



ENCLA

INEQUIDADES Y BRECHAS
DE GÉNERO EN EL EMPLEO

2014

Encla 2014. Informe de Resultados
Octava Encuesta Laboral
Inequidades y brechas de género en el empleo

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

Registro de Propiedad Intelectual: A-269510
ISBN: 978-956-9661-34-1

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253
Teléfono (56) 22674 6366
www.direcciondeltrabajo.cl

Impresión

Andros Impresores

Primera edición

Santiago de Chile
Julio 2016



ENCLA

2014

INEQUIDADES Y
BRECHAS DE GÉNERO
EN EL EMPLEO

PARTICIPANTES

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Estrella Díaz Andrade, Socióloga

PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Laura Jeria Aliaga, Ingeniera Estadística
Ana María Baeza Arévalo, Ingeniera Estadística
Viviana Larenas Ramírez, Ingeniera Estadística
Jesús Donari Cares, Ingeniero Estadístico

Índice

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
Perspectiva de análisis: enfoque de género a las inequidades y brechas laborales	
Estructura del informe	
CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	17
Distribución de los ocupados	
Feminización de las empresas	
FORMAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	25
Tipos de contrato	
Estabilidad laboral	
Causales de término de contrato	
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTERNOS/AS EN LAS EMPRESAS	39
Subcontratación de trabajadores/as	
Suministro de trabajadores/as	
REMUNERACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	45
Remuneraciones brutas	
Remuneraciones y relación con la existencia de sindicatos	
Salario mínimo	
JORNADAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	63
Tipos de jornada	
Sobretiempo de trabajo	
Trabajo en día domingo	



ACCESO A CAPACITACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	73
Cobertura de la capacitación	
Condiciones ofertadas para las capacitaciones	
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	83
Accidentes laborales y enfermedades profesionales	
Instrumentos de prevención de riesgos	
Factores de riesgo en los lugares y puestos de trabajo	
Principales problemas de salud laboral	
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	89
Afiliación a sindicatos de empresa	
Directivas sindicales	
Feminización de los sindicatos	
Negociación colectiva	
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y RESPONSABILIDADES PARENTALES	101
Derecho a sala cuna de las madres trabajadoras	
Fuero maternal y permisos parentales	
El papel de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad	
CONCLUSIONES	117
BIBLIOGRAFÍA	125
ÍNDICE DE CUADROS	129
ÍNDICE DE GRÁFICOS	132

Presentación

En las últimas tres décadas la velocidad y orientación de los fenómenos del mundo del trabajo ha ido de la mano de la globalización de los mercados productivos, comerciales y financieros, con impactos significativos en las relaciones laborales.

La encuesta laboral (ENCLA) que realiza la Dirección del Trabajo desde 1998 con una periodicidad de dos y tres años aplicada a empresas formales de cinco o más trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, en sintonía con el compromiso institucional de género, ha procurado en las distintas versiones de la ENCLA mantener actualizado los diagnósticos en este campo.

El presente informe explora en los datos de la ENCLA 2014 las semejanzas y diferencias que en condiciones de trabajo y relaciones laborales experimentan las trabajadoras y trabajadores en el país. Procura aportar elementos que sirvan de antecedentes para el diseño y gestión de políticas en dicha realidad.

El examen realizado advierte entre otros aspectos, avances en materia de jornadas, remuneraciones, membresía sindical y negociación colectiva en empresas con mayoría de trabajadoras. No obstante, la reducción de las brechas dista de satisfacer los criterios de equidad de género propios de una sociedad moderna y, desde luego, imponen desafíos al mundo del trabajo y a toda nuestra sociedad.

JORGE SALINERO BERARDI
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Introducción

El análisis de los resultados de la Encla 2014 con una mirada de género, permite verificar inequidades y brechas en el mercado de trabajo que son expresión de situaciones de desigualdad y discriminación y que tienen profundas raíces culturales.

Este fenómeno no es privativo de nuestro país, ni de nuestro mercado laboral, cruza de manera similar a muchas otras realidades y se le ha señalado como un tema pendiente de ser resuelto por los países de la región¹. Lo importante es visibilizar las falencias para diseñar y aplicar políticas pertinentes que permitan incluirlo como parte de una estrategia de desarrollo productivo con equidad y avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades e igualdad de derechos.

El diseño y la aplicación de políticas no solo es competencia del Estado, sino también del sector privado, de las propias empresas y de los sindicatos. El cierre o reducción de brechas solo puede lograrse con la participación de todos y, muy especialmente, con la contribución de los hombres.

En este contexto es importante relevar la utilidad de la Encla en el plano de la producción de estadísticas con enfoque de género, como instrumento para conocer, visibilizar y analizar la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras, pues permite identificar y diagnosticar situaciones y problemas no resueltos, confirmar constataciones realizadas por otros investigadores, abrir hipótesis de trabajo que pueden ser útiles para nuevos estudios y perfilar medidas y acciones de política pública necesarias en materia de equidad.

El Estado chileno y sus instituciones tienen claridad de que el desarrollo económico y social del país no puede desperdiciar el aporte potencial de las mujeres y que este no puede ser calificado de equitativo si sus frutos no llegan a ellas por igual. Un reciente estudio estima que Chile podría ser 20% más rico si cerrara la actual brecha de género².

1 INE. Mujeres en Chile y mercado del trabajo: participación laboral femenina y brechas salariales. Santiago, Chile. Enero 2015a. Pág. 22.

2 Cúberes, David y Teignier, Marc. *Aggregate effects of gender gaps in the labor market: a quantitative estimate*. Clark University y Universitat de Barcelona. Julio 2015. Pág. 31.



El compromiso social y político por la equidad de género es un campo de creciente preocupación y se ha ido abordando con la promulgación de distintas leyes, firmas de tratados, implementación de políticas e iniciativas públicas y privadas, que pretenden promover y facilitar los canales de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado del trabajo, otorgando jerarquía al imperativo de justicia de género.

No obstante, aun cuando a lo largo de los últimos veinte años las tasas de participación laboral femenina se han incrementado de manera sostenida (creció de 29,1% en 1986³ a 48,7% en el 2015⁴, 19,6 puntos porcentuales superior), existen aspectos relativos a la calidad y a las condiciones de trabajo que limitan a las trabajadoras en sus posibilidades de lograr pleno desarrollo, poder y autonomía personal.

Si bien las cifras anteriores muestran que casi una de cada dos mujeres chilenas en edad de trabajar⁵ está económicamente activa, siguen de lejos la tendencia latinoamericana y de países desarrollados. Por ejemplo, mientras en el 2013 América Latina exhibió una tasa promedio de participación laboral femenina de 54%, Chile se ubicó bajo ese valor con uno de los porcentajes más reducidos de toda la región (48,3%)⁶.

Por su parte, los países del bloque OCDE⁷ promediaron en 2015 una tasa de 54,1%, lo que sitúa a Chile como el sexto país con menor participación laboral femenina y muy lejos de Holanda e Islandia que lideran el *ranking* con valores que superan el 70%⁸. Ya en el 2011 un informe elaborado por este organismo indicó que se debían hacer esfuerzos por aumentar la tasa por cuanto estaba muy por debajo del porcentaje observado en los países miembros⁹.

Además, desde el punto de vista de la calidad de la inserción laboral de las mujeres, también el país está en deuda. Anualmente el Foro Económico Mundial (WEF sigla en inglés), evalúa a nivel global la capacidad de las naciones para cerrar la brecha de género y emite un informe (*The Global Gender Gap Report*). La medición considera cuatro factores: oportunidad y participación económica, acceso y logros educacionales, salud y sobrevivencia y empoderamiento político.

Chile no observa un desempeño general positivo en materia de equidad de género. Dentro del *ranking* pasó de la posición 91 en 2013 (entre 136 países) a la posición 66 en 2014 (entre 142 países), mejorando 25

3 INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre diciembre-febrero 1986. La tasa de participación masculina alcanzaba 74,1%. Tomado de INE (2015a). *Op cit.* Pág. 34.

4 INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Trimestre septiembre-noviembre 2015b. La tasa de participación masculina alcanzó 71,3%.

5 15 o más años.

6 Superado por Argentina (48,4%), México (50%), Venezuela (50,4%), Brasil (54,8%), Uruguay (56,4%), Colombia (58,2%), Perú (64,4%). INE (2015a). *Op cit.* Pág. 21-22. A base de datos Cepalstat.

7 *La Tercera*. Chile es sexto país OCDE con menor participación laboral femenina. Sección Temas de hoy. Pág. 4. 8 marzo 2015.

8 79,9% y 70,6%, respectivamente.

9 OCDE. Mejores políticas para el desarrollo. Perspectivas OCDE sobre Chile. 2011.

lugares; en 2015 nuevamente retrocede siete puestos, llegando al lugar 73 (entre 145 países). Mantiene así una baja evaluación, determinada principalmente por los factores participación económica y participación política, lo que contrasta con lo alcanzado en educación y salud y sobrevivencia¹⁰.

En la dimensión económica el rezago se asocia a la escasa presencia de mujeres en el mercado del trabajo y a la falta de igualdad de remuneraciones¹¹.

Perspectiva de análisis: enfoque de género a las inequidades y brechas laborales

La Encla es una encuesta que pretende conocer el estado de las relaciones laborales en las empresas consultadas, vale decir, adentrarse en las prácticas y en las reglas que estructuran las formas de vinculación o relacionamiento entre los asalariados y los empleadores, con ocasión de la producción de bienes o servicios.

Una de las características distintivas de las relaciones laborales es que son relaciones de poder, casi siempre desequilibradas, una de las partes toma las decisiones y define como hacerlo¹². El empleador es quien las comienza o las termina, es el que contrata o despide, es el que define funciones, determina los salarios y el tipo de pago, las condiciones de empleo, etcétera. Existe una desigualdad jurídica entre ambas partes.

En la relación laboral individual los trabajadores se encuentran en situación de subordinación y dependencia y al Estado le corresponde establecer políticas y normas que vigilen el respeto de sus derechos. No obstante, como distintos autores señalan, las asimetrías suelen verse favorecidas por la institucionalidad laboral vigente que, mediante la aplicación de leyes “ajustadas” auspicia condiciones laborales precarias y empleos atípicos¹³.

Las relaciones colectivas contribuyen a reducir la debilidad del trabajador individual¹⁴, sin embargo y salvo situaciones de excepción que se circunscriben a algunos nichos sectoriales estratégicos de la economía,

10 *World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2015.*

11 En este subíndice, el informe 2015 de WEF ubicó a Chile en el lugar 131, ya que las chilenas declaran ganar 14.981 dólares anuales en comparación con los 29.846 que declaran los hombres por realizar el mismo trabajo. *La Tercera*. El retroceso de las chilenas en 2015. Sección Opinión. Pág. 6. 21 enero 2016.

12 Cedrola, Gerardo. Un enfoque desde la teoría del conflicto. www.fder.edu.uy

13 Lucena, Héctor. El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En Enrique de la Garza Toledo (coordinador). *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Colegio de México, FLACSO, Universidad Autónoma Metropolitana, FCE. México D.F. 2000; López, Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En Ensignia, Jaime (editor). *Mitos y realidades del mercado laboral chileno*. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile. Mayo 2005; Zipcioglu, Patricia. La fragilidad de la cuestión social. *Laboratorio/n line*. Revista de Estudios sobre Cambio Social. Año IV, número 14. Argentina. Invierno 2004.

14 Supiot, Alain. *Crítica del derecho del trabajo*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios. Madrid. 1996.



en el país tanto la proporción de sindicatos existentes como las tasas de afiliación son numéricamente escasas¹⁵, asimismo, las estructuras de funcionamiento de estas organizaciones y sus repertorios o contenidos de demandas son débiles y no logran contrapesar la centralidad de la parte empleadora¹⁶.

Las trabajadoras forman parte de la fuerza laboral de las empresas, y como tales experimentan similares condiciones de subordinación y dependencia a las de sus pares masculinos, sin embargo son también afectadas de manera particular y especial por relaciones de poder de género instaladas en la sociedad y en la cultura y que se asientan en el mercado de trabajo y en las empresas.

Scott¹⁷ sostiene que el género es un campo primario de poder, en tanto *los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social*, de tal modo que siendo los conceptos de género un conjunto objetivo de referencias, establecen distribuciones de poder y por lo tanto el género está implicado en la concepción y construcción del poder.

Por su parte, Rico¹⁸, señala: *el género se define como producto de una estructura histórico-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón*.

En el mercado de trabajo las dinámicas de género denotan importantes significaciones y valoraciones sobre "lo femenino" y "lo masculino", así como indican roles e identidades específicas para varones y mujeres, algunas veces admiten mayores grados de apertura y flexibilidad y otras los rigidizan o naturalizan.

Es muy importante aceptar las diferencias entre los seres humanos, pero al mismo tiempo debe sonar la alarma en el momento que ellas son esgrimidas como argumentos que justifican desigualdades, discriminaciones e injusticias. Esto es muy propio de un sistema patriarcal¹⁹, estructura "invisible" que a partir de las diferencias biológicas de mujeres y hombres construye y reproduce desigualdades de género, o sea, desigualdades sociales.

Al asumir que las relaciones de género son relaciones de poder, es necesario establecer algunos conceptos que permiten comprender mejor cómo se desarrolla esta dinámica.

15 Los registros administrativos informan que en 2014 la tasa de sindicalización en el sector privado llegó a 17% de la fuerza laboral. Dirección del Trabajo. Compendio Estadístico 2014. Capítulo Organizaciones Sindicales. Pág. 22.

16 Dirección del Trabajo. Encla 2014. Informe de resultados. Octava encuesta laboral. Diciembre 2015.

17 Scott, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas, Marta (compiladora). El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. UNAM. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1997.

18 Rico, Nieves. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Naciones Unidas. Serie Mujer y Desarrollo N° 13 (LC/L. 767). Santiago de Chile. 1993.

19 Los hombres son los referentes de poder.

Las estructuras y los mecanismos que rigen el funcionamiento del mercado laboral son claramente androcéntricas, las reglas, su organización, la distribución de tiempos, así lo demuestran. De este modo, como indican Alario y otros²⁰, *las mujeres se integran a un sistema (el mercado laboral) que ha sido diseñado y que sigue funcionando con parámetros absolutamente masculinos. Un sistema que se reproduce a sí mismo de una forma continuista y que obliga a las mujeres que incorpora, a asumir sus principios.*

Las teorías que instalan la noción de la división sexual del trabajo plantean, como indica Fuller²¹, que *gran parte del trabajo de las mujeres es extensión de la procreación y de la reproducción de sus cuerpos. La homologación de las actividades de las mujeres con los hechos procreadores que le ocurren como hechos naturales, conlleva a definir la esencia de cualquier trabajo femenino como sexual, biológico, subsumiendo el trabajo de la mujeres a la femineidad natural.*

De esta manera, el rol de las mujeres estructuralmente ha estado determinado por la división sexual del trabajo, lo que define su acceso histórico al mercado laboral. La especificidad de roles para cada parte de la producción económica, visibiliza la división existente entre el espacio privado y público.

Perticará²² dice: *de alguna manera la distinción de género se reproduce en el campo laboral provocando un acceso desigual a los puestos de trabajo, generándose una condición dispar en relación a las potencialidades de hombres y mujeres debido a la asignación natural y estereotipada de sus características.*

En el terreno específico de las empresas es entonces altamente probable que las decisiones de la parte empleadora acerca de la modalidad de contratación de mujeres, de las funciones asignadas, de las remuneraciones ofertadas y de otras condiciones de trabajo, estén mediadas por visiones segregadas de género, que delimitan espacios diferenciados entre individuos o grupos, a partir de atributos particulares. Esta distinción no es neutra, pues legitima esferas de autoridad y competencia.

También la relación con los mandos medios y con los pares masculinos de similar nivel ocupacional puede verse dificultada por concepciones de género instaladas en la organización o que forman parte sustantiva de las personas, las que se traducen en estereotipos, prejuicios y conductas aprendidas resistentes al cambio y complejas de modificar.

20 Alario, Milagros, Pascual, Henar y Baraja, Eugenio. Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León. Departamento de Geografía, Universidad de Valladolid. Boletín de A.G. E. Nº 50. 2009.

21 Fuller, Norma. Identidades en tránsito: femineidad y masculinidad en el Perú actual. Ponencia a Seminario Internacional Género en el Área Andina. Lima. 2004.

22 Perticará, Marcela. Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes. Informe final. Proyecto Innova-BID Chile. 2009.



Estructura del informe

El objetivo de este informe, al igual que versiones anteriores, es reconocer las diferencias o similitudes que experimentan los hombres y las mujeres ocupados en las empresas encuestadas, en materia de inserción laboral, condiciones de trabajo y relaciones laborales y que pueden ser atribuibles a una determinación de género y a la forma en que el mercado laboral les integra.

El documento se encuentra organizado en nueve capítulos temáticos, en orden de exposición se aborda: características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras; formas de contratación; formas de externalización de funciones; remuneraciones; jornadas laborales; acceso a capacitación laboral; seguridad y salud laboral; participación sindical y negociación colectiva; protección a la maternidad. En cada uno se entregan los principales resultados de la Encla 2014 desagregados por sexo.

Finalmente, se sintetiza en un acápite de conclusiones los aspectos más relevantes que sugiere el análisis y se incluye la bibliografía consultada.

Los antecedentes metodológicos de la encuesta pueden revisarse en el Informe de resultados de la Encla 2014²³.

Características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras

Como aspecto previo al análisis que se desarrolla en este documento, es necesario hacer una breve referencia metodológica acerca del número de empresas y de trabajadores involucrados en la medición de la Encla 2014.

El siguiente cuadro exhibe la cantidad de empresas privadas de cinco o más trabajadores que componen la muestra efectiva de la encuesta y la cantidad de empresas que representan una vez expandidas las cifras al marco muestral. Asimismo, establece el número de trabajadores contratados directamente por las empresas de la muestra efectiva y su correspondiente valor expandido²⁴.

CUADRO 1

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

	Muestrales	Poblacionales
Empresas	3.374	89.580
Trabajadores	766.297	4.130.112

Nota:

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

Fuente: Encla 2014.

Distribución de los ocupados

Las tasas de participación laboral femenina mencionadas en la introducción de este informe sirven para dar contexto a las cifras de inserción laboral que ofrece la Encla 2014. Esta encuesta que no mide el empleo y por lo tanto no puede determinar la tasa de participación laboral femenina, permite sin embargo



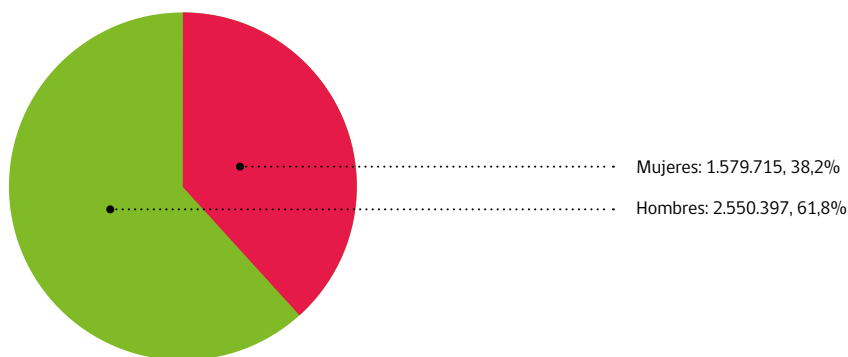
confirmar que las mujeres no acceden en igual proporción que los hombres al mundo del trabajo, y como se verifica más adelante, tampoco lo hacen de la misma manera en términos de la calidad de la inserción y de las condiciones laborales.

En la masa de ocupados contratados directamente por las unidades encuestadas, las trabajadoras representan 38,2% (1.579.715); los hombres en cambio alcanzan 61,8% (2.550.397).

Si se comparan estas cifras con las proporcionadas por la Encla 2011²⁵, se observa una diferencia de aproximadamente 2 p.p.: las trabajadoras representaban el 36,7% del total de trabajadores de empresas encuestadas y los hombres el 63,3%.

GRÁFICO 1

Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En cada segmento de tamaño de empresa²⁶ se repite relativamente la distribución general de hombres y mujeres. Aun cuando la proporción de trabajadoras en todos ellos es siempre menor, alcanza su mayor nivel en los establecimientos de tamaño grande: corresponden a 41,1% de los allí ocupados. Le sigue la microempresa, donde 38,5% de los ocupados son mujeres. En el segmento de unidades pequeñas, los hombres constituyen el 67,8% de la dotación de personal.

25 Dirección del Trabajo. Encla 2011. Informe de resultados. Séptima encuesta laboral. Diciembre 2012. Pág. 33.

26 El tamaño de las empresas está determinado por la cantidad de trabajadores. Los segmentos son: microempresa, de 5 a 9 trabajadores; pequeña empresa, de 10 a 49 trabajadores; mediana empresa, de 50 a 199 trabajadores; y gran empresa, de 200 y más trabajadores. Dirección del Trabajo. *Op cit* (2015). Pág. 23.

CUADRO 2**Cantidad y distribución porcentual de trabajadores según sexo, por tamaño de empresa**

Tamaño de la Empresa	Cantidad de trabajadores por tamaño			Distribución porcentual de trabajadores según sexo, por tamaño	
	Total	Mujeres	Hombres		
Microempresa	226.632	87.163	139.469	38,5	61,5
Pequeña Empresa	813.438	262.006	551.432	32,2	67,8
Mediana Empresa	829.190	302.345	526.845	36,5	63,5
Gran Empresa	2.260.852	928.201	1.332.651	41,1	58,9
Total	4.130.112	1.579.715	2.550.397	38,2	61,8

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El análisis de la distribución porcentual de trabajadores según tamaño de empresa por sexo permite resaltar además del hecho ya conocido de que las unidades grandes son las que absorben el mayor contingente de trabajadores, que 58,8% del total de las mujeres que forman parte de la dotación de personal de las empresas consultadas por la Encla están insertas en este tamaño de empresa, mientras solo 52,3% de hombres, lo que expresa una diferencia de 6,5 p.p.

CUADRO 3**Cantidad y distribución porcentual de trabajadores según tamaño de empresa, por sexo**

Tamaño de la empresa	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Microempresa	5,5	5,5	5,5
Pequeña Empresa	19,7	16,6	21,6
Mediana Empresa	20,1	19,1	20,7
Gran Empresa	54,7	58,8	52,3
Total	100	100	100

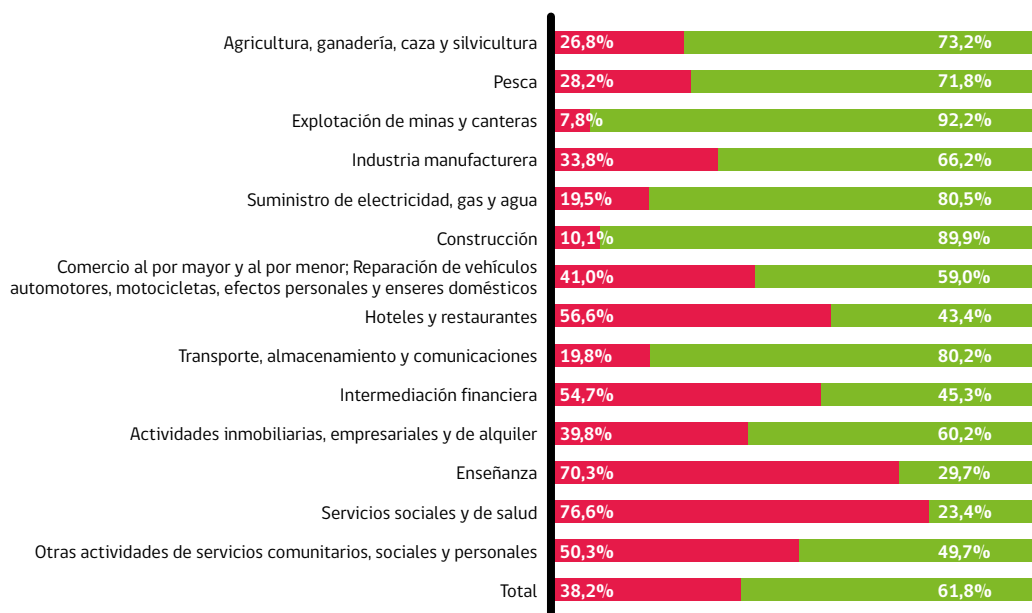
Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las trabajadoras tienen mayor presencia en empresas encuestadas de las ramas de actividad económica Servicios sociales y de salud (76,6%) y Enseñanza (70,3%). Más atrás le sigue Hoteles y restaurantes (56,6%). Los trabajadores en cambio participan de manera mucho más equilibrada en los diferentes sectores (con ciertas excepciones²⁷) y tienen especial presencia en Explotación de minas y canteras (92,2%) y Construcción (89,9%). Esto permite confirmar la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, fenómeno de dimensión prácticamente universal.

