

# FORMAS DE CONTRATACIÓN

---

## de trabajadores y trabajadoras

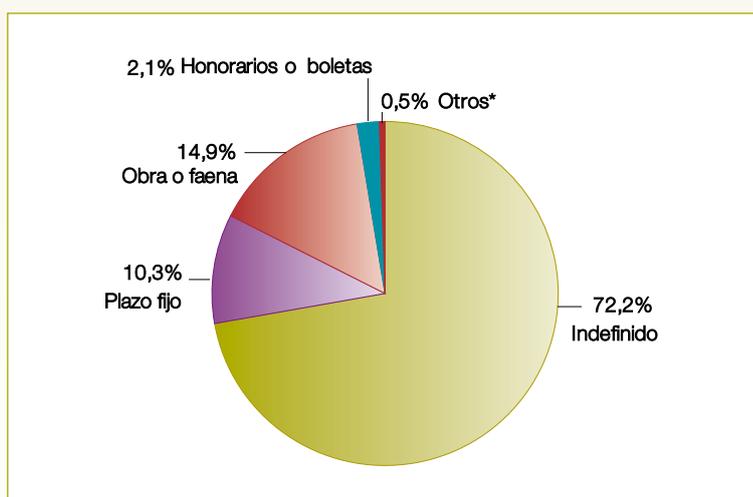
De acuerdo con la legislación laboral vigente, la forma de regular la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación de un individuo hacia otro, es mediante el contrato individual de trabajo. Se trata fundamentalmente de una convención, a través de la cual empleador y trabajador acuerdan los términos de la prestación de servicios personales, en conformidad a lo que estipula el Código del Trabajo<sup>1</sup>.

Más allá de la forma jurídica que asuma, el contrato de trabajo es la expresión de una relación social específica que caracteriza a las sociedades modernas, mediante la cual la fuerza de trabajo es objeto de intercambio en un mercado también específico, como lo es el mercado laboral. Desde este punto de vista, se ha señalado que dicha forma de relación (asalariada) tiene implicancias más allá de las puramente económicas o productivas, toda vez que constituye un principio de estructuración social que ha dado origen a la denominada sociedad salarial.

### Modalidades de contratación

La ENCLA 2008 captura información sobre las modalidades de contratación que rigen para los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas. Se observa la coexistencia de una diversidad de formas contractuales: 72,2% fueron contratados de manera indefinida; 14,9% por obra o faena; 10,3% a plazo fijo, y el 2,6% restante se distribuye entre contratos a honorarios, de aprendizaje, a domicilio y en trámite de escrituración. Entonces, si bien la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas, de cinco trabajadores o más que forman parte de la muestra, están contratados bajo la modalidad indefinida, aproximadamente el 28% restante son contratados por corta duración, vale decir, están expuestos a una situación de mayor inestabilidad laboral.

Gráfico N° 1  
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato



\* Contratos de aprendizaje, a domicilio y en trámite de escrituración

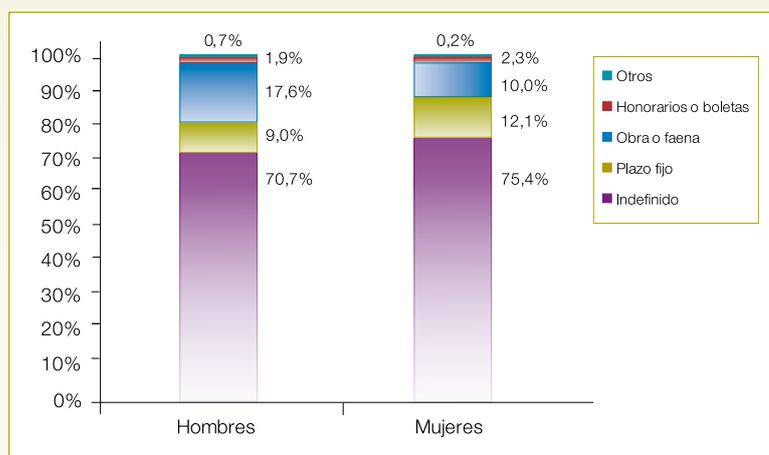
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

<sup>1</sup> Código del Trabajo, Libro I, Título I y Título II.

Una relativa mayor proporción de mujeres que de hombres tiene contratos indefinidos (75,4% versus 70,7%, respectivamente). En cambio, los contratos por obra o faena son más frecuentes entre los hombres (17,6% versus 10%, de mujeres).

Si bien las cifras anteriores parecieran mostrar que las mujeres están más protegidas laboralmente por la mayor contratación indefinida, llama la atención que más mujeres que hombres tienen contratos a plazo fijo (12,1% y 9%, respectivamente)<sup>2</sup>, situación que las hace vulnerables, en tanto sus derechos laborales se ven limitados; entre los principales están: maternidad, seguridad social, asociación. Lo mismo ocurre con los contratos a honorarios (o boletas): 2,3% de trabajadoras y 1,9% de trabajadores se ocupan bajo dicho régimen contractual. Los contratados a honorarios han sido definidos por algunos autores como “pseudo independientes”, en el sentido que se vinculan con una empresa mediante acuerdos de prestación de servicios y se encuentran, en consecuencia, en una situación laboral de total desprotección, ya que aunque en la práctica muchas veces dependen de un empleador, su estatus legal es el de trabajador o trabajadora por cuenta propia, y el Código del Trabajo protege sólo a los trabajadores dependientes.

**Gráfico N° 2**  
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Conforme el tamaño de las empresas encuestadas es mayor, la proporción de contratos indefinidos es inferior: en la gran empresa alcanzan 67,6%, en la mediana 71,2%, en la pequeña 78,4% y en la microempresa 87,9%, lo cual sugiere que, al menos desde la formalidad contractual, en las empresas de menor tamaño los trabajadores mantienen condiciones de mayor estabilidad. En las empresas medianas y grandes aumentan las contrataciones por obra o faena y a plazo fijo; en conjunto, para cada tamaño de empresa representan alrededor de un cuarto de las contrataciones (27,8% y 30,1%, respectivamente), lo que da cuenta de la clara difusión de estrategias flexibilizadoras en lo contractual en dichas empresas.

