

ENCLA 2002

RELACIONES DE TRABAJO Y EMPLEO EN CHILE

INFORME ELABORADO POR OMAR AGUILAR

COLABORARON
MAGDALENA ECHEVERRÍA
MALVA ESPINOSA
HELIA HENRIQUEZ
DIEGO LOPEZ
RICARDO MANRIQUEZ

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
DIRECCION DEL TRABAJO
SANTIAGO DE CHILE, SEPTIEMBRE DE 2003



INDICE

ASPECTOS METODOLÓGICOS	5
I. LAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO ECONÓMICO	9
II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD	12
III. JORNADA DE TRABAJO	33
IV. SALARIOS E INCENTIVOS	38
V. HIGIENE Y SEGURIDAD	46
VI. SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES	51
VII. INCIDENCIA DE CONFLICTOS	58
VIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	61
IX. JUVENTUD Y TRABAJO	68
X. MUJER Y TRABAJO	70
CONSIDERACIONES FINALES	74
BIBLIOGRAFÍA	79



ASPECTOS METODOLÓGICOS

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo ha realizado los años 1998 y 1999 una encuesta laboral (ENCLA), cuyo objetivo es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas.

La necesidad de contar con información para el diseño de políticas laborales adecuadas a la realidad de las empresas en el país requirió un esfuerzo por desarrollar un instrumento que permitiera satisfacer tales necesidades. Hasta entonces, los datos disponibles provenían de estudios circunscritos a determinados sectores o segmentos de trabajadores, habitualmente bajo la forma de estudios de casos, y sin la posibilidad de contar con observaciones sucesivas que permitieran apreciar la evolución de los fenómenos laborales y cuya cobertura territorial fuera lo suficientemente amplia. Por otro lado, las fuentes que cumplían con este último requisito correspondían fundamentalmente a encuestas de empleo, que permitían conocer bien la dinámica del mercado laboral pero que no entregaban suficiente información sobre la forma en que los procesos de modernización afectaban la dinámica de las relaciones sociales en el contexto de las empresas.

En este sentido, la Dirección del Trabajo llevó a cabo durante los meses de julio y agosto de 2002 la tercera versión de la ENCLA, para contribuir al conocimiento de nuestra realidad laboral en las empresas, validando un instrumento de medición como éste, que encierra grandes posibilidades para la realización de diagnósticos y estudios en el campo laboral.

Para ello se introdujeron en la versión 2002 de la ENCLA algunas modificaciones al diseño metodológico y muestral, luego de una evaluación realizada con la ayuda de expertos internacionales auspiciados por la OIT.

UNIVERSO Y MARCO MUESTRAL

La encuesta ENCLA trabaja con el universo de empresas formales cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo. Se incluyen en este universo todas aquellas empresas de cinco o más trabajadores que operan formalmente y que, en consecuencia, figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos. Precisamente, éste último constituye el marco muestral utilizado en todas las versiones de la ENCLA pues permite seleccionar directamente a las empresas que serán objeto de estudio. Por su parte, la cobertura geográfica de la encuesta abarca a 10 regiones del país, desde la Región de Antofagasta hasta la Región de Los Lagos.

No son muchas las posibilidades de contar con marcos muestrales completos y actualizados para investigaciones como ésta. De ahí que se haya recurrido al directorio de contribuyentes, tal como lo hacen otras encuestas de establecimientos y empresas regularmente. Ello requiere acceder al registro más actualizado posible de dicho directorio el que, de todas formas debió ser complementado con un empadronamiento a las empresas que fueron seleccionadas para asegurar que éstas se encontraran efectivamente vigentes.

LOS INSTRUMENTOS

A la vez que la empresa constituye la unidad muestral, es a la vez la unidad de análisis de la ENCLA. Esto significa que la ENCLA no es una encuesta de trabajadores sino una encuesta de empresas. Son éstas las unidades seleccionadas mediante un procedimiento muestral adecuado y son éstas también principalmente las unidades sometidas a análisis. Para ello la ENCLA utiliza diferentes fuentes de información sobre la situación de la empresa en relación con los diversos temas que cubre la encuesta. Estas fuentes provienen de la aplicación de un cuestionario autoadministrado a los empleadores y de entrevistas con informantes calificados al interior de la empresa. En el primer caso, la empresa informa sobre diversos aspectos relativos a la situación de la empresa y sus trabajadores (contratos, remuneraciones, jornadas,

entre otros) a través de un cuestionario que es completado por la empresa al cabo de algunos días es devuelto para su posterior digitación.

En todas las empresas se entrevistó además al encargado de las relaciones laborales en ella. El cargo de este informante variaba dependiendo del tamaño y complejidad de la empresa. Mediante esta entrevista en base a un cuestionario estandarizado se obtenía información que complementaba la entregada por la empresa y se profundizaba en algunas áreas, como aquellas de las políticas de RRHH, las relaciones con los trabajadores, etc.

En aquellas empresas en que existía organización sindical, se entrevistaba al presidente del sindicato (o a aquel dirigente sindical que lo reemplazara en caso de ausencia del primero) para que informara también sobre los diversos aspectos que la encuesta abarca y poder complementar y contrastar la información entregada por la parte empresarial. Si en las empresas no existía sindicato, quien entregaba la información era algún trabajador seleccionado al azar mediante un procedimiento previamente establecido y en base a un cuestionario especialmente diseñado para estos efectos.

Los cambios introducidos en los cuatro instrumentos de la encuesta ENCLA (cuestionario autoadministrado, cuestionario a empleadores, cuestionario a dirigentes sindicales y cuestionario a trabajadores) fueron de variada índole, buscando no afectar la comparabilidad con los datos provenientes de las mediciones anteriores

La mayoría de tales cambios tenían como objetivo mejorar los aspectos relativos a la organización de las preguntas en los cuestionarios, pasando algunas preguntas del segundo cuestionario al primero, y modificando el orden de las preguntas en los restantes.

Buena parte de los cambios perseguían el propósito también de homogeneizar encabezados y categorías de respuesta, de manera de otorgarle mayor precisión a las mediciones y de ese modo evitar pérdida de información por la vía de las no respuestas.

Se dividieron también algunas preguntas en dos, de modo de apreciar con mayor precisión aquello que pretendía ser medido mediante lo que originalmente estaba contenido en una misma pregunta.

Por último, se agregaron nuevas preguntas a los diferentes cuestionarios en orden a complementar la información recogida sobre algunos aspectos relevantes, como es el tema de la percepción de los actores laborales sobre el clima laboral en la empresa y las relaciones entre empresa y trabajadores. Por último, se agregaron a la versión 2002 un par de preguntas tendientes a medir la percepción de los empleadores sobre los efectos de las reformas laborales implementadas a fines del 2001, ello con el objetivo de aclarar cuán negativas para la marcha de la empresa eran percibidas por los propios empresarios tales reformas.

EL TRABAJO DE CAMPO

En todas las versiones de la ENCLA, la ejecución del trabajo de campo ha requerido del concurso de funcionarios del propio servicio, como también de la contratación de una unidad ejecutora externa. Ello porque hasta la ENCLA de 1999 la información que entregaba la empresa y sus representantes era obtenida a través de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, quienes se encargaban de la entrega y recepción del cuestionario autoadministrado, además de encuestar al representante de la empresa. Ello se hacía con la convicción de que los empleadores estarían más llanos a contestar una encuesta a un funcionario del servicio que a un encuestador profesional, facilitando tanto las respuestas como la entrega de información requerida mediante el cuestionario autoadministrado.

Por su parte, los dirigentes sindicales y los trabajadores eran entrevistados por encuestadores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, entidad contratada para elaborar la muestra, ejecutar el trabajo de campo y construir las bases de datos correspondientes.

Respecto a los cambios introducidos en este aspecto por la ENCLA 2002, en primer lugar éstos

consistieron en una mejor organización del trabajo de campo y la unificación de los criterios y procedimientos implementados por los encuestadores para la obtención de los datos.

En segundo lugar, se cambió el rol de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, pues la evaluación realizada a la ENCLA sugirió dejar las tareas de entrevistas mediante cuestionarios a encuestadores profesionales, de modo de evitar eventuales sesgos en la entrega de la información por parte de los empleadores.

No obstante, la entrega del cuestionario autoadministrado y su posterior recepción siguió en manos de funcionarios del servicio por cuanto, como hemos visto, se trataba de información esencial sobre la empresa relativa a su planilla, sueldos y salarios, contratos, etc. Toda ella respaldada en la documentación respectiva.

En el caso de las entrevistas a empleadores mediante un cuestionario estandarizado, éstas fueron realizadas por los encuestadores de la Universidad de Chile, al igual que las entrevistas con los trabajadores y los dirigentes sindicales.

Además, y tal como se señaló más arriba, algunas preguntas del cuestionario a los empleadores se pasaron al cuestionario autoadministrado por tratarse de preguntas sobre la situación de la empresa desde el punto de vista administrativo, y que correspondían a preguntas sobre aspectos de orden fáctico relativos a la empresa.

En cuanto a las encuestas a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales, se mejoraron los procedimientos para el contacto con el entrevistado y las condiciones en las que se realizó la entrevista. Especialmente en aquellos casos en los que no existía sindicato en la empresa y, en consecuencia, debía ser entrevistado uno de los trabajadores de la misma. En esos casos, y para garantizar la rigurosidad en la identificación del informante, se procedió a delegar en el funcionario de la Dirección del Trabajo la selección aleatoria del trabajador a entrevistar, a partir de la nómina de trabajadores que le entregaba la empresa. De este modo se buscaba neutralizar también cualquier intencionalidad que el empleador quisiera introducir en la designación

de un trabajador a entrevistar.

LA MUESTRA

En la versión 2002 de la ENCLA se introdujeron algunas modificaciones al diseño muestral. Específicamente, se decidió incorporar dos nuevas regiones a la muestra anterior. Esto es, la Región de Atacama y la Región de Antofagasta, toda vez que se consideraba importante desde el punto de vista de la particularidad de las actividades económicas en dichas regiones, especialmente la minería. Ello permitió, por tanto, contar con una muestra que abarca a 10 regiones del país, y que concentran la gran mayoría de las empresas.

En segundo lugar, se diseñó una muestra estratificada no proporcional que tenía por finalidad permitir hacer estimaciones independientes de las principales variables de caracterización para cada una de las regiones incluidas en la muestra. La desproporción de la muestra fue luego corregida mediante ponderadores que permitieran trabajar con la muestra a nivel nacional.

El tamaño de la muestra se determinó considerando un 95% de nivel de confianza y un error de un 2,9% para las estimaciones de proporciones. Las unidades muestrales por estrato fueron seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio simple.

Cuadro 1:
Muestra ENCLA 2002

Región	Universo	Muestra	Proporción
II	20.600	98	1/200
III	10.510	43	1/200
IV	21.179	100	1/200
V	66.512	99	1/650
VI	27.566	133	1/200
VII	34.078	161	1/200
VIII	65.626	99	1/650
IX	29.431	122	1/200
X	39.621	188	1/200
RM	259.179	110	1/2000
TOTAL	574.302	1.153	

La muestra, cuya tasa de logro fue del 92,5%

La distribución de la muestra por rama y tamaño de empresa quedó sujeta a la selección aleatoria que se hizo en cada región, la que luego de rectificar la desproporción de la muestra arroja la siguientes formas:

Cuadro 2:

Distribución de la muestra por rama de actividad económica

Agricultura	5,2
Minería	1,7
Industria	28,3
Electricidad, gas y agua	0,6
Construcción	5,5
Comercio	34,7
Transporte	8,0
Establecimientos financieros	7,7
Servicios	8,3
Total	100,0

Cuadro 3:

Distribución de la muestra por tamaño de empresa

Microempresas	18,7
Pequeñas empresas	34,4
Medianas empresas	34,3
Grandes empresas	12,6
Total	100

UNIDADES EJECUTORAS

El estudio de la ENCLA es responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, el que contrató a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile para el diseño y selección de la muestra, la aplicación de las encuestas y la digitación y construcción de las bases de datos. El equipo de investigadores de la Universidad de Chile estuvo a cargo del profesor Manuel Vivanco, quien a su vez diseñó y validó la muestra de la ENCLA 2002.

EL INFORME

Los temas que aborda el informe de la encuesta ENCLA 2002 corresponden en general a los que ya han sido publicados en los informes anteriores, privilegiando dentro de lo posible la perspectiva comparativa con los años anteriores.

En ese sentido, el presente informe se organiza de la siguiente manera: en primer lugar se presentan algunos antecedentes conceptuales utilizados en la interpretación de los datos. El análisis comienza con los datos sobre la forma en que la crisis económica ha afectado a las empresas (capítulo 1). Luego se presentan los resultados concernientes a la caracterización y formas de utilización de la fuerza de trabajo, el tiempo de trabajo y las condiciones salariales de los trabajadores (capítulo 2 al 5). Posteriormente, en los capítulos del 6 al 8 se presentan los resultados sobre la dinámica de las relaciones de trabajo (acción sindical, conflictos y negociación colectiva). Finalmente, en los capítulos 9 y 10 se describen las condiciones de trabajo de las mujeres y los jóvenes en tanto categorías que presentan ciertas particularidades desde el punto de vista de las condiciones de trabajo en Chile.

I. LAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO ECONÓMICO

Desde la última aplicación de la encuesta ENCLA, en 1999, el país ha seguido experimentando las consecuencias de la crisis internacional que se originó en Asia hasta expandirse por todo el globo. Si bien el país pudo hacer frente a este menor dinamismo de la economía mundial en mejores condiciones que otros países de la región debido a la fortaleza de sus instituciones económicas, debió enfrentar menores tasas de crecimiento y mayores niveles de desempleo.

Tal como lo muestra la siguiente tabla, si bien el bajo nivel de crecimiento de 1999 no se ha vuelto a registrar desde entonces, tampoco se han podido retomar las tasas de crecimiento que el país mostraba hasta antes de la crisis. Ello, debido a que la recuperación económica ha costado más de lo esperado, pese a las medidas de política monetaria que se han tomado para incentivar el consumo y la inversión.

CUADRO 4:
VARIACIÓN DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO RESPECTO A IGUAL PERÍODO DEL AÑO ANTERIOR SERIE TRIMESTRAL

Trimestre	Variación	Trimestre	Variación
1999	-0,8	2001 (1)	3,1
I	-1,0	I	3,2
II	-3,8	II	4,1
III	-1,6	III	2,9
IV	3,6	IV	2,0
2000 (1)	4,2	2002 (2)	2,1
I	3,7	I	1,3
II	4,7	II	1,7
III	4,4	III	2,4
IV	3,9	IV	3,2

(1) Cifras provisionales.
(2) Cifras preliminares.

Fuente: Banco Central de Chile

En el análisis del producto sectorial, se aprecia que el menor dinamismo ha afectado especialmente al sector de la construcción, el que tradicionalmente se ha caracterizado por ser un sector que genera un importante volumen de empleo.

CUADRO 5:
VARIACIÓN ANUAL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO POR SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
FUENTE: BANCO CENTRAL

	2000 (1)	2001 (1)	2002 (2)
Agropecuario-silvícola	5,5	5,2	4,2
Pesca	12,1	7,3	8,4
Minería	3,5	6,2	-0,3
Industria manufacturera	4,0	0,5	2,8
Electricidad, gas y agua	6,8	1,0	4,3
Construcción	-0,9	3,0	2,1
Comercio	3,8	2,5	2,0
Transporte y comunicaciones	9,2	7,7	2,3
Servicios financieros	4,5	2,9	1,9
Servicios personales	3,3	2,7	1,9
Administración pública	1,5	1,8	1,8

(1) Cifras provisionales.

(2) Cifras preliminares

Este menor crecimiento de la economía chilena está especialmente influido por el menor dinamismo del sector exportador, tal como se aprecia en la tabla siguiente. En efecto, si bien el saldo de la balanza comercial ha sido positivo durante los cuatro últimos años, el volumen de exportaciones y de importaciones ha crecido moderadamente en estos años, lo que da cuenta tanto de la difícil recuperación de la demanda externa por nuestros productos de exportación, como también de la difícil recuperación del consumo interno.

CUADRO 6:
BALANZA COMERCIAL DE CHILE
(Millones de dólares fob acumulados a diciembre de cada año)

Año	Exportaciones	Variación	Importaciones	variación	Saldo balanza
1999	17.162,3	1,1	14.735,1	0,8	2.427,2
2000	19.210,2	1,1	17.091,4	1,2	2.118,8
2001	18.465,8	1,0	16.411,5	1,0	2.054,3
2002	18.340,1	1,0	15.826,7	1,0	2.513,4

Fuente: Banco Centra

Este menor crecimiento se ha traducido, como hemos dicho, en un mayor nivel de desempleo que el conocido en la mayor parte de la década de los noventa. Si bien las tasas de desocupación tampoco han vuelto a alcanzar los niveles de dos dígitos del año 1999, siguen estando aún cercanas al 9 por ciento, especialmente en el período relevante para el análisis de la última encuesta ENCLA: entre 1999 y 2002. Afortunadamente, las últimas cifras de desempleo parecen mostrar una tendencia más clara a la baja, en lo que va del año 2003.

CUADRO 7:
EMPLEO Y DESOCUPACIÓN - INE (Miles de personas)

Trimestre	Ocupados		Desocupados		Tasa desocupación	
	Serie original	Serie desestacionalizada	Serie original	Serie original	Serie original	Serie desestacionalizada
1999	I	5.317,7	5.283,0	472,8	8,2	8,8
	II	5.139,7	5.199,9	621,6	10,8	10,3
	III	5.158,6	5.229,1	663,7	11,4	10,5
	IV	5.404,5	5.313,5	529,1	8,9	9,6
2000	I	5.378,5	5.347,2	479,9	8,2	8,8
	II	5.276,4	5.333,2	546,8	9,4	8,9
	III	5.208,0	5.279,7	626,6	10,7	9,8
	IV	5.381,5	5.285,6	489,4	8,3	9,2
2001	I	5.277,8	5.244,9	511,6	8,8	9,4
	II	5.257,3	5.309,5	563,2	9,7	9,2
	III	5.291,0	5.367,8	595,9	10,1	9,2
	IV	5.479,4	5.389,8	469,4	7,9	8,7
2002	I	5.393,8	5.358,3	519,2	8,8	9,2
	II	5.309,9	5.362,2	555,9	9,5	9,0
	III	5.305,1	5.380,7	572,0	9,7	8,9
	IV	5.531,3	5.437,9	468,7	7,8	8,7

Fuente: Banco Central, en base a series originales del INE.

El menor ritmo de crecimiento también tuvo como efecto menores niveles de crecimiento de las remuneraciones reales. No obstante, entre 1999 y 2002 éstas se incrementaron moderada pero sistemáticamente, tal como lo muestra la tabla siguiente:

CUADRO 8:
INDICE REAL DE REMUNERACIONES POR HORA - INE
(Base: abril 1993 = 100)

Año	1999	2000	2001	2002
Enero	125,36	127,60	128,66	132,40
Febrero	125,46	127,41	129,41	132,76
Marzo	124,93	127,25	129,43	132,61
Abril	125,04	127,09	129,19	132,15
Mayo	125,20	126,98	128,99	132,31
Junio	126,03	127,29	129,74	132,91
Julio	126,13	127,64	130,47	132,44
Agosto	125,86	127,95	129,75	132,16
Septiembre	126,22	127,73	129,20	131,63
Octubre	125,77	127,41	129,01	130,67
Noviembre	125,72	127,36	129,37	131,09
Diciembre	127,40	128,29	131,57	133,14
Promedio	125,76	127,50	129,57	132,19

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas INE.

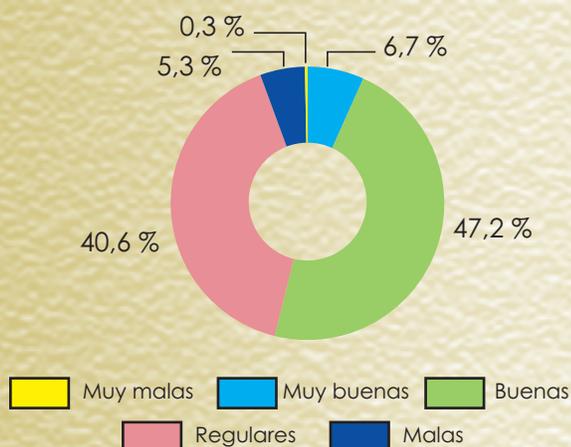
En este contexto, las empresas han resentido el impacto de la crisis. Según los datos de la ENCLA 2002, un 86,9 por ciento de ellas declara que así ha sido, lo que también se expresa en la evaluación que hacen de la situación de la empresa con respecto al año anterior. Así, tanto en 1999 como en el año 2002 los datos muestran una significativa proporción de empresarios que declararon que la situación por la que atravesaba la empresa era peor que en el año anterior. Sin embargo, en 2002, con respecto a los datos observados en la ENCLA 1999, se aprecia una percepción de la situación algo mejor. Así, aumenta la proporción de quienes dijeron encontrarse en una situación mejor y cae la proporción de quienes dijeron encontrarse en una peor situación. Ello se condice con la situación económica objetivamente mejor en 2002 que en 1999, como lo mostraban los datos anteriormente comentados.

CUADRO 9:
Evaluación de la situación de la empresa con respecto al año anterior
Fuente: empleadores

	1998	1999	2002
Mucho mejor	6,4	3,7	6,0
Mejor	36,7	22,2	30,3
Igual	40,6	35,0	35,3
Peor	15,0	34,2	25,7
Mucho peor	1,4	5,0	2,7
Total	100,0	100,0	100,0

El que los empresarios evalúen en términos algo mejores la situación de la empresa en el año 2002, se corresponde con un optimismo en relación al futuro inmediato. En efecto, algo más de la mitad de los empresarios señalaron que esperaban posibilidades buenas o muy buenas para su empresa en el futuro inmediato. Por el contrario, el extremado pesimismo de quienes esperan malas o muy malas posibilidades para la empresa, sólo superan levemente el 5 por ciento de los empresarios entrevistados, tal como lo muestra el gráfico siguiente:

Percepción de posibilidades de la empresa par el futuro inmediato - Fuente: empleadores



La principal forma en que la crisis ha impactado a las empresas es en la disminución de las ventas y la productividad (73,7%). Le sigue el incumplimientos en los pagos y la ausencia de clientes (11,8%).

CUADRO 10: Impacto de la crisis sobre la empresa Fuente: empleadores

	% de empresas
Disminución de las ventas y la productividad	73,7
Competencia interna y externa	6,5
Falta de compromiso del Estado y de los bancos con el empresa	3,2
Falta de clientes, incumplimiento en pagos	11,8
Aumento del precio de los insumos y materias primas.	3,7
No sabe, no responde	0,2
Otra	0,9
Total	100,0

Para hacer frente a la crisis, las empresas han debido tomar variadas medidas, siendo la más frecuente el postergar inversiones, despedir trabajadores y repactar deudas o contraer nuevas, lo que confirma lo encontrado en la anterior versión de la encuesta. Por su parte, las medidas menos frecuentes son aquellas relacionadas con la jornada de trabajo, ya sea mediante la variación positiva o negativa del tiempo de trabajo, o el empleo de turnos, lo que también coincide con lo hallado en la anterior encuesta ENCLA.

CUADRO 11: Medidas que ha debido tomar la empresa para hacer frente a la crisis Fuente: empleadores

	% de empresas
Cambiar rubros de producción	19,8
Repactar deudas con los bancos	38,1
Adquirir nuevas deudas	37,2
Despedir trabajadores	38,6
Contratar trabajadores temporales	19,6
Dejar impagas deudas previsionales	8,9
Acoratar jornadas de trabajo	6,4
Alargar jornadas de trabajo	2,6
Implementar turnos	7,2
Aumentar producción con mismo número de trabajadores	30,7
Mantener producción con menos trabajadores	18,3
Rebajar los salarios	5,9
Adelantar vacaciones	10,7
Postergar inversiones	48,3
Otras	7,8
No ha tenido que hacer adecuaciones	12,5

Nota: pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

Esta descripción del contexto económico que debieron enfrentar las empresas entre 1999 y 2002, así como la forma en que han enfrentado la prolongación de la crisis originada en los últimos años de la década pasada, permiten interpretar adecuadamente los datos que siguen, y que corresponden a la caracterización de las condiciones de trabajo en las empresas estudiadas.

II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

LA DISCUSION SOBRE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Desde que se implementaron las reformas neoliberales al funcionamiento del mercado de trabajo en Chile a fines de los años setenta, el tema de la flexibilidad laboral ha estado permanentemente en el debate político y académico. Ante la supuesta rigidez a la que estaba sometido el mercado laboral en nuestro país, los técnicos del régimen militar introdujeron un conjunto de reformas tendientes a su desregulación y de esta forma volverlo más eficiente y eficaz como mecanismo de coordinación social en el ámbito de la producción. Sin embargo, la desregulación se tradujo en importantes grados de desprotección para los trabajadores y en un deterioro de sus condiciones de empleo, tal como fue diagnosticado por varios estudios.

El concepto de flexibilización y de flexibilidad laboral aparece en el contexto de las discusiones en torno a la relación entre el crecimiento y el desarrollo, que se dieron entre economistas vinculados al Banco Mundial hacia mediados de los años setenta. En este sentido, les asistía a estos investigadores dos convicciones: por una parte, la centralidad que el crecimiento económico debiera tener en la política económica en la medida que éste garantiza en el largo plazo la reducción de la pobreza; y por otra, el que las bajas tasas de crecimiento de los países en desarrollo se debían a una excesiva intervención del Estado en la economía, tanto mediante la regulación de los mercados como mediante una política económica proteccionista que provocaba distorsiones en el funcionamiento del mercado¹.

Según estos estudios, habría tres formas de flexibilidad: salarial, numérica y funcional. La primera apunta a terminar con los sistemas de indexación de los salarios, con la existencia de salarios mínimos y a introducir el criterio de salario según productividad. Como se verá en el capítulo correspondiente, esta última dimensión está

bastante presente entre las empresas chilenas, tanto la ENCLA 1999 como la de 2002 muestran una importante incidencia de bonos e incentivos por productividad como componente del salario. La flexibilidad numérica se orienta a permitir que los empleadores puedan utilizar trabajadores a tiempo parcial, de carácter no permanente, según sean sus necesidades. Esta característica también se observa a partir de los datos de la ENCLA. Las empresas utilizan diversos tipos de contratos diferentes al contrato indefinido, personal de temporada (similar al clásico temporero de la fruta, en todo tipo de actividades, particularmente comercio). La flexibilidad funcional, por último, al incremento de la polivalencia de los trabajadores en relación con la organización del proceso de trabajo.

Hay estudios que han utilizado un esquema ordenador más exhaustivo para describir la flexibilidad laboral². Según estos estudios, habría que distinguir entre dos grandes componentes de la flexibilidad laboral: la flexibilidad del mercado laboral y la flexibilidad del insumo trabajo. En el primer caso, ésta se compone a su vez de tres formas de flexibilidad: la flexibilidad en el empleo, la flexibilidad del salario y la movilidad. La primera coincide con lo que en el esquema antes descrito se entiende por flexibilidad numérica. La flexibilidad del salario es la misma flexibilidad salarial antes mencionada. Se agrega en este último esquema la movilidad como un tercer aspecto de la flexibilidad del mercado laboral. Esta se relaciona con la segmentación del mercado laboral, especialmente en los países de América Latina, lo que requiere de medidas tendientes a permitir el flujo de trabajadores de un segmento a otro de acuerdo al comportamiento que experimente el empleo y el crecimiento.

De hecho, se ha señalado que en gran medida las grandes tasas de desempleo en Chile luego de las reformas al mercado laboral durante los setenta fueron resultado de la escasa movilidad existente en el mercado laboral, lo que impidió que trabajadores de los segmentos más deprimidos de la economía pudieran transitar a aquellos de mayor dinamismo. Evidentemente que el factor de las competencias y cualificaciones técnicas fue

1 A. Bronstein, 1989; R. Agacino & F. Leiva, 1995

2 A. Mizala & P. Romaguera (1996)

determinante para impedir que los trabajadores expulsados de algunos sectores fueran contratados en otros.

La flexibilidad del insumo trabajo es coincidente con lo que en el anterior esquema se denominaba flexibilidad funcional y se descompone en dos formas de flexibilidad: la flexibilidad del capital humano y la flexibilidad de la productividad, ambas referidas al incremento en la polivalencia que los trabajadores posean para poder desempeñar diferentes funciones en la empresa o para adaptarse cuando se enfrente al importante cambio técnico.

Ahora bien, ¿fueron estas formas de flexibilidad laboral las que se implementaron en nuestro país desde mediados de los años setenta?

Hay quienes sostienen que las tesis de los economistas del Banco Mundial se fueron plasmando con las ideas neoliberales que tan buena acogida encontraron en las autoridades militares chilenas desde mediados de los setenta, hasta un punto en el que la flexibilidad laboral y la desregulación pasan a ser procesos o características similares del funcionamiento del mercado del trabajo, con consecuencias también muy parecidas en lo que se refiere al empleo³. Sin embargo, la mayoría de los académicos y técnicos vinculados a los gobiernos de la Concertación han intentado mostrar que existen sustanciales diferencias entre la flexibilización y la desregulación del mercado laboral. En este sentido, se reconoce la necesidad de que el mercado laboral, al igual que lo que sucede con otros mercados, elimine una serie de rigideces que hoy no resultan compatibles con los cambios que ha experimentado la economía mundial en el marco del proceso de globalización. Sin embargo, al mismo tiempo se señala la necesidad de que exista siempre algún tipo de regulación de los mercados, pues en caso contrario efectivamente las consecuencias de una desregulación abierta del mercado laboral podrían ser muy negativas para el empleo y los trabajadores, tal como parece demostrarlo la propia experiencia chilena desde fines de los años setenta. De ahí entonces el que, una vez recuperada la

democracia, los gobiernos de la Concertación hayan promovido un conjunto de reformas a la normativa laboral heredada del régimen militar con el objetivo de resguardar una compatibilidad entre los requerimientos de flexibilidad laboral que reclama el aumento de la competencia internacional y el vertiginoso ritmo que ha alcanzado el cambio tecnológico, con la necesaria equidad social que constituye una orientación general de la política pública de los gobiernos de la Concertación.

Ahora bien, es sabida la suerte que han corrido las diferentes iniciativas gubernamentales para modificar aquellos aspectos de la legislación laboral que, por una parte, profundicen en la flexibilidad con la que debería operar el mercado laboral (el proyecto de seguro de desempleo constituye un ejemplo de esto) al mismo tiempo que permitan mejorar el poder de negociación de los trabajadores frente a los empresarios (el fortalecimiento de la libertad sindical se inscribe en esta última línea). Las últimas reformas laborales que entraron en vigencia a fines del 2001, apuntan en ambos sentidos: variadas medidas de flexibilización, como la introducción de los contratos a tiempo parcial, fortalecimiento de la polivalencia y otras y reformas que apuntan a fortalecer la autonomía y organización sindical.

Las diferencias entre los términos desregulación y flexibilización obedecen evidentemente a diferencias en las estrategias de desarrollo correspondientes. De ahí que no resulte preciso identificar la política laboral de la Concertación con el neoliberalismo, el que condujo a una desregulación del mercado laboral.

La flexibilización del mercado laboral, entendido desde una óptica alejada del neoliberalismo, apunta más bien a la necesidad de introducir la denominada especialización flexible, consistente en una estrategia de innovación permanente que permita una adaptación a los cambios más que intentar controlarlos. Esto requiere tanto de cambios en la base técnica del proceso de trabajo como en las competencias y habilidades que requieren los trabajadores, lo que llevaría a revertir el proceso iniciado por el modelo taylorista. En este sentido, el enriquecimiento de tareas, la polivalencia del trabajador, la mayor autonomía, la necesidad de la

³ Agacino & Leiva, *op. cit.*

formación permanente, entre otras, con las principales características de esta forma de flexibilización. Para algunos, se trataría de una suerte de resurgimiento de la especialización artesanal pero con el componente del alto nivel tecnológico incorporado⁴.

Ahora bien, no es sólo una cuestión de semántica lo que está tras los defensores de una y otra forma de reducción de las rigideces del mercado laboral sino que, tal como dijimos, hay efectos concretos en el empleo y en el mundo del trabajo que están en juego en la una y la otra.

A este respecto, una de las críticas más conocidas que se han levantado contra los procesos de flexibilización laboral, cualquiera sea la forma en que ésta se entienda, es que generan un proceso de precarización del empleo y de las condiciones de trabajo, lo que constituye algo así como las consecuencias perversas del cambio de paradigma tecno-económico.

En Chile dos fenómenos han puesto en el debate la centralidad del trabajo. En primer lugar, el proceso de desestructuración social que llevó a una desindustrialización como consecuencia de la primera ola de reformas económicas que abrieron la economía al exterior y eliminaron un conjunto de protecciones a la industria nacional. El segundo fenómeno es el de la vulnerabilidad que parece haberse producido en el empleo y que en el marco de la desregulación del mercado laboral coloca al trabajo en una situación de mayor inestabilidad que la habitual. En efecto, los principales problemas que enfrentan las propuestas tendientes a flexibilizar el mercado laboral es el temor a la inestabilidad y mayor vulnerabilidad que ésta pudiera generar. Pero como bien lo han señalado algunos autores, cabe preguntarse si la flexibilidad en sí misma genera efectos negativos o sólo lo sería la desregulación⁵.

El fenómeno de la vulnerabilidad e inestabilidad del empleo, como consecuencia de los cambios operados en el funcionamiento del mercado laboral en el contexto de una economía globalizada no es

tampoco un problema exclusivo de países que han estado sometidos a esa suerte de desregulación salvaje. Por el contrario, en el contexto de la discusión europea sobre el futuro del trabajo, una de las preocupaciones, junto con la aparente escasez del trabajo, fue la mayor precariedad de los empleos que estaba generando la economía. De hecho, los sindicatos y los partidos progresistas se han movilizado en Europa contra la precarización del empleo, la que consideran un flagelo de la tendencia neoliberal que según ellos existiría en la orientación de la política económica y la política social de muchos de los países de la Unión Europea.

