



# 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.

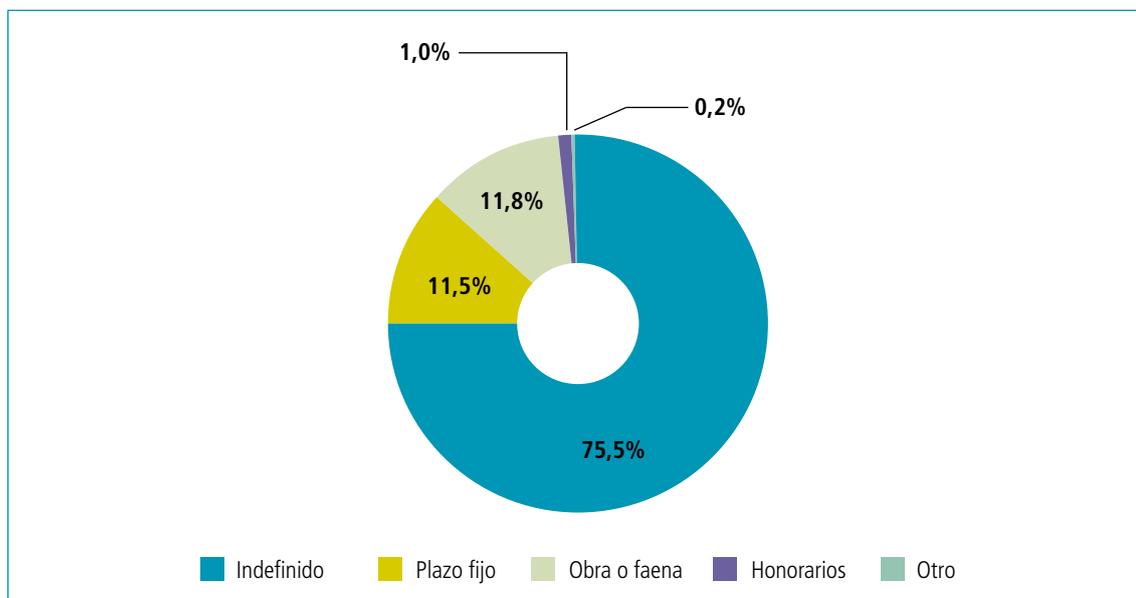
Ciertamente, el universo de empresas de la Encla explica el que los trabajadores que laboran en ellas sean en su gran mayoría dependientes que tienen contrato de trabajo. Sin perjuicio de ello, la diversidad de formas de contratación da cuenta de las diferentes condiciones que buscan, más allá de lo 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