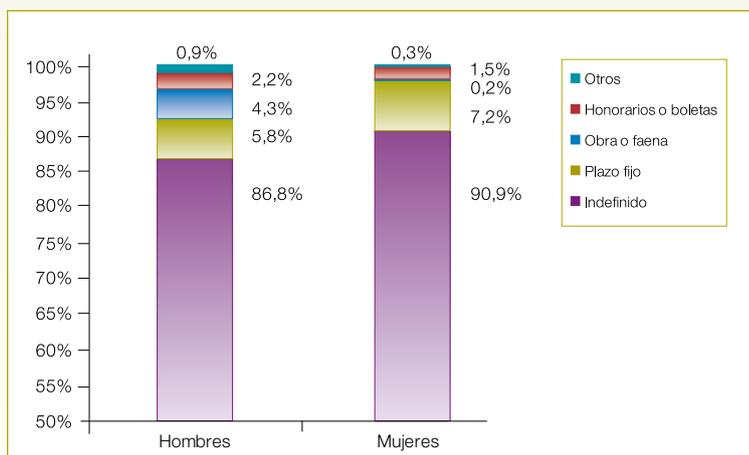
<sup>2</sup> Cifras de la ENCLA 2008 indican que más de un tercio (38,3%) del total de empresas encuestadas tiene trabajadores temporales (con contrato por obra o faena y a plazo fijo); similar situación ocurre con el 38,2% de las empresas feminizadas.

Los trabajadores y trabajadoras en los distintos tamaños de empresa son contratados mayoritariamente de forma indefinida, y se confirma que comparativamente una mayor proporción de mujeres que de hombres posee este tipo de contrato. No obstante lo anterior, existen especificidades necesarias de precisar. Mientras en las empresas medianas y grandes la proporción de mujeres con contrato indefinido supera sobre 6 puntos porcentuales a la proporción de hombres, en las microempresas la diferencia bordea los 4 puntos porcentuales, siempre a favor de las mujeres, y en las pequeñas la brecha alcanza 1,2 puntos porcentuales. Vale decir, en las empresas de menor tamaño hay una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a una contratación indefinida. La brecha se amplía en las empresas de mayor tamaño.

En las empresas de todos los tamaños, los contratos por obra o faena son patrimonio masculino: en las grandes y medianas sobre un 20% de los hombres tiene dicho régimen contractual (22,1% y 20,7%, respectivamente); en las empresas pequeñas un 9,7%, y en las microempresas un 4,3%. Los contratos a plazo fijo, en cambio, son más típicos de las dotaciones femeninas ocupadas en empresas de distinto tamaño, aun cuando las diferencias con los trabajadores no sobrepasan los 4 puntos porcentuales. Tiene dicho tipo de contrato: 7,2% de trabajadoras de microempresas, 11,5% de pequeñas, 12,3% de mediana y 12,9% de grandes empresas<sup>3</sup>. Esta modalidad contractual es, entonces, más frecuente en trabajadoras ocupadas en empresas de tamaño grande y mediano.

**Distribución porcentual de contratos por tamaño de empresa, según sexo del trabajador**

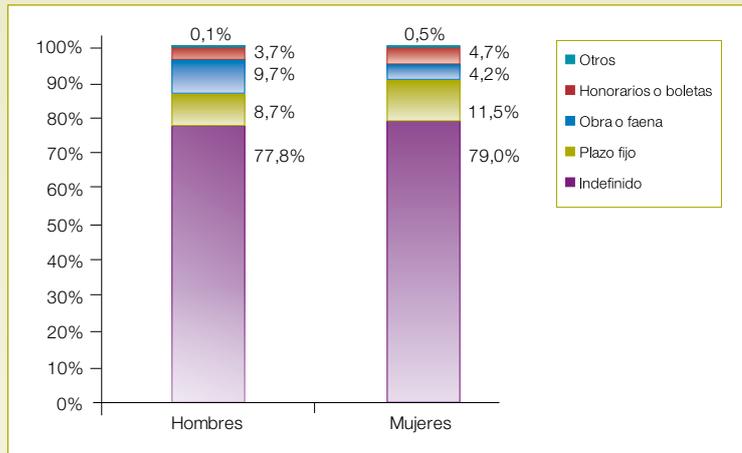
**Gráfico N° 3 (a)**  
**Microempresa**



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

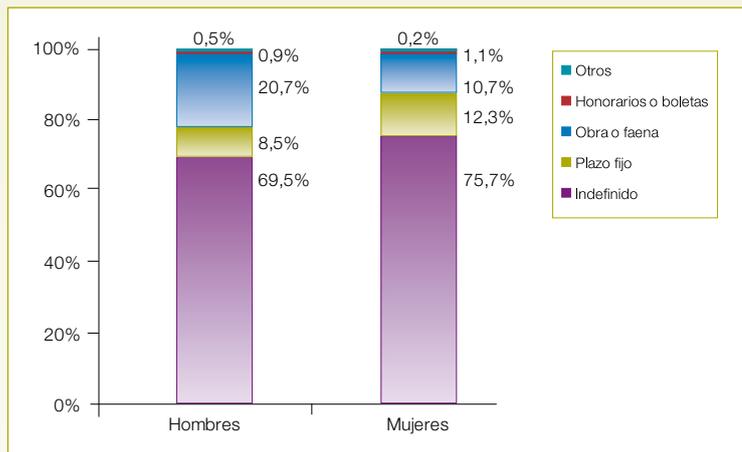
<sup>3</sup> Y 5,8% de los trabajadores de microempresas; 8,7% de pequeñas, 8,5% de medianas; y 9,8% de grandes empresas.

Gráfico N° 3 (b)  
Pequeña empresa



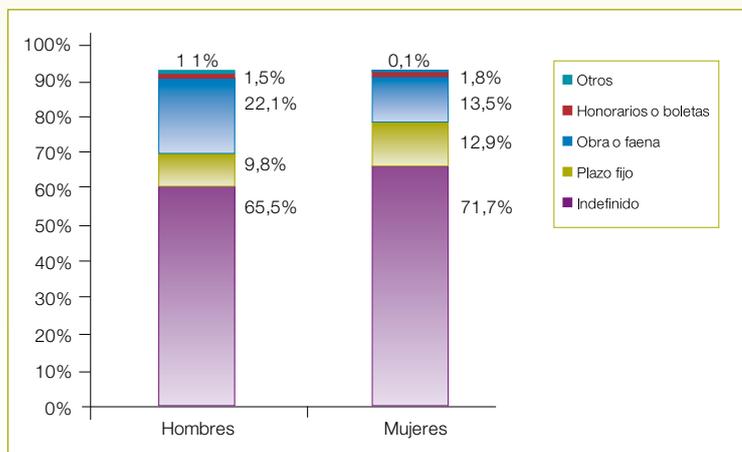
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 3 (c)  
Mediana empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