Sin embargo, tampoco está del todo claro lo que hay tras ese término. En general, quienes han estudiado el tema tienden a coincidir en que existen varias formas de empleo y situaciones laborales atípicas que han sido el resultado tanto de la flexibilización del mercado laboral como de su desregulación. En este último caso, lo que surge es un empleo en el que el trabajador se encuentra más vulnerable frente a las cambiantes condiciones del mercado, y que tiene claros efectos negativos para los trabajadores.

Esta vulnerabilidad se encuentra en el denominado empleo atípico, es decir, un empleo que no corresponde al de la relación laboral clásica que se caracterizaba por ser una actividad a tiempo completo, para un solo empleador (el que era claramente identificable), durante un tiempo indefinido, realizado en el lugar donde funciona la empresa y protegido por la legislación laboral y la seguridad social⁶.

Por cierto que la reciente preocupación por estos problemas indica que estamos en presencia de una modalidad que no corresponde exactamente a la antigua distinción entre empleo formal e informal.

A este respecto, los estudios parecen indicar que el sector informal no parece haber jugado un papel clave en los procesos de crisis y ajuste que ha experimentado Chile durante la década del setenta y la del ochenta⁷. Más bien parece ser que el empleo

4 P. Guerra, 1995

5 P. Guerra (1995)

6 R. Agacino & M. Echeverría Editores (1995)

7 Mizala & Romaguera (1996)

informal se ha mantenido relativamente estable alrededor del cuarenta por ciento del empleo no agrícola, según estimaciones del PREALC a lo largo de estos años, lo que indicaría que no actuó como amortiguador en los momentos de crisis y ajuste económico, como lo indicaba la literatura tradicional al respecto.

La hipótesis que se maneja es más bien que lo que ha sucedido a lo largo de estos años es un proceso de precarización al interior del propio sector formal de la economía.

Más allá de lo acertado de esta idea, el concepto de vulnerabilidad alude a muchos de los empleos que son conceptualizados como empleos formales. La novedad estriba más bien en que, más que expulsión desde el sector formal al informal de la economía, se ha producido una suerte de segmentación al interior de este mismo sector, entre un segmento de trabajadores que gozan de empleos relativamente estables y protegidos y un segmento de trabajadores que laboran en condiciones de mayor inestabilidad y vulnerabilidad.

A nuestro juicio, la atención que concita el problema de la vulnerabilidad laboral se debe a que es el empleo asalariado, es la relación asalariada, la que comienza a experimentar una serie de cambios que parecen converger hacia una descentración de esta relación. Nuevamente lo que parece estar en juego aquí es la importancia asignada al empleo asalariado como forma privilegiada de participación en la distribución de la riqueza mediante el trabajo.

Revisaremos a continuación algunos indicadores sobre la calidad del empleo a partir de los datos de la ENCLA 2002 que permite avanzar en la base empírica para el adecuado diagnóstico de estos y otros fenómenos que requieren de políticas públicas adecuadas.

Para una mejor comprensión de los datos que arroja la encuesta ENCLA deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

1°. Por su naturaleza (encuesta realizada en establecimientos de 5 trabajadores o más y una

muestra obtenida del marco muestral de Impuestos Internos) sólo da cuenta del sector formal de la economía.

2°. Siendo los empleadores una de las principales fuentes de información, no recoge situaciones de ilegalidad en los contratos. Como por ejemplo, el 25% de trabajadores asalariados sin contrato que recoge la Encuesta CASEN que es una encuesta de hogares.

3°. Da cuenta del personal propio de la empresa, excluyendo a los trabajadores que dependen totalmente de un contratista que presta servicios a la empresa mandante. Como es sabido, los contratos a plazo fijo y los contratos por obra o faena, son los contratos más abundantes en las empresas de contratistas, cuyo fin es casi por definición la prestación de un servicio temporal a otras.

En síntesis, la composición de los contratos que entrega la ENCLA, es fundamentalmente la información relativa a la plantilla propia y permanente para el funcionamiento de la empresa.

I.1 CONTRATOS DE TRABAJO

El proceso de flexibilización del mercado del trabajo ha tenido como una de sus principales consecuencias sobre los trabajadores un deterioro o inestabilidad de sus condiciones de inserción en el empleo, lo que muchas veces se explica como resultado del mayor riesgo que supone el actual patrón de acumulación a escala mundial, en el que la incertidumbre es parte de sus condiciones de reproducción, y frente a las cuales los individuos deben aprender a adaptarse.

La aparición de formas atípicas de empleo, profusamente documentadas a estas alturas, constituyen una expresión de este proceso de transformación estructural en el mercado del trabajo. A este respecto, las sucesivas encuestas ENCLA muestran que cerca de un 20% de los trabajadores dependientes, cuenta con un contrato diferente al indefinido, bajo sus diversas modalidades.

Si bien los datos muestran que el empleo de tiempo indefinido sigue siendo la principal forma de

contratación en las empresas, no se debe pasar por alto el que la proporción de quienes no cuentan con un contrato indefinido es relativamente alta, especialmente en las empresas grandes, donde la tendencia va en aumento.

CUADRO 12:
Tipo de contrato en las empresas encuestadas
(total de trabajadores contratados directamente)
Fuente: Empleadores

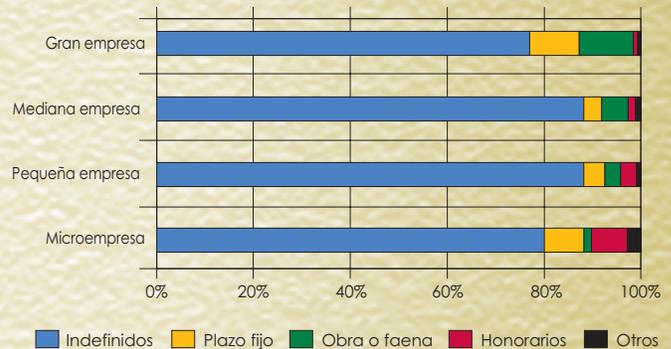
	1998	1999	2002
Indefinidos	81.2	82.8	79.5
Plazo fijo	6.9	6.4	8.6
Obra o faena	10.1	8.6	9.3
Honorarios	1.6	1.6	1.7
Otros	0.3	0.6	0.9
Total	100.0	100.0	100.0

Las variaciones que presentan los datos de la ENCLA en los tres años en que ha sido aplicada son muy pequeñas como para indicar algún cambio en la tendencia observada, mostrando más bien una cierta estabilidad en relación con el conjunto de empresas y trabajadores involucrados. No obstante, se aprecia una leve caída de la proporción de trabajadores con contrato indefinido y un leve aumento de los contratos a plazo fijo y a honorarios.

TIPO DE CONTRATO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Al analizar la información según el tamaño de la empresa se pueden apreciar algunas diferencias interesantes. Aún cuando la tendencia mayoritaria es a los contratos indefinidos, la proporción de los contratos diferentes al indefinido es mayor en la gran empresa, donde alcanzan al 25% del total de contratos. También se observan diferencias, en la composición de los contratos en la microempresa, la que muestra un considerablemente aumento de los honorarios si se compara con los años anteriores.

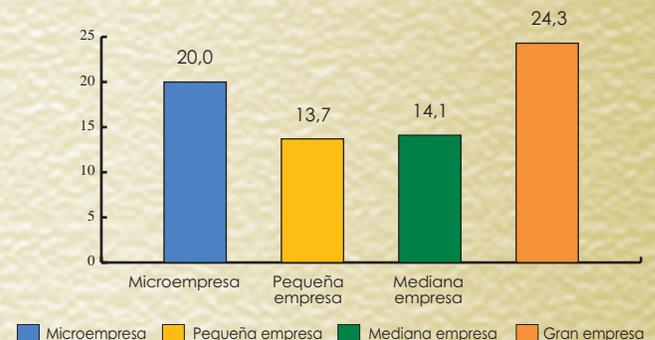
Tipo de contrato por tamaño de empresa
Fuente: Empleadores



CUADRO 13:
Personal de la empresa por tipo de contrato
(en % sobre el total de trabajadores) - Fuente: Empleadores

		Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios y otros	Total
Microempresa	1998	85.6	5.1	1.4	7.9	100.0
	1999	87.8	5.7	1.8	4.7	100.0
	2002	80.1	6.1	2.4	11.5	100.0
Pequeña empresa	1998	82.7	6.6	5.3	5.5	100.0
	1999	88.0	4.9	3.5	3.5	100.0
	2002	86.3	5.6	3.8	4.3	100.0
Mediana empresa	1998	77.5	8.4	11.2	2.9	100.0
	1999	82.1	6.0	8.5	3.4	100.0
	2002	85.8	4.8	6.5	2.8	100.0
Gran empresa	1998	81.6	6.8	10.5	1.2	100.0
	1999	81.4	7.1	10.6	1.0	100.0
	2002	75.6	10.8	11.4	2.1	100.0
Total	1998	81.2	6.9	10.1	1.8	100.0
	1999	82.8	6.4	8.6	2.2	100.0
	2002	79.6	8.6	9.3	2.6	100.0

Porcentaje de contratos por plazo fijo, obra o faena, honorarios y otros, según tamaño de empresa



Al comparar la distribución del tipo de contrato por tamaño de empresa en los tres años en que se ha aplicado la ENCLA, se puede apreciar que en las medianas empresas se observa una variación sistemáticamente positiva entre 1998 y 2002 en la proporción de contratos indefinidos, situación inversa a la observada en las grandes empresas, donde la proporción de contratos indefinidos disminuye y aumenta también la proporción de contratos a plazo fijo. También se observa un cambio en la composición de los contratos en las empresas de menor tamaño en las que ha habido un aumento considerable de los contratos a honorarios. Posiblemente esto más que un rasgo flexibilizador se deba a las condiciones adversas de la contingencia que golpearon con mayor fuerza a las microempresas.

Cabe señalar que no significa que haya habido un aumento en términos absolutos de los empleos indefinidos, o una caída de los mismos, pues los datos se refieren sólo a la distribución de los diversos tipos de contrato. Por tanto, si la proporción de uno de ellos disminuye, se verá incrementada la proporción de aquellos que no lo hacen.

TIPO DE CONTRATO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Las mayores diferencias entre el tipo de contrato predominante en las empresas se da en relación con la rama de actividad económica. Así, electricidad, industria y minería son las que presentan las mayores proporciones de contratos indefinidos, y en este sentido, aquellas que otorgan una mayor estabilidad relativa a sus trabajadores

Por el contrario, si fijamos la atención en la proporción de contratos diferentes al indefinido se observa la gran incidencia que éstos tienen en algunas ramas: construcción y los servicios sociales donde alcanzan proporciones cercanas a la mitad del total de los contratos: 50,4% en la construcción y 43% en los servicios sociales y comunales. Y en otras ramas que llegan a constituir proporciones cercanas a un tercio, como transportes y servicios financieros. En el caso de la construcción y de la agricultura⁸ es razonable en función de la naturaleza de las actividades económicas que realizan (obras

determinadas en el caso de la construcción o temporadas en el caso de agricultura) sin embargo la alta proporción de empleos atípicos en servicios sociales, transporte y finanzas puede estar mostrando una tendencia emergente de vulnerabilidad, si no directamente de precariedad.

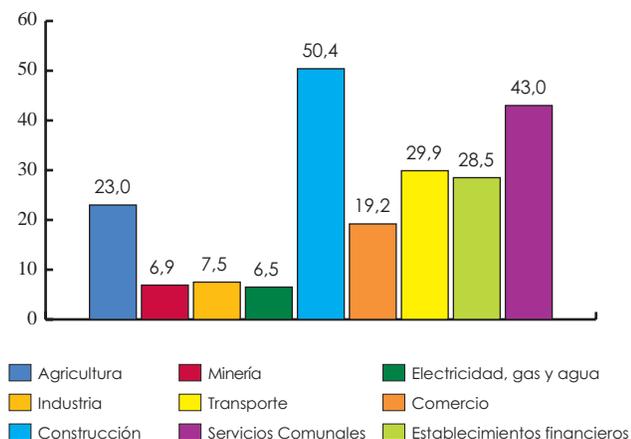
Destaca también la mayor proporción de trabajadores a honorarios en el comercio, en relación con la de las restantes ramas. En este caso no resulta tan claro el que sea la naturaleza de las actividades realizadas la que explique la mayor proporción de trabajadores a honorarios. Cabe tener presente que la modalidad de trabajo a honorarios, que en la práctica representa una relación en la que un prestador de servicios proporciona éstos a una empresa sin que origine una relación de subordinación y dependencia hacia ella, muchas veces encubre una relación de trabajo dependiente, con las consecuencias que ello trae en términos de la desprotección y vulnerabilidad en la que queda el trabajador.

CUADRO 14:
Tipo de contrato según rama (% sobre total de casos en la muestra) - Fuente: Empleadores

	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios	Otro	Total
Agricultura	77,0	8,9	12,4	1,7	0,0	100,0
Minería	93,1	3,0	2,6	0,3	1,0	100,0
Industria	92,4	3,7	1,6	1,3	0,9	100,0
Electricidad, gas y agua	93,5	3,8	0,0	2,4	0,3	100,0
Construcción	49,6	7,6	41,3	1,2	0,3	100,0
Comercio	80,8	5,1	10,6	2,9	0,6	100,0
Transporte	70,0	2,8	20,3	0,9	5,9	100,0
Establecimientos financieros	71,5	3,8	21,8	2,0	0,9	100,0
Servicios comunales	57,0	29,1	12,6	1,0	0,3	100,0
Total	79,5	8,6	9,3	1,7	0,9	100,0

⁸ Debe tomarse en cuenta que la ENCLA 2002 se hizo en invierno y no registra el trabajo temporal de la agricultura que se da fundamentalmente en el verano.

Porcentaje de contratos por plazo fijo, obra o faena, honorarios y otros, según rama



En síntesis, durante las tres aplicaciones de la ENCLA, se observa una cierta estabilidad en la proporción de contratos indefinidos con relación a los otros, no obstante hemos destacado las diferencias por tamaño y ramas en las cuales se da con mayor fuerza la incidencia de empleos más inestables que son por definición temporales (obra o faena, plazo fijo, honorarios y otros).

De acuerdo a estos datos podríamos levantar la siguiente hipótesis. Las estrategias de flexibilidad por la vía de utilizar contratos de tipo temporal tiene una fuerte incidencia en las grandes empresas en donde cerca del 25 % de los contratos son diferentes al contrato indefinido. Por otra parte esta estrategia (aparte de agricultura y construcción donde es tradicional) se ha extendido con particular fuerza en los sectores terciarios de la economía: servicios sociales; en donde el 43% de los empleos no son indefinidos; transporte 30%; establecimientos financieros 28,5%. En este contexto cabe preguntarse cómo estas estrategias flexibilizadoras afectarán a los sistemas de protección social asociados al empleo. Por una parte, al sistema de capitalización individual en la previsión y por otra al seguro de desempleo que ya está operando. Estas tendencias son particularmente preocupantes por estar radicadas justamente en el sector terciario al que en la economía moderna se le supone como característica una de las fuentes más dinámicas en la creación de empleo.

CONTRATOS CELEBRADOS Y FINIQUITADOS DURANTE LOS 12 MESES ANTERIORES A LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La composición de los empleos y la dinámica que presentan los contratos y los finiquitos en el plazo de un año, permite acercarse a la política de empleo de una empresa. Un cambio se verá de manera mucho más nítida en el flujo de estos trabajadores. A este respecto, del total de contratos celebrados y finiquitados en los doce meses anteriores a la encuesta, la distribución del tipo de contrato es significativamente diferente a la observada para el total de trabajadores.

En primer lugar, los datos de la ENCLA 2002, muestran importantes diferencias con las anteriores aplicaciones, 1998 y 1999. En efecto, el año 2002, hubo una fuerte dinámica en torno a los contratos indefinidos. Según informaciones de los empleadores los finiquitos de contratos indefinidos (y también las nuevas contrataciones indefinidas) alcanzaron proporciones mucho mayores que en los años anteriores. Del total de finiquitos del año 2002, el 53,3% correspondió a contratos indefinidos y del total de contrataciones el 45,0% correspondió a esa categoría. En los años anteriores, (1998 y 1999) las contrataciones y los finiquitos de indefinidos no alcanzaban a un tercio del movimiento de los contratos. Debe recordarse que a fines del año 2001, antes de aprobarse las reformas laborales hubo un importante aumento de despidos ante la eventualidad de que aumentara el costo de las multas por despido indebido. También es conveniente recordar que ante la pregunta de estrategias para enfrentar la crisis en la ENCLA 2002, una significativa proporción de empleadores indicó que había recurrido a la disminución de personal.

CUADRO 15:**Contratos celebrados y finiquitados (%)**

Fuente: Empleadores

	Celebrados	Finiquitados
Indefinidos	43,0	53,3
Plazo fijo	39,9	29,4
Obra o faena	14,0	13,5
Otros	3,1	3,8
Total	100,0	100,0

CUADRO 16:**Contratos celebrados en los últimos 12 meses(%)**

	1998	1999	2002
Indefinidos	24,0	19,8	43,0
Plazo fijo	39,7	44,9	39,9
Obra o faena	31,6	31,5	14,0
Otros	4,7	3,8	3,1
Total	100,0	100,0	100,0

CUADRO 17:**Contratos finiquitados en los últimos 12 meses(%)**

	1998	1999	2002
Indefinidos	29,5	26,1	53,3
Plazo fijo	41,0	44,4	29,4
Obra o faena	24,2	25,1	13,5
Otros	5,3	4,3	3,8
Total	100,0	100,0	100,0

Por otra parte si se observa la dinámica en los otros tipos de contrato (diferentes del indefinido) es posible apreciar una baja considerable en la composición de los contratos por obra o faena. Al respecto no debe olvidarse que la crisis afectó de manera muy importante a la rama de la construcción que vio considerablemente disminuido el empleo.

CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO

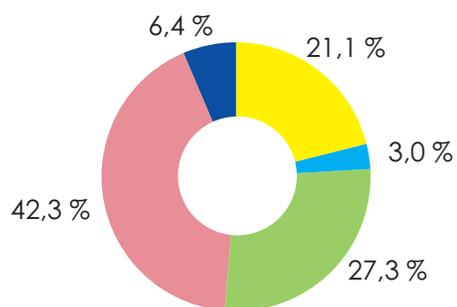
La principal causa para el término del contrato es el vencimiento del plazo, seguido de la renuncia voluntaria y las necesidades de la empresa. Llama la atención el que las cifras muestran una inconsistencia entre lo informado con respecto a los tipos de contratos finiquitados y las causales del

finiquito. Si la mayoría de los contratos finiquitados son contratos indefinidos, ¿por qué entonces las causales son las del vencimiento del plazo? Si bien una encuesta siempre está sujeta a un margen de error y el azar puede siempre jugarle una mala pasada a los investigadores, la consistencia de la mayoría de los datos indica que más bien se trata de un problema de declaración de la información. Dicho de otro modo, probablemente muchas de las causales informadas como vencimiento del plazo son más bien necesidades de la empresa, que no han sido informadas como tales.

CUADRO 18:**Causales del término de contrato (1999-2002)**

Fuente: Empleadores

	1999	2002
Renuncia voluntaria	21,8	27,3
Vencimiento del plazo	54,4	42,3
Causas imputables al trabajador	4,3	6,4
Necesidades de la empresa	18,9	21,1
Otras	0,6	3,0
Total	100,0	100,0

Razones de término de contrato (Fuente: Empleadores)

Al comparar las causales de término de contrato con las registradas en las ediciones anteriores de la ENCLA, se aprecia una menor proporción de causales por vencimiento del plazo, acorde con la menor proporción también de este tipo de contrato, tal como lo mencionáramos más arriba. Por su parte, las causales imputables al trabajador

y las necesidades de la empresa muestran un aumento significativo con respecto a 1999. Es especialmente apreciable en el caso del despido por necesidades de la empresa, el que ha venido aumentando sostenidamente desde la primera medición de la ENCLA. Sube del 14.7 % de las causales en 1998 al 21.1%. La tendencia es al alza, aun cuando, como ya se mencionó puede haber un subregistro de este dato. En todo caso, en los años sucesivos, la dinámica del mercado laboral podrá ser observada con gran precisión a partir de los datos que registra el seguro de desempleo.

CUADRO 19

Evolución de las razones del término de contrato (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Renuncia voluntaria	26,1	22,0	27,3
Vencimiento del plazo	50,1	54,0	42,3
Causas imputables al trabajador	7,5	4,0	6,4
Necesidades de la empresa	14,7	19,0	21,1
Otras	1,6	1,0	3,0

I.2 ESTABILIDAD E INESTABILIDAD LABORAL

Hemos dicho que el tipo de contrato da cuenta de los cambios experimentados por el mercado laboral y sus efectos sobre las condiciones de trabajo. En este sentido, interesaba observar el comportamiento de las diversas formas contractuales de empleo, en el entendido que se trata de su expresión meramente jurídica, pudiendo muchas veces encubrir relaciones muy diferentes.

Otra forma de recabar datos respecto a las consecuencias de las transformaciones operadas en el mundo del trabajo en términos de una mayor vulnerabilidad e inestabilidad en el empleo, es a través de los años de antigüedad en el empleo. A este respecto, la ENCLA 2002 muestra que algo más de la mitad de los trabajadores con contrato indefinido de las empresas encuestadas tenía una antigüedad de cinco o más años, y algo más de una cuarta parte de los trabajadores llevaba más de 10 años en la empresa.

Antigüedad de los trabajos con contrato indefinido (Fuente: Empleadores)



Ahora bien, al comparar estas cifras con los datos recogidos en las ENCLA de 1998, 1999 y 2002, se aprecian diferencias menores. En general la estructura de antigüedad se mantiene bastante estable, mostrando que alrededor de la mitad de los trabajadores, tiene más de 5 años de antigüedad en las tres encuestas y que las diferencias se dan más bien entre los trabajadores nuevos, que siendo minoritarios, representan un porcentaje menor el año

2002 con respecto a los años anteriores. Esto es consistente con la pérdida de dinamismo en el empleo. A menos contratos nuevos menor será el peso de los trabajadores de menos de un año en la plantilla total de los contratos indefinidos.

CUADRO 20:
Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido (Fuente: Empleadores)

	ENCLA 98	ENCLA 99	ENCLA 2002
Hasta 1 año	14,3 %	16,8 %	10,9%
De 1 a 5 años	36,3 %	39,9 %	35,9%
De 5 a 10 años	23,5 %	22,2 %	23,7%
Más de 10 años	26,0 %	21,1 %	29,5%
Total	100,0 %	100, 0%	100,0%

RENOVACION DE LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO

Si se considera la renovación del contrato a plazo fijo como indicador de estabilidad, es posible observar que el 69,3% de los contratos a plazo fijo que hay en las empresas ha sido renovado al término del plazo. La proporción de empresas en las que se han renovado esta clase de contratos, llega a un 49,9%. Por cierto que la renovación de contratos a plazo fijo, como por ejemplo es común entre los profesores de colegios particulares en nuestro país, está lejos de ser una situación deseada por cuanto muchas veces tras el contrato a plazo se encubre una relación de carácter indefinido que debería estar regulada en esos términos. Por otro lado, no se puede negar que sucesivos contratos a plazo fijo constituyen probablemente en muchos casos una cierta estabilidad para el trabajador, la que, sin embargo, representa una estabilidad dentro de la vulnerabilidad en la que queda un trabajador en estas condiciones.

CUADRO 21:
Contratos a plazo fijo renovados (Fuente: Empleadores)

Trabajadores	69,3%
Empresas	49,9%

CONTRATOS CELEBRADOS Y FINIQUITADOS COMO PROPORCION DEL TOTAL DE TRABAJADORES.

Otra manera de aproximarse al fenómeno de la estabilidad del empleo (o en cierto modo de la rotación) es ver qué proporción de la plantilla de trabajadores representan los contratos y los finiquitos realizados durante un año.

Hemos construido dos series de categorías correspondientes a tramos que van desde aquellas empresas en las que los contratos celebrados (y los finiquitos) en los últimos doce meses no superan el cinco por ciento del total de trabajadores, hasta aquellas en las que más de la mitad de los trabajadores contratados (o finiquitados) lo han sido tan sólo en el último año.

El supuesto es que a mayor proporción de contratos (y finiquitos) sobre la plantilla de trabajadores mayor es la rotación, en el sentido de movimientos de entrada y salida al mercado de trabajo. Si una empresa contrata o despide durante un solo año a más del 50% de los trabajadores de su plantilla podemos suponer que se trata de empresas con alto nivel de movilidad en la fuerza de trabajo.

Un análisis de las tendencias que presentan los datos trabajados de esta manera permite hacer las siguientes observaciones, comparando 1998, 1999 y 2002. Las empresas que en un año contrataron a más del 50% de los trabajadores de su plantilla, caen de ser el 30.7% en 1998 al 17.8% en el año 2002. Por otra parte las que finiquitaron a más del 50% caen de 21.8% a 13% durante los mismos años. Es decir, los movimientos más extremos de creación y destrucción de empleo tienden a disminuir. Recuérdese que la unidad de análisis es la empresa por lo que estas proporciones se refieren a cantidad de empresas en las que se da este fenómeno, y por extensión al tipo de empleo que crean o destruyen.

CUADRO 22:

Porcentaje de empresas según contratos celebrados sobre el total de plantilla de trabajadores (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
menos de 5% de la plantilla	26,8	30,6	26,9
entre 5% y 10% de la plantilla	4,9	7,1	15,2
entre 10.1% y 30% de la plantilla	25,4	28,1	26,8
entre 30.1% y 50% de la plantilla	12,2	12,5	13,3
más de 50% de la plantilla	30,7	21,7	17,8
Total	100,0	100,0	100,0

CUADRO 23:

Porcentaje de empresas según finiquitos sobre el total de trabajadores (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
menos de 5% de la plantilla	28,2	32,0	29,5
entre 5% y 10% de la plantilla	11,9	10,7	16,0
entre 10,1% y 30% de la plantilla	22,8	27,9	32,5
entre 30,1% y 50% de la plantilla	15,3	12,8	9,0
más de 50% de la plantilla	21,8	16,5	13,0
Total	100,0	100,0	100,0

Con el objetivo de facilitar la comparación en los diferentes años, se presentan los datos agrupados en dos categorías: contratos y finiquitos, que significan hasta el 30 % de la plantilla o más del 30%.

CUADRO 24:

Porcentaje de empresas que declaran haber efectuado en el año contrataciones y finiquitos según porcentaje que esos instrumentos representan sobre el total de trabajadores de la empresa al momento de la encuesta

	CONTRATOS			FINIQUITOS		
	1998	1999	2002	1998	1999	2002
Hasta 30% de la plantilla	57,1	65,8	68,9	62,9	70,4	78,0
Más de 30% de la plantilla	42,9	34,2	31,1	37,1	29,6	22,0

Estos datos podrían sugerir que el mercado de trabajo tiende a estabilizarse. Por una parte las empresas que finiquitan a una importante proporción de trabajadores, bajan del 37,1 % en 1998 momento más álgido de la crisis asiática al 22% el año 2002. Por otra parte, también decae el dinamismo de las nuevas contrataciones, ya que sólo un tercio de las empresas contrata el año 2002 a más del 30% de su plantilla al momento de la encuesta,

I.3 EL FENÓMENO DEL SUMINISTRO DE TRABAJADORES

Uno de los fenómenos nuevos que surgieron en el contexto del proceso de flexibilización que enfrentó el mercado laboral y las propias empresas, es el del denominado suministro de trabajadores. Como es sabido, se trata de una forma particular que asume la triangulación de la relación de trabajo clásica, mediante la intervención de una empresa que suministra trabajadores a otra sin que entre esta última y los trabajadores se establezca un vínculo de carácter contractual. La empresa hace uso de la fuerza de trabajo suministrada pero no emana de tal uso el conjunto de deberes y derechos que regula el contrato individual de trabajo. Estos quedan referidos a la empresa que provee los trabajadores, aún cuando éstos trabajan bajo la ordenes y dirección de la empresa mandante, es decir la que recibe los trabajadores suministrados. Esta relación no debe confundirse con la de trabajadores de contratistas. Estos últimos contractualmente dependen de un contratista que ofrece un servicio a la empresa mandante. El trabajador de contratista depende contractualmente de quien provee el servicio y actúa bajo las órdenes y dirección del mismo contratista.

Las discusiones en torno a esta forma de trabajo suministrado plantea la posibilidad del carácter de una relación laboral encubierta que habría tras esta modalidad de trabajo, por lo que se ha sostenido la necesidad de regular el suministro de trabajadores como una actividad entre las muchas que puede realizarse en el marco de las actuales formas de organización del trabajo y la producción. Actualmente se discute en el Congreso un proyecto de ley sobre esta materia.

Ahora bien, no existían hasta antes de la aplicación de la ENCLA datos que permitieran contar con un diagnóstico preciso sobre la magnitud del fenómeno del suministro de trabajadores. La propia Dirección del Trabajo, mediante un estudio de carácter eminentemente exploratorio, y haciendo uso de metodologías cualitativas, avanzó hacia una caracterización del fenómeno⁹.

⁹ Echeverría, M. et al. (2001)

La encuesta ENCLA mostró que el fenómeno del suministro de trabajadores, si bien representa a una pequeña proporción de trabajadores y empresas, constituye un fenómeno real sobre el cual es posible avanzar en estudios más acotados.

PROPORCION DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES DE LA MUESTRA

Los datos de la última versión de la encuesta ENCLA indican que del total de trabajadores pertenecientes a las empresas que fueron encuestadas, un 4,2% correspondía a trabajadores suministrados, de acuerdo a la información entregada por los empleadores. La cifra es menor a la encontrada en la encuesta del año 1999 (6,4%), sin embargo, no significa necesariamente que el fenómeno sea cuantitativamente menor hoy que hace tres años pues se trata de una magnitud pequeña aún y, por lo mismo, el margen de error de la muestra es proporcionalmente mayor en una estimación de esta naturaleza.

Por otra parte, la cifra encontrada es significativa, tratándose de una muestra que representa a todo tipo de empresas y en la cual ramas como la agricultura, donde el suministro de trabajadores tiene alta incidencia en la figura de los "enganchadores" o contratistas que proveen personal está muy poco representada. La provisión de trabajadores por terceros es un fenómeno emergente que tiene relevancia ya que se está extendiendo a diferentes actividades y no está sólo radicado en la agricultura como ha sido tradicionalmente.

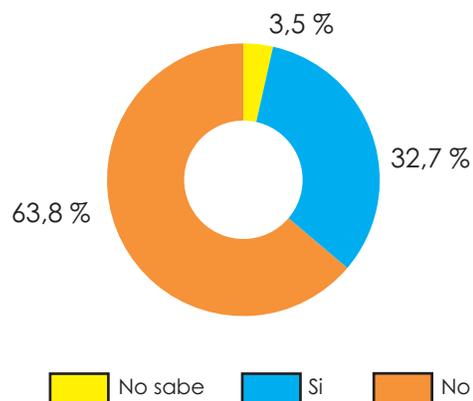
Porcentaje de trabajadores suministrados Fuente: Empleadores



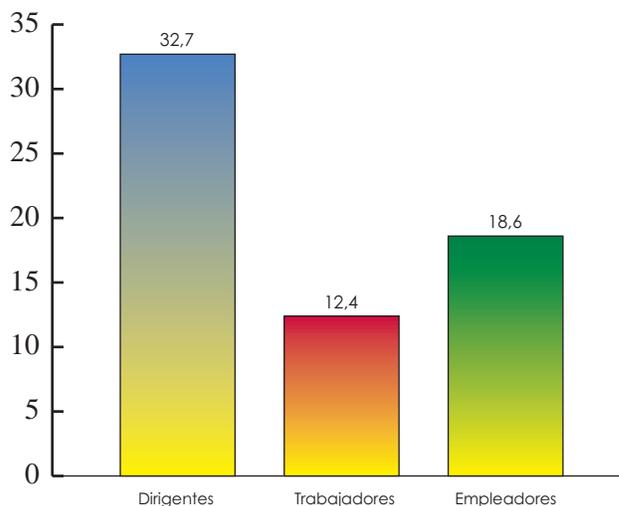
PROPORCION DE EMPRESAS QUE UTILIZAN TRABAJADORES SUMINISTRADOS

De acuerdo a lo informado tanto por la empresa como por los dirigentes sindicales, las empresas que utilizan trabajadores suministrados llega a una proporción bastante más alta. Así, entre las empresas en las que existen sindicatos (y donde, por tanto, se obtuvo información de los dirigentes sobre este tema) el suministro de trabajadores estaría con seguridad presente en un 32,7% de ellas. Por su parte, las empresas que declaran utilizar trabajadores suministrados alcanzan a un 18,6 por ciento.

Empresas en las que existen trabajadores suministrados de acuerdo a información entregada por dirigentes sindicales



Porcentaje de empresas en las que existen trabajadores suministrados, según informante



PORCENTAJE DE EMPRESAS SEGÚN TRAMOS DE PERSONAL SUMINISTRADO CON RELACION A LA PLANTILLA DE TRABAJADORES PROPIOS

Semejante a lo realizado con la tasa de rotación de trabajadores en las empresas, hemos construido cinco categorías de magnitud del suministro.

CUADRO 25:

Porcentaje de empresas según trabajadores suministrados sobre el total de trabajadores de la empresa (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
menos de 5% de la plantilla	86,3	89,0	88,5
entre 5% y 10% de la plantilla	3,3	2,0	3,1
entre 10% y 30% de la plantilla	4,1	4,2	2,9
entre 30% y 50% de la plantilla	1,5	1,9	1,2
más de 50% de la plantilla	4,8	2,9	4,2
Total	100,0	100,0	100,0

La tabla anterior permite hacer varias observaciones interesantes.

