



ENCCLA

INFORME DE RESULTADOS
OCTAVA ENCUESTA LABORAL

2014



Encla 2014. Informe de Resultados

Octava Encuesta Laboral

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

Registro de Propiedad Intelectual: 260845

ISBN: 978-956-9661-22-8

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253

Teléfono (562) 2674 6366

www.direcciondeltrabajo.cl

Impresión

Andros Impresores

Segunda edición, versión corregida

Se rectificaron valores en los siguientes
cuadros y gráficos:

Gráficos: 7, 22, 25 y 28B

Cuadros: 17,18, 38, 65 y 88

Santiago de Chile

Diciembre 2015



ENCLA
2014

PARTICIPANTES

COORDINACIÓN GENERAL ENCLA 2014

Jorge Salinero Berardi, Sociólogo

COORDINACIÓN OPERATIVA ENCLA 2014

Ana María Baeza Arévalo, Ingeniero Estadístico, Magíster en Bioestadística

Laura Jeria Aliaga, Ingeniero Estadístico, Magíster en Estadística

ASESORÍA ENCLA 2014

Omar Aguilar Novoa, Sociólogo, Doctor en Sociología

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Omar Aguilar Novoa, Sociólogo, Doctor en Sociología

Pablo Baltera Santander, Sociólogo

Celina Carrasco Oñate, Psicóloga Social

Carolina Díaz Rojas, Socióloga

Rodrigo Henríquez Moya, Cientista Político, Master en Políticas Laborales

Helia Henríquez Riquelme, Socióloga

Ricardo Manríquez San Martín, Ingeniero Comercial, Magíster en Gerencia Pública

Verónica Riquelme Giagnoni, Psicóloga

Jorge Salinero Berardi, Sociólogo

PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Omar Aguilar Novoa, Sociólogo, Doctor en Sociología

Ana María Baeza Arévalo, Ingeniero Estadístico, Magíster en Bioestadística

Jesús Donari Cares, Ingeniero Estadístico

María Soledad Gómez Chamorro, Socióloga, Magíster en Sociología

Laura Jeria Aliaga, Ingeniero Estadístico, Magíster en Estadística

Viviana Larenas Ramírez, Ingeniero Estadístico

Ricardo Manríquez San Martín, Ingeniero Comercial, Magíster en Gerencia Pública

Indice

PRESENTACIÓN	11
LA ESTRUCTURA CONCEPTUAL DE LA ENCLA	13
Condiciones de empleo y segmentación del mercado laboral	14
Condiciones de trabajo y paradigma productivo	15
Nuevas formas de organización del trabajo	17
Trabajo y acción colectiva	17
El modelo de relaciones laborales	18
ASPECTOS METODOLÓGICOS	21
Instrumentos y recolección de información	21
Mecanismos de selección de entrevistados	22
Diseño muestral	23
Diseño de los cuestionarios	24
Trabajo de campo	25
Aclaraciones metodológicas y recomendaciones para una correcta interpretación de las estadísticas	25
Capítulo 1	
LAS EMPRESAS Y SU ENTORNO ECONÓMICO	29
1.1 Comparación con otras empresas de similar tamaño	31
1.2 Evaluación del desempeño económico de la empresa	37
1.3 Expectativas económicas para el futuro inmediato	41
Capítulo 2	
FORMAS DE CONTRATACIÓN	47
2.1 Tipos de contratos	49
2.2 Contrato y finiquitos	56
2.3 Estabilidad laboral	60

**Capítulo 3**

LA SUBCONTRATACIÓN Y EL SUMINISTRO DE TRABAJADORES	67
3.1 Las empresas que subcontratan disminuyen	69
3.2 El tamaño de las empresas	70
3.3 Subcontratación de la actividad económica principal	72
3.4 Trabajadores y trabajadoras: su presencia en la subcontratación	74
3.5 Subcontratación en las diferentes ramas productivas	75
3.6 ¿Y qué actividades se subcontratan?	78
3.7 Subcontratación en las distintas regiones del país	81
3.8 Consideraciones finales	82

Capítulo 4

REMUNERACIONES	85
4.1 Antecedentes	87
4.2 Los trabajadores contratados por el Salario Mínimo en la Encla 2014	89
4.3 La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones	96
4.4 Pago de gratificación	108
4.5 Consideraciones finales	112

Capítulo 5

CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	115
5.1 Características generales de la capacitación en la empresa	117
5.2 Motivos y efectos de la capacitación según los empleadores	123
5.3 Sindicatos y espacios para la participación de los trabajadores en la capacitación	124
5.4 Consideraciones finales	128

Capítulo 6

JORNADA DE TRABAJO	129
6.1 La duración de la jornada de trabajo	132
6.2 Los tipos de jornada	136
6.3 Horas extraordinarias	142
6.4 Organización de la jornada	144
6.5 Consideraciones finales	152

Capítulo 7

ORGANIZACIONES SINDICALES	155
7.1 Presencia de organizaciones sindicales en las empresas	157
7.2 Estructura sindical	165
7.3 Repertorios de acción sindical en las empresas	170
7.4 Relación sindicato-empleador	173
7.5 Consideraciones finales	177

Capítulo 8

NEGOCIACIÓN COLECTIVA	179
8.1 Existencia de negociación colectiva	182
8.2 Empresas e instrumentos colectivos vigentes	184
8.3 Beneficios pactados	192
8.4 Extensión de beneficios	195
8.5 Percepción acerca de la negociación colectiva	196
8.6 Conflictividad	202
8.7 Consideraciones finales	203

Capítulo 9

EMPRESA Y GESTIÓN INCLUSIVA	205
9.1 La visión del conflicto en la empresa	208
9.2 La comunicación y la información a los trabajadores	210
9.3 La consulta a los trabajadores	214
9.4 La participación de los trabajadores en las decisiones	218
9.5 Consideraciones finales	222

Capítulo 10

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	223
10.1 Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	226
10.2 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	230
10.3 Deber de Informar o Derecho a Saber	235
10.4 Funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos	236
10.5 Acciones de prevención de riesgo	238
10.6 Exposición a factores de riesgos laborales	240
10.7 Condiciones medioambientales en el trabajo	244
10.8 Salud de los trabajadores	246
10.9 Consideraciones finales	247

CONCLUSIONES	249
---------------------	-----

ANEXOS	255
Anexo Metodológico	256
Glosario	272
Índice de Tablas	278
Índice de Gráficos	286

Presentación

El mundo del trabajo ha experimentado continuos cambios en las últimas décadas, desde desequilibrios en la relación capital trabajo, modificaciones en las estructuras y encadenamientos de producción, hasta la integración y uso de las tecnologías de la información y de gestión. Tales cambios, que han afectado profundamente la organización misma del trabajo reconocen, entre sus orígenes, la búsqueda de mayor eficiencia de las empresas para adaptarse a las variabilidades de un ambiente globalizado y competitivo.

En dicho contexto, la Dirección del Trabajo, por medio de su Departamento de Estudios, ha desarrollado la Encuesta Laboral 2014 (Encla 2014), la cual busca explorar sistemáticamente los temas que definen las condiciones de trabajo y relaciones laborales en el país. La encuesta laboral se ha convertido en una instancia indispensable para informar sobre las transformaciones que ocurren en la base de las relaciones del trabajo en las empresas, y como un estimulante punto de partida para desarrollar nuevos estudios en el conjunto de los temas que cubre.

Contar con información rigurosa sobre la especificidad que adquieren los fenómenos del trabajo en nuestro país, del comportamiento que asumen múltiples aspectos regulados por el Código del Trabajo, así como de la visión de los actores sobre las relaciones laborales, resulta una exigencia básica para abordar con eficacia los problemas que plantean dichas relaciones.

La encuesta tiene lugar en un momento en que el país atraviesa por debates ante iniciativas de reforma laboral, por lo que abrigamos expectativas de que este Informe de Resultados sea de interés para la comunidad nacional y de sus instituciones.

En esta oportunidad, la generación de resultados de la Encla 2014 se origina de una muestra probabilística de 3.374 empresas de cinco o más trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo. Por primera vez esta encuesta ilustra, de forma estadísticamente representativa, la distribución por rama económica de estas empresas.



El informe está estructurado en un conjunto de capítulos que informan respectivamente sobre las empresas y el entorno económico, formas de contratación, subcontratación y suministro de trabajadores, jornada de trabajo, remuneraciones, capacitación para el trabajo, organizaciones sindicales, negociación colectiva, empresa y gestión inclusiva, y seguridad y salud en el trabajo.

La encuesta laboral es producto de una tarea cooperativa donde ha intervenido un sinnúmero de personas. Que este momento de dar a conocer los resultados de la encuesta sirva asimismo para agradecer a todos ellos, especialmente a empleadores y trabajadores, por la colaboración prestada a los requerimientos de información que formuláramos en su oportunidad, y que hicieran posible este Informe.

Nuestro compromiso de difusión de los resultados de la encuesta no se agota en esta versión impresa de los mismos. Próximamente, ofreceremos en el sitio web institucional, además de la versión digital del Informe de Resultados, un módulo de consulta interactiva de la información estadística de la Encla 2014 que permitirá satisfacer de manera personalizada, las materias específicas de interés de los usuarios.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO

La estructura conceptual de la Encla

La Encuesta Laboral, Encla, está organizada sobre la base de tres temas: las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Todos ellos configuran lo más relevante de la realidad laboral para contar con un diagnóstico que pone el acento en el trabajo dentro del orden económico social del país.

Las condiciones de empleo dan cuenta de las modalidades de la inserción de los trabajadores en el mercado laboral. Este tipo de participación de los individuos es clave en las sociedades modernas pues de ella depende la participación de trabajadores en la distribución del ingreso y el bienestar en general. De este modo, la posición que ocupan los individuos en el mercado, otorga oportunidades de acceso a bienes y servicios.

Aunque la Encla no es una encuesta de empleo, cuyo objeto sea examinar la oferta y demanda por trabajo, sí es una encuesta en la que esta dimensión de la realidad laboral es considerada para la caracterización de la situación laboral. En concreto, la Encla incluye un conjunto de variables y preguntas acerca de las condiciones de empleo de los trabajadores, tales como su modalidad de contrato o las remuneraciones que reciben. En ambos casos, son variables que caracterizan el modo de inserción del trabajador en el mercado laboral.

Las condiciones de trabajo corresponden al conjunto de aspectos o variables relativos al modo en que se organiza el proceso de trabajo especialmente la organización de la fuerza de trabajo, los medios y el objeto de trabajo. Estas formas de organización del trabajo permiten conocer los efectos tanto organizativos como subjetivos que producen sobre los trabajadores.

La Encla incluye las variables y preguntas que permiten medir esta dimensión, condiciones de trabajo, las que pueden ser ordenadas en tres categorías principales. En primer lugar, las preguntas sobre la **organización del tiempo de trabajo** (jornada laboral, sistema de turnos, etc.). En segundo lugar, todas las preguntas que están referidas a la **caracterización del medioambiente laboral** y, en tercer lugar, las preguntas referidas a **la salud laboral y la protección a los trabajadores**.



Las **relaciones laborales** corresponden al conjunto de relaciones que se establecen entre empleadores y trabajadores, en el marco de las normas legales establecidas para regularlas. De este modo, la conflictividad habitual en las relaciones entre los actores laborales puede ser abordada mediante la regulación de los procesos de búsqueda de acuerdos en torno a las condiciones de empleo y trabajo, y conducida por cauces institucionales mediante procedimientos normados.

En la Encla hay un conjunto de preguntas referidas a la acción sindical, al conflicto laboral y a los procesos de negociación colectiva. De este modo, la dimensión del trabajo que expresa la capacidad de acción de los trabajadores complementa las dimensiones ya descritas anteriormente y que expresan las condiciones más estructurales en las que se insertan los trabajadores. De este modo, la conexión entre estructura y acción, queda recogida en la Encla mediante estas distintas dimensiones y sus respectivas preguntas o variables.

Condiciones de empleo y segmentación del mercado laboral

La importancia de estas dimensiones para la Encla responde a la necesidad de dar cuenta del modo en el que la modernización productiva impacta las condiciones de trabajo y empleo, especialmente si se consideran las profundas transformaciones experimentadas por la economía chilena desde hace más de tres décadas.

Algunos diagnósticos sobre los efectos del modelo de desarrollo chileno sobre los trabajadores, indicaban la precarización laboral como principal consecuencia. El concepto de precariedad laboral describió aquellas formas de empleo que diferían de lo que hasta entonces se había considerado como un empleo típico. Esto es, un empleo con un solo empleador, de duración indefinida, realizado en dependencias del empleador y que contaba con protección y seguridad social. Toda forma de empleo que se apartaba de estas características podía ser considerada una forma de empleo precario.

Para quienes han estudiado el fenómeno de la precariedad laboral, esta es a su vez consecuencia de las transformaciones estructurales impulsadas desde mediados de los setenta bajo la forma de flexibilidad laboral. Ello ocurrió porque la flexibilidad laboral se ha entendido básicamente como desregulación laboral y con ello el trabajador ha quedado desprotegido frente al poder del empleador. De allí que la precariedad laboral haya sido entendida como una consecuencia de la flexibilidad laboral, no obstante el que esta última está originalmente referida a la necesidad de las empresas de hacer frente a un entorno que se ha vuelto cada vez más complejo mediante una mayor capacidad adaptativa. Esta última, supone la introducción de flexibilidad en la operación de las unidades productivas.

En el caso de Chile, los procesos de modernización laboral generaron en este mercado una segmentación, no tanto en los términos característicos del antiguo modelo económico-laboral, en el que había un porcentaje de trabajadores situados en la periferia del mercado laboral en condiciones de informalidad o subempleo. Esta vez, se trataba más bien de una segmentación que atravesaba también al sector formal de la economía, por cuanto era al interior de este donde se dejaban sentir los efectos precarizadores. De este modo, existiría un núcleo de trabajadores con empleos estables y protegidos, y un conjunto de trabajadores cuyos empleos son de corta duración, con menores remuneraciones y sin las mismas protecciones que las de los trabajadores que se ubican en el núcleo de este sistema.

A partir de las reformas laborales introducidas desde el retorno a la democracia a comienzos de los noventa, los efectos precarizadores del empleo han sido enfrentados mediante un fortalecimiento de la institucionalidad laboral y de la acción fiscalizadora en materia de normativa laboral. De esta manera, se ha intentado avanzar en flexibilidad para asegurar la adaptación de las empresas a las cambiantes condiciones del mercado actual, pero cautelando al mismo tiempo que ello no impacte negativamente la calidad del empleo y las condiciones de trabajo. Es la Encla el instrumento que permite justamente indagar la dinámica de las relaciones laborales así entendidas.

Condiciones de trabajo y paradigma productivo

El estudio de las condiciones de trabajo está referido, como hemos dicho, a la organización del proceso de trabajo y del proceso productivo. Para ello, el concepto de paradigma o modelo productivo es útil pues da cuenta de las diversas dimensiones o aspectos en torno a los cuales se puede caracterizar la situación en que han de desempeñarse los trabajadores.

Un modelo o paradigma productivo comporta cinco dimensiones fundamentales:

1. Formas de gestión: esta dimensión está referida a la manera en que es administrada la producción. Esto incluye tanto el modo en que se gestiona la fuerza de trabajo como el modo de gestión de los medios físicos de producción.
2. Formas de organización de la empresa: esta dimensión está referida a la forma en que se organiza la unidad productiva. Por ejemplo, hay modelos productivos que enfatizan el carácter altamente centralizado de las empresas, o bien otros en que se enfatiza la necesidad de descentralizar la empresa y su dirección.



3. Formas de articulación entre unidades productivas: referidas, por ejemplo, al modo en que en un sector económico, se vinculan o coordinan las empresas. Las denominadas formas de integración vertical u horizontal son otro ejemplo de esta dimensión del modelo productivo.
4. Formas de relación salarial: esta dimensión está referida al uso que se hace del salario en un determinado modelo productivo. El mejor ejemplo lo representó el denominado modelo fordista, el que hizo del salario un instrumento fundamental, tanto por el fuerte aumento de los salarios que implementó la economía, como por las transferencias a este de parte importante de los costos de reproducción de la fuerza de trabajo.
5. Base técnica: dimensión referida a los medios físicos de producción y sus principales características como sistemas técnicos. En este sentido, siempre se ha creído que esa base técnica condiciona, cuando no determina, el tipo de relaciones sociales que se constituyen en el espacio de la producción. Sin necesidad de volver a un determinismo tecnológico, es indudable que esta dimensión técnica también permite caracterizar un paradigma o modelo productivo.

Históricamente, el modelo o paradigma productivo más estudiado ha sido el denominado modelo o paradigma fordista. Se trata de un modelo que surgió en EE.UU. en las primeras décadas del siglo XX, en la industria automotriz y que, a partir de allí, se generalizó al conjunto de los sectores productivos. Consistió en un conjunto de normas relativas a la producción y el trabajo que comenzaron a ser implementadas y que hicieron, especialmente de la economía de postguerra en los países occidentales, una economía que generó un incremento de la prosperidad a lo largo de 30 años, transcurridos a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial.

Sin embargo, desde mediados de los años setenta parece haberse puesto en marcha un nuevo paradigma que, ante la ausencia de una identificación positiva, se suele denominar como de descentralización productiva (post-fordista). Se caracterizaría por una importante desregulación de la economía y una gestión flexible de las empresas. Sería en este contexto en el que los procesos de flexibilización laboral y de precarización del empleo habrían tenido lugar. Este paradigma ha sido denominado como un modelo de especialización flexible, entendiéndose por esto último una estrategia empresarial consistente en la permanente innovación y adaptación a los cambios. En Chile coincide con el paso desde un modelo desarrollista a un modelo de economía abierta y con menos regulaciones.

Nuevas formas de organización del trabajo

Tanto aquí como en el mundo, los cambios operados en el modelo productivo a contar de la década de los setenta trajeron consigo también ajustes y cambios a nivel de las formas de organización del trabajo. Aunque, analíticamente, se trata de dimensiones distintas es indudable que el sistema productivo limita o condiciona las posibilidades de variación que admiten los sistemas de organización del trabajo.

Así, del mismo modo en que desde mediados de los setenta han aparecido cambios en la forma de organización de la producción, cuyos efectos en el empleo han sido señalados ya, también en este periodo se introdujeron cambios en las formas de organización del trabajo como manera de hacer frente al agotamiento del anterior modelo de desarrollo. En Chile, estos cambios están vinculados a la crisis del modelo de desarrollo de comienzos de los setenta, de acuerdo al diagnóstico que hicieron las autoridades económicas en esos años y que afirmaba que la crisis del modelo de sustitución de importaciones se debió a un exceso de regulación estatal en la economía. De allí que las reformas que se implementaron estuvieron orientadas por la idea de la desregulación.

En materia de organización del trabajo, este modelo se tradujo en la fragmentación de los procesos productivos y de trabajo, y el deterioro de las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos sectores sometidos a una importante reestructuración productiva.

Trabajo y acción colectiva

Estos cambios en las condiciones de empleo y de trabajo, en Chile y el mundo, han tenido también un impacto importante en las relaciones laborales y las formas de acción colectiva que surgen del mundo del trabajo.

El trabajo no es simplemente una forma de relación entre el ser humano y la naturaleza. Es también un modo de subjetivación, es decir, una manera mediante la cual el ser humano deviene sujeto. En la antigua sociología de la acción esto era descrito recurriendo a los conceptos de historicidad y de acción histórica. Hoy en día, la tradición anglosajona lo denomina "agencia" y "capacidades agenciales". En ambos casos se trata de rescatar lo mismo, es decir, la capacidad que el trabajo humano expresa en términos de acción transformadora de la naturaleza y del propio ser humano.



En el actual modelo de desarrollo, las condiciones en que los trabajadores pueden canalizar estas capacidades agenciales o de acción histórica son muy diferentes a las de hace unas décadas, produciendo cambios profundos también en la subjetividad y en las orientaciones de acción de los trabajadores organizados. Es lo que algunos investigadores han identificado como cambios en la “matriz sindical”, es decir en el modo y orientaciones bajo las cuales opera la acción sindical. Se trataría de una orientación de carácter más bien defensivo, que llevaría a los trabajadores a adaptarse a las condiciones en que hoy deben desenvolverse. Del mismo modo, el principal referente para la acción colectiva es la propia empresa y el grupo de trabajadores que en ella laboran. Si bien existen organizaciones que agrupan a trabajadores de distintas empresas o distintos sectores, el propio modelo sindical que se implementó en Chile, identificado como “sindicalismo de empresa”, indujo un tipo de acción colectiva que se volcó más hacia los problemas internos y propios de la empresa.

En este nuevo escenario hay, sin embargo, nuevas formas de acción colectiva que ofrecen oportunidades para el sindicalismo y los trabajadores, en particular, la demanda por participación en la empresa, en el marco de un modelo de organización del trabajo que pone énfasis en el valor de los trabajadores como sujetos.

El modelo de relaciones laborales

Como hemos dicho, las relaciones laborales corresponden a un modelo de relaciones entre los actores laborales, esto es, entre trabajadores y empleadores, cuya regulación descansa en el marco normativo laboral y que hace posible la institucionalización de las formas de conflicto que emanan de la relación laboral.

En el modelo de relaciones laborales que acompañó el desarrollo chileno en el siglo XX, se entendía que las relaciones entre los actores sociales estaban mediadas tanto por el mercado como por el Estado. Es decir, aunque las relaciones entre trabajadores y empleadores se originaran en el ámbito económico, el Estado intervenía en la regulación de esa relación, de modo que en lugar de ser simplemente una relación entre privados que intercambian bienes o servicios, se entendía que se trataba de una relación entre actores sociales, entre actores laborales, y el Estado la reconocía de ese modo mediante su intervención a través de la regulación y de su propia participación como actor en una relación que no era solo bipartita. Este modelo de relaciones laborales fue conocido como “modelo heterónomo”, pues se entendía que los actores laborales dependían en gran medida del Estado, el que intervenía como un actor más en la relación entre empleadores y trabajadores.

A partir de las transformaciones en las condiciones de empleo y de trabajo que hemos descrito antes, el sistema de relaciones laborales ha transitado hacia un modelo denominado como "modelo autónomo". Ello porque se afirma la autonomía de los actores laborales frente al Estado, el que en lugar de definirse como un actor más que interviene en la relación laboral o en las negociaciones tendientes a definir las condiciones de la relación entre trabajadores y empleadores, solo actúa como un agente que establece el marco regulatorio dentro del cual los trabajadores y los empleadores han de actuar autónomamente. De este modo, las mesas o comisiones tripartitas para definir condiciones de trabajo o condiciones salariales, dejan de ser la norma en el sistema de relaciones laborales chileno.

Aspectos metodológicos

La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo 2014 (Encla 2014) recoge información sobre las condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas de Chile, que permiten: caracterizar las unidades productivas y sus trabajadores; detectar y relacionar fenómenos laborales constituyentes y prever los emergentes, tanto individuales como colectivos.

Constituye la octava versión de la encuesta y la tercera de carácter nacional.

Instrumentos y recolección de información

Al ser un medio de información exhaustivo que permite una visión integral de los fenómenos socio-políticos del trabajo, la Encla requiere de una aplicación acorde a las características más complejas de cada unidad de análisis, así como la consideración del potencial objeto de análisis a vislumbrar.

La información de la Encla 2014 proviene de la aplicación y levantamiento de cuatro cuestionarios. Dos de ellos son aplicados en todas las empresas, y se denominan "Autoaplicado" y "Empleadores".

De los dos restantes, solo uno es aplicado, alternativamente, en entrevista cara a cara, dependiendo de la existencia o no de sindicato, ya sea, a un "Dirigente Sindical" o a un "Trabajador". El cuestionario Autoaplicado se administra en dos modalidades¹: "papel y lápiz" y "correo electrónico", para lo que se otorga a la empresa un plazo determinado para su cumplimiento y devolución, la que dependiendo de la modalidad pactada, se entrega al encuestador en persona o por correo electrónico (en formato Word o pdf).

1 En el pre-test de la encuesta se contó con una tercera modalidad, Excel on-line, que no dio los resultados esperados, por lo que no fue implementada en el trabajo de campo. Informe final de terreno Encla 2014; páginas 17 y 18; Guernica Consultores S.A.



Para garantizar resultados válidos y comparables, se consideraron dentro de la muestra efectiva todas aquellas empresas que completaron los tres cuestionarios ya señalados.

Mecanismos de selección de entrevistados

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

Para los cuestionarios que requerían una entrevista para su cumplimiento, la selección de entrevistados por empresa fue realizada por la consultora a cargo del levantamiento de la encuesta de acuerdo al siguiente protocolo²:

- Empleadores, según el siguiente orden de prelación:
 - Gerente de Recursos Humanos
 - Sub-gerente de Recursos Humanos
 - Jefe de Personal
 - Encargado de Personal
 - Dueño de la empresa
- Dirigentes Sindicales: en empresas que cuentan con sindicato se entrevista, según disponibilidad, al representante que ocupaba el cargo más alto en el sindicato mayoritario, en la siguiente lista:
 - Presidente del sindicato
 - Vice-presidente del sindicato
 - Secretario del sindicato
 - Tesorero del sindicato
 - Otro miembro de la directiva sindical
 - Otro miembro del sindicato
- Trabajadores: en empresas que no tienen sindicato se entrevistó según el siguiente orden de prelación:
 - Representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad
 - Representante de los trabajadores ante el Comité Bipartito de CapacitaciónEn empresas que no cuentan con los comités antes mencionados, se selecciona aleatoriamente a un trabajador utilizando una tabla de números aleatorios

Diseño muestral

Las empresas de la Encuesta Laboral 2014 (Encla) fueron seleccionadas mediante muestreo probabilístico y para ello, tal como ocurrió en las Encuestas Laborales de los años anteriores, el diseño muestral fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entidad que utilizó un marco muestral constituido por un directorio de empresas construido a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII) del año 2012.

El subconjunto de empresas seleccionadas para la Encuesta Laboral 2014, fue conformado por una muestra aleatoria, estadísticamente representativa, de aquellas empresas formales con cinco o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. Por lo tanto, quedaron excluidas las empresas con menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública y de la defensa nacional, las universidades estatales, los organismos extraterritoriales y las organizaciones usuarias de agua.

La muestra se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región, actividad económica y tamaño de la empresa. En el caso de la primera, por la necesidad de proveer de información a los actores laborales regionales y a las entidades que responden a la división político-administrativa del país; en cuanto a las otras dos, por su alta incidencia en todas las dimensiones del trabajo.

En todas las versiones de la Encla, el tamaño de empresa está determinado por la cantidad de trabajadores (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 directamente contratados

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

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo



La región es establecida por la ubicación física de la casa matriz de la empresa. La muestra contempló todas las regiones señaladas por la división político-administrativa del país, excluyendo algunas localidades de difícil acceso y/o muy escasa concentración de empresas. De este modo, fueron excluidas del marco muestral las empresas ubicadas 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 y Antártica.

Como una forma de obtener una mejor representatividad y disminuir el error de muestreo proveniente de la dispersión observada en la variable de análisis "número de trabajadores" contenida en el marco muestral, se consideraron además dos grupos de empresas, el primero correspondiente al tramo a censar o de inclusión forzosa (IF), compuesto por las empresas más grandes y aquellas que pertenecen a estratos cuyo tamaño del marco muestral es mínimo y no se puede calcular una muestra aleatoria; y el segundo grupo considera al resto de las empresas, como tramo aleatorio (TA) a muestrear.

Diseño de los cuestionarios

Los cuestionarios definitivos de la Encla 2011 fueron revisados exhaustivamente para:

- Determinar módulos y/o preguntas a mantener en la Encla 2014 o eliminar de ella, según pertinencia y tasas de respuesta en la Encla 2011.
- Determinar preguntas que requerían ser modificadas, ya sea en su formulación y/o en las alternativas de respuesta (para preguntas cerradas).
- Incorporar nuevas preguntas de acuerdo a las necesidades de los principales usuarios de la encuesta.

Entre las nuevas preguntas consideradas están: número de trabajadores por nacionalidad (chilena y extranjera); número de hombres y mujeres que hacen uso del permiso postnatal por jornada (media o completa); razones para las que se utilizan las pausas programadas en la jornada diaria; y existencia de situaciones de acoso laboral al interior de la empresa.

Los ajustes finales a los cuestionarios fueron realizados de acuerdo con los resultados obtenidos en el pre-test de la encuesta.

Trabajo de campo

La empresa Guernica Consultores S.A. se adjudicó, mediante licitación pública, la preparación y ejecución del trabajo de campo de la Encla 2014.

El levantamiento de información de la Encla 2014 fue realizado entre el 8 de julio de 2014 y la primera semana de enero 2015, lográndose exitosamente en 3.374 empresas, con un coeficiente de variación de 2,43% para las estimaciones a nivel nacional.

A partir de la información sobre la muestra efectiva, el INE calculó igualmente los factores de expansión, tanto para empresas como para trabajadores, por medio de los cuales se obtienen estimaciones poblacionales válidas a partir de las características muestrales dadas. El siguiente cuadro indica la cantidad de empresas que componen la muestra efectiva y la cantidad de empresas que representan, una vez expandidas las cifras al marco muestral, así como también, el número de trabajadores contratados directamente por las empresas de la muestra efectiva y su correspondiente valor expandido:

CUADRO 2

Cantidad de empresas y de trabajadores en la muestra y en el marco muestral ⁽¹⁾

	Muestrales	Poblacionales
Empresas	3.374	89.580
Trabajadores	766.297	4.130.112

Nota:

(1) Los datos muestrales fueron expandidos a la población del marco muestral, según los correspondientes factores de expansión

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Aclaraciones metodológicas y recomendaciones para una correcta interpretación de las estadísticas

- Las estadísticas entregadas en este Informe de Resultados corresponden a cantidades de empresas, cantidades de trabajadores, proporciones expresadas en porcentaje, promedios, razones y tasas.
- Las cifras utilizadas para construir estas estadísticas se encuentran expandidas al universo que buscan caracterizar, mediante la aplicación de factores de expansión para cada unidad de análisis (empresas y trabajadores). Por lo tanto tienen asociadas un determinado error a causa del diseño muestral y a otros errores no muestrales, tales como la no respuesta.



- No todos los cuadros y gráficos están referidos al total de empresas bajo estudio o al total de trabajadores en ellas. En muchos casos se busca caracterizar un subconjunto o sub-universo de las empresas y/o los trabajadores; por lo que, en el caso de las cantidades, los totales de los cuadros serán menores que las cifras expandidas que figuran en el cuadro “Cantidad de Empresas y de trabajadores expandidas y sin expandir”. De este modo, en cada capítulo –ya sea en el texto o en los títulos y notas de los mismos cuadros o gráficos– estará debidamente indicado el conjunto de empresas al que las cifras hacen referencia. Tener claro esto último es clave para interpretar adecuadamente la información que entrega este documento.
- La información consultada en el cuestionario Autoaplicado, referida a número de trabajadores, contratos y montos de remuneraciones, está referida al mes de junio de 2014.
- El número de trabajadores contratados directamente por las empresas de la muestra efectiva, corresponde a un valor calculado sobre la base del total de trabajadores declarados en algunas preguntas del Cuestionario Autoaplicado³, por lo que puede discrepar respecto del total de trabajadores informados en una pregunta específica.
- La suma del número de trabajadores contratados directamente por las empresas según sexo, puede discrepar levemente del total de trabajadores contratados directamente descrito en el punto anterior, ya que corresponde a una estimación del número de trabajadores por sexo declarados en algunas preguntas del Cuestionario Autoaplicado⁴. Así como también se podrían producir discrepancias respecto del total de trabajadores por sexo, informados en alguna pregunta específica.
- En el caso de los cuestionarios que incluyen preguntas respecto a número de trabajadores o de contratos, según diferentes desagregaciones (por ejemplo: sexo, tramo etario, causal de término de contrato, etc.) algunas casillas son dejadas en blanco –ya sea, porque las personas declaran no entender la pregunta, no saben cómo responder, no cuentan con la información necesaria para responderla o se niegan a hacerlo– y aunque se cuente con el total de trabajadores no es

3 Pregunta 2: Número de trabajadores contratados directamente, según región de la casa matriz de la empresa y sexo
Pregunta 7: Número de trabajadores contratados directamente, según tipo de contrato y sexo
Pregunta 8: Número de trabajadores contratados directamente, según tipo de contrato y tramos de edad
Pregunta 9: Número de trabajadores contratados directamente, según tipo de contrato y nacionalidad (chilena, extranjera)
Pregunta 10: Número de trabajadores, según tipo de trabajadores (contratados directamente, subcontratados para la actividad principal, subcontratados para otras actividades y suministrados) y sexo

4 Pregunta 2: Número de trabajadores contratados directamente, según región de la casa matriz de la empresa y sexo
Pregunta 7: Número de trabajadores contratados directamente, según tipo de contrato y sexo
Pregunta 10: Número de trabajadores, según tipo de trabajadores (contratados directamente, subcontratados para la actividad principal, subcontratados para otras actividades y suministrados) y sexo

posible calcular el valor faltante. Ello implica que la suma de los valores parciales no coincidirá con los respectivos totales indicados en el cuadro "Cantidad de Empresas y de trabajadores en la muestra y en el marco muestral". Lo cual lleva a contar con un número menor de observaciones que, si son traspasados ciertos umbrales, puede significar incluso invalidar una pregunta. En el caso de los porcentajes, si no incorporamos los valores perdidos al total según el cual éstos son calculados, aquella merma es inadvertida, pero no así en el caso de las cantidades, las que acusarán indefectiblemente el impacto de aquellos valores perdidos.

- Para garantizar que la información entregada corresponda a datos con validez estadística que permitan hacer estimaciones al marco muestral, se entregarán resultados para todas las categorías de una variable cualitativa o cruce de variables cualitativas, que cuenten individualmente un mínimo de 5 empresas a nivel muestral. Lo anterior aparece debidamente informado en notas al pie del cuadro y/o gráfico, correspondiente.
- Organización sindical: la información proveniente del cuestionario a Dirigentes Sindicales hace referencia únicamente al sindicato al cual pertenece el entrevistado y no a todos los sindicatos que existen en la empresa.
- Negociación colectiva: las preguntas que se encuentran en la Encla, se refieren únicamente a un máximo de cuatro instrumentos colectivos vigentes por empresa a la fecha de aplicación de la encuesta, por lo que de existir más, estos no se encuentran registrados.
- Se recomienda no realizar comparaciones con versiones anteriores de la Encuesta Laboral, a nivel de rama de actividad económica, ya que en estas el diseño muestral no consideró una estratificación por esta variable, a diferencia de esta versión de la encuesta en la que la distribución de empresas en cada una de las ramas de actividad económica en la muestra se corresponde directamente con su representatividad en el marco muestral.



CAPITULO 1

Las empresas y su entorno económico

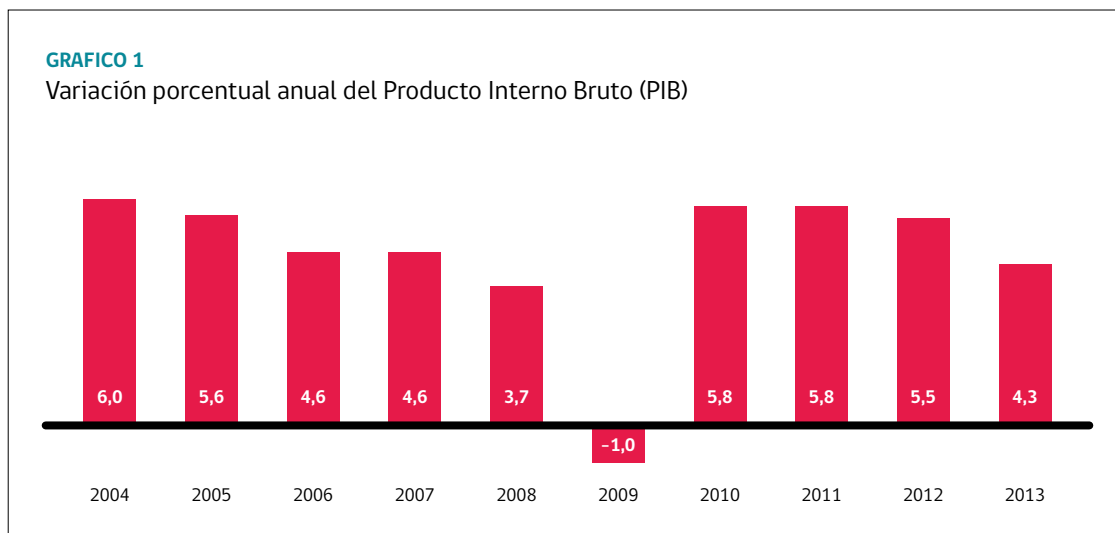


Las empresas, como cualquier organización, deben ser capaces de operar en las condiciones que su entorno le impone. Ello, que es válido para toda clase de sistemas desde los sistemas vivos hasta los sistemas físicos, adquiere especial relevancia en el caso del entorno económico cuando hablamos de las empresas, por cuanto un entorno de mayor complejidad, al que una empresa no sea capaz de adaptarse, significará su desaparición y con ella, el término de los puestos de trabajo de cada uno de sus trabajadores.

Las empresas, como cualquier organización, deben ser capaces de operar en las condiciones que su entorno le impone. Ello, que es válido para toda clase de sistemas desde los sistemas vivos hasta los sistemas físicos, adquiere especial relevancia en el caso del entorno económico cuando hablamos de las empresas, por cuanto un entorno de mayor complejidad, al que una empresa no sea capaz de adaptarse, significará su desaparición y con ella, el término de los puestos de trabajo de cada uno de sus trabajadores. Por esa razón, la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, Encla, recoge información sobre la observación que las propias empresas mediante sus empleadores hacen de su entorno económico. En la relación con este, los empleadores estructuran expectativas en función de la información que sobre aquel tienen, de modo que un buen indicador del grado de “salud” de la situación laboral es la percepción que los propios empleadores tienen sobre el entorno económico en que se desenvuelven.

1.1 Comparación con otras empresas de similar tamaño

El entorno económico de las empresas en el año 2013 –año de referencia para la mayoría de las preguntas de la Encla 2014 en la que se indagó por la situación económica de aquellas– evidencia un nuevo proceso de desaceleración de la economía, lo que se expresa en el menor crecimiento del producto interno bruto, tal como lo muestran los datos del gráfico siguiente.



Fuente: Banco Central de Chile

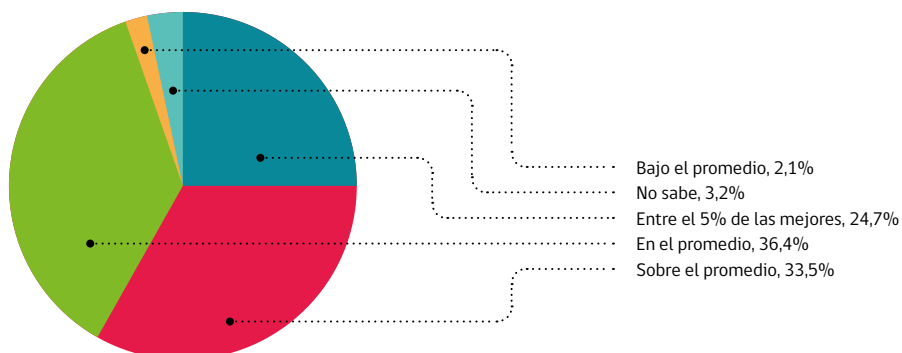


De acuerdo a las cifras disponibles, la economía chilena creció menos que el año 2012; y el 2014 lo hizo menos que en 2013. En este sentido, la encuesta Encla recoge la situación de las empresas en un contexto que, aunque no configura una situación de crisis económica, sí constituye un escenario menos promisorio que en la anterior versión de este estudio, realizada en el año 2011. Ello llevaría a esperar que este contexto de desaceleración se expresara en la percepción de los empleadores de la situación económica de sus empresas y en sus expectativas económicas para el futuro inmediato. Es lo que veremos a continuación.

En primer lugar, un dato interesante que entrega la Encla es la percepción que tienen los empleadores de la posición que su propia empresa ocupa dentro de aquellas de similar tamaño y rubro. En efecto, cerca de un cuarto de los empleadores considera que su empresa se ubica dentro del 5% de las mejores. Por cierto, el resultado de la encuesta muestra que no es un 5% de empleadores sino un 24,7% de ellos el que reconoce estar en esa posición superior, de modo que aquí la percepción respecto a su propia empresa es notoriamente mejor que lo que la realidad misma señala. Desde luego, se trata solamente de una percepción sobre la posición relativa de las empresas y no sobre su calidad, pero de todas maneras dice bastante respecto a la confianza que tienen los empleadores en la calidad de lo que hacen. De hecho, el gráfico siguiente muestra bien que quienes creen que su empresa es inferior al promedio de aquellas con las que resulta comparable, son muy pocos. La mayoría de los empleadores más bien se reconocen por sobre el promedio de las empresas.

GRAFICO 2

Distribución porcentual de empresas según comparación de su empresa con otras de similar tamaño



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Esta percepción positiva respecto a la posición de las empresas en comparación con otras, aumenta en la medida que aumenta el tamaño de la empresa, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla. De este modo, si bien el optimismo es bastante generalizado entre los empleadores, toda vez que en todos los segmentos de empresa la mayoría de los empleadores reconoce que su empresa se sitúa sobre el promedio, este optimismo es menos marcado en el caso de la microempresa. Ello, probablemente porque la situación general de la microempresa es ciertamente más difícil que la de las grandes empresas y eso pudiera generar una percepción algo menos optimista entre los microempresarios. También los datos muestran que entre los microempresarios es mayor el porcentaje de aquellos que no saben en qué posición relativa se encuentra su empresa, lo que da cuenta de un mayor grado de incertidumbre respecto al contexto en que han de operar.

CUADRO 3

Distribución porcentual de empresas, según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por tamaño de empresa

Comparación con empresas de similar tamaño	Tamaño de empresa				
	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Entre el 5% de las mejores	18,8%	28,3%	29,2%	38,4%	24,7%
Sobre el promedio	35,3%	32,4%	31,4%	31,6%	33,5%
En el promedio	35,4%	37,7%	37,7%	27,6%	36,4%
Bajo el promedio	3,2%	1,3%	1,2%	1,6%	2,1%
No sabe	7,3%	0,2%	0,5%	0,8%	3,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

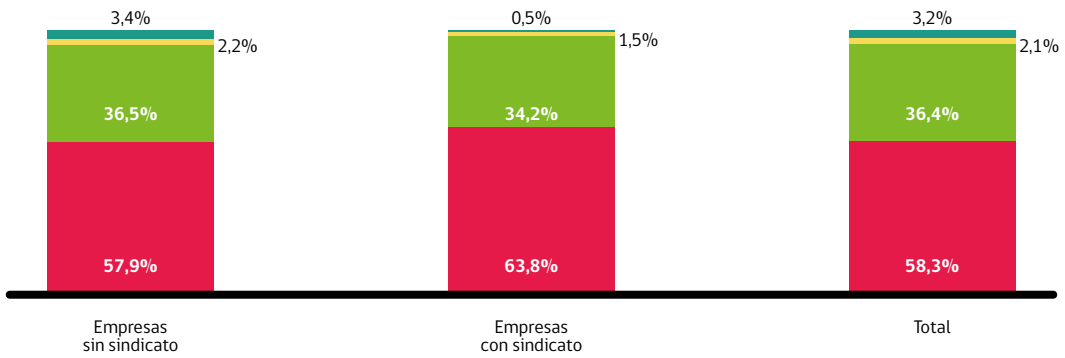
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Por su parte, los empleadores de empresas en las que existe algún sindicato muestran una visión levemente más positiva respecto a la situación relativa de su empresa en comparación a otras de similar tamaño y rubro económico. De todos modos, tanto en empresas con sindicato como en empresas sin sindicato, la mayoría de los empleadores percibe que su empresa se ubica por sobre el promedio de las restantes.



GRAFICO 3

Distribución porcentual de empresas según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por existencia de sindicato



■ Entre el 5% de las mejores sobre el promedio ■ En el promedio ■ Bajo el promedio ■ No sabe
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Una variable independiente que presenta un mayor poder de discriminación en relación con esta pregunta formulada a los empleadores, es la rama de actividad. En efecto, y tal como lo evidencia la tabla a continuación, hay sectores que difieren bastante respecto a esta comparación de la propia empresa con las restantes. Llama especialmente la atención de las empresas del sector de la minería, por cuanto allí esta visión positiva sobre la comparación de la empresa es bastante menos evidente. No solo porque es el sector que presenta el menor porcentaje de empleadores que afirma que su empresa está por sobre el promedio sino que porque también es el sector en que es mayor el porcentaje de quienes sostienen que su empresa se sitúa bajo el promedio.

CUADRO 4

Distribución porcentual de empresas, según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Entre el 5% de las mejores	Sobre el promedio	En el promedio	Bajo el promedio	No sabe	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	17,8%	32,9%	48,0%	0,8%	0,5%	100%
Pesca	30,7%	55,8%	10,3%	2,1%	1,0%	100%
Explotación de minas y canteras	19,2%	25,4%	40,4%	14,9%	0,2%	100%
Industria manufacturera	23,7%	28,9%	26,2%	0,5%	20,8%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	43,5%	46,5%	5,2%	4,8%	0,0%	100%
Construcción	23,1%	29,6%	44,7%	2,6%	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	23,2%	39,5%	33,4%	3,7%	0,2%	100%
Hoteles y restaurantes	30,3%	27,4%	42,1%	0,2%	0,0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18,7%	40,2%	35,3%	5,4%	0,4%	100%
Intermediación financiera	32,2%	40,5%	24,8%	2,5%	0,0%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	28,0%	24,5%	45,6%	1,1%	0,7%	100%
Enseñanza	30,1%	37,1%	31,7%	1,0%	0,1%	100%
Servicios sociales y de salud	53,4%	25,3%	18,8%	1,6%	0,9%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	25,3%	55,9%	16,7%	0,4%	1,7%	100%
Total	24,7%	33,5%	36,4%	2,1%	3,2%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

La situación de la minería contrasta con los sectores de la pesca, electricidad, gas y agua, y con el sector de finanzas. En todos ellos el porcentaje de empleadores que compara en forma positiva la situación de su empresa en relación con otras, es mayoritario.



Este mismo dato, pero esta vez desagregado por región, muestra menores diferencias que las evidenciadas al desagregarlo por rama de actividad. No obstante, llama también la atención el que sea en la región del Maule donde se observa el mayor porcentaje de empleadores que perciben que su empresa está bajo el promedio de aquellas con las que resulta comparable. En cambio, en las regiones mineras no se observa esta situación, considerando que eran los empleadores de las empresas mineras los que presentaban los menores niveles de percepción positiva a este respecto. Ello probablemente se explique por las diferencias en términos de número de unidades entre las empresas mineras en Antofagasta, por ejemplo, y los demás tipos de unidades productivas.

Por su parte, los mayores niveles de percepción positiva se encuentran en la región de Arica y Parinacota, los que superan ampliamente a las demás regiones en términos del porcentaje de empleadores que considera que su empresa está en mejores condiciones que las demás. También ocurre algo parecido en Tarapacá, al menos en términos del porcentaje de empleadores que están convencidos que su empresa se ubica en el 5% superior.

CUADRO 5

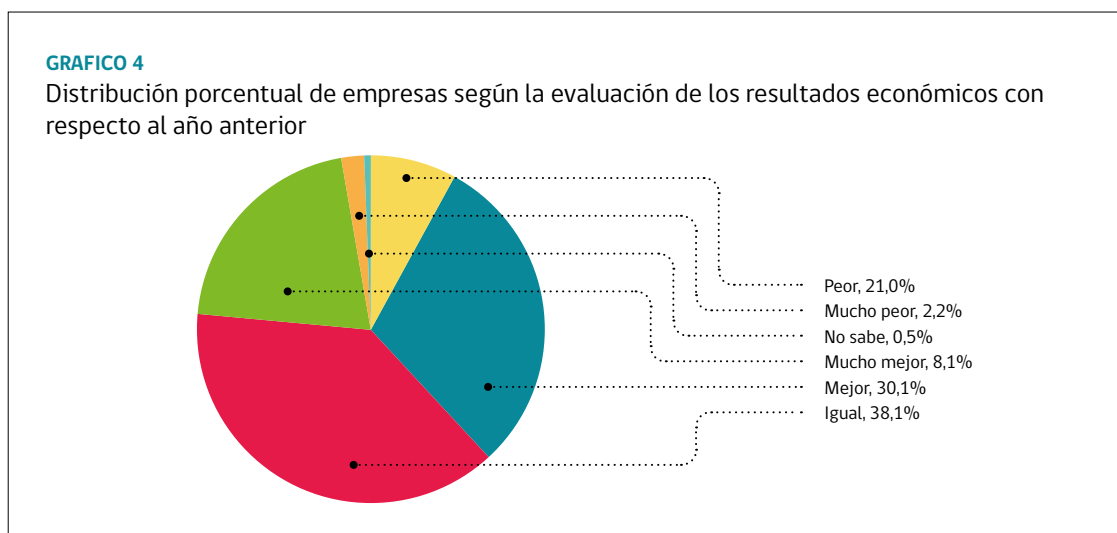
Distribución porcentual de empresas, según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por región de la casa matriz de la empresa

Región	Entre el 5% de las mejores	Sobre el promedio	En el promedio	Bajo el promedio	No sabe	Total
Arica y Parinacota	44,2%	39,8%	15,7%	0,4%	0,0%	100%
Tarapacá	41,1%	28,9%	28,5%	1,4%	0,1%	100%
Antofagasta	26,6%	30,9%	36,3%	5,9%	0,3%	100%
Atacama	36,2%	27,1%	34,0%	2,7%	0,0%	100%
Coquimbo	24,0%	36,9%	35,8%	2,2%	1,2%	100%
Valparaíso	23,6%	31,9%	39,8%	3,7%	1,1%	100%
Metropolitana	20,6%	35,3%	37,9%	0,3%	5,9%	100%
O'Higgins	25,6%	32,4%	40,2%	0,7%	1,2%	100%
Maule	27,9%	29,8%	31,8%	10,3%	0,2%	100%
Biobío	30,9%	27,0%	36,8%	4,8%	0,5%	100%
Araucanía	33,1%	29,3%	32,9%	4,3%	0,5%	100%
Los Ríos	22,9%	36,4%	34,4%	5,9%	0,4%	100%
Los Lagos	30,2%	41,1%	27,8%	0,8%	0,2%	100%
Aysén	36,3%	25,2%	38,5%	0,0%	0,0%	100%
Magallanes	39,3%	31,9%	27,2%	0,7%	0,9%	100%
Total	24,7%	33,5%	36,4%	2,1%	3,2%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

1.2 Evaluación del desempeño económico de la empresa

Otro aspecto relevante en la capacidad que las empresas tienen para adaptarse a su entorno es el de sus resultados económicos. A este respecto, la encuesta laboral indaga acerca de la evaluación que hacen los propios empleadores de los resultados económicos de su empresa en relación con el año anterior. A este respecto, la evaluación positiva se mantiene, en el sentido que un 38,2% de los empleadores sostiene que los resultados económicos han sido mejores o mucho mejores que los del año anterior. Por su parte, el 38,1% afirma que han sido iguales. Y tan solo un 23,2% de los empleadores afirmó que sus resultados habían sido peores o mucho peores que los del año anterior.



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Al desagregar esta información por tamaño de empresa, se puede observar que la evaluación positiva de los resultados económicos es mayor entre los empleadores de las empresas más grandes. Por el contrario, es en las microempresas donde esta evaluación es notoriamente menos positiva, no obstante lo cual un 41% de los empleadores declara que los resultados económicos han sido iguales a los del año anterior.



CUADRO 6

Distribución porcentual de empresas, según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por tamaño de empresa

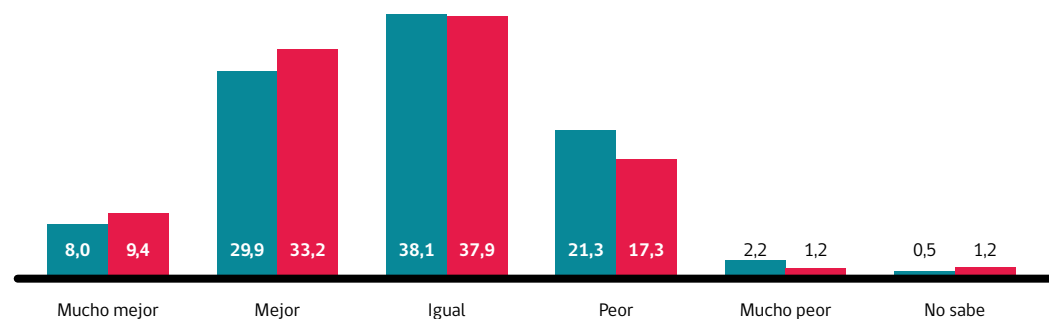
Evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior	Tamaño de empresa				
	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Mucho mejor	7,3%	8,0%	9,8%	12,9%	8,1%
Mejor	21,7%	36,5%	33,4%	36,7%	30,1%
Igual	41,0%	35,3%	40,8%	32,5%	38,1%
Peor	28,0%	16,4%	15,2%	16,5%	21,0%
Mucho peor	1,9%	2,8%	0,5%	0,3%	2,2%
No sabe	0,0%	1,0%	0,3%	1,2%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

No hay grandes diferencias entre las empresas que tienen sindicato y las que no cuentan con uno, respecto a la evaluación de los resultados económicos de la empresa. Sin embargo, los empleadores de las empresas con sindicato muestran un porcentaje levemente mayor de evaluación positiva que los empleadores de las empresas que carecen de organización sindical, tal como se aprecia en el gráfico siguiente.

GRAFICO 5

Distribución porcentual de empresas según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por existencia de sindicato



■ Sin sindicato ■ Con sindicato

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

En lo que se refiere a la evaluación de resultados en los distintos sectores de actividad económica, se pueden observar diferencias notorias entre ellos. Específicamente, el sector que muestra el mayor porcentaje de evaluación positiva es el de enseñanza, toda vez que allí más de la mitad de los empleadores afirma que los resultados han sido mejores o mucho mejores que los del año anterior.

En contraste con lo anterior, es en la minería y en la construcción donde aparecen los mayores porcentajes de evaluación negativa sobre los resultados económicos de la empresa. En ambos, más del 30% de los empleadores afirma que sus resultados han sido peores o mucho peores que los del año pasado.

CUADRO 7

Distribución porcentual de empresas, según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	No sabe	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13,7%	27,2%	34,8%	16,1%	7,6%	0,6%	100%
Pesca	2,1%	27,6%	58,7%	11,4%	0,3%	0,0%	100%
Explotación de minas y canteras	3,1%	24,4%	36,0%	29,0%	7,5%	0,0%	100%
Industria manufacturera	7,7%	25,0%	49,2%	15,5%	2,6%	0,0%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	8,9%	37,3%	31,4%	21,8%	0,0%	0,7%	100%
Construcción	7,2%	27,3%	33,2%	27,9%	4,4%	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	3,9%	35,0%	35,8%	22,4%	1,4%	1,4%	100%
Hoteles y restaurantes	7,5%	31,9%	38,5%	21,5%	0,5%	0,0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14,3%	24,5%	44,4%	16,0%	0,5%	0,4%	100%
Intermediación financiera	13,8%	26,6%	51,4%	6,7%	0,2%	1,4%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,5%	31,1%	30,1%	32,7%	0,2%	,3%	100%
Enseñanza	12,8%	41,9%	35,9%	8,6%	0,6%	0,3%	100%
Servicios sociales y de salud	9,3%	28,0%	49,7%	12,1%	0,3%	0,6%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	10,4%	29,8%	44,1%	14,9%	0,0%	0,7%	100%
Total	8,1%	30,1%	38,1%	21,1%	2,2%	0,5%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)



Por último, en relación a este aspecto de la situación de las empresas, la siguiente tabla muestra que en la región de Magallanes se presenta el mayor porcentaje de evaluación positiva. También en este caso, más de la mitad de los empleadores sostiene que los resultados económicos de su empresa son mejores o mucho mejores que los del año anterior. Por el contrario, en Coquimbo se observa el mayor porcentaje de empleadores que evalúan como peor o mucho peor el resultado de su empresa.

CUADRO 8

Distribución porcentual de empresas, en relación a la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por región de la casa matriz

Región	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	No sabe	Total
Arica y Parinacota	8,1%	32,4%	45,9%	13,6%	0,0%	0,0%	100%
Tarapacá	12,1%	35,2%	35,6%	14,5%	2,4%	0,1%	100%
Antofagasta	15,7%	29,4%	37,1%	15,1%	2,1%	0,7%	100%
Atacama	2,4%	27,2%	43,2%	26,5%	0,4%	0,3%	100%
Coquimbo	7,9%	25,0%	35,3%	24,1%	7,7%	0,0%	100%
Valparaíso	5,5%	21,1%	47,9%	20,3%	5,3%	0,0%	100%
Metropolitana	9,7%	30,1%	34,0%	23,5%	1,9%	0,7%	100%
O'Higgins	3,5%	31,4%	38,3%	23,8%	1,7%	1,2%	100%
Maule	6,9%	28,0%	39,8%	23,4%	1,9%	0,0%	100%
Biobío	6,6%	32,8%	41,3%	17,7%	1,0%	0,5%	100%
Araucanía	2,8%	35,8%	47,8%	12,0%	0,8%	0,8%	100%
Los Ríos	3,7%	30,7%	50,2%	15,3%	0,0%	0,1%	100%
Los Lagos	5,7%	38,0%	38,9%	16,9%	0,5%	0,0%	100%
Aysén	9,3%	37,5%	36,8%	10,3%	6,2%	0,0%	100%
Magallanes	11,8%	41,3%	43,4%	3,4%	0,1%	0,0%	100%
Total	8,1%	30,1%	38,1%	21,0%	2,2%	0,5%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

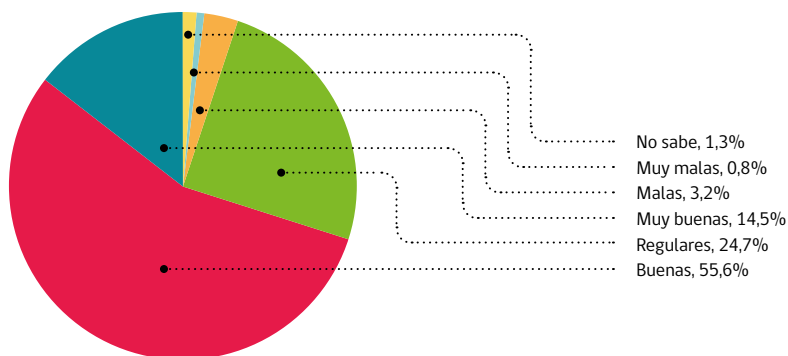
1.3 Expectativas económicas para el futuro inmediato

Como dijimos antes, todo sistema social que se adapte a su entorno lo hace estructurando sus expectativas a partir de la información que posee sobre el mismo. En este sentido, un indicador de la capacidad de los sistemas sociales para tener éxito en esa adaptación es el de las expectativas con las que operan. En este caso, a los empleadores se les preguntó acerca de las posibilidades que le ven a su empresa para el futuro inmediato. Se trata de un buen indicador de las expectativas económicas que tienen los empleadores y da cuenta de la confianza con la que ven el futuro. Al respecto, los datos de la última Encla indican que en su gran mayoría los empleadores miran con optimismo el futuro, toda vez que el 70,1% de ellos afirma que las posibilidades económicas serán buenas o muy buenas. Ello contrasta con el 4,0% que declara que son malas o muy malas.

En las diversas mediciones realizadas de la situación laboral del país mediante esta encuesta, siempre los datos han arrojado como resultados un importante nivel de optimismo en los empleadores, tal como lo hemos constatado nuevamente en esta oportunidad, de modo que más allá de las oscilaciones del ciclo económico o de la información que entregan otros medios, lo cierto es que los empleadores en su gran mayoría se han mostrado sistemáticamente optimistas con respecto al futuro económico de sus empresas.

GRAFICO 6

Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato



Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)



Del mismo modo que lo observamos en relación a los otros indicadores analizados, también aquí las expectativas optimistas con respecto al futuro de la empresa son más altas entre los empleadores de las empresas más grandes. Si en la microempresa hay un 60,7% de empleadores que confía en que las posibilidades de la empresa son buenas o muy buenas en el futuro inmediato, dicho porcentaje sube a 81,6% en el caso de la gran empresa. Nuevamente, ya en el caso de la microempresa, siendo el porcentaje más bajo de entre todos los tamaños de empresa, sigue siendo lo suficientemente alto como para afirmar con confianza que las expectativas del empresariado son positivas en lo que dice relación con el futuro inmediato.

CUADRO 9

Distribución porcentual de empresas, según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por tamaño de empresa

Posibilidades para la empresa en el futuro inmediato	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Muy buenas	12,3%	16,0%	15,5%	18,5%	14,5%
Buenas	48,4%	59,8%	64,6%	63,1%	55,6%
Regulares	34,9%	17,3%	17,3%	16,2%	24,6%
Malas	3,1%	3,9%	1,1%	1,3%	3,2%
Muy malas	0,7%	0,9%	0,7%	0,1%	0,8%
No sabe	0,6%	2,1%	0,7%	0,7%	1,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Otra variable relevante a este respecto es la de la existencia de sindicato en la empresa, cualquiera sea el tipo de sindicato al que puedan recurrir los trabajadores. Los datos de la Encla 2014 muestran que no hay diferencias significativas en cuanto a las expectativas de los empleadores, exista o no sindicato en la empresa. En general, las expectativas económicas para el futuro inmediato son en ambos casos altas, tal como lo evidencia el que la mayoría de los empleadores vea las posibilidades para sus empresas como buenas o muy buenas. Y eso, tanto entre quienes tienen un sindicato en su empresa, como quienes no lo tienen.

CUADRO 10

Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por existencia de sindicato

Posibilidades para la empresa en el futuro inmediato	Sin sindicato	Con sindicato	Total
Muy buenas	14,6%	12,1%	14,5%
Buenas	55,6%	55,3%	55,6%
Regulares	24,5%	27,4%	24,6%
Malas	3,1%	4,7%	3,2%
Muy malas	0,8%	0,1%	0,8%
No sabe	1,4%	0,4%	1,3%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Ya sabemos que predomina un clima de relativo optimismo entre los empleadores. Sin embargo, es interesante poder observar cómo varían estas expectativas económicas en las distintas ramas de la producción, como se puede observar en la tabla siguiente.

En ella se aprecia que los mayores niveles de optimismo en cuanto al futuro inmediato se encuentran entre los empleadores del sector de electricidad, gas y agua, con un 93,0% de empleadores que visualizan como buenas o muy buenas las posibilidades para sus empresas. El contraste se da con el sector de la industria, donde siendo mayoritario también el optimismo, alcanza solamente a un 53,2% del total de empleadores en esa rama de actividad económica.

**CUADRO 11**

Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	No sabe	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,5%	39,0%	42,5%	4,6%	1,3%	0,9%	100%
Pesca	3,4%	54,0%	36,7%	5,4%	0,5%	0,0%	100%
Explotación de minas y canteras	8,4%	51,3%	28,0%	12,3%	0,0%	0,0%	100%
Industria manufacturera	12,7%	40,5%	40,5%	3,4%	2,4%	0,5%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	16,2%	76,8%	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Construcción	11,7%	65,7%	18,1%	4,1%	0,2%	0,1%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	11,0%	62,9%	20,6%	2,8%	0,0%	2,7%	100%
Hoteles y restaurantes	22,0%	53,3%	17,3%	6,7%	0,0%	0,7%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,2%	50,4%	28,3%	4,6%	1,0%	0,5%	100%
Intermediación financiera	17,0%	69,6%	13,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	14,9%	65,2%	18,1%	0,5%	1,1%	0,2%	100%
Enseñanza	17,8%	58,0%	16,5%	2,3%	0,8%	4,6%	100%
Servicios sociales y de salud	18,1%	68,7%	11,5%	0,7%	0,0%	1,1%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	34,2%	42,8%	16,8%	1,7%	0,0%	4,5%	100%
Total	14,5%	55,6%	24,7%	3,2%	0,8%	1,3%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Por último, no existe ninguna región del país en la que no haya una mayoría de empleadores que ven con optimismo el futuro económico de sus empresas, tal como queda en evidencia en la tabla siguiente. En todas ellas la mayoría considera que las posibilidades económicas serán buenas o muy buenas en el futuro inmediato. Por cierto, hay algunas en las que el nivel de optimismo es mayor que en otras, como sucede en las regiones de los extremos del país, específicamente en Arica y Parinacota, y en la región de Magallanes. En cambio, en la región de Los Ríos y en la del Maule es donde encontramos un optimismo más moderado a este respecto.