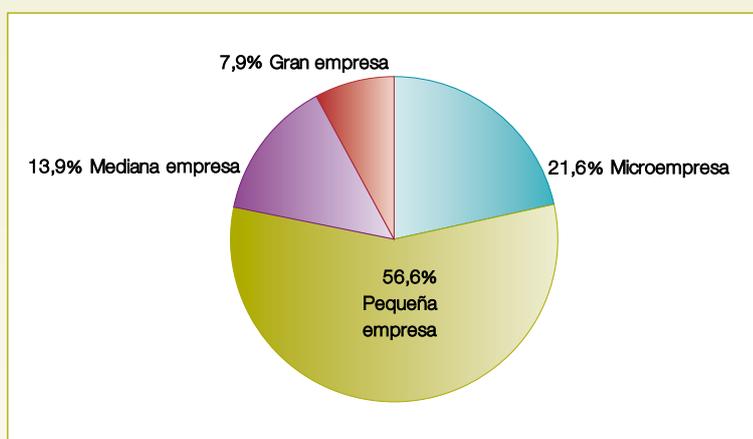
Gráfico N° 3 (d)  
Gran empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 aporta datos sobre empresas feminizadas que contratan trabajadores temporales (a plazo fijo y por obra o faena), según tamaño de empresa, comprobándose que las de menor tamaño (pequeñas 56,6% y microempresas 21,6%) utilizan mucho esta modalidad contractual, sumando en conjunto 78,2% de todas las empresas feminizadas. Las medianas y grandes, si bien ocupan trabajadores temporales, representan en el conjunto un porcentaje menor (13,9% y 7,9%, respectivamente). Esta información, sin embargo, no permite verificar ni concluir si los trabajadores con contratos temporales son mayoritariamente los hombres o las mujeres ocupados/as en empresas feminizadas.

**Gráfico N° 4**  
Distribución porcentual de empresas feminizadas que contratan trabajadores temporales, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

De acuerdo con el sector económico de pertenencia, existe una gran heterogeneidad en las formas de contratación que ocupan las empresas encuestadas. Aquellos que destacan por la elevada contratación de trabajadores bajo la modalidad indefinida son Intermediación financiera (93,8%) y Explotación de minas y canteras (89,4%). La primera con fuerte dotación de personal femenino y de empresas feminizadas; y la segunda, por el contrario, con amplia dotación masculina y ninguna empresa feminizada.

Al revisar los datos sobre distribución de trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato en la rama Intermediación financiera, y en comparación con las otras ramas, se aprecia que es la que otorga una situación de mayor estabilidad contractual. El 95% de los trabajadores y el 92,6% de las trabajadoras tienen contratos indefinidos, mientras que un porcentaje muy reducido tiene contrato a plazo fijo (6,4% de trabajadoras y 3,7% de trabajadores). Los contratos por obra o faena y a honorarios son excepcionales; involucran a alrededor del 1% o menos de trabajadores y trabajadoras.

Los contratos a plazo fijo son más frecuentes en empresas encuestadas que integran la rama Enseñanza (20,7%). Habría que sumar a este porcentaje otro 8,3% de contratos a honorarios o boletas y por obra o faena, que caracterizan a las empresas del sector y que revelaría que un 29% de su personal experimentan situaciones de inestabilidad laboral.

Enseñanza es también un sector con muchas empresas feminizadas. Al comparar la información sobre distribución de trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato, se observa que el 20,5% de las trabajadoras están ocupadas bajo la modalidad contractual a plazo fijo; otro 5,4% tiene contratos a honorarios, lo que suma un 25,9% de trabajadoras bajo condiciones de flexibilidad contractual<sup>4</sup>. Si bien este porcentaje es elevado, las ubica 8,4 puntos porcentuales bajo los hombres. Un 21,1% de ellos están contratados a plazo fijo, un 13% a honorarios y 0,2% por obra o faena, lo cual suma 34,3%.

Los contratos por obra o faena son más frecuentes en las ramas de Construcción (57,9%) y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (40,2%). Ambos son casos interesantes. Construcción, como se observó antes, se asocia netamente a dotación de personal masculino con fuerte temporalidad contractual: 29,1% de los hombres tiene contrato indefinido, 7,6% contratos a plazo fijo y 62,4% contratos por obra o faena. Pero en el caso de la Agricultura, los datos por sexo arrojan que, mientras un 57,9% de los hombres son contratados de forma indefinida, sólo un 32,3% de las mujeres logran este tipo de contrato. Y la relación se invierte con respecto a los contratos por obra o faena; 34,7% de los trabajadores y 60,3% de las trabajadoras son contratados bajo dicha modalidad, vale decir, se produce una diferencia entre ambos grupos de 25,6 puntos porcentuales. A esto hay que sumarle un 6,3% de mujeres que en el sector son contratadas por plazo fijo, con lo que enteran 66,6%, doblando el porcentaje de contratadas indefinidas en el sector. Esto sin duda es reflejo de la estacionalidad que caracteriza la producción agrícola en el país. La demanda de fuerza de trabajo no se reparte equilibradamente durante el año, sino que se ajusta a una situación flexible, con momentos de peak y otros de baja de la producción, determinados por el ciclo productivo de las distintas especies y por la situación climática de las distintas regiones. A su vez, el mercado agrícola se caracteriza por estar fuertemente segmentado, lo cual se expresa al menos en dos cuestiones centrales: por un lado, la división del trabajo se traduce en tareas específicas propias de hombres y otras propias de mujeres; y por otro lado, la mayor temporalidad e inestabilidad de los empleos femeninos<sup>5</sup>, por ello, a menudo se dice que en la agricultura “la estacionalidad es más acentuada en el caso de las mujeres”. Al respecto, los datos de participación de las encuestas trimestrales de empleo del INE revelan que en los meses de invierno el trabajo agrícola disminuye, reduciéndose el total de ocupados y especialmente de ocupadas. En un año “típico”, la diferencia de empleos entre los meses con mayor actividad y los meses con menor actividad alcanzaría unos 200 mil ocupados, siendo la mitad de ellos mujeres<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> En el sector no se registran empresas con trabajadores con contrato por obra o faena.

<sup>5</sup> Se conoce que la mano de obra femenina es apreciada por características propias de la socialización de género: habilidades manuales, meticulosidad, higiene, prolijidad, rapidez, responsabilidad, paciencia.