1°. En la gran mayoría de las empresas, los trabajadores suministrados por terceros, es decir que contractualmente son personal externo, representan un personal marginal a la plantilla, menos del 10%. Se puede conjeturar que en esas empresas este tipo de trabajadores, está cumpliendo labores complementarias y no está reemplazando en las tareas más estables al personal propio. Sin embargo, la tabla muestra un segmento de empresas cercano al 6% del total, en el que este tipo de personal tiene un peso significativo ya que representa al 30% o más del personal propio. En este contexto cabe reiterar la necesidad de regular este tipo de triangulación, porque tanto las empresas mandantes, como los propios trabajadores, están en una situación de vulnerabilidad por la falta de regulación. Recuérdese que el verdadero empleador es un externo, pero el trabajador está bajo las ordenes y dirección de la empresa mandante por lo tanto ésta tiene una responsabilidad solidaria frente a posibles incumplimientos, accidentes, moras en la previsión social del trabajador etc.

2°. Si el universo de trabajadores dependientes en Chile alcanza a cerca de 3,5 millones de personas, una proyección del 5% a ese universo de

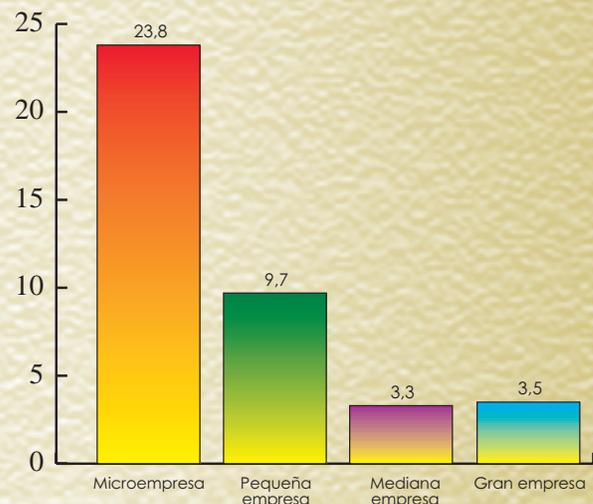
trabajadores nos arroja un total de 175.000 trabajadores suministrados. En este sentido, no deja de ser un número significativo, si se piensa en números absolutos.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

La encuesta ENCLA permite apreciar cómo se distribuyen los trabajadores suministrados según el tamaño de las empresas. Esta cifra está calculada como la proporción que representan los trabajadores suministrados en el total de trabajadores de cada tamaño de empresa. A este respecto, se observa que éstos proporcionalmente pesan más en las microempresas. Los datos de 1999 también señalaron el mismo fenómeno, aunque las tasas de suministro eran bastante menores.

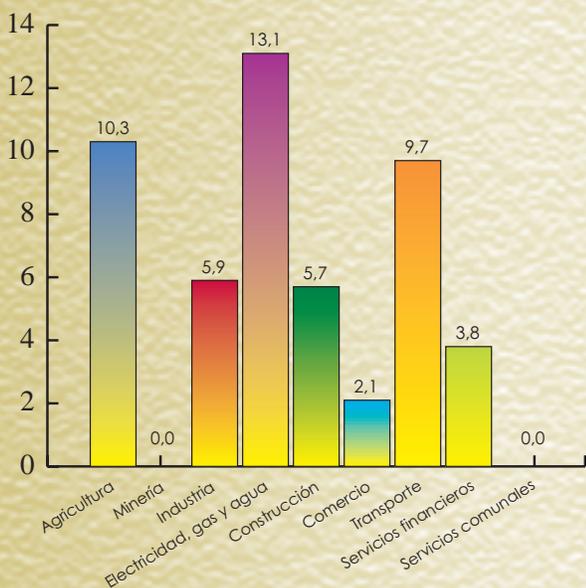
El hecho de que sean estas empresas las que aparezcan con mayores proporciones de trabajadores suministrados tiene que ver, además, con el pequeño número de trabajadores que definen el carácter de microempresas de estas unidades productivas. Uno o dos trabajadores suministrados en una mediana o gran empresa no tienen el mismo impacto (desde el punto de vista cuantitativo) que en una microempresa.

Porcentaje de trabajadores suministrados por terceros, según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)



Respecto a la rama de actividad, las mayores tasas de suministro, calculadas como el porcentaje que representan los trabajadores suministrados en el total de trabajadores de cada rama, se encuentran en las empresas eléctricas, en las de la agricultura y en las de transportes y comunicaciones.

Porcentaje de trabajadores suministrados por terceros sobre el total de trabajadores de la rama (Fuente: Empleadores)



DISTRIBUCION DEL TOTAL DE TRABAJADORES SUMINISTRADOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

Visto ahora el total de los trabajadores suministrados y su distribución en las diferentes ramas de actividad económica, se puede apreciar que la industria concentra tanto a los trabajadores suministrados como a las empresas que declararon utilizar a este tipo de trabajadores.

CUADRO 26:
Distribución del total de trabajadores suministrados según rama (Fuente: Empleadores)

	Porcentaje de trabajadores Suministrados	Porcentaje de empresas con trabajadores suministrados
Agricultura	13,0	11,1
Minería	0,0	0,0
Industria	52,1	34,1
Electricidad, gas y agua	1,8	1,2
Construcción	4,2	6,4
Comercio	14,0	28,4
Transporte	10,8	11,6
Establecimientos financieros	4,0	6,5
Servicios comunales	0,1	0,8
Total	100,0	100,0

I.4. EL FENÓMENO DE LA EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES O SUBCONTRATACION DE SERVICIOS O PARTES DE PROCESOS PRODUCTIVOS A TERCEROS

Otro de los fenómenos asociados con los cambios operados en el mundo del trabajo es el de la subcontratación a terceros, sea para la realización de partes del proceso o giro principal o de servicios complementarios. Fenómeno también conceptualizado como externalización¹⁰. Por cierto que la novedad de este fenómeno no es la conocida práctica mediante la cual algunas actividades son realizadas por contratistas (en la construcción, por ejemplo) sino a una modalidad nueva que se caracteriza por esa fragmentación que experimenta el proceso productivo en algunas ramas, especialmente en la minería, en la industria forestal, en la industria acuícola y otras, que funcionan con fuertes encadenamientos productivos. En estos casos algunas etapas del proceso productivo son realizadas por una empresa externa con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. En esta modalidad cae también la subcontratación de servicios complementarios asociados a la producción, lo que constituye la modalidad más extendida en otras ramas de la economía.

Lo significativo de estas formas de subcontratación es que muchas veces suelen estar asociadas a mayores niveles de desprotección e inestabilidad en el empleo. De ahí que puedan ser concebidas como fuentes de vulnerabilidad también, especialmente porque muchas veces estas fases del proceso que se subcontratan son las que comportan mayores riesgos laborales a la vez que los trabajadores que laboran en las empresas contratistas lo hacen en condiciones salariales, contractuales y de seguridad social más precarias que las de los trabajadores de las empresas mandantes.

Los investigadores también han destacado el carácter central y no marginal de las actividades y servicios que estas empresas contratistas realizan, lo que muestra que tras esta forma de organización de la producción puede haber una búsqueda de abaratamiento de costos que terminan pagando

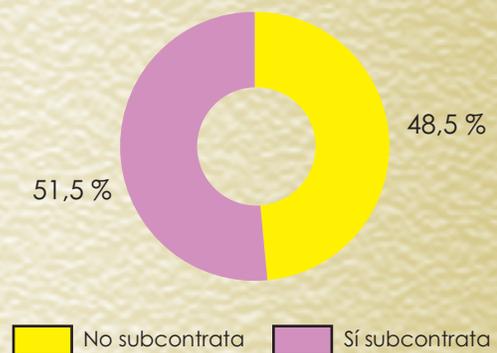
10 M. Echeverría (1997)

los trabajadores subcontratados.

La subcontratación genera además problemas para la aplicación de la legislación laboral, en la medida que el contrato individual de trabajo parte del reconocimiento de la existencia de una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al empleador. Pues bien, en las formas de empleo subcontratado, esta característica se desdibuja en la medida que los trabajadores muchas veces realizan su trabajo en la empresa mandante, a la que se encuentran en la práctica subordinados y de la que dependen de hecho, no obstante que el contrato de trabajo (cuando lo hay) regula una relación laboral con un empleador que no corresponde a aquel con quien establecen esta relación de hecho. Esta situación debe diferenciarse de aquellas en las que hay genuinamente un contrato entre empresas y el contratista realiza con su personal, bajo sus ordenes y dirección una tarea o servicio que se le ha encargado.

Veamos qué nos dice la ENCLA 2002 sobre este fenómeno. Pues bien, lo primero que cabe destacar es la alta proporción de empresas que subcontrata actividades. Más de la mitad de las empresas ha declarado subcontratar alguna actividad con terceras empresas.

Empresas que subcontratan actividades a terceros
Fuente: Empleadores



Las actividades subcontratadas corresponden en su gran mayoría a variados servicios, los que normalmente se consideran auxiliares a la producción y que en el marco de los cambios comentados más arriba se supone que se

orientan a aumentar la eficiencia en las empresas. Sin embargo, y tal como lo hacíamos notar también, hay una significativa proporción de empresas en las que lo que se subcontrata son aquellas actividades correspondientes a la principal actividad económica que realizan. En este caso no se trataría, por tanto, de actividades auxiliares. Las actividades no subcontratadas pero que sí se piensan subcontratar a futuro presentan una distribución similar a la de las actualmente subcontratadas. Esto hace presumir, por cierto, que el fenómeno de la subcontratación debería aumentar conforme a las intenciones manifestadas por los empleadores.

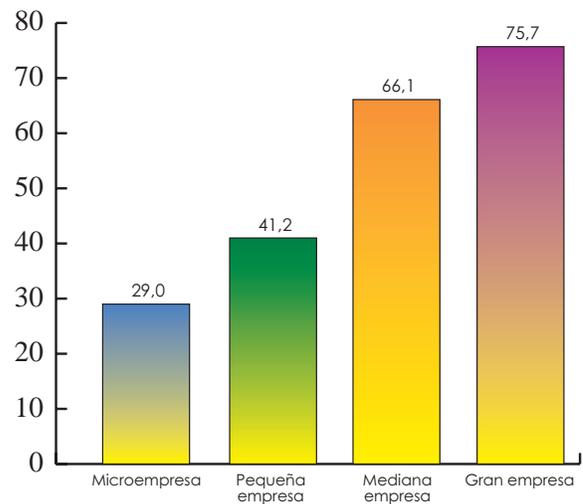
CUADRO 27:
Subcontratación de actividades a terceros
(Fuente: Empleadores)

	Ha subcontratado	Piensa subcontratar
Actividad económica principal	17,7	18,8
Servicios al cliente	6,3	5,8
Finanzas	8,4	6,1
Ventas	6,7	6,6
Logística	11,7	11,0
Administrativo	10,7	9,3
Alimentación	28,6	24,9
Servicios legales	44,3	41,6
Recursos humanos	13,0	15,9
Informática	31,5	35,3
Seguridad	39,2	37,0
Aseo	32,9	29,6
Marketing	32,6	34,8
Otros	34,8	21,0

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

Si se analizan los datos de acuerdo al tamaño de las empresas, ocurre que son las grandes y medianas empresas aquellas que más subcontratan. En efecto, prácticamente tres cuartas partes del total de grandes empresas subcontrata alguna actividad. En las microempresas, en cambio, la proporción de las que subcontratan no llega al tercio de las mismas.

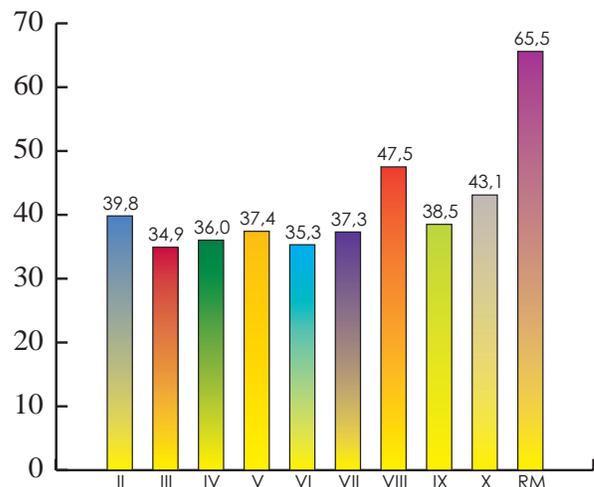
Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según tamaño (Fuente: Empleadores)



Interesante es observar la incidencia de la subcontratación en las empresas de las diversas regiones. A este respecto, la Región Metropolitana aparece como aquella en que la subcontratación tiene la mayor incidencia. Evidentemente que en esta región están también muchas de las grandes empresas y, como son ellas las que más subcontratan, eso explicaría también el por qué es en la Región Metropolitana la de mayor incidencia de la subcontratación.

Resulta significativo el que en todas las demás regiones la incidencia de la subcontratación oscila entre un 35 y un 47 por ciento aproximadamente, lo que constituye cifras importantes.

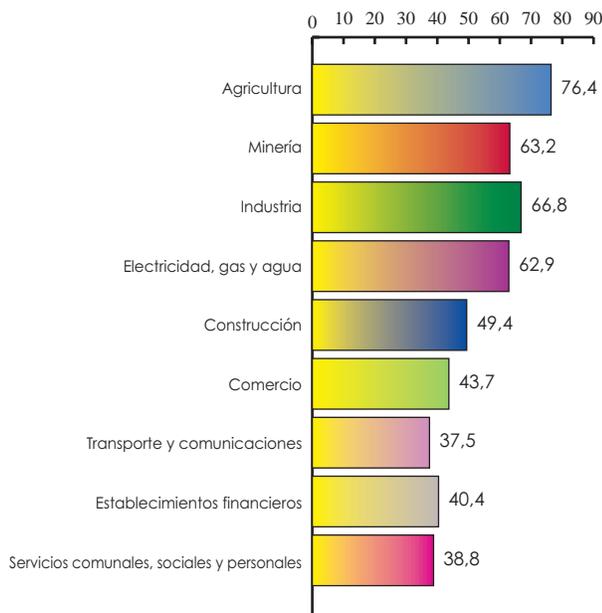
Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según región (Fuente: Empleadores)



La incidencia de la subcontratación en las diversas ramas de actividad económica muestra que son las empresas agrícolas las que más subcontratan. Les sigue la industria, la minería y las empresas de electricidad, gas y agua, en las que también más de la mitad de ellas subcontratan actividades.

En cambio, son las empresas de transporte, servicios sociales y establecimientos financieros aquellas en las que la incidencia de la subcontratación es menor, no obstante que más de un tercio de las empresas de estos sectores lo hace.

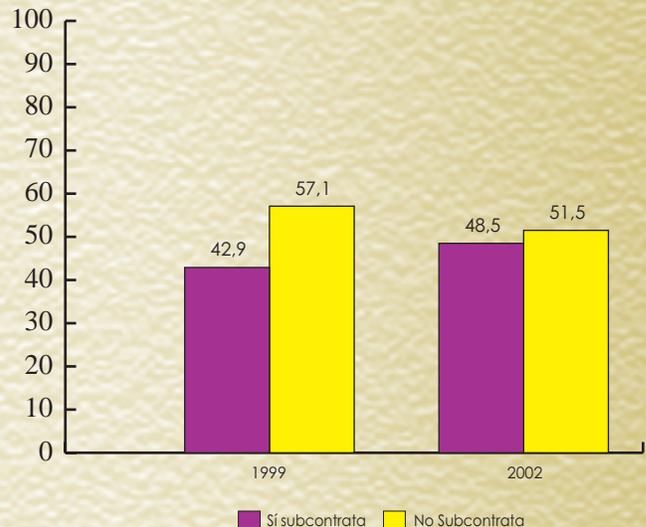
Porcentaje de empresas que subcontratan actividades según rama (Fuente: Empleadores)



Si miramos la evolución que ha mostrado la subcontratación en las encuestas ENCLA realizadas, se puede apreciar que esta práctica ha venido aumentando. El dato de 1998 no es comparable con las aplicaciones posteriores porque cambió la pregunta. Sin embargo, es posible hacerlo entre las de 1999 y 2002. Se observa un aumento de casi 6 puntos porcentuales entre 1999 y 2002 respecto a la cantidad de empresas que subcontratan a terceros

Empresas que han subcontratado actividades 1999-2002

Fuente: Empleadores



Si se comparan las actividades subcontratadas por las empresas en ambas mediciones se puede apreciar una relativa consistencia, en el sentido de que las actividades más subcontratadas son las mismas en los dos años. Servicios legales, seguridad, aseo, marketing. Es decir, fundamentalmente se han subcontratado servicios complementarios y en menor medida partes o procesos de la actividad económica principal. En ambos años éstas involucran a porcentajes minoritarios, el 14.5 el año 1999 y el 17.7 el año 2002. Esta baja proporción debe entenderse el contexto del total de la muestra. Con toda seguridad si se hace el procesamiento sólo para las grandes empresas, la subcontratación del proceso principal debe estar concentrada en este segmento, ya que difícilmente una micro o una pequeña empresa, está en condiciones de subcontratar a terceros partes de sus proceso principales. Por el contrario éstas son sujeto de contratación por las grandes, para ellas, lo más frecuente es realizar actividades en encadenamientos hacia arriba.

CUADRO 28:**Actividades subcontratadas 1998-2002**

Fuente: Empleadores

	1999	2002
Actividad económica principal	14,5	17,7
Servicios al cliente	11,2	6,3
Finanzas	8,3	8,4
Ventas	9,6	6,7
Logística	8,1	11,7
Administrativo	8,7	10,7
Alimentación	21,0	28,6
Servicios legales	43,4	44,3
Recursos humanos	10,8	13,0
Informática	30,1	31,5
Seguridad	37,4	39,2
Aseo	29,5	32,9
Marketing	38,2	32,6
Otros	-	34,8

Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

I.5 LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA

Finalmente, un último fenómeno que quisiéramos analizar a partir de los datos que nos muestra la encuesta ENCLA 2002, es el que dice relación con los trabajadores de temporada.

Junto con la subcontratación y el suministro de trabajadores, la temporalidad constituye una de las formas de empleo que parecen haberse extendido luego de las transformaciones estructurales al mercado del trabajo y a la organización de la producción.

La temporalidad es probablemente sobre la que más se conoce y tradicionalmente ha estado asociada al trabajo en el sector agrícola, especialmente en la fruticultura. Constituye una forma de empleo que resultó del proceso de modernización productiva en el agro con la transformación de las antiguas unidades productivas en modernas empresas agrícolas, cuya producción está orientada a los mercados internacionales y que constituye la cara más visible de la modernización capitalista en el agro, y que convirtió a los antiguos trabajadores campesinos en los modernos asalariados temporales.

La fuerza de trabajo temporal (tomando como ejemplo, a los temporeros hombres y mujeres) de la agricultura tiene algunas características particulares que la hacen especial objeto de atención. Por un lado la feminización que experimenta (por ejemplo, más de la mitad de la fuerza de trabajo en la fruticultura corresponde a mujeres) y, por otro, los problemas de condiciones de trabajo y salud laboral que supone el trabajo con baja protección en higiene y seguridad. La vulnerabilidad que experimenta esta forma de empleo está relacionada directamente con la inestabilidad en el empleo que genera la contratación por faenas o por tiempo determinado, la falta de protección laboral y de seguridad social y las trabas que se les imponen a estos trabajadores para poder organizarse sindicalmente¹¹.

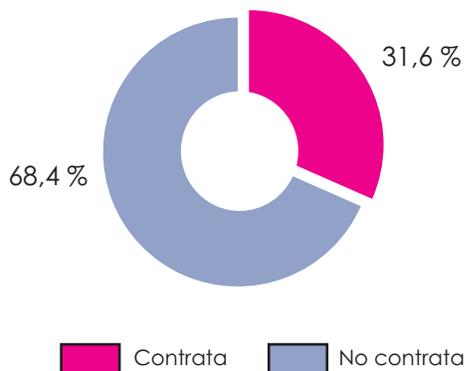
Si bien los contratos a plazo fijo y por obra o faena pueden ser utilizados como indicadores de temporalidad, no necesariamente corresponden a trabajadores que trabajan por temporada. De ahí que la encuesta ENCLA pregunte directamente a las empresas por el contrato de trabajadores temporales durante el año, independientemente del tipo de contrato que estos trabajadores tengan pues, más que una característica del contrato, lo que define el trabajo temporal es precisamente el hecho de que se realiza durante determinadas temporadas del año, como ocurre en la época de cosecha en las faenas agrícolas, o en el mes de diciembre en el comercio, o en los meses de verano en el sector turismo.¹²

Los resultados de la ENCLA 2002 muestran que un 31,6 por ciento de las empresas encuestadas contrata directamente trabajadores por temporada. Ello expresa la incidencia de la temporalidad en las empresas chilenas, la que resulta significativa por la proporción de empresas involucradas.

¹¹ Medel y Riquelme, (1995)

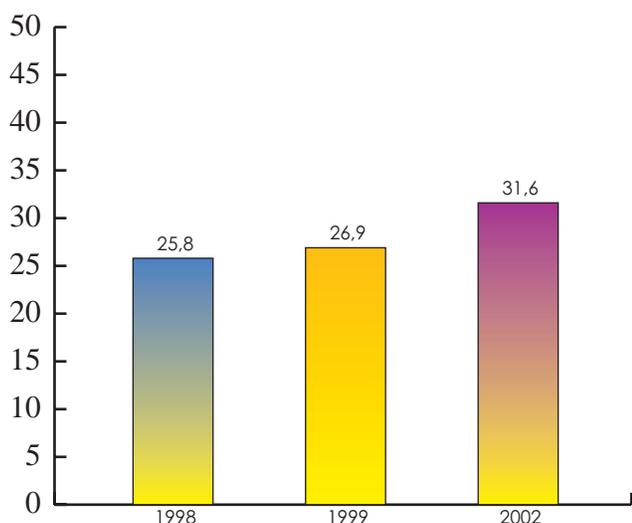
¹² En este sentido, seguimos la sugerencia de T. Gálvez (2001) sobre la necesidad de distinguir entre la naturaleza del trabajo y el tipo de contrato en materia de clasificación del empleo.

Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales (Fuente: Empleadores)

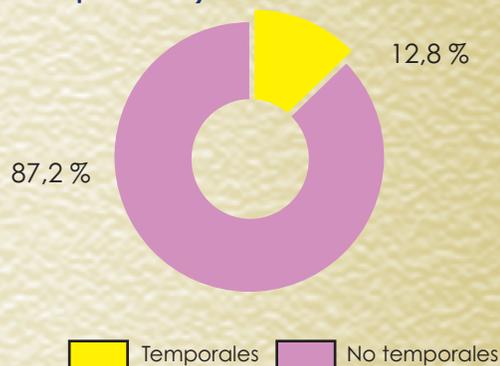


Al comparar estos datos con los obtenidos en las anteriores versiones de la ENCLA, se aprecia un incremento leve pero sostenido, lo que confirma que se trataría de un fenómeno en desarrollo. Aún cuando desde el punto de vista cuantitativo, la cantidad de temporeros declarados, sea una cifra baja, de alrededor del 12 % del total de trabajadores.

Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales 1998-2002 (Fuente: Empleadores)



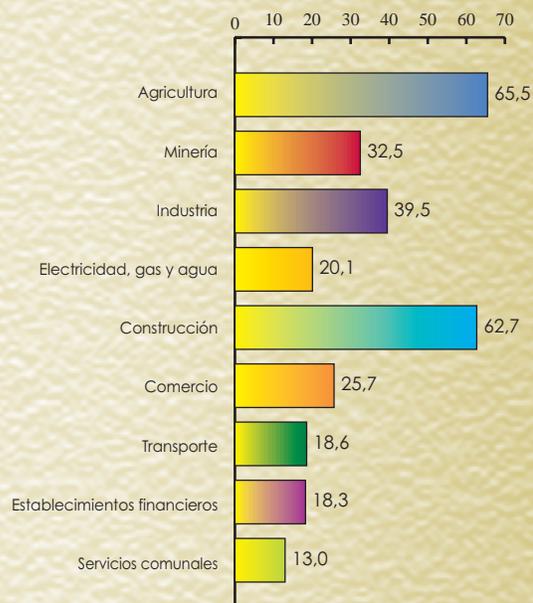
Porcentaje de trabajadores temporales (Fuente: Empleadores)



TRABAJADORES TEMPORALES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

Veíamos más arriba que el trabajo temporal se concentra en determinadas actividades económicas. En efecto, los datos de la ENCLA 2002 muestran que son la agricultura y la construcción aquellas actividades en las que el trabajo temporal alcanza a un 65,5 y un 62,7 por ciento de las empresas del respectivo sector. La menor incidencia se da, en cambio, en los servicios comunales y sociales. Sin embargo y a pesar de esta concentración el dato más importante a destacar es que el trabajo temporal se ha extendido prácticamente a todos los sectores de actividad económica y no está radicado solamente en las actividades tradicionales, agricultura y construcción.

Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales según rama (Fuente: Empleadores)



Al comparar con las cifras correspondientes a 1998 y 1999, se puede observar que la agricultura y la construcción presentan en los tres años la mayor incidencia en la contratación de trabajadores temporales. Por otra parte la incidencia del empleo temporal en los servicios comunales y sociales se mantiene en 2002 en cifras cercanas a las de 1998.

CUADRO 29:

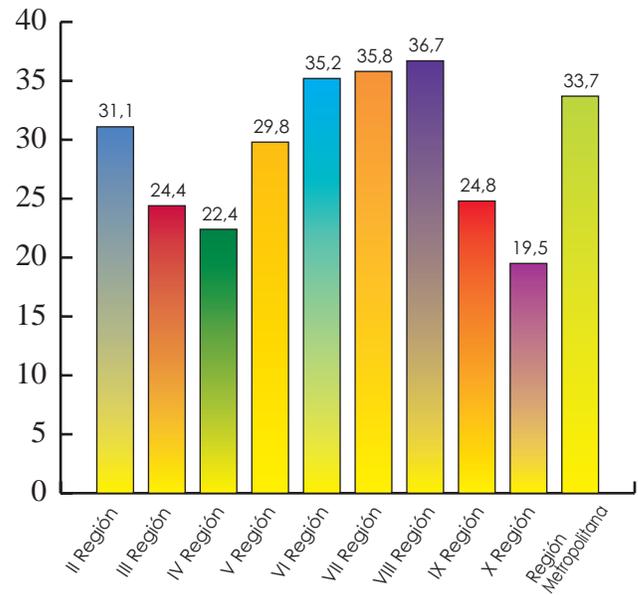
Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales, según rama (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Agricultura	55,1	50,6	65,5
Minería	16,7	10,5	32,5
Industria	32,6	24,7	39,5
Electricidad, gas y agua	32,5	48,5	20,1
Construcción	48,1	68,8	62,7
Comercio	16,5	17,4	25,7
Transporte	13,6	20,9	18,6
Establecimientos financieros	18,5	23,5	18,3
Servicios comunales	12,2	21,6	13,0
Total	25,8	26,9	31,6

TEMPORALIDAD SEGÚN REGIONES

La incidencia de la temporalidad en las empresas en las diversa regiones del país muestra que ésta presenta altos niveles en las diferentes regiones, destacando aquellas donde las actividades agrícolas y de construcción son mayores.

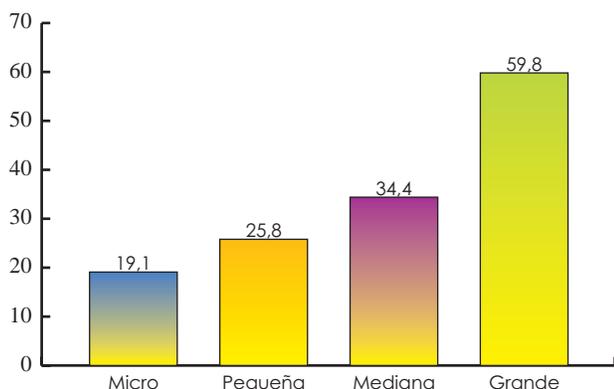
Porcentaje de empresas que contratan trabajadores temporales según región (Fuente: Empleadores)



TEMPORALIDAD SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

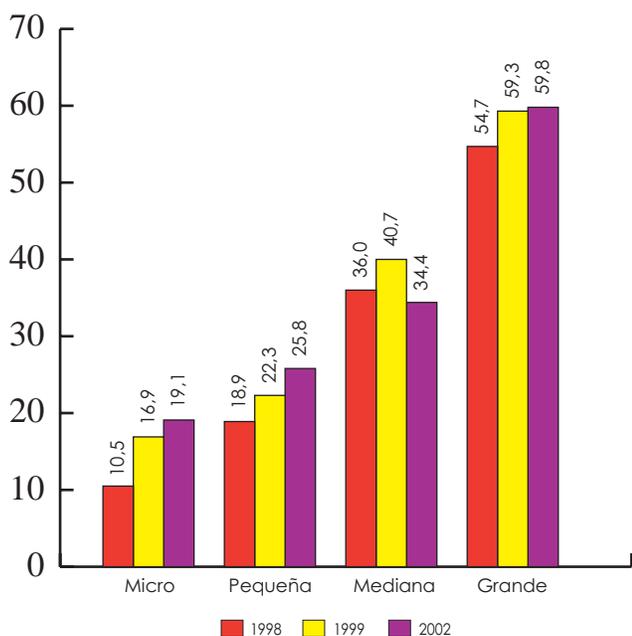
La incidencia de la temporalidad según el tamaño de las empresas indica que es en las grandes empresas donde se utiliza mayormente el empleo temporal, llegando a más de la mitad de las empresas de este tamaño. Se puede apreciar que la incidencia de la temporalidad va en directa relación con el tamaño de la empresa.

Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales según tamaño (Fuente: Empleadores)



La misma relación se observa en las dos aplicaciones anteriores de la ENCLA, no obstante que en el caso de la mediana empresa, los datos de 2002 indican una disminución con respecto a la tendencia que se venía dando.

Proporción de empresas que contratan trabajadores temporales según tamaño 1998-2002 (Fuente: Empleadores)



RAZONES QUE DAN LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE TRABAJADORES TEMPORALES

Por último, las razones que las empresas señalan para contratar trabajadores temporales son variadas, destacando aquellas relacionadas con la necesidad de enfrentar períodos de mayor actividad.

Razón principal para contratar trabajadores temporales (Fuente: Empleadores)



Las razones que las empresas entregan no parecen variar significativamente de acuerdo al tamaño de las mismas. En este sentido, no se trata de un fenómeno particular a alguna de estas categorías de empresas sino más bien de un fenómeno generalizado, aunque con grados variables de incidencia.

CUADRO 30: Razones para la contratación de empleo temporal según tamaño (Fuente: Empleadores)

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Para períodos de mayor producción	22,2	30,5	18,2	25,9	23,4
Por políticas de empleo de la empresa	1,6	1,5	5,0	6,9	3,8
Por interinidad para cubrir reemplazos	13,1	8,0	12,8	11,9	11,2
Para obras o servicios determinados	21,4	19,6	21,7	27,3	21,8
Para aumentar la producción	3,0	7,9	10,8	10,6	8,8
Otros	38,7	32,4	31,4	17,5	31,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

III. JORNADA DE TRABAJO

Diversas mediciones internacionales muestran que Chile es uno de los países con jornadas laborales más extensas¹³. En las encuestas nacionales, CASEN y ENE del INE, los promedios generales dan cuenta también de esta situación y, en particular, en las relaciones asalariadas y en algunos sectores productivos, como el transporte y la minería. Por otra parte, desde hace algunos años la imagen del chileno como trabajólico ha ido formando parte del imaginario social en medios muy diversos.

Al mismo tiempo, diversos informes comparativos señalan que si bien las jornadas de trabajo de los chilenos son de muy larga duración, ello no se traduce necesariamente en una alta productividad del trabajo.

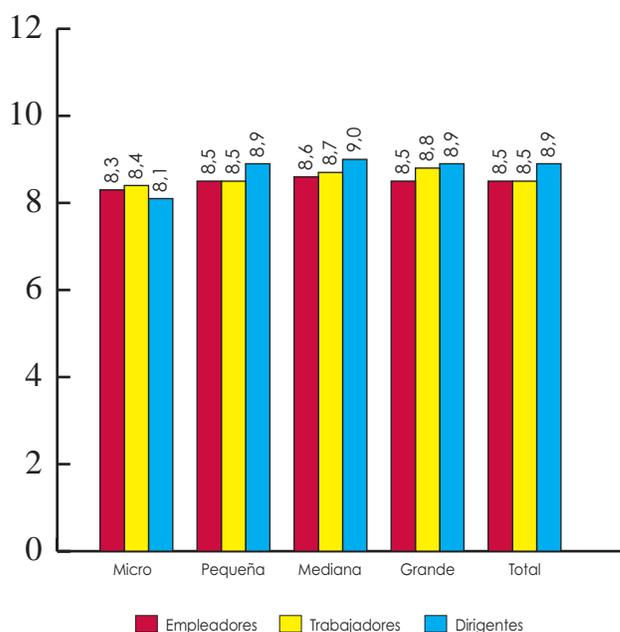
PROMEDIO DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO

La encuesta ENCLA entrega algunas nuevas pistas respecto a la forma en que el tiempo de trabajo se distribuye y organiza en las empresas chilenas. A este respecto, es posible apreciar que el promedio de horas diarias de trabajo general alcanza a las 8,5 horas, de acuerdo a lo informado por la empresa. De acuerdo a lo que informaron los trabajadores, en las empresas sin sindicato, la jornada diaria de trabajo llega a la misma cantidad de horas promedio que informa la empresa: 8,5. Sin embargo, entre los dirigentes sindicales, la estimación de la jornada diaria se eleva a 8,9 horas.