27 En algunas tiene baja presencia: Servicios sociales y de salud (23,4%), Enseñanza (29,7%), Hoteles y restaurantes (43,4%) e Intermediación financiera (45,3%), son las únicas donde constituyen menos del 50% del total de trabajadores de la rama.

**GRÁFICO 2**

Distribución porcentual de trabajadores según sexo, por rama de actividad económica



■ Mujeres ■ Hombres

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Feminización de las empresas

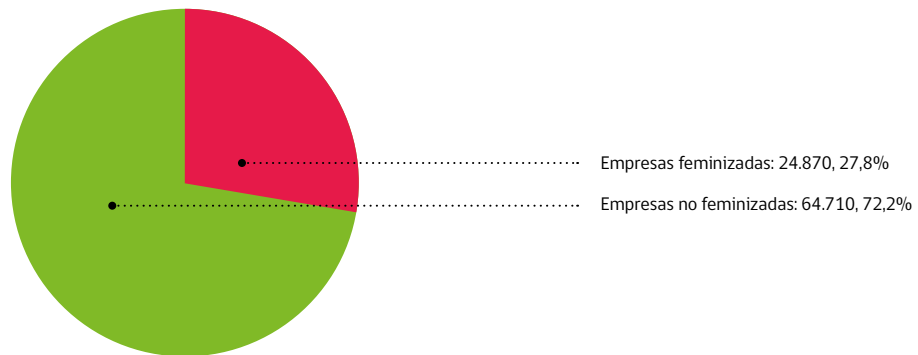
La Encla conceptualiza como empresa feminizada aquella que tiene una plantilla de trabajadores directamente contratados, donde más del 50% son mujeres.

La versión 2014 encontró 24.870 empresas con esta composición, cifra que corresponde al 27,8% del total de las unidades encuestadas, vale decir, en el universo, prácticamente una de cada cuatro unidades tiene dicho carácter (gráfico 3). Ellas concentran 35,6% (1.468.583) del total de trabajadores ocupados en el conjunto de empresas (4.130.112).

Como muestra el gráfico 4, en todos los segmentos de tamaño utilizados por la encuesta hay una proporción de empresas feminizadas; entre ellos las diferencias son relativamente bajas. Podría solo destacarse el caso de la gran empresa, allí prácticamente un tercio (32,7%) corresponde a unidades feminizadas.

GRÁFICO 3

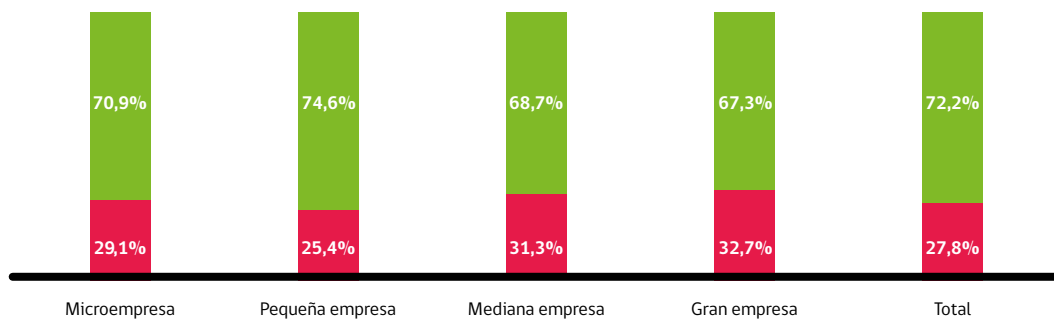
Distribución porcentual de empresas según feminización y trabajadores en ellas



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

GRÁFICO 4

Distribución de empresas según feminización, por tamaño de empresa

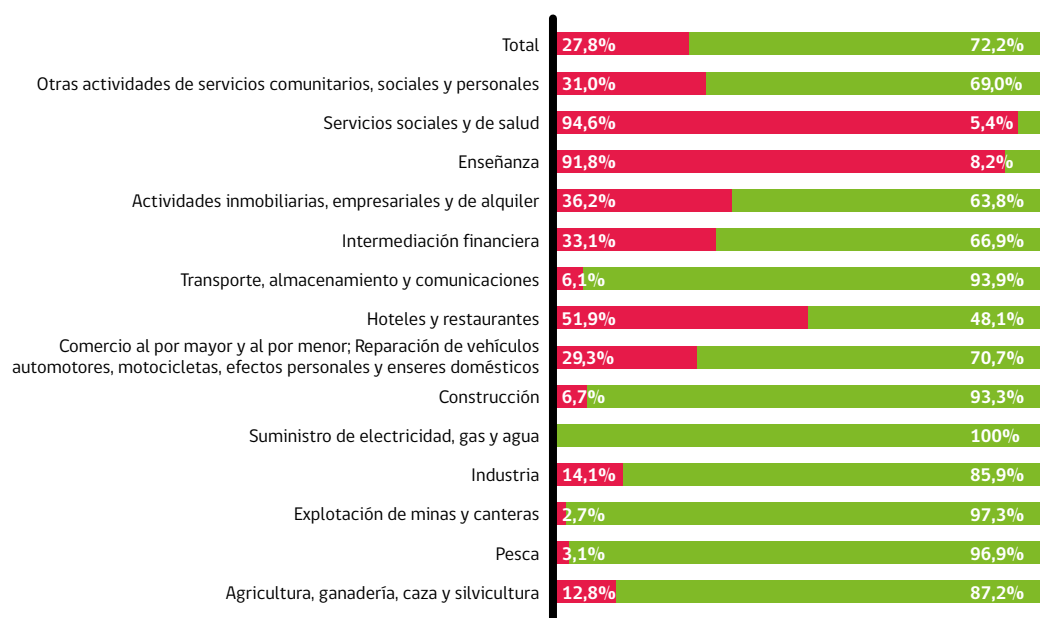


■ Empresa feminizada ■ Empresa no feminizada
Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La feminización de las empresas varía ostensiblemente entre ramas económicas y está asociada a la segmentación de género que presenta el mercado de trabajo. Es así como Servicios sociales y de salud y Enseñanza son las únicas que efectivamente reúnen una proporción muy importante de unidades feminizadas (superan el 90%). Le sigue de lejos la rama Hoteles y restaurantes con 51,9%.



Estos datos son consistentes con lo mencionado antes, respecto de que esos mismos sectores son los que muestran una mayor presencia de trabajadoras en el total de trabajadores de la rama correspondiente.

GRÁFICO 5**Distribución de empresas según feminización, por rama de actividad económica**

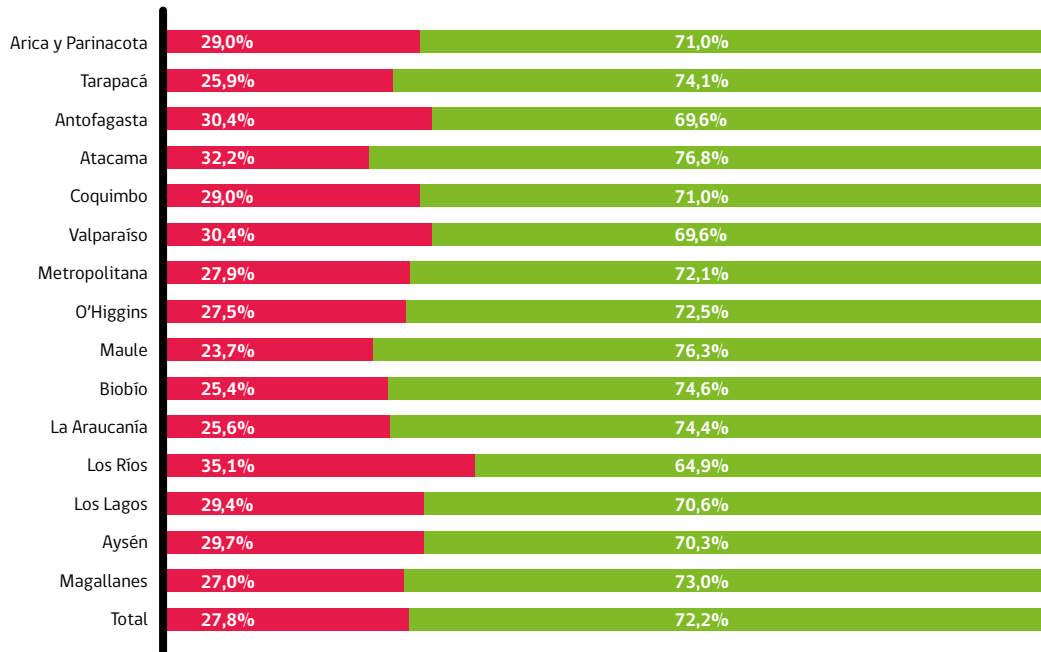
■ Empresa feminizada ■ Empresa no feminizada

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Finalmente, el análisis de la distribución regional de empresas según feminización no muestra diferencias demasiado sustantivas. En los extremos se ubican: superior, Los Ríos, con 35,1% de empresas feminizadas e inferior, Atacama, con 23,2%.

GRÁFICO 6

Distribución de empresas según feminización, por región de la casa matriz de la empresa



■ Empresa feminizada ■ Empresa no feminizada
 Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Formas de contratación de trabajadores y trabajadoras

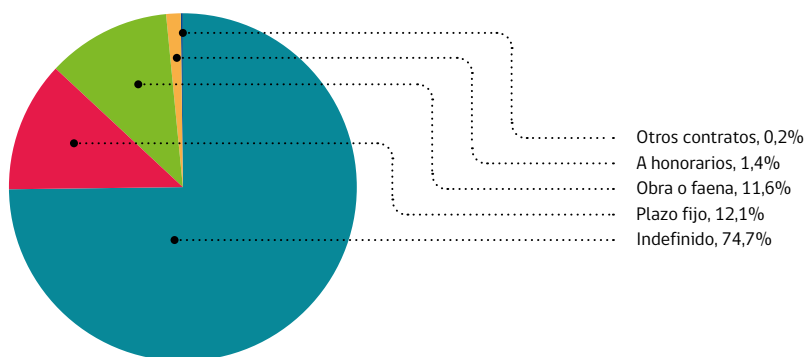
Las formas de contratación constituyen una de las dimensiones que determinan las condiciones de trabajo de las personas. Algunas otorgan mayores grados de estabilidad y protección y otras hacen que el carácter de la relación laboral sea más inestable e insegura.

Tipos de contrato

La Encla 2014 indica que 74,7% de los trabajadores (3.085.950) que laboran en las empresas encuestadas posee un contrato de carácter indefinido; otro 11,6% contrato por obra o faena y 12,1% acuerdo a plazo fijo. Estos dos últimos son de duración limitada, ya sea porque coinciden con la conclusión de una obra o faena, o porque solo se pacta un periodo temporal de tiempo de trabajo.

GRÁFICO 7

Distribución porcentual de trabajadores contratados directamente según tipo de contrato⁽¹⁾



Nota:

(1) Dentro del conjunto de *otros contratos* se consignan: de aprendizaje, en trámite de escrituración, sin escrituración y otras modalidades no bien especificadas.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

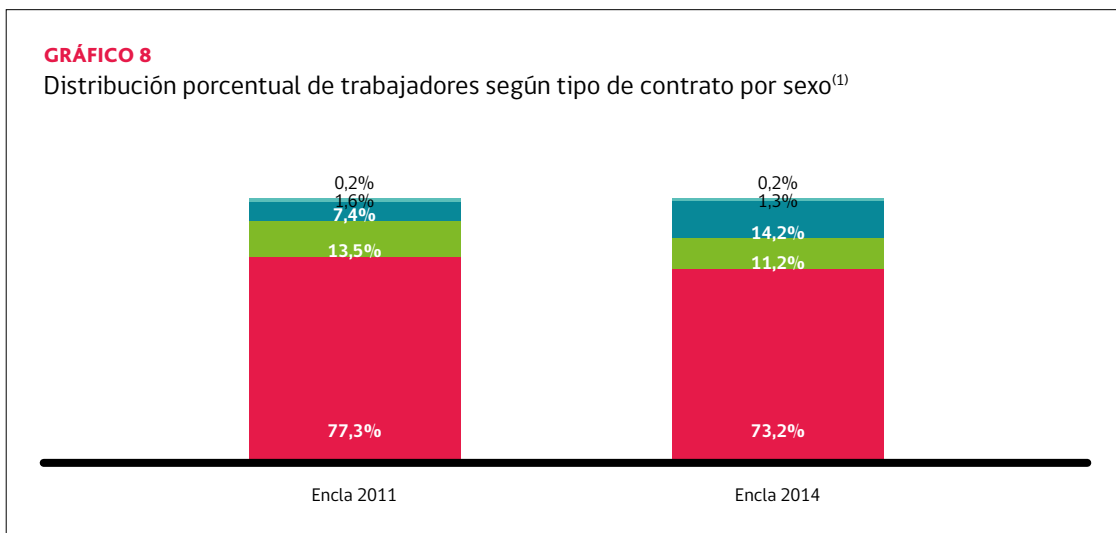


Finalmente, 1,6% de trabajadores tiene otras formas de contrato: 0,2% de aprendizaje o en trámite de escrituración o sin escrituración; y 1,4% prestación de servicios a honorarios, la que no se rige por el Código de Trabajo, por lo que a los involucrados no les asiste ninguno de los derechos que dicha normativa establece.

Al observarse la distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras según las distintas formas de contratación mencionadas, se constata que 77,3% de las mujeres y 73,2% de los hombres tienen contrato de carácter indefinido, vale decir, una mayor proporción de mujeres que de hombres se encuentra en esta situación (diferencia de 4,1 p.p.).

Tratándose de los contratos por obra o faena, es mayor el porcentaje de trabajadores (14,2%) que de trabajadoras (7,4%) contratados bajo dicha modalidad, existiendo una diferencia de casi 6,8 p.p., cuestión que tiene su explicación en el hecho de que ese tipo de acuerdo es más frecuente en aquellas actividades productivas en las que la participación femenina es más restringida, o dicho de otro modo, en sectores y empresas donde predomina el personal masculino.

En relación con los contratos a plazo fijo, aun cuando no hay una diferencia significativa, la proporción de trabajadoras contratadas bajo esta modalidad (13,5%) es mayor que la de trabajadores (11,2%).



■ Indefinido ■ Plazo fijo ■ Obra o faena ■ A honorarios ■ Otros contratos

Nota:

(1) Dentro del conjunto de *Otros contratos* se consignan: de aprendizaje, en trámite de escrituración, sin escrituración y otras modalidades no bien especificadas.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

A partir de esta información se concluye entonces que 20,9% de las trabajadoras y 25,4% de los trabajadores tienen una condición de trabajo temporal y, muy probablemente, experimentan limitaciones en su acceso a derechos laborales, por ejemplo, indemnización por años de servicio, previsión continua, protección a la maternidad y derechos paternos, afiliación sindical, etcétera. Como se verá más adelante, en algunas actividades económicas la flexibilidad contractual está especialmente difundida.

Los contratos indefinidos constituyen la modalidad más frecuente, alcanzan el 74,7% de las empresas de distinto tamaño, sin embargo en el caso particular de la microempresa el porcentaje se eleva a 89,7%. Allí, las otras modalidades contractuales son marginales. Los contratos a plazo fijo y por obra o faena son más habituales en las empresas medianas y grandes.

CUADRO 4

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

Tamaño de la empresa	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Otros contratos	Total
Microempresa	89,7%	6,1%	2,0%	2,2%	100%
Pequeña Empresa	81,0%	11,0%	6,8%	1,2%	100%
Mediana Empresa	73,2%	14,7%	11,3%	0,8%	100%
Gran Empresa	71,5%	12,1%	14,4%	2,0%	100%
Total	74,7%	12,1%	11,6%	1,6%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Otra precisión a destacar es que en las unidades de mayor tamaño un porcentaje superior de trabajadoras que de trabajadores tiene contratos indefinidos, produciéndose una diferencia entre sexos de 8,3 p.p. en el caso de la gran empresa y de 3,9 p.p. en el de la mediana.

Los hombres con contrato indefinido marcan una mayor presencia en las microempresas (91%) y una presencia reducida en las grandes empresas (68,1%), esto señala una distancia de casi 23 p.p. entre ambos segmentos. Por su parte, las mujeres con contrato indefinido suman 87,8% en las microempresas y 75,7% en las medianas, lo que expresa una diferencia de poco más de 12 p.p.

En las unidades productivas de todos los tamaños los contratos por obra o faena son patrimonio casi exclusivo de los trabajadores, en cambio las mujeres lideran en los acuerdos a plazo fijo.

La información de la Encla 2014 respecto de tipos de contrato, según ramas de actividad económica y sexo de los trabajadores, nuevamente permite apreciar que aunque, en general, en la mayoría de los sectores, predomina la modalidad indefinida, la situación de la Construcción y la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura es distinta, ya que en ambas hay un porcentaje mayor de trabajadores hombres y mujeres con



contratos de duración limitada (a plazo fijo y por obra o faena), situación estrechamente relacionada con la naturaleza de dichos rubros. En el caso de la Agricultura, más mujeres (58,3%) se encuentran en esta condición de temporalidad y en la Construcción más hombres (62,8%).

CUADRO 5

Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato por sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Sexo	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Otros contratos	Total
Microempresa	Mujeres	87,8%	7,5%	0,9%	3,9%	100%
	Hombres	91,0%	5,2%	2,7%	1,1%	100%
Pequeña Empresa	Mujeres	79,3%	15,6%	3,4%	1,7%	100%
	Hombres	81,8%	8,8%	8,4%	0,9%	100%
Mediana Empresa	Mujeres	75,7%	17,0%	6,5%	0,8%	100%
	Hombres	71,8%	13,4%	14,0%	0,8%	100%
Gran Empresa	Mujeres	76,4%	12,3%	9,4%	1,9%	100%
	Hombres	68,1%	11,9%	18,0%	2,0%	100%
Total	Mujeres	77,3%	13,5%	7,4%	1,8%	100%
	Hombres	73,1%	11,2%	14,2%	1,5%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Hay que destacar el rubro Enseñanza, allí los contratos a plazo fijo constituyen una fórmula muy preponderante, 22,8% de las trabajadoras de las empresas encuestadas en el sector y 21,7% de trabajadores participan de ella, la que en esencia otorga una menor estabilidad laboral que el acuerdo indefinido, pero obedece a una forma de organización que se han dado las empresas del sector para operar (por trimestres, por semestres, año de marzo a diciembre, etcétera), optimizar la ocupación de su personal y lograr eficiencia económica.

Aunque las cifras dan cuenta de que igualmente hombres y mujeres están afectados por este modelo, es indudable que en términos de cifras absolutas hay un perjuicio mayor para las trabajadoras, en tanto ellas constituyen una proporción superior en el universo de ocupados en la actividad. Como se mencionó en el acápite anterior, Enseñanza es una actividad feminizada: el 91,8% de las empresas encuestadas por la Encla en el sector tiene dicha condición.

También en Enseñanza hay un porcentaje de trabajadores (14,6% de hombres y 4,2% de mujeres) que se desempeñan bajo otras formas de acuerdo laboral ("otros contratos"). Habiéndose señalado antes que en su mayoría corresponden a prestación de servicios a honorarios, este dato podría eventualmente ocultar

una relación laboral formalizada y regulada. En Explotación de minas y canteras también se observa un porcentaje de mujeres (11,3%) en similar condición.

O'Higgins es la región en que más trabajadoras laboran con formas de contrato no indefinido (37,2%) y La Araucanía es donde más hombres lo hacen con esos tipos de acuerdo (37,8%).

CUADRO 6

Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato por sexo del trabajador y rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Sexo	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Otros contratos	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Mujeres	41,4%	4,0%	54,3%	0,3%	100%
	Hombres	61,9%	3,2%	34,7%	0,1%	100%
Pesca	Mujeres	68,5%	17,8%	13,4%	0,3%	100%
	Hombres	77,7%	14,4%	7,8%	0,1%	100%
Explotación de minas y canteras	Mujeres	81,7%	6,8%	0,2%	11,3%	100%
	Hombres	94,0%	4,2%	0,3%	1,4%	100%
Industria manufacturera	Mujeres	79,8%	10,6%	9,1%	0,4%	100%
	Hombres	86,8%	10,2%	2,4%	0,6%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	Mujeres	95,9%	3,5%	0,3%	0,5%	100%
	Hombres	92,6%	4,2%	2,4%	0,7%	100%
Construcción	Mujeres	64,2%	7,9%	27,3%	0,5%	100%
	Hombres	37,0%	10,9%	51,9%	0,2%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	Mujeres	83,5%	9,7%	6,3%	0,4%	100%
	Hombres	84,3%	11,0%	4,3%	0,3%	100%
Hoteles y restaurantes	Mujeres	84,3%	13,7%	1,0%	1,0%	100%
	Hombres	81,9%	15,2%	1,3%	1,5%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Mujeres	87,4%	8,7%	3,6%	0,2%	100%
	Hombres	88,6%	9,6%	1,3%	0,5%	100%
Intermediación financiera	Mujeres	93,2%	6,2%	0,1%	0,5%	100%
	Hombres	94,5%	4,4%	0,0%	1,1%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Mujeres	72,9%	16,9%	8,5%	1,7%	100%
	Hombres	77,3%	14,5%	6,5%	1,6%	100%
Enseñanza	Mujeres	73,0%	22,8%	0,0%	4,2%	100%
	Hombres	63,6%	21,7%	0,1%	14,6%	100%
Servicios sociales y de salud	Mujeres	86,9%	10,4%	0,0%	2,7%	100%
	Hombres	84,6%	11,2%	0,0%	4,1%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Mujeres	68,5%	15,4%	10,6%	5,6%	100%
	Hombres	78,5%	15,0%	3,0%	3,4%	100%
Total	Mujeres	77,3%	13,5%	7,4%	1,8%	100%
	Hombres	73,1%	11,2%	14,2%	1,5%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Estabilidad laboral

Usualmente una contratación de tipo indefinida ha sido entendida como la que otorga mayor estabilidad laboral y por tal razón mayor calidad al empleo, no obstante no es posible hacer una asociación mecánica entre la forma jurídica de la relación de trabajo con las condiciones de estabilidad. Estas últimas dependen de un conjunto de factores.

La Encla 2014 ofrece la posibilidad de observar algunos indicadores que suelen asociarse con condiciones de estabilidad, uno de ellos es la antigüedad en el empleo, específicamente del personal que tiene contrato indefinido.

En el cuadro siguiente destaca que el 50,9% de los trabajadores de empresas encuestadas tiene como máximo tres años de permanencia en su actual empleo. Se aprecia también una distribución bastante homogénea de hombres y mujeres en los distintos tramos de antigüedad definidos, no registrándose entre ellos diferencias demasiado significativas. Sin embargo, en el estrato de más de 10 años es donde se presenta una proporción algo más elevada de hombres que de mujeres (2,4 p.p. superior), lo que podría relacionarse con que los hombres logran trayectorias laborales más permanentes en el tiempo, menos mediatizadas por situaciones de salidas y reentradas al mercado laboral, que a menudo las trabajadoras deben enfrentar por temas de crianza, cuidado de familiares, etcétera.

