

Proporción de medianas y de grandes empresas con instrumentos colectivos vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Tamaño de empresa	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Mediana empresa	17,7%	2,6%	6,0%
Gran empresa	23,1%	3,3%	12,9%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, en empresas con instrumentos colectivos vigentes, los grupos negociadores que fueron parte del proceso de negociación colectiva utilizaron ambos procedimientos establecidos en el Código del Trabajo: el reglado, que da origen a contratos colectivos, y el no reglado, sujeto solo a ciertas normas mínimas de procedimiento y que da lugar a los convenios colectivos.

Como puede observarse, estas instancias de negociación generan, en mayor proporción, convenios colectivos de trabajo con un 11,2% para las empresas con sindicato y un 1,1% para las empresas sin sindicato, mientras que los contratos colectivos alcanzan una proporción de 9,5% en empresas con sindicato y 0,4 % en empresas sin él.

Cuadro 132

Proporción de empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato (1)

Tipo de instrumento	Porcentaje sobre el total de empresas	
	Con sindicato	Sin sindicato
Proporción de empresas con contrato negociado por grupo negociador	9,5%	0,4%
Proporción de empresas con convenio negociado por grupo negociador	11,2%	1,1%

(1) Opción de respuesta múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

8.4. Beneficios pactados en la negociación colectiva

Un tema que en la anterior encuesta laboral no fue abordado es el de los beneficios pactados en el proceso de negociación colectiva, los cuales pueden ser observados en el Cuadro 133, que muestra el amplio abanico de medidas que los trabajadores logran acordar con sus empleadores.

Las estipulaciones más recurrentes convenidas en la última negociación colectiva, por el total de empresas con instrumentos colectivos vigentes que participaron en la encuesta, son los bonos de colación, las cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad y los apoyos a la capacitación de los trabajadores, con un 48,3%, 43,6% y 40,2%, respectivamente.

Excluyendo los bonos de colación, en las dos medidas restantes recién señaladas, tanto empleadores y trabajadores comparten beneficios. Los primeros, porque dichas cláusulas están dirigidas a mejorar la productividad de la empresa y, los segundos, porque les permiten mejorar sus competencias.

Por otra parte, es interesante constatar que las materias menos acordadas fueron los cambios en la jornada de trabajo -en un 19,9% de las empresas con instrumentos colectivos vigentes-, los beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación (16,9%) y la jornada parcial o flexible para mujeres (11,6%). Con todo, si bien estos porcentajes son los más bajos, no por ello pierden importancia en el proceso de negociación colectiva.

Cuadro 133

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva

Beneficios	Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes
Bonos de colación	48,3%
Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	43,6%
Apoyos a la capacitación de los trabajadores	40,2%
Mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	39,5%
Mejoras en los mecanismos de participación y de información	35,7%
Indemnización por retiro voluntario o jubilación	34,5%
Otro beneficio	33,5%
Vacaciones por antigüedad	32,1%
Cambios en la jornada de trabajo	19,9%
Beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación	16,9%
Jornada parcial o flexible para mujeres	11,6%

Nota: Opción de respuesta múltiple.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

A su vez, la mayoría de los empleadores en empresas donde existe instrumento colectivo vigente declara que, en la última negociación, pactaron cláusulas relativas al aumento de salarios por productividad (51,2%) frente al 48,5% que señala no haberlo hecho. El cuadro también muestra que, a mayor tamaño de empresa, mayor es la proporción de las que pactaron este tipo de cláusulas, llegando la gran empresa a estar 17,3 p.p. sobre la pequeña.

Cuadro 134

Proporción de empresas con instrumento colectivo vigente que, en el último proceso de negociación colectiva, pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	En el último proceso de negociación colectiva, ¿se pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad?			
	Sí	No	No sabe	Total
Pequeña empresa	41,3%	57,8%	1,0%	100%
Mediana empresa	52,1%	47,9%	0,0%	100%
Gran empresa	58,6%	41,4%	0,0%	100%
Total	51,2%	48,5%	0,3%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación a los reajustes salariales, estos ocurren en el 95,4% de las empresas con instrumento colectivo vigente. Un 50,5% han sido iguales al IPC, un 44,5% ha sido superior, y un 0,4 % ha sido inferior al IPC.

Respecto a los reajustes salariales promedio de los últimos doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta, al segregar las empresas según la existencia de sindicato, es posible apreciar dos aspectos importantes: la proporción de empresas con sindicato y con niveles de reajustes salariales promedio iguales y mayores al IPC son prácticamente similares respecto de las empresas sin sindicato (95,1% y 94,1%, respectivamente).

El segundo está relacionado con que una mayor proporción de empresas sin sindicato obtiene reajustes superiores al IPC respecto de aquellas empresas con sindicato (55,1% y 42,3%, respectivamente). Este punto plantea interrogantes sobre la importancia concedida en la negociación a los reajustes salariales, sea por los sindicatos o por los grupos negociadores. Hay que hacer presente que es preciso apreciar la cifra con precaución, ya que está referida al número de empresas; pero no a la cantidad de trabajadores afectados por los reajustes salariales promedio respecto del IPC.

Cuadro 135

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, por nivel de reajuste salarial promedio en relación al IPC obtenido en los últimos 12 meses (1), según existencia de sindicato

Reajustes salariales promedios	Empresas con instrumentos colectivos vigentes		Total
	Con sindicato	Sin sindicato	
Igual al IPC	52,8%	39,0%	50,5%
Sobre el IPC	42,3%	55,1%	44,5%
Bajo el IPC	0,5%	0,0%	0,4%
No ha habido reajuste	4,3%	4,4%	4,3%
No sabe	0,0%	1,5%	0,3%
Total	100%	100%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

8.4.1. Extensión de beneficios

La Encla 2008 incorporó por primera vez la temática de la extensión de beneficios obtenidos en el marco de la negociación colectiva, lo que permite saber a qué porcentaje de trabajadores que no negociaron los fueron extendidos los beneficios obtenidos y expresados en el correspondiente contrato o convenio colectivo.

La información del cuadro siguiente indica que 3.775 empresas (equivalente al 70,2% de las empresas con instrumentos colectivos vigentes) extendieron los beneficios de los instrumentos colectivos a trabajadores que no participaron en la negociación. Esto es importante, porque revela que la mayoría de los empleadores suele extender los resultados de las negociaciones colectivas, aun cuando ellas no hayan sido protagonizadas por todos sus trabajadores.

Por otra parte, es relevante señalar el incremento con respecto a la medición del 2008, por cuanto en aquel año solo el 65,1% de las empresas con instrumentos vigentes extendieron los beneficios de los mismos.

Es posible apreciar que la proporción de empleadores que extendieron beneficios es inversamente proporcional al tamaño de sus respectivas empresas. De este modo, mientras en la gran empresa alcanzó al 65,2%; en la pequeña, ascendió al 76,0% del total de empresas de esa categoría. Esto contrasta con lo observado en 2008, donde fueron las grandes empresas las que presentaron el mayor porcentaje en la extensión de beneficios.

Cuadro 136

Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Extensión de beneficios de instrumentos colectivos vigentes (%)
Pequeña empresa	76,0%
Mediana empresa	70,8%
Gran empresa	65,2%
Total	70,2%

(1) La categoría microempresa ha sido excluida del cuadro ya que la negociación en esta categoría involucra a todo el personal.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al analizar las razones que esgrimen los empleadores para hacer uso de esta figura es posible constatar que un 64,2% de los empleadores declaró como principal motivo de su decisión el mantener un buen clima laboral en la empresa, no discriminando entre trabajadores respecto a sus remuneraciones; le sigue, en orden decreciente, con un 15,8%, el hecho de que la extensión fue acordada con el sindicato o el grupo que negoció.

Cuadro 137

¿Cuál fue la principal razón para extender los beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación? (1)

Razón para extender los beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación	Porcentaje
Porque facilita la administración interna de la empresa	7,4%
Porque así fue acordado con el sindicato / grupo que negoció	15,8%
Para mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores respecto a remuneraciones	64,2%
Otra	3,2%
Sin información	9,5%
Total	100%

(1) Pregunta realizada en las empresas en que hubo extensión de beneficios.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

8.5. Percepciones sobre la negociación colectiva

Por lo general, las encuestas laborales indagan la opinión de los actores del mundo del trabajo acerca de la conveniencia de la negociación colectiva, y sus resultados han apuntado hacia una opinión favorable sobre ella: la mayoría de los empresarios y trabajadores consideran la negociación colectiva como conveniente.

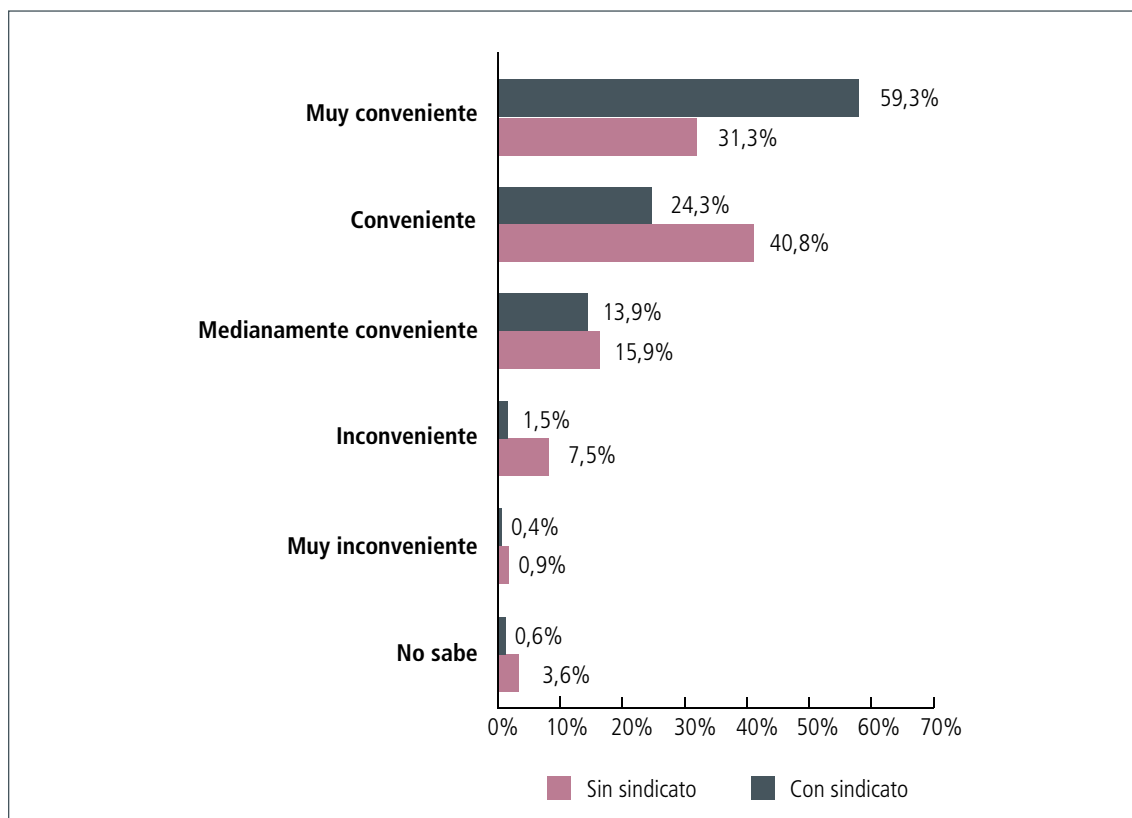
La Encla 2011 también consultó sobre esta materia y los datos muestran que, mayoritariamente, dirigentes sindicales y trabajadores -en empresas con y sin sindicato- perciben como *'muy conveniente'* o *'conveniente'* el proceso de negociación colectiva. Esta información es importante porque el grueso de los trabajadores en el país no negocia colectivamente y su percepción en este caso refleja más una valoración sobre las virtudes de la negociación colectiva que una experiencia directa en la que hayan estado involucrados.

Los datos también señalan que la percepción favorable sobre los procesos de negociación colectiva es más acentuada en dirigentes sindicales y trabajadores de las empresas con sindicatos que en los de aquellas que carecen de organización sindical (83,6% y 72,1% respectivamente).

En forma correlativa, la percepción de *'inconveniente'* o *'muy inconveniente'* es prácticamente inexistente en las empresas con sindicato (1,9%), en tanto que en aquellas sin sindicato tales categorías totalizan el 8,4% de las percepciones de ese subconjunto.

Gráfico 98

Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

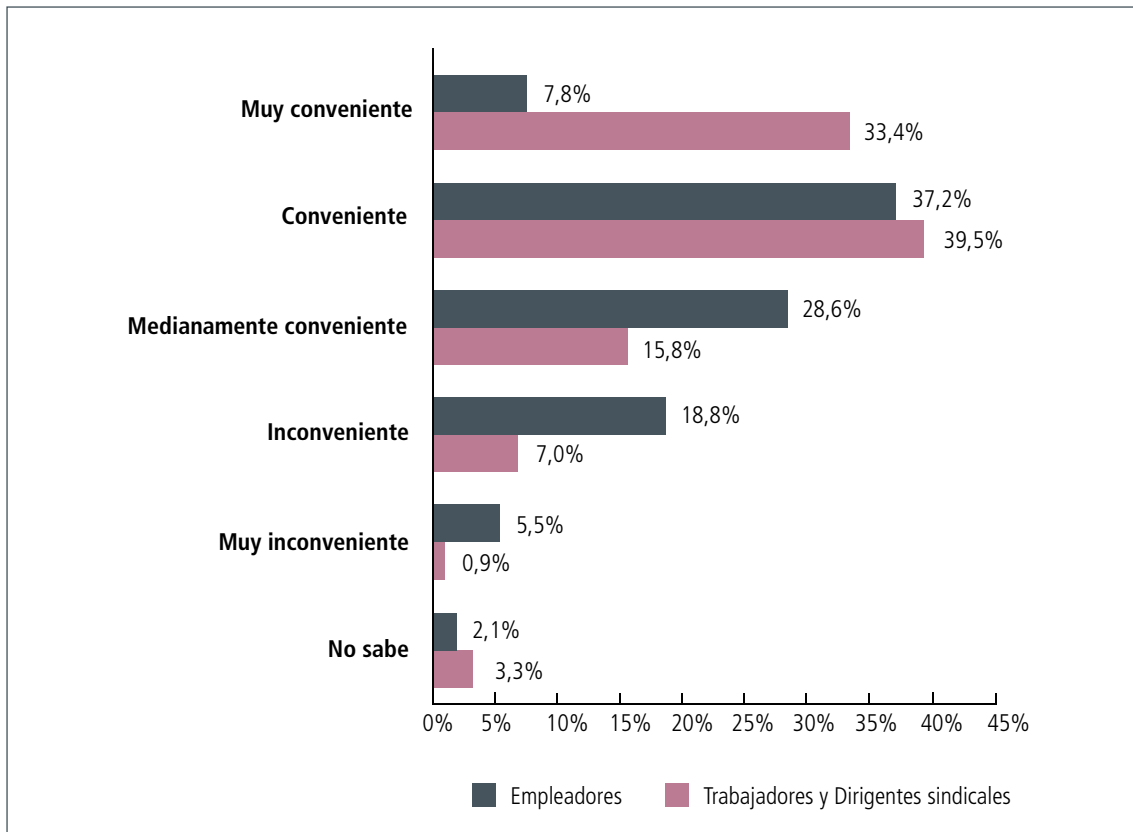
Aunque la negociación colectiva es percibida, en general, en términos favorables por los actores laborales, es posible apreciar algunas diferencias entre empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores sobre la conveniencia de este proceso.

Mientras en el 45% de las empresas los empleadores consideran '*conveniente*' o '*muy conveniente*' tal proceso, los dirigentes sindicales y trabajadores valoran esas categorías en un 72,9% del total de empresas. La mayor diferencia entre ambos actores está en la alternativa de respuesta '*muy conveniente*', donde trabajadores y dirigentes sindicales muestran una proporción 25,6 p.p. mayor a la de los empleadores. Esto significa que, aunque ambos actores laborales la evalúan positivamente, los trabajadores y dirigentes sindicales lo hacen en mayor medida que los empleadores.

Del mismo modo, aunque es una minoría de actores laborales la que sostiene que la negociación colectiva es '*inconveniente*' o '*muy inconveniente*', entre los empleadores la proporción de quienes así opinan es tres veces superior a la de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Si bien existen estas diferencias, lo relevante es que la negociación colectiva es percibida favorablemente por la mayoría de los trabajadores, dirigentes y empleadores. Desde este punto de vista, lo concreto es que esta percepción positiva supera ampliamente la proporción de empresas en las que se negocia colectivamente o que tiene algún instrumento vigente.

Gráfico 99
Percepción de empleadores y trabajadores sobre conveniencia
de los procesos de negociación colectiva



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La distribución regional de la proporción de trabajadores y empleadores que señalan como conveniente la existencia de negociación colectiva muestra que, entre los empleadores, esta proporción es menor que entre los trabajadores en todas las regiones del país, pero que al mismo tiempo las diferencias regionales son levemente mayores en los primeros que en los segundos.

En efecto, entre los empleadores la percepción de conveniencia de la negociación colectiva oscila entre un 36% (Aysén) y un 54,9% (Maule). En cambio, entre los trabajadores, esta proporción varía entre un 67% (Valparaíso) y un 84,5% (Araucanía). En el primer caso, existen 18,9 p.p. de diferencia entre una y otra región, en tanto que entre los trabajadores esta diferencia llega a 17,5 p.p.

Cuadro 138

Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva,
según informante y región

Región	Porcentaje que considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva (1)	
	Empleadores	Trabajadores (2)
Arica y Parinacota	52,1%	76,7%
Tarapacá	51,6%	75,0%
Antofagasta	53,3%	75,2%
Atacama	51,5%	73,0%
Coquimbo	49,3%	75,1%
Valparaíso	49,0%	67,0%
Metropolitana	43,2%	70,2%
O'Higgins	46,3%	81,1%
Maule	54,9%	79,6%
Biobío	42,5%	75,8%
Araucanía	37,9%	84,5%
Los Ríos	49,7%	74,9%
Los Lagos	37,4%	78,1%
Aysén	36,0%	68,4%
Magallanes	51,0%	74,5%
Total	45,0%	72,9%

(1) La pregunta consta de cinco categorías de respuesta: '*muy conveniente*', '*conveniente*', '*medianamente conveniente*', '*inconveniente*' y '*muy inconveniente*'. El cuadro agrupa las respuestas de las dos primeras categorías.

(2) Respuestas de Dirigentes sindicales y Trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Otra forma de aproximarse a la forma en que los actores laborales, en especial los trabajadores, perciben la negociación colectiva es mediante el análisis de las actitudes de las empresas en los procesos de negociación mismos. De este modo, la Encla 2011 pregunta a los dirigentes y trabajadores acerca de cuál fue la actitud que la empresa tuvo en la última negociación colectiva.

Al respecto, cerca de la mitad de los dirigentes sindicales y de los trabajadores percibió una actitud de la empresa '*totalmente favorable*', '*muy favorable*' o '*favorable*' hacia la última negociación colectiva (en el 48,7% del total de empresas); en tanto que una actitud obstaculizante, en las tres categorías de la variable que considera el cuadro, solo es mencionada por un quinto de los trabajadores y dirigentes sindicales.

Sin embargo, una desagregación de tales resultados en empresas con y sin sindicato, muestra una situación algo diferente. En efecto, mientras en aquellas donde no existe dicha organización la percepción de una actitud favorable de la empresa en la última negociación colectiva es abiertamente predominante (78,5%), en las empresas con sindicato la actitud favorable decrece casi a la mitad (40,5%) y correlativamente aumenta seis veces y media la proporción de empresas con actitud obstaculizante (26,4%), en relación a las de empresas sin sindicatos (4,0%). Muy probablemente esos resultados estén relacionados tanto con las expectativas de dirigentes sindicales y de trabajadores, así como con el tipo de negociación que realizan.

Cuadro 139

Percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva (1), según existencia de sindicato

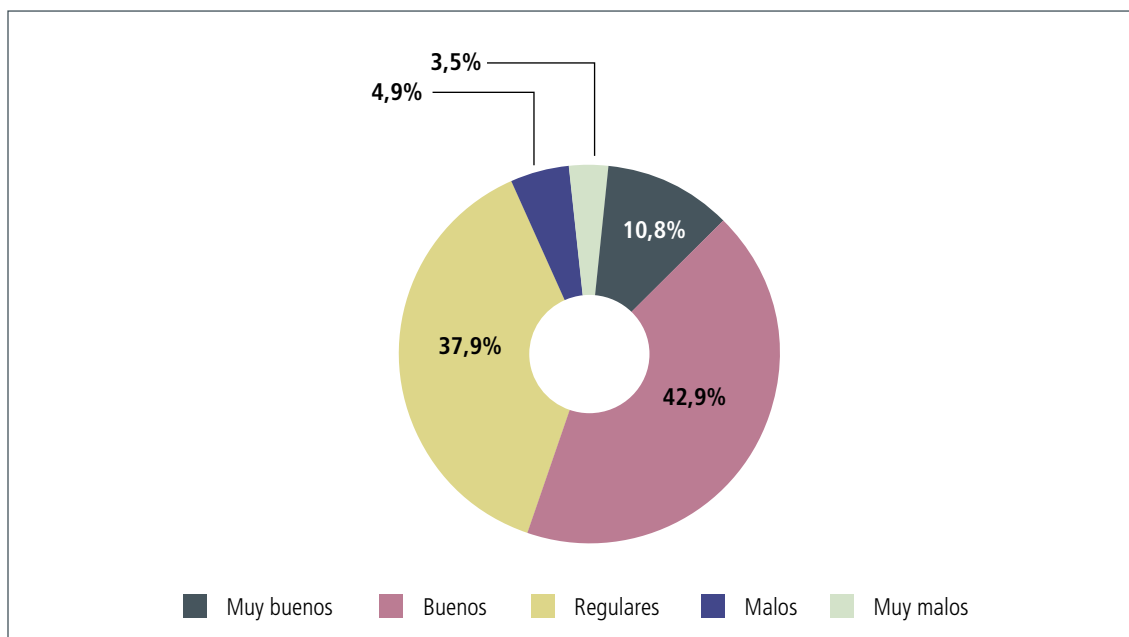
Actitud de la empresa	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	3,7%	9,9%	5,1%
Muy favorable	6,7%	6,2%	6,6%
Favorable	30,1%	62,4%	37,0%
Ni favorable ni obstaculizante	33,1%	17,5%	29,8%
Obstaculizante	18,7%	4,0%	15,5%
Muy obstaculizante	3,2%	0%	2,5%
Totalmente obstaculizante	4,5%	0%	3,5%
Total	100%	100%	100%

(1) Previa a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Dirigentes sindicales y trabajadores de la mayoría de las empresas percibe que los resultados obtenidos en la última negociación colectiva son *'buenos'* o *'muy buenos'* (53,7%); una proporción importante los percibe como *'regulares'* (37,9%) y una pequeña parte los considera *'malos'* o *'muy malos'* (8,4%). Dicha percepción sobre los resultados legitima la negociación y favorece el sentido de compromiso de los actores del proceso productivo.

Gráfico 100
Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

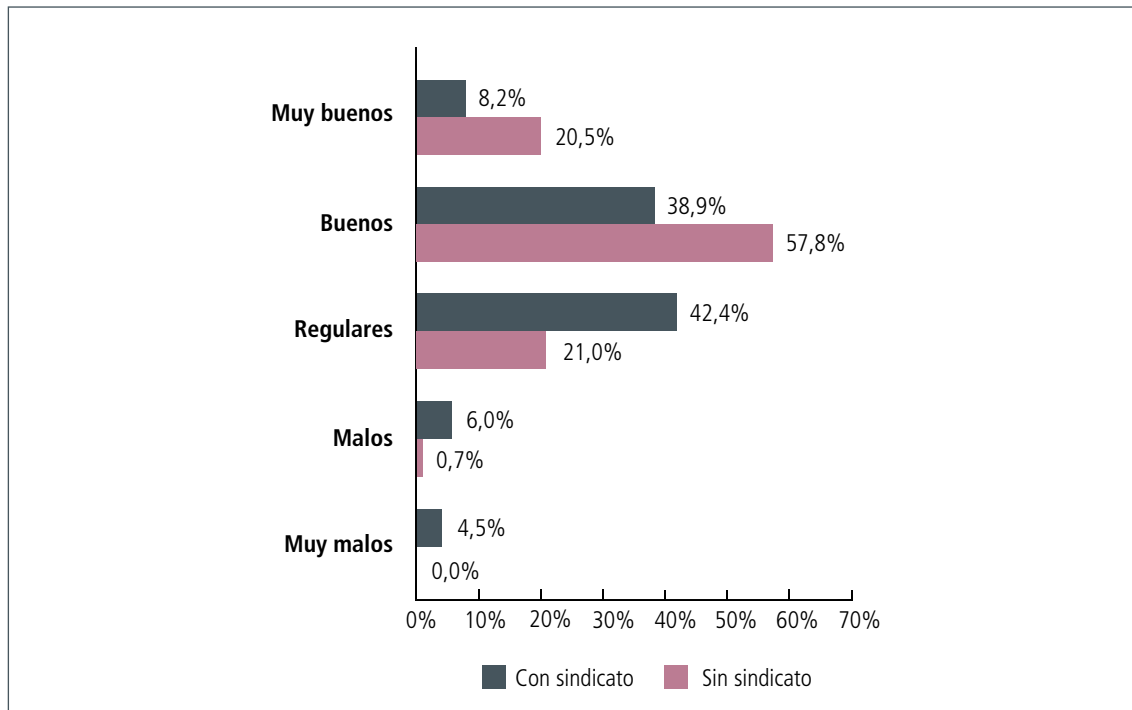
Al desagregar la información contenida en el gráfico anterior entre las empresas con y sin sindicato, es posible observar que en la mayoría de estas últimas los trabajadores evalúan en mayor medida de manera positiva los resultados de la negociación colectiva respecto de las empresas con sindicato. Así, la percepción de los trabajadores de resultados *'buenos'* y *'muy buenos'* alcanzados en la última negociación colectiva asciende al 78,3% del total de empresas sin sindicato y con negociación colectiva, mientras que en las empresas con sindicato solo el 47,1% del total de ellas tiene dicha percepción.

Probablemente influya en esto las expectativas previas, más altas en las empresas con sindicato que en aquellas que carecen de él, por el mayor conocimiento de la empresa por parte de los dirigentes sindicales y de la situación real ocasionada por la interacción cotidiana con el empleador.

Estos datos presentan algunas diferencias con los observados en la Encla 2008, por cuanto en esa oportunidad no existía diferencia significativa entre un tipo de empresa y otro entre quienes declaraban que los resultados de la negociación habían sido buenos (40,5% y 39,7% para empresas con sindicato y empresas sin sindicato, respectivamente). A su vez, aparece una menor diferencia entre quienes evaluaron como regulares esos resultados: 34,9% y 37,8% para empresas con y sin sindicatos, respectivamente.

Gráfico 101

Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Otro aspecto por el que indaga la encuesta es sobre la información que la empresa entrega en el proceso de negociación, cuestión relevante para que este no sea afectado y modificada la percepción acerca de la realidad de la empresa, por desconocimiento de la misma.

Al respecto, a juicio de dirigentes sindicales y trabajadores, en la mayoría de las empresas que negociaron colectivamente, los empleadores entregaron suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación (57,2%), no siendo de consideración las diferencias registradas en las proporciones de empresa con y sin sindicato.

Sin perjuicio de lo anterior, llama la atención que existe un porcentaje de empresas no despreciable en el que los dirigentes sindicales señalan que los empleadores no entregaron suficiente información (39,8% del total de empresas con sindicato), proporción que baja prácticamente a la mitad en el caso de las empresas sin sindicato (20,2%), si bien sigue siendo considerable.

Cuadro 140

¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación?

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	58,1%	54,0%	57,2%
No	39,8%	20,2%	35,7%
No sabe	2,1%	25,8%	7,1%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La información precedente difiere de lo observado el año 2008. En efecto, entre las empresas con sindicato solo un 53,3% de los dirigentes declararon que la empresa había entregado suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación. En cambio, entre los trabajadores de empresas sin sindicato este porcentaje llegó al 76,3%.

Finalmente, en tres de cada cuatro empresas donde existen instrumentos colectivos vigentes, los dirigentes sindicales señalan que cuentan con asesorías externas para enfrentar las negociaciones con los empleadores. Esto tiene particular importancia, ya que le permite al sindicato afrontar de manera técnica las múltiples opciones que abre la negociación. Es importante destacar que no se aprecia que el tipo de negociación influya en la decisión de contratar asesorías externas a los sindicatos que negocian.

Una diferencia importante con respecto a la situación observada en el año 2008 es que en esta oportunidad aumentó considerablemente la proporción de sindicatos que contaron con asesorías externas para sus procesos de negociación colectiva. En efecto, en el año 2008 solamente un 56,2% de ellos contó con tales apoyos. En cambio, en 2011 los datos indican que un 75,4% de los sindicatos pudo acudir a este tipo de asesorías. Ello da cuenta, probablemente, de una mayor preocupación por parte de los sindicatos de recurrir a expertos que les asesoren en un proceso de negociación que suele requerir cierto manejo de materias legales y económicas.

Cuadro 141

Existencia de asesorías externas al sindicato para enfrentar negociaciones u otro problema con la empresa, según tipo de instrumento colectivo vigente

Tipo de instrumento colectivo	Asesorías externas		
	Sí	No	Total
Contrato colectivo	75,7%	24,3%	100%
Convenio colectivo	74,0%	26,0%	100%
Total	75,4%	24,6%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

8.6. Conflictos en las empresas estudiadas

Un último aspecto a considerar en este capítulo, es el referido a una de las dimensiones del conflicto laboral que tiene lugar en las empresas estudiadas en la encuesta: las huelgas y las paralizaciones de hecho.

Para la legislación chilena, la huelga es una medida a la que los trabajadores pueden recurrir única y exclusivamente en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva y que debe ceñirse a determinados procedimientos señalados en la ley. Cuando se produce una paralización de trabajadores fuera del proceso de negociación colectiva y/o sin sujeción a los requisitos que la ley establece, se trata de un paro ilegal.

Si bien es sabido que la huelga tiene baja incidencia en nuestro sistema de relaciones laborales, es importante conocer su magnitud en una encuesta de esta naturaleza. Al respecto, los datos que arroja la Encla 2011 no difieren sustancialmente de los observados en encuestas laborales anteriores.

Es así como la ocurrencia de huelgas o paros que han sido declarados difiere según el tipo de informante, siendo los dirigentes sindicales quienes declaran en mayor proporción la existencia de este tipo de hechos en las empresas durante el último año (10,5%). Por su parte, los empleadores de empresas con sindicato señalan una incidencia menor de las huelgas o paros (5,7%), mientras que aquellos de empresas sin sindicato señalan la menor proporción (0,6%). Cabe destacar que los empleadores de empresas con o sin organización sindical, declaran una menor incidencia de estas que los trabajadores.

En el caso de los empleadores de empresas sin sindicato, estos declaran que la existencia de conflictos es muy marginal. Lo mismo sucede con los trabajadores de dichas empresas, en el sentido de que un porcentaje pequeño de ellos declaró que existió alguna huelga o paro durante el último año.

Desde este punto de vista, la Encla no permite imputar una relación de causalidad, en el sentido de afirmar que la presencia de los sindicatos produce mayores niveles de conflictividad; o que la existencia de esos mayores niveles de conflictividad lleva a los trabajadores a organizarse. Más bien existe una relación evidente entre la organización de los trabajadores en sindicatos y la ocurrencia de este tipo de conflictos.

Al analizarlo por tamaño de empresa es en aquellas unidades productivas que cuentan con sindicato donde los actores laborales sostienen en mayor proporción que ha ocurrido alguna huelga o paro durante el último año.

En efecto, en las empresas más grandes, los empleadores de empresas con sindicato declaran una mayor ocurrencia de huelgas o paros (7,7% en las medianas y 6,7% en las grandes). Por su parte, los dirigentes sindicales de todos los segmentos de empresas indican una mayor proporción de ocurrencia de estos conflictos. Tanto en la mediana como en la gran empresa, el porcentaje de dirigentes que sostienen que han ocurrido estos eventos supera el 10%, mientras que en la pequeña empresa alcanza solo al 6%.

Cuadro 142

Huelgas o paros en el último año en la empresa, según tamaño (1)

Tamaño de empresa	Empleadores		Dirigentes	Trabajadores
	Con sindicato	Sin sindicato		
Pequeña empresa	3,7%	1,0%	6,0%	1,7%
Mediana empresa	7,7%	0,3%	11,5%	0,9%
Gran empresa	6,7%	1,5%	12,6%	2,5%
Total	5,7%	0,6%	10,5%	1,8%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales y Trabajadores

En cuanto a las circunstancias en que estos conflictos han ocurrido, en las empresas que cuentan con sindicatos -que es donde está concentrado este tipo de acontecimientos- los actores laborales declaran que la mayoría de ellos ha ocurrido durante la negociación colectiva. En efecto, el 68,2% de los empleadores y el 54,3% de los dirigentes sindicales así lo han afirmado.

Al desagregarlo por tamaño de empresa, y sin considerar la situación de la microempresa debido al bajo número de casos, es posible apreciar que es en la mediana empresa donde aparece la mayor proporción de huelgas o paros en el marco de la negociación. En eso coinciden tanto empleadores como dirigentes sindicales, aunque estos últimos declaran en mayor proporción que ha ocurrido en circunstancias distintas a las de la negociación colectiva (30,6% de dirigentes frente a un 11,4% de los empleadores de medianas empresas).

Cuadro 143

Circunstancias en la que se dio la huelga o paro según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Empleadores (empresas con sindicato)		Dirigentes	
	Durante la negociación	En otras circunstancias	Durante la negociación	En otras circunstancias
Pequeña empresa	43,8%	56,3%	59,4%	40,6%
Mediana empresa	88,6%	11,4%	69,4%	30,6%
Gran empresa	55,6%	44,4%	50,8%	49,2%
Total	68,2%	31,8%	54,3%	45,7%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores y Dirigentes sindicales

Consideraciones finales

Los datos de la Encla 2011 sobre negociación colectiva permiten observar que constituye una práctica con una cobertura limitada en las empresas chilenas. En efecto, poco más de 14 de cada 100 empresas ha negociado colectivamente durante los últimos cinco años, lo que expresa que, como forma de negociar condiciones de trabajo entre los actores laborales, aún tiene mucho por avanzar en el país.

Aunque la negociación colectiva está circunscrita a una reducida proporción de empresas es interesante observar el aumento producido en la proporción de las que cuentan con instrumentos colectivos vigentes (de 5,1% del total de empresas en la Encla 2008 a 7,9% en la Encla 2011). Aunque sigue siendo baja la incidencia que tienen estos instrumentos, el que haya aumentado en el universo de empresas es valioso, porque significa que más trabajadores pueden acceder a los beneficios que reporta el poder negociar colectivamente.

La información muestra que son los sectores de Pesca, Enseñanza e Industria Manufacturera aquellos en que simultáneamente encontramos los mayores porcentajes de empresas que han negociado colectivamente y de empresas que tienen alguna forma de instrumento colectivo vigente al momento de la encuesta. En el caso de Agricultura, si bien también muestra una importante proporción de empresas en que se ha negociado colectivamente, es menor el porcentaje de ellas que tiene instrumento colectivo vigente.