El siguiente gráfico muestra los promedios de horas diarias de trabajo según informante y tamaño de empresa. Como se observa, la duración semanal de la jornada tiende a ser algo más extensa en las empresas medianas y grandes, a la vez que en ambas se observa una discrepancia no menor entre la respuesta de los empleadores en relación con la de los trabajadores y los sindicatos, en particular en las empresas medianas.

¹³ World Competitiveness Yearbook, IMD, en el cual Chile encabeza el ranking de 49 países en 1996, 1998 y 2002; Prices and Earnings around the Globe, UBS, Suiza, 2000, realizado en 58 ciudades de las cuales Santiago es la que tiene una jornada anual de mayor extensión.

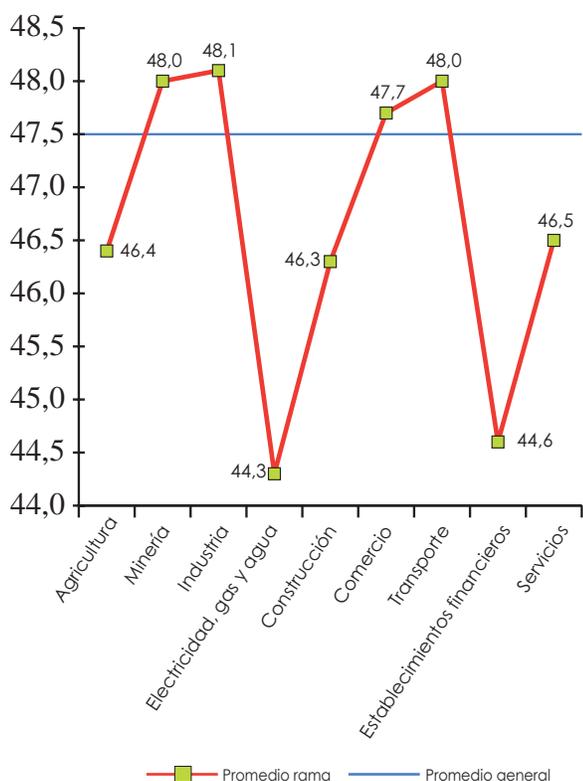
Promedio de horas diarias de trabajo, según informe y tamaño de empresa



PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

De acuerdo a los datos recabados entre los trabajadores, las diferentes ramas de actividad muestran horas semanales promedio bastante diferenciadas. Con distancias de hasta cuatro horas de diferencia entre las que trabajan menos y las que trabajan más. Las que sobrepasan el promedio son minería, industria, comercio y transporte. Las que presentan menos horas promedio son electricidad, gas, agua, establecimientos financieros y servicios sociales. La agricultura aparece también bajo el promedio pero más cerca de éste que las otras dos ramas. Debe tomarse en cuenta que la encuesta fue realizada en invierno, es decir, fuera de la temporada de la agricultura.

Promedio de horas semanales de trabajo según rama
(Fuente: Trabajadores)



DIAS DE TRABAJO Y DESCANSO

Respecto a los días de trabajo a la semana, éstos alcanzan a 5,5 días promedio, con una muy pequeña variación entre las empresas que cuentan con sindicato y aquellas que no. Por su parte, los días de descanso a la semana corresponden aproximadamente al complemento de la cifra anterior, alrededor de 1,5 días de descanso semanal en promedio.

Con relación con el tiempo que las empresas otorgan para pausas para colación u otros descansos, éste alcanza en promedio a poco menos de 45 minutos, en lo que respecta a la colación, de acuerdo al tiempo estimado por trabajadores y dirigentes sindicales. En cambio, los empleadores estimaron un tiempo algo mayor a una hora de colación. Tales discrepancias hay que entenderlas en el contexto de la pregunta pues se pide a los informantes que estimen el tiempo promedio, considerando una jornada normal del trabajo.

Probablemente los empleadores informen el tiempo formal y los trabajadores el tiempo efectivo.

CUADRO 31:
Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedio
(ENCLA 2002)

	Empleadores	Dirigentes	Trabajadores
Días trabajados a la semana.	5,5	5,4	5,5
Días de descanso a la semana.	1,5	1,6	1,4
Horas diarias de trabajo.	8,5	8,9	8,5
Minutos para colación.	64,5	42,2	43,4
Minutos para otras pausas.	8,2	10,6	25,9

Comparado con lo observado en las versiones anteriores de la ENCLA, es posible apreciar que en la mayoría de los tiempos de trabajo y descanso no se presentan grandes diferencias en los tres años observados. Sin embargo, los tiempos estimados para la colación y para otras pausas muestran diferencias entre 2002 y los dos años anteriores en lo informado por trabajadores y dirigentes sindicales.

Tal como lo muestran los cuadros siguientes, las diferencias se dan por una disminución de los minutos estimados para la colación y un aumento en los minutos destinados a otras pausas.

CUADRO 32:
Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios
(Fuente: empleadores)

	1998	1999	2002
Días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5
Días de descanso a la semana.	1,5	1,5	1,5
Horas diarias de trabajo.	8,4	8,6	8,5
Minutos para colación.	63,8	68,2	64,5
Minutos para otras pausas.	3,8	3,9	8,2

CUADRO 33:
Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios
(Fuente: trabajadores)

	1998	1999	2002
Días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5
Días de descanso a la semana.	1,5	1,5	1,4
Horas diarias de trabajo.	8,7	8,8	8,5
Minutos para colación.	67,6	71,2	43,4
Minutos para otras pausas.	4,9	5,5	25,9

CUADRO 34

Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios (Fuente: dirigentes)

	1998	1999	2002
Días trabajados a la semana	5,9	5,4	5,4
Días de descanso a la semana.	1,8	1,6	1,6
Horas diarias de trabajo.	9,2	8,8	8,9
Minutos para colación.	42,8	55,2	42,2
Minutos para otras pausas.	3,8	4,9	10,6

Los cambios son consistentes en ambos tipos de informantes. Por su parte, también los empleadores informan un aumento en el tiempo destinado a otras pausas, y una disminución del tiempo promedio destinado a colación, aunque las variaciones son menores a las informadas por los trabajadores y los dirigentes sindicales.

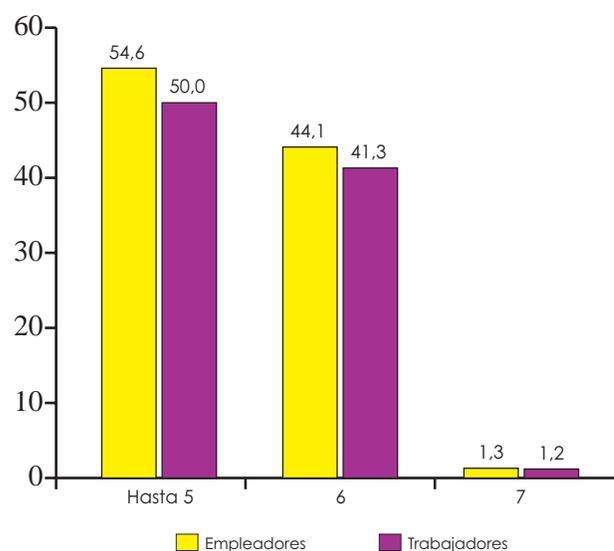
Por otro lado, la cantidad de minutos para colación y otras pausas no presenta grandes variaciones, considerado en el total de minutos para ambas actividades simultáneamente, salvo en lo que parece indicar más bien una redistribución de los tiempos en lugar de un mayor o menor tiempo de descanso dentro de la jornada.

Otra forma de analizar la información sobre la distribución de días de trabajo y de descanso es mediante la distribución por tramos, en lugar de considerar promedios. Ello porque el promedio podría resultar engañoso si hay muchos casos que se apartan mucho del promedio.

Así, la distribución de las empresas según los días de trabajo semanal muestra una fuerte concentración en el segmento de las que trabajan sólo 5 días semanales (el número de las que trabaja menos que eso es marginal), seguido de las que lo hacen 6 días a la semana.

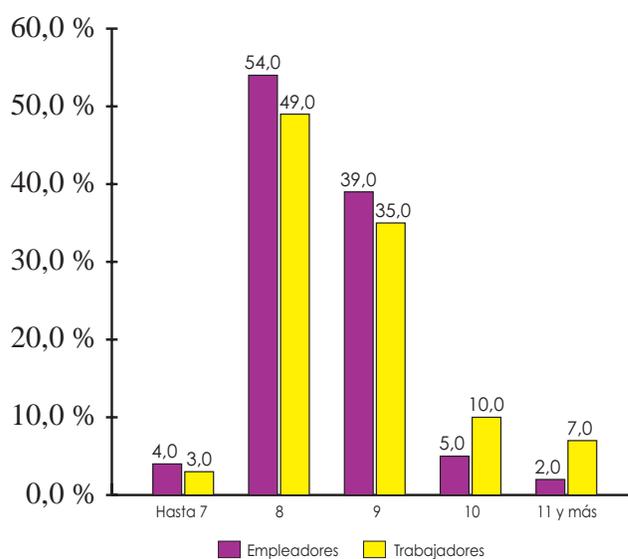
Las diferencias, de acuerdo al tipo de informante no resultan significativas.

Distribución de empresas según días de trabajo a la semana, según fuente



Por su parte, la distribución de las empresas según las horas diarias de trabajo, muestran una concentración en las 8 y 9 horas. Aquí se observa que entre los trabajadores, es mayor la proporción de los que informan trabajar más de 9 horas, en comparación a los empleadores como informantes.

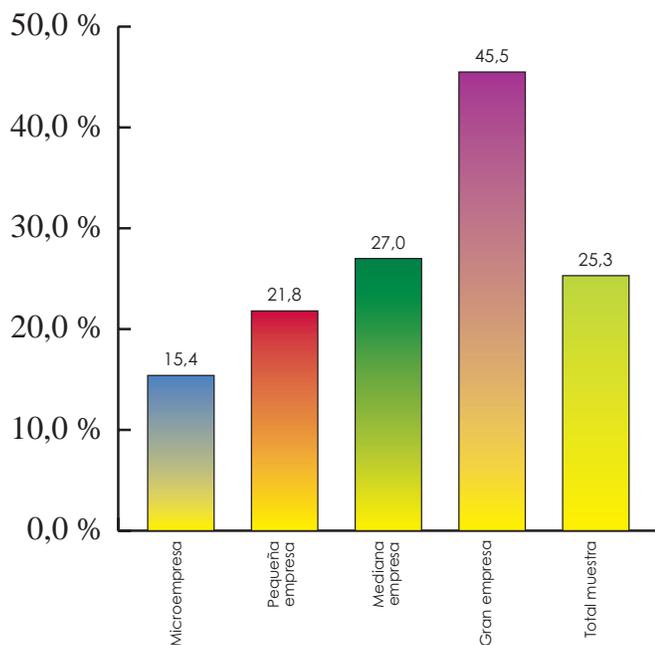
Horas diarias de trabajo, según informante



TRABAJO EN LOS DIAS DOMINGO

Respecto al trabajo durante los días domingo, el 25,3% de las empresas declaró trabajar los días domingo. Comparado con la situación en 1998 y 1999, se puede advertir que ha habido un leve incremento de esta práctica laboral (22,8% y 23,0%, respectivamente).

Porcentaje de empresas que trabajan el día domingo según tamaño (Fuente: Empleadores)



Al desagregar la proporción de empresas que trabajan los días domingo, según su tamaño, se aprecia que una asociación entre el tamaño de las empresas y la proporción de ellas que trabaja los días domingo.

Así, en las microempresas el porcentaje de ellas que trabaja los días domingo llega solamente a un 15,4%, en cambio, entre las grandes empresas la proporción de las que trabajan el día domingo alcanza casi a la mitad (45,5%).

TRABAJO POR TURNOS

En relación con la utilización de turnos de trabajo, que responden a la necesidad de mantener la continuidad en los procesos productivos, se puede observar que el 38,5% de las empresas de la muestra utiliza algún sistema de turnos. Esta cifra no muestra prácticamente variación con respecto a lo observado en 1999, evidenciando una cierta estabilidad a ese respecto.

Sistema de turnos en las empresas (Fuente: Empleadores)

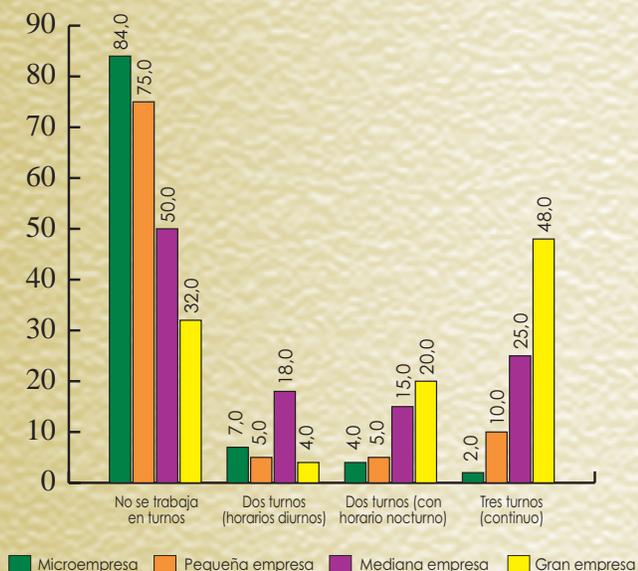


En cuanto a las empresas que utilizan sistemas de turno, la mayoría corresponde al sistema de los tres turnos, esto es, se distribuyen las 24 horas diarias en tres turnos de 8 horas, que aseguran la continuidad permanente de los procesos productivos. Si se le agrega la proporción de empresas en que se trabaja con dos turnos con horario nocturno, tenemos que más de un cuarto de las empresas hay trabajadores que laboran en horario nocturno.

Al desagregarlo por tamaño de empresa, se observan importantes diferencias entre las empresas, por cuanto las microempresas muestran una incidencia de tan sólo un 17,1% del sistema de turnos (cualquiera que éste sea), contra un 67,5% de las grandes empresas. En el caso de las medianas empresas, el uso de los sistemas de turnos alcanza a cerca de la mitad de las mismas y en el caso de las pequeñas empresas, ésta proporción corresponde a poco más de un cuarto de las mismas.

Sistema de turnos por tamaño de empresas

Fuente: Empleadores

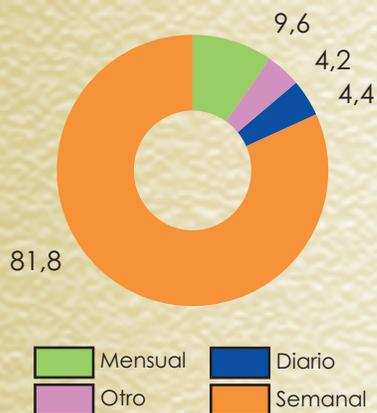


En el caso de las grandes empresas destaca, además, el que en poco más del 40% de ellas se utiliza el sistema de los tres turnos.

En cuanto al cambio en los sistemas de turnos, en la gran mayoría de los casos es semanal (81,8% de las empresas que emplean sistemas de turnos). Al desagregar esta información por el tamaño de las empresas, no se aprecian grandes diferencias, no obstante que en las empresas más chicas la incidencia del cambio de turno diario es mayor que en las empresas más grandes.

Cambio de sistema de turnos

(Fuente: Empleadores)



Los turnos que una empresa implemente pueden tener diverso carácter para los trabajadores. De este modo, hay algunos de ellos que son permanentes para algunos trabajadores y otros que son rotativos. A este respecto, se observa que en la gran mayoría de los casos los turnos son rotativos. Esto significa que al trabajador no siempre le va a tocar realizar su jornada en el mismo turno. No obstante, hay una importante proporción de empresas que combinan sistemas de turnos permanentes y rotativos, y cerca de una décima parte de las empresas encuestadas operan con turnos permanentes para el trabajador.

Desagregada la información por el tamaño de las empresas, se aprecia que en las grandes empresas la proporción de las mismas que utiliza turnos rotativos es mayor que en las empresas de menor tamaño. Por su parte, en las empresas de menor tamaño es mayor la proporción de ellas que utiliza sistemas de turnos permanentes, en comparación a las empresas de mayor tamaño.

Carácter de los turnos para el trabajador

(Fuente: Empleadores)



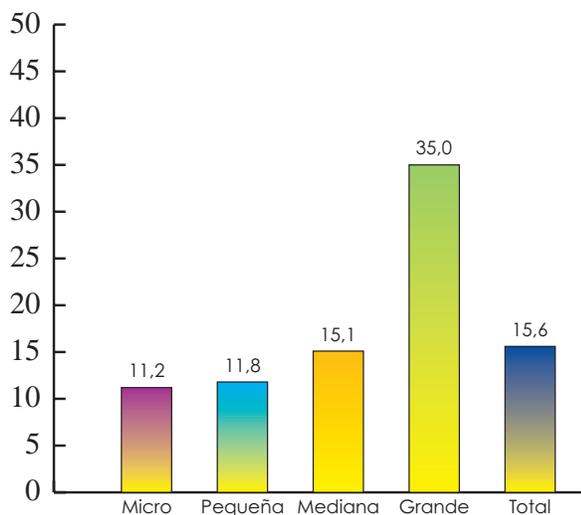
La distribución de la jornada en términos de cierta cantidad de horas y días semanales está sujeta a variaciones que están previstas en la legislación laboral. Una variante corresponde a las denominadas jornadas especiales (artículo 27 del Código del Trabajo), de forma que permita a las empresas desarrollar sus actividades productivas en condiciones que requieren de una cantidad de días de trabajo seguidos, mayor a la estipulada como jornada normal de trabajo. La segunda variante, corresponde a lo previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo, bajo la denominación de jornadas

excepcionales, y para las cuales las empresas deben solicitar una autorización a la Dirección del Trabajo. Estas últimas, sin embargo, corresponden a un reducido número, en comparación con las primeras.

A este respecto, se aprecia que un 15,6% de las empresas utiliza sistemas especiales de jornada. Sin embargo, la incidencia de este tipo de sistema es mayor en las empresas grandes, donde alcanza a un 35% del total de empresas de ese tamaño.

En las empresas de menor tamaño, la incidencia es también menor, no obstante que se encuentra en todos los tamaños de empresas.

Porcentaje de empresas con sistemas especiales de jornada, según tamaño
(Fuente: Empleadores)



IV. SALARIOS E INCENTIVOS

La encuesta ENCLA entrega información sobre la tendencia que muestran las remuneraciones que reciben los trabajadores chilenos y los incentivos monetarios que utilizan las empresas para pagarles por su fuerza de trabajo.

Si bien la encuesta ENCLA es una encuesta de establecimientos y no de individuos, se solicitó a las empresas que entregaran la información sobre la distribución de sus trabajadores de acuerdo a diversos tramos de ingreso. Estos últimos fueron definidos a partir del salario mínimo legal, correspondiendo cada tramo a distintas proporciones del valor del salario mínimo.

Este procedimiento fue utilizado ya en la encuesta ENCLA de 1999, aunque en aquella ocasión el número de tramos de ingresos que se utilizó era menor. En la encuesta del 2002 se identificaron cinco tramos de ingresos, cuyo valores nominales corresponden a unidades del salario mínimo vigente al momento de la aplicación de la encuesta. Éstos se distribuyen de la manera indicada en el siguiente cuadro. De acuerdo a esta distribución el 61,8 % de los trabajadores gana menos de tres salarios mínimos. Y la proporción que se ubica en el tramo más bajo, alcanza al 21,4% de los trabajadores.

Cuadro 35:
Distribución del total de trabajadores
Fuente: Empleadores

Tramos de salario	Porcentaje de trabajadores
1-1,5 salarios mínimos	21,4
1,5-2 salarios mínimos	15,4
2-2,5 salarios mínimos	15,3
2,5-3 salarios mínimos	9,8
Más de 3 salarios mínimos	38,2
Total	100,0

Si consideramos el costo de una canasta de necesidades básicas (\$40.980 per capita a la fecha de realización de la encuesta) para el tipo de hogar promedio del quintil más pobre de la población (4,54 personas por hogar), y tomando en cuenta el número de miembros del hogar que aportan ingresos del trabajo (0,98 personas por hogar) y la proporción de estos últimos en el total de ingresos del hogar

(79,6%), se llega a una estimación de \$151.124 de ingreso mínimo necesario para solventar tal canasta mínima en el primer quintil. En ese sentido, el que un 21,4 por ciento de los trabajadores reciba un ingreso igual o inferior a éste indica que una proporción significativa de los trabajadores alcanza a lo más niveles de subsistencia.

Ahora bien, al analizar la distribución de los trabajadores según estos tramos de ingresos en función del tamaño de las empresas en que laboran, como lo muestra el cuadro siguiente, se observa que la proporción de trabajadores en los tramos más bajos es mayor en las empresas de menor tamaño. De manera complementaria, la proporción de más altos ingresos va aumentando a medida que aumenta el tamaño de empresa.

Cuadro 36:

Tramos de ingresos por tamaño de empresa

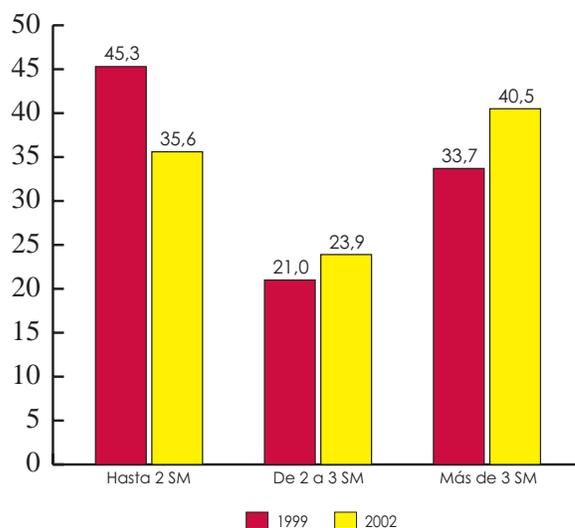
Fuente: Empleadores

Total muestra	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
1-1,5 SM	38,3	28,3	16,7	23,3	21,4
1,5-2 SM	20,2	19,3	15,2	14,7	15,4
2-2,5 SM	11,0	13,0	13,8	16,9	15,3
2,5-3 SM	8,9	8,9	10,0	9,7	9,8
Más de 3 SM	21,6	30,4	44,3	35,3	38,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TRAMOS DE REMUNERACIONES 1999-2002

Para comparar la información sobre remuneraciones entre 1999 y 2002, hemos agrupado los tramos de ingreso en términos de unidades de salario mínimo en un número menor de categorías, pues así fue medida esta variable en el año 1999. De este modo, el gráfico siguiente muestra una caída en la proporción de trabajadores que ganan menores ingresos (hasta dos salarios mínimos) y un aumento de los que reciben ingresos medios (de 2 a 3 salarios mínimos).

Evolución de las remuneraciones 1999 - 2002 según tramos de salario mínimo (Fuente: Empleadores)



Estas diferencias deben interpretarse con cautela. Pueden explicarse en parte por un aumento salarial experimentado entre el 2001 y 2002, producto de una lenta recuperación de la crisis, y en parte también por la menor representación de las micro y pequeñas empresas en la muestra de 2002. Otro factor que puede estar incidiendo es la incorporación en la muestra actual de la segunda y tercera región, donde los salarios mineros, se encuentran entre los más altos del país. Estas prevenciones deben tomarse en cuenta toda vez que los datos de aumentos salariales que se consultan con relación a las negociaciones colectivas indican que al igual que en 1999, más de la mitad de las empresas no tuvo aumentos salariales.

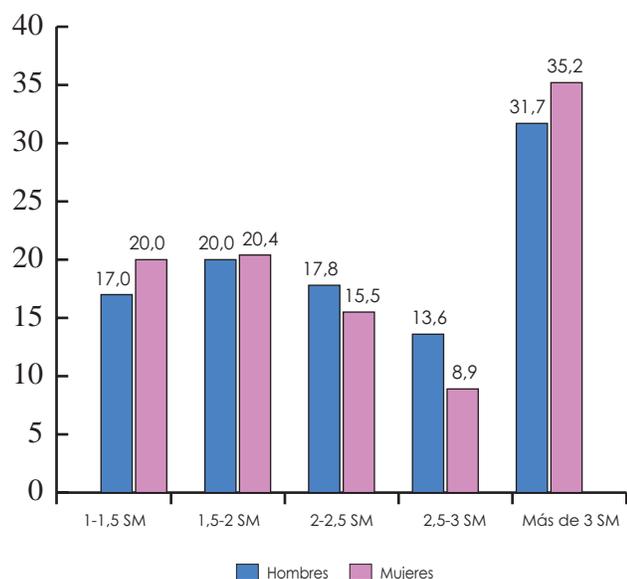
TRAMOS DE INGRESO SEGÚN SEXO

Una de las preocupaciones constantes de la encuesta ENCLA ha sido levantar información que permita detectar las diferencias de género que se producen en el mundo del trabajo. En este caso, una de las más importantes dice relación con las diferencias de ingreso que perciben los trabajadores hombres y las trabajadoras mujeres.

El gráfico siguiente muestra que las diferencias se dan principalmente en el nivel de ingreso más bajo. De acuerdo a esto, la proporción de mujeres cuyos ingresos corresponden a los dos niveles más bajos supera a la proporción de hombres en el mismo

nivel de ingresos. Por su parte, en los tramos siguientes es menor la proporción de mujeres que de hombres. La sola excepción es la del tramo de mayores ingresos (correspondiente a más de tres salarios mínimos), sin embargo resulta un tramo con seguridad muy heterogéneo y, por tanto, no es posible concluir que se trate de una tendencia que indica menor discriminación por género en los ingresos más altos. De hecho, es sabido que en las categorías de mayor calificación, y por tanto de mayor remuneración, los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres suele ser mayores que entre las categorías más bajas. En este caso, dado que la ENCLA agrupa en una sola categoría las remuneraciones a partir de los 3 salarios mínimos, no es posible apreciar tales diferencias de género en desmedro de las mujeres.

Tramos de remuneraciones por sexo en unidades de salario mínimo
(Fuente: Empleadores)



Las dos tablas siguientes permiten observar las diferencias en las remuneraciones de hombres y mujeres en los diversos tipos de empresa de acuerdo a su tamaño. De este modo, se puede apreciar que la proporción de mujeres en el tramo de ingreso más bajo es superior a la proporción de los hombres en el mismo tramo, especialmente en las empresas de menor tamaño. Así, un 35,9% de las mujeres que trabajan en las microempresas recibe ingresos de 1 a 1,5 salarios mínimos. En cambio, tan sólo el 25,6% de los hombres que trabajan en las microempresas recibe ingresos correspondientes a ese nivel. La

misma situación se aprecia en la pequeña empresa. Esto contrasta con las medianas y grandes empresas, donde las diferencias entre la proporción de hombres y mujeres en ese tramo se hace cada vez menor.

CUADRO 37:
Tramos de remuneraciones de hombres

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
1-1,5 SM	25,6	25,4	16,0	13,2	16,9
1,5-2 SM	20,4	19,4	18,8	22,5	20,0
2-2,5 SM	15,5	13,4	16,7	22,2	17,8
2,5-3 SM	20,7	9,3	12,7	16,6	13,6
Más de 3 SM	17,7	32,5	35,8	25,5	31,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

CUADRO 38:
Tramos de remuneraciones de mujeres

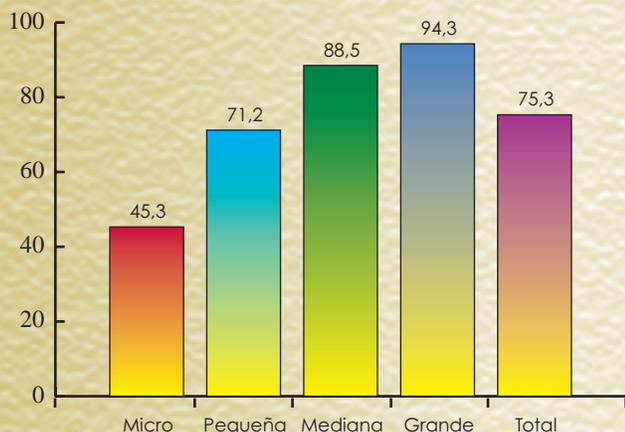
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
1-1,5 SM	35,9	36,3	19,8	12,6	20,0
1,5-2 SM	22,1	19,6	18,8	22,7	20,4
2-2,5 SM	11,0	12,5	13,0	19,9	15,5
2,5-3 SM	8,5	8,0	8,4	9,9	8,9
Más de 3 SM	22,5	23,6	40,0	35,0	35,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

REMUNERACIONES FIJAS Y VARIABLES

Una de las tendencias observadas en el mercado del trabajo, en relación con las remuneraciones, es la de la generalización de remuneraciones variables, normalmente asociadas a productividad. En este sentido, la encuesta ENCLA 2002 pidió a las empresas que informaran los montos de remuneraciones fijas y variables pagadas a sus trabajadores. Esta variable, junto al dato de bonos e incentivos, hace referencia a una de las dimensiones comentadas en la discusión sobre la flexibilización: la flexibilidad salarial.

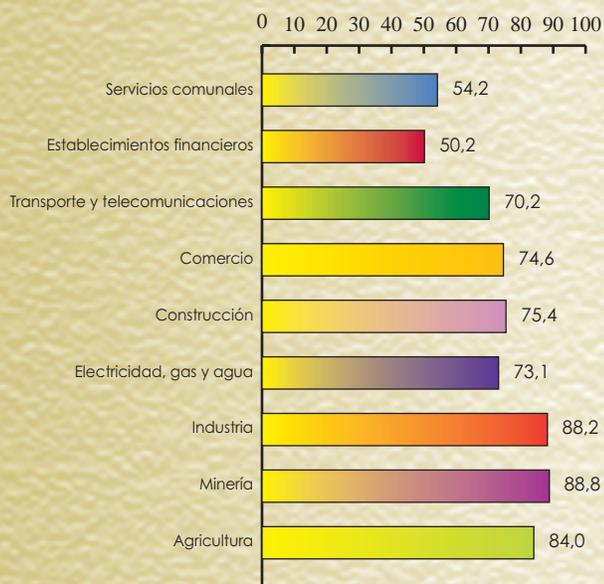
El gráfico siguiente muestra que casi el 75,3 por ciento de las empresas encuestadas paga parte de sus remuneraciones en términos variables. Al observar las empresas de acuerdo a su tamaño, se aprecia que es en la gran empresa donde se encuentra la mayor proporción de empresas que pagan remuneraciones variables. Por su parte, la menor proporción se da entre las microempresas.

Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables
(Fuente: Empleadores)



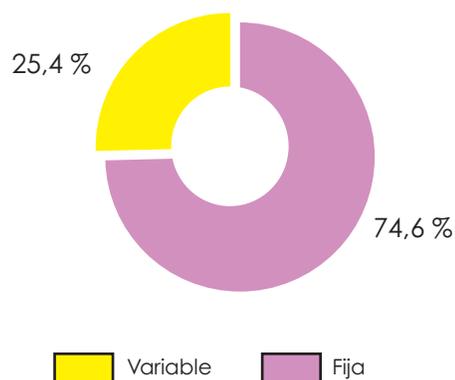
Al analizar la situación en las diferentes ramas en el gráfico siguiente, se aprecia que, en general, la modalidad de pago de remuneraciones variables está extendida en las diferentes ramas de actividad económica. No obstante, existen algunas diferencias entre ellas, toda vez que hay algunas en las que casi el 90% de las empresas encuestadas declararon pagar esta modalidad de remuneraciones (minería e industria), y otras en las que el pago de remuneraciones variables sólo alcanza a la mitad de las empresas del sector (establecimientos financieros).

Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables, según rama
(Fuente: Empleadores)



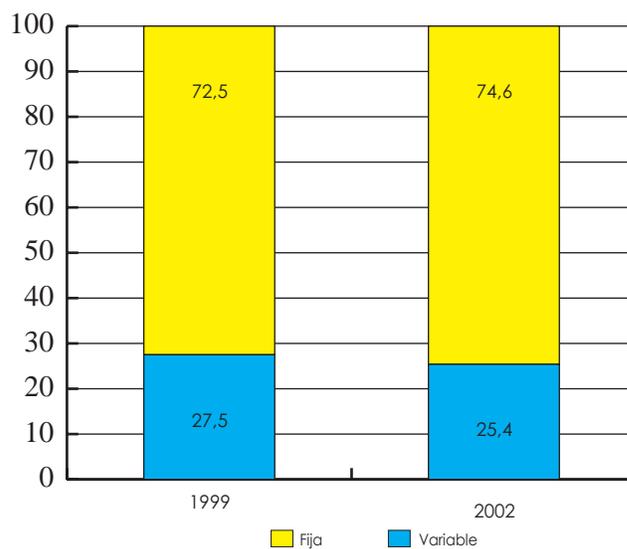
El gráfico siguiente muestra la proporción fija y variable en la composición de las remuneraciones. Según esto, la proporción de remuneraciones variables en el total de remuneraciones que reciben los trabajadores llega al 25,4%. De este modo, un cuarto de las remuneraciones varía conforme a los criterios establecidos por las empresas para el pago de las mismas.

Composición de las remuneraciones
(Fuente: Empleadores)



Al comparar la situación con los resultados de la ENCLA anterior, se aprecia que la parte variable de la remuneración se mantiene en niveles similares entre 1999 y 2002.

Evolución de la composición de las remuneraciones 1999-2002
(Fuente: Empleadores)



REMUNERACIONES VARIABLES SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Según lo informado por los empleadores, la proporción de remuneraciones variables es mayor en las microempresas, 29.4% (aunque entre éstas como conjunto es una práctica menos extendida) y menor en la pequeña empresa, donde la parte variable alcanza al 14.5%. Es posible que la parte variable declarada por las microempresas se refiera a trabajo por piezas, en cambio la parte variable declarada por las grandes empresas se deba a bonos e incentivos. De hecho esta relación se verá mejor al analizar la sección de bonos e incentivos (estos son más extendidos en las mepresa grandes).