CUADRO 7

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

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Otro indicador que permite aproximarse a la condición de estabilidad de los contratos es la comparación entre aquellos celebrados en los doce meses previos a la aplicación de la encuesta y aquellos a los que se les puso término durante el mismo período. Este cálculo también aproxima a escrutar el dinamismo del empleo en las empresas del país.

La encuesta consulta específicamente acerca de contratos indefinidos acordados y cesados, pero no pregunta respecto de la cantidad de trabajadores involucrados. Vale decir, si un trabajador fue contratado más de una vez durante el periodo, se contabilizan los contratos indefinidos que este ha tenido y no la persona del trabajador.

En los doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta fue mayor la proporción de contratos indefinidos celebrados que la de contratos a los que se les puso término, ello a pesar de que la economía experimentaba una baja en su dinamismo, situación ligada, según Cepal²⁸, a un menor nivel de inversión y a la desaceleración en el consumo de los hogares.

La diferencia entre sexos está en que la proporción de contratos celebrados por mujeres en el total de contratos indefinidos vigentes es levemente menor a la de los hombres, como también lo son aquellos que terminaron (0,8 p.p. y 3,1 p.p., respectivamente).

Al desagregar esta información por los distintos segmentos de tamaño de empresa, es posible constatar que, con excepción de la gran empresa, el porcentaje de contratos indefinidos celebrados por trabajadoras del total de contratos indefinidos vigentes en los doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta es mayor que los celebrados por hombres.

Y respecto de los contratos terminados o finiquitados²⁹, las cifras indican que mientras en la microempresa y mediana empresa son las mujeres las que exhiben un mayor porcentaje de contratados terminados, en la pequeña y gran empresa son los hombres.

No obstante, en todos los tamaños de empresa los contratos celebrados por mujeres son sustancialmente más que los contratos de mujeres que fueron terminados (varía entre 6 y 12 p.p.). En el caso de los hombres la diferencia entre contrataciones y término de contratos se acorta (varía entre 5 y 8 p.p.).

CUADRO 8

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados⁽¹⁾ en los últimos doce meses respecto del total de contratos indefinidos vigentes según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Celebrados			Finiquitados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	25,7%	27,1%	26,2%	17,0%	18,0%	17,3%
Pequeña Empresa	23,8%	26,1%	24,5%	18,5%	13,9%	17,0%
Mediana Empresa	22,8%	28,3%	24,9%	14,5%	16,6%	15,3%
Gran Empresa	21,9%	18,3%	20,3%	16,2%	11,7%	14,2%
Total	22,8%	22,0%	22,5%	16,5%	13,4%	15,2%

Nota:

(1) Corresponde a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo documento de finiquito legal.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

28 Cepal. Estudio económico de América Latina y el Caribe 2014: desafíos para la sostenibilidad del crecimiento en un nuevo contexto externo. Agosto 2014 (Capítulo Chile es.pdf).

29 En adelante se usa como sinónimo de términos de contrato, independientemente de si fue o no firmado el documento legal correspondiente.



Las empresas encuestadas del rubro Hoteles y restaurantes son las que en los doce meses anteriores a la medición celebraron y terminaron un mayor porcentaje de contratos indefinidos: 2% más de hombres que de mujeres fueron contratados, pero 6,3% más de hombres fueron finiquitados. Esto podría expresar una relativa mayor estabilidad del empleo femenino en el rubro.

El único sector en que hay una notoria diferencia en la magnitud de las contrataciones a mujeres y hombres y en el que se ven favorecidas las mujeres es en Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (8,4 p.p. de diferencia). En el resto de las actividades no hay distancias relevantes.

CUADRO 9

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados⁽¹⁾ en los últimos doce meses en el total de contratos indefinidos vigentes según sexo y rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Celebrados			Finiquitados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	20,0%	23,4%	20,7%	12,4%	17,9%	13,5%
Pesca	18,9%	21,3%	19,5%	12,6%	11,6%	12,4%
Explotación de minas y canteras	24,1%	18,5%	23,8%	9,4%	10,1%	9,4%
Industria manufacturera	14,8%	16,6%	15,4%	13,0%	13,4%	13,1%
Suministro de electricidad, gas y agua	14,0%	15,0%	14,2%	12,5%	7,1%	11,4%
Construcción	20,9%	17,3%	20,3%	24,0%	12,7%	22,2%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	21,8%	19,8%	21,0%	13,3%	12,6%	13,0%
Hoteles y restaurantes	34,9%	32,9%	33,8%	32,4%	26,1%	28,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22,9%	18,2%	22,0%	12,6%	9,9%	12,0%
Intermediación financiera	15,5%	12,6%	14,0%	10,9%	10,1%	10,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	34,0%	28,3%	31,8%	25,3%	16,5%	21,9%
Enseñanza	25,8%	28,4%	27,7%	6,8%	8,8%	8,3%
Servicios sociales y de salud	12,8%	8,9%	9,8%	12,6%	9,1%	9,9%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,1%	23,5%	19,0%	11,5%	14,1%	12,7%
Total	22,8%	22,0%	22,5%	16,5%	13,4%	15,2%

Nota:

(1) Corresponde a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo documento de finiquito legal.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Causales de término de contrato

El análisis de las causales de término de contrato indefinido según la condición de género de los trabajadores permite identificar algunas diferencias interesantes. Entre los hombres la mayor proporción de término de contratos en los últimos doce meses previos a la aplicación de la encuesta ocurren por conclusión de la obra o faena en la que laboran (36,2%); también entre las mujeres esta es la causal con mayor incidencia aunque en un porcentaje menor (26,8%).

Otro 26,3% de trabajadoras finiquitaron sus contratos por renuncia voluntaria, mientras que 18,4% de hombres ocupan esta causal. En tercer lugar se presenta el vencimiento del plazo: 22,9% de mujeres y 19,6% de hombres se encontraron en dicha situación.

El hecho de que las renunciaciones voluntarias sean mayores entre las mujeres que entre los hombres, podría explicarse desde una mirada optimista, por una eventual ampliación de las ofertas laborales y la consecuente oportunidad de moverse hacia empleos mejores; pero lo más probable es que sobre todo en algunos segmentos sociales, y por motivos relacionados con responsabilidades familiares, las mujeres deban abandonar de manera permanente o transitoria su empleo, sobre todo cuando existen alternativas de que otros miembros de la familia aporten ingresos.

CUADRO 10

Distribución porcentual de los contratos finiquitados⁽¹⁾ en los últimos doce meses, según causal de término de contrato, por sexo del trabajador

Causal de término de contrato	Hombres	Mujeres	Total
Renuncia voluntaria	18,4%	26,3%	21,2%
Mutuo acuerdo	2,7%	2,1%	2,5%
Vencimiento del plazo	19,6%	22,9%	20,7%
Conclusión de la obra	36,2%	26,8%	32,9%
Causas imputables al trabajador	12,5%	13,5%	12,9%
Necesidades de la empresa	9,6%	7,7%	8,9%
Otro motivo ⁽²⁾	0,9%	0,8%	0,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Notas:

(1) Corresponde a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo documento de finiquito legal.

(2) Incluye *Caso fortuito o fuerza mayor*, y otro motivo no descrito.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Las causales de término de contrato desagregadas por tamaño de empresa y sexo muestran que la mayor diferencia entre hombres y mujeres que renuncian voluntariamente a su empleo se produce en la microempresa, allí las trabajadoras superan a los hombres en 12,9 p.p. Por el contrario, la causal de conclusión de obra o faena, más recurrente entre los hombres, tiene mayor prevalencia en los segmentos de empresas medianas y grandes (44,7% y 34,9%, respectivamente).

Las causas de término de contrato imputables al trabajador no dejan de ser relevantes. Aproximadamente a 15% de mujeres de la pequeña y gran empresa se le aplicó en el año calendario de referencia, como también a un porcentaje similar de hombres ocupados en grandes unidades.

CUADRO 11

Distribución porcentual de los contratos finiquitados⁽¹⁾ en los últimos doce meses, según causal de término de contrato por sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Sexo	Renuncia voluntaria del trabajador	Mutuo acuerdo entre las partes	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Caso fortuito o fuerza mayor	Causas imputables al trabajador (Art. 160)	Necesidades de la empresa (Art. 161)	Otro motivo	Total
Micro-empresa	Mujeres	28,2%	1,7%	12,3%	50,7%	0,0%	1,4%	3,7%	2,0%	100%
	Hombres	15,3%	4,7%	20,8%	49,0%	0,0%	2,2%	7,0%	1,0%	100%
	Total	20,5%	3,5%	17,3%	49,7%	0,0%	1,9%	5,7%	1,4%	100%
Pequeña Empresa	Mujeres	19,4%	2,4%	32,1%	25,7%	0,0%	15,6%	4,7%	0,1%	100%
	Hombres	17,1%	3,5%	28,5%	30,0%	0,0%	12,4%	8,3%	0,2%	100%
	Total	17,9%	3,1%	29,8%	28,4%	0,0%	13,5%	7,0%	0,2%	100%
Mediana Empresa	Mujeres	27,9%	2,0%	17,4%	32,7%	0,0%	11,0%	8,3%	0,8%	100%
	Hombres	18,4%	2,3%	16,9%	44,7%	0,0%	7,5%	9,6%	0,7%	100%
	Total	21,7%	2,2%	17,1%	40,6%	0,0%	8,7%	9,1%	0,7%	100%
Gran Empresa	Mujeres	28,9%	2,0%	21,4%	22,3%	0,0%	14,9%	9,5%	1,0%	100%
	Hombres	19,4%	2,4%	16,3%	34,9%	0,3%	15,3%	10,3%	1,1%	100%
	Total	22,6%	2,2%	18,0%	30,7%	0,2%	15,1%	10,0%	1,1%	100%
Total	Mujeres	26,3%	2,1%	22,9%	26,8%	0,0%	13,5%	7,7%	0,8%	100%
	Hombres	18,4%	2,7%	19,6%	36,2%	0,1%	12,5%	9,6%	0,8%	100%
	Total	21,2%	2,5%	20,7%	32,9%	0,1%	12,9%	8,9%	0,8%	100%

Nota:

(1) Corresponde a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo documento de finiquito legal.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las renunciaciones voluntarias son más frecuentes en Servicios sociales y de salud: 55,6% de mujeres y 41,4% de hombres utilizaron esta causal; las trabajadoras sobrepasan en 14,2 p.p. a los trabajadores.

Los sectores en los que el término del contrato por conclusión de la obra o faena tiene mayor incidencia son Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, involucrando tanto a hombres y mujeres (76,6% y 81,5%, respectivamente) y Construcción a hombres (50,2%), situación que se aleja mucho de lo que ocurre en las restantes ramas donde las diferencias son estrechas. En Enseñanza es mayor la proporción de contratos terminados por la causal vencimiento del plazo, viéndose afectadas en los últimos doce meses considerados por la encuesta, el 41,7% de los trabajadores y el 43,8% de las trabajadoras de las empresas del sector.

La causal de finiquito por necesidades de la empresa es más frecuente entre los hombres ocupados en el rubro Explotación de minas y canteras (35,7%).



CUADRO 12

Distribución porcentual de los contratos finiquitados⁽¹⁾ de hombres en los últimos doce meses, según causal de término de contrato por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Renuncia voluntaria del trabajador	Mutuo acuerdo entre las partes	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Caso fortuito o fuerza mayor	Causas imputables al trabajador (Art. 160)	Necesidades de la empresa (Art. 161)	Otro motivo	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	10,7%	1,7%	4,3%	76,6%	0,0%	4,7%	1,8%	0,2%	100%
Pesca	20,6%	2,9%	19,0%	31,8%	0,1%	15,7%	9,8%	0,0%	100%
Explotación de minas y canteras	33,4%	11,7%	12,7%	0,9%	0,0%	4,6%	35,7%	0,9%	100%
Industria manufacturera	24,8%	2,4%	16,9%	27,7%	0,0%	9,9%	15,9%	2,4%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	31,9%	7,3%	14,5%	13,4%	0,0%	2,8%	29,1%	1,0%	100%
Construcción	10,0%	2,1%	19,5%	50,2%	0,3%	12,1%	5,4%	0,4%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	28,8%	4,0%	18,1%	18,9%	0,1%	13,3%	15,4%	1,5%	100%
Hoteles y restaurantes	29,0%	2,4%	16,7%	14,8%	0,0%	24,0%	10,8%	2,4%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,7%	6,5%	13,0%	39,8%	0,1%	8,6%	10,5%	0,8%	100%
Intermediación financiera	33,6%	7,6%	12,6%	8,7%	0,1%	5,4%	26,0%	5,9%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	25,2%	2,2%	32,8%	7,1%	0,0%	19,1%	13,2%	0,4%	100%
Enseñanza	27,6%	4,9%	41,7%	2,9%	0,3%	3,5%	17,6%	1,5%	100%
Servicios sociales y de salud	41,4%	2,4%	30,4%	1,5%	0,1%	8,3%	15,5%	0,5%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	29,3%	1,7%	24,1%	13,8%	0,0%	17,1%	12,7%	1,2%	100%
Total	18,4%	2,7%	19,6%	36,2%	0,1%	12,5%	9,6%	0,8%	100%

Nota:

(1) Corresponde a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo documento de finiquito legal.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

CUADRO 13

Distribución porcentual de los contratos finiquitados⁽¹⁾ de mujeres en los últimos doce meses, según causal de término de contrato por rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Renuncia voluntaria del trabajador	Mutuo acuerdo entre las partes	Vencimiento del plazo	Conclusión de la obra	Caso fortuito o fuerza mayor	Causas imputables al trabajador (Art. 160)	Necesidades de la empresa (Art. 161)	Otro motivo	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8,9%	1,6%	2,8%	81,5%	0,0%	4,6%	0,6%	0,0%	100%
Pesca	20,2%	1,8%	11,0%	46,1%	0,0%	15,6%	5,4%	0,0%	100%
Explotación de minas y canteras	26,7%	10,3%	28,8%	0,2%	0,0%	0,4%	29,1%	4,4%	100%
Industria manufacturera	34,5%	1,8%	28,3%	11,5%	0,0%	12,2%	10,7%	1,0%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	31,6%	11,5%	30,3%	1,2%	0,0%	0,0%	25,5%	0,0%	100%
Construcción	17,1%	2,5%	14,5%	38,5%	0,0%	22,6%	4,6%	0,3%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	29,4%	2,2%	16,2%	30,2%	0,0%	10,8%	9,4%	1,6%	100%
Hoteles y restaurantes	33,5%	2,2%	18,6%	9,6%	0,0%	22,6%	11,4%	2,2%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	33,3%	2,8%	12,3%	26,5%	0,1%	10,2%	14,1%	0,7%	100%
Intermediación financiera	33,3%	5,2%	15,7%	13,4%	0,0%	5,1%	20,9%	6,4%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	27,0%	1,6%	36,8%	5,4%	0,0%	20,8%	8,0%	0,3%	100%
Enseñanza	37,4%	4,0%	43,8%	1,9%	0,0%	2,4%	9,8%	0,6%	100%
Servicios sociales y de salud	55,6%	2,4%	27,0%	0,4%	0,0%	4,0%	10,1%	0,4%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	29,0%	1,3%	27,2%	16,5%	0,0%	18,2%	7,4%	0,4%	100%
Total	26,3%	2,1%	22,9%	26,8%	0,0%	13,5%	7,7%	0,8%	100%

Nota:

(1) Corresponde a todos los contratos terminados, independientemente de si fue extendido o no el respectivo documento de finiquito legal.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Trabajadores y trabajadoras externos/as en las empresas

La encuesta consideró en su indagatoria no solo a los trabajadores contratados directamente por las empresas encuestadas, sino también a los que laboran en ellas, aunque sean empleados por empresas externas bajo la modalidad de subcontratación o suministro³⁰.

La incorporación de trabajo provisto por unidades externas no es una modalidad a la que los establecimientos recurran en forma generalizada para desarrollar sus procesos, no obstante se presenta de manera más habitual en algunos sectores económicos, en algunos tamaños de empresa y para la ejecución de algunas actividades específicas.

Los datos levantados indican que la subcontratación es la modalidad de externalización más difundida en las empresas encuestadas. El 17,6% (15.782 de las 89.580 incluidas en el marco muestral) subcontrató trabajo, cifra menor a la observada en versiones anteriores de la encuesta³¹, lo que advertiría un descenso de esta práctica. También la proporción de empresas que declararon la utilización de trabajo suministrado se contrajo al 1,2%³² (1.107).

Si bien la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que laboran en unidades encuestadas fueron contratados directamente, de manera indefinida, a plazo fijo o por obra o faena, 15,3% de las contrataciones (respecto de los contratados directamente) mantuvo una relación laboral con dichas empresas bajo formas de subcontratación (11,6%) o suministro (3,7%).

Al respecto, es importante puntualizar que la información de subcontrataciones y suministros es proporcionada por los empleadores en junio de 2014 y la Encla no está en condiciones de discriminar si

30 En la subcontratación una empresa –llamada principal o mandante– encarga a otra denominada contratista ciertas etapas del proceso de producción de bienes y servicios, con el fin de que esta última ejecute dichas tareas por su cuenta y riesgo, y con trabajadores propios. Por su parte, el suministro de trabajadores es una figura en la que una empresa de servicios transitorios cuyo giro es el suministro de trabajadores, pone a disposición de otra empresa –denominada usuaria– los servicios laborales de sus dependientes, por un precio determinado.

31 En 2008 alcanzó 30,5% y en 2011, 37,8%. Dirección del Trabajo. *Op cit* (2015). Pág. 69.

32 En 2008 alcanzó 2,8% y en 2011, 3,6%. *Ibid.*



los trabajadores involucrados son originarios de empresas de cinco o más ocupados, por consiguiente, no pueden ni agregarse ni sustraerse del total de trabajadores de aquellas seleccionadas como parte del marco muestral³³.

Tampoco es posible verificar si existen dobles contabilizaciones, por ejemplo, puede ocurrir que una persona contratada como trabajador externo, por la condición flexible que caracteriza el funcionamiento de las unidades tercerizadas, preste servicios de manera simultánea en más de una empresa encuestada.

Al establecer la relación de las contrataciones de trabajadores externos (subcontratados y suministrados), respecto de las contrataciones directas según la condición de género de los involucrados, se aprecia que existen diferencias en la participación de hombres y mujeres. La subcontratación tiene un sello masculino: más trabajadores (16,2%) que trabajadoras (4,3%) se contratan bajo esta forma de externalización; mientras que la presencia femenina es mayor en el trabajo suministrado (5,8% versus 2,4% de hombres).

CUADRO 14

Relación de contrataciones de trabajadores externos (subcontratados o suministrados) respecto de las contrataciones directas

Sexo	Contratos directos (A)	Subcontrataciones (B)	Suministrados (C)	Relación de subcontrataciones respecto de las contrataciones directas (B/A)	Relación suministro-contratos directos (C/A)
Hombres	2.539.138	410.503	60.271	16,2%	2,4%
Mujeres	1.569.350	66.811	91.744	4,3%	5,8%
Total	4.108.488	477.314	152.015	11,6%	3,7%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

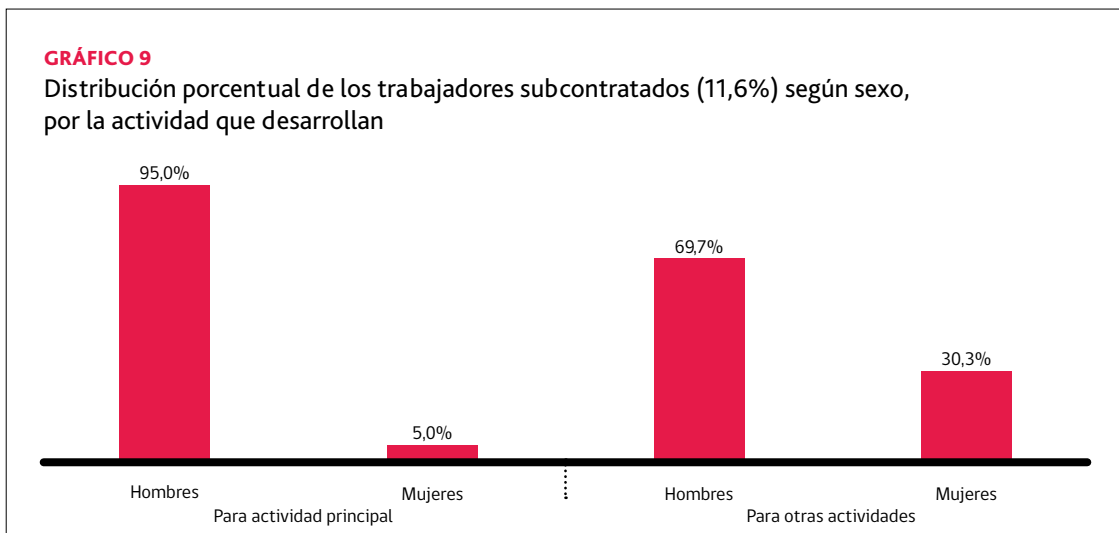
Subcontratación de trabajadores/as

De total de contrataciones de trabajadores bajo la modalidad de subcontratación –que equivalen al 11,6 % del total realizadas por las unidades encuestadas–, un 64,4% cumple funciones relacionadas con la actividad o giro principal de la empresa mandante, mientras que el restante 35,6% ejecuta labores anexas o secundarias a dicho giro³⁴ (por ejemplo, servicios de aseo, alimentación, seguridad, etcétera).

33 *Ibid.* Pág. 75.

34 *Ibid.* Pág. 74.

Ahora bien, el 95% de los que ejecutan actividades subcontratadas del giro del negocio, vale decir, funciones de mayor centralidad y relevancia en los procesos de producción de bienes o servicios, son hombres. Las mujeres subcontratadas, en cambio, preferentemente ejercen cargos de apoyo (30,3%), considerados menos estables laboralmente, en tanto las competencias requeridas no necesariamente exigen cualificación, pudiéndose ver de algún modo facilitado el reemplazo o recambio de este personal. Las contrataciones para estas actividades suelen ser de naturaleza temporal o eventual, ajustándose a las fluctuaciones de la demanda empresarial.



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las grandes son las unidades productivas que concentran el 89% del total de trabajadores subcontratados: 87,8% mujeres y 89,1% hombres. Prácticamente el resto de las mujeres subcontratadas se ocupan en empresas medianas (10,3%).

CUADRO 15

Porcentaje de trabajadores subcontratados por tamaño de empresa, según sexo de los trabajadores

Tamaño de la empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	0,2%	0,0%	0,2%
Pequeña Empresa	5,7%	1,9%	5,1%
Mediana Empresa	5,0%	10,3%	5,7%
Gran Empresa	89,1%	87,8%	89,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

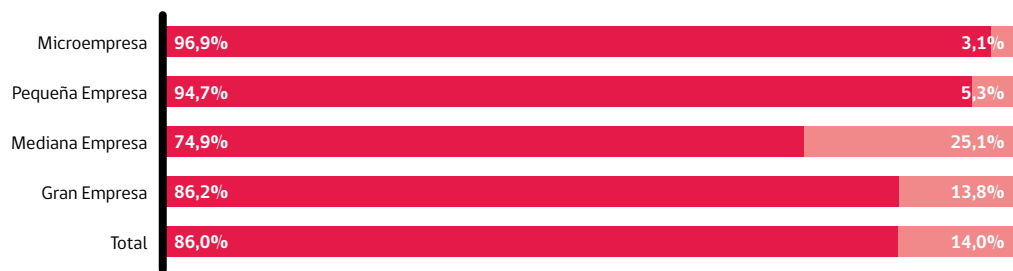
Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Del análisis de la distribución porcentual de los subcontratados según el tamaño de las empresas se puede establecer que solamente en las unidades medianas hombres y mujeres logran una proporcionalidad menos distante. Un cuarto (25,1%) son trabajadoras. En los otros segmentos la relación es ampliamente desigual.