CUADRO 12

Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por región de la casa matriz

Región	Muy buenas	Buenas	Regulares	Malas	Muy malas	No sabe	Total
Arica y Parinacota	14,2%	69,2%	16,3%	0,0%	0,0%	0,4%	100%
Tarapacá	13,8%	62,7%	19,1%	4,4%	0,0%	0,0%	100%
Antofagasta	13,4%	63,6%	18,6%	1,7%	1,2%	1,5%	100%
Atacama	6,4%	61,0%	30,1%	1,9%	0,0%	0,6%	100%
Coquimbo	14,1%	50,1%	23,2%	8,9%	3,4%	0,2%	100%
Valparaíso	8,9%	51,9%	31,2%	4,8%	1,4%	1,9%	100%
Metropolitana	16,7%	58,3%	20,8%	2,5%	0,6%	1,1%	100%
O'Higgins	14,3%	52,5%	26,4%	3,8%	1,2%	1,8%	100%
Maule	10,3%	47,5%	31,8%	3,9%	0,0%	6,5%	100%
Biobío	13,0%	47,0%	35,1%	3,9%	0,6%	0,3%	100%
Araucanía	14,2%	52,2%	30,3%	1,8%	0,6%	0,8%	100%
Los Ríos	10,6%	44,3%	39,3%	3,7%	0,0%	2,1%	100%
Los Lagos	14,7%	60,7%	20,4%	3,3%	0,7%	0,2%	100%
Aysén	12,0%	63,6%	18,4%	2,9%	2,6%	0,5%	100%
Magallanes	17,7%	66,3%	14,7%	0,0%	0,1%	1,2%	100%
Total	14,5%	55,6%	24,6%	3,2%	0,8%	1,3%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Lo que parece quedar en evidencia con estos datos sobre el entorno económico de las empresas es que, si bien existe evidencia acerca del menor crecimiento económico del país, y considerando que en el año de realización de la encuesta existió una amplia discusión sobre materias que les afectan directamente a las empresas, como la reforma tributaria, la verdad es que los empleadores tienen una percepción mejor de lo que esas evidencias parecerían indicar. En efecto, todos los datos revisados muestran que no solo la mayoría de ellos tiene una buena evaluación del desempeño económico de su empresa sino que además miran el futuro inmediato con optimismo. En este sentido, es muy relevante un dato como este, cuando el país enfrenta un periodo menos auspicioso económicamente puesto que, sin desmentir el hecho de que en el corto y mediano plazo las tasas de crecimiento serán menores a las observadas hace unos años, lo importante es que los empleadores cuentan con la confianza suficiente como para continuar en su labor de contribuir a la creación de empleo en Chile.



CAPITULO 2

Formas de contratación



La Encla, aunque no es una encuesta de empleo sino sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales, ha aportado un conjunto de información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las empresas del sector formal de la economía. Específicamente, ha permitido conocer cuál es la distribución que presentan las distintas modalidades de contratación que admite la normativa laboral chilena y su cuantificación en función de ciertas variables independientes.

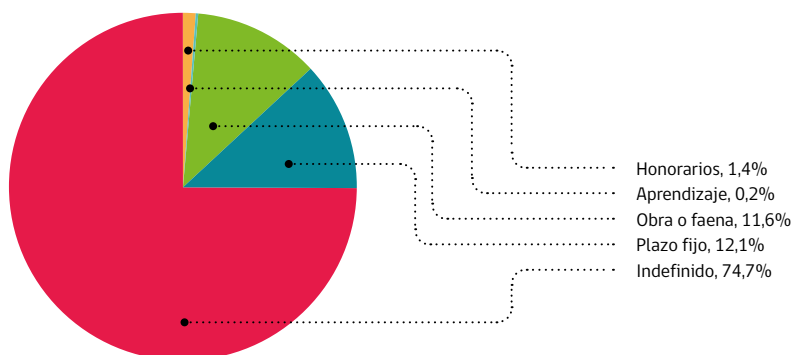
La Encla, aunque no es una encuesta de empleo sino sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales, ha aportado un conjunto de información sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las empresas del sector formal de la economía. Específicamente, ha permitido conocer cuál es la distribución que presentan las distintas modalidades de contratación que admite la normativa laboral chilena y su cuantificación en función de ciertas variables independientes.

El contrato de trabajo es la expresión jurídica de la configuración de una relación de trabajo entre un empleador y un trabajador, la cual se basa en la existencia, entre ambos agentes laborales, de una relación de dependencia y de una relación de subordinación. Es esta relación de trabajo la que queda regulada mediante los mecanismos que establece la legislación laboral que busca la protección del trabajador ante el desequilibrio de poder en su relación con el empleador. Lo que se cautela es, principalmente, el cumplimiento de aquellos derechos de los que goza en su condición de trabajador dependiente. Por esta razón, la existencia de un contrato de trabajo constituye un indicador utilizado a menudo en las mediciones sobre calidad del empleo. En este sentido, conocer qué tipos de contratos tienen los trabajadores resulta fundamental para estimar la calidad de sus condiciones de empleo y trabajo, no obstante que esta última no pueda reducirse simplemente a la existencia de un contrato de trabajo, puesto que debe ir acompañada también de otros indicadores para reconocer la existencia de un empleo de calidad. Básicamente, condiciones relativas a remuneraciones, jornada laboral, entre otras.

2.1 Tipos de contratos

Lo que muestran los resultados de esta encuesta es que la situación del empleo, en términos de las formas predominantes de contrato existentes en las empresas del país, no presenta un cambio fundamental.

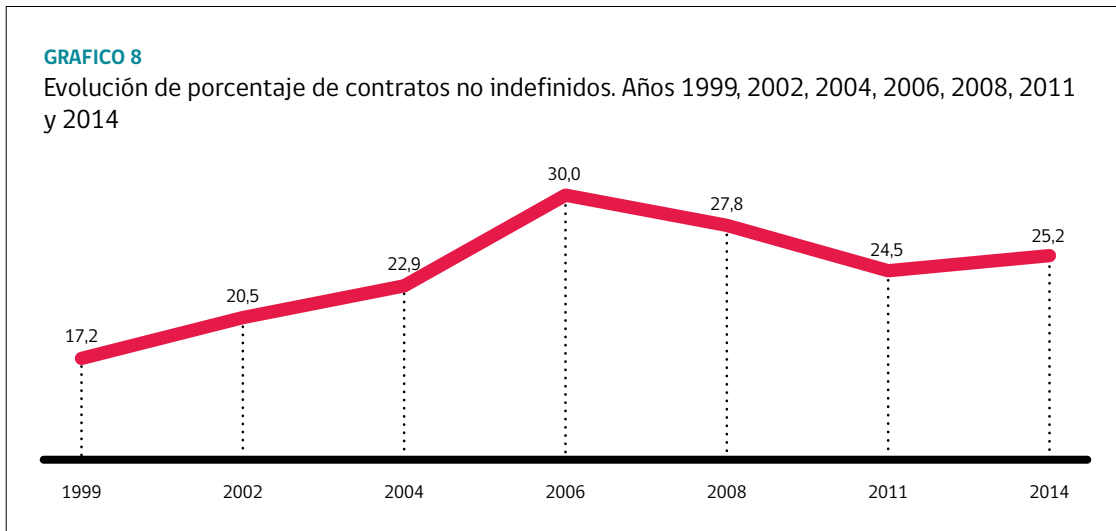
Es esperable que la estructura general de las condiciones de empleo se haya mantenido a lo largo de los tres años transcurridos desde la anterior medición en el año 2011. Esto quiere decir que, tal como lo muestra el gráfico siguiente, en nuestro país la gran mayoría de los trabajadores dependientes, que laboran en las empresas formales de cinco o más trabajadores, está contratada bajo la modalidad del contrato indefinido (74,8%). Prácticamente tres de cada cuatro trabajadores en Chile posee un contrato de este tipo. Le siguen en importancia los contratos a plazo fijo (12,1%) y los contratos por obra y faena (11,6%), siendo marginales otras formas de contrato, incluyendo aquellas que en términos estrictos no corresponden a una relación de trabajo, como es el caso de los honorarios (1,4%) y que más bien pudieran corresponder a una relación de trabajo encubierta bajo la forma de una prestación de servicios por parte de un trabajador independiente.

**GRAFICO 7****Distribución de trabajadores según tipo de contrato**

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Aunque el marco muestral de la Encla ha cambiado, es posible observar de todas maneras cómo las estimaciones realizadas en cada oportunidad sobre la proporción de contratos de trabajo de carácter no indefinido presentaron desde fines de los años noventa hasta mediados de la década pasada una tendencia a un aumento. Lo cual llevó a pensar que existía una tendencia en el desarrollo económico chileno a reemplazar empleos estables por empleos inestables, expresados estos últimos en empleos de carácter temporal. No obstante, desde mediados de la década pasada esta tendencia se revirtió, aunque aún no se ha llegado a los niveles observados a fines de los noventa. Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, la diferencia observada entre el año 2011 y el 2014 está dentro del margen de error de la encuesta; así, en rigor, se puede afirmar que no hay diferencia significativa en este periodo, evidenciándose una estabilización de las formas más inestables de contratación.

Lo anterior confirma el hecho de que la forma de relación de carácter indefinido se ha afianzado a lo largo del tiempo, lo que puede ser interpretado en términos de empleos de mayor calidad, si se acepta que el contrato indefinido otorga mayores niveles de estabilidad a los trabajadores o que, al menos desde el punto de las expectativas, se asocia a mejores condiciones que las de los contratos de carácter temporal.



Fuente: Encla 1999, 2002, 2004, 2006, 2008, 2011 y 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Al desagregar esta información sobre tipos de contrato por el sexo del trabajador, se puede apreciar que entre las mujeres es mayor el porcentaje de quienes cuentan con contrato indefinido, en comparación a los hombres. Este dato confirma también una tendencia ya observada en las anteriores mediciones de la Encla y expresa las diferencias existentes en la estructura del empleo femenino y el empleo masculino. A modo de ilustración, cabe considerar la masculinización de algunos sectores productivos en los que predominan los contratos temporales, como ocurre con el contrato por obra o faena en la construcción. Ello explicaría el que entre los hombres se da en términos relativos casi el doble de este tipo de contratos que entre las mujeres.

CUADRO 13

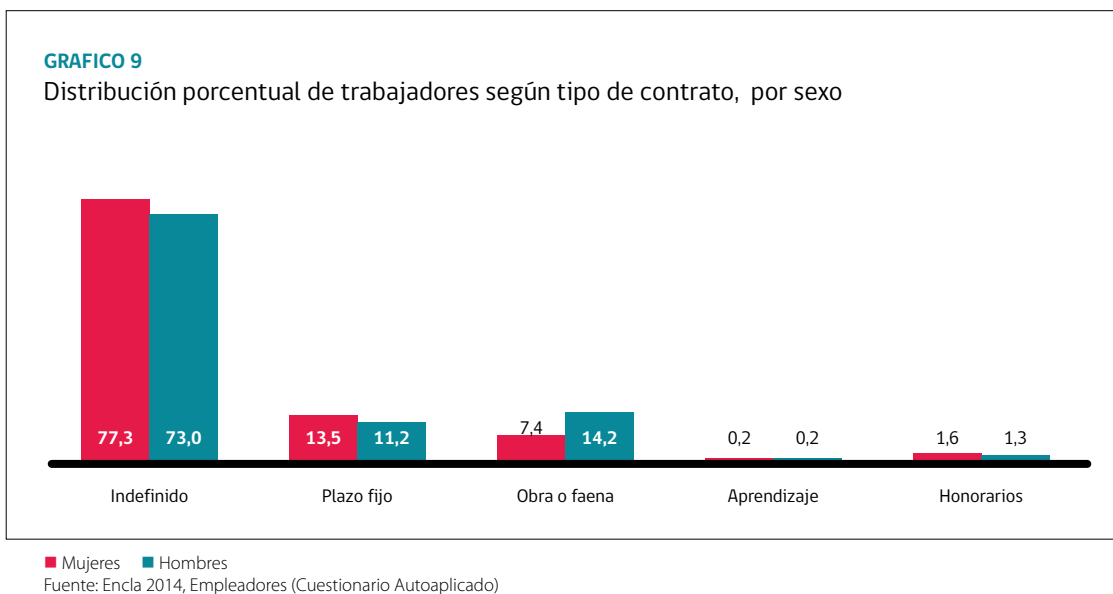
Distribución absoluta y porcentual según tipo de contrato, por sexo

Tipo de contrato	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Indefinido	1.861.783	73,0%	1.224.167	77,3%	3.085.950	74,7%
Plazo fijo	284.961	11,2%	213.092	13,5%	498.053	12,1%
Obra o faena	362.685	14,2%	116.369	7,4%	479.055	11,6%
Aprendizaje	3.895	0,2%	2.524	0,2%	6.419	0,2%
Honorarios	32.279	1,3%	25.242	1,6%	57.520	1,4%
Otros	1.236	0,0%	538	0,0%	1.775	0,0%
Total	2.549.372	100%	1.582.688	100%	4.132.060	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



En todo caso, en trabajadores de ambos sexos predomina ampliamente el contrato de carácter indefinido, tal como lo muestra el siguiente gráfico, que permite apreciar visualmente la estructura similar que presenta el empleo femenino y el masculino, desde el punto de vista de las formas o modalidades contractuales.



De las distintas variables independientes que mide la Encla, la de mayor poder discriminante suele ser la del tamaño de empresa. A este respecto, los datos muestran que a mayor tamaño de la empresa tiende a aumentar el porcentaje de contratos de carácter temporal, en especial los contratos por obra o faena, que contrastan notoriamente en el caso de las empresas medianas y grandes con el de las pequeñas y microempresas.

De todas maneras, el contrato indefinido sigue siendo la forma de contrato más importante en todos los segmentos de empresas, pese a que la diferencia entre las grandes empresas y las microempresas llega a los 18,3 puntos porcentuales.

¿Significa lo anterior que las condiciones de empleo en el sector de la microempresa son mejores que en el sector de las grandes empresas? Ello, considerando que el tipo de contrato ha sido utilizado habitualmente como un indicador de calidad, lo que quiere decir que un contrato indefinido comporta mayor calidad que un contrato de plazo fijo. No obstante, sabemos que las condiciones de empleo en las microempresas suelen ser más precarias que en las empresas de mayor tamaño, de modo que en este caso el tipo de contrato no parece ser el mejor indicador respecto a la calidad del empleo.

CUADRO 14

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

Tamaño de empresa	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Aprend.	Honorarios	Otros	Total
Microempresa	89,7%	6,1%	2,0%	0,0%	2,2%	0,0%	100%
Pequeña empresa	81,0%	11,0%	6,8%	0,0%	1,1%	0,1%	100%
Mediana empresa	73,2%	14,7%	11,3%	0,0%	0,7%	0,1%	100%
Gran empresa	71,4%	12,0%	14,4%	0,3%	1,7%	0,0%	100%
Total	74,7%	12,1%	11,6%	0,2%	1,4%	0,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Otra variable discriminante, en relación con las formas de contrato, es la rama de actividad económica. En este caso, la tabla siguiente muestra una mayor variabilidad en el porcentaje de contratos indefinidos que aquella que acabamos de observar entre las empresas de diferente tamaño.

En efecto, entre las distintas ramas de actividad económica, la proporción de contratos indefinidos varía de 39,7% (construcción) a 93,8% (intermediación financiera). En el caso de la construcción, es esperable la gran importancia que allí tienen los contratos temporales, específicamente los contratos por obra o faena utilizados ampliamente en proyectos con etapas de edificación y/o urbanización; destaca además la baja proporción de contratación indefinida en la agricultura (56,3%) a la vez que la alta proporción de trabajadores con contrato por obra o faena (40%), casi una dicotomía, comprensible por la fuerte presencia del empleo de temporada ligado a la agroindustria.

El sector financiero, seguido del sector de electricidad, gas y agua, y de la minería, constituyen los sectores donde el porcentaje de contratos indefinidos supera el noventa por ciento de los trabajadores contratados directamente. En todos esos casos, el empleo allí se caracteriza por ser un empleo que requiere condiciones de mayor estabilidad, por la naturaleza misma de las actividades económicas que se desarrollan.

**CUADRO 15**

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

Rama de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Aprendizaje	Honorarios	Otros	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	56,3%	3,4%	40,0%	0,0%	0,2%	0,0%	100%
Pesca	75,1%	15,4%	9,4%	0,0%	0,2%	0,0%	100%
Explotación de minas y canteras	93,1%	4,4%	0,3%	2,0%	0,2%	0,0%	100%
Industria manufacturera	84,4%	10,3%	4,7%	0,0%	0,5%	0,0%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	93,2%	4,1%	2,0%	0,4%	0,2%	0,1%	100%
Construcción	39,7%	10,6%	49,5%	0,0%	0,2%	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	83,9%	10,5%	5,2%	0,0%	0,3%	0,0%	100%
Hoteles y restaurantes	83,3%	14,4%	1,1%	0,3%	0,8%	0,1%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	88,3%	9,4%	1,7%	0,0%	0,4%	0,1%	100%
Intermediación financiera	93,8%	5,4%	0,1%	0,0%	0,8%	0,0%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	75,2%	15,4%	7,3%	0,5%	1,2%	0,0%	100%
Enseñanza	70,2%	22,5%	0,0%	0,0%	7,2%	0,1%	100%
Servicios sociales y de salud	86,3%	10,6%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	73,5%	15,2%	6,8%	0,0%	4,4%	0,0%	100%
Total	74,7%	12,1%	11,6%	0,2%	1,4%	0,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Un dato que también ha aparecido en anteriores versiones de la Encla es la alta presencia de trabajadores a honorarios en el sector de la enseñanza. Partiendo del hecho de que los denominados “contratos a honorarios” no son en realidad una modalidad legal de regulación de una relación de trabajo sino una forma jurídica que regula una prestación de servicios en condiciones de independencia.

En otros términos, que un 7,2% de los trabajadores del sector de la enseñanza aparezcan, en la información que entregan las empresas, como “trabajadores a honorarios” constituye un aspecto sensible por cuanto –eventualmente– pudiera soslayar una relación de trabajo que debería estar regulada por algunas de las modalidades contractuales que el propio Código del Trabajo define para estos casos.

Lo mismo ocurre con el sector de los servicios sociales, en los que también se observa una proporción de “contratos a honorarios” mayor a la de las demás ramas económicas.

Finalmente, es interesante observar la distribución de los tipos de contrato según las distintas regiones del país. Aunque en este caso la variabilidad en los porcentajes de trabajadores con contratos indefinidos es menor a la registrada entre las distintas ramas de actividad económica, no deja de ser relevante el constatar que hay regiones en las que los contratos temporales son proporcionalmente mayores al de otras regiones. Es el caso de las regiones de O’Higgins, del Maule, y la Araucanía. Llama la atención la gran proporción de contratos a honorarios en la región de Los Lagos, la que contrasta en este ítem con todas las demás regiones del país, tal como lo muestra la tabla siguiente.

CUADRO 16

Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por región de la casa matriz

Región	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Aprend.	Honorarios	Otros	Total
Arica y Parinacota	71,6%	18,2%	8,7%	0,0%	1,2%	0,3%	100%
Tarapacá	77,7%	14,2%	6,7%	0,1%	1,3%	0,0%	100%
Antofagasta	78,3%	12,3%	8,1%	0,2%	0,9%	0,3%	100%
Atacama	74,3%	12,2%	12,1%	0,1%	0,9%	0,3%	100%
Coquimbo	71,4%	11,0%	16,7%	0,2%	0,5%	0,2%	100%
Valparaíso	74,6%	12,5%	12,0%	0,0%	0,7%	0,2%	100%
Metropolitana	76,1%	12,0%	10,6%	0,2%	1,1%	0,0%	100%
O’Higgins	66,2%	9,8%	23,0%	0,0%	0,8%	0,1%	100%
Maule	68,0%	10,3%	21,1%	0,0%	0,4%	0,2%	100%
Biobío	72,8%	12,9%	13,3%	0,0%	0,8%	0,1%	100%
Araucanía	65,6%	14,3%	19,1%	0,0%	0,7%	0,2%	100%
Los Ríos	74,8%	16,9%	7,0%	0,1%	1,2%	0,0%	100%
Los Lagos	68,3%	10,0%	8,4%	0,1%	13,2%	0,0%	100%
Aysén	71,1%	13,6%	14,6%	0,0%	0,7%	0,0%	100%
Magallanes	76,4%	16,6%	5,5%	0,0%	1,3%	0,1%	100%
Total	74,7%	12,1%	11,6%	0,2%	1,4%	0,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



2.2 Contrato y finiquitos

El cuadro siguiente informa el número de contratos a plazo fijo que fueron celebrados en el último año en las empresas. Cabe precisar que se trata de contratos y no de trabajadores, por lo que podría suceder que un mismo trabajador hubiese tenido más de un contrato a plazo fijo durante el año. De todas maneras, es un indicador que da cuenta de la incidencia del empleo temporal en las empresas. En este caso, hubo un total de 1.671.718 contratos de plazo fijo celebrados en el último año. Ahora bien, lo interesante es que un 40,9% de esos contratos fue renovado bajo la misma modalidad, es decir, fueron renovados como contratos a plazo fijo también. Por su parte, un 36,8% de los contratos de plazo fijo que se celebraron ese último año, fue renovado esta vez como contrato indefinido. Esto último representa un cambio en la situación del trabajador que implica transitar hacia una situación de mayor estabilidad relativa y, como hemos dicho, hacia una situación de mayor calidad desde el punto de vista de su empleo.

A su vez, un 5,2% de los contratos de plazo fijo fueron renovados como contratos por obra o faena, es decir, los trabajadores transitaron desde una situación de temporalidad a otra de la misma naturaleza.

Al desagregar esta información por tamaño de empresa, se puede observar que es la microempresa la que parece ofrecer mejores condiciones a la hora de renovar las contrataciones temporales, considerando que en ella es mayor la proporción de contratos de plazo fijo que luego fueron renovados como contratos indefinidos. A la vez, no hubo en esas empresas contratos de plazo fijo que luego fueran renovados como contratos de obra y faena.

Una vez más, esto no quiere decir que necesariamente las condiciones de empleo en la microempresa sean mejores, porque eso depende de otros factores que dicen relación con las remuneraciones de sus trabajadores, la posibilidad que estos tengan para organizarse en sindicatos y varias otras dimensiones que configuran un empleo de mayor calidad. De todos modos, es un hecho indesmentible que la incidencia de los contratos indefinidos es mayor en la microempresa que en los demás tamaños de empresas.

CUADRO 17

Cantidad de contratos a plazo fijo, celebrados y renovados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, y tasa (%) de renovaciones ⁽²⁾, por tamaño de empresa ⁽³⁾

Tamaño de empresa	Celebrados los últimos 12 meses	Renovado como plazo fijo	%	Renovado como obra o faena	%	Renovado como contrato indefinido	%
Microempresa	50.052	6.203	12,4%	-	0,0%	25.052	50,1%
Pequeña empresa	430.095	162.335	37,7%	7.989	1,9%	122.273	28,4%
Mediana empresa	290.346	118.987	41,0%	34.872	12,0%	114.326	39,4%
Gran empresa	901.225	395.460	43,9%	43.777	4,9%	353.952	39,3%
Total	1.671.718	682.985	40,9%	86.638	5,2%	615.603	36,8%

Notas:

(1) Porcentajes calculados sobre el total de contratos celebrados los últimos 12 meses

(2) Anteriores a la aplicación de la encuesta

(3) Los porcentajes de los contratos renovados no suman un 100% ya que no todos los contratos celebrados se renuevan, en cualquiera de las modalidades indicadas

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El mismo tipo de análisis se puede hacer con los contratos por obra o faena. En este caso, en el último año se celebraron 1.213.481 contratos de este tipo, cifra menor a la de los contratos de plazo fijo. De ellos, tan solo un 2,1% se renovó como contrato de plazo fijo y un 28,0% fue renovado como un contrato del mismo tipo. Esto es, también como contrato por obra o faena. Tanto en el caso de los que se renovaron como contratos de plazo fijo, como en los que lo hicieron como contratos por obra o faena, los trabajadores se mantuvieron en situaciones de temporalidad, con los consiguientes efectos que tienen esas modalidades desde el punto de vista de la estabilidad del empleo.

Por su parte, y a diferencia de los contratos a plazo fijo, en este caso son muy pocos los contratos por obra o faena que luego dan origen a un contrato indefinido. Alcanzan tan solo a un 2,3% del total de contratos por obra o faena que se celebraron el último año.

Desagregado por tamaño de empresa, se observa que nuevamente es la microempresa aquel segmento en el que los contratos que pasan a indefinidos presentan una mayor proporción que en los demás tamaños de empresa. Al mismo tiempo, es el segmento con la menor proporción de contratos por obra o faena que son renovados bajo la forma de una modalidad temporal, sea esta la del mismo contrato por obra o faena, o sea la del contrato de plazo fijo.

Por último, cabe destacar el hecho de que son los contratos de plazo fijo los que presentan una mayor tasa de renovación, en comparación a los contratos por obra o faena.

**CUADRO 18**

Cantidad de contratos por obra o faena, celebrados y renovados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, y tasa (%) de renovaciones ⁽²⁾, por tamaño de empresa ⁽³⁾

Tamaño de empresa	Celebrados los últimos 12 meses	Renovado como plazo fijo	%	Renovado como obra o faena	%	Renovado como contrato indefinido	%
Microempresa	77.663	2.285	2,9%	8.033	10,3%	11.171	14,4%
Pequeña empresa	242.212	4.985	2,1%	99.303	41,0%	4.594	1,9%
Mediana empresa	265.142	6.354	2,4%	79.826	30,1%	7.134	2,7%
Gran empresa	628.465	12.225	1,9%	152.612	24,3%	5.531	0,9%
Total	1.213.481	25.849	2,1%	339.775	28,0%	28.430	2,3%

Notas:

(1) Porcentajes calculados sobre el total de contratos celebrados los últimos 12 meses

(2) Anteriores a la aplicación de la encuesta

(3) Los porcentajes de los contratos renovados no suman un 100%, ya que no todos los contratos celebrados se renuevan, en cualquiera de las modalidades indicadas

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

También la Encla entrega información sobre el número de contratos celebrados y finiquitados en los últimos doce meses. Se trata de contratos y no de trabajadores, de manera que al interpretar estos datos se debe tener en consideración esta advertencia metodológica. De todos modos, es interesante comparar estas dos magnitudes.

En el caso de los datos agregados, es esperable que hayan sido más los contratos celebrados que los finiquitados en este periodo de doce meses, lo que confirma el hecho de que la economía ha creado empleos. Ahora bien, aunque hayan sido los contratos temporales los que más se celebraron, eso no debe extrañar debido justamente al carácter de ese tipo de contrato y a la naturaleza de ese tipo de empleo. Lo relevante es observar que, en el caso de los contratos indefinidos, existe un saldo a favor de los contratos celebrados, correspondiente a 220.711 contratos indefinidos por sobre aquellos contratos del mismo tipo que fueron finiquitados en este periodo de doce meses.

CUADRO 19

Cantidad de contratos celebrados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, según tipo de contrato y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Otros	Total
Microempresa	53.692	35.354	107.523	746	197.315
Pequeña empresa	161.905	399.529	318.488	12.392	892.314
Mediana empresa	151.296	279.257	285.419	657	716.630
Gran empresa	328.560	885.015	712.668	77.209	2.003.452
Total	695.453	1.599.155	1.424.098	91.005	3.809.712

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

CUADRO 20

Cantidad de contratos finiquitados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, según tipo de contrato y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Otros	Total
Microempresa	35.920	20.997	106.748	299	163.965
Pequeña empresa	112.998	319.383	289.177	11.680	733.238
Mediana empresa	92.337	158.455	275.941	2.409	529.143
Gran empresa	233.487	489.276	607.016	58.103	1.387.883
Total	474.742	988.112	1.278.882	72.492	2.814.228

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

La tabla siguiente ofrece una síntesis de lo observado en las dos tablas anteriores, esta vez expresado en la proporción que representan los contratos finiquitados sobre los contratos celebrados. Se trata simplemente de una relación que permite apreciar en qué empresas y en qué tipo de contratos el número de contratos celebrados es mayor al de los contratos que, en el mismo periodo, fueron finiquitados.

Solamente en la mediana empresa los contratos de la categoría “otros” supera la unidad; sin embargo, en términos absolutos se trata de una magnitud bastante menor de contratos. Además, de esta categoría forman parte contratos que también son muy marginales en general en las empresas estudiadas. Estamos hablando de contratos en trámite de escrituración, contratos no escriturados, entre otros.



En el resto de las empresas, todos los tipos de contrato que se celebraron fueron más que aquellos que fueron finiquitados, con excepción de los contratos por obra o faena que, en la microempresa y en la mediana empresa, se equipararon en términos de cuántos se celebraron y cuántos se finiquitaron.

CUADRO 21

Tasa de contratos finiquitados sobre el total de contratos celebrados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, según tipo de contrato y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Otros	Total
Microempresa	0,7	0,6	1,0	0,4	0,8
Pequeña empresa	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
Mediana empresa	0,6	0,6	1,0	3,7	0,7
Gran empresa	0,7	0,6	0,9	0,8	0,7
Total	0,7	0,6	0,9	0,8	0,7

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Los datos confirman los hallazgos encontrados en anteriores versiones de la encuesta, en cuanto al predominio de las formas contractuales de carácter indefinido, su mayor incidencia en el empleo femenino, en la microempresa y en determinados sectores de actividad. También muestran que los trabajadores están, en su gran mayoría, cubiertos por un contrato de trabajo, siendo marginal la situación de aquellos que carecen de él.

2.3 Estabilidad laboral

La estabilidad de los empleos es una de las dimensiones reconocidamente determinantes de la calidad de los mismos. Lo usual es utilizar como indicador de dicha estabilidad el tipo de contrato, entendiendo que el indefinido es más estable que el temporal, sea de plazo fijo o por obra o faena.

Ahora bien, es interesante observar también la estabilidad en el empleo controlado por el tipo de contrato. En este caso, se ha escogido la antigüedad del contrato indefinido como un indicador de estabilidad. Al respecto, y tal como se observa en la tabla siguiente, prácticamente la mitad de los contratos indefinidos vigentes en las empresas tiene tres o menos años de antigüedad, lo que quiere decir que la otra mitad tiene más de tres años.

En este sentido, hay una distribución relativamente equitativa entre los distintos tramos de antigüedad construidos para estos efectos. Ello indica una heterogeneidad importante en cuanto a la estabilidad del empleo medida de este modo; pero que, en términos generales, los contratos de mayor antigüedad representan una proporción menor que la de los contratos de menor antigüedad.

A su vez, se observan pequeñas diferencias entre hombres y mujeres en la antigüedad de los contratos indefinidos. Las diferencias residen en que los hombres presentan una proporción algo mayor que las mujeres en el tramo de contratos de mayor antigüedad. Todo lo cual es consistente con la evidencia empírica respecto a las condiciones más favorables para los hombres, respecto a las de las mujeres, en cuanto a calidad de los empleos.

CUADRO 22

Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por sexo

Sexo	Hasta 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 a 5 años	Más de 5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Mujeres	22,3%	31,2%	14,0%	18,0%	14,5%	100%
Hombres	20,7%	28,6%	15,5%	18,1%	16,9%	100%
Total	21,3%	29,6%	14,9%	18,1%	16,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Al desagregar la información por el tamaño de empresa, considerando al conjunto de los contratos indefinidos, es posible observar algunas pequeñas diferencias: en las microempresas se observa la menor proporción de contratos de más de diez años de antigüedad, a la vez que en ese segmento de empresas también se observa la menor proporción de contratos de menor antigüedad. De todas maneras, estas diferencias son más bien leves, lo que indica que entre los distintos tamaños de empresa predomina una estructura más o menos similar en términos de antigüedad laboral, tal como se aprecia en la tabla siguiente.

CUADRO 23

Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hasta 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 a 5 años	Más de 5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Microempresa	15,7%	31,7%	17,2%	20,6%	14,8%	100%
Pequeña Empresa	20,3%	29,0%	17,1%	17,4%	16,2%	100%
Mediana Empresa	20,3%	27,7%	16,1%	19,3%	16,6%	100%
Gran Empresa	22,8%	30,3%	13,3%	17,6%	15,8%	100%
Total	21,3%	29,6%	14,9%	18,1%	16,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



Donde sí se aprecian diferencias mayores es entre las empresas de distintos sectores de actividad económica, tal como puede verse en la siguiente tabla.

En efecto, los datos de la Encla 2014 muestran que los sectores con mayor proporción de contratos de mayor antigüedad corresponden a agricultura (26,3%), enseñanza (24,8%) el sector de gas, electricidad y agua (23,8%). En cambio, aquellos en que es mayor la proporción de contratos de menor antigüedad, corresponde a los sectores de actividades inmobiliarias (31,0%) y el de hoteles y restaurantes (29,1%). Ambos contrastan con los tres anteriores sectores mencionados pues son, al mismo tiempo, los que presentan las menores proporciones de contratos de menor antigüedad.

CUADRO 24

Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Hasta 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 a 5 años	Más de 5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	14,6%	24,5%	15,0%	19,6%	26,3%	100%
Pesca	21,7%	38,2%	15,0%	13,8%	11,3%	100%
Explotación de minas y canteras	17,4%	27,2%	14,9%	18,4%	22,1%	100%
Industria manufacturera	18,0%	26,2%	17,8%	18,7%	19,3%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	13,5%	24,9%	15,1%	22,7%	23,8%	100%
Construcción	24,7%	34,9%	19,5%	13,3%	7,6%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	19,8%	32,5%	13,9%	18,9%	14,4%	100%
Hoteles y restaurantes	29,1%	37,8%	10,3%	10,0%	13,0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19,8%	29,4%	14,2%	23,5%	13,1%	100%
Intermediación financiera	15,5%	25,0%	14,8%	22,8%	21,9%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	31,0%	31,2%	13,4%	14,0%	10,4%	100%
Enseñanza	13,1%	21,3%	16,1%	24,5%	24,8%	100%
Servicios sociales y de salud	15,3%	29,4%	14,8%	21,0%	17,9%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	26,2%	33,4%	11,2%	13,0%	16,2%	100%
Total	21,3%	29,6%	14,9%	18,1%	16,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Por último, donde también se observan diferencias importantes en cuanto a la antigüedad de los contratos indefinidos, y por tanto en cuanto a la estabilidad en el empleo, es en relación con la presencia o no de alguna organización sindical. Al respecto, la tabla siguiente muestra que la presencia de sindicato se asocia con mayor estabilidad laboral, tal como lo evidencia la proporción de contratos de menor y de mayor antigüedad en las empresas. Por supuesto, sabemos que las empresas con sindicato son las de mayor tamaño, y sin embargo aquí estas diferencias están más acentuadas que en la tabla desagregada por tamaño de empresa.

CUADRO 25

Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por existencia de sindicato

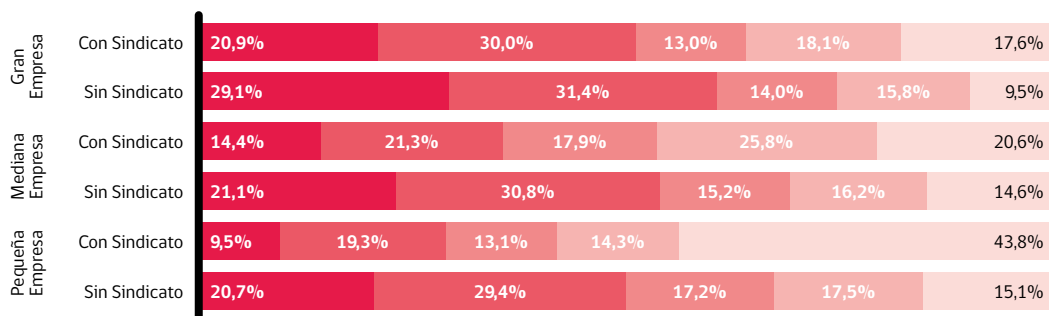
Existencia de Sindicato	Hasta 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 a 5 años	Más de 5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Sin sindicato	22,7%	30,5%	16,0%	17,2%	13,6%	100%
Con sindicato	19,9%	28,7%	13,7%	19,1%	18,4%	100%
Total	21,3%	29,6%	14,9%	18,1%	16,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Es más, se constata que la existencia de sindicato en las empresas interactúa en forma significativa con el tamaño de ellas a la hora de distribuir la duración de las contrataciones de tipo indefinido. Mientras en las pequeñas empresas con sindicato prácticamente 3 de cada 5 trabajadores ostentan contratos indefinidos de antigüedad mayor a 5 años, en las que no existe sindicato tal proporción es la mitad –3 de cada 10 trabajadores. La situación es parecida, aunque con diferencias menos marcadas, en la mediana y gran empresa, en que la distribución por antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido cambia notoriamente según exista o no sindicato. Además, en las grandes empresas sin sindicato se observa la mayor proporción de trabajadores en los tramos de menor antigüedad y la menor en el tramo de mayor antigüedad: alrededor del 60% de los trabajadores cuenta con contrato indefinido hace 3 años o menos y solo 9,5% lo tiene hace más de 10 años.

**GRAFICO 10**

Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por existencia de sindicato y tamaño de empresa



■ Hasta 1 año ■ De 1 a 3 años ■ De 3 a 5 años ■ De 5 a 10 años ■ Más de 10 años
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado).

Como muestra el gráfico siguiente, en términos generales, los datos indican que los trabajadores con contrato indefinido de 3 años o menos de antigüedad alcanzan el 50,9%, mientras que en la Encla 2011 se observó un 44,6% en el mismo tramo. Por otro lado, en el tramo superior los trabajadores con contrato indefinido disminuyeron de 21,3% en la Encla 2011 a 16% en la Encla 2014.

Consecuentemente, se puede inferir que prosigue en el mercado laboral el desplazamiento o rotación de trabajadores, lo que implica mediatizar la bondad del contrato indefinido como dimensión más definitoria respecto de la estabilidad laboral.

GRAFICO 11

Distribución de trabajadores con contratos indefinidos según antigüedad de los contratos (2011-2014)



■ Hasta 1 año ■ De 1 a 3 años ■ Más de 3 a 5 años ■ Más de 5 a 10 años ■ Más de 10 años
Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



CAPITULO 3

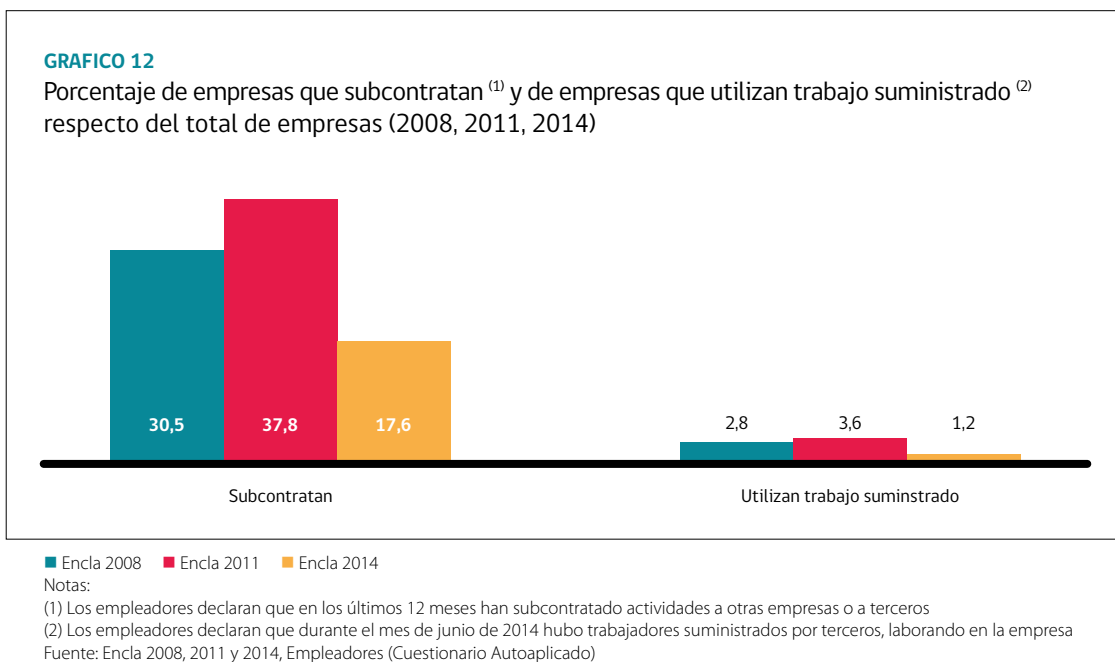
La subcontratación y el suministro de trabajadores



La proporción de empresas que declaran haber subcontratado trabajo para su funcionamiento habitual cae significativamente de acuerdo a la medición que entrega la Encla para el año 2014, y que modifica la tendencia a la expansión que venía revelando la subcontratación en encuestas anteriores.

3.1 Las empresas que subcontratan disminuyen

La proporción de empresas que declaran haber subcontratado trabajo para su funcionamiento habitual cae significativamente de acuerdo a la medición que entrega la Encla para el año 2014, y que modifica la tendencia a la expansión que venía revelando la subcontratación en encuestas anteriores.



En efecto, según los datos del año 2014, aquí consignados, el 17,6% de las empresas investigadas señaló que subcontrataba trabajo, cifra inferior a la subcontratación de 2008 y bastante más baja que la de 2011.

También la proporción de empresas de trabajo suministrado se ha contraído, según la medición de 2014, pero conserva relevancia en el estrato de las grandes empresas, el 8,7% de las cuales señaló tener trabajo suministrado.



En el año 2006, la Ley N° 20.123 introdujo cierto grado de protección al trabajo en régimen de subcontratación, al incluir entre sus puntos principales, su definición, la fijación de responsabilidades de las partes, la identificación de los contratos que se generan y el resguardo de los derechos de los trabajadores⁵.

Cabe preguntarse si la visibilidad que tuvo esta reforma avivando la discusión no habrá producido el efecto de destacar la regulación y las prohibiciones que establecía la norma, intensificando la preocupación por su cumplimiento. Es posible que las relaciones de subcontratación se hayan hecho más transparentes.

Un impacto en sentido similar puede haber tenido la Ley N° 20.760, bastante más reciente, de julio de 2014, que regula las situaciones de multiplicidad artificial de razones sociales cuando realmente hay un sola empresa y un mismo empleador. Entre sus efectos está el término de situaciones de subcontratación ficticias⁶, así como la disminución del trabajo subcontratado y de empresas subcontratistas.

El 17,6% del total de empresas señalaron que habían subcontratado trabajo, estimadas en 15.782 de las 89.580 incluidas en el marco muestral. Al mismo tiempo, el 1,2% del total de empresas, estimadas en 1.107, indicaron haber incorporado a su staff, trabajadores en servicios temporales, calificando su actividad como trabajo suministrado.

3.2 El tamaño de las empresas

La información recopilada deja ver que la subcontratación aparece directamente relacionada con el tamaño de las empresas.

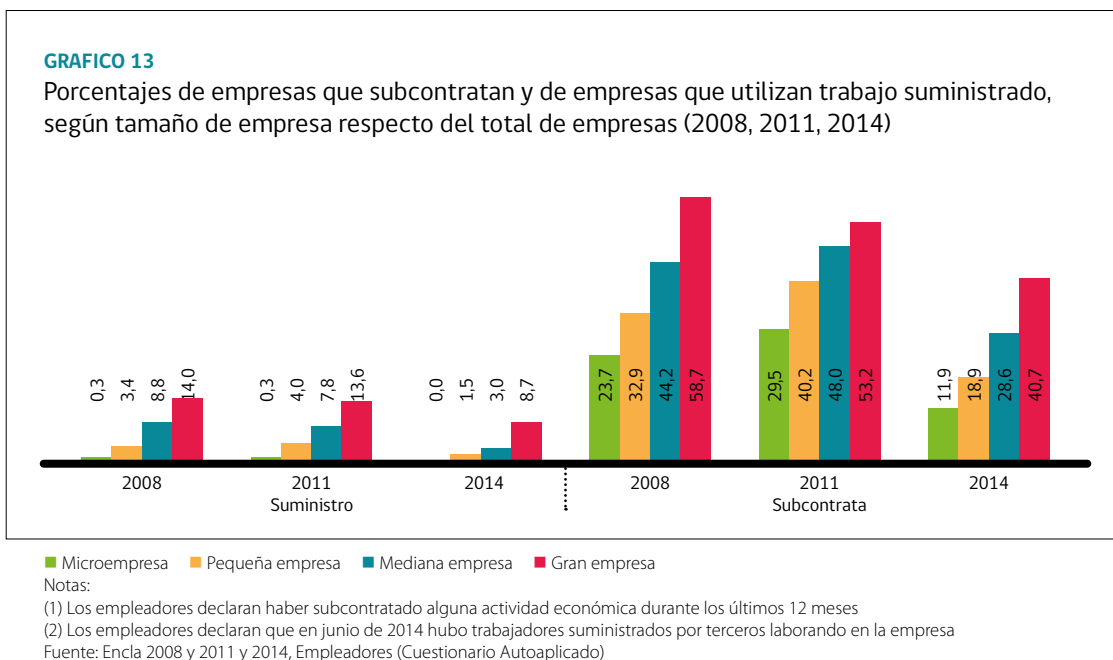
Las grandes empresas han tenido siempre una participación en la subcontratación notablemente más alta que la mostrada por las empresas de menor tamaño. Pero, no es esta una situación que se haya consolidado sino que, por el contrario, ha venido disminuyendo persistentemente y hoy el nivel de subcontratación en las grandes empresas se sitúa en un 40,7%. Cabe preguntarse si esta proporción indica un cambio más central en la estrategia de organización que se desarrollaba en este sector.

5 Es trabajo en régimen de subcontratación aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando este, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o se ejecutan las obras contratadas. (Art.183-A del C. del Trabajo).

6 Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. (Ley N° 20.760 del 9 de julio de 2014).

GRAFICO 13

Porcentajes de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según tamaño de empresa respecto del total de empresas (2008, 2011, 2014)



Sin duda este es un diagnóstico inicial y solo esbozado, que requiere ser afinado. En tal dirección van los párrafos que siguen.

Al considerar la subcontratación en las empresas de todos los tamaños, se advierte que esta institución experimentó un alza con anterioridad a la última medición, esto es entre 2008 y 2011, que no fue menor, pues alcanzó 7,3 puntos más. Pero ya en este último año, el aumento no alcanzó a las grandes empresas⁷, un segmento en que la subcontratación bajó 5,5 pp. En las empresas de menor tamaño, por el contrario, la subcontratación se expandió.

Encla 2014 muestra cambios, especialmente una baja en la proporción de empresas que subcontratan, como ya se explicó. Esta contracción ha tocado a las empresas de todo tamaño, pero la dinámica de retroceso se ha notado especialmente en el segmento de medianas y grandes empresas, en el cual solo el 41% de éstas mantenía la estrategia de subcontratar trabajo⁸.

7 En las medianas empresas el movimiento fue moderado: la subcontratación aumentó en 3,8 puntos porcentuales. No fue igual en las empresas de menor tamaño, ya que en ellas la expansión de la subcontratación fue notablemente mayor: 7,3 puntos más en la pequeña empresa y 5,8 más en las microempresas.

8 Una baja apreciable desde los niveles de 58,7% y 53,2%, que mostraba la gran empresa en los años 2008 y 2011 respectivamente.



La proporción de empresas de servicios transitorios que provee trabajo suministrado y cuya significancia numérica ha sido discreta en todas las mediciones de la Encla, cae en 2014 y, como aparece en el gráfico, solo en las grandes empresas conserva significancia: el 8,7% de estas declaró que lo utilizaba.

Las cifras llevan a preguntarse si estas adecuaciones expresan un cambio sustancial en el empleo subcontratado, si se debilita su función en la organización actual de la producción. Y, más específicamente, en qué medida la dinámica de la subcontratación estaría vinculada a oscilaciones y cambios del empleo general y a expectativas de cambio del régimen laboral.

3.3 Subcontratación de la actividad económica principal

La subcontratación, según se ha registrado desde hace tiempo, no tiene solo el objetivo principal de reemplazar actividades marginales de la empresa, para que esta circunscriba su quehacer a las funciones especializadas y concentre sus recursos en la ejecución de su labor esencial. Las empresas, según se ha visto, suelen subcontratar también funciones que son parte –o abarcan la totalidad– de la actividad económica principal que las define. Elevar la eficiencia del trabajo, la calidad del producto o servicio y rebajar los costos son, seguramente, las ventajas que este tipo de subcontratación puede aportar. También evitar la formación de sindicatos muy grandes.

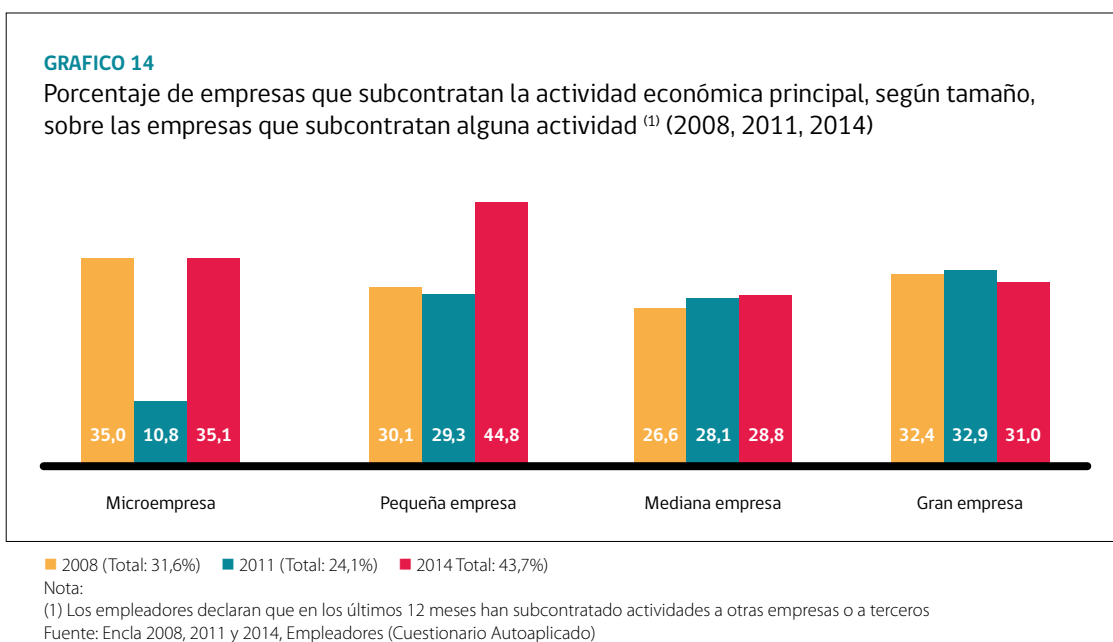
La subcontratación puede, pues, reducir riesgos en la organización de las empresas. Pero en otros periodos puede introducirlos o aumentarlos. La discusión de que ha sido objeto esta institución en los últimos años, especialmente cuando subcontrata la actividad principal de la empresa, puede contribuir a explicar las oscilaciones en la proporción de empresas de subcontratación, que se advierte en los últimos años.

Lo cierto es que la subcontratación de la actividad principal es una práctica que se mantiene en las empresas de todos los tamaños y en niveles que no son muy distintos en uno y otro de estos segmentos.

- La Encla 2014 muestra que la proporción de grandes empresas y también medianas que han subcontratado se ha mantenido en un nivel similar. Así lo muestran las tres mediciones del gráfico anterior.
- Un poco más de la cuarta parte de las empresas medianas mostró, en las tres mediciones, un ascenso moderado en la subcontratación.
- En el caso de las grandes empresas, la proporción que había subcontratado se ha mantenido también casi sin variaciones en las tres mediciones, señalando que participaba en la subcontratación alrededor de la tercera parte de las empresas de este segmento.

- Distinto ha sido el comportamiento de las pequeñas y de las microempresas, ya que el peso de la subcontratación muestra variaciones significativas entre una y otra medición Encla, apareciendo más errática en las microempresas y acusando un alza notable en la última medición de las pequeñas empresas.

El gráfico que sigue expresa la distribución de las empresas que subcontratan la actividad principal, según tamaño:



En términos generales, el comportamiento de las empresas de mayor tamaño –grandes y medianas– la subcontratación de actividades del giro principal no muestra mayores variaciones a través de las distintas mediciones Encla, según expresaron los empleadores entrevistados.

La situación es parecida en las medianas empresas: en las tres mediciones que se contabilizan, la subcontratación de la actividad principal se ha mantenido en niveles levemente inferiores a un tercio de las empresas que subcontratan.



Diferente es la dinámica que exhiben los dos segmentos de empresas de menor tamaño: en ambos casos, el número de empresas que había subcontratado la actividad económica principal del giro en 2014 aumentó, incluyendo ahora al 35,1% de las microempresas, cifra distante del 10,8% que subcontrataban la actividad principal tres años antes, pero semejante a la del 2008.

Respecto de las pequeñas empresas, la subcontratación de la actividad principal se amplió, alcanzando al 44,8% de ellas.

3.4 Trabajadores y trabajadoras: su presencia en la subcontratación

Según estimaciones de la Encla 2014, mediante contratación directa al trabajador se encuentran en las empresas más de cuatro millones de trabajadores (4.108.488), de los cuales el 38,2% son mujeres (1.569.350) y el 61,8%, hombres (2.539.138).

Trabajadores y trabajadoras subcontratados, y también suministrados completan el empleo dependiente distribuidos en empresas de distinto tamaño. Pueden ser agrupados en las siguientes categorías:

Trabajadores y trabajadoras subcontratados para la actividad principal: la Encla 2014 señala que son 307.456 trabajadores, de los cuales el 5,0% son mujeres (15.378) y el 95,0%, hombres (292.078). Un contingente casi totalmente masculino.

Trabajadores y trabajadoras subcontratados para otras actividades: son 169.858, en los cuales hay un 30,3% de mujeres (51.434). Los hombres, que alcanzan al 69,7%, son 118.424.

Trabajadores y trabajadoras suministrados por terceros (empresas de servicios transitorios): son 152.014 trabajadores de ambos sexos: 91.744 mujeres y 60.270 hombres, lo que significa que el 60,4% son puestos de trabajo ocupados por mujeres.

El conjunto estimado de los trabajadores tercerizados, en sus diversas modalidades alcanza las siguientes magnitudes totales:

- Subcontratados para la actividad principal: 307.456
- Subcontratados para actividades secundarias: 169.858
- Suministrados por terceros: 152.014

La información de la cantidad de trabajadores tercerizados, trabajadores subcontratados para actividad principal, trabajadores subcontratados para otras actividades y trabajadores puestos a disposición o suministrados alcanzó 629.328 trabajadores, en la Encla 2014 y en la Encla 2011 totalizaron 642.496 trabajadores. Así, la magnitud de trabajadores tercerizados no acusa variaciones sustantivas entre ambas mediciones.

Es importante puntualizar que la información de trabajadores subcontratados y suministrados es proporcionada por los empleadores en junio de 2014 y la Encla no está en condiciones de discriminar si son originarios de empresas de cinco o más trabajadores, por lo cual no puede agregarse o sustraerse del total de trabajadores de las empresas del marco muestral de la encuesta.

Hay, sin duda, una relación entre la calidad de los empleos y el género de los trabajadores que los desempeñan. En los empleos asalariados, en que hay contratación directa entre las partes, el 38,2% de los contratados son mujeres (y el 61,8% hombres). No es tan diferente la participación de trabajadoras en empleos precarios, como la subcontratación para actividades secundarias: allí su presencia alcanza al 30,3%. La subcontratación para desempeñarse en la actividad principal, en cambio, da origen a empleos casi totalmente desempeñados por hombres, ya que las mujeres ocupan el 5,0% de estos. Bastante más alta es la participación de estas en el trabajo suministrado, categoría considerada como la más precaria de empleo: allí ocupan el 60 % de los puestos de trabajo.

3.5 Subcontratación en las diferentes ramas productivas

Al igual que en las encuestas anteriores, la Encla 2014 entrega información sobre la existencia de subcontratación en cada una de las ramas productivas, separadamente. El gráfico siguiente da cuenta también de la distribución del trabajo suministrado.

Los actuales datos señalan que el porcentaje de empresas que subcontratan muestra un rango de variación bastante amplio, desde el 37,8% en el sector de suministro de electricidad, gas y agua, al 8,4% en servicios comunitarios, sociales y personales.

En todas las ramas hay empresas que subcontratan una parte, mayor o menor, de su actividad productiva. Destacan tres en que la subcontratación alcanza un nivel importante, al involucrar a alrededor de un tercio de las empresas: el suministro de electricidad, gas y agua, en el que participa el 37,8% de las empresas; la intermediación financiera, sector en que el 30,2% de las empresas subcontrata, y la explotación de minas y canteras, donde la proporción de empresas que subcontrata trabajo alcanza al 27,3%.

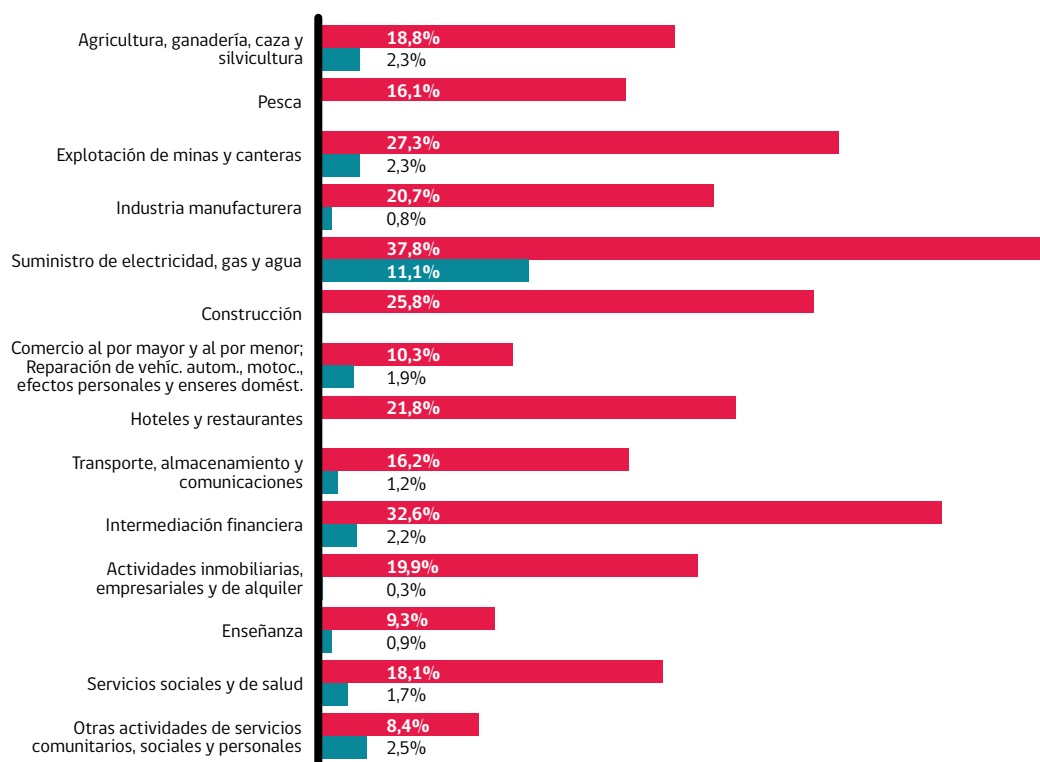


Un poco menos intensa, pero también significativa, es la subcontratación en las ramas de la construcción, de hoteles y restaurantes y en la industria manufacturera. En cada una de estas ramas, alrededor del 20% de las empresas subcontrata trabajo.

Exceptuando solo las ramas en que la subcontratación es muy baja –comercio, enseñanza y servicios comunitarios, sociales y personales– en las restantes la proporción de empresas que subcontratan fluctúa desde el 16% a proporciones superiores.

GRAFICO 15

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



■ % Subcontrata (17,6%) ■ % Utiliza trabajo suministrado (1,2%)

Notas:

(1) Los empleadores declaran haber subcontratado la actividad económica principal en los últimos 12 meses

(2) Los empleadores declaran que en el mes de junio de 2014 hubo trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa

(3) No se entregan datos de suministro para las ramas de pesca, construcción y hoteles y restaurantes, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

La rama de la construcción es la que tiene el mayor número de empresas que subcontratan –alcanzan casi a tres mil– y muy cerca están ubicadas las de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y la de industria manufacturera (con más de dos mil empresas en cada rama).

En un nivel no tan alejado, hay cuatro ramas, cada una de las cuales incluye más de mil empresas que subcontratan: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, y transporte, almacenamiento y comunicaciones. En este grupo el número de empresas con subcontratación oscila entre 1.112 y 1.902.

Y hay, además, otras seis ramas, cada una de las cuales subcontrata entre cien y quinientas empresas: explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas y agua, intermediación financiera, enseñanza, servicios sociales y de salud, y servicios comunitarios, sociales y personales. Finalmente se agrega la actividad de pesca, con un número mucho menor, de 62 empresas, que subcontratan.

CUADRO 26

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

Rama de actividad económica	Tasa de trabajadores subcontratados en relación al total	
	Para la actividad principal	Para otras actividades
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	32,4%	7,2%
Pesca	22,0%	13,9%
Explotación de minas y canteras	33,7%	33,9%
Industria manufacturera	8,8%	8,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	27,5%	19,5%
Construcción	47,6%	1,9%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	7,2%	24,7%
Hoteles y restaurantes	2,8%	7,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	15,3%	13,3%
Intermediación financiera	1,1%	5,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2,1%	3,1%
Enseñanza	(2)	6,7%
Servicios sociales y de salud	(2)	16,5%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	0,3%	9,4%

Notas:

(1) Los empresarios declaran que al mes de junio de 2014 hubo trabajadores subcontratados por terceros laborando en la empresa

(2) No se publican datos de subcontratados para la actividad principal para las ramas de actividad económica de Educación y Servicios Sociales y de Salud, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



El cuadro 26 muestra los trabajadores subcontratados, por rama de actividad económica, distinguiendo si son subcontratados para la actividad principal de la empresa o bien para una actividad secundaria de esta.

Según se aprecia, en casi todas las ramas es mayor la proporción de trabajadores subcontratados para desempeñarse en la actividad principal. Se exceptúan el comercio al por mayor y por menor, el sector de hoteles y restaurantes, y dos sectores más en que la subcontratación es muy baja.

Es necesario reparar en el alto nivel de subcontratación que existe en algunos sectores productivos para el desempeño en la actividad principal de la empresa: así ocurre en la construcción, la explotación de minas y canteras, y en agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

3.6 ¿Y qué actividades se subcontratan?

CUADRO 27

Cantidad y porcentaje de empresas que subcontrata ⁽¹⁾, por tipo de actividades subcontratadas

Tipo de actividades subcontratadas	N° de empresas	Porcentaje respecto de la actividad subcontratada	Porcentaje respecto al total de empresas
Actividad principal	6.074	39,6%	6,8%
Actividad de servicio al cliente	928	6,0%	1,0%
Finanzas	1.049	6,8%	1,2%
Ventas	729	4,8%	0,8%
Logística	524	3,4%	0,6%
Administración	1.097	7,2%	1,2%
Alimentación	2.517	16,4%	2,8%
Servicios legales	2.036	13,3%	2,3%
Recursos humanos	1.737	11,3%	1,9%
Informática	1.601	10,4%	1,8%
Seguridad y/o vigilancia	3.457	22,5%	3,9%
Aseo y/o mantenimiento	2.994	19,5%	3,3%
Marketing, publicidad y consultorías	882	5,8%	1,0%
Transporte y/o distribución	2.811	18,3%	3,1%
Almacenamiento y/o bodegaje	1.718	11,2%	1,9%
Construcción y/o montaje	3.036	19,8%	3,4%
Mantenimiento mecánica y/o industrial	1.722	11,2%	1,9%
Otras actividades	573	3,7%	0,6%

Nota:

(1) Los empresarios declaran que en los últimos 12 meses ha habido trabajadores subcontratados por terceros laborando en la empresa
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El cuadro 27 las enumera y deja ver que las actividades específicas que se subcontratan son muy variadas, y expresan diversas dimensiones de la política empresarial. No hay actividades cuya subcontratación esté prohibida.

Las actividades del listado precedente podrían ser separadas en tres grupos:

Primero, hay que remarcar nuevamente el alto número de empresas que subcontrata la actividad principal de su giro: casi el cuarenta por ciento de las empresas que subcontrata así lo señaló.

En segundo término, es también alta la externalización de la seguridad y vigilancia, el aseo y la mantención, la construcción y montaje, el transporte y /o distribución, los servicios legales, la alimentación. Todas son actividades que tradicionalmente han sido subcontratadas.

Luego, en sentido contrario, las actividades de informática, marketing, ventas y finanzas no son externalizadas, o lo son por un número pequeño de empresas.

La indagación sobre las relaciones de subcontratación específicas entre las empresas que participan en esta figura arroja algunos rasgos interesantes de examinar.

Entre las diversas medidas concretas que suelen establecerse mediante la subcontratación, pueden señalarse algunas que se han generalizado:

- La Encla 2014 muestra que es bastante frecuente la recepción de maquinaria, materiales o insumos. La mitad de las empresas que subcontrata señaló que, efectivamente, esta es una conducta muy usual desde la empresa principal, un factor que define la vinculación entre ambas.
- El apoyo tecnológico, y/o la capacitación, en cambio, se expresa en acciones desde la empresa principal hacia sus contratistas, que se despliegan con mucha menos frecuencia. Involucra a un poco más de un tercio de las empresas.
- Más relevante es el apoyo de naturaleza financiera, específicamente la recepción por la empresa contratista, de pagos anticipados o créditos que provienen de la empresa mandante. Cerca de la mitad de las mandantes declararon que las contratistas recibieron pagos de esta naturaleza.



Los datos específicos han sido incluidos en el cuadro siguiente.