<sup>6</sup> Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer, op cit, p.3.

El cuadro siguiente presenta sólo los datos de los sectores destacados en el análisis.

Cuadro N° 1  
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Sexo	Indefinido (%)	Plazo fijo (%)	Obra o faena (%)	Honorarios o boletas (%)	Otros (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	Hombres	57,9	5,6	34,7	0,6	1,2	100
	Mujeres	32,3	6,3	60,3	0,4	0,7	100
Explotación de Minas y Canteras	Hombres	91,1	5,7	2,2	0,3	0,7	100
	Mujeres	66,6	9,1	18,1	2,5	3,6	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	Hombres	85,1	12,2	2,4	0,4	0,0	100
	Mujeres	93,3	5,6	0,4	0,7	0,0	100
Construcción	Hombres	29,1	7,6	62,4	0,5	0,4	100
	Mujeres	65,3	9,9	20,0	3,5	1,3	100
Intermediación Financiera	Hombres	95,0	3,7	0,2	1,0	0,0	100
	Mujeres	92,6	6,4	0,6	0,3	0,0	100
Enseñanza	Hombres	65,7	21,1	0,2	13,0	0,0	100
	Mujeres	74,1	20,5	0,0	5,4	0,0	100
Total	Hombres	70,7	9,0	17,6	1,9	0,7	100
	Mujeres	75,4	12,1	10,0	2,3	0,2	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Entrando al detalle de las empresas feminizadas, la ENCLA 2008 muestra que Pesca y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura son las ramas de actividad económica en las que hay más empresas que contratan trabajadores temporales (a plazo fijo y por obra o faena). En ambas situaciones, ello se puede relacionar con la estacionalidad que caracteriza a dichos sectores productivos. En el sector Pesca, por ejemplo, la existencia de cuotas para extracción de recursos, el levantamiento de vedas, el cumplimiento de etapas de maduración de especies cultivadas, etc; y en la Agricultura, períodos de cultivo y cosecha de distintos productos. Por otra parte, las ramas de actividad económica en las que hay menos empresas feminizadas que contratan trabajadores temporales son Construcción, Transporte, almacenamiento y comunicaciones e Intermediación financiera (no alcanzan el 10%). En la Construcción y Transporte las empresas feminizadas son minoritarias; su dotación de personal es centralmente masculina. En Intermediación financiera, el porcentaje reducido de trabajadores temporales puede tener coherencia con la preferencia de las empresas del rubro por la contratación de trabajadores subcontratados (ver capítulo siguiente), principalmente de sexo femenino.

La región con mayor cantidad de trabajadores contratados indefinidamente es Los Ríos (81%), la que también exhibe el mayor porcentaje de trabajadores contratados a honorarios o boletas (6,1%). En Aysén existe una mayor cantidad de trabajadores contratados a plazo fijo (19%) y en O'Higgins por obra o faena (26,2%). Antofagasta marca un 11,4% de trabajadores con otro tipo de contratos (de aprendizaje, a domicilio o en proceso de escrituración).

Al especificar esta información para trabajadores y trabajadoras, se concluye que en las empresas encuestadas de la Región de Los Ríos, un 82,2% de trabajadores y 78,7% de trabajadoras tienen contrato indefinido. Contrariamente, las empresas de La Araucanía son las que exhiben la menor proporción de hombres con contratos indefinidos (59,7%). Por su parte, la Región de O'Higgins es la que exhibe la menor proporción de mujeres con contrato indefinido (53,5%) y la mayor proporción con contrato por obra o faena (34,7%). A esta cifra habría que agregar otro 10,5% de empresas en que las trabajadoras tienen contrato a plazo fijo (versus 7,8% de trabajadores) y otros tipos de contrato (1,4%), lo cual suma un 46,6% de trabajadoras con contratos no indefinidos. Entonces, la Región de O'Higgins destaca porque en prácticamente la mitad de las empresas encuestadas, las trabajadoras tienen una condición contractual de mayor vulnerabilidad. La Agricultura es una de las actividades centrales en esta región, y lo más probable es, entonces, que buena parte de la dotación femenina que experimenta esta situación sea precisamente trabajadoras del campo.

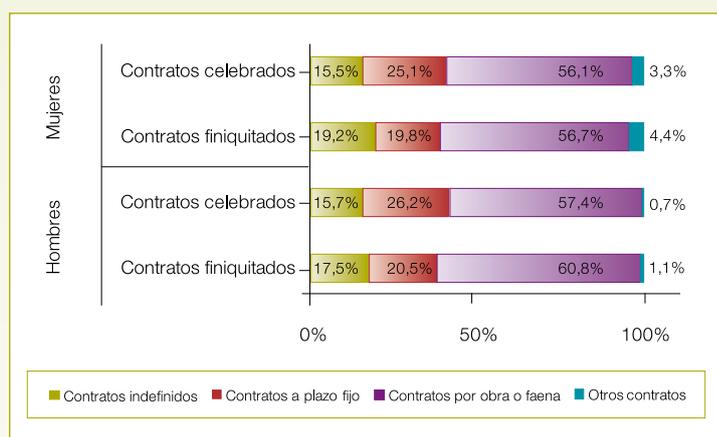
## Contratos celebrados y contratos finiquitados

La ENCLA 2008 se aproximó al fenómeno de la flexibilización contractual, a través de la comparación entre la proporción de contratos celebrados y finiquitados en los últimos doce meses.

Los distintos tipos de contratos celebrados y finiquitados durante el último año exhiben una distribución relativamente similar para trabajadores y trabajadoras. Siguiendo la lógica general ya mencionada, son contratados principalmente bajo la modalidad de obra o faena (57,4% y 56,1%, respectivamente), pero los trabajadores concentran un mayor porcentaje de finiquitos (4,1% superior a las trabajadoras). Las fórmulas contractuales plazo fijo e indefinido se ubican como alternativas en un segundo lugar; cada una tiene su expresión porcentual similar en trabajadores y trabajadoras (26,2% y 25,1% en el primer caso y 15,7% y 15,5%, en el segundo caso).