Cuadro 39:
Porcentaje de remuneración variable según tamaño de empresa
Fuente: empleadores

	% variable
Microempresa	29,4
Pequeña empresa	14,5
Mediana empresa	25,6
Gran empresa	27,2
Total	25,4

REMUNERACIONES VARIABLES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

En cuanto a la distribución de la magnitud del componente variable de las remuneraciones, ésta es mayor en la industria (35,4%), la agricultura (29,8%) y Transportes (26,9%). Por su parte, la menor magnitud se da en las empresas dedicadas a los servicios comunales, sociales y personales (6,6%).

Cuadro 40:
Porcentaje de remuneración variable según rama
Fuente: Empleadores

Rama	% variable
Agricultura	29,8
Minería	19,1
Industria	35,4
Electricidad, gas y agua	11,8
Construcción	12,7
Comercio	25,0
Transporte	26,9
Establecimientos financieros	16,4
Servicios	6,6

REAJUSTE DE REMUNERACIONES

En relación con el reajuste de remuneraciones en las empresas, la encuesta ENCLA 2002 muestra que éstas se produjeron en un 38,9% de las empresas del país, lo que constituye una variación importante en relación a lo observado en 1999, y que estaba relacionado con el impacto de la crisis que ya se comenzaba a hacer sentir en Chile.

CUADRO 41:
Reajuste de remuneraciones el último año (1998-2002)
Fuente: empleadores

	1998	1999	2002
Sí	47,0	33,0	38,9
No	43,0	52,2	52,4
No sabe	10,0	14,8	8,7
Total	100,0	100,0	100,0

Al desagregar la información por la forma mediante la cual se lograron estos reajustes de remuneraciones, se aprecia una fuerte recuperación en aquellos logrados mediante negociación colectiva, situación que mostraba un importante descenso entre los años 1998 y 1999. Sin embargo, eso no se tradujo en que la proporción de empresas que no consiguieron reajustes salariales haya variado significativamente.

CUADRO 42:
Porcentaje de empresas, según existencia de reajuste de remuneraciones el último año (1998-2002)
Fuente: Empleadores

	1998	1999	2002
Por negociación colectiva	17,0	9,7	17,8
Sin negociación colectiva	30,0	23,3	20,9
No	43,0	52,2	52,6
No sabe	10,0	14,8	8,7
Total	100,0	100,0	100,0

BONOS E INCENTIVOS POR PRODUCTIVIDAD¹⁴

Una importante proporción de empresas en Chile aplican modalidades de pago de remuneraciones consistentes en bonos por concepto de aumento de productividad. A este respecto, la encuesta ENCLA 2002 indagó entre los trabajadores, los dirigentes sindicales y las propias empresas si esta práctica se llevaba a cabo.

Los datos muestran que son las empresas en las que existe sindicato aquellas en las que este tipo de incentivos son más frecuentes, y que a la vez no existe una discrepancia significativa entre lo informado sobre este tema por los dirigentes sindicales y la propia empresa.

CUADRO 43:
Porcentaje de empresas en las que se aplican sistemas de bonos por productividad, según tipo de informante

	%
Trabajadores	53,9
Dirigentes sindicales	61,5
Empresas sin sindicato	44,6
Empresas con sindicato	66,3

Al observar la proporción de empresas que pagan algún tipo de bono o incentivo por concepto de productividad, según la rama y el tamaño de las empresas, es posible apreciar que las empresas agrícolas (75,8%), junto con las empresas del sector eléctrico, gas y agua (68,9%), son las que presentan la mayor proporción en la incidencia de esta modalidad de pago. En cambio, la menor incidencia se presenta en las empresas de servicios comunales, sociales y personales (35,6%).

¹⁴ La ENCLA no entrega una definición de productividad. En ese sentido la respuesta sobre extencia de bonos e incentivos responde a lo que los encuestados entiendan en su empresa por productividad. Lo más probable es que en muchos casos se piense directamente en bonos de producción.

CUADRO 44:
Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos (Fuente: Empleadores)

	%
Agricultura	75,8
Minería	58,9
Industria	65,3
Electricidad, gas y agua	68,9
Construcción	61,5
Comercio	45,2
Transporte	40,3
Establecimientos financieros	43,0
Servicios comunales	35,6

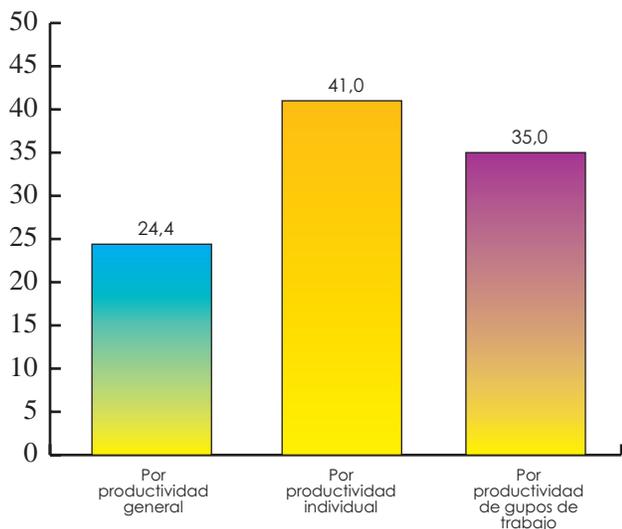
En cuanto al tamaño, la tabla siguiente muestra que son las medianas (64,3%) y grandes empresas (57,4%) aquellas en las que el pago de bonos e incentivos está más generalizado, contrariamente a lo que sucede con las micro y pequeñas empresas.

CUADRO 45- A:
Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos (Fuente: empleadores)

	%
Microempresa	41,5
Pequeña empresa	44,8
Mediana empresa	64,3
Gran empresa	57,4

El tipo de incentivo que las empresas pagan a sus trabajadores corresponde principalmente a bonos por productividad individual. Le siguen en importancia el criterio de productividad de grupos de trabajo y luego la productividad general.

Sistemas de bonos e incentivos
 (% de empresas que los aplican) Fuente: Empleadores



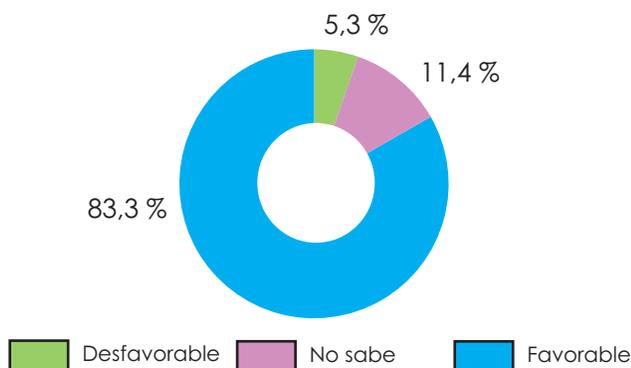
En este sentido, y tal como lo muestra la tabla siguiente, el criterio de la productividad por grupo de trabajo ha experimentado una mayor participación en los últimos años, aunque sigue siendo inferior a la proporción de empresas que aplican el criterio de la productividad individual.

CUADRO 45- B:
Evolución de los sistemas de bonos e incentivos
 (% empresas que los aplican) - Fuente: empleadores

	1998	1999	2002
Por productividad general	27,2	9,0	24,4
Por productividad individual	48,0	60,1	41,0
Por productividad de grupos de trabajo	29,0	31,6	35,0

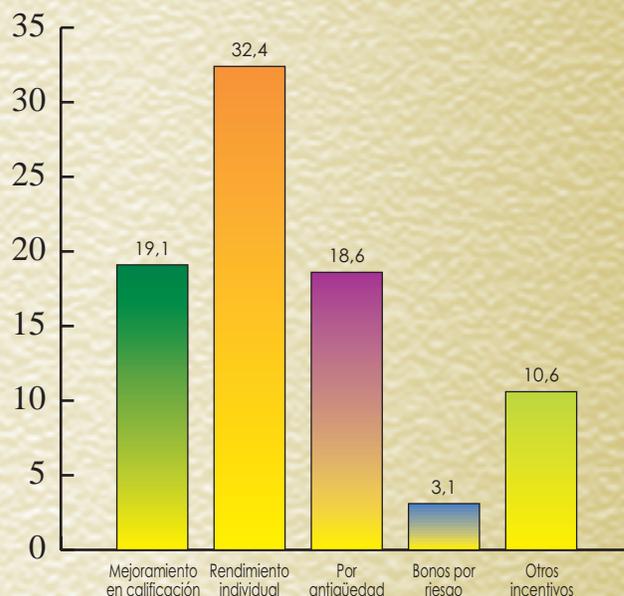
Por su parte, la actitud de los trabajadores a este tipo de incentivos es en su gran mayoría favorable, tal como lo muestra el siguiente gráfico

Percepción de la actitud de los trabajadores a los incentivos por productividad (Fuente: Trabajadores)



En relación con otros criterios que las empresas también utilizan para decidir aumentos en las remuneraciones de sus trabajadores, los más utilizados corresponde a aquellos relativos a la evaluación de rendimiento individual (32,4%), seguido del mejoramiento en la calificación (19,1%) y el criterio de antigüedad en la empresa (18,6%).

Criterios para aumento de remuneraciones
 (% de empresas que los usan)
 Fuente: Empleadores



Comparado con lo observado en los años anteriores, se aprecia una caída en el uso de criterios relativos a rendimiento individual, la que ya mostraba un descenso entre 1998 y 1999. Igual cosa sucede con las empresas que utilizan como criterio la antigüedad y no así respecto del mejoramiento en la calificación que se mantiene constante respecto a 1999. No obstante, si bien la magnitud en el uso de estos criterios ha sido algo menor desde 1998 a la fecha, la tendencia es a un mayor número de empresas que utilizan alguno de estos criterios para aumentar las remuneraciones de sus trabajadores, tal como se observa en la siguiente tabla.

CUADRO 46:**Criterios para aumento de remuneraciones
(% empresas que los usan) - Fuente: Empleadores**

	1998	1999	2002
Mejoramiento en calificación	21,8	19,1	19,1
Rendimiento individual	44,7	41,5	32,4
Por antigüedad	23,3	20,5	18,6
Bonos por riesgo	s/i	3,2	3,1
Otros incentivos	3,5	11,9	10,6
No aplican	32,0	35,7	26,7

Nota: pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%

GRATIFICACION LEGAL

En las diferentes aplicaciones de la ENCLA se ha consultado por el pago de la gratificación legal y como se aprecia en el cuadro siguiente, la mayoría de las empresas declara pagarla ya sea en la modalidad del 25% de la remuneración anual garantizada (en altas proporciones de más del 70%) o mediante el reparto del 30% de las utilidades (en proporción que varía entre el 10 y el 14%). Las empresas que declaran no pagar dicha gratificación alcanzaron el 12 % en 1998, el 10% en 1999 y sólo el 6% el año 2002.

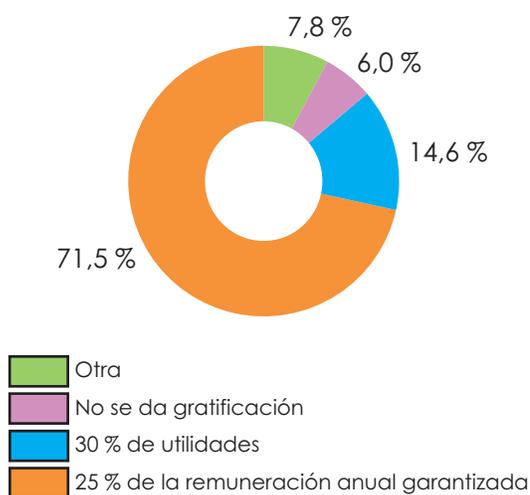
Frente a estas informaciones proporcionadas por los empleadores caben las siguientes consideraciones. O bien la gran mayoría de las empresas tiene utilidades (ya que sólo éstas están obligadas a la gratificación legal) o bien al contestar la encuesta entregan información genérica, sobre "algun tipo de gratificación", o simplemente no quieren aparecer con una respuesta negativa. Sin embargo, la consistencia de las respuestas durante los años 1998, 1999 y 2002, hace pensar que más bien en la veracidad de la primera alternativa. Lo que lleva a plantearse la siguiente paradoja. Si la información sobre el pago de gratificación legal es fidedigna ¿cómo se condice con la realidad de las micro y pequeñas empresas sobre sus dificultades económicas?

¿Pagan las empresas el 25% de la remuneración anual garantizada aún en la perspectiva de no lograr utilidades? ¿al responder la pregunta entenderán el concepto de gratificación legal? De cualquier manera, estos datos, así como los referentes a los bonos e incentivos de productividad, la parte fija y variable

del salario, están abriendo un campo de investigación que requerirá estudios en profundidad sobre las remuneraciones. En este ámbito la ENCLA, abre más interrogantes que respuestas, lo cual de todas maneras tiene el mérito de señalar áreas grises que es necesario investigar a futuro.

CUADRO 47:**Pago de la gratificación legal
Porcentaje de empresas según modalidad
Fuente: Empleadores**

	1998	1999	2002
30% de utilidades	10,0	11,9	14,6
25% de la remuneración anual garantizada	76,0	75,1	71,5
Otra	2,0	3,0	7,8
No se da gratificación	12,0	10,0	6,0
Total	100,0	100,0	100,0

**Modalidad para el pago de gratificaciones o participaciones
Fuente: Empleadores**

V. HIGIENE Y SEGURIDAD

El estado de la prevención de los riesgos y las condiciones de higiene y seguridad de las empresas son indicadores relevantes respecto al grado de desarrollo de éstas. Especialmente en un tema donde están en juego la vida y salud de los trabajadores. Culturalmente las empresas han tendido a creer que los elementos preventivos son gastos innecesarios, o al menos de importancia secundaria, y su ausencia se hace sentir solamente cuando ocurren catástrofes, accidentes o pérdidas de vidas. La medición de la ENCLA 2002 es particularmente importante dado que desde 1998 las empresas han estado en presencia de una crisis económica que además de un período de recesión ha dado paso a un período de bajo crecimiento económico que se ha prolongado más allá de lo esperado. Darnos cuenta de cómo las empresas han enfrentado este período respecto a la prevención de riesgos nos permite constatar el grado de consolidación de la estructura de empresas en nuestro país.

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

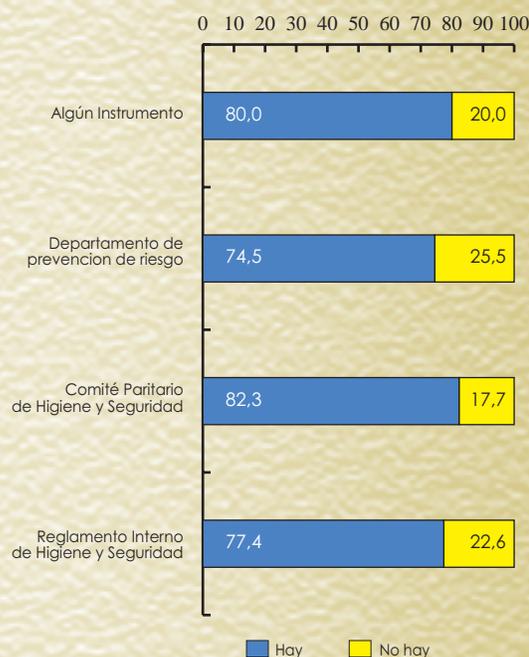
La ENCLA 2002 consultó en las empresas a trabajadores y empleadores sobre los instrumentos de prevención de riesgos, que son obligatorios según la legislación laboral: el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, los Comités Paritarios y los Departamentos de Prevención de Riesgos.

Los datos de la ENCLA 2002 muestran que un 80,0% de las empresas tienen algún tipo de instrumento. Es decir el incumplimiento neto es del 20,0%.¹⁵

Al analizar el incumplimiento por cada tipo de instrumento se observa que el mayor nivel de incumplimiento se da con relación al departamento de prevención de riesgos (25% de las empresas que tienen la obligación, no cumplen). Le sigue el reglamento de higiene y seguridad (22.6% de las empresas) y finalmente los comités paritarios con el 17.7 % de las empresas que debiendo tenerlos, no los tienen.

Instrumentos de prevención de riesgos

Fuente: Empleadores



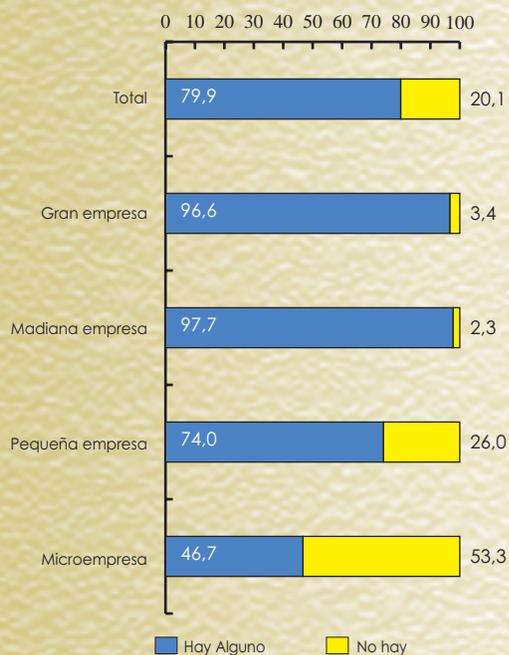
Nota: Depto. de prevención de riesgos considera sólo las empresas de 100 o más trabajadores. Comité Paritario a las empresas de 25 o más trabajadores y reglamento de Higiene y Seguridad a todas las empresas.

INSTRUMENTOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

La existencia de instrumentos de prevención de riesgos entre las empresas de diferente tamaño muestra la misma tendencia encontrada en años anteriores. Es decir, el nivel de cumplimiento aumenta de acuerdo al aumento del tamaño de empresa. Siendo los casos de mayor gravedad los encontrados en la microempresa en las que el 53.3% de ellas, no tiene ningún instrumento de prevención de riesgos. También habría que destacar que entre las pequeñas empresas más de un cuarto también incumple.

15 Las cifras del 2002, muestran un mayor nivel de cumplimiento que en las versiones anteriores de la ENCLA. Sin embargo no creemos conveniente hacer comparaciones de nivel de cumplimiento en esta variable en particular, porque las principales diferencias se deben al cambio en la composición de la muestra con una mayor representación de las empresas medianas y grandes que son justamente las que más cumplen.

Existencia de instrumentos de prevención de riesgos según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)



INSTRUMENTOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

En términos generales, las ramas de actividad que son más críticas desde el punto de vista de los riesgos laborales tienen los niveles más altos de cumplimiento, aun cuando es preciso destacar que no se llega al 100%. Los sectores extractivos, la industria, electricidad, gas y agua y la construcción varían en niveles de cumplimiento que van desde el 84,1% hasta el 94.7% de las empresas. En cambio el comercio, transportes, establecimientos financieros y los servicios sociales se ubican en el rango del 62,9% hasta el 77,2 % de las empresas con algún tipo de instrumento.

Por tratarse de un tema de alta sensibilidad, en el que está en juego la vida y la salud de los trabajadores nos concentraremos en las cifras de incumplimiento, que aún siendo minoritarias (con excepción de la microempresa ya comentada) dejan al descubierto importantes falencias en el desarrollo de las empresas chilenas. Particularmente graves aparecen las cifras en la construcción, actividad de alto riesgo, donde más de un 15% de las empresas, no cuenta con prevención de riesgos. Lo mismo sucede con agricultura, caza, silvicultura

y pesca donde un 11% de las empresas aparecen incumpliendo.

En lo que se refiere a las actividades terciarias, la situación es aún peor. Particularmente grave es el incumplimiento en el sector transporte, donde un 20 % de las empresas no tiene ningún instrumento de prevención de riesgos. En lo que se refiere a comercio, establecimientos financieros y servicios sociales, actividades que a primera vista aparecen como "menos riesgosas" la situación se torna alarmante. Primero, porque no es efectivo que esas sean actividades económicas sin riesgos y segundo, porque justamente son actividades que concentran a la mayor cantidad de trabajadores. Esto hace que los niveles de desprotección en ese tipo de empresas tengan un fuerte impacto en la desprotección de importantes segmentos de trabajadores. Por otra parte, la clasificación económica de una empresa muchas veces oculta la verdadera naturaleza de los riesgos a que se exponen los trabajadores. Por ejemplo, sucede que hay actividades industriales que se inician a través de patentes comerciales, dado que son menos exigentes en cuanto a instalaciones y que podrían quedar clasificadas en la rama de comercio. Por otra parte, esta rama también incluye restaurantes, hoteles, etc. que abarca centros de trabajo que manejan maquinaria industrial, tales como hornos, equipos de vapor, lavadoras industriales y otros equipamientos que exigen un manejo cuidadoso, información y manejo de riesgos físicos, químicos y elementos de protección. La rama de comercio presenta un 25.8% de incumplimiento. También podría ejemplificarse sobre los riesgos ocultos en actividades tales como diseño y montaje industrial que se clasifican como servicios a las empresas bajo el rubro de establecimientos financieros, rama que aparece con un 37,1% de incumplimiento. En lo que se refiere a servicios sociales, la situación no es mejor. Muestra un 29.5% de incumplimiento. Debe recordarse que en esa rama de actividad económica, se ubican centros de enseñanza, instituciones de salud, atención de ancianos, etc. Actividades que ponen en riesgo no sólo a quienes laboran en ellas, sino también a la ciudadanía que recibe esos servicios. En suma, todas las actividades económicas conllevan algún tipo de riesgos y es un derecho laboral y una exigencia legal para las empresas tener estos elementos bajo control. De allí que estos datos son reveladores de una situación

grave que debe tomarse en cuenta, tanto desde el punto de vista de la fiscalización como desde el punto de vista de políticas preventivas en esta materia.

CUADRO 49:

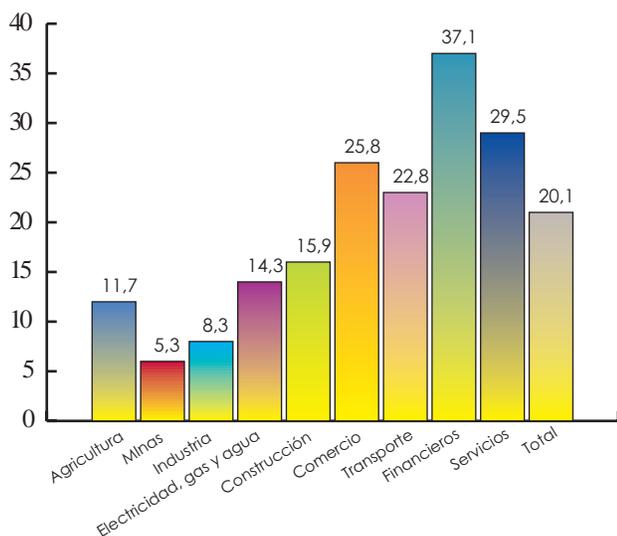
Existencia de instrumentos de prevención de riesgos, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 2002. Empleadores

Rama de actividad	Hay Alguno	No Hay
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	88,3%	11,7%
Explotación de minas y canteras	94,7%	5,3%
Industrias manufactureras	91,7%	8,3%
Electricidad, gas y agua	85,7%	14,3%
Construcción	84,1%	15,9%
Comercio, restaurantes y hoteles	74,3%	25,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	77,2%	22,8%
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y s	62,9%	37,1%
Servicios comunales, sociales y personales	70,5%	29,5%
Total	79,9%	20,1%

Incumplimiento de instrumentos de prevención de riesgo

(Fuente: Empleadores)



FUNCIONAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN EN OPINIÓN DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Tan importante como la existencia de los instrumentos que previenen de riesgos, es su funcionamiento. La ENCLA consultó sobre la percepción de trabajadores y empleadores al respecto. En general se mantiene una percepción más positiva de parte de los empleadores que de los trabajadores en todos los aspectos de funcionamiento que se consultaron: esta misma tendencia mostró la ENCLA 99.

Las valoraciones más altas por parte de los trabajadores se dan principalmente en la información sobre riesgos entregados en los reglamentos, y las mejoras introducidas por los departamentos de prevención de riesgos y las más bajas respecto a los comités paritarios. En el caso de los empleadores las valoraciones más altas y más bajas coinciden con las de los trabajadores.

Si nos detenemos en la opinión de los trabajadores sobre la eficacia de estos instrumentos, se pueden sacar varias conclusiones: primero, si bien es cierto que hay una mayoría que los valora positivamente, no es menos cierto que una importante proporción de las opiniones deja al descubierto que la sola existencia de estos instrumentos no garantiza su eficacia. En efecto, si nos detenemos en la proporción de respuestas que corresponden a una respuesta negativa (o a no sabe) en los aspectos consultados, se va develando una situación que relativiza el buen indicador de cumplimiento en la existencia de estos instrumentos. Veamos: el 15 % de los trabajadores manifiesta que el reglamento no contiene información sobre los riesgos; el 23.7% indica que el reglamento no se le entrega a cada trabajador; el 35% manifiesta que el comité paritario no ha organizado capacitación el último año; el 31.8% dice que el comité paritario no hace investigación después de un accidente; el 23.8% considera que el departamento de prevención de riesgos no ha realizado capacitación el último año y el 18.1% estima que el departamento de prevención de riesgos no ha realizado una mejoría relevante en higiene y seguridad.

CUADRO 50:

Instrumentos de prevención de riesgos contenidos y utilidades en opinión de los empleadores y trabajadores. Porcentaje de respuesta afirmativa.

	Trabajadores	Empleadores
El REGLAMENTO ¿contiene información sobre los riesgos?	85,4	90,8
EL REGLAMENTO ¿se le entrega a cada trabajador?	76,3	85,7
El COMITÉ PARITARIO ¿ha organizado capacitación en seguridad y prevención de riesgos durante el último año?	65,0	82,8
El COMITÉ PARITARIO ¿realiza investigación de los accidentes cuando éstos ocurren?	68,2	84,0
El DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ¿Ha realizado capacitación al personal en materias de su especialidad durante el último año?	76,2	89,0
El DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ¿ha introducido mejoras relevantes en higiene y seguridad en la empresa?	81,9	94,0

CONTROL DE CIERTOS RIESGOS EN OPINION DE TRABAJADORES

La consulta hecha a los trabajadores sobre su opinión respecto al control de algunos riesgos específicos existentes, (excluyendo las empresas donde no hay ese tipo de riesgos) y a quienes no saben, se evidencian como <muy controlados> los golpes eléctricos 63,1%, intoxicaciones o lesiones por sustancias químicas 59,2%; heridas y lesiones por cortes, atrapamiento en máquinas, 48,0% y sordera por ruido excesivo con un 46,9%.

Los elementos que se presentan como <poco controlados> son: problemas de salud por exceso de frío y calor, 34,2% y 30,8% respectivamente y las lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas. trabajo de pie, movimientos repetitivos en un 24,5%. Con relación a estos riesgos, conviene recordar que posiblemente son los de mayor incidencia en las actividades terciarias en las que justamente, se encuentran los mayores niveles de incumplimiento

con relación a los instrumentos de prevención de riesgos.

También es importante destacar que la alternativa de respuesta sobre riesgos <más o menos controlados> concentra una importante proporción de las respuestas, que si se suman a aquellos que se inclinan por la alternativa de <poco controlados> y los que <no saben> va mostrando un cuadro de alta vulnerabilidad en la eficacia de estos instrumentos.

CUADRO 51:

Opinión de los trabajadores sobre el control de algunos riesgos ejercido por la empresa

	Muy controlado	Más o menos controlado	Poco controlado
Golpes eléctricos.	63,1%	30,8%	6,1%
Heridas y lesiones por cortes, atrapamiento en máquinas etc.	48,0%	38,0%	14,0%
Problemas de salud por exceso de frío.	31,5%	34,2%	34,3%
Problemas de salud por exceso de calor.	38,3%	30,9%	30,8%
Lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas.			
Trabajo de pie, movimientos repetitivos	29,7%	45,8%	24,5%
Sordera por ruido excesivo	46,9%	31,2%	21,9%
Intoxicación o lesiones por sustancias químicas.	59,2%	27,0%	13,8%

Cuando vemos los resultados completos de esta pregunta, resulta que existe un porcentaje que fluctúa entre el 49,8% y del 18,2% de respuestas que declaran no saber sobre el control de los riesgos que se ejercen en la empresa, como lo muestra el cuadro siguiente

CUADRO 52:**Opinión de los trabajadores sobre el control de algunos riesgos ejercido por la empresa**

	Muy controlado	Más o menos controlado	Poco controlado	No existe el riesgo	No sabe	Total
Intoxicación o lesiones por sustancias químicas.	24,7%	11,3%	5,8%	15,7%	42,5%	100,0%
Sordera por ruido excesivo	21,9%	14,6%	10,2%	11,5%	41,8%	100,0%
Lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas. Trabajo de pie, movimientos repetitivos	21,5%	33,2%	17,8%	9,2%	18,2%	100,0%
Problemas de salud por exceso de calor.	11,5%	9,3%	9,3%	20,2%	49,8%	100,0%
Problemas de salud por exceso de frío.	11,9%	12,9%	13,0%	16,7%	45,4%	100,0%
Heridas y lesiones por cortes, atrapamiento en máquinas etc.	27,8%	22,0%	8,1%	9,0%	33,0%	100,0%
Golpes eléctricos.	25,0%	12,2%	2,4%	15,3%	45,1%	100,0%

El alto porcentaje de los trabajadores que, según la encuesta, no sabe sobre los riesgos que pueden existir en la empresa en que trabajan, puede ser un síntoma que revela la poca efectividad real de los instrumentos para poder difundir entre los trabajadores el conocimiento necesario para su prevención.

CONDICIONES SANITARIAS BÁSICAS Y AMBIENTE FÍSICO

Las condiciones sanitarias básicas agrupan servicios higiénicos, comedores y duchas. La categoría de <buenas condiciones> tiene un 52,8% de reconocimiento de los trabajadores, en cambio el medio ambiente físico que agrupa a iluminación, espacio y ventilación tiene un reconocimiento de <buenas condiciones> de un 78,5%. En ambos casos tanto la calificaciones <regulares> y <malas> tienen porcentajes muy parecidos. Sin embargo, en la categoría de <no hay> las condiciones sanitarias básicas tienen un 23,2% (se refiere fundamentalmente a la ausencia de comedores y duchas) y las de medio ambiente físico

un 0,7%. (se refiere fundamentalmente a iluminación)

CUADRO 53:**Opinión de los trabajadores sobre las condiciones sanitarias básicas y ambiente físico**

Fuente: Trabajadores

	Condiciones sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores y duchas)	Ambiente físico (espacio, iluminación, ventilación)
Buena	52,8%	78,5%
Regular	19,6%	17,0%
Mala	4,4%	3,7%
No hay	23,2%	0,7%
Total	100,0%	100,0%

Finalmente para analizar con mayor nivel de desagregación las condiciones sanitarias básicas y el medioambiente físico en las empresas, presentamos el siguiente cuadro en donde se destacan la buena valoración por parte de los trabajadores de la iluminación (84,5%) y el espacio (78,3%) y las evaluadas como malas son duchas (5,6%) y ventilación (5,4%). Es importante destacar que la ausencia de comedores y duchas habla de una precaria condición de bienestar en los ambientes de trabajo. Si bien es preciso reconocer que los trabajadores valoran como buenas las condiciones respecto a los servicios higiénicos (que por lo demás responden a un estándar mínimo sanitario) no es menos cierto que las empresas chilenas tienen que hacer esfuerzos por mejorar los ambientes de trabajo, máxime como ya se ha visto, que hay graves falencias en cuanto a los instrumentos de prevención de riesgos y a las políticas de higiene y seguridad.

CUADRO 54:**Opinión de los trabajadores sobre las condiciones sanitarias básicas y ambiente físico**

Fuente ENCLA 2002: Trabajadores

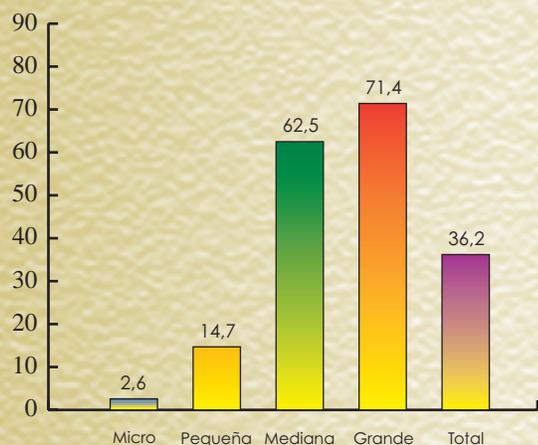
	Servicios higiénicos	Comedores	Duchas	Iluminación	Espacio	Ventilación
Buena	69,8%	44,5%	43,9%	84,5%	78,3%	72,3%
Regular	25,3%	12,4%	21,0%	12,1%	17,8%	21,7%
Mala	4,2%	3,5%	5,6%	2,1%	3,6%	5,4%
No hay	0,7%	39,5%	29,5%	1,3%	0,2%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

VI. SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES

A continuación revisaremos la institucionalidad laboral y las relaciones laborales a partir de un conjunto de indicadores que la encuesta ENCLA permite medir.

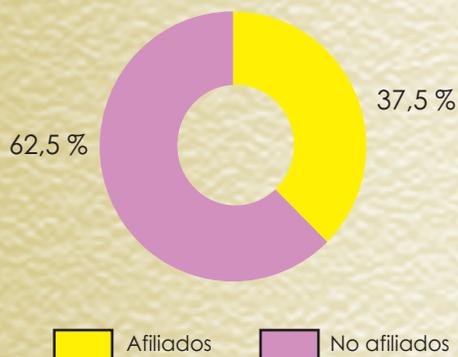
En primer término, los datos muestran que en poco más del 35 por ciento de las empresas encuestadas existía sindicato. Tal como lo muestra el siguiente gráfico, esta proporción de empresas con sindicato es significativamente más alta en las empresas de mayor tamaño.