GRÁFICO 10

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, según sexo de los trabajadores, por tamaño de empresa



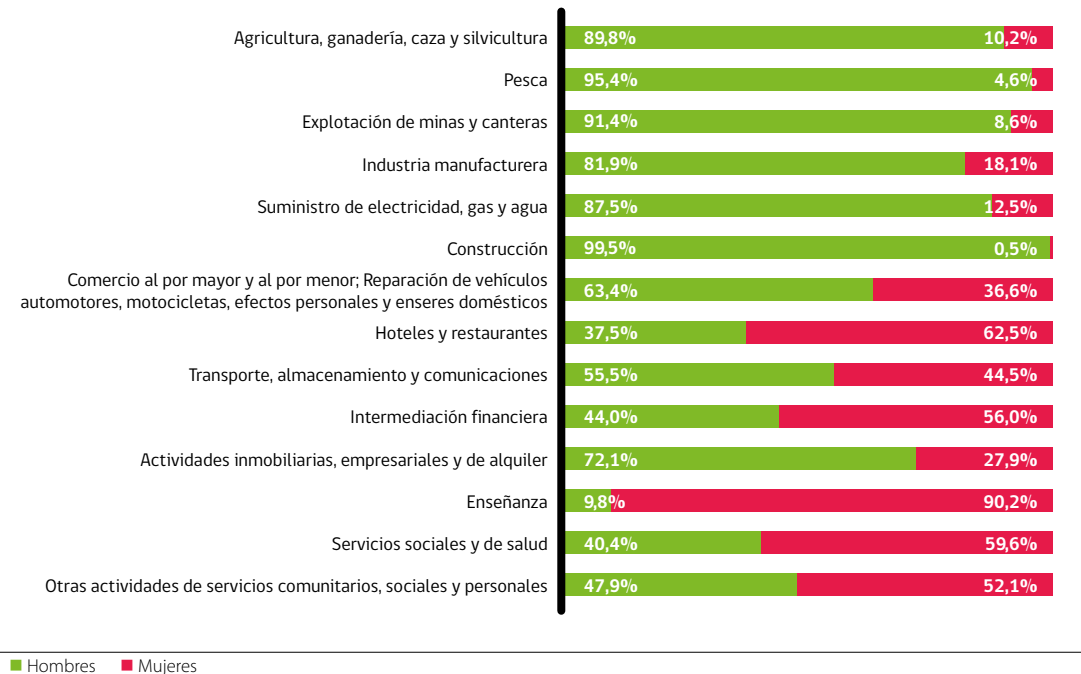
■ Hombres ■ Mujeres

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Y del análisis de la distribución de los trabajadores subcontratados por sexo al interior de cada uno de los sectores económicos se advierte que los hombres son mayoría en prácticamente todos y tienen especial preeminencia en las áreas de trabajo no feminizadas: Construcción, Pesca y Explotación de minas y canteras (99,5%, 95,4% y 91,4%, respectivamente). En Enseñanza y Hoteles y restaurantes, en cambio, es notoriamente mayor el porcentaje de trabajadoras subcontratadas (90,2% y 62,5%, respectivamente).

GRÁFICO 11

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados por rama de actividad económica, según sexo de los trabajadores



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Suministro de trabajadores/as

Aunque la presencia de trabajadores suministrados por terceros en las unidades encuestadas es escasa³⁵, lo que impide arribar a conclusiones muy significativas, igual parece interesante revisar, por ejemplo, la tasa de participación de hombres y mujeres de acuerdo con el tamaño de la empresa.

Del total de hombres suministrados, 61,5% se ocupa en empresas grandes y 21,1% en unidades medianas, otro 17,4% se adscribe a empresas pequeñas. Del total de mujeres en régimen de suministro, 92,2% se emplea en entidades grandes, superando en 30 p.p. a la proporción de hombres suministrados ocupados

35 En las microempresas no se consigna personal suministrado.



en el mismo tamaño de empresa. De este modo, mientras el suministro de personal masculino se distribuye tanto en la grande como en la mediana y pequeña empresa, el suministro de personal femenino se concentra muy marcadamente en la gran empresa.

CUADRO 16

Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por tamaño de empresas⁽¹⁾, según sexo de los trabajadores

Tamaño de la empresa	Hombres	Mujeres	Total
Pequeña Empresa	17,4%	2,4%	8,4%
Mediana Empresa	21,1%	5,4%	11,6%
Gran Empresa	61,5%	92,2%	80,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

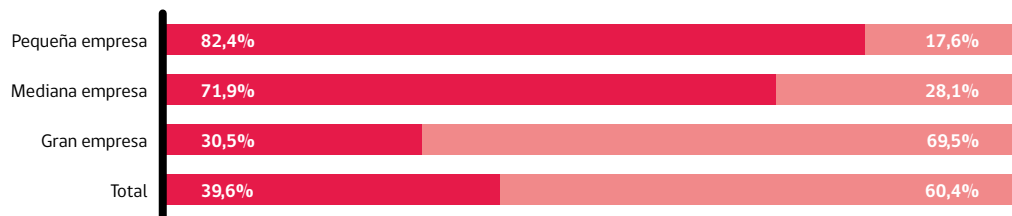
Nota:

(1) No se entregan datos para la Microempresa, pues no se registran empresas de este tipo que cuenten con trabajadores suministrados por terceros.
Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Del análisis de la participación de los trabajadores suministrados por sexo en cada uno de los tamaños de empresa se concluye que los hombres son mayoría en la pequeña y mediana empresa (sobre 70%), mientras que en los grandes establecimientos la participación femenina dobla a la masculina (69,5%).

GRÁFICO 12

Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros según tamaño de empresa⁽¹⁾, por sexo de los trabajadores



■ Hombres ■ Mujeres

Nota:

(1) No se entregan datos para la Microempresa, pues no se registran empresas de este tipo que cuenten con trabajadores suministrados por terceros.

Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores), Dirigentes sindicales y Trabajadores.

Remuneraciones de trabajadores y trabajadoras

A pesar de los buenos resultados que a lo largo de las últimas décadas registra Chile en materia de crecimiento económico, los niveles de desigualdad en los ingresos son altos y han permanecido casi inalterados³⁶. En este contexto, una de las expresiones de desigualdad observada es la brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres. A propósito de esto, un informe de OIT³⁷ menciona que existe evidencia de una estrecha relación entre la incidencia global de los bajos salarios en un país y su brecha salarial promedio de género.

Distintas opiniones aseguran que tanto en Chile como en otros países se daría una tendencia hacia la reducción o cierre de la brecha remuneracional, no obstante si bien se reconoce una mejora en los últimos años, el fenómeno persiste y su trayectoria de más largo plazo no avizora una caída sustantiva³⁸. Los datos disponibles ilustran la magnitud del problema y su evolución.

El informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del 2010³⁹ señala que a inicios de los años sesenta las chilenas obtenían en promedio la mitad de la remuneración de los hombres, similar a lo reportado para décadas anteriores, y establece que en los cincuenta años siguientes se habría producido un aumento sistemático del salario femenino en relación con el masculino.

36 En el año 2011 el 10% más pobre obtenía el 2% de los ingresos, en tanto el 10% más rico conseguía el 57%. El coeficiente de Gini tenía un valor de 0,51. Banco Mundial. *World Development Indicators: Distribution of income or consumption*. 2014. <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>. Según un informe de la OCDE dado a conocer en junio de 2014, Chile lidera el ranking de países con peor distribución de ingresos entre los 34 miembros de la organización. *El Mercurio*. Desigualdad en países de la OCDE. www.emol.com/especiales/2015/economia/desigualdad/graficos.asp

37 OIT. Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Santiago de Chile. 2010.

38 Por ejemplo, el Informe WEF 2015 hace un diagnóstico y una proyección acerca de la materia. Refiriéndose a la situación en el conjunto de países evaluados señala que las mujeres hoy perciben como ingreso los montos que ganaban los hombres en 2006, con este antecedente calcula que recién en 2133, vale decir, 118 años más, los sueldos entre ambos sexos serán parejos. América Economía. ¿Sabía que en 118 años las mujeres ganarían igual que los hombres? 30 noviembre 2015. www.americaeconomia.com

39 PNUD. Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010. Santiago, Chile. Marzo 2010.



Los mayores progresos en la reducción de la brecha entre sexos ocurren en la década del 2000, sin embargo el mismo informe muestra que el salario promedio de las mujeres es entre 20% a 30% inferior al salario promedio de los hombres y la diferencia es mayor entre los trabajadores con educación superior⁴⁰.

Los expertos dicen que no hay una explicación única respecto de por qué la brecha de salarios se mantiene elevada en el país, no obstante se argumenta que en el último periodo el aumento del empleo femenino ha sido más rápido que el masculino, pero el ingreso de esta dotación al mercado habría sido con salarios inferiores al promedio, lo que puede estar generando la tendencia⁴¹.

La Encla 2014 entrega un panorama general respecto de la situación salarial de trabajadores y trabajadoras y en relación con su distribución por tramos de remuneración bruta mensual, ello permite identificar aquellos en los que se concentran unos y otras y sus diferencias.

La literatura revisada coincide que en la persistencia de las brechas salariales entre hombres y mujeres inciden varios fenómenos que se encuentran concatenados y que si bien no toda la brecha puede ser atribuida a la discriminación de género que enfrentan las mujeres, sí es una parte importante de ella.

En el 2009, en el contexto del desafío país de avanzar hacia la equidad social, se promulgó la Ley N° 20.348⁴² que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres⁴³. Sin duda esta norma constituye un avance legislativo que favorece la posibilidad de que las trabajadoras reclamen al interior de sus empresas por situaciones de discriminación salarial cuando se trata de un mismo puesto de trabajo o cargo. En la eventualidad de que dicho reclamo no prospere dentro de las instancias de la empresa, puede acudir a las inspecciones del trabajo o directamente a los Tribunales de Justicia⁴⁴.

40 Por ejemplo, en 2006, el salario promedio de la mujer representaba 81% del salario promedio de los hombres en el grupo de trabajadores con estudios de nivel básico y medio. La mayor diferencia salarial corresponde a los trabajadores con estudios de nivel superior, donde las mujeres ganaban en promedio un salario que era solo 73% del equivalente masculino.

41 *El Mercurio*. Sueldos de hombres son 20% mayores a los que se pagan a las mujeres en Chile. Sección Economía y Negocios. B6. 22 septiembre 2014.

42 Modificó el Código del Trabajo en aspectos sustantivos y procedimentales y el Estatuto Administrativo.

43 Su publicación en el Diario Oficial es 19 de junio de 2009.

44 Un mayor detalle de esta materia se encuentra en: Díaz, Estrella. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 55. Mayo 2015.

Remuneraciones brutas

Nueve son los tramos de remuneraciones brutas utilizados en la Encla 2014 para agrupar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas. Estos se encuentran definidos en función del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) o salario mínimo vigente a junio de 2014⁴⁵.

CUADRO 17

Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual (IMM vigente a junio de 2014)

Tramos de remuneración bruta mensual	En unidades de ingreso mínimo mensual (IMM)
Menos de \$210.000	Menos de 1 IMM
\$210.000	Igual a 1 IMM
De \$210.001 a \$315.000	De más de 1 a 1,5 IMM
De \$315.001 a \$420.000	De más de 1,5 a 2 IMM
De \$420.001 a \$630.000	De más de 2 a 3 IMM
De \$630.001 a \$1.050.000	De más de 3 a 5 IMM
De \$1.050.001 a \$1.680.000	De más de 5 a 8 IMM
De \$1.680.001 a \$2.520.000	De más de 8 a 12 IMM
Más de \$2.520.000	Más de 12 IMM

Fuente: Encla 2014.

La encuesta indaga en la cantidad de trabajadores de las empresas consultadas que en junio de 2014 se ubicaron en cada uno de los tramos de remuneraciones brutas mensuales detallados. En el gráfico siguiente es posible apreciar la distribución en la escala salarial.

Como primera cuestión se observa una clara tendencia a la concentración de los trabajadores en los intervalos más bajos y más próximos a un IMM, mientras que a medida que se asciende en la escala, las proporciones de trabajadores disminuyen.

El 42,7% de los trabajadores de empresas encuestadas perciben salarios desde 1 IMM hasta los 2 IMM, cifra que llega a 61,3% –dos tercios– si se incluye el tramo que considera hasta 3 IMM (\$ 630.000). Los ingresos del trabajo vinculados a la ocupación principal de las personas constituyen el componente sustancial del

45 Están expresados en términos de pesos corrientes. El salario mínimo general vigente al momento de la aplicación de la Encla 2014 (desde el 1° de agosto de 2013 a 30 de junio de 2014) era \$210.000.



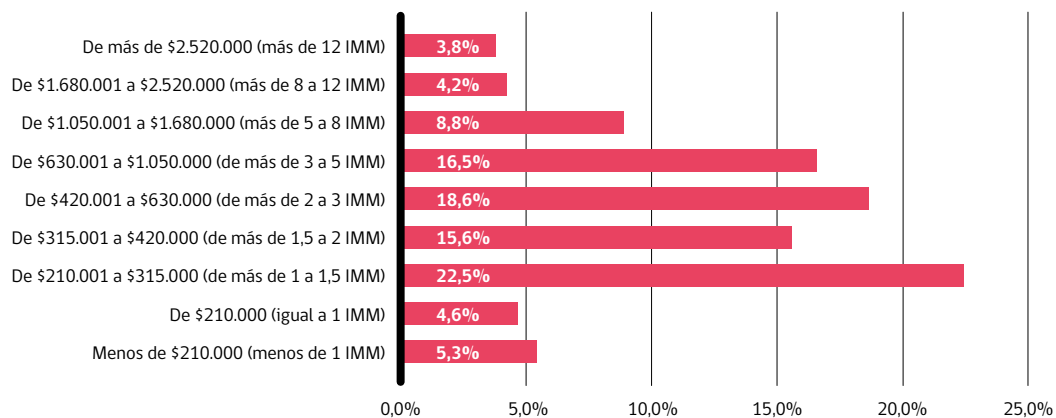
ingreso de los hogares y, como es natural, inciden directamente en su bienestar. Por ello, no es posible dejar de llamar la atención acerca de esta realidad.

El tramo que concentra un mayor porcentaje de trabajadores (22,5%) es el de \$ 210.000 a \$ 315.000 (de 1 a 1,5 IMM), mientras que el que representa la menor proporción de trabajadores (3,8%) es el último –remuneraciones de más de \$ 2.520.000 (más de 12 IMM).

El primer tramo (menos de 1MM), correspondiente a quienes perciben remuneraciones brutas mensuales menores de \$ 210.000, incluye 5,3% de personas.

GRÁFICO 13

Distribución porcentual de los trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, a junio de 2014



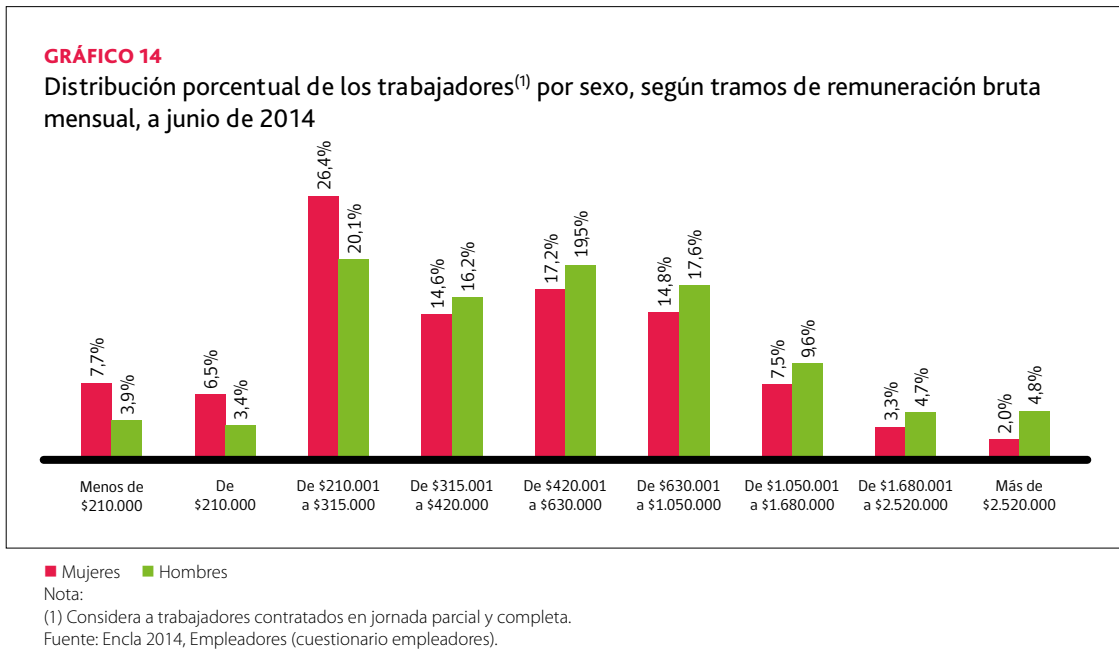
Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Si se analiza la distribución porcentual de los trabajadores por intervalos de remuneración bruta mensual según sexo, se aprecia que si bien tanto hombres como mujeres se concentran en los más bajos, en el caso de las mujeres su presencia es más acentuada: mientras el 27,4% de los hombres recibe ingresos de hasta \$ 315.000 (1,5 IMM), el 40,6% de las mujeres se ubica en dicho nivel, superando en casi 13 puntos porcentuales a los hombres.

A partir del tramo de salarios intermedio que comienza en los \$ 315.001 y en todos los que le siguen, las proporciones de mujeres son menores a las de los hombres. Las mayores diferencias ocurren en aquellos que superan \$ 630.000, donde en términos relativos la presencia de trabajadoras desciende significativamente: mientras 36,7% de trabajadores percibe dichos montos, solo 27,6% de mujeres los alcanza. En el nivel de ingresos de más de \$ 2.520.000, la proporción de hombres dobla a la de mujeres (4,8% versus 2%).



Otro indicador que da cuenta de la desigualdad salarial entre sexos es la distribución porcentual de los trabajadores al interior de cada uno de los tramos de ingresos brutos mensuales.

En el gráfico 15 se aprecia con mayor nitidez que conforme se asciende en la pirámide remuneracional, la presencia de hombres aumenta y la de mujeres se reduce drásticamente, alcanzando en el nivel superior una relación de, aproximadamente, 80% versus 20%. Solo en los intervalos de menores ingresos (hasta \$ 210.000) se logra una cierta similitud en la participación, esto, obviamente, no puede considerarse un avance en equidad salarial.

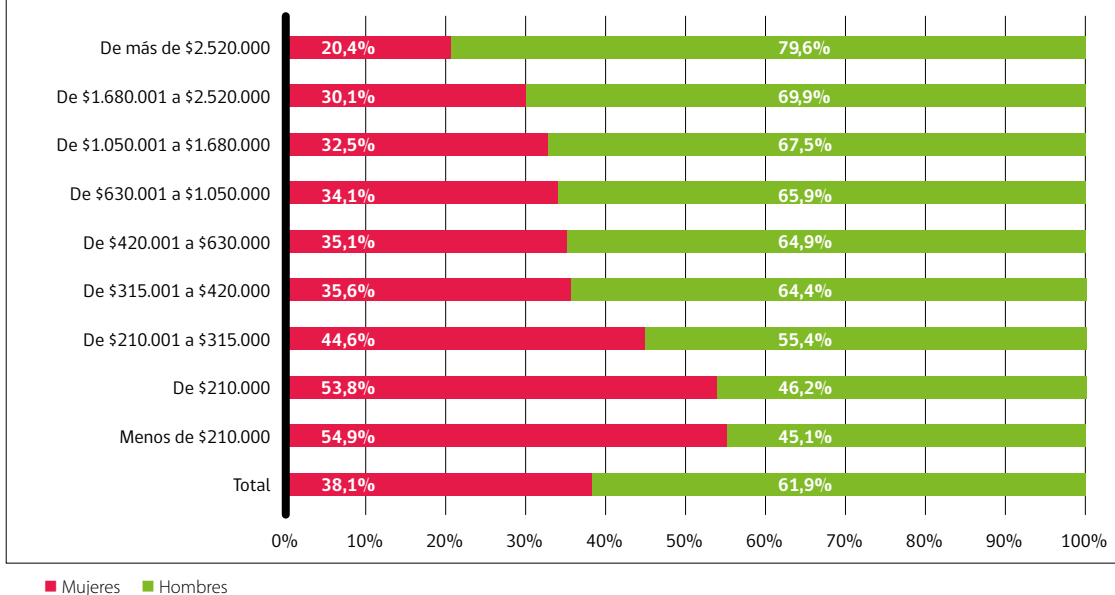
La relación entre tramos remuneracionales y tamaño de las empresas encuestadas por la Encla 2014 muestra que a medida que disminuye el tamaño de estas, aumentan las concentraciones de trabajadores hombres y mujeres en los intervalos de más bajos ingresos. En la microempresa es donde se presenta la



situación más extrema: 57,8% de mujeres y 48,4% de hombres reciben salarios de \$ 315.000 o menos. La brecha salarial hombre mujer llega a 9,4 p.p., en perjuicio de estas últimas.

GRÁFICO 15

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, a junio de 2014, según sexo de los trabajadores



■ Mujeres ■ Hombres

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

No obstante es en la gran empresa en donde la brecha hombre mujer en los tramos de ingresos más bajos (menos de \$ 315.000) es más significativa, alcanza 17,4 p.p., aun cuando el porcentaje de trabajadoras que perciben dichos salarios es menor (40,2%).

En la gran empresa y en la mediana, sobre el 75% de los hombres perciben remuneraciones superiores a \$ 315.000 (77,2% y 76,8%, respectivamente), en cambio solo alcanzan esos montos el 59,8% de las trabajadoras de grandes unidades y el 65,1% de las medianas.

Asimismo, 23,1% del contingente de hombres de la gran empresa y 18,6% de la mediana perciben sobre un millón de pesos de remuneración (\$ 1.050.000) y logran dicho monto en cada caso alrededor del 14% de las trabajadoras.

Es muy probable que ello esté asociado con los mayores niveles de calificación que exigen los procesos de producción de bienes o servicios en las unidades de mayor dimensión, con presencia en el mercado porque debido a su tamaño superior y las formas que requiere la organización del trabajo, les obliga a contar con un equipo ejecutivo y de mandos medios capacitado. Usualmente los trabajadores más que las trabajadoras son portadores de estas competencias, derivados de su acceso a capacitación interna ofertada por las empresas o a opciones de formación vocacional previas, a menudo condicionadas social y culturalmente. Las recompensas salariales serían entonces desde la óptica de las empresas, ajustadas a las capacidades demandadas.

Las trabajadoras con remuneraciones de más de \$ 2.520.000 no superan el 2% en los distintos tamaños de empresa. En las grandes es donde se da la mayor brecha entre hombres y mujeres (4.2 p.p.): mientras 6,3% de hombres se ubica en ese tramo remuneracional, solo 2,1% de las mujeres lo alcanza.

CUADRO 18

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y tamaño de empresa, a junio de 2014

Tramos de remuneración bruta	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Menos de \$ 210.000	2,4%	11,1%	3,3%	6,6%	2,4%	7,2%	4,9%	7,8%	3,9%	7,7%
De \$ 210.000	8,8%	10,9%	4,7%	5,8%	3,7%	4,9%	2,1%	6,9%	3,4%	6,5%
De \$ 210.001 a \$ 315.000	37,2%	35,8%	27,7%	30,0%	17,1%	22,7%	15,8%	25,5%	20,1%	26,4%
De \$ 315.001 a \$ 420.000	19,8%	13,2%	18,4%	18,6%	19,3%	15,8%	13,5%	13,1%	16,2%	14,6%
De \$ 420.001 a \$ 630.000	11,5%	10,9%	18,7%	17,6%	21,0%	17,7%	20,3%	17,5%	19,5%	17,2%
De \$ 630.001 a \$ 1.050.000	6,5%	9,2%	14,5%	12,4%	17,9%	17,5%	20,3%	15,2%	17,6%	14,8%
De \$ 1.050.001 a \$ 1.680.000	8,4%	5,0%	7,3%	5,3%	9,2%	8,7%	11,1%	8,1%	9,6%	7,5%
De \$ 1.680.001 a \$ 2.520.000	2,8%	2,3%	3,0%	1,9%	4,8%	3,4%	5,7%	3,8%	4,7%	3,3%
De más de \$ 2.520.000	2,5%	1,6%	2,5%	1,9%	4,6%	2,0%	6,3%	2,1%	4,8%	2,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La relación entre tramos remuneracionales y ramas de actividad económica permite apreciar que prácticamente en todos los sectores la proporción de mujeres en los niveles de más bajos salarios (\$ 315.000 o menos) supera la proporción de hombres. En Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y Hoteles y restaurantes, entre el 60% y 70% de las trabajadoras ocupadas se encuentran en dicha condición (64,7% y 70,8%, respectivamente). En estos sectores hay también presencia de un contingente masculino no menor, no obstante sus proporciones están distantes de las femeninas (48,4% y 50,4%, respectivamente).



