

Capítulo II

LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Una de las permanentes preocupaciones de la ENCLA ha sido medir el tipo de contrataciones que imperan en el trabajo, por el interés evidente de apreciar en qué medida las empresas utilizan contratos de trabajo para proveerse directamente fuerza laboral, reconociendo como dependientes a quienes trabajan para ellas y permitiendo así la aplicación de la legislación laboral y social en beneficio de ellos. Pero la medición del tipo de contratos también sirve para evaluar si los contratos de trabajo que utilizan las empresas se orientan a promover la estabilidad en el empleo. Algunos de ellos tienen una vocación de durabilidad que otorga la mejor cobertura a los derechos legales de los trabajadores, garantizan la continuidad del ahorro previsional, las posibilidades de obtener compensación por despido y operan como plataforma para la afiliación sindical y la participación en procesos de negociación colectiva. Otros, en cambio, no garantizan estabilidad en el empleo ni tampoco continuidad de los derechos laborales, restringiendo en consecuencia la utilidad de la sindicalización y de la negociación colectiva.

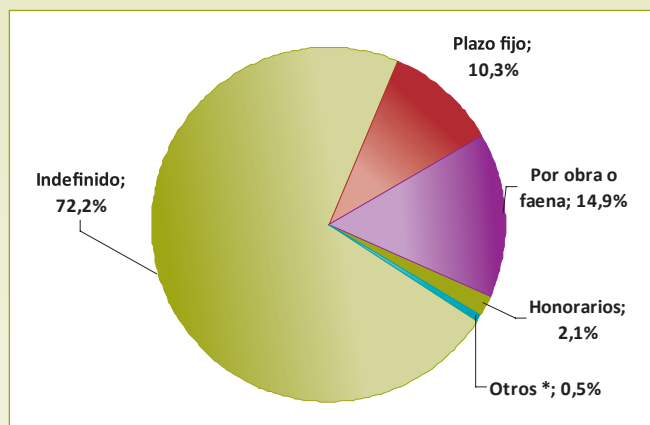
Habitualmente se afirma que la ley instituye la contratación directa de trabajadores por tiempo indefinido como la modalidad privilegiada de contratación, pero en realidad esa es sólo una de las diversas modalidades contractuales entre las que puede optar una empresa para emplear trabajadores. La ley permite optar por contratos de trabajo con una duración acotada en el tiempo (contrato a plazo fijo o por faena terminada), que si terminan por la vigencia estipulada no dan derecho a indemnización por años de servicios.

Además existen otras modalidades contractuales de prestación personal de servicios que pueden utilizar las empresas, que no son asimilables al contrato de trabajo, a menos que el propio trabajador consiga demostrar ante un tribunal que ha sido empleado bajo condiciones de subordinación y dependencia, como el contrato a honorarios y el contrato de trabajo a domicilio. En la práctica, la gran mayoría de esos contratos quedan sin protección legal.

2.1 Tipos de Contrato

Los datos de la ENCLA 2008 muestran que la contratación laboral por tiempo indefinido sigue siendo predominante en las empresas a la hora de proveerse fuerza de trabajo: el 71,8% de los trabajadores son contratados bajo esa modalidad.