Al mismo tiempo, los resultados confirman las tendencias observadas en anteriores mediciones sobre la relación entre tamaño de empresa, existencia de sindicatos y de negociación e instrumentos colectivos: son las grandes empresas las que tienen la mayor proporción de sindicatos, y es allí donde aparecen principalmente la negociación colectiva. Además, es en ellas donde se da la mayor proporción de empresas cuyos trabajadores cuentan con algún instrumento colectivo.

En relación con el tamaño de las empresas, los datos muestran que ha habido un avance en esta materia por cuanto los incrementos de la negociación colectiva en la micro y pequeña empresa, modestos aún desde el punto de vista cuantitativo, son muy sustantivos en el marco de las condiciones de la negociación colectiva en el país y contribuyen a explicar el incremento en la incidencia en la negociación colectiva entre 2008 y 2011.

La situación de la negociación colectiva y de los instrumentos colectivos vigentes en las diferentes regiones del país muestra que hay dos de ellas en que los porcentajes de cobertura de estas herramientas de negociación son menores: Magallanes y Aysén. Su situación contrasta por cuanto en las restantes regiones de Chile la gran mayoría de ellas exhibe porcentajes de cobertura relativamente similares entre sí. De todas formas, no hay ninguna región del país en la que la mayoría de las empresas haya negociado colectivamente o donde la mayoría de ellas cuente con algún instrumento colectivo vigente.

Otro resultado muy significativo es el referido al valor que conceden los actores laborales a la negociación colectiva y que, incluso, va más allá de los ámbitos donde se realiza. Esto surge de la percepción favorable que tienen los actores laborales y del hecho de que inclusive allí donde no hay negociación colectiva, es bien evaluada por ellos.



Por otra parte, en las empresas que han negociado colectivamente la mayoría de los empleadores extienden los beneficios, total o parcialmente, a trabajadores que no participaron del proceso. En este sentido, el impacto positivo de la negociación colectiva va más allá del ámbito de los trabajadores más activos en los procesos de negociación, y toda decisión respecto a este instrumento de negociación involucra, en los hechos, a más trabajadores que aquellos que participan directamente en la negociación.

Por último, es interesante observar que los grupos negociadores -que son una alternativa a la acción negociadora de los sindicatos- se constituyen principalmente en empresas en las que existe organización sindical. Esto podría significar que están cumpliendo un rol complementario, o bien alternativo, al del sindicato en las propias empresas que cuentan con organizaciones sindicales. Sería necesario un estudio más acotado y con mayor profundidad para poder indagar la forma en que estos dos actores se relacionan en las empresas chilenas.

Capítulo 9

Empresa y
gestión inclusiva

El mundo de las empresas y de los negocios ha experimentado profundos, acelerados y continuos cambios. Por un lado, el mercado con sus complejas redes de comercialización y nuevas exigencias de calidad y oportunidad, y, por otro, la tecnología con sus avances vertiginosos exigiendo de los actores del proceso productivo mayor especialización, están sugiriendo innovar en cómo concebir la empresa, su organización y su gestión.

La modernidad, vista en estos términos, estaría transformando a las empresas en unidades productivas con una organización menos jerárquica y más horizontal, obligándolas a replantearse el rol de los trabajadores, transitando desde un rol pasivo -desde el punto de vista de las medidas ligadas al proceso productivo- a otro de mayor involucramiento en la toma de decisiones.

Lo anterior, ya no tan solo por tratarse el trabajador de un actor más informado, sino también por la necesidad de un mayor compromiso suyo con los proyectos de la unidad productiva como condición para lograr los niveles de competitividad que aseguren la sustentabilidad de la empresa, en el mediano y largo plazo.

En otras palabras, las empresas actuales requerirían para su funcionamiento de estilos de gestión que promuevan la participación de los trabajadores, la capacidad de propuesta, el desarrollo constante del conocimiento y una información amplia de la empresa, de sus procesos y proyectos.

Este capítulo analizará los datos que arroja la Encla 2011, buscando conocer la existencia y visiones que trabajadores y empleadores tienen del conflicto en sus empresas y cuán inclusiva es su gestión. Es decir, qué tanto han transitado desde un tipo de empresa tradicional a una más moderna y horizontal; cuánto valoran a sus trabajadores y a sus organizaciones; qué importancia le asignan al conocimiento y a la capacitación; qué rol dan a sus trabajadores en su estrategia de competitividad y sustentabilidad en el mediano y largo plazo; y cómo logran que ellos desarrollen un mayor compromiso con dicha estrategia.

Cabe destacar que solo a partir de este conjunto de dimensiones es posible caracterizar el tipo de gestión que establecen las empresas, en la cual la conflictividad suscitada en su interior no es más que una de dichas dimensiones. Por este motivo, esta versión de la encuesta ha considerado que la temática de conflictividad laboral, abordada en versiones anteriores en un capítulo aparte, debía ser tratada en conjunto con todas estas dimensiones y no de manera aislada, en el marco del enfoque integral que asume este apartado.

9.1. La visión del conflicto en la empresa

Los datos dan cuenta de la visión que empleadores y trabajadores tienen acerca del conflicto en sus empresas, su existencia, frecuencia y origen de éste.

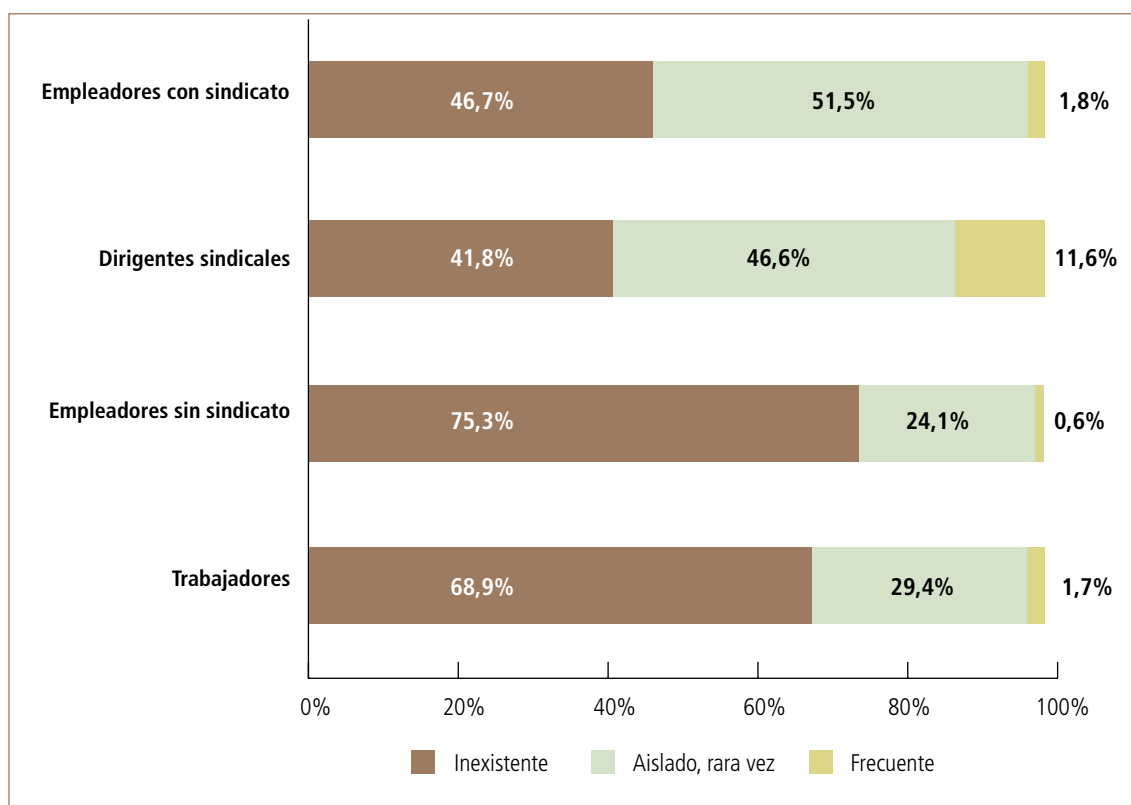
Al contrastar las respuestas de los empleadores de empresas con sindicato con aquellas de los dirigentes sindicales, por un lado, y las de los empleadores de las empresas sin sindicato con la de los trabajadores de esas empresas, por otro, es posible observar que, en general, ante la consulta acerca de la existencia y frecuencia de conflicto en sus empresas, las respuestas son proporcionalmente muy cercanas; es decir, la diferencia entre unos y otros bordea entre un 5% y 6% aproximadamente.

La única excepción a lo señalado aparece en las empresas con sindicato, en relación a quienes perciben que el conflicto al interior de la empresa surge de manera frecuente. Mientras el 11,6% de los dirigentes sindicales comparte esta percepción, entre los empleadores lo hace solo el 1,8%.

Observando las cifras de respuestas *'rara vez'* y *'frecuente'*, entregadas por dirigentes sindicales o trabajadores, en las empresas con sindicato y sin sindicato, es posible ver que estas alternativas aparecen con mayor frecuencia en las empresas con sindicato (46,6% y 11,6%, respectivamente), que en aquellas sin sindicato (29,4% y 1,7%, respectivamente).

Gráfico 102

Percepción de existencia y frecuencia de conflicto laboral en las empresas, según informante



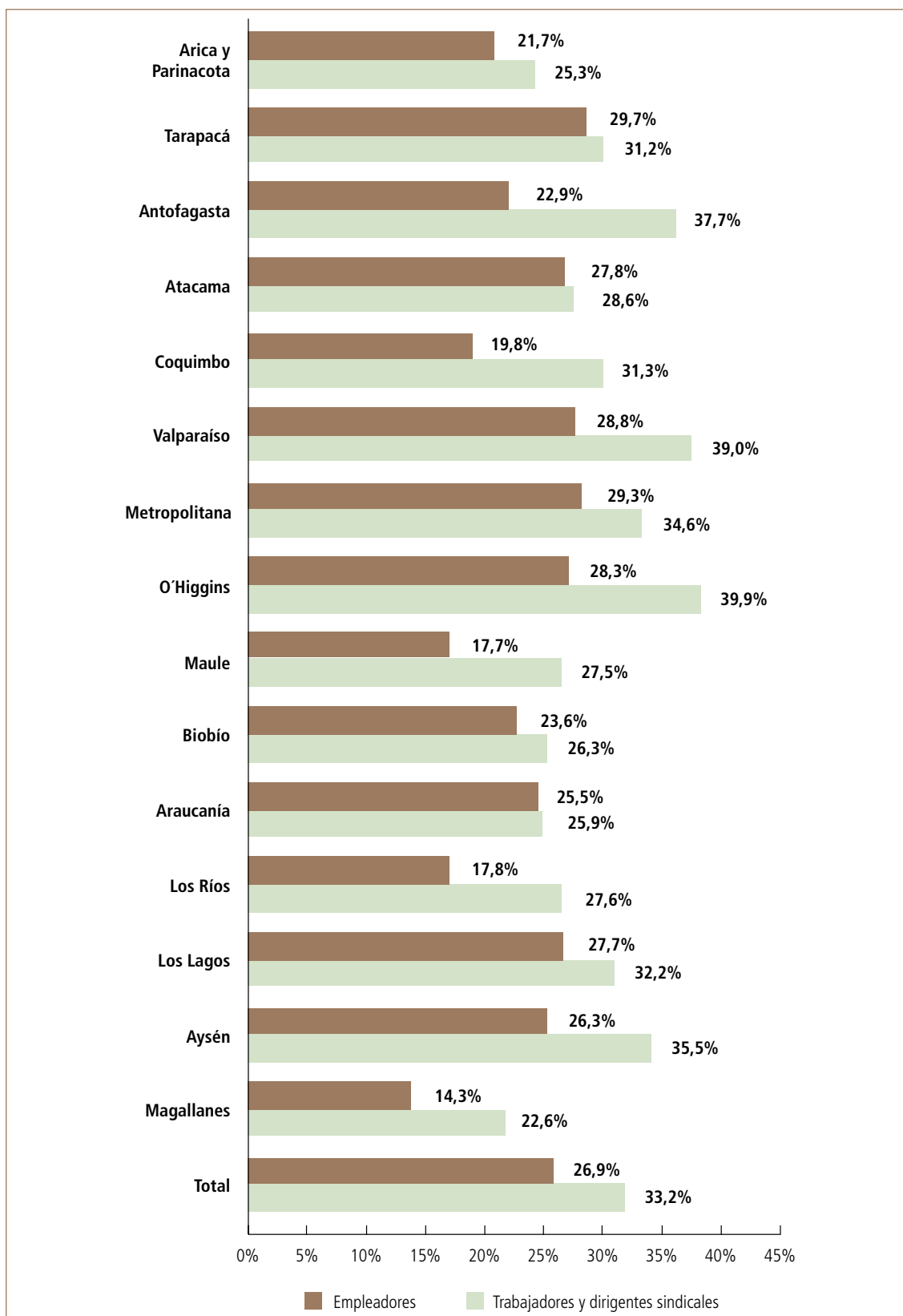
Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales, Trabajadores

La existencia de organización sindical posibilita una visión del conflicto en la empresa más cercana a la realidad en términos de existencia y frecuencia, y una capacidad de denuncia superior a la que podría tener cualquier trabajador de una empresa sin sindicato que no cuenta con el respaldo o la intermediación durante su permanencia en la empresa, de la organización en la defensa de sus derechos y en los procesos de negociación.

Al examinar los datos de existencia de conflicto a nivel regional y según informante, este es mayormente reconocido por los trabajadores y dirigentes sindicales que por los empleadores, con excepción de Tarapacá, Atacama y Araucanía, regiones en que las diferencias de percepción entre trabajadores y empleadores respecto a la existencia de conflicto entre ambos son prácticamente inexistentes.

Gráfico 103

Percepción de existencia de conflicto laboral en las empresas, según informante y región (1)



(1) Proporciones calculadas a partir de la agrupación de las respuestas de las categorías 'Aislado' y 'Frecuente' en pregunta sobre existencia y frecuencia de conflicto laboral.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales, Trabajadores



Al examinar las causas que darían origen al conflicto en las empresas donde es reconocido, llama la atención que la más mencionada como su detonante -tanto por empleadores como por trabajadores y dirigentes sindicales- son las distintas posiciones entre ambas partes en torno a los salarios.

Cabe destacar el alto grado de coincidencia que existe entre las menciones de los empleadores con sindicato y los dirigentes sindicales, por un lado, así como entre los empleadores sin sindicato y los trabajadores, por otro.

Para los trabajadores, este tema tiene una importancia central, pues más allá de las implicancias de tipo económico que pueda tener la remuneración, es la medida del valor e importancia que la empresa les asigna, y representa también la alta o baja valoración que la empresa atribuye a su desempeño laboral. Un trabajador con un salario que considera más bajo respecto de aquel que esperaría ganar siente que la empresa no lo valora, no lo reconoce. De aquí entonces que lograr una mejor remuneración es un objetivo buscado permanentemente por ellos.

La segunda causa de conflicto más señalada, tanto por empleadores de empresas sin sindicato, como por dirigentes sindicales y trabajadores, es la referida a la organización del trabajo: jornada, horas extras, cambio de funciones, etc. Al igual que en materia de salarios, también en estos aspectos existe una mayor probabilidad de enfrentamiento de intereses opuestos. Para los empleadores, estos temas inciden directamente en la rentabilidad de la empresa, mientras que para los trabajadores consisten en los parámetros básicos que rigen su trabajo y que, en buena medida, determinan la remuneración recibida.

A excepción de las causas asociadas a las condiciones de trabajo y a la negociación colectiva, las demás razones muestran porcentajes considerablemente más bajos. Entre ellas, cabe destacar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, materia que, si bien no es nueva, se está posicionando recientemente a raíz de la incorporación al Código del Trabajo del artículo 62 bis, mediante la Ley N° 20.348, de 2009.

Aunque los empleadores la mencionan muy escasamente como causa de conflicto, entre dirigentes sindicales y trabajadores logra cierta visibilidad, con un 9,2% de menciones en el caso de los primeros y de 5,3% en los segundos.

Cuadro 144

Causas a las que obedece el conflicto laboral en aquellas empresas donde se declara su existencia, según informante (%) (1)

Causas del conflicto	Empleadores con sindicato	Empleadores sin sindicato	Dirigentes Sindicales	Trabajadores
Causas inherentes a la negociación	42,9%	12,6%	52,9%	19,0%
Problemas de trato por parte de los superiores	---	---	51,5%	18,6%
Causas salariales	68,5%	53,0%	68,8%	55,0%
Condiciones de trabajo (higiene y seguridad, condiciones ambientales, etc.)	20,6%	14,4%	51,1%	21,4%
Organización del trabajo (jornadas, horas extra, cambio de funciones, etc.)	30,2%	39,2%	54,9%	34,8%
Malas relaciones de la empresa con el sindicato	8,1%	0,8%	29,1%	---
Por cumplimiento de normas de protección a la maternidad	0,4%	0,6%	6,8%	3,3%
Igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres	1,3%	1,9%	9,2%	5,3%
Falta de acceso a permisos parentales	0,5%	1,0%	19,7%	9,2%
Otras causas	12,2%	19,9%	3,0%	10,7%

(1) Opción de respuesta múltiple. No suma 100.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales, Trabajadores

La escasa información, la ausencia de comunicación y de diálogo entre las partes de la relación laboral suelen estar en la base del origen del conflicto en la empresa, el que afecta la confianza entre las partes y el clima al interior de la organización. Consecuencialmente, también interfiere en el compromiso de los trabajadores con la empresa, sus objetivos y su sustentabilidad en el mediano y largo plazo.

A continuación, será analizada la información obtenida sobre los tres niveles de participación que las empresas conceden a sus trabajadores: desde el más básico, que corresponde a la información, hasta el más incluyente que es aquel en que los trabajadores tienen incidencia en la toma de decisiones de ciertos temas al interior de la empresa en que laboran.

9.2 La comunicación y la información a los trabajadores

La comunicación entre los actores de la relación laboral y la entrega de información por parte del empleador son los mecanismos básicos de la integración de los trabajadores a la empresa.

Al respecto, la Encla consultó a los empleadores acerca de la realización de reuniones entre el encargado de recursos humanos con los trabajadores o dirigentes sindicales, para informarles de la marcha general de la empresa. En aquellas donde no existe sindicato señalan -en porcentajes similares- tanto la realización como la no realización de dichas sesiones. En cambio, en las empresas con sindicato, la mayoría de los empleadores indica que sí existe este tipo de reuniones.

Cuadro 145

Ocurrencia de reuniones del encargado de recursos humanos con los trabajadores según existencia o no de sindicato en la empresa

Existencia de sindicato	¿Ha tenido reuniones?			Total
	Sí	No	No sabe	
No	49,0%	50,8%	0,1%	100,0%
Sí	70,7%	29,2%	0,0%	100,0%
Total	50,7%	49,2%	0,1%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

De estos datos se desprende que la variable '*existencia de sindicato en la empresa*' parece ser clave en el tema de la participación. Probablemente para los empleadores tener un referente claro entre los trabajadores facilitaría la comunicación y el diálogo.

Parece interesante, entonces, conocer cuán dinámico es este contacto entre la empresa y sus trabajadores y cuál es la frecuencia de las reuniones de información entre los actores de la relación laboral, según opinión de los empleadores por tamaño de empresa.

Es posible observar que las unidades productivas de menor tamaño tienden a privilegiar un contacto más frecuente con sus trabajadores, lo que responde a la relación directa, llamada también '*cara a cara*', particularidad de estas empresas.

Por el contrario, aquellas de mayor tamaño tienden a establecer un contacto menos frecuente con los trabajadores, siendo la regla general las reuniones una vez al mes. Sin perjuicio de ello, en estas empresas quizás la relación sea más formal, vale decir, con objetivos definidos y con interlocutores reconocidos; en la pequeña y mediana empresa, la relación entre las partes, en cambio, parecería tener un grado de formalidad menor que en las grandes -lo que encuentra su expresión en lo que comúnmente estas empresas llaman '*política de puertas abiertas*'- en la relación con los sindicatos, entregándoles la facilidad de solicitar reuniones cuando lo estiman necesario.

Cuadro 146

Distribución porcentual de las empresas con sindicato en las que el encargado de recursos humanos (1) ha tenido reuniones con el sindicato en los últimos 12 meses, por periodicidad de las reuniones, según tamaño de empresa (2)

Periodicidad	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Una vez por semana	6,8%	5,6%	12,5%	8,8%
Cada 15 días	23,4%	12,6%	10,4%	13,8%
Una vez por mes	8,2%	36,1%	43,5%	33,4%
Cada trimestre	18,9%	2,7%	8,5%	8,5%
Cada semestre	0,0%	3,4%	1,3%	1,8%
Cada vez que lo solicita el sindicato	27,2%	38,4%	19,0%	28,0%
Otra periodicidad	15,6%	1,3%	4,7%	5,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(1) Respuestas entregadas por los empleadores respecto al sindicato de primera mención: 4.184 empresas.

(2) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Al observar los datos de la proporción de empresas con sindicato que se reúnen con este para discutir ciertos temas, es notorio que -en su gran mayoría- las empresas no les reconocen competencia a los trabajadores en materias de tecnología y calidad, pues son menos aquellas que los convocan a conversar sobre estos asuntos.

Por el contrario, una mayor proporción de empresas con sindicato prefiere discutir con sus trabajadores temas que los afectan directamente, como las relaciones humanas, remuneraciones, higiene y seguridad; pero sin olvidar aquellas cuestiones relacionadas con su desempeño y metas de rendimiento, en un intento -quizás- de conciliar los intereses de la compañía con los de los miembros de la organización.

Cuadro 147

Proporción de empresas con sindicato que han sostenido reuniones con la directiva sindical (1) por los motivos señalados, sobre el total de empresas con sindicato cuyos encargados de recursos humanos han sostenido reuniones con la directiva sindical, según tamaño de empresa (2)

Motivos	Proporción de empresas sobre aquellas que cuentan con sindicato y han sostenido reuniones con la directiva sindical			
	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Materias tecnológicas	12,0%	15,9%	16,5%	15,3%
Calidad de los productos	14,0%	25,5%	23,1%	21,9%
Materias de higiene y seguridad	75,6%	55,1%	78,7%	69,6%
Metas de rendimiento laboral	74,8%	48,4%	53,4%	56,4%
Materias de capacitación	43,4%	56,0%	63,5%	56,6%
Relaciones humanas y clima laboral	89,3%	84,6%	86,9%	86,6%
Materias de salario y remuneraciones	89,6%	84,6%	81,7%	84,5%
Materias de adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)	40,9%	30,6%	42,6%	38,2%
Otras materias	3,7%	21,9%	19,8%	17,0%

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

(2) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por su parte, las materias que son discutidas en estas reuniones en las empresas sin sindicato están relacionadas, en general, con los temas mencionados. Las diferencias surgen en el porcentaje de empresas que ponen énfasis en unas u otras temáticas. En efecto, las empresas sin sindicato presentan un porcentaje significativamente superior de unidades productivas en que los temas tecnológicos y de calidad de los productos son discutidos con los trabajadores, en relación a las empresas con sindicato. Una situación similar muestran los datos en relación a las temáticas de rendimiento laboral.

No obstante, un porcentaje menor de empresas sin sindicato está dispuesto a reunirse con sus trabajadores para conversar acerca de las remuneraciones: el 65,4%, frente al 84,5%, de las empresas con sindicato. Este dato podría estar señalando que, en estas empresas, en general, se trata de un tema eminentemente sindical; es decir, que es discutido y resuelto entre el sindicato y la empresa, por la vía de la negociación colectiva.

Aunque no es posible saber con precisión a qué se están refiriendo los informantes al afirmar que empresa y trabajadores se reúnen para discutir *materias de salarios y remuneraciones*, es probable que la diferencia que presentan las empresas sin sindicato en este tópico, de casi 20 puntos menos, responda al hecho de que en un porcentaje importante de ellas -prácticamente el 35%- el tema del monto de las remuneraciones sería resuelto en negociaciones privadas e individuales entre el empleador y cada trabajador.

Cuadro 148

Proporción de empresas sin sindicato que han sostenido reuniones con sus trabajadores por los motivos señalados, sobre el total de empresas sin sindicato cuyos encargados de recursos humanos han sostenido reuniones con los trabajadores, según tamaño de empresa

Motivos	Proporción de empresas sobre aquellas que no cuentan con sindicato y han sostenido reuniones con los trabajadores				
	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Materias tecnológicas	29,6%	47,8%	31,4%	23,1%	38,4%
Calidad de los productos	65,3%	62,2%	46,3%	41,4%	61,1%
Materias de higiene y seguridad	72,8%	75,3%	85,2%	80,9%	75,5%
Metas de rendimiento laboral	80,9%	72,0%	71,4%	58,8%	74,9%
Materias de capacitación	50,0%	61,2%	74,4%	85,4%	59,0%
Relaciones humanas y clima laboral	80,7%	82,3%	79,4%	77,6%	81,3%
Materias de salario y remuneraciones	69,8%	61,6%	66,8%	66,1%	65,4%
Materias de adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)	55,5%	43,2%	30,9%	27,2%	46,2%
Otras materias	6,8%	12,5%	17,0%	10,9%	10,8%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En porcentajes elevados los empleadores mencionan una serie de temas sobre los que los trabajadores debieran ser informados. Las intenciones que declaran suelen ir un poco más allá de las oportunidades reales de participación que les otorgan a los trabajadores, al menos en lo referido a algunas materias, como por ejemplo: calidad de los productos, higiene y seguridad, capacitación, relaciones humanas y clima laboral y organización del tiempo de trabajo.

Los porcentajes menores aparecen en los temas *‘definición y evaluación de metas de la empresa’* y *‘situación económica de la empresa’*, posiblemente por ser considerados por muchos como de injerencia exclusiva de los propietarios y su personal directivo.

Cuadro 149

Aspectos en los cuales los empleadores consideran conveniente que fueran informados y participaran activamente los trabajadores, según tamaño de empresa (1)

Aspectos	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Organización del trabajo	86,4%	81,3%	76,7%	72,4%	82,1%
Duración y organización del tiempo de trabajo	67,4%	63,4%	56,6%	50,8%	63,4%
Calidad de los productos	68,9%	69,3%	61,2%	53,5%	67,4%
Relaciones entre jefes y subordinados	89,2%	91,1%	90,5%	93,5%	90,5%
Higiene y seguridad en el trabajo	90,3%	92,5%	96,5%	93,4%	92,2%
Políticas de capacitación	70,9%	70,4%	76,3%	74,7%	71,5%
Definición y evaluación de metas de la empresa	52,0%	47,7%	46,5%	28,4%	48,1%
Situación económica de la empresa	33,4%	34,5%	27,6%	21,3%	32,6%

(1) Porcentajes referidos a respuestas afirmativas.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

9.3. La consulta

En el proceso de tránsito desde un estilo de gestión vertical y excluyente hacia uno más inclusivo, que comienza con la información a los trabajadores hasta llegar a la etapa de la participación en los procesos decisionales, la consulta representa una fase intermedia y significa para los trabajadores la oportunidad de opinar sobre las materias que la empresa ha decidido discutir con ellos.

Cabe preguntarse entonces, cuál es la opinión de los asalariados respecto a su participación real en la empresa, en qué temas reconocen ser informados y en cuáles les consultan o les dan la oportunidad de opinar, en el entendido de que la consulta representa un ámbito de participación superior al de la información.

En general y mayoritariamente, los dirigentes sindicales de empresas de todo tamaño opinan que estas tienen una disposición relativamente favorable tanto para informar a los trabajadores como para recibir sus sugerencias. Por su parte, aquellas con una actitud más reticente obtienen un número menor de menciones, sin diferencias muy significativas por tamaño de empresa.

Vale la pena mencionar que los mayores porcentajes de dirigentes sindicales que indican que las empresas presentan buena disposición tanto para mantener informados a sus trabajadores como para recibir sus sugerencias, corresponde a los que laboran en las pequeñas empresas, aunque en estas también aparece el mayor porcentaje de empresas que tienen una actitud cerrada para informar a los trabajadores.

Cuadro 150

Percepción de la actitud de la empresa para informar a los trabajadores y recibir sugerencias de ellos, de acuerdo a los dirigentes sindicales, según tamaño de empresa (1)

Actitud de la empresa para informar	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
La empresa tiene una actitud abierta para informar a los trabajadores	62,8%	46,9%	52,1%	50,5%
La empresa es reacia a informar a los trabajadores, pero lo hace de vez en cuando	25,2%	43,5%	41,6%	40,8%
La empresa tiene una actitud cerrada y generalmente no informa a los trabajadores	11,9%	9,6%	6,3%	8,7%
Total	100%	100%	100%	100%
Actitud de la empresa para recibir sugerencias	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
La empresa tiene una actitud abierta para recibir sugerencias de la parte laboral	74,6%	60,6%	57,7%	60,0%
La empresa es reacia a recibir sugerencias de los trabajadores, pero lo hace de vez en cuando	18,2%	28,6%	30,3%	30,6%
La empresa tiene una actitud cerrada y generalmente no recibe sugerencias de la parte laboral	7,1%	10,9%	12,0%	9,4%
Total	100%	100%	100%	100%

(1) No aparecen datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Al observar los datos que compila el siguiente cuadro es posible constatar una diferencia muy significativa respecto de la disposición de la empresa tanto para informar a sus trabajadores como para recibir sus sugerencias entre las opiniones de los dirigentes sindicales y aquellas de los trabajadores consultados en las empresas en que no existe sindicato. En estas últimas, los trabajadores opinaron mayoritariamente -y en porcentajes también mayores a los dirigentes sindicales- que reconocen una actitud abierta de la empresa en los aspectos señalados y, en porcentajes menores, calificaron a las empresas como reacias o con una actitud cerrada.

Los trabajadores de la micro y de la pequeña empresa son los que, en un mayor porcentaje comparados con aquellos de las grandes empresas, aseguran que la unidad productiva tiene una actitud abierta para recibir sugerencias, lo cual se explica en el contacto y la comunicación permanente y directa existente entre empleador y trabajador, como ya había sido señalado.

Cuadro 151

Percepción de la actitud de la empresa para informar a los trabajadores y recibir sugerencias de ellos, de acuerdo a los trabajadores (empresas sin sindicato), según tamaño de empresa

Actitud de la empresa para informar	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
La empresa tiene una actitud abierta para informar a los trabajadores	84,5%	83,9%	85,5%	91,5%	84,5%
La empresa es reacia a informar a los trabajadores, pero lo hace de vez en cuando	12,9%	14,5%	11,2%	6,0%	13,3%
La empresa tiene una actitud cerrada y generalmente no informa a los trabajadores	2,6%	1,6%	3,3%	2,5%	2,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Actitud de la empresa para recibir sugerencias	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
La empresa tiene una actitud abierta para recibir sugerencias de la parte laboral	86,3%	87,1%	82,6%	76,9%	86,1%
La empresa es reacia a recibir sugerencias de los trabajadores, pero lo hace de vez en cuando	10,7%	11,2%	15,4%	15,9%	11,5%
La empresa tiene una actitud cerrada y generalmente no recibe sugerencias de la parte laboral	3,0%	1,6%	2,0%	6,8%	2,3%
No sabe	0,1%	0,1%	0,0%	0,4%	0,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

Como una forma de conocer aún más las prácticas participativas efectivas de las empresas, la Encla 2011 exploró entre dirigentes sindicales, y trabajadores de empresas sin sindicato, acerca de las materias que la empresa les consulta. En general ambos, y especialmente estos últimos, reconocen que en sus empresas son consultados respecto de una diversidad de materias, tales como calidad de los productos, metas de rendimiento laboral, relaciones humanas y clima laboral, y cuestiones relacionadas con higiene y seguridad, entre otras.

Llama la atención que temas vinculados directamente con los consultados, con sus motivaciones e intereses, presentan porcentualmente menores menciones tanto entre los dirigentes sindicales, como entre los trabajadores de empresas sin sindicato. En efecto, una menor participación en las consultas que la empresa hace a los trabajadores tienen las materias de salarios y remuneraciones, aquellas relativas a adaptabilidad laboral, vale decir, jornadas flexibles, trabajo a domicilio, teletrabajo, etc., y capacitación.

Fuera del tema de higiene y seguridad, que ocupa el primer lugar entre las materias consultadas, los asuntos relativos a clima laboral, calidad de los productos y metas de rendimiento, que inciden directamente en la sustentabilidad del negocio, son aquellos

respecto de los cuales los trabajadores son más consultados, según los propios encuestados. Esto significa que dichas temáticas ocupan un lugar preferente en la agenda de conversación de los empleadores con sus trabajadores.

Cuadro 152

De acuerdo a las prácticas habituales de la empresa:
¿en cuáles de los siguientes asuntos se consulta a los trabajadores involucrados o a sus representantes? (1)

Materias	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)	Trabajadores (empresas sin sindicato)	Total
Materias tecnológicas	29,8%	50,6%	49,0%
Calidad de los productos	41,3%	69,1%	66,9%
Materias de higiene y seguridad	62,0%	74,6%	73,6%
Metas de rendimiento laboral	56,4%	67,4%	66,5%
Materias de capacitación	44,4%	47,8%	47,5%
Relaciones humanas y clima laboral	54,8%	68,9%	67,8%
Materias de salario y remuneraciones	25,0%	46,2%	44,6%
Materias de adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)	37,1%	48,1%	47,3%
Otras materias	3,6%	2,6%	2,7%

(1) Porcentajes corresponden a respuestas afirmativas.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La Encla también preguntó a los dirigentes sindicales respecto de si reciben información, o si son consultados, en determinadas materias tales como contratación y despidos, situación económica de la empresa, cambio en la propiedad de la misma, capacitación y remuneraciones, entre otras. Mayoritariamente, indicaron que las empresas no informaron ni consultaron al sindicato en los aspectos señalados. Los temas de inversión y de cambios en la propiedad de la empresa son aspectos que se entienden privativos de los empresarios y, prácticamente, no existen empresas que sometan estos temas a la consulta de los sindicatos.

Luego, es posible observar que el ámbito de participación que presenta más altos porcentajes sobre el total de empresas con sindicato, es el de la información, en el cual destaca que una cantidad no despreciable de empresas (34,1%) informa a sus trabajadores acerca de su situación económica.

Por su parte, existe consulta a los sindicatos solo en un porcentaje muy pequeño de unidades productivas. En efecto, los dirigentes reconocen que, entre las materias consultadas, la mayor cantidad de las empresas lo hace en temas relacionados con capacitación, no obstante, su número es claramente minoritario: representa solo un 13,9% de las empresas.

Cuadro 153

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato respecto a las siguientes materias?