Otras tres ramas en que la diferencia salarial por género en perjuicio de las mujeres es también importante son: Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Comercio al por mayor y menor e Industria manufacturera. En cada caso, la participación de trabajadoras en los tramos de menos de \$ 315.000 brutos se eleva por sobre 45%, mientras que la de los hombres bordea el 20% a 28%.

De modo inverso, en prácticamente todas las ramas de actividad económica (se exceptúan por un porcentaje mínimo Construcción y Transporte, almacenamiento y comunicaciones) la proporción de hombres localizados en los dos tramos superiores de remuneraciones (sobre \$ 1.680.000) supera a la de mujeres, en la mayoría de los casos duplicándola: Industria manufacturera, Comercio al por mayor y por menor, Hoteles y restaurantes, Enseñanza, Servicios sociales y de salud, Actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, Pesca.

En tres actividades económicas resalta la presencia numérica de un importante contingente de trabajadores y trabajadoras en tramos salariales superiores (\$ 1.680.000 y más): Explotación de minas y canteras (36,8% de mujeres y 44,4% de hombres), Intermediación financiera (18,4% de mujeres y 34,1% de hombres) y Suministro de electricidad, gas y agua (18,1% de mujeres y 25,5% de hombres). Si bien en estos casos existe brecha entre géneros, interesa destacar la situación de Explotación de minas y canteras y Suministro de electricidad, gas y agua, por considerarse espacios laborales típicamente masculinos. En ellos se constata que las mujeres ocupadas se benefician también de salarios promedio más elevados, característicos de estas actividades y rasgo peculiar de la segregación horizontal del mercado de trabajo.

De hecho en estas actividades sobre el 80% de mujeres y 90% de hombres perciben remuneraciones superiores a los tres tramos mínimos (\$315.000). En el caso de Explotación de minas y canteras, 96,6% de hombres y 79,3% de mujeres se encuentran en dicha condición y en Suministro de electricidad, gas y agua, 93,8% de hombres y 94,6% de mujeres.

Rubros como Pesca y Servicios sociales y de salud concentran porcentajes cercanos al 50% de trabajadoras (también de trabajadores aunque en menor proporción) en los tramos de ingresos entre \$ 315.000 y \$ 630.000 (de más de 1,5 IMM a 3 IMM).

CUADRO 19

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014

Tramo de remuneraciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Pesca		Explotación de minas y canteras	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de \$210.000 (menos de 1 IMM)	9,9%	5,9%	4,6%	2,0%	0,9%	0,1%
De \$210.000 (igual a 1 IMM)	13,7%	11,2%	1,3%	0,6%	5,6%	1,2%
De \$210.001 a \$315.000 (de más de 1 a 1,5 IMM)	41,1%	31,5%	19,8%	11,3%	14,2%	2,2%
De \$315.001 a \$420.000 (de más de 1,5 a 2 IMM)	15,1%	22,4%	30,8%	19,0%	5,2%	3,0%
De \$420.001 a \$630.000 (de más de 2 a 3 IMM)	10,5%	17,0%	26,2%	29,6%	5,2%	7,9%
De \$630.001 a \$1.050.000 (de más de 3 a 5 IMM)	5,4%	6,3%	11,5%	22,3%	15,7%	21,3%
De \$1.050.001 a \$1.680.000 (de más de 5 a 8 IMM)	2,1%	2,9%	3,9%	8,3%	16,4%	20,0%
De \$1.680.001 a \$2.520.000 (de más de 8 a 12 IMM)	1,7%	2,1%	1,3%	4,0%	15,0%	14,9%
De más de \$2.520.000 (más de 12 IMM)	0,3%	0,7%	0,6%	3,0%	21,8%	29,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

CUADRO 20

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014

Tramo de remuneraciones	Industria manufacturera		Suministro de electricidad, gas y agua		Construcción	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de \$210.000 (menos de 1 IMM)	3,8%	2,6%	0,8%	0,1%	6,2%	2,1%
De \$210.000 (igual a 1 IMM)	9,1%	1,4%	0,2%	0,3%	3,5%	2,8%
De \$210.001 a \$315.000 (de más de 1 a 1,5 IMM)	32,5%	16,7%	4,4%	5,9%	28,7%	25,7%
De \$315.001 a \$420.000 (de más de 1,5 a 2 IMM)	17,3%	19,1%	7,8%	9,4%	16,5%	17,7%
De \$420.001 a \$630.000 (de más de 2 a 3 IMM)	18,0%	23,6%	22,4%	15,4%	14,8%	21,3%
De \$630.001 a \$1.050.000 (de más de 3 a 5 IMM)	10,4%	19,9%	26,5%	20,6%	16,7%	18,2%
De \$1.050.001 a \$1.680.000 (de más de 5 a 8 IMM)	5,2%	9,3%	19,8%	22,9%	9,2%	7,9%
De \$1.680.001 a \$2.520.000 (de más de 8 a 12 IMM)	2,2%	3,7%	11,2%	13,0%	3,3%	2,6%
De más de \$2.520.000 (más de 12 IMM)	1,6%	3,7%	6,9%	12,5%	1,1%	1,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



CUADRO 21

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014

Tramo de remuneraciones	Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos		Hoteles y restaurantes		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de \$210.000 (menos de 1 IMM)	8,7%	5,2%	10,4%	10,9%	4,8%	1,8%
De \$210.000 (igual a 1 IMM)	7,1%	4,0%	29,7%	7,9%	6,2%	4,3%
De \$210.001 a \$315.000 (de más de 1 a 1,5 IMM)	29,9%	19,3%	30,7%	31,6%	17,1%	18,8%
De \$315.001 a \$420.000 (de más de 1,5 a 2 IMM)	15,4%	17,6%	15,8%	18,6%	14,9%	12,7%
De \$420.001 a \$630.000 (de más de 2 a 3 IMM)	17,7%	20,1%	7,5%	17,7%	17,9%	21,9%
De \$630.001 a \$1.050.000 (de más de 3 a 5 IMM)	12,1%	15,3%	3,7%	9,0%	20,9%	23,6%
De \$1.050.001 a \$1.680.000 (de más de 5 a 8 IMM)	4,8%	9,0%	1,6%	2,5%	11,1%	11,1%
De \$1.680.001 a \$2.520.000 (de más de 8 a 12 IMM)	2,3%	5,2%	0,6%	1,1%	4,3%	3,2%
De más de \$2.520.000 (más de 12 IMM)	1,9%	4,1%	0,2%	0,7%	2,8%	2,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

CUADRO 22

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014

Tramo de remuneraciones	Intermediación financiera		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		Enseñanza	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de \$210.000 (menos de 1 IMM)	1,6%	0,7%	10,2%	3,9%	7,7%	8,4%
De \$210.000 (igual a 1 IMM)	2,5%	0,7%	3,2%	3,2%	0,6%	0,6%
De \$210.001 a \$315.000 (de más de 1 a 1,5 IMM)	7,2%	4,0%	34,9%	19,8%	14,1%	11,8%
De \$315.001 a \$420.000 (de más de 1,5 a 2 IMM)	9,5%	6,9%	11,9%	15,0%	12,1%	13,5%
De \$420.001 a \$630.000 (de más de 2 a 3 IMM)	20,1%	14,7%	11,2%	16,0%	26,6%	23,7%
De \$630.001 a \$1.050.000 (de más de 3 a 5 IMM)	24,4%	21,2%	11,9%	17,8%	27,2%	23,1%
De \$1.050.001 a \$1.680.000 (de más de 5 a 8 IMM)	16,2%	17,8%	8,7%	11,1%	9,2%	13,8%
De \$1.680.001 a \$2.520.000 (de más de 8 a 12 IMM)	10,8%	14,1%	4,6%	6,2%	1,9%	3,9%
De más de \$2.520.000 (más de 12 IMM)	7,6%	20,0%	3,5%	7,0%	0,5%	1,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

CUADRO 23

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014

Tramo de remuneraciones	Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de \$210.000 (menos de 1 IMM)	2,6%	1,8%	16,4%	9,3%	7,7%	3,9%
De \$210.000 (igual a 1 IMM)	1,0%	0,9%	1,9%	3,7%	6,5%	3,4%
De \$210.001 a \$315.000 (de más de 1 a 1,5 IMM)	13,2%	7,0%	34,5%	33,8%	26,4%	20,1%
De \$315.001 a \$420.000 (de más de 1,5 a 2 IMM)	22,5%	15,5%	13,7%	13,4%	14,6%	16,2%
De \$420.001 a \$630.000 (de más de 2 a 3 IMM)	24,7%	23,5%	11,9%	13,3%	17,2%	19,5%
De \$630.001 a \$1.050.000 (de más de 3 a 5 IMM)	15,7%	18,7%	12,8%	12,6%	14,8%	17,6%
De \$1.050.001 a \$1.680.000 (de más de 5 a 8 IMM)	12,9%	13,5%	6,0%	6,4%	7,5%	9,6%
De \$1.680.001 a \$2.520.000 (de más de 8 a 12 IMM)	6,0%	11,2%	1,9%	3,4%	3,3%	4,7%
De más de \$2.520.000 (más de 12 IMM)	1,5%	8,0%	0,8%	4,0%	2,0%	4,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El cuadro siguiente relativo a la distribución de trabajadores por tramos de remuneraciones y por región (de la casa matriz de la empresa) muestra que en orden de prelación, O'Higgins, Maule, Arica y Parinacota y Los Ríos destacan porque más del 50% de las trabajadoras del universo de empresas encuestadas por la Encla 2014 tiene ingresos de hasta \$ 315.000, vale decir, 1,5 IMM o menos (58,4%, 56,4%, 53,9% y 52,9%, respectivamente). Coincide que las regiones mencionadas son de vocación agrícola, actividad que como se indicó anteriormente ocupa un contingente importante de mujeres, a veces migrantes internas y externas, y exhiben bajos niveles remuneracionales. Esto tal vez marca el resultado de los datos.

Los ingresos de más de \$ 1.680.000 son percibidos mayoritariamente por hombres de las regiones de Antofagasta y Metropolitana (12,4% y 12,1%, respectivamente). Antofagasta, zona minera, sobresale por concentrar a 63,4% de hombres en los intervalos salariales superiores a \$ 630.000. Asimismo, un tercio de las trabajadoras de la región, la proporción más alta a nivel nacional (35,1%) se ubica en dicho rango de ingreso.

**CUADRO 24**

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ por tramos de remuneración bruta mensual⁽²⁾, según sexo y región de la casa matriz de la empresa, a junio de 2014

Región	Sexo	Hasta \$315.000	De \$315.001 a \$630.000	De \$630.001 a \$1.680.000	Más de \$1.680.001	Total
Arica y Parinacota	Hombres	35,7%	42,4%	18,4%	3,4%	100,0%
	Mujeres	53,9%	25,4%	19,7%	1,0%	100,0%
Tarapacá	Hombres	23,6%	44,0%	28,4%	4,0%	100,0%
	Mujeres	40,8%	35,5%	21,8%	2,0%	100,0%
Antofagasta	Hombres	7,2%	29,4%	51,0%	12,4%	100,0%
	Mujeres	18,8%	46,1%	29,0%	6,1%	100,0%
Atacama	Hombres	13,2%	41,5%	37,5%	7,8%	100,0%
	Mujeres	27,9%	43,9%	23,9%	4,2%	100,0%
Coquimbo	Hombres	26,6%	38,3%	30,3%	4,7%	100,0%
	Mujeres	43,0%	36,0%	18,3%	2,7%	100,0%
Valparaíso	Hombres	36,9%	38,5%	20,7%	3,9%	100,0%
	Mujeres	46,8%	31,9%	19,1%	2,2%	100,0%
Metropolitana	Hombres	24,1%	33,9%	29,8%	12,1%	100,0%
	Mujeres	38,8%	31,4%	23,4%	6,3%	100,0%
O'Higgins	Hombres	40,4%	41,0%	15,5%	3,0%	100,0%
	Mujeres	58,4%	27,9%	12,0%	1,7%	100,0%
Maule	Hombres	48,2%	35,4%	13,9%	2,5%	100,0%
	Mujeres	56,4%	29,8%	12,5%	1,3%	100,0%
Biobío	Hombres	33,8%	43,0%	18,6%	4,6%	100,0%
	Mujeres	43,7%	29,3%	23,0%	4,0%	100,0%
La Araucanía	Hombres	48,8%	35,3%	13,7%	2,3%	100,0%
	Mujeres	44,2%	28,5%	25,3%	2,0%	100,0%
Los Ríos	Hombres	36,4%	44,1%	16,5%	2,9%	100,0%
	Mujeres	52,9%	28,3%	17,0%	1,9%	100,0%
Los Lagos	Hombres	31,4%	42,3%	21,5%	4,9%	100,0%
	Mujeres	41,4%	38,9%	17,6%	2,0%	100,0%
Aysén	Hombres	21,9%	45,9%	26,3%	5,8%	100,0%
	Mujeres	32,3%	45,4%	17,9%	4,4%	100,0%
Magallanes	Hombres	18,5%	43,2%	31,6%	6,8%	100,0%
	Mujeres	36,3%	39,2%	22,3%	2,2%	100,0%
Total	Hombres	27,4%	35,8%	27,2%	9,6%	100,0%
	Mujeres	40,6%	31,8%	22,4%	5,3%	100,0%

Notas:

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

(2) Tramos agrupados para efectos de la presentación de los datos.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

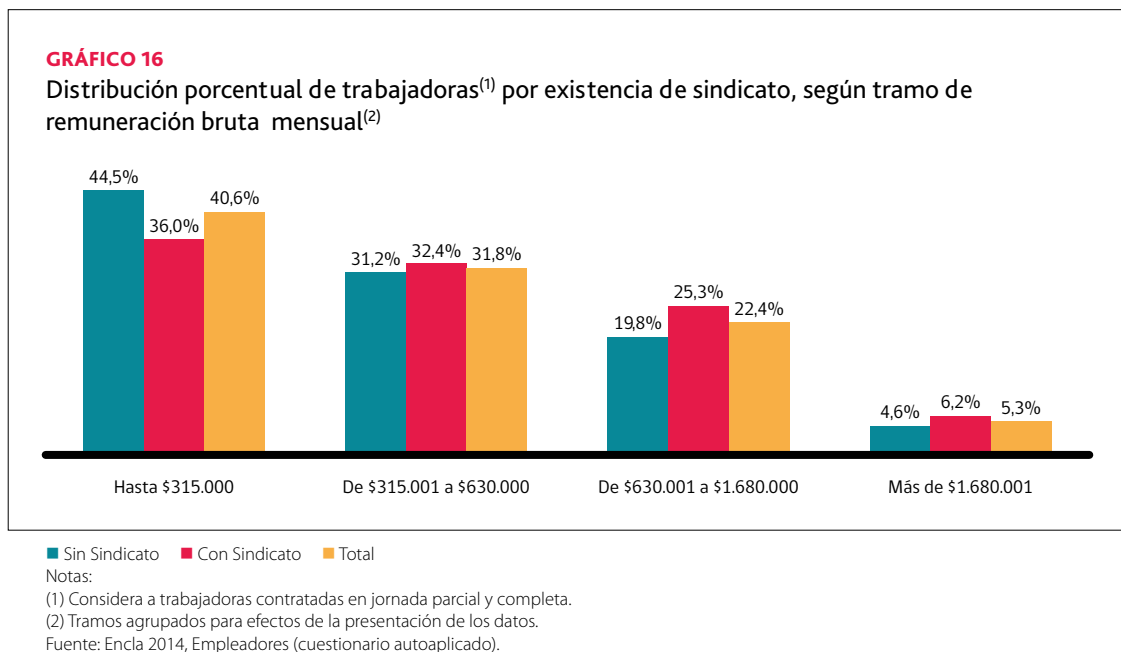
Remuneraciones y relación con la existencia de sindicatos

En los gráficos que a continuación se exponen, el primero referido a la distribución porcentual de trabajadoras por tramos de remuneración bruta y el segundo a la distribución porcentual de los trabajadores, es posible apreciar la existencia de una asociación positiva entre la presencia de organización sindical y el nivel remuneracional, toda vez que en las empresas con sindicato la concentración de trabajadores se da en los ingresos más altos (\$ 630.000 y más), a diferencia de las unidades sin sindicato.

Lo que no parece tan claro es el papel que juega la organización sindical en el logro de igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres, pues las trabajadoras en las empresas con sindicato igual se concentran en los tramos bajos, sin embargo, su proporción en el nivel de hasta \$ 315.000 en las empresas sin sindicato es 8,4 p.p. superior.

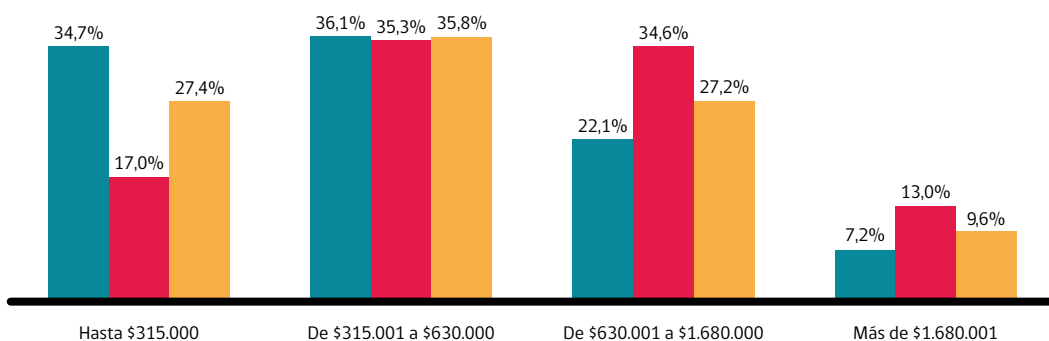
En el caso de los estratos sobre \$ 630.000 y más, la proporción de hombres en empresas con sindicato aventaja a la proporción de mujeres en 16 p.p., en cambio curiosamente en las empresas sin sindicato la diferencia solo alcanza 4,9 p.p.

Lo anterior sugiere una tarea pendiente para el sindicalismo en torno a incorporar la demanda por igualdad salarial como materia de agenda sindical y de negociación con los empleadores. A los sindicatos les falta desarrollar una capacidad propositiva que permita implementar y garantizar relaciones más igualitarias respecto de esta materia.



**GRÁFICO 17**

Distribución porcentual de trabajadores⁽¹⁾ de sexo masculino por existencia de sindicato, según tramo de remuneración bruta mensual⁽²⁾



■ Sin Sindicato ■ Con Sindicato ■ Total

Notas:

(1) Considera a trabajadores de sexo masculino contratados en jornada parcial y completa.

(2) Tramos agrupados para efectos de la presentación de los datos.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

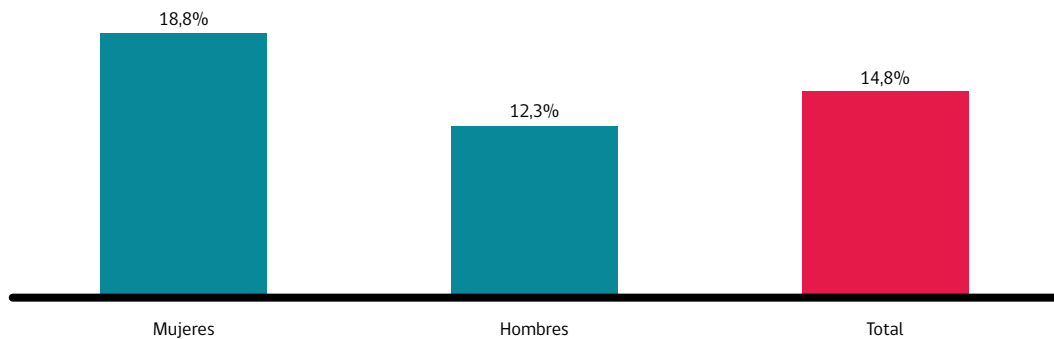
Distintos factores contribuyen a este déficit: la falta de comprensión del fenómeno de la desigualdad entre hombres y mujeres presente en el mercado de trabajo y en las empresas; la creencia de los sindicatos de que las demandas por mejores condiciones de trabajo, entre ellas las salariales, no tienen especificidad de género y que por tanto benefician de manera similar y universal a todos los trabajadores; la baja presencia de mujeres en las organizaciones, en sus directivas y en las mesas negociadoras, instancias en las que deberían someterse a discusión los petitorios laborales.

Salario mínimo

La encuesta consultó de manera particular a los empleadores acerca de la cantidad de trabajadores con jornada completa que a junio de 2014 se encontraban contratados por el salario mínimo. Los datos revelan que 14,8% tenía dicha condición: 18,8% de mujeres y 12,3% de hombres.

GRÁFICO 18

Porcentajes de participación de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, según sexo

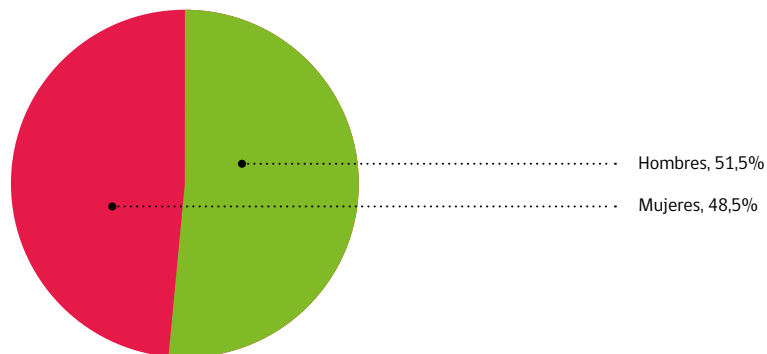


Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El universo de trabajadores con jornada completa contratados por un salario mínimo se distribuye casi en partes iguales: 48,5% corresponde a mujeres y 51,5% a hombres.

GRÁFICO 19

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



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



El análisis de la proporción de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa según tamaño de empresa muestra algunas características generales importantes de destacar y otras más específicas que informan de las diferencias en la participación de hombres y mujeres.

En las unidades de menor tamaño la proporción de trabajadores hombres y mujeres contratados por un salario mínimo para cumplir jornada completa es bastante elevada: en la microempresa casi un tercio (27,9%) se encuentra en dicha condición, y en la pequeña 17,2%.

Otro dato es que con excepción de la pequeña empresa, en todos los otros tramos siempre la presencia de trabajadoras es mayor a la de hombres.

CUADRO 25

Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, según sexo de los trabajadores y tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Mujeres	Hombres	Total
Microempresa	33,1%	24,6%	27,9%
Pequeña Empresa	15,8%	17,8%	17,2%
Mediana Empresa	14,5%	11,9%	12,9%
Gran Empresa	19,7%	8,9%	13,3%
Total	18,8%	12,3%	14,8%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En la microempresa hay una cifra significativa de hombres (24,6%) y mujeres (33,1%) contratados por un salario mínimo, pero la dotación femenina supera a la masculina en 8,5 p.p.

En la gran empresa, la brecha es todavía mayor (10,8 p.p.), aun cuando las proporciones de hombres (8,9%) y mujeres (19,7%) contratados por salario mínimo son menores que en la microempresa.

Ahora bien, al revisar la información acerca de la forma cómo se distribuyen trabajadores y trabajadoras al interior de cada uno de los estratos de empresas según tamaño, se verifica que mientras en la gran empresa más mujeres que hombres son contratadas por un salario mínimo (60,5% versus 39,5%), en la pequeña la situación es al revés, más hombres que mujeres se encuentran en dicha condición (70,3% versus 29,7%). En la microempresa y en la mediana, en cambio, la distribución es más equilibrada.