Gráfico N° 1
Total de trabajadores por tipo de contrato

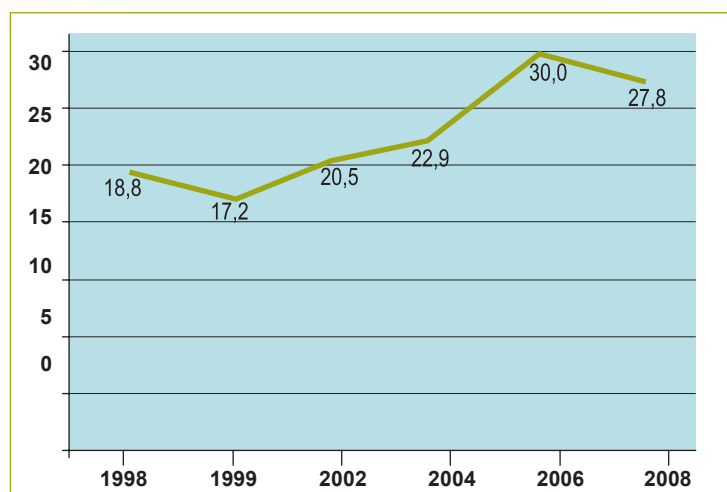


*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración

Fuente: Empleadores, Encla 2008

Si bien las encuestas ENCLA anteriores no son comparables con la del 2008, la serie de ellas muestra una tendencia clara: aunque la proporción de contratos laborales de duración determinada se ha mantenido como minoritaria, ha venido aumentando los últimos años. La ENCLA 2008 no contradice esta tendencia: en la actualidad más de la cuarta parte de los trabajadores asalariados del sector privado son contratados por una modalidad de contrato de trabajo por tiempo determinado.

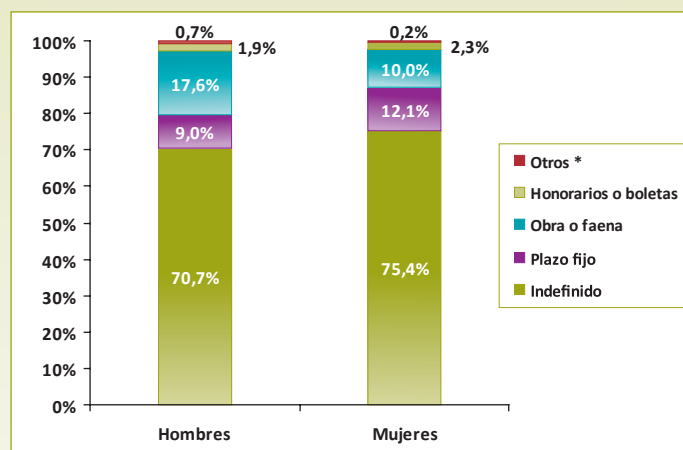
Gráfico N° 2
Variación de porcentaje de contratos no indefinidos
(indica solamente tendencia)



Fuente: Encla 1998-2008

Tradicionalmente, las encuestas ENCLA han mostrado que las mujeres presentan una proporción de contrataciones de duración indefinida un poco mayor que la de los hombres. Esto se mantiene en la ENCLA 2008, donde el porcentaje de mujeres con contrato de trabajo indefinido supera en casi cinco puntos porcentuales a los hombres con el mismo tipo de contrato. A la vez, el porcentaje de contratos por obra y faena es mayor entre los hombres que en el caso de las mujeres.

Gráfico N° 3
Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo



*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La explicación de tal diferencia se encuentra en la desigual distribución del empleo masculino y femenino en los diversos sectores de actividad económica: mientras el 38,5% de los hombres se emplea en las actividades con mayor porcentaje de utilización de contratos por obra y faena (agricultura, ganadería, caza y silvicultura, construcción y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler), en ellas sólo se ocupa el 23,5% de mujeres. Del mismo modo, las actividades con más alto porcentaje de contratos a plazo fijo (enseñanza, pesca, servicios comunitarios, sociales y personales, suministro de electricidad, gas y agua y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler) reúnen al 39,2% del empleo femenino, pero sólo al 19,5% del masculino.

Cuadro N° 1
Distribución de trabajadores por rama de actividad económica, según sexo (porcentajes)

Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	8,4	5,2	7,3
Pesca	1,1	1,2	1,1
Explotación de Minas y Canteras	1,2	0,2	0,9
Industrias Manufactureras No Metálicas	15,1	13,8	14,7
Industrias Manufactureras Metálicas	5,9	2,2	4,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,4	0,2	0,3
Construcción	18,3	3,3	13,4
Comercio al Por Mayor y Menor	15,5	21,8	17,5
Hoteles y Restaurantes	2,9	5,8	3,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	9,2	4,2	7,5
Intermediación Financiera	3,2	7,1	4,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	11,8	15,0	12,9
Enseñanza	3,5	12,5	6,5
Servicios Sociales y de Salud	0,9	3,2	1,6
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,7	4,3	3,2
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Respecto a la situación que presentan las diferentes regiones del país en relación con los tipos de contrato de hombres y mujeres, se puede apreciar que las mayores diferencias entre ambos se producen en las regiones de Tarapacá y la Araucanía pero en un sentido inverso, vale decir, en la primera de las regiones mencionadas son los hombres quienes presentan un porcentaje mayor de contratos indefinidos y en la Araucanía son las mujeres las que superan a los hombres en términos porcentuales.