Existencia de sindicato según tamaño de empresa
(Fuente: Empleadores)



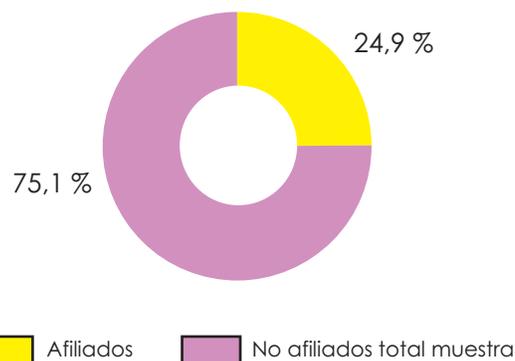
Los problemas que enfrentan las organizaciones sindicales para poder constituirse y funcionar adecuadamente se reflejan también en la proporción de trabajadores afiliados al sindicato en aquellas empresas que cuentan con uno. A este respecto, se aprecia que sólo un 37,5% de los trabajadores de aquellas empresas con sindicato está afiliado a este último.

Porcentaje de trabajadores afiliados en empresas con sindicatos
(Fuente: Dirigentes sindicales)



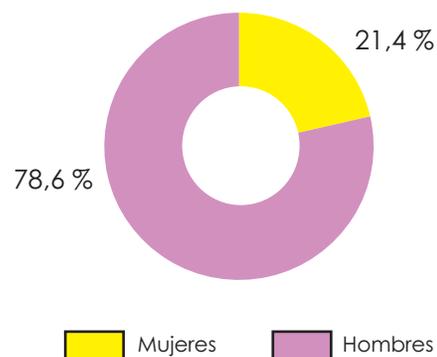
Ahora bien, si se relaciona el número de trabajadores afiliados a sindicatos con el total de trabajadores en las empresas de la muestra, esta proporción es aún menor, tal como lo muestra el gráfico siguiente. Esta proporción corresponde a la afiliación general, considerando el universo de empresas que cubre la encuesta ENCLA.

Porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos sobre total de trabajadores de empresas de la muestra
(Fuente: Dirigentes sindicales)



La composición de los trabajadores afiliados a sindicatos, desde el punto de vista del sexo, muestra una proporción significativamente mayor de afiliados hombres que mujeres. No obstante, es evidente que la proporción de hombres en el total de trabajadores de las empresas encuestadas fue también mayor que la de mujeres, de modo que el dato de alguna manera muestra la tendencia en la composición general por sexo de estos trabajadores.

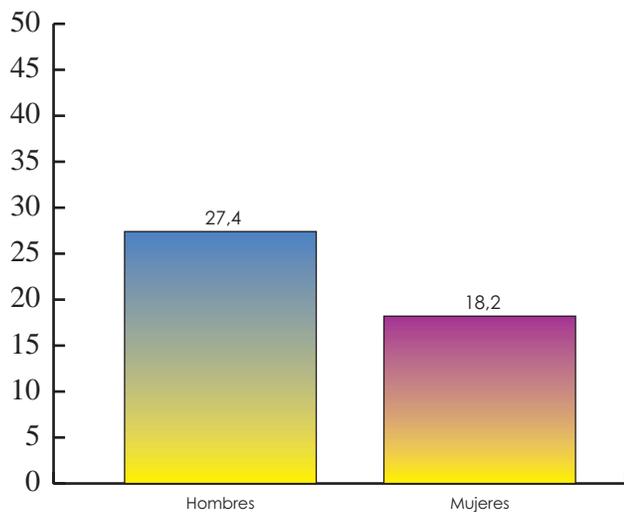
Afiliación sindical según sexo de los trabajadores
(Fuente: Dirigentes sindicales)



Sin embargo, una manera de poder comparar la participación de los trabajadores y trabajadoras en sus respectivas organizaciones sindicales es mediante la tasa de afiliación, calculada sobre el total de trabajadores hombres y el total de trabajadoras mujeres de la muestra.

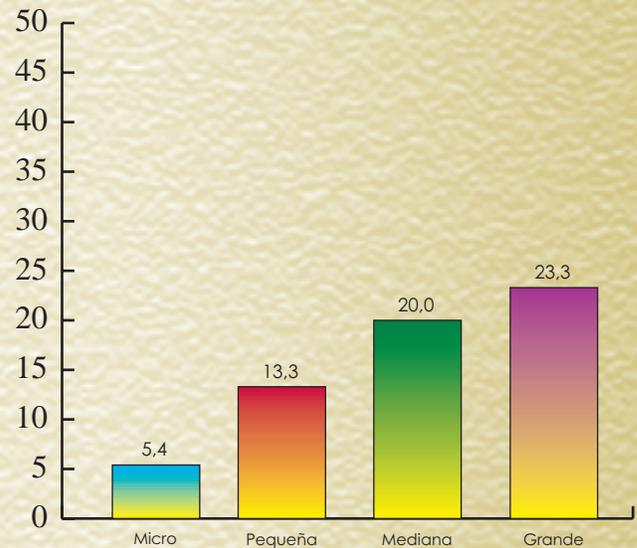
A este respecto, se aprecia en el gráfico siguiente que las mujeres presentan un nivel de afiliación sindical menor al de los hombres, lo que constituye aún un indicador de cierta desigualdad de género en este aspecto. Por cierto que esto no significa que existan impedimentos legales para la organización de las trabajadoras o su participación en las instancias que se dan los propios trabajadores sino que tiene relación más bien con aspectos socioculturales.

Tasa de afiliación de hombres y mujeres (Fuente:Dirigentes sindicales)



Resulta interesante observar que los niveles de participación de las mujeres en sus respectivos sindicatos varía también de acuerdo con el tamaño de las empresas, aumentando a medida que éstas son de mayor tamaño.

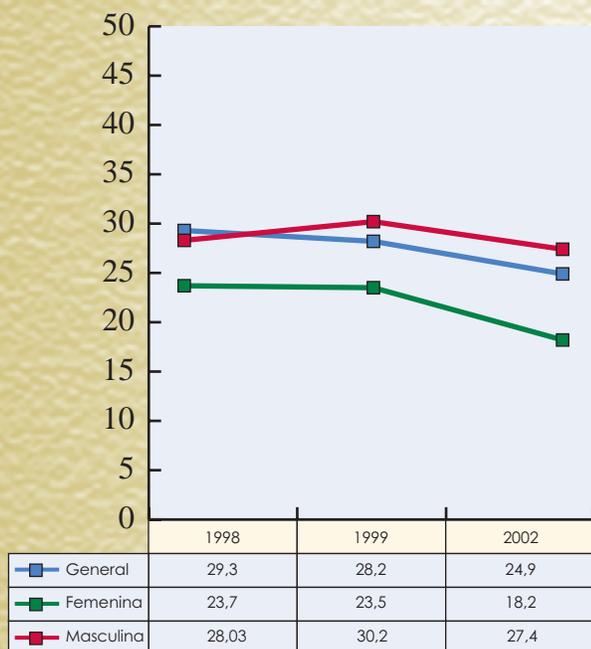
Proporción de mujeres en sindicatos según tamaño de empresa (Fuente:Dirigentes sindicales)



Lo significativo es comparar el comportamiento de estas variables en el tiempo, en base a las tres mediciones que la ENCLA ha realizado. De este modo, y tal como lo muestra el gráfico siguiente, es posible apreciar que en el año 2002, en relación con lo observado en años anteriores, la proporción de trabajadores sindicalizados, sobre el total de trabajadores en las empresas de la muestra, evidencia una disminución del orden de cinco puntos porcentuales.

Evidentemente que se trata de estimaciones sujetas a los respectivos márgenes de error. No obstante, y considerando la magnitud de las diferencias encontradas, pareciera tratarse efectivamente de una disminución significativa de la proporción de trabajadores afiliados, especialmente en el caso de la tasa de sindicalización femenina.

Evolución tasa sindicalización 1998-2003
(Fuente: Dirigentes sindicales)



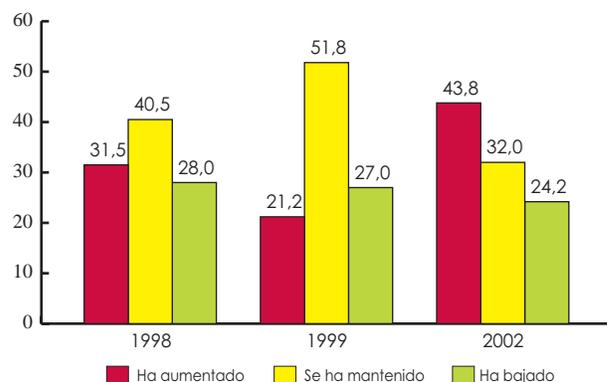
Paradójicamente, el dato anterior contrasta con lo que los propios dirigentes sindicales señalan acerca de la evolución experimentada por la afiliación sindical. Vale decir, una gran proporción de ellos considera que la afiliación ha aumentado en el último tiempo (43,8%) y sólo unos pocos considera que ha disminuido (24,2 %)

Por cierto, se trata sólo de percepciones y no necesariamente debería haber una correspondencia entre lo que la realidad muestra y las percepciones de los sujetos.

Al comparar estos datos con los años anteriores se aprecia también una falta de correspondencia con los datos sobre afiliación (informados por los propios sindicatos en la encuesta), en el sentido que entre 1998 y 1999 quienes percibían un aumento en la afiliación sindical cayeron proporcionalmente entre esos dos años. Sin embargo, entre ambos años la afiliación sindical no mostró un descenso significativo.

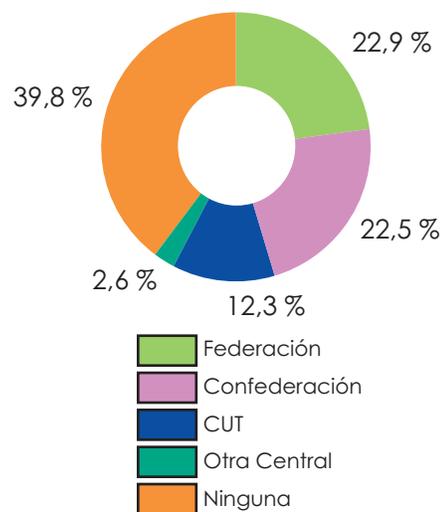
En 2002 se da la relación justamente inversa, en el sentido que hay una percepción mayor de aumento de la afiliación, en consecuencia que los datos muestran una caída.

Percepción sobre evolución de la afiliación (1998-2002)
(Fuente: Dirigentes sindicales)



En cuanto a la afiliación de los sindicatos a organizaciones multisindicales, la mayoría de ellos forma parte de alguna multisindical. Entre ellas, las federaciones y confederaciones son las más importantes. Sobre la afiliación a la CUT es necesario precisar que por estatutos de la Central, sólo pueden afiliarse directamente los sindicatos nacionales.

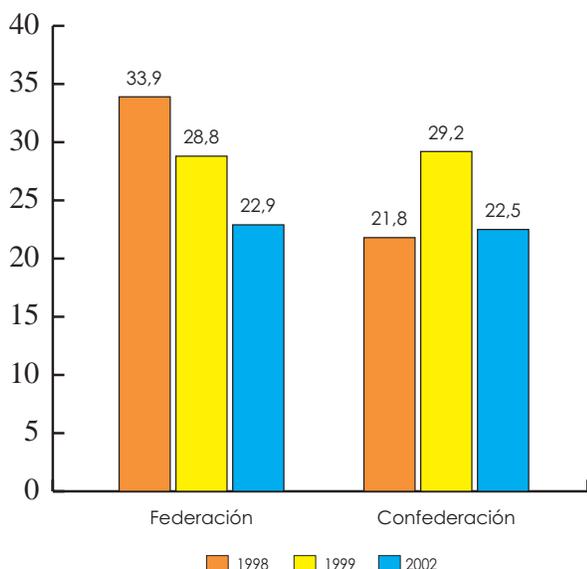
Afiliación del sindicato a organizaciones multisindicales
(Fuente: Dirigentes sindicales)



Al comparar la situación con la registrada en los años anteriores, se puede apreciar que en el período 1998 y 2002, la afiliación a las federaciones muestra un descenso regular. No así en relación a la afiliación a confederaciones, donde el año 1999 muestra un aumento significativo, que en los años 1998 y 2002 se ubica en niveles menores.

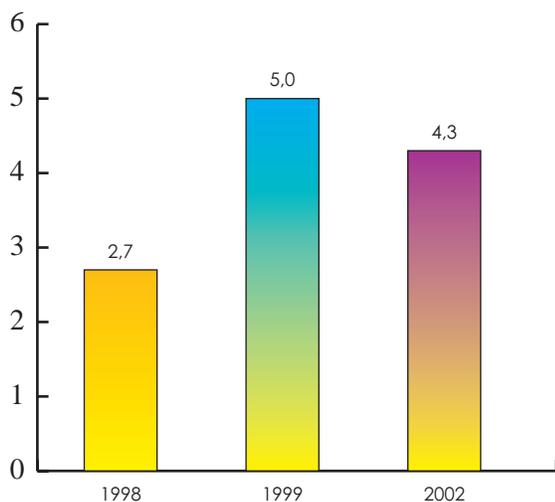
Afiliación a federaciones y confederaciones (1998-2002)

(Fuente: Dirigentes sindicales)



La interrupción de la actividad sindical, por razones de que el sindicato ha entrado en receso durante los últimos cuatro años, se aprecia un leve descenso de la proporción de sindicatos en esa situación, pese a que se trata igualmente de una muy pequeña proporción del total de sindicatos incluidos en la muestra.

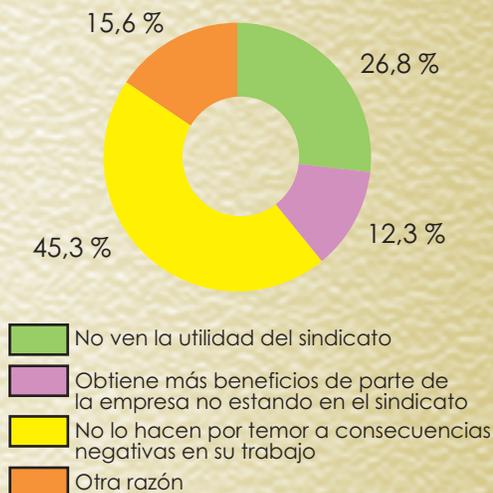
Sindicatos en receso los últimos cuatro años (Fuente: Dirigentes sindicales)



Volviendo nuevamente al tema de las percepciones sociales, la ENCLA preguntó a los dirigentes sindicales por la percepción que los no sindicalizados tendrían sobre la sindicalización. A este respecto, la principal razón por la que los trabajadores no sindicalizados se abstienen de participar en un sindicato, es por el temor a las consecuencias que ello podría traerles. Sólo unos pocos parecieran no sindicalizarse por el hecho de que les conviene más no hacerlo en términos de los beneficios a los que puedan acceder.

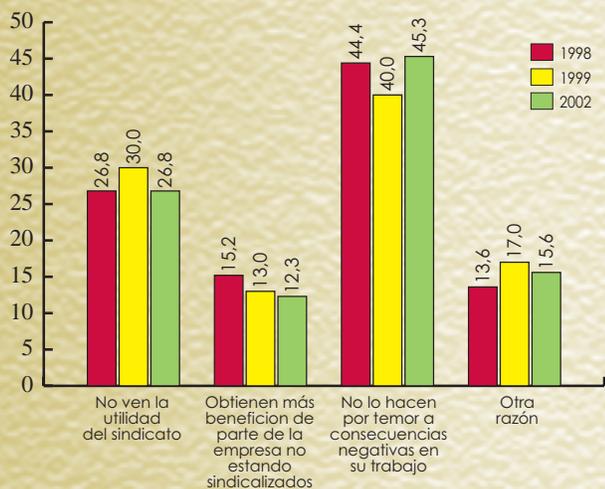
No está demás insistir en el hecho de que estos datos provienen de percepciones de los dirigentes sindicales sobre el particular.

Percepción de los no sindicalizados hacia la sindicalización (Fuente: Dirigentes sindicales)



Al comparar estos datos con los encontrados en los años 1998 y 1999, se observa que las proporciones de las razones percibidas muestran cierta consistencia a lo largo del período., tal como aparece en el siguiente gráfico. Cabe destacar, sin embargo, un leve descenso (aunque regular en el período) en la proporción de quienes perciben como razón para lo no sindicalización de los trabajadores, la obtención de beneficios no estando estos últimos sindicalizados.

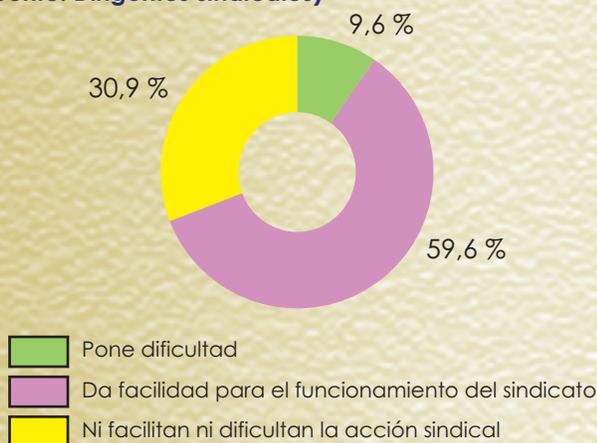
Percepción de la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización (Fuente: Dirigentes sindicales)



Respecto a la actitud más frecuente que la empresa ha tenido con el sindicato, la mayoría de los dirigentes percibe que ésta ha sido favorable para el funcionamiento del sindicato, dando facilidades para su desempeño.

Solamente algo menos de la décima parte de los dirigentes entrevistados sostiene que la actitud de la empresa ha sido negativa, en el sentido que pone dificultades para su normal funcionamiento.

Actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato (Fuente: Dirigentes sindicales)

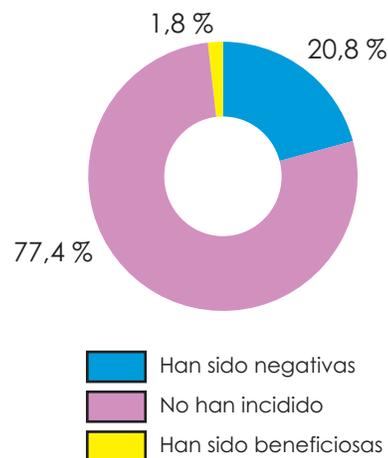


En el marco de las reformas laborales implementadas a fines del año 2001, la encuesta ENCLA incluyó una pregunta que permitiera recabar información sobre los efectos que los empresarios pudieran percibir en la entrada en vigencia de tales reformas.

A este respecto, el gráfico siguiente muestra que para la enorme mayoría de los empresarios, a casi 8 meses de su aprobación, las reformas laborales no habían tenido incidencia alguna en el normal funcionamiento de la empresa. Es más, casi un 2% declaró que habían sido más beneficiosas para la marcha de la empresa.

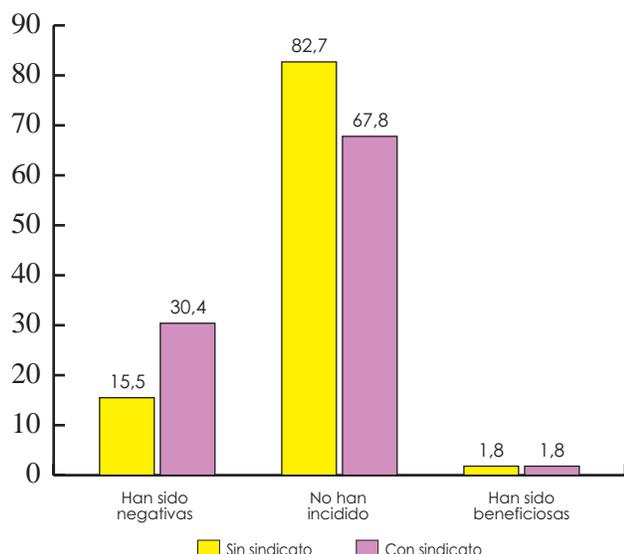
De todos modos, existe un 20,8% de los empresarios que, consistente con el discurso público del empresariado, manifestaron que las reformas habían sido negativas para sus empresas.

Percepción sobre efectos de las reformas laborales (Fuente: Empleadores)



Al cruzar la información por la existencia o inexistencia de sindicato en la empresa, se aprecia que entre los empresarios en cuyas empresas hay sindicato, la proporción de quienes las evalúan negativamente es considerablemente mayor que entre quienes no cuentan con sindicato en la empresa.

Percepción de empleadores sobre los efectos de las reformas laborales (Fuente: Empleadores)



Una de las cuestiones que suscitó algún grado de debate en torno a los resultados de la encuesta ENCLA anterior, fue la percepción de parte de los empleadores y los trabajadores de un clima colaborativo en las relaciones entre ambos actores.

A este respecto, la encuesta ENCLA 2002 preguntó nuevamente sobre este aspecto de manera que permitiera comparar, a la vez que mejorar el sentido de la pregunta, objetivando el sentido del concepto "colaboración" mediante la desagregación de preguntas. No se indaga la calidad de las relaciones empresa -sindicato, ni el grado de satisfacción laboral o sindical con la gestión empresarial de personal, sino la cooperación efectiva que obtiene la empresa de parte de los trabajadores, para el desarrollo de su actividad productiva.

De este modo, la tabla siguiente muestra la percepción del clima en el marco de las relaciones entre empresarios y trabajadores. En ella se aprecia que una importante proporción de los empresarios y de los trabajadores considera que las relaciones entre empresa y trabajadores se dan en un clima de tranquilidad y colaboración aunque no exento de tensiones.

En suma, si bien en general entre los tres distintos actores la percepción del clima de las relaciones

laborales en la empresa es positivo, entre los dirigentes sindicales, la proporción de quienes perciben negativamente dicho clima es mayor que entre los dos restantes categorías. No obstante, sigue siendo una proporción muy pequeña del conjunto de dirigentes sindicales entrevistados.

CUADRO 55: Opinión sobre clima de las relaciones laborales, según informante

	Trabajadores	Dirigentes	Empleadores
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	38,9	26,5	44,6
Aunque a veces hay tensiones, en general es tranquilo	49,2	48,0	51,0
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	7,5	9,5	3,7
Hay más días de tensión que de tranquilidad	2,7	9,1	0,5
Hay tensión casi permanente	1,8	6,8	0,1
Total	100	100	100

Al controlar por la existencia de negociación colectiva en los últimos cinco años, se aprecia que los empleadores que declaran que en la empresa existe siempre un clima de tranquilidad y colaboración disminuye entre quienes sí pasaron por un proceso de negociación colectiva. De todos modos, la percepción sigue siendo positiva pese a la conciencia de las tensiones por las que pasan las relaciones entre trabajadores y empresarios.

CUADRO 56:**Opinión de los empleadores sobre clima laboral según si hubo negociación colectiva en los últimos 5 años**

	Sí	No	Total
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	30,7	53,7	44,6
Aunque a veces hay tensiones, en general es tranquilo	63,7	43,4	51,0
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	4,4	2,7	3,7
Hay más días de tensión que de tranquilidad	1,2	0,1	0,5
Hay tensión casi permanente	0,1	0,2	0,1
Total	100,0	100,0	100,0

Por último, las diferencias entre los trabajadores y los dirigentes sindicales en cuanto a la percepción del clima de las relaciones laborales en la empresa, tiene su correspondencia también con las diferencias apreciables en la percepción de los empleadores, según cuenten o no con sindicatos en sus empresas.

CUADRO 57:**Opinión de los empleadores sobre el clima laboral en la empresa, según existencia de sindicato**

	Sin sindicato	Con sindicato	Total
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	53,2	29,3	44,6
Aunque a veces hay tensiones, en general es tranquilo	43,2	64,7	51,0
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	3,2	4,6	3,7
Hay más días de tensión que de tranquilidad	0,1	1,3	0,5
Hay tensión casi permanente	0,2	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0

Tal como lo muestra la tabla siguiente, la percepción es más positiva entre quienes no cuentan con sindicatos en sus empresas.

El aumento en la percepción de tensiones en el clima laboral de los empleadores que han negociado colectivamente y en las empresas en que existe sindicato, demuestra que el ambiente laboral medido con estas preguntas se refiere al clima de fluida aceptación por parte de los trabajadores de las decisiones y órdenes empresariales y no a la calidad de las relaciones entre empresa y sindicatos. En efecto, según lo declarado por los empleadores, la negociación colectiva y la existencia de sindicato serían variables que incrementan la tensión en el clima de las relaciones laborales. Las que sin embargo se mantienen en un clima general de tranquilidad.

VII. INCIDENCIA DE CONFLICTOS

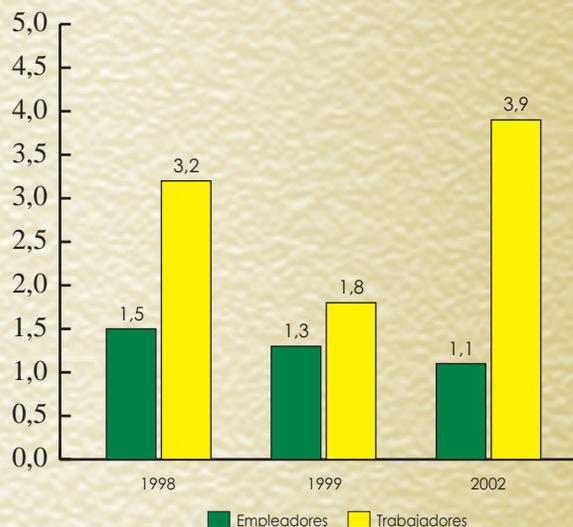
El papel del conflicto en la sociedad es un problema clásico en el análisis social y sobre el que se han planteado diversas proposiciones teóricas. Desde aquellas que plantean que el conflicto es el motor de la dinámica histórica, hasta aquellas que lo ven como expresiones patológicas de las sociedades contemporáneas.

Más allá de la diversidad de posturas al respecto, lo cierto es que diversas formas de conflicto social resultan inherentes a las relaciones sociales. Desde este punto de vista, en las relaciones entre capital y trabajo en el marco de la organización de la producción el conflicto constituye un fenómeno con el que tradicionalmente éstas han estado asociadas.

Como en otros ámbitos de la vida en sociedad, también aquí las formas que el conflicto toma son variadas. Sin embargo, la encuesta ENCLA registra la ocurrencia de una de las formas de conflicto más comunes en las relaciones laborales: la huelga dentro de un proceso de negociación colectiva y la paralización de facto de las funciones fuera de un proceso de negociación colectiva. A este respecto, se recabó información de la empresa acerca de la ocurrencia de huelgas durante los últimos doce meses, tanto a los trabajadores como a los empleadores. Al respecto, cabe señalar que la incidencia de este tipo de conflicto en las empresas chilenas es muy baja. No obstante, se aprecia una diferencia entre la información que al respecto entregan los trabajadores y los empleadores. Ello se observa en los tres años en los que se ha realizado la encuesta, siendo en 1999 el año en que tal diferencia fue menor, y ubicándose en 1998 y 2002, en niveles muy similares.

Ahora bien, debido al poco número de empresas que han estado en huelga durante el último año, las diferencias entre lo que informan los empleadores y lo que informan los trabajadores, si bien pudiera estar indicando una tendencia, comporta un margen de error que hace difícil poder sostener que las variaciones observadas en los tres años en que se ha realizado la encuesta son significativas estadísticamente.

Incidencia de huelgas durante los últimos 12 meses, según tipo de informante



Tal como se aprecia en el cuadro anterior, apenas el 1% de las empresas habrían enfrentado una huelga entre mediados de 2001 y mediados de 2002 (tiempo de referencia para el registro en la ENCLA de 2002). Los trabajadores del 3,9% de las empresas en cambio, señalaron la existencia de alguna huelga durante ese período.

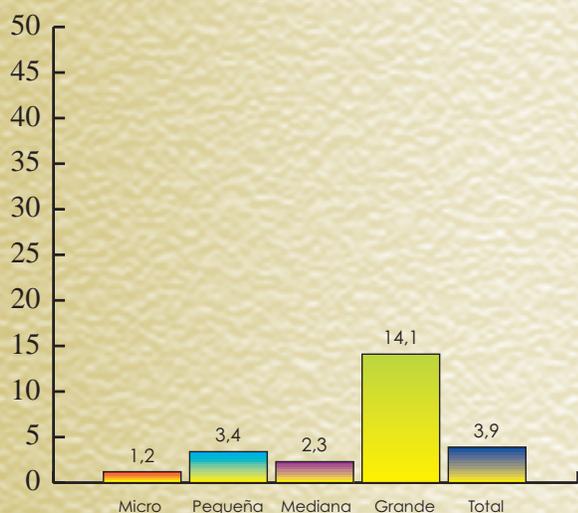
Tal como se señaló en los anteriores informes de la ENCLA, una de las razones que podría explicar esta baja incidencia de la huelga en Chile es la situación de crisis que las empresas han enfrentado en los últimos cuatro años y que genera en los trabajadores una tendencia a evitar esta clase de conflictos con los empleadores. Junto con esto, el aumento del desempleo durante este período también podría haber tenido un efecto sobre las estrategias de negociación de los trabajadores.

Ahora bien, no obstante que, en principio, bajos niveles de incidencia de la huelga podría ser un indicador de baja conflictividad laboral y de un sistema de relaciones laborales que privilegia el entendimiento antes que el conflicto entre las partes de la relación laboral, es evidente que las limitadas condiciones en que el derecho a huelga se puede aplicar en la legislación laboral chilena inciden en la magnitud del fenómeno. Por otra parte, es razonable pensar que, en un contexto en el que las lógicas de acción sindical han sido estigmatizadas como tradicionales o poco modernas en el marco

de la modernización neoliberal, el debilitamiento de la huelga como herramienta de presión real para los trabajadores hoy resulte una alternativa que no ofrece las mismas oportunidades para ellos.

Los resultados de la ENCLA 2002 mostraron una mayor proporción de huelgas en las grandes empresas, en comparación con los restantes tipos de empresa. De todas formas, en estas últimas sigue siendo una incidencia menor, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Incidencia de huelgas durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa (Fuente: Trabajadores)



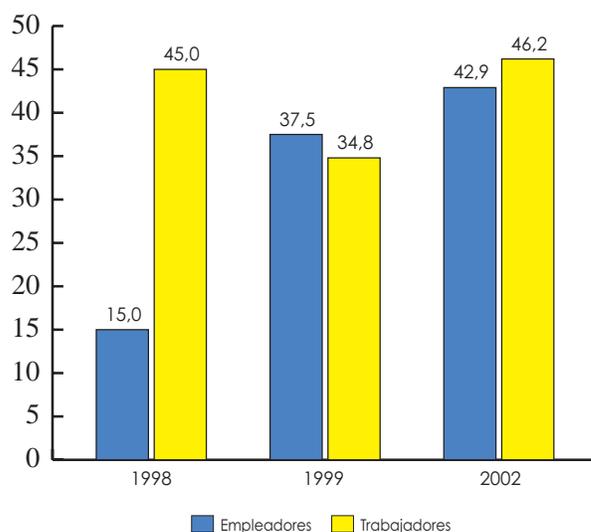
Pese a la baja incidencia de la huelga, es interesante observar que casi la mitad de los conflictos se realizaron por fuera de los marcos legales admitidos. En este sentido, la propia limitación del recurso de los trabajadores al derecho a huelga parece explicar el que algunos de ellos lo hagan recurriendo a paralizaciones de facto para enfrentar sus conflictos con los empresarios.

Circunstancias en que se realizó la huelga o conflicto (Fuente: Trabajadores)



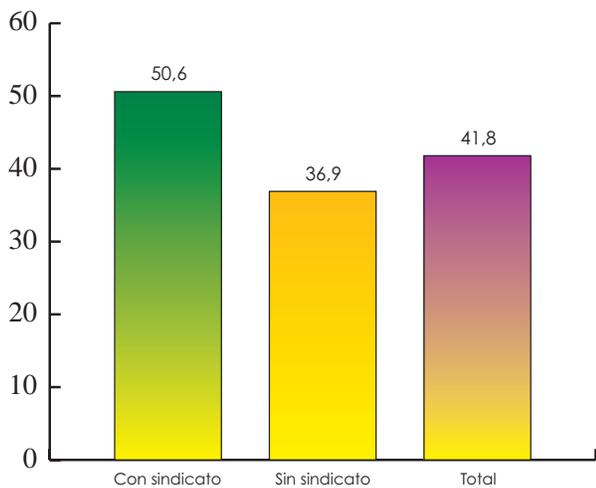
Al comparar la información que tanto trabajadores como empleadores han entregado sobre las huelgas de hecho en las tres mediciones de la ENCLA, se aprecian dos hechos: en primer lugar, que la proporción de huelgas de hecho ha venido aumentando y que en eso coincide la información que entregan ambos tipos de informantes. Y en segundo lugar, que las diferencias en la información entregada en 1999 y 2002 revirtió la situación mostrada en 1998. Esto es, que los trabajadores declaran hoy una proporción algo mayor de huelgas de hecho que los empleadores, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Incidencia de huelgas de hecho sobre total de huelgas, según tipo de informante



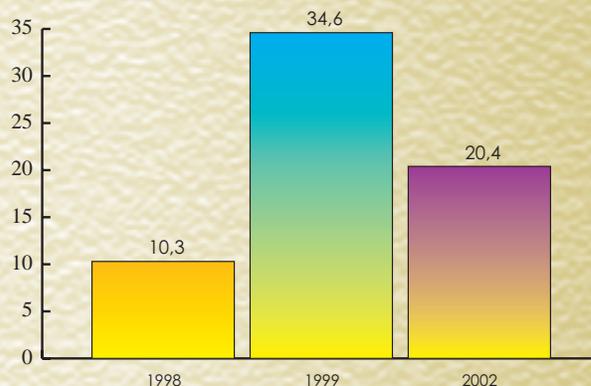
La encuesta ENCLA también indagó sobre la existencia de mecanismos de resolución de conflictos entre empresa y trabajadores. A este respecto, según los trabajadores, el 41,8% de las empresas de la muestra cuentan con algún tipo de mecanismo, siendo mayor la proporción en aquellas empresas que cuentan con sindicatos que aquellas en las que no lo hay.