CUADRO 28

Porcentaje de empresas según formas de vinculación entre la empresa mandante ⁽¹⁾ y la empresa contratista

Formas de vinculación	Porcentaje
La empresa o tercero subcontratado recibe maquinaria, materiales y/o insumos de su empresa	49,6%
La empresa o tercero subcontratado recibe pagos anticipados o créditos	47,1%
La empresa o tercero subcontratado recibe apoyo de su empresa, ya sea en tecnología, capacitación o de otra forma, para mejorar la calidad del producto	36,7%

Nota:

(1) Los empleadores de las empresas mandantes declaran acerca del conjunto de empresas que, al 30 de junio de 2014, estaban subcontratadas laborando en la actividad principal de la empresa

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Un punto importante es también el lugar donde se desempeñan las empresas subcontratadas: no todas tienen la misma ubicación. La Encla señala que la mitad –el 51,7%– se desempeña solamente en las dependencias de la empresa principal, y que el 20,6% lo hace tanto dentro como fuera de esta. Solo el 27,7% de las subcontratadas desarrolla su actividad en lugar distinto de la empresa que las subcontrató. La información específica está organizada en el cuadro a continuación.

CUADRO 29

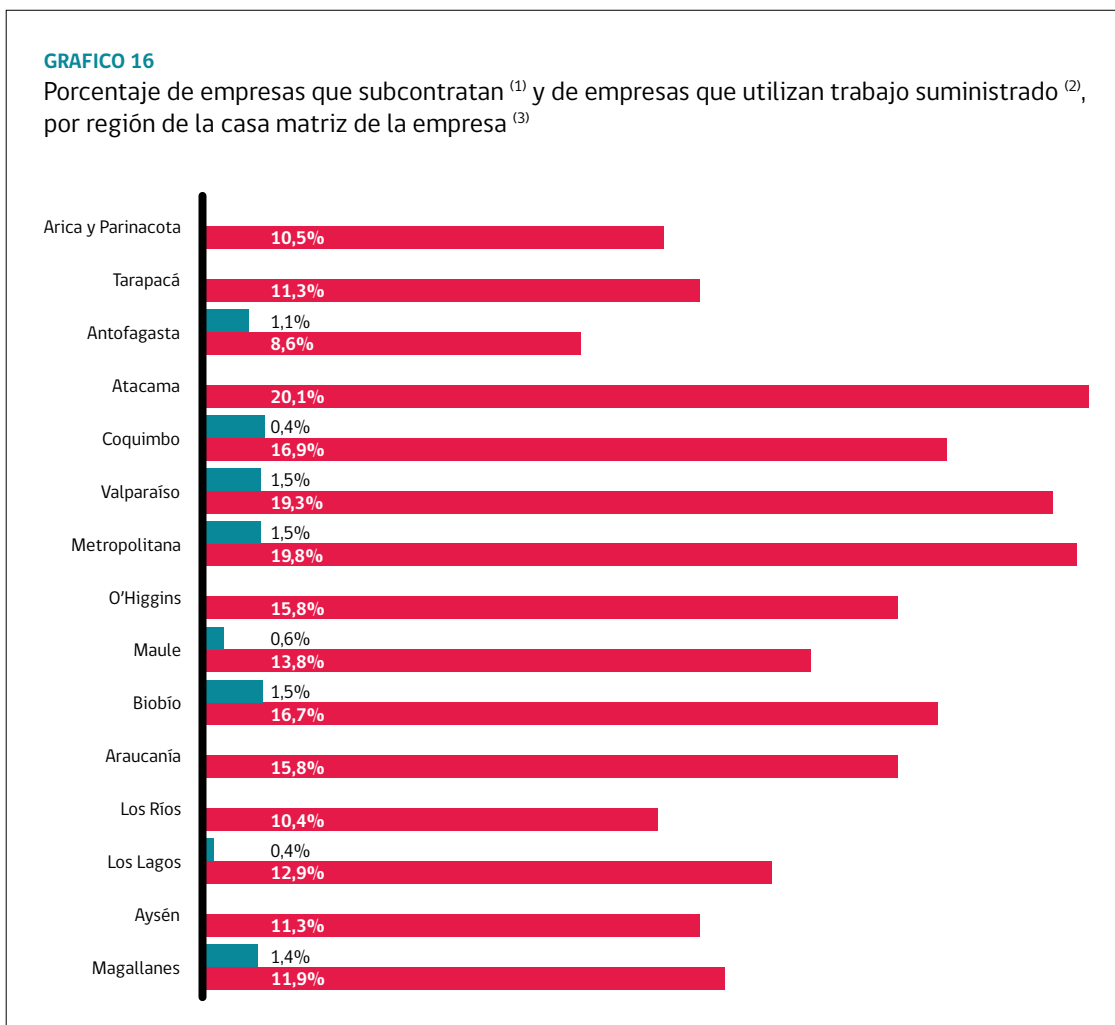
Cantidad y porcentaje de empresas que subcontratan la actividad principal, según lugar en que se desarrolla y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Lugar en que se desarrolla			Total	Porcentaje
	Solo dentro de las dependencias de la empresa	Solo fuera de las dependencias de la empresa	Dentro y fuera de las dependencias de la empresa		
Microempresa	890	453	222	1.565	25,8%
Pequeña empresa	1.646	1.114	653	3.412	56,2%
Mediana empresa	398	86	248	732	12,1%
Gran empresa	203	30	131	364	6,0%
Total	3.137	1.682	1.253	6.072	100,0%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

3.7 Subcontratación en las distintas regiones del país

La subcontratación ha sido desagregada también según las quince regiones en que está dividido administrativamente el país. Esta información va incluida en el siguiente gráfico.



Notas:

(1) Los empleadores declaran que en los últimos 12 meses han subcontratado actividades a otras empresas o a terceros

(2) Los empresarios declaran que al mes de junio de 2014 hubo trabajadores suministrados por terceros laborando en la empresa

(3) No se entregan datos de empresas con trabajo suministrado para las regiones I, III, VI, IX, XI, XIV y XV, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores, Cuestionario Autoaplicado



La información que da cuenta del nivel de subcontratación indica que esta tiene un peso relevante en casi todas las regiones del país, sin diferencias significativas entre una y otra:

- La subcontratación se muestra relativamente alta en siete regiones. En todas ellas, la proporción de empresas que subcontratan es del 15% o más.
- Luego, hay otras siete regiones con una proporción más baja de empresas que subcontratan, las que fluctúan entre el 10% y el 14,9%.
- Y en una sola región, Antofagasta, la subcontratación alcanza una proporción menor, de 8,6% de las empresas.
- Las cifras son especialmente significativas en la Región Metropolitana, con el 19,8% de empresas que subcontratan, y también en la de Valparaíso y la del Biobío, regiones en las que el 19,3% y el 16,7% de las empresas, respectivamente, indicaron haber subcontratado trabajo durante el año anterior a la entrevista.

Junto a ello, el suministro de trabajadores es bastante bajo: en ninguna región del país supera al 1,5% de las empresas entrevistadas y, en tres de ellas, no llega al 1%.

3.8 Consideraciones finales

La subcontratación laboral flexibiliza la incorporación de trabajo, permitiendo a las empresas agilizar su gestión y responder más rápido a la demanda del mercado. Se trata de una antigua modalidad de relación laboral que, en los últimos años, ha sido revalorizada por las empresas al ver en ella un instrumento que les permite, en definitiva, mayor flexibilidad.

Pero, junto con elevar la eficiencia productiva, la subcontratación ha abierto espacio para que se modifique, en los hechos, la protección clásica con que ha contado el trabajo asalariado desde las primeras décadas del siglo veinte. En este ámbito, los resultados no se ven favorables para el trabajador: la pérdida de estabilidad laboral, por una parte, y el aumento de las dificultades para hacer jugar los derechos colectivos, especialmente la negociación colectiva y la organización en sindicatos, por otra, se cuentan entre los cambios más relevantes, objeto de análisis, de críticas y también de demandas que provienen de los trabajadores.

Aunque las normas que regulan la subcontratación de trabajo han tenido algunas modificaciones, prosigue la demanda central de los trabajadores respecto a que se fortalezca la identidad del empleador como aquel sujeto para quien realmente se trabaja, para que a él se dirijan las demandas laborales, y con él se acuerden colectivamente las condiciones de trabajo.

Se ha señalado también la importancia de saber qué se subcontrata. La información que entrega la Encla 2014 señala que el objeto es preferentemente la actividad principal de las empresas, tanto o más que las actividades de apoyo al quehacer central, que pareció por mucho tiempo el ámbito típico de la subcontratación. No se trata pues de pequeños trabajos suplementarios, ni solo de apoyo, sino del trabajo central de cada empresa.

La Encla 2014 detectó una desaceleración en el crecimiento de la subcontratación que venía observándose en los años anteriores. Es una información que requiere ser profundizada.

Aun así, la subcontratación está ampliamente generalizada: la información de la Encla 2014 muestra que hay subcontratación en todos los sectores productivos, en todas las regiones del país y en empresas de distintos tamaños. Es importante insistir en esta última característica porque se aprecia que se han multiplicado las empresas pequeñas y las microempresas que subcontratan la actividad económica principal, y al mismo tiempo, se ve cierto estancamiento en el número de empresas medianas y grandes que lo hacen.

Si bien la subcontratación es, en todas las regiones del país, un tipo de relación laboral muy generalizada, el suministro de trabajo, en cambio, presenta hoy un peso muy bajo y solo en la gran empresa tiene cierta importancia.

Otro resultado a destacar es la alta proporción de trabajadores subcontratados para la actividad principal, especialmente en determinados sectores, como la construcción, la agricultura y la explotación minera. Pero no es una situación pareja; en otros sectores la subcontratación es mucho más restringida.

La discusión más amplia e interesante se ha desarrollado en torno a la eficacia que realmente tienen para los trabajadores subcontratados las instituciones clásicas de protección al trabajo, como organización sindical o la negociación colectiva de las condiciones laborales. Y también la estabilidad en el trabajo. La información sobre subcontratación que proporciona la Encla 2014 procura contribuir al estudio de dichas dimensiones del trabajo.



CAPITULO 4

Remuneraciones



Para poder comprender el significado de la información estadística entregada por la encuesta en el ámbito de las remuneraciones, es importante tener antecedentes sobre el contexto en el cual son recogidos los datos.

4.1 Antecedentes

Para poder comprender el significado de la información estadística entregada por la encuesta en el ámbito de las remuneraciones, es importante tener antecedentes sobre el contexto en el cual son recogidos los datos.

Según el informe de coyuntura de la Cepal⁹ las condiciones que primaron al término del primer semestre de 2014, momento de donde provienen los datos, se pueden establecer de la siguiente forma:

La tasa anual promedio de ocupación urbana de 10 países latinoamericanos descendió 0,3 puntos porcentuales (en adelante pp.). En el caso de Chile, el desempleo subió, porque el incremento de la participación fue mayor que el de la ocupación.

Además, la variación interanual del empleo asalariado registrado en Chile pasó de un 6% en 2012 a menos de un 3,5% en 2013 y a un poco menos del 2% en el primer semestre de 2014, periodo sobre el cual se pregunta en la encuesta.

Por otra parte, el crecimiento del empleo asalariado en Chile es un poco mayor del 0,5% y la variación de la proporción del empleo asalariado sobre el total es cercana al -0,5pp.

En Chile la variación interanual del salario real medio en el sector formal en 2013 es de 3,9% y en el primer semestre de 2014 es de un 1,9%.

Evolución del Salario Mínimo (SM)

El cuadro siguiente muestra los cambios que se dan en el Ingreso Mínimo Mensual fijado para cada año por parte del Estado en julio de cada año que, para efecto del pago de remuneraciones a los trabajadores asalariados¹⁰, se convierte en Salario Mínimo.

9 Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Formalización del empleo y distribución de los ingresos laborales Cepal / OIT Número 11, octubre de 2014.

10 El Art. 42. Del Código del Trabajo dice: "Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo (...). El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual".

**CUADRO 30**

Montos de Salario Mínimo (SM) bruto nominales y reales en Chile 2005-2006 a 2013-2014 y sus variaciones nominales y reales ⁽¹⁾. Participación del Salario Mínimo en el PIB por persona y sus variaciones porcentuales y en puntos porcentuales ⁽²⁾

Periodo	Jul.2005 Jun.2006	Jul.2006 Jun.2007	Jul.2007- jun.2008	Jul.2008- jun.2009	Jul.2009- Jun.2010	Jul.2010 Jun.2011	Jul.2011 Jun.2012	Jul.2012 Jun.2013	Jul.2013 Jun.2014	Jul.2014 Jun.2015
Salario Mínimo Nominal (Pesos de cada año)	127.500	135.000	144.000	159.000	165.000	172.000	182.000	193.000	210.000	225.000
Variación % del SM nominal		5,88%	6,67%	10,42%	3,77%	4,24%	5,81%	6,04%	8,81%	7,14%
Salario Mínimo real a julio 2005 nuevo IPC \$	127.500	129.933	134.203	135.434	137.960	142.149	145.484	150.312	160.428	164.114
Variación SM real	3,50%	1,91%	3,29%	0,92%	1,86%	3,04%	2,35%	3,3%	6,7%	2,3%
% de Participación SM nominal en PGB per cápita	36,2%	32,5%	31,8%	34,1%	34,8%	31,8%	31,1%	31,2%	32,3%	32,5%
Variación % de la Participación del SM en el PIB per cápita		-10,22%	-2,15%	7,17%	1,98%	-8,54%	-2,31%	0,60%	3,36%	0,63%
Diferencia en pp. de la Participación del SM en el PIB per cápita		-3,70%	-0,70%	2,28%	0,67%	-2,97%	-0,74%	0,19%	1,05%	0,20%

Notas:

(1) Salario mínimo real (en \$ de julio de 2015), cálculos propios en base a calculadora IPC del INE

(2) Participación del Salario Mínimo en el PIB per cápita, cálculos propios en bases a Población estimada del INE y PIB del Banco Central de Chile

Fuente: Salario mínimo nominal, INE

Desde julio de 2005 a julio de 2014 el Salario Mínimo nominal aumentó desde \$127.500 a \$225.000 un 96,1%, y el Salario Mínimo real lo hizo en un 28,7%¹¹. Pero, en relación a la participación del Salario Mínimo en el PIB por persona (p/c), hay una disminución desde un 36,2% en el periodo 2005-2006 a un 32,5% en el periodo 2014-2015.

El porcentaje de participación más alto, de 36,2% en julio 2005-junio 2006, no es representativo del periodo en su conjunto, ya que el promedio es de un 32,8%; pero incluso ese promedio es más alto que los porcentajes de participación de los últimos cuatro periodos.

Si bien la evolución del Salario Mínimo Nominal y del Real muestra un aumento constante en estos últimos 10 años, esto no se ve en el comportamiento de la participación del Salario Mínimo en el PIB por persona (p/c): este indicador ha tendido a tener variaciones negativas por dos años y positivas por otros dos.

Los esfuerzos por aumentar el Salario Mínimo en términos reales y nominales no tienen consecuencias significativas en relación a la participación del Salario Mínimo en el PIB por persona (p/c). La gravedad de esta situación se puede ver en términos de que este porcentaje de participación es muy distante del 40%, que es la cota máxima la cual la OIT¹² considera como recomendable. En el caso de Chile, para la OIT este indicador era de un 42% en el año 2000 y pasó a un 30% en 2011; el promedio de América Latina es de un 60% en el 2000 y el 2011.

Cabe tener en cuenta que el PIB en Chile está fuertemente influido por la minería, por lo cual es posible considerar que no sea adecuadamente representativo del nivel de desarrollo de la economía en general.

4.2 Los trabajadores contratados por el Salario Mínimo en la Encla 2014

El gráfico siguiente muestra que la tasa de trabajadores contratados, en junio de 2014, por el Salario Mínimo fue de un 14,8% del total de trabajadores contratados directamente, con jornada completa, por las empresas con cinco o más trabajadores. Este porcentaje no es lo mismo que el monto efectivo percibido por los trabajadores, como se midió en las encuestas anteriores.

11 Ver línea Salario Mínimo Nominal, los porcentajes de crecimiento deben corresponder a la suma de los porcentajes de las variaciones de la línea Variación % del SM nominal, por una parte y de la línea Variación SM real.

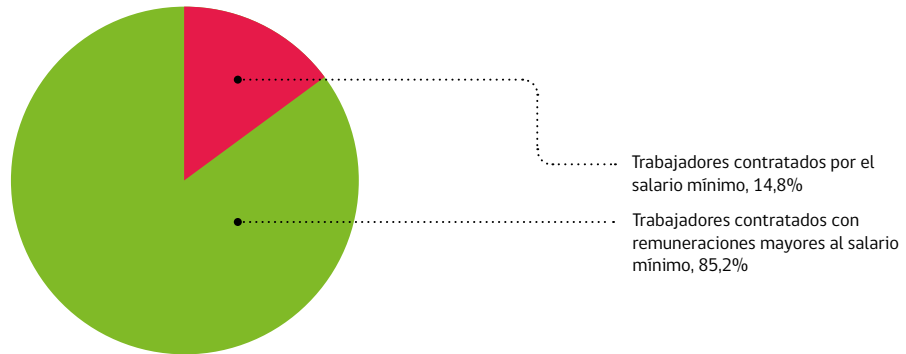
12 En su *Informe mundial sobre salarios 2008*, la OIT señala que la relación del salario mínimo y los salarios promedio difería mucho entre países, pero que la mayor frecuencia estaba situada en torno al 40% del salario promedio (OIT, 2008). OIT, Capítulo I. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina... ¿Culpa del nivel o debilidad institucional?*. Andrés Marinakis, Mario Velásquez y otros. 2014, pág. 22 y 23.



Por otra parte el 85,2% de los trabajadores directamente contratados por las empresas tiene contratos por remuneraciones diferentes al Salario Mínimo.

GRAFICO 17

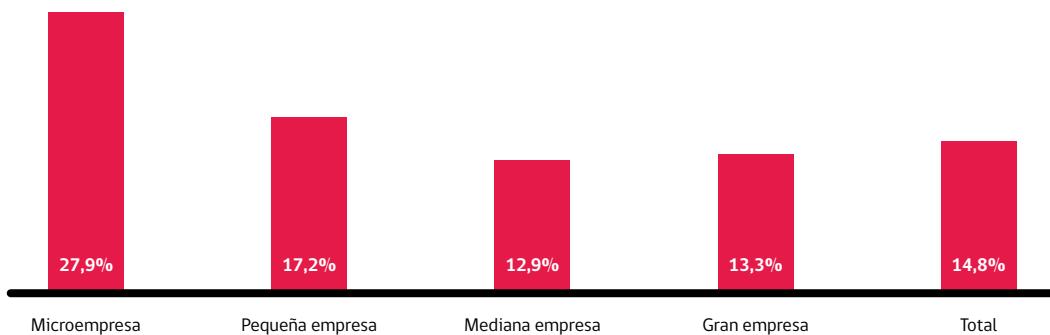
Porcentaje de trabajadores contratados por el Salario Mínimo con Jornada Completa, en junio de 2014



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

GRAFICO 18

Porcentaje de trabajadores contratados por el Salario Mínimo con Jornada Completa, por tamaño de empresa, en junio de 2014



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El gráfico 18 muestra las tasas de trabajadores contratados por el salario mínimo según tamaño de empresa, donde la microempresa tiene una tasa de un 27,9% de trabajadores siendo la más alta de todos los tamaños de empresa.

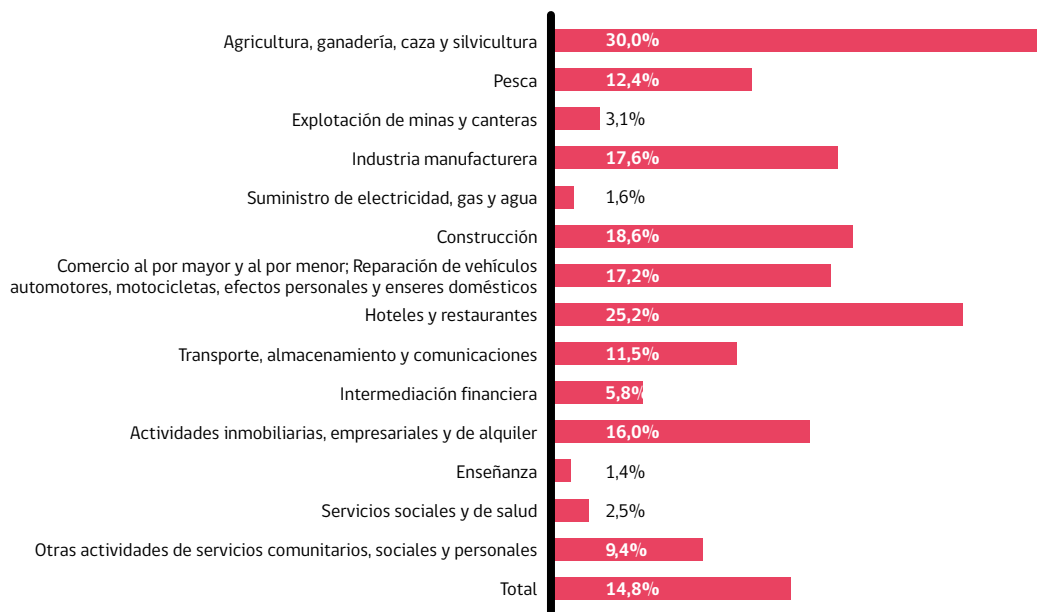
Las demás proporciones de los otros tamaños de empresa se encuentran entre el 12,9% de la mediana empresa y un 17,2% de la pequeña empresa.

Trabajadores contratados por el Salario Mínimo por actividad económica

En el cuadro siguiente, sobre tasas por actividad económica en 2014, destacan como las actividades con mayores proporciones de trabajadores, las de agricultura con 30,0% y hoteles y restaurantes, 25,2%. Las tasas menores están en la actividad de enseñanza, 1,4%, suministro de electricidad, gas y agua, 1,6%, y servicios sociales y de salud con 2,5%.

GRAFICO 19

Porcentaje que representan los trabajadores contratados por el Salario Mínimo sobre el total de trabajadores, con Jornada Completa, por rama de actividad económica. Junio 2014



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



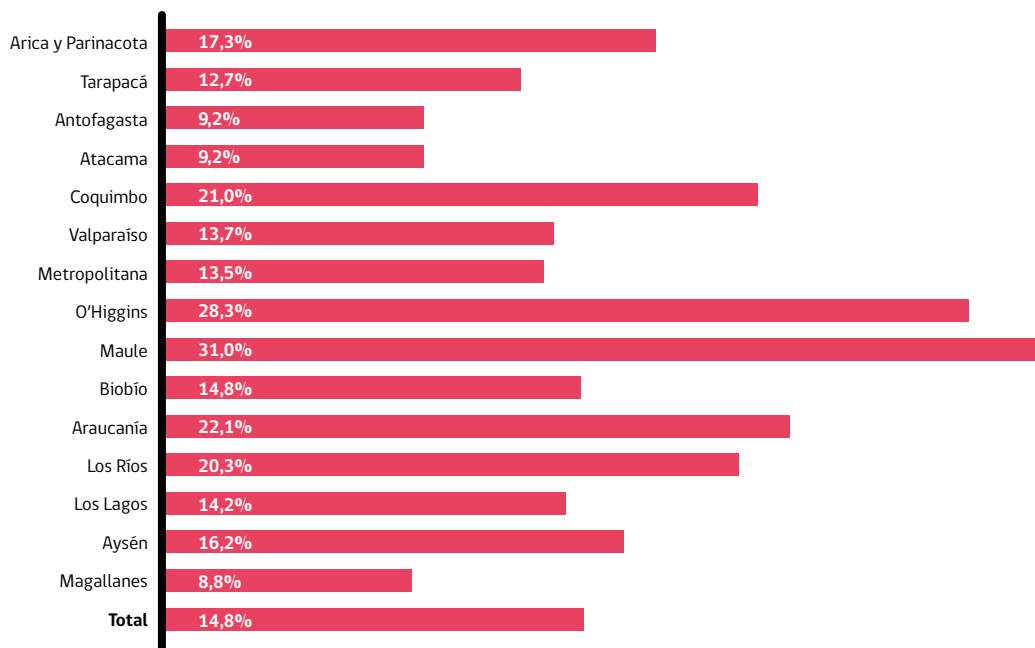
Cabe destacar que la mayor proporción de las actividades de agricultura y hoteles y restaurantes en la contratación de trabajadores por el Salario Mínimo no implica que tengan la mayor cantidad de trabajadores en esas actividades.

En el gráfico siguiente se presenta la distribución de las tasas de trabajadores contratados con Salario Mínimo por región, siendo las regiones con tasas más altas la de la región del Maule con un 31,0% y la de O'Higgins con un 28,3%, le sigue la región de la Araucanía con un 22,1%.

Las tasas más bajas de trabajadores contratados por un Salario Mínimo están en las regiones de Magallanes con un 8,8% y Antofagasta junto a Atacama con 9,2%.

GRAFICO 20

Proporción que representan los trabajadores contratados por el Salario Mínimo sobre el total de trabajadores, por región, con jornada completa, a junio de 2014

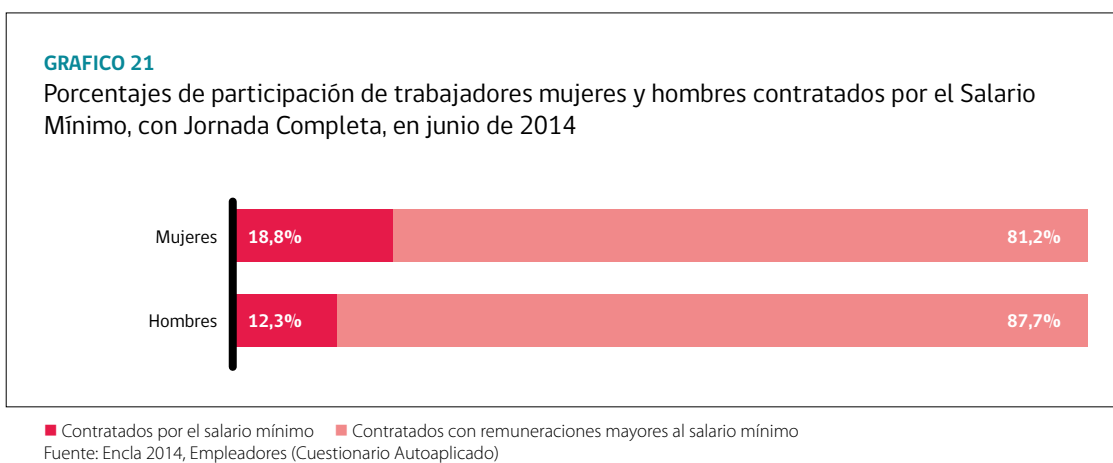


Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Las regiones con tasas más altas de trabajadores contratados por un Salario Mínimo¹³ son esencialmente agrícolas. Por otra parte, las regiones que tienen tasas menores corresponden a regiones dedicadas a la minería.

Trabajadores contratados por el Salario Mínimo por sexo

Los cuadros siguientes muestran las tasas de participación de los trabajadores contratados con un Salario Mínimo de junio de 2014 por sexo, donde las trabajadoras tienen una tasa de un 18,8% y los trabajadores solo un 12,3%, lo que implica una diferencia significativa, y muestra la existencia de una manifiesta desigualdad en detrimento de las trabajadoras.



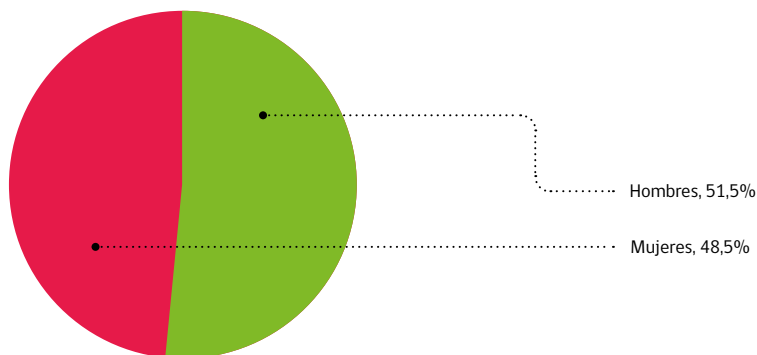
Las diferencias de porcentajes entre trabajadores de distinto sexo se muestran tal vez mejor en rangos superiores, en que el 87,7% de los trabajadores es contratado por remuneraciones superiores a un (1) Salario Mínimo, en cambio las trabajadoras solo son un 81,2%.

El gráfico siguiente muestra la distribución porcentual de los trabajadores y trabajadoras del total contratados por un (1) Salario Mínimo, donde los hombres son un 51,5% y las trabajadoras mujeres, un 48,5%; como la diferencia es de solo 3,0pp., se puede decir que la diferencia es poco significativa.

13 Salario Mínimo (SM) es equivalente a decir Salario Mínimo Bruto Mensual (SMBM) o Ingreso Mínimo Mensual (IMM) o Ingreso Mínimo Bruto Mensual (IMBM).

**GRAFICO 22**

Distribución porcentual de trabajadores contratados por el Salario Mínimo, con jornada completa, en junio de 2014, según sexo



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El cuadro que sigue muestra la proporción de mujeres y hombres contratados por el Salario Mínimo según el tamaño de la empresa.

CUADRO 31

Distribución proporcional de los trabajadores que son contratados por el Salario Mínimo, con jornada completa, por tamaño de empresa según sexo. Junio 2014

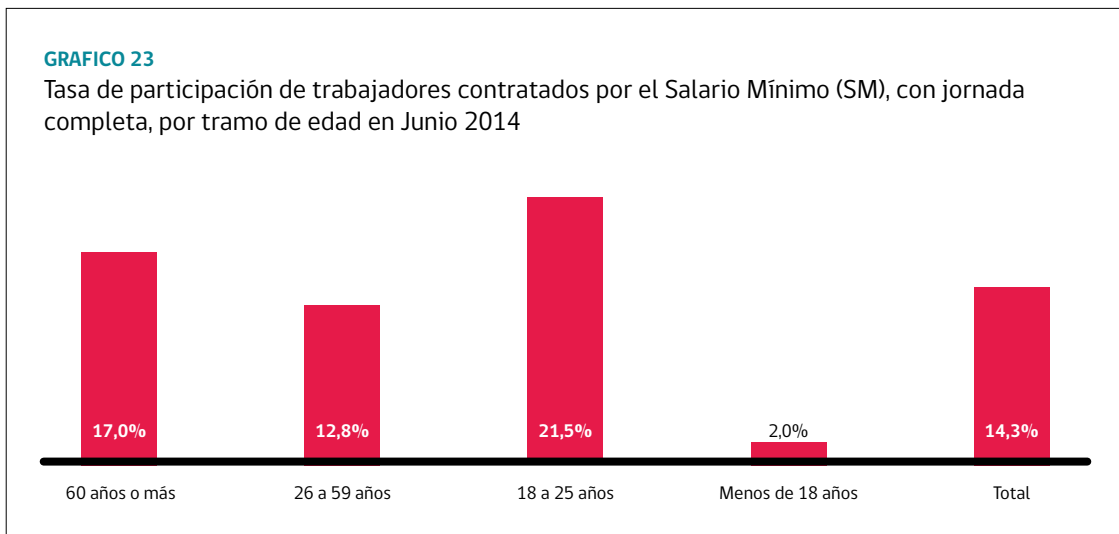
Tamaño de la empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	54,4%	45,6%	100%
Pequeña empresa	70,3%	29,7%	100%
Mediana empresa	59,0%	41,0%	100%
Gran empresa	39,5%	60,5%	100%
Total	51,5%	48,5%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Cabe destacar que en las grandes empresas, las trabajadoras representan el 60,5% del total de trabajadores contratados directamente por el Salario Mínimo, a diferencia de los otros tamaños de empresas que están bajo el 50%.

Trabajadores contratados por el Salario Mínimo por tramo de edad

El gráfico¹⁴ que sigue a continuación muestra las tasas de trabajadores contratados por el Salario Mínimo según tramos de edad. Cabe destacar que la tasa más alta la tienen los trabajadores entre 18 y 25 años con un 21,5%.



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

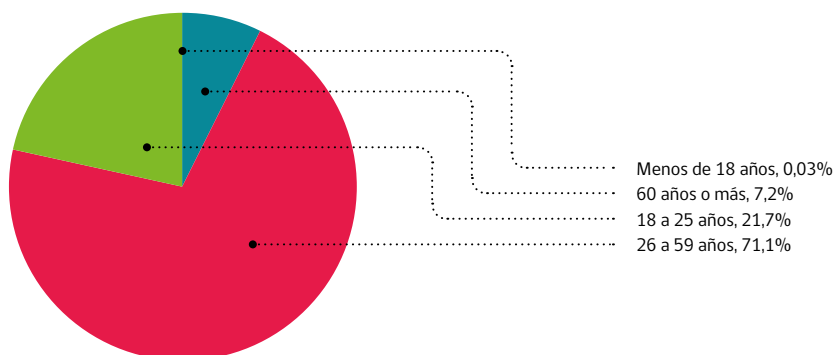
Por otra parte, el grupo de los trabajadores con menos de 18 años con contratos por el Salario Mínimo tiene la tasa más baja, 2,0%, de todos los tramos de edad.

El gráfico siguiente muestra los porcentajes de trabajadores por edades, en junio de 2014, contratados por el Salario Mínimo; así vemos que el porcentaje de trabajadores entre los 26 y 59 años de edad, con un 71,1%, es el más importante, si bien debe considerarse la amplitud del intervalo de dicho tramo.

14 La diferencia de un 8,8% de la tasa del total de trabajadores con Salario Mínimo Bruto Mensual por tramo etario respecto a los totales vistos con anterioridad se debe a que hay empresas que no declaran las edades de sus trabajadores con Salario Mínimo.

**GRAFICO 24**

Porcentaje de trabajadores contratados por el Salario Mínimo, según tramo de edad, con jornada completa a junio 2014



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Por otra parte, los trabajadores con menos de 18 años implicaron apenas un 0,03% del conjunto de trabajadores contratados por el Salario Mínimo. Aquellos con 60 años o más son un 7,2% y los de 18 a 25 años implican un 21,7% del total de trabajadores contratados con jornada completa.

4.3 La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones

La información de esta parte se presenta sobre la base de la cantidad de trabajadores por tramos de remuneraciones; en la pregunta estos tramos están expresados en pesos de junio de 2014, los cuales, en este informe, también se presentan como Salarios Mínimos para un mejor análisis y comprensión de la información. Esta información no tiene problemas de comparación con las encuestas anteriores.

Es necesario precisar que estos son valores nominales, que se establecieron en julio de 2013, por lo cual es necesario tener presente que existe un efecto del IPC de un año en los valores reales.

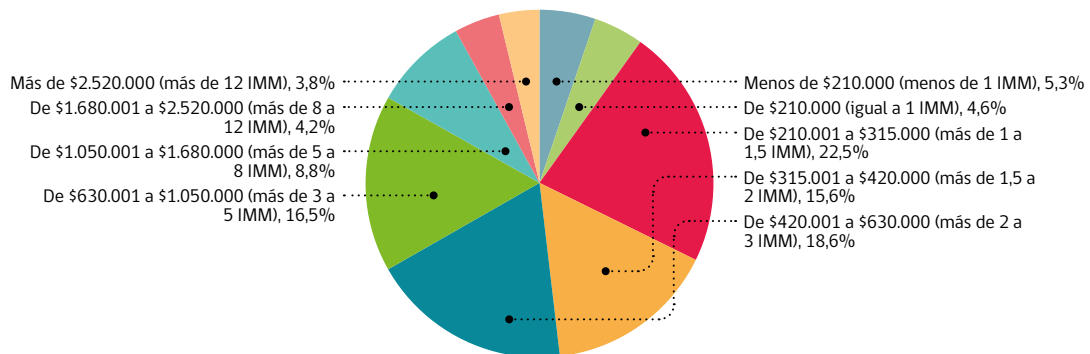
CUADRO 32

Equivalencias: Monto remuneración bruta mensual – ingreso mínimo bruto mensual

Remuneraciones Brutas Mensuales	Ingresos Mínimos Bruto Mensual (IMBM)
Menos de \$210.000	Menos de 1 Salario Mínimo, IMBM o SMBM
Remuneración bruta mensual de \$210.000	Igual a 1 Salario Mínimo, IMBM o SMBM
\$210.001 a \$315.000	De más de 1 a 1,5 salarios mínimos, IMBM o SMBM
\$315.001 a \$420.000	De más de 1,5 a 2 salarios mínimos, IMBM o SMBM
\$420.001 a \$630.000	De más de 2 a 3 salarios mínimos, IMBM o SMBM
\$630.001 a \$1.050.000	De más de 3 a 5 salarios mínimos, IMBM o SMBM
\$1.050.001 a \$1.680.000	De más de 5 a 8 salarios mínimos, IMBM o SMBM
\$1.680.001 a \$2.520.000	De más de 8 a 12 salarios mínimos, IMBM o SMBM
Más de \$2.520.000	Más de 12 salarios mínimos, IMBM o SMBM

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

El gráfico que sigue muestra la distribución de trabajadores por segmentos de remuneraciones brutas mensuales devengadas en junio de 2014, tanto de jornada completa como parcial, donde los trabajadores que están en el tramo de las remuneraciones menores a un Salario Mínimo (SM) o Ingreso Mínimo Mensual (IMM) representan un 5,3%, siendo el cuarto tramo de ingreso con menos porcentaje de trabajadores.

GRAFICO 25Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneración bruta mensual ⁽¹⁾, a junio de 2014

Nota:

(1) Considera a trabajadores contratados en jornada parcial y completa

Fuente: Enclá 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



El 22,5% de los trabajadores corresponde al segmento de remuneraciones de más de 1 a 1,5 Salarios Mínimos, es decir de más de \$210.000 a \$315.000. Este tramo no es muy comparable con las encuestas anteriores porque en ellas el tramo implicaba a los que percibían desde 1 a 1,5 Salarios Mínimos. Por lo cual, en esta encuesta habría que agregar a aquellos trabajadores que perciben un solo Salario Mínimo, para hacer la comparación.

Los trabajadores con remuneraciones menores a un Salario Mínimo y los de hasta 2 Salarios Mínimos en 2008, sumados, implicaron un 54,8% y en 2014 solo representan un 48,0% de los trabajadores, lo que significa una disminución importante. Si bien lo anterior puede ser resultado de las políticas aplicadas respecto al aumento persistente, en términos reales, del Salario Mínimo es necesario saber antes qué ha ocurrido con los niveles de informalidad laboral para conocer el impacto efectivo.

La distribución del cuadro que sigue a continuación muestra los porcentajes del total de trabajadores por tramos de remuneraciones y el tamaño de empresa.

Las concentraciones de trabajadores más importantes en el caso de las grandes empresas se dan en el tramo 1 a 1,5 SM y en las medianas empresas se dan en el segmento de los más de 2 a 3 Salarios Mínimos, alrededor del 20%. En cambio en las pequeñas y micro empresas las concentraciones más altas de trabajadores se dan en el tramo de más de 1 a 1,5 Salarios Mínimos, 28,4% y 36,7%, respectivamente.

CUADRO 33

Distribución de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾ de junio de 2014, por tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Menos de 1 SM	Igual a 1 SM	De más de 1 a 1,5 SM	De más de 1,5 a 2 SM	De más de 2 a 3 SM	De más de 3 a 5 SM	De más de 5 a 8 SM	De más de 8 a 12 SM	Más de 12 SM	Total
Microempresa	5,8%	9,6%	36,7%	17,2%	11,3%	7,5%	7,1%	2,6%	2,2%	100%
Pequeña empresa	4,4%	5,0%	28,4%	18,5%	18,3%	13,8%	6,6%	2,7%	2,3%	100%
Mediana empresa	4,2%	4,1%	19,2%	18,0%	19,8%	17,8%	9,0%	4,3%	3,7%	100%
Gran empresa	6,1%	4,1%	19,8%	13,3%	19,2%	18,2%	9,9%	4,9%	4,6%	100%
Total	5,3%	4,6%	22,5%	15,6%	18,6%	16,5%	8,8%	4,2%	3,8%	100%

Nota:

(1) Considera a trabajadores contratados en jornada parcial y completa

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El cuadro siguiente, sobre la distribución de trabajadores por tramos de remuneraciones y por región (de la casa matriz), muestra que la región de La Araucanía tiene el porcentaje más alto de trabajadores en el tramo de los que perciben menos de un (1) Salario Mínimo, con un 9,1%, seguida de la región de O'Higgins, con 7,4% en ese mismo tramo.

CUADRO 34

Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾ de junio de 2014, por región de la casa matriz de la empresa

Región	Menos de 1 SM	Igual a 1 SM	De más de 1 a 1,5 SM	De más de 1,5 a 2 SM	De más de 2 a 3 SM	De más de 3 a 5 SM	De más de 5 a 8 SM	De más de 8 a 12 SM	Más de 12 SM	Total
Arica y Parinacota	4,8%	6,2%	30,9%	16,1%	20,6%	14,6%	4,2%	1,4%	1,2%	100,0%
Tarapacá	3,6%	4,9%	21,0%	19,9%	21,2%	19,1%	7,1%	1,9%	1,4%	100,0%
Antofagasta	1,2%	2,2%	6,9%	12,8%	20,9%	31,4%	14,0%	5,8%	5,0%	100,0%
Atacama	2,4%	1,5%	13,6%	18,0%	24,2%	22,8%	10,8%	4,0%	2,8%	100,0%
Coquimbo	5,0%	6,3%	20,3%	17,6%	20,0%	19,9%	6,8%	2,5%	1,6%	100,0%
Valparaíso	6,5%	4,8%	29,0%	17,5%	18,7%	13,8%	6,3%	2,1%	1,3%	100,0%
Metropolitana	5,4%	4,0%	20,7%	14,4%	18,5%	17,2%	10,0%	4,9%	4,8%	100,0%
O'Higgins	7,4%	11,0%	28,5%	20,9%	15,4%	9,6%	4,6%	1,7%	0,9%	100,0%
Maule	5,5%	9,7%	35,8%	17,9%	15,6%	10,0%	3,4%	1,3%	0,8%	100,0%
Biobío	3,6%	5,9%	27,3%	19,3%	19,5%	14,2%	5,7%	3,1%	1,3%	100,0%
Araucanía	9,1%	5,6%	32,7%	18,1%	15,1%	12,6%	4,6%	1,3%	0,9%	100,0%
Los Ríos	6,2%	6,7%	28,8%	20,6%	18,4%	12,1%	4,6%	1,8%	0,8%	100,0%
Los Lagos	3,9%	4,4%	26,4%	19,3%	21,9%	14,1%	6,1%	2,6%	1,4%	100,0%
Aysén	2,6%	2,6%	20,3%	24,5%	21,3%	15,4%	8,0%	3,3%	2,0%	100,0%
Magallanes	4,9%	2,4%	17,1%	19,6%	22,3%	19,1%	9,4%	3,5%	1,8%	100,0%
Total	5,3%	4,6%	22,5%	15,6%	18,6%	16,5%	8,8%	4,2%	3,8%	100,0%

Nota:

(1) Considera a trabajadores contratados en jornada parcial y completa

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Los porcentajes más altos de los trabajadores según tramos de remuneraciones por región tienen una característica bastante interesante y especial. Para los cuatro tramos de más bajos ingresos los máximos porcentajes de concentración de trabajadores se dan al sur de la región de O'Higgins. Y en los tramos de remuneraciones más altos, es decir de más de 3 a 5 Salarios Mínimos, los máximos porcentajes están en las regiones de Antofagasta (31,4%), Atacama (22,8%) hasta la Región Metropolitana, excluyendo la región de Valparaíso, y en la región de Magallanes con un 19,1% de los trabajadores.



En el caso donde el tramo de los que ganan más de \$2.520.000 –es decir más de 12 ingresos mínimos mensuales– el máximo porcentaje de trabajadores se da en la región Antofagasta con un 5,0% y le sigue la Región Metropolitana, con 4,8%.

El cuadro siguiente muestra los porcentajes de trabajadores por tramos de remuneraciones, según la actividad económica.

CUADRO 35

Distribución porcentual de trabajadores según tramo de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾, por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Menos de 1 SM	Igual a 1 SM	De más de 1 a 1,5 SM	De más de 1,5 a 2 SM	De más de 2 a 3 SM	De más de 3 a 5 SM	De más de 5 a 8 SM	De más de 8 a 12 SM	Más de 12 SM	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,0%	11,9%	34,1%	20,4%	15,2%	6,1%	2,7%	2,0%	0,6%	100%
Pesca	2,7%	0,8%	13,6%	22,3%	28,6%	19,3%	7,1%	3,2%	2,3%	100%
Explotación de minas y canteras	0,1%	1,5%	3,3%	3,2%	7,7%	20,8%	19,7%	14,9%	28,8%	100%
Industria manufacturera	3,0%	4,0%	22,0%	18,5%	21,7%	16,7%	7,9%	3,2%	3,0%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,3%	0,3%	5,6%	9,1%	16,8%	21,7%	22,3%	12,6%	11,4%	100%
Construcción	2,5%	2,9%	26,0%	17,6%	20,6%	18,0%	8,0%	2,6%	1,7%	100%
Comercio al por mayor y al por menor. Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	6,6%	5,2%	23,4%	16,8%	19,2%	14,1%	7,4%	4,1%	3,3%	100%
Hoteles y restaurantes	10,6%	20,3%	31,1%	17,0%	11,9%	6,0%	2,0%	0,8%	0,4%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,4%	4,7%	18,5%	13,1%	21,1%	23,0%	11,1%	3,4%	2,7%	100%
Intermediación financiera	1,2%	1,6%	5,7%	8,3%	17,6%	22,9%	17,0%	12,3%	13,4%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,5%	3,2%	25,9%	13,8%	14,1%	15,5%	10,1%	5,5%	5,6%	100%
Enseñanza	7,9%	0,6%	13,5%	12,5%	25,8%	26,1%	10,5%	2,5%	0,7%	100%
Servicios sociales y de salud	2,4%	1,0%	11,7%	20,8%	24,4%	16,4%	13,0%	7,2%	3,0%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	12,7%	2,8%	34,1%	13,6%	12,7%	12,7%	6,2%	2,7%	2,5%	100%
Total	5,3%	4,6%	22,5%	15,6%	18,6%	16,5%	8,8%	4,2%	3,8%	100%

Nota:

(1) Considera a trabajadores contratados en jornada parcial y completa

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

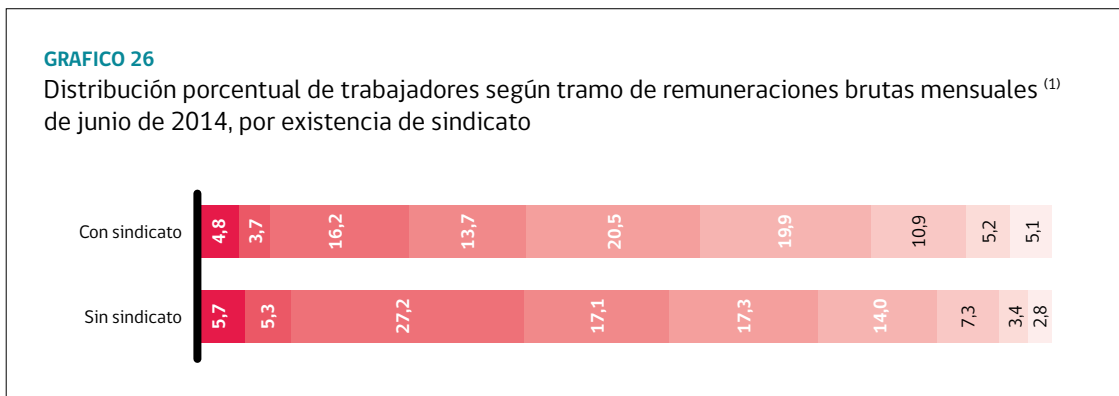
Los más altos porcentajes de trabajadores para los dos segmentos de más bajos ingresos se dan principalmente en los servicios comunitarios, sociales y personales (12,7% para los de menos de un (1) SM) y en hoteles y restaurantes, siendo en este último rubro un 20,3% el porcentaje más importante para los que perciben solo un (1) Salario Mínimo.

En el caso de los tres tramos siguientes de remuneraciones las concentraciones más altas de trabajadores están en la agricultura y servicios comunitarios, sociales y personales, en estas actividades se llega a un 34,1% para los tramos de más de 1 a 3 Salarios Mínimos.

Para el tramo de más de 3 a 5 Salarios Mínimos, los porcentajes más altos de trabajadores están en enseñanza 26,1%, transporte (23,0%) e intermediación financiera con un 22,9%. En los dos tramos el de más de 5 y hasta el tramo de 12 ingresos mínimos mensuales los porcentajes más altos de trabajadores se da en suministro de electricidad, gas y agua 22,3%, en la explotación de Minas (19,7%). Para el segmento de más de 12 Salarios Mínimos, los porcentajes de trabajadores más altos están en la explotación de Minas de Cantera, con un 28,8%.

El gráfico siguiente presenta las distribuciones de trabajadores por tramos de remuneraciones, según la existencia o no de sindicatos. Cuando existen sindicatos, los tramos más relevantes de remuneraciones van entre los más de 2 a 3 Salarios Mínimos con un 20,5% de trabajadores y el tramo de más de 3 a 5 Salarios Mínimos con un 19,9% de los trabajadores.

Cuando no existe sindicato, fundamentalmente la mayor concentración de trabajadores se da en torno al tramo más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos, con un 27,2% de los trabajadores; le siguen las concentraciones de trabajadores de los tramos siguientes, con cerca de un 17,0%.



■ Menos de \$210.000 (menos de 1 IMM) ■ De \$210.000 (igual a 1 IMM) ■ De \$210.001 a \$315.000 (de más de 1 a 1,5 IMM) ■ De \$315.001 a \$420.000 (de más de 1,5 a 2 IMM) ■ De \$420.001 a \$630.000 (de más de 2 a 3 IMM) ■ De \$630.001 a \$1.050.000 (de más de 3 a 5 IMM) ■ De \$1.050.001 a \$1.680.000 (de más de 5 a 8 IMM) ■ De \$1.680.001 a \$2.520.000 (de más de 8 a 12 IMM) ■ De más de \$2.520.000 (más de 12 IMM)

Nota:

(1) Considera a trabajadores contratados en jornada parcial y completa

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



Los trabajadores con jornada completa y parcial por tramo de remuneraciones

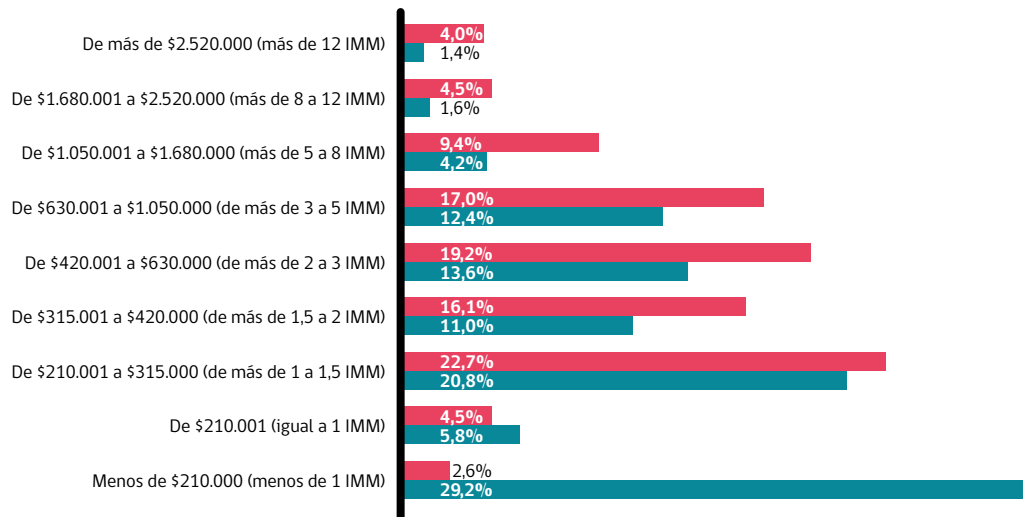
Esta parte del capítulo muestra la distribución de trabajadores en porcentajes por tramos de remuneraciones. Por primera vez podemos ver las distribuciones de trabajadoras(es) con jornada completa y las con jornada parcial.

En términos generales, aunque no se muestran en este capítulo los perfiles que tienen las encuestas laborales anteriores sobre trabajadores, en relación a que en los tramos de menores remuneraciones las trabajadoras tienen mayores porcentajes que los trabajadores y, en los tramos de mayores remuneraciones la situación se invierte.

La distribución de los trabajadores con jornada completa tienen su porcentaje más alto, 22,7%, en el tramo de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos; en el caso de los trabajadores con jornada parcial estos tienen su porcentaje más alto en el tramo de menos de un (1) SM implicando un 29,2% de ellos.

GRAFICO 27

Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales, a junio de 2014, por jornada



■ Completa ■ Parcial
Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Categorías de menor concentración de trabajadoras con jornada parcial, con el 1,4%, pertenecen a las remuneraciones de más de 12 Salarios Mínimos o de más de \$2.520.000 y en el caso de los trabajadores con jornada completa, al revés: la menor proporción de ellos está en las remuneraciones de menos de un (1) Salario Mínimo (2,6%).

La mayor parte del personal de jornada parcial se ubica en el tramo de remuneraciones menores a \$210.000, las cuales son menores al Salario Mínimo (29,2%) hasta los de más de un (1) a 1,5 Salario Mínimo en 20,8%, totalizando en los tres tramos de menores ingresos un 55,8% del total de trabajadores con jornada parcial.

En las distribuciones de trabajadores por tramos de remuneraciones con jornada completa en esos mismos tres tramos de menores remuneraciones solo se concentra un 29,8%.

El cuadro siguiente presenta una estimación del porcentaje de trabajadores afectos a remuneraciones iguales o menores al Salario Mínimo, con jornada completa y jornada parcial, por tamaño de empresa.

CUADRO 36

Tasas de trabajadores ⁽¹⁾ que perciben remuneraciones menores o iguales al salario mínimo a junio de 2014, por tipo de jornada y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Jornada parcial	Jornada completa	Total
Microempresa	3,1%	12,3%	15,4%
Pequeña empresa	2,4%	7,0%	9,4%
Mediana empresa	2,7%	5,7%	8,3%
Gran empresa	4,5%	5,6%	10,1%
Total	3,6%	6,3%	9,9%

Nota:

(1) Estimación en base a la suma de porcentajes de tramos de los trabajadores que tienen remuneraciones menores a un (1) y 1 SM

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Cabe hacer presente las diferencias entre los porcentajes de trabajadores contratados por Salario Mínimo y aquellos que efectivamente perciben remuneraciones iguales y menores al Salario Mínimo. En los totales, las diferencias entre un 14,8% (en gráfico anterior relativo a porcentaje total de trabajadores contratados por salario mínimo) y un 9,9%, implican unos 4,9pp., diferencias significativas.

El cuadro siguiente muestra la participación de trabajadores afectos a un (1) o menos del Salario Mínimo, por tamaño de empresa, sobre los totales pertinentes de trabajadores directamente contratados por las empresas en los años 2008, 2011 y 2014.

**CUADRO 37**

Porcentaje que representan los trabajadores afectos a un Salario Mínimo o menos sobre el total de trabajadores, según tamaño de empresa. En octubre-diciembre 2008, junio-agosto 2011 y junio 2014

Tamaño de la empresa	2008	2011	Rango en que varían los porcentajes de 2014 ⁽¹⁾	
			Completa	Completa + Parcial
Microempresa	26,9%	21,4%	12,3%	15,4%
Pequeña empresa	12,9%	10,3%	7,0%	9,4%
Mediana empresa	6,1%	7,1%	5,7%	8,3%
Gran empresa	8,3%	7,0%	5,6%	10,2%
Total	10,3%	8,1%	6,3%	9,9%

Nota:

(1) Estimación en base a la suma de porcentajes de tramos de los trabajadores que tienen remuneraciones menores a 1 y 1 SM
Fuente: Encla 2008, 2011 y 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El año 2014 se presenta por rangos, dado que es necesario tomar en cuenta respecto a los trabajadores con jornada parcial que son todos aquellos trabajadores que laboran hasta 30 horas semanales, ya que las preguntas de la encuesta no contemplan mediciones por horas de trabajo; los trabajadores afectos a jornada parcial tienen diferentes calidades, estas pueden ser proporcionales o no al Salario Mínimo según las horas que trabajan.

Los porcentajes totales de 2014 se podrán encontrar entre un 6,3% y un 9,9%. Las tasas más altas de trabajadores con salario menor o igual al Salario Mínimo, en los tres años, se ubican en la microempresa, teniendo disminuciones en términos decrecientes, lo mismo ocurre con la pequeña empresa pero con tasas menores; situación distinta muestra la mediana empresa, con tasas aún más pequeñas que aumentan ligeramente a lo largo de las distintas encuestas. En cambio en la Gran empresa las tasas disminuyen desde 2008 a 2011 y aumentan hacia el año 2014.

Los trabajadores con jornada completa y parcial por tramo de remuneraciones según tramo etario

Ahora se muestra la distribución de trabajadores en porcentajes por tramos de remuneraciones, según grupos de edades. También por primera vez podemos ver las distribuciones de trabajadores con jornada completa y las con jornada parcial.

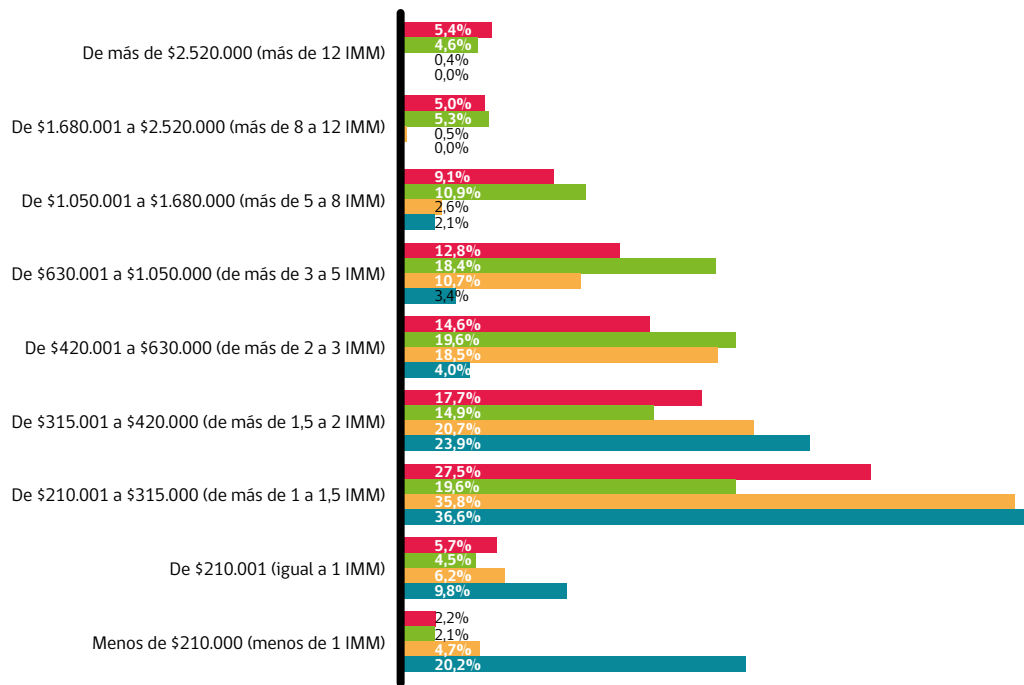
En el gráfico siguiente se muestran las concentraciones de trabajadores con jornada completa más importantes, están entre los de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos para todas las categorías de edades. En cambio la distribución de trabajadores de jornada parcial las mayores concentraciones de trabajadores se dan en las remuneraciones menores a un (1) Salario Mínimo. Pero particularmente para los menores de 18 años la mayor concentración, de 53,7%, se da en el tramo de solo un (1) Salario Mínimo.

Los trabajadores menores de 18 años con jornada parcial, posteriormente, bajan sus porcentajes desde el tramo de remuneraciones más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos con un 2,1% hasta 0% desde el tramo de más de 2 a 3 Salarios Mínimos hacia arriba. En cambio los trabajadores con jornada completa menores de 18 años desde el tramo donde tienen los principales porcentajes de remuneraciones bajan paulatinamente hasta llegar al 2,1% en el tramo de remuneraciones de los más de 5 a 8 Salarios Mínimos y después terminan en porcentajes de 0% en los dos tramos de remuneraciones más altas.

En el caso de los trabajadores de 18 a 25 años con jornada completa su concentración porcentual más importante es entre un (1) a 1,5 Salarios Mínimos (35,8%). En cambio, para ese mismo grupo de edad pero con jornada parcial el porcentaje de trabajadores más importantes se da en el tramo de remuneraciones de menos de un (1) Salario Mínimo, en un 45,8% de los trabajadores.

GRAFICO 28

Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales, a junio de 2014, jornada completa por grupo de edad

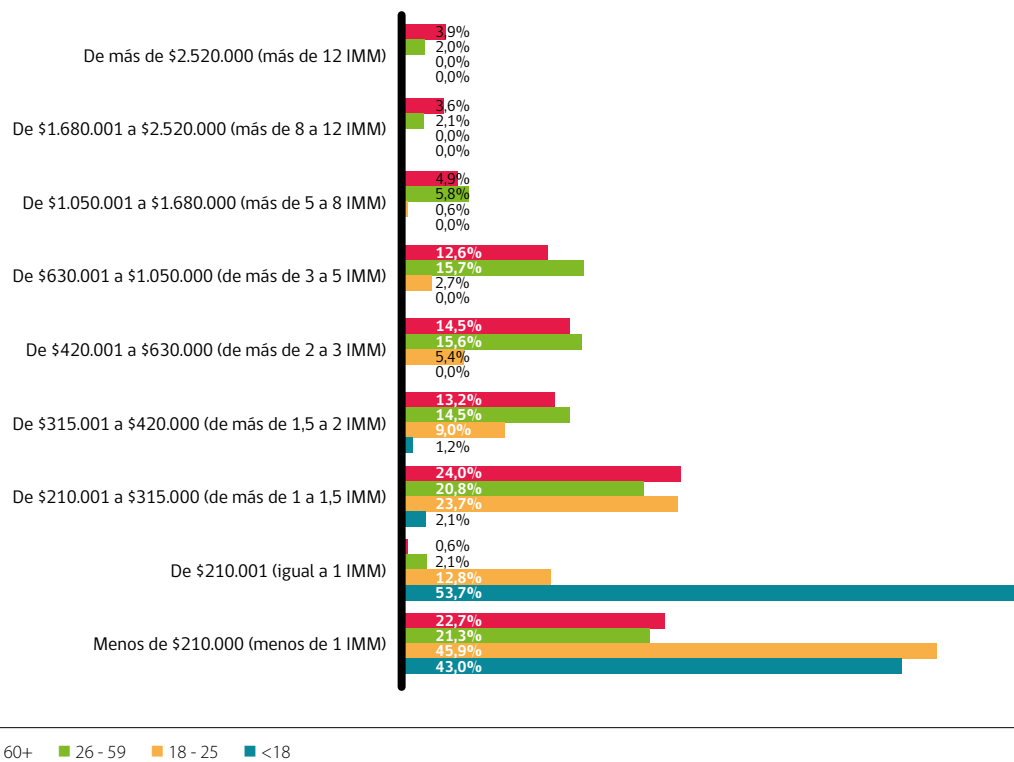


■ 60+ ■ 25 - 59 ■ 18 - 25 ■ <18

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

**GRAFICO 28 B**

Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales, a junio de 2014, jornada parcial por grupo de edad



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Para el grupo de trabajadores entre los 26 a 59 años con jornada completa las concentraciones mayores se dan en los tramos de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos y de más de 2 a 3 Salarios Mínimos, con el 19,6% en cada caso, teniendo porcentajes relativamente similares en los cuatro tramos centrales de remuneraciones. En el caso de los trabajadores del mismo grupo de edad con jornada parcial su concentración mayor se da en el tramo de remuneraciones de menos de un (1) Salarios Mínimos en 21,3% de los trabajadores de esa edad y en segundo lugar 20,8% en el tramo de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos.

Los trabajadores de 60 y más años con jornada completa se concentran en la categoría de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos, 27,5%, y en segundo lugar en el segmento de más de 1,5 a 2 Salarios Mínimos, 17,7%. Por otra parte, los trabajadores que tienen jornada parcial, de este mismo grupo etario, su concentración mayor se da en el tramo de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos, 24,0%, y en segundo lugar en el tramo de remuneraciones menores a un (1) Salario Mínimo con un 22,7% de los trabajadores.

En relación a los trabajadores con jornada parcial, las concentraciones más importantes de los grupos con edades menores hasta 25 años se tienen en los tramos de remuneraciones más bajos. En cambio, en el caso de los trabajadores con jornada completa, todos los grupos de trabajadores tienen sus concentraciones mayores en la categoría de más de un (1) a 1,5 Salarios Mínimos.

Las distribuciones presentadas en esta parte permiten saber las concentraciones de trabajadores por tramos de ingreso, pero es necesario tener una medida más general. Esto es agrupar los porcentajes de trabajadores desde los que ganan menos hasta el tramo donde agregados implican más del 50% de los contratados.

Adición de tramos de remuneraciones hasta llegar al 50% o más de trabajadores, según tamaño de empresa, región actividad, y existencia de sindicato

En la distribución porcentual de trabajadores contratados directamente por tramos de remuneración de los totales, el 66,6% de los trabajadores tiene remuneraciones hasta 3 Salarios Mínimos o \$630.000.