Por su parte, hay regiones en las que no se aprecian grandes diferencias y, considerando que estos son datos obtenidos de una muestra, habría que decir que las mínimas diferencias que se observan en esos casos están dentro de los márgenes esperables de error. En consecuencia, son regiones en las que probablemente no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres con contratos indefinidos. Es el caso de las regiones de Arica y Parinacota, Valparaíso, el Maule y la región del Bío Bío.

Cuadro Nº 2
Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y región

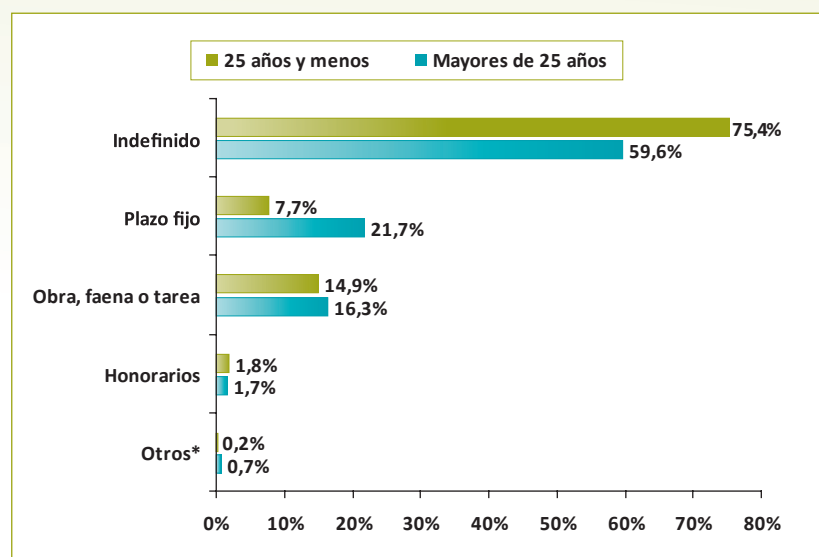
Región	Sexo	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios o boletas	Otros*	Total
Arica y Parinacota	Hombres	68,4	14,9	12,9	2,5	1,4	100
	Mujeres	68,6	20,0	1,7	1,9	7,9	100
Tarapacá	Hombres	72,6	9,9	14,0	3,2	0,3	100
	Mujeres	56,6	11,9	28,6	2,8	0,1	100
Antofagasta	Hombres	61,9	11,8	11,4	0,7	14,1	100
	Mujeres	76,0	18,1	2,9	2,0	0,9	100
Atacama	Hombres	67,3	10,8	19,3	1,7	0,9	100
	Mujeres	78,3	13,2	5,8	2,7	0,0	100
Coquimbo	Hombres	62,3	8,4	27,6	1,1	0,6	100
	Mujeres	70,0	9,3	17,9	2,5	0,3	100
Valparaíso	Hombres	69,8	9,7	17,9	2,6	0,1	100
	Mujeres	69,9	11,5	16,5	1,7	0,4	100
O'Higgins	Hombres	67,8	7,8	23,2	0,8	0,4	100
	Mujeres	53,5	10,5	34,7	1,0	0,4	100
Maule	Hombres	60,9	9,1	25,9	3,7	0,4	100
	Mujeres	60,8	8,7	24,4	4,0	2,1	100
Bío Bío	Hombres	67,3	9,0	22,2	1,1	0,4	100
	Mujeres	67,2	12,1	17,5	2,6	0,6	100
Araucanía	Hombres	59,7	10,8	26,6	1,7	1,3	100
	Mujeres	75,4	15,0	6,3	3,0	0,2	100
Los Ríos	Hombres	82,2	9,0	3,5	5,0	0,3	100
	Mujeres	78,7	11,8	1,1	8,2	0,3	100
Los Lagos	Hombres	69,7	11,3	18,3	0,6	0,0	100
	Mujeres	79,8	13,1	5,2	1,8	0,1	100
Aysén	Hombres	71,3	15,5	12,7	0,5	0,0	100
	Mujeres	62,1	25,7	11,2	0,8	0,1	100
Magallanes	Hombres	73,1	17,6	7,8	1,6	0,0	100
	Mujeres	77,9	15,7	3,8	2,6	0,0	100
Metropolitana	Hombres	73,0	8,4	16,3	2,1	0,2	100
	Mujeres	78,3	11,9	7,5	2,3	0,1	100
Total	Hombres	70,7	9,0	17,6	1,9	0,7	100
	Mujeres	75,4	12,1	10,0	2,3	0,1	100