Materias	Porcentajes sobre total de empresas con sindicato				
	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No consultó ni informó	Total
Necesidades de contratación y despido de personal	21,1%	4,4%	1,8%	72,6%	100%
Sobre la situación económica de la empresa	34,1%	1,0%	1,2%	63,6%	100%
Sobre cambios en la propiedad de la empresa (fusiones, divisiones, etc.)	25,2%	0,5%	0,4%	73,9%	100%
Sobre decisiones de inversión	16,1%	0,9%	0,1%	82,9%	100%
Sobre capacitación laboral	25,3%	13,9%	6,9%	53,9%	100%
Sobre remuneraciones	24,5%	4,7%	4,3%	66,5%	100%
Sobre adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)	11,3%	8,3%	2,0%	78,4%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Al observar el comportamiento de las empresas, en cuanto a someter o no la necesidad de contratación o despido de personal a la información y consulta de los trabajadores, desde la variable tamaño de la empresa, la Encla 2011 permite constatar que en opinión de los dirigentes sindicales, las pequeñas empresas serían las que menos informan y consultan a los representantes de los trabajadores al momento de contratar o despedir personal. En cambio, las grandes empresas están entre las que informan y consultan a los dirigentes en mayor proporción en estas decisiones.

Cuadro 154

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato respecto a necesidades de contratación y despido de personal?, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	17,2%	2,0%	0,0%	80,8%	100%
Mediana empresa	23,6%	6,5%	2,4%	67,4%	100%
Gran empresa	26,0%	5,2%	3,2%	65,6%	100%
Total	21,1%	4,4%	1,8%	72,6%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Al enfrentar a los dirigentes sindicales a las preguntas sobre si la empresa les informa o consulta acerca de su situación económica, sus respuestas permiten concluir que son las grandes empresas las que más informan y consultan a su personal sobre este aspecto. En cambio, en un porcentaje alto -más del 70%- las pequeñas empresas no informan ni consultan a sus sindicatos en esta materia.

Cuadro 155

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre su situación económica?, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	24,1%	1,0%	0,0%	74,9%	100%
Mediana empresa	40,6%	0,8%	1,9%	56,7%	100%
Gran empresa	42,7%	1,5%	1,8%	54,0%	100%
Total	34,1%	1,0%	1,2%	63,6%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Respecto al cambio de propiedad de la empresa, son las pequeñas las que más informan a sus trabajadores, según los dirigentes sindicales entrevistados. Aunque ellos también indican que, a la vez, son las que menos piden su opinión acerca del evento en cuestión.

Cuadro 156

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre cambios en su propiedad (fusiones, divisiones, etc.)?, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	31,6%	0,0%	0,0%	68,4%	100%
Mediana empresa	24,6%	0,3%	0,0%	75,1%	100%
Gran empresa	25,7%	1,2%	1,1%	72,0%	100%
Total	25,2%	0,5%	0,4%	73,9%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Ambos temas, el de la situación económica de la empresa como el de los cambios en la propiedad, tienen para los trabajadores una importancia central, ya que podrían influir de alguna forma en sus condiciones de trabajo y en la estabilidad de sus empleos. Por ende, esto también podría repercutir en su organización sindical, toda vez que una eventual reducción del plantel de trabajadores de la empresa haría inviable el sindicato, especialmente en las pequeñas empresas.

En relación a los temas ligados directamente a los trabajadores -como es el caso de las remuneraciones, adaptabilidad laboral y capacitación-, las pequeñas empresas son las que muestran la mayor proporción de empresas que no informan ni consultan a sus trabajadores, según los dirigentes sindicales.

Cuadro 157

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre remuneraciones?, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	18,0%	2,3%	8,0%	71,7%	100%
Mediana empresa	27,8%	6,3%	2,7%	63,2%	100%
Gran empresa	30,3%	6,1%	3,6%	59,9%	100%
Total	24,5%	4,7%	4,3%	66,5%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Cuadro 158

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)?, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	3,7%	11,8%	0,0%	84,5%	100%
Mediana empresa	14,8%	3,8%	2,8%	78,6%	100%
Gran empresa	16,1%	11,6%	3,3%	69,0%	100%
Total	11,3%	8,3%	2,0%	78,4%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Cuadro 159

La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre capacitación laboral?, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Informó	Consultó	Informó y consultó (respuesta espontánea)	No informó ni consultó	Total
Pequeña empresa	17,7%	20,3%	0,6%	61,5%	100%
Mediana empresa	32,1%	8,8%	13,9%	45,2%	100%
Gran empresa	29,9%	16,6%	6,4%	47,1%	100%
Total	25,3%	13,9%	6,9%	53,9%	100%

(1) No se entregan datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Es interesante verificar cómo se informa o capacita en seguridad a los trabajadores por tamaño de empresa, qué mecanismo es utilizado preferentemente y, en consecuencia, cuál es la profundidad con que los temas son tratados. Esto, sin duda, ofrece un indicio de la importancia que la compañía otorga a la capacitación, en este caso, en materias de salud y seguridad en el trabajo.

Los datos muestran que un alto porcentaje de empresas (89,5%) informa a los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus labores cuando ingresan a la empresa, siendo las medianas y grandes empresas las que, en mayor proporción, lo hacen. Asimismo, y con relación a los mecanismos utilizados, son las grandes empresas las que utilizan, en mayor proporción, la alternativa del curso de capacitación como mecanismo principal. A su vez, son las que menos recurren al mecanismo de la charla breve, lo cual habla de la profundidad con que los trabajadores son capacitados sobre estos temas.

En cambio, las pequeñas empresas utilizan en mayor proporción la modalidad de charla breve, mientras que un porcentaje menor de ellas recurre a cursos de capacitación. Las diferentes estrategias de capacitación que utilizan las empresas, según tamaño, probablemente estén vinculadas, en alguna medida, a la existencia o no de sindicato en la empresa.

Cuadro 160

Proporción de empresas que informan a cada nuevo trabajador cuando ingresa a la empresa sobre los riesgos asociados y mecanismos por medio de los cuales informa, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Porcentaje que señala que la situación no ocurre en la empresa	Porcentajes sobre aquellos que señalan existencia de la situación en la empresa			Mecanismos		
		Informa	No informa	Total	Charla breve	Curso de capacitación	Otro mecanismo
Micro-empresa	6,1%	86,1%	13,9%	100%	78,7%	6,8%	18,1%
Pequeña empresa	3,3%	89,9%	10,1%	100%	82,6%	8,9%	13,4%
Mediana empresa	2,0%	96,5%	3,5%	100%	74,5%	16,3%	16,8%
Gran empresa	0,9%	94,8%	5,2%	100%	55,5%	32,9%	18,5%
Total	4,0%	89,5%	10,5%	100%	78,7%	10,5%	15,7%

(1) Los porcentajes de los mecanismos utilizados no suman 100% por tratarse de una pregunta de respuesta múltiple.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

9.4 Participación en las decisiones

La participación en las decisiones corresponde al nivel máximo de participación y es el que caracteriza a las empresas que tienen una gestión totalmente inclusiva.

Los datos obtenidos de la Encla permiten explorar en este ámbito de participación únicamente en los temas de capacitación y de prevención de riesgos. Este último es uno de los más relevantes para los trabajadores, puesto que está directamente vinculado con su salud, su existencia y su familia, vale decir, con la subsistencia y calidad de vida del grupo familiar.

A medida que las empresas aumentan en tamaño, crece también la proporción de empresas cuyas decisiones en materia de prevención de riesgos, e higiene y seguridad son asumidas por los niveles intermedios. En cambio, en las empresas de menor tamaño, las decisiones en el tema en cuestión tienden a concentrarse en el nivel superior y muestran, por lo tanto, una menor participación de los niveles intermedios y operativos en conjunto, según opinan los dirigentes sindicales y los trabajadores.

Cuadro 161

¿Cuál es el nivel más alto de la empresa en el que se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales en seguridad e higiene?, según tamaño de empresa

Niveles	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
A nivel de la gerencia general de la empresa (o dueño)	72,8%	74,9%	61,7%	57,8%	71,7%
En un nivel intermedio de la empresa	17,5%	16,5%	27,4%	33,8%	19,0%
En los niveles operativos de la empresa	7,5%	7,1%	9,6%	7,2%	7,5%
No sabe	2,1%	1,5%	1,3%	1,2%	1,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Las diferencias en la forma de gestionar el tema de la seguridad entre las empresas de distintos tamaños pueden estar vinculadas a la existencia diferenciada del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), según sea el tamaño de las compañías.

La información de la Encla, desde la mirada de los empleadores, dirigentes sindicales y de los trabajadores en general, parece respaldar lo anteriormente dicho. En efecto, hay una diferencia significativa entre la proporción de pequeñas empresas que cuentan con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y aquella de las grandes empresas que también lo tienen.

La existencia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad impulsa a las empresas a compartir con los niveles intermedios y operativos de la organización las decisiones sobre el tema de la seguridad y la prevención de riesgos, y conlleva una mayor y efectiva participación

de los trabajadores. Por contrapartida, entonces, en las empresas en las que este comité no existe, las decisiones en materia de salud y seguridad tienden a concentrarse en los niveles superiores empresariales.

Cuadro 162

Proporción (%) de empresas en las que se encuentra constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Empleadores	Dirigentes sindicales y Trabajadores
Pequeña empresa (2)	57,0	53,5
Mediana empresa	79,2	75,5
Gran empresa	90,0	88,7

(1) No se entregan datos para la microempresa pues se encuentra eximida de la obligación legal de constituir CPHS.

(2) Proporciones calculadas sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales y Trabajadores.

La capacitación es otro de los temas en los cuales la Encla explora la existencia de oportunidades de participación de los trabajadores en los procesos decisionales al interior de las empresas.

En lo referido a las materias respecto de las cuales capacitarlos o al grupo objetivo de la acción capacitadora, el 46,5% del total de dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato señalan que en sus empresas sí son llamados a participar en las decisiones vinculadas a los puntos señalados.

No obstante, hay una diferencia significativa entre las respuestas de quienes laboran en las empresas sin sindicato y los dirigentes sindicales, siendo estos últimos los que, en mayoría, (51,4%) señalan que *'nunca'* participan en este tipo de decisiones en sus empresas y solo un 26,8% indica que lo hace *'siempre'*.

Cuadro 163

Participación del sindicato y/o de los trabajadores involucrados en las políticas de capacitación de la empresa, para decidir a qué grupo de trabajadores va dirigida o sobre qué materias (1)

Frecuencia	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)	Trabajadores (empresas sin sindicato)	Total
Siempre	26,8%	48,6%	46,5%
A veces	21,8%	31,1%	30,2%
Nunca	51,4%	20,3%	23,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

(1) Distribución porcentual sobre las empresas en que ha habido capacitación en los últimos doce meses.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

9.5. Mecanismos de participación

La participación efectiva supone la existencia de instancias formales para llevarla a cabo, siendo necesario, entre otras cosas, establecer la frecuencia de las reuniones, el lugar de encuentro y los temas a tratar, entre otros aspectos.

A partir de los datos que entrega la Encla, es posible constatar que en las empresas con sindicato existe mayor cantidad de instancias formales de participación de los trabajadores que en aquellas que no cuentan con organización. También muestran que esas empresas presentan un porcentaje muy superior en los mecanismos de participación consistentes en grupos paritarios que atienden materias no vinculadas a los temas de higiene y seguridad, respecto a las empresas sin sindicato.

Cuadro 164

Existencia de alguno de los siguientes mecanismos de participación en la empresa (1)

Mecanismo de participación	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)	Trabajadores (empresas sin sindicato)
Delegados	17,4%	14,6%
Comité de Cultura/Recreación	8,8%	5,1%
Comité de Bienestar	26,1%	9,5%
Comité de Capacitación	16,0%	12,6%
Grupos paritarios diferentes de los Comités de Higiene y Seguridad	19,6%	7,3%
Otros	3,2%	2,4%

(1) Porcentajes corresponden a respuestas afirmativas.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Sin embargo, al analizar estos mecanismos según el tamaño de las empresas, es posible advertir que, tanto en la pequeña como en la mediana empresa, existen varios de ellos en que la proporción que exhiben las empresas sin sindicato supera a la de aquellas que cuentan con organización sindical.

De este modo, es posible afirmar que en las grandes empresas con sindicato, dada la existencia de estos mecanismos, se reduciría o haría menos necesaria la consulta y participación de los dirigentes sindicales en los procesos decisionales vinculados a los temas revisados, mientras que en las medianas y pequeñas empresas con sindicato, este concentraría una mayor cantidad de funciones.

Cuadro 165

Existencia de los siguientes mecanismos de participación en empresas con sindicato, según tamaño de empresa (1 y 2)

Mecanismo de participación	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Delegados	15,6%	13,7%	24,2%	17,4%
Comité de Cultura/Recreación	0,8%	9,1%	17,9%	8,8%
Comité de Bienestar	26,1%	19,8%	36,3%	26,1%
Comité de Capacitación	5,0%	14,9%	27,8%	16,0%
Grupos paritarios diferentes de los de higiene y seguridad	26,3%	18,3%	19,9%	19,6%
Otros	1,5%	4,6%	3,8%	3,2%

(1) Porcentajes corresponden a respuestas afirmativas.

(2) No aparecen datos para la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Cuadro 166

Existencia de los siguientes mecanismos de participación en empresas sin sindicato, según tamaño de empresa (1)

Mecanismo de participación	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Delegados	7,9%	16,4%	32,5%	17,0%	14,6%
Comités de Cultura/Recreación	2,6%	5,6%	10,5%	14,0%	5,1%
Comités de Bienestar	6,3%	8,7%	22,3%	24,4%	9,5%
Comités de Capacitación	3,7%	15,5%	27,8%	33,1%	12,6%
Grupos paritarios diferentes de los de higiene y seguridad	3,0%	8,3%	18,0%	13,4%	7,3%
Otros	1,4%	2,4%	6,8%	3,0%	2,4%

(1) Porcentajes corresponden a respuestas afirmativas.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores

Consideraciones finales

A pesar de que, desde hace tiempo, los mercados están planteándoles a las empresas chilenas la necesidad de innovar en sus formas de gestión, aún es posible constatar que, por lo general, estas mantienen estilos poco inclusivos. Las señales que, en este sentido, emiten los mercados son interpretadas por nuestras compañías principalmente como innovación tecnológica, variable que asumen como necesaria y suficiente para asegurar la competitividad de la empresa.

Si bien en el discurso los empleadores afirman que los trabajadores debieran jugar un rol más activo en los procesos de decisión al interior de las empresas, en los hechos, y según los antecedentes que la Encla entrega, esto dista mucho de ser así. En este sentido, en cerca de la mitad de las empresas (49,2%) no tuvieron lugar reuniones entre el encargado de recursos humanos y los trabajadores, en los doce meses previos a la aplicación de la encuesta, lo cual contrasta con el hecho de que en seis de ocho temas sobre los que fueron consultados los empleadores, estos consideran conveniente, en proporciones sobre el 60%, que los trabajadores sean informados y que participen activamente.

Respecto a la ocurrencia de dichas reuniones, la existencia de sindicato parece jugar un papel clave, toda vez que las empresas con sindicato las realizan en una proporción 20 p.p. mayor que en las empresas que no cuentan con uno. Como fue dicho, el sindicato representa para la empresa un referente claro que facilita el diálogo.

Las empresas chilenas aún tienen un largo camino que recorrer en el campo de la participación. La generalidad de las compañías que incursionan en la modernización de la gestión, introduciendo estilos más inclusivos, está concentrada en el ámbito de la información y, en menor medida, en el de la consulta. Aquellas que informan a sus trabajadores lo hacen respecto a algunos temas que la empresa determina, y no así sobre una agenda de materias debidamente consensuada entre la compañía y los trabajadores y que, por tanto, refleje las motivaciones e intereses de ambos actores.

Aquellas que consultan a sus trabajadores, lo hacen principalmente en los temas vinculados en forma directa con los intereses de estos, tales como capacitación, salud, higiene y seguridad, y/o relaciones internas, sin descuidar aquellos que tienen relación con los resultados del proceso, calidad de los productos y metas de rendimiento, entre otros.

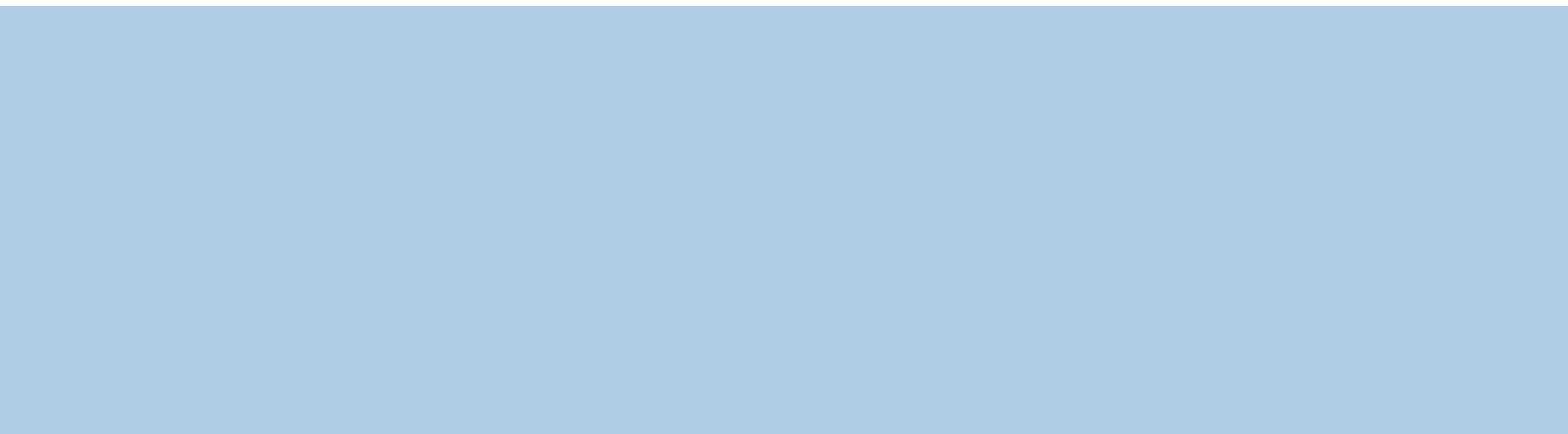
Sin embargo, es posible distinguir un conjunto de asuntos que no son objeto de participación alguna de los actores de la organización. Entre ellos, inversiones, cambios en la propiedad de la empresa, contrataciones, despidos y organización del trabajo. En estas materias, porcentajes muy altos de empresas, sobre el 70%, no informan ni consultan a sus trabajadores, reafirmando con esto una concepción tradicional de empresa.

En relación a la participación de los trabajadores o del sindicato en las decisiones de la empresa, la Encla indaga respecto a dos ámbitos: la prevención de riesgos y las políticas de capacitación. En el caso del primero, la participación de los trabajadores es mayor a medida que aumenta el tamaño de empresa, posiblemente por la mayor incidencia en ellas de la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Respecto a las políticas de capacitación, específicamente a qué grupos va dirigida y sobre qué materias, los trabajadores de empresas sin organización sindical declaran participar en dichas decisiones en mayor medida que los dirigentes sindicales. En el caso de estos últimos, el 51,4% indica que nunca participan en ellas.

En síntesis, avanzar hacia un estilo de gestión empresarial inclusivo y de tipo horizontal, que dé oportunidad a todos los actores de la organización de participar plenamente, es aún una tarea pendiente. Sin embargo, es necesario reconocer que algunas de estas empresas intentan hacer compatibles sus intereses con los de los trabajadores, consultándolos en torno a temas tanto empresariales o de procesos, como a aquellos vinculados a sus labores cotidianas y a sus puestos de trabajo. No obstante lo anterior, es notoria la escasa formalización de la participación, cualquiera sea su nivel.

La exigua presencia de instancias formales de conversación, la baja frecuencia de los encuentros y la ausencia de acuerdos y compromisos entre los actores de estos ejercicios de información y diálogo, parecen caracterizar la generalidad de estas experiencias de comunicación entre empresa y trabajadores.



Capítulo 10

Seguridad y salud
en el trabajo

Los procesos de producción de bienes materiales y la prestación de servicios conllevan la exposición a numerosos factores de riesgos laborales, los que pueden ser de tipo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial. Las medidas de prevención y control de estos riesgos pueden impedir o disminuir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, por lo que la prevención en las empresas es una acción clave para lograr condiciones seguras de trabajo, más aún considerando el impacto y sufrimiento que provocan estos hechos tanto a los trabajadores como a sus familias.

Igualmente, en las empresas ocurren accidentes derivados de las condiciones de trabajo, los cuales son considerados como un indicador que refleja su nivel de seguridad y, por lo tanto, entrega señales de dónde estas deben accionar en forma preventiva.

En Chile, las materias de seguridad en el trabajo están reguladas, entre otras normas, por la Ley N° 16.744⁴⁹, la cual establece un seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de carácter obligatorio. Dicho seguro, administrado por organismos públicos y privados, ofrece servicios médicos y prestaciones necesarias para la recuperación integral del trabajador o trabajadora que ha sufrido algún accidente⁵⁰ o enfermedad⁵¹ relacionada con el trabajo.

Además, como país integrante de la OIT -que desde su fundación promueve la creación de condiciones de trabajo y empleo decentes, seguros y saludables⁵²- Chile ratificó en 2011 el Convenio 187⁵³, el cual conmina al Estado chileno a construir, en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores, una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, la que debe incluir objetivos, prioridades y medios de evaluación. Además, debe promover una cultura nacional que fomente la seguridad y salud en los lugares de trabajo.

⁴⁹ La Ley N° 16.744 de 1968 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Otras normas referidas a este tema son: Decretos Supremos N° 40 y N° 54 (ambos de 1969) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que regulan la prevención de los riesgos profesionales por medio de instrumentos de carácter obligatorio para las empresas; Decreto Supremo N° 594 (2000), del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, señalando que al empleador le compete la mantención de condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, sean dependientes directos o de terceros contratistas; y el artículo 184 del Código del Trabajo, en relación al deber de protección general del empleador.

⁵⁰ El artículo 5° de la Ley N° 16.744 define accidente del trabajo como *“toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo y los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales”*.

⁵¹ El artículo 7° de la Ley N° 16.744 define la enfermedad profesional como la *“causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte”*.

⁵² La OIT ha hecho especial énfasis en los instrumentos y normas destinados a proteger la seguridad y salud en el trabajo, ya que cerca de la mitad de ellos trata directa o indirectamente estos aspectos. Ha adoptado más de 40 normas y más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas al respecto.

⁵³ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. OIT. Ginebra, Suiza.



10.1. Accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales

La Encla 2011, por primera vez, indagó sobre la existencia de accidentes y enfermedades profesionales en las empresas durante los últimos doce meses anteriores a su aplicación. De acuerdo a la información entregada por los representantes de las empresas, en 26.228 (equivalentes al 33% de ellas) ocurrieron accidentes en el último año.

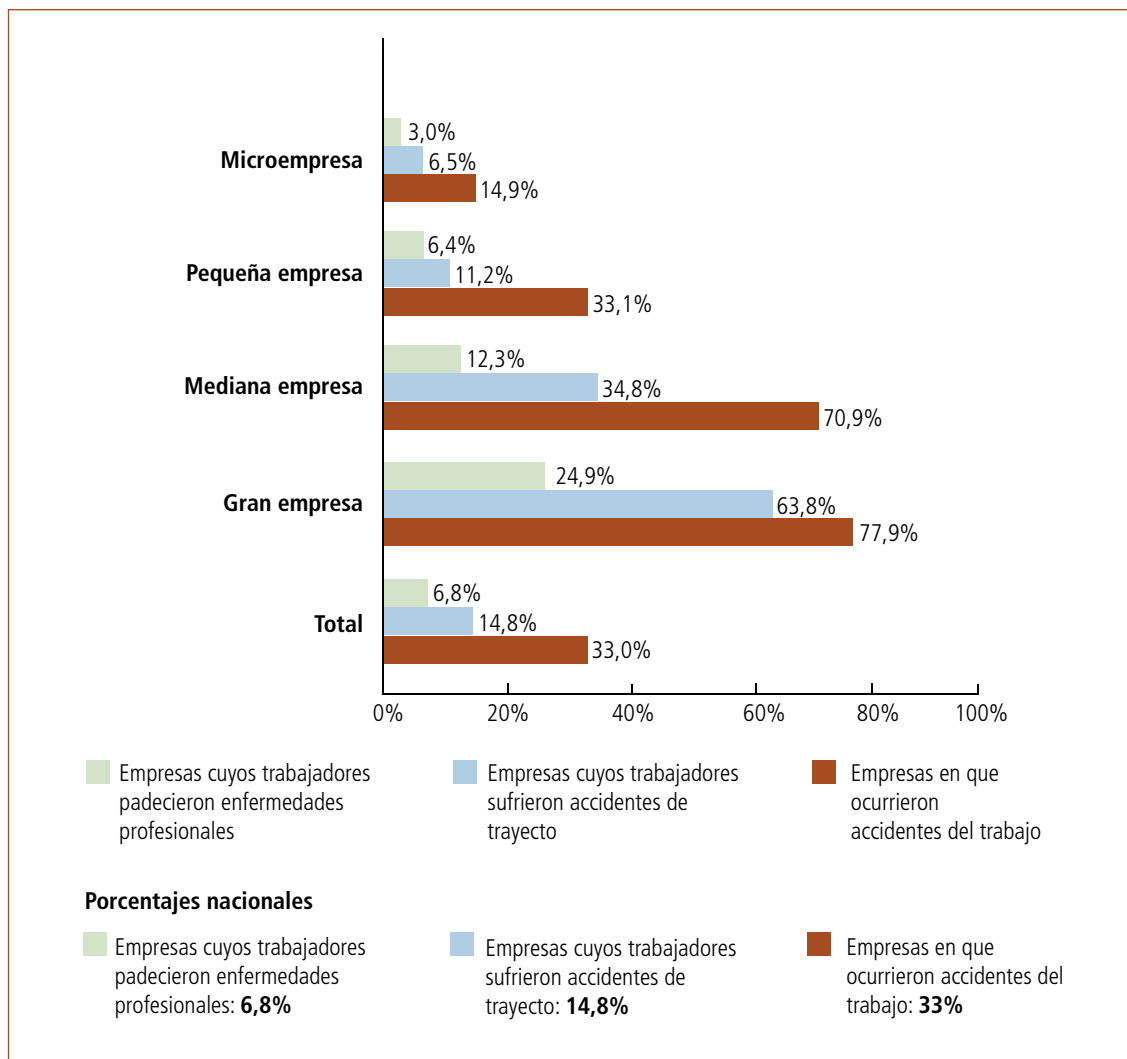
La proporción de empresas en que tuvieron lugar estos eventos baja a medida que las unidades productivas disminuyen su tamaño: el 14,9% de la microempresa ha tenido accidentes el último año, frente a la gran empresa que presenta un 77,9%. Por su parte, la pequeña empresa iguala la proporción con aquella del nivel nacional (33,0%) y la mediana presenta un valor cercano al de la gran empresa (70,9%).

Es posible advertir la misma relación en los accidentes del trayecto y las enfermedades profesionales, aunque con menores magnitudes. A nivel nacional, en el 14,8% de las empresas ocurrieron accidentes de trayecto y en el 6,8%, enfermedades profesionales.

En la relación señalada entre tamaño de empresa y proporción de aquellas donde han ocurrido accidentes en el último año, previo a la aplicación de la encuesta, pueden estar interviniendo múltiples factores. Sin embargo, cabe mencionar que, por sí misma, esta relación no necesariamente implica que las grandes empresas presenten mayores riesgos. En este análisis es necesario tener en cuenta un hecho mucho más simple y evidente: mientras más trabajadores emplee una empresa, mayor será la probabilidad de que, en el transcurso de un año, al menos uno sufra algún accidente del trabajo o de trayecto, o desarrolle una enfermedad profesional.

Gráfico 104

Proporción de empresas con accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2011, Empleadores

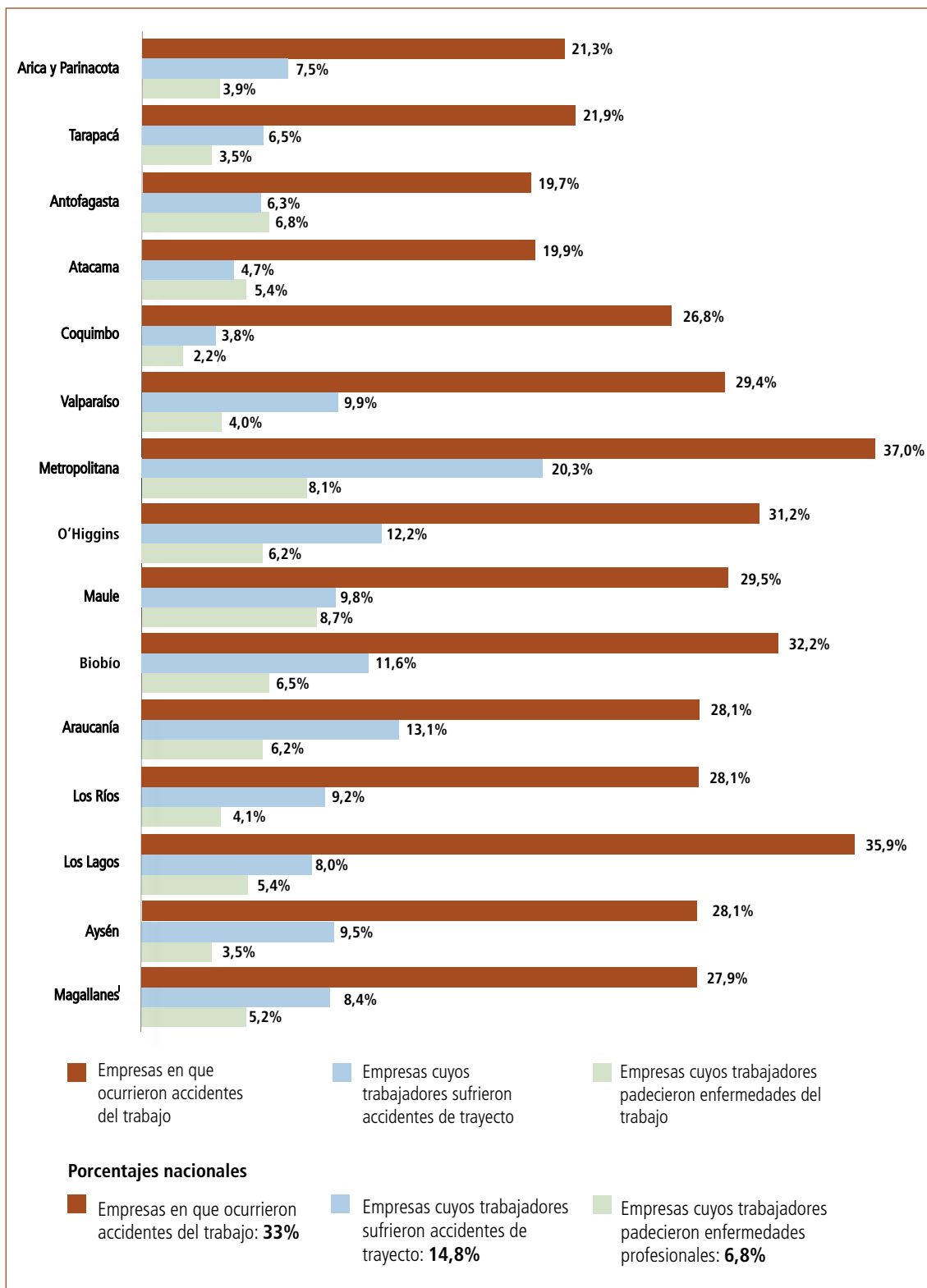
El gráfico siguiente muestra, según región, que la mayor proporción de empresas con accidentes del trabajo y de trayecto está en la Metropolitana (37% y 20,3%, en cada caso), la más poblada y la que concentra mayor diversidad de actividades económicas.

Con una alta proporción de empresas considerando ambos tipos de accidentes, le siguen las regiones de Los Lagos (35,9% y 8%), Biobío (32,2% y 11,6%), O'Higgins (31,20% y 12,2%) y la Araucanía (28,1% y 13,1%).

En el caso de las enfermedades profesionales, es en las regiones del Maule y Metropolitana donde aparecen en mayor proporción (8,7% y 8,1%, respectivamente).

Gráfico 105

Proporción (%) de empresas con accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según región

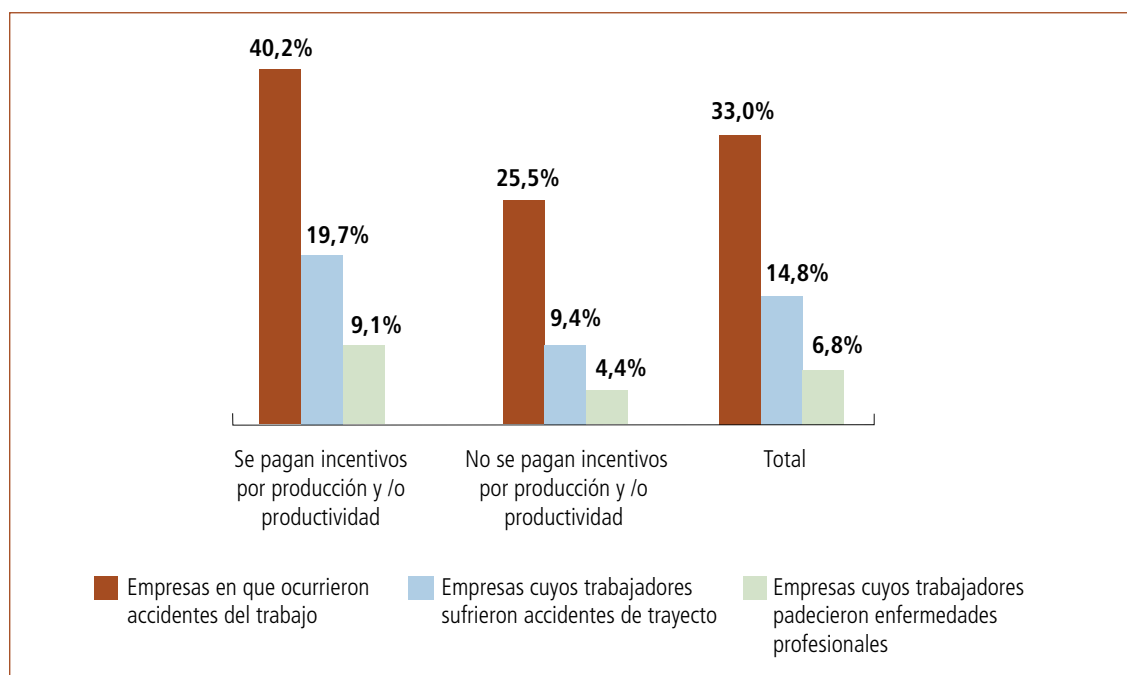


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los accidentes del trabajo pueden tener su origen en diversas causas: entre ellas, la fatiga del trabajador, el desgaste de determinados mecanismos corporales, e incluso la forma en que el trabajo es remunerado. En efecto, respecto de esta última posible causa, los datos indican que existe una relación positiva entre la existencia de incentivos a la producción y la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, tal como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 106

Proporción (%) de empresas en que ocurrieron accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según pago de incentivos por producción y/o productividad



Fuente: Encla 2011, Empleadores

10.2. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La Encla 2011 midió el estado de la prevención de riesgos, para lo cual consultó a empleadores y trabajadores acerca de la existencia y funcionamiento de los distintos instrumentos, con el objeto de obtener información sobre el comportamiento de las empresas en relación a esta materia.