Porcentaje de empresas donde existen mecanismos de resolución de conflictos con la parte laboral (Fuente: Trabajadores)



Uno de los factores que ha contribuido a alejar a los trabajadores del ejercicio de su derecho a huelga es el temor a las represalias que eventualmente pudiera tomar el empleador. En este sentido, los datos de la ENCLA muestran sin embargo que en pocos casos, de acuerdo a lo declarado por los propios trabajadores, se han realizados acciones negativas hacia los trabajadores con posterioridad a un conflicto. Al observar los resultados de los tres años de realización de la ENCLA; se aprecia que sólo en 1999 las acciones negativas se dieron en un tercio de las empresas que estuvieron sumidas en un conflicto laboral. En 1998 y 2002 fue de 10,3% y 20,4%, respectivamente.

Porcentaje de empresas en que se realizaron acciones negativas con posterioridad (Fuente: Trabajadores)



La baja incidencia de la huelga como forma de expresión de los conflictos laborales, se corresponde también con el hecho de que los trabajadores recurren a un conjunto de acciones tendientes a solucionar los problemas con los empleadores que eviten llegar a acciones de fuerza. En este sentido, la mayoría de los casos corresponde a la búsqueda del diálogo directo hasta que las conversaciones se agoten. Ello ocurre tanto en las empresas que cuentan con organizaciones sindicales como aquellas en que no las hay, aunque en este último caso la proporción de empresas en la que la reacción de los trabajadores es la búsqueda directa del diálogo, es algo menor, aunque igualmente muy mayoritaria.

CUADRO 58: Reacción de trabajadores ante problemas con la empresa

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Se busca el diálogo directo hasta agotar las conversaciones	94,4	90,0	91,6
Se hacen manifestaciones de hecho para mostrar una actitud firme	4,7	1,6	2,7
Se buscan mediadores externos para buscar soluciones	0,6	2,1	1,6
Otra	0,2	6,3	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

Al comparar el conjunto de las empresas encuestadas en los tres años de realización de la ENCLA, se aprecia que en todos ellos la proporción de empresas en las que los trabajadores intentan buscar el diálogo directo antes de tomar medidas de fuerza es muy mayoritaria, superando todos los años el 90% de los casos, tal como lo muestra el siguiente cuadro.

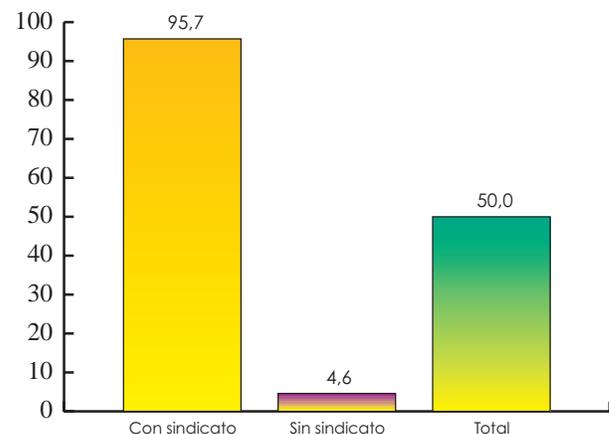
CUADRO 59:
Reacción de trabajadores ante problemas con la empresa

	1998	1999	2002
Se busca el diálogo directo hasta agotar las conversaciones	93,1	95,2	91,6
Se hacen manifestaciones de hecho para mostrar una actitud firme	4,2	1,5	2,7
Se buscan mediadores externos para buscar soluciones	1,9	2,5	1,6
Otra	0,7	0,8	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

VIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las principales herramientas que la ley les otorga a los trabajadores para poder discutir las condiciones económicas y sociales del trabajo es la negociación colectiva. Como instrumento, tiene la ventaja de fomentar la autonomía de los trabajadores organizados en las diversas empresas, promoviendo la participación directa de los actores sociales involucrados en la definición sobre las condiciones en las que se enmarcarán las relaciones de trabajo. Sin embargo, la negociación colectiva no cubre a todos los trabajadores que se encuentran legalmente en condiciones de poder utilizarla. Los datos provenientes de la ENCLA 2002 indican que del total de empresas encuestadas, el 50% de ellas había negociado colectivamente durante los últimos cinco años, de acuerdo a lo informado por los propios trabajadores.

Porcentaje de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos cinco años
(Fuente: Trabajadores)



Sin embargo, tras esta cifra global se oculta una diferenciación muy significativa por cuanto la negociación colectiva se concentra en las empresas que cuentan con sindicatos. Así, y tal como lo han mostrado los datos de las encuestas ENCLA de 1998 y 1999, la proporción de empresas con sindicato en las que se había negociado colectivamente varía entre un 91,5% (en 1999) y un 95,7% (en 2002). Por su parte, entre las empresas sin sindicato, las que habían negociado colectivamente variaron entre un 4,6% (en 2002) y un 8,5% (en 1999).

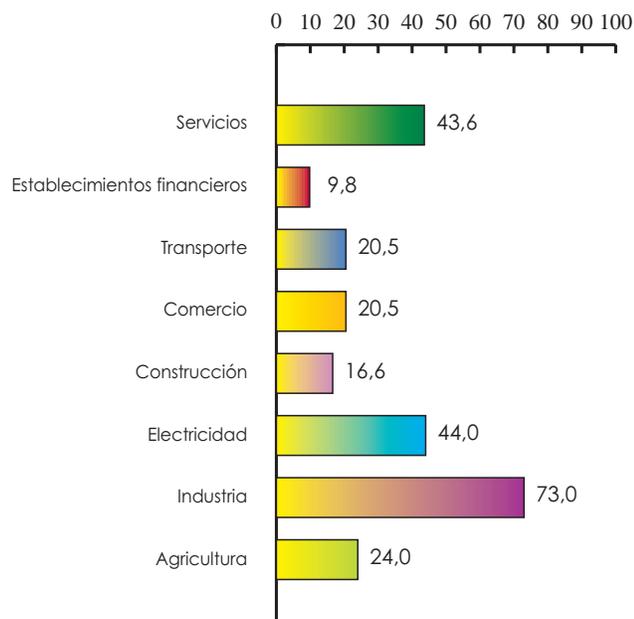
CUADRO 60:

Porcentaje de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos cinco años (Fuente: trabajadores)

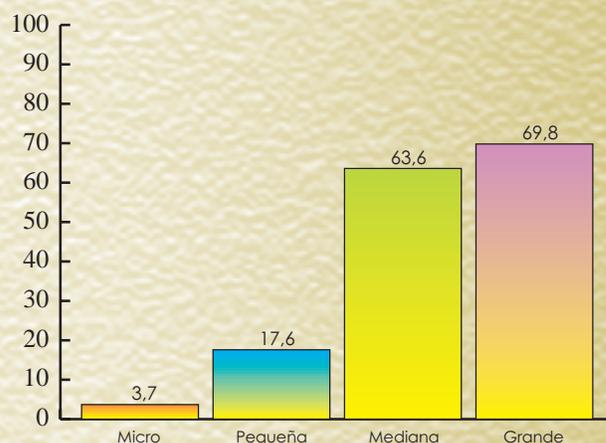
	1998	1999	2000
Con sindicato	94,1	91,5	95,7
Sin sindicato	6,8	8,5	4,6

La distribución por rama y por tamaño de empresa de las empresas que han negociado colectivamente muestra una concentración en la industria y las medianas y grandes empresas. Esto es algo esperable, toda vez que es ahí donde se concentran las empresas que cuentan con organizaciones sindicales y, como vimos recién, son ellas las que concentran al mismo tiempo las negociaciones colectivas realizadas en los últimos cinco años.

Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente, según rama (Fuente: Trabajadores)



Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente, según tamaño (Fuente: Trabajadores)



Las empresas que contaban con algún convenio o contrato colectivo vigente, de acuerdo a lo informado por los trabajadores, llegaban al 35,8% de los casos. Sin embargo, esta proporción de empresas se concentraba en aquellas que cuentan con sindicatos, tal como lo muestra la siguiente tabla.

CUADRO 61:

Porcentaje de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	92,7	2,5	35,8
No	7,3	91,0	60,2
No sabe	0,0	6,4	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

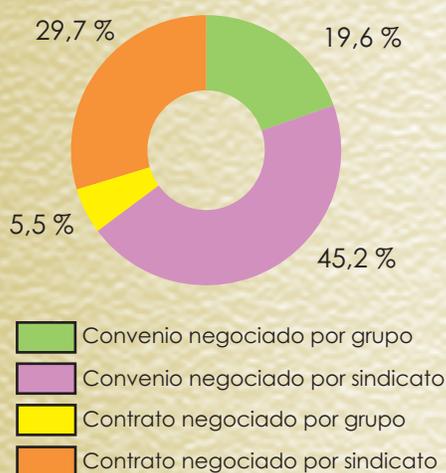
Al observar la evolución de la proporción de empresas que cuentan con un instrumento colectivo, se logra apreciar que en 2002 esta proporción es mayor que la observada en los años 1998 y 1999. Este dato está notoriamente influido por la composición de la muestra del año 2002, en la que la mediana y gran empresa (que concentra sindicatos y negociación colectiva) es considerablemente mayor que en las versiones anteriores.

CUADRO 62:**Porcentaje de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes**

	1998	1999	2002
Sí	21,4	18,1	35,8
No	74,9	78,0	60,2
No sabe	3,8	3,9	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

Ahora bien, en la ley se reconocen dos tipos de instrumentos para negociar colectivamente: los contratos colectivos y los convenios colectivos. Los primeros son resultados de la negociación reglada entre empresa y trabajadores (y que permite utilizar la huelga en caso de no llegar a acuerdo entre las partes). Los convenios colectivos, en cambio no requieren de un proceso reglado de negociación, siendo mucho más simple su procedimiento y, en este sentido, se supone que otorga mayor flexibilidad a las empresas.¹⁷

De los instrumentos registrados a través de la ENCLA 2002, la mayoría corresponde a convenios colectivos negociados por el sindicato (45,2%), le siguen los contratos colectivos negociados también por el sindicato (29,7%). Más atrás se ubican los convenios negociados por un grupo de trabajadores (19,6%) y finalmente los contratos colectivos negociados también por un grupo de trabajadores (5,5%).

Instrumentos de negociación colectiva vigentes (Fuente: Empleadores)

17 M. E. Feres (1997)

Al observar la evolución que han seguido los distintos tipos de instrumento durante los años que se ha realizado la encuesta ENCLA, se puede apreciar que en relación a los años anteriores, en el año 2002 aumentan significativamente los convenios y disminuyen los contratos colectivos negociados ambos por el sindicato; no así aquellos convenios negociados por grupos de trabajadores.

Este fenómeno de aumento en la proporción de convenios y una disminución de los contratos se ha venido registrando desde comienzos de la década de los noventa y el principal efecto que tiene es la exclusión del derecho a huelga como herramienta de presión de los trabajadores.¹⁸

Tal como se señaló a propósito de la baja incidencia de la huelga en las empresas, parece claro que dicha tendencia se relaciona con esta pérdida de importancia relativa del contrato colectivo.

CUADRO 63:**Tipo de instrumento de negociación colectiva vigentes 1998-2002**

	1998	1999	2002
Convenio negociado por grupo	21,8	21,6	19,6
Convenio negociado por sindicato	24,8	27,8	45,2
Contrato negociado por grupo	6,1	4,8	5,5
Contrato negociado por sindicato	47,3	45,7	29,7
Total	100	100	100,0

En aquellas empresas en las que no se ha negociado colectivamente, las principales razones obedecen a que no hay sindicato (35,1%) y a que los trabajadores no se mostraron interesados en hacerlo (33,5%). Sin embargo, al desagregar esta información entre aquellas empresas que tenían sindicato y las que no lo tenían, en las primeras las principales razones fueron que la empresa ofreció mejoras sin que mediara negociación (50,0%) y porque no hubo quórum para negociar (16,1%).

18 M.E. Feres: op. Cit.

CUADRO 64:**Razones por las que no ha habido negociación colectiva los últimos cinco años**

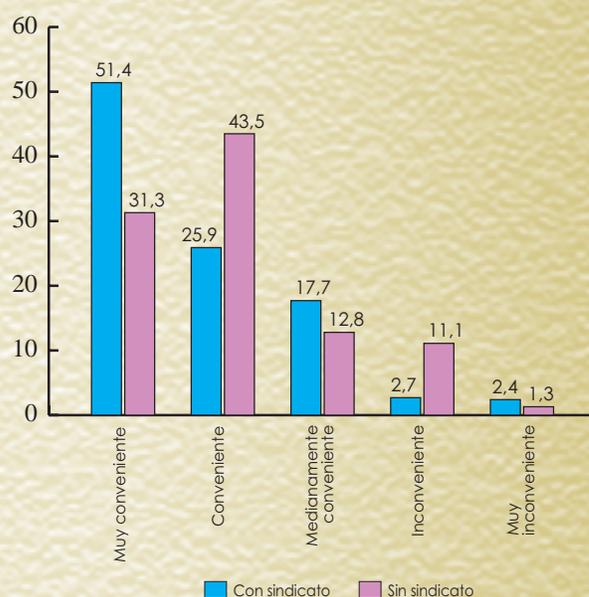
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Imposibilidad legal	2,4	13,5	12,9
No hubo quórum	16,1	2,0	2,7
Por una actitud negativa de la empresa	3,7	2,8	2,8
Los trabajadores no estaban interesados	1,2	35,1	33,5
No hay sindicato	26,6	35,5	35,1
La empresa ofreció mejoras sin negociación	50,0	7,4	9,5
Otra razón	0,0	3,7	3,5
Total	100,0	100,0	100,0

Al comparar las razones por las que no se negocia en las empresas, entre 1999 y 2002 se aprecia un aumento de quienes señalaron la falta de sindicato como principal razón, y una disminución del ofrecimiento de mejoras por parte de la empresa. La comparación se hace con todas las empresas que no negociaron colectivamente, por lo que resulta significativo que en 2002 los trabajadores hayan percibido que el no contar con una organización sindical les ha impedido poder sentarse a negociar con la empresa, a diferencia de lo que ocurría tres años antes.

CUADRO 65:**Razones por las que no ha habido negociación colectiva los últimos cinco años (Fuente: trabajadores)**

	1999	2002
Imposibilidad legal	19,6	12,9
No hubo quórum	5,2	2,7
Por una actitud negativa de la empresa	3,9	2,8
Los trabajadores no estaban interesados	36,4	33,5
No hay sindicato	9,7	35,1
La empresa ofreció mejoras sin negociación	24,7	9,5
Otra razón	0,5	3,5
Total	100,0	100,0

Pese a que la negociación colectiva no cubre a la totalidad de los trabajadores, éstos la perciben en su gran mayoría como conveniente o muy conveniente (en el 75,7% de las empresas encuestadas en 2002 los trabajadores manifestaron dicha opinión). Al desagregar la información por la existencia o no existencia de sindicato en la empresa, se aprecia que los trabajadores sin sindicato son un poco menos optimistas respecto a lo beneficioso que resulta la negociación colectiva, aunque en su gran mayoría la perciben también como conveniente.

Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según existencia de sindicato

Entre 1999 y 2002, la proporción de quienes la perciben como conveniente aumenta significativamente. Dado que los mismos datos muestran que no ha habido un aumento significativo de empresas que negocian colectivamente entre esos años, es probable que esta percepción de conveniencia de la negociación colectiva responda más bien a un profundo deseo de los trabajadores por poder negociar colectivamente, en un contexto que, como hemos visto también, les resulta no del todo favorable para poder hacer uso de esta herramienta.

CUADRO 66:**Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de la negociación colectiva**

	1999	2002
Muy conveniente	15,3	38,6
Conveniente	37,7	37,1
Medianamente conveniente	27,7	14,6
Inconveniente	15,5	8,1
Muy inconveniente	3,8	1,7
Total	100	100

En cuanto a la contraparte en los procesos de negociación colectiva, también una mayoría de los empleadores considera conveniente la negociación colectiva, aunque su valoración es menos marcada que entre los trabajadores. Basta comparar la proporción de ellos que la considera "muy conveniente".

Al comparar las cifras con las anteriores ENCLA, se observa una tendencia a un aumento de la proporción de empleadores que considera medianamente conveniente la negociación, junto con un descenso de quienes la consideran muy inconveniente o inconveniente. La tendencia sigue siendo que la mayoría la sigue considerando una herramienta conveniente para la empresa.

CUADRO 67:**Percepción de los empleadores sobre conveniencia de la negociación colectiva**

	1998	1999	2002
Muy conveniente	9,0	8,2	10,2
Conveniente	46,6	44,1	38,8
Medianamente conveniente	4,6	25,7	29,9
Inconveniente	35,0	19,3	18,6
Muy inconveniente	2,8	2,7	2,6
No sabe	2,0	-	-
Total	100,0	100,0	100,0

Para quienes negociaron colectivamente, la actitud de la empresa resultó favorable para la negociación (30,7%), proporción que se eleva a 54,7% en las empresas sin sindicato y que llega a 28,8% en aquellas empresas que negociaron y que cuentan con sindicato.

CUADRO 68:**Percepción de la actitud de la empresa en última negociación**

Fuente: trabajadores

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	5,7	8,0	5,8
Muy favorable	9,9	20,1	10,6
Favorable	28,8	54,7	30,7
Ni favorable ni obstaculizante	31,6	14,1	30,4
Obstaculizante	12,9	3,2	12,3
Muy obstaculizante	5,4	0,0	5,1
Totalmente obstaculizante	5,6	0,0	5,2
Total	100,0	100,0	100,0

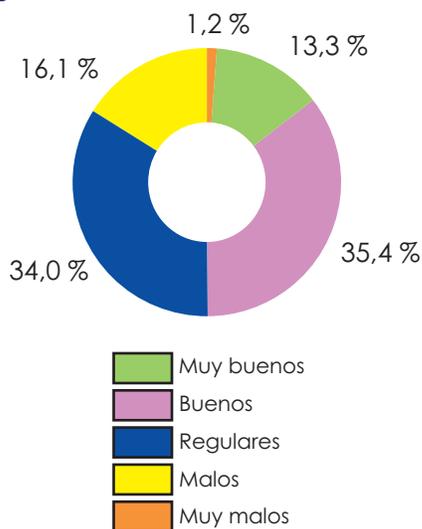
Esta percepción de una actitud favorable de la empresa hacia la negociación colectiva, ha mostrado un continuo incremento, a la vez que las percepciones que ven una actitud obstaculizante en la empresa muestra un claro descenso, tal como lo muestran los datos de la tabla siguiente:

CUADRO 69:**Percepción de la actitud de la empresa en última negociación**

	1998	1999	2002
Totalmente favorable	4,3	4,6	5,8
Muy favorable	3,2	6,0	10,6
Favorable	14,4	34,7	30,7
Ni favorable ni obstaculizante	27,4	37,4	30,4
Obstaculizante	40,8	8,8	12,3
Muy obstaculizante	6,5	3,5	5,1
Totalmente obstaculizante	3,2	4,9	5,2
Total	100,0	100,0	100,0

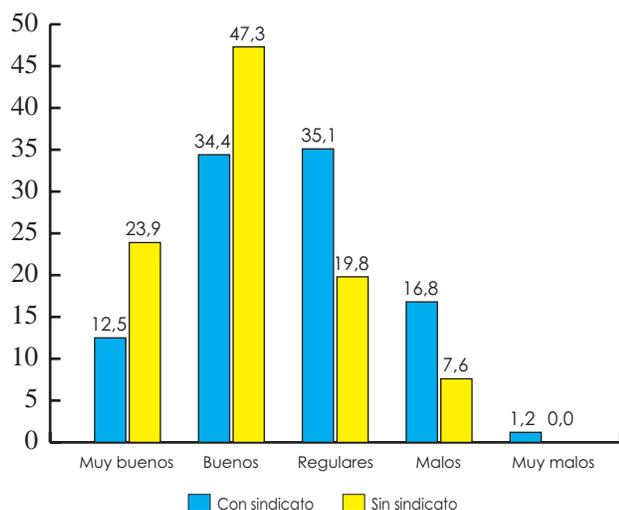
Respecto a la percepción sobre los resultados de la negociación colectiva, la gran mayoría de los trabajadores los evaluó en términos positivos (48,7% los consideró buenos o muy buenos). Por su parte, un 17,3% los consideró malos o muy malos.

Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva



Entre los trabajadores de empresas sin sindicatos, la proporción de quienes evalúan positivamente los resultados de la negociación colectiva es mayor que entre los trabajadores que cuentan con sindicatos.

Percepción de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación colectiva, según existencia de sindicato



Entre 1998 y 1999 se observa, sin embargo, un aumento de la proporción de quienes consideraron malos los resultados de la negociación, pero a la vez un aumento de quienes los consideraron muy buenos, tal como lo indica la siguiente tabla.

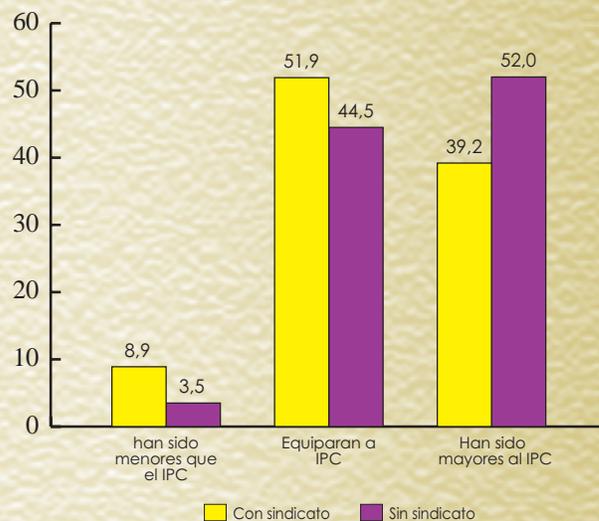
CUADRO 70:

Calificación de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva

	1998	1999	2002
Muy buenos	6,0	7,4	13,3
Buenos	43,4	44,0	35,4
Regulares	43,4	38,9	34,0
Malos	6,8	8,2	16,1
Muy malos	0,4	1,6	1,2
Total	100,0	100,0	100,0

En la mayoría de las empresas que negociaron colectivamente, los trabajadores consiguieron reajustes que lograron tan solo equiparar la variación del IPC, aunque la proporción de empresas en las que se consiguieron reajustes por sobre este indicador de variación de los precios, fue significativa también, especialmente en las empresas sin sindicato.

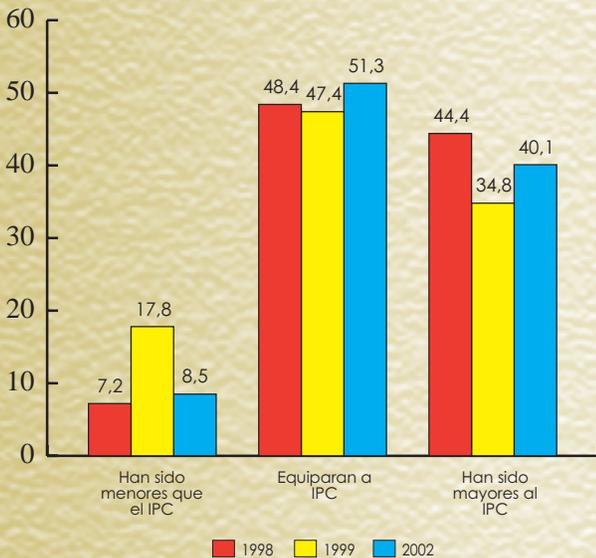
Comparación de la evaluación de los trabajadores sobre los reajustes otorgados en la última negociación, según existencia de sindicato



Estas cifras arrojan una mejor disposición empresarial frente a una negociación colectiva sin sindicato y una inclinación a otorgar más facilidades en aquellas negociaciones en que no exista sindicato como contraparte. Asimismo, la percepción de los trabajadores es que se obtienen mejores resultados en las negociaciones colectivas sin sindicato y de hecho, son las negociaciones colectivas llevadas a cabo sin sindicato las que obtienen un reajuste superior.

En relación con este aspecto de la negociación colectiva, los datos entre 1998 y 2002 muestran una tendencia similar, en el sentido de que prima el reajuste que logra equiparar el IPC (alcanzando a cerca de la mitad de las empresas encuestadas), seguido de una significativa proporción en las que se logra superar la variación del IPC.

Reajuste de remuneraciones 1998- 2002
(Fuente: Trabajadores)



En la mayoría de las empresas en que se negoció colectivamente, los trabajadores señalaron que la empresa sí entregó información suficiente para el proceso de negociación. Sin embargo, esta cifra varía entre las empresas con sindicato y aquellas que no lo tienen. En estas últimas fueron más los trabajadores que dijeron desconocer si la empresa hizo entrega de información.

CUADRO 71:
¿Entrega la empresa suficiente información para llevar adelante la negociación?

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	65,7	63,5	64,7
No	33,6	35,8	34,7
No sabe	0,6	0,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

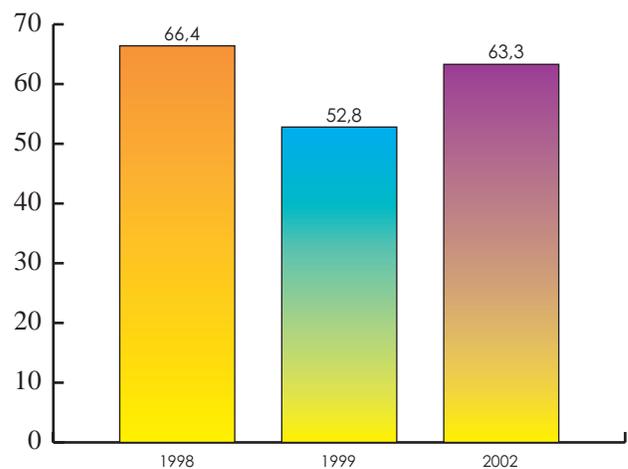
Las cifras entre 1998 y 2002, considerando la totalidad de las empresas que negociaron colectivamente, muestran una tendencia en cuanto a que en la mayoría de las empresas los trabajadores o sus dirigentes sindicales señalan haber recibido información suficiente de parte de la empresa durante el proceso de negociación.

CUADRO 72:
¿Entrega la empresa suficiente información para llevar adelante la negociación?

	1998	1999	2002
Sí	57,5	68,9	64,7
No	34,6	27,6	34,7
No sabe	7,9	3,6	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

Por último, la mayoría de los sindicatos que negociaron colectivamente contaron con asesores externos para poder llevar a cabo el proceso de negociación con la empresa. Los datos provenientes de las tres encuestas ENCLA realizadas señalan dicha tendencia, lo que no hace sino constatar la importancia que ha ido adquiriendo para las organizaciones sindicales el enfrentar la negociación con las competencias técnicas que demandan los complejos procesos de negociaciones en las empresas de hoy en día.

Porcentaje de sindicatos que cuentan con esesorías externas para enfrentar negociaciones



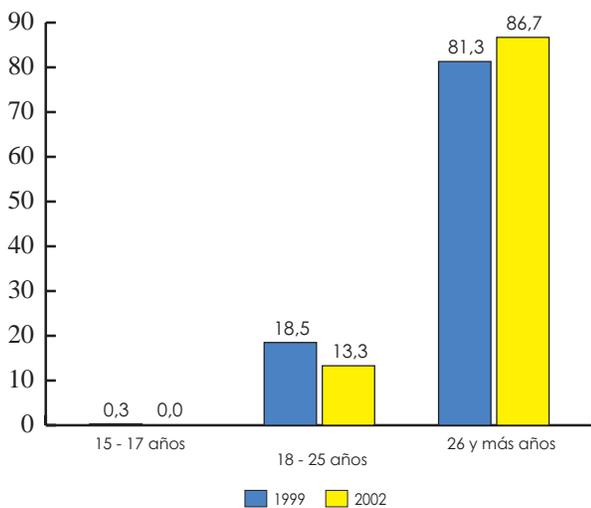
IX. JUVENTUD Y TRABAJO

Los jóvenes trabajadores en nuestro país enfrentan condiciones de trabajo y salariales particulares, las que se expresan tanto en mayores tasas de desocupación como también en menores niveles de remuneraciones.

A este respecto, la encuesta ENCLA entrega información sobre los trabajadores del universo de empresas cubierto, en términos de los tramos de edad. Así, los trabajadores jóvenes representan el 13,6% del total de trabajadores en las empresas encuestadas.

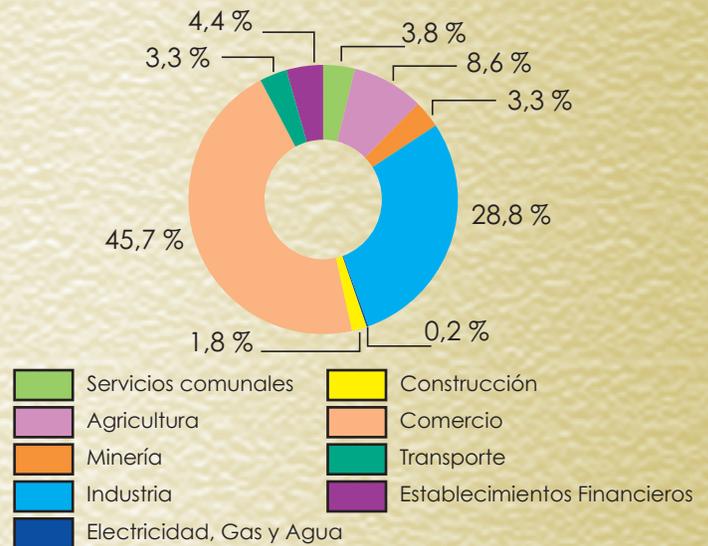
Comparado con el año 1999, esto representa un cifra menor aunque en ambos casos se muestra una baja proporción de trabajadores del tramo de 25 años o menos, y en este segmento de trabajadores, una proporción muy marginal de trabajadores menores de 18 años, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Trabajadores por grupo de edad (Fuente: Empleadores)



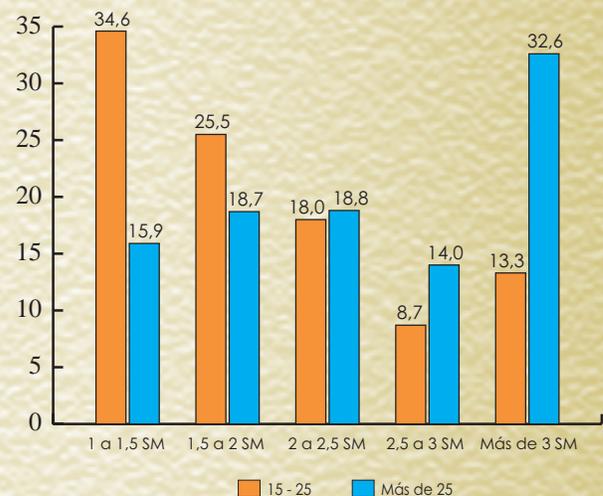
Como es sabido, los economistas sostienen que los jóvenes, debido a la baja productividad que poseen, suelen concentrarse en actividades económicas que les demandan menos competencias técnicas. En este sentido, los datos de la ENCLA 2002 muestran una concentración de los trabajadores jóvenes en el sector comercio (45,7%), seguido de la industria (28,8%).

Distribución de trabajadores jóvenes (15-25 años) según rama (Fuente: Empleadores)



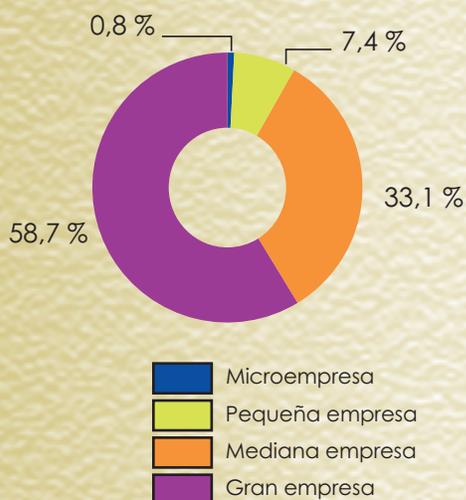
Esta menor productividad, se sostiene, incide también en el menor nivel de remuneraciones que estos trabajadores reciben. Así, de acuerdo a los resultados de la ENCLA 2002, los trabajadores jóvenes se concentran en los tramos de ingreso más bajos. Por ejemplo, un 34,6% de los trabajadores entre 15 y 25 años gana el equivalente a menos de 1,5 salarios mínimos. En cambio, la proporción de trabajadores mayores de 25 años en este tramo de ingresos es prácticamente la mitad de la proporción de jóvenes. Por su parte, esta relación se invierte en el tramo de mayores ingresos, correspondiente a quienes ganan el equivalente a más de tres salarios mínimos.

Comparación de niveles de ingreso de trabajadores jóvenes y adultos por tramos de salario mínimo (Fuente: Empleadores)



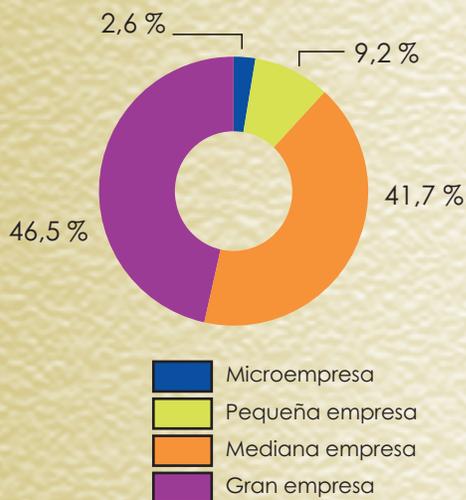
Los trabajadores jóvenes se concentran también en la gran y mediana empresa. Dado que estas últimas se definen por el número de trabajadores, es esperable que sean ellas también las que concentren la mayor proporción de jóvenes trabajadores, tal como lo indica el gráfico siguiente.