*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las encuestas ENCLA también han mostrado un claro predominio de la contratación por duración indefinida en los trabajadores de mayor edad, lo que vuelve a aparecer en la ENCLA 2008. La explicación de esta diferente distribución de tipos de contratos por edad no hay que buscarla en una desigual participación etaria en el empleo de los sectores de actividad económica: el porcentaje de los trabajadores de 25 años o menos que se ocupan en los sectores de más alto uso de contratos a plazo fijo (25,4%) y de obra y faena (34,0%) es similar al de los trabajadores de más de 25 años (23,8% y 33,8% respectivamente). Probablemente, la mayor presencia porcentual de contratos indefinidos en los mayores de 25 años, se deba a que los empleadores suelen contratar a una porción significativa de sus trabajadores más jóvenes a plazo fijo, como una forma de probar su dedicación al trabajo, reservando la contratación indefinida sólo cuando demuestran su responsabilidad y compromiso con el trabajo.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de los trabajadores por tipo de contrato, según tramos de edad



*Otros: Contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio y en trámite de escrituración.

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La distribución de los tipos de contrato por tamaño de empresa revela que mientras mayor es la envergadura de la empresa, menor es la proporción del personal contratado por tiempo indefinido. Esto demuestra que las contrataciones laborales por tiempo determinado son utilizadas especialmente por las empresas de mayor tamaño, que combinan con más intensidad contrataciones laborales de distinta duración: el 27% del personal directo de las empresas medianas y el 30% del de las grandes empresas, está contratado por tiempo determinado, a plazo o por faena determinada.

Mención aparte merecen los contratos a honorarios. De las modalidades contractuales de prestación de servicios distintas al contrato de trabajo, es la única que muestra una relevancia digna de ser mencionada: un 2,1% del total de trabajadores del sector privado son contratados bajo esta modalidad. Sorprendentemente, aparece

con mayores menciones en las pequeñas y micro empresas que en las medianas y grandes. No hay explicación aparente para esto, salvo si nos ceñimos al criterio de que las complejidades de la legislación laboral son mejor enfrentadas por las empresas de mayor envergadura, que pueden acceder a asesoría profesional que les advierte de los riesgos legales de involucrados en el uso de la contratación a honorarios. Probablemente, entonces, se trate de una subdeclaración de los contratos a honorarios en las empresas de mayor tamaño, que saben que la contratación de personas a honorarios en forma permanente y exclusiva para una sola empresa presenta riesgos de incumplimiento legal.

Cuadro N° 3
Tipos de contrato según tamaño de empresa (porcentajes)

Tipo de contrato	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Indefinido	87,5	77,4	71,0	67,3	71,8
Plazo fijo	6,3	9,5	10,7	10,9	10,2
Por obra o faena	3,1	7,4	17,0	19,1	14,8
Aprendizaje	0,2	0,2	0,0	0,1	0,1
Domicilio	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Honorarios	2,0	4,0	0,9	1,6	2,1
En trámite	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sin contrato	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otro	0,4	0,0	0,1	0,6	0,4
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, Encla 2008

Si se analizan los tipos de contratos utilizados por las empresas según las diversas áreas de actividad económica, aparece que el uso de contrataciones de duración limitada es relevante en sectores que realizan actividades en forma permanente: enseñanza; pesca; electricidad, gas y agua; industria; comercio y sector inmobiliario. Esto explica la presencia vigorosa de contratos a plazo fijo y por obra o faena sobre el total de los contratos del sector privado y especialmente sobre el total de los contratados en las empresas medianas y grandes: faenas permanentes son explotadas en grado importante contratando operarios por tiempo limitado.