CUADRO 26

Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, por tamaño de empresa, según sexo

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En el cuadro siguiente destacan las actividades económicas con mayores proporciones de trabajadores contratados por el salario mínimo y que cumplen jornada completa: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (30%), seguida de Hoteles y restaurantes (25,2%) son por lejos las más relevantes. En el extremo contrario están Suministro de electricidad, gas y agua (1,6%) y Enseñanza (1,4%) con bajos porcentajes. En todo caso solo con excepción de Suministro de electricidad, gas y agua, en todas las ramas la proporción de mujeres contratadas por el salario mínimo es superior a la de hombres.

Hoteles y restaurantes (35,5%), Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (33,3%) e Industria manufacturera (30,5%) son las actividades que tienen alrededor de un tercio de su dotación de personal femenino contratado por un salario mínimo; y las brechas entre géneros son mayores en Hoteles y restaurantes e Industria manufacturera, donde las trabajadoras en la condición analizada superan a los trabajadores en alrededor de 20 p.p. (23,6 p.p. y 19,4 p.p., respectivamente).

Es factible preguntarse si esta diferencia se debe a que para un mismo cargo las mujeres son remuneradas con el salario mínimo mientras que los hombres no; o se debe a que para los trabajos remunerados con el salario mínimo de preferencia son reclutadas las mujeres. Una u otra situación es igualmente discriminatoria.

**CUADRO 27**

Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, por sexo de los trabajadores y rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33,3%	28,8%	30,0%
Pesca	16,2%	10,9%	12,4%
Explotación de minas y canteras	9,4%	2,6%	3,1%
Industria manufacturera	30,5%	11,1%	17,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,5%	1,8%	1,6%
Construcción	19,4%	18,5%	18,6%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	24,7%	12,0%	17,2%
Hoteles y restaurantes	35,5%	11,9%	25,2%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13,2%	11,1%	11,5%
Intermediación financiera	7,8%	3,4%	5,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	24,6%	10,2%	16,0%
Enseñanza	1,6%	1,0%	1,4%
Servicios sociales y de salud	2,8%	1,3%	2,5%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	11,2%	7,6%	9,4%
Total	18,8%	12,3%	14,8%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Jornadas laborales de trabajadores y trabajadoras

El tema de las jornadas laborales es especialmente sensible para las trabajadoras. A pesar de que ellas han aumentado su participación y presencia numérica en el empleo, no logran eximirse de las responsabilidades del hogar, principalmente de la crianza de los hijos. De este modo, no sustituyen roles, más bien suman roles.

Por un lado, el mundo del trabajo está construido sobre una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan la armonización o conciliación con la vida familiar, la vida personal y comunitaria; y por otro lado, el sistema familista descansa sobre las mujeres⁴⁶. Hay entonces una superposición de tiempos de trabajo que se denomina “doble jornada” y que genera tensiones.

El cambio cultural en esta materia es lento, muchas trabajadoras ven con naturalidad y conformidad su realidad y de hecho mantienen como elemento identitario la responsabilidad central en la crianza, cuidado de enfermos y ancianos y oficios domésticos⁴⁷.

El análisis de las cifras de la Encla 2014 permite avanzar en el conocimiento de los tipos de jornada que se implementan en las unidades consultadas, en la extensión y distribución de los tiempos de trabajo y en las formas específicas en que trabajadores y trabajadoras las asumen.

Se verifica que, en general, las empresas cumplen con la normativa legal vigente relativa a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en un máximo de 45 horas semanales. La información

46 Una encuesta exploratoria del INE por el uso del tiempo no remunerado y actividades relacionadas con la calidad de vida señala que, 77,8% de las mujeres encuestadas destinan 3,9 horas para realizar trabajo doméstico no remunerado entre lunes y viernes y 31,8%, unas 2,6 horas para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres, es de 2,9 y 1,6 horas, pero con tasas de participación más bajas (40,7% y 9,2%, respectivamente). INE. Encuesta exploratoria de uso del tiempo en el Gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Santiago, Chile. Mayo 2009.

47 Para superar esto, el estudio de Atal, Ñopo y Winder recomienda repartir de manera equitativa las tareas del hogar, igualar la licencia de maternidad y paternidad. Atal, Juan Pablo, Ñopo, Hugo y Winder, Natalia. Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina. BID. Washington, D.C. 2009.



proporcionada por los empleadores marca un promedio de 44,8 horas semanales de trabajo por trabajador, sin considerar las horas extraordinarias.

Estas cifras no muestran variaciones importantes ni por tamaño de empresa, ni por región o rama de actividad, tampoco por el carácter feminizado o no feminizado de la empresa, ni por existencia o no existencia de sindicato.

Tipos de jornada

La encuesta consulta respecto de las distintas modalidades de jornada aplicadas en las empresas chilenas: jornada ordinaria de trabajo; sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos; jornada bisemanal; jornada parcial, y aquella establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo aplicable solo a los hoteles, restaurantes o clubes⁴⁸.

El cuadro siguiente informa que más del 80% de los trabajadores de las empresas encuestadas, hombres (83,7%) y mujeres (82,5%), se encuentran afectos a la jornada ordinaria de trabajo. Le siguen en importancia los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y descansos (8,7%) y la jornada parcial (7,1%). Las otras alternativas exhiben valores marginales.

CUADRO 28

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria	83,7%	82,5%	83,3%
Jornada excepcional	11,0%	5,0%	8,7%
Jornada bisemanal	0,5%	0,1%	0,3%
Jornada parcial	4,3%	11,7%	7,1%
Otras jornadas (art. 27 Código del Trabajo)	0,5%	0,7%	0,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

En los sistemas excepcionales y en las jornadas parciales es donde más claramente se aprecia una distribución diferencial de los trabajadores según sexo⁴⁹. En el primero de ellos, los hombres duplican

48 Su máximo semanal es de 60 horas.

49 También en jornadas bisemanales: 94% son hombres y solo 6% mujeres, no obstante por constituir valores muy bajos en el conjunto no se analizan.

a las mujeres (11% versus 5%) y en el segundo, las mujeres casi triplican a los hombres (11,7% versus 4,3%). Si bien entonces existe una asociación privilegiada de estos tipos de jornada con trabajadores o trabajadoras, es claro que en el total de ocupados de empresas encuestadas tienen significación reducida.

A medida que aumenta el tamaño de la empresa, tiende a disminuir la proporción de trabajadores hombres y mujeres en jornada ordinaria y se incrementa la proporción en sistemas excepcionales y jornadas parciales.

En las empresas de todos los tamaños, la magnitud de hombres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada y también con jornadas bisemanales es superior a la de mujeres; mientras que en el caso de la jornada parcial, las mujeres superan a los hombres en cada uno de los tamaños de empresa. En las unidades productivas medianas y grandes es donde especialmente destaca esta composición diferenciada.

CUADRO 29

Distribución porcentual de trabajadores por sexo y tamaño de empresa según tipo de jornada

Tamaño de la empresa	Sexo	Jornada ordinaria	Sistemas excepcionales distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Otras jornadas (Art. 27 Código del trabajo)	Total
Micro-empresa	Mujeres	81,7%	1,2%	0,0%	7,6%	9,6%	100%
	Hombres	92,1%	3,7%	0,1%	2,9%	1,3%	100%
	Total	87,9%	2,7%	0,0%	5,0%	4,3%	100%
Pequeña Empresa	Mujeres	88,6%	1,0%	0,0%	9,9%	0,5%	100%
	Hombres	92,0%	3,7%	0,1%	2,7%	1,6%	100%
	Total	90,9%	2,8%	0,0%	5,1%	1,2%	100%
Mediana Empresa	Mujeres	84,6%	2,7%	0,0%	12,5%	0,2%	100%
	Hombres	87,7%	9,0%	0,4%	2,6%	0,3%	100%
	Total	86,6%	6,7%	0,3%	6,2%	0,3%	100%
Gran Empresa	Mujeres	80,0%	7,3%	0,1%	12,5%	0,1%	100%
	Hombres	77,7%	15,8%	0,7%	5,8%	0,0%	100%
	Total	78,6%	12,3%	0,5%	8,5%	0,1%	100%
Total	Mujeres	82,5%	5,0%	0,1%	11,7%	0,7%	100%
	Hombres	83,7%	11,0%	0,5%	4,3%	0,5%	100%
	Total	83,3%	8,7%	0,3%	7,1%	0,6%	100%

Notas:

(1) Información se refiere a junio de 2014.

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Los datos de jornada por rama de actividad económica permiten verificar que, en general, en la mayoría de los rubros predomina la jornada ordinaria, en cada una un promedio de 80% de trabajadores la cumplen. No obstante, en tres rubros este promedio desciende al 60%: Hoteles y restaurantes, Enseñanza y Servicios sociales y de salud. La excepción a esta regla es Explotación de minas y canteras, en que solo el 30% de los trabajadores (dotación mayoritariamente masculina) tiene jornada ordinaria y el otro 70% cumple jornadas excepcionales.

En los tres sectores antes mencionados es donde más claramente se presenta una diferenciación por género según tipos de jornada. Mientras en Hoteles y restaurantes existe una distribución muy similar de hombres y mujeres en jornadas excepcionales (con una cierta superioridad masculina: 21,3% versus 12,7%) y parciales (14,3% y 13,3%, respectivamente), en Enseñanza hay también una participación equitativa de hombres y mujeres, pero solo en jornadas parciales (33,3% y 32,5%, respectivamente). Esta situación en Enseñanza podría explicarse por el hecho de que muchos profesores y profesoras desarrollan actividades docentes en más de un establecimiento educacional.

Por su parte, en Servicios sociales y de salud predomina la jornada excepcional: 21,1% de hombres y 30% de mujeres la cumple. Esta es una rama feminizada, a la que se adscriben establecimientos de atención médica y de cuidado de personas, que requieren disponibilidad permanente de su personal para asistir a los pacientes y usuarios, lo que se logra mediante sistemas de turnos, que en muchos casos exceden los límites de las horas diarias de trabajo establecidas por la jornada ordinaria y modifican la distribución de los días de trabajo y descanso. En las empresas del sector destaca también un porcentaje de hombres que cumplen jornadas parciales (17%), y que podría corresponder al personal médico que se desempeña en más de un centro asistencial.

CUADRO 30

Distribución porcentual de trabajadores por sexo y rama de actividad económica según tipo de jornada⁽¹⁾

Rama de actividad económica	Sexo	Jornada ordinaria	Sistemas excepcionales distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Otras jornadas (Art. 27 Código del trabajo)	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Mujeres	95,6%	0,3%	0,0%	3,9%	0,1%	100%
	Hombres	97,4%	1,4%	0,7%	0,5%	0,0%	100%
	Total	96,9%	1,1%	0,5%	1,4%	0,0%	100%
Pesca	Mujeres	97,5%	0,7%	0,8%	1,0%	0,0%	100%
	Hombres	73,2%	19,4%	6,9%	0,5%	0,0%	100%
	Total	80,4%	13,8%	5,1%	0,7%	0,0%	100%

Explotación de minas y canteras	Mujeres	57,3%	42,1%	0,0%	0,6%	0,0%	100%
	Hombres	28,4%	71,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	30,7%	69,2%	0,0%	0,1%	0,0%	100%
Industria manufacturera	Mujeres	93,5%	0,7%	0,0%	5,7%	0,1%	100%
	Hombres	90,7%	5,9%	0,2%	3,1%	0,1%	100%
	Total	91,6%	4,2%	0,1%	4,0%	0,1%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	Mujeres	96,4%	0,8%	0,1%	2,7%	0,0%	100%
	Hombres	82,7%	16,3%	0,0%	0,9%	0,0%	100%
	Total	85,4%	13,3%	0,0%	1,3%	0,0%	100%
Construcción	Mujeres	91,7%	3,9%	0,4%	4,0%	0,0%	100%
	Hombres	88,9%	10,1%	0,9%	0,1%	0,0%	100%
	Total	89,2%	9,4%	0,9%	0,5%	0,0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	Mujeres	87,2%	0,9%	0,1%	9,8%	2,0%	100%
	Hombres	92,4%	3,2%	0,1%	4,0%	0,3%	100%
	Total	90,3%	2,3%	0,1%	6,4%	1,0%	100%
Hoteles y restaurantes	Mujeres	69,6%	12,7%	0,1%	13,3%	4,3%	100%
	Hombres	60,3%	21,3%	0,1%	14,3%	4,0%	100%
	Total	65,6%	16,3%	0,1%	13,8%	4,1%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Mujeres	89,7%	3,7%	0,0%	6,6%	0,0%	100%
	Hombres	81,5%	9,9%	0,1%	4,8%	3,6%	100%
	Total	83,1%	8,7%	0,1%	5,2%	2,9%	100%
Intermediación financiera	Mujeres	95,7%	0,1%	0,0%	3,3%	0,8%	100%
	Hombres	97,8%	0,0%	0,2%	1,7%	0,3%	100%
	Total	96,7%	0,1%	0,1%	2,6%	0,6%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Mujeres	89,4%	2,9%	0,1%	7,6%	0,0%	100%
	Hombres	80,2%	16,3%	0,7%	2,8%	0,0%	100%
	Total	84,0%	10,7%	0,5%	4,9%	0,0%	100%
Enseñanza	Mujeres	65,6%	1,8%	0,0%	32,5%	0,1%	100%
	Hombres	65,5%	1,1%	0,0%	33,3%	0,1%	100%
	Total	65,6%	1,6%	0,0%	32,7%	0,1%	100%
Servicios sociales y de salud	Mujeres	62,0%	30,0%	0,0%	8,0%	0,0%	100%
	Hombres	61,9%	21,1%	0,0%	17,0%	0,0%	100%
	Total	62,0%	28,0%	0,0%	10,0%	0,0%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Mujeres	76,6%	5,8%	0,0%	17,6%	0,0%	100%
	Hombres	81,5%	6,4%	0,1%	12,0%	0,0%	100%
	Total	79,0%	6,1%	0,0%	14,8%	0,0%	100%
Total	Mujeres	82,5%	5,0%	0,1%	11,7%	0,7%	100%
	Hombres	83,7%	11,0%	0,5%	4,3%	0,5%	100%
	Total	83,3%	8,7%	0,3%	7,1%	0,6%	100%

Nota:

(1) Información se refiere a junio de 2014.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



El cuadro siguiente refrenda la relación entre feminización de la empresa y jornada parcial, toda vez que en las unidades feminizadas la proporción de trabajadores de ambos sexos afectos a ella alcanza al 13,8% versus 3,5% en empresas no feminizadas. Estas cifras sugieren que, en contextos feminizados, la jornada parcial adquiere mayor importancia relativa, involucrando incluso a una fracción de hombres.

CUADRO 31

Distribución porcentual de trabajadores por sexo y feminización de la empresa⁽¹⁾, según tipo de jornada⁽²⁾

Feminización de la empresa	Sexo	Jornada ordinaria	Sistemas excepcionales distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Otras jornadas (Art. 27 Código del trabajo)	Total
Empresa feminizada	Mujeres	78,8%	6,0%	0,0%	14,2%	0,9%	100%
	Hombres	80,2%	6,3%	0,1%	13,0%	0,5%	100%
	Total	79,2%	6,1%	0,0%	13,8%	0,8%	100%
Empresa no feminizada	Mujeres	89,8%	2,9%	0,1%	7,0%	0,3%	100%
	Hombres	84,4%	11,9%	0,6%	2,6%	0,5%	100%
	Total	85,5%	10,1%	0,5%	3,5%	0,5%	100%
Total	Mujeres	82,5%	5,0%	0,1%	11,7%	0,7%	100%
	Hombres	83,7%	11,0%	0,5%	4,3%	0,5%	100%
	Total	83,3%	8,7%	0,3%	7,1%	0,6%	100%

Notas:

(1) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.

(2) Información se refiere a junio de 2014.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Sobretiempo de trabajo

El trabajo en horas extraordinarias constituye una prolongación del tiempo normal de trabajo, que intensifica el esfuerzo del trabajador y acelera su desgaste, razón por la cual la ley limita el número de horas extra que cada trabajador puede ejecutar y también incrementa la remuneración por este concepto.

Por distintas razones, que tienen que ver con requerimientos técnicos o con estrategias de mercado, es frecuente que las empresas prolonguen su tiempo de funcionamiento, lo que multiplica las posibilidades de que el trabajo extraordinario tenga lugar.

La encuesta informa que 36,7% de las empresas consultadas declaró haber realizado horas extraordinarias en el mes de referencia (junio de 2014) y que 23,4% de los trabajadores de dichas unidades participó en actividades realizadas en sobretiempo. La tendencia es que más hombres (26,4%) que mujeres (18,4%) se involucraron en ellas⁵⁰.

Los cálculos promedian 3,2 horas extraordinarias semanales por trabajador, pero los hombres aventajan a las mujeres (3,5 horas versus 2,6 horas). Si se analiza esta información por el tamaño de empresa, es posible observar que consecuentemente con lo ya expuesto, en todos los segmentos considerados, los hombres realizan un número mayor de horas extraordinarias, anotándose la principal diferencia en la mediana y en la microempresa: laboran en promedio el equivalente a 1,2 y 1 horas semanales más, respectivamente.

CUADRO 32

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador según sexo y tamaño de empresa

Tamaño	Total	Mujeres	Hombres
Microempresa	2,4	1,6	2,6
Pequeña Empresa	2,9	2,9	3,0
Mediana Empresa	3,4	2,5	3,7
Gran Empresa	3,2	2,6	3,5
Total	3,2	2,6	3,5

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Ahora bien, el uso de las jornadas extraordinarias está asociado al tamaño de las empresas. Las realizan: 78,4% de las grandes, 60,5% de las medianas, 39,4% de las pequeñas y 25,2% de las microempresas. La misma tendencia se aprecia en relación con los trabajadores involucrados: son porcentualmente más los de grandes unidades y menos los de microempresas⁵¹.

Y desde el punto de vista del porcentaje que representan los trabajadores hombres y mujeres que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, sobre el total de trabajadores ocupados con los que contaban estas empresas, se reitera la constatación de que en cada uno de los segmentos más hombres que mujeres las desempeñaron y que las brechas o diferencias mayores se presentan en la gran empresa (10,6 p.p.), seguido de la mediana (7,2 p.p.).

50 Dirección del Trabajo (2015). *Op cit.* Pág. 142.

51 *Ibid.* Pág. 142.

**CUADRO 33**

Porcentaje que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Total	Mujeres	Hombres
Microempresa	14,1%	10,1%	16,5%
Pequeña Empresa	17,9%	14,2%	18,9%
Mediana Empresa	21,7%	17,1%	24,3%
Gran Empresa	26,9%	20,7%	31,3%
Total	23,4%	18,4%	26,4%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

CUADRO 34

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador según sexo y rama de actividad económica

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las empresas encuestadas que realizaron horas extraordinarias se vinculan, principalmente, a Servicios sociales y de salud (73,5%) y Suministro de electricidad, gas y agua (58,1%)⁵².

Si bien, en general, en todas las ramas de actividad los hombres exhiben promedios de ejecución semanal de horas extraordinarias más altos que las mujeres, la diferencia observada es mayor en Suministro de electricidad, gas y agua. Allí los trabajadores más que duplican a las trabajadoras (5,7 horas versus 2,3 horas), no obstante ello se relaciona con que es una actividad masculinizada desde el punto de vista de la composición de su fuerza de trabajo.

Resulta interesante considerar también que en Servicios sociales y de salud los hombres ejecutan un promedio de 5,6 horas extraordinarias a la semana, mientras que las mujeres solo 3,5.

Trabajo en día domingo

En la mayoría de los empleos, la jornada ordinaria de trabajo se distribuye en cinco o seis días excluyendo el día domingo, por ser considerado preferentemente de descanso o de recreación. Sin embargo, hay una tendencia creciente a su utilización como día laboral, ello obedece a opciones empresariales relacionadas por ejemplo con modalidades de organización de la producción basada en procesos continuos; ajustes a demandas de mercados cambiantes y diversos; sintonía con los requerimientos de usuarios o consumidores; etcétera. En el caso de muchos trabajadores hombres y mujeres, estos requerimientos horarios se confrontan con las necesidades de la vida familiar generando tensiones.

CUADRO 35

Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	14,0%	15,1%	14,5%
Pequeña Empresa	14,0%	10,9%	13,0%
Mediana Empresa	13,5%	11,8%	12,8%
Gran Empresa	24,6%	16,6%	21,3%
Total	19,5%	14,7%	17,6%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Las cifras de la Encla 2014 indican que 67,9% de las personas que trabajan en día domingo son hombres y 32,1% mujeres⁵³. Al realizarse el cálculo de la proporción que representan las mujeres y los hombres sobre el total de mujeres y hombres contratados en las empresas encuestadas, la distancia entre sexos se acorta: 14,7% son mujeres y 19,5% hombres.

En la gran empresa hay más personas que laboran en día domingo (21,3%); en la microempresa un porcentaje levemente superior de mujeres que de hombres lo hace (15,1% versus 14%).

Explotación de minas y canteras (63,1%) y Hoteles y restaurantes (44%) son las ramas en las que un porcentaje importante de trabajadores concurre a laborar en día domingo, lo que tiene que ver con la naturaleza de la actividad o con sus características de funcionamiento técnico-productivo.

CUADRO 36

Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,8%	5,1%	7,1%
Pesca	24,1%	9,8%	20,0%
Explotación de minas y canteras	65,2%	38,8%	63,1%
Industrias manufactureras	14,1%	11,6%	13,3%
Suministro de electricidad, gas y agua	29,4%	1,2%	23,9%
Construcción	8,2%	4,7%	7,8%
Comercio al por mayor y menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	18,7%	24,1%	20,9%
Hoteles y restaurantes	51,9%	37,9%	44,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30,2%	15,8%	27,2%
Intermediación financiera	4,3%	6,5%	5,5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	24,8%	8,6%	18,2%
Enseñanza	1,8%	1,0%	1,2%
Servicios sociales y de salud	26,4%	28,6%	28,0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	31,0%	28,4%	29,7%
Total	19,5%	14,7%	17,6%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Acceso a capacitación laboral de trabajadores y trabajadoras

Para las empresas, los procesos de capacitación constituyen uno de los medios destinados a garantizar que las dotaciones de personal cumplan de manera correcta las tareas y actividades que exigen los distintos puestos de trabajo. En tal sentido, es un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y otorga competencias técnicas a las personas.

Desde el punto de vista del funcionamiento de las empresas, debiera también impactar positivamente en el incremento de la productividad, la competitividad y la calidad del trabajo, mejorar las relaciones entre jefaturas y trabajadores y asimismo crea una mejor imagen de aquellas unidades preocupadas por la formación de su personal.

Desde los trabajadores, no cabe duda que dependiendo del nivel de calidad de la capacitación puede contribuirles a desarrollar un sentido de progreso, a eliminar temores de eventuales incompetencias, a elevar méritos y expectativas de reconocimiento, a aumentar los niveles de satisfacción con el puesto de trabajo y también puede abrirles horizontes para una mejor empleabilidad y movilidad en la propia empresa o fuera de ella.

La literatura de género asigna a los programas de capacitación laboral un potencial especialmente positivo⁵⁴, en particular para las mujeres, cuya variedad de posibilidades laborales es significativamente más reducido que el de los hombres. Se dice que pueden contribuir a disminuir la segregación horizontal y vertical que experimentan las trabajadoras en el mercado del trabajo.

Algunos de sus efectos virtuosos serían: certificar habilidades y competencias que permiten reconocer y profesionalizar actividades y oficios que desempeñan las trabajadoras y que muchas veces se encuentran “naturalizadas” pero no valoradas culturalmente y que sin embargo son aprovechadas por los empleadores

54 Lupica, Carina. Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Cepal. Serie Asuntos de Género. Marzo 2015.



en los procesos de trabajo; favorecen las trayectorias laborales ascendentes, en tanto cuanto las empresas tengan políticas de promoción que les permitan ocupar puestos de mayor responsabilidad (jefaturas, cargos directivos); posibilita el acceso a estabilidad laboral y mejores remuneraciones, siempre que las empresas establezcan parámetros salariales equitativos.