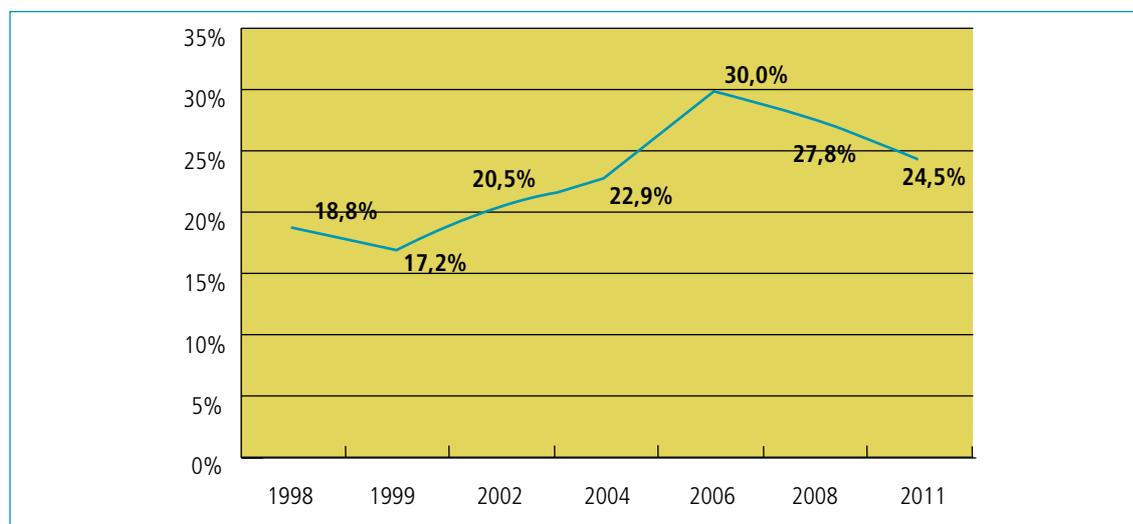
Fuente: Encla 2011, Empleadores

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

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

(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%
<b>Total</b>	<b>75,5%</b>	<b>11,5%</b>	<b>11,8%</b>	<b>1,2%</b>	<b>100%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>73,0%</b>	<b>10,8%</b>	<b>15,2%</b>	<b>1,0%</b>	<b>100%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>80,0%</b>	<b>12,7%</b>	<b>5,9%</b>	<b>1,4%</b>	<b>100%</b>

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

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

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

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

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%
<b>Total</b>	<b>73,0%</b>	<b>10,8%</b>	<b>15,2%</b>	<b>1,0%</b>	<b>100%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>80,0%</b>	<b>12,7%</b>	<b>5,9%</b>	<b>1,4%</b>	<b>100%</b>

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.

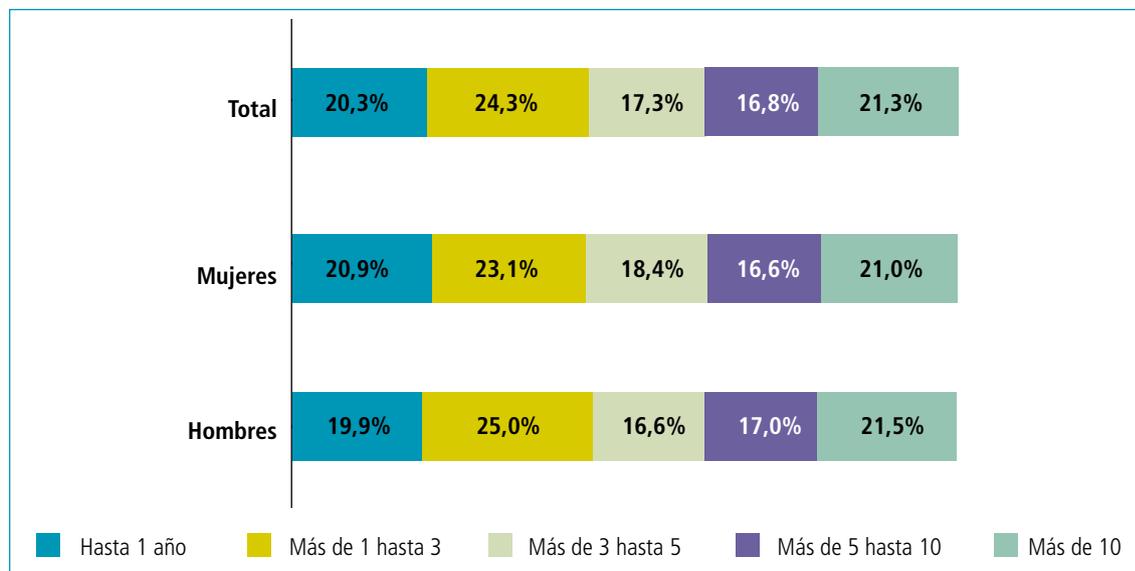
Existen evidencias de que el mercado laboral chileno experimenta un gran dinamismo y que eso se traduciría en que los trabajadores pasan con mayor facilidad de un empleo a otro o desde una condición laboral a otra. Muchas veces esos cambios llegan a ser regulares a lo largo de sus vidas laborales y, 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