Si se considera que sólo el 20% de las empresas declara utilizar el despido de trabajadores como una de sus estrategias para enfrentar la crisis económica, bien puede decirse que, en realidad, la gran mayoría de las empresas, especialmente las de mayor tamaño, ya han interiorizado la inestabilidad de parte importante de sus contratos laborales como una característica permanente de su funcionamiento, tanto en los períodos de bonanza económica como en los de crisis, lo que les permite mantener un flujo constante de entrada y salida de trabajadores contratados sin necesidad de recurrir al despido como una estrategia reservada sobre todo para enfrentar la crisis.

La contratación a honorarios también muestra un comportamiento especial por rama de actividad económica: su envergadura en las actividades del sector

servicios (actividades sociales y comunitarias, enseñanza, servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes) la destaca como una modalidad de empleo aún minoritaria pero que ya no es marginal.

Cuadro N° 4
Tipo de contrato según rama de actividad económica (porcentajes)

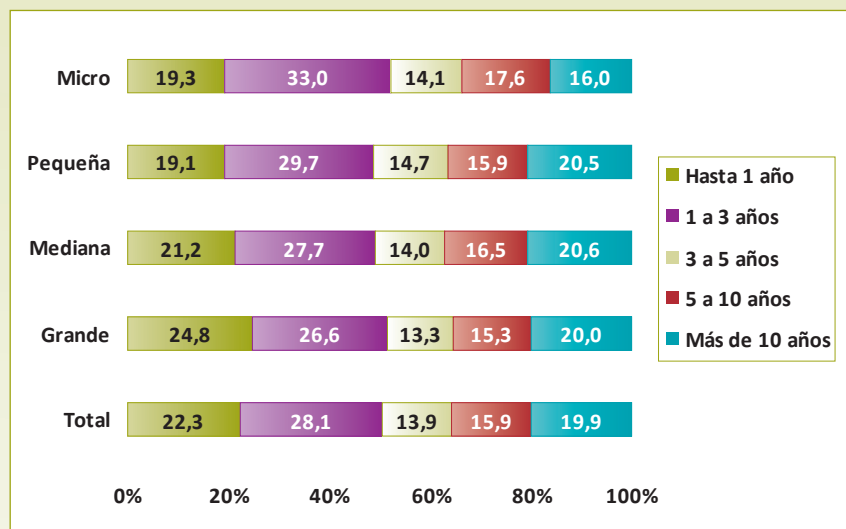
Rama de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Honorarios	Otro	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	51,8	6,8	40,2	0,5	0,6	100
Pesca	78,8	16,4	3,4	0	1,4	100
Explotación de Minas y Canteras	89,4	5,9	3,3	0,5	0,9	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	82,2	8,6	7,9	1,2	0,1	100
Industrias Manufactureras Metálicas	82,9	8,2	8,4	0,4	0,2	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	86,5	11	2,1	0,3	0	100
Construcción	31,8	9,1	57,9	0,7	0,5	100
Comercio al Por Mayor y Menor	81,5	10,3	6,1	1,9	0,2	100
Hoteles y Restaurantes	82,8	8,2	5,7	3	0,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	83,2	10,1	1,2	1,7	3,9	100
Intermediación Financiera	93,8	5,1	0,4	0,7	0	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	76,7	12	9,2	1,9	0,2	100
Enseñanza	71	20,7	0,1	8,2	0	100
Servicios Sociales y de Salud	87	8,1	0	4,4	0,5	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	74,3	15,4	1,6	8,6	0,2	100
Total	72,2	10,3	14,9	2,1	0,5	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

2.2 Flexibilidad de los Contratos de Duración Indefinida

Suele creerse que la contratación por tiempo indefinido pone a los trabajadores a resguardo de la inestabilidad laboral. Sin embargo, la ENCLA 2008 entrega datos que relativizan considerablemente esta afirmación: la mitad de los contratos de duración indefinida no duran más de tres años, y uno de cada cinco termina durante el primer año de vigencia. Esto revela un contexto de inestabilidad laboral considerable, ya sea porque muchos contratados buscan incesantemente nuevas ocupaciones y están dispuestos a dejar su empleo o porque son numerosas las empresas que parecen indiferentes a conservar parte importante de su personal contratado indefinidamente.