La Encla 2014 consultó a empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores acerca de un conjunto de materias relacionadas con la capacitación laboral. Hay que dejar establecido sin embargo, que no precisó un concepto único que exigiera de los informantes una exclusiva forma de comprenderlo. Por ello las respuestas pueden incluir distintas miradas y aproximaciones, considerando como capacitación desde procesos educativos y formativos amplios e integrales, hasta modalidades de entrenamiento y adiestramiento de carácter puntual y pragmático.

Incorporó preguntas que por un lado objetivan el desempeño de la capacitación en las empresas, lo que hace posible mostrar distribuciones y proporciones diferenciadas de participación de trabajadores y trabajadoras; y por otro lado, aportan antecedentes para incursionar en factores que condicionan la mayor o menor presencia de los trabajadores según su condición de género, en los procesos de capacitación.

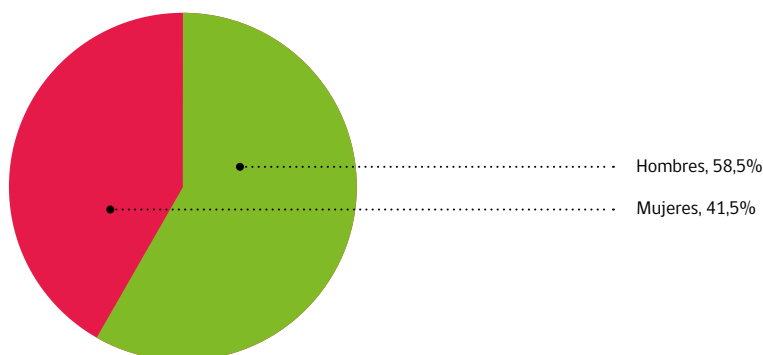
Cobertura de la capacitación

En los últimos dos años el 63,8% de las empresas encuestadas (57.179) realizó actividades de capacitación laboral, y solo en el último año sobre un millón de trabajadores (1.085.678) fueron capacitados, lo que equivale al 26,3% del universo total de los ocupados en las empresas⁵⁵. De ellos, 58,5% corresponde a hombres y 41,5% a mujeres.

Del análisis de la información respecto de las características de las empresas encuestadas que ejecutaron acciones de capacitación en los últimos dos años, según su condición de feminizadas o no feminizadas, se constata que no hay diferencias sustantivas: 62,4% de las feminizadas y 64,4% de las no feminizadas realizaron este tipo de actividad.

GRÁFICO 20

Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año⁽¹⁾ recibieron capacitación, por sexo



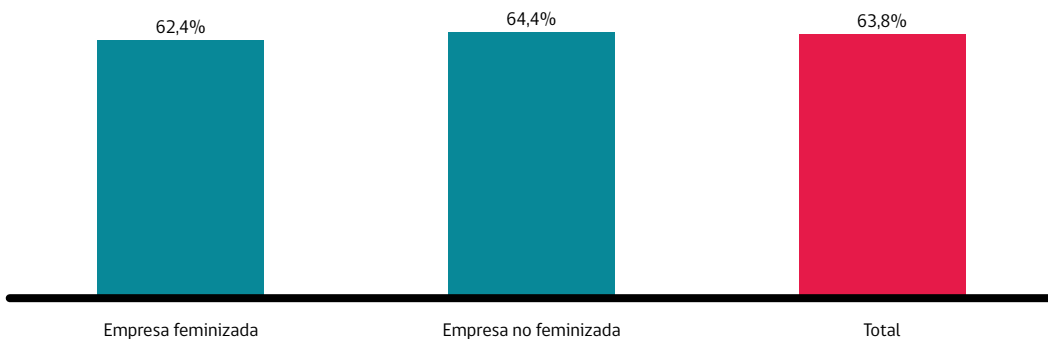
Nota:

(1) Doce meses previos a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

GRÁFICO 21

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años⁽¹⁾, según feminización de la empresa⁽²⁾



Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente, es femenino.

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Donde sí existe diferencia entre empresas feminizadas y no feminizadas es en la proporción de trabajadores involucrados en procesos de capacitación: en el último año previo a la aplicación de la encuesta 2014, las unidades feminizadas capacitaron 31,6% de su personal, mientras que las no feminizadas solamente 23,3%.

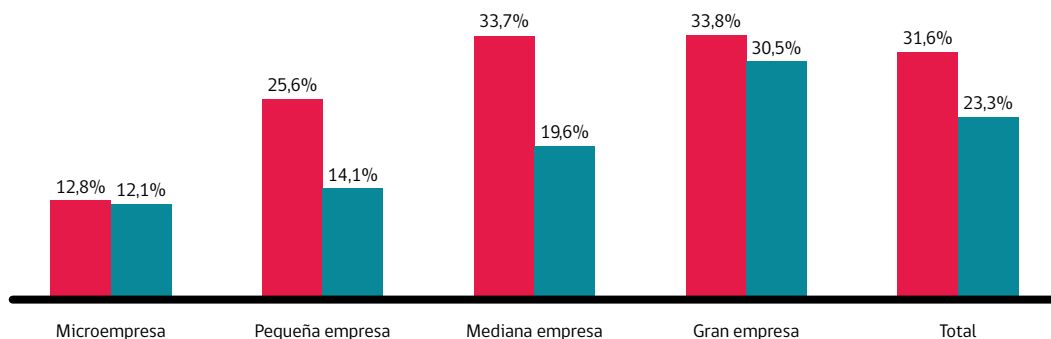
Aunque la definición de empresa feminizada y no feminizada solo permite aproximarse a la composición de género de la dotación de personal como conjunto, en cierto modo marca una tendencia acerca de la mayor o menor participación numérica de trabajadores y trabajadoras en las variables que se evalúan.

En las feminizadas 71,4% de las capacitadas son mujeres y en las no feminizadas 80,3% de los capacitados son hombres. A pesar de que hay cierto equilibrio, igualmente se presenta una brecha de casi 9 p.p. en perjuicio de las mujeres.

Las principales diferencias en la proporción de trabajadores capacitados ocurren en las empresas medianas y pequeñas: 14,1 y 11,5 p.p. respectivamente, a favor de las unidades feminizadas.

GRÁFICO 22

Proporción de trabajadores que recibieron capacitación en el último año⁽¹⁾ sobre el total de trabajadores, según feminización⁽²⁾ y tamaño de la empresa



■ Feminizada ■ No Feminizada

Notas:

(1) Doce meses previos a la aplicación de la encuesta.

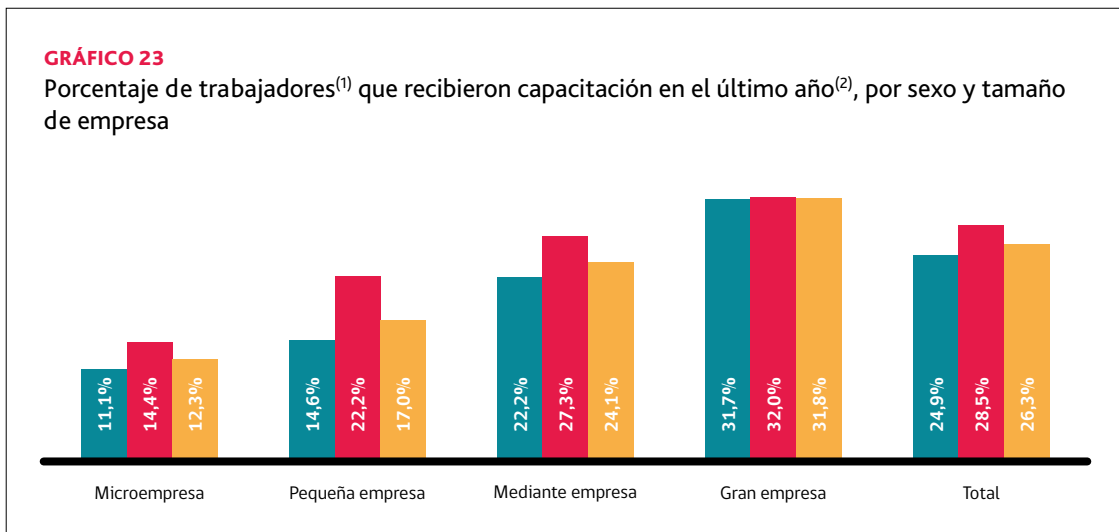
(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente, es femenino.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

El análisis de la distribución de las proporciones de hombres y mujeres que en el último año accedieron a capacitación, según el tamaño de la empresa, la rama de actividad y las funciones desempeñadas por los trabajadores, permite observar otras diferencias entre géneros.

En todos los tamaños de empresa, el porcentaje de trabajadoras capacitadas es mayor al de hombres capacitados, y en orden de prelación, la pequeña empresa es la que comparativamente exhibe un valor superior: 7,6 p.p. de diferencia a favor de las mujeres; le sigue la mediana empresa con 5,1 p.p.

Esto es interesante porque en ambos tamaños las trabajadoras representan aproximadamente un tercio del total de los trabajadores ocupados (32,2% y 36,5%, respectivamente) y según condición de feminización ambos segmentos concentran más empresas no feminizadas que feminizadas (74,6% y 68,7%, respectivamente)⁵⁶.



■ Hombres ■ Mujeres ■ Total

Notas:

(1) Calculados sobre el total de trabajadores de la empresa.

(2) Doce meses previos a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y trabajadores.

En relación con las actividades económicas de referencia de las unidades encuestadas, los procesos de capacitación siguen el correlato de más mujeres u hombres capacitados según el carácter feminizado o no feminizado de estas. En Explotación de minas y canteras y Construcción, más hombres que mujeres se capacitaron durante el último año (92,2% y 90,9%, respectivamente); mientras que en Enseñanza y Servicios sociales y de salud más mujeres que hombres (74,3% y 64,5%, respectivamente).



En las ramas Hoteles y restaurantes, Intermediación financiera, Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales y Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, la brecha entre hombres y mujeres respecto del acceso a capacitación se acorta y la participación porcentual de unos y otras es muy similar. En los tres primeros casos es favorable a las trabajadoras (desde 13 a 9 p.p.) y en el último a los trabajadores (11,2 p.p.).

CUADRO 37

Distribución porcentual de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año⁽¹⁾, por rama de actividad económica, según sexo de los trabajadores

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	73,7%	26,3%	100%
Pesca	71,9%	28,1%	100%
Explotación de minas y canteras	92,2%	7,8%	100%
Industria manufacturera	62,1%	37,9%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	81,2%	18,8%	100%
Construcción	90,9%	9,1%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	64,4%	35,6%	100%
Hoteles y restaurantes	43,5%	56,5%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	75,1%	24,9%	100%
Intermediación financiera	44,4%	55,6%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	55,6%	44,4%	100%
Enseñanza	25,7%	74,3%	100%
Servicios sociales y de salud	35,5%	64,5%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	45,5%	54,5%	100%
Total	58,5%	41,5%	100%

Nota:

(1) Doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

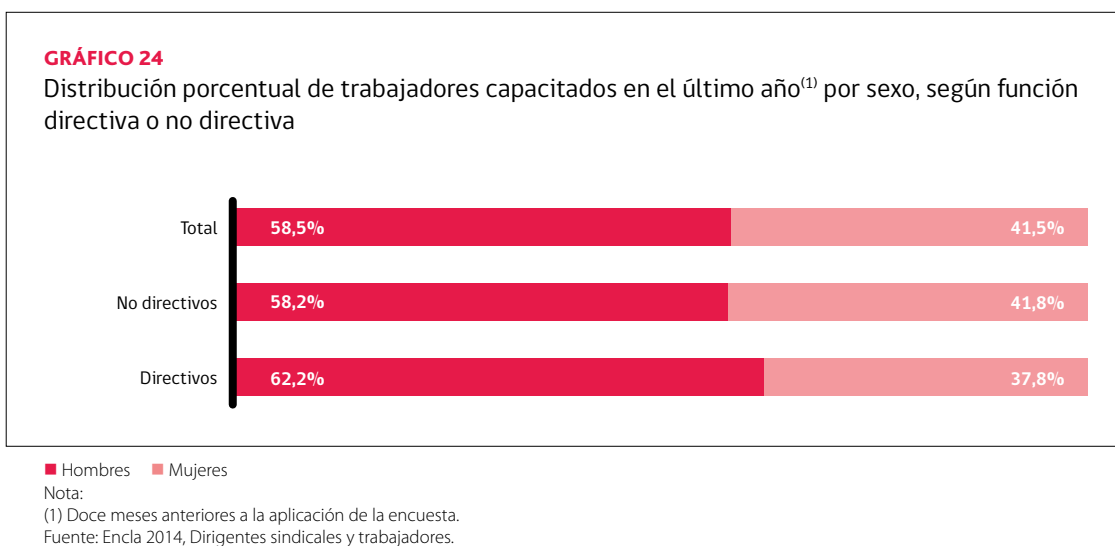
Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Finalmente, revisando las cifras de capacitación desde el tipo de funciones desempeñadas por hombres y mujeres, se observa que tanto en la plana directiva como no directiva, más hombres que mujeres recibieron capacitación⁵⁷. La brecha es mayor en la plana directiva: 62,2% versus 37,8%, marcando una distancia muy elevada de 24,4 p.p. Esto confirma lo que distintos estudios señalan acerca de la mayor inequidad de géneros en los estratos o segmentos superiores de la pirámide ocupacional: mayores brechas salariales,

57 El 90,2% de trabajadores que accedió a capacitación en los doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta cumplía funciones no directivas en las empresas encuestadas, mientras que otro 9,8% funciones directivas.

“techo de cristal”, para el acceso de trabajadoras a puestos de decisión y ahora como se aprecia, menor acceso a capacitación.

En el segmento no directivo la diferencia también existe pero es menos acentuada (58,2% versus 41,8%): 16,4 p.p.



Condiciones ofertadas para las capacitaciones

Si bien no hay duda que la presencia numérica de los trabajadores a instancias de capacitación es importante, también lo son otros antecedentes cualitativos que hacen la diferencia en el caso de las trabajadoras: su acceso a los programas en igualdad de condiciones a los hombres; la selección no sexista de los contenidos o materias de especialización, en el sentido que igualmente hombres y mujeres pueden postular; su ejecución en horarios adecuados y facilitadores; la existencia de oferta de servicios de cuidado infantil, de traslado, etcétera. La experiencia indica que a menudo las actividades de capacitación son asumidas con un criterio de “neutralidad de género” y ello no necesariamente garantiza resultados equitativos.

La encuesta incursionó en dos de las materias antes referidas: los horarios de ejecución de los cursos y la oferta de servicios de cuidado infantil. Es importante señalar que las trabajadoras no son un todo homogéneo y que para muchas estos factores pueden constituirse en importantes barreras de entrada.

En este contexto, el tema de la oportunidad o momento en que se ejecuta la capacitación es especialmente relevante. La división sexual del trabajo y las consecuentes responsabilidades domésticas y de cuidado



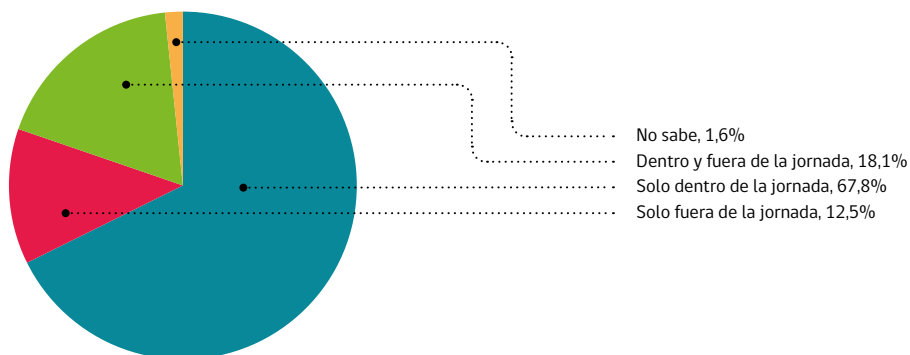
(hijos, personas adultas, etcétera) que de ella derivan, no siempre compartidas con otro/s miembro/s de la familia, les imponen limitaciones para asistir a procesos de formación cuando se realizan en horarios extralaborales.

De las respuestas proporcionadas por dirigentes sindicales y trabajadores consultados se desprende que el 67,8% de las unidades que realizaron actividades de capacitación lo hicieron dentro de la jornada de trabajo, lo que favorece a hombres y mujeres con responsabilidades familiares o con distintos compromisos extralaborales, al no afectar su horario de ingreso o salida. Otro 30% ocupó alternativas de capacitación fuera de la jornada laboral (12,5%) o combinaron dentro y fuera del tiempo de trabajo (18,1%).

El informe de resultados de la Encla 2014⁵⁸ establece un vínculo entre oportunidad de ejecución de la capacitación dentro de la jornada y rama de actividad económica de pertenencia de la empresa encuestada. Indica que probablemente algunos rubros, por su especificidad, requerirían más que otros realizar las capacitaciones en el lugar de trabajo.

GRÁFICO 25

Distribución porcentual de empresas que han capacitado en los últimos doce meses⁽¹⁾, según oportunidad en que es realizada la capacitación



Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

La lectura de la distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras beneficiados con capacitación según las distintas alternativas de oportunidad de realización exploradas no arroja diferencias sustantivas

entre géneros, solo expresa una leve diferencia menos beneficiosa para las trabajadoras que para los trabajadores.

CUADRO 38

Distribución porcentual de trabajadores por oportunidad en que fue realizada la capacitación, según sexo de los trabajadores

Oportunidad en que fue realizada la capacitación	Hombres	Mujeres	Total
Dentro de la jornada laboral	63,7%	36,3%	100%
Fuera de la jornada laboral	60,2%	39,8%	100%
Dentro y fuera de la jornada laboral	61,0%	39,0%	100%

Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales, Trabajadores.

Si bien 73% de empleadores indicó que fuera de la jornada laboral no han capacitado a trabajadoras con hijos, la encuesta indagó en el 27% restante de empresas, respecto del otorgamiento de bonos para el cuidado de niños cuando las madres debieron asistir a procesos de capacitación fuera de la jornada de trabajo. Interesa este beneficio en tanto puede facilitar que la trabajadora contrate una persona sustituta para desempeñar la tarea. Solo 0,9% de las unidades encuestadas lo cancelaron y fue más utilizado por las grandes empresas (3,3%), seguido de las medianas (2,3%).

CUADRO 39

Cantidad y porcentaje de empresas que entregan bono para el cuidado de niños a trabajadoras que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa

Tamaño		Sí	No	No han capacitado a mujeres con niños pequeños fuera de jornada	Total
Microempresa	Porcentaje	(1)	18,3%	81,7%	100%
	Cantidad	(1)	3.073	13.685	16.758
Pequeña empresa	Porcentaje	0,8%	29,7%	69,5%	100%
	Cantidad	218	8.548	19.968	28.734
Mediana empresa	Porcentaje	2,3%	27,9%	69,8%	100%
	Cantidad	183	2.217	5.538	7.938
Gran empresa	Porcentaje	3,3%	30,1%	66,6%	100%
	Cantidad	92	844	1.866	2.802
Total	Porcentaje	0,9%	26,1%	73,0%	100%
	Cantidad	493	14.682	41.057	56.232

Nota:

(1) No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Seguridad y salud laboral de trabajadores y trabajadoras

En los procesos de trabajo participa un conjunto de objetos y medios técnicos y sociales que influyen en el bienestar físico y mental de las personas. Para evitar que se constituyan en elementos nocivos, facilitadores de la ocurrencia de accidentes o de enfermedades, es necesario asegurar su manejo y control adecuado.

Hay que tener en consideración que la fuerza de trabajo no es homogénea, tiene características biológicas, psicológicas, familiares distintas, que determinan susceptibilidades individuales frente a factores de riesgo y exigencias derivadas de las condiciones y medio ambiente de trabajo y que inciden de manera diversa en la salud de las personas. Por eso es importante realizar una valoración diferencial acerca de quiénes son los sujetos involucrados en los procesos de producción de bienes y servicios y sus formas específicas de participación, como también establecer un análisis relacional de la manera en que los distintos factores laborales y extralaborales⁵⁹ pueden afectarlos.

El análisis de los datos que entrega la Encla 2014 acerca de la seguridad y la salud en las empresas encuestadas, aun cuando solo permite una aproximación limitada al fenómeno, contribuye a visibilizar los resultados diferenciados de la combinación de algunos de los componentes mencionados, en la salud de trabajadores y trabajadoras.

Accidentes laborales y enfermedades profesionales

La encuesta consultó a los representantes de las empresas acerca de la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales en sus unidades productivas durante los últimos doce meses. Se constató que en 30,2% hubo accidentes del trabajo, en 19,6% accidentes de trayecto y en otro 3,7% trabajadores

59 Entre otros: responsabilidades familiares, crianza de los hijos, cuidado de enfermos y ancianos.



sufrieron enfermedades profesionales⁶⁰. Prevalcen entonces los accidentes en el lugar o puesto de trabajo respecto de otros eventos. Las grandes unidades, seguidas de las de tamaño mediano, son las que exhiben un mayor volumen⁶¹.

En relación con los trabajadores involucrados, las cifras indican que en el periodo de referencia, 3,5% del universo de ocupados en las empresas encuestadas sufrió accidentes del trabajo, 1,2% accidentes de trayecto y 0,2% enfermedades profesionales, expresándose una diferencia en la composición por sexo de los afectados. Mientras más hombres experimentaron accidentes del trabajo, más mujeres sufrieron accidentes de trayecto y enfermedades profesionales, tendencia que se repite en las empresas de todos los tamaños.

CUADRO 40

Proporción⁽¹⁾ de trabajadores involucrados los doce últimos meses en accidentes del trabajo, trayecto o enfermedades profesionales, según sexo

	Accidentes del trabajo	Accidentes de trayecto	Enfermedades profesionales
Hombres	3,4%	0,8%	0,1%
Mujeres	3,3%	1,6%	0,4%
Total	3,5%	1,2%	0,2%

Nota:

(1) En relación al total de trabajadores de las empresas encuestadas.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

La encuesta proporciona también cifras de cantidad y distribución porcentual de empresas, según su condición de feminización y si registran específicamente accidentes del trabajo: en el 31,5% de las no feminizadas y en el 26,8% de las feminizadas ha habido este tipo de eventos.

Si bien no es posible deducir que, por la sola característica de empresa feminizada o no feminizada, los sujetos que se accidentan con ocasión del trabajo son mujeres u hombres, las cifras marcan una tendencia. En relación con las feminizadas, lo más probable es que debido a la segmentación de puestos de trabajo y de tareas según género, más mujeres desempeñen actividades con menor riesgo potencial de accidentes del trabajo. Diversos estudios mencionan que ellas, en general, están adscritas a actividades de carácter manual o administrativo, de menor calificación y con poco uso de maquinarias y tecnología⁶².

60 Dirección del Trabajo (2015). *Op cit.* Pág. 226.

61 *Ibid.* Pág. 226.

62 Selamé, Teresa. Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile. OIT/PNUD. 2004; OIT. Competencias y emprendimiento: reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género. Marzo 2008; Cepal. Mujeres y nuevas tecnologías. División de Desarrollo Social. Unidad Mujer y Desarrollo N° 6. Noviembre 1990.

CUADRO 41

Cantidad y distribución porcentual de empresas si han tenido o no accidentes del trabajo, según feminización de la empresa

Feminización	Indicador	Hubo accidentes del trabajo		
		No	Sí	Total
Empresas feminizadas	Cantidad	18.212	6.657	24.869
	Porcentaje	73,2%	26,8%	100%
Empresas no feminizadas	Cantidad	44.303	20.408	64.711
	Porcentaje	68,5%	31,5%	100%
Total	Cantidad	62.515	27.065	89.580
	Porcentaje	69,8%	30,2%	100%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Instrumentos de prevención de riesgos

La encuesta consultó a las empresas acerca de la existencia y funcionamiento de cinco instrumentos de prevención de riesgos legalmente obligatorios, en tanto su uso efectivo y adecuado puede contribuir a morigerar los efectos nocivos de la exposición a factores de riesgo o exigencias en el trabajo y evitar con ello accidentes y enfermedades. Se constatan diferencias en su disponibilidad en el conjunto de empresas, como también distinta presencia en unidades feminizadas y no feminizadas.