Gráfico N° 5

Distribución porcentual de contratos de trabajadores celebrados y finiquitados durante el último año por sexo, según tipo de contrato



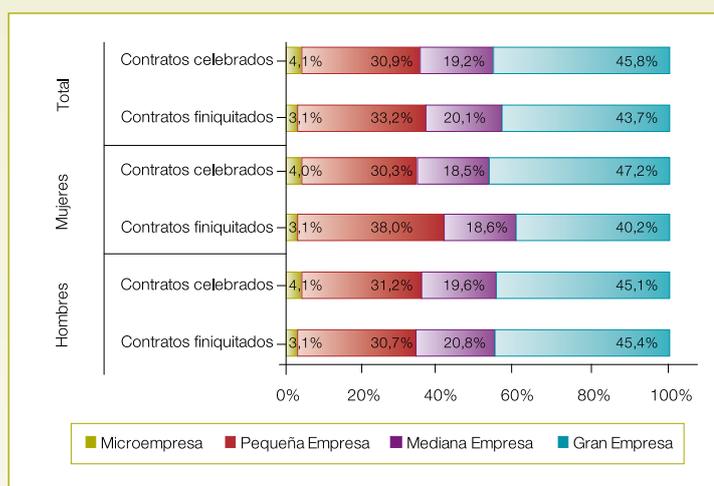
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Al analizar estos mismos datos desde la perspectiva del tamaño de las empresas encuestadas, se puede identificar con claridad que aquellas que celebraron y finiquitaron más contratos en el año de referencia fueron las grandes (43,7% y 45,8%, respectivamente), seguidas de las pequeñas empresas (33,2% y 30,9%, respectivamente), marcando una distancia importante con las medianas, que se situaron en alrededor del 20% en cada caso, y con las microempresas, que apenas alcanzaron el 3,1% y 4,1%, respectivamente.

La lectura de estas cifras según el sexo de los trabajadores indica nuevamente una distribución relativamente similar en hombres y mujeres de los contratos celebrados y finiquitados en los distintos tamaños de empresa. Las mayores variaciones se presentan en la pequeña empresa: en el total de contratos celebrados, las mujeres exhiben una participación porcentual 7,3% superior a la de los hombres.

Distinto es el caso de la gran empresa: en el total de contratos celebrados el porcentaje de participación de los hombres es 5,2% superior al de mujeres. Vale decir, durante el último año previo a la aplicación de la encuesta, las empresas pequeñas consultadas contrataron más mujeres que hombres; en cambio, en las grandes la relación fue inversa. En cuanto a los contratos finiquitados, no hay diferencias sustantivas en la participación de trabajadores y trabajadoras en los distintos tamaños de empresa.

**Gráfico N° 6**  
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año por tamaño de empresa, según sexo del trabajador



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Pero sí existen diferencias entre empresas de distinto tamaño según los tipos de contrato más celebrados en el año de referencia. Por ejemplo, sobre el 40% del total de contratos celebrados por las microempresas con trabajadores y trabajadoras fueron indefinidos (47,1% y 44,6%, respectivamente). Situación diferente ocurre en la gran empresa, donde sobre el 30% de los contratos celebrados fueron a plazo fijo (36,5% y 34,1%, respectivamente). Por su parte, la pequeña y mediana empresa aparecen prioritariamente estableciendo contratos por obra o faena; del total celebrado por ambas, entre un 58% (mediana empresa) y un 74% (pequeña empresa) corresponde a dicha fórmula contractual.

Los porcentajes de contratos finiquitados en el último año por empresas de distinto tamaño no se alejan mucho de los porcentajes de contratos celebrados, aun cuando estos últimos son mayoritarios. En las empresas grandes y medianas se presentan algunas diferencias que vale la pena consignar. En la mediana hay un mayor porcentaje de finiquitos de contratos por obra o faena que de contratos celebrados propiamente tal, situación que se presenta con más frecuencia en trabajadores que en trabajadoras (6,7 puntos porcentuales). En la gran empresa ocurre que los contratos a plazo fijo celebrados son mayoría en comparación con los finiquitados, y las trabajadoras son las que exhiben una distancia mayor y superior que los hombres en contratos celebrados (12,4 puntos porcentuales).

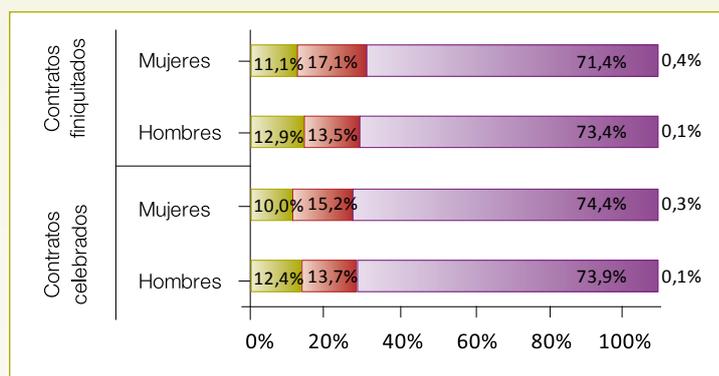
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año por tipo de contrato, según tamaño de empresa y sexo del trabajador

Gráfico N° 7 (a)  
Microempresa



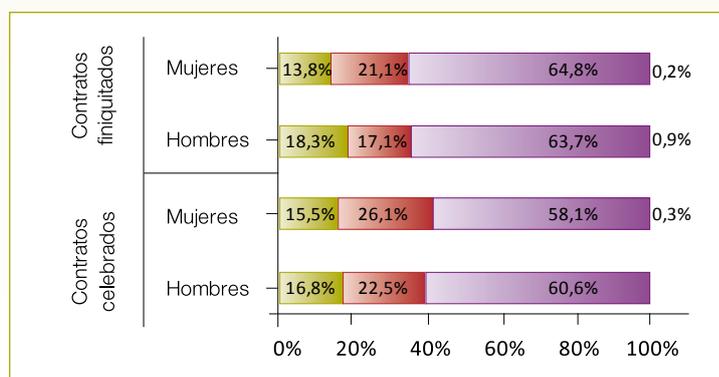
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 7 (b)  
Pequeña empresa



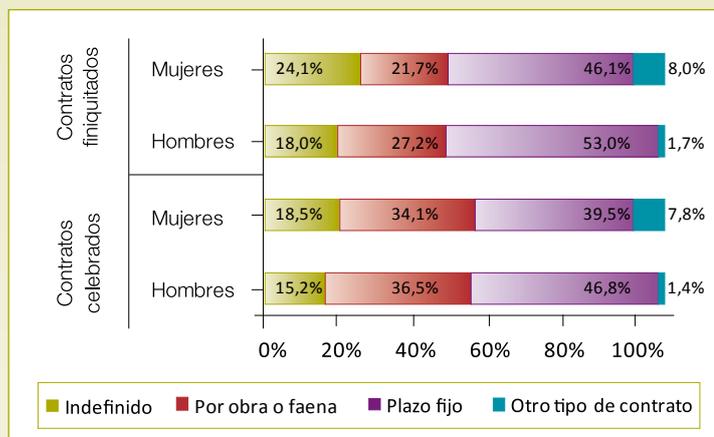
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 7 (c)  
Mediana empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 7 (d)  
Gran empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las empresas encuestadas que forman parte de los sectores Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (26,7% y 30,4%, respectivamente) y Construcción (23,2% y 22%, respectivamente) son las que aparecen celebrando y finiquitando más contratos en el último año, lo cual puede ser más o menos obvio por tratarse de sectores con actividad temporal.