Sobre la distribución de trabajadores por tramos de remuneraciones y tamaño de empresa, en el caso de la gran empresa se concentra el 62,5% de los trabajadores hasta 3 Salarios Mínimos; en relación a la mediana, un 65,5% de los trabajadores se concentra hasta los 3 Salarios Mínimos; en la Pequeña Empresa en cambio un 56,3% se agrupa hasta los 2 Salarios Mínimos y en la micro empresas suman un 52,1% de los trabajadores hasta el tramo de 1,5 Salarios Mínimos.

Para las distribuciones por región hay que ver casos, como la del Maule, en que solo con sumar los porcentajes de trabajadores hasta el tramo de 1,5 Salarios Mínimos se llega a un 51,0%. En cambio, al otro extremo, en la región de Antofagasta hay que sumar los porcentajes de trabajadores del tramo hasta los 5 Salarios Mínimos para obtener la mayoría implicando al 75,4%.

Quedan dos tipos de características de las regiones, las que para obtener el porcentaje mayoritario de trabajadores hay que sumar hasta los que ganan 2 Salarios Mínimos, donde está la región de Valparaíso con 57,8% y por otra parte las regiones que para lograr los porcentajes mayoritarios hay que sumar hasta el tramo de los 3 Salarios Mínimos, como el caso de la Metropolitana, que llega al 63,0% de los trabajadores.

En las distribuciones por rama de actividad económica, para las de agricultura, hoteles y restaurantes, solo se requiere sumar los porcentajes de trabajadores hasta 1,5 Salarios Mínimos, alcanzando al 53,0% en el primer caso y 62,0% de los trabajadores en el segundo. Para los servicios comunitarios, sociales y personales hay que sumar los porcentajes hasta los 2 Salarios Mínimos alcanzando al 63,2% del total de trabajadores de la rama.



Por otra parte, para la rama de actividad económica de explotación de minas y canteras hay que sumar los porcentajes de trabajadores hasta los 8 Salarios Mínimos para alcanzar el 56,3% del total de trabajadores y hay dos ramas de actividades económicas, suministro de electricidad, gas y agua, con 53,8% de trabajadores, e intermediación financiera, con el 57,3%, adicionando hasta los 5 Salarios Mínimos.

El resto de las actividades se ubica en los tramos de hasta 3 Salarios Mínimos como el caso de la Industria manufacturera que alcanza un 69,2% del total.

Sobre las distribuciones por existencia de sindicato, cuando no existe sindicato es necesario sumar los porcentajes de trabajadores hasta los 2 Salarios Mínimos llegando al 50,0%. En cambio cuando existe sindicato hay que sumar los porcentajes hasta los 3 Salarios Mínimos llegando al 58,9% de los trabajadores.

4.4 Pago de gratificación

El artículo 42 del Código del Trabajo establece que la gratificación corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. El derecho a la gratificación nace de la ley y no del contrato y se genera desde el momento que termina el ejercicio comercial de que se trate, el resultado contable al 31 de diciembre indique que el empleador ha obtenido utilidades líquidas en su giro y debe pagarse a más tardar en el mes a abril del año siguiente del ejercicio comercial de que se trate¹⁵.

El gráfico siguiente muestra que la gran mayoría de las empresas (84,8%) entrega gratificación y, de estas, el 78,9% da gratificación legal en dos modalidades: artículo 50 del Código del Trabajo, 76,5% y artículo 47 del Código del Trabajo, 2,4%; en tanto que el resto, 5,9% del total de las empresas entrega gratificación pactada.

15 Requisitos para el pago de gratificaciones:

- Que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualquiera 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 periodo anual respectivo correspondiente al pago de la gratificación.

Modalidades legales del pago de gratificaciones:

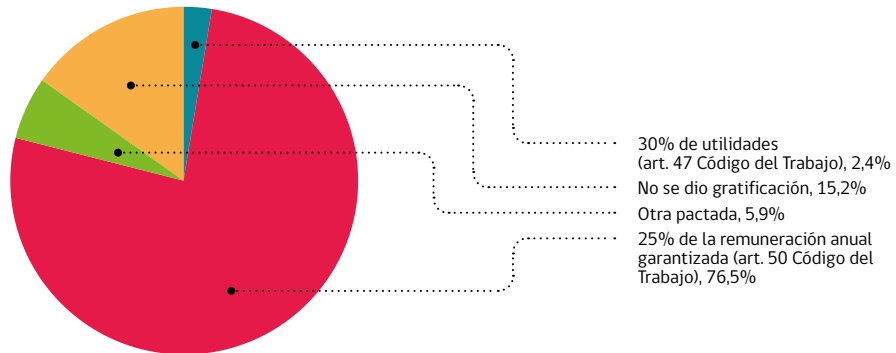
- Repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o
- Pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75 IMM (artículo 50).

Elección de la modalidad de gratificación:

- La ley establece que al empleador corresponde elegir modalidad de pago que aplicará. Lo que puede ser cambiado al año siguiente y se pueden aplicar sistemas distintos a los diversos trabajadores de la empresa.

GRAFICO 29

Distribución de empresas respecto del no pago y el pago de gratificaciones según tipo, a junio de 2014



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Cabe señalar que la modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo, con pago garantizado y anticipado al término del año, plantea una especie de confusión y distorsión respecto a qué se entiende por gratificación, ya que en muchos casos es tomada como parte del sueldo. Dado que la selección del sistema de gratificación la hace el empleador, y encontrándose en una disyuntiva sobre el nivel de incertidumbre de sus utilidades, el uso de este artículo, si bien da certidumbre sobre el costo de la gratificación, además puede explicar que empresas sin utilidades aporten con gratificación. No obstante, esto también es considerado una desventaja para los trabajadores, porque si las utilidades esperadas son altas, la empresa tenderá a elegir el sistema del artículo 50 que fija un límite al monto que se pague por gratificación, independientemente de la magnitud de las utilidades.

El cuadro que viene a continuación muestra los porcentajes de empresas que pagan gratificación según tipo (legal o pactada) y modalidad artículos 47 y 50 del Código del Trabajo (CdT.), por tamaño de empresa. El cuadro se refiere solo al universo de empresas con gratificación, ya que se han excluido las empresas que no pagan.

**CUADRO 38**

Porcentaje de empresas que pagan gratificación según tipo (legal o pactada) y modalidad Art. 47 y 50 del Código del Trabajo ⁽¹⁾ por tamaño de empresa, a junio de 2014

Tamaño de la empresa	30% de utilidades (art. 47 CdT.)	25% de la remuneración anual garantizada (art. 50 CdT.)	Otra pactada	Total
Microempresa	1,1%	93,3%	5,6%	100%
Pequeña empresa	4,0%	89,2%	6,8%	100%
Mediana empresa	3,4%	85,9%	10,7%	100%
Gran empresa	6,7%	81,2%	12,1%	100%
Total	2,9%	90,2%	6,9%	100%

Nota:

(1) Se excluye a las empresas que no otorgan gratificaciones a sus trabajadores

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

En la medida en que crece el tamaño de las empresas crece el porcentaje de las empresas con gratificaciones pactadas, desde un 5,6% en la microempresa a un 12,1% en las empresas grandes y también crecen las gratificaciones legales del artículo 47 del Código del Trabajo, desde un 1,1% en la microempresa a un 6,7% en las grandes empresas.

En el caso de la modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo, el comportamiento se invierte: al crecer el tamaño de la empresa el porcentaje disminuye de un 93,3% en la microempresa a un 81,2% en la gran empresa.

Al comparar los totales por tipo de gratificación con la encuesta anterior, el porcentaje de empresas en la modalidad del artículo 50 del Código del Trabajo experimenta pequeñas variaciones, desde un 87,5% en 2011 a un 89,2% en 2014; las empresas con gratificaciones del artículo 47 del Código del Trabajo disminuyen desde un 5,1% en 2011 a un 2,9% en 2014; las gratificaciones pactadas también tienden a disminuir desde un 7,4% a un 6,9% en los años nombrados anteriormente.

El cuadro siguiente muestra la periodicidad de pago de las gratificaciones, las cuales mayoritariamente, en un 93,9% del total de empresas con gratificación son de periodicidad mensual. El porcentaje de empresas de esta periodicidad mensual disminuye a medida que aumenta el tamaño de empresa, desde un 95,5% de la microempresa a un 87,9% en la gran empresa. Esta periodicidad está muy determinada por la modalidad de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo.

CUADRO 39

Proporción de las empresas según periodicidad de pago de las gratificaciones por tamaño de la empresa, a junio de 2014

Periodicidad	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
Mensual	95,5%	93,5%	91,1%	87,9%	93,9%
Trimestral	0,4%	0,2%	0,7%	1,3%	0,4%
Semestral	0,0%	1,8%	0,9%	0,9%	0,9%
Una vez al año	3,8%	3,4%	5,0%	7,9%	3,9%
Otra	0,4%	1,0%	2,3%	2,0%	0,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

En segundo lugar, está la periodicidad de pago por una vez al año, con un 3,9% de las empresas que pagan gratificación y que aumenta en la medida que crece el tamaño de estas. Esto, muy determinado por la modalidad del artículo 47 del Código del Trabajo (ver nota pie de página n°15).

El cuadro siguiente corresponde al total de las empresas y no solo a las que pagan gratificaciones. Y según si las empresas no tienen sindicatos, respecto a las que si tenían organización sindical.

CUADRO 40

Proporción de las empresas según modalidades para el pago de gratificaciones, por existencia de sindicato, a junio de 2014

Modalidad	Sin sindicato	Con sindicato	Total
30% de utilidades (artículo 47 CdT.)	2,4%	2,3%	2,4%
25% de la remuneración anual garantizada (artículo 50 CdT)	76,9%	70,9%	76,5%
Otra pactada	5,4%	12,8%	5,9%
No se dio gratificación	15,3%	13,9%	15,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Llama la atención las diferencias de porcentajes de las gratificaciones pactadas, donde un 12,8% de las empresas con sindicatos las obtienen, a diferencia de las empresas sin sindicatos que solamente un 5,4% de ellas las consiguen y, en el caso de la modalidad de artículo 50 del Código del Trabajo, hay una disminución de -6,0pp. de las empresas con sindicatos respecto a las de empresas sin sindicatos.



El cuadro siguiente, sobre la periodicidad del pago de gratificaciones en empresas con y sin sindicatos, muestra que no existen diferencias importantes en las distintas periodicidades de pago de las gratificaciones, además más del 90% de las empresas utiliza la modalidad de pago mensual, lo que se relaciona con el uso del artículo 50 del Código del Trabajo.

CUADRO 41

Proporción de empresas según periodicidad del pago de las gratificaciones por existencia de sindicato, a junio de 2014

Periodicidad	Sin sindicato	Con sindicato	Total
Mensual	94,0%	90,2%	93,7%
Trimestral	0,3%	1,7%	0,4%
Semestral	1,0%	0,8%	0,9%
Una vez al año	4,0%	4,9%	4,0%
Otra	0,8%	2,3%	0,9%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

En segundo lugar, pero en magnitud muy baja, está la periodicidad de “una vez al año” para el pago de la gratificación que, en el caso de las empresas sin sindicatos, es un 4,0% y en las empresas con sindicatos es un 4,9%.

4.5 Consideraciones finales

Las condiciones generales del desarrollo económico de Chile en los años anteriores a la encuesta se caracterizaron por una baja en el ahorro, aumento del consumo y mantenimiento de niveles bajos de inversión y además no se generaron otras formas de valor agregado a las exportaciones con algunas excepciones.

Las condiciones del desempleo en el primer semestre de 2014 no implicaron aumentos excesivos de este, a pesar de los bajos niveles de inversión y crecimiento económico. El empleo asalariado creció a tasas decrecientes entre 2012 y el primer semestre de 2014 y el crecimiento de los salarios reales entre 2013 y el primer semestre de 2014 también es de un crecimiento a tasas decrecientes.

El hecho de que el Salario Mínimo aumentara en términos reales pero, al mismo tiempo, no lo hiciera en la misma proporción que el PIB por persona, significa que los trabajadores de menores ingresos no participan del crecimiento económico como un esfuerzo del conjunto del país.

En esta ocasión la Encla 2014 presenta una nueva estadística sobre los porcentajes de trabajadores contratados por el Salario Mínimo, que no son lo mismo respecto a lo que está en las encuestas anteriores que medía los porcentajes de trabajadores que percibían entre menos de un (1) y un Salario Mínimo. La diferencia entre ambas mediciones –14,8% y 9,9%– es significativa pero refleja potencialmente la existencia de un porcentaje importante de trabajadores ganando más de lo que está establecido en sus contratos. En el caso de las microempresas los trabajadores contratados por el salario mínimo son un 27,9% y el porcentaje de trabajadores que, efectivamente, gana un (1) o menos Salarios Mínimos son el 15,4% con una diferencia de 12,5 p.p. Una parte de la explicación de estas diferencias se da respecto a la necesidad de mantener el acceso a los subsidios de pobreza que da el Estado.

Respecto al Salario Mínimo, el argumento consistente en que los constantes aumentos del mismo están implicando que representa el 67,4% del salario medio, siendo uno de los porcentajes más altos dentro de los 34 países de la OCDE¹⁶, lo que se traduciría en aumento de la informalidad de los trabajadores poco calificados. Cabe hacer notar que la OIT¹⁷ establece que en 2011 la relación del salario mínimo/salario medio es un 44,5% en el total, un 43,0% en el ámbito urbano y un 62,5% en el rural. Por lo cual el argumento solo recoge este último dato respecto ámbito rural.

Sin embargo lo único que está diciendo el porcentaje (salario mínimo/salario medio) de la OCDE es que las empresas no han aumentado en la misma proporción las remuneraciones de los trabajadores que ganan más de un (1) Salario Mínimo; por lo cual el promedio de remuneraciones no sube o sube menos de lo que sube el Salario Mínimo. Esto implica que las negociaciones colectivas que se hacen actualmente son de un impacto reducido y por lo cual las empresas pueden absorber en sus costos el aumento del Salario Mínimo, sin alterar la distribución de ingresos.

Por otra parte, respecto a los porcentajes de trabajadores por tramos de remuneraciones, se puede decir que los perfiles de los diversos tramos se mantienen respecto a los de las encuestas anteriores; en esta ocasión se ha incorporado un tramo adicional respecto de los trabajadores que perciben un (1) Salario Mínimo que antes aparece junto a los que ganan hasta 1,5 SM. Llama la atención que el porcentaje de trabajadores que percibe menos de un (1) Salario Mínimo (5,3%) es superior al de los que percibe solo un (1) Salario Mínimo, con 4,6%, situación que está determinada por los trabajadores con jornada parcial.

16 OCDE dice que el alto Salario Mínimo en Chile fomenta la informalidad en mercado laboral, Nicolás Marticorena P, El Mercurio, Economía y Negocios. Viernes, 21 de febrero de 2014.

17 OIT, Incumplimiento con el Salario Mínimo en América Latina. . . . 2014, Cuadro N°4, pág. 24, Andrés Marinakis, Mario Velásquez y otros. Para Costa Rica la proporción del salario mínimo en relación al salario medio se establece en un 58,1% para el total, 51,8% en lo urbano y un 76,2% en lo rural.



También en esta encuesta se presentan los porcentajes de trabajadores por tramo de remuneraciones con jornada completa y con jornada parcial. Las tasas de participación de los trabajadores con jornada parcial que perciben un (1) o menos Salario Mínimo es de un 3,6% y los de jornada completa, de 6,3%. Lo anterior es reflejo de que los porcentajes más altos de trabajadores con jornada parcial se concentran en el tramo de remuneraciones menores a un (1) Salario Mínimo, en un 29,2%. Situación que se refleja en la distribución de trabajadores según tramo de remuneraciones por edades con jornada parcial, en que los jóvenes se concentran en los tramos de un (1) y menores a un Salario Mínimo.

Finalmente, en relación al pago de gratificaciones, la modalidad de pago garantizado del 25% de las remuneraciones con tope (artículo 50 del Código del Trabajo) es la más importante, con un 76,5% del total de las empresas. Este alto porcentaje y lo extremadamente pequeñas de las demás modalidades sugiere eventualmente sobre el alcance limitado del efecto distribuidor de las utilidades pretendido con las gratificaciones.



CAPITULO 5

Capacitación para el trabajo



Si bien no existe una definición única ni exhaustiva, para efectos de la Encla la capacitación será entendida como *“el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”*.

La Encla 2014 arroja resultados respecto a un ámbito específico de la formación profesional y el capital humano como es la capacitación para el trabajo, entendiéndola como aquella que se realiza en el contexto de la empresa.

Si bien no existe una definición única ni exhaustiva, para efectos de la Encla la capacitación será entendida como *“el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”*¹⁸. Cabe señalar que, más allá de esta definición operacional, bajo un concepto más amplio de *“capacitación”* pueden ser clasificadas acciones de distinta naturaleza, características y objetivos en esta esfera¹⁹.

El análisis está centrado en tres aspectos principales. Primero, se busca conocer algunas de las características de las empresas que capacitan, así como las fuentes de financiamiento para dichos efectos; luego, observar las principales motivaciones y efectos de estas acciones en la empresa según los empresarios y, por último, conocer la presencia de los sindicatos en las empresas que capacitan, así como otros mecanismos de participación de los trabajadores y sus dirigentes en la definición de las políticas sobre esta materia.

5.1 Características generales de la capacitación en la empresa

Si bien más de la mitad de las empresas encuestadas (63,8%) realizó capacitaciones a sus trabajadores en los últimos dos años, el porcentaje de trabajadores capacitados alcanzó al 26,3% de la dotación total, diferenciada según tamaño de empresa.

Como se aprecia en los dos gráficos siguientes, incluso en las grandes empresas –que son las que respecto a su tamaño más capacitaciones han realizado durante el periodo estudiado (96,8%)– el porcentaje de trabajadores capacitados no alcanza al tercio del total de la dotación (31,8%). A su vez, los datos muestran que a mayor tamaño de empresa, mayor es el porcentaje de ellas que capacitan, así como también mayor es la proporción de trabajadores capacitados.

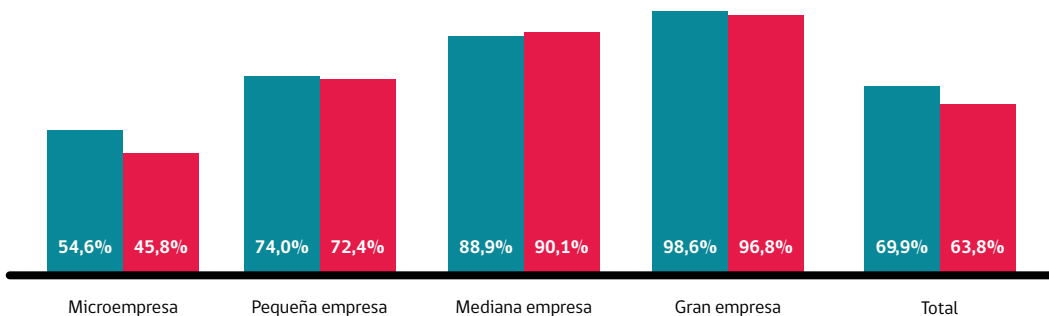
18 Definición contenida en el *Estatuto de Capacitación y Empleo*, Ley No. 19.518, (10.09.1997). Además en esta definición se considerarán las acciones de formación cuyo fin sea desarrollar aptitudes, capacidades y conocimientos en dirigentes sindicales para cumplir su rol.

19 Por capacitación pueden ser entendidas diversas acciones como aprendizaje y formación en el puesto de trabajo, una charla sobre un nuevo procedimiento, producto o servicio, cursos específicos, seminarios o diplomados, con duraciones variables que van desde horas a meses, de tipo contingentes, eventuales, continuas, programadas, o estructuradas dentro de un plan mayor de formación.



GRAFICO 30

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾, según tamaño de empresa (2011, 2014)



■ 2011 ■ 2014

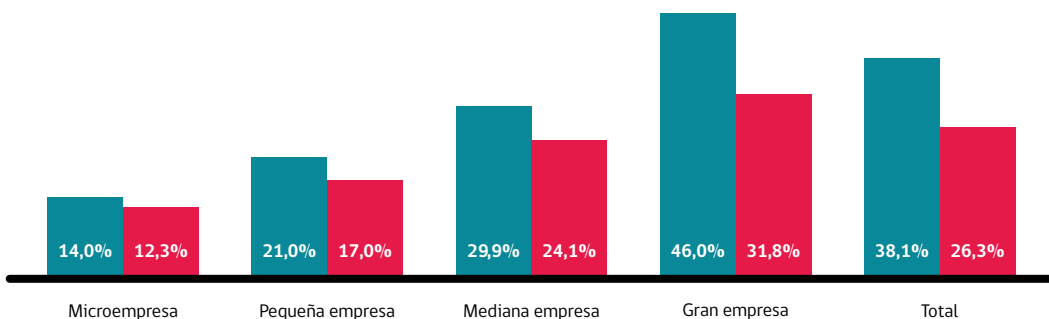
Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

GRAFICO 31

Porcentaje de trabajadores que han sido capacitados en el último año ⁽¹⁾, según tamaño de empresa (2011, 2014)



■ 2011 ■ 2014

Nota:

(1) Anterior a la aplicación de la encuesta

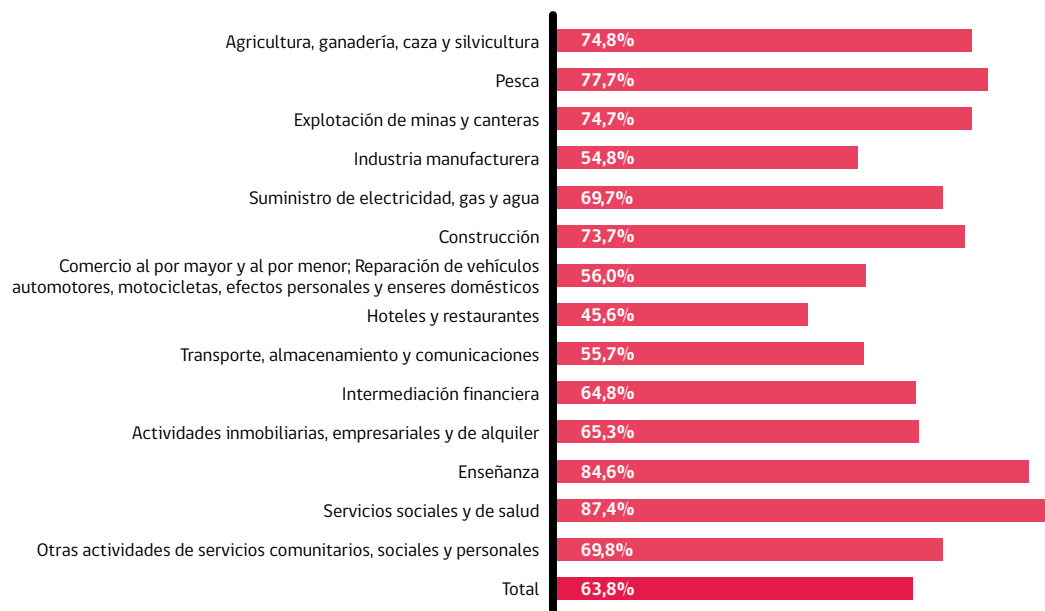
Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

En relación a los datos presentados en esta misma encuesta el año 2011, se observan pequeñas variaciones tanto en el porcentaje total de empresas que capacitaron como en el porcentaje de trabajadores capacitados durante el periodo comparado. Según tamaño de empresa, la variación más importante, que expresa una disminución, reside en la gran empresa: mientras en 2011 el 46% de trabajadores fue capacitado, esta cifra alcanzó al 31,8% el año 2014.

Entre las empresas que más capacitaciones realizaron en el 2014, respecto a su propia rama de actividad, se ubican en los dos primeros lugares los servicios sociales y de salud y enseñanza. En cambio, entre las ramas de actividades que exhiben menores porcentajes de empresas con menor capacitación están hoteles y restaurantes, industria manufacturera, transporte, almacenamiento y comunicaciones y comercio al por mayor y al por menor, todas por debajo del porcentaje nacional.

GRAFICO 32

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾, según rama de actividad económica



Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)



Cabe resaltar que las empresas de las ramas que más capacitan a sus trabajadores pertenecen al sector de servicios y exhiben una importante presencia femenina. Sin embargo, los datos no muestran una diferencia importante respecto al total de empresas que capacitan según si son feminizadas o no.

Por otra parte, y a partir de las declaraciones de los empleadores se constata que entre las empresas que capacitan a sus trabajadores destacan aquellas que cuentan con aporte de capital extranjero (84,5%), mientras el porcentaje de las empresas que capacitaron y que no cuentan con dicho aporte es menor (63,3 %), acercándose al porcentaje total general de empresas que capacitaron más allá del origen de su capital. Por otra parte, los datos no revelan mayores diferencias entre las empresas que capacitaron a sus trabajadores según si exportan o no sus productos.

Capacitación y jornada de trabajo

Los datos muestran que la mayoría de las empresas realizaron capacitaciones a sus trabajadores exclusivamente dentro de la jornada de trabajo en el último año. Cabe agregar que las pequeñas y las medianas empresas son las que concentran la mayor proporción de capacitación dentro de la jornada, mientras que en las grandes empresas, en mayor proporción, se capacita dentro y fuera de la jornada.

CUADRO 42

Distribución de empresas que han capacitado en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, según jornada en que se realiza la capacitación a los trabajadores

Respuesta	Porcentaje
Dentro de la jornada laboral	67,8%
Fuera de la jornada laboral	12,5%
Dentro y fuera de la jornada laboral	18,1%
No sabe	1,6%
Total	100%

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Por otra parte, y según rama de actividad económica, el mayor porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones dentro de la jornada se encuentra en la construcción, el comercio y la agricultura, ganadería, caza y silvicultura; probablemente debido al hecho de que una gran parte de la capacitación en estos rubros se realiza in situ, en el establecimiento o faena.

Del mismo modo, que los rubros de transporte, almacenamiento y comunicaciones, junto a actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler sean las empresas que, en mayor proporción, realizan capacitaciones fuera de la jornada de trabajo puede deberse a las preferencias de los trabajadores, basadas en el mayor costo que significa ocupar su jornada para estos efectos, principalmente en aquellos casos en que están bajo un sistema de remuneraciones variable, por ejemplo, sobre la base de ventas o número de viajes.

CUADRO 43

Distribución de empresas que han capacitado en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, por jornada en que se realiza la capacitación, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Dentro de la jornada laboral	Fuera de la jornada laboral	Dentro y fuera de la jornada laboral
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	13,8%	0,9%	12,4%
Pesca	0,5%	1,2%	0,8%
Explotación de minas y canteras	0,8%	0,8%	0,8%
Industria manufacturera	10,7%	3,6%	10,8%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,4%	0,2%	1,2%
Construcción	16,8%	2,6%	12,0%
Comercio al por mayor y al por menor Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	15,3%	12,8%	9,0%
Hoteles y restaurantes	3,4%	9,6%	6,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,7%	23,3%	3,3%
Intermediación financiera	0,8%	4,0%	3,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	15,9%	21,6%	13,8%
Enseñanza	4,8%	11,1%	18,1%
Servicios sociales y de salud	1,5%	5,0%	3,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,6%	3,3%	3,8%
Total	100%	100%	100%

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, Dirigentes Sindicales



Fuentes de financiamiento para la capacitación

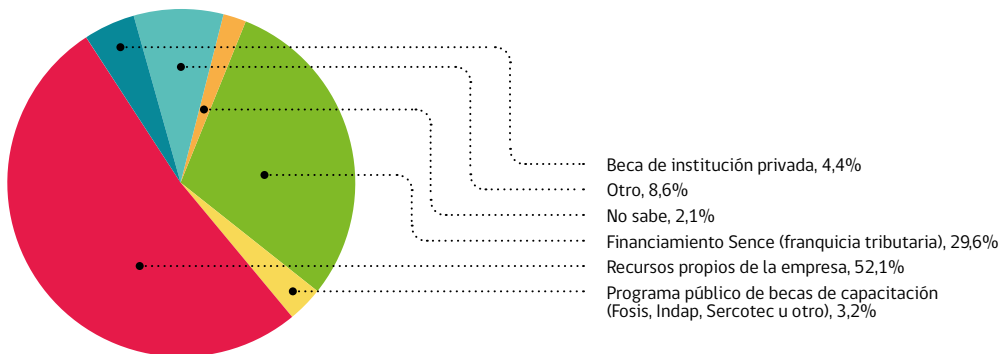
Teniendo presente que la inversión en recursos para la capacitación puede provenir de múltiples fuentes y complementarias, la Encla 2014 consultó a los empleadores sobre el financiamiento de ella.

En primer término, los datos revelan que el 50,1% de las empresas utilizó una fuente única de financiamiento para capacitar, observándose un aumento de las empresas respecto de 2011, donde estas alcanzaron el 39% del total de empresas.

En cuanto al origen de este financiamiento, sea único o múltiple, los empleadores señalan que, en poco más de la mitad de las empresas, esta inversión se realizó con recursos propios, siendo las micro y pequeñas empresas las que mayoritariamente ocuparon esta vía (88,5%) y en menor medida la gran empresa (2,3%). En tanto, alrededor de un tercio de las empresas que capacitó a sus trabajadores lo hizo con financiamiento público (32,8 %), preferentemente mediante la franquicia tributaria que otorga el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

GRAFICO 33

Distribución de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾, según fuentes de financiamiento ⁽²⁾ que utilizan las empresas para la capacitación



Notas:

(1) Anteriores a la aplicación a la encuesta

(2) Resultados independiente del orden de prioridad

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Según declaran los empleadores, este beneficio tributario es utilizado en términos relativos mayoritariamente por pequeñas empresas (45,7%), seguido por las medianas empresas (23,0%), las microempresas (21,0%) y, en menor medida, por la gran empresa (10,3%)

Por otro lado, la distribución de empresas según fuente de financiamiento público y/o privado exhibe una variación respecto a la encuesta anterior (2011), como se aprecia en el cuadro siguiente.

CUADRO 44

Distribución de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾, según fuentes de financiamiento ⁽²⁾ que utilizan las empresas para la capacitación (2011, 2014)

Mecanismos	2011	2014
Financiamiento Sence (franquicia tributaria)	36,0%	29,6%
Programa público de becas de capacitación (Fosis, Indap, Sercotec u otro)	5,5%	3,2%
Recursos propios de la empresa	45,6%	52,1%
Beca de institución privada	3,5%	4,4%
Otro	9,4%	8,6%
No sabe	0,0%	2,1%
Total	100%	100%

Notas:

(1) Anteriores a la aplicación a la encuesta

(2) Resultados independiente del orden de prioridad

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Durante los años comparados, hubo un aumento porcentual de empresas que capacitaron con recursos privados (propios o de otras instituciones), mientras el porcentaje de empresas que lo hizo con financiamiento público disminuyó, tanto en programas de becas como mediante la franquicia Sence.

Cabe señalar que los datos recogidos en esta encuesta no permiten conocer otras características de esta inversión, como los montos involucrados en el financiamiento de la capacitación en el contexto de la empresa. Estudios en profundidad y mediante el uso de otras fuentes de información pueden ayudar a establecer de mejor modo y con mayor detalle la magnitud de esta inversión.

5.2 Motivos y efectos de la capacitación según los empleadores

Los empresarios encuestados señalan que los principales motivos para capacitar en las empresas son *"mejorar el desarrollo de las actuales tareas de sus trabajadores"* y *"asumir nuevas responsabilidades en la empresa"*. Mientras tanto, entre los principales efectos de las capacitaciones para sus trabajadores, está *"mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores"*, *"asumir nuevas responsabilidades"* y/o *"un cambio en las tareas"*.



Según los mismos empleadores ni entre los motivos para capacitar ni entre sus efectos se encuentran los aumentos de remuneración, siendo otros los criterios que utilizan las empresas para estos fines. En este sentido, los datos muestran que en el 48,3% de las empresas la capacitación nunca tiene ese efecto en los sueldos. En tanto, en el 40,8 % de ellas tiene efectos en las remuneraciones solo en ocasiones.

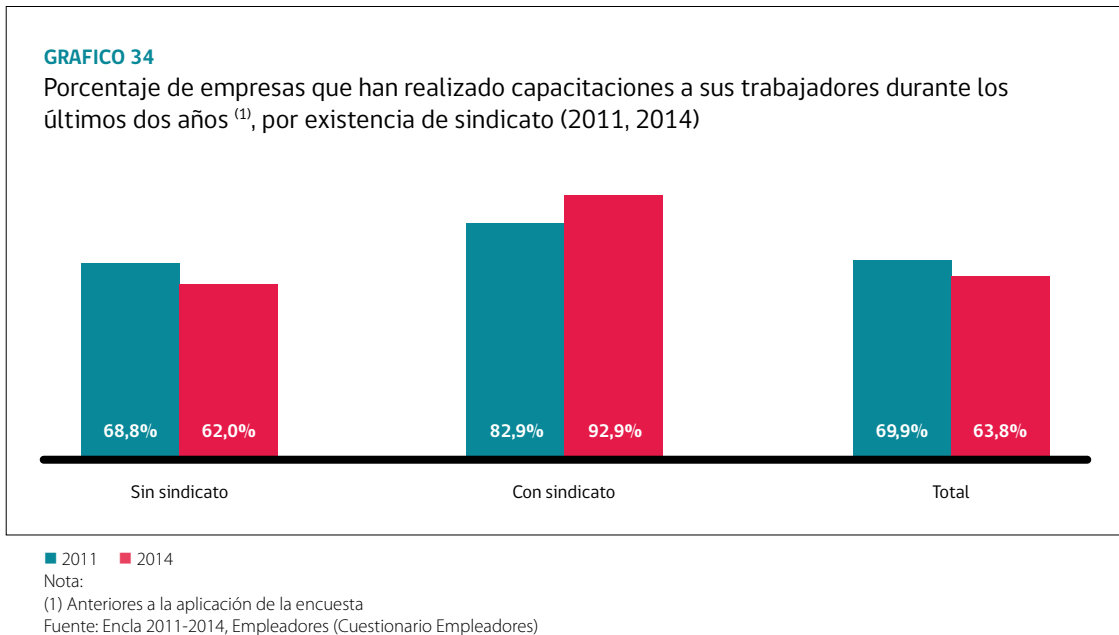
Del mismo modo, los empleadores sostienen que los “*mejoramientos en la calificación*” son un criterio para aumentar las remuneraciones en el 19,1% de las empresas, siendo razones de tipo productivo y de antigüedad laboral las que mayormente ocupan las firmas del país. De las empresas que consideran los mejoramientos en la calificación para aumentar las remuneraciones, la mayor proporción aparece en las micro y pequeñas empresas (79,8 %), mientras que según rama de actividad, suministro de electricidad, gas y agua, principalmente, y la industria manufacturera, en segundo término, son las que las empresas, en mayor proporción, aplican este criterio. A su vez, es en las ramas de actividades del comercio y de otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales donde hay una menor proporción de empresas que consideran los mejoramientos en la calificación en las mejoras salariales de sus trabajadores.

5.3 Sindicatos y espacios para la participación de los trabajadores en la capacitación

Entendiendo que la sustentabilidad de una empresa es del interés y beneficio de ambas partes de la relación laboral, la cooperación entre empresarios y trabajadores se constituye en uno de los ejes principales de relaciones laborales modernas.

En este sentido, los mecanismos y formas de participación en políticas de capacitación pueden constituirse en un espacio regular y continuo de diálogo, colaboración y cohesión al interior de la empresa. De ahí la importancia que tiene conocer la presencia de organizaciones sindicales y el funcionamiento de espacios para la inclusión de los trabajadores en esta temática.

Las empresas que capacitan muestran diferencias según si estas cuentan o no con organizaciones sindicales. Mientras el porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones es mayor en aquellas que poseen algún sindicato (92,9%), el porcentaje de empresas que capacitaron es menor donde no hay presencia de una organización sindical (62,0%).

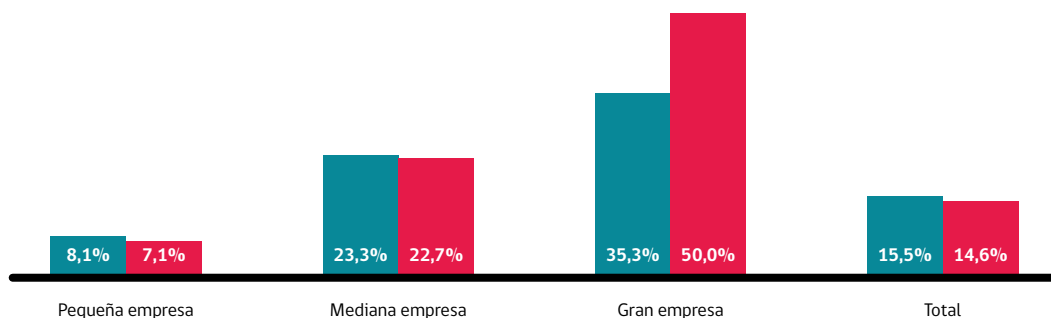


Como señalamos anteriormente, si bien el total de empresas que capacitaron a sus trabajadores muestra una baja de 6,1 puntos porcentuales respecto a 2011, se observa un aumento en el porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones con presencia de organizaciones sindicales durante el periodo comparado. Si el año 2011 el 82,9% de las empresas que contaban con sindicatos realizaron capacitaciones, para el año 2014 este porcentaje aumentó 10 puntos porcentuales.

Por otra parte, la Encla entrega información respecto de la existencia de otras instancias de consulta a los trabajadores sobre los temas de capacitación. Es el caso del Comité Bipartito de Capacitación (CBC), el cual se constituye como una instancia consultiva, cuya finalidad es precisamente motivar y fomentar el diálogo entre empresa y trabajadores en este ámbito. No obstante que legalmente se ha establecido que toda firma con 15 o más trabajadores debe constituir este comité, los datos muestran una baja proporción de empresas que cumplen con esta normativa: solo un 14,6% de las que capacitan a sus trabajadores cuentan con este espacio de consulta.

**GRAFICO 35**

Porcentaje de empresas que cuentan con Comité Bipartito de Capacitación y que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾, por tamaño de empresa (2011, 2014)



■ 2011 ■ 2014

Notas:

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

(2) No se entregan datos para la microempresa pues se consideran las empresas sobre 14 trabajadores

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Como indica el gráfico anterior, en ambas versiones de la Encla (2011-2014) a mayor tamaño de empresa mayor es la existencia de esta instancia bipartita. No hay mayores variaciones en el total de empresas con Comité Bipartito de Capacitación ni en las proporciones de empresas según tamaño, con la excepción de las grandes empresas donde en 2014 hay un aumento sustantivo en la proporción de empresas con Comité Bipartito (de 35,3% a 50,0% del total de grandes empresas).

Los datos exponen que las grandes empresas son las que cumplen en mayor porcentaje con la obligación legal de constituir el Comité Bipartito de Capacitación, respecto a las empresas medianas y pequeñas.

Por otro lado, los datos muestran que la existencia de este espacio al interior de las empresas parecería contribuir a una mayor realización de capacitación a los trabajadores. Esto se puede observar en el hecho que, de la proporción de empresas que cuenta con CBC, el 87,3% de estas empresas realizaron acciones de capacitación, mientras que el porcentaje de empresas que capacitaron baja al 62,4 % donde no existe con CBC.

La baja presencia y funcionamiento de los Comités Bipartitos de Capacitación, espacio específico y permanente de diálogo sobre esta materia en las empresas, constituye un desafío para los actores de la relación laboral, pues pese a estar establecido en la normativa vigente, los datos de esta encuesta muestran una subutilización de estas instancias que restringe una adecuada representación de los intereses de los trabajadores en esta materia.

Por último, la Encla 2014 permite observar las distintas modalidades de participación de los trabajadores en temáticas de capacitación según el tamaño de las empresas.

De modo general, los datos muestran que la consulta a los representantes de los trabajadores es la mayormente utilizada, por alrededor de la mitad de las empresas. Mientras la participación de los trabajadores en las definiciones de políticas de capacitación es menor, alcanzando a un tercio de las empresas, según declaran dirigentes y trabajadores.

Desagregados los datos por tamaño de empresa, en aquellas con mayor número de trabajadores la participación se expresa preferentemente bajo la forma de consulta, entrega de información o como motivo de reunión con los representantes de los trabajadores. Por otra parte, en las empresas de menor tamaño se produce una participación más activa en esta materia, es decir mayor involucramiento de los trabajadores en las políticas de capacitación, así como en la definición de los destinatarios de la capacitación, hecho posibilitado probablemente por la cercanía empleador-trabajador que se puede dar en este tipo de empresas.

CUADRO 45

Comparación de distribución de empresas en las que, en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, se han hecho reuniones con los trabajadores o la directiva sindical sobre materias de capacitación laboral y aquellas en que los trabajadores participan en las políticas de capacitación, según tamaño de empresa

Distribución de empresas en que se hacen reuniones con los trabajadores o la directiva sindical sobre materias de capacitación laboral, según tamaño de empresa ⁽²⁾			Distribución de empresas en que los trabajadores participan en las políticas de capacitación, según tamaño de empresa			
Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Micro-empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
19,3 %	36,8 %	43,9 %	35,9%	47,6%	12,1 %	4,4%

Notas:

(1) Anteriores 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 2014, Empleadores (Cuestionario empleadores)



5.4 Consideraciones finales

Según los datos de la Encla 2014, la capacitación en Chile muestra una baja cobertura, no solo en cuanto al número de empresas que capacita, sino principalmente en la cantidad de trabajadores capacitados. Esta situación llama la atención, puesto que existen empresas y un número importante de trabajadores que no acceden a los beneficios y oportunidades que se asegura conseguir mediante la capacitación, más aún si tomamos como referencia en su integridad la definición normativa sobre capacitación presentada al comienzo de este capítulo.

Esta insuficiente cobertura se torna más crítica en las empresas de menor tamaño dada la cantidad que representan del total de empresas del país, las cuales además exhiben las mayores brechas de productividad respecto a las empresas de mayor tamaño²⁰. En este sentido, los esfuerzos para mejorar la productividad y competitividad pueden lograrse en parte mediante una mayor inversión en capital humano en este importante segmento de empresas.

Los empleadores declararon que la capacitación redundaba en beneficios principalmente para la empresa, dado que la productividad de la misma aumenta con cada trabajador capacitado que logra mejorar el desempeño su función o de nuevas tareas. Para los trabajadores, en cambio, en un alto porcentaje de empresas la capacitación no constituye un incentivo ya que no tiene un efecto en mejoras salariales.

Finalmente, se puede resaltar que la inclusión de los trabajadores y sus organizaciones en aspectos de gestión interna referidas a la capacitación tiene un amplio margen de crecimiento, aumentando la presencia sindical y de Comités Bipartitos de Capacitación en las empresas, fomentando la consulta y la participación en políticas de capacitación.

Avances en esta línea permitirían hacer más eficiente la inversión en este ítem, ajustar de mejor modo la interrelación entre necesidades de capacitación y puestos de trabajos, promover la adquisición de habilidades y desarrollo de carrera para los trabajadores, y así de esta manera avanzar en un mayor equilibrio y legitimación en la toma de decisiones en políticas de capacitación.

20 Sobre este tema ver:

- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. *Productividad laboral por tamaño y sector. Periodo 2005-2012*. División de Estudios, Ministerio de Economía. Santiago, Agosto 2014.
- OIT y Sercotec. *La situación de la micro y pequeña empresa en Chile*. OIT. Santiago, 2010.



CAPITULO 6

Jornada de trabajo



Esta octava versión de la Encla incluye, al igual que en las aplicaciones anteriores, el eje de las condiciones de trabajo, que comprende el conjunto de aspectos relativos al modo en que se organiza el proceso de trabajo. En efecto, el análisis del comportamiento de la jornada de trabajo en las empresas del país, específicamente la forma en que se organiza el tiempo de trabajo, en cuanto a su extensión y distribución, son dimensiones muy relevantes de la calidad del empleo.

Esta octava versión de la Encla incluye, al igual que en las aplicaciones anteriores, el eje de las *condiciones de trabajo*, que comprende el conjunto de aspectos relativos al modo en que se organiza el proceso de trabajo. En efecto, el análisis del comportamiento de la jornada de trabajo en las empresas del país, específicamente la forma en que se organiza el tiempo de trabajo, en cuanto a su extensión y distribución, son dimensiones muy relevantes de la calidad del empleo.

En la Encla, las variables y preguntas que permiten medir esta dimensión pueden ser ordenadas en los siguientes temas principales. En primer lugar la duración de la jornada de trabajo, un aspecto de alta relevancia, ya que Chile ha sido signado como uno de los países con una mayor extensión de la jornada laboral²¹. Un segundo tema referido a los tipos de jornadas más utilizados por las empresas del país. El tercero es la jornada extraordinaria, un tema muy importante por su uso generalizado, a pesar de las modificaciones legislativas que las han limitado. Finalmente, el análisis incluye la forma cómo se organiza el tiempo de trabajo en las unidades productivas de acuerdo a lo que la normativa autoriza.

Para la administración del trabajo, este tema también es muy relevante. Ya se mencionaba que en el país existe una tendencia a permanecer de manera muy prolongada en los centros de trabajo y, por otra parte, las denuncias e infracciones respecto de las materias relacionadas con la jornada laboral son recurrentes. De hecho, casi una de cada cuatro denuncias (24,2%) realizadas el año 2014 ante las Inspecciones del Trabajo fueron por vulneración a la normativa sobre jornada, principalmente: no llevar registro de asistencia, no pago de horas extraordinarias, no otorgar descansos dentro de la jornada y no otorgar el feriado anual.

Por otra parte, es necesario mencionar que en los últimos años han sido promulgadas varias modificaciones legales relativas a la jornada de trabajo. Algunas de ellas referidas a sectores específicos como ocurre con los trabajadores de comercio, trabajadoras de casa particular y personal de ferrocarriles. Otras en cambio, apuntan a permisos especiales, entre otros los otorgados por matrimonio del trabajador, para la realización de exámenes médicos o por el derecho de los padres a alimentar a sus hijos. Sin embargo, en los últimos años no ha habido reformas globales como las ocurridas cuando se redujo la jornada ordinaria de 48 a 45 horas y se puso límites al uso de las horas extraordinarias.

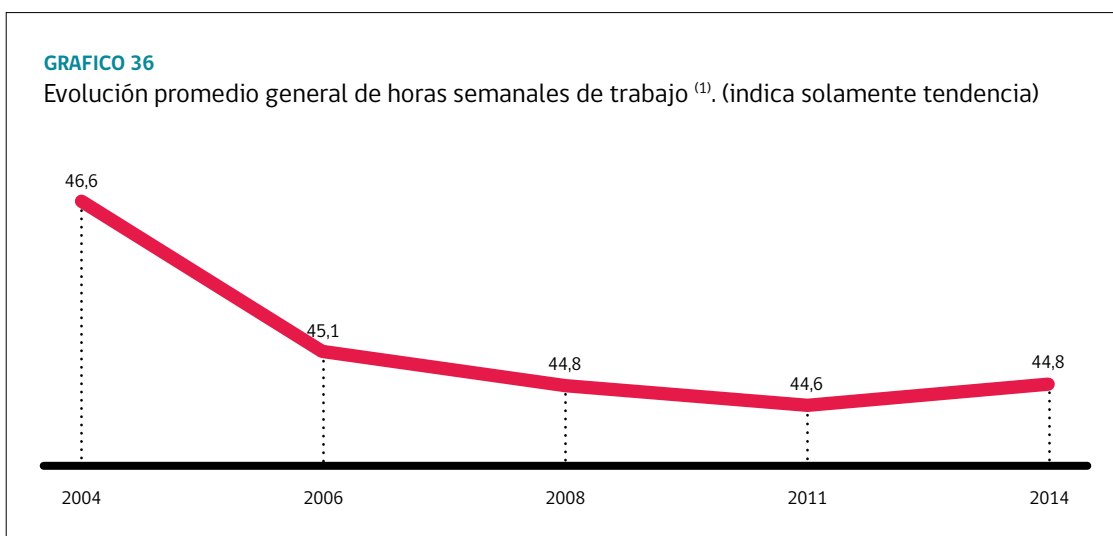
21 Según un informe reciente entregado por la OCDE, Chile sigue apareciendo entre los países con jornadas más extensas del mundo, a pesar que se han logrado avances importantes. En 2014 Chile promediaba un total de 1.990 horas laborales por empleado al año, frente a las 1.770 horas de la media de los países pertenecientes a la organización y 619 más que Alemania, cuyo promedio anual de horas trabajadas es el más bajo. Los reportes de la OCDE desde 2007 muestran que Chile ha venido reduciendo sistemáticamente las horas de trabajo, en siete años ha bajado en 138 horas. OECD (2015), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 09 July 2015).



6.1 La duración de la jornada de trabajo²²

Al anualizar los datos proporcionados por las empresas entrevistadas en la Encla, sin olvidar que está referido solo a asalariados del sector privado de empresas de cinco y más trabajadores, el cálculo entrega un total de 2.097 horas, superando en poco más de cien horas, el promedio de 1.990²³ que consigna el informe ya citado de la OCDE²⁴.

La duración de la jornada ordinaria, de acuerdo en las distintas aplicaciones de la Encla, se ha mantenido relativamente estable en la última década, a partir de la reducción de la jornada semanal de 48 a 45 horas. Como presenta el cuadro siguiente ha habido una tendencia hacia la reducción de la jornada semanal, aunque el 2014 muestra una leve alza respecto de 2011, similar al promedio de 2008.



Nota:

(1) No se consideran en el cálculo las horas extraordinarias

Fuente: Encla 2004, Trabajadores; Encla 2006, 2008, 2011, 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

22 Toda la información relativa a jornada de trabajo está referida al mes de junio de 2014.

23 Este cálculo sirve como una aproximación, ya que incluye a todas las personas con empleo en el año de referencia, mientras que la Encla está circunscrita a los asalariados del sector privado que trabajan en empresas de cinco trabajadores y más.

24 La cifra resulta de multiplicar el promedio de horas semanales de trabajo (44,8) por la cantidad de semanas de trabajo en el año se obtiene al restarle a las 52 semanas del año, tres (3) por concepto de vacaciones y 2,2 semanas por festivos del mismo año.

La diferencia entre la extensión de la jornada semanal de hombres y mujeres es muy reducida, la jornada promedio de los primeros (44,9 horas) es más larga que la de las mujeres (44,7 horas) superándola apenas en 12 minutos.

La duración de la jornada de trabajo no se encuentra asociada con el tamaño de la empresa y las diferencias en este plano son prácticamente inexistentes, aunque no ocurre lo mismo con los sectores productivos. En relación con el primer aspecto, el siguiente cuadro muestra que la extensión de la jornada en promedio es levemente mayor en la gran empresa, hecho similar al ocurrido solo en la aplicación de la Encla de 1999. Sin embargo, la diferencia entre los distintos estratos de tamaño es muy reducida, del orden de 18 minutos entre el promedio de la gran empresa y el de las que tienen un promedio más bajo, las medianas y microempresas.

CUADRO 46

Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Total
Microempresa	44,6
Pequeña empresa	44,8
Mediana empresa	44,6
Gran empresa	44,9
Total	44,8

Nota:

(1) No se consideran en el cálculo las horas extraordinarias

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



En 2014 hay un comportamiento diferenciado respecto de la duración semanal, según las distintas ramas de actividad económica, y la dispersión es alta. Hay cinco sectores cuyos promedios superan la media nacional: transporte, comercio, hoteles y restaurantes, educación y el sector silvoagropecuario. El sector transporte es el que tiene jornadas más extensas y supera en más de cuatro horas promedio a la rama de intermediación financiera, cuya media es la más baja del conjunto de ramas económicas.

CUADRO 47

Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	45,0
Pesca	44,7
Explotación de minas y canteras	44,6
Industria manufacturera	44,7
Suministro de electricidad, gas y agua	44,2
Construcción	44,6
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	45,1
Hoteles y restaurantes	45,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	47,0
Intermediación financiera	43,4
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	44,4
Enseñanza	45,0
Servicios sociales y de salud	44,2
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	43,6
Total	44,8

Nota:

(1) No se consideran en el cálculo las horas extraordinarias

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Las fluctuaciones entre las regiones en cambio son menores y no llegan a superar una hora semanal de diferencia. Seis de las quince regiones se ubican en torno al promedio, mientras que las regiones que muestran jornadas de trabajo semanal más extensas son las del Maule, Arica y Parinacota, y Valparaíso.

CUADRO 48

Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾, según región de la casa matriz

Región	Total
Arica y Parinacota	45,1
Tarapacá	44,8
Antofagasta	44,5
Atacama	44,6
Coquimbo	44,9
Valparaíso	45,0
Metropolitana	44,8
O'Higgins	44,2
Maule	45,2
Biobío	44,8
Araucanía	44,9
Los Ríos	44,7
Los Lagos	44,8
Aysén	44,4
Magallanes	44,7
Total	44,8

Nota:

(1) No se consideran en el cálculo las horas extraordinarias

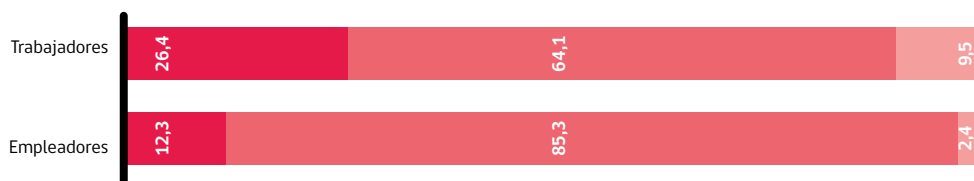
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



Finalmente, en relación con la distribución de acuerdo a tramos de horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo, el grueso de las empresas trabaja en torno a la jornada ordinaria (entre 44 y 45 horas a la semana). Las empresas que laboran por sobre el máximo legal son muy pocas (2,4%). Sin embargo, llama la atención que, al igual que en la versión de 2011, las diferencias según quien sea el informante, el empleador o los trabajadores, es significativa como se aprecia en el siguiente gráfico.

GRAFICO 37

Distribución de empresas por tramos horarios de trabajo en jornada ordinaria, según informante ⁽¹⁾



■ Menos de 44 horas semanales ■ De 44 a 45 horas semanales ■ Más de 45 horas semanales

Nota:

(1) Trabajadores: considera la opinión de los trabajadores o de sus representantes (Dirigentes Sindicales)

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales

6.2 Los tipos de jornada

Los tipos de jornada utilizados por las empresas, de acuerdo con la normativa vigente, pueden clasificarse en las siguientes modalidades: jornada ordinaria de trabajo, con una duración máxima de 45 horas semanales; sistemas excepcionales de distribución de jornada y descanso o jornada excepcional; jornada bisemanal; jornada parcial, de hasta 30 horas semanales, y la establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo, aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes.

Claramente, el mayor porcentaje de los trabajadores laboran bajo el tipo de jornada ordinaria, un 83,3% y no presentan diferencias significativas los hombres respecto de las mujeres.

La segunda modalidad, que involucra a un 8,7% de los trabajadores son los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos. Los trabajadores que están bajo este tipo de sistema, sí presentan diferencias importantes por sexo, los hombres (11%) duplican a las mujeres (5%).

La jornada de trabajo parcial, que desde el año 2005 es aquella que no supera las 30 horas semanales, sigue siendo minoritaria ocupando el tercer lugar e involucra solo a un 7,1% de los trabajadores. La información que proporciona la Encla 2014 indica que el 11,7% de las mujeres trabaja en jornada parcial, versus el 4,3% de los hombres. Es decir las mujeres laboran en jornada parcial proporcionalmente tres veces más que los varones, reafirmando que este es un fenómeno eminentemente femenino.

Son absolutamente marginales las jornadas que involucran a trabajadores de hoteles y restaurantes (0,6%) y en jornada bisemanal (0,3%).

Finalmente, es necesario destacar que luego de una década de aplicación de la legislación sobre jornada parcial, se constata que este tipo de jornada ha crecido muy poco tanto en el número de empresas como en el de trabajadores, a pesar de que se buscaba promover empleos en empresas que necesitaban adecuar sus plantillas a determinados horarios o a algunos días a la semana o generar empleos a personas que necesitaban trabajar con horarios menos extensos. Llama la atención que son casi cien mil más los trabajadores que laboran bajo la modalidad de sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos, que los que lo hacen en jornadas parciales.

Al comparar los datos con los de 2011 se aprecia que ha crecido levemente la proporción de trabajadores en jornada excepcional, de un 8,3 a un 8,7%; los que lo hacen en jornada parcial, de un 5,2 a un 7,1% y los que laboran en hoteles y restaurantes, de un 0,1 a un 0,6%. Si bien el aumento no es muy significativo, estaría mostrando un aumento de la flexibilidad en el uso de la jornada. Por otra parte, ha decrecido la jornada ordinaria de un 85,5 a un 83,3% y las bisemanales de un 0,9 a un 0,3%.

CUADRO 49

Cantidad de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Sexo	Jornada ordinaria	Jornada excepcional	Jornada bisemanal	Jornada parcial	Otras jornadas (art. 27)	Total
Mujeres	1.250.122	75.151	743	177.852	10.738	1.514.844
Hombres	2.062.124	270.841	11.604	105.345	12.618	2.462.018
Total	3.320.651	345.985	12.347	284.935	23.355	3.989.325

Nota:

(1) Los totales pueden diferir de la suma de sus parciales debido a que, en tales ocasiones, los encuestados omiten su respuesta en alguna(s) de las categorías. Se recomienda considerar los totales como referencia y concluir a partir de las proporciones correspondientes.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

Al analizar la cantidad de trabajadores en los distintos tipos de jornadas, según el tamaño de empresa, se aprecia que en la gran empresa se concentra la mayor proporción de trabajadores en todos los tipos de jornadas, la excepción son las jornadas de los trabajadores de hoteles y restaurantes que tiene un mayor número de trabajadores en la pequeña y microempresa.



Al observar cada tipo de jornada por separado, es posible destacar que bajo la modalidad de jornada ordinaria, la mitad (50,9%) de los trabajadores labora en empresas grandes, un quinto en las medianas (20%) y un porcentaje relativamente similar en las pequeñas empresas (22,9%).

Los trabajadores bajo los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descanso, en cambio, están muy concentrados en las grandes empresas (76,7%). Un comportamiento similar se da en las jornadas bisemanales, un poco más de tres cuartos (78,8%) de los trabajadores bajo esta modalidad pertenece a la gran empresa.

Las jornadas excepcionales están presentes en el 6% de las empresas y los sistemas de turnos (número de días de trabajo por número de días de descanso por número de horas diarias de trabajo) más frecuentes utilizados son los 7 x 7 x 12, casi un quinto de las empresas utilizan esta modalidad (18%); el segundo tipo más usado es el 4 x 4 x 12, un 10,5% de las empresas y el 5,1% de las empresas hace uso del 4 x 3 x 9.

La distribución de las jornadas parciales, en cambio, muestra un comportamiento algo menos concentrado, dos tercios (64,3%) de los trabajadores están en la gran empresa, 16,6% en la mediana, un 15% en la pequeña y apenas un 4,1% en la microempresa. La observación desde las empresas con jornada parcial, indican que estas son más frecuentes en las grandes empresas (44%) y van disminuyendo a medida que se desciende en el tamaño de las mismas.

La información disponible respecto de las empresas que otorgan trabajo en jornada parcial indica que a nivel nacional en una de cada cinco empresas hay contratación directa de trabajadores a tiempo parcial (22,4%), mostrando un aumento respecto de lo que ocurría en 2011, cuando esta modalidad de jornada era utilizada por un 16,5% de las empresas.

CUADRO 50

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

Tamaño de empresa	Jornada ordinaria	Jornada excepcional	Jornada bisemanal	Jornada parcial	Otras jornadas (art. 27)	Total
Microempresa	205.167	6.381	88	11.690	10.039	233.365
Pequeña empresa	761.483	23.186	339	42.882	10.073	838.044
Mediana empresa	663.220	51.061	2.194	47.157	2.156	765.819
Gran empresa	1.690.782	265.356	9.726	183.206	1.087	2.152.096
Total	3.320.651	345.985	12.347	284.935	23.355	3.989.325

Nota:

(1) Los totales pueden diferir de la suma de sus parciales debido a que, en tales ocasiones, los encuestados omiten su respuesta en alguna(s) de las categorías. Se recomienda considerar los totales como referencia y concluir a partir de las proporciones correspondientes.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autoaplicado)

En lo que se refiere al comportamiento de los tipos de jornadas en las distintas ramas de actividad económica, en todas ellas, con la única excepción del sector de la minería, hay un predominio amplio, sobre el ochenta por ciento de los trabajadores, de la jornada ordinaria. Hay tres ramas (servicios sociales y de salud, educación, y hoteles y restaurantes) en las que alrededor del sesenta por ciento de los trabajadores se desempeña en la modalidad de jornada ordinaria.

El caso de la minería muestra que los sistemas excepcionales son mayoritarios, de hecho el 69,2% de los trabajadores del sector labora bajo este régimen y poco menos de un tercio (30,7%) utiliza la jornada de las 45 horas semanales. Una situación algo parecida ocurre con los servicios sociales y de salud, en los que la jornada ordinaria es utilizada por el 62% de los trabajadores, un 28% está bajo sistemas excepcionales de jornada y un 10% trabaja en la modalidad de jornadas parciales.

En la rama de educación, dos tercios de los trabajadores labora en jornada ordinaria (65,6%) y un tercio en jornada parcial (32,7%).

Llama la atención que en seis sectores económicos, los trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos superen el diez por ciento. Además de los mencionados (minería y servicios sociales y de salud); hoteles y restaurantes (16,3%), pesca (13,8%), suministro de electricidad gas y agua (13,3%), y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler (10,7%).

Asimismo, en el caso de los trabajadores que laboran en jornada parcial, hay cuatro ramas que superan el diez por ciento, todas ellas de servicios y se caracterizan también por ser sectores feminizados: además de educación, encontramos los servicios comunitarios, sociales y personales (14,8%), hoteles y restaurantes (13,8%), y servicios sociales y de salud (10%). En más de la mitad de las empresas de los sectores de educación (81,2%) y de la salud (50,6%) se utiliza la modalidad de jornada parcial.

**CUADRO 51**

Cantidad de trabajadores por tipo de jornada, según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Jornada ordinaria	Jornada excepcional	Jornada bisemanal	Jornada parcial	Otras jornadas (art. 27)	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	198.268	2.214	1.069	2.909	97	204.550
Pesca	21.745	3.740	1.375	181	0	27.040
Explotación de minas y canteras	25.956	58.605	0	77	0	84.638
Industria manufacturera	494.648	22.469	627	21.600	473	539.817
Suministro de electricidad, gas y agua	19.658	3.062	11	298	0	23.078
Construcción	464.428	48.996	4.502	2.543	23	520.853
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	570.404	14.314	586	40.128	6.161	631.535
Hoteles y restaurantes	125.807	31.313	169	26.531	7.912	191.574
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	224.195	23.384	262	14.029	7.757	269.504
Intermediación financiera	119.481	126	92	3.150	690	125.340
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	663.002	84.785	3.586	38.314	0	789.880
Enseñanza	204.683	4.942	22	102.168	219	312.140
Servicios sociales y de salud	89.589	40.427	6	14.456	0	144.478
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	98.788	7.608	40	18.551	24	124.898
Total	3.320.651	345.985	12.347	284.935	23.355	3.989.325

Nota:

(1) Los totales pueden diferir de la suma de sus parciales debido a que, en tales ocasiones, los encuestados omiten su respuesta en alguna(s) de las categorías. Se recomienda considerar los totales como referencia y concluir a partir de las proporciones correspondientes.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autoaplicado)

La mayor parte de los trabajadores de las distintas regiones labora en jornada ordinaria, con la única excepción de Antofagasta, región minera por excelencia. En esta región el peso de la jornada ordinaria involucra al 60,2% de sus trabajadores, mientras que un tercio (33,8%) se desempeña en la modalidad de sistemas excepcionales.

Los sistemas excepcionales de distribución de jornada son utilizados en mayor porcentaje en las cinco regiones mineras del norte, desde Arica y Parinacota hasta Coquimbo. En sexto lugar se encuentra la región de Aysén, en la que la actividad de la pesca, especialmente los utiliza en los centros de cultivos de salmones, por lo que son muy significativos en la economía regional.

Por el contrario, las jornadas parciales en las regiones son bastante más homogéneas, solo cuatro regiones superan levemente el 7,1% del valor a nivel del país. El porcentaje mayor de trabajadores afectos a jornada parcial se localizan en la región de Arica y Parinacota con un 8,4%, luego la Región Metropolitana con un 7,9%, y, finalmente, Valparaíso y Aysén con un 7,7% y 7,2% respectivamente.