Gráfico Nº 5
 Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La antigüedad de los contratos por tiempo indefinido en los diversos sectores de actividad económica, muestra con mayor claridad la forma en que estos contratos se han ido permeando a niveles crecientes de inestabilidad: en algunos sectores en los que las actividades son por excelencia temporales o de duración acotada, la proporción de contratos de duración indefinida que no duran más de un año es alta: en hoteles y restaurantes y en la construcción, más del 30% de los contratos de duración indefinida no superan el año de duración, lo que significa que muchas empresas de estos sectores explotan faenas temporales con contratados por tiempo indefinido. Pero también son muchos los contratos de duración indefinida que duran poco tiempo en sectores que explotan faenas permanentes: en el sector inmobiliario; servicios comunitarios, sociales y personales; comercio; faenas mineras e intermediación financiera, entre el 35% y el 20% de los contratos por tiempo indefinido no duran más allá de un año. Esto significa que muchas de las empresas que explotan estas actividades, utilizan contratos de duración indefinida en empleos de corta duración, flexibilizando la dotación contratada en las faenas permanentes según la demanda que enfrenten.

Cuadro Nº 5
Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido, según rama de actividad económica (porcentajes)

Rama de actividad económica	Hasta 1 año	1 a 3 años	3 a 5 años	5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	13,9	21,0	14,2	18,9	32,1	100
Pesca	18,7	31,8	15,1	23,4	11,0	100
Explotación de Minas y Canteras	22,0	16,1	13,8	12,7	35,3	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	18,7	24,5	12,3	18,2	26,2	100
Industrias Manufactureras Metálicas	14,7	29,5	12,1	14,6	29,1	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	12,7	23,3	8,8	16,3	38,9	100
Construcción	30,2	31,8	12,7	12,6	12,6	100
Comercio al Por Mayor y Menor	21,5	28,4	15,2	17,0	18,0	100
Hoteles y Restaurantes	31,9	30,0	14,9	12,4	10,7	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	18,9	35,3	15,9	16,5	13,4	100
Intermediación Financiera	19,8	30,3	14,8	13,5	21,6	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	35,8	29,6	13,9	12,3	8,4	100
Enseñanza	11,2	23,1	12,2	21,3	32,2	100
Servicios Sociales y de Salud	17,5	21,6	15,9	11,8	33,3	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	27,2	31,6	12,1	12,5	16,6	100
Total	22,3	28,1	13,9	15,9	19,9	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Los datos sobre causales de terminación de los contratos laborales arrojan luz acerca de si son los trabajadores o las empresas quienes con sus decisiones imprimen al trabajo asalariado una baja duración promedio: la renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo suman en total sólo un 17,7% de las terminaciones de contratos el último año, mientras que las terminaciones provocadas por el término de la vigencia pactada en el contrato (vencimiento del plazo o fin de la faena convenida) y por el despido decidido por las propias empresas, equivalen al 80,6% de las terminaciones del último año. Claramente sólo una pequeña proporción de las terminaciones de contratos se deben al abandono voluntario del empleo, por mejores ofertas de empleo o para dejar el trabajo asalariado; la inmensa mayoría de los trabajadores permanece en su trabajo si no es despedido. Esto revela que la significativa inestabilidad laboral en Chile se debe al acentuado uso empresarial de contrataciones de duración limitada y a que las empresas ponen término a la mitad de sus contratos de trabajo de duración indefinida dentro de los primeros tres años de duración, la gran mayoría de las veces por propia iniciativa y no debido a renuncias voluntarias de sus trabajadores.

Cuadro Nº 6
Causales de término de contrato de trabajadores finiquitados
el último año, según tamaño de la empresa (porcentajes)

Tamaño de empresa	Renuncia voluntaria	Mutuo acuerdo	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Art. 160	Art. 161	Otro motivo	Total
Micro	26,2	4,7	10,1w	29,4	4,8	23,8	1,0	100
Pequeña	13,5	3,0	7,0	68,8	2,3	3,8	1,7	100
Mediana	15,4	3,1	12,5	51,3	7,8	8,2	1,6	100
Grande	15,7	1,6	20,5	42,2	10,2	7,9	1,9	100
Total	15,2	2,5	13,8	52,9	6,8	7,1	1,7	100

Art 160: Establece el despido disciplinario, en el que se le imputa al trabajador el incumplimiento de alguna obligación que le imponía el contrato de trabajo y da derecho al empleador a despedir sin pagar indemnización. El trabajador puede demandar judicialmente a su empleador, el que deberá probar en juicio la veracidad de la causal del despido. Sólo si el empleador pierde el juicio, deberá pagar indemnización por años de servicios al trabajador despedido.