La ley establece una serie de instrumentos de prevención de riesgos cuya existencia es obligatoria en las empresas, dependiendo de su tamaño. Aunque los datos muestran que la sola existencia de estos instrumentos no asegura una mejor prevención -sino su buen funcionamiento es lo que permite disminuir la accidentabilidad- su presencia en la gran empresa podría contribuir a mejorar la prevención de accidentes, ya que debe implementarlos todos, a diferencia de la pequeña empresa que solo está obligada a tener algunos de ellos.

10.2.1. Existencia de instrumentos de prevención de riesgos en las empresas

La Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y sus diferentes decretos⁵⁴ regulan en Chile la prevención de los riesgos laborales. En dichos cuerpos normativos están definidos los instrumentos de prevención de riesgos (IPR) fundamentales para la gestión de la seguridad y salud laboral y que constituyen verdaderas guías y orientaciones para los empleadores y trabajadores. Su buen uso permite controlar y disminuir la accidentabilidad, así como la aparición de enfermedades profesionales.

De carácter obligatorio para todas las empresas, la existencia de IPR está relacionada con el número de trabajadores que posean, porque a mayor cantidad de trabajadores, aumentan los tipos de instrumentos que deben tener las empresas.

Cuadro 167

Obligatoriedad del IPR en la empresa, por número mínimo de trabajadores

Instrumento de prevención de riesgos	Número mínimo de trabajadores para su existencia
Deber de Informar o Derecho a Saber	Desde 1 trabajador
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	Desde 1 trabajador
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	Desde 10 trabajadores
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Más de 25 trabajadores
Departamento de Prevención de Riesgos	Más de 100 trabajadores

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

El IPR que tiene mayor presencia es el Deber de Informar (o Derecho a Saber). Prácticamente la totalidad de las empresas entrega algún tipo de información sobre la existencia y prevención de riesgos aunque, como indicará este capítulo más adelante, esto no significa que dicha información sea entregada en todas las situaciones en las que sería pertinente hacerlo.

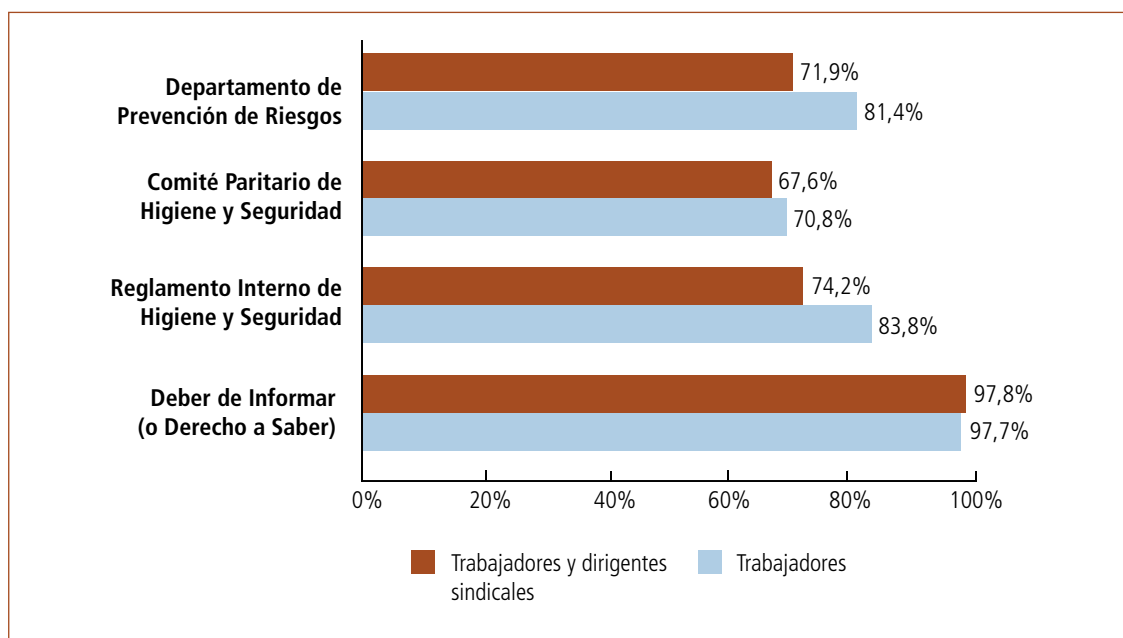
Llama la atención el alto porcentaje de empresas que, debiendo contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, carece de él. Su ausencia significa un impacto negativo en la capacitación de los trabajadores y en el estudio de los accidentes y sus causas, lo que por cierto no contribuye a la prevención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

⁵⁴ Decreto Supremo N° 40 y N° 54, ambos de 1969, Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

Por último, cabe señalar que para tres de los cuatro instrumentos sobre los que consultó la Encla, sus porcentajes de existencia -desprendidas de las respuestas de los trabajadores- son menores que aquellas que surgen de lo que indican los empleadores. Es muy posible que ello se deba, en parte, a un desconocimiento por parte de los trabajadores, lo cual daría cuenta de una deficiencia importante en la gestión de la seguridad y la salud en las empresas.

Gráfico 107

Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento (1) (2)



(1) En los casos del Deber de Informar y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las proporciones están calculadas sobre todas las empresas. En el caso del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sobre las empresas de más de 25 trabajadores; y para el Departamento de Prevención de Riesgos, sobre las empresas de más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

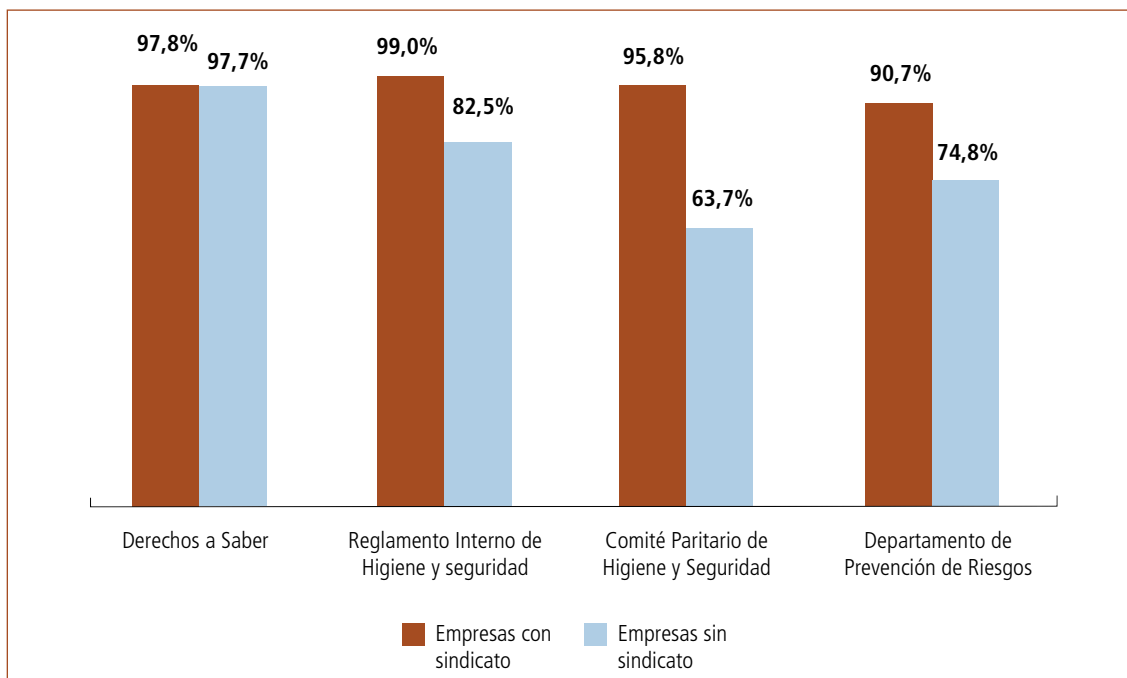
Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

En relación a la Encla 2008, las empresas han mejorado el cumplimiento con respecto a la obligación de contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. La proporción de empresas con este instrumento era entonces del 74,5%, mientras que ahora las cifras muestran un 83,8%. Respecto a la existencia de Comité Paritario de Higiene y Seguridad y de Departamento de Prevención de Riesgos las diferencias son más pequeñas -de 68,3% a 70,8% en el caso del primero y de 80,2% a 81,4% en el segundo-, por lo que, más que hablar de aumento, es posible decir que los niveles de cumplimiento respecto a estos instrumentos, entre los años 2008 y 2011, se mantienen.

Un aspecto interesante de destacar es que la existencia de sindicatos en las empresas, independientemente de su tamaño, estaría favoreciendo la existencia de los IPR, tal como lo muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 108

Distribución (%) de empresas según existencia de instrumentos de prevención de riesgos y existencia de sindicato (1) (2)



(1) En los casos del Deber de Informar y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, las proporciones están calculadas sobre todas las empresas. En el del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sobre las empresas de más de 25 trabajadores y para el Departamento de Prevención de Riesgos sobre aquellas de más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

10.2.2. Deber de Informar o Derecho a Saber

Todos los empleadores deben cumplir esta obligación entregando al trabajador, al momento de ingresar a la empresa, la información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas de prevención y la forma de realizar el trabajo de modo de no exponerse a los factores de riesgo allí presentes.

Cada vez que un trabajador es cambiado de puesto, utiliza nuevos equipos y herramientas o realiza una tarea diferente a la que desarrollaba, debe ser informado por el empleador acerca de cómo realizar el trabajo en forma segura⁵⁵.

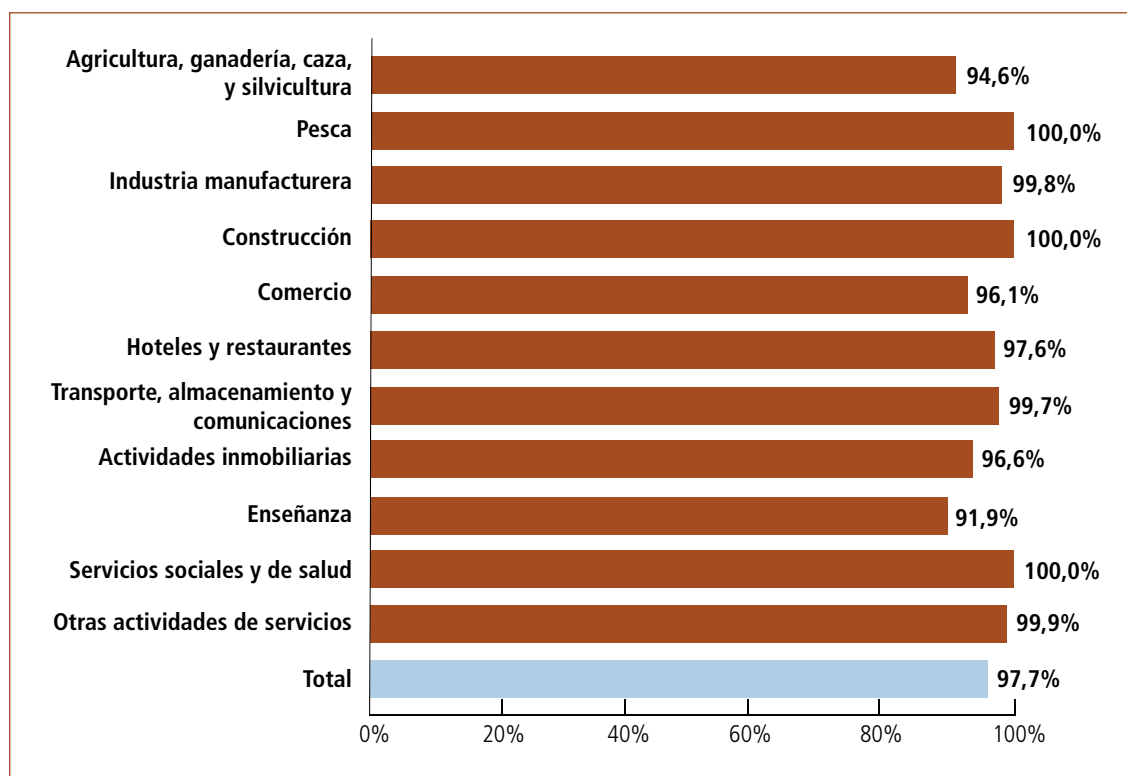
⁵⁵ El artículo 21 del Decreto Supremo N° 40, sobre prevención de riesgos profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Deben informar especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que son utilizados en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos; acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben ser adoptadas para evitar tales riesgos.

A la pregunta de la Encla 2011 sobre la existencia de este instrumento de prevención de riesgos de carácter obligatorio, las respuestas de empleadores y trabajadores son afirmativas en un 97,7% y 97,8%, respectivamente. Cabe señalar que para efectos de este indicador, es considerado que la empresa cumple con este deber si informa sobre los riesgos existentes y su prevención en alguna de las situaciones planteadas (ver Gráfico 110).

Evidentemente, con tan altos porcentajes de cumplimiento no aparecen mayores diferencias entre las distintas ramas de actividad económica. En el gráfico a continuación, construido a partir de la información proporcionada por los empleadores, podemos ver que en tres ramas la proporción de empresas que informa llega al 100% y en otras siete supera el 96%. Solo dos ramas bajan del 95% de cumplimiento: Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura con un 94,6% y Enseñanza con un 91,9%.

Gráfico 109

Proporción de empresas en las que se ejerce el Deber de Informar, según rama de actividad económica (1)



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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La misma escasa variabilidad entre las distintas ramas de actividad económica es visible en las proporciones de empresas que cumplen con el Deber de Informar, según tamaño de empresa.

Cuadro 168

Cantidad y proporción (%) de empresas en las que se ejerce el Deber de Informar, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Número empresas	Proporción de empresas	Número empresas	Proporción de empresas
Microempresa	24.611	97,2%	24.671	98,5%
Pequeña empresa	37.147	97,6%	36.363	97,2%
Mediana empresa	8.979	99,0%	8.688	98,2%
Gran empresa	4.197	99,8%	3.836	97,7%
Total	74.934	97,7%	73.558	97,8%

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Para saber si esta práctica presta alguna utilidad a los trabajadores, la encuesta consultó acerca de la oportunidad en que es llevado a cabo el cumplimiento de este deber (o el ejercicio del derecho por parte del trabajador) y los mecanismos utilizados para ello.

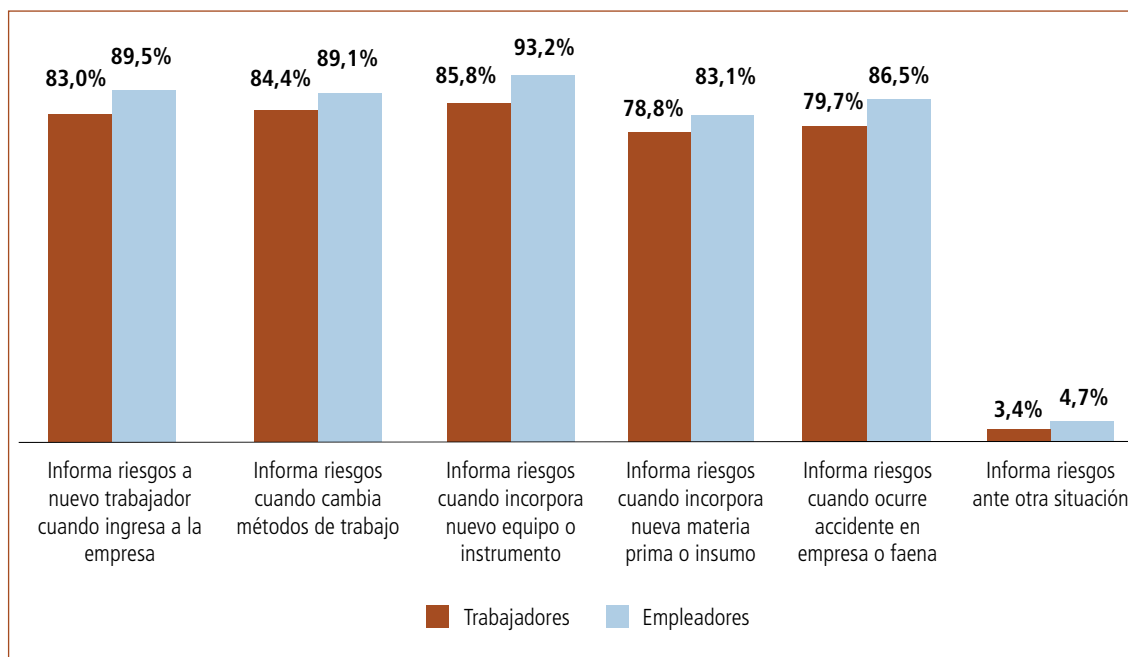
A pesar de que casi la totalidad de las empresas informa, en una u otra situación, sobre los riesgos existentes y su prevención, al analizar por separado cada una de las situaciones u oportunidades en que a las empresas les correspondería informar de los riesgos, es posible ver que no existe un cumplimiento total aunque, de todos modos, se mantienen proporciones mayoritarias de empresas que informan.

El gráfico siguiente muestra que, para todas las situaciones, los empleadores señalan ejercer el Deber de Informar en una proporción de empresas mayor a la que indican los trabajadores. No obstante, la información proporcionada por trabajadores y empleadores coincide al identificar las situaciones u oportunidades de menor y mayor cumplimiento. De este modo, el mayor cumplimiento del Deber de Informar (o Derecho a Saber) ocurre cuando es incorporado un nuevo equipo o instrumento: según los trabajadores, se informa sobre estos riesgos en el 85,8% de las empresas y, según los empleadores, esto ocurre en el 93,2%.

El menor cumplimiento -obviando la alternativa de respuesta '*otra situación*'- existe cuando al proceso productivo es integrada una nueva materia prima o insumo. Según los trabajadores, las empresas informan por este motivo en el 78,8% de ellas y, según los empleadores, lo hace el 83,1% de las unidades productivas.

Gráfico 110

Proporción (%) de empresas según oportunidad o situación en la que se ejerce el Deber de Informar



Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Respecto del mecanismo que emplean las empresas para dar a conocer la información acerca de los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su prevención es, en la mayoría de los casos, la charla breve, en todos los momentos evaluados (ingreso a la empresa, cuando hay cambios de equipos, métodos de trabajo, y otros).

Cuadro 169

Proporción (%) de empresas según acción y mecanismo que ocupan para ejercer el Deber de Informar

Trabajadores declaran			Acción que desarrolla la empresa	Empleadores declaran		
Mecanismo				Mecanismo		
Charla breve	Curso de capacitación	Otra manera		Charla breve	Curso de capacitación	Otra manera
87,0	8,8	8,2	Informa riesgos a nuevo trabajador cuando ingresa a la empresa	78,7	10,5	15,7
86,4	8,4	8,4	Informa riesgos cuando cambia métodos de trabajo	84,3	9,3	9,4
81,2	16,4	4,5	Informa riesgos cuando incorpora nuevo equipo o instrumento	77,2	20,8	4,4
90,6	6,9	3,8	Informa riesgos cuando incorpora nueva materia prima o insumo	84,0	13,0	4,6
86,2	4,2	10,6	Informa riesgos cuando ocurre accidente en empresa o faena	80,3	7,1	13,0
60,5	19,8	16,0	Informa riesgos ante otra situación	68,4	5,8	30,3

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

El tamaño incide en cómo dan cumplimiento al Deber de Informar (o Derecho a Saber): según empleadores y trabajadores, a medida que aumenta el tamaño de las unidades productivas, la charla breve va perdiendo importancia y es potenciada la capacitación y otras formas de entregar la información de seguridad.

Cuadro 170

Proporción (%) de empresas según mecanismo que ocupan para ejercer el Deber de Informar sobre los riesgos cuando ingresa un nuevo trabajador a la empresa, según tamaño

Tamaño de empresa	Charla breve		Curso de capacitación		Otra manera de informar	
	Trabajador	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador	Empleador
Microempresa	90,5	78,7	6,7	6,8	6,2	18,1
Pequeña empresa	88,2	82,6	7,1	8,9	8,4	13,4
Mediana empresa	84,3	74,5	10,5	16,3	12,0	16,8
Gran empresa	58,6	55,5	35,1	32,9	11,4	18,5
Total	87,0	78,7	8,8	10,5	8,2	15,7

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.3. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHS)

Toda empresa, establecimiento, faena o unidad está obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, pudiendo incluso consultar la aplicación de multas.

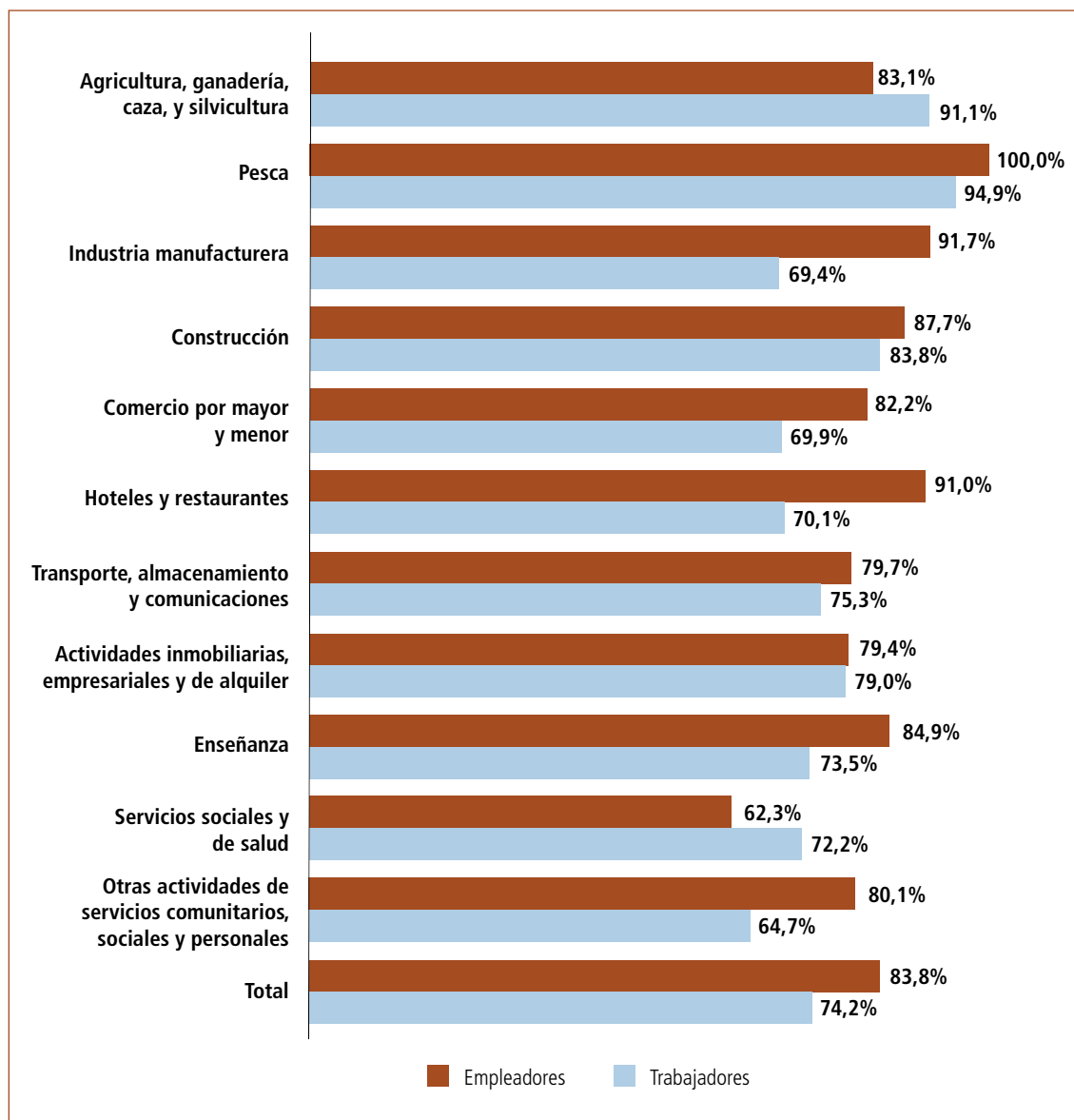
La información entregada por los empleadores refleja que, del total de empresas, 66.843 (83,8%) cuentan con uno. Por su parte, los trabajadores responden afirmativamente en un 74,2%, correspondiendo a 59.146 empresas.

Según los empleadores, este instrumento no existe en todas las empresas. Solamente en la rama de Pesca el cumplimiento es del 100% para esta obligación legal, mientras que el sector con la menor proporción corresponde a Servicios Sociales y de Salud (62,3%).

Los trabajadores coinciden con los empleadores en señalar a la Pesca como la rama con mayor cumplimiento con un 94,9%. Sin embargo, en el caso de Servicios Sociales y de Salud, que los empleadores consignan como aquella con el menor cumplimiento, la proporción de empresas con RIHS que se desprende de las respuestas de los trabajadores alcanza a un 72,2%, porcentaje superior al de otras cuatro ramas. En este sentido, el menor cumplimiento, según los trabajadores, existe en el sector de Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con un 64,7%.

Gráfico 111

Proporción (%) de empresas con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según rama de actividad económica (1)



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

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

De acuerdo a las cifras del cuadro siguiente, según los empleadores hay diferencias en la existencia del RIHS dependiendo del tamaño de la empresa: su presencia aumenta a medida que crece el tamaño de estas, alcanzando en la gran empresa el 100%. La mediana empresa arroja un porcentaje muy similar, con un 98,7%, mientras que la pequeña y la microempresa acusan una baja mayor con 83,4% y 77,5%, respectivamente.

Por su parte, los trabajadores confirman lo declarado por los empleadores en el sentido de que la existencia del RIHS aumenta a medida en que crece el tamaño de la empresa, aunque lo hacen en menor proporción.

Cuadro 171

Cantidad y proporción de empresas en que existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Número de empresas con RIHS	Proporción de empresas con RIHS	Número de empresas con RIHS	Proporción de empresas con RIHS
Microempresa	22.410	77,5%	20.350	70,3%
Pequeña empresa	31.461	83,4%	26.644	70,7%
Mediana empresa	8.813	98,7%	8.180	91,6%
Gran empresa	4.159	100%	3.972	95,5%
Total	66.843	83,8%	59.146	74,2%

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

La Encla 2011 indagó acerca del contenido del RIHS y la entrega de este a cada trabajador. Los datos obtenidos muestran ciertas diferencias en estos aspectos, dependiendo de si responden los empleadores o los trabajadores. Es así, que frente a la pregunta de si la empresa entrega el reglamento, los empleadores indican que lo hacen en el 92,2% de las empresas que cuentan con este instrumento (llegando a 4.824.419 trabajadores) mientras que los trabajadores dicen que esto ocurre solo en el 83,8% de las empresas (alcanzando a 4.446.720 trabajadores).

También aparecen variaciones en las respuestas a la pregunta que buscaba saber si los reglamentos contienen información sobre los riesgos: los empleadores responden afirmativamente en el 91,5% de las veces y los trabajadores lo hacen en menor medida (84,4%). El cumplimiento de estos aspectos mejora a medida que aumenta el tamaño de las empresas, aunque permanecen las diferencias entre las respuestas de empleadores y trabajadores.

Cuadro 172

Funcionamiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad,
según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	RIHS contiene información de riesgos		Se entrega copia del RIHS a cada trabajador	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Microempresa	89,7%	77,4%	86,1%	77,2%
Pequeña empresa	91,8%	88,5%	93,9%	85,4%
Mediana empresa	93,5%	86,4%	98,2%	92,2%
Gran empresa	95,0%	88,6%	99,2%	90,1%
Total	91,5%	84,4%	92,2%	83,8%

(1) Sobre el total de empresas con RIHS

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.4. Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)

Este comité es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Debe existir en toda industria o faena en que laboren más de 25 trabajadores y tiene que estar integrado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores. Una de sus funciones principales es investigar los accidentes para determinar sus causas, con el objeto de evitar la repetición de estos eventos.

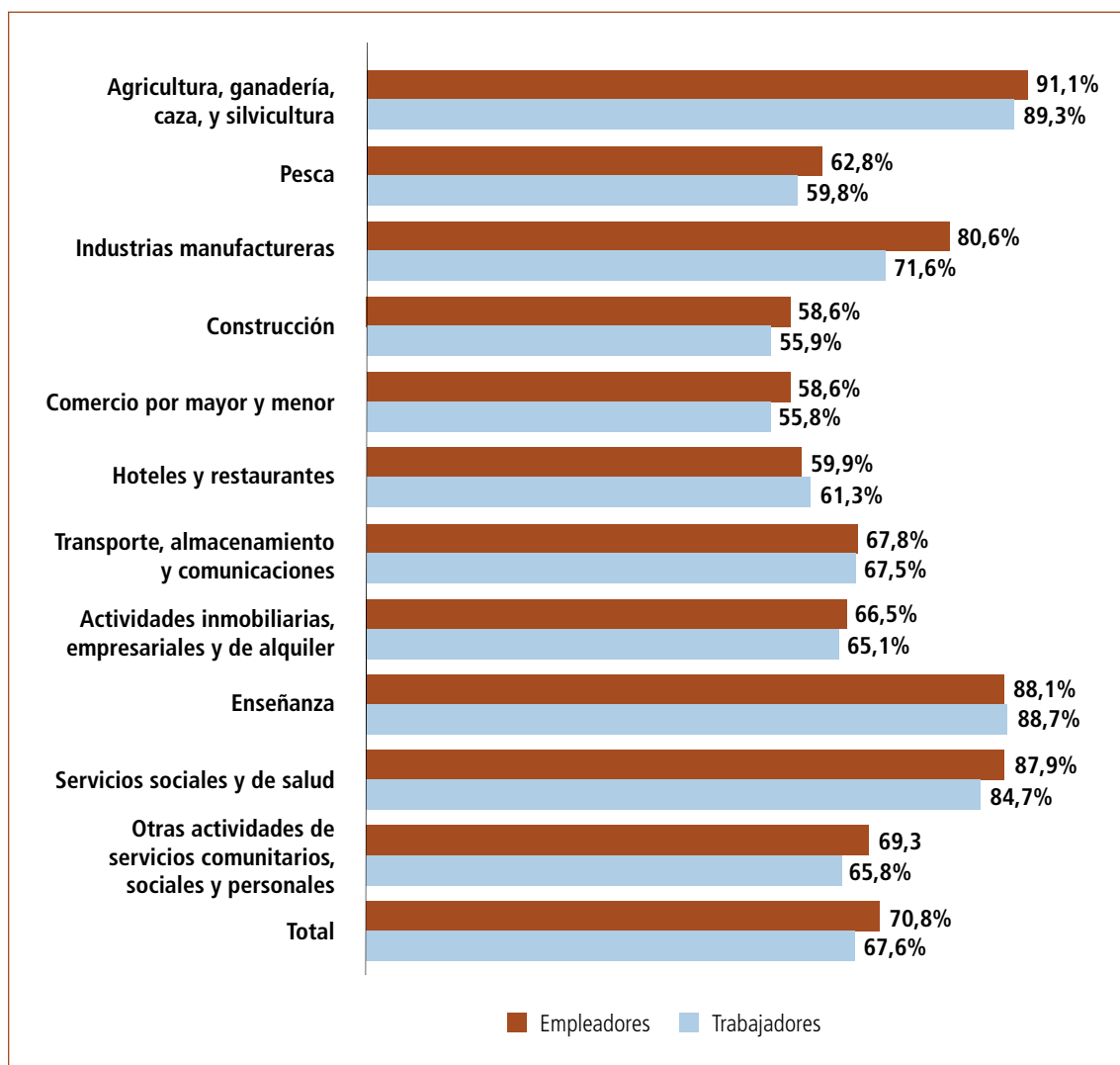
La Encla consultó acerca de la existencia y funcionamiento de este comité en dichas empresas. En relación a su existencia, en aquellas con más de 25 trabajadores, los empleadores responden afirmativamente en un 70,8%, que corresponde a 17.238 empresas. Sin embargo, la respuesta de los trabajadores a la misma pregunta entrega solo un 67,6% de respuestas afirmativas, equivalente a 16.459 empresas.

Considerando la rama de actividad económica y las empresas con obligación de tener comité, y según los empleadores, las empresas que pertenecen a Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (91,1%), así como a Enseñanza (88,1%), y Servicios Sociales y de Salud (87,9%), son las que cuentan en mayor medida con este instrumento de prevención; resultado coincidente con aquel que se desprende de las respuestas de los trabajadores y dirigentes sindicales quienes, para estos sectores, indican la existencia del comité en el 89,3%, 88,7% y 84,7% de las empresas, respectivamente.

Por el contrario, entre las ramas que tienen el menor porcentaje de cumplimiento con esta obligación figuran, según los empleadores, Comercio al por Mayor y Menor y Construcción, ambos con un 58,6% y el rubro de Hotelería y Restaurantes con un 59,9%. También los trabajadores ubican estas ramas en los dos primeros lugares de menor cumplimiento, con 55,8% y 55,9%, respectivamente. En relación al tercer lugar, si bien el porcentaje del sector de Hoteles y Restaurantes (61,3%) es muy cercano al indicado por los empleadores, los trabajadores ubican en ese nivel a la rama de Pesca con una proporción de 59,8%.

Gráfico 112

Proporción (%) de empresas con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según rama de actividad económica (1 y 2)



(1) Sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Tomando en cuenta únicamente a las empresas de más de 25 trabajadores que deben constituir este comité es posible constatar que, a medida que aumenta el tamaño de las empresas, crece también la existencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, siendo esta presencia mayor en la gran empresa.

Cuadro 173

Cantidad y proporción de empresas en las que existe Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Cantidad empresas con CPHS	Proporción de empresas con CPHS	Cantidad empresas con CPHS	Proporción de empresas con CPHS
Pequeña empresa	6.418	57,0%	6.032	53,5%
Mediana empresa	7.075	79,2%	6.745	75,5%
Gran empresa	3.745	90,0%	3.682	88,7%
Total	17.238	70,8%	16.459	67,6%

(1) Proporciones calculadas sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

A fin de conocer la aplicación práctica de este instrumento de prevención, la Encla indagó en las acciones del comité sobre la realización de actividades de capacitación en seguridad y a la investigación de accidentes que ocurren tanto en la empresa como en el trayecto entre el hogar y el lugar de trabajo.

Los resultados, desplegados en el cuadro siguiente, muestran, por un lado, que el cumplimiento de estos aspectos mejora a medida que aumenta el tamaño de las empresas, y por otro, que existen diferencias en la opinión de empleadores y trabajadores.

Cuadro 174

Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa (2)	CPHS ha realizado capacitación en seguridad		CPHS ha realizado investigación de accidentes	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Pequeña empresa	65,1%	52,9%	59,9%	66,3%
Mediana empresa	74,6%	62,0%	82,7%	78,3%
Gran empresa	84,7%	64,0%	94,4%	81,2%
Total	73,3%	59,2%	76,9%	74,7%

(1) Proporciones calculadas sobre el total de empresas con más de 25 trabajadores.

(2) No aparecen datos para la microempresa por tratarse de un tramo que, dada la cantidad de trabajadores de sus empresas (cinco a nueve en la Encla) está eximido de la obligación de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.5. Departamento de Prevención de Riesgos (DPR)

Son aquellas dependencias que están a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupan a más de 100 trabajadores debe existir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en prevención. La organización de este departamento depende del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero debe contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica⁵⁶.