CUADRO 52

Distribución de trabajadores por tipo de jornada, según región de la casa matriz de la empresa

Región	Jornada ordinaria	Jornada excepcional	Jornada bisemanal	Jornada parcial	Otras jornadas (art. 27)	Total
Arica y Parinacota	73,2%	17,6%	0,1%	8,4%	0,6%	100%
Tarapacá	77,1%	17,1%	0,1%	4,9%	0,8%	100%
Antofagasta	60,2%	33,8%	2,7%	2,9%	0,3%	100%
Atacama	74,8%	22,3%	1,0%	1,8%	0,0%	100%
Coquimbo	79,3%	15,8%	0,5%	3,4%	1,1%	100%
Valparaíso	85,2%	6,0%	0,2%	7,7%	1,1%	100%
Metropolitana	82,9%	8,4%	0,2%	7,9%	0,6%	100%
O'Higgins	93,2%	4,0%	0,0%	2,7%	0,1%	100%
Maule	94,7%	1,5%	0,0%	3,6%	0,3%	100%
Biobío	86,3%	6,6%	0,3%	6,4%	0,5%	100%
Araucanía	88,3%	4,4%	0,3%	6,9%	0,1%	100%
Los Ríos	87,5%	4,1%	1,3%	7,1%	0,0%	100%
Los Lagos	83,7%	8,8%	1,7%	4,8%	0,8%	100%
Aysén	79,4%	12,7%	0,3%	7,2%	0,4%	100%
Magallanes	81,7%	7,8%	3,3%	5,6%	1,6%	100%
Total	83,3%	8,7%	0,3%	7,1%	0,6%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autoaplicado)



6.3 Horas extraordinarias

Las modalidades flexibles del tiempo de trabajo que la legislación permite son de una variada gama siendo la más utilizada en las empresas el uso de horas extraordinarias, a pesar de las modificaciones legislativas que las han limitado, que suelen ser usadas como una práctica permanente de extensión de la jornada ordinaria de trabajo.

En la presente versión de la encuesta se observa una baja importante en el número de empresas y de trabajadores que realizan horas extraordinarias, recuperando la tendencia a la baja que se venía observando desde 2002 y que en la versión de la Encla 2011 se había revertido. Una de las razones que podría explicar el fenómeno es la reducción de trabajadores bajo la modalidad de jornada ordinaria y el aumento en el número en los otros tipos de jornadas, principalmente en las parciales y en los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos. De hecho casi uno de cada cuatro trabajadores (23,4%) realizó horas extraordinarias y alrededor de un tercio (36,7%) de las empresas declaró haber realizado horas extraordinarias en el mes de referencia.

Se mantiene la tendencia que son más los hombres (26,4%) los que realizan más sobretiempo que las mujeres (18,4%), hay una brecha de ocho puntos más de varones que realiza horas extras.

El promedio de horas extraordinarias semanales que realizan trabajadores y trabajadoras también se han venido reduciendo en el tiempo. En 2008 fue de 5,1 horas, en 2011 el promedio fue de 3,1 y en 2014 es levemente mayor aunque mantiene la tendencia a la baja (3,2 horas).

El uso de horas extraordinarias también está asociado al tamaño de las empresas: en 2014 se ratifica nuevamente que son las grandes empresas las que realizan más horas extras; este porcentaje desciende a medida que el tamaño de las empresas se reduce, tal como se aprecia en el siguiente cuadro. Lo mismo ocurre con el número de trabajadores según tamaño de las empresas: son más en las grandes y menos en las microempresas.

CUADRO 53

Distribución de empresas y trabajadores que realizaron horas extraordinarias, según tamaño de empresa

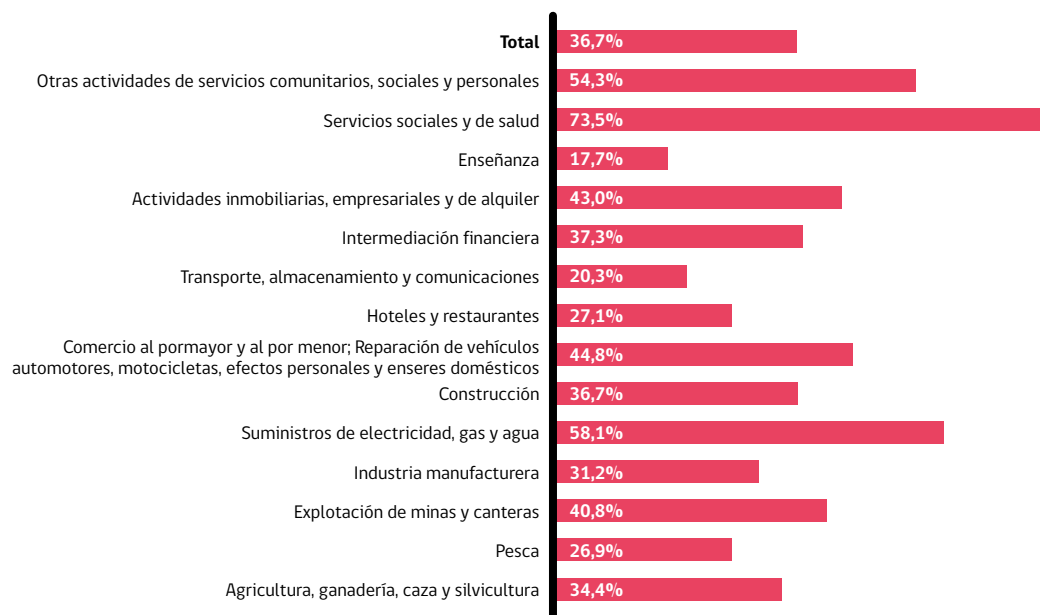
Tamaño de empresa	Empresas que realizaron horas extras	Trabajadores que realizaron horas extras
Microempresa	25,2%	14,1%
Pequeña empresa	39,4%	17,9%
Mediana empresa	60,5%	21,7%
Gran empresa	78,4%	26,9%
Total	36,7%	23,4%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autoaplicado)

De acuerdo con el sector económico las empresas que más realizan sobretiempo son aquellas vinculadas a los servicios: salud (73,5%), suministro de electricidad, gas y agua (58,1%), y servicios comunitarios, sociales y personales (54,3%). Mientras que el menor porcentaje se concentra en educación (17,7%), transporte (20,3%) y pesca (26,9%).

GRAFICO 38

Porcentaje de empresas que realizaron horas extraordinarias, según rama de actividad económica



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autoaplicado)

Las regiones con más empresas que realizan horas extras son Los Lagos (44%), Antofagasta (41,5%) y Magallanes (40,5%) y en las que menos La Araucanía (23,3%), Coquimbo (27,2%) y Aysén (29,2%). En el resto de las regiones el porcentaje de empresas está en torno al promedio nacional de poco más de un tercio.



Alrededor de la mitad de las empresas realiza sobretiempo solo en ocasiones extraordinarias (55,1%) y casi un diez por ciento lo hace regularmente (8,9%), según declaran los dirigentes y trabajadores. Esta tendencia general se comporta diferencialmente según el tamaño de las empresas, de hecho casi un cuarto de las grandes empresas (23,1%) realiza regularmente horas extraordinarias versus un 2,9% de las microempresas.

Casi la totalidad de los trabajadores y dirigentes sindicales declaran que la realización de sobretiempo es por mutuo acuerdo con la parte empleadora, sobre el 90% en todos los estratos por tamaño y en todos los sectores comparten la misma situación.

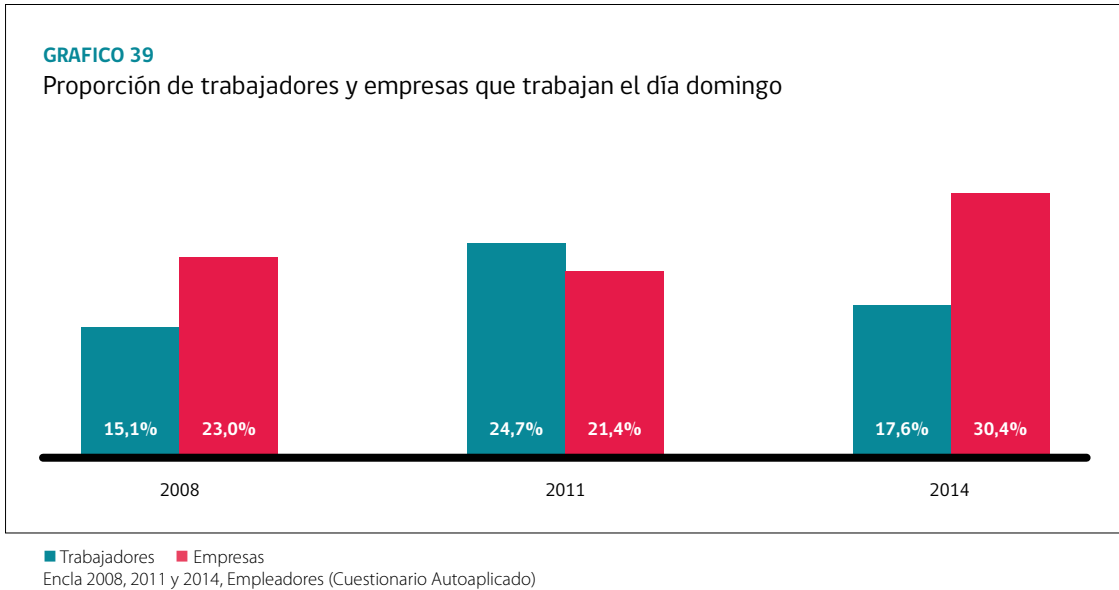
Finalmente, en casi dos tercios (64,5%) de las empresas el grado de interés por parte de los dirigentes sindicales y trabajadores de hacer horas extras es de mucho o mediano interés. Y en un 18,3% de las empresas declaran que no tiene ningún interés en realizar sobretiempo; esta opción está muy determinada por el sexo de los trabajadores y trabajadoras, así en las empresas feminizadas este desinterés aumenta al 28,4%.

6.4 Organización de la jornada

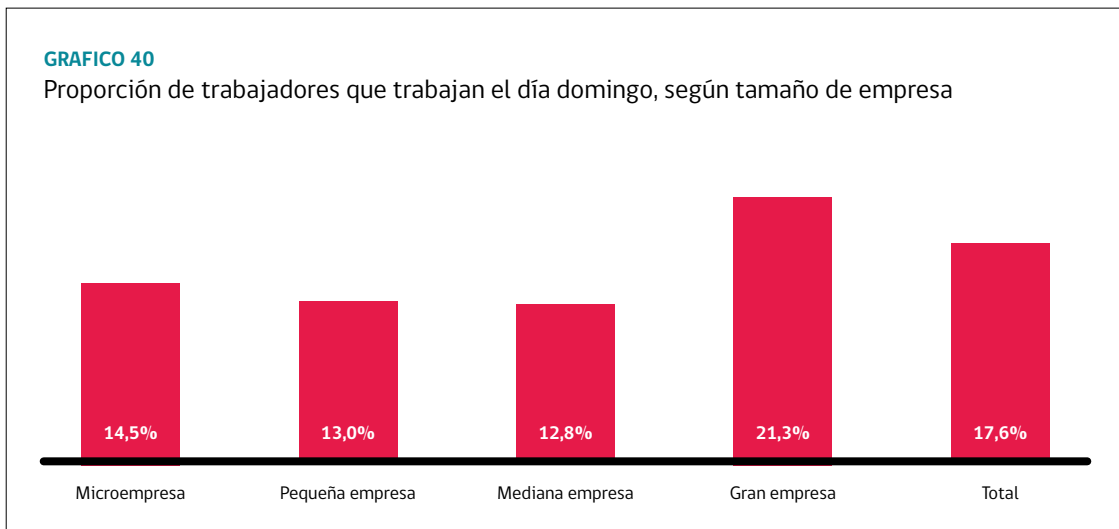
La organización del tiempo de trabajo se refiere a la forma cómo se distribuyen diaria y semanalmente los tiempos de trabajo y los destinados al descanso, así como también las pausas dentro de la jornada. No existe una forma única de organización y distribución del tiempo de trabajo en las empresas; factores como el tamaño, el sector de actividad, entre otros, son muy determinantes a la hora de su caracterización.

Trabajo en día domingo

Otra forma flexible de organizar la jornada es el trabajo en día domingo, fenómeno que en esta Encla muestra una baja en el número de trabajadores (17,6%) respecto de la tendencia al alza que se apreciaba en la versión anterior (24,7%); pero que se acerca al porcentaje de trabajadores de la Encla 2008 (15,1%).



La proporción de hombres (67,9%) que trabaja en día domingo duplica a la de las mujeres (32,1%); sin embargo, al calcular la proporción que representan las mujeres y hombres sobre el total de hombres y mujeres que trabajan en las empresas, esta distancia se acorta a cinco puntos porcentuales, 19,5% y 14,7% respectivamente.





Por otra parte, en tres de cada diez empresas (30,5%) hay trabajadores que siempre u ocasionalmente trabajan en día domingo. La mayor parte de los trabajadores que trabaja los domingos lo hace en empresas grandes y, en segundo lugar, a bastante distancia en las microempresas.

Las actividades en las que trabaja una mayor proporción de asalariados en día domingo se relacionan con el hecho de ser de proceso continuo como ocurre con la minería. O bien son servicios que también son proporcionados permanentemente y que tienden a ser feminizados, como ocurre con hoteles y restaurantes, sociales y personales, y los relacionados con la salud.

CUADRO 54

Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Porcentaje de trabajadores sobre el total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,1%
Pesca	20,0%
Explotación de minas y canteras	63,1%
Industria manufacturera	13,3%
Suministro de electricidad, gas y agua	23,9%
Construcción	7,8%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	20,9%
Hoteles y restaurantes	44,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27,2%
Intermediación financiera	5,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	18,2%
Enseñanza	1,2%
Servicios sociales y de salud	28,0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	29,7%
Total	17,6%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores)

Las regiones en general presentan algunas diferencias respecto a la proporción de trabajadores que laboran en día domingo. Solo destacar que en las regiones septentrionales ese porcentaje es algo mayor: Antofagasta (30,2%), Arica y Parinacota (26,4%) y Tarapacá (24,3%); influenciado por el hecho que son regiones mineras y esa es la actividad económica que tiene más asalariados que trabajan en día domingo, como ya fue señalado. Por otro lado, las dos regiones con una menor proporción de asalariados que trabaja los domingos son La Araucanía (11,8%) y del Maule (14,1%).

Finalmente, se mantiene lo que han mostrado las encuestas anteriores: el trabajo en día domingo de casi todas las empresas es en la actividad principal.

Distribución del tiempo de trabajo: días de trabajo, de descanso, colación y otras pausas

La distribución del tiempo laboral referido a los días de trabajo a la semana se ha mantenido muy estable desde 2002 a la fecha, variando entre 5,5 y 5,4 días de trabajo. Al observar el comportamiento de las empresas según sus tamaños, hay una pequeña variación y aumentan a medida que se reduce el tamaño de la empresa. Respecto a los días de descanso, no ha habido mayores cambios en la última década en torno a 1,6 días de descanso a la semana. A la inversa y en términos comparativos, según el tamaño, las empresas grandes y medianas tienen un promedio de días de descanso algo más alto que las pequeñas y microempresas.

En relación con las pausas dentro de la jornada y su duración es posible señalar que la pausa de colación, en promedio, tiene una duración aproximada de 60 minutos, siendo de menos minutos en las grandes empresas. De acuerdo a los empleadores, en el 9,1% de las empresas existen otras pausas aparte de la de colación y son de una duración promedio de 33,5 minutos, siendo más cortas en las grandes empresas.

CUADRO 55

Promedio de días de trabajo y descanso y de duración de pausas de colación y otras, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Días de trabajo a la semana	Días de descanso a la semana	Minutos para colación	Minutos para otras pausas
Microempresa	5,5	1,5	62,4	43,2
Pequeña empresa	5,4	1,6	60,4	31,6
Mediana empresa	5,3	1,7	55,2	27,3
Gran empresa	5,3	1,7	51,8	25,4
Total	5,4	1,6	60,4	33,5

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores)

Hay seis ramas de actividad económica que superan el promedio total de días de trabajo a la semana –hoteles y restaurantes, transporte, agricultura, servicios comunitarios, sociales y personales, comercio y pesca– y tienden a coincidir con aquellos sectores cuyo promedio de horas semanales de trabajo son los más altos.

**CUADRO 56**

Promedio de días de trabajo y descanso y de duración de pausas de colación y otras, según rama de actividad económica

Tamaño de empresa	Días de trabajo a la semana	Días de descanso a la semana	Minutos para colación	Minutos para otras pausas
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,6	1,4	71,9	27,5
Pesca	5,5	1,5	60,7	73,0
Explotación de minas y canteras	5,2	1,8	65,0	15,0
Industria manufacturera	5,3	1,7	53,9	28,0
Suministro de electricidad, gas y agua	5,4	1,6	60,3	20,6
Construcción	5,2	1,8	65,0	24,8
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	5,5	1,5	65,3	38,3
Hoteles y restaurantes	5,9	1,1	48,4	23,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,7	1,3	61,8	54,1
Intermediación financiera	5,2	1,8	57,7	21,5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,3	1,7	57,3	21,0
Enseñanza	5,1	1,9	55,4	46,0
Servicios sociales y de salud	5,4	1,6	58,6	30,8
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,6	1,4	49,3	33,7
Total	5,4	1,6	60,4	33,5

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores)

Los motivos para los que se utilizan las pausas programadas en la jornada diaria, aparte de la colación, son fundamentalmente para descanso (relajarse, ir al baño, fumar, hablar por teléfono, etc.) casi la mitad de las empresas (41,2%) otorga este tipo de pausas aparte de la colación; casi un tercio (29,1%) de las empresas las otorga para tomar un refrigerio o un café a media mañana y un 11% de las empresas la destinan para hacer acciones de autocuidado, como ejercicios compensatorios, de elongación, posturales, etc.

Trabajo por turnos

El trabajo por turnos es una realidad para muchas empresas cuyos procesos o servicios prestados no pueden ser interrumpidos. La Encla muestra que la proporción de empresas en las que se trabaja en sistemas de turnos se ha ido reduciendo en el tiempo, alrededor de un cuarto del total, coincidiendo con dicho número, tanto empleadores como trabajadores y dirigentes entrevistados.

En 2002 un poco más de un tercio (38,5%) de las empresas trabajaba con algún sistema de turno, este porcentaje se ha ido reduciendo hasta alcanzar el valor más bajo en 2011 (23,3%) y aumentando en esta versión, 2014, a un 25,7%.

En cuanto a las empresas que utilizan sistemas de turnos, la mayoría corresponde al sistema de tres turnos (39,9%), es decir, se distribuyen las 24 horas diarias en tres turnos de 8 horas, que aseguran la continuidad permanente de los servicios o procesos productivos. En segundo lugar, el sistema de dos turnos en horario diurno (37,3%) y en tercer lugar, dos turnos con horario nocturno (22,7%).

Al desagregar el comportamiento según el tamaño de empresa, se observan importantes diferencias entre ellas. En poco más de la mitad de las grandes empresas se utiliza algún sistema de turno y se va reduciendo su incidencia como se aprecia en el siguiente cuadro, las respuestas de empleadores y de trabajadores difieren mínimamente. Una vez más, una práctica de mayor flexibilización como son los turnos es más utilizada en las grandes empresas, corroborando lo observado en las encuestas anteriores.

CUADRO 57

Proporción de empresas en las que existen sistemas de turnos, según tamaño de empresa e informante ⁽¹⁾

Tamaño de la Empresa	Empleadores	Trabajadores
Microempresa	20,9%	23,2%
Pequeña empresa	25,8%	24,2%
Mediana empresa	36,2%	30,1%
Gran empresa	54,9%	53,5%
Total	25,7%	25,3%

Nota:

(1) Trabajadores: considera la respuesta de los trabajadores o de sus representantes (Dirigentes Sindicales)

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales



El uso de sistemas de turnos en las empresas de los distintos sectores económicos tiene importantes diferencias. Hay tres sectores –hoteles y restaurantes, servicios sociales y de salud, y suministro de electricidad, gas y agua– en los que el número de empresas en las que existe algún sistema de turnos es muy alto, por sobre el 45%, y, en general, coinciden las respuestas de empleadores y trabajadores entrevistados. Llama la atención que en el caso de los servicios comunitarios, sociales y personales la respuesta de los actores difiera en forma tan ostensible, como lo muestra el cuadro siguiente.

CUADRO 58

Proporción de empresas en las que existen sistemas de turnos, según rama de actividad económica e informante ⁽¹⁾

Rama de actividad económica	Empleadores	Trabajadores
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,1%	13,8%
Pesca	20,6%	34,9%
Explotación de minas y canteras	32,8%	34,4%
Industria manufacturera	32,1%	27,8%
Suministro de electricidad, gas y agua	48,6%	42,8%
Construcción	6,0%	6,5%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	35,3%	28,6%
Hoteles y restaurantes	68,9%	66,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27,2%	29,4%
Intermediación financiera	11,0%	13,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	18,3%	17,3%
Enseñanza	6,3%	8,2%
Servicios sociales y de salud	53,3%	48,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	28,9%	66,3%
Total	25,7%	25,3%

Nota:

(1) Trabajadores: considera la respuesta de los trabajadores o de sus representantes (Dirigentes Sindicales)

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales

Respecto de las regiones en las que hay más empresas que utilizan turnos, una vez más corresponden a las del norte, cuya vocación minera explica el uso de turnos. También, alrededor de un tercio de las empresas opera en sistema de turnos en las regiones agroindustriales del centro (O'Higgins y del Maule) y salmonicultoras del sur (Aysén y Los Lagos).

CUADRO 59

Proporción de empresas en las que existen sistemas de turnos, según región de la casa matriz de la empresa e informante ⁽¹⁾

Región	Empleadores	Trabajadores
Arica y Parinacota	50,7%	33,6%
Tarapacá	22,0%	24,8%
Antofagasta	40,2%	35,2%
Atacama	31,7%	19,5%
Coquimbo	24,5%	23,2%
Valparaíso	26,5%	24,6%
Metropolitana	23,2%	21,6%
O'Higgins	30,1%	37,3%
Maule	33,2%	32,0%
Biobío	27,9%	31,4%
Araucanía	21,1%	24,8%
Los Ríos	26,7%	22,0%
Los Lagos	25,7%	33,4%
Aysén	31,2%	37,5%
Magallanes	22,9%	25,3%
Total	25,7%	25,3%

Nota:

(1) Trabajadores: considera la respuesta de los trabajadores o de sus representantes (Dirigentes Sindicales)

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales

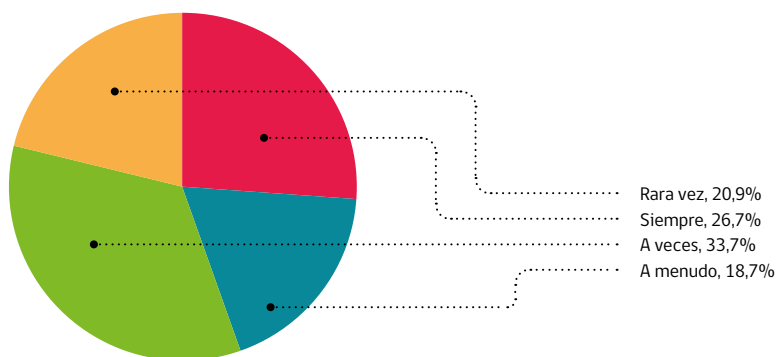
La modalidad de turnos más utilizada por las empresas que lo hacen es la de tipo rotativo (47,6%) y, en segundo lugar, la de tipo permanente (30,4%). La periodicidad con que rotan los turnos es mayoritariamente semanal: tres cuartos de las empresas la emplea.

Un tema sensible para los trabajadores y trabajadoras son los cambios de turnos y la frecuencia de estos cambios por parte del empleador, ya que es lo que permite organizar la vida doméstica día a día y tensiona a las familias por los continuos cambios por la presencia/ausencia del miembro del hogar que trabaja en esta modalidad. Hay que destacar que, en el 27,4% de las empresas que trabaja en turnos, el empleador modifica los turnos a pesar de estar asignados. Y como se aprecia en el siguiente gráfico, en prácticamente la mitad de las empresas los turnos son siempre o a menudo cambiados.



GRAFICO 41

Proporción de empresas en que se modifican los turnos y frecuencia con que el empleador lo hace



Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores), Trabajadores y Dirigentes sindicales

6.5 Consideraciones finales

Finalmente, y a modo de conclusión, la Encla 2014 muestra que al considerar un plazo más largo como la evolución del tiempo de trabajo respecto de su extensión y su organización en la última década es posible observar algunas tendencias que parecieran consolidarse.

La extensión del tiempo de trabajo ha tendido a una cierta estabilización. Luego de la entrada en vigencia el 2005 de las reformas respecto de la reducción de horas de trabajo, la jornada semanal ha variado muy poco desde 2006 a la fecha en torno a las 45 horas semanales como promedio.

La organización del tiempo de trabajo y su tendencia hacia la flexibilidad mediante el uso de horas extraordinarias, el trabajo en días domingos, trabajo en turnos o en tipos de jornadas distintas a la ordinaria, como son las jornadas parciales, o la distribución distinta de los días de trabajo y descanso, también muestra algunas señales de continuidad y otras de cambio. Un caso son los tipos de jornadas cuyas modificaciones podrían estar indicando una tendencia hacia una mayor flexibilización. Hay una leve disminución de la jornada ordinaria y un aumento en la proporción de empresas y de trabajadores que laboran en jornada excepcional y en jornada parcial.

Por otra parte, un tema relevante es la reducción en el número de empresas y de trabajadores que realizan horas extraordinarias, aunque el promedio de horas semanales de sobretiempo aumentó levemente. En parte la explicación de ello podría ser por la disminución de trabajadores bajo la modalidad de jornada ordinaria y el aumento en los tipos flexibles de jornada; pero, sin duda, la reforma legislativa que buscó ponerle límites al sobretiempo ha cumplido con el efecto deseado como lo muestran los datos de las versiones anteriores de la Encla.

Asimismo, el trabajo en día domingo, otra forma flexible de organizar el tiempo de trabajo, decreció respecto de la encuesta Encla anterior y su valor es más cercano a lo que ocurría en 2008. Por último, también hay una tendencia a la disminución en el tiempo, del número de empresas que trabaja con algún sistema de turno, así como en el número de trabajadores.

CUADRO 60

Síntesis de la organización del tiempo de trabajo

Tipos de jornadas ⁽¹⁾	Empresas	Trabajadores
Jornada ordinaria	98,6%	83,3%
Jornadas excepcionales	6,0%	8,7%
Jornada parcial	22,4%	7,1%
Otras jornadas (Art. 27)	3,1%	0,6%
Jornada bisemanal	0,5%	0,3%
Horas extraordinarias		
Realizó horas extraordinarias ⁽²⁾	36,7%	23,4%
No realizó	63,3%	76,6%
Trabajo en día domingo		
Sí trabaja en día domingo ⁽³⁾	30,5%	17,6%
No trabaja en día domingo	69,5%	82,4%
Sistemas de turno		
Se trabaja por turnos	25,7%	44,7%
No se trabaja por turnos	74,3%	55,3%

Notas:

(1) Cada empresa puede tener más de un tipo de jornada

(2) En el período de referencia, junio de 2014

(3) Siempre u ocasionalmente trabajan en día domingo

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Aunque no existe un patrón único de organización y distribución del tiempo de trabajo por parte de las distintas unidades productivas, el tamaño de estas y las ramas de actividad económica aparecen como muy determinantes.



En este sentido, cabe caracterizar el comportamiento de las grandes empresas, ya que comparten algunos rasgos como: concentrar el mayor número de jornadas excepcionales y bisemanales; sus trabajadores realizan más horas de sobretiempo; también los asalariados que laboran los días domingos son proporcionalmente más; lo mismo ocurre con los que trabajan en turnos y por último, las grandes unidades también contemplan un tiempo menor para colación y para otras pausas adicionales.

Finalmente, es de interés destacar que el sector de la minería, además de su relevancia económica para el país, concentra algunas especificidades respecto de la jornada de trabajo, entre otras: es el único sector productivo en el que la jornada ordinaria es minoritaria y las jornadas excepcionales concentran el mayor número de trabajadores; este comportamiento se ve reflejado en las regiones mineras, en las que también el peso de las jornadas excepcionales es mayor y, en consonancia con lo anterior, por lejos la mayor proporción de trabajadores que trabaja en día domingo, pertenece a la minería.



CAPITULO 7

Organizaciones sindicales



El sindicato es un importante instrumento organizativo mediante el cual los trabajadores pueden ejercer su derecho a asociarse, incidir en el equilibrio de las relaciones laborales y en el efectivo resguardo de sus derechos. Es por su intermedio que los trabajadores organizados consiguen ver representados sus intereses, establecer acuerdos colectivos tendientes a mejorar su situación en los lugares en los que se desempeñan y cautelar que estos sean respetados.

El sindicato es un importante instrumento organizativo mediante el cual los trabajadores pueden ejercer su derecho a asociarse, incidir en el equilibrio de las relaciones laborales y en el efectivo resguardo de sus derechos. Es por su intermedio que los trabajadores organizados consiguen ver representados sus intereses, establecer acuerdos colectivos tendientes a mejorar su situación en los lugares en los que se desempeñan y cautelar que estos sean respetados.

A continuación se ofrece un panorama acerca del posicionamiento, estructura y rol de los sindicatos en aquellas unidades económicas que tienen diez o más trabajadores. Puesto que la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo tiene como unidad de análisis la empresa –y no los sindicatos–, la información obtenida no permite caracterizar de manera exhaustiva la situación del sindicalismo en Chile²⁵. A cambio, se aportan antecedentes que permiten examinar el lugar que estas organizaciones ocupan en las relaciones laborales, rescatando tanto la perspectiva de los trabajadores como la de los empleadores.

Este capítulo se organiza en cuatro apartados. El primero analiza la presencia actual y pasada de sindicatos en las empresas. El segundo se ocupa de caracterizar la estructura interna de estas organizaciones y ponderar su peso relativo en las empresas de distinto tamaño. El tercero se detiene en los repertorios de acción sindical y, el cuarto, en aquellos elementos que describen la relación del sindicato con su principal interlocutor en las empresas.

7.1 Presencia de organizaciones sindicales en las empresas

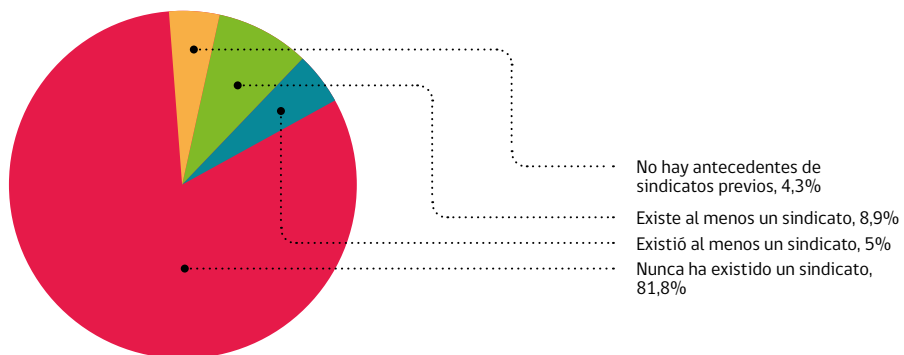
Conforme a los datos aportados por la Encla 2014, en la mayor parte de las empresas no hay ni ha habido un sindicato. La escasa presencia de sindicatos en el conjunto de empresas que opera en Chile es una realidad que ha sido puesta en evidencia por esta encuesta desde su primera versión, hace ya 17 años, y que, aun con variaciones, se ha mantenido acotada con el paso del tiempo.

25 Se trata, en consecuencia, de un panorama con restricciones que incluye en el análisis a los sindicatos de empresa y a los de establecimiento, que han sido reconocidos como mayoritarios por los propios actores laborales y que estaban vigentes o en receso en el periodo de aplicación de la encuesta.



GRAFICO 42

Distribución de empresas de diez o más trabajadores según existencia actual y pasada de sindicato



Nota:

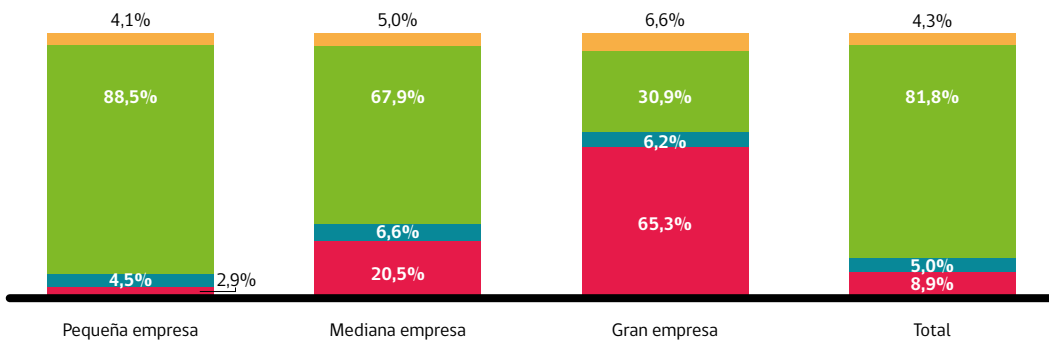
(1) Unión de casos entre la base trabajadores (empresas sin sindicatos) y la base de dirigentes sindicales

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, Dirigentes sindicales

Para el año 2014, se estima en 4.634 las empresas de diez o más trabajadores que contaban con una organización sindical activa, lo que equivale al 8,9% de ellas. De las empresas con sindicato, el 26% son pequeñas empresas, el 39% son medianas y el 35% grandes.

GRAFICO 43

Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾, según existencia actual y pasada de sindicatos ⁽²⁾



■ Existe al menos un sindicato ■ Existió al menos un sindicato ■ Nunca ha existido un sindicato ■ No hay antecedentes de sindicatos

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) Unión de casos entre la base trabajadores (empresas sin sindicatos) y la base de dirigentes sindicales

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, dirigentes sindicales

La presencia de sindicatos aumenta conforme se incrementa el número de trabajadores. Así, el porcentaje de empresas en las que hay al menos un sindicato activo no es más que un 2,9% en las que tienen entre diez y 49 trabajadores, pero alcanza a algo más de un quinto en las que cuentan entre 50 y 199 y se convierte en mayoritaria en las unidades económicas que emplean a 200 o más trabajadores (56,3%). Factores que pueden estar incidiendo en esta desigual presencia de sindicatos son los requisitos de quórum para su constitución, la naturaleza de los vínculos laborales que se dan entre empleador y trabajadores en las empresas de distinto tamaño y la imagen que de la organización sindical tienen los diferentes actores laborales.

Empresas en las que nunca ha habido sindicato

En ochenta y seis de cada cien empresas los trabajadores señalan que nunca ha existido un sindicato o que no tienen antecedentes de que lo haya habido.

En el conjunto de estas empresas, dos son las razones que sobresalen: *“no hay suficientes trabajadores”* (30,1%) y *“no hay interés porque no ven la utilidad del sindicato”* (29,6%).

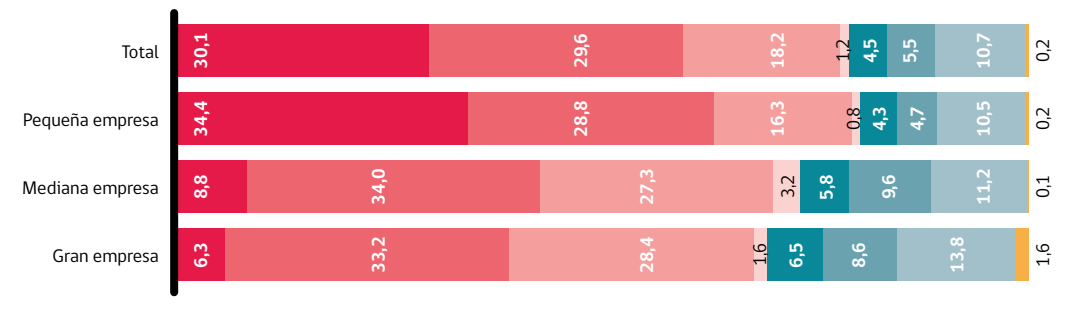
La primera, pone en evidencia que, aun habiendo interés en constituir un sindicato, los trabajadores interesados no consiguen llegar al quórum necesario para hacerlo. Esta razón es especialmente acentuada en el contexto de la pequeña empresa donde, si bien el mínimo requerido es de ocho trabajadores, este parece ser lo suficientemente alto como para representar un obstáculo a la conformación de un número más elevado de organizaciones. Este punto es remarcable porque es precisamente en este segmento de empresas donde la presencia de sindicatos es más acotada (solo un 2,9%) y donde los estudios de carácter cualitativo disponibles acentúan las múltiples dificultades que, en la etapa previa a constituirse como tales, deben sortear los colectivos de trabajadores que tienen interés en ejercer su derecho a asociarse.

Una segunda razón, que explica la inexistencia de sindicato en la mayor parte de las empresas, es el desinterés de los trabajadores que no perciben la utilidad de constituir uno. En tal sentido, algunas de las respuestas espontáneas de los no sindicalizados, recogidas en la categoría *“otra razón”* (10,7%) aportan algunas luces. Por un lado, el desinterés aparece vinculado a la idea de que no hace falta constituir un sindicato cuando se tienen buenas condiciones de trabajo, un buen clima laboral o un vínculo con el empleador caracterizado por la confianza, el buen trato y la existencia de vías de comunicación expeditas. Si el sindicato es visto como un catalizador del descontento, es esperable que allí donde los trabajadores evalúan positivamente sus condiciones de trabajo, y la naturaleza de la relación con el empleador, no perciban la utilidad de formar uno.

El siguiente gráfico ilustra las restantes razones aportadas por los trabajadores de empresas en las que no se ha conformado un sindicato para explicar dicha situación:

**GRAFICO 44**

Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾, según principal razón por la que no se ha formado sindicato



■ No hay suficientes trabajadores ■ No hay interés por que no ven la utilidad de un sindicato ■ Los trabajadores/as creen que obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados ■ Hay actitud negativa de la empresa en el trabajo ■ Temor de represalias laborales ■ Temor de ser despedido ■ Otra razón ■ No sabe

Nota:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

Fuente: Encla 2014, Trabajadores

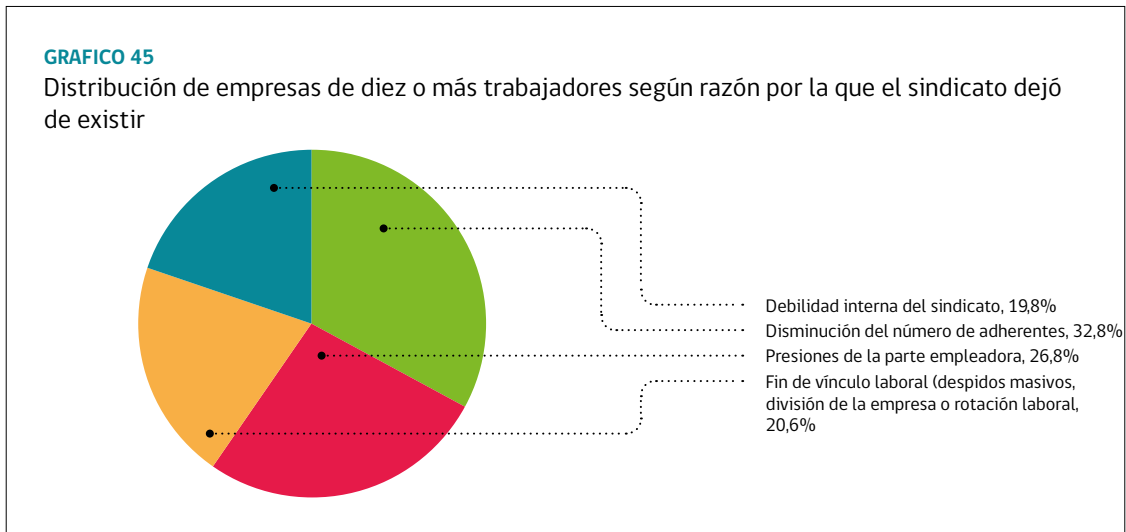
En las medianas y grandes empresas la falta de quórum pierde relevancia como factor explicativo y, en cambio, adquieren mayor peso razones que están en el plano de las creencias. De un lado, la de que se obtendrán más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados (18,2%) y de otro, la que el adherir a un sindicato puede implicar consecuencias que se teme correr.

Así, el temor a ser despedidos (5,5%) o a represalias laborales (4,5%) configuran un escenario desfavorable para la sindicalización. Los antecedentes recabados en la Encla no permiten establecer si estas creencias se desprenden de experiencias previas al interior de la propia empresa o responden a un imaginario de carácter más general en el que la figura del sindicato lleva aparejada más riesgos que beneficios.

Otras razones que, según los trabajadores de empresas sin sindicato, contribuyen a explicar su inexistencia en los espacios laborales donde se desenvuelven son las actitudes negativas de la empresa en el trabajo, el carácter temporal del empleo, los elevados niveles de rotación laboral, el desconocimiento de los trabajadores de los procedimientos que deben seguir para conformar un sindicato y la ausencia de un líder que promueva la organización de los trabajadores.

Empresas en las que hubo un sindicato

En cinco de cada cien empresas se reconoce que hubo un sindicato en el pasado y que este ya no existe. Como queda de manifiesto en el siguiente gráfico, las razones aportadas por los trabajadores consultados son diversas.



Fuente: Encla 2014, Trabajadores

En el 32,8% de estas empresas se señala que el quórum empezó a bajar hasta llegar a un nivel que hacía inviable el funcionamiento de la organización. Tras esta reducción del número de socios, los trabajadores encuestados identifican tres causas: la desafiliación de los socios, su renuncia a la empresa y la decisión de los dirigentes de no continuar ejerciendo el liderazgo del sindicato.

El 26,8%, en cambio, apunta a las presiones del empleador como gatillante de la disolución de la organización sindical y alerta sobre la frecuencia con la que se dan prácticas que van desde el hostigamiento a los socios hasta el despido por su adhesión al sindicato.

El 20,6% señala como principal causa el fin del vínculo laboral, sea por despidos masivos, división de la empresa o rotación laboral, lo que hace pensar en el efecto de la llamada flexibilidad "numérica" en las oportunidades de los sindicatos de mantenerse vigentes ante la aplicación de estrategias empresariales que van ajustando las plantas frente a las contingencias del entorno.



El 19,8% restante da cuenta de la debilidad interna de las organizaciones que dejaron de existir: en estos casos se señala que fue el desinterés de los socios por organizarse o problemas de liderazgo de sus dirigentes los que condujeron a que en la actualidad no se cuente con sindicato en la empresa.

Empresas sin sindicato en las que ha habido intentos de constituir uno

De manera similar a lo constatado en la Encla 2011, la última versión de esta encuesta muestra que el impulso hacia la conformación de nuevos sindicatos es acotado en Chile: en el 4,3% de las empresas de diez o más trabajadores que no cuentan con sindicato se ha intentado constituir uno en el último año.

CUADRO 61

Porcentaje de empresas sin sindicato según tamaño ⁽¹⁾ donde han existido intentos en el último año ⁽²⁾ por formar un sindicato

Medición	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Encla 2011	5,7%	8,4%	13,7%	6,5%
Encla 2014	3,6%	7,6%	10,3%	4,3%

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) Anterior a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2011 y 2014, Trabajadores

Al analizar la principal razón por la que no se ha formado sindicato en el segmento de empresas en las que sí hay trabajadores interesados en organizarse, vemos que el temor aparece como el principal obstáculo en tres de cada diez empresas. Sobresale el temor a perder el empleo (20%) y a ello se añade el temor a ser objeto de represalias laborales (9,4%). Otras razones que adquieren relevancia son las dificultades que encuentran estos trabajadores para sumar el número de adherentes que les permita llegar al quórum requerido para constituir un sindicato (21,4%) y los problemas organizativos propios de esa tarea.

Empresas en las que hay al menos un sindicato

Al concentrarse en las empresas donde sí existe un sindicato, es notorio que la presencia de estas organizaciones se distribuye desigualmente según sea el tipo de actividad económica a la que se dediquen.

CUADRO 62Distribución y porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Distribución	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	3,5%	3,6%
Pesca	0,9%	17,2%
Explotación de minas y canteras	1,7%	17,7%
Industria manufacturera	17,7%	10,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	1,8%	40,9%
Construcción	5,3%	3,4%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	8,6%	4,1%
Hoteles y restaurantes	11,7%	20,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,4%	9,8%
Intermediación financiera	1,7%	7,9%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	16,2%	10,0%
Enseñanza	11,3%	13,1%
Servicios sociales y de salud	4,1%	16,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	6,9%	17,6%
Total	100%	8,9%

Nota:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Como en mediciones anteriores de la Encla, la industria manufacturera destaca sobre el resto por cuanto aglutina a la proporción más elevada de empresas con sindicato (17,7%); le siguen en relevancia Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler²⁶ (16,2%), Hoteles y restaurantes (11,7%) y Enseñanza (11,3%). En el otro extremo, seis de las catorce ramas consideradas exhiben proporciones muy menores, que no llegan a sobrepasar el 5%.

Al detenerse en la proporción de empresas con sindicato dentro de cada rama de actividad económica, pueden distinguirse tres realidades muy distintas. En primer lugar, la de las empresas que se dedican al suministro de electricidad, gas y agua, entre las cuales una alta proporción cuenta con sindicato (cuatro de cada diez), situación completamente excepcional, tanto si se la compara con mediciones anteriores como si se la pone en relación con lo que ocurre en las restantes ramas. En segundo lugar, la realidad de

26

En esta rama se encuentran las actividades empresariales y profesionales prestadas a empresas que incluyen, entre otros, los servicios integrales de seguridad, transporte de valores y los call center.



las empresas pertenecientes a nueve ramas de actividad en las que la proporción de las que cuentan con al menos un sindicato podría considerarse moderada en la medida que oscila entre el 10% y el 20%. En tercer lugar, las empresas dedicadas a actividades en las que, luego de las restricciones impuestas por el Plan Laboral, los niveles de sindicalización se han mantenido inalteradamente bajos y la proporción de empresas con sindicato, muy acotada: construcción; agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y comercio. En estas tres ramas el porcentaje de empresas con sindicato es inferior al 5%. En ellas, la rotación laboral constituye un factor que puede estar resintiendo el vínculo subjetivo con el empleo, la proyección que los trabajadores hacen de su continuidad en la empresa y la generación de modelos identitarios ligados a la cultura sindical.

CUADRO 63

Porcentaje de empresas con sindicato, por tamaño de empresa ⁽¹⁾, según cantidad de sindicatos existentes en ellas

Tamaño de la empresa	Un sindicato	Dos sindicatos	Tres sindicatos	Cuatro sindicatos	Cinco o más sindicatos	Sin info	Total
Pequeña empresa	81,2%	(2)	0,0%	0,0%	0,0%	18,7%	100%
Mediana empresa	81,8%	8,3%	3,3%	0,0%	0,0%	6,6%	100%
Gran empresa	54,9%	18,8%	8,4%	4,7%	7,5%	5,9%	100%
Total	71,5%	10,2%	4,2%	1,6%	3,2%	9,4%	100%

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, dirigentes sindicales, empleadores (Cuestionario Empleadores)

Por lo general, las empresas cuentan con un único sindicato, pero en la medida que aumenta su tamaño, se incrementa también la pluralidad sindical. Así, mientras en ocho de cada diez pyme los trabajadores se organizan en un sindicato único, la realidad de las empresas de 200 o más es otra: allí, los trabajadores suelen optar por constituir múltiples organizaciones. Esto significa que si bien es en la gran empresa donde hay una mayor presencia de organizaciones sindicales activas, es también en ella que el paralelismo sindical de los trabajadores interesados en constituir organizaciones que los representen se deja ver preferentemente.

Aún cuando el paralelismo sindical en algunos casos sea indicativo de la dificultad de agregar los intereses de un conjunto diversificado de trabajadores y canalizarlos por la vía de una organización única (cuestión que determina divisiones según sea la categoría ocupacional o el tipo de tarea ejecutada, la localización del establecimiento en el que se desempeñan o la orientación que sus líderes han dado a la acción sindical, por ejemplo), no siempre cabe interpretarlo como señal de debilidad o como falta de unidad del colectivo de trabajadores. En ocasiones, los distintos sindicatos de una misma empresa se coordinan y establecen estrategias conjuntas que les permiten aumentar su poder de negociación.

7.2 Estructura sindical

Como sucede con otros grupos de interés, la configuración interna de un sindicato suele impactar en los objetivos que persigue, los modos de acción que se priorizan y, en buena medida, en los resultados que se obtienen. Una determinada composición según sexo, edad o categoría ocupacional puede incidir, por ejemplo, en el tipo de materias que se negocian. Asimismo, un mayor peso numérico del conjunto de socios o la relevancia de los cargos desempeñados por los miembros del sindicato en la estructura de la empresa pueden dar lugar a un mayor o menor poder de negociación. De allí la importancia de conocer cómo se estructuran los sindicatos de empresa internamente.

Participación de hombres y mujeres en las bases y en la directiva sindical

Si bien desde el año 2002 los registros administrativos de la Dirección del Trabajo dan cuenta de un sostenido incremento de la sindicalización femenina en el sector privado, las organizaciones sindicales continúan caracterizándose por el predominio masculino tanto en sus bases como en sus dirigencias.

CUADRO 64

Distribución de afiliados al sindicato por tamaño de empresa ⁽¹⁾, según sexo de los afiliados

Tamaño de la empresa	Hombres afiliados	Mujeres afiliadas	Total
Pequeña empresa	48,0%	52,0%	100%
Mediana empresa	63,2%	36,8%	100%
Gran empresa	55,4%	44,6%	100%
Total	56,4%	43,6%	100%

Nota:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

La Encla 2014 estima en 452.920 el número de afiliados a los sindicatos que fueron declarados como mayoritarios en las empresas que emplean a diez o más trabajadores. De ellos, 255.533 son hombres y 197.387 mujeres. Si se compara esta distribución con las obtenidas en las anteriores versiones de esta encuesta, se constata una significativa merma de la brecha de género en la incorporación de hombres y mujeres a nivel de bases.



Este auspicioso panorama se desdibuja cuando se analiza la participación de socios de ambos sexos en las dirigencias. Allí, la subrepresentación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad se revela no solo acentuada, sino también asociada a los estereotipos de género que las sitúan en una posición subordinada. Solo el 24,4% de las empresas con al menos una organización sindical activa tiene una presidenta a cargo de la dirección del sindicato mayoritario. Este porcentaje se eleva a 30,5% tratándose del cargo de tesorera y a 39,4%, del rol de secretaria.

Así las cosas, el único cargo donde las mujeres dirigentes alcanzan una presencia relativa cercana a la que se da en las bases (43,6%) es el de secretaria, cuestión que recuerda las habilidades o aptitudes atribuidas comúnmente a las mujeres como resultado de su socialización de género.

Estereotipos tales como el de la docilidad y la mayor disponibilidad para asumir órdenes suelen operar como barrera invisible para acceder a puestos de primera línea; simultáneamente, estereotipos como el de la disposición natural a ocuparse de los demás y a atender a los detalles pueden favorecer su acceso preferente al cargo de secretaria, en la medida que se presume que –tratándose de mujeres– poseen las habilidades “ideales” para desempeñarse adecuadamente en ese rol. Por otro lado, esta desigual presencia de mujeres y hombres en las posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones sindicales puede ser analizada a la luz de las dificultades diferenciadas que encuentran unas y otros para conciliar jornadas laborales, responsabilidades familiares y las exigencias que el ejercicio de un rol de representación en las organizaciones de base supone.

Tamaño de las organizaciones sindicales

Habida cuenta de la existencia de diferentes requisitos de quórum para la constitución de sindicatos de empresa, el tamaño de las organizaciones vigentes se encuentra determinado en buena medida por lo que establece la ley como exigencia para conformar y mantener un sindicato.

CUADRO 65

Distribución de empresas de diez o más trabajadores, según tamaño y tramos de número de socios del sindicato mayoritario

Tamaño de la empresa	Tramos de número de socios del sindicato mayoritario						Total
	Hasta 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 y más	
Pequeña empresa	97,0%	3,0%	(1)	(1)	(1)	(1)	100%
Mediana empresa	14,6%	44,8%	28,1%	12,5%	(1)	(1)	100%
Gran empresa	6,5%	15,2%	27,3%	26,6%	9,1%	15,3%	100%
Total	30,7%	24,3%	21,3%	14,8%	3,3%	5,6%	100%

Nota:

(1) Categoría no válida para el tamaño de empresa correspondiente

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

En el 55% de las empresas que ocupan a diez o más trabajadores los sindicatos declarados como mayoritarios por los encuestados tienen a lo sumo 50 socios, en tanto que cerca de un tercio contabiliza entre 51 y 150.

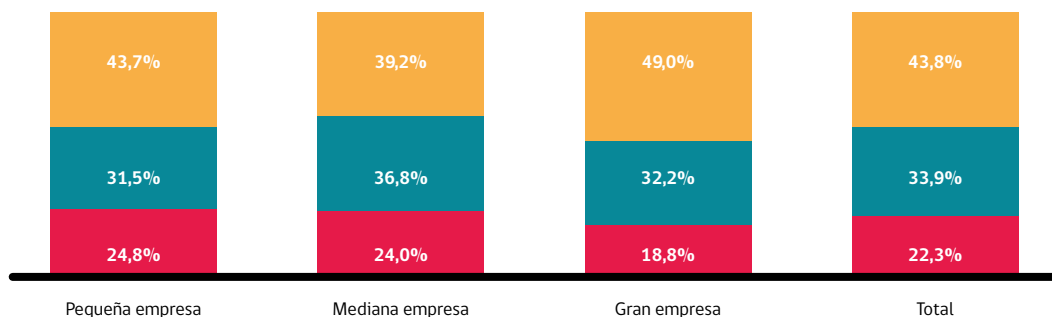
Casi en todas las pequeñas empresas (97%), los sindicatos tienen como máximo 25 socios. A la luz de esta evidencia puede verse que es, precisamente, gracias a que el quórum para la constitución de sindicatos en las pequeñas empresas es inferior al requerido en las de mayor tamaño, que sus trabajadores han tenido la oportunidad de ejercer el derecho a organizarse.

En seis de cada diez medianas empresas con sindicato y en casi la mitad de las grandes, el número de socios que adhiere a la organización más representativa es inferior a 51 y a 100, respectivamente. Esto pone de manifiesto que, aun en las empresas con más trabajadores, es bastante habitual encontrar sindicatos de reducido tamaño. Estos hallazgos vienen a reforzar el diagnóstico de los altos niveles de atomización que caracteriza al sindicalismo en Chile.

De acuerdo a la información proporcionada por los dirigentes sindicales, el año previo a la aplicación de la última Encla se caracterizó por el dinamismo de la afiliación sindical. En el 43,8% de las empresas con sindicato su dirigente afirma que el número de afiliados aumentó y en el 22,3%, que disminuyó.

GRAFICO 46

Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año ⁽¹⁾, según tamaño de empresa ⁽²⁾



■ Ha disminuido ■ Se ha mantenido ■ Ha aumentado

Notas:

(1) Anterior a la aplicación de la encuesta

(2) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales



El dinamismo referido, al decir de los dirigentes, se tradujo en un aumento del tamaño de las organizaciones sindicales que resultó particularmente importante en el segmento de grandes empresas, donde cerca de la mitad de los sindicatos mayoritarios incrementó su número de socios. En el segmento de las pyme, el aumento del tamaño de los sindicatos alcanzó a cuatro de cada diez empresas y la disminución, a una de cada cuatro.

Representación sindical

En la literatura especializada que se ocupa de caracterizar y tipificar los distintos modelos sindicales que existen en el mundo, la representación sindical suele aparecer vinculada a tres criterios: el asociativo, el de audiencia electoral y el jurídico-organizativo. Puesto que la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo no toma como unidad de análisis el sindicato, sino la empresa, solo es posible obtener una aproximación de lo representativos que son los sindicatos en el contexto de las empresas regidas por el Código del Trabajo aludiendo a su componente asociativo, vale decir, al número de afiliados sindicales.

Los datos aportados por la Encla 2014 permiten obtener una estimación del peso relativo de los afiliados a sindicatos de empresa sobre el total de trabajadores que –desempeñándose en empresas pequeñas, medianas y grandes con un único sindicato activo– podrían adherir a él. Este análisis abre la posibilidad de sondear la gravitación que estas organizaciones pueden tener en las relaciones laborales y explorar cuánto y en qué segmentos podría seguir creciendo la afiliación sindical.

CUADRO 66

Porcentaje de afiliación sindical, por tamaño de empresa ⁽¹⁾, según sexo de los afiliados ⁽²⁾

Tamaño de la empresa	Porcentaje de afiliación masculina	Porcentaje de afiliación femenina	Porcentaje de afiliación
Pequeña empresa	70,8%	64,6%	68,9%
Mediana empresa	49,2%	37,6%	44,8%
Gran empresa	31,7%	27,1%	29,8%
Total	35,0%	29,1%	32,7%

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores con un único sindicato activo y donde existen trabajadores en cada sexo

(2) Se consideran trabajadores de cargos medios y subordinados y se excluye a las jefaturas superiores

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario autoaplicado), dirigentes sindicales

Tomando como denominador al total de trabajadores contratados directamente en cargos medios y subordinados (dato informado por los empleadores) y como numerador, al total de socios del respectivo sindicato (dato informado por uno de sus dirigentes), se calcula el porcentaje de afiliación graficado en el cuadro precedente. El porcentaje de afiliación es mayor cuanto menor es el tamaño de las empresas: los sindicatos de pequeñas empresas logran afiliar casi a siete de cada diez potenciales socios, los de medianas empresas consiguen la adhesión del 44,8% y los de grandes empresas, afilian al 29,8%.

Debe recordarse en este punto que el diseño de la Encla solo permite establecer una relación entre la cantidad de sindicalizados y de trabajadores en empresas que tienen un único sindicato, ya que cuando hay más de uno, no se consulta por el número de afiliados a los sindicatos no mayoritarios. De esta suerte, el porcentaje efectivo de afiliación en las grandes empresas puede presumirse superior al aquí señalado, puesto que en más de un tercio de las empresas con organización sindical conviven dos sindicatos como mínimo (39,4%).

Si se compara la afiliación según el sexo de los trabajadores, puede verse que la adhesión masculina a los sindicatos supera a la femenina, cualquiera sea el tamaño de empresa que se considere.

Mirados de conjunto, estos datos muestran que salvo en las pequeñas empresas, los sindicatos existentes no han logrado la adhesión de la mayor parte de los trabajadores con derecho a sindicalizarse. Al respecto, los dirigentes consultados señalan que la disposición a organizarse de quienes están fuera del sindicato se ve influida por factores de distinta naturaleza.

Ante la pregunta formulada a los dirigentes sindicales respecto a la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, las respuestas obtenidas dejan en evidencia que existen factores que inhiben la afiliación y también otros que fomentan permanecer al margen del sindicato. Si se rescatan tanto las respuestas que adhieren a las opciones predeterminadas en el instrumento, como aquellas que surgieron espontáneamente de los encuestados, se observa que entre los factores que inhiben la afiliación se encuentran el temor a consecuencias negativas en el trabajo (represalias, despido), la desconfianza y la comodidad. Entre los factores que incentivan quedarse al margen del sindicato están la percepción de que afiliarse restringe las posibilidades de hacer carrera en la empresa o que hacerlo significa ponerse a distancia de las jefaturas y la constatación de que los beneficios que se reciben de parte de la empresa son mayores o, cuando menos, equivalentes no estando sindicalizado.

Desde el punto de vista de algunos dirigentes consultados, la práctica empresarial de extender los beneficios del instrumento colectivo, amparada por el artículo 346 del Código del Trabajo y que alcanzaba al 68,1% de las empresas con instrumentos vigentes a la fecha en que se aplicó la Encla 2014, incide en la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse.

A estos factores se añaden los que apuntan al desinterés de parte de los no sindicalizados y que algunos vinculan a que los trabajadores no ven la utilidad del sindicato y otros, al desconocimiento de sus derechos.



Por último, cabría señalar que, según lo declarado por los dirigentes, hay también trabajadores con actitud favorable hacia la sindicalización y otros que no se han sumado al sindicato a causa de su reciente incorporación a la empresa o de las condiciones contractuales suscritas (cargos de confianza, contratos a plazo fijo, por obra o faena, o jornadas a tiempo parcial).

En definitiva, la decisión de sumarse al sindicato o declinar hacerlo implicaría un contraste entre los costos de adherir y los beneficios diferenciales de participar.

7.3 Repertorios de acción sindical en las empresas

La actividad que desarrollan los sindicatos en representación de sus afiliados tiene diversas aristas. De un lado, están las acciones orientadas a defender a quienes han visto vulnerados sus derechos, por la vía de la interlocución directa dentro de la empresa o bien, mediante denuncias ante la Inspección del Trabajo, Tribunales, la opinión pública o instancias internacionales. Por el otro, está un conjunto de acciones de más amplio espectro orientadas a incrementar el bienestar de sus afiliados y el de sus familias y que, en ocasiones, tienen la particularidad de ser ejecutadas en coordinación con la empresa.

CUADRO 67

Cantidad y porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾ en las que el sindicato realizó las siguientes acciones en representación de sus afiliados durante el último año ⁽²⁾⁽³⁾

Acciones realizadas por el sindicato	Cantidad	Porcentaje
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	2.702	59,7%
Reclamar a la empresa por los derechos de algún trabajador	2.350	51,9%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	1.220	27,0%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	1.000	22,1%
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	912	20,2%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el Tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	687	15,2%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	640	14,1%
Denunciar el incumplimiento de leyes de protección a la maternidad, acoso sexual, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por el mismo trabajo	385	8,5%
Denunciar ante la opinión pública algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	310	6,8%
Denunciar o reclamar ante instancias internacionales	65	1,4%

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) Anterior a la aplicación de la encuesta

(3) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Durante el año previo a la aplicación de la encuesta, la mayor parte de los sindicatos radicó su accionar en la empresa y lo hizo por la vía de exigir el cumplimiento del instrumento colectivo vigente (59,7%) o mediante la interposición de un reclamo para defender los derechos de algún trabajador (51,9%). Estas dos menciones aparecen encabezando el listado precedente también en versiones anteriores de la Encla, correspondiente a los años 2008 y 2011. La apelación a instancias externas constituye una alternativa de acción menos recurrida, en la que se ha visto involucrada menos de la tercera parte de las empresas.

El análisis de estos datos encierra un diagnóstico y una perspectiva. Como diagnóstico, se aprecia que en una proporción significativa de empresas el dirigente constata el incumplimiento de los acuerdos a los que se llegó en el proceso de negociación colectiva o de alguna ley laboral. De allí se sigue que en el 78% del conjunto de empresas con sindicato activo, el ejercicio de los derechos de los trabajadores requiera de la acción de sus dirigencias para que cobre eficacia. Esto es así en el 74% de las pequeñas empresas, el 78% de las medianas y el 80% de las grandes empresas con al menos un sindicato activo.

A partir de este diagnóstico, puede verse que en los repertorios de acción sindical la perspectiva de intervenir en defensa del colectivo de trabajadores que adhiere al sindicato es central. Esto viene a caracterizar el rol que desempeña la dirigencia, como un ejercicio representativo fuertemente concentrado en resolver las diferencias con la empresa, sea en interlocución directa con sus representantes o apelando a otras instituciones. Las instancias externas más requeridas por los dirigentes para canalizar las denuncias son la Inspección del Trabajo y los Tribunales; el recurso a la prensa o a instancias internacionales ocurre solo excepcionalmente.

Además de actuar en el plano de la defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, los sindicatos prestan a sus afiliados servicios que contribuyen a incrementar su bienestar y el de sus familias.

**CUADRO 68**

Porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾ por acciones emprendidas por el sindicato en beneficio de sus afiliados, según realización de ellas durante el último año ⁽²⁾

Acciones en beneficio de sus afiliados	Sí las ha realizado		No las ha realizado	Total
	Solo el sindicato	En conjunto con la empresa		
Ayudas solidarias	51,1%	31,6%	17,3%	100%
Acciones recreativas y culturales	27,9%	32,4%	39,7%	100%
Actividades para mejorar la seguridad y salud	11,9%	45,5%	42,6%	100%
Capacitación laboral	8,6%	41,2%	50,2%	100%
Prestaciones para la salud	16,7%	32,5%	50,8%	100%
Actividades dirigidas a hijos y otros miembros de la familia	17,6%	22,6%	59,8%	100%
Convenios para consumo	15,3%	20,8%	63,9%	100%
Vacaciones extras, jubilaciones anticipadas	14,1%	16,4%	69,5%	100%
Actividades para trabajadores jóvenes	4,0%	10,2%	85,8%	100%
Soluciones habitacionales	3,0%	8,6%	88,4%	100%

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) Anterior a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

En el 27,4% de las empresas el sindicato único o más representativo realiza al menos una de las acciones señaladas en el cuadro precedente. A medida que aumenta el tamaño de las empresas, se incrementa también la implicación del sindicato en acciones de bienestar que vienen a actualizar las iniciativas de corte mutualista que desde los inicios del movimiento sindical desarrollaron estas organizaciones. Esto es así en el 14,9% de las pequeñas empresas, en el 29,6% de las medianas y en el 34% de las grandes empresas con al menos un sindicato activo.

En el 82,7% de las empresas estos sindicatos se implican en la entrega de ayudas solidarias, en el 60,3% desarrollan acciones recreativas y culturales, en tanto que el 57,4% realizan actividades para mejorar la seguridad y salud. La implicación preferente de los sindicatos en este tipo de acciones se ha dejado ver también en las últimas dos versiones de la Encla, cuestión que viene a indicar que no es una novedad el compromiso del sindicato en acciones que van más allá de la representación de intereses y reivindicaciones laborales.

Es interesante observar que algunas de estas acciones de bienestar son realizadas en conjunto con la empresa y que la colaboración mutua es más frecuente en las materias que pueden reportarles beneficios directos: seguridad y salud (45,5%), y capacitación laboral (41,2%).

En síntesis, puede decirse que el sindicato de empresa posee un nivel considerable de actividad, fuertemente circunscrito al marco de la empresa y con un amplio predominio de las tareas de defensa de los derechos individuales y colectivos por sobre las de bienestar. Acciones de carácter propositivo también cobran relevancia en algunas empresas, como es el caso de aquellas en las que se han implementado medidas de conciliación trabajo-familia.