Art. 161: Instituye el despido por necesidades de la empresa. Es el único caso en que el empleador debe pagar directamente indemnización por años de servicios al trabajador despedido para validar la terminación del contrato.

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por otra parte, los datos sobre causales de terminación de contratos laborales permiten apreciar los casos en que se genera para el trabajador despedido derecho legal a percibir indemnización de su empleador. Considerando que el empleador sólo debe pagar directamente indemnización por término de contrato cuando invoca el artículo 161 como causal de término, en la práctica sólo el 7% de las terminaciones de contrato al año dan derecho a recibir compensación al momento del despido.

Esto revela una preocupante baja cobertura de las indemnizaciones por término de contrato establecidas en la ley. La posibilidad legal de obtener una compensación por despido en Chile es muy escasa: el 93% de las terminaciones de contrato no da derecho a ella y el trabajador despedido deberá reclamar judicialmente algún tipo de compensación. Por añadidura, el 66% de los despidos se basa en el cumplimiento del plazo del contrato o en el término del trabajo que originó la contratación, circunstancias que son muy difíciles de rebatir ante un juez para obtener una compensación por despido.

Llama la atención el proporcionalmente alto porcentaje de renuncias voluntarias y acuerdos que ponen fin a contratos de trabajo cada año (17,7%). Es probable que ello se deba a que muchas veces, empleador y trabajador acuerdan declarar como renuncia voluntaria o mutuo acuerdo un despido basado en un incumplimiento laboral. Esto también explicaría los relativamente bajos porcentajes de despidos por el artículo 160, que autoriza al empleador a despedir sin indemnización a un trabajador por incumplimientos laborales que le sean imputables. Si así fuera, las terminaciones de contratos realmente voluntarias serían aún menos que las declaradas por las empresas, y se incrementaría la proporción de despidos que en realidad dependen de la decisión directa de la empresa involucrada.

Suele decirse que el sistema legal de indemnizaciones por término de contrato, que establece el derecho a compensación por despido sólo desde que se completa el primer año de vigencia del contrato de duración indefinida, es un estímulo para que

las empresas pongan término a esos contratos antes de que se cumpla ese plazo. Sin embargo, la ENCLA 2008 muestra que es mayor el porcentaje de contratos de duración indefinida que termina después del primer año y no más allá del tercer año de vigencia (28%) que aquellos que terminan durante el primer año (22%). No sabemos si lo anterior se debe a que la estrategia de usar el contrato de duración indefinida para proveer empleos temporales aún no ha llegado a su nivel más alto de utilización empresarial o si ese uso flexible del contrato de duración indefinida en realidad no se presta para cubrir a destajo todos los empleos permanentes. Pero hay motivos para creer que la inestabilidad de parte importante de los contratos de duración indefinida se está consolidando en algunas empresas y sectores.

En efecto, tal y como muestra el cuadro siguiente, la cuarta parte de los contratos indefinidos vigentes en las empresas encuestadas habían sido celebrados el último año, y los contratos indefinidos finiquitados el último año también equivalía a la cuarta parte de todos los contratos indefinidos vigentes. Si bien esto no quiere decir que cada contratación fue una nueva fuente de trabajo o que cada término contractual supuso la pérdida de un empleo, sí está indicando que los contratos indefinidos tienen un ciclo de celebración y término más dinámico del que se suele creer: por cada contrato indefinido celebrado, otro se termina.

Esto es especialmente apreciable cuando la proporción de los contratos indefinidos finiquitados en el último año previo a la encuesta, fue superior a la de los celebrados en el mismo período, tal y como ocurrió en las micro y en las grandes empresas. Probablemente la ocupación anual de un trabajador muchas veces se obtiene rotando en distintas empresas con empleos de corta duración, mediante la celebración de más de un contrato de duración indefinida en el año.