Las empresas que reúnen los requisitos en términos de cantidad de trabajadores para conformar este departamento son 7.159, correspondientes al 9% del total de empresas de cinco o más trabajadores.

Según la información entregada por los empleadores, el 81,4% de estas empresas -que involucra a 5.825- tienen constituido el DPR. Sin embargo, los trabajadores responden que tiene ese departamento solo un 71,9% de las empresas en que ellos laboran.

En el sector de Pesca, las respuestas de empleadores y trabajadores coinciden al señalar que en el 98% de las empresas con más de 100 trabajadores existe DPR, siendo así la rama con mayor cumplimiento. En las restantes, las respuestas de unos y otros difieren.

Salvo en Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, las proporciones de empresas donde los trabajadores afirman que este instrumento existe en la unidad donde ellos laboran es menor a las proporciones que se desprenden de las respuestas de los empleadores.

En este sentido, debido a estas diferencias, no es posible determinar con la misma claridad la rama con menor cumplimiento. Mientras las respuestas de los empleadores indican que es Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con un 54,0%, según los trabajadores es Enseñanza con un 24,5%.

⁵⁶ Dirección del Trabajo, Dictamen N° 2494 de 14 de junio de 1983.

Gráfico 113

Proporción (%) de empresas (1) con Departamento de Prevención de Riesgos, según rama de actividad económica (2) (3)



(1) Sobre el total de empresas con más de 100 trabajadores.

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

(3) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

A medida que aumenta el tamaño de las empresas, la existencia de este departamento crece, siendo significativamente mayor en la gran empresa.

Cuadro 175

Cantidad y proporción de empresas en las que existe Departamento de Prevención de Riesgos, según tamaño de empresa (1)(2)

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores	
	Cantidad empresas con DPR	Proporción de empresas con DPR	Cantidad empresas con DPR	Proporción de empresas con DPR
Mediana empresa	2.330	77,7%	2.044	68,1%
Gran empresa	3.495	84,0%	3.093	74,6%
Total	5.825	81,4%	5.137	71,9%

(1) Sobre el total de empresas con más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Las empresas según tamaño tienen diferencias en cuanto al funcionamiento de este instrumento. Las respuestas son casi coincidentes entre empleadores y trabajadores para referirse a la presencia de un experto a cargo del DPR.

Sin embargo, en relación a si el DPR ha realizado capacitación e introducido mejoras en higiene y seguridad, los trabajadores entregan respuestas afirmativas en proporciones significativamente menores para ambos aspectos, especialmente en la gran empresa. Lo anterior indica que los empleadores consultados consideran mejor el funcionamiento del DPR que los trabajadores.

El DPR tiene varias funciones, entre ellas capacitar a los trabajadores en materias de prevención de riesgos y, a la vez, asesorar al empleador y al Comité Paritario en diversas medidas tendientes a disminuir los accidentes y enfermedades profesionales. La encuesta consultó sobre estos aspectos tanto a empleadores como a trabajadores, y los datos muestran que la información entregada por los trabajadores difiere significativamente de los datos entregados por los empleadores, siendo estos últimos quienes indican en mayor medida su cumplimiento.

Cuadro 176

Funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos,
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)(2)	DPR ha realizado capacitación en seguridad		DPR ha introducido mejoras en Higiene y Seguridad		DPR está a cargo de un experto	
	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador	Empleador	Trabajador
Mediana empresa	97%	83,2%	92,1%	82,4%	99,1%	99,5%
Gran empresa	96,9%	74,8%	95,1%	66,1%	94,9%	95,6%
Total	97%	78,1%	93,9%	72,6%	96,6%	97,1%

(1) Sobre el total de empresas con más de 100 trabajadores.

(2) El total de empresas sobre el cual está calculada la proporción de estas en que existe Departamento de Prevención de Riesgos incluye tanto a las empresas como a las entidades sin fines de lucro, porque no es posible determinar, a partir de la información que recoge la Encla, si las empresas/entidades encuestadas tienen o no esta finalidad. Sin perjuicio de lo anterior, las entidades sin fines de lucro están excluidas de la obligación de cumplir con este IPR, independientemente de la cantidad de trabajadores que las conforman.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.2.6. Gestión de Prevención de Riesgos en empresas que trabajan con contratistas

Para las empresas que trabajan con contratistas existen otras exigencias legales en relación a la gestión de la prevención de los riesgos en las faenas. La ley exige la existencia de un Reglamento Especial para Contratistas, Comité Paritario de Faena, Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Del 19,2% de las empresas que declaran haber trabajado con empresas contratistas, solo el 54,6% posee ese reglamento especial. En el caso de aquellas con más de 25 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa por más de 30 días, solo un poco más de la mitad (51,4%) ha constituido Comité Paritario de Faena; en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores en obra, faena o servicios, el 77,4% ha implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud; y en las de más de 100 trabajadores en obra, faena o servicios, menos de la mitad de ellas (45,1%) tiene Departamento de Prevención de Riesgos de Faena.

Cuadro 177

Existencia de instrumentos de prevención de riesgos de faena en empresas que trabajan con empresas contratistas

Proporción de empresas que cuentan con reglamento especial para contratistas y subcontratistas	54,6%
Proporción de empresas con más de 25 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa que tienen constituido el Comité Paritario de Faena	51,4%
Proporción de empresas con más de 50 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa que tienen implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud	77,4%
Proporción de empresas con más de 50 trabajadores subcontratados en obra, faena o servicios de la empresa que tienen constituido el Departamento de Prevención de Riesgos de faena	45,1%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

10.2.7. Acciones de prevención de riesgos en la empresa

Con el objeto de conocer cómo la empresa gestiona la prevención de riesgos, trabajadores y empleadores fueron consultados sobre si, en el último mes anterior a la aplicación de la encuesta, fueron realizadas acciones orientadas a prevenir los riesgos, tales como capacitación, entrega de elementos de protección personal, revisión de maquinarias, entre otros aspectos.

Las acciones de prevención de riesgos que mayormente realizan las empresas, según respuesta de ambas partes, son las relacionadas con la revisión y mantención de maquinarias y equipos, luego la instrucción en el uso de implementos de seguridad -como fajas, audífonos, máscaras, entre otros- y la capacitación de trabajadores. En este sentido, aparece aquí un mayor acercamiento entre las respuestas de empleadores y trabajadores.

Las cifras del cuadro siguiente indican que la proporción de empresas que había realizado alguna acción de prevención de riesgos, en el mes previo a la consulta, es baja, considerando que respecto de cuatro de las cinco acciones propuestas, no supera el 50%. Esto es especialmente claro en el caso de aquellas acciones dirigidas a prevenir importantes problemas de salud como son los trastornos de tipo musculoesqueléticos y los problemas de salud mental donde, según declaran los empleadores, las proporciones de empresas que habían actuado en el último mes para prevenirlos alcanzan solo a un 21,7% y 8,9%, respectivamente.

En el caso de la prevención de lesiones musculoesqueléticas y posturales, la escasa proliferación de acciones de prevención por parte de las empresas es corroborada por los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (Enets 2009-2010), que indican que el 98,1% de los hombres asalariados y el 96,6% de las mujeres de la misma categoría ocupacional señalan estar expuestos ya sea *'toda la jornada'*, *'la mitad de la jornada'* u *'ocasionalmente'* a riesgos ergonómicos⁵⁷.

⁵⁷ Informe Interinstitucional Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (Enets 2009-2010); Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Seguridad Laboral; p.92. Disponible en www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99630.html

Por otro lado, de acuerdo a la misma encuesta, el 34,6% de los hombres y el 46,6% de las mujeres perciben una insuficiente preocupación de la empresa por la salud y seguridad de los trabajadores⁵⁸.

Cuadro 178a

Cantidad y proporción de empresas que realizaron acciones de prevención de riesgos en el mes previo a la aplicación de la encuesta, según tipo de acción realizada (1)

Acciones que realizó la empresa durante último mes	Empleadores		Trabajadores	
	Cantidad	Distribución	Cantidad	Distribución
Capacitación a los trabajadores en seguridad	26.934	34,9%	26.009	34,0%
Instrucción en uso de implementos de seguridad (fajas, audífonos, máscaras)	31.573	47,5%	31.365	47,2%
Prevención de lesiones musculoesqueléticas y posturales	16.294	21,7%	14.680	19,3%
Prevención del estrés, depresión o angustia en el trabajo	6.805	8,9%	5.404	7,0%
Revisión y mantenimiento de máquinas y equipos	44.149	61,4%	41.836	56,8%

(1) Proporciones calculadas sobre aquellas empresas que indican la aplicabilidad de las medidas en sus empresas

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

La Encla también preguntó a empleadores y trabajadores respecto a la inclusión de pausas de recuperación -diferentes a la colación- en la jornada diaria de trabajo. Aunque la consulta no fue realizada en el contexto de las preguntas sobre higiene y seguridad, estas pausas pueden ser consideradas una acción de prevención de riesgos, desde el momento en que permiten mitigar el efecto de ciertas causas de accidentes y enfermedades profesionales, como la fatiga del trabajador y el desgaste de determinados mecanismos corporales.

Según los empleadores, el 15,3% de las empresas establece este tipo de pausas en la jornada diaria de trabajo, mientras que según trabajadores y dirigentes sindicales, ello ocurre en el 20,2%.

Ahora bien, considerando exclusivamente a las empresas que tuvieron accidentes de trabajo en el último año previo a la aplicación de la encuesta, 21.221 de ellas no las incorporan y solo 4.760 empresas (18,3%) las realizan.

⁵⁸ Agrupadas las alternativas de respuesta 'algunas veces', 'rara vez' y 'nunca' ante la pregunta sobre la percepción de la preocupación de la empresa por la salud y seguridad de los trabajadores.

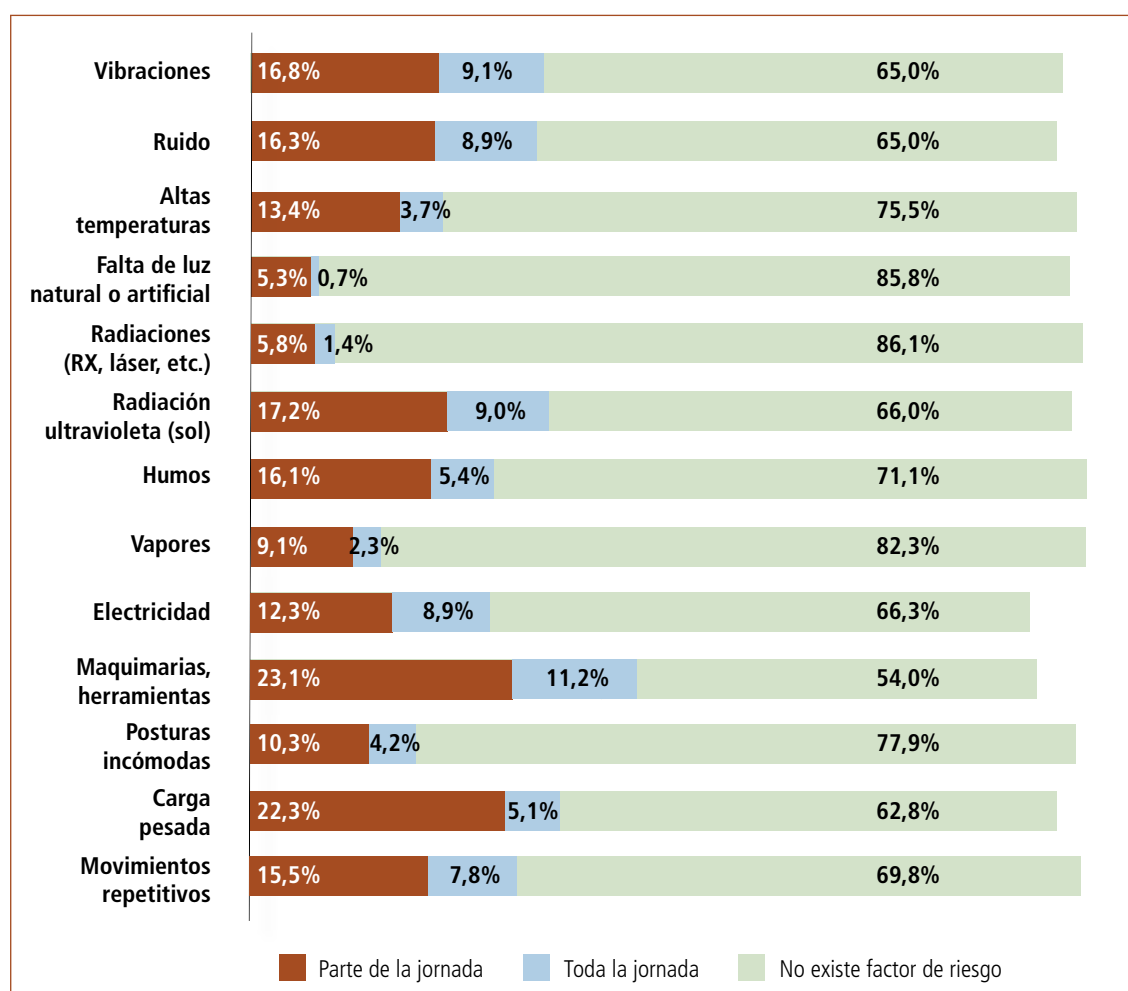
10.3. Exposición a factores de riesgos laborales

Son factores de riesgo todos aquellos elementos materiales o psicosociales presentes en los lugares de trabajo que, según sean manejados, pueden significar un peligro para la seguridad y salud del trabajador.

La Encla 2011 consultó sobre la exposición de los trabajadores a dichos elementos durante la jornada de trabajo. El análisis considera como trabajador expuesto tanto a aquel que lo está durante toda la jornada o solo parte de esta.

Gráfico 114

Distribución porcentual de empresas por tiempo de exposición de los trabajadores, según factor de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

**Cuadro 178b**

Proporción de empresas que utilizan algún elemento de protección ante riesgos laborales, según factor de riesgo

Factor de riesgo	Utilizan algún elemento de protección
Vibraciones	88,7%
Ruido	68,6%
Altas temperaturas	65,1%
Falta de luz natural o artificial	63,2%
Radiaciones (RX, láser, etc.)	91,0%
Radiación ultravioleta (sol)	86,4%
Humos	67,1%
Vapores	77,8%
Electricidad	78,8%
Maquinarias, herramientas o equipos cortantes	85,4%

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Según los trabajadores, la exposición por manipulación de maquinarias, herramientas o equipos cortantes es uno de los mayores riesgos para su seguridad y salud y está presente en 27.151 empresas. En este mismo sentido, los datos indican que el 14,6% de las empresas no utilizan los elementos de protección personal necesarios.

También fueron analizados aquellos riesgos denominados musculoesqueléticos⁵⁹, los que derivan de la realización de trabajos que exigen mantener posturas incómodas, levantar, trasladar o arrastrar carga pesada y realizar movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo⁶⁰. En este sentido, el factor de riesgo 'carga pesada' aparece con un porcentaje de 27,4%, ocupando el segundo lugar de incidencia. Estas lesiones tienen un gran impacto económico y social ya que requieren de tratamientos prolongados y conllevan numerosas recaídas y ausentismo, dificultando la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo.

Cabe destacar que los factores de riesgo musculoesquelético son controlables, aplicando las medidas adecuadas en la organización de las tareas, como por ejemplo realizar pausas breves de descanso y ejercicios compensatorios, capacitar a los trabajadores en el uso adecuado de la fuerza física, contar con apoyo mecánico para la carga pesada, usar mobiliario ergonómico, entre numerosas otras opciones.

⁵⁹ El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (Niosh) de EEUU define los trastornos musculoesqueléticos como lesiones o trastornos de los músculos, nervios, tendones, articulaciones, cartílagos y discos vertebrales. Estos se manifiestan como esguinces, distensiones, desgarros; dolores de espalda, lesiones de espalda; síndrome del túnel carpiano; hernias y enfermedades y trastornos del sistema musculoesquelético y del tejido conjuntivo cuando el incidente o la exposición causante de la situación se debe a una reacción corporal (doblar o torcer el cuerpo, subir o escalar, arrastrarse o alcanzar objetos), a un esfuerzo excesivo o a un movimiento repetitivo.

⁶⁰ Estas lesiones están descritas en el Decreto N° 109 del año 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como "lesiones de los órganos del movimiento (huesos, articulaciones y músculos) como artritis, sinovitis, miositis, celulitis, calambres y trastornos de la circulación y sensibilidad".

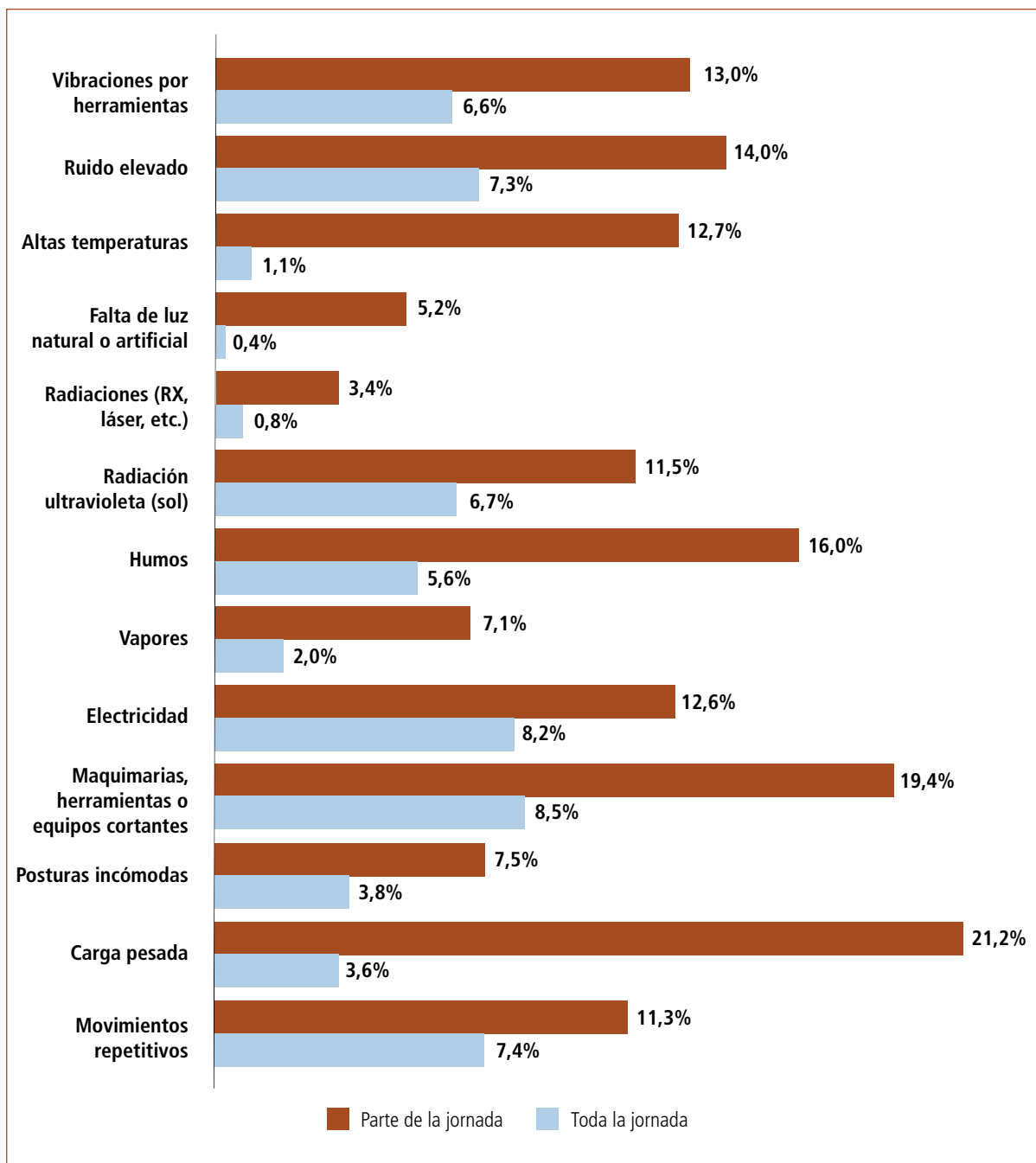
Otros riesgos que destacan por su presencia son la exposición a radiación ultravioleta, con un 26,2%, lo que afecta a los trabajadores de 20.817 empresas, agravándose en el 13,6% de ellas por la falta de protección necesaria. La exposición a vibraciones por herramientas o maquinarias está presente en 20.615 empresas, correspondiendo al 25,9%, y donde el 11,3% de ellas no entrega protección personal a sus trabajadores. Por su parte, la exposición a ruido elevado existe en 20.065 empresas que representan el 25,2%, y donde el 31,4% está desprotegido.

De acuerdo a las cifras de los gráficos siguientes, la presencia de factores de riesgos muestra diferencias importantes en los distintos tamaños de empresa. Si a cada factor de riesgo se suman los porcentajes que señalan que la exposición es durante *'toda la jornada'* y durante *'parte de la jornada'*, la mediana empresa ocupa el primer lugar en diez de los 13 riesgos, seguida de la gran empresa que ocupa el segundo lugar en ocho de los 13 riesgos. La pequeña empresa ocupa el tercer lugar en nueve de los 13 riesgos y finalmente, con la menor exposición en diez de los 13 riesgos, la microempresa.

Cabe señalar que al considerar exclusivamente la proporción de empresas en las que los trabajadores señalan que la exposición al riesgo es durante *'toda la jornada'*, el orden señalado en el párrafo anterior se modifica, pasando a ocupar el primer lugar en doce de los 13 riesgos la gran empresa.

Gráfico 115

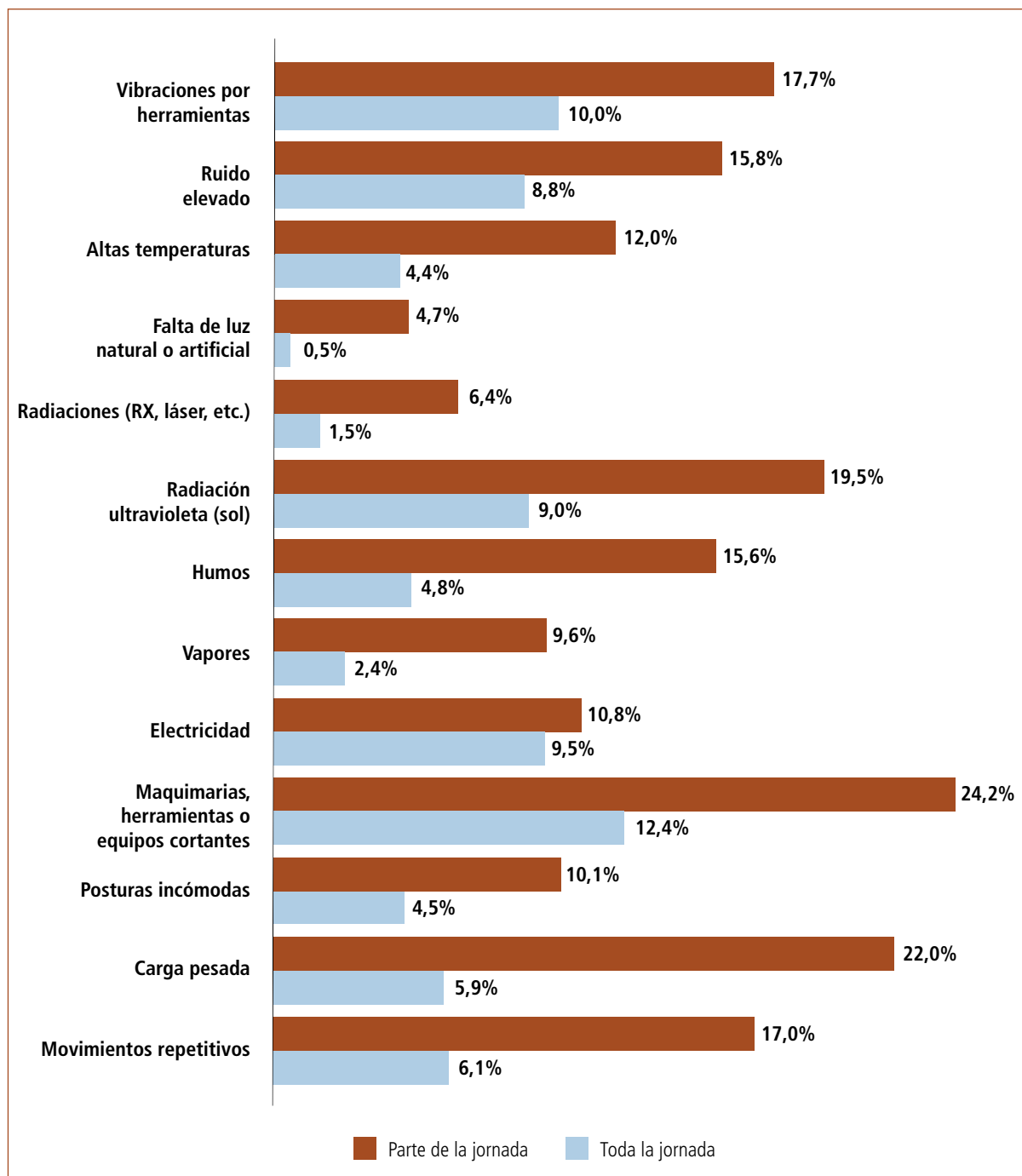
Cantidad y proporción de microempresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Gráfico 115b

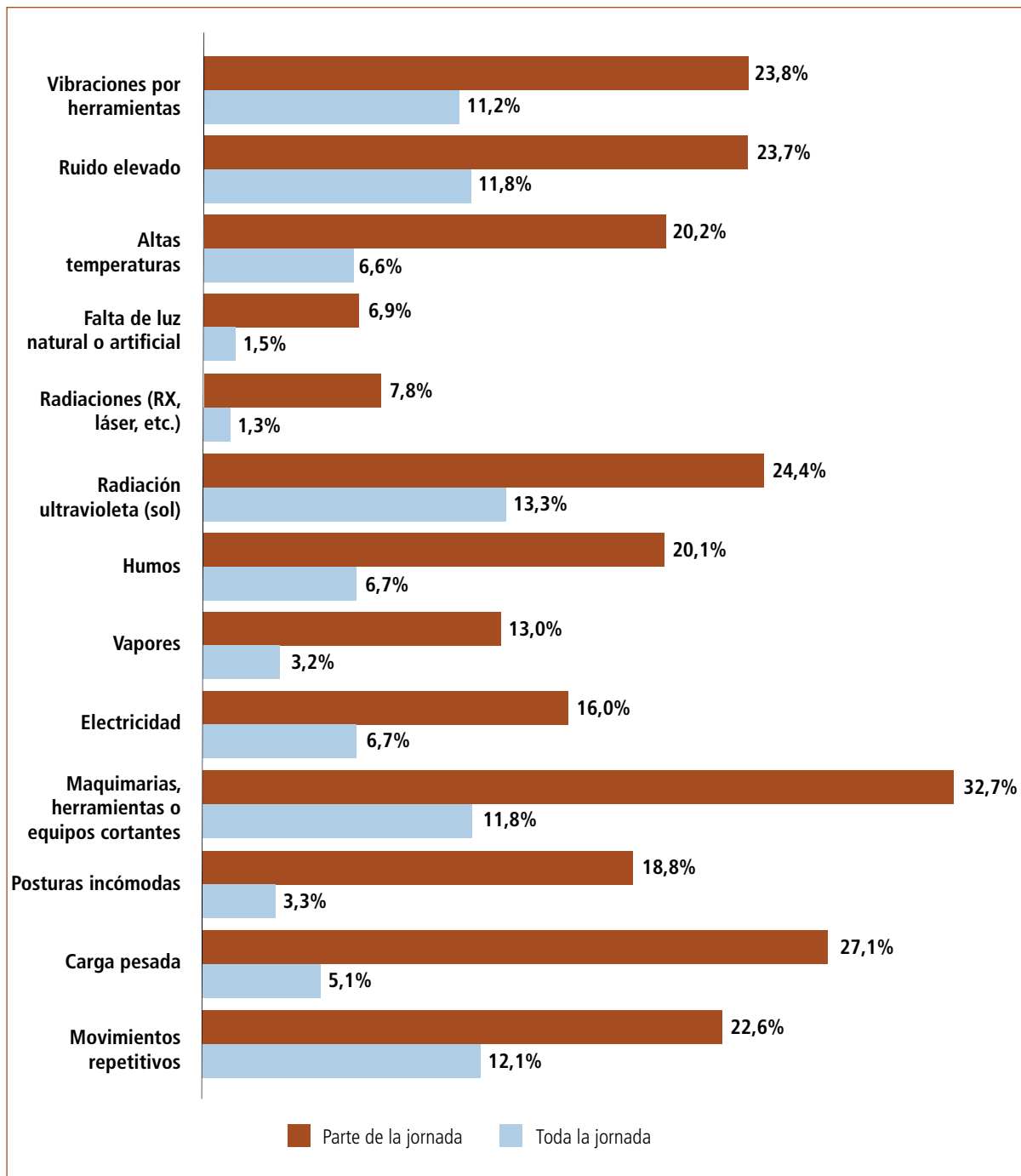
Cantidad y proporción de pequeñas empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Gráfico 115c

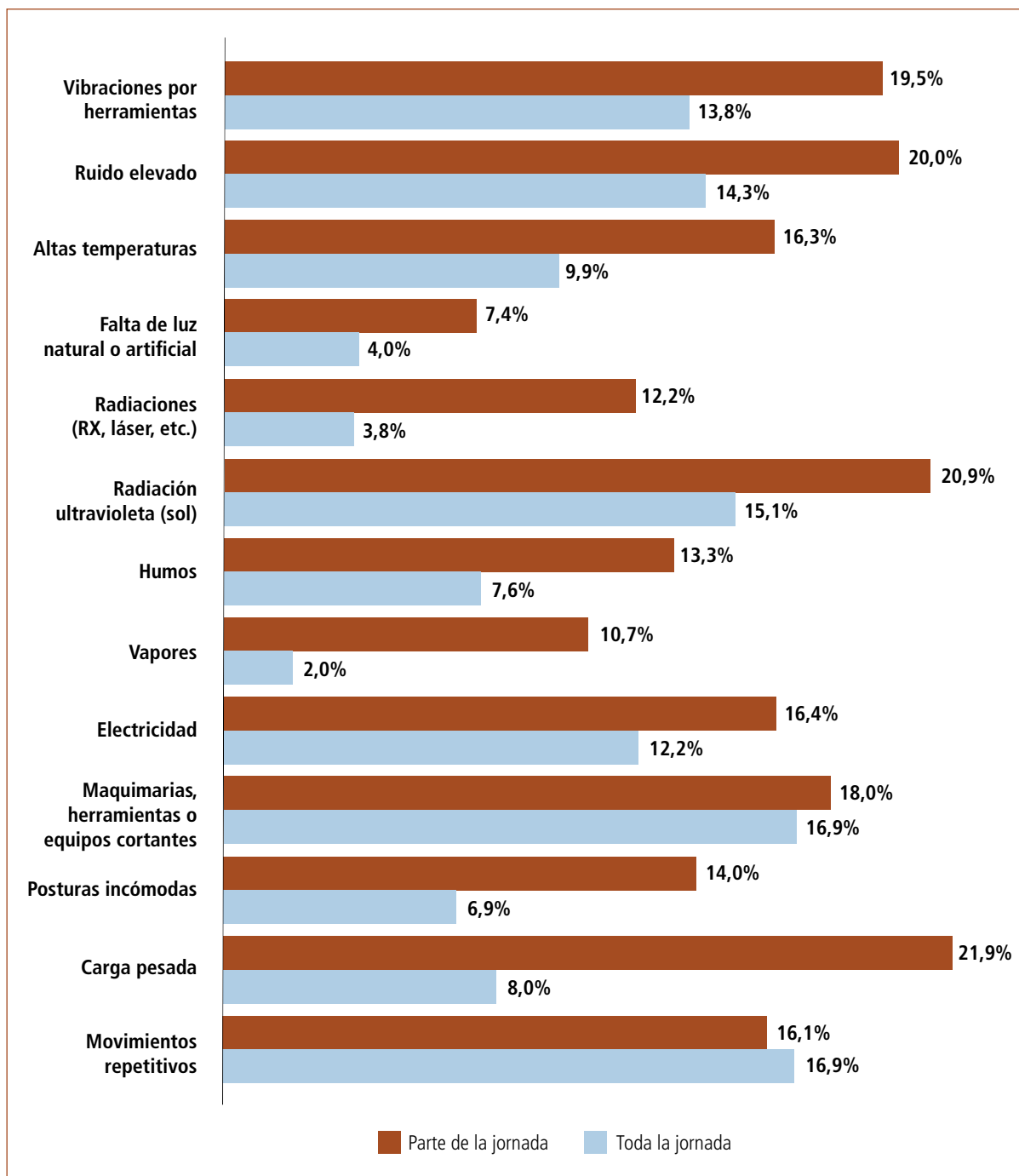
Cantidad y proporción de medianas empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Gráfico 115d

Cantidad y proporción de grandes empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales



Existen claras diferencias entre las distintas ramas de actividad económica en relación a la exposición a riesgos. En primer lugar, en siete de las once ramas presentadas en los cuadros a continuación no existe exposición a los riesgos en más del 30% de las empresas o solo respecto a uno de los 13 riesgos señalados superan levemente dicho porcentaje. Las ramas en cuestión son Comercio; Hoteles y Restaurantes; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Enseñanza; Servicios Sociales y de Salud; y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales.

Por otro lado, en un marcado contraste, en los cuatro sectores de actividad económica restantes es posible apreciar una alta exposición de los trabajadores a riesgos. Así, en la rama de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura cuatro riesgos están presentes en más del 30% de las empresas, con especial notoriedad en el caso de la exposición a radiación ultravioleta (71,5%) y el uso de maquinarias y herramientas (50,2%).

En la rama de Pesca, ocho riesgos superan el referido porcentaje, destacando la exposición a la radiación ultravioleta (64,5%), a vibraciones (64,2%), y la realización de movimientos repetitivos (59%). En el sector de Industria Manufacturera, siete riesgos superan el 30% de empresas en que los trabajadores están expuestos, siendo los principales el uso de maquinarias y herramientas (61,2%), las vibraciones (55,1%) y el ruido (52,1%).

Finalmente, en Construcción, en seis riesgos aparecen proporciones por sobre el 30% de las empresas, con especial relevancia en el caso de la exposición a la radiación ultravioleta (56,8%) y el uso de maquinarias y herramientas (52,2%).

Estos altos porcentajes de empresas con exposición a riesgos en estos sectores se explican por las características que cobra el trabajo en ellos, el cual implica un elevado esfuerzo físico, el empleo de herramientas y maquinarias pesadas, manuales y eléctricas y, con excepción de la Industria Manufacturera, su desarrollo es, por lo general, a la intemperie.