Distribución de trabajadores jóvenes (15-25 años) según tamaño de empresa
(Fuente: Empleadores)



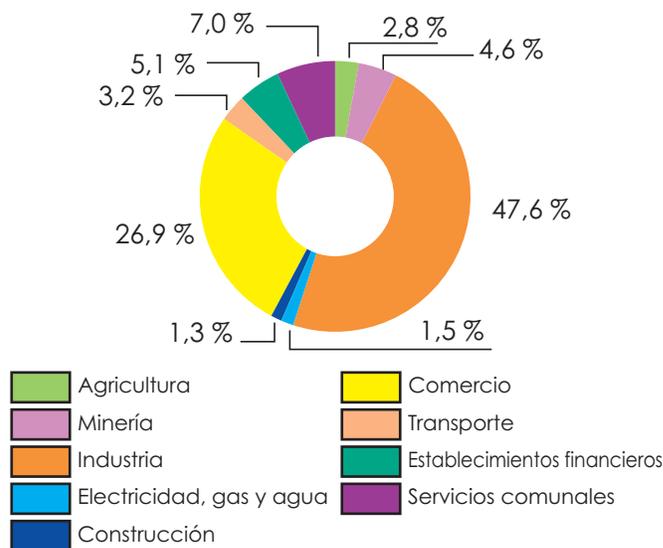
Los estudiantes en práctica que registró la ENCLA 2002 alcanzaron a 1.692 jóvenes. Ellos se distribuyen por tamaño de empresa de la siguiente manera. Nuevamente, resulta esperable que sean las medianas y grandes empresas las que concentren este tipo de trabajadores.

Distribución estudiantes en práctica por tamaño de empresa
(Fuente: Empleadores)



Por su parte, la distribución por rama muestra una diferencia con respecto al conjunto de jóvenes trabajadores. Ello, porque en el caso de los estudiantes en práctica, éstos se concentran en la industria (47,6%), seguido del comercio (26,9%). Como se recordará, entre los jóvenes trabajadores en su conjunto, esta situación era a la inversa.

Distribución de los estudiantes en práctica según rama
(Fuente: Empleadores)

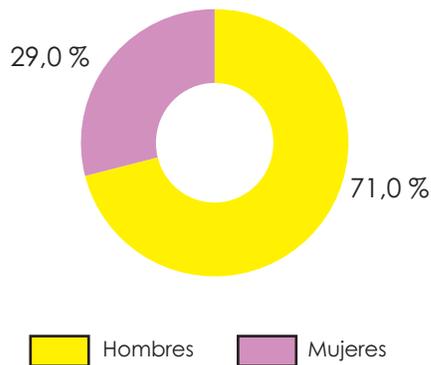


X. MUJER Y TRABAJO

La progresiva incorporación de la mujer al mercado del trabajo constituye un fenómeno característico de las sociedades contemporáneas. En este sentido, nuestro país ha visto cómo los cambios socioculturales hoy permiten que muchas mujeres puedan desempeñarse laboralmente y contribuir al desarrollo del país y al bienestar de sus hogares.

No obstante, la tasa de participación femenina dista mucho de llegar a los niveles que muestran los países más desarrollados y está más atrás que en la mayoría de los latinoamericanos. Debido al carácter de la encuesta ENCLA (no es una encuesta de empleo y su unidad muestral no son empresas y no personas), no nos es posible calcular la tasa de participación femenina. Sin embargo, un indicador disponible en la ENCLA sobre la participación de la mujer en el trabajo es la proporción de mujeres en el total de trabajadores de las empresas encuestadas. En este sentido, la encuesta ENCLA 2002 muestra una distribución por sexo en la que las mujeres alcanzan al 29,0%¹⁹.

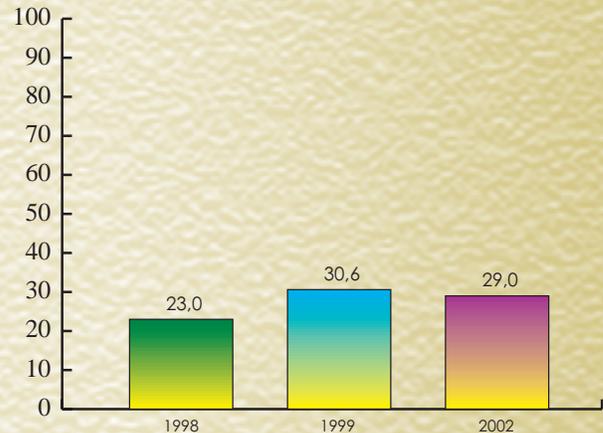
Distribución de trabajadores según sexo (Fuente: Empleadores)



¹⁹ La Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, que es de hogares y no de empresas, señala que la proporción de mujeres entre los ocupados es de 32% en el conjunto del país, en el trimestre julio-septiembre de 2002. Departamento de Estudios ENCLA 2002

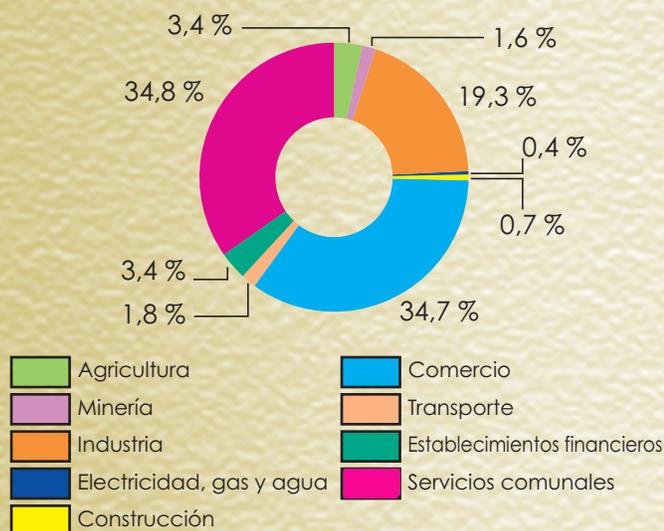
Aunque la participación de mujeres trabajadoras ha venido aumentando, leve pero sostenidamente, en el conjunto de empresas que incluye la ENCLA el empleo femenino no llega aún al tercio de la fuerza laboral.

Porcentaje de trabajadoras sobre total de trabajadores contratados directamente por la empresa (Fuente: Empleadores)



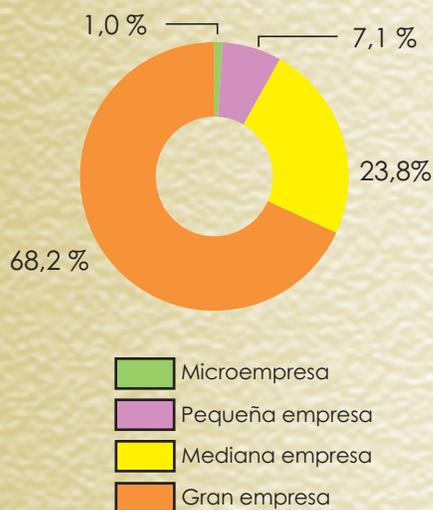
Las diferencias entre la ocupación femenina y la ocupación masculina se manifiestan en su distribución por rama. Como se dijo en el capítulo respectivo, los trabajadores (hombres y mujeres) contratados directamente por las empresas se concentran en la rama industrial, seguida del comercio. En cambio, las mujeres asalariadas se concentran mayoritariamente en el sector de servicios comunales, sociales y personales (34,8%), seguido del comercio, el que absorbe a una proporción similar de trabajadoras (34,7%). En la industria, en cambio, sólo se encuentra el 19,3% de las trabajadoras de las empresas encuestadas, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

Distribución de las trabajadoras según rama (Fuente: Empleadores)



Es evidente que la mayoría de las mujeres se emplea en las medianas y grandes empresas, toda vez que estos segmentos concentran el mayor número de trabajadores del país; el empleo femenino es más significativo en la gran empresa, estrato en el que participa en mayor medida que el conjunto de los trabajadores.

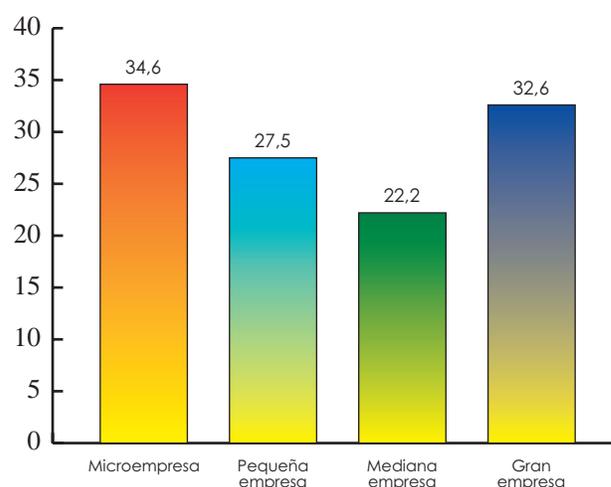
Distribución de las trabajadoras por tamaño empresa



Una manera más precisa de observar la inserción de las trabajadoras en las empresas de distinto tamaño, es calculando el porcentaje de mujeres en el total de trabajadores de cada uno de los segmentos de empresas.

Así, aunque las microempresas absorben muy poco empleo, la proporción de trabajadoras en ellas es significativa, mayor que la que mantienen como promedio en el conjunto de las empresas del país, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

Porcentaje de mujeres trabajadoras por tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)



Otro indicador de la participación femenina en las empresas chilenas es el promedio de hombres y mujeres por unidad productiva tanto en general, como en las diferentes ramas económicas y en los segmentos de empresas de distinto tamaño. Esta medida muestra que el promedio de trabajadoras por empresa alcanza a 35,1 mujeres para el total de las empresas de la muestra y, en cambio, el promedio de hombres por empresa llega a 85,9 trabajadores.

El promedio de trabajadores según sexo entrega una doble información, en las distintas ramas de actividad económica: el promedio de trabajadoras por empresa para cada rama, y la diferencia con el promedio de hombres también para cada rama de actividad económica.

Así, y tal como se muestra en la siguiente tabla, el promedio más alto de mujeres por empresa está en el sector de servicios, seguido por el de comercio. La diferencia entre ambas ramas, que no se observaba al examinar la distribución absoluta de mujeres por rama, se debe al menor número absoluto de empresas de servicios que de comercio.

La construcción, sector tradicionalmente asociado al trabajo masculino, es a la vez el que muestra el menor promedio de mujeres por empresa.

CUADRO 73:
Promedio de trabajadores por empresa según sexo y rama

	Hombres	Mujeres
Agricultura	87,9	23,1
Minería	211,4	32,1
Industria	128,4	24,1
Electricidad, gas y agua	81,0	22,2
Construcción	61,4	4,4
Comercio	62,4	34,9
Transporte	57,9	8,0
Establecimientos financieros	51,3	15,5
Servicios comunales	89,6	148,4
Total	85,9	35,1

Por su parte, al comparar los promedios de trabajadores hombres con los promedios de trabajadoras, se aprecia que es en la construcción y en la minería donde dichos promedios difieren más, en términos relativos. Por el contrario, es en el comercio y en los servicios donde tales diferencias son menores; en este último sector, más feminizado, el promedio de mujeres está sobre el de los hombres.

El mismo cálculo realizado para las empresas según su tamaño, muestra que las mayores diferencias relativas se dan en la mediana empresa y la menor diferencia relativa, en la gran empresa.

CUADRO 74:
Promedio de trabajadores por empresa según sexo y tamaño de empresa

	Hombres	Mujeres
Microempresa	3,4	1,8
Pequeña empresa	19,0	7,2
Mediana empresa	85,2	24,4
Gran empresa	391,4	189,7
Total	85,8	35,2

Al igual que en las encuestas ENCLA anteriores, se calculó un indicador de la participación de la mujer en la empresa a través de lo que se denominó "feminización" de la empresa. Esto es, aquellas empresas en las que más del 50% de los trabajadores corresponde a mujeres.

De acuerdo a estos datos, se produce una caída significativa en la tasa de feminización en los sectores industria, construcción, transporte y comunicaciones, con respecto a lo observado en los años anteriores. En el caso de la feminización en el agro, se dio una caída especialmente entre 1998 y 1999, la que se revierte en el 2002.

La industria muestra también una caída en la feminización de las empresas desde 1998 a la fecha. En cambio, los servicios experimentan un aumento también observable ya desde 1998 en adelante. A nivel general, se traduce en una caída de las empresas feminizadas, de forma gradual pero sostenida, entre los años 1998 y 2002.

CUADRO 75:
Porcentaje de empresas feminizadas (más de 50% de trabajadores mujeres), según rama

	1998	1999	2002
Agricultura	9,9	3,4	8,1
Minería	5,3	5,3	4,3
Industria	16,7	14,5	10,1
Electricidad, gas y agua	2,3	0,0	19,0
Construcción	2,2	3,9	0,7
Comercio	17,9	20,8	19,7
Transporte	17,1	26,9	1,8
Establecimientos financieros	24,2	30,4	24,9
Servicios comunales	48,0	51,7	57,4
Total	19,9	20,0	17,1

Si se atiende al tamaño de las empresas, los datos muestran una clara caída de las empresas medianas feminizadas, entre 1998 y 2002, y variaciones positivas y negativas en los demás tipos de empresa, sin que sea posible aún identificar en ellas una tendencia clara.

CUADRO 76:

Porcentaje de empresas feminizadas (más de 50% de trabajadores mujeres), según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Microempresa	24,1	20,8	29,9
Pequeña empresa	20,3	20,6	17,6
Mediana empresa	17,4	15,9	9,9
Gran empresa	14,7	25,9	17,3
Total	19,9	20,0	17,1

La legislación laboral obliga a las empresas en que laboran 20 mujeres o más, a disponer de sala cuna para que las trabajadoras con hijos pequeños puedan compatibilizar la maternidad con el trabajo adecuadamente. Tal como lo muestran los datos de las tres encuestas ENCLA, alrededor de un cuarto de las empresas chilenas tiene obligación de proveer sala cuna en razón del número de trabajadoras empleadas.

CUADRO 77:

Porcentaje de empresas según obligación de sala cuna (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Menos de 20 mujeres	78,9	73,0	74,2
20 mujeres o más	21,1	27,0	25,8
Total	100,0	100,0	100,0

Al desagregar la información por tamaño de empresa, se observa que es en las grandes empresas donde la obligación de disponer de sala cuna alcanza la mayor proporción de empresas, siendo las pequeñas empresas aquellas en que dicha proporción es menor.

CUADRO 78:

Obligación de sala cuna según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)

	1998	1999	2002
Pequeña empresa	8,5	13,2	8,3
Mediana empresa	40,8	39,5	40,0
Gran empresa	67,5	81,5	74,3
Total	21,1	27,0	25,8

El que exista la obligación de disponer de sala cuna para las madres trabajadoras no quiere decir que las empresas den cumplimiento a dicha exigencia. Las distintas ENCLA han mostrado que son diversas las formas mediante las cuales las empresas otorgan este derecho, y que también son muchas las que no respetan la norma.

A este respecto, los datos de la ENCLA 2002 muestran que ha habido un aumento en la proporción de empresas que proveen sala cuna mediante convenios con instituciones externas. También ha aumentado la proporción de empresas en las que se entrega un bono a la madre, como compensación por la falta de sala cuna. Por el contrario, disminuye la proporción de empresas que no cumplen con la obligación legal ni recurren a algunas de las alternativas de hecho distintas del pago de un bono.

CUADRO 79:

Alternativas que se dan en la empresa en relación con el derecho a sala cuna (Fuente: Empleadores)

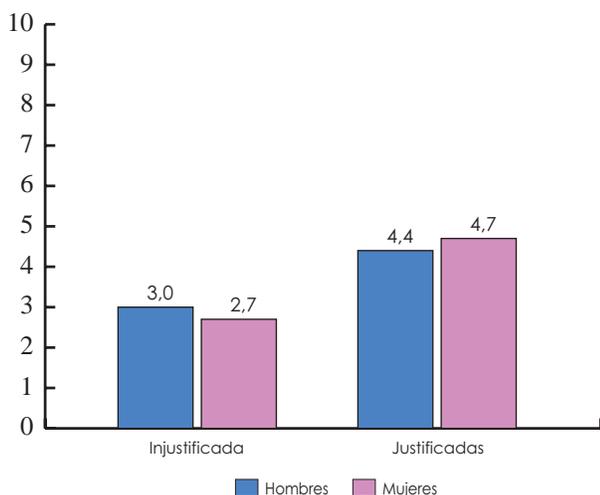
	1998	1999	2002
Dispone de una propia o coadministrada	5,7	7,6	7,5
Tiene convenios con sala cuna externa	48,2	46,3	55,2
Le otorga bono a la madre	10,6	21,7	29,6
No proporción sala cuna ni bono	35,5	24,4	7,8
Total	100,0	100,0	100,0

Parte de las creencias en torno a la relación entre mujer y trabajo es que las mujeres suponen mayores costos para las empresas debido a que presentarían una mayor frecuencia de ausencias laborales que los trabajadores hombres.

Los datos de la ENCLA 2002 muestran que esta creencia no tiene asidero. En efecto, si se exceptúan las licencias por razones médicas, la incidencia de la ausencia laboral es baja tanto en hombres como en mujeres. De hecho, sólo se observan tres décimas porcentuales de diferencia entre ambos tipos de trabajadores tanto en las ausencias injustificadas como las que han sido justificadas.

Ausencias laborales según sexo

Fuente: Empleadores



CONSIDERACIONES FINALES

FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Hemos visto que al considerar el total de trabajadores contratados directamente por la empresa, las cifras muestran un leve aumento de las formas de contrato asociadas con la mayor inestabilidad y vulnerabilidad (los contratos a plazo fijo y los contratos a honorarios), pese a que la magnitud de las variaciones en los tres años de la ENCLA, y el margen de error de un 2,9%, no permite afirmar que tales diferencias son significativas. Más bien hablan de una estructura de composición del personal que mantiene una regularidad. La forma de contrato dominante sigue siendo el contrato indefinido, para el el total de la muestra (79,6). sin embargo los contratos atípicos, se elevan a más de un cuarto de los trabajadores de las empresas grandes y se concentran en algunas ramas de actividad económica, donde la atipicidad tiene una alta incidencia.

Al considerar sólo a los trabajadores cuyos contratos se hicieron dentro del año anterior a la realización de la encuesta, se aprecia una composición de los tipos de contrato distinta a la que se observa en el total de los trabajadores. En ella, los contratos indefinidos representan menos de la mitad de los contratos celebrados y algo más de la mitad de los contratos finiquitados. No obstante, al comparar estos datos con los de las encuestas anteriores, esta proporción de los contratos indefinidos celebrados y finiquitados era menor a la encontrada el año 2002. Esto significa que entre 2001 y 2002, la movilidad de la fuerza de trabajo, o dicho de otra manera, la dinámica de creación y destrucción de empleo, alcanzó al núcleo que se supone más estable dentro de la empresa: los contratos indefinidos. Otra diferencia de los datos del 2002 se da en los contratos por obra o faena, cuya participación relativa cae a la mitad, en un contexto en el que el sector de la construcción experimentaba también una menor actividad económica.

Un indicador de la inestabilidad laboral lo constituye la razón entre los contratos celebrados y los contratos finiquitados sobre el total de trabajadores contratados, respectivamente. De acuerdo a estos datos, la ENCLA 2002 muestra un descenso en este indicador, lo que ya se verificó el año 1999 con respecto al año 1998. De este modo, la proporción de empresas donde la rotación supera el 50% ha experimentado una significativa caída a lo largo de las tres mediciones realizadas. Sin embargo la proporción de empresas que a lo largo de una año, contrata o finiquita a más del 30% de su personal, se mueve en alrededor de un tercio para los contratos y de un quinto para los finiquitos.

En el caso del denominado "suministro de trabajadores", se aprecia que es aún un fenómeno de relativa baja frecuencia entre los trabajadores del país y que tiene una incidencia menor en las empresas, en el sentido de que en la gran mayoría de ellas la proporción de trabajadores suministrados no supera el 5% del total de trabajadores. Sin embargo es un fenómeno nuevo que se ha extendido a todas las ramas de actividad y que requiere de atención y seguimiento. De hecho la cifra de un 5 a 7% de la fuerza asalariada en la modalidad de suministro es el doble de la que muestran las economías desarrolladas en las que el suministro se mueve en torno al 3%. Por otra parte, estos trabajadores están expuestos a una situación desregulada que puede significar un grave deterioro de sus condiciones de trabajo en la medida que se mueve en zonas ambiguas donde se dificulta la clara identificación del empleador.

Más extendido es el fenómeno de la externalización el que alcanza a poco más de la mitad de las empresas, y en las que las principales actividades subcontratadas corresponden a los servicios complementarios a la actividad principal de la empresa. Además, la proporción de empresas que subcontratan actividades ha aumentado entre 1998 y 2002.

Por último, una incidencia algo menor a la de la externalización tiene la contratación de trabajadores temporales, (entendidos como trabajadores estacionales, independientemente del tipo de contrato) la que se da en alrededor de un tercio de

las empresas estudiadas principalmente en la agricultura y la minería. Sin embargo, se trata de una tendencia que muestra un aumento desde 1998 a la fecha y que se ha extendido a todas las ramas, mostrando un cambio respecto a la temporalidad tradicional de la agricultura y la construcción. Los trabajadores estacionales llegan a un 12,8%, y la proporción de empresas que los contratan a un más de un tercio. Por otra parte si se considera la temporalidad, en términos de los contratos diferentes del indefinido (obra o faena, plazo fijo y honorarios) la proporción de trabajadores temporales se eleva a un 20% de los asalariados de las empresas formales, siendo esta proporción mucho mayor en las empresas grandes y en algunas ramas específicas.

JORNADA DE TRABAJO

Los datos de la ENCLA 2002 confirman lo señalado ya por las encuestas de 1998 y 1999, en el sentido de que la jornada laboral promedio corresponde al máximo permitido por la legislación. Estos promedios muestran importantes diferencias, según rama de actividad. Diferencias que alcanzan hasta las 4 horas promedio entre las ramas donde se trabaja más y donde se trabaja menos.

Un dato interesante que apareció en la ENCLA 2002 fue el de la redistribución de los tiempos para colación y otras pausas, en el sentido de que aumentan los minutos destinados a otras pausas y disminuyen los minutos destinados a la colación. Ello ocurre de acuerdo a la información entregada tanto por los trabajadores como por los propios empleadores.

El trabajo en día domingo constituye una práctica habitual en poco más de una cuarta parte de las empresas estudiadas, proporción que se eleva en el caso de las grandes empresas a poco más de la mitad de las mismas. Por su parte, los sistemas especiales de jornada se aplican en poco más del quince por ciento de las empresas, cifra que también se eleva en el caso de las grandes empresas a cerca del cuarenta por ciento.

SALARIOS E INCENTIVOS

La ENCLA 2002 muestra una participación relativa de los tramos de salarios más bajos menor a la encontrada en 1999. No obstante, la gran mayoría de los trabajadores de las empresas estudiadas percibe salarios que no superan el equivalente a tres salarios mínimos. Más aún, poco más del veinte por ciento de los trabajadores percibe el equivalente entre 1 y 1,5 salarios mínimos mensualmente, cifra que los ubica en el límite del monto de un salario mínimo necesario para satisfacer las necesidades básicas de un hogar del primer quintil de ingresos. Por su parte, más de un tercio de los trabajadores percibe salarios que no superan los dos salarios mínimos mensuales. Esta situación se da en los distintos tamaños de empresa, siendo más marcada la tendencia en el caso de las pequeñas empresas.

Los datos muestran también los menores ingresos relativos de las mujeres en comparación con los de los hombres, tal como ha sido señalado por la mayoría de los estudios al respecto.

Otro aspecto que llama la atención en los datos de la ENCLA es la alta incidencia que presenta el pago de remuneraciones variables en las empresas (un 75,3% del total de empresas estudiadas) Esta modalidad, que responde a una estrategia de flexibilización salarial, aumenta proporcionalmente al tamaño de empresa. Involucra al 45% de las más pequeñas hasta alcanzar más del 90 % de las grandes. La proporción de remuneraciones variables en el total de remuneraciones alcanza a un 25,4%. Al comparar con las cifras de la ENCLA de 1999, se aprecia una proporción similar de la relación entre la remuneración fija y variable.

Por su parte, la proporción de remuneraciones variables no presenta grandes diferencias por tamaño de empresa. En cambio, por sector de actividad presenta diferencias apreciables fácilmente, siendo mayor en la industria, la agricultura y el sector transporte y comunicaciones. A su vez, es menor en los servicios comunales, sociales y personales.

Por último, se aprecia un aumento en la proporción de empresas en las que los bonos e incentivos se pa-

gan por productividad grupal y un descenso de aquellas que los pagan por productividad individual. Esto se confirma con la menor proporción de empresas que en el año 2002, a diferencia de lo que mostraron las ENCLA de 1998 y 1999, utilizan el rendimiento individual como criterio para el aumento de remuneraciones. Si ello constituye una tendencia en las empresas chilenas, o sólo ha sido una manera de adecuarse a las condiciones económicas generadas por la crisis, lo podrá decir la próxima medición de la ENCLA.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Los resultados muestran que la proporción de empresas en las que existen instrumentos de prevención de riesgos bordea el 80 por ciento, siendo el nivel de cumplimiento mayor en la existencia los comités paritarios, seguido del reglamento de higiene y seguridad. Por su parte, el nivel de cumplimiento muestra una importante diferencia según el tamaño de empresas. Más de la mitad de las microempresas no tienen ningún instrumento, a diferencia de las grandes donde se alcanzan niveles de más del 90%. No obstante, estos niveles de cumplimiento como tendencia general, si se observa con más atención las proporciones de los que incumplen, por tamaño y rama, se identifican situaciones graves en sectores de alto riesgo: 15.9% en la construcción; 22% en transporte, 11% en la agricultura. En el sector terciario, las proporciones de incumplimiento se elevan notablemente, alcanzando al 39,7% en establecimientos financieros, 29.5% en servicios sociales; y 25.8% en comercio.

Por último, la percepción que existe entre trabajadores y empresarios sobre eficacia de estos instrumentos aún siendo positiva en la gran mayoría de ellos, muestra importantes falencias que relativizan la percepción positiva mayoritaria. Se encuentra una importante proporción de trabajadores que, o no conocen, o evalúan negativamente el funcionamiento de los instrumentos existentes. Lo mismo sucede con la evaluación que hacen de las condiciones sanitarias básicas en las empresas estudiadas. Siendo mayoritariamente positivas, hay también importantes falencias particularmente ausencia de comedores y duchas. Una situación bastante

alarmante, se observa con relación a la pregunta sobre control de ciertos riesgos básicos. La percepción de los trabajadores de que estos son poco controlados y de los que no saben, aún siendo minoritarias, son lo suficientemente altas como para afirmar que en estas materias las empresas chilenas deben hacer esfuerzos para mejorar. Especialmente en un tema donde está en juego la vida y la salud de los trabajadores.

SINDICATOS Y RELACIONES LABORALES

En relación con este tema, los resultados de la ENCLA 2002 muestran una caída en la tasa de sindicalización, con respecto a lo observado en 1998 y 1999, especialmente en el caso de la sindicalización femenina. Pese a ello, la percepción de los dirigentes sindicales es que la sindicalización ha aumentado. Lo que puede indicar un mayor número de sindicatos pero un menor número de trabajadores sindicalizados. Ello puede tener relación con uno de los datos que también muestra la ENCLA, y que indica una caída en la afiliación de los sindicatos a organizaciones multisindicales (federaciones y confederaciones), como también un leve aumento de la proporción de sindicatos que han entrado en receso en los últimos cuatro años.

Por su parte, existe una percepción entre los trabajadores de empresas sin sindicato, en orden a que las principales razones para no sindicalizarse son el temor a las consecuencias que ello les pudiera acarrear.

Esta situación de los sindicatos parece no condecirse con la percepción existente entre los dirigentes sindicales y los empresarios, en el sentido de un clima relativamente bueno en las relaciones entre ambos actores sociales. De hecho, la mayoría de los dirigentes sindicales señaló que la empresa daba facilidades para el funcionamiento del sindicato y sólo un 9,6% señaló que la empresa ponía dificultades.

Estos datos van en la línea de lo que ya mostraban los resultados de la ENCLA en las mediciones anteriores. Vale decir, la percepción subjetiva de los actores sobre el clima de las relaciones laborales es en general positiva.

INCIDENCIA DE CONFLICTOS

Los datos del punto anterior se corresponden también con la baja incidencia de conflictos laborales en las empresas estudiadas. No obstante, los trabajadores tendieron a declarar una mayor incidencia de conflictos que los empleadores.

La proporción de empresas en las que sus trabajadores declararon la existencia de conflictos fue significativamente mayor en las grandes empresas. Por otro lado, casi la mitad de los conflictos se dieron al margen de los procesos de negociación colectiva, lo que resulta esperable si se considera la cobertura de la negociación colectiva en Chile. Además, una gran proporción de empresas (41,8%) cuenta con mecanismos de resolución de conflictos, según informaran los propios trabajadores. A la vez, entre las empresas que vivieron un conflicto, en un 20,4% de ellas los trabajadores señalaron la implementación de represalias con posterioridad al conflicto.

Esta baja incidencia de los conflictos se corresponde también con una búsqueda de diálogo directo con la empresa por parte de los trabajadores en la gran mayoría de los casos estudiados, situación que ya había sido observada en los años 1998 y 1999 por la ENCLA.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los resultados muestran que en la mitad de las empresas estudiadas se había negociado colectivamente durante los últimos cinco años, proporción que es mayor en las empresas más grandes que son, a la vez, aquellas en las que hay una mayor proporción de sindicatos. A la vez, la proporción de empresas con contrato o convenio colectivo vigente aumentaron entre 1998 y 2002. Este dato está influido por la mayor representación de las empresas medianas y grandes en la muestra de 2002.

Se observa también un aumento en la proporción de empresas en las que los trabajadores perciben la negociación como muy conveniente, situación que contrasta con la percepción que los propios empleadores tienen de la negociación, la que es

más negativa que entre los trabajadores. Aún así, en la mayoría de las empresas en que se negoció colectivamente, los trabajadores declararon que la empresa había tenido una actitud favorable a la negociación. Del mismo modo, en la mayoría de las empresas los trabajadores declararon que éstas entregaron suficiente información para llevar a cabo la negociación.

La percepción sobre los resultados de la negociación fueron, en cambio, relativos. En una importante proporción de empresas los trabajadores evaluaron como regulares o malos dichos resultados, aunque al compararlo con lo observado en 1998 y 1999, aumentó la proporción de quienes los encontraron muy buenos y los que los encontraron malos.

JUVENTUD Y TRABAJO

Los resultados confirman la particularidad de las condiciones en que se encuentran los trabajadores jóvenes en Chile, desde el punto de vista de su distribución sectorial y sus niveles de ingreso. En efecto, los trabajadores más jóvenes se concentran en el comercio (algo más de la mitad del total de trabajadores jóvenes) y se concentran en los tramos de menores ingresos.

MUJER Y TRABAJO

También los resultados muestran ciertas particularidades. En primer lugar, sólo un 29,0% de los trabajadores en las empresas estudiadas son mujeres. Esta proporción experimentó un importante aumento entre 1998 y 1999 y desde entonces muestra una relativa estabilidad.

Por su parte, las trabajadoras se concentran en el comercio y los servicios comunales. Si bien la mayor proporción de trabajadoras detectadas en las empresas estudiadas se ubica en los servicios comunales, sociales y personales, y en el comercio. Por su parte, la mayor proporción de empresas en las que las mujeres superan a los hombres, se encuentra en el sector de los servicios antes mencionados. Estas tendencias se ven ratificadas por los datos de las ENCLA en los tres años estudiados.

Por último, la ENCLA 2002 detectó un aumento en la proporción de empresas que recurren a los convenios con salas cunas externas y al pago de bonos a las madres para cumplir con la ley en aquellas empresas donde el número de mujeres las obliga a contar con sala cuna.

BIBLIOGRAFÍA

- Agacino, R. & Echeverría, M. (1995), *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Programa de Economía del Trabajo, Santiago
- Agacino, R. & Leiva, F. (1995) "Mercado de trabajo flexible. Pobreza y desintegración social en Chile 1990-1994", Escuela de ingeniería comercial, Universidad ARCIS, mimeo.
- Bronstein, A. (1989), "La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate", *Doctrina*, N°153, vol.XXXII, Montevideo.
- Echeverría, M. (1997) "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", *Temas Laborales* N° 7, Dirección del Trabajo, septiembre.
- Echeverría, M. et al (2001) "El otro trabajo: el suministro de personas en las empresas", serie Cuadernos de Investigación N° 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Feres, M. E. (1997), "Sindicalismo y negociación colectiva: instrumentos de modernización", serie Aportes al debate laboral, N° 1, octubre 1997
- Gálvez, T. (2001) "Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo", serie Cuadernos de Investigación N° 14, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
- Guerra, P. (1995) "¿Es necesariamente precaria la flexibilidad?", en Agacino & Echeverría Editores (1995), op. cit.
- Medel, J. & Riquelme, V. (1995) "Trabajadores de la fruticultura: género, salud y precariedad", en Agacino y Echeverría Editores (1995), op. cit.
- Mizala, A. & Romaguera, P. (1996) "Flexibilidad del mercado del trabajo: el impacto del ajuste y los requisitos del crecimiento económico", Colección de Estudios CIEPLAN N° 43, septiembre, pp. 15-48
- Polanyi, K. (1992) *La gran transformación*, FCE, México.