Otras en cambio, que participan de sectores tales como Industria manufacturera no metálica y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler son las que exhiben mayores brechas entre contratos celebrados y contratos finiquitados. En el caso de la Industria es de 4,4 puntos porcentuales a favor de los contratos finiquitados (9,4% celebrados y 13,8% finiquitados); y en el caso de la Actividad inmobiliaria, la relación se presenta a la inversa (13,9% celebrados y 7,3% finiquitados) con una brecha de 6,6 puntos porcentuales a favor de los contratos celebrados.

Estas cifras muestran diferencias y especificidades según el sexo de los trabajadores. Por ejemplo, el mayor porcentaje de contratos celebrados por empresas de la Construcción (33,9%) tuvieron como destinatarios a trabajadores, lo cual obviamente tiene que ver con la composición de la fuerza de trabajo sectorial. Son también mayoritarios los contratos celebrados por trabajadores que los finiquitados (2 puntos porcentuales).

En el caso de Agricultura, si bien estos se celebraron tanto con trabajadores y trabajadoras, el porcentaje mayor se registra con mujeres (31,2% versus 24,4%), produciéndose una diferencia de 6,8 puntos porcentuales superior en trabajadoras. Los contratos finiquitados en la Agricultura siempre representan un porcentaje mayor que los celebrados, tanto en el caso de hombres como de mujeres. Las diferencias porcentuales con los contratos celebrados no son muy amplias para ninguno de los dos grupos (3,5 y 4,2 puntos porcentuales, respectivamente).

En la Industria manufacturera no metálica, también el porcentaje mayor de contratos celebrados y finiquitados se registra en mujeres (12,4% y 18,2%, respectivamente, versus 7,8% y 11,7% en hombres). En las empresas encuestadas del sector, los contratos finiquitados representan un porcentaje mayor que los contratos celebrados; en el caso de los hombres alcanza una diferencia de 3,9 puntos porcentuales y en el de las mujeres, se eleva a 5,8 puntos porcentuales.

En las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, si bien la mayoría de los contratos celebrados y finiquitados se establecen con trabajadoras, la situación en términos de proporciones de contratos celebrados y finiquitados es inversa. Tanto en hombres como en mujeres, los porcentajes de contratos celebrados son mayores que los finiquitados; y también las diferencias para cada sexo son amplias. En hombres alcanza 5,1 puntos porcentuales (12% de contratos celebrados y 6,9% de contratos finiquitados, respectivamente); y en mujeres 9,5 puntos porcentuales (17,5% de contratos celebrados y 8% de contratos finiquitados).

Cuadro N° 2  
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año por rama de actividad económica, según sexo del trabajador

Rama de actividad	Hombres		Mujeres		Total	
	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	24,4	27,9	31,2	35,4	26,7	30,4
Pesca	0,6	0,7	1,9	2,4	1,0	1,2
Explotación de Minas y Canteras	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	7,8	11,7	12,4	18,2	9,4	13,8
Industrias Manufactureras Metálicas	2,9	3,1	0,8	0,7	2,2	2,3
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1
Construcción	33,9	31,9	2,6	1,9	23,2	22,0
Comercio al Por Mayor y Menor	7,8	7,9	15,9	17,4	10,6	11,1
Hoteles y Restaurantes	1,8	1,9	4,4	4,3	2,7	2,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4,1	3,9	2,1	1,8	3,4	3,2
Intermediación Financiera	1,0	1,3	3,6	4,3	1,9	2,3
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	12,0	6,9	17,5	8,0	13,9	7,3
Enseñanza	1,0	0,6	3,3	1,9	1,8	1,0
Servicios Sociales y de Salud	0,2	0,2	0,9	0,9	0,5	0,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,0	1,6	3,4	2,7	2,4	2,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 3  
Distribución porcentual de contratos indefinidos celebrados y finiquitados durante el último año por rama de actividad económica,  
según sexo del trabajador

Rama de actividad	Hombres		Mujeres		Total	
	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4,2	3,6	1,7	0,8	3,4	2,6
Pesca	0,9	1,8	0,7	1,4	0,8	1,6
Explotación de Minas y Canteras	0,7	1,0	0,1	0,1	0,5	0,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	11,6	14,0	9,8	10,9	11,0	12,9
Industrias Manufactureras Metálicas	4,2	4,1	1,9	1,2	3,5	3,1
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
Construcción	12,3	7,7	3,9	1,8	9,4	5,6
Comercio al Por Mayor y Menor	18,7	22,7	24,5	27,6	20,6	24,4
Hoteles y Restaurantes	5,5	6,9	10,0	12,0	7,0	8,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7,8	9,8	3,9	2,7	6,4	7,3
Intermediación Financiera	2,6	3,8	8,5	10,0	4,6	6,0
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	23,9	17,9	18,2	18,6	21,9	18,1
Enseñanza	1,7	0,9	7,4	4,1	3,6	2,0
Servicios Sociales y de Salud	0,4	0,8	2,7	2,8	1,2	1,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	5,3	4,8	6,7	5,9	5,8	5,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro Nº 4  
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año, por rama de actividad<sup>7</sup>, según tipo de contrato y sexo del trabajador

Rama de actividad	Tipo de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
		Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	A plazo fijo	5,3	7,3	6,1	9,0	5,5	7,8
	Por obra o faena	38,8	42,2	52,1	58,7	43,3	47,4
Industrias Manufactureras No Metálicas	A plazo fijo	11,8	12,6	18,1	20,0	13,9	15,0
	Por obra o faena	5,0	10,9	11,3	21,4	7,1	14,2
Construcción	A plazo fijo	35,5	40,3	2,3	2,1	24,5	28,0
	Por obra o faena	39,5	36,2	2,5	2,0	27,1	25,4
Comercio al Por Mayor y Menor	A plazo fijo	13,0	10,9	23,2	22,3	16,4	14,6
	Por obra o faena	2,5	2,6	11,2	12,7	5,4	5,8
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	A plazo fijo	9,9	7,2	14,5	16,2	11,4	10,1
	Por obra o faena	9,8	3,8	19,4	1,8	13,0	3,2

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008

<sup>7</sup> Se informan sólo aquellas ramas de actividad que participan de manera significativa tanto en la celebración como en el término de estos tipos de contratos.