Cuadro 179a

Proporción de empresas con trabajadores expuestos (1) a factores de riesgo, según rama de actividad económica (2)

	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	Industria manufacturera	Construcción	Comercio al por mayor y menor
Vibraciones	31,7%	64,2%	55,1%	49,6%	17,7%
Ruido	19,3%	58,3%	52,1%	41,5%	19,0%
Altas temperaturas	31,2%	29,9%	24,1%	22,8%	15,7%
Falta de luz	7,8%	25,6%	9,2%	7,1%	5,1%
Radiaciones	6,1%	1,5%	11,9%	15,0%	4,2%
Radiación ultravioleta	71,5%	64,5%	11,1%	56,8%	16,4%
Humos	20,4%	31,9%	36,8%	38,7%	17,0%
Vapores	4,4%	21,6%	19,6%	22,2%	13,6%
Electricidad	7,0%	22,0%	36,2%	29,7%	19,3%
Maquinarias, herramientas	50,2%	43,2%	61,2%	52,2%	28,6%
Posturas incómodas	16,3%	58,7%	12,4%	35,7%	10,9%
Carga pesada	22,7%	49,8%	38,7%	28,1%	35,6%
Movimientos repetitivos	26,2%	59,0%	43,9%	24,7%	17,3%

(1) Se considera trabajador expuesto a aquellos que lo están *'parte de la jornada'* y *'toda la jornada'*.

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

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Cuadro 179b
 Proporción de empresas con trabajadores expuestos (1) a factores de riesgo, según rama de actividad económica (2)

	Hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
Vibraciones	2,4%	19,5%	16,8%	5,0%	2,4%	6,8%
Ruido	6,5%	15,6%	17,7%	21,0%	10,7%	9,1%
Altas temperaturas	17,1%	11,6%	10,9%	5,7%	8,4%	8,3%
Falta de luz	0,5%	10,0%	4,9%	2,0%	0,6%	6,0%
Radiaciones	0,3%	4,9%	8,4%	1,3%	19,8%	2,4%
Radiación ultravioleta	5,4%	37,1%	26,0%	10,6%	2,1%	36,6%
Humos	21,3%	19,3%	14,4%	1,7%	6,9%	4,2%
Vapores	6,3%	6,2%	7,7%	1,2%	14,5%	2,7%
Electricidad	17,3%	9,9%	24,1%	9,6%	21,5%	7,2%
Maquinarias, herramientas	33,8%	16,9%	21,8%	5,9%	17,4%	9,8%
Posturas incómodas	4,4%	21,9%	12,1%	10,0%	18,6%	9,1%
Carga pesada	21,6%	26,2%	14,3%	16,1%	15,7%	24,3%
Movimientos repetitivos	20,0%	17,8%	13,2%	15,7%	14,2%	26,9%

(1) Se considera trabajador expuesto a aquellos que lo están *'parte de la jornada y toda la jornada'*.

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

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.4. Condiciones medioambientales en el trabajo

Existen diferentes técnicas para evaluar las condiciones ambientales en los lugares de trabajo. La consulta a los trabajadores es una de ellas; se pide su opinión respecto a diferentes aspectos que conforman el medioambiente de trabajo e influyen en la salud y seguridad laborales.

La condición peor evaluada por los trabajadores es la existencia de señalización de peligros. En 4.605 empresas, que representan un 5,8% del total, la evalúan como mala. El aspecto mejor evaluado es la iluminación. El 88,7% la considera buena, lo que indica que 70.597 empresas tienen controlado este factor.

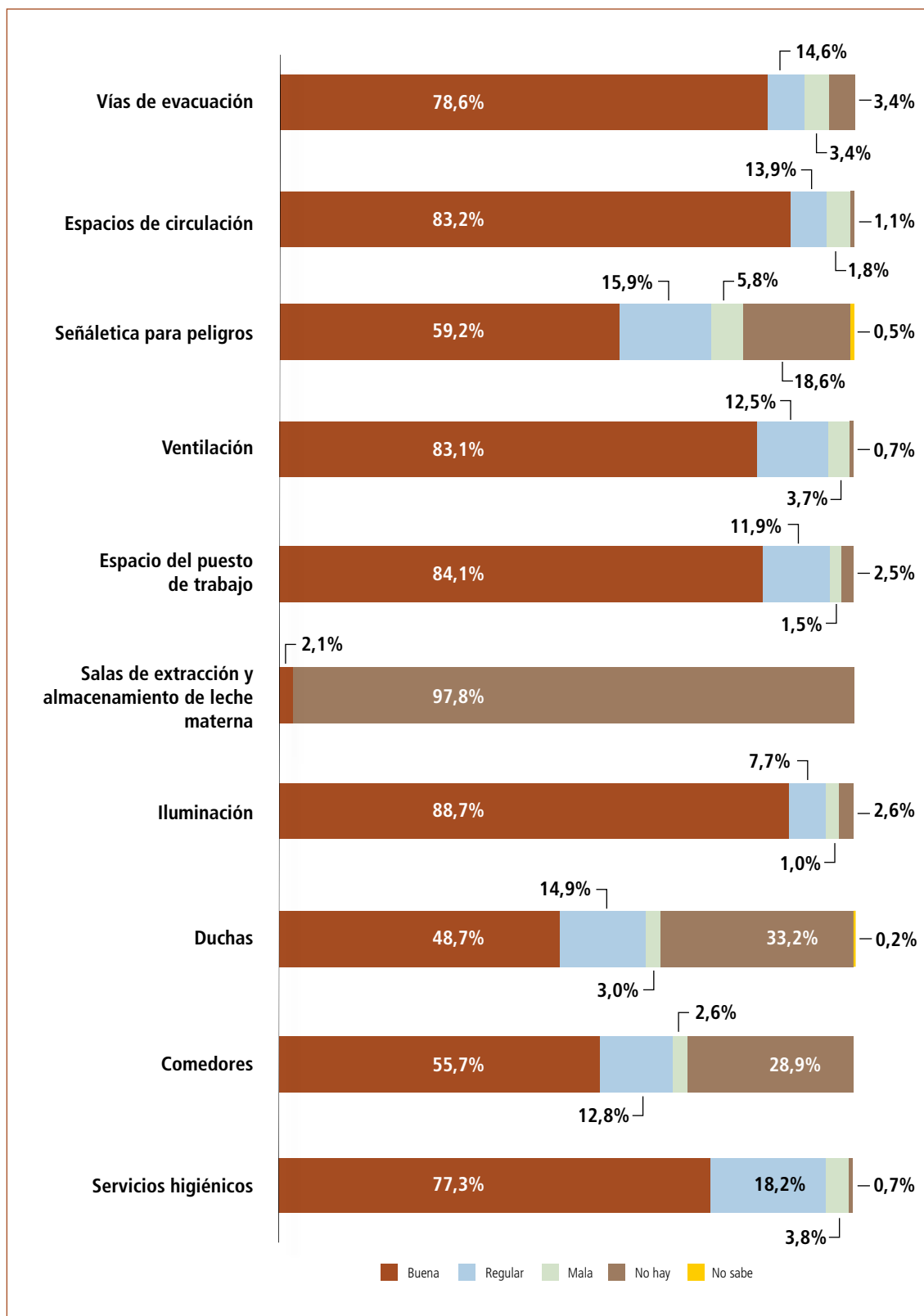
Respecto de algunas de estas condiciones, en elevados porcentajes los trabajadores indican su inexistencia. Las salas de extracción y almacenamiento de leche materna ocupan, en este sentido, el primer lugar, toda vez que en casi la totalidad de las empresas (97,8%) no existen. Le siguen las duchas (33,2%), comedores (28,9%) y señalética para peligros (18,6%).

Al evaluar los aspectos generales del medio ambiente de trabajo, de acuerdo al tamaño de las empresas, no apareció una tendencia positiva o negativa a medida que las empresas aumentan el número de sus trabajadores. Todos los aspectos consultados son calificados como *'bueno'* por entre el 48,7% y el 88,7% de las empresas. Las cifras evidencian deficiencias que deben mejorarse para lograr condiciones de trabajo óptimas y seguras.

Las condiciones de saneamiento básico (servicios higiénicos, duchas y comedores) presentan los niveles más bajos de calificación. Se trata de aspectos considerados mínimos que inciden en la calidad de vida laboral.

Gráfico 116

Distribución porcentual de empresas por calificación de condiciones ambientales y de trabajo en las empresas



Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

10.5. Salud de los trabajadores

La Encla consultó a trabajadores y empleadores sobre la presencia de algunos problemas de salud relacionados con el trabajo. En general, si bien existen entre ambas partes diferencias en cuanto a la apreciación sobre la presencia de este tipo de problemas, coinciden en mencionar la ocurrencia de heridas o lesiones por cortes, atrapamientos o caídas, como los problemas de salud más relevantes en la empresa.

Mientras los trabajadores y dirigentes sindicales indican este problema en el 40,6% de las empresas, los empleadores lo hacen en el 39,3%; es decir, con una diferencia de apenas 1,3 p.p. Le siguen los trastornos de tipo musculoesqueléticos, con lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos, señalado en el 37% de las empresas por los trabajadores y en el 23,8%, por los empleadores.

El tercer lugar lo ocupan las afecciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores, como el estrés, depresión o angustia, donde aparece una mayor discrepancia entre trabajadores y empleadores. Mientras los primeros señalan la existencia de este problema en el 27,9%, los empleadores lo hacen en el 13,8%, es decir, en la mitad de los casos indicados por los dependientes. El carácter menos visible que, en muchos casos, tiene este tipo de problemas podría explicar esta diferencia.

Considerando la rama de actividad económica, y en opinión de trabajadores y empleadores, la sordera por exposición a ruido excesivo está presente en mayor cantidad en el sector de Industria Manufacturera y en el de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones. Por su parte, las enfermedades a la piel aparecen mayormente en Comercio e Industria Manufacturera.

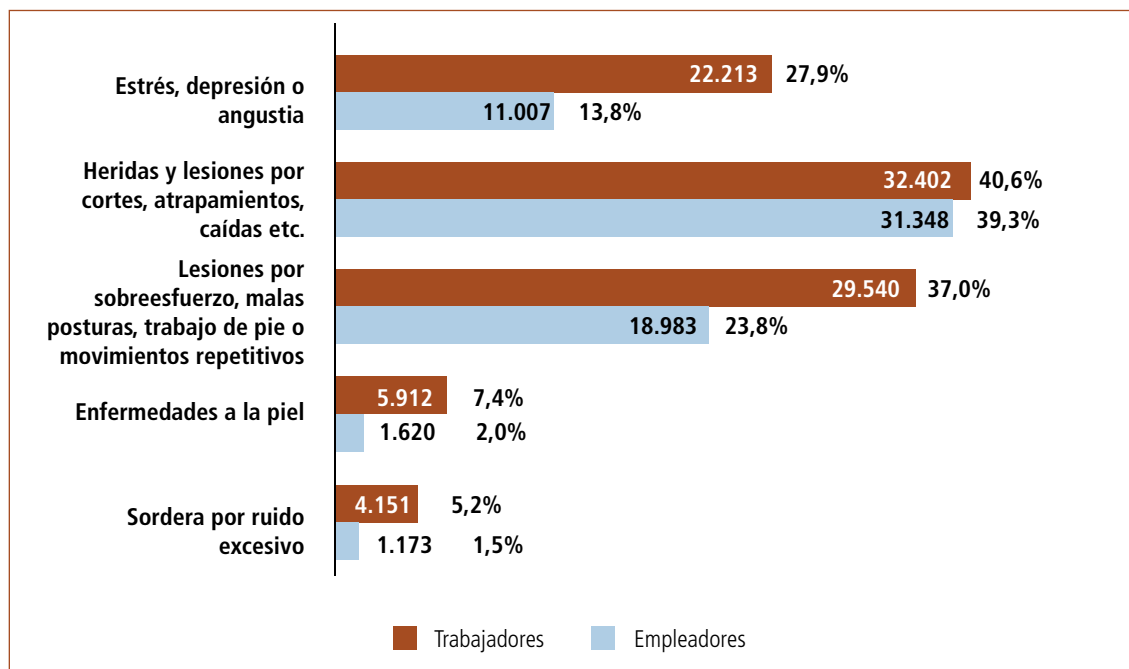
Las lesiones musculoesqueléticas están presentes en todas las ramas de actividad económica, afectando de forma mayoritaria a trabajadores del sector Comercio; Industria Manufacturera; Construcción y Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura.

Las ramas de actividad que concentran la mayor cantidad de problemas de salud relacionados con heridas, lesiones por corte, atrapamientos, caídas, entre otros, corresponden a Industria Manufacturera y Construcción.

Por su parte, las actividades económicas relacionadas con el Comercio; Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Industria Manufacturera, y Hoteles y Restaurantes son las que concentran la mayor cantidad de trabajadores con problemas de salud mental como estrés, depresión y angustia.

Gráfico 117

Cantidad y proporción (%) de empresas donde se presentan problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema



Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes sindicales

El tipo de problema de salud deriva de las características de los distintos puestos de trabajo en los sectores mencionados, donde existe relación entre el factor de riesgo y el problema de salud, como por ejemplo: corte y atrapamiento de extremidades en la Construcción por mal uso de herramientas y equipos; intoxicaciones con plaguicidas en Agricultura por no uso de elementos de protección personal adecuados, etc.

Consideraciones finales

La Encla 2011 muestra que para todas las respuestas acerca de la existencia de los IPR, los trabajadores entregan cifras menores a las de los empleadores. Las razones de aquello pueden ser variadas: desde que posean conocimiento empírico del menor cumplimiento de la norma hasta un desconocimiento de las instancias encargadas de la seguridad y salud en la empresa. Esta realidad indica, en muchos casos, el carácter más formal que funcional de estos instrumentos.

En el caso del Derecho a Saber de los trabajadores (o Deber de Informar de las empresas), considerando como cumplimiento el que la empresa informe sobre los riesgos existentes y su prevención en al menos una de las situaciones que plantea el cuestionario, el 97,7% de los empleadores y el 97,8% de los trabajadores señalan que la empresa lleva a cabo acciones en este sentido. Con esto no afirman que la información entregada sea suficiente o la más adecuada, sino que algún tipo de información es entregada a los trabajadores con dicho objetivo.

Por otro lado, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, obligatorio para todas las empresas, existe en el 83,8% de las empresas según los empleadores y en el 74,2% según los trabajadores.

Según la información entregada por los empleadores, en el 29,2% de las empresas de más de 25 trabajadores existe incumplimiento respecto a la existencia de CPHS y en un 18,6% de las empresas de más de 100 trabajadores respecto al DPR.

A medida que aumenta el número de trabajadores en las empresas, mejora el cumplimiento en relación a la existencia de los instrumentos de prevención de riesgos (IPR). Las empresas con menor número de trabajadores cuentan con menos exigencias legales (Derecho a Saber y Reglamento Interno de Higiene y Seguridad) para gestionar la prevención de los riesgos. Además, la Encla constató que estas empresas presentan menores cifras de existencia en relación a estos instrumentos de prevención de riesgos.

Es así como el menor cumplimiento lo presenta la pequeña empresa para el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, donde solo un 57% de las empresas, según los empleadores, lo tiene constituido, y un 53,5% lo tiene, según los trabajadores.

Contrasta con lo anterior la situación de la gran empresa para el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuyo cumplimiento es del 100%, según los empleadores.

Esta encuesta refleja la presencia de algunos problemas de salud laboral. Coinciden trabajadores y empleadores en mencionar como los problemas más relevantes la presencia de heridas o lesiones por corte y atrapamientos o caídas. En segundo lugar de importancia aparecen los trastornos de tipo musculoesqueléticos y los problemas de salud mental, como estrés, depresión y angustia, para los que, la mayoría de las empresas, según trabajadores y empleadores, no realiza acciones preventivas suficientes para paliarlos.



En este sentido, un aspecto importante de evaluar para hacer prevención en las empresas es la exposición a factores de riesgos en el trabajo y el uso de protección adecuada para ellos, existentes en prácticamente la totalidad de las empresas. Es así, como de acuerdo a trabajadores y dirigentes sindicales, en el 92,9% de las empresas, los primeros están expuestos, al menos, a un factor de riesgo.

La mayor exposición a factores de riesgo descritos por los trabajadores lo constituye la exposición por manipulación de maquinarias, herramientas o equipos cortantes. Esto influye en un porcentaje importante de accidentes y lesiones, afectando las capacidades del dependiente y la productividad de la empresa.

Otro de los factores que concentra un número importante de empresas con trabajadores expuestos son los riesgos músculoesqueléticos. En relación a ello es importante mencionar como un hecho positivo para la protección de la salud la existencia de 4.760 empresas en las que ha habido accidentes y que han implementado la realización de pausas de recuperación durante la jornada de trabajo.

Finalmente, al evaluar los aspectos básicos del medioambiente de trabajo, como servicios higiénicos, señalética, ventilación, comedores, entre otros, los trabajadores señalan que todos los aspectos evaluados tienen un margen de incumplimiento, siendo los más deficitarios aquellos relacionados con el saneamiento básico en la empresa.



Capítulo 11

Conciliación,
trabajo y familia

En esta versión 2011, la Encla incorpora un capítulo cuyo objetivo es dar algunas luces acerca del comportamiento de las empresas y de los sindicatos respecto de la acción orientada a conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y a identificar qué hacen las empresas para lograr dicho equilibrio.

En las últimas décadas, dos fenómenos sociodemográficos han sido muy relevantes por sus efectos en la vida de las personas. Por una parte, la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral y, por otra, los cambios en las familias.

En relación a lo primero, hoy en Chile el 47,8% de las mujeres en edad de trabajar participan en el trabajo remunerado, cifra que aumenta a seis de cada diez mujeres (63,5%)⁶¹, al considerar el tramo etario de entre 20 y 49 años, correspondiente al segmento de trabajadoras en etapa de crianza.

Este fenómeno también ha impulsado cambios en las familias: el incremento en la participación laboral femenina ha aumentado el número de hogares con dos proveedores de ingresos, y por otro lado, crecieron también las familias monoparentales y los hogares con jefatura femenina⁶².

Sin embargo, los cambios señalados no han sido acompañados de modificaciones en la forma de organizar el trabajo asalariado: *“la estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños o mayores dependientes”*⁶³. Es necesario entonces, avanzar en la conciliación de los ámbitos del trabajo y la familia; pero coexisten varias aproximaciones respecto de qué entender por aquello.

Una definición que incluye diversas visiones, la explica como todas aquellas iniciativas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales y alcanzando así una mayor armonía entre ambas dimensiones. Asimismo, las medidas implementadas deben estar disponibles para todo el personal, hombres y mujeres, y no restringidas a las trabajadoras.

Al adoptar políticas que concilien ambas esferas, las empresas también serían beneficiadas, en tanto podría disminuir la rotación de sus trabajadores, con la consecuente reducción de los costos en selección y capacitación del personal; baja del ausentismo, mejora del desempeño y la motivación; todo ello en pro de la productividad⁶⁴.

⁶¹ INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo, trimestre mayo-julio de 2011.

⁶² Actualmente, poco más de un tercio de todos los hogares del país es monoparental (35,9%) mientras que en 1990 era el 27,3%. En 1990 el 20,1% de los hogares tenía jefatura femenina, en 2009 aumentó a un tercio (33,1%). Encuestas Casen 1990 y 2009. Mideplan.

⁶³ Más antecedentes en Chinchilla, N. et. al. (2003) *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. IESE Business School, Universidad de Navarra; OIT-PNUD (2009) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile; Notas OIT sobre trabajo y familia (2009). Oficina Subregional para el Cono Sur y Oficina Subregional para Centroamérica.

⁶⁴ Chinchilla, N. et.al (2003,op.cit. página 1).

En Chile, las normas de protección a la maternidad son expresión de medidas con efectos conciliatorios como, por ejemplo, la reciente implementación del permiso postnatal parental. Sin embargo, existen otras iniciativas que pueden ser aplicadas por las empresas para contribuir a mejorar la compatibilidad entre el trabajo fuera del hogar y las responsabilidades familiares. Por ejemplo, estas pueden promover una reorganización del tiempo de trabajo, desarrollar medidas vinculadas al cuidado infantil, establecer permisos frente a la ausencia justificada ante una necesidad familiar urgente, entre otras.

Por su parte, las organizaciones sindicales también pueden jugar un rol importante en esta conciliación, especialmente en los procesos de negociación colectiva, donde es posible acordar medidas de compatibilización entre estos ámbitos y alentar su utilización por parte de sus asociados y asociadas.

11.1. Existencia de sala cuna

Un aspecto clave para el logro de la conciliación de familia y trabajo está referido al cuidado de hijos e hijas. De acuerdo a la legislación chilena, las empresas con 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener sala cuna, donde ellas puedan dar alimento a sus hijos/as menores de dos años y dejarlos/as mientras estén en el trabajo. El empleador igualmente cumple con esta obligación si paga los gastos de la sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos/as menores de dos años.

Dada la exigencia numérica, las empresas que tienen esta obligación son, principalmente, grandes y medianas. En un porcentaje significativo la pequeña empresa queda excluida de dicha obligación, porque su cantidad de trabajadoras es inferior a 20. Por su parte, la microempresa queda excluida *per se* de esta obligación legal, toda vez que dicho tamaño de empresa solo llega hasta los/as nueve trabajadores/as.

Cuadro 180

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

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

(1) Porcentaje sobre el total de empresas de cada tamaño.

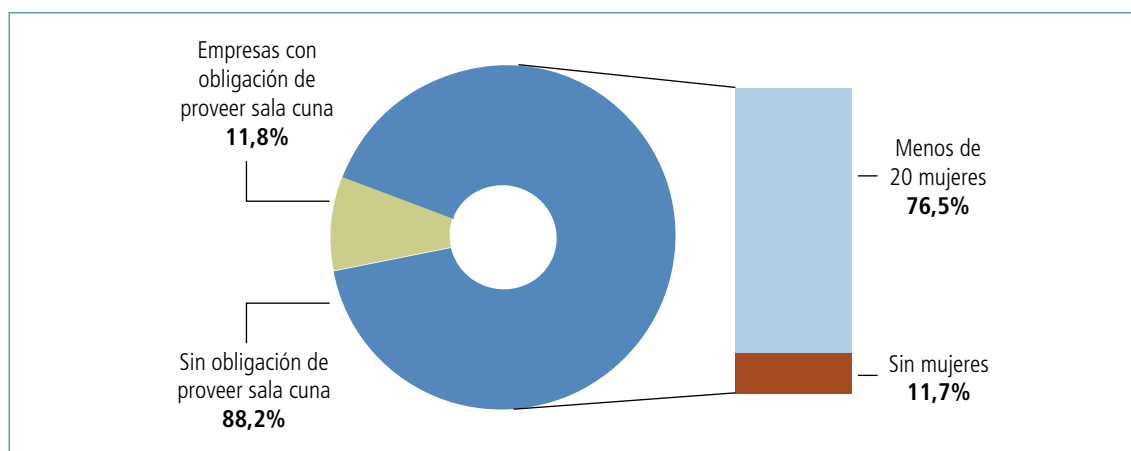
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En efecto, los datos de la Encla 2011 muestran que, del total de empresas del universo de la encuesta (79.786), solo un 11,8% tiene 20 o más mujeres contratadas y, por lo tanto, está obligada a proveer de sala cuna (9.445 empresas).

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

Gráfico 118

Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna



Fuente: Encla 201, Empleadores

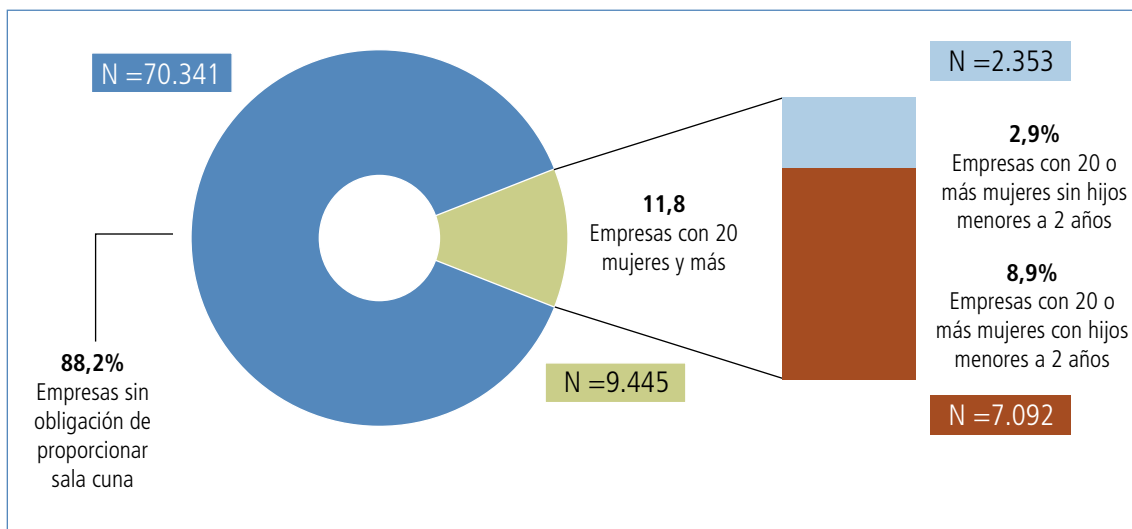
No obstante, el ejercicio de este derecho está determinado por el hecho de que la trabajadora tenga hijos menores de dos años. Del total de 9.445 empresas que tiene la obligación de proporcionar sala cuna, en 7.092 empresas existen trabajadoras que cumplen esta condición.

Al considerar las empresas con 20 o más mujeres con hijos menores de dos años, según la información de que disponen las empresas, el porcentaje asciende a 8,9% del total de trabajadores⁶⁵, mientras que en un 2,9% de las unidades productivas con 20 o más mujeres, las trabajadoras no tienen hijos menores de dos años.

⁶⁵ En el cálculo de este porcentaje fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto de cantidad de trabajadores que están haciendo uso de sala cuna.

Gráfico 119

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

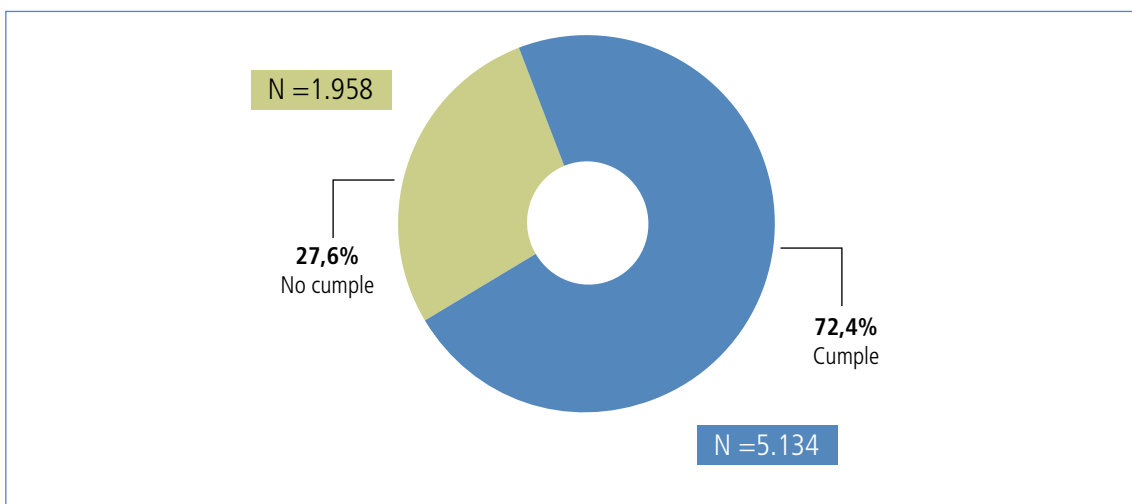


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Es necesario agregar que, aunque hay un alto porcentaje de las empresas que entrega el beneficio de la sala cuna, existen algunas que no cumplen la norma. De las 7.092 empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, el 72,4% proporciona sala cuna, mientras que el 27,6% de las empresas obligadas a hacerlo, incumple la norma.

Gráfico 120

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



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Analizando las razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono, aparece un porcentaje muy alto de empleadores (78,5%) que responde *'las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones'*, a la vez que un 13,2% no menciona el motivo. Otras respuestas son el hecho de que habrían negociado la situación con las mujeres (6,2%) o la falta de medios de la empresa (2,0%).

Cuadro 181

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

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

(1) Considera las empresas que registran 20 o más trabajadoras y con hijos menores de dos años.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otra parte, al considerar en el análisis el tamaño de la empresa, se advierte principalmente que, en la pequeña, poco más de la mitad de ellas no proporciona sala cuna ni otorga un bono a la madre (56,7%); en la mediana este porcentaje se reduce a un 29%, mientras que la gran empresa es el segmento con un menor proporción de empresas que no otorgan este beneficio, alcanzando un 10,4%. En este sentido, los datos indican que para las empresas más pequeñas la obligación de proveer sala cuna puede constituir un problema mayor que en las grandes empresas.

Cuadro 182

Proporción de empresas que no proporcionan sala cuna ni entrega bono, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Porcentaje
Pequeña empresa	56,7%
Mediana empresa	29,0%
Gran empresa	10,4%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

11.2. Permisos y licencias

Las responsabilidades familiares requieren arreglos permanentes que permitan conciliarlas con las exigencias del trabajo remunerado; por ello, para que trabajadoras y trabajadores puedan lograrlo, existen distintos tipos de instrumentos a los que pueden recurrir y que les permiten ausentarse por períodos cortos o más prolongados, según sea el caso.

De acuerdo a la legislación vigente, en Chile existen el descanso de maternidad (pre y post natal), el permiso paterno, el permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años, permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas⁶⁶, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora. Recientemente fue incorporado también el permiso postnatal parental⁶⁷.

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

De otro tipo es el permiso paterno, que corresponde al padre y consiste en un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, que puede utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que esté tramitando un proceso de adopción.

Desde octubre de 2011 ha sido incorporado en la normativa laboral el permiso postnatal parental en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, que establece que las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual perciben un subsidio.

Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso será extendido a 18 semanas. En este caso, percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido. Si ambos padres son trabajadores, la madre podrá determinar que el padre haga uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique; las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio.

⁶⁶ La Ley N° 20.535 modificó el artículo 199 bis del Código del Trabajo e incorporó nuevos incisos quinto, sexto y séptimo a dicha norma, señalando que *“iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante”*.

⁶⁷ Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011.

Debido a la fecha de aplicación de este nuevo permiso, la Encla 2011 no alcanzó a capturar datos a su respecto, no obstante será un desafío para la próxima medición conocer la modalidad más utilizada. A modo de referencia, los datos administrativos de la DT indican que desde la entrada en vigencia de la ley hasta febrero de 2012, el permiso postnatal parental ha sido escasamente utilizado por los padres⁶⁸. Además, de las dos modalidades posibles, la mayoría de las trabajadoras opta por el permiso a jornada completa en lugar de la media jornada, siendo esta última modalidad bastante minoritaria.

Adicionalmente, existen permisos por enfermedad de un/a hijo/a, dentro de los cuales se distinguen el permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, en el cual la madre tiene el derecho como titular y, en el caso que ambos trabajen, a elección de la madre el padre puede gozar del permiso, y los permisos por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años.

Este capítulo analiza las licencias relacionadas con maternidad (licencia prenatal, licencia postnatal y licencia por enfermedad relacionada con el embarazo y/o parto) y con el cuidado de los hijos (licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año).

Es importante destacar que el número de trabajadores que ha presentado licencias por maternidad y cuidado de hijos representa un 16,7%, respecto del total de trabajadores con licencia en el período; mientras que en el caso de las mujeres, poco más de una de cada cuatro trabajadoras (26,0%) que ha presentado licencia lo ha hecho por esta causa, tal como es posible apreciar en el cuadro siguiente, al considerar los porcentajes correspondientes al pre y post natal, la licencia por enfermedad en el embarazo y la licencia por enfermedad del hijo menor de un año.

Tratándose de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año destaca el escaso uso de ellas por parte de los trabajadores (0,1%), lo que reafirma que las responsabilidades familiares, en este caso la atención del hijo enfermo, siguen siendo mayoritariamente un deber de las mujeres (10,4%). A la vez, llama la atención que en las trabajadoras sea mayor la proporción de licencias por esta última razón (enfermedad del hijo menor de un año) que cada una de los restantes tipos de licencias por maternidad.

⁶⁸ El registro indica que solo 263 padres de un total de 28.219 han hecho uso del permiso parental en los últimos cuatro meses (24 de octubre de 2011 a 24 de febrero de 2012).

Cuadro 183

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otra parte, el porcentaje de mujeres que gozó de fuero maternal asciende al 7,2% de las que trabajan en las empresas del universo de la Encla, lo que equivale a 129.671 personas, de acuerdo a las estimaciones que permite hacer esta encuesta.

Como es posible ver en el cuadro siguiente, en este aspecto no hay mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresas, lo que indica que las mujeres no parecen modificar su comportamiento reproductivo dependiendo del tipo o tamaño de empresa en que trabajen. Las diferencias visibles entre la microempresas y las restantes caen dentro del margen de error de la encuesta, de modo que no son significativas.

Cuadro 184

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La Encla 2011 incluyó, por primera vez, una pregunta respecto del permiso paterno, derecho irrenunciable en que el padre es el exclusivo beneficiario, dirigida a identificar el número de trabajadores que han hecho uso de él, en el último año anterior a la aplicación de la encuesta. La incorporación de esta pregunta es un indicador del avance en materia de derechos parentales en relación con la protección a la infancia, a la vez que también en la forma de registrar la información estadística en el país.

Los resultados indican que, del total de trabajadores, un 2,5% ha hecho uso de este permiso (76.800). El comportamiento por tamaño de empresa es muy similar en todos los estratos, al igual que lo que sucede con el porcentaje de mujeres que gozan de fuero maternal. Las diferencias observadas en este caso también caen dentro del margen de error de la encuesta, no siendo, en consecuencia, estadísticamente significativas.

Este porcentaje parece ser bajo, pero es necesario considerar que el cálculo ha sido realizado sobre el universo de hombres trabajadores de las empresas. En este sentido, dado que la Encla 2011 arroja un total de 129.671 mujeres que gozaron de fuero maternal (7,2% del total de mujeres en las empresas), la estimación del número de hombres que ha hecho uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo no constituye una cifra despreciable, toda vez que ese 7,2% incluye a mujeres que aún no han dado a luz y a las que sí lo hicieron.

De este modo, el que 76.800 trabajadores hayan hecho uso del permiso paterno indica una señal positiva de redistribución más equitativa entre hombres y mujeres respecto al cuidado de los hijos.

Cuadro 185

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

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

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

11.3. El rol del sindicato y la negociación colectiva

El sindicato puede, sin duda, contribuir a que las empresas implementen políticas y medidas que favorezcan la conciliación trabajo y familia, y realizar directamente acciones sindicales pensadas con esta orientación, así como acordar, por medio de la negociación colectiva, propuestas que apunten en la misma dirección⁶⁹.

⁶⁹ Más antecedentes en Abramo, Laís; Rangel, Marta (editoras) *América Latina: Negociación Colectiva y Equidad de Género*. Santiago: OIT, 2005; también en Cuaderno de Investigación N° 34. *Tenues trazos de equidad. Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2008.



La Encla consigna las acciones en beneficio de sus afiliados, realizadas por los sindicatos por sí solos o en conjunto con la empresa. En el ámbito que analizamos, los datos dan cuenta de que la acción sindical es aún incipiente. Casi uno de cada cinco (18,9%) sindicatos realiza acciones dirigidas a los hijos y a otros miembros de la familia del trabajador, mientras que poco más del 10% de los dirigentes sindicales (12,4%) menciona que la organización sindical ha desarrollado actividades dirigidas a las trabajadoras.