7.4 Relación sindicato–empleador

Como se desprende del análisis de los repertorios de acción sindical, la relación entre el sindicato y el empleador difiere entre las empresas. En algunas, gran parte de los esfuerzos de los dirigentes parecen dirigirse a cautelar el cumplimiento de los acuerdos libremente suscritos, a garantizar el respeto de los derechos laborales y a conseguir que el sindicato sobreviva a prácticas del empleador que buscan afectar su normal desarrollo. En otras, en cambio, conforme a lo manifestado por los encuestados, la beligerancia que corrientemente se atribuye a esta relación no es tal y lo que prevalece es más bien un vínculo de colaboración.

Frecuencia de reuniones entre el sindicato y el representante del empleador

Consultados acerca de la periodicidad de las reuniones que se efectúan entre el sindicato y la persona encargada de Recursos Humanos o de personal, empleadores y dirigentes suelen coincidir. Lo más frecuente es que se reúnan cada vez que el sindicato lo solicita (situación que se da en algo más de un tercio de las empresas) o bien, una vez por mes. Hay también casos en los que estos encuentros son semanales o quincenales, aunque no en más allá del 15% de las empresas.

Percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales

Consultados acerca del rol que los sindicatos en general juegan en las relaciones laborales, cerca de la mitad de los empleadores (50,1%) declaró que, en su opinión, estos son un agente facilitador. El 29% señaló que los sindicatos dificultan las relaciones laborales y un 12,6%, dijo que no las facilitan ni las dificultan.

Si se compara la percepción de los empleadores que se desenvuelven en contextos en los que hay sindicato con la de aquellos en los que la relación con los trabajadores no es intermediada por una organización sindical, se observa un panorama más matizado. Si se lo contrasta además con la Encla 2011, se obtiene el siguiente cuadro:



CUADRO 69

Distribución de empresas por existencia de sindicato ⁽¹⁾, según percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales

Los sindicatos facilitan o dificultan las relaciones laborales	Empresas con sindicato		Empresas sin sindicato	
	2011	2014	2011	2014
Los sindicatos facilitan las relaciones laborales	67,2%	72,6%	39,9%	47,8%
Los sindicatos dificultan las relaciones laborales	19,4%	13,6%	37,1%	30,6%
No facilitan ni dificultan relaciones laborales	8,0%	5,6%	15,2%	13,2%
Otra respuesta	5,4%	8,2%	5,5%	7,5%
No sabe	0,0%	0,0%	2,3%	0,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

Fuente: Encla 2011 y 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

La imagen del sindicato como una organización que facilita las relaciones laborales es mayoritaria entre los empleadores que tienen la experiencia de relacionarse con al menos uno. Ahora bien, si se compara lo que ocurría en 2011 y 2014 en las empresas sin sindicato, se observa un repunte de 7,9 puntos porcentuales en la proporción de quienes consideran que estas organizaciones facilitan las relaciones laborales y una merma de 6,5 puntos porcentuales, en la de quienes estiman que las dificultan.

GRAFICO 47

Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾ y existencia de sindicato, según percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales



■ Los sindicatos facilitan las relaciones laborales ■ Los sindicatos dificultan las relaciones laborales
 ■ No facilitan ni dificultan relaciones laborales ■ Otra respuesta

Nota:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

La positiva percepción del papel desempeñado por los sindicatos es más acentuada en el contexto de las grandes empresas donde efectivamente hay uno operando: allí, ocho de cada diez empleadores consideran que los sindicatos en general facilitan las relaciones laborales y solo uno de cada diez, estima que las dificultan.

Por otro lado, en las pyme (con y sin sindicato) y en las grandes empresas sin sindicato si bien cerca de la mitad de los empleadores coinciden en señalar que estas organizaciones facilitan las relaciones laborales, un porcentaje próximo al 30% opina lo contrario.

Percepción de los dirigentes sobre la actitud de la empresa respecto del sindicato

Junto con mostrar la percepción de los empleadores sobre el rol del sindicato, la Encla sondea el modo en el que los dirigentes califican la actitud de la empresa respecto del sindicato.

CUADRO 70

Percepción del dirigente sobre la actitud de la empresa respecto del sindicato, por tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Da facilidades para el funcionamiento del sindicato	Ni facilita ni dificulta la acción sindical	Pone dificultades	Total
Pequeña empresa	81,2%	17,1%	1,7%	100%
Mediana empresa	56,7%	31,8%	11,5%	100%
Gran empresa	64,5%	23,7%	11,8%	100%
Total	65,7%	25,2%	9,1%	100%

Nota:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores que cuentan con sindicato

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Entre los dirigentes prima una positiva percepción sobre la actitud de la empresa en relación con el sindicato. En dos de cada tres empresas, el dirigente califica su actitud como facilitadora del funcionamiento del sindicato que lidera. En nueve de cada cien empresas, en cambio, se percibe que la empresa obstaculiza su funcionamiento. A juzgar por los datos aportados por la Encla 2014, la práctica de otorgar facilidades para el funcionamiento del sindicato es más frecuente entre las empresas pequeñas que en las de mayor tamaño.



Actitudes negativas y prácticas desleales o antisindicales de la empresa

La existencia de actitudes negativas o prácticas que contravienen el pleno ejercicio de la libertad sindical se encuentra bastante extendida en el medio nacional. En el 45% de las empresas de diez o más trabajadores que poseen sindicato, los dirigentes advierten que ha existido al menos una acción contraria al normal despliegue de la actividad sindical. Este porcentaje es idéntico al que la Encla 2011 reportara en su momento.

CUADRO 71

Cantidad y porcentaje de empresas con sindicato ^{(1) (2)} en las que de acuerdo a los dirigentes sindicales, ha existido actitudes negativas, prácticas antisindicales o desleales de la empresa ⁽³⁾

Actitud negativa, práctica antisindical o desleal	Cantidad	Porcentaje
Obstaculización de la afiliación sindical	1.169	25,8%
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	856	18,9%
Cambio o alteración de las funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	689	15,2%
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	612	13,5%
Presiones a los dirigentes sindicales	561	12,4%
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	125	2,8%
Otra actitud negativa o práctica antisindical	212	4,7%

Notas:

(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) Solo sindicatos de empresa activos

(3) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Del total de empresas en las que se advierte al menos una de las acciones consignadas en el cuadro anterior, el 47,7% corresponde a medianas empresas, el 31,9% a grandes empresas y el 20,4% a empresas pequeñas. Estos resultados son consistentes con lo señalado anteriormente respecto de la actitud obstaculizadora del quehacer sindical en las empresas de mayor tamaño.

Del conjunto de prácticas que lesionan el ejercicio de la libertad sindical sobresale la obstaculización de la afiliación, hecho que tiene lugar en una de cada cuatro empresas y que, presumiblemente, se traduce en una reducción del tamaño de los sindicatos y de su capacidad de negociación.

A este respecto cabe señalar que, según lo informado por los dirigentes, tan solo una fracción minoritaria de empresas en las que se advierten prácticas antisindicales o desleales fue denunciada ante la Inspección del Trabajo o Tribunales en el año previo a la aplicación de la Encla (31%). La denuncia tuvo lugar en el 20% de las pequeñas empresas donde se constató alguna práctica antisindical o desleal, e igual cosa ocurrió en el 33% de las medianas y en el 35% de las grandes empresas que pudieron ser objeto de denuncia por estos motivos.

7.5 Consideraciones finales

Los resultados de la Encla 2014 dan cuenta del débil posicionamiento de los sindicatos en el conjunto de las empresas y, simultáneamente, de la relevancia de su rol una vez que han logrado constituirse. La primera constatación, en línea con lo que ha venido mostrando esta encuesta desde sus primeras versiones, es que en la mayor parte de las empresas no se ha constituido un sindicato. De cada cien empresas, tan solo nueve cuentan con al menos un sindicato de empresa o establecimiento activo y en 82, nunca se ha conformado uno. La presencia de estas organizaciones es mayoritaria solo en las grandes empresas y es precisamente en ellas que el paralelismo sindical se deja ver con mayor frecuencia.

En las unidades económicas de menor tamaño la realidad es distinta: solo en una fracción menor de ellas los trabajadores han constituido organizaciones que los representen y prima el sindicato único. Así, mientras en la quinta parte de las medianas empresas los trabajadores cuentan con un sindicato, en las pequeñas empresas su presencia no supera el 3%.

En cuanto a su estructura, los sindicatos suelen tener un número reducido de miembros, la mayoría de los cuales son hombres. La presencia de las mujeres se ha ido incrementando a través de los años aunque, no obstante, continúan estando subrepresentadas en las dirigencias. En cuanto al peso relativo de las bases en el conjunto de trabajadores con derecho a sindicalizarse, los datos de la Encla muestran que, salvo en las pequeñas empresas, los sindicatos existentes no han logrado la adhesión de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras que podrían formar parte de la organización. En tal sentido, cobra relevancia la constatación de que en una de cada cuatro empresas con sindicato los dirigentes refieren la existencia de prácticas destinadas a obstaculizar la afiliación sindical. De allí que parezca conveniente hacer una lectura de los acentuados niveles de atomización sindical ponderando tanto los factores que favorecen la sindicalización como aquellos que la inhiben y considerando simultáneamente las actitudes de los trabajadores hacia el sindicato y las prácticas empresariales que representan un obstáculo a una adhesión más sustantiva.



Con todo, es importante destacar que allí donde se ha logrado constituir y mantener activo un sindicato, la organización cumple un importante rol en orden a cautelar que los acuerdos suscritos con la empresa se cumplan y que los derechos de los trabajadores sean respetados. Además, contribuye al bienestar de sus socios, desarrollando múltiples actividades tales como la ayuda solidaria a sus miembros o la implicación coordinada con la empresa en las áreas de capacitación laboral e higiene y seguridad.

Muestra de lo significativo que es su aporte también para la vida de las empresas, es que siete de cada diez empleadores de empresas con sindicato consideran que los sindicatos facilitan las relaciones laborales y que más de un tercio sostiene reuniones periódicas con ellos. Los dirigentes sindicales, por su parte, perciben actitudes y prácticas de distinto signo. Por un lado, se tiene que en dos tercios de las empresas el dirigente del sindicato mayoritario estima que la empresa da facilidades para su funcionamiento. Por otro, esta versión de la Encla muestra que, en opinión de los dirigentes, persisten actitudes negativas, prácticas antisindicales y desleales que obstaculizan el libre despliegue de las organizaciones sindicales.



CAPITULO 8

Negociación colectiva



La negociación colectiva es un mecanismo de regulación, institucionalización y gestión del conflicto entre los actores laborales, empleadores y trabajadores. Dicha regulación persigue un doble propósito: por una parte, canalizar las aspiraciones de participación del excedente del proceso productivo en las empresas de los actores o contribuyentes en su generación, por otra, el control de la mantención del orden social.

La negociación colectiva es un mecanismo de regulación, institucionalización y gestión del conflicto entre los actores laborales, empleadores y trabajadores. Dicha regulación persigue un doble propósito: por una parte, canalizar las aspiraciones de participación del excedente del proceso productivo en las empresas de los actores o contribuyentes en su generación, por otra, el control de la mantención del orden social.

En nuestro país la negociación colectiva se encuentra descentralizada a nivel de empresa, espacio donde los trabajadores y empleadores autónomamente acuerdan la regulación de las relaciones laborales para el periodo pactado por ellos.

La legislación permite dos tipos de procesos en la negociación colectiva. Uno, reglado, o con normas de procedimientos, que envuelven derechos, prerrogativas y obligaciones de los actores y, otra, informal, sin plazos ni prerrogativas. El procedimiento reglado otorga fuero a los trabajadores durante la negociación, y reconoce a la huelga como procedimiento legítimo, de autotutela, de contrapoder y equilibrio del trabajador frente a la asimetría de poder respecto del empleador.

Los trabajadores pueden negociar colectivamente a través de sindicatos y grupos negociadores o coaliciones transitorias de trabajadores establecidas para el solo efecto de negociar.

La negociación puede dar origen alternativamente a contratos o convenios, ambos con la misma validez jurídica. En los contratos, la negociación se desarrolla bajo las normas del Código del Trabajo, en tanto los convenios son originados mediante una negociación ausente de normas de procedimiento.

La negociación colectiva es una de las instituciones del derecho colectivo del trabajo que cuenta con mayor protección en la legislación nacional. Desde luego, tiene garantía constitucional y además la protegen con rango similar los diferentes convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Chile.

También la protege y regula un conjunto de disposiciones legales para los efectos, establecidas en el Código del Trabajo.

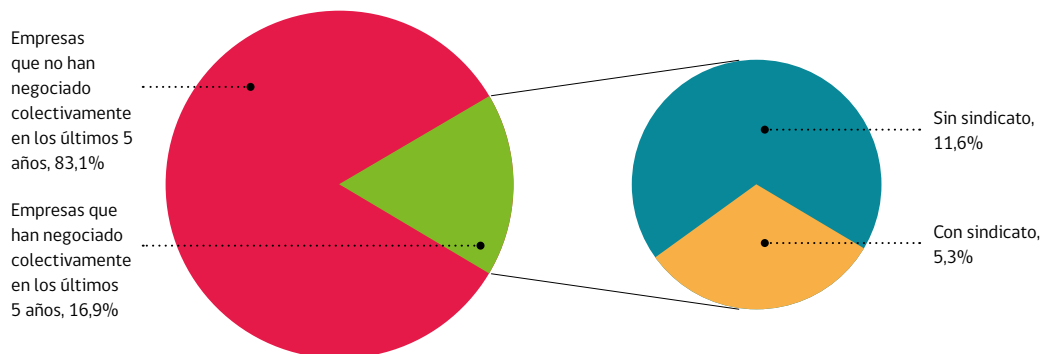
Y, sin embargo, la protección declarada no se condice con el ejercicio del derecho como se puede apreciar de los datos que muestra el gráfico siguiente.



8.1 Existencia de negociación colectiva

GRAFICO 48

Porcentaje de empresas según existencia de negociación colectiva en los últimos 5 años ⁽¹⁾, y existencia de sindicato, para aquellas que han negociado colectivamente



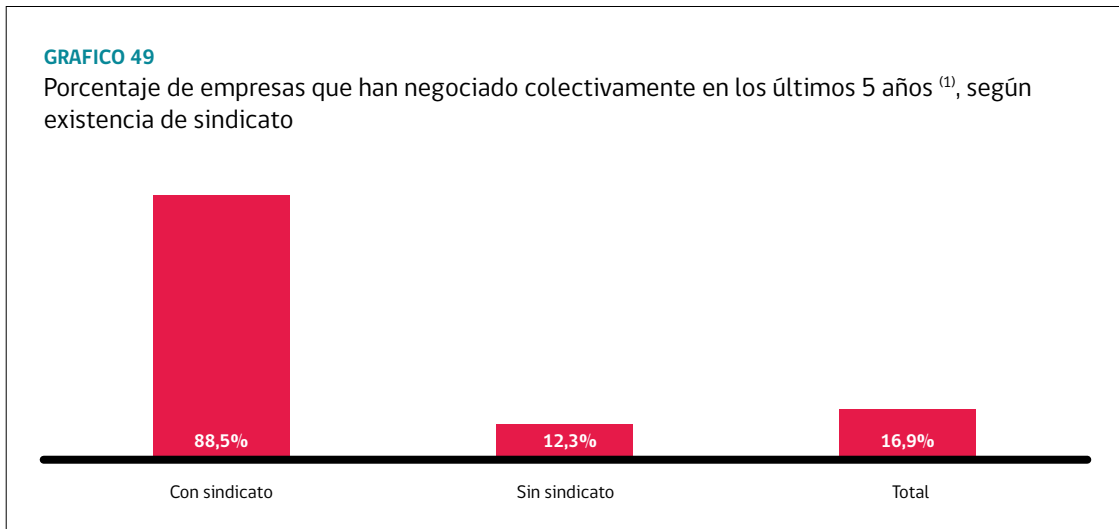
Nota:

(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

El gráfico indica que solo el 16,9 % del total de empresas ha efectuado negociación colectiva en el país en los últimos cinco años anteriores a la fecha de la encuesta y su desagregación por existencia de sindicato en la empresa muestra que la mayor parte del total de empresas con negociación procede de empresas que no cuentan con sindicato; más aún, estas más que doblan la proporción de empresas con sindicato que han efectuado negociación en el periodo mencionado (11,6% vs. 5,3%).

Sin embargo, a primera vista la cifra de tal proporción de empresas sin sindicato, sin diferenciar su tamaño, puede llevar a inferencias dudosas respecto al alcance de la cobertura de la negociación colectiva. En efecto, sobre el 16,9% de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos años no diferencia la prevalencia del tamaño de empresa en ambas categorías y por ende, la magnitud de trabajadores afectos a negociación colectiva que comprenden empresas con y sin sindicato.



Nota:

(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Este gráfico muestra desde otra perspectiva la información anterior. La inmensa mayoría de las empresas, 83,1% del total, y por tanto de los trabajadores incluidos en ellas, no registra negociación en los últimos cinco años.

Si consideramos el universo de empresas con y sin sindicato la situación cambia radicalmente. En los primeros, cerca del 90% de empresas ha negociado colectivamente en los últimos cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta. Asimismo, cabe consignar que la proporción de empresas con sindicato es más de siete veces la proporción de empresas sin sindicato que ha negociado colectivamente (88,5% vs.12,3%).

Luego, la negociación colectiva está asociada insoslayablemente a la organización sindical existente en el país.



GRAFICO 50

Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos 5 años ⁽¹⁾, según feminización de la empresa



Notas:

(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 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

El gráfico pone de relieve que no hay diferencias importantes entre quienes han efectuado negociación colectiva en los últimos cinco años anteriores a la fecha de la encuesta respecto de la variable feminización de la empresa y que dicha variable no muestra mayor incidencia, negativa o positiva, en las proporciones de empresas que han efectuado negociación colectiva.

8.2 Empresas e instrumentos colectivos vigentes

Las cifras indican, al igual que en encuestas anteriores, que el tamaño de la empresa está relacionado positivamente con el ejercicio de la negociación colectiva por lo que a mayor tamaño de empresa mayor es la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes.

CUADRO 72

Porcentaje de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos vigentes ⁽¹⁾, según tamaño de empresa ⁽²⁾

Tamaño de la empresa	Instrumentos vigentes
Microempresa ³	(3)
Pequeña empresa	3,6%
Mediana empresa	22,6%
Gran empresa	60,2%
Total	5,8%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Porcentajes calculados sobre el total de empresas en la correspondiente categoría de tamaño de empresa

(3) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

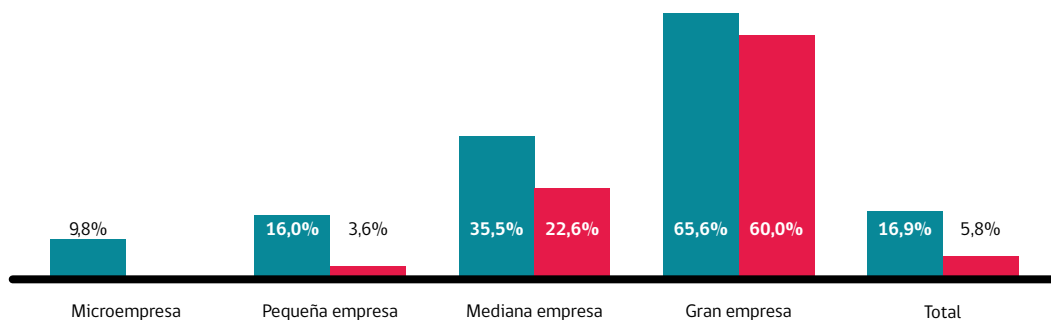
Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Desde una perspectiva general, si se considera al conjunto de empresas con instrumento colectivo vigente respecto del total de empresas, la información del cuadro indica que la negociación colectiva es más bien la excepción y no la regla. Así, las cifras establecen que solo una de cada diecisiete empresas cuenta con instrumento colectivo vigente (5,8% del universo de empresas). También la excepción la encontramos en los porcentajes de la pequeña empresa (3,6%) y, en una situación intermedia, en los porcentajes de la mediana empresa (22,6%). La regla se aplica a la gran empresa, donde la mayoría del total de grandes empresas acusa instrumentos colectivos vigentes (60,2% del total de empresas de la categoría).

El porcentaje de empresas con instrumento colectivo es 5,8%, inferior al que indica la Encla 2011 (7,9%) y superior al de la Encla 2008 (5,1%).

**GRAFICO 51**

Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos 5 años ⁽¹⁾ y que cuentan con uno o más instrumentos colectivos vigentes, según tamaño de la empresa ⁽²⁾



■ Empresas que han negociado colectivamente en los últimos 5 años ■ Empresas con instrumentos colectivos vigentes

Nota:

(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

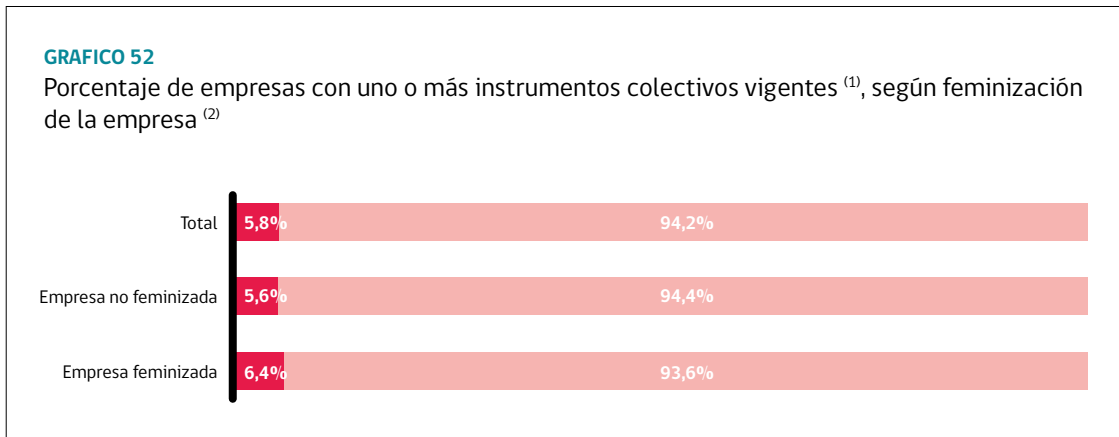
Este gráfico, con la restricción de información relativa a la microempresa, que reduce en alguna medida la proporción total de los instrumentos colectivos vigentes, señala tres aspectos de interés.

El primero, que la proporción de empresas que ha efectuado negociación en los últimos cinco años y aquella de su subconjunto relativo a las proporciones de empresas que cuentan con instrumento colectivo vigente, muestran una curva similar según tamaño de la empresa, es decir, a mayor tamaño de empresa mayor es la proporción que ha efectuado negociación colectiva tanto en el universo de empresas como en su subconjunto.

Un segundo aspecto reside en que la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes, a medida que sube el tamaño de empresa se aproxima al de la categoría de la que forma parte.

Y, el tercero indica que las micro y pequeñas empresas acusan mayor distancia entre la proporción de empresas que han efectuado negociación colectiva en los últimos cinco años y la proporción de instrumentos colectivos vigentes de sus respectivas categorías.

La consideración de los aspectos anteriores lleva a formular la proposición sobre la relación positiva y creciente entre el tamaño de la empresa y la estabilidad o continuidad de la negociación colectiva en la empresa.



■ Sí ■ No

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino

(3) Porcentajes calculados sobre el total de empresas

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

El gráfico indica mayor proporción de empresas feminizadas con instrumento colectivo vigente a la fecha de aplicación de la encuesta y mantiene la prioridad en este aspecto sobre las no feminizadas y, en términos relativos, en mayor medida que en el gráfico anterior, que ilustró el porcentaje de empresas que había negociado colectivamente en los último cinco años de acuerdo a la variable feminización de la empresa.

Lo anterior es importante ya que permite constatar que la variable feminización de la empresa no es afectada respecto a discriminación de género para establecer definiciones de las relaciones laborales, vía negociación con el empleador.

**CUADRO 73**

Porcentaje de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos vigentes ⁽¹⁾, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Instrumentos vigentes
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2,3%
Pesca	10,9%
Explotación de minas y canteras	14,4%
Industria manufacturera	8,7%
Suministro de electricidad, gas y agua	35,4%
Construcción	2,8%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	2,2%
Hoteles y restaurantes	10,5%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,2%
Intermediación financiera	18,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,7%
Enseñanza	9,9%
Servicios sociales y de salud	12,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	7,9%
Total	5,8%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Porcentajes calculados sobre el total de empresas en la correspondiente rama de actividad económica

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

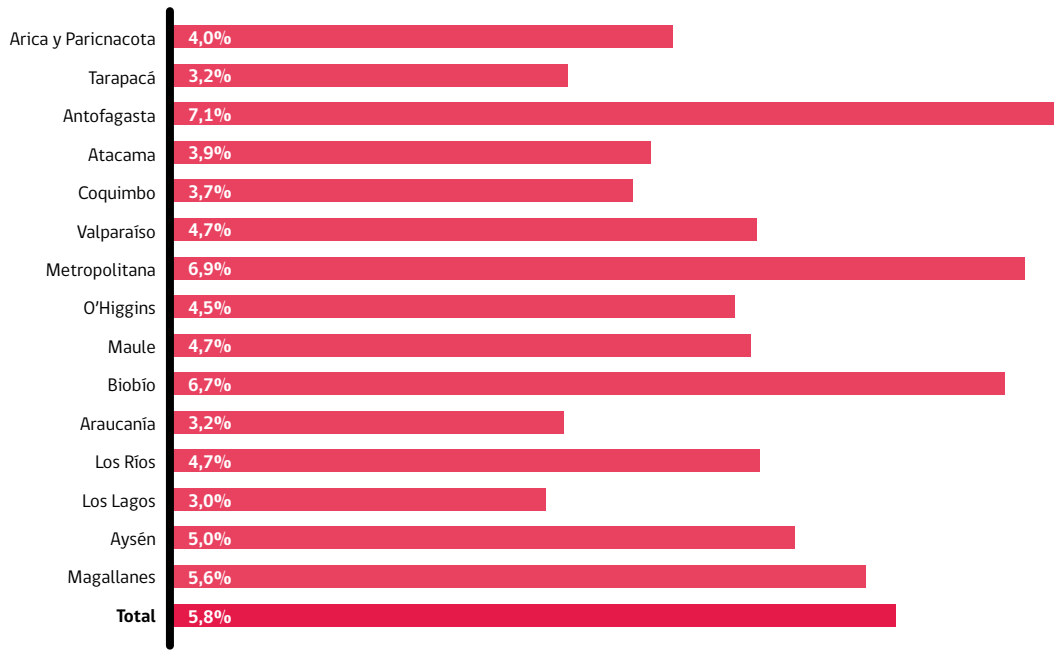
Todas las ramas económicas, aunque con grandes variaciones entre ellas, exponen proporciones de empresas con instrumentos colectivos vigentes a la fecha de aplicación de la encuesta.

Cuatro ramas, en sentido variable y decreciente: suministro de electricidad, gas y agua; intermediación financiera; explotación de minas y canteras, y servicios sociales y de salud, concentran el 80% del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes. Es pertinente señalar que las dos primeras de las cuatro ramas antes nombradas son muy pequeñas en términos de la fuerza de trabajo ocupada en ellas en el país.

En tanto, la rama de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos exhibe la menor proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes (2,2%).

GRAFICO 53

Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, por región de la casa matriz de la empresa



Nota:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Porcentajes calculados sobre el total de empresas en la correspondiente región

Fuente: Enclá 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Todas las regiones del país acusan presencia de empresas relativas a sus respectivas casas matrices con instrumentos colectivos vigentes, pero solo tres regiones: Antofagasta, Metropolitana y del Biobío, exhiben porcentajes de empresas con instrumento colectivo vigente superiores al promedio nacional (7,1%, 6,9% y 6,7% vs. 5,8%).

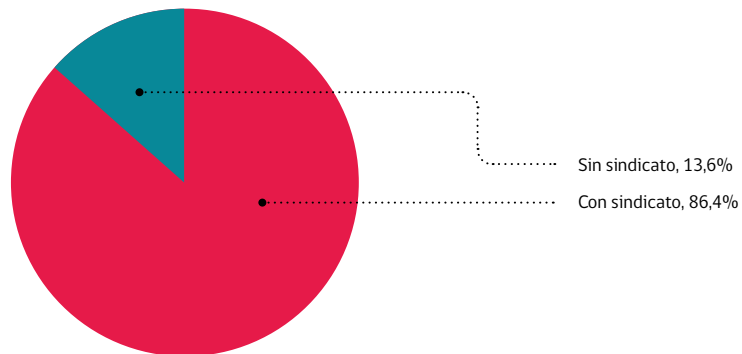
Probablemente, en lo anterior influye el nivel de sindicalización existente en esas tres regiones, las cuales ocupan el cuarto, primer y segundo lugar respectivamente en la afiliación sindical del país. A su vez, cada una de las doce regiones restantes muestra porcentajes de empresas con instrumentos colectivos vigentes menores al promedio nacional.



Cabe concluir que dichas proporciones de empresas regionales responden tanto a los recursos específicos o especialización económica regional así como a la concentración urbana en cada región.

GRAFICO 54

Distribución de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, según existencia de sindicato



Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Porcentajes calculados sobre el total de empresas en la correspondiente categoría de existencia de sindicato

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Una característica que recoge la Encla 2014, como también encuestas laborales anteriores, reside en que el total de los instrumentos colectivos vigentes reconocen abrumadoramente su origen en empresas con sindicato (86,4%). Lo que realza la incidencia de la organización sindical en el predominio de los espacios en los cuales se ejerce la negociación. En tanto que la proporción del total de empresas con instrumento colectivo vigente en que no existe sindicato es reducido (13,6%).

En el total de empresas con instrumentos colectivos vigentes, más de cuatro quintos son originados por las organizaciones sindicales, mientras que algo menos del quinto restante es obra de los grupos negociadores.

CUADRO 74

Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, según ente negociador, tipo de instrumento y tamaño de empresa ⁽²⁾

Tamaño de empresa	Sindicato ⁽³⁾		Existe instrumento suscrito por grupo negociador ⁽⁴⁾
	Contrato colectivo	Convenio colectivo	
Pequeña empresa	54,6%	9,1%	36,3%
Mediana empresa	66,9%	20,5%	12,6%
Gran empresa	63,2%	23,1%	13,7%
Total	62,7%	18,7%	18,6%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

(3) Instrumentos suscritos solo por el sindicato mayoritario

(4) Calculados como la diferencia entre el número de instrumentos colectivos vigentes en la empresa, según lo declarado por los Dirigentes sindicales, y los instrumentos suscritos por el sindicato mayoritario

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

En todas las categorías de tamaño de empresa, las proporciones de empresas con instrumentos colectivos vigentes originados por grupos negociadores son minoritarios frente a las proporciones de empresas con instrumentos colectivos vigentes originados por sindicatos.

Asimismo, es pertinente poner de relieve que el contrato como instrumento colectivo es dominante frente al convenio, lo que indica que mayoritariamente las negociaciones colectivas en el país son desarrolladas con normas de procedimientos establecidas en el Código del Trabajo.

Luego, cabe señalar que mayoritariamente la organización sindical plantea la negociación de manera más formal, estructurada y demandas predefinidas, características de la negociación que da origen a contratos colectivos por sobre la de convenios.

CUADRO 75

Porcentaje ⁽¹⁾ de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽²⁾ negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato y tipo de instrumento

Tipo de instrumento	Con sindicato	Sin sindicato
Contrato colectivo	0,4%	0,2%
Convenio colectivo	0,8%	0,4%

Notas:

(1) Porcentaje calculado sobre el total de empresas con instrumentos colectivos vigentes, negociados por grupo negociador

(2) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)



El cuadro anterior advierte que el porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes originado por grupo negociador es marginal en el universo de empresas. Por otra parte, los grupos negociadores proceden mayoritariamente no ya de empresas sin sindicato como sería razonable suponer sino, por el contrario, de empresas con sindicato. Lo cual sugiere que la organización sindical, aparentemente, es desencadenante de la negociación y más allá de los límites de su membresía.

8.3 Beneficios pactados

CUADRO 76

Porcentaje de empresas, con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ por tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva ⁽²⁾

Beneficios pactados	Existe uno o más instrumentos colectivos vigentes		
	Sí	No	No Sabe
a. Apoyos a la capacitación de los trabajadores	37,8%	55,5%	6,7%
b. Medidas para el mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	31,7%	61,6%	6,7%
c. Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	46,4%	46,9%	6,7%
d. Mejoras en los mecanismos de participación y de información.	35,7%	57,6%	6,7%
e. Cambios en jornadas de trabajo	15,9%	77,2%	6,9%
f. Vacaciones por antigüedad	31,2%	62,0%	6,7%
g. Bonos de colación	45,5%	47,8%	6,7%
h. Indemnización por retiro voluntario o jubilación	34,2%	59,1%	6,7%
i. Jornada parcial o flexible para mujeres trabajadoras	16,1%	77,2%	6,7%
j. Beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación (Ej. extensión horario de amamantamiento, salas de extracción de leche, etc.)	22,1%	71,1%	6,7%
k. Otros beneficios de importancia	35,5%	57,7%	6,7%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Opción de respuesta múltiple, por lo que los porcentajes son calculados sobre el total de empresas que declara información en cada uno de los beneficios pactados

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Los tres beneficios pactados vigentes a la fecha de aplicación de la encuesta, y en respuestas de opción múltiple, que comprenden la mayor recurrencia en las empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes, consisten en "Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad" (46,4%), "Bonos de colación" (45,5%) y "Apoyos a la capacitación de los trabajadores". Dos, de estos tres beneficios, están apoyando la productividad de la empresa a través de incentivos variables y del mejoramiento de las competencias, el cual a su vez, fortalece la estabilidad y empleabilidad de los trabajadores involucrados.

En el orden de recurrencia de los instrumentos colectivos siguen las cláusulas "Mejoras en los mecanismos de participación y de información" (35,7%), "Indemnización por retiro voluntario" (34,2%) y "Medidas para el mejoramiento de la Seguridad e Higiene ambiental" (31,7%) las cuales como se observará, siguen la orientación mencionada en el párrafo anterior esto es, las dos primeras están dirigidas a mejoras para la acción de la empresa y del trabajador, mientras la tercera es de pleno beneficio para el trabajador.

El beneficio de menor recurrencia consiste en "Cambios en Jornadas de Trabajo", cláusula contenida en el 15,9% de los instrumentos colectivos vigentes.

En términos generales, se aprecia que las cláusulas contenidas en los mayores porcentajes de empresas están dirigidas a materias o beneficios de interés compartidos por empleadores y trabajadores.

CUADRO 77

Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, según si pactaron o no cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad, por tamaño de empresa ⁽²⁾

Tamaño de la Empresa	En el último proceso de negociación colectiva, ¿se pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad?		
	Sí	No	Total
Pequeña empresa	34,7%	65,3%	100,0%
Mediana empresa	54,5%	45,5%	100,0%
Gran empresa	42,5%	57,5%	100,0%
Total	45,7%	54,3%	100,0%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)

Algo menos de la mitad de las empresas pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad (45,7%), pero la distribución no es similar según tamaño de empresa. La mayor parte de las medianas empresas sí establecieron cláusulas que enlazaron salarios con aumentos de productividad (54,5%). El dato sugiere que este tamaño de empresa estaría más afecto a volúmenes de demanda y, por tanto, a los riesgos de la competencia, que sería gestionada por aumentos de productividad.

**CUADRO 78**

Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, según nivel de reajuste salarial promedio en relación al IPC obtenido en los últimos 12 meses ⁽²⁾, por existencia de sindicato

Reajustes salariales promedios	Empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes		Total
	Con sindicato	Sin sindicato	
Sobre el IPC	56,1%	50,6%	55,3%
Igual al IPC	38,5%	24,3%	36,6%
Bajo el IPC	0,5%	0,0%	0,4%
No ha habido reajuste	4,8%	8,3%	5,3%
No sabe	0,1%	16,8%	2,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)

Una simple inspección del cuadro muestra que en el 91,9% del total de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes, los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial promedio superior o igual al IPC respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

Las categorías de reajuste salarial promedio informan varias situaciones. En la mayoría del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes (55,3%), los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial promedio superior al IPC respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta, o sea, hubo un incremento real de salarios. El porcentaje de empresas en dicha condición es mayor en las que cuentan con organización sindical (56,1%).

En el 36,6% del total de las empresas con instrumentos colectivos vigentes, los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial promedio igual al IPC respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta; esto es, los salarios se habrían indexado para el periodo indicado. El porcentaje de empresas de esa categoría es diferenciado positivamente según existencia de sindicato.

En una fracción marginal de empresas con instrumentos colectivos vigentes (0,4%), los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial inferior al IPC respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

Un último aspecto reside en que el porcentaje del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes en los que no ha habido reajuste salarial en los últimos 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta es reducido (5,3%), si bien es superior en las empresas sin sindicato que en empresas con sindicato (8,3% vs. 4,8%).

Adicionalmente, en términos generales, los datos parecen avalar en el conjunto de empresas con instrumentos colectivos vigentes la asociación positiva entre la existencia de organización sindical y la obtención de niveles superiores de reajuste salarial promedio respecto del IPC en el periodo mencionado con anterioridad.

8.4 Extensión de beneficios

CUADRO 79

Porcentaje de empresas que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, sobre el total de empresas con instrumentos vigentes, por tamaño de empresa ⁽²⁾

Tamaño de empresa	Porcentaje
Pequeña empresa	63,1%
Mediana empresa	71,1%
Gran empresa	68,4%
Total	68,1%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)

Tal como muestran encuestas laborales anteriores (Encla 2008 y 2011) más de dos tercios de empresas con instrumentos colectivos vigentes (68,1%) extendieron, parcial o totalmente, beneficios contenidos en dichos instrumentos a trabajadores no participantes de la negociación.

CUADRO 80

Porcentaje de empresas por razón principal para extender beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación ⁽¹⁾

Razón principal para extender los beneficios del instrumento colectivo	Porcentaje
Porque facilita la administración interna de la empresa	9,5%
Porque así fue acordado con el sindicato / grupo que negoció el instrumento	14,4%
Para mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores en lo que respecta a sus remuneraciones	68,8%
Otra	7,3%
Total	100,0%

Nota:

(1) Pregunta realizada a las empresas en que hubo extensión de beneficios

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)



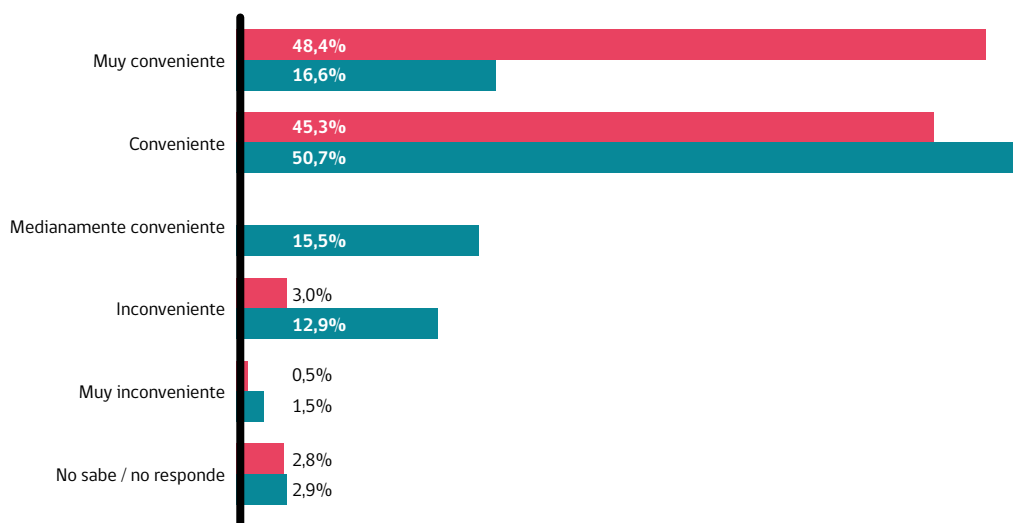
La principal razón que proporcionan los empleadores que extendieron beneficios del instrumento colectivo vigente, reside en “mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores en lo que respecta a sus remuneraciones” (68,8% del total de las empresa), en tanto que muy atrás la razón que le sigue es que “así fue acordado con el sindicato o grupo que negoció el instrumento”.

La representatividad de los trabajadores que negocian fluye en consecuencia de la principal razón declarada de extensión de los beneficios, en términos del reconocimiento del empleador de una contaminación negativa en el clima laboral por discriminación en la asignación de beneficios a los trabajadores, independientemente de que se hayan obtenido por negociación y a los cuales todo trabajador estaba en condiciones de estar involucrado.

8.5 Percepción acerca de la negociación colectiva

GRAFICO 55

Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato



■ Con sindicato ■ Sin sindicato
Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La mayoría de los trabajadores perciben, en empresas con y sin sindicato, como convenientes o muy convenientes los procesos de negociación colectiva. En aquellas empresas con sindicato, el 93% de los trabajadores tienen una percepción conveniente o muy conveniente de tales procesos, en tanto en aquellas empresas sin sindicato dichas categorías alcanzan los dos tercios de los trabajadores.

El porcentaje de trabajadores de empresas que califica como inconvenientes o muy inconvenientes los procesos de negociación colectiva es marginal (3,5%), pero crece al 13,4% en los trabajadores de empresas sin sindicato.

La valoración de los procesos de negociación colectiva es transversal entre los trabajadores, pero mucho más acentuada si pertenecen a espacios laborales con organización sindical.

CUADRO 81

Distribución porcentual de la 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	6,5%	16,6%	8,1%
Muy favorable	9,3%	11,6%	9,7%
Favorable	37,8%	23,1%	35,4%
Ni favorable ni obstaculizante	24,4%	5,6%	21,3%
Obstaculizante	10,4%	1,7%	9,0%
Muy obstaculizante / Totalmente obstaculizante	11,6%	0,1%	9,7%
No sabe	0,0%	41,3%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

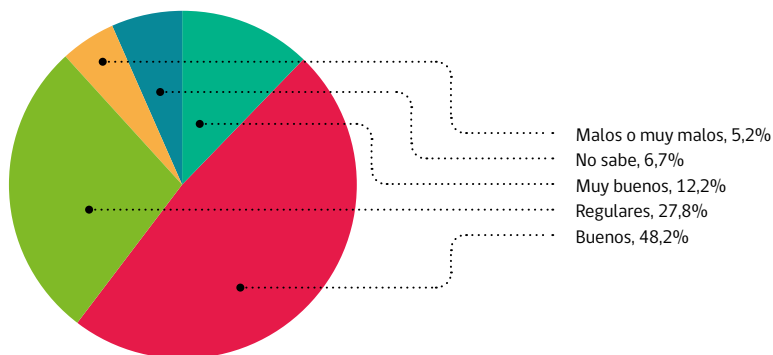
La mayor parte de los trabajadores, en ambos casos de empresas con y sin sindicato, califica sin mayores diferencias la actitud de la empresa en la última negociación como *favorable*, *muy favorable* o *totalmente favorable* (53,60 % y 51,3% del total de dirigentes sindicales y trabajadores respectivamente).

Por otro lado, algo más de un quinto de los trabajadores de empresas con sindicato (22%) informan una actitud negativa de parte de la empresa en la última negociación colectiva y en los trabajadores de empresas sin sindicato dicha actitud negativa es calificada marginalmente (2,8%), pero se debe considerar que el 41,3 % informa que desconoce la actitud de la empresa.



GRAFICO 56

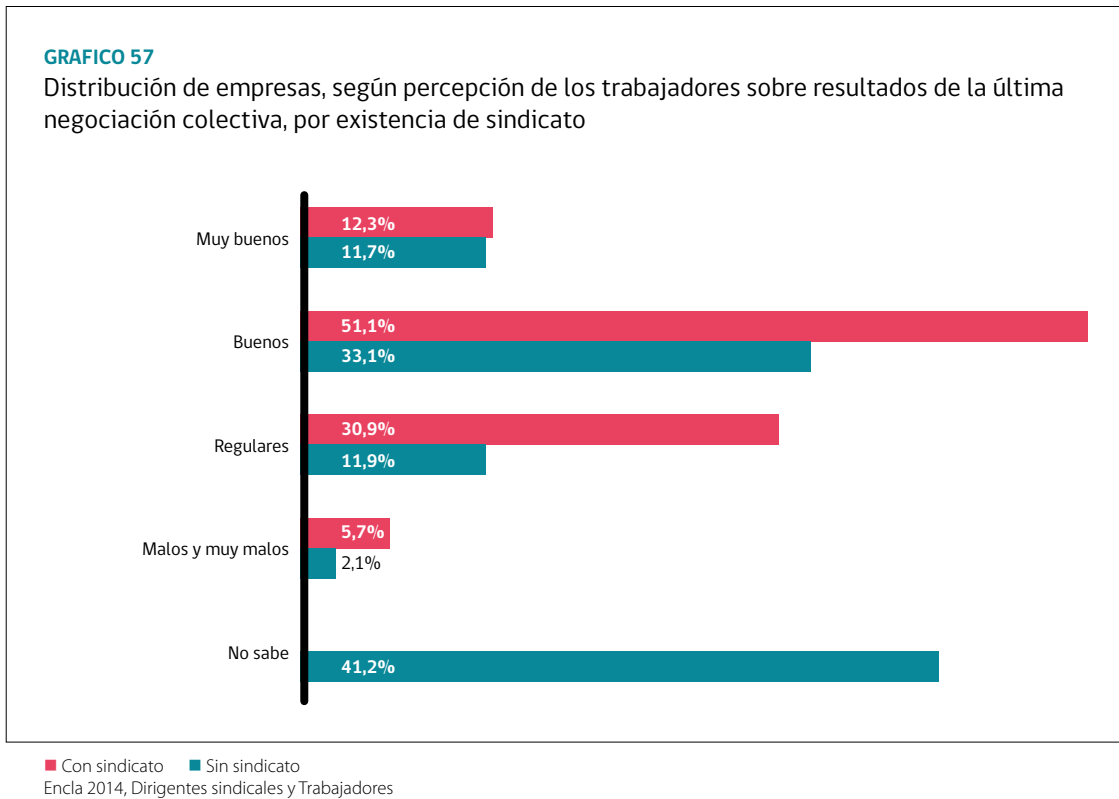
Distribución de empresas, según percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva



Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La mayoría de los trabajadores percibe que los resultados de la última negociación colectiva son buenos o muy buenos (60,4 % del total de trabajadores con instrumento colectivo vigente), en tanto que solo 5,2% de los trabajadores califica como malos o muy malos. Recuérdese que el 12,1% de las empresas con instrumento colectivo vigente declaró no tener reajuste salarial respecto al IPC de los últimos 12 meses.

Con los antecedentes descritos, la percepción de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación viene a avalar a la negociación como un proceso que en su desenlace ha satisfecho en medida importante las expectativas previas de la mayoría de los trabajadores.



Este gráfico está subordinado al anterior, ya que desagrega la información sobre la percepción de los trabajadores en relación a los resultados de la negociación colectiva según la existencia de sindicato, y muestra que aumenta el porcentaje de trabajadores que califica tales resultados como buenos y muy buenos (63,4%); correlativamente, en aquellas empresas sin sindicato disminuye el porcentaje de trabajadores que califican positivamente la negociación. Y aquí también se observa que un porcentaje significativo de trabajadores de empresas sin sindicato carece de información y, por ende, de percepción para pronunciarse sobre los resultados de la misma.

**CUADRO 82**

Porcentaje de empresas que consideran conveniente o muy conveniente la negociación colectiva ⁽¹⁾, según informante y región de la casa matriz de la empresa

Región	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes
Arica y Parinacota	75,1%	79,2%
Tarapacá	55,4%	64,7%
Antofagasta	67,4%	73,4%
Atacama	62,3%	64,6%
Coquimbo	54,3%	77,2%
Valparaíso	62,5%	77,6%
Metropolitana	51,8%	66,0%
O'Higgins	52,2%	72,9%
Maule	61,2%	77,1%
Biobío	50,4%	70,8%
Araucanía	52,5%	81,3%
Los Ríos	53,7%	76,9%
Los Lagos	58,2%	82,9%
Aysén	50,1%	63,9%
Magallanes	50,6%	78,7%
Total	54,4%	70,7%

Nota:

(1) Cuestionarios a Empleadores y Trabajadores: la pregunta consta de cinco categorías: "Muy conveniente", "Conveniente", "Medianamente conveniente", "Inconveniente" y "Muy inconveniente". Cuestionario a Dirigentes Sindicales: la pregunta consta de cuatro categorías: "Muy conveniente", "Conveniente", "Inconveniente" y "Muy inconveniente". El cuadro agrupa en cada caso, las respuestas de las dos primeras categorías

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

El cuadro pone de relieve dos aspectos de importancia. Uno, que en la mayoría de las empresas, empleadores y dirigentes sindicales y trabajadores consideran conveniente o muy conveniente la negociación colectiva a nivel nacional y en todas y cada una de las regiones. Y dos, que la valoración positiva que hacen trabajadores y dirigentes sindicales respecto de la negociación colectiva abarca un mayor porcentaje de empresas que la que comprenden los empleadores en esta materia.

CUADRO 83

Distribución de empresas según si los empleadores entregaron o no suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación ⁽¹⁾

¿Entregaron los empleadores suficiente información para adecuada negociación?	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	68,6%	52,8%	66,1%
No	29,5%	5,2%	25,6%
No sabe	1,9%	42,1%	8,4%
Total	100%	100%	100,0%

Nota:

(1) Pregunta realizada a las empresas en que hubo negociación colectiva

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

En dos tercios de las empresas con instrumento colectivo vigente (66,1%) los dirigentes sindicales y trabajadores manifiestan que los empleadores entregaron información para una adecuada negociación lo que razonablemente puede suponer que permitió estructurar las pretensiones contenidas en el proyecto de contrato colectivo y dimensionar las preferencias en el caso de los convenios. La información hace posible, a su vez, flexibilizar la negociación en la medida que permite potenciar la generación de demandas intercambiables. Asimismo, hay un mayor porcentaje de empresas con sindicato, respecto de empresas sin sindicato, que entregaron información para una adecuada negociación.

CUADRO 84

Distribución de empresas según existencia de asesorías externas al sindicato para enfrentar negociaciones u otro problema con la empresa ⁽¹⁾, según tipo de instrumento colectivo vigente ⁽²⁾

Tipo de instrumento colectivo	Recibe asesorías externas al sindicato		
	Sí	No	Total
Contrato colectivo	61,2%	38,8%	100,0%
Convenio colectivo	41,1%	58,9%	100,0%
Total	56,6%	43,4%	100,0%

Notas:

(1) Pregunta realizada a las empresas en que hubo negociación colectiva

(2) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales



En la mayoría de las empresas con instrumento colectivo vigente los sindicatos recibieron asesorías externas para enfrentar la negociación u otro problema, lo cual sin duda ha contribuido a la tecnificación del proceso. Esto es recibido mediante asesoría externa, incluso cuando la negociación no estaba sujeta a normas de procedimiento, y por tanto, sin derecho a exigir información, plazos, ni etapas, fuero para los trabajadores durante la negociación o derecho de huelga. La asesoría externa recibida fue más acentuada, probablemente por las exigencias del proceso, en las negociaciones formales que dieron origen a un contrato colectivo.

8.6 Conflictividad

CUADRO 85

Porcentaje de empresas en que ha habido huelgas, paros u otras situaciones de conflicto colectivo, según informante y tamaño de empresa

Tamaño de Empresa	Empleadores		Dirigentes	Trabajadores
	Con sindicato	Sin sindicato		
Microempresa	(1)	0,8%	(1)	1,4%
Pequeña empresa	3,3%	0,6%	6,1%	0,8%
Mediana empresa	8,9%	2,2%	14,8%	2,6%
Gran empresa	9,5%	2,7%	16,0%	2,8%
Total	7,2%	0,9%	12,2%	1,2%

Nota:

(1) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores), Dirigentes sindicales y Trabajadores

En nuestro sistema de relaciones labores, tradicionalmente la huelga ha constituido una situación de baja prevalencia y, de acuerdo a los registros administrativos, el periodo 2012- 2014 no fue la excepción²⁷. La legislación contempla requisitos y procedimientos a los que debe ceñirse la huelga legal y también consulta instancias a las que pueden recurrir las partes: conciliación y mediación, para destrabar un conflicto en el que la mayoría de los trabajadores en negociación han votado la huelga.

Las cifras sobre el porcentaje de empresas en las cuales hubo huelga en los últimos doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta muestran tres aspectos de significancia. Uno, que el porcentaje de empleadores de empresas con sindicato que señalan la existencia de conflicto es varias veces el porcentaje de empleadores sin sindicato, si bien ello se inserta en un contexto de conflictividad reducida (7,2% vs. 0,9%).

Dos, los empleadores declaran la existencia de huelgas, paros u otras situaciones de conflicto en menor medida que los dirigentes sindicales en su caso. El tercer aspecto consiste en que, pese a las diferencias en las cifras proporcionadas por empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, todos coinciden en que el conflicto tiene mayor expresión mientras mayor es el tamaño de la empresa.

CUADRO 86

Porcentaje de empresas en que ha habido huelgas, paros u otras situaciones de conflicto colectivo, según tamaño de empresa ⁽¹⁾ y circunstancia en que se produjo el conflicto

Tamaño de Empresa	Dirigentes	
	Durante la negociación	En otras circunstancias
Mediana empresa	34,2%	65,8%
Gran empresa	28,6%	71,4%
Total	36,6%	63,4%

Notas:

(1) No se entregan datos para la micro y pequeña empresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

(2) Esta pregunta se incluye además en el Cuestionario a Trabajadores, sin embargo no se presentan resultados, por no existir observaciones suficientes como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Algo más de un tercio del total de empresas que experimentaron huelgas paros de hecho u otras situaciones de conflicto en los doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta fue durante la negociación. El resto, casi el doble de dichas manifestaciones de conflicto (63,4%), ocurrió en circunstancias ajenas a la negociación colectiva aunque, en un sentido amplio, detrás de todo conflicto hay una negociación implícita.

8.7 Consideraciones finales

La Encla 2014 permite caracterizar brevemente la negociación colectiva en el país en cuatro dimensiones fundamentales.

En primer término, como un derecho reducido en cuanto a su ejercicio en el universo de empresas y algo mayor respecto de la magnitud de trabajadores que comprende, dado que la negociación si bien tiene lugar en empresas de todos los tamaños, está asociada de manera positiva y creciente al mayor tamaño de empresa. Del mismo modo, la estabilidad de la negociación en el tiempo también está asociada al tamaño de empresa si se considera la proporción que representa en la gran empresa los instrumentos colectivos vigentes en el universo de instrumentos de los últimos cinco años.



En segundo lugar, cabe caracterizar el proceso de negociación como integrador en la medida que acuerda compartir intereses mediante el establecimiento en los instrumentos colectivos de estipulaciones cuyo cumplimiento comporta beneficios mutuos, como aquellas de aumentos salariales por aumentos de la productividad, así como los de apoyo a la capacitación en la búsqueda de productividad para la empresa y mayores competencias para los trabajadores. En otro orden, en la percepción mayoritaria de empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores de la conveniencia de la negociación colectiva.

En tercer término, cabe caracterizar los resultados de la negociación como importantes para la mayoría de los trabajadores conforme a la percepción mayoritaria que en la materia declaran dirigentes sindicales y trabajadores, por los aumentos salariales reales para proporciones de trabajadores involucrados en la negociación y la indexación salarial. Una baja conflictividad originada por la negociación es la contrapartida de los resultados obtenidos con ella.

En cuarto lugar, por el rol de la organización sindical y su despliegue en la cobertura que exhibe la negociación, en la representatividad, en el tipo de negociación estructurado o sujeto a normas de procedimiento que regula la formalidad de las demandas, en el contrato como instrumento colectivo mayoritario de la negociación y en el reajuste salarial promedio.



CAPITULO 9

Empresa y gestión inclusiva



La gestión inclusiva surge como respuesta a los nuevos procesos productivos que, dotados de tecnología avanzada, están exigiendo nuevos conocimientos y una mayor especialización de los actores laborales y consecuentemente una mayor participación de estos en la definición de dichos procesos y normas.

La gestión inclusiva surge como respuesta a los nuevos procesos productivos que, dotados de tecnología avanzada, están exigiendo nuevos conocimientos y una mayor especialización de los actores laborales y consecuentemente una mayor participación de estos en la definición de dichos procesos y normas.

Las exigencias de los mercados obligan a las empresas a replantearse el tema del rol de los trabajadores, ya no tan solo por tratarse de un actor más informado y técnicamente competente, sino que también por una necesidad de un mayor compromiso de este con los proyectos de la compañía.

Las empresas modernas, que están en la lógica de la innovación para la competitividad, necesitan de una gestión que promueva la participación, el mayor involucramiento de los trabajadores, la capacidad de propuesta, el desarrollo constante del conocimiento y una información amplia de la empresa, de sus procesos y proyectos.

En el entorno económico actual caracterizado por un cambio vertiginoso, los actores de la empresa necesitan ser estimulados a aceptar los cambios y a proponer los cambios, dándoles la oportunidad de participar en el proceso de generación de normas, lo que significa el compartir un poder que otrora fue patrimonio exclusivo de los jefes, cambio que no todos aceptan fácilmente.

La necesidad de innovar y de ser cada vez más competitivo requiere de un trabajador más informado, con mayor conocimiento y autonomía.

Abrir la gestión, permitir a los actores presentar y desarrollar sus ideas, incentivar el desarrollo de la capacidad de propuestas, contar con ejecutivos con capacidad de escuchar y convocar a la discusión abierta, a la formulación de preguntas y a poner en tela de juicio los supuestos, es transformar el proceso de creación de riqueza en una tarea de todos. Esto puede significar un salto significativo en la competitividad de la empresa. *“Solo las organizaciones con una gestión más democrática, vale decir, abiertas, que estimulan la participación interna, estarán en mejores condiciones para enfrentar exitosamente el proceso de creación de valor”²⁸.*

En este capítulo, a partir de los datos que entrega la encuesta, se describirán las visiones que trabajadores y empleadores tienen de la empresa y sus dinámicas de relaciones laborales. Cuán inclusiva es su gestión o en qué medida existe en ellas una incorporación efectiva de sus trabajadores al proceso de creación de valor.

28 Ramos, Claudio. La transformación de la empresa chilena. Una modernización desbalanceada. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile. 2009.



9.1 La visión del conflicto en la empresa

Respecto de este tema que se relaciona con la capacidad de los actores para entenderse y construir una relación armónica que permita el funcionamiento óptimo de la empresa, se evidencia la existencia de al menos dos visiones diferentes. Una alta coincidencia de opinión entre empleadores de empresas sin sindicato y trabajadores sin representación sindical, respecto de que las relaciones antagónicas entre empleadores y trabajadores no caracterizan el vínculo laboral en la gran mayoría de las empresas. Dichos actores solo reconocen la existencia del conflicto en un porcentaje en torno al 20% de las empresas.

Una visión distinta expresan tanto empleadores de empresas con sindicato, como dirigentes sindicales, con relación a este tema. Ambos actores reconocen la presencia del conflicto en la relación laboral en un porcentaje sobre el 50% de las empresas, destacando la visión que en este sentido tiene la dirigencia sindical.

GRAFICO 58

Distribución de empresas por existencia y frecuencia del conflicto laboral, según informante



■ Inexistente ■ Aislado, rara vez ■ Frecuente

Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), Dirigentes sindicales y Trabajadores

Ciertamente, la existencia de organización sindical contribuye a transparentar la existencia, frecuencia y profundidad del conflicto en la empresa, básicamente por la mayor capacidad de denuncia del sindicato en comparación a la de un trabajador de empresa sin sindicato.

Empleadores y dirigentes sindicales difieren en el porcentaje de empresas que experimentan conflicto de forma recurrente, en el 2,7% de las empresas según los empleadores con sindicato y en el 12,2% de las empresas según los dirigentes sindicales. Lo que deja en evidencia la existencia en un cierto número de empresas de una relación laboral que se caracteriza por escasos puntos de acuerdo y encuentro entre los actores de la organización.

A la luz de los datos expuestos, parece necesario indagar en los factores que posibilitan la irrupción de conductas de desencuentro entre empleadores y trabajadores. La visión de los actores de la relación laboral, resulta de la mayor importancia para develar los factores incidentes del conflicto entre los miembros de la organización.

CUADRO 87

Porcentaje de empresas ⁽¹⁾ según causas a las que obedece el conflicto e informante

Causas del conflicto	Empleadores		Dirigentes sindicales	Trabajadores
	Con sindicato	Sin sindicato		
Causa inherente a la negociación	23,2%	6,1%	60,2%	7,6%
Problemas de trato por parte de los superiores	(2)	(2)	49,6%	58,3%
Causa salariales	55,6%	35,9%	62,9%	35,9%
Condiciones de trabajo	33,1%	26,6%	48,0%	35,3%
Organización del trabajo	23,9%	42,7%	40,5%	2,6%
Malas relaciones de la empresa con sindicato	4,2%	0,5%	18,3%	(2)
Por incumplimiento de normas de protección a maternidad	(3)	(3)	4,0%	1,5%
Igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres	2,8%	2,5%	11,7%	5,4%
Prácticas antisindicales	2,3%	(3)	(2)	(2)
Otra causa conflicto	(2)	(2)	(2)	1,1%

Notas:

(1) En relación al subconjunto de empresas en que se declara existencia de conflicto laboral

(2) Pregunta no incluida en el cuestionario correspondiente al informante (Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores)

(3) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), Dirigentes y Trabajadores



El tema de los salarios continúa siendo el motivo o factor principal del conflicto la empresa, cuestión en la cual coinciden mayoritariamente empleadores con sindicato y dirigentes sindicales; para estos últimos –en el 62,9% de las empresas– esta sería la causa principal del conflicto. En cambio los trabajadores de empresas sin sindicato mencionan como causa principal de conflicto “*problemas de trato por parte de los superiores*” en el 58,2% de las empresas. Asimismo y en concordancia con las prácticas organizativas asumidas por las empresas para enfrentar los cambios y presiones del mercado, los dirigentes sindicales mencionan como incidente en las relaciones laborales de conflicto el trato agravante que reciben desde aquellos que ocupan cargos de dirección o superiores en un porcentaje significativamente alto de empresas, 49,6%.

También los dirigentes sindicales mencionan como desencadenantes del conflicto en porcentajes altos de empresas, 48%, a las condiciones de trabajo y a la organización del trabajo, en el 42,7% de las empresas, según los empleadores de las firmas sin sindicato y en el 40,5% de las firmas según los dirigentes sindicales.

Por último los dirigentes sindicales mencionan a la negociación colectiva como fuente de conflicto en el 60,2% de las empresas, evidenciando la debilidad del mencionado instrumento como instancia de diálogo y entendimiento entre los actores de la relación laboral.

Las prácticas organizativas puestas en marcha por las empresas con la finalidad de adaptarse a los nuevos mercados y sus exigencias, en ocasiones pueden llegar a tensionar la relación laboral, consecuencia no deseada por las empresas de sus estrategias competitivas. Mantener relaciones armónicas con sus trabajadores parece ser estratégicamente correcto para enfrentar las turbulencias de los mercados y la competencia creciente, al menos así lo han entendido aquellas compañías que han asumido un estilo de gestión integrador y no excluyente.

La Encla entrega alguna información acerca de las distintas estrategias que utilizan las empresas con la finalidad de incorporar a los trabajadores a través de la comunicación, información, consulta y participación, como una forma de lograr su compromiso con la competitividad de la compañía.

9.2 La comunicación y la información a los trabajadores

La existencia de mecanismos formales que faciliten y promuevan una mayor interacción comunicativa entre los actores de la empresa puede ser el inicio de un proceso hacia una empresa más inclusiva. Romper con la gestión vertical para instalar otra de carácter horizontal importa un cambio trascendente en la empresa que no es posible implementar de la noche a la mañana.

Con la finalidad de indagar acerca de la existencia de instancias de encuentro entre la empresa y sus trabajadores o sus representantes y de la formalidad que estos revisten, la Encla consulta a los empleadores con relación a la ocurrencia de reuniones entre el encargado de Recursos Humanos y los trabajadores y posteriormente a la periodicidad de tales eventos.

Tomando como referencia el periodo de los últimos doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta, en el 83,1% de las empresas con sindicato el empleador declara que el encargado de Recursos Humanos o de personal ha sostenido reuniones con los trabajadores o bien, con el sindicato o sindicatos. En el 8,9% de estas empresas, en cambio, se afirma que tales encuentros no se han producido y en el 8% restante, el entrevistado no sabía o no respondió.

CUADRO 88

Porcentaje de empresas con sindicato en las que el encargado de RRHH o de personal se ha reunido con los trabajadores o el(los) sindicato(s) en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, por motivo por el que se reúnen

Motivo por el que se reúnen	Sí	No	No sabe / No responde	Total
Analizar la situación o marcha general de la empresa	68,6%	23,4%	8,0%	100%
Analizar materias planteadas por el sindicato o los trabajadores	80,9%	10,6%	8,5%	100%

Nota:

(1) Anteriores a la realización de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Según lo planteado por los empleadores, en el 80,9% de las empresas con sindicato estas reuniones han sido concertadas para someter a análisis asuntos planteados por el sindicato o los trabajadores y en el 68,6%, para examinar la situación o marcha general de la empresa. En el 66,4% de estas firmas, las reuniones realizadas obedecen a ambos motivos. Esto significa que, allí donde los trabajadores se encuentran organizados sindicalmente, lo habitual es que existan instancias de diálogo con quien ejerce el mando superior en el área de Recursos Humanos y que las materias que son de interés del sindicato o de los trabajadores tengan cabida en ellas.