Al especificarse los datos anteriores, según los tipos de contratos más celebrados, claramente se constata que en la Construcción un 27,1% del total celebrado son por obra o faena y un 24,5% a plazo fijo.

En la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, un 52,1% de los contratos celebrados con trabajadoras son por obra o faena y un 38,8% con trabajadores, vale decir, en este sector más mujeres que hombres adscriben a esta modalidad contractual. Los finiquitos de este tipo de contrato son también mayoritarios en trabajadoras; si se comparan con los contratos celebrados, la diferencia entre ambos es de 6,6 puntos porcentuales, en cambio, en trabajadores es la mitad (3,4 puntos porcentuales).

Las empresas encuestadas de la Región Metropolitana son las que exhiben sobre el 50% del total de contratos celebrados y finiquitados durante el último año (59,5% y 56,5%, respectivamente), situación que se distancia mucho de lo que ocurre en otras regiones del país. Al analizar esta información por sexo, no se detectan diferencias muy significativas entre trabajadores y trabajadoras, aun cuando tanto en lo que concierne a contratos celebrados como a contratos finiquitados, son los trabajadores (60,4% y 57,7%, respectivamente) los que tienen una participación levemente superior a las trabajadoras (57,8% y 54%, respectivamente). La importante participación de la Región Metropolitana se refiere a la celebración y finiquito de distintos tipos de contratos; en orden de prelación están los a plazo fijo, indefinidos, por obra o faena y otros. En cada caso, con excepción de los de tipo indefinido, los hombres constituyen el porcentaje mayoritario de los firmantes.

En la Región de O'Higgins destaca una magnitud importante de trabajadoras involucradas en la celebración y finiquito de contratos por obra o faena (15,8% y 17,6%, respectivamente), lo cual es coherente con la mencionada presencia de trabajadoras en la rama de actividad Agricultura, en tanto la región es una de las que lidera dicha actividad en el país.

### **Causales de término de contrato**

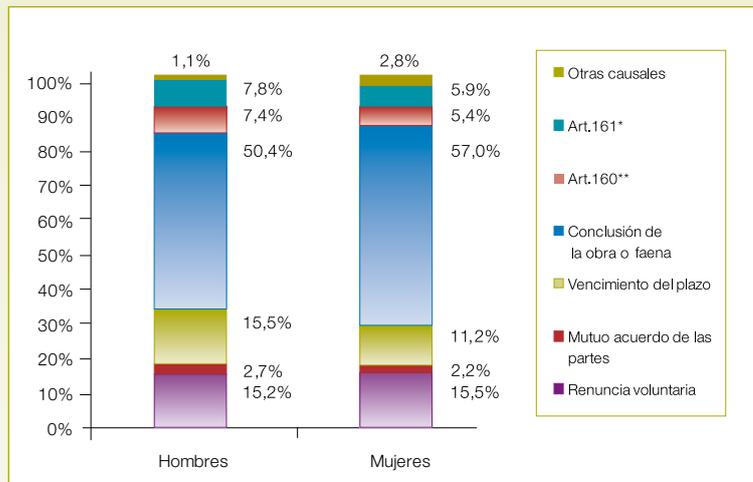
Tres son las causales de término de contrato más frecuentes en las empresas encuestadas: conclusión de la obra o faena, vencimiento del plazo y renuncia voluntaria.

La causal conclusión de la obra o faena representa un 52,9% de los términos de contrato, lo cual es coherente por la mayor proporción que en el total de contratos celebrados tienen los contratos por obra o faena. Esta situación afecta principalmente a las mujeres (57%), que se ubican 6,6 puntos porcentuales más arriba que los trabajadores (50,4%).

El vencimiento del plazo (13,9%) tiene directa relación con los contratos a plazo fijo, que en el total de contratos celebrados representa un 25,8%. Afectaría más a los trabajadores (15,5%) que a las trabajadoras (11,2%).

La renuncia voluntaria representa un 15,3% en las causas de término de contrato. Al desagregar esta información según el sexo de los trabajadores, se advierte que hombres y mujeres exhiben una participación muy similar (15,2% y 15,5%, respectivamente).

**Gráfico N° 8**  
Causas de término de contrato registradas en el último año, según sexo del trabajador



\* Causales necesidades de la empresa

\*\* Causales imputables al trabajador

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si se analiza cada causal de término de contrato de manera independiente, se observa que la conclusión de la obra o faena ocurre más en las pequeñas empresas que formaron parte de la encuesta (47,3%) y afecta más a trabajadoras (58% versus 40% de trabajadores); el vencimiento del plazo ocurre más en la gran empresa (63,2%) y afecta más a los trabajadores (64%). No obstante, las trabajadoras exhiben un porcentaje relativamente similar (61,2%); la renuncia voluntaria es más común en la gran empresa (43,9%) y afecta mayoritariamente a las trabajadoras (46,8%); sin embargo, los trabajadores exhiben un porcentaje no tan distante (42,1%).

Finalmente, por la relevancia porcentual hay que destacar que en el total de términos de contrato por la causal imputable al trabajador (Artículo 160 del Código del Trabajo), y que se presenta más en gran empresa (65,9%), las trabajadoras (80,8%) fueron las más afectadas.