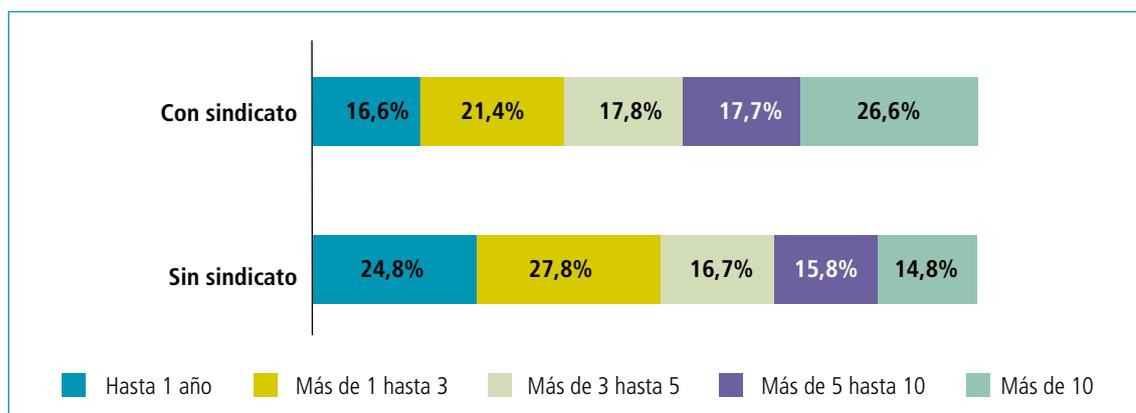


Fuente: Encla 2011, Empleadores

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%
<b>Total</b>	<b>20,3%</b>	<b>24,3%</b>	<b>17,3%</b>	<b>16,8%</b>	<b>21,3%</b>	<b>100,0%</b>

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

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
<b>Hombres</b>	1,22	1,57	1,13	0,94	<b>1,23</b>
<b>Mujeres</b>	1,20	1,47	1,04	0,52	<b>1,23</b>
<b>Total</b>	<b>1,21</b>	<b>1,53</b>	<b>1,11</b>	<b>0,92</b>	<b>1,23</b>

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
<b>Microempresa</b>	1,16	1,69	1,18	4,26	<b>1,30</b>
<b>Pequeña Empresa</b>	1,46	1,47	1,12	2,67	<b>1,26</b>
<b>Mediana Empresa</b>	1,38	1,68	1,10	0,06	<b>1,25</b>
<b>Gran Empresa</b>	1,11	1,51	1,11	0,94	<b>1,22</b>
<b>Total</b>	<b>1,21</b>	<b>1,53</b>	<b>1,11</b>	<b>0,92</b>	<b>1,23</b>

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

(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%	<b>23,4%</b>	17,7%	24,7%	<b>20,1%</b>
Pequeña Empresa	26,5%	27,0%	<b>26,7%</b>	20,1%	14,5%	<b>18,3%</b>
Mediana Empresa	25,3%	19,7%	<b>23,7%</b>	18,4%	14,0%	<b>17,2%</b>
Gran Empresa	23,0%	18,5%	<b>21,0%</b>	20,3%	17,1%	<b>18,8%</b>
<b>Total</b>	<b>24,1%</b>	<b>20,0%</b>	<b>22,5%</b>	<b>19,8%</b>	<b>16,7%</b>	<b>18,5%</b>

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

(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.