Cuadro Nº 7

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados los últimos doce meses, sobre el total de contratos indefinidos de las empresas los últimos doce meses, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Celebrados	Finiquitados
Micro	28,6	30,6
Pequeña	26,9	24,0
Mediana	29,6	23,2
Grande	24,6	27,0
Total	26,5	25,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de antigüedad de los contratos indefinidos mostraron que en sectores que explotan actividades temporales o de corta duración, las empresas recurren a la contratación indefinida para proveer parte importante de esos empleos. Lo mismo revelan la proporción entre contratos indefinidos celebrados y finiquitados el último año, según rama de actividad económica. El cuadro siguiente permite apreciar que en algunas actividades que se caracterizan por su temporalidad o duración acotada -como la construcción y hoteles y restaurantes- parte muy significativa de sus contratos indefinidos había sido celebrada los últimos doce meses previos

a la encuesta. Coincidentemente, estos dos sectores también mostraban que un porcentaje alto de sus contratos indefinidos duran menos de un año.

Los datos también son coincidentes respecto de sectores que desarrollan actividades de ejecución permanente, pero que igualmente exhibían altos porcentajes de contrataciones indefinidas que duran menos de un año: actividades inmobiliarias y servicios comunitarios, sociales y personales. En estos mismos sectores, la proporción de contratos indefinidos celebrados y finiquitados el último año fue muy alta: en ambos, casi la mitad de los contratos indefinidos que estaban vigentes habían sido celebrados el último año y los contratos indefinidos finiquitados equivalían a más de un tercio del total de los contratos indefinidos que estaban vigentes.

Cuadro Nº 8

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados los últimos doce meses, sobre el total de contratos indefinidos de las empresas, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Celebrados	Finiquitados
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	20,7	12,5
Pesca	16,6	32,6
Explotación de Minas y Canteras	17,3	15,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	17,6	19,3
Industrias Manufactureras Metálicas	17,9	14,3
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	9,5	12,2
Construcción	41,9	25,1
Comercio al Por Mayor y Menor	28,0	31,3
Hoteles y Restaurantes	38,1	46,0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	19,0	20,8
Intermediación Financiera	20,8	25,8
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	41,3	38,1
Enseñanza	15,7	7,9
Servicios Sociales y de Salud	15,2	22,1
Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	47,0	39,8
Total	26,5	25,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de antigüedad de los contratos de duración indefinidos según actividad económica y los de tipo de contrato por actividad económica, revelan que existe una marcada heterogeneidad sectorial en la forma en que se están utilizando los contratos de duración indefinida en las empresas.

En algunas actividades económicas, claramente se está usando la contratación indefinida en empleos temporales: en minería, hoteles, restaurantes y en actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, la proporción de contratos de duración indefinida que terminan durante el primer año de vigencia es superior a los que lo hacen después del primero y antes de cumplir más de tres años. Consistentemente con ello, las empresas que explotan estas actividades presentan las tasas más bajas de uso de contratos a plazo fijo y por faena determinada.

En otras actividades económicas, en tanto, el contrato indefinido es efectivamente utilizado para empleos permanentes y los casos que terminan antes del primer año de vigencia no compiten con su estabilidad promedio: en la manufactura industrial, metálica y no metálica, intermediación financiera, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca y en la enseñanza, la proporción de contratos indefinidos que duran más de un año y no terminan antes del tercer año, es considerablemente superior a los que acaban el primer año. Las empresas que explotan estas actividades, tienen una mayor proporción de contratos a plazo fijo y por faena determinada, salvo en el rubro intermediación financiera, en la que casi totalidad de los empleados está contratado por tiempo indefinido.

Las empresas de un tercer grupo de actividades económicas, en cambio, parecen estar inmersas en un período de transición en el que se está decidiendo cuál será el uso predominante de la contratación por tiempo indefinido: en construcción, comercio, servicios sociales y de salud, y servicios comunitarios, sociales y personales, la proporción de contratos indefinidos que terminan el primer año es muy similar a la de los que lo hacen después del primer año y no más allá del tercero. Las empresas de estos rubros presentan un uso de contratos a plazo fijo y por faena determinada parecido al de las empresas que usan la contratación indefinida para empleos permanentes, salvo la construcción, por cierto, que es la actividad con mayor presencia de contratados por faena determinada. Entre estas actividades se encuentran algunas de las más intensivas en uso de mano de obra. Probablemente en ellas se esté decidiendo parte importante del rol del contrato de duración indefinida en el trabajo asalariado del sector privado: si es utilizado predominantemente para flexibilizar la permanencia en el empleo o si opera como una contratación con estabilidad laboral.