En ninguno de estos casos fue posible saber con detalle cuál es el tipo de actividades desarrolladas; pero el hecho de que existan denota una preocupación que va más allá del trabajador, involucrando a su núcleo familiar.

Un aspecto que apunta a una relación de mayor colaboración empresa-sindicato son aquellas iniciativas comunes. Los datos del siguiente cuadro muestran que la proporción de sindicatos que ha emprendido acciones en conjunto con la empresa, o que las ha desarrollado solo son muy similares, siendo mayoritarias las dirigidas hacia los hijos y otros miembros de la familia.

Cuadro 186

Proporción de sindicatos que ha desarrollado las acciones indicadas en beneficio de sus afiliados

Acciones	Sí, sólo el sindicato	Sí, en conjunto con la empresa	No ha realizado acciones	Total
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	18,9%	19,0%	62,1%	100,0%
Actividades dirigidas a las trabajadoras	12,4%	13,5%	74,1%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

De acuerdo al tamaño de las empresas, es principalmente en las grandes seguidas de las medianas, donde la acción sindical en este tipo de temáticas tiene mayor expresión. En efecto, en las primeras, el 48% de los sindicatos ha llevado adelante iniciativas destinadas a los hijos y un 31,5% en pro de las trabajadoras. En cambio, en la pequeña empresa estos porcentajes llegan sólo a un 14% y a un 20%, respectivamente.

Cuadro 187

Proporción de sindicatos que ha desarrollado en beneficio de sus afiliados las acciones indicadas, según tamaño de empresa

Acciones	Tamaño de empresa (1)	Sí, sólo el sindicato	Sí, en conjunto con la empresa	No	Total
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	Pequeña empresa	6,4%	7,6%	85,9%	100%
	Mediana empresa	11,5%	24,9%	63,6%	100%
	Gran empresa	21,7%	26,3%	52,1%	100%
	Total	18,9%	19,0%	62,1%	100%
Actividades dirigidas a las trabajadoras	Pequeña empresa	9,7%	10,3%	80,0%	100%
	Mediana empresa	13,9%	16,3%	69,9%	100%
	Gran empresa	15,5%	16,0%	68,5%	100%
	Total	12,4%	13,5%	74,1%	100%

(1) No se incluyen datos para la microempresa porque no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La encuesta consultó a los dirigentes sindicales acerca de una serie de acciones que apuntan a representar los intereses de sus afiliados/as y que fueron realizadas en el último año anterior a la aplicación de la encuesta. También indagó sobre si habían propuesto alternativas de conciliación entre familia y trabajo para los trabajadores y trabajadoras, y si habían denunciado el incumplimiento de leyes vinculadas a la protección a la maternidad, al acoso sexual y/o a la ley sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Respecto de proponer medidas de conciliación, uno de cada cinco dirigentes sindicales (21,3%) señaló que sí lo hacía y, de hecho, fue la quinta mención de la lista presentada. En cambio, las denuncias respecto del incumplimiento de leyes vinculadas a la protección a la maternidad, el acoso sexual e igualdad de remuneraciones son muy reducidas (7,9%). En relación a esto último es posible suponer que el incumplimiento a esas leyes es bajo porque son poco conocidas, o no gozan de la legitimidad suficiente como para ser denunciadas.

Cuadro 188

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1)

Acciones	Sí	No	Total
Denunciar incumplimiento de las leyes de: protección a la maternidad, acoso sexual, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres	7,9%	92,1%	100%
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	21,3%	78,7%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Analizando las acciones según tamaño de empresa, nuevamente son los dirigentes sindicales de las grandes y medianas los preocupados mayormente por la conciliación entre trabajo y familia. Por su parte, las denuncias por incumplimiento de las leyes de protección a la maternidad, acoso sexual, e igualdad de remuneraciones solo alcanzan una proporción significativa en la gran empresa.

Cuadro 189

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1), según tamaño de empresa

Acciones	Tamaño de empresa (2)	Sí	No	Total
Denunciar incumplimiento de las leyes: de protección a la maternidad, acoso sexual, e igualdad de remuneraciones	Pequeña empresa	2,3%	97,7%	100%
	Mediana empresa	6,9%	93,1%	100%
	Gran empresa	14,9%	85,1%	100%
	Total	7,9%	92,1%	100%
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	Pequeña empresa	6,8%	93,2%	100%
	Mediana empresa	19,8%	80,2%	100%
	Gran empresa	19,6%	80,4%	100%
	Total	21,3%	78,7%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La Encla analiza esta información por rama de actividad económica, permitiendo observar en el cuadro siguiente que, tratándose de denuncias por incumplimiento de leyes de protección a la maternidad es en los sectores de Servicios Sociales y de Salud y Comercio, donde aparecen los mayores porcentajes de sindicatos que han realizado acciones en este sentido, como muestra el cuadro siguiente. En el caso de la Industria Manufacturera, hay que destacar que si bien es baja la proporción de sindicatos que ha denunciado incumplimiento a las normas que protegen la maternidad (6,3%), esta rama muestra la mayor proporción de los que han propuesto alternativas de conciliación entre trabajo y familia (28,9%).

Algo similar ocurre en la rama del Transporte donde también existe, principalmente, una acción del sindicato dirigida más a proponer medidas de conciliación que a denunciar incumplimientos de leyes de protección a la maternidad. En este caso, es posible que la escasa incidencia de denuncias por incumplimiento de los derechos de maternidad esté explicada por la baja presencia de mujeres en esos sectores.

Por otra parte, tratándose de proponer alternativas de conciliación trabajo familia, es en Agricultura, Servicios Comunitarios y en la Construcción donde aparecen los menores porcentajes de empresas que llevan a cabo este tipo de acciones.

De todos modos, cabe precisar que son denuncias o propuestas, de manera que en aquellos sectores donde los porcentajes son bajos, no quiere decir necesariamente que los sindicatos no estén preocupados de estos temas o que se estén incumpliendo derechos. Por el contrario, una baja incidencia de denuncias en esa materia podría asociarse a un mayor cumplimiento de la normativa o a que existen mayores posibilidades para conciliar los ámbitos del trabajo con la familia.

Cuadro 190

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1), según rama de actividad económica

Rama (2)	Denunció incumplimiento de leyes de protección a la maternidad, acoso sexual e igualdad salarial	Propuso alternativas de conciliación trabajo y familia
Agricultura	1,4%	6,1%
Industria manufacturera	6,3%	28,9%
Construcción	0,0%	8,1%
Comercio	14,1%	15,6%
Transporte	3,8%	22,2%
Actividades inmobiliarias	4,6%	8,7%
Enseñanza	9,0%	26,7%
Servicios sociales y de salud	28,0%	25,3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	4,7%	7,8%
Total	7,9%	21,3%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Para las ramas Pesca, Minería, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, Hoteles y Restaurantes e Intermediación Financiera, no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La negociación colectiva puede ser un espacio privilegiado para establecer medidas de conciliación entre trabajo y familia, por ello la Encla 2011 indagó respecto de la inclusión en este proceso de cláusulas relativas a la protección a la maternidad, adicionales a la normativa vigente, tales como la extensión del horario de alimentación, salas de extracción de leche, etc.

Los datos dan cuenta de que un 16,9% de las empresas que negocian colectivamente han acordado beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación. Por otra parte, la existencia o ausencia de sindicatos en la empresa no afecta la inclusión de este tipo de materias en los instrumentos colectivos, como muestra el siguiente cuadro, toda vez que los porcentajes respectivos son 16,7% en empresas con sindicato y un 17,8% en empresas sin él.

Cuadro 191

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

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

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

De acuerdo al tamaño de la empresa, los beneficios adicionales por maternidad pactados en la negociación colectiva son obtenidos en una mayor proporción en las empresas medianas y grandes.

Cuadro 192

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

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

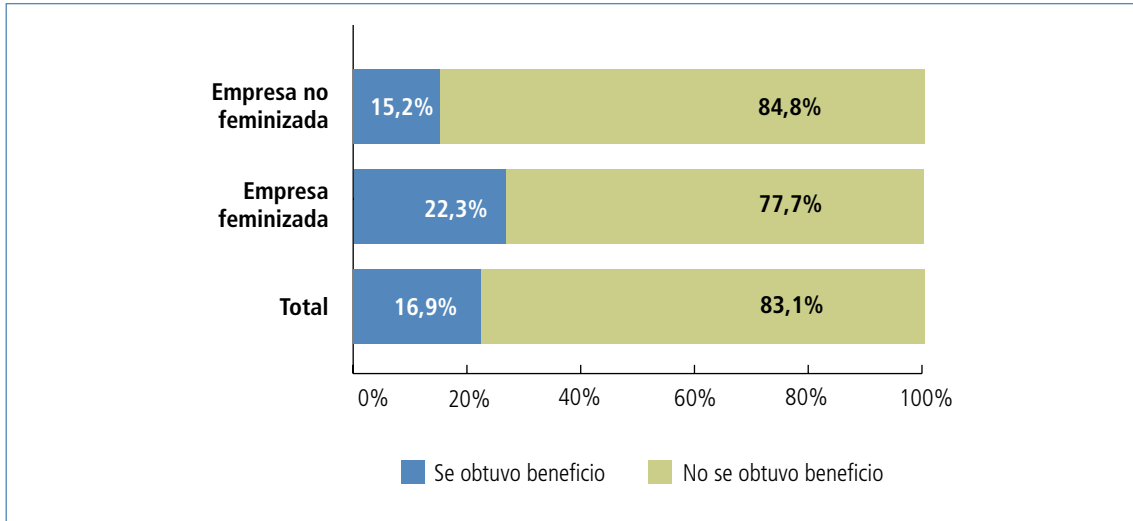
(1) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación, pero están contempladas en la fila total.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Por otra parte, es posible observar que en las empresas feminizadas hay una tendencia mayor a obtener beneficios adicionales por maternidad.

Gráfico 121

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

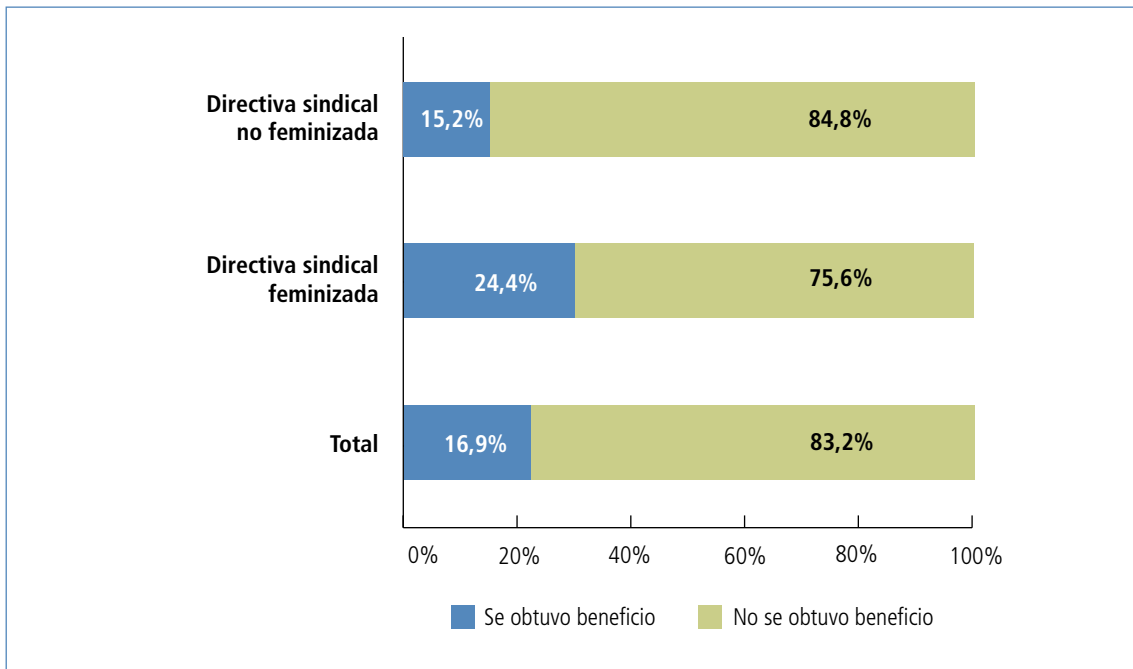


Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Lo mismo ocurre cuando la directiva sindical está mayoritariamente formada por mujeres, lo que supone una mayor sensibilidad y preocupación respecto de estas temáticas, tal como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 122

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



(1) Directiva sindical feminizada: aquella en que más del 50% de los miembros de la directiva son mujeres.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

11.4. Otros aspectos

11.4.1. Capacitación

La capacitación es un aspecto central en un número significativo de empresas, donde las políticas de formación del personal pueden mostrar compromiso respecto de la conciliación entre trabajo y familia. Un criterio importante en este sentido dice relación con los horarios en que es realizada; es decir si son efectuadas dentro o fuera de la jornada y, en el caso que deban ser fuera de ella, si son o no otorgadas facilidades para el cuidado de los hijos.

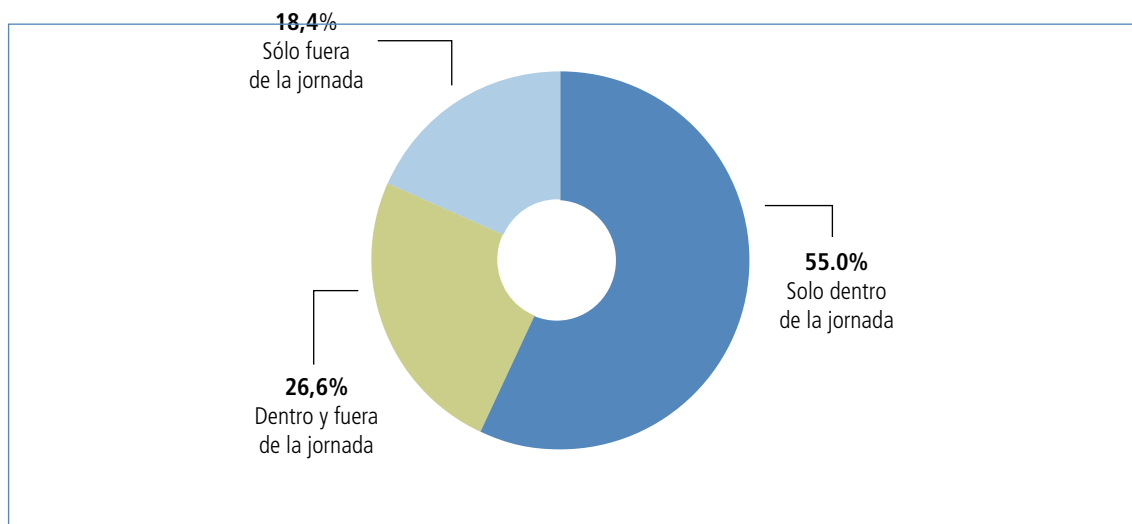
Los datos de la Encla indican que el 70% de las empresas ha realizado algún tipo de capacitación en los últimos dos años, anteriores a la aplicación de la encuesta. Este porcentaje implica a 55.783 empresas.

Los dirigentes sindicales y trabajadores fueron consultados sobre este tema, y sus respuestas muestran que más de la mitad de las empresas capacita dentro de la jornada favoreciendo, por lo tanto, a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, hombres y mujeres.

No obstante, en aproximadamente una de cada cinco empresas, la capacitación es realizada exclusivamente fuera de la jornada de trabajo; y en un cuarto de ella, dentro y fuera de ellas. Esta modalidad supone dificultades adicionales para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos menores, quienes deben hacer arreglos con respecto a su cuidado y de esta manera no perder esta posibilidad de desarrollo ofrecida fuera del horario laboral.

Gráfico 123

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



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al desagregar esta misma información según tamaño de la empresa, la Encla 2011 indica que en la pequeña empresa y microempresa las capacitaciones son realizadas mayoritariamente dentro de la jornada laboral, con un 60,1% y 58,3% respectivamente, situación más favorable para los trabajadores en este sentido. Por su parte, comparando las empresas que solo realizan capacitación fuera de la jornada, la gran empresa presenta la mayor distribución porcentual (23,7%), mientras que la pequeña empresa muestra el menor porcentaje (16,1%).

De todas maneras, al considerar el porcentaje de empresas que realiza la capacitación tanto dentro como fuera de la jornada, es posible apreciar que los porcentajes no son bajos, y la gran empresa representa nuevamente el mayor porcentaje.

Cuadro 193

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Solo dentro	Solo fuera	Dentro y fuera	Total
Microempresa	58,3%	19,7%	21,9%	100%
Pequeña empresa	60,1%	16,1%	23,8%	100%
Mediana empresa	44,5%	21,4%	34,1%	100%
Gran empresa	32,0%	23,7%	44,3%	100%
Total	55,0%	18,4%	26,6%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La información sobre capacitación, esta vez desagregada por rama de actividad económica, permite apreciar importantes diferencias entre sectores. Así, es en la Agricultura (75,4%) y en los Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (72,7%), donde aparece la mayor proporción de empresas que realizan la capacitación solamente dentro de la jornada laboral.

En cambio, Enseñanza (33,7%) y Actividades Inmobiliarias (38,5%) muestran los porcentajes más bajos de empresas cuya capacitación es programada dentro de la jornada laboral. A su vez, llama la atención el caso de los Servicios Sociales y de Salud, sector en el cual casi la mitad de las empresas realizan la capacitación fuera de la jornada de trabajo.

**Cuadro 194**

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Solo dentro	Solo fuera	Dentro y fuera	Total
Agricultura	75,4%	5,0%	19,5%	100%
Industria manufacturera	60,1%	10,2%	29,7%	100%
Construcción	56,1%	17,0%	27,0%	100%
Comercio	57,7%	18,3%	23,9%	100%
Hoteles y restaurantes	42,4%	38,0%	19,6%	100%
Transporte	59,8%	21,5%	18,7%	100%
Actividades inmobiliarias	38,5%	18,0%	43,5%	100%
Enseñanza	33,7%	22,4%	43,9%	100%
Servicios sociales y de salud	40,0%	47,8%	12,1%	100%
Servicios comunitarios, sociales y personales	72,7%	16,7%	10,6%	100%
Total	55,0%	18,4%	26,6%	100%

(1) Fueron excluidas del análisis las ramas de Pesca, Minería, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera debido a un número insuficiente de observaciones.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Una medida que pueden implementar las empresas para facilitar la asistencia a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo es entregar un bono destinado al cuidado de niños, que permita al trabajador o trabajadora contratar a alguien que asuma esas funciones mientras está capacitándose.

Esta es una práctica muy incipiente, de acuerdo a las respuestas de los empleadores, puesto que solo un 1,2% de las empresas paga dicho bono, aunque la medida es más utilizada en la gran empresa, donde alcanza un 4,1%.

Llama la atención el hecho de que la mayoría de los empleadores (71,7%) mencionó que las mujeres en esa situación simplemente no recibían capacitación.

Cuadro 195

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

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

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

Fuente: Encla 2011, Empleadores

11.4.2. Conflictos

Los actores laborales no perciben en mayor medida la existencia de conflicto en sus empresas. Un 26,9% de los empleadores y un 33,2% de los trabajadores y dirigentes sindicales señalan la existencia de conflicto laboral, ya sea como un hecho frecuente o aislado.

Los conflictos que interesa analizar para este capítulo son aquellos causados por el incumplimiento a las normas de protección a la maternidad y por la falta de acceso a permisos parentales⁷⁰.

Son considerados poco frecuentes, pero sí tienen peso, en opinión de los trabajadores, los que se producen con ocasión de los permisos parentales. En efecto, los dirigentes sindicales lo señalan como la causa del conflicto en el 19,7% de las empresas con sindicato. Esta cifra es corroborada en parte por la respuesta de los trabajadores, quienes indican que en el 9,2% de las empresas sin sindicato donde existe conflicto, estos ocurren por la misma causa.

⁷⁰ Más antecedentes en el Capítulo IX, "Empresa y gestión inclusiva".

Cuadro 196

Causas asociadas a la maternidad/paternidad a las que obedece el conflicto en las empresas donde existe conflicto laboral (1)

Causa del conflicto	Empleadores (empresas con sindicato)	Empleadores (empresas sin sindicato)	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)	Trabajadores (empresas sin sindicato)
Por incumplimiento de normas de protección a la maternidad	0,4%	0,6%	6,8%	3,3%
Falta de acceso a permisos parentales	0,5%	1,0%	19,7%	9,2%

(1) Los porcentajes reflejan sólo las respuestas afirmativas de aquellas empresas donde existe conflicto laboral.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Lo anterior parece evidenciar que en Chile los problemas derivados de las necesidades que tienen los trabajadores por conciliar su vida familiar y su trabajo aún no constituyen una fuente importante de conflictos al interior de la empresa.

Consideraciones finales

La conciliación entre el trabajo remunerado y la familia es un tema complejo. La persistencia de una concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y adultos mayores, además del trabajo doméstico, sigue siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral.

No obstante en el país, hay algunos signos auspiciosos, por cuanto una importante proporción de hombres ejercen el derecho que le otorga la ley de tomar cinco días de permiso por el nacimiento o adopción de un hijo. Aunque constituya un modesto avance en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en relación con la paternidad, es muy destacable.

Pese al aumento de la participación laboral de las mujeres y de los diversos avances legislativos como, por ejemplo, el establecimiento del permiso postnatal parental, aún es necesario seguir avanzando para que esta incorporación sea en condiciones de equidad.

Prueba de esto es que existen normas, como ciertos permisos que intentan fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, que han sido escasamente utilizados, y cuando son empleados son las mujeres quienes los usan en mayor proporción que los hombres. Es el caso de la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, por cuanto los trabajadores prácticamente no la utilizan, siendo la relación entre hombres y mujeres que recurren a este tipo de beneficio de 1 a 100.

Un dato relevante obtenido a partir de esta encuesta es que, el porcentaje de mujeres con hijos menores de dos años que laboran en compañías con 20 trabajadores o más, según la información de que disponen las empresas, asciende al 8,9% del total de trabajadores.

El hecho de que solo exista la obligación de proporcionar sala cuna para las empresas de 20 o más trabajadoras deja un importante número de mujeres -las que trabajan en microempresas y una parte de las que lo hace en las pequeñas empresas- al margen de este beneficio.

Para finalizar, la información respecto de la acción sindical, en los espacios de diálogo en las empresas, y principalmente durante la negociación colectiva promoviendo medidas a favor de la conciliación, es un desafío que está todavía pendiente. El rol de las empresas grandes y medianas en liderar este proceso presenta una potencialidad que debe ser impulsada.



Capítulo 12

La realidad laboral que
muestra la Encla 2011

La Encuesta Laboral, Encla, es realizada por la DT desde el año 1998, a fin de conseguir información acerca de las condiciones de trabajo que existen en las empresas nacionales y las relaciones laborales generadas en ellas. Se diferencia de las encuestas de empleo, porque no busca medir los niveles de ocupación y desempleo que presenta el mercado laboral y porque su unidad muestral es la empresa.

Desde que fuera realizada la primera Encla hasta la actual, que corresponde a su séptima versión, los cambios experimentados por Chile en materia laboral han sido importantes. Lo anterior se confirma en esta oportunidad ya que, en los tres años transcurridos desde la última realización de la encuesta, surgen diferencias relevantes entre los resultados de ambas mediciones, tal como este informe hace presente a lo largo de sus capítulos.

En primer lugar, es relevante destacar en qué circunstancias fue realizada la encuesta 2011. A diferencia de la última medición, la cual tuvo como contexto un clima laboral afectado por la crisis financiera del 2008, esta versión fue aplicada en un contexto de recuperación de la economía y disminución del desempleo. Es así como las empresas nacionales muestran elevados niveles de optimismo, incluso en el contexto de inestabilidad económica presente a nivel internacional. Al igual que las anteriores mediciones de la Encla, la información entregada en este informe muestra que existe una muy buena evaluación del desempeño económico que han tenido las empresas, así como una visión muy optimista respecto de las oportunidades que tienen ante sí en su futuro inmediato.

En efecto, respecto del primer punto, al comparar los datos con los observados en la Encla 2008, es posible notar una leve diferencia: en 2011 es claramente mayor la proporción de quienes perciben la situación y desempeño económico de su empresa por sobre el promedio de las demás.

También las expectativas sobre el futuro inmediato son más auspiciosas que en 2008: el 81,5% de las empresas consideran 'buenas' o 'muy buenas' dichas expectativas, cifra 22 puntos porcentuales superior a la alcanzada en 2008.

Esto es consistente con el mayor clima de confianza que parece estar presente entre los empleadores del país. Ahora bien, cabe reiterar que, de todas maneras, en ambos años el optimismo observado es alto. Esto quiere decir que, efectivamente, hay una buena percepción del entorno económico en que se mueven las empresas, más allá de las crisis que han afectado a la economía durante este tiempo.

La Encla indagó por primera vez sobre la existencia de la modalidad conocida como 'multirut', estrategia por la cual algunas empresas deciden operar por medio de múltiples RUT. Los resultados obtenidos indican que la proporción de empresas que la utiliza es relativamente pequeña, alcanzando solo al 3,6% del universo contemplado por la encuesta. Sin embargo, esta proporción se duplica en el segmento de las grandes empresas (7,9%), las cuales emplean a un número importante de trabajadores.

Uno de los temas que tradicionalmente ha abordado es el de las **formas de contratación** bajo las cuales laboran los trabajadores en las empresas de Chile. La versión 2011 muestra que la mayoría de ellos lo hace en régimen de subordinación y dependencia, bajo la forma de una relación de carácter indefinida (75,5%). Le siguen en importancia las dos formas de



contratación de duración limitada más habituales: el contrato a plazo fijo y el por obra o faena (23,3%). Las restantes formas de contratación son marginales.

Una de las tendencias observadas desde hace años por la Encla corresponde al incremento en las formas de contratación de duración limitada. El comportamiento de esta variable fue, hasta 2006, la de un relativo incremento del porcentaje de trabajadores que tenía algún tipo de contrato de esta naturaleza. Sin embargo, los datos que arrojó la medición 2008 dieron cuenta de un descenso en estos tipos de contratos, cuestión que aparece confirmada por los resultados de este informe.

Las contrataciones de duración limitada tienen mayor incidencia en ramas de actividad donde, por la naturaleza de las labores, tradicionalmente recurren a los contratos por obra o faena, o a los contratos a plazo fijo. Por ejemplo, en la rama de Construcción el 58,7% de los trabajadores son contratados por obra o faena, al igual que en Agricultura, donde dicha proporción alcanza al 40,1% de los trabajadores.

Al mismo tiempo, los datos de la Encla, igualmente desde hace varios años, han mostrado que, muchas veces, los contratos indefinidos no necesariamente significan mayor estabilidad laboral para el trabajador que aquellos de duración limitada. En este sentido, uno de cada cinco contratos indefinidos, existentes en el país en el universo de empresas bajo estudio, tiene una antigüedad menor a un año, y un 44,6% una antigüedad menor a tres años, cifras en todo caso, levemente inferiores a las observadas en 2008.

Otro aspecto que merece ser destacado en este ámbito es el de las causales legales por las cuales terminan los contratos de trabajo. En la mayoría de los casos, el término de la relación contractual responde a la conclusión de la obra o servicio que dio origen a la relación laboral, la renuncia voluntaria y el vencimiento del plazo (41,5%, 20,2% y 18,5%, respectivamente). Por su parte, la casual de necesidades de la empresa asciende solo al 7,1%, mientras que las imputables al trabajador alcanzaron un 6,5%.

Una nueva pregunta en esta materia, incluida en esta versión, fue el tema de la indemnización por años de servicio. Ella no constituye un fenómeno marginal para los trabajadores que tienen contratos indefinidos, toda vez que más de la mitad (56,2%) de aquellos que han sido finiquitados perciben esta indemnización. Al respecto, mayor importancia pareciera tener esta modalidad de protección ante el despido, cuando los propios resultados de la Encla muestran que tres cuartas partes de los trabajadores asalariados laboran bajo este tipo de contratos.

En lo relativo a las estrategias implementadas por las empresas para aumentar su competitividad como, por ejemplo, la **externalización de labores, mediante las modalidades de la subcontratación y del suministro de trabajadores**, la Encla muestra que estas son utilizadas por el 37,8% y 3,6% de las empresas, respectivamente. En el caso de la primera, aparece un incremento desde la medición en 2008, en la cual la proporción de empresas que había recurrido a ella, en los doce meses anteriores a la encuesta, alcanzaba al 30,5%. La subcontratación está presente en los distintos sectores de actividad económica y en todos los tamaños de empresas, aunque en la de gran tamaño hay una mayor incidencia (53,2%) siendo una estrategia central de su organización productiva.

Distinta realidad presenta el suministro de trabajadores, el que ha permanecido en niveles similares a los informados en 2008. Las empresas que declaran emplear trabajadores suministrados no alcanzan al 4% y, en conjunto, utilizan a 95.353 trabajadores en este régimen.

Las **remuneraciones** constituyen, sin duda, otro aspecto central que marca un rasgo significativo de las condiciones de trabajo en las empresas. La Encla 2011 ha venido a confirmar que los trabajadores de manera persistente están concentrados en los tramos medio-bajos de la escala de remuneraciones, tal como lo han mostrado las sucesivas mediciones de esta encuesta.

Específicamente, la presente versión indica que el 45,7% de los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores perciben hasta 344 mil pesos de remuneración bruta, es decir, hasta 2 IMM, lo cual constituye un descenso respecto del 2008, cuando la proporción de trabajadores en estos mismos tramos ascendía a un 54,9%.

De los tramos de remuneración el que concentra la mayor proporción de trabajadores es el de \$172.000 a \$258.000 (de 1 a 1,5 IMM) con un 22,7% del total de ellos, que corresponde a 1.077.795 de personas. Por su parte, el que representa la menor proporción de asalariados es el último tramo, es decir, quienes perciben más de \$2.064.000 (más de 12 IMM) con un 4%, que equivale a 188.909 trabajadores.

Asimismo, de acuerdo a la información de la Encla 2011, un 8,1% del total de trabajadores percibe el ingreso mínimo mensual, lo que corresponde a 398.273 trabajadores, de los cuales el 48% son mujeres y el 52% son hombres.

Por otro lado, y contrariamente a la creencia de que el pago del ingreso mínimo mensual es una realidad ajena a las grandes empresas, poco más de la mitad de los trabajadores que lo perciben laboran en ellas. Si esta medición incluyera a los trabajadores de las microempresas de menos de cinco trabajadores, posiblemente dicha distribución se vería modificada.

La Encla 2011 incluyó en sus cuestionarios nuevas preguntas referidas a la **capacitación laboral** realizada por las empresas y según la información obtenida, ha habido un incremento en la proporción de empresas que capacitan a sus trabajadores (69,9%) y en la proporción de los trabajadores de las empresas que han sido capacitados. En este último caso, el incremento es significativo pasando de un 22,3%, en 2008, a un 38,1%. Son las grandes empresas las que concentran este tipo de inversión y la mayoría utiliza la franquicia Sence para financiar estos procesos.

En relación al impacto de la capacitación, el 67,8% de los empleadores señala que siempre se produce una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores capacitados. El porcentaje restante indica que esto nunca ocurre o pasa solo en ocasiones, lo que da cuenta de que aún queda por avanzar en la calidad de las capacitaciones impartidas.

En materia de **jornada laboral**, y a partir de la nueva pregunta que permitió determinar el peso que las distintas modalidades de jornada presentan al interior de las empresas -en términos de cantidad de trabajadores afectos a ellas- lo primero que se observa es que la mayoría de los dependientes está afecto a la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales como máximo distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días (85,5%), mientras que un 14,5% trabaja en jornadas diversas de esta regulación.

Por su parte, los sistemas excepcionales de distribución de jornada son aplicados al 8,3% de los trabajadores, con una leve mayor presencia entre los hombres que en las mujeres. Le sigue en importancia la jornada parcial, con un 5,2% de los trabajadores. Por su parte, las jornadas bisemanales muestran una escasa participación (0,9%), al igual que aquella que rige al personal de Hoteles, Restaurantes y Clubes.

En materias de derecho colectivo, la Encla entrega información acerca de las **organizaciones sindicales** en aquellas empresas que cuentan con al menos un sindicato activo. El 7,8% de las empresas que lo tenía en el momento de la encuesta, lo que implica la existencia de 6.196 empresas con sindicato, frente a 73.591 que no lo tienen. En la medición anterior esta proporción fue más baja: 5,1%.

El porcentaje de empresas con sindicato varía al desagregarlo según el tamaño de las unidades productivas. La información muestra que, al igual que en encuestas laborales anteriores, el sindicato tiene cierto peso solo en las grandes empresas: casi la mitad de ellas cuenta con uno (48%). En cambio, en aquellas de menor tamaño, la organización sindical es minoritaria, ya que solo el 4,5% de las pequeñas y el 1,6% de las microempresas tienen trabajadores organizados sindicalmente.

Esta debilidad estructural que presenta la organización sindical en nuestro país, según los datos obtenidos, se debe tanto a una actitud poco proclive hacia estas en algunas empresas, como a un cierto grado de desinterés en los sindicatos como forma de representación, por parte de un segmento de los trabajadores.

En relación a lo primero, un 35,9% de los empleadores que no cuentan con sindicatos en sus empresas carece de una visión positiva sobre el efecto que estos generan en las relaciones laborales, visión opuesta a la de los empleadores con sindicato, de entre quienes solo un 18,3% les atribuye efectos negativos. Sobre lo segundo, un 52,7% de las empresas sin sindicato los trabajadores señalan que este no se ha formado porque los trabajadores no lo consideran necesario o porque sencillamente no hay interés. El porcentaje restante aduce como razones el no contar con suficientes trabajadores (36,3%) y la actitud negativa de la empresa (5,3%).

Una dimensión que ha sido mirada con detención por la Encla es la **negociación colectiva**, respecto de la cual es sabido que su presencia en el país es más bien baja, estando la minoría de los trabajadores dependientes cubiertos por algún instrumento colectivo.

La Encla 2011 permite observar que la mayoría de las empresas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta; o, dicho de otro modo: solo un 14,5% de ellas ha negociado. Si bien este porcentaje es bajo, resulta ser mayor que el registrado por las encuestas laborales aplicadas en la última década. Al respecto, en 2008, el porcentaje de empresas que había negociado colectivamente alcanzó un 9,2% del total de empresas. El incremento entre 2008 y 2011, entonces, es significativo y alcanza el 5,3%.

Por otro lado, los datos permiten constatar también que la negociación colectiva está asociada a la existencia de sindicato. Así mientras el 88,7% de empresas con sindicato ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, solo el 8,3% de las que carecen de él lo han hecho.

La Encla 2011 muestra un avance en la proporción de empresas con instrumentos colectivos, ya que indica un incremento en comparación al 2008 (7,8% v/s 5,1%). No obstante, sigue siendo un porcentaje bajo de cobertura, pese a la gran valoración que declaran tener hacia esta herramienta de negociación tanto los trabajadores y los dirigentes, como los propios empleadores.