**CUADRO 89**

Distribución de empresas por tamaño, según periodicidad con que se ha reunido el Sindicato con el encargado de RRHH de la empresa en los últimos 12 meses e informante

Periodicidad de las reuniones	Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total	
	Empleadores	Dirigentes	Empleadores	Dirigentes	Empleadores	Dirigentes	Empleadores	Dirigentes
Una vez por semana	(1)	(1)	3,2%	4,2%	12,9%	9,1%	7,1%	5,0%
Cada 15 días	(1)	(1)	2,8%	5,9%	8,8%	7,8%	5,5%	5,2%
Una vez por mes	36,3%	22,5%	35,8%	16,0%	32,8%	27,4%	31,3%	21,6%
Cada trimestre	(1)	6,7%	8,1%	4,8%	7,4%	7,6%	10,3%	6,3%
Cada semestre	(1)	(1)	(1)	2,9%	2,8%	3,6%	1,4%	2,5%
Cada vez que lo solicita el sindicato	51,5%	51,2%	43,5%	52,1%	29,0%	33,6%	35,4%	45,3%
Otra periodicidad	12,2%	19,6%	6,6%	13,1%	6,3%	6,0%	9,0%	12,0%
No sabe	(1)	(1)	(1)	1,0%	(1)	4,9%	(1)	2,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nota:

(1) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), Dirigentes Sindicales

En la generalidad de las empresas la frecuencia mayor de encuentros entre los mencionados actores se concentra en la alternativa "cada vez que lo solicita el sindicato", según los empleadores en el 35,4% de las empresas y según los trabajadores en el 45,3% de las empresas. Si bien las grandes empresas practican también esta modalidad de encuentros con el sindicato, son menos estas, en comparación a las pequeñas y medianas empresas, que utilizan esta modalidad de encuentros. Según los empleadores un 51,5% de las pequeñas empresas recurre a esta práctica, concordando con la opinión de los trabajadores y, en lo que respecta a las grandes empresas, esta modalidad de encuentros solo la practica el 29% de aquellas según los empleadores y el 33,6% en opinión de los trabajadores. Esta modalidad de contacto empresa trabajadores que sería la más recurrente por todo tamaño de empresa, según empleadores y trabajadores, responde a la llamada política empresarial de puertas abiertas en la relación con los trabajadores, facilitando la comunicación al interior de las empresas entre los actores.

La estrategia comunicacional de las pequeñas empresas de una menor formalidad para tratar los temas de gestión con los trabajadores responde al estilo de relación comunicativa directa y permanente que se desarrolla entre los actores al interior de estas empresas en torno a los problemas de la industria, lugar donde en ocasiones se resuelven cuestiones individuales de la relación laboral, lo que dificulta a los trabajadores el planteamiento colectivo de una agenda de temas a discutir con el empleador.

Las grandes empresas, que se caracterizan por una mayor burocratización de las relaciones de trabajo, tienden a privilegiar el contacto que cuenta con un diseño previamente establecido entre la empresa y el sindicato, dando menor importancia a reuniones o encuentros que carecen de la necesaria formalidad. Los datos muestran que sobre dos tercios de las empresas, exactamente el 76,8% de ellas, tienen como método el reunirse con los representantes de los trabajadores, con distinta frecuencia y finalidad.

CUADRO 90

Distribución de empresas según percepción que tienen los Dirigentes Sindicales y Trabajadores, acerca de la disposición para informar a los trabajadores y tamaño de estas

Actitud de la empresa	Micro empresa ⁽¹⁾	Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total	
	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores
La empresa tiene una actitud abierta para informar a los trabajadores	91,9%	83,7%	89,2%	51,1%	88,9%	55,7%	86,7%	60,3%	90,4%
La empresa es reacia a informar a los trabajadores, pero lo hace de vez en cuando	7,0%	16,3%	6,9%	36,6%	8,5%	35,2%	11,0%	31,4%	7,1%
La empresa tiene una actitud cerrada y generalmente no informa a los trabajadores	1,1%	(2)	3,9%	12,3%	2,6%	9,1%	2,3%	8,3%	2,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Notas:

(1) No se entregan datos para los dirigentes de la microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

(2) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

En relación con la disposición de las empresas para informar, se constatan diferencias significativas de opinión entre los dirigentes sindicales y los trabajadores de empresas sin sindicato. Los trabajadores de las empresas sin sindicato afirman que un 90,5% de las empresas tienen esta actitud, en cambio los dirigentes sindicales señalan que solo el 60,3% de las empresas tienen este comportamiento.



Asimismo, los dirigentes sindicales señalan la existencia de un porcentaje importante de empresas, especialmente medianas y grandes, el 39,7% de ellas, que tienen dificultades para compartir información con los trabajadores en forma permanente prefiriendo mantener la información en el ámbito de la dirección de la empresa.

La diferencia de visiones que los datos evidencian entre los dirigentes sindicales y los trabajadores de empresas sin sindicato, respecto de la disposición de las empresas para informar, da cuenta de expectativas diferentes entre los mencionados actores con relación al tipo, cantidad y calidad de la información que la empresa entrega. Los trabajadores sin organización sindical y los dirigentes sindicales tienen miradas diferentes respecto del tipo de información a la que tienen acceso en la firma, de su relevancia y funcionalidad en relación a los fines para los cuales la requieren.

Los motivos por los cuales, según los empleadores, se reúnen los representantes de la empresa con los trabajadores o con los dirigentes sindicales, tienen que ver tanto con la producción, organización del trabajo y condiciones del mismo, como también con materias vinculadas a las relaciones laborales o de interés de los trabajadores: salud y seguridad, capacitación, remuneraciones y jornada, entre otras.

9.3 La consulta a los trabajadores

La consulta es una etapa intermedia en el camino hacia una empresa más inclusiva, entre la información y la participación de los trabajadores en los procesos decisionales, como actores reconocidos por la organización en igualdad de condiciones.

Los dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato señalan que las empresas, en su mayoría e independientemente de su tamaño, tienen una actitud favorable a recibir sugerencias de los trabajadores, siendo mayor la disposición en las empresas de menor tamaño. Asimismo, se detecta que no existen mayores diferencias entre la disposición de las empresas a informar y la de aceptar sugerencias de sus trabajadores.

La existencia de más de 20 p.p. de diferencia entre las empresas de mayor tamaño (medianas y grandes) y las pequeñas empresas respecto a su disposición a recibir sugerencias de los trabajadores, se vincula a la estrecha y permanente relación diaria entre empleadores y trabajadores que caracteriza a las firmas pequeñas. Dicha condición facilita la comunicación y el intercambio de opiniones y sugerencias de los trabajadores con el empleador, intercambio que además ocurre en el propio puesto de trabajo, lo que teóricamente le otorgaría mayor autonomía al trabajador, dada la menor complejidad de los procesos y la menor burocratización de las pequeñas empresas.

CUADRO 91

Distribución de empresas según la percepción que tienen los Dirigentes Sindicales y Trabajadores, acerca de la disposición de las empresas a recibir sugerencias de los trabajadores y tamaño de estas

Actitud de la empresa	Micro empresa ⁽¹⁾	Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total	
	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores	Dirigentes	Trabajadores
La empresa tiene una actitud abierta para recibir sugerencias de los trabajadores	94,3%	86,3%	89,3%	56,3%	87,3%	58,4%	86,1%	63,1%	91,3%
La empresa es reacia a recibir sugerencias de parte de los trabajadores, pero lo hace de vez en cuando	4,2%	13,7%	9,1%	32,8%	11,6%	31,7%	11,6%	27,5%	7,2%
La empresa tiene una actitud cerrada y generalmente no recibe sugerencias de los trabajadores	1,5%	(2)	1,7%	10,9%	1,1%	9,9%	2,3%	9,4%	1,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Notas:

(1) No se entregan datos para los Dirigentes de la Microempresa pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

(2) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

El porcentaje de empresas que, según los dirigentes sindicales, es reacia a recibir sugerencias de los trabajadores pero lo hace de vez en cuando y aquellas que tienen una actitud cerrada y no reciben las sugerencias de los trabajadores es de un 36,9%, lo que da cuenta de la existencia de un conjunto de empresas para las cuales los conocimientos y experiencia de los trabajadores no tendría un rol estratégico en la competitividad de la empresa.

Los datos muestran también diferencias importantes entre las empresas según tamaño, respecto a su disposición a aceptar o no las sugerencias de los trabajadores. A medida que aumenta el tamaño de las empresas son menos porcentualmente las que están en disposición de aceptar las sugerencias de sus trabajadores.



Con el propósito de profundizar en el tema, la Encla también consultó a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales acerca de cuáles son las materias de interés para la empresa en que se ha consultado a los trabajadores o a los dirigentes sindicales.

CUADRO 92

Distribución de las empresas que consultan habitualmente a sus trabajadores según materia consultada e informante

Materias	Empleadores	Trabajadores	Dirigentes
Sobre materias tecnológicas	17,8%	52,3%	25,5%
Sobre la calidad de los productos	24,1%	68,8%	38,8%
Sobre materias de salud y seguridad	70,6%	77,4%	49,3%
Sobre metas de rendimiento laboral	51,0%	61,3%	36,5%
Sobre materias de capacitación	54,2%	51,3%	35,7%
Sobre relaciones humanas y clima laboral	80,4%	70,0%	47,0%
Sobre materias de salario y remuneraciones	82,1%	55,9%	24,6%
Sobre materias de adaptabilidad laboral (jornadas flexibles, opción de trabajar desde la casa, etc.)	30,7%	58,1%	23,8%
Sobre medidas de equidad de género en la empresa (para la contratación o promoción del personal)	17,6%	36,4%	13,8%
Sobre medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral (permisos sobre el cuidado de hijos u otras personas de la familia)	44,8%	76,6%	36,1%
Medidas que permitan conciliar la vida laboral y personal (permisos por intereses personales, hobbies, estudios, ocio)	47,6%	71,8%	39,0%
Otras materias	16,6%	8,3%	1,7%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), Dirigentes Sindicales y Trabajadores

Las respuestas de los actores respecto a las empresas que consultan a los trabajadores en las diferentes materias no son coincidentes en la mayoría de los temas. Si bien la información revela una cierta cercanía entre las apreciaciones porcentuales de empresarios y trabajadores de compañías sin sindicato respecto de empresas que consultan a los trabajadores en el tema de la capacitación, de la salud y seguridad, y de las relaciones humanas y clima laboral, en todos los otros temas existen diferencias significativas entre los actores consultados.

Las apreciaciones de los actores informantes acerca de los porcentajes de empresas que consultan a sus trabajadores son claramente discordantes, por ejemplo, los empleadores señalan que el 82,1% de las empresas consultan a los trabajadores en materia de salarios y remuneraciones; los trabajadores de empresas sin sindicato reconocen un porcentaje de empresas igual al 55,9% y los dirigentes sindicales solo reconocen la existencia de un 24,6% de las empresas que los consultan acerca de dicha materia.

Respecto de prácticamente todas las materias, las apreciaciones de los trabajadores de empresas sin sindicato, respecto al porcentaje de empresas que consulta a los trabajadores, superan significativamente las menciones de empleadores y dirigentes sindicales.

Tanto empleadores como dirigentes sindicales coinciden en los bajos porcentajes de empresas que consultan a sus trabajadores en materias tecnológicas, calidad de los productos, adaptabilidad y equidad de género.

Asimismo, en aquellas materias que dicen relación con los cambios en la propiedad o situación económica de la empresa, se constata que un porcentaje significativamente mayor de firmas no informa ni consulta a sus trabajadores respecto de las decisiones vinculadas a estos ámbitos. Sin embargo, y a diferencia de lo señalado, se constata que es mayor la cantidad de empresas que informan a sus trabajadores respecto de la capacitación, las remuneraciones y adaptabilidad, que aquellas que los consultan sobre los mismos.

No obstante, los valores asociados a ambas variables señalan un porcentaje poco significativo de establecimientos que practican una mayor apertura hacia sus trabajadores incorporándolos a estos temas, ya sea a nivel de la información que es la variable a la que se asocia un mayor porcentaje de empresas, como de la consulta. La gran mayoría de las empresas no practica este tipo de interacción con sus trabajadores.

CUADRO 93

Distribución de empresas que informan o consultan al Sindicato, según materia

Materias	Informó	Consultó	Ninguna	Total
Necesidades de contratación y despido de personal	22,1%	6,4%	71,5%	100%
Situación económica de la empresa	38,7%	2,4%	58,9%	100%
Cambios en la propiedad de la empresa	23,7%	4,2%	72,1%	100%
Decisiones de inversión	11,7%	3,6%	84,7%	100%
Capacitación laboral	31,9%	15,1%	53,0%	100%
Remuneraciones	26,4%	10,5%	63,1%	100%
Adaptabilidad laboral	13,5%	11,9%	74,6%	100%
Medidas para la equidad de género	10,8%	3,8%	85,4%	100%

Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales



Mayoritariamente las empresas, en las ocho materias que expone el cuadro, no consultan ni informan al sindicato.

9.4 La participación de los trabajadores en las decisiones

Entre las visiones empresariales respecto al rol de las personas en la empresa se abre paso aquella que reconoce y asigna un rol de importancia a sus trabajadores en el desarrollo de la competitividad de la organización. Es en estas empresas donde se experimenta una redefinición del rol de los trabajadores a partir del reconocimiento y desarrollo de sus competencias.

La Encla incursiona en el tema de la participación de los actores de la empresa en los procesos decisionales en algunos ámbitos de la gestión o en aquellas materias que atañen directamente a los trabajadores, como es el caso de la prevención de riesgos.

Prevención de riesgos

Los datos dejan en evidencia que las empresas son poco inclusivas al momento de tomar decisiones en este tema y que a medida que crece el tamaño de las firmas, menos oportunidades tienen los miembros del colectivo laboral de participar en las decisiones respecto al cuidado de su salud y vida en el trabajo. La encuesta muestra que las decisiones en estas materias se concentran en los niveles gerenciales de la mayoría de las empresas, principalmente en aquellas de mayor tamaño, por tanto los trabajadores prácticamente carecen de oportunidades de participación, las cuales se presentan en porcentajes inferiores de empresas.

La marginación de los trabajadores de las definiciones de políticas, estrategias y decisiones en materias de prevención de riesgos, es una expresión de la concentración del poder en la empresa, del distanciamiento existente entre los niveles superiores de la organización y los trabajadores.

CUADRO 94

Distribución de empresas en relación al nivel más alto de decisión en materia de prevención de riesgos, seguridad e higiene, según tamaño de empresa ⁽¹⁾

Niveles	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
A nivel de la gerencia general de la empresa (o dueño)	41,7%	62,4%	64,3%	59,7%
En un nivel intermedio de la empresa	51,6%	20,6%	24,4%	28,4%
En los niveles operativos de la empresa	6,7%	17,0%	11,3%	11,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota:

(1) No se entregan datos para la Microempresa, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales

En lo que respecta a la existencia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, este, según los empleadores y trabajadores de empresas sin sindicato, se encuentra constituido en la mayoría de las empresas, especialmente en las de mayor tamaño. Los dirigentes sindicales mencionan porcentajes bastante menores de empresas en las cuales existe este Comité. No obstante que este organismo constituye una instancia democratizadora en el área de la prevención de riesgos por la participación que le otorga a los trabajadores en sus decisiones, parece tener problemas de funcionamiento en la mayoría de las empresas en que se encuentra constituido, puesto que la evidencia entregada por la encuesta señala que las decisiones en este tema continúan concentrándose en el ámbito gerencial, como se puede apreciar en la tabla expuesta anteriormente.

Capacitación

La Capacitación es otro de los temas en que la Encla explora la existencia de oportunidades para la participación de los trabajadores. Este es uno de los temas de gran importancia para los actores laborales puesto que contribuye significativamente a mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, como también, el desarrollo de su empleabilidad.

**CUADRO 95**

Porcentaje de empresas según frecuencia de participación del Sindicato y Trabajadores en las decisiones de capacitación e informante

Frecuencia de participación	Dirigentes	Trabajadores	Total
Siempre	30,8%	42,0%	41,3%
A veces	22,9%	37,4%	36,4%
Nunca	45,8%	18,6%	20,4%
No sabe	0,5%	2,0%	1,9%
Total	100%	100%	100%

Nota:

(1) Distribución porcentual sobre las empresas en que ha habido capacitación en los últimos doce meses, anteriores a la aplicación de la encuesta
Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales y Trabajadores

Los datos permiten afirmar que en este tema las empresas son más inclusivas o democráticas en las decisiones que en las materias de prevención de riesgos. Dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato reconocen que un porcentaje muy significativo de empresas les da participación. Los dirigentes sindicales y los trabajadores de empresas sin sindicato, señalan que solo en un 20,4% de las empresas no existe participación alguna en las decisiones relacionadas con el tema de la capacitación. Las menciones de los dirigentes sindicales al respecto son significativamente mayores que aquellas de los trabajadores.

Se aprecia que los dirigentes sindicales tienen una posición bastante más crítica y exigente respecto de la efectiva participación que las empresas otorgan a los trabajadores en este tema. Por lo general los sindicatos suelen tener, al igual que las empresas, una posición respecto de estas materias que no suele ser coincidente. En consecuencia, todo aconseja que tanto los intereses de la empresa como de los trabajadores deben ser conciliados en un proyecto común.

Si bien la Encla no profundiza en las diferencias de visiones de los actores, es posible que estén condicionadas por las distintas expectativas de los trabajadores y las diferentes formas en que las empresas abordan la participación en este tema como en otros, regularidad del proceso, profundidad con que se tratan las materias, nivel de aceptación de las propuestas laborales y formalidad que rodea a las instancias de participación en que se toman las decisiones. En estos como en otros temas, es probable que los dirigentes sindicales tengan expectativas más altas que los trabajadores de empresas sin sindicato.

Organización del trabajo

Dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato señalan que las empresas, muy mayoritariamente, buscan el acuerdo con los trabajadores en las decisiones vinculadas al tema de la ejecución y distribución de las horas extraordinarias. La empresa conjuntamente con los trabajadores, teniendo en vista las necesidades de producción, toma las decisiones respecto de este proceder.

Esta es una de las áreas de decisiones que también reviste interés para los trabajadores, tanto desde el punto de vista de las remuneraciones, como del derecho de toda persona a la vida privada y familiar, al disfrute del tiempo libre y al descanso. Por cierto, ningún empleador debiera intervenir estos tiempos unilateralmente y sin un acuerdo con el conjunto de los trabajadores o sus representantes, en el entendido que si bien la empresa pertenece al empresario, no así los trabajadores. Más allá del uso que la empresa hace del tiempo establecido como jornada ordinaria de trabajo, único momento en que los trabajadores están a su disposición, una mayor dedicación de tiempo al trabajo dependiente debe necesariamente ser acordada con ellos. La Encla constata este correcto proceder o buena práctica empresarial, desde las declaraciones de los propios trabajadores y dirigentes sindicales.

CUADRO 96

Distribución de empresas según existencia de mutuo acuerdo con los trabajadores, para realizar horas extras

Respuesta	Trabajadores		Dirigentes	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	48.674	93,4%	4.016	87,7%
No	2.918	5,6%	527	11,5%
No sabe	543	1,0%	38	0,8%
Total	52.441	100,0%	4.581	100,0%

Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales y Trabajadores



9.5 Consideraciones finales

Las empresas en Chile han incursionado en la modernización básicamente por la vía de los cambios organizacionales y de sus orientaciones estratégicas, como por ejemplo: diversificación de mercado, reducción de costos, cambios tecnológicos, desarrollo de proveedores. Innovaciones que constituyen una forma de adaptación a las nuevas condiciones propias de una economía globalizada. La nueva realidad enfrenta a las empresas a mercados más exigentes, más dinámicos y altamente competitivos, como también inestables, esta última es una nueva variable que importa un cambio radical en el mundo empresarial, en el mundo de la producción y los negocios, por tanto la reflexión permanente acerca de nuevas estrategias de funcionamiento constituye una necesidad de supervivencia para las empresas.

Las empresas en su mayoría no se inclinan a innovar en su gestión ni en la distribución del poder interno incorporando formas de conducción inclusivas y una mayor horizontalidad en su estructura interna y en sus procesos decisionales. Un pequeño porcentaje de empresas experimentan algunos avances en este sentido mejorando niveles de concurrencia de los trabajadores, como por ejemplo, facilitándoles el acceso a la información en aspectos o áreas determinadas de la gestión y otras, consultándolos respecto de algunas materias. Las menos otorgan a los trabajadores la oportunidad de involucrarse en algunos procesos decisionales.

La inmensa mayoría de las empresas han preferido no incursionar en el tema de la incorporación de los trabajadores a la organización más allá de lo que su rol ligado a su función específica lo permite. Para los trabajadores los cambios experimentados por las empresas han tenido consecuencias no del todo favorables para ellos, con una autonomía restringida, un mayor control y alta inestabilidad. Con respecto a esto último, los datos de la Encla permiten apreciar que si bien es cierto que la mayoría de los empleos está bajo el régimen de contrato indefinido de trabajo, también muestran la existencia de una alta rotación laboral.

La producción de valor requiere cada vez más del compromiso de todos los actores de la empresa con la productividad y la calidad de los productos y servicios, y por la otra, de empresas con estilos de gestión participativa con la finalidad de que todos los actores pongan a disposición de la organización su experiencia y conocimiento acumulado.

La Encla constata que la mayoría de las empresas chilenas está todavía distantes de este paradigma de organización moderna, inclusiva y altamente competitiva.



CAPITULO 10

Seguridad y salud en el trabajo



La seguridad y salud laboral abarca todas aquellas acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos originados en el trabajo que pueden impactar negativamente la salud e integridad física o psíquica del trabajador. Esto incluye también la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, en un sentido más amplio, el mejoramiento de las condiciones y medioambiente en los espacios laborales.

La seguridad y salud laboral abarca todas aquellas acciones preventivas orientadas a reducir los riesgos originados en el trabajo que pueden impactar negativamente la salud e integridad física o psíquica del trabajador. Esto incluye también la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y, en un sentido más amplio, el mejoramiento de las condiciones y medioambiente en los espacios laborales.

Sobre el tema, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la: *"finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad"*²⁹(2003).

Por otra parte, Chile como país integrante de la OIT ratificó en el año 2011 el Convenio 187³⁰, el cual insta al Estado chileno a construir –en consulta con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores– una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe incluir objetivos, prioridades y medios de evaluación, promoviendo una cultura que fomente la seguridad y salud en los lugares de trabajo³¹.

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos en la Encla, en relación a la presencia de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales, la gestión de la seguridad y salud en la empresa, mediante el funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos, los factores de riesgos presentes en los lugares de trabajo, las acciones de prevención implementadas para controlar los riesgos, los problemas de salud relacionados con el trabajo, las instancias internas que intervienen en la toma de decisiones en materia de seguridad, aspectos que nos permiten conocer como empresas y trabajadores evalúan las condiciones y medioambiente de los espacios laborales, y el cumplimiento con el derecho a un entorno seguro y saludable.

29 Rantanen, Jorma y A. Fedotov, Igor, Normas, Principios y Enfoques de los Servicios de Salud en el Trabajo. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT. Tomo 2.

30 C187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Organización Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra, Suiza.

31 Fue ratificado por Chile el 27 de abril de 2011. El Decreto Supremo N° 72, de 5 de mayo del mismo año y publicado en el Diario Oficial el 19 de agosto de 2011, promulga el Convenio y decretó su entrada en vigencia para el 27 de abril del año 2012. Este Convenio considera, entre otros, la elaboración e implementación de una Política Nacional en SST y la creación de dos instancias de coordinación e implementación de políticas en la materia, como son el Consejo Consultivo y el Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.



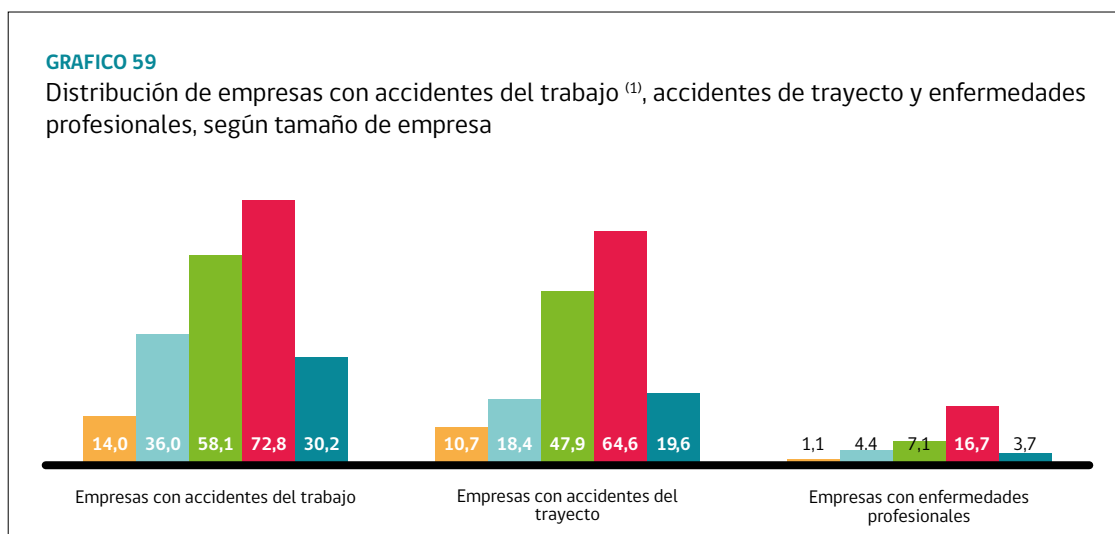
10.1 Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Los factores de riesgo están presentes en todos los ambientes de trabajo, y varían de acuerdo al tipo de labor y a las condiciones y medio ambiente de trabajo. En lo que respecta a la génesis de los accidentes de trabajo estos obedecen a varias causas, entre ellas, la inadecuada organización del trabajo, la falta de formación o entrenamiento en la detección de riesgos laborales, la carencia de normas de seguridad, la escasa participación de los trabajadores en la planificación de la prevención en las empresas, los errores y descuidos en la aplicación de las medidas de seguridad, entre otras numerosas razones.

En Chile, las materias de seguridad en el trabajo se encuentran reguladas, entre otras normas, por la Ley N° 16.744³², la cual establece un seguro social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 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 accidente o enfermedad relacionada con el trabajo.

La consulta de la Encla 2014 a empleadores constata que existe un 30,2% de empresas con accidentes del trabajo, el 19,6% de empresas con trabajadores que sufrieron accidentes de trayecto y 3,7% cuyos trabajadores presentan enfermedades profesionales.

Considerando el tamaño de la empresa, la mediana y gran empresa concentran el mayor porcentaje de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales.



■ Microempresa ■ Pequeña empresa ■ Mediana empresa ■ Gran empresa ■ Total

Nota:

(1) Durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

En comparación con la Encla 2011, que indagó por primera vez en este aspecto, los porcentajes de la Encla 2014 son menores en cuanto a la existencia de accidentes del trabajo³³, pasando de un 33% a un 30,2%, al igual que las enfermedades profesionales que disminuyeron en un 3,3%. En cuanto a los accidentes de trayecto estos tuvieron un aumento de 4,8%. Este tipo de accidentes predomina en las regiones de Valparaíso (22,7%) y Metropolitana (25%). Las enfermedades profesionales se encuentran en mayor proporción en las regiones de Tarapacá (10,1%), Maule (7,2%) y Magallanes (6,9%).

CUADRO 97

Cantidad y distribución de empresas con accidentes del trabajo ⁽¹⁾, por región de la casa matriz de la empresa

Región	Cantidad trabajadores involucrados en accidentes del trabajo	Distribución de trabajadores involucrados en accidentes del trabajo por región
Arica y Parinacota	948	0,7%
Tarapacá	655	0,5%
Antofagasta	1.079	0,8%
Atacama	349	0,2%
Coquimbo	2.324	1,6%
Valparaíso	13.181	9,2%
Metropolitana	94.637	66,4%
O'Higgins	5.342	3,7%
Maule	5.452	3,8%
Biobío	7.450	5,2%
Araucanía	3.721	2,6%
Los Ríos	1.274	0,9%
Los Lagos	4.847	3,4%
Aysén	348	0,2%
Magallanes	910	0,6%
Total	142.515	100%

Nota:

(1) Durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

32 Ley Nº 16.744 Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 1968. Ministerio del Trabajo. Compendio de Normas Legales sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ley Nº 16.744 y Decretos Supremos. Gobierno de Chile. Instituto de Normalización Previsional. Santiago. 2002.

33 De acuerdo a datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), existe una tendencia a la baja en los accidentes del trabajo, siendo la cifra de accidentes del trabajo del año 2014 la más baja de la última década, con una tasa de 4,0 accidentes del trabajo por cada 100 trabajadores cubiertos por las mutualidades. Mayor información en Informe anual Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014. Superintendencia de Seguridad Social, abril de 2015.



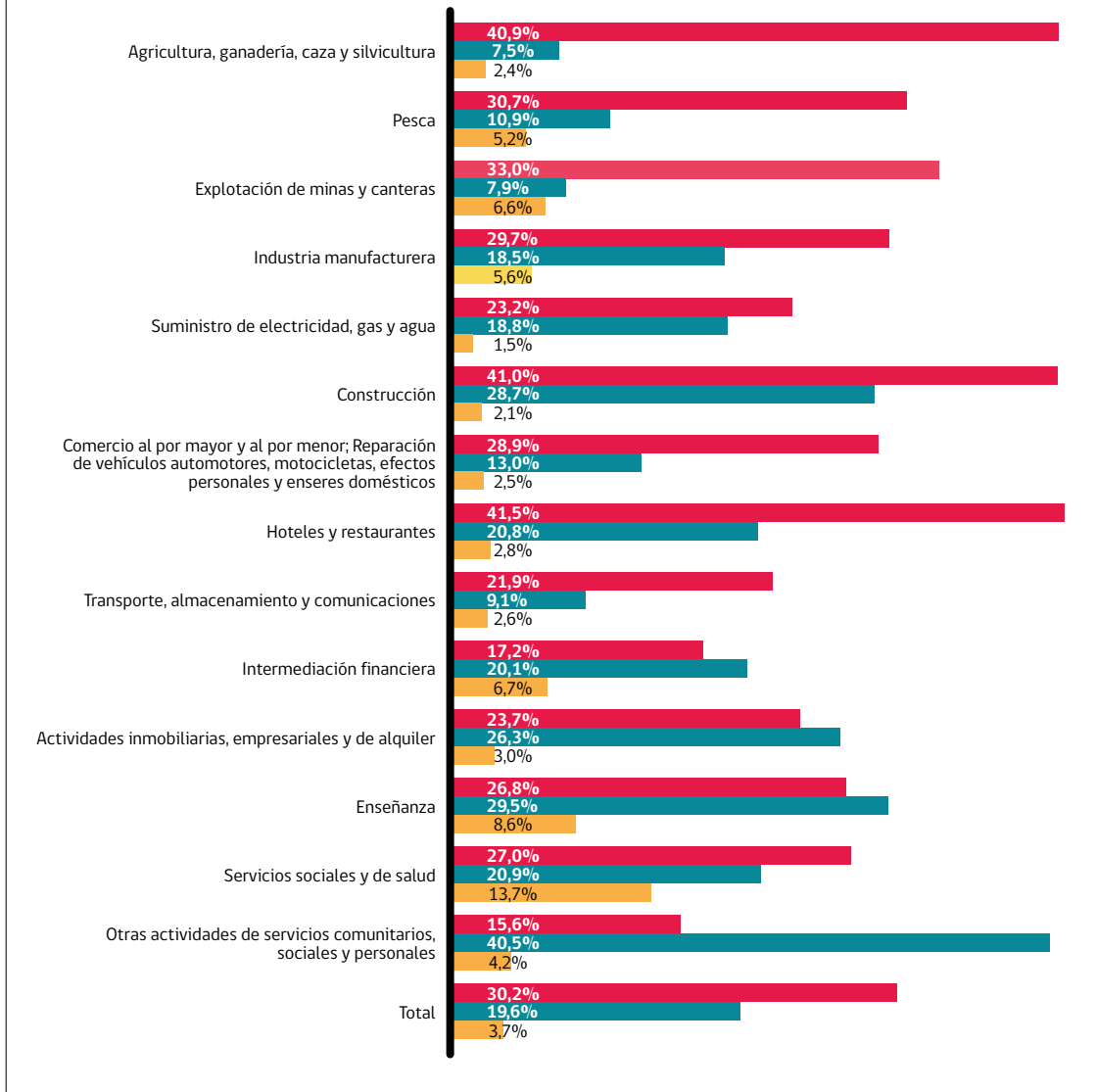
De acuerdo a la región, la mayor cantidad de trabajadores involucrados en accidentes del trabajo se ubica en la Región Metropolitana con 94.637 trabajadores involucrados, seguidos de Valparaíso con 13.181 y la del Biobío con 7.450 trabajadores afectados. Cabe destacar que, de acuerdo a la Superintendencia de Seguridad Social, en estas regiones existe una mayor proporción de empresas cuyas actividades económicas presentan una tasa de accidentabilidad mayor al promedio nacional³⁴.

De acuerdo a la rama de actividad económica, existe una mayor presencia de accidentes del trabajo en empresas que pertenecen a las ramas de hoteles y restaurantes; construcción y en los rubros agrupados en agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Las empresas con mayor proporción de accidentes de trayecto corresponden a la rama de servicios comunitarios, sociales y personales; enseñanza y construcción. En el caso de las enfermedades profesionales, la mayor proporción de empresas se concentra en servicios sociales y de salud; enseñanza e intermediación financiera.

34 En el año 2014, las actividades económicas que presentan una tasa de accidentabilidad del trabajo mayor que el promedio nacional son Industria (5,8%), Transporte (5,7%), Agricultura (5,0%), Construcción (4,6%) y Comercio (4,5%). Mayor información en Informe anual Estadísticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014. Superintendencia de Seguridad Social, abril de 2015.

GRAFICO 60

Distribución de empresas con accidentes del trabajo ⁽¹⁾, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales, según rama de actividad económica



■ Empresas con accidentes del trabajo ■ Empresas con accidentes de trayecto ■ Empresas con enfermedades profesionales

Nota:

(1) Durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta

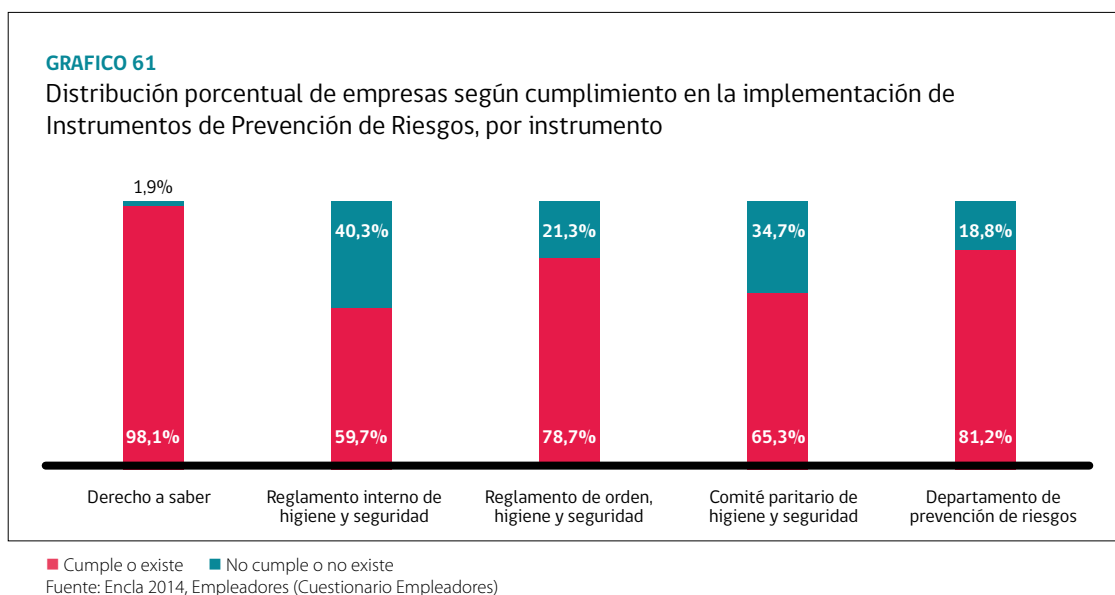
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)



10.2 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Dependiendo del tamaño de las empresas, la ley establece diversos instrumentos de prevención de riesgos³⁵. Estos instrumentos son fundamentales para gestionar la seguridad y salud laboral, y su aplicación permite el control y manejo de los riesgos de accidentes y la prevención de las enfermedades profesionales.

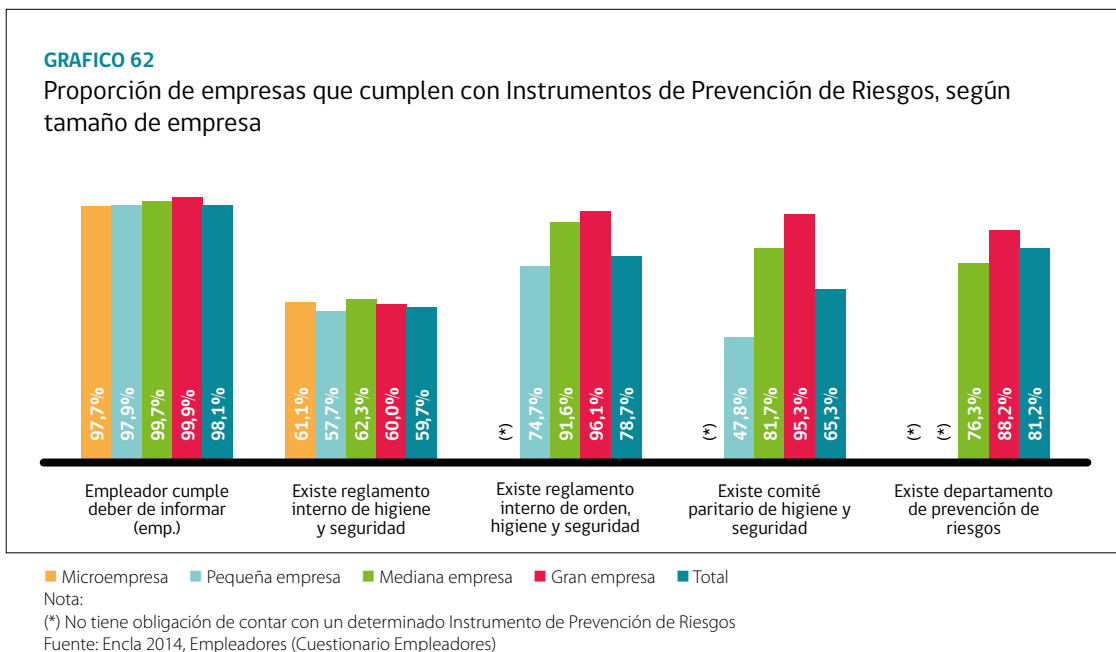
De acuerdo con las respuestas de empleadores, el instrumento de prevención de riesgos que tiene mayor presencia en las empresas es el Derecho a Saber (o Deber de Informar). En un 98,1% de empresas se entrega algún tipo de información sobre la existencia de riesgos en la empresa y sus procedimientos de prevención.



35 Derecho a Saber (en todas las empresas), Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, desde un trabajador; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, (desde diez trabajadores); Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (más de 25 trabajadores) y Departamento de Prevención de Riesgos, (más de 100 trabajadores).

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuya función consiste en regular la actividad al interior de la empresa en cuanto a horarios, descansos, obligaciones y sanciones, entre otros aspectos, tiene un 59,7% de cumplimiento. Por su parte el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que le compete la labor de capacitación de los trabajadores, investigar los accidentes del trabajo, y fomentar la seguridad en la empresa con participación de los trabajadores, presenta un cumplimiento de 65,3%; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad exigible para las empresas con diez o más trabajadores se implementa en el 78,7% de empresas y el Departamento de Prevención de Riesgos es efectuado en el 81,2% de las empresas que deben cumplir con este instrumento.

Considerando el tamaño de las empresas, se observa que la mediana y gran empresa tienen los mayores porcentajes de cumplimiento en la implementación de estos instrumentos preventivos. La mayor deficiencia en el cumplimiento de instrumentos como el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad corresponde a la pequeña empresa, con un 57,7% y un 47,8% respectivamente.





Comparando las cifras 2014 con la Encla 2011, se constata que existe una importante baja en el cumplimiento de algunos instrumentos de prevención: para el año 2011 la proporción de empresas con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad era de 83,8%, para el año 2014 la cifra bajó a un 59,7%. Lo mismo ocurre con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, con una baja en el cumplimiento desde 70,8% en el año 2011 a 65,3% para el año 2014. En el caso del Departamento de Prevención de Riesgos se acerca a la cifra de cumplimiento del año 2011, con un 81,2%.

Respecto a la rama de actividad económica, según la información entregada por los empleadores y trabajadores, existe un cumplimiento total del instrumento Deber de Informar, en las ramas de: Agricultura, Pesca, Minería y Electricidad. En cuanto al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, su mayor cumplimiento se da en el rubro de Pesca, Minería e Industria manufacturera. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad por su parte, tiene mayor presencia en las ramas de Agricultura, Minería y Electricidad. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad tiene mayor presencia en las ramas de Intermediación financiera y Electricidad. Y en cuanto al Departamento de Prevención de Riesgos su mayor cumplimiento se da en la rama de Explotación de minas y canteras y de Electricidad, gas y agua.

El incumplimiento más bajo se observa en la implementación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en la rama que agrupa a Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, con un 40,5% y el rubro Intermediación financiera con un 43,7% de cumplimiento en este instrumento.

CUADRO 98

Empresas que cumplen con implementación de instrumentos de prevención de riesgo, según rama de actividad económica

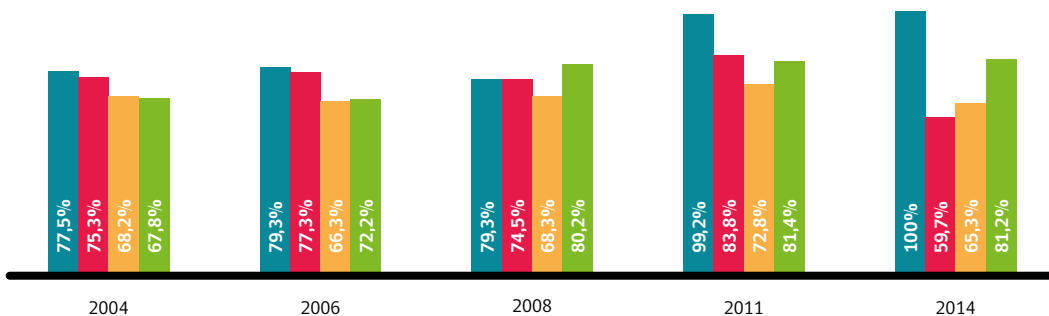
Rama de actividad económica	Empleador cumple deber de informar	Existe reglamento interno de higiene y seguridad	Existe reglamento interno de orden, higiene y seguridad	Existe comité paritario de higiene y seguridad	Existe departamento de prevención de riesgos
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	100%	53,6%	90,1%	65,6%	75,9%
Pesca	100%	87,2%	89,2%	68,7%	95,8%
Explotación de minas y canteras	100%	78,1%	96,2%	75,7%	100%
Industria manufacturera	99,4%	72,8%	84,7%	79,5%	94,4%
Electricidad, gas y agua	100%	51,1%	83,7%	82,7%	100%
Construcción	99,8%	57,9%	90,9%	51,5%	88,4%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, efectos personales y enseres domésticos	99,5%	53,5%	74,4%	63,0%	78,4%
Hoteles y restaurantes	93,4%	62,8%	69,8%	60,7%	81,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	93,5%	71,1%	70,1%	58,8%	93,0%
Intermediación financiera	99,4%	43,7%	63,5%	89,1%	74,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	96,7%	58,5%	72,5%	57,5%	73,4%
Enseñanza	96,9%	59,2%	78,2%	81,5%	62,5%
Servicios sociales y de salud	99,8%	62,6%	69,6%	65,7%	75,4%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	98,3%	40,5%	66,8%	72,9%	66,3%
Total	98,1%	59,7%	78,7%	65,3%	81,2%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

En las cifras descritas anteriormente se observa que aún existe una importante proporción de empresas que incumplen con la implementación de los instrumentos de prevención de riesgos, manteniendo un menor nivel de observancia que el que exige la legislación en esta materia. Cabe destacar que se realizó un análisis del comportamiento de estos instrumentos preventivos en la Encla de los últimos diez años (2004-2014), donde se constata que se mantiene la tendencia al incumplimiento de algunos instrumentos. Existen variaciones para algunos de estos instrumentos en los diferentes años analizados y, aumentando la cifra de cumplimiento, al menos en un instrumento preventivo, para los años 2011 y 2014, lo más probable a raíz del alto porcentaje de existencia del Derecho a Saber.

**GRAFICO 63**

Porcentaje de empresas que cumplen implementaciones de Instrumentos de Prevención de Riesgos ⁽¹⁾, según instrumento, años ⁽²⁾ 2004 a 2014



■ Al menos un instrumento ■ Reglamento interno de higiene y seguridad ■ Comité paritario de higiene y seguridad
■ Departamento de prevención de riesgos

Notas:

(1) Se considera el Derecho a Saber dentro de los instrumentos del año 2011 y 2014, anteriormente se preguntaba por la presencia de "al menos un instrumento"

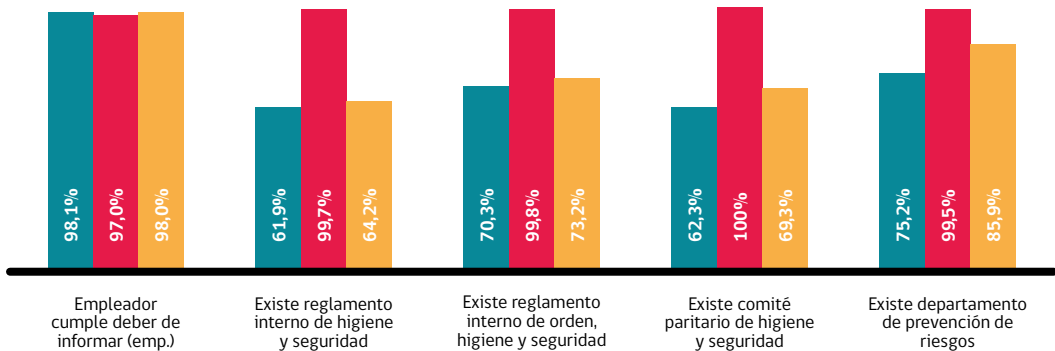
(2) Los porcentajes indican tendencia. Para los años 2004 y 2006 no se utilizaron factores de expansión, a diferencia de los años 2008, 2011 y 2014

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Por otra parte, la presencia de sindicato en la empresa, de acuerdo a consulta a dirigentes sindicales y trabajadores, estaría propiciando la existencia de los instrumentos de prevención de riesgos. Como se observa en el gráfico siguiente, existe una gran diferencia entre empresas con sindicato que cumplen con la existencia de estos instrumentos y empresas que no tienen sindicatos, las que presentan cifras más bajas de cumplimiento en esta área.

GRAFICO 64

Porcentaje de empresas con Instrumentos de Prevención de Riesgos, según existencia de sindicato, instrumento y obligación de tenerlo



■ Empresas sin sindicato ■ Empresas con sindicato ■ Total
Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

10.3 Deber de Informar o Derecho a Saber

Este derecho consiste en la entrega de información acerca de los peligros que implican las labores, y las medidas e instrucciones preventivas que se deben aplicar para evitar la exposición a riesgos para la salud presentes en los lugares de trabajo. Este debe ser implementado por las empresas desde el ingreso del trabajador a la empresa, cuando existe un cambio en el proceso productivo y cuando se usan nuevas herramientas o equipos. De acuerdo a los datos aportados por la Encla existe un alto porcentaje de cumplimiento en el conjunto de empresas, de distintos tamaños, en la implementación de este instrumento preventivo, con muy pocas diferencias en las respuestas de empleadores y trabajadores. A su vez el cumplimiento del Derecho a Saber considerando la actividad económica y el conjunto de las regiones del país es también alto.

De acuerdo a la información entregada por los empleadores sobre el Deber de Informar, se puede constatar que este instrumento preventivo se aplica en mayor medida, en aquellas ocasiones en que se incorporan nuevos equipos o instrumentos de trabajo y cuando ingresa un nuevo trabajador a la empresa. El modo en que se aplica este derecho es de preferencia mediante la charla breve. Llama la atención, sin embargo, que el porcentaje de empresas que realiza curso de capacitación al respecto es bajo.

**CUADRO 99**Porcentaje de empresas que cumplen con el Deber de Informar, por ocasión ⁽¹⁾ y modo en que informa

Ocasión en que informa	Cumple Derecho a informar	Modo en que informa			
		Charla breve	Cursos de Capacitación	Otra	Total
A nuevo trabajador cuando ingresa a la empresa	88,5%	78,2%	12,5%	9,2%	100%
Cuando cambia método de trabajo	86,9%	82,8%	9,2%	8,0%	100%
Cuando incorpora nuevo equipo o instrumento de trabajo	90,0%	75,2%	20,0%	4,9%	100%
Cuando incorpora nueva materia prima o insumo	84,5%	80,4%	14,8%	4,8%	100%
Cuando ocurre accidente en la empresa o faena	83,7%	80,5%	8,1%	11,5%	100%
Ante otra situación	5,8%	84,2%	10,3%	5,5%	100%

Nota:

(1) Se considera el conjunto de empresas en que podría darse la ocasión

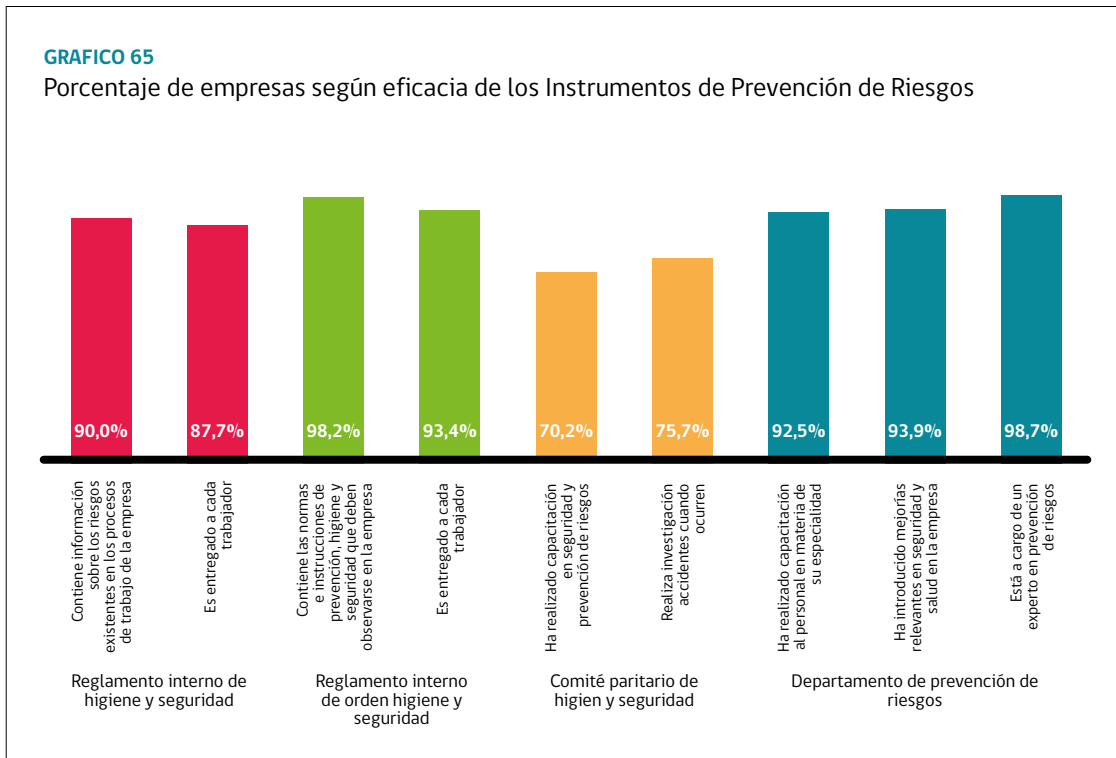
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

10.4 Funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos

La percepción de empleadores en cuanto a la eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos es más positiva para las funciones que desarrolla el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En un porcentaje importante de empresas este contiene las instrucciones sobre las normas que deben observarse en la empresa en cuanto a contenidos de seguridad y salud, con la entrega de una copia a cada trabajador.

En cuanto al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, también se valora más positivamente su eficacia en relación a la incorporación de información sobre los riesgos laborales presentes en los procesos de trabajo de la empresa y su respectiva entrega a los trabajadores.

El instrumento que presenta la percepción más negativa desde el punto de vista de los empleadores es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, ya que este no ejerce en forma óptima sus funciones relacionadas con la capacitación a trabajadores en prevención de los riesgos laborales y en la investigación de accidentes del trabajo que ocurren en la empresa.



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

La información entregada por los trabajadores encuestados sobre el funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos en las empresas no difiere mucho de la respuesta de empleadores. Ambos coinciden en la opinión más positiva para el funcionamiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Ambos actores también concuerdan en la percepción negativa en cuanto a la poca eficacia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en el ejercicio de sus funciones.

La percepción de los trabajadores es aún más negativa que la de los empleadores en relación al funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos, en cuanto a la poca eficacia de este instrumento en su función de capacitación del personal en materias de su competencia.

Considerando el tamaño de las empresas, y en opinión de los empleadores, en las pequeñas empresas el Comité Paritario de Higiene y Seguridad presenta los niveles más bajos de percepción de eficacia en cuanto a sus funciones de capacitación en seguridad y prevención y en la investigación de accidentes del trabajo. Percepción que también es compartida por los trabajadores.



10.5 Acciones de prevención de riesgo

La Encla consultó a trabajadores y empleadores sobre las acciones de prevención de riesgos que implementa la empresa, considerando el mes anterior a la aplicación de la encuesta. Las preguntas indagan respecto de las actividades de capacitación, la evaluación de riesgos laborales, las instrucciones, planes y procedimientos preventivos, entre otras actividades.

Las acciones de prevención de riesgos más recurrentes que implementan las empresas corresponden a la revisión y mantención de maquinarias y equipos, seguido de las instrucciones orientadas al uso de los implementos de seguridad. Estas acciones concentran una mayor coincidencia en las respuestas de empleadores y trabajadores.

Las acciones preventivas que tienen menores porcentajes de ejecución corresponden a la realización de acciones orientadas a la prevención del estrés, depresión o angustia, las materias referidas al acoso laboral y a fijar procedimientos para la denuncia del acoso sexual. Estas acciones además concentran una mayor discrepancia en la opinión de empleadores y trabajadores.

CUADRO 100

Porcentaje de empresas que realizaron acciones de prevención de riesgos, por tipo de acción realizada en el último mes ⁽¹⁾ e informante

Acción de prevención	Empleadores	Dirigentes sindicales	Trabajadores
Evaluación de los riesgos ocupacionales	47,5%	54,7%	50,2%
Capacitación a trabajadores en seguridad	50,6%	54%	48,6%
Instrucción uso extintores y prevención de incendios	52,7%	49,5%	50,8%
Instrucción uso implementos seguridad	62,7%	56,8%	63,5%
Prevención en uso de plaguicidas y fertilizantes	34,8%	27,8%	32,1%
Planes evacuación, reconocimiento señalética	52,6%	54,5%	52%
Prevención de lesiones músculo esqueléticas y posturales	31,9%	41%	32,5%
Fijar procedimientos para denuncias de acoso sexual	23,7%	12,1%	15,4%
Prevención del estrés, depresión o angustia en el trabajo	17%	11,9%	13,2%
Materias de acoso laboral	18,8%	(2)	(2)
Revisión y mantención de máquinas y equipos	67,9%	65,9%	71,3%
Otra acción de prevención	10,4%	3%	4,8%

Nota:

(1) Anterior a la aplicación a la encuesta

(2) Sin información

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios Empleadores), Dirigentes y Trabajadores

Considerando el tamaño de las empresas y de acuerdo a la opinión de los empleadores, la gran empresa realiza en forma prioritaria acciones de prevención de riesgos orientadas a la capacitación a trabajadores en temas de seguridad laboral (91,1%), seguido de instrucciones en el uso de implementos de seguridad personal (88,5%).

La mediana empresa privilegia las acciones relacionadas con la revisión y mantención de maquinaria y equipos (81,7%), seguido de instrucciones en el uso de implementos de seguridad (76,9%).

Por su parte la pequeña empresa prioriza acciones preventivas en materias de revisión y mantención de maquinaria y equipos (71,5%), seguido de acciones de instrucción en el uso de implementos de seguridad (67,4%).

La microempresa realiza acciones enfocadas a la revisión y mantención de maquinarias y equipos (59,6%), seguido de acciones en instrucción en el uso de implementos de seguridad (51,3%).

En general y de acuerdo a los datos obtenidos en la consulta a empleadores y trabajadores se puede constatar que la proporción de empresas que implementan acciones preventivas para el control de los riesgos laborales se mantiene baja, comparada con encuestas realizadas en los años anteriores.

En cuanto a la toma de decisión en materias de seguridad y salud laboral, en el 76,1% de las empresas, estas decisiones se toman a nivel de la gerencia general o dueño de la empresa. Estas decisiones son compartidas con el nivel de dirección intermedio de la empresa en el 18,9% del total de empresas y con los niveles operativos el 5% de las empresas.

De acuerdo al tamaño de las empresas, las decisiones en materia de prevención de riesgos son de responsabilidad, en la mayoría de las empresas (76,1%), del nivel gerencial. Sin embargo, la mediana y pequeña empresa son las que más comparten las decisiones en estas materias con los encargados de los niveles intermedios de la empresa. Considerando la rama de actividad económica, también es el nivel gerencial quien asume la mayor parte de estas funciones, con algunas excepciones en los rubros de Intermediación financiera y Enseñanza, donde aumenta en un mayor porcentaje de empresas, se comparten estas responsabilidades con el nivel intermedio de la empresa.

**CUADRO 101**

Distribución de empresas por nivel más alto de la empresa en el que se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales en seguridad y salud

Nivel	Cantidad	Porcentaje
A nivel de la gerencia general de la empresa (o dueño)	67.474	76,1%
En un nivel intermedio de la empresa	16.764	18,9%
En los niveles operativos de la empresa	4.428	5,0%
Total	88.666	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios a Empleadores)

10.6 Exposición a factores de riesgos laborales

Los modelos preventivos actuales analizan la empresa como un sistema en donde coexisten circunstancias relacionadas con las condiciones materiales del trabajo y factores sociales. Ambos componentes interactúan entre sí para el cumplimiento de planes y metas en el trabajo.

Los factores de riesgo son todos aquellos elementos tanto materiales como psicosociales presentes en los lugares de trabajo que pueden constituir una amenaza para la seguridad y salud del trabajador. Su principal característica es que estos son inherentes a las actividades de cada empresa, por ello se requiere de un diagnóstico enfocado a cada actividad y sector laboral, de manera de elaborar medidas de prevención específicas para lograr su eliminación o control.

La respuesta de empleadores, sobre la presencia de riesgo en la empresa, menciona como el factor de riesgo predominante aquellos asociados a condiciones inseguras con un 68,9%. Las condiciones inseguras son todos aquellos factores o circunstancias del medioambiente de trabajo que constituyen un peligro y pueden contribuir a la ocurrencia de accidentes. Algunas de estas condiciones corresponden a: trabajo a la intemperie, riesgos de caídas de altura, caídas del mismo y distinto nivel, condiciones climáticas y/o ambientales, trabajo con productos inflamables, exposición a radiaciones, malas condiciones de aseo y orden, lesiones por caída de objetos, entre otras.

Otro factor de riesgo importante mencionado por los empleadores, corresponde al riesgo ergonómico, con un 32,4%. Este riesgo surge por la ejecución de labores que conllevan una posición forzada, como el trabajo permanente de pie, el trabajo permanente sentado, la realización de labores que involucran movimientos repetitivos, uso del computador, el manejo manual de carga, que conlleva el levantamiento, movimiento o el transporte de cargas, las posturas estáticas en el lugar de trabajo. Todos ellos constituyen un importante riesgo para el sistema musculoesquelético³⁶, ocasionando dolores, molestias y lesiones que pueden llegar a transformarse en problemas de salud crónicos.

Los factores relacionados con los riesgos mecánicos se presentan en un 28,5% de empresas, estos riesgos existen en aquellas tareas que requieren del uso y manipulación de herramientas manuales, sean estas motorizadas o no, como fresadoras, lijadoras, taladros, prensas, en la manipulación de vehículos, grúas, maquinarias y equipos. A su vez, estos riesgos pueden derivar en numerosos daños, como cortes, contusiones, golpes, atrapamientos, aplastamientos, caídas y quemaduras³⁷.

CUADRO 102

Porcentaje de empresas que presentan factores de riesgo, según factor

Factores de riesgo	Porcentaje
Accidente	15,0%
Biológicos	0,6%
Catástrofe/fenómeno natural	1,8%
Ergonómicos	32,4%
Factores de riesgo por condiciones inseguras	68,9%
Factores humanos	0,5%
Mecánicos	28,5%
Psicosociales	14,9%
Químicos	10,8%
Riesgos sanitarios	1,7%
Otros	1,8%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

En el análisis de los factores de riesgo, se observa que en todos los tamaños de empresas están presentes en un mayor porcentaje los factores de riesgo relacionados con la presencia de condiciones inseguras, riesgos ergonómicos y riesgos mecánicos y, además, que la orientación de los porcentajes sigue el tamaño de empresa y sin que las diferencias de porcentajes sean mayores entre un tamaño de empresa y el tamaño siguiente. La diferencia de porcentajes más importante se origina entre el que exhibe la microempresa y la gran empresa (61,8% vs.75,9%).

36 https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/.../i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1016492

37 De acuerdo a datos internos de la Dirección del Trabajo, en la mayor parte de los accidentes del trabajo intervienen estos factores, con importantes secuelas, pérdida de capacidad de trabajo y daños a la salud de los trabajadores. Informe trabajadores involucrados en accidentes del trabajo, nivel nacional, año 2014. Fuente: Registros administrativos, Dirección del Trabajo. Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios.

**CUADRO 103**

Proporción de empresas que presentan factores de riesgo, según factor y tamaño

Factor de riesgo	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
Accidente	13,7%	15,9%	14,7%	20,6%
Biológicos	0,6%	0,6%	0,6%	1,0%
Catástrofe/fenómeno natural	3,8%	0,4%	0,4%	0,3%
Ergonómicos	28,9%	33,7%	39,7%	35,1%
Factores de riesgo por condiciones inseguras	65,8%	70,2%	73,4%	75,9%
Factores humanos	0,6%	0,4%	0,8%	0,4%
Mecánicos	23,9%	32,2%	29,9%	32,8%
Psicosociales	17,2%	13,3%	13,7%	12,3%
Químicos	10,1%	10,7%	14,2%	9,4%
Riesgos sanitarios	1,6%	1,8%	1,3%	2,5%
Otros	1,2%	2,2%	2,6%	2,4%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

En cuanto a la rama de actividad económica, la presencia de factores de riesgo se encuentra en directa relación con el tipo de actividad que realizan las empresas. La proporción más alta corresponde a factores de riesgo relacionados con la presencia de condiciones inseguras. Es el caso de los sectores de la construcción; industria manufacturera, minería y el sector silvoagropecuario; más del 80% de las empresas señalan dicho riesgo. Un 88,6% en la rama de la Construcción, cuyos procesos de trabajo son variados y con numerosos riesgos³⁸.

La industria manufacturera por su parte indica un 86% de condiciones inseguras, lo que se explica por la presencia de riesgos que tienen estrecha relación con los diferentes procesos en que participan recursos mecánicos y/o manuales, para la transformación de la materia prima, como: fundición, prensado, soldadura, forjado, entre otros. Así como riesgos asociados a los procesos de empaque, almacenamiento y transporte.

En el sector silvoagropecuario predominan los factores de riesgo por condiciones inseguras con un 82,9%; en la mitad de las empresas (50,6%) los riesgos mecánicos y en un tercio de ellas (36,1%) los riesgos químicos³⁹.

38 Entre los principales descritos por la literatura corresponden a: caídas de altura de distinto nivel, riesgos de derrumbes, uso de maquinarias, equipos, herramientas y materiales, instalaciones eléctricas provisionales, falta de orden y señalización en obras o faenas y no disponer o usar los elementos de protección personal adecuados al riesgo.

39 OIT. Información sobre agricultura disponible en castellano en el siguiente link:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067557.pdf
La presencia de estos riesgos vinculados a las actividades de la agricultura, que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ubica entre los más peligrosos del mundo. Por el uso de tractores, cosechadoras y otras maquinarias pesadas que provocan la mayoría de las lesiones y muertes del trabajo en este sector, sumado al aumento en el uso de sustancias químicas, que incapacita a personas a través de la exposición continuada y el uso indebido de las mismas.