Cuadro N° 5

Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por tamaño de empresa, según sexo del trabajador

Tamaño	Renuncia voluntaria			Mutuo acuerdo de las partes		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	6,7	5,5	6,2	8,3	4,2	6,9
Pequeña Empresa	31,5	32,4	31,9	35,2	61,2	43,9
Mediana Empresa	19,7	15,3	18,0	24,1	18,4	22,2
Gran Empresa	42,1	46,8	43,9	32,3	16,3	27,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tamaño	Vencimiento del plazo			Conclusión de la obra o faena		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	2,5	3,0	2,7	2,3	1,7	2,0
Pequeña Empresa	18,3	17,7	18,1	40,0	58,0	47,3
Mediana Empresa	15,1	18,1	16,0	19,1	14,3	17,1
Gran Empresa	64,0	61,2	63,2	38,7	26,0	33,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tamaño	Causales imputables al trabajador (Art.160)			Causales necesidades de la empresa (Art.161)		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	3,0	1,9	2,7	12,1	12,7	12,3
Pequeña Empresa	15,4	6,0	12,5	20,1	17,6	19,3
Mediana Empresa	22,2	11,3	18,9	21,8	18,6	20,8
Gran Empresa	59,3	80,8	65,9	46,0	51,1	47,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tamaño	Otras causales			Total		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	3,5	1,1	2,0	4,0	3,1	3,7
Pequeña Empresa	48,8	26,5	35,0	31,9	43,5	36,3
Mediana Empresa	24,2	11,2	16,1	19,2	15,0	17,6
Gran Empresa	23,6	61,2	46,9	44,9	38,4	42,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La causal de término de contrato conclusión de la obra o faena es más frecuente en el sector Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (43,4%), afectando al 53,9% de trabajadoras y al 36,3% de trabajadores. En el sector Construcción también esta causal tiene una importante prevalencia, alcanzando a un 38% de los hombres, aun cuando el vencimiento del plazo convenido (43,3%) y las causales imputables al trabajador (32,5%) son más frecuentes.

Parece interesante relevar la situación de la rama de actividad Comercio, pues allí son las mujeres las que exhiben una mayor participación porcentual en las causales de término de contrato mutuo acuerdo de las partes (38% versus 18% de los hombres) y necesidad de la empresa (28,3% versus 25,1% de los hombres).

Cuadro N° 6 (a)  
Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica,  
según sexo del trabajador

Rama de actividad	Renuncia voluntaria			Mutuo acuerdo de las partes		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	15,9	20,4	17,6	14,3	32,2	20,3
Pesca	0,8	0,6	0,7	0,6	1,5	0,9
Explotación de Minas y Canteras	0,5	0,1	0,4	0,2	0,0	0,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	13,6	13,8	13,7	8,1	5,0	7,1
Industrias Manufactureras Metálicas	4,3	1,8	3,4	2,3	0,5	1,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Construcción	18,9	1,3	12,2	30,8	1,4	21,0
Comercio al Por Mayor y Menor	14,8	19,8	16,7	18,0	38,2	24,7
Hoteles y Restaurantes	4,9	9,7	6,7	1,7	3,6	2,3
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,9	2,6	5,3	11,6	1,2	8,1
Intermediación Financiera	2,3	5,6	3,6	0,8	1,4	1,0
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	13,0	12,8	12,9	10,1	9,0	9,7
Enseñanza	0,9	3,1	1,7	0,9	3,6	1,8
Servicios Sociales y de Salud	0,6	3,2	1,6	0,1	1,2	0,4
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,4	5,1	3,5	0,5	1,3	0,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008

Cuadro N° 6 (b)  
 Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica,  
 según sexo del trabajador

Rama de actividad	Vencimiento del plazo			Conclusión de la obra o faena		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	9,1	12,4	10,1	36,3	53,9	43,4
Pesca	2,9	1,9	2,6	0,1	0,4	0,2
Explotación de Minas y Canteras	0,4	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0
Industrias Manufactureras No Metálicas	10,7	16,6	12,5	8,8	14,6	11,1
Industrias Manufactureras Metálicas	4,0	1,9	3,4	2,7	0,0	1,6
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,2
Construcción	43,3	2,0	30,8	38,0	1,8	23,3
Comercio al Por Mayor y Menor	8,0	20,1	11,7	2,9	8,5	5,2
Hoteles y Restaurantes	1,7	5,6	2,9	0,3	0,9	0,6
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5,3	2,1	4,3	0,4	1,1	0,6
Intermediación Financiera	3,0	14,0	6,3	0,1	0,2	0,1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	6,5	8,8	7,2	10,1	18,6	13,6
Enseñanza	1,2	5,2	2,4	0,0	0,0	0,0
Servicios Sociales y de Salud	0,4	1,8	0,8	0,0	0,0	0,0
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	3,4	7,3	4,6	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 6 (c)  
Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica, según sexo del trabajador

Rama de actividad	Causales imputables al trabajador (Art.160)			Causales necesidades de la empresa (Art.161)		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	9,9	25,1	14,6	3,5	2,2	3,1
Pesca	1,1	0,9	1,0	3,1	2,3	2,9
Explotación de Minas y Canteras	0,2	0,0	0,1	1,2	0,1	0,9
Industrias Manufactureras No Metálicas	12,6	14,1	13,0	17,5	14,6	16,6
Industrias Manufactureras Metálicas	2,5	0,1	1,7	4,1	1,3	3,2
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2
Construcción	32,5	0,8	22,8	11,6	2,9	8,8
Comercio al Por Mayor y Menor	10,2	17,8	12,5	25,1	28,3	26,1
Hoteles y Restaurantes	2,9	6,2	3,9	4,2	5,1	4,5
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,7	0,9	4,9	6,3	2,7	5,2
Intermediación Financiera	1,3	1,8	1,5	3,6	12,4	6,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	16,4	23,9	18,7	14,8	16,4	15,3
Enseñanza	0,1	0,5	0,3	1,3	4,2	2,2
Servicios Sociales y de Salud	0,4	1,0	0,6	0,7	2,7	1,4
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	3,3	6,9	4,4	2,6	4,8	3,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro Nº 6 (d)  
 Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica,  
 según sexo del trabajador

Rama de actividad	Otras causales			Total		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	15,4	4,4	8,6	23,6	37,6	28,9
Pesca	12,2	54,3	38,3	1,1	2,3	1,5
Explotación de Minas y Canteras	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	3,2	1,0	1,8	10,7	14,1	12,0
Industrias Manufactureras Metálicas	3,7	0,0	1,4	3,2	0,6	2,2
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,2	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1
Construcción	7,8	1,6	3,9	33,0	1,7	21,2
Comercio al Por Mayor y Menor	9,4	8,7	9,0	8,2	13,9	10,4
Hoteles y Restaurantes	5,9	7,9	7,1	1,8	3,6	2,5
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	2,2	0,1	0,9	3,4	1,5	2,7
Intermediación Financiera	0,3	0,2	0,2	1,2	3,4	2,1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	38,8	20,7	27,6	11,1	16,6	13,2
Enseñanza	0,8	1,1	1,0	0,5	1,5	0,8
Servicios Sociales y de Salud	0,0	0,0	0,0	0,2	0,9	0,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	0,1	0,0	0,0	1,4	2,3	1,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008