Un aspecto que muestra cierta debilidad en materia laboral es el de la **participación de los trabajadores en instancias formales al interior de la empresa**. Si bien muchas muestran un avanzado proceso de modernización tecnológica, que les ha permitido competir en los mercados internacionales, de acuerdo a los datos de la Encla no es posible observar una concomitante modernización de los estilos de gestión empresarial.

Los resultados a este respecto muestran que la participación de los trabajadores en instancias formales es todavía escasa. Es así como, sin considerar al sindicato, ninguno de los mecanismos formales de participación de los trabajadores en las empresas por los que consultó la encuesta están en más del 15% de las empresas de cinco o más trabajadores. Del mismo modo, solo en el 50,7% de las empresas el encargado de recursos humanos ha sostenido reuniones con el sindicato o los trabajadores.

Por su parte, en materia de **condiciones de seguridad y salud laboral**, la Encla 2011 por primera vez indagó sobre la existencia de accidentes y enfermedades profesionales en los últimos doce meses anteriores a su aplicación. De acuerdo a la información entregada por los representantes de las empresas, en el 33% de ellas -que corresponde a 26.228- ocurrieron accidentes en el último año, advirtiéndose una relación directa entre el tamaño de empresa y estos eventos, los cuales se reducen a medida que las empresas disminuyen su tamaño: en el 14,9% de la microempresa han ocurrido accidentes el último año versus el 77,9% de la gran empresa. La pequeña empresa, por su parte, iguala la proporción a nivel nacional con 33,1%, mientras que la mediana empresa se acerca al de la gran empresa con un 70,9%.

En materia de prevención, son las grandes empresas las que presentan mayores niveles de cumplimiento de la normativa en lo referido a contar con los instrumentos de prevención de riesgos que la ley contempla. En el caso del Deber de Informar y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, los niveles de cumplimiento en la gran empresa se acercan al 100%. En lo que respecta al Comité Paritario de Higiene y Seguridad y al Departamento de Prevención de Riesgos, estos llegan al 90% y 84%, respectivamente, según los empleadores, cifras superiores de las que exhiben los demás tamaños de empresa.

Sin embargo, pese a los niveles de cumplimiento señalados, en las grandes empresas radica la mayor proporción de ellas donde ocurrieron accidentes de trabajo en los últimos doce meses anteriores a la encuesta, quizás porque la probabilidad de que ocurra un accidente es mayor que la que existe entre empresas de pocos trabajadores.

En relación a la Encla 2008, en general las empresas han mejorado su cumplimiento en la existencia de los Instrumentos de Prevención de Riesgos. La proporción de empresas con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad era entonces del 74,5%, mientras que los datos actuales muestran una cifra de 83,8% para este instrumento. Lo mismo ocurre con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad donde las cifras son 68,3% y 70,8% para los años 2008 y 2011, respectivamente. En el caso de la existencia del Departamento de Prevención



de Riesgos, la diferencia es muy pequeña (de 80,2% a 81,4%), por lo que, más que hablar de aumento, podemos decir que los niveles de cumplimiento respecto a este instrumento, entre los años 2008 y 2011, se mantienen.

Finalmente, en materia de **conciliación trabajo y familia**, nuevo capítulo incluido en esta ocasión, y específicamente en lo referente al ejercicio del **derecho a sala cuna**, los datos muestran que, del total de empresas del universo de la encuesta, solo 9.445 tienen 20 o más mujeres trabajadoras y, por lo tanto, están obligadas a proveer de sala cuna (11,8%). De ellas, 7.092 empresas cuentan con trabajadoras que tienen hijos menores de dos años, y por lo tanto, deben entregar efectivamente este beneficio, obligación que es cumplida solo por el 72,4% de las empresas.

En relación a **permisos y licencias**, un aspecto a destacar es que tratándose de la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, ella es utilizada mayoritariamente por las mujeres (10,4%) en relación a los hombres (0,1%), lo que demuestra que las responsabilidades familiares, en particular la atención del hijo enfermo, siguen siendo de las mujeres.

La Encla 2011 incluyó, por primera vez, una pregunta respecto del **permiso paterno**, dirigida a identificar el número de trabajadores que ha hecho uso de este en el último año antes de la aplicación de la encuesta. Los resultados indican que un 2,5% del total de trabajadores la ha empleado, siendo similar el comportamiento por tamaño de empresa en todos los estratos.

En conclusión, el país ha experimentado importantes cambios en poco más de una década, y si bien hay varias tareas pendientes en temas de modernización laboral, en su más integral dimensión, ha habido avances. Estos radican en aspectos como seguridad laboral, regulación de los regímenes de subcontratación y suministro de trabajadores, protección a la maternidad -especialmente por la reciente incorporación del permiso postnatal parental- y el fortalecimiento de la autonomía de los actores laborales.

Anexos

I. Anexo Metodológico

1. Antecedentes

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

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

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

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

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

2. Marco Conceptual

2.1. Objetivo

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

3. Cobertura

3.1. Cobertura geográfica

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

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

3.2. Cobertura temática

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

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

3.3. Unidad estadística

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

4. Diseño Muestral

4.1. Población objetivo

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

4.2. Marco muestral

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

4.3. Estratificación

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

Cuadro 1

Estratificación de empresas, por número de trabajadores

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

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

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

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

4.4. Unidades de muestreo y de información

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

4.5. Tamaño de la muestra

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

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

4.5.1. Tamaño de la muestra

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

Donde:

$$N : \sum_h N_h$$

n : Tamaño de la muestra

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

r_e : Error relativo

S_h : Desviación estándar en el estrato h

N_h : Tamaño de la población en el estrato h

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

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

Donde:

n_h : Tamaño de la muestra en el estrato h
 n : Tamaño de la muestra

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

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

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

4.5.2. Coeficiente de variación del estrato

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

Donde:

CV_h : Coeficiente de variación del estrato h .

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

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



4.5.3. Varianza muestral del número de trabajadores de la empresa

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

Donde:

$V(\hat{y})$: Varianza muestral estimada del número de trabajadores.

S_h^2 : Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato h .

N_h : Número de empresas en el estrato h .

n_h : Tamaño muestral del estrato h .

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

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

Donde:

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

N_h : Número de empresas en el estrato h .

σ_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h .

4.5.5. Varianza del número de trabajadores del estrato

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

Donde:

σ_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h .

y_{hi} : Número de trabajadores de la i -ésima empresa del estrato h .

\bar{y}_h : Media aritmética del número de trabajadores en el estrato h .

N_h : Número de empresas en el estrato h .

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

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

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

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

Cuadro 3:
Muestra efectiva, según tamaño de empresas

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

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

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

4.6. Método de selección

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

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

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

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

4.7. Factores de expansión por número de trabajadores

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

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

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

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

Donde:

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

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

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

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

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

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

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

Donde:

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

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

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

4.8. Factores de expansión por número de empresas

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

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

4.8.1. Factor de expansión por número de empresas de inclusión forzosa

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

Donde:

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

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

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

4.8.2. Factor de expansión por número de empresas de tramo aleatorio

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

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

Donde:

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

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

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

4.9. Niveles de estimación

Los niveles de estimación para el presente estudio son:

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

II. Índice de Gráficos

Gráfico 1: Distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores, por feminización de la empresa

Gráfico 2: Proporción de empresas feminizadas, según rama de actividad económica

Gráfico 3: Distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores por cantidad de establecimientos que posee

Gráfico 4: Distribución porcentual de trabajadores por sexo (2008 y 2011)

Gráfico 5: Distribución porcentual de trabajadores, por sexo, según rama de actividad económica

Gráfico 6: Tasa de desocupación 2009-2011 (trimestres móviles)

Gráfico 7: Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo

Gráfico 8: Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo (2008 y 2011)

Gráfico 9: Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo, según tamaño de empresa

Gráfico 10: Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo, según existencia de sindicato

Gráfico 11: Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior

Gráfico 12: Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior (2008 y 2011)

Gráfico 13: Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según tamaño de empresa

Gráfico 14: Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según existencia de sindicato

Gráfico 15: Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa

Gráfico 16: Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa (2008 y 2011)

Gráfico 17: Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa, según tamaño de empresa

Gráfico 18: Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa, según existencia de sindicato

Gráfico 19: Proporción de empresas que exporta parte de su producción, según tamaño de empresa

Gráfico 20: Distribución porcentual de las empresas, por destino principal de sus exportaciones

Gráfico 21: Proporción de empleadores que son propietarios de otras empresas

Gráfico 22: En todas sus empresas son aplicados criterios comunes de política hacia los trabajadores (empresas en que los empleadores declararon ser propietarios de otras empresas)

Gráfico 23: Proporción de empresas que operan con más de un RUT, según tamaño de empresa

Gráfico 24: Proporción de empresas que operan con más de un RUT, según existencia de sindicato

Gráfico 25: Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato

Gráfico 26: Evolución del porcentaje de contratos que no son indefinidos (indica solamente tendencia)

Gráfico 27: Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad (en años), según sexo

Gráfico 28: Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad (en años), según existencia de sindicato

Gráfico 29: Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato

Gráfico 30: Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato (2008 y 2011)

Gráfico 31: Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo

Gráfico 32: Distribución porcentual de los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización

Gráfico 33: Porcentaje que representan los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos finiquitados en el mismo período

Gráfico 34: Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado (2008 y 2011)

Gráfico 35: Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 36: Proporción (%) de empresas que subcontratan la actividad económica principal, según tamaño sobre las empresas que subcontratan alguna actividad

Gráfico 37: Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según rama de actividad económica

Gráfico 38: Proporción (%) de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según región

Gráfico 39: Distribución porcentual de empresas por actividades subcontratadas durante los últimos 12 meses, según rama de actividad (solo empresas que subcontratan)

Gráfico 40: Distribución porcentual de las principales empresas subcontratadas para la actividad principal, por tamaño

Gráfico 41: Distribución porcentual de las principales empresas subcontratadas para la actividad principal, por tipo de contrato con la empresa mandante

Gráfico 42: Distribución porcentual de las principales empresas subcontratadas para la actividad principal, por antigüedad de su relación con la empresa mandante

Gráfico 43: Distribución porcentual de empresas por uso de subcontratación, según tamaño de empresa y existencia de sindicato

Gráfico 44: Porcentaje de empresas que utilizan trabajo suministrado, según existencia de sindicato en la empresa

Gráfico 45: Proporción de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta

Gráfico 46: Distribución porcentual de trabajadores que recibieron el salario mínimo el último mes anterior a la encuesta, por sexo

Gráfico 47: Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según rama de actividad económica

Gráfico 48: Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según región

Gráfico 49: Distribución porcentual del total de trabajadores asalariados, por tramos de remuneración bruta mensual

Gráfico 50: Distribución porcentual de trabajadores asalariados, por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo

Gráfico 51: Distribución porcentual de trabajadores asalariados, por tramos de remuneración bruta mensual, según grupos etarios

Gráfico 52: Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual, según tamaño de empresa

Gráfico 53: Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramo de remuneraciones, según existencia de sindicato

Gráfico 54: Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos (bonos, premios u otros) por aumento de producción y/o productividad, según tamaño de empresa

Gráfico 55: Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según existencia de sindicato

Gráfico 56: Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos, como bonos, premios u otros por aumentos de producción y/o productividad, según rama de actividad económica

Gráfico 57: Distribución porcentual de empresas por principal modalidad de asignación de incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, según tamaño de empresa

Gráfico 58: Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales fijas, variables y gratificación

Gráfico 59: Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales, fijas, variables y gratificaciones en empresas con sindicato

Gráfico 60: Composición de los montos totales de las remuneraciones brutas mensuales, fijas, variables y gratificaciones en empresas sin sindicato

Gráfico 61: Proporción de empresas que pagan gratificación, según tamaño de empresa

Gráfico 62: Distribución porcentual de empresas por modalidad utilizada para el pago de la gratificación

Gráfico 63: Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según tamaño de empresa

Gráfico 64: Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según región

Gráfico 65: Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años, según rama de actividad económica

Gráfico 66: Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa

Gráfico 67: Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según si tienen o no aporte de capital extranjero



Gráfico 68: Proporción de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según si exportan parte de sus productos o servicios

Gráfico 69: Proporción de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años, según existencia de sindicato

Gráfico 70: Cantidad y distribución porcentual de empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años y que tienen la obligación legal de constituir Comité Bipartito de Capacitación, por existencia de dicho comité

Gráfico 71: Proporción de empresas que cuentan con Comités Bipartitos de Capacitación, según tamaño de empresa

Gráfico 72: Motivos para la realización de capacitaciones en la empresa

Gráfico 73: Efectos de las capacitaciones para los trabajadores de acuerdo a los empleadores

Gráfico 74: Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo y tamaño de empresa (sobre el total de trabajadores de las empresas)

Gráfico 75: Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función

Gráfico 76: Distribución porcentual de empresas de acuerdo a tramos de horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo, según informante

Gráfico 77: Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 78: Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 79: Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según rama de actividad económica

Gráfico 80: Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según región

Gráfico 81: Proporción de empresas que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 82: Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 83: Proporción de trabajadores que laboran en turnos nocturnos, según sexo

Gráfico 84: Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 85: Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Gráfico 86: Afiliación del sindicato a organizaciones suprasindicales (2008 y 2011)

Gráfico 87: Distribución de sindicatos según afiliación a centrales sindicales

Gráfico 88: Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año, según tamaño de empresa

Gráfico 89: Porcentaje de empresas sin sindicato en que hubo anteriormente uno, según tamaño de empresa

Gráfico 90: Proporción de empresas en las que se declaran prácticas antisindicales o desleales, según existencia de sindicato (2008 y 2011)

Gráfico 91: Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según existencia de sindicato

Gráfico 92: Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa

Gráfico 93: Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según rama de actividad económica

Gráfico 94: Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según tamaño de empresa

Gráfico 95: Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según región

Gráfico 96: Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según feminización de la empresa

Gráfico 97: Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según región

Gráfico 98: Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato

Gráfico 99: Percepción de empleadores y trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva

Gráfico 100: Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva

Gráfico 101: Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva, según existencia de sindicato



Gráfico 102: Percepción de existencia y frecuencia de conflicto laboral en las empresas, según informante

Gráfico 103: Percepción de existencia de conflicto laboral en las empresas, según informante y región

Gráfico 104: Proporción de empresas con accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según tamaño de empresa

Gráfico 105: Proporción (%) de empresas con accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según región

Gráfico 106: Proporción (%) de empresas en que ocurrieron accidentes del trabajo, accidentes del trayecto y enfermedades profesionales, según pago de incentivos por producción y/o productividad

Gráfico 107: Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento

Gráfico 108: Distribución (%) de empresas según existencia de instrumentos de prevención de riesgos y existencia de sindicato

Gráfico 109: Proporción de empresas en las que se ejerce el Deber de Informar, según rama de actividad económica

Gráfico 110: Proporción (%) de empresas según oportunidad o situación en la que se ejerce el Deber de Informar

Gráfico 111: Proporción (%) de empresas con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según rama de actividad económica

Gráfico 112: Proporción (%) de empresas con Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según rama de actividad económica

Gráfico 113: Proporción (%) de empresas con Departamento de Prevención de Riesgos, según rama de actividad económica

Gráfico 114: Distribución porcentual de empresas por tiempo de exposición de los trabajadores, según factor de riesgo

Gráfico 115a: Cantidad y proporción de microempresas con trabajadores expuestos a factores de riesgos

Gráfico 115b: Cantidad y proporción de pequeñas empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgos

Gráfico 115c: Cantidad y proporción de medianas empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgos

Gráfico 115d: Cantidad y proporción de grandes empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgos

Gráfico 116: Distribución porcentual de empresas por calificación de condiciones ambientales y de trabajo en las empresas

Gráfico 117: Cantidad y proporción (%) de empresas donde se presentan problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema

Gráfico 118: Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna

Gráfico 119: Porcentaje de empresas según número de mujeres para cumplimiento de norma sobre derecho a sala cuna

Gráfico 120: Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio

Gráfico 121: Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según feminización de la empresa

Gráfico 122: Empresas con instrumento colectivo vigente en que en la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según feminización de la directiva sindical

Gráfico 123: Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación



III. Índice de Cuadros

Cuadro 1: Tamaño de empresa según número de trabajadores

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

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

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

Cuadro 5: Cantidad de empresas de la muestra efectiva según estratos

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

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

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

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

Cuadro 10: Cantidad y distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores, por rama de actividad económica

Cuadro 11: Distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores por tamaño de empresa, según región

Cuadro 12: Cantidad y distribución porcentual de las empresas de cinco o más trabajadores por cantidad de regiones en que la empresa tiene trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 13: Distribución porcentual de trabajadores por tramo etario, según tamaño de empresa

Cuadro 14: Producto e ingreso a precios constantes, 2003-2010 (en miles de millones de pesos de 2003)

Cuadro 15: Evolución del producto interno bruto por rama de actividad económica a precios constantes, 2004-2010 (Tasa de variación respecto al año anterior)

Cuadro 16: Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo, según rama de actividad económica

Cuadro 17: Comparación de la empresa con otras de similar tamaño y del mismo rubro productivo, según región

Cuadro 18: Relación entre la comparación de la propia empresa con otras de igual tamaño, y la evaluación del desempeño de la propia empresa el año anterior

Cuadro 19: Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según rama de actividad económica

Cuadro 20: Evaluación de la situación de la empresa en relación al año anterior, según región

Cuadro 21: Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa, según rama de actividad económica

Cuadro 22: Expectativas sobre futuro inmediato de la empresa, según región

Cuadro 23: Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo

Cuadro 24: Distribución de trabajadores por sexo, según rama de actividad económica

Cuadro 25: Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Cuadro 26: Distribución porcentual de hombres, por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Cuadro 27: Distribución porcentual de mujeres, por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Cuadro 28: Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según rama de actividad económica

Cuadro 29: Distribución porcentual de hombres, por tipo de contrato, según rama de actividad económica

Cuadro 30: Distribución porcentual de mujeres, por tipo de contrato, según rama de actividad económica

Cuadro 31: Distribución porcentual de trabajadores, por tipo de contrato, según región

Cuadro 32: Distribución porcentual de hombres, por tipo de contrato, según región

Cuadro 33: Distribución porcentual de mujeres, por tipo de contrato, según región

Cuadro 34: Distribución de trabajadores por antigüedad, según tamaño de empresa

Cuadro 35: Distribución de trabajadores por antigüedad, según rama de actividad económica



Cuadro 36: Relación entre contratos celebrados y contratos finiquitados en los últimos 12 meses, según tipo de contrato y sexo del trabajador

Cuadro 37: Relación entre contratos celebrados y contratos finiquitados en los últimos 12 meses, según tipo de contrato y tamaño de empresa

Cuadro 38: Relación entre contratos celebrados y contratos finiquitados en los últimos 12 meses, según tipo de contrato y rama de actividad económica

Cuadro 39: Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 40: Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y rama de actividad económica

Cuadro 41: Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según tamaño de empresa

Cuadro 42: Cantidad de trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización, sexo del trabajador y tamaño de empresa

Cuadro 43: Promedio de días transcurridos desde término de contrato hasta recepción de finiquito, según tamaño de empresa

Cuadro 44: Promedio de días transcurridos desde término contrato hasta recepción finiquito, según rama de actividad económica

Cuadro 45: Tasas de trabajadores subcontratados y suministrados por terceros en relación a trabajadores contratados directamente en empresas que subcontratan y/o utilizan trabajo suministrado, según tamaño

Cuadro 46: Tasa de trabajadores subcontratados y suministrados en relación a los trabajadores contratados directamente en empresas que subcontratan y/o utilizan trabajo suministrado, según sexo y tamaño

Cuadro 47: Proporción (%) de trabajadores subcontratados en relación al total (propios y externos) en empresas que cuentan con trabajadores subcontratados laborando en la empresa, según rama de actividad económica

Cuadro 48: Distribución absoluta y porcentual de empresas que subcontratan por lugar donde se desarrollan las actividades subcontratadas, según tipo de actividad subcontratada

Cuadro 49: Cantidad y proporción (%) de empresas que subcontrata, según tipo de actividades subcontratadas

Cuadro 50: Vínculos existentes entre las empresas contratistas y la empresa principal

Cuadro 51: Porcentaje de empresas que utilizan trabajo suministrado, según rama de actividad económica

Cuadro 52: Empresas que utilizan trabajo suministrado, según región

Cuadro 53: Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual (IMM vigente a mayo de 2011)

Cuadro 54: Montos de salario mínimo nominales en Chile 2005-2006 a 2011-2012 y sus variaciones nominales y reales

Cuadro 55: Cantidad de trabajadores asalariados que perciben el salario mínimo, por tamaño de empresa

Cuadro 56: Proporción que representan los trabajadores que percibieron el salario mínimo sobre el total de trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 57: Cantidad de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual y tamaño de empresa

Cuadro 58: Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual en pesos, según región (en porcentajes)

Cuadro 59: Distribución porcentual de trabajadores asalariados por tramos de remuneración bruta mensual, según rama de actividad económica (en porcentajes)

Cuadro 60: Cantidad de empresas que pagan regularmente incentivos como bonos, premios u otros por aumento de producción y/o productividad, por tamaño de empresa

Cuadro 61: Distribución porcentual de empresas que utilizan incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, por principal modalidad de asignación, según existencia de sindicato y tamaño de empresa

Cuadro 62: Distribución porcentual de empresas que utilizan incentivos por aumentos de la producción y/o productividad, por principal modalidad de asignación, según rama de actividad económica

Cuadro 63: Actitud de los trabajadores frente a los incentivos salariales por productividad

Cuadro 64: Remuneración bruta mensual promedio fija, variable y gratificación, según tamaño de empresa

Cuadro 65: Composición de los montos totales de la remuneración bruta mensual de trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa

Cuadro 66: Composición de los montos totales de la remuneración bruta mensual de trabajadores directamente contratados, según tamaño de empresa y existencia de sindicato



Cuadro 67: Distribución porcentual de las empresas por periodicidad de pago de las gratificaciones, según tamaño de empresa

Cuadro 68: Proporción de empresas que aplican criterios para aumentar las remuneraciones, según criterio y tamaño de empresa

Cuadro 69: Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas)

Cuadro 70: Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Cuadro 71: Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Cuadro 72: Cantidad de trabajadores, por tipo de jornada y tamaño de empresa

Cuadro 73: Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según tamaño de empresa

Cuadro 74: Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según región

Cuadro 75: Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo informadas por empleadores y trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 76: Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo informadas por empleadores y trabajadores, según rama de actividad económica

Cuadro 77: Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo informadas por empleadores y trabajadores, según región

Cuadro 78: Promedio de horas diarias laborales por trabajador en jornada ordinaria de trabajo informadas por empleadores y trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 79: Promedio de días de trabajo y de descanso a la semana de la jornada ordinaria de trabajo, según tamaño de empresa

Cuadro 80: Promedio de días de trabajo y de descanso a la semana de la jornada ordinaria de trabajo, según rama de actividad económica

Cuadro 81: Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según rama de actividad económica (2008 y 2011)

Cuadro 82: Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según región (2008 y 2011)

Cuadro 83: Promedio de días de trabajo, de descanso y de horas diarias laborales del turno mayoritario de los sistemas de jornada excepcional y/o bisemanal en las empresas que señalaron tener trabajadores bajo esos regímenes, según tamaño de empresa

Cuadro 84: Trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta (%) sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Cuadro 85: Trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 86: Proporción de empresas que realizan horas extraordinarias, según rama de actividad económica (2008 y 2011_

Cuadro 87: Proporción de empresas que realizan horas extraordinarias, según región (2008 y 2011)

Cuadro 88: Distribución porcentual de empresas por regularidad con la que trabajan horas extraordinarias, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Cuadro 89: Distribución porcentual de empresas por grado de interés de los trabajadores en realizar horas extraordinarias, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Cuadro 90: Proporción de empresas que operan con sistema de turnos, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Cuadro 91: Proporción de empresas que operan con sistema de turnos, según región (2008 y 2011)

Cuadro 92: Proporción de empresas que operan con sistema de turnos, según rama de actividad económica

Cuadro 93: Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son permanentes o rotativos

Cuadro 94: Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son modificados por el empleador una vez ya asignados a los trabajadores, según existencia de sindicato

Cuadro 95: Distribución porcentual de empresas por sistema de turnos, según tamaño de empresa

Cuadro 96: Proporción de trabajadores que laboran en turnos nocturnos, según rama de actividad económica (2008 y 2011)

Cuadro 97: Proporción de trabajadores que laboran en turnos nocturnos, según región

Cuadro 98: Cantidad de trabajadores que laboran en día domingo, por sexo y tamaño de empresa

Cuadro 99: Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica



Cuadro 100: Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y región

Cuadro 101: Distribución porcentual de empresas por tramos de tiempo destinado a la colación de los trabajadores, según informante

Cuadro 102: Promedio de minutos para colación según tamaño de empresa, (2008 y 2011)

Cuadro 103: Proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria distintas de la colación, y promedio de minutos que suman en una jornada diaria, según tamaño de empresa

Cuadro 104: Proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria distintas de la colación, y promedio de minutos que suman en una jornada diaria, según región

Cuadro 105: Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de la empresa

Cuadro 106: Proporción de empresas con sindicato, según región

Cuadro 107: Proporción de empresas con sindicato, según región (2008-2011)

Cuadro 108: Proporción de empresas con sindicato, según rama de actividad económica

Cuadro 109: Distribución de afiliados al sindicato por sexo, según tamaño de empresa

Cuadro 110: Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos, según cargo

Cuadro 111: Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según tamaño de empresa

Cuadro 112: Distribución de empresas con sindicato, por cantidad de sindicatos existentes en ellas, según tamaño de empresa

Cuadro 113: Razones dadas por los dirigentes sindicales para explicar la disminución en la afiliación sindical durante el último año

Cuadro 114: Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según tamaño de empresa

Cuadro 115: Percepción de los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según rama

Cuadro 116: Cantidad y proporción de empresas sin sindicato en que se ha intentado formar uno en el último año, según tamaño de empresa

Cuadro 117: Porcentaje de empresas sin sindicato en que hubo anteriormente uno, según región

Cuadro 118: Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo a los trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 119: Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo a los trabajadores, según rama

Cuadro 120: Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales, según existencia de sindicato en la empresa

Cuadro 121: Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales

Cuadro 122: Proporción de empresas con sindicato en las que han existido las siguientes actitudes negativas o prácticas antisindicales de la empresa, de acuerdo a los dirigentes sindicales

Cuadro 123: Proporción de empresas sin sindicato en las que han existido las siguientes actitudes negativas o prácticas antisindicales de la empresa, de acuerdo a los trabajadores

Cuadro 124: Proporción de empresas en las que han existido prácticas antisindicales, según existencia de sindicato y tamaño de empresa

Cuadro 125: Proporción de sindicatos que realizaron las siguientes acciones en representación de sus afiliados durante el último año

Cuadro 126: Proporción de sindicatos que realizaron las siguientes acciones en beneficio de sus afiliados durante el último año, según hayan sido realizadas en conjunto con la empresa o solamente por el sindicato

Cuadro 127: Existencia de uno o más contratos o convenios colectivos vigentes, según rama de actividad económica

Cuadro 128: Existencia de uno o más contratos o convenios colectivos vigentes, según tamaño de empresa

Cuadro 129: Proporción de empresas con existencia de instrumento colectivo, según existencia de sindicato (%)

Cuadro 130: Tipo de instrumento colectivo vigente, suscrito por el sindicato encuestado, según tamaño de empresa

Cuadro 131: Proporción de medianas y de grandes empresas con instrumentos colectivos vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Cuadro 132: Proporción de empresas con instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato

Cuadro 133: Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva



Cuadro 134: Proporción de empresas con instrumento colectivo vigente que, en el último proceso de negociación colectiva, pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad, según tamaño de empresa

Cuadro 135: Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, por nivel de reajuste salarial promedio en relación al IPC obtenido en los últimos 12 meses, según existencia de sindicato

Cuadro 136: Proporción de empleadores que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos actualmente vigentes, sobre el total de empleadores con instrumentos vigentes, según tamaño de empresa

Cuadro 137: ¿Cuál fue la principal razón para extender los beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación?

Cuadro 138: Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva, según informante y región

Cuadro 139: Percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva, según existencia de sindicato

Cuadro 140: ¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación?

Cuadro 141: Existencia de asesorías externas al sindicato para enfrentar negociaciones u otro problema con la empresa, según tipo de instrumento colectivo vigente

Cuadro 142: Huelgas o paros en el último año en la empresa, según tamaño

Cuadro 143: Circunstancias en la que se dio la huelga o paro, según tamaño de empresa

Cuadro 144: Causas a las que obedece el conflicto laboral en aquellas empresas donde se declara su existencia, según informante (%)

Cuadro 145: Ocurrencia de reuniones del encargado de recursos humanos con los trabajadores según existencia o no de sindicato en la empresa

Cuadro 146: Distribución porcentual de las empresas con sindicato en las que el encargado de recursos humanos ha tenido reuniones con el sindicato en los últimos 12 meses, por periodicidad de las reuniones, según tamaño de empresa

Cuadro 147: Proporción de empresas con sindicato que han sostenido reuniones con la directiva sindical por los motivos señalados, sobre el total de empresas con sindicato cuyos encargados de recursos humanos han sostenido reuniones con la directiva sindical, según tamaño de empresa

Cuadro 148: Proporción de empresas sin sindicato que han sostenido reuniones con sus trabajadores por los motivos señalados, sobre el total de empresas sin sindicato cuyos

encargados de recursos humanos han sostenido reuniones con los trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 149: Aspectos en los cuales los empleadores consideran conveniente que fueran informados y participaran activamente los trabajadores, según tamaño de empresa

Cuadro 150: Percepción de la actitud de la empresa para informar a los trabajadores y recibir sugerencias de ellos, de acuerdo a los dirigentes sindicales, según tamaño de empresa

Cuadro 151: Percepción de la actitud de la empresa para informar a los trabajadores y recibir sugerencias de ellos, de acuerdo a los trabajadores (empresas sin sindicato), según tamaño de empresa

Cuadro 152: De acuerdo a las prácticas habituales de la empresa: ¿en cuáles de los siguientes asuntos se consulta a los trabajadores involucrados o a sus representantes?

Cuadro 153: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato respecto a las siguientes materias?

Cuadro 154: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato respecto a necesidades de contratación y despido de personal?, según tamaño de empresa

Cuadro 155: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre su situación económica?, según tamaño de empresa

Cuadro 156: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre cambios en su propiedad (fusiones, divisiones, etc.)?, según tamaño de empresa

Cuadro 157: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre remuneraciones?, según tamaño de empresa

Cuadro 158: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)?, según tamaño de empresa

Cuadro 159: La empresa, ¿ha informado o consultado al sindicato sobre capacitación laboral?, según tamaño de empresa

Cuadro 160: Proporción de empresas que informan a cada nuevo trabajador cuando ingresa a la empresa sobre los riesgos asociados y mecanismos por medio de los cuales informa, según tamaño de empresa

Cuadro 161: ¿Cuál es el nivel más alto de la empresa en el que se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales en seguridad e higiene?, según tamaño de empresa

Cuadro 162: Proporción (%) de empresas en las que se encuentra constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa



Cuadro 163: Participación del sindicato y/o de los trabajadores involucrados en las políticas de capacitación de la empresa, para decidir a qué grupo de trabajadores va dirigida o sobre qué materias

Cuadro 164: Existencia de alguno de los siguientes mecanismos de participación en la empresa

Cuadro 165: Existencia de los siguientes mecanismos de participación en empresas con sindicato, según tamaño de empresa

Cuadro 166: Existencia de los siguientes mecanismos de participación en empresas sin sindicato, según tamaño de empresa

Cuadro 167: Obligatoriedad del IPR en la empresa, por número mínimo de trabajadores

Cuadro 168: Cantidad y proporción (%) de empresas en las que se ejerce el Deber de Informar, según tamaño de empresa

Cuadro 169: Proporción (%) de empresas según acción y mecanismo que ocupan para ejercer el Deber de Informar

Cuadro 170: Proporción (%) de empresas según mecanismo que ocupan para ejercer el Deber de Informar sobre los riesgos cuando ingresa un nuevo trabajador a la empresa, según tamaño

Cuadro 171: Cantidad y proporción de empresas en que existe Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa

Cuadro 172: Funcionamiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa

Cuadro 173: Cantidad y proporción de empresas en las que existe Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa

Cuadro 174: Funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, según tamaño de empresa

Cuadro 175: Cantidad y proporción de empresas en las que existe Departamento de Prevención de Riesgos, según tamaño de empresa

Cuadro 176: Funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos, según tamaño de empresa

Cuadro 177: Existencia de instrumentos de prevención de riesgos de faena en empresas que trabajan con empresas contratistas

Cuadro 178a: Cantidad y proporción de empresas que realizaron acciones de prevención de riesgos en el mes previo a la aplicación de la encuesta, según tipo de acción realizada

Cuadro 178b: Proporción de empresas que utilizan algún elemento de protección ante riesgos laborales, según factor de riesgo

Cuadro 179a: Proporción (%) de empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo, según rama de actividad económica

Cuadro 179b: Proporción (%) de empresas con trabajadores expuestos a factores de riesgo, según rama de actividad económica

Cuadro 180: Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa

Cuadro 181: Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono

Cuadro 182: Proporción de empresas que no proporcionan sala cuna ni entrega bono, según tamaño de empresa.

Cuadro 183: Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos tres meses, por motivo, según sexo del trabajador

Cuadro 184: Cantidad y porcentaje de trabajadoras que hicieron uso del fuero maternal durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

Cuadro 185: Cantidad y porcentaje de hombres que en los últimos 12 meses ha utilizado o están haciendo uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo(a), según tamaño de empresa

Cuadro 186: Proporción de sindicatos que ha desarrollado las acciones indicadas en beneficio de sus afiliados

Cuadro 187: Proporción de sindicatos que ha desarrollado en beneficio de sus afiliados las acciones indicadas, según tamaño de empresa

Cuadro 188: Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses

Cuadro 189: Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

Cuadro 190: Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses, según rama de actividad económica

Cuadro 191: Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato



Cuadro 192: Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según tamaño de empresa

Cuadro 193: Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación, según tamaño de empresa

Cuadro 194: Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación, según rama de actividad económica

Cuadro 195: Entrega de bono para el cuidado de niños a mujeres que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa

Cuadro 196: Causas asociadas a la maternidad/paternidad a las que obedece el conflicto en las empresas donde existe conflicto laboral



“Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral”
Es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección
del Trabajo

Jefa Departamento de Estudios

Andrea Fraga Yoli

Comité Encla 2011

Omar Aguilar Novoa
Fernando Alvear Atlagich
Pablo Baltera Santander
Andrea Fraga Yoli
Paola Mella Ortiz
Katy Romanik Foncea

Coordinador proyecto Encla 2011

Fernando Alvear Atlagich

Procesamiento estadístico

Omar Aguilar Novoa
Fernando Alvear Atlagich
Natalia Cañas Díaz
Laura Jeria Aliaga
Ricardo Manríquez San Martín
Paola Mella Ortiz

Análisis de resultados

Omar Aguilar Novoa
Fernando Alvear Atlagich
Pablo Baltera Santander
Raúl Campusano Palma
Celina Carrasco Oñate
Estrella Díaz Andrade
Helia Henríquez Riquelme
Ricardo Manríquez San Martín
Gabriela Morales Varas
Verónica Riquelme Giagnoni
Jorge Salinero Berardi
Patricia Vega López

Edición

María Eugenia Meza Basaure