Un tipo de riesgo distinto son los psicosociales⁴⁰ que afectan principalmente a los servicios. Un ejemplo es el sector enseñanza que indica una alta presencia de factores de riesgo psicosocial, en el 64,6% de las empresas, que se explica por características distintivas de la actividad docente⁴¹.

CUADRO 104

Porcentaje de empresas que presentan factores de riesgo, según factor y rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Accidente	Biológicos	Catástrofe/ Fenómeno natural	Ergonómicos	Condiciones inseguras	Factores humanos	Mecánicos	Psicosociales	Químicos	Riesgos sanitarios	Otros
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6,3%	2,6%	0,0%	24,3%	82,9%	1,3%	50,6%	0,9%	36,1%	3,6%	0,4%
Pesca	4,1%	3,6%	0,4%	48,9%	73,5%	0,0%	33,3%	4,3%	1,4%	8,4%	1,7%
Explotación de minas y canteras	20,1%	0,0%	0,0%	16,8%	83,3%	0,6%	29,6%	3,2%	22,3%	2,9%	11,3%
Industria manufacturera	9,8%	0,0%	0,0%	27,3%	86,0%	0,7%	38,1%	0,6%	9,9%	0,0%	0,1%
Suministro de electricidad, gas y agua	37,9%	0,0%	0,0%	38,8%	62,7%	0,0%	13,2%	5,5%	28,5%	1,8%	0,8%
Construcción	7,8%	0,1%	0,0%	26,7%	88,6%	0,3%	44,9%	0,1%	7,4%	0,6%	0,9%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	6,5%	0,1%	7,1%	37,1%	59,2%	0,6%	21,9%	30,8%	10,5%	0,7%	2,2%
Hoteles y restaurantes	7,8%	0,1%	0,0%	27,6%	76,4%	1,5%	47,1%	5,9%	9,1%	0,5%	4,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	70,1%	0,1%	0,0%	39,2%	40,3%	0,0%	14,4%	10,7%	5,4%	0,4%	5,5%
Intermediación financiera	7,9%	0,3%	11,7%	46,7%	64,9%	0,0%	0,4%	24,0%	0,2%	0,4%	9,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	24,3%	1,3%	1,4%	39,0%	58,4%	0,2%	14,3%	14,1%	6,1%	0,3%	0,8%
Enseñanza	8,2%	0,8%	0,4%	39,6%	39,0%	0,0%	3,3%	64,6%	4,9%	9,9%	1,2%
Servicios sociales y de salud	13,8%	5,4%	0,0%	37,9%	45,8%	1,0%	31,0%	28,7%	11,6%	15,5%	0,6%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	13,7%	0,3%	0,4%	22,6%	79,4%	0,0%	3,5%	23,1%	2,7%	3,7%	2,5%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

40 Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en el entorno laboral, directamente relacionados con la organización del trabajo, el contenido y la realización de la tarea, que tienen capacidad de afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador (física, psíquica o social). Los factores psicosociales se pueden expresar en forma de estrés laboral, burnout, acoso sexual y/o laboral, entre otros.

41 Exposición a condiciones de trabajo asociadas una importante carga laboral, a situaciones conflictivas con alumnos y apoderados, trastornos de la voz y trabajo con altas exigencias emocionales.



10.7 Condiciones medioambientales en el trabajo

El Decreto Supremo N° 594⁴² fija las normas básicas en relación a las condiciones sanitarias y ambientales de todo lugar de trabajo. Estos deben cumplir ciertos requisitos mínimos de funcionamiento que eviten las situaciones de riesgo, asegurando la protección de la salud y bienestar de las personas.

La consulta a empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores recoge opiniones con respecto a diferentes aspectos que conforman el medioambiente de trabajo, como salas de vestir, duchas, señalética, ventilación, vías de evacuación, entre otras. Además incorpora una evaluación de estas condiciones, usando como criterio de calificación buena, regular o mala.

GRAFICO 66

Porcentaje de empresas por existencia de condiciones ambientales, según informante



■ Trabajadores + dirigentes sindicales ■ Empleadores
Encla 2014, Empleadores (Cuestionarios autoaplicado), Dirigentes Sindicales y Trabajadores

42 D.S. 594 del Ministerio de Salud (1999), que aprueba normas sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

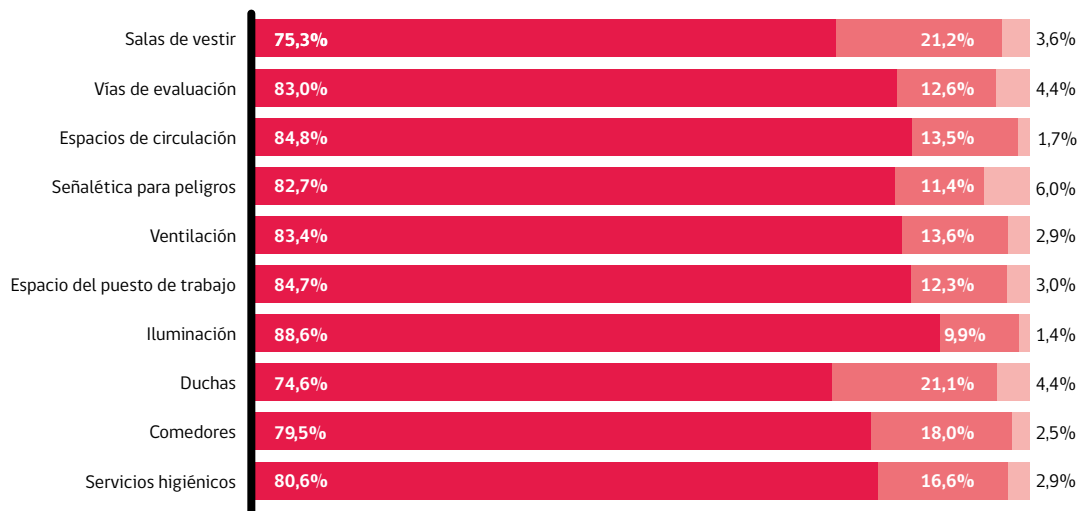
Las materias que presentan un mayor cumplimiento, sobre el 90%, corresponden a iluminación, ventilación, espacios de circulación, espacio suficiente en los puestos de trabajo, servicios higiénicos, señalética y vías de evacuación, sin mayores diferencias en las respuestas de empleadores y trabajadores.

En cuanto a la calificación de las condiciones de saneamiento básico que deben existir en el trabajo, en opinión de los empleadores, la evaluación es, en su gran mayoría buena, sobre el 80% para los aspectos relacionados con vías de evacuación, espacios de circulación, señalética para peligros, ventilación, espacios del puesto de trabajo, iluminación y servicios higiénicos.

En un grupo importante de empresas aún se mantienen niveles de incumplimiento en las materias de saneamiento básico en relación con la existencia de salas de vestir, duchas y comedores, ya constatados en la Encla 2011, sin diferencias en la opinión de trabajadores y empleadores. En un porcentaje muy mayoritario de empresas además tales materias han sido calificadas como regular en mayor medida por empleadores y trabajadores.

GRAFICO 67

Porcentaje de empresas según calificación de condiciones ambientales y de trabajo, por elemento



■ Buena ■ Regular ■ Mala

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), Dirigentes Sindicales y Trabajadores



10.8 Salud de los trabajadores

“La salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento de un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir el daño causado por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad”⁴³.

CUADRO 105

Porcentaje de empresas con problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema e informante

Problemas de salud	Empleadores	Trabajadores y dirigentes sindicales
Sordera por ruido excesivo	1,9%	4,1%
Enfermedades a la piel	1,6%	4,9%
Lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos	23,2%	35,3%
Intoxicaciones o enfermedades por uso sustancias químicas	0,9%	2,3%
Heridas y lesiones por cortes, atrapamientos, caídas, etc.	33,1%	37,8%
Estrés, depresión o angustia	9,7%	24,7%
Problemas en el embarazo	(1)	2,6%
Otros problemas de salud	1,4%	(1)

Nota:

(1) Pregunta no incluida en el cuestionario correspondiente

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), a Dirigentes y a Trabajadores

En la consulta a trabajadores y empleadores sobre la presencia de algunos problemas de salud relacionados con el trabajo, existe coincidencia en ambos actores laborales en mencionar como los accidentes de mayor ocurrencia las heridas o lesiones por cortes, atrapamientos o caídas.

El segundo problema de salud con mayor porcentaje de mención en ambos actores, aunque con algunos puntos de diferencias entre ambos, corresponde a los trastornos de tipo musculoesqueléticos, con lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos, con un 23,2% según empleadores y un 35,3% según los trabajadores.

43 Definición de salud laboral propuesta por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El tercer lugar lo ocupan las afecciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores como el estrés, depresión o angustia, y es en ese problema de salud donde se observa una mayor discrepancia entre trabajadores y empleadores. Mientras los primeros señalan la existencia de este problema en un 24,7% del total de empresas, los empleadores lo hacen en solo un 9,7% de ellas.

10.9 Consideraciones finales

El instrumento de prevención de riesgos que tiene mayor presencia en las empresas es el Derecho a Saber (o Deber de Informar). En casi la totalidad de las empresas encuestadas (98,1%) se entrega algún tipo de información sobre la existencia de riesgos en la empresa y sus procedimientos de prevención.

Existe una importante baja en el cumplimiento de algunos instrumentos de prevención con una cifra de 59,7% para el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; 65,3% para el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y el Departamento de Prevención de Riesgos con un 81,2%.

Del análisis del cumplimiento de estos instrumentos preventivos en las encuestas de los últimos diez años (2004-2014) se observa que se mantiene la tendencia al incumplimiento de algunos instrumentos, con algunas variaciones en los diferentes años analizados, y aumentando la cifra de existencia de, al menos, un instrumento preventivo, para los años 2011 y 2014, originado en el alto cumplimiento del Derecho a Saber.

En un grupo importante de empresas aún se mantienen bajos los niveles de cumplimiento en materias de saneamiento básico, como salas de vestir, duchas y comedores, sin mayores diferencias en opinión de trabajadores y de empleadores, aspectos que por demás han sido calificados como regular, según percepción de ambos actores.

Hay coincidencia en ambos actores laborales, en mencionar como el problema de salud de mayor ocurrencia, a las heridas o lesiones por cortes, atrapamientos y caídas, seguido de los trastornos musculoesqueléticos, con lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos, con un 23,2% según empleadores y un 35,3% según los trabajadores. El tercer lugar lo ocupan las afecciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores como estrés, depresión o angustia, donde se observa una mayor discrepancia entre trabajadores y empleadores. Mientras los primeros señalan en un 24,7%, los empleadores lo hacen en solo un 9,7%.

Finalmente, las acciones preventivas que tienen menores porcentajes de desarrollo corresponden a las de ejecución de acciones orientadas a la prevención del estrés, depresión o angustia, las materias referidas al acoso laboral y fijar procedimientos para la denuncia del acoso sexual, problemas de salud que, con menor prevención, se vuelven potencialmente más riesgosos.



Conclusiones

La Encla ofrece, una vez más, una visión general de la situación del trabajo en el sector de la economía cuyas empresas están regidas por el Código Laboral. En un contexto en el que se discuten reformas al marco normativo que nos rige desde hace ya treinta y cinco años, y en un escenario económico más turbulento, los resultados que arroja la versión de la Encuesta Laboral aplicada en el año 2014 constituyen una de las fuentes de información para orientar la toma de decisiones en materia tanto de políticas públicas, como también de las políticas que las propias empresas implementan hacia sus trabajadores.

A este respecto, y en relación con el clima económico en el que hoy se desenvuelven las empresas en el país, la Encla 2014 muestra que, pese al entorno más complejo que vive nuestra economía, la situación de la mayoría de las empresas en el país sigue siendo satisfactoria. Esto, tanto desde el punto de vista de los resultados económicos que han tenido las unidades productivas como desde el punto de vista de las expectativas económicas de los propios empleadores. Ello es muy importante en el actual contexto porque aporta un dato que contribuye a contrarrestar un cierto pesimismo, que en periodos de ralentización de la economía se deja sentir especialmente. De este modo, los resultados permiten proyectar al conjunto de la economía ese optimismo relativo de la mayoría de los empleadores respecto a las posibilidades económicas futuras que sus empresas enfrentan.

Esta percepción favorable del entorno económico y del devenir inmediato de las empresas, está acompañado de algunos signos que indican una cierta consolidación del modelo productivo chileno, especialmente en lo que se refiere a condiciones de empleo. En primer lugar, los datos muestran que, tomando al conjunto de las empresas, las modalidades no tradicionales de empleo no han seguido aumentando al ritmo que lo venían haciendo, aplicándose tanto a las modalidades de externalización más comunes en Chile (subcontratación y suministro de trabajadores), como a su expresión en las formas contractuales.

Por un lado, la subcontratación solo ha aumentado en las empresas de menor tamaño, y por otro, el suministro de trabajadores se consolida como una modalidad más bien marginal y circunscrita básicamente a la gran empresa. No obstante, la subcontratación como modalidad se encuentra en todas las ramas de la producción y en todos los tipos de empresas. Pese a que la subcontratación como forma o modalidad productiva no ha seguido aumentando, se consolida la práctica de subcontratar la actividad principal de la empresa. De este modo, si bien cuantitativamente pareciera ser que las modalidades no tradicionales de empleo no son mayoritarias entre las empresas privadas del sector formal, cualitativamente sí es muy significativo el que la subcontratación se haya consolidado como una estrategia empresarial que incluye al propio giro de las empresas. Ello constituye un rasgo del tipo de cambio productivo que ha tenido este país en las últimas décadas.

En segundo lugar, los datos de la Encla 2014 muestran que, también en materia de condiciones de empleo, las modalidades de contrato temporal han detenido el crecimiento que habían mostrado desde fines de la década de los noventa. En este sentido, lo que predomina es el contrato indefinido. Del mismo modo, la



Encla señala también una importante incidencia de la rotación laboral, que responde también a estrategias empresariales para disminuir los costos asociados al contrato.

En tercer lugar, en cuanto a las condiciones de empleo, la estructura de remuneraciones en las empresas chilenas mantiene su carácter mayoritariamente baja en Chile. Esto es lo que arrojan los datos cuando se observa que casi la mitad de los trabajadores recibe un pago correspondiente a dos o menos unidades de salario mínimo. Los datos de las encuestas sobre el tema señalan que han crecido las remuneraciones promedio. No obstante, la Encla muestra que ese crecimiento no ha implicado una modificación de la distribución de las mismas, las que siguen concentradas en los tramos más bajos.

Del mismo modo, aunque es significativo que solamente un 9,9% de los trabajadores en este sector de la economía perciba un salario mínimo, inclusive con un descenso de la proporción de trabajadores de las microempresas que reciben esta remuneración mínima, la Encla 2014 muestra que siguen existiendo las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. En efecto, hay una concentración mayor de las mujeres en los tramos más bajos de remuneraciones y es mayor también el porcentaje de ellas que recibe el salario mínimo. En este ámbito, aún Chile tiene mucho que avanzar en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

En lo referido a condiciones de trabajo, los datos de la Encla 2014 muestran también una cierta estabilización en la implementación de los sistemas de organización del trabajo. Por ejemplo, en materia de distribución de jornada y uso del tiempo, los datos evidencian que desde el año 2005 se ha estabilizado la duración semanal de la jornada, conforme a los cambios normativos que ha habido en esta materia. Al mismo tiempo, se observa una disminución de las formas atípicas de uso del tiempo, o de sus formas más flexibles, como es el caso del uso de las horas extraordinarias, el sistemas de turnos y el trabajo en día domingo. Los indicadores muestran una disminución en estos últimos aspectos de la organización del tiempo de trabajo, aunque persiste la heterogeneidad entre las distintas empresas.

Por su parte, las condiciones de higiene y seguridad laboral muestran que persiste un cierto nivel de incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos. Aunque la mayoría de las empresas cumple con aquellos instrumentos de prevención de riesgos a los que los obliga la ley, sigue existiendo un importante nivel de incumplimiento, especialmente en materia del reglamento interno de higiene y seguridad y en materia de comité paritario. En ambos casos, alrededor de cuatro de cada diez empresas no cumple con esta norma. En cambio, la enorme mayoría de ellas sí da cumplimiento a la obligación de informar a sus trabajadores sobre exposición a riesgos.

Considerando que el comité paritario constituye también una instancia de participación de los trabajadores en las decisiones que involucran sus propias condiciones de trabajo y seguridad, es que resulta preocupante el nivel de incumplimiento en esta materia. Ello parece estar en sintonía con lo que la Encla 2014 arroja como resultados en el tema de capacitación, participación y gestión inclusiva. Al respecto, hay varias

cosas que resultan preocupantes. Por un lado, sigue siendo baja la cobertura de la capacitación laboral en Chile, especialmente en las empresas de menor tamaño. A la vez, no siempre la capacitación laboral se traduce en incrementos de remuneraciones, de modo que no hay tampoco mayor incentivo para que los trabajadores se capaciten.

Del mismo modo, la participación de los trabajadores en las empresas está prácticamente restringida a aspectos puramente consultivos y de información, sin que signifique cambios en materia de distribución del poder interno en las empresas a través de sistemas de gestión menos verticalistas y que otorguen realmente a los trabajadores la posibilidad de participar en la gestión de la empresa. Por cierto, no se trata de poner en duda la autoridad que tiene el empleador sino más bien de introducir modelos de gestión que sean compatibles con las nuevas tendencias que se observan en materia de gestión de recursos humanos.

Lo anterior, en materia de modelos de gestión y participación en las empresas, parece indicar que estas últimas en Chile han estado abiertas a la innovación y a la modernización pero no a introducir elementos de modernidad. Como lo planteó hace años el sociólogo Norbert Lechner, refiriéndose a la situación de América Latina y su desarrollo, aquí parece que ha habido modernización sin modernidad. Es decir, el cambio organizacional en las empresas no ha implicado mayores cambios en el modo de entender la gestión de los recursos humanos en ellas.

En materia de acción sindical y negociación colectiva, los resultados de la Encla 2014 muestran que no ha habido mayor cambio en la proporción de empresas que cuenta con sindicatos. Prácticamente hay sindicatos solamente en una de cada diez empresas y, a la vez, los que existen tienen pocos socios. De este modo, el fortalecimiento de la organización sindical sigue siendo una tarea pendiente para nuestro país, máxime cuando la propia encuesta muestra que existe una evaluación positiva respecto a la existencia de organizaciones sindicales. No obstante, el que se perciban como positivos, no parece tener un efecto en la decisión de constituir e integrar a estas organizaciones de trabajadores.

Lo interesante que nos muestra esta Encla 2014, sin embargo, es el aumento de la participación de mujeres en los sindicatos, lo que constituye un avance no solo en términos de la igualdad de género en materia laboral sino que también en materia del potencial impulso que la sindicalización femenina le puede imprimir al sindicalismo chileno en general.

Por su parte, la negociación colectiva sigue siendo otra de las tareas pendientes para Chile, por cuanto se mantiene en niveles muy inferiores a los que se conoce en el conjunto de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), por ejemplo. Es indudable que el tema de los sindicatos y el de la negociación colectiva están íntimamente relacionados, toda vez que al comparar las empresas con sindicato con aquellas sin sindicato, se aprecia la enorme diferencia en términos de negociación. Si aproximadamente dos de cada diez empresas en que no hay sindicato, han negociado colectivamente



en los últimos cinco años; entre las empresas que cuentan con organización sindical esta proporción se eleva a nueve de cada diez. Por esa razón es que el desafío en materia de extensión y fortalecimiento del sindicalismo, va de la mano con el desafío de extensión y fortalecimiento de la negociación colectiva.

Asimismo, la Encla 2014 aporta otra evidencia de la necesidad de modernizar realmente nuestro sistema de relaciones laborales. En efecto, si bien la conflictividad laboral se ha dicho que es baja en el país, medida por el número de huelgas que se realizan cada año y el número de trabajadores a los que involucran. Por otro lado, la mayoría de las huelgas o paros que declaran las empresas, han tenido lugar al margen de la negociación colectiva, lo cual indica que el conflicto y la negociación están presentes y no se agotan en los periodos de negociación colectiva. Es lógico suponer que lo conveniente sería que esos conflictos, en la eventualidad de producirse, pudieran encontrar expresión a través de los canales formales y establecidos en nuestra normativa laboral.

Finalmente, cabe señalar que en esta oportunidad se advierten ciertos cursos de acción que parecieran renovar el formato de flexibilidad respecto del factor trabajo, como son el incremento de la rotación laboral, el aumento de trabajadores de servicios transitorios y la ampliación de la subcontratación de la actividad económica principal de la empresa.

En síntesis, esta nueva versión de la Encla confirma una serie de rasgos que caracterizan a nuestro modelo laboral, y a la vez muestra cuáles son los aspectos y temas en los que debería avanzar la discusión sobre qué tipo de sistema de relaciones laborales y qué modelo de organización del trabajo es el que necesita un país que pretende avanzar hacia un genuino desarrollo. Las cifras indudablemente indican la debilidad de las relaciones colectivas, lo que incluye principalmente a la gestión inclusiva, las organizaciones sindicales y la negociación colectiva.



Anexos

Anexo Metodológico

1. Antecedentes

La Dirección del Trabajo, a través del Departamento de Estudios, cuenta con la principal y más completa encuesta sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales que se realiza en Chile. Su objetivo es recoger información de las empresas a través de sus empleadores, trabajadores y sindicatos con el fin de conocer las condiciones laborales y diseñar políticas públicas adecuadas a la realidad de las empresas.

Para esto, la Dirección del Trabajo encarga al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el diseño muestral y selección muestral de las empresas para dicho estudio.

El presente documento detalla la Metodología Muestral Efectiva que se utilizó para el desarrollo de la Encla 2014, en su octava versión.

La Metodología Muestral Efectiva fue elaborada por el siguiente equipo del Instituto Nacional de Estadísticas: Charles Durán Artigas (Jefe de Departamento de Investigación y Desarrollo); Leticia Morales Maluenda (Coordinadora Sección Estadísticas Económicas) y Joselin Jeldes Pizarro (Analista Investigador).

2. Marco Conceptual

2.1 Objetivo

Elaborar el diseño muestral y seleccionar el número de las empresas a levantar para el estudio.

3. Cobertura

3.1 Cobertura Temática

Se consideraron las empresas formales con cinco o más trabajadores que componen el Directorio INE 2012, según actividad económica CIIU Rev.3, definidas en el cuadro 1. Se excluyeron 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); Así también, las organizaciones de usuarios de agua.

**CUADRO 1****Empresas según Actividad Económica CIIU Rev.3**

Actividad Económica	Descripción de la Actividad Económica CIIU Rev. 3
A	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura
B	Pesca
C	Explotación de Minas y Canteras
D	Industria Manufacturera
E	Suministro de electricidad, gas y agua
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
H	Hoteles y Restaurantes
I	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
J	Intermediación Financiera
K	Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler
M	Enseñanza
N	Servicios sociales y de salud
O	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales

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

3.2 Cobertura Geográfica

Se consideraron todas las empresas definidas en la cobertura temática, ubicadas dentro de las regiones del territorio nacional. Excluyendo las comunas de Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Caleta 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.

3.3 Unidad Estadística

La unidad estadística es la empresa formal con cinco o más trabajadores; 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. La ubicación geográfica de la empresa es asignada de acuerdo a la ubicación física de la casa matriz.

3.4 Unidad de Información

La unidad de información en cada empresa es el empleador, dirigentes de sindicatos o trabajador dependiendo del instrumento que este siendo aplicado.

3.5 Unidad de Análisis

La unidad de análisis para la encuesta corresponde a dos unidades: empresa y trabajadores.

4. Diseño muestral

4.1 Población Objetivo

La población objetivo corresponde a todas las empresas formales con cinco o más trabajadores contratados en forma directa, que desarrollan alguna actividad económica, en el país.

4.2 Marco Muestral

El marco muestral es elaborado a partir del Directorio INE 2012, basado en información del SII, considerando todas las empresas con cinco o más trabajadores que realizan alguna actividad económica durante el año de referencia, el número de trabajadores se obtiene a partir del formulario 1.887 sobre rentas del Art. 42 N°1 (sueldos), otros componentes de la remuneración y retención del impuesto único de segunda categoría, correspondiendo a la última versión disponible (año 2012).

4.3 Estratificación

De acuerdo a los objetivos propuestos por la Dirección del Trabajo, se realizó una estratificación de acuerdo a la región, actividad económica definida en el punto 3.1 y tamaño de la empresa según número de trabajadores de la declaración anual, año 2012.

CUADRO 2

Tamaño de Empresas según 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

4.4 Tamaño de la Muestra Efectiva

La estimación del tamaño muestral efectiva a nivel nacional se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región, actividad económica y tamaño de la empresa según número de trabajadores, con un coeficiente de confianza del 95%, alcanzando a 3.374 empresas con un coeficiente de variación de 2,43%.

Para determinar el tamaño muestral efectivo de cada estrato, se distribuyó el total de unidades muestrales en forma proporcional al número de trabajadores. Por lo cual se aplicaron las siguientes formulas:



4.4.1 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 : Tamaño de la muestra
- Z : Estadístico normal estándar correspondiente a un nivel de confianza 95%
- e_r : Error relativo
- S_h : Desviación estándar en el nivel del estrato h (región, tamaño y actividad económica).
- y_h : Número de trabajadores en el nivel del estrato h (región, tamaño y actividad económica).
- N_h : Tamaño de la población en el nivel del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

Distribución del tamaño muestral efectivo en forma proporcional de acuerdo al número de trabajadores de cada estrato.

$$n_h = n * \frac{\sum_{i=1}^k y_{hi}}{\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

- n_h : Tamaño de la muestra en el nivel del estrato h (región, tamaño y actividad económica).
- n : Tamaño de la muestra
- $\sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número del i -ésimo trabajador de las empresas en el tramo aleatorio a nivel del estrato h (región, tamaño y actividad económica).
- $\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número total de trabajadores de las empresas del tramo aleatorio del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

Para obtener una mejor representación y disminuir el error de muestreo proveniente de la dispersión observada en la variable de análisis "número de trabajadores" contenidas en el Marco Muestral, se seleccionaron las empresas más grandes y se clasifican como tramo a censar o inclusión forzosa (IF) y el resto de las empresas, como tramo aleatorio (TA).

Existen dos formas para determinar el punto de corte para estos tramos. La primera se obtiene según el número de trabajadores de las empresas a censar y el error de muestreo que resulta de restar al marco muestral estas empresas. La segunda corresponde a aquellos estratos en que el tamaño del marco muestral es mínimo y no se puede calcular una muestra aleatoria.

Sin embargo, el tamaño definitivo de cada estrato está sujeto a costos versus precisión, por lo cual se aumentó o disminuyó el número de empresas de algunos estratos y así se fortaleció su representatividad y precisión en cada nivel necesaria para el estudio.

4.4.2 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 (región, tamaño y actividad económica).

$\sqrt{V(\hat{Y})_h}$: Varianza muestral estimada del número de trabajadores del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

4.4.3 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 (región, tamaño y actividad económica).

N_h : Número de empresas en el estrato h (región, tamaño y actividad económica).

n_h : Tamaño muestral del estrato h (región, tamaño y actividad económica).



4.4.4 Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato

$$S_h^2 = \frac{N_h}{(N_h - 1)} * o_h^2$$

Donde:

S_h^2 : Cuasi-varianza que mide la dispersión del número de trabajadores de las empresas de la muestra en el estrato h (región, tamaño y actividad económica).

N_h : Número de empresas en el estrato h (región, tamaño y actividad económica).

o_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

4.4.5 Varianza del número de trabajadores del estrato

$$o_h^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (y_{hi} - \bar{y}_h)^2}{N_h}$$

Donde:

o_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

y_{hi} : Número de trabajadores de la i -ésima empresa del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

\bar{y}_h : Media aritmética del número de trabajadores en el estrato h (región, tamaño y actividad económica).

N_h : Número de empresas en el estrato h (región, tamaño y actividad económica).

Finalmente el tamaño muestral efectivo, según su estratificación, está conformado de la siguiente manera:

CUADRO 3

Tamaños Muestrales según Región, Encla 2014

Región	Marco Muestral	Muestra Efectiva			
		Total Muestra	Inclusión Forzosa	Inclusión Aleatoria	Coefficiente de Variación (%)
Total	89.580	3.374	265	3.109	2,43
Arica y Parinacota	817	144	20	124	2,45
Tarapacá	1.623	163	23	140	2,89
Antofagasta	2.318	203	17	186	3,06
Atacama	1.191	148	12	136	2,80
Coquimbo	3.037	188	25	163	3,19
Valparaíso	8.615	272	19	253	3,12
O'Higgins	3.986	234	27	207	2,71
Maule	4.547	208	13	195	2,87
Biobío	8.481	262	10	252	3,10
Araucanía	3.473	215	13	202	3,60
Los Ríos	1.583	165	12	153	2,88
Los Lagos	3.868	241	24	217	3,62
Aysén	418	99	16	83	2,41
Magallanes	1.039	172	15	157	2,18
Metropolitana	44.584	660	19	641	3,52

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

CUADRO 4

Tamaños Muestrales según Tamaño de la Empresa (por número de trabajadores). Encla 2014

Tamaño	Marco Muestral	Muestra Efectiva			
		Total Muestra	Inclusión Forzosa	Inclusión Aleatoria	Coefficiente de Variación (%)
Total	89.580	3.374	265	3.109	2,43
Grandes	2.901	730	151	579	4,34
Medianas	8.892	883	82	801	2,56
Pequeñas	40.336	1.383	22	1.361	2,69
Micro	37.451	378	10	368	2,59

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



CUADRO 5

Tamaños Muestrales según Región y Tamaño de la Empresa (por número de trabajadores). Encla 2014

Región	Marco Muestral	Muestra Efectiva			
		Total Muestra	Inclusión Forzosa	Inclusión Aleatoria	Coefficiente de Variación (%)
Total	89.580	3.374	265	3.109	2,43
Arica y Parinacota	817	144	20	124	2,45
Grande	8	4	4	-	-
Mediana	48	26	16	10	5,78
Pequeña	382	91	-	91	4,97
Micro	379	23	-	23	5,32
Tarapacá	1.623	163	23	140	2,89
Grande	14	10	6	4	2,82
Mediana	131	43	8	35	5,29
Pequeña	729	89	6	83	5,65
Micro	749	21	3	18	5,52
Antofagasta	2.318	203	17	186	3,06
Grande	45	26	9	17	5,8
Mediana	244	53	8	45	5,92
Pequeña	1.089	97	-	97	5,35
Micro	940	27	-	27	5,26
Atacama	1.191	148	12	136	2,80
Grande	23	12	7	5	4,86
Mediana	109	44	5	39	4,60
Pequeña	569	80	-	80	5,77
Micro	490	12	-	12	7,65
Coquimbo	3.037	188	25	163	3,19
Grande	44	25	12	13	6,61
Mediana	228	41	4	37	6,82
Pequeña	1.391	93	9	84	5,31
Micro	1.374	29	-	29	4,71
Valparaíso	8.615	272	19	253	3,12
Grande	144	57	14	43	6,91
Mediana	671	95	5	90	4,15
Pequeña	3.871	93	-	93	5,36
Micro	3.929	27	-	27	4,13

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

Continúa

CUADRO 5

Tamaños Muestrales según Región y Tamaño de la Empresa (por número de trabajadores). Encla 2014

Región	Marco Muestral	Muestra Efectiva			
		Total Muestra	Inclusión Forzosa	Inclusión Aleatoria	Coefficiente de Variación (%)
Total	89.580	3.374	265	3.109	2,43
Lib. Gral. B. O'Higgins	3.986	234	27	207	2,71
Grande	80	33	17	16	4,33
Mediana	371	72	9	63	4,97
Pequeña	2.003	106	-	106	5,79
Micro	1.532	23	1	22	5,31
Maule	4.547	208	13	195	2,87
Grande	61	27	9	18	5,15
Mediana	380	60	4	56	5,38
Pequeña	2.131	93	-	93	5,43
Micro	1.975	28	-	28	5,22
Biobío	8.481	262	10	252	3,10
Grande	170	54	10	44	6,88
Mediana	772	72	-	72	5,64
Pequeña	3.798	103	-	103	5,11
Micro	3.741	33	-	33	4,87
Araucanía	3.473	215	13	202	3,60
Grande	72	30	6	24	8,36
Mediana	245	69	5	64	5,03
Pequeña	1.571	86	2	84	5,65
Micro	1.585	30	-	30	4,43
Los Ríos	1.583	165	12	153	2,88
Grande	15	10	6	4	5,25
Mediana	99	46	4	42	5,05
Pequeña	663	81	-	81	5,65
Micro	806	28	2	26	5,00
Los Lagos	3.868	241	24	217	3,62
Grande	99	58	18	40	7,58
Mediana	317	60	5	55	4,97
Pequeña	1.822	100	-	100	5,43
Micro	1.630	23	1	22	5,85

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

Continúa

**CUADRO 5**

Tamaños Muestrales según Región y Tamaño de la Empresa (por número de trabajadores). Encla 2014

Región	Marco Muestral	Muestra Efectiva			
		Total Muestra	Inclusión Forzosa	Inclusión Aleatoria	Coefficiente de Variación (%)
Total	89.580	3.374	265	3.109	2,43
Aysén	418	99	16	83	2,41
Grande	5	5	5	-	-
Mediana	30	14	3	11	4,41
Pequeña	196	58	5	53	5,23
Micro	187	22	3	19	5,33
Magallanes	1.039	172	15	157	2,18
Grande	12	9	9	-	-
Mediana	86	45	6	39	3,73
Pequeña	429	93	-	93	5,01
Micro	512	25	-	25	4,90
Metropolitana	44.584	660	19	641	3,52
Grande	2.109	370	19	351	5,29
Mediana	5.161	143	-	143	4,17
Pequeña	19.682	120	-	120	5,12
Micro	17.622	27	-	27	5,18

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

CUADRO 6**Tamaños Muestrales según Actividad Económica CIU. Rev3. Encla 2014**

Actividad	Marco Muestral	Muestra Efectiva			
		Total Muestra	Inclusión Forzosa	Inclusión Aleatoria	Coefficiente de Variación (%)
Total	89.580	3.374	265	3.109	2,43
A	3.868	241	24	217	3,62
B	99	58	18	40	7,58
C	317	60	5	55	4,97
D	1.822	100	-	100	5,43
E	1.630	23	1	22	5,85
F	418	99	16	83	2,41
G	5	5	5	-	-
H	30	14	3	11	4,41
I	196	58	5	53	5,23
J	187	22	3	19	5,33
K	1.039	172	15	157	2,18
M	12	9	9	-	-
N	86	45	6	39	3,73
O	429	93	-	93	5,01

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

Los sesgos no atribuibles a la muestra, y que dependen de la dinámica y la complejidad de los sectores, 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.

4.5 Método de Selección

La primera parte de la selección se realizó 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 realizó en forma independiente para cada estrato (región, tamaño según número de trabajadores y actividad económica). Se realizó una 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, incluyendo las unidades de reemplazo, fueron verificadas telefónicamente, para así 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 pudieron presentar algunas empresas seleccionadas, entre la fecha de referencia de los marcos muestrales y la fecha del levantamiento, se envió a la Dirección del Trabajo un 40% de empresas para eventuales reemplazos.

4.6 Factores de Expansión por número de trabajadores

Como se ha indicado, la información recolectada se hizo a través de una muestra de empresas. Por lo tanto, para obtener una visión completa de ellas 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:

4.6.1 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 (región, tamaño y actividad económica).

$\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas IF del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

$\sum_{i=1}^K y(IF_e)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas IF efectivamente logradas, del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

Como se realiza una estratificación más desagregada, 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 estratos tendrán su propio tratamiento.

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la siguiente forma:

4.6.2 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 y actividad económica).

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas del TA del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

$\sum_{i=1}^K y(TA_e)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas efectivamente logradas en el TA del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

4.7 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:



4.7.1 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 y actividad económica).

$\sum_{i=1}^k y(IF)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al tramo IF del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

$\sum_{i=1}^K y(IF_e)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas efectivamente logradas del marco muestral correspondiente al tramo IF, del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

4.7.2 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 y actividad económica).

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al tramo aleatorio TA del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

$\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral efectivamente logradas correspondiente al TA del estrato h (región, tamaño y actividad económica).

4.8 Niveles de estimación

De acuerdo a los objetivos del estudio, los niveles de estimación son:

- Representatividad a nivel de Región
- Representatividad a nivel Tamaño (número de trabajadores)
- Representatividad a nivel de Región-Tamaño (número de trabajadores)
- Representatividad a nivel nacional de Actividad Económica

Glosario

Comité bipartito de capacitación

Tiene por objetivos acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación. Toda empresa con más de 15 trabajadores debe constituir un comité bipartito de capacitación, integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Comité paritario de higiene y seguridad

Es un comité que tiene por objetivos asesorar e instruir a los trabajadores en materias de higiene y seguridad (correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilancia del cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigación de las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa, entre otros). Todas las empresas con más de 25 trabajadores deben organizar un comité paritario de este tipo, el que estará integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Conflicto colectivo

Corresponde a un conflicto laboral que involucra a varios trabajadores, quienes actúan colectivamente para enfrentar al empleador.

Conflicto laboral

Corresponde a un conflicto entre trabajador y empleador por causas propias del proceso de trabajo. Puede involucrar a uno o más trabajadores.

Contrato colectivo

Es un acuerdo o documento suscrito por los trabajadores y la empresa, en el marco de una negociación, y en el que se estipulan las condiciones de trabajo y de remuneraciones pactadas por la empresa y los trabajadores. Este instrumento está sometido a un procedimiento reglado, está sometido a plazos y la ley establece los mecanismos a los que los trabajadores pueden recurrir en caso de no llegar a acuerdo con el empleador, como es el caso de la huelga.

Contrato individual de trabajo

Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Es consensuado entre trabajador y empleador y debe constar por escrito.

Convenio colectivo

Es un documento que tiene los mismos efectos del contrato colectivo pero se diferencia por el hecho de que a él se llega mediante un procedimiento menos regulado que en el caso del contrato colectivo. Por ejemplo, un convenio puede negociarse en cualquier momento, no da derecho a fuero, no da derecho a huelga, etc.



Empleador

La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Empresa contratista

Es la empresa subcontratada por una empresa mandante para realizar labores bajo el régimen de subcontratación.

Empresa mandante

Es la empresa que contrata a otra para realizar labores bajo el régimen de subcontratación.

Empresa

Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada (RUT).

Establecimiento

Unidad física en la que opera la empresa. Usualmente se conoce como local, sucursal, faena, etc.

Fuero maternal

Corresponde al fuero del que goza una trabajadora durante todo el periodo del embarazo y hasta un año después del término del descanso de maternidad (postnatal).

Horas extraordinarias

Las correspondientes a la jornada que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente. Se pueden pactar un máximo de dos horas extras por día.

Huelga

Corresponde a la paralización de las actividades por parte de los trabajadores en el marco de un proceso de negociación colectiva o de otras circunstancias.

Incentivos salariales

Son estímulos, premios o recompensas otorgados al trabajador en función de la cantidad y calidad del esfuerzo que dedica a su trabajo.

Jornada bisemanal

Corresponde a jornadas con dos semanas de trabajo ininterrumpidas.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato o el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Jornada ordinaria de trabajo

No puede exceder de las 45 horas semanales ni 10 horas diarias.

Jornada parcial

Corresponde a jornadas de hasta 30 horas a la semana.

Jornadas especiales (artículo 27 del Código Laboral)

Corresponde a jornadas de hasta 60 horas semanales como máximo, y que se utilizan en sectores como hoteles, restaurantes y clubes.

Mecanismos de participación

Corresponde a instancias o iniciativas mediante las cuales la empresa permite la participación de los trabajadores en diversos temas (comités de bienestar, comités de cultura, comités de recreación, comités de capacitación, entre otros).

Negociación colectiva

Es un procedimiento regulado por la legislación laboral mediante el cual los trabajadores y los empleadores negocian o acuerdan condiciones de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. Los trabajadores pueden estar representados por uno o más sindicatos, o por grupos de trabajadores (grupo negociador). El resultado de una negociación colectiva es un instrumento colectivo (contrato o convenio).

Permiso postnatal

Corresponde al descanso que tiene derecho la mujer trabajadora durante doce semanas posteriores al parto.

Permiso prenatal

Corresponde al descanso que tiene derecho la mujer trabajadora durante seis semanas antes del parto.

Personal subcontratado

Corresponde a trabajadores de una empresa externa que ha sido contratada por el empleador o la empresa para realizar labores que esta necesite. La supervisión de estos trabajadores depende de la empresa externa (empresa contratista).



Personal suministrado por terceros

Corresponde a trabajadores puestos a disposición del empleador por una empresa externa para los propósitos que este determine y que son supervisados por él.

Receso sindical

Se refiere al periodo en el que sindicatos legalmente vigentes 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.

Reglamento interno de higiene y seguridad

Es un reglamento al que están obligadas todas las empresas, independiente del número de trabajadores que tengan, por la Ley 16.744 (Art. 67) sobre seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y cuyo contenido corresponde a normas sobre prevención y seguridad en el trabajo.

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad

Es un reglamento al que están obligadas las empresas que tengan 10 trabajadores o más, como resultado del artículo 153 del Código del Trabajo. Debe contener las obligaciones y prohibiciones a que deben estar sujetos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, así como las normas que deben garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Relaciones laborales

Se llama así al conjunto de relaciones que establecen en la empresa los trabajadores y los empleadores, a través de los órganos de representación que ellos se den (sindicatos, comités, grupos negociadores, etc.).

Remuneraciones brutas

Corresponde a la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, sin considerar los descuentos legales (previsionales, de salud, etc.).

Sistemas excepcionales de jornada

Corresponde a jornadas con una distribución distinta a la de la jornada ordinaria, y que se utilizan en determinadas faenas (mineras, por ejemplo). Se caracterizan por un mayor número de días seguidos de trabajo y un consiguiente mayor número de días seguidos de descanso.

Trabajador

Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajadores contratados directamente

Son los trabajadores cuyo contrato individual de trabajo es con la empresa en que realizan las labores por las que reciben su remuneración.

Trabajadores temporales

Corresponde a trabajadores contratados directamente mediante contratos a plazo fijo, por obra o faena.

Indice de tablas

ASPECTOS METODOLÓGICOS		21
Cuadro N° 1	Tamaño de empresa según número de trabajadores directamente contratados	23
Cuadro N° 2	Cantidad de empresas y de trabajadores en la muestra y en el marco muestral ⁽¹⁾	25
Capítulo 1		
LAS EMPRESAS Y SU ENTORNO ECONÓMICO		29
Cuadro N° 3	Distribución porcentual de empresas, según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por tamaño de empresa	33
Cuadro N° 4	Distribución porcentual de empresas, según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por rama de actividad económica	35
Cuadro N° 5	Distribución porcentual de empresas, según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por región de la casa matriz de la empresa	36
Cuadro N° 6	Distribución porcentual de empresas, según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por tamaño de empresa	38
Cuadro N° 7	Distribución porcentual de empresas, según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por rama de actividad económica	39
Cuadro N° 8	Distribución porcentual de empresas, en relación a la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por región de la casa matriz	40
Cuadro N° 9	Distribución porcentual de empresas, según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por tamaño de empresa	42
Cuadro N° 10	Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por existencia de sindicato	43
Cuadro N° 11	Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por rama de actividad económica	44
Cuadro N° 12	Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato, por región de la casa matriz	45
Capítulo 2		
FORMAS DE CONTRATACIÓN		47
Cuadro N° 13	Distribución absoluta y porcentual según tipo de contrato, por sexo	51
Cuadro N° 14	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por tamaño de empresa	53
Cuadro N° 15	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por rama de actividad económica	54
Cuadro N° 16	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por región de la casa matriz	55



Cuadro N° 17	Cantidad de contratos a plazo fijo, celebrados y renovados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , y tasa (%) de renovaciones ⁽²⁾ , por tamaño de empresa ⁽³⁾	57
Cuadro N° 18	Cantidad de contratos por obra o faena, celebrados y renovados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , y tasa (%) de renovaciones ⁽²⁾ , por tamaño de empresa ⁽³⁾	58
Cuadro N° 19	Cantidad de contratos celebrados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , según tipo de contrato y tamaño de empresa	59
Cuadro N° 20	Cantidad de contratos finiquitados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , según tipo de contrato y tamaño de empresa	59
Cuadro N° 21	Tasa de contratos finiquitados sobre el total de contratos celebrados en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , según tipo de contrato y tamaño de empresa	60
Cuadro N° 22	Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por sexo	61
Cuadro N° 23	Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por tamaño de empresa	61
Cuadro N° 24	Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por rama de actividad económica	62
Cuadro N° 25	Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por existencia de sindicato	63

Capítulo 3

LA SUBCONTRATACIÓN Y EL SUMINISTRO DE TRABAJADORES 67

Cuadro N° 26	Tasa de trabajadores subcontratados ⁽¹⁾ en relación al total (propios y externos), en empresas que cuentan con trabajadores subcontratados laborando en la empresa, por rama de actividad económica ⁽²⁾	77
Cuadro N° 27	Cantidad y porcentaje de empresas que subcontrata ⁽¹⁾ , por tipo de actividades subcontratadas	78
Cuadro N° 28	Porcentaje de empresas según formas de vinculación entre la empresa mandante ⁽¹⁾ y la empresa contratista	80
Cuadro N° 29	Cantidad y porcentaje de empresas que subcontratan la actividad principal, según lugar en que se desarrolla y tamaño de empresa	80

Capítulo 4

REMUNERACIONES 85

Cuadro N° 30	Montos de Salario Mínimo (SM) bruto nominales y reales en Chile 2005-2006 a 2013-2014 y sus variaciones nominales y reales ⁽¹⁾ . Participación del Salario Mínimo en el PIB por persona y sus variaciones porcentuales y en puntos porcentuales ⁽²⁾	88
Cuadro N° 31	Distribución proporcional de los trabajadores que son contratados por el Salario Mínimo, con Jornada Completa, por tamaño de empresa según sexo. Junio 2014	94
Cuadro N° 32	Equivalencias: Monto remuneración bruta mensual - ingreso mínimo bruto mensual	97

Cuadro N° 33	Distribución de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾ de junio de 2014, por tamaño de empresa	98
Cuadro N° 34	Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾ de junio de 2014, por región de la casa matriz de la empresa	99
Cuadro N° 35	Distribución porcentual de trabajadores según tramo de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾ , por rama de actividad económica	100
Cuadro N° 36	Tasas de trabajadores ⁽¹⁾ que perciben remuneraciones menores o iguales al salario mínimo a junio de 2014, por tipo de jornada y tamaño de empresa	103
Cuadro N° 37	Porcentaje que representan los trabajadores afectos a un Salario Mínimo o menos sobre el total de trabajadores, según tamaño de empresa. En octubre-diciembre 2008, junio-agosto 2011 y junio 2014	104
Cuadro N° 38	Porcentaje de empresas que pagan gratificación según tipo (legal o pactada) y modalidad Art. 47 y 50 del Código del Trabajo ⁽¹⁾ por tamaño de empresa, a junio de 2014	110
Cuadro N° 39	Proporción de las empresas según periodicidad de pago de las gratificaciones por tamaño de la empresa, a junio de 2014	111
Cuadro N° 40	Proporción de las empresas según modalidades para el pago de gratificaciones, por existencia de sindicato, a junio de 2014	111
Cuadro N° 41	Proporción de empresas según periodicidad del pago de las gratificaciones por existencia de sindicato, a junio de 2014	112

Capítulo 5

CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO 115

Cuadro N° 42	Distribución de empresas que han capacitado en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , según jornada en que se realiza la capacitación a los trabajadores	120
Cuadro N° 43	Distribución de empresas que han capacitado en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , por jornada en que se realiza la capacitación, según rama de actividad económica	121
Cuadro N° 44	Distribución de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾ , según fuentes de financiamiento ⁽²⁾ que utilizan las empresas para la capacitación (2011, 2014)	123
Cuadro N° 45	Comparación de distribución de empresas en las que, en los últimos 12 meses ⁽¹⁾ , se han hecho reuniones con los trabajadores o la directiva sindical sobre materias de capacitación laboral y aquellas en que los trabajadores participan en las políticas de capacitación, según tamaño de empresa	127

Capítulo 6

JORNADA DE TRABAJO 129

Cuadro N° 46	Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾ , según tamaño de empresa	133
Cuadro N° 47	Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾ , según rama de actividad económica	134



Cuadro N° 48	Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador ⁽¹⁾ , según región de la casa matriz	135
Cuadro N° 49	Cantidad de trabajadores por tipo de jornada, según sexo	137
Cuadro N° 50	Cantidad de trabajadores por tipo de jornada, según tamaño de empresa	138
Cuadro N° 51	Cantidad de trabajadores por tipo de jornada, según rama de actividad económica	140
Cuadro N° 52	Distribución de trabajadores por tipo de jornada, según región de la casa matriz de la empresa	141
Cuadro N° 53	Distribución de empresas y trabajadores que realizaron horas extraordinarias, según tamaño de empresa	142
Cuadro N° 54	Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo, según rama de actividad económica	146
Cuadro N° 55	Promedio de días de trabajo y descanso y de duración de pausas de colación y otras, según tamaño de empresa	147
Cuadro N° 56	Promedio de días de trabajo y descanso y de duración de pausas de colación y otras, según rama de actividad económica	148
Cuadro N° 57	Proporción de empresas en las que existen sistemas de turnos, según tamaño de empresa e informante ⁽¹⁾	149
Cuadro N° 58	Proporción de empresas en las que existen sistemas de turnos, según rama de actividad económica e informante ⁽¹⁾	150
Cuadro N° 59	Proporción de empresas en las que existen sistemas de turnos, según región de la casa matriz de la empresa e informante ⁽¹⁾	151
Cuadro N° 60	Síntesis de la organización del tiempo de trabajo	153

Capítulo 7

ORGANIZACIONES SINDICALES

Cuadro N° 61	Porcentaje de empresas sin sindicato según tamaño ⁽¹⁾ donde han existido intentos en el último año ⁽²⁾ por formar un sindicato	162
Cuadro N° 62	Distribución y porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾ , según rama de actividad económica	163
Cuadro N° 63	Porcentaje de empresas con sindicato, por tamaño de empresa ⁽¹⁾ , según cantidad de sindicatos existentes en ellas	164
Cuadro N° 64	Distribución de afiliados al sindicato por tamaño de empresa ⁽¹⁾ , según sexo de los afiliados	165
Cuadro N° 65	Distribución de empresas de diez o más trabajadores, según tamaño y tramos de número de socios del sindicato mayoritario	166
Cuadro N° 66	Porcentaje de afiliación sindical, por tamaño de empresa ⁽¹⁾ , según sexo de los afiliados ⁽²⁾	168
Cuadro N° 67	Cantidad y porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾ en las que el sindicato realizó las siguientes acciones en representación de sus afiliados durante el último año ⁽²⁾⁽³⁾	170
Cuadro N° 68	Porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾ por acciones emprendidas por el sindicato en beneficio de sus afiliados, según realización de ellas durante el último año ⁽²⁾	172

Cuadro N° 69	Distribución de empresas por existencia de sindicato ⁽¹⁾ , según percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales	174
Cuadro N° 70	Percepción del dirigente sobre la actitud de la empresa respecto del sindicato, por tamaño de empresa	175
Cuadro N° 71	Cantidad y porcentaje de empresas con sindicato ⁽¹⁾⁽²⁾ en las que de acuerdo a los dirigentes sindicales, ha existido actitudes negativas, prácticas antisindicales o desleales de la empresa ⁽³⁾	176
Capítulo 8		
NEGOCIACIÓN COLECTIVA		179
Cuadro N° 72	Porcentaje de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según tamaño de empresa ⁽²⁾	185
Cuadro N° 73	Porcentaje de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según rama de actividad económica	188
Cuadro N° 74	Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según ente negociador, tipo de instrumento y tamaño de empresa ⁽²⁾	191
Cuadro N° 75	Porcentaje ⁽¹⁾ de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽²⁾ negociados por grupo negociador, según existencia de sindicato y tipo de instrumento	191
Cuadro N° 76	Porcentaje de empresas, con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ por tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva ⁽²⁾	192
Cuadro N° 77	Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según si pactaron o no cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad, por tamaño de empresa ⁽²⁾	193
Cuadro N° 78	Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según nivel de reajuste salarial promedio en relación al IPC obtenido en los últimos 12 meses ⁽²⁾ , por existencia de sindicato	194
Cuadro N° 79	Porcentaje de empresas que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , sobre el total de empresas con instrumentos vigentes, por tamaño de empresa ⁽²⁾	195
Cuadro N° 80	Porcentaje de empresas por razón principal para extender beneficios del instrumento colectivo a los trabajadores no involucrados en la negociación ⁽¹⁾	195
Cuadro N° 81	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva ⁽¹⁾ , según existencia de sindicato	197
Cuadro N° 82	Porcentaje de empresas que consideran conveniente o muy conveniente la negociación colectiva ⁽¹⁾ , según informante y región de la casa matriz de la empresa	200
Cuadro N° 83	Distribución de empresas según si los empleadores entregaron o no suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación ⁽¹⁾	201
Cuadro N° 84	Distribución de empresas según existencia de asesorías externas al sindicato para enfrentar negociaciones u otro problema con la empresa ⁽¹⁾ , según tipo de instrumento colectivo vigente ⁽²⁾	201



Cuadro N° 85	Porcentaje de empresas en que ha habido huelgas, paros u otras situaciones de conflicto colectivo, según informante y tamaño de empresa	202
Cuadro N° 86	Porcentaje de empresas en que ha habido huelgas, paros u otras situaciones de conflicto colectivo, según tamaño de empresa ⁽¹⁾ y circunstancia en que se produjo el conflicto	203

Capítulo 9

EMPRESA Y GESTIÓN INCLUSIVA

205

Cuadro N° 87	Porcentaje de empresas ⁽¹⁾ según causas a las que obedece el conflicto e informante	209
Cuadro N° 88	Porcentaje de empresas según existencia de sindicato y de reuniones del encargado de RRHH con los trabajadores	211
Cuadro N° 89	Distribución de empresas por tamaño, según periodicidad con que se ha reunido el Sindicato con el encargado de RRHH de la empresa en los últimos 12 meses e informante	212
Cuadro N° 90	Distribución de empresas según percepción que tienen los Dirigentes Sindicales y Trabajadores, acerca de la disposición para informar a los trabajadores y tamaño de estas	213
Cuadro N° 91	Distribución de empresas según la percepción que tienen los Dirigentes Sindicales y Trabajadores, acerca de la disposición de las empresas a recibir sugerencias de los trabajadores y tamaño de estas	215
Cuadro N° 92	Distribución de las empresas que consultan habitualmente a sus trabajadores según materia consultada e informante	216
Cuadro N° 93	Distribución de empresas que informan o consultan al Sindicato, según materia	217
Cuadro N° 94	Distribución de empresas en relación al nivel más alto de decisión en materia de prevención de riesgos, seguridad e higiene, según tamaño de empresa ⁽¹⁾	219
Cuadro N° 95	Porcentaje de empresas según frecuencia de participación del Sindicato y Trabajadores en las decisiones de capacitación e informante	220
Cuadro N° 96	Distribución de empresas según existencia de mutuo acuerdo con los trabajadores, para realizar horas extras	221

Capítulo 10

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

223

Cuadro N° 97	Cantidad y distribución de empresas con accidentes del trabajo ⁽¹⁾ , por región de la casa matriz de la empresa	227
Cuadro N° 98	Empresas que cumplen con implementación de instrumentos de prevención de riesgo, según rama de actividad económica	233
Cuadro N° 99	Porcentaje de empresas que cumplen con el Deber de Informar, por ocasión ⁽¹⁾ y modo en que informa	236
Cuadro N° 100	Porcentaje de empresas que realizaron acciones de prevención de riesgos, por tipo de acción realizada en el último mes ⁽¹⁾ e informante	238
Cuadro N° 101	Distribución de empresas por nivel más alto de la empresa en el que se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales en seguridad y salud	240

Cuadro N° 102	Porcentaje de empresas que presentan factores de riesgo, según factor	241
Cuadro N° 103	Proporción de empresas que presentan factores de riesgo, según factor y tamaño	242
Cuadro N° 104	Porcentaje de empresas que presentan factores de riesgo, según factor y rama de actividad económica	243
Cuadro N° 105	Porcentaje de empresas con problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema e informante	246

Indice de gráficos

Capítulo 1		
LAS EMPRESAS Y SU ENTORNO ECONÓMICO		29
Gráfico N° 1	Variación porcentual anual del Producto Interno Bruto (PIB)	31
Gráfico N° 2	Distribución porcentual de empresas según comparación de su empresa con otras de similar tamaño	32
Gráfico N° 3	Distribución porcentual de empresas según percepción de los empleadores respecto de su situación al compararse con otras de similar tamaño y rubro, por existencia de sindicato	34
Gráfico N° 4	Distribución porcentual de empresas según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior	37
Gráfico N° 5	Distribución porcentual de empresas según la evaluación de los resultados económicos con respecto al año anterior, por existencia de sindicato	38
Gráfico N° 6	Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato	41
Capítulo 2		
FORMAS DE CONTRATACIÓN		47
Gráfico N° 7	Distribución de trabajadores según tipo de contrato	50
Gráfico N° 8	Evolución de porcentaje de contratos no indefinidos. Años 1999, 2002, 2004, 2006, 2008, 2011 y 2014	51
Gráfico N° 9	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato, por sexo	52
Gráfico N° 10	Distribución de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos, por existencia de sindicato y tamaño de empresa	64
Gráfico N° 11	Distribución de trabajadores con contratos indefinidos según antigüedad de los contratos (2011-2014)	65
Capítulo 3		
LA SUBCONTRATACIÓN Y EL SUMINISTRO DE TRABAJADORES		67
Gráfico N° 12	Porcentaje de empresas que subcontratan ⁽¹⁾ y de empresas que utilizan trabajo suministrado ⁽²⁾ respecto del total de empresas (2008, 2011, 2014)	69
Gráfico N° 13	Porcentajes de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan trabajo suministrado, según tamaño de empresa respecto del total de empresas (2008, 2011, 2014)	71
Gráfico N° 14	Porcentaje de empresas que subcontratan la actividad económica principal, según tamaño, sobre las empresas que subcontratan alguna actividad ⁽¹⁾ (2008, 2011, 2014)	73
Gráfico N° 15	Proporción (%) de empresas que subcontratan ⁽¹⁾ y de empresas que utilizan trabajo suministrado ⁽²⁾ , según rama de actividad económica ⁽³⁾	76
Gráfico N° 16	Porcentaje de empresas que subcontratan ⁽¹⁾ y de empresas que utilizan trabajo suministrado ⁽²⁾ , por región de la casa matriz de la empresa ⁽³⁾	81

**Capítulo 4****REMUNERACIONES**

85

Gráfico N° 17	Porcentaje de trabajadores contratados por el Salario Mínimo con Jornada Completa, en junio de 2014	90
Gráfico N° 18	Porcentaje de trabajadores contratados por el Salario Mínimo con Jornada Completa, por tamaño de empresa, en junio de 2014	90
Gráfico N° 19	Porcentaje que representan los trabajadores contratados por el Salario Mínimo sobre el total de trabajadores, con Jornada Completa, por rama de actividad económica. Junio 2014	91
Gráfico N° 20	Proporción que representan los trabajadores contratados por el Salario Mínimo sobre el total de trabajadores, por región, con Jornada Completa, a junio de 2014	92
Gráfico N° 21	Porcentajes de participación de trabajadores mujeres y hombres contratados por el Salario Mínimo, con Jornada Completa, en junio de 2014	93
Gráfico N° 22	Distribución porcentual de trabajadores contratados por el Salario Mínimo, con Jornada Completa, en junio de 2014, según sexo	94
Gráfico N° 23	Tasa de participación de trabajadores contratados por el Salario Mínimo (SM), con Jornada Completa, por tramo de edad en Junio 2014	95
Gráfico N° 24	Porcentaje de trabajadores contratados por el Salario Mínimo, según tramo de edad, con Jornada Completa a junio 2014	96
Gráfico N° 25	Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneración bruta mensual ⁽¹⁾ , a junio de 2014	97
Gráfico N° 26	Distribución porcentual de trabajadores según tramo de remuneraciones brutas mensuales ⁽¹⁾ de junio de 2014, por existencia de sindicato	101
Gráfico N° 27	Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales, a junio de 2014, por jornada	102
Gráfico N° 28	Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales, a junio de 2014, jornada completa por grupo de edad	105
Gráfico N° 28B	Distribución porcentual de trabajadores según tramos de remuneraciones brutas mensuales, a junio de 2014, jornada parcial por grupo de edad	106
Gráfico N° 29	Distribución de empresas respecto del no pago y el pago de gratificaciones según tipo, a junio de 2014	109

Capítulo 5**CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**

115

Gráfico N° 30	Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾ , según tamaño de empresa (2011, 2014)	118
Gráfico N° 31	Porcentaje de trabajadores que han sido capacitados en el último año ⁽¹⁾ , según tamaño de empresa (2011, 2014)	118
Gráfico N° 32	Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾ , según rama de actividad económica	119

Gráfico N° 33	Distribución de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾ , según fuentes de financiamiento ⁽²⁾ que utilizan las empresas para la capacitación	122
Gráfico N° 34	Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾ , por existencia de sindicato (2011, 2014)	125
Gráfico N° 35	Porcentaje de empresas que cuentan con Comité Bipartito de Capacitación y que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾ , por tamaño de empresa (2011, 2014)	126
Capítulo 6		
JORNADA DE TRABAJO		129
Gráfico N° 36	Evolución promedio general de horas semanales de trabajo ⁽¹⁾ . (Indica solamente tendencia)	132
Gráfico N° 37	Distribución de empresas por tramos horarios de trabajo en jornada ordinaria, según informante ⁽¹⁾	136
Gráfico N° 38	Porcentaje de empresas que realizaron horas extraordinarias, según rama de actividad económica	143
Gráfico N° 39	Proporción de trabajadores y empresas que trabajan el día domingo	145
Gráfico N° 40	Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo, según tamaño de empresa	145
Gráfico N° 41	Proporción de empresas en que se modifican los turnos y frecuencia con que el empleador lo hace	152
Capítulo 7		
ORGANIZACIONES SINDICALES		155
Gráfico N° 42	Distribución de empresas de diez o más trabajadores según existencia actual y pasada de sindicato	158
Gráfico N° 43	Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾ , según existencia actual y pasada de sindicatos ⁽²⁾	158
Gráfico N° 44	Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾ , según principal razón por la que no se ha formado sindicato	160
Gráfico N° 45	Distribución de empresas de diez o más trabajadores según razón por la que el sindicato dejó de existir	161
Gráfico N° 46	Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año ⁽¹⁾ , según tamaño de empresa ⁽²⁾	167
Gráfico N° 47	Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾ y existencia de sindicato, según percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en las relaciones laborales	174



Capítulo 8		
NEGOCIACIÓN COLECTIVA		179
Gráfico N° 48	Porcentaje de empresas según existencia de negociación colectiva en los últimos 5 años ⁽¹⁾ , y existencia de sindicato, para aquellas que han negociado colectivamente	182
Gráfico N° 49	Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos 5 años ⁽¹⁾ , según existencia de sindicato	183
Gráfico N° 50	Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos 5 años ⁽¹⁾ , según feminización de la empresa	184
Gráfico N° 51	Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos 5 años ⁽¹⁾ y que cuentan con uno o más instrumentos colectivos vigentes, según tamaño de la empresa ⁽²⁾	186
Gráfico N° 52	Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según feminización de la empresa ⁽²⁾	187
Gráfico N° 53	Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , por región de la casa matriz de la empresa	189
Gráfico N° 54	Distribución de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾ , según existencia de sindicato	190
Gráfico N° 55	Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato	196
Gráfico N° 56	Distribución de empresas, según percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva	198
Gráfico N° 57	Distribución de empresas, según percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva, por existencia de sindicato	199
Capítulo 9		
EMPRESA Y GESTIÓN INCLUSIVA		205
Gráfico N° 58	Distribución de empresas por existencia y frecuencia del conflicto laboral, según informante	208
Capítulo 10		
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		223
Gráfico N° 59	Distribución de empresas con accidentes del trabajo ⁽¹⁾ , accidentes de trayecto y enfermedades profesionales, según tamaño de empresa	226
Gráfico N° 60	Distribución de empresas con accidentes del trabajo ⁽¹⁾ , accidentes de trayecto y enfermedades profesionales, según rama de actividad económica	229
Gráfico N° 61	Distribución porcentual de empresas según cumplimiento en la implementación de Instrumentos de Prevención de Riesgos, por instrumento	230

Gráfico N° 62	Proporción de empresas que cumplen con Instrumentos de Prevención de Riesgos, según tamaño de empresa	231
Gráfico N° 63	Porcentaje de empresas que cumplen implementaciones de Instrumentos de Prevención de Riesgos ⁽¹⁾ , según instrumento, años ⁽²⁾ 2004 a 2014	234
Gráfico N° 64	Porcentaje de empresas con Instrumentos de Prevención de Riesgos, según existencia de sindicato, instrumento y obligación de tenerlo	235
Gráfico N° 65	Porcentaje de empresas según eficacia de los Instrumentos de Prevención de Riesgos	237
Gráfico N° 66	Porcentaje de empresas por existencia de condiciones ambientales, según informante	244
Gráfico N° 67	Porcentaje de empresas según calificación de condiciones ambientales y de trabajo, por elemento	245