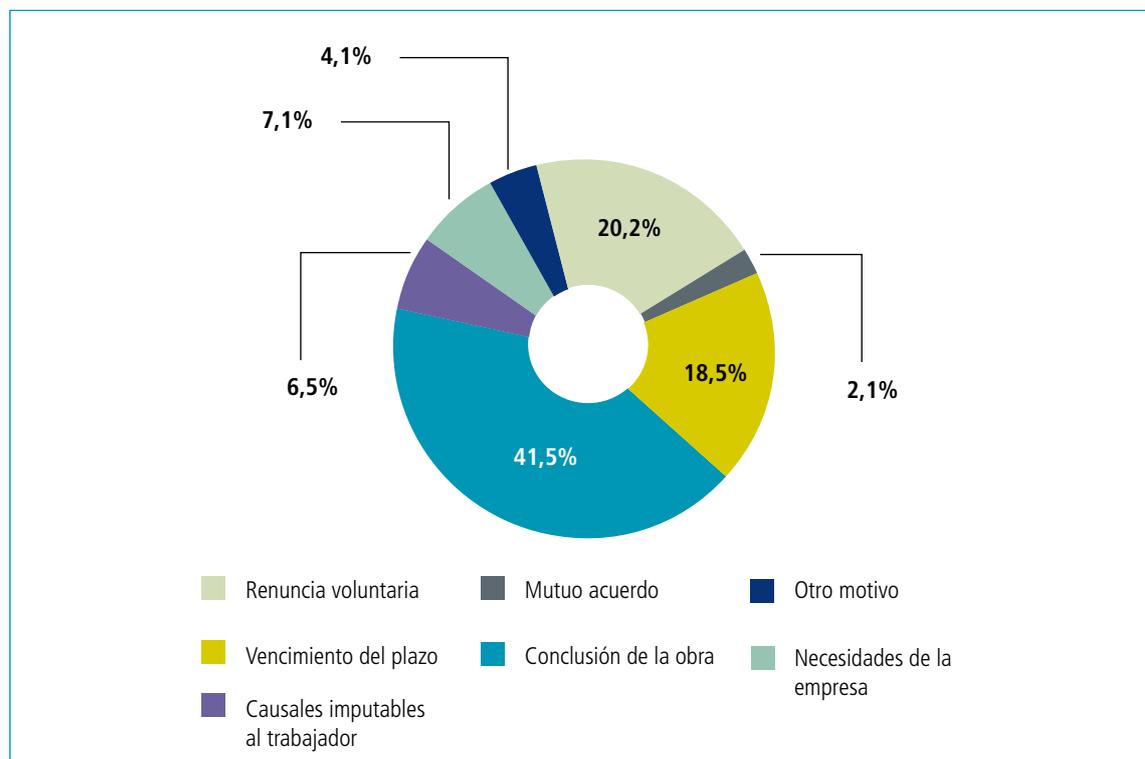
Fuente: Encla 2011, Empleadores

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



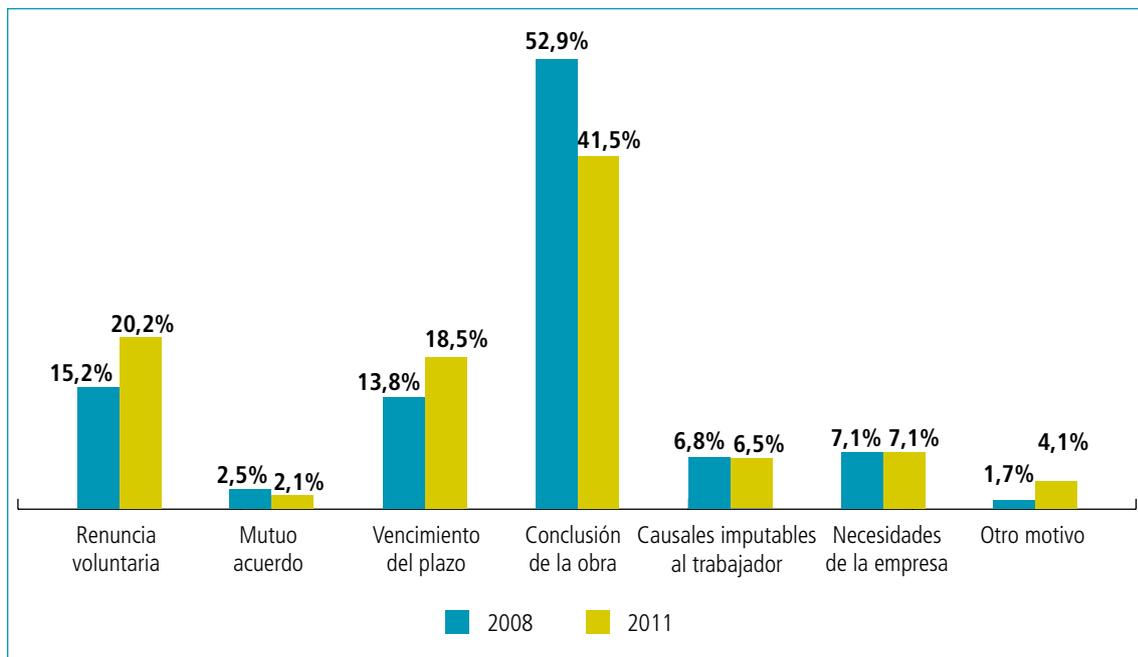
(1) Los últimos 12 meses son contabilizados hacia atrás desde el momento en que la encuesta fue realizada.

**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)

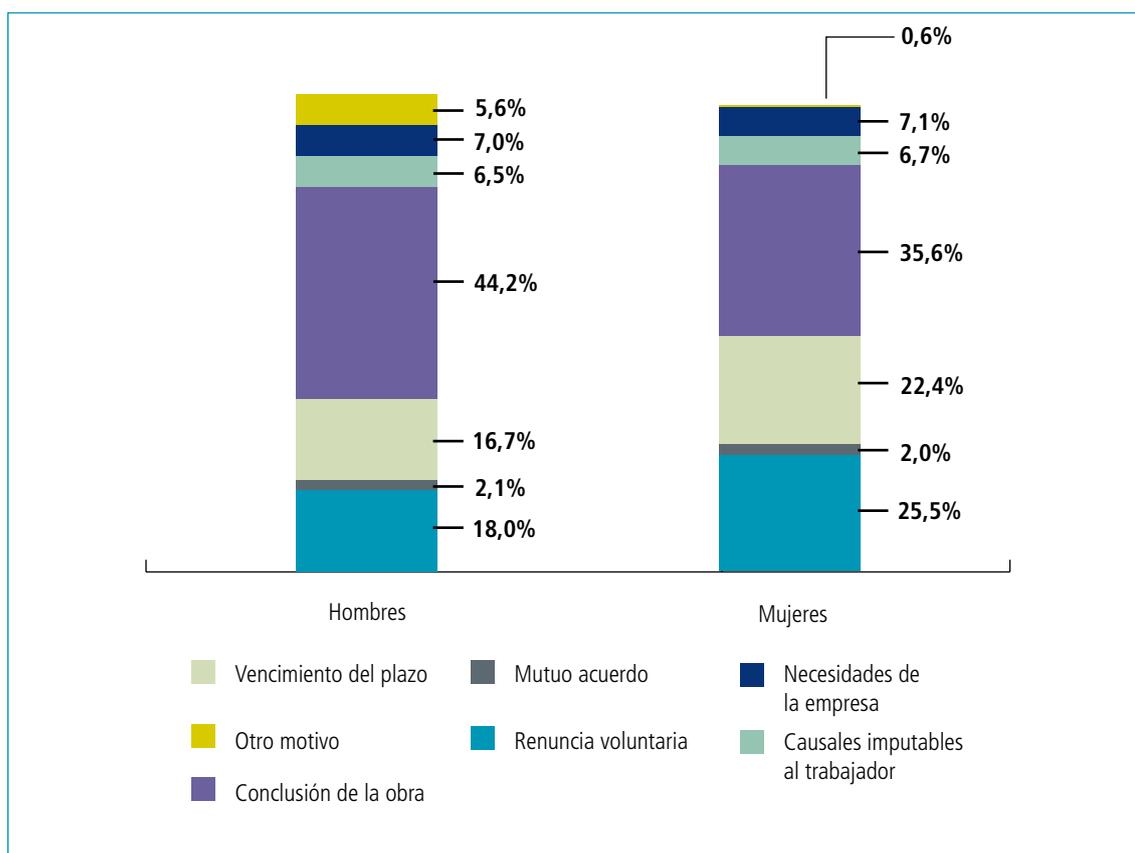


Fuente: Encla 2011, Empleadores

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%	<b>20,2%</b>
Mutuo acuerdo	9,4%	1,9%	2,1%	1,9%	<b>2,1%</b>
Vencimiento del plazo	17,0%	20,2%	14,1%	19,4%	<b>18,5%</b>
Conclusión de la obra	14,2%	47,0%	52,3%	37,5%	<b>41,5%</b>
Causales imputables al trabajador	4,5%	2,9%	4,5%	8,1%	<b>6,5%</b>
Necesidades de la empresa	15,4%	9,1%	6,1%	6,6%	<b>7,1%</b>
Otro motivo	0,9%	0,3%	0,5%	6,3%	<b>4,1%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2011, Empleadores

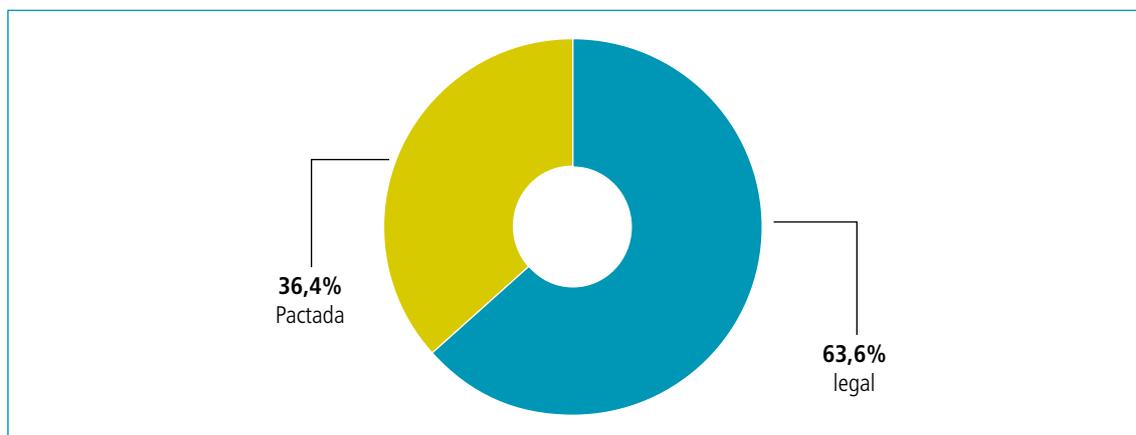
### 2.3. Indemnizaciones por años de servicio

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			
<b>Micro-empresa</b>	6.861	887	5.201	1.029	<b>12.062</b>	<b>1.916</b>	<b>13.978</b>
<b>Pequeña Empresa</b>	48.444	3.914	12.694	1.804	<b>61.138</b>	<b>5.719</b>	<b>66.856</b>
<b>Mediana Empresa</b>	30.897	4.189	7.682	1.513	<b>38.580</b>	<b>5.703</b>	<b>44.282</b>
<b>Gran Empresa</b>	89.613	116.664	46.116	11.747	<b>135.729</b>	<b>128.411</b>	<b>264.141</b>
<b>Total</b>	<b>175.815</b>	<b>125.655</b>	<b>71.694</b>	<b>16.094</b>	<b>247.509</b>	<b>141.749</b>	<b>389.258</b>

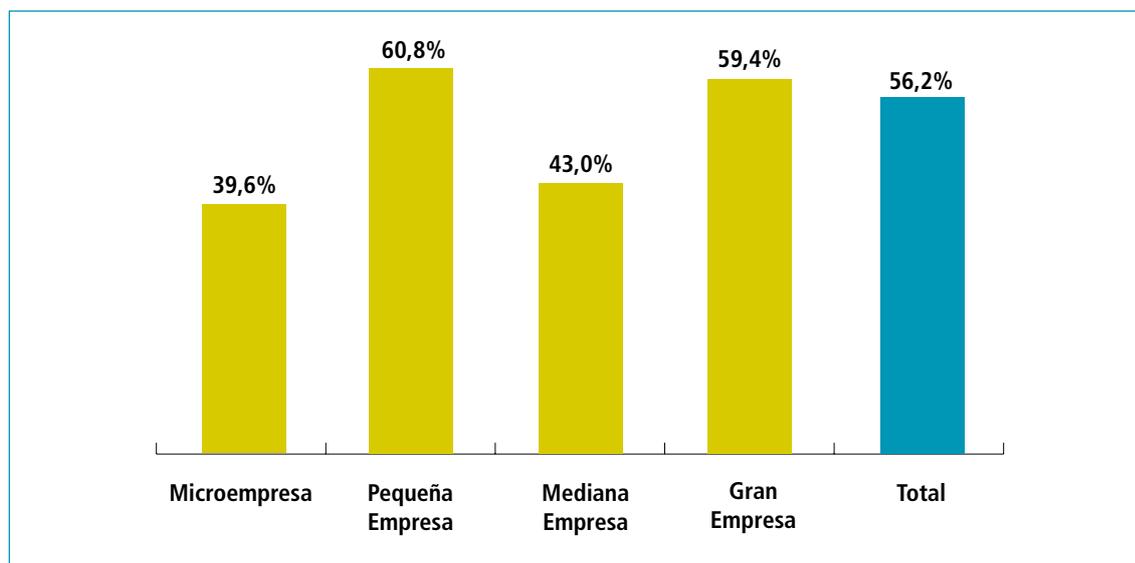
Fuente: Encla 2011, Empleadores

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
<b>Total</b>	<b>10,0</b>	<b>56.962</b>	<b>12,1</b>

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

(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.