CUADRO 42

Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento y feminización de la empresa

Instrumento de prevención de riesgos	Empresa feminizada	Empresa no feminizada	Total
Deber de informar o Derecho a saber	94,2%	99,6%	98,1%
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	53,5%	62,1%	59,7%
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	68,3%	82,5%	78,7%
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	70,7%	63,2%	65,3%
Departamento de Prevención de Riesgos	64,7%	88,6%	81,2%

Fuente: Encla 2011, Empleadores (cuestionario empleadores).

Dos son los instrumentos exigibles que muestran un índice de cumplimiento menor: 40,3% de empresas encuestadas no cuenta con el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuya función consiste en regular



la actividad productiva en cuanto a horarios, descansos, obligaciones y sanciones, entre otros aspectos; y 34,7% no tiene Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al que le compete la labor de capacitación, investigación de accidentes del trabajo y fomento de condiciones adecuadas de trabajo.

Las empresas feminizadas respecto de las no feminizadas exhiben en general un menor nivel de cumplimiento de los instrumentos de prevención. Destacan entre ellas diferencias porcentuales significativas en lo que respecta al Departamento de Prevención de riesgos (23,9 p.p.) exigible para las unidades que tienen más de 100 trabajadores; y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (14,2 p.p.) exigible a las empresas con 10 o más trabajadores. Vale decir, las feminizadas se encontrarían en una situación más desmedrada por el incumplimiento de las normas laborales en materia de instrumentos de prevención de riesgos.

Factores de riesgo en los lugares y puestos de trabajo

Entendiendo por factores de riesgo todos aquellos elementos materiales o psicosociales presentes en los lugares de trabajo o en los puestos de trabajo que, según como sean manejados, pueden significar un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores, la Encla 2014 consultó acerca de la exposición del personal de las empresas encuestadas a dichos elementos durante parte o la totalidad de la jornada laboral, desde la condición de feminización de los establecimientos.

En orden de prelación, se aprecia que el mayor porcentaje de unidades productivas (64,2%) reconoce la presencia de condiciones inseguras: 72,8% de las no feminizadas y 48,8% de las feminizadas. Le siguen en orden de prelación las que señalan los factores mecánicos y los ergonómicos, en cada caso es mayor la proporción de empresas no feminizadas que marcan este riesgo. Mientras que 29% de empresas feminizadas indican los riesgos psicosociales como relevantes.

Esto daría cuenta de la relación existente entre la mayor o menor exposición a algunos factores de riesgo, con la segmentación de puestos de trabajo según género: las funciones productivas en las que hay un mayor uso de tecnología, maquinarias y equipos son desempeñadas preferentemente por hombres, siendo ello aún más evidente cuando son procesos complejos y que exigen especialización; las trabajadoras en cambio por las funciones que ejercen y por las exigencias laborales y extralaborales que enfrentan, se encontrarían más expuestas a afecciones de carácter psicosocial.

CUADRO 43

Proporción de empresas en que los trabajadores están expuestos parte o toda la jornada a factores de riesgo, según factor de riesgo y feminización de la empresa⁽¹⁾. En orden de prelación

Factores de riesgo	Empresa feminizada	Empresa no feminizada	Total
Condiciones inseguras en el lugar de trabajo	48,8%	72,8%	64,2%
Mecánicos	18,0%	29,7%	25,5%
Ergonómicos	24,0%	25,5%	25,0%
Trayecto	12,4%	21,9%	18,5%
Psicosociales	29,0%	7,4%	15,1%
Químicos	2,5%	10,6%	7,7%
Sanitarios	6,8%	0,0%	3,0%
Catástrofe/fenómeno natural	1,5%	0,0%	0,6%
Biológicos	0,7%	0,4%	0,5%
Factores humanos (acciones inseguras)	0,0%	0,1%	0,1%
Otros	3,1%	1,6%	2,2%

Nota:

(1) Se considera la prevalencia de cada factor en el total de empresas, a diferencia de lo publicado en el Informe de Resultados Encla 2014 en que se considera la prevalencia en relación con el conjunto de factores de riesgo mencionados, considerando que en cada unidad de análisis se pueden referir hasta tres.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Principales problemas de salud laboral

La exposición a factores de riesgo puede potencialmente coadyuvar a la emergencia de problemas de salud de los trabajadores. La encuesta evidencia que el 33,1% de las empresas declaran como principal problema de salud de sus trabajadores las heridas y lesiones por cortes, atrapamientos y caídas; le sigue otro 23,2% que informa lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie y movimientos repetitivos. Tanto en las empresas feminizadas como no feminizadas estos problemas marcan la primera prioridad, a pesar de que tienen mayor prevalencia en las empresas no feminizadas. No obstante 12,7% de empresas feminizadas declara estrés, depresión o angustia como problemas de salud relevantes en sus trabajadores. En sintonía con lo planteado antes, estos datos aproximan a ilustrar las consecuencias diferenciadas por género, según si los trabajadores laboran en empresas feminizadas o no feminizadas, a causa del carácter de la actividad desarrollada por dichas unidades y los contenidos de las tareas ejecutadas.

**CUADRO 44**

Proporción de empresas en que existen problemas de salud para los trabajadores, según tipo de problema y feminización de la empresa. En orden de prelación

Problema de salud	Empresa feminizada	Empresa no feminizada	Total
Heridas y lesiones por cortes, atrapamientos, caídas, etc.	28,5%	34,8%	33,1%
Lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos	20,2%	24,4%	23,2%
Estrés, depresión o angustia	12,7%	8,5%	9,7%
Sordera por ruido excesivo	0,2%	2,6%	1,9%
Enfermedades a la piel	2,1%	1,4%	1,6%
Existen otros problemas de salud	0,8%	1,6%	1,4%
Intoxicaciones o enfermedades por uso de sustancias químicas	0,7%	1,0%	0,9%

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Participación de los trabajadores y trabajadoras en las organizaciones sindicales y en los procesos de negociación colectiva

Los sindicatos, organizaciones que se dan los trabajadores para ser representados ante los empleadores y las autoridades, son una importante instancia para establecer acuerdos colectivos que velen por sus intereses y derechos comunes y mejoren su situación en los lugares de trabajo y en la sociedad.

Su membresía tradicionalmente ha tenido un marcado predominio masculino, lo que puede explicarse por la participación histórica mayoritaria de los hombres en la fuerza laboral; sin embargo, a medida que más mujeres se integran al mercado de trabajo, se amplía también su presencia en los sindicatos, como socias y directivas.

No obstante, el desigual acceso que continúa, a pesar de su morigeración, abre la interrogante respecto de en qué medida los intereses del género femenino se incorporan en los sindicatos, se traducen en demandas y cristalizan en disposiciones, por ejemplo en los planes de acción de las organizaciones, en los instrumentos colectivos que negocian⁶³.

En el último tiempo, principalmente Federaciones y Confederaciones, han enfrentado el desafío de integrar en sus agendas y relatos reivindicaciones de género, sin embargo en los sindicatos persisten todavía y operan resistencias culturales que se expresan en sus estructuras, dinámicas de funcionamiento, estilos de liderazgo, discursos, lenguajes, intereses, usos del tiempo, que ponen barreras a la integración femenina y los mantienen como verdaderas “trincheras masculinas”.

63 El Proyecto de Reforma Laboral que se discute en el Parlamento (Mensaje N° 1055-362 de 29 de diciembre de 2014) propone la integración de una trabajadora asociada a la organización u organizaciones que negocian en la comisión negociadora laboral, en el caso de que conforme las reglas generales esta no esté integrada por ninguna mujer.



El sindicalismo tiene un importante reto, avanzar en el fortalecimiento y democratización de sus diferentes instancias y uno de sus contenidos es elaborar una estrategia en beneficio de las demandas y derechos de las trabajadoras.

Afiliación a sindicatos de empresa

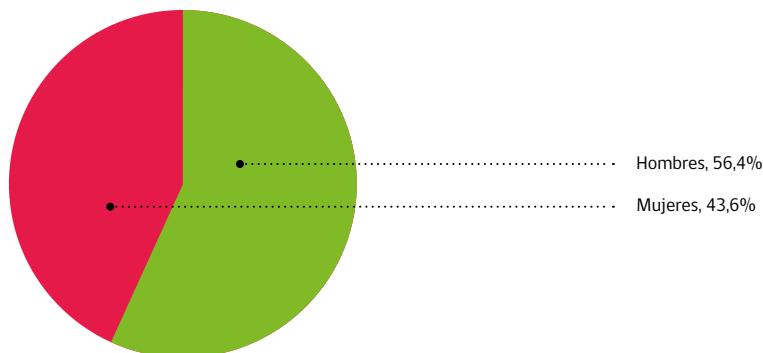
La encuesta aporta antecedentes que contribuyen, desde una perspectiva de género, a caracterizar los sindicatos de aquellas unidades económicas que tienen diez o más trabajadores. En las empresas que al momento de la medición contaban con más de una organización activa, se eligió consultar la información solo respecto del sindicato declarado como principal, por sumar la mayor cantidad de afiliados.

De este modo, 4.634 empresas (8,9%) tenían sindicato, mientras que en el restante 91,1% no había, ni tampoco en la mayoría de ellas en su historia pasada lo hubo⁶⁴.

El número de afiliados a estos sindicatos se estimó en 452.920: 255.533 son hombres (56,4%) y 197.387 mujeres (43,6%)⁶⁵. Si se comparan estas cifras con las de la Encla 2011, se observa una reducción de la brecha: en aquella oportunidad el 71,3% eran hombres y el 28,7% mujeres.

GRÁFICO 26

Distribución porcentual de los afiliados a los sindicatos⁽¹⁾, según sexo



Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

64 Dirección del Trabajo (2015). *Op cit.* Pág. 158.

65 *Ibid.* Pág. 165.

Aunque no sean estrictamente comparables los porcentajes, debido a que la encuesta solo consideró los sindicatos declarados como principales (o con mayor número de socios) en las empresas que cuentan con más de uno, el porcentaje de mujeres en el volumen de trabajadores afiliados a sindicatos (43,6%) es superior al de las mujeres que forman parte del universo de trabajadores de las empresas encuestadas (38,2%). Los hombres en cambio muestran 56,4% de afiliación sindical, pero en el universo de trabajadores representan el 61,8%. Esto podría ser indicativo de la tendencia que desde el 2002 muestran los registros administrativos de la Dirección del Trabajo en relación con un sostenido incremento de la sindicalización femenina en el sector privado⁶⁶.

Las cifras según tamaño de empresa revelan que solo en las pequeñas la afiliación femenina (52%) supera a la masculina en 4 p.p. En las grandes se repite la distribución general y en las medianas la participación de los hombres es bastante superior (26,4 p.p.).

CUADRO 45

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

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

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Directivas sindicales

También en las directivas sindicales se aprecia el dominio masculino. Si bien en general tanto para trabajadores como para trabajadoras más complejo que afiliarse a un sindicato es participar activamente en él y más aún desempeñar cargos directivos, para las trabajadoras el desafío es mayor, les juega en contra la preeminencia de factores inhibidores de base cultural, como valoraciones tradicionales y conservadoras frente a la actuación de las mujeres en el espacio público; baja confianza en las propias competencias para el desempeño en estas áreas; rivalidad de los dirigentes hombres e incluso de sus propias pares; sentimientos de culpa por restarle tiempo a las actividades domésticas, de crianza y cuidado.



La Encla 2014 informa que en 31% de empresas encuestadas de diez o más trabajadores y con al menos una organización sindical activa, hay dirigentas mujeres y en 24,4% hay una presidenta a cargo del sindicato. Estos porcentajes se elevan a 30,5% en el cargo de tesorera y a 39,4% en el de secretaria. De este modo, las mujeres logran una presencia más significativa como secretarías, mientras que los hombres son mayoría en los distintos cargos directivos y destacan en el rol de presidentes (75,6%).

CUADRO 46

Distribución porcentual de los principales cargos directivos de los sindicatos por cargo (presidente, secretario, tesorero), según sexo de los dirigentes⁽¹⁾

Cargo Dirigente	Dirigentes Hombres	Dirigentes Mujeres	Total Dirigentes
Presidente	75,6%	24,4%	100%
Secretario	60,6%	39,4%	100%
Tesorero	69,5%	30,5%	100%
Total	69,0%	31,0%	100%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Sin duda esta relación entre el sexo del dirigente y el nivel de cargo que ejerce está vinculado a un tema histórico-cultural. Los hombres mantienen su ámbito de poder y negociación, por mucho tiempo el espacio sindical fue de su exclusividad; mientras que las mujeres incursionan, o se les permite ocupar funciones de menor rango: atención a terceros, llevar en orden la documentación, etcétera, lo que se ve como tareas naturales a sus procesos de socialización y en los que no disputan el espacio masculino.

Revisando los datos de participación femenina y masculina en las directivas sindicales de las unidades encuestadas según su tamaño, se advierte que las mujeres mantienen baja proporción en todas, sin embargo conforme aumenta la dimensión de las unidades se reduce su presencia en las directivas. En el caso de las grandes solo 27,8% de los dirigentes son mujeres.

Las empresas grandes generalmente son relevantes en el ámbito económico o en la entrega de servicios a la comunidad y además ocupan un contingente numeroso de trabajadores, todo ello les asigna un peso estratégico mayor y hace difícil que los dirigentes “cedan cuotas de poder” a sus pares femeninas.

Puede ocurrir también, como se verá a continuación, cuando se aborde el análisis de los sectores económicos, que la composición de la fuerza de trabajo masculinizada que caracteriza a distintos sectores

estratégicos hace que los trabajadores se sientan más representados por sus pares masculinos e, incluso, como se detectó en una investigación en minería⁶⁷, las empresas asignan mayor legitimidad a las dirigencias masculinas. La carga histórica de androcentrismo no solo está presente en los sindicatos, sino también en las empresas.

CUADRO 47

Distribución porcentual por tamaño de empresa, según sexo de los dirigentes sindicales⁽¹⁾

Tamaño de empresa	Dirigentes Hombres	Dirigentes Mujeres	Total Dirigentes
Pequeña empresa	64,9%	35,1%	100%
Mediana empresa	68,0%	32,0%	100%
Gran empresa	72,2%	27,8%	100%
Total	69,0%	31,0%	100%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Al descomponer la información respecto del sexo de los directivos sindicales por cada rama de actividad económica, se puede observar que aquellas que tienen altos índices de empresas no feminizadas, vale decir, unidades donde más del 50% de los trabajadores son hombres, como Explotación de minas y canteras, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Construcción, Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Suministro de electricidad, gas y agua, mantienen la tendencia de tener sobre 87% de dirigentes hombres. Solo en las dos últimas destaca la leve participación de mujeres (bordean el 10%) en cargos sindicales.

No ocurre lo mismo en las actividades concentradoras de empresas feminizadas. Con excepción de Servicios sociales y de salud, en que 73,4% del total de dirigentes del sector son mujeres, en Enseñanza se distribuyen en proporciones aproximadas con los hombres dirigentes (55,8% versus 44,2%) y en Hoteles y restaurantes solo 31,9% de dirigentes son mujeres.

67 Díaz, Estrella. Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 49. Febrero 2014. Pág. 95.

**CUADRO 48**Distribución porcentual por rama de actividad económica, según sexo de los dirigentes sindicales⁽¹⁾

Rama de actividad económica	Dirigentes Hombres	Dirigentes Mujeres	Total dirigentes
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	92,3%	7,7%	100%
Pesca	69,6%	30,4%	100%
Explotación de minas y canteras	100%	0,0%	100%
Industria manufacturera	68,8%	31,2%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	88,4%	11,6%	100%
Construcción	91,2%	8,8%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	64,3%	35,7%	100%
Hoteles y restaurantes	68,1%	31,9%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	87,6%	12,4%	100%
Intermediación financiera	60,8%	39,2%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	70,2%	29,8%	100%
Enseñanza	44,2%	55,8%	100%
Servicios sociales y de salud	26,6%	73,4%	100%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	70,4%	29,6%	100%
Total	69,0%	31,0%	100%

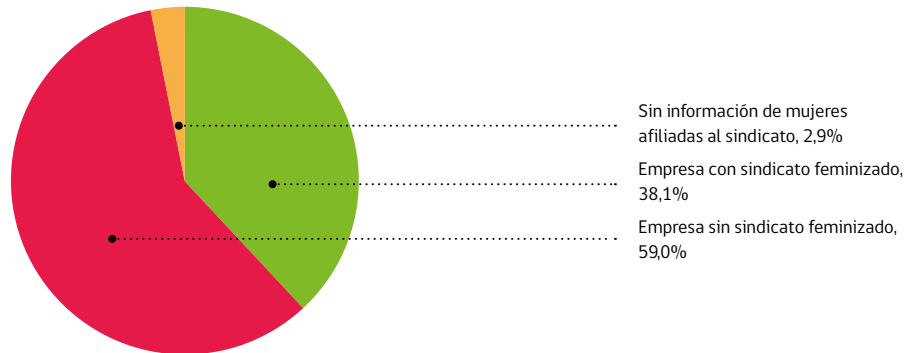
Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Feminización de los sindicatos

Un dato que puede ser interesante de observar, aprovechando que la encuesta permite conocer el sexo de los miembros de las directivas sindicales, es la relación entre mujeres y hombres en la membresía sindical. Del mismo modo que se ha construido la variable de feminización de la empresa, se puede calcular qué porcentaje de los sindicatos en el universo de empresas de la Encla están compuestos mayoritariamente por mujeres afiliadas; es decir, aquellos donde más de la mitad de los afiliados son mujeres. Se concluye que el 38,1% están feminizados, como lo muestra el gráfico siguiente.

GRÁFICO 27**Distribución de empresas según feminización de los sindicatos⁽¹⁾**

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Pero quizás resulte más interesante aún saber si en aquellos sindicatos donde la mayoría de los afiliados son mujeres, el presidente del sindicato también lo es. Al respecto, los resultados de la consulta indican que hay 52,1% de sindicatos en los que, pese a que las mujeres afiliadas son mayoría, el presidente es un hombre; en el caso contrario, 9,3% de los sindicatos no feminizados tienen a una mujer como presidenta del sindicato.

CUADRO 49**Distribución porcentual de empresas por feminización del sindicato, según sexo del presidente del sindicato⁽¹⁾**

Feminización sindical	Sexo del/la presidente/a del sindicato		
	Hombre	Mujer	Total
Empresa con sindicato feminizado	52,1%	47,9%	100%
Empresa sin sindicato feminizado	90,7%	9,3%	100%
Sin información de mujeres afiliadas al sindicato	88,5%	11,5%	100%
Total	75,6%	24,4%	100%

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).



En términos simples, pese a que las mujeres son mayoría en las empresas feminizadas, no expresan contundentemente dicha superioridad numérica instalando como presidenta del sindicato a una de sus pares. Esto da cuenta de la complejidad de la participación femenina en los puestos de decisión sindical y de las trabas culturales que persisten. A menudo estas pueden estar asociadas a prioridades familiares, a responsabilidades horarias con el trabajo doméstico y de crianza, a temores e inseguridades de enfrentar desafíos, que inhiben a las posibles candidatas; o a que las que están dispuestas, no logran convocar el apoyo de las otras trabajadoras, quienes muchas veces prefieren a los hombres como sus representantes en los cargos de liderazgo.

Negociación colectiva

Los procesos de negociación colectiva, en tanto espacios donde los trabajadores y empleadores autónomamente acuerdan la regulación de las relaciones laborales para el periodo pactado, es un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el trabajo. Por su medio pueden asegurarse algunas precondiciones básicas para la igualdad de derechos y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación, a la promoción laboral. También puede contribuir a que se establezcan parámetros de equidad: salarios iguales para trabajos de igual valor, condiciones similares para el ejercicio de la maternidad y de la paternidad, etcétera. No obstante como se sabe y los datos que se presentan más adelante, indican que la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es un proceso aún incipiente⁶⁸.

Las cifras de la Encla 2014 que se incluyen en este apartado se refieren al total de los procesos de negociación ejecutados en los últimos cinco años en las empresas encuestadas, independientemente de si estos fueron llevados adelante por sindicatos de distinto tamaño (según número de socios) o grupos negociadores⁶⁹ e independientemente si se realizaron por medio de un proceso reglado o informal o de si dieron origen a contratos o convenios colectivos.

Lo primero que es importante señalar es que solo 16,9% de las empresas encuestadas negoció colectivamente en los últimos cinco años: 88,5% de aquellas que tenían sindicato y 12,3% de las que no lo tenían⁷⁰.

La encuesta no proporciona datos que puedan ser desagregados en términos del sexo de los trabajadores que participaron en procesos negociadores, no obstante, observar la distinción entre empresas feminizadas

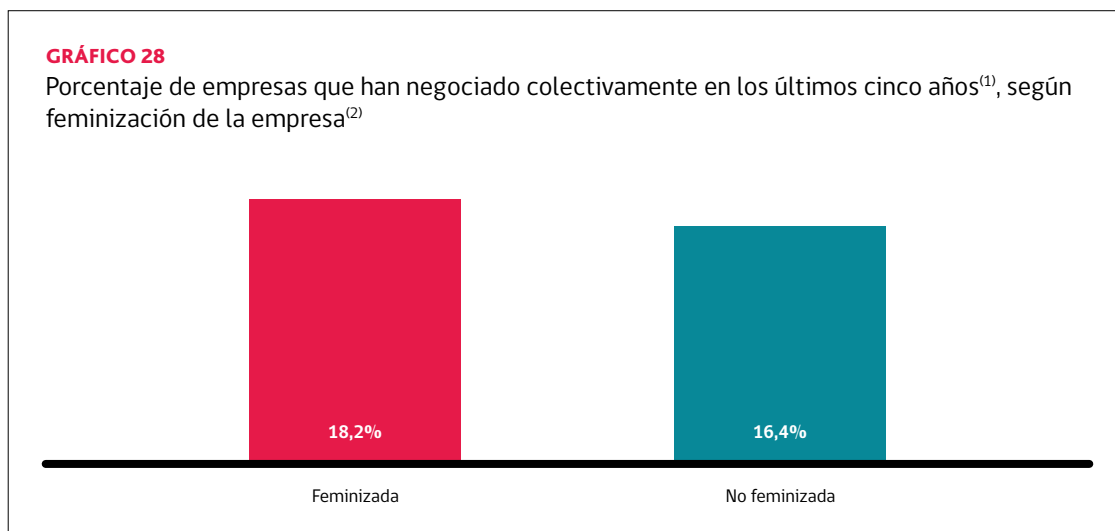
68 El Proyecto de Reforma Laboral que se discute en el Parlamento (Mensaje N° 1055-362 de 29 de diciembre de 2014) propone una ampliación de materias en la negociación colectiva, entre ellas considera acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar y planes de igualdad de oportunidades.

69 Coaliciones transitorias de trabajadores establecidas solo para el efecto de negociar.

70 Dirección del Trabajo (2015). *Op cit.* Págs. 182 y 183.

y empresas no feminizadas permite aproximarse a la relación existente entre la mayor o menor presencia de mujeres en las empresas y su comportamiento en materia de negociación colectiva.

Un porcentaje levemente superior de empresas feminizadas (18,2%) han tenido negociación colectiva en los últimos cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta (versus 16,4% de empresas no feminizadas).



Notas:

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

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente, es femenino

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado)

CUADRO 50

Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años⁽¹⁾, según feminización⁽²⁾ y tamaño de la empresa

Tamaño de empresa	Feminizada	No Feminizada	Total
Microempresa	14,6%	7,8%	9,8%
Pequeña empresa	14,8%	16,3%	16,0%
Mediana empresa	27,5%	39,1%	35,5%
Gran empresa	67,1%	64,8%	65,6%
Total	18,2%	16,4%	16,9%

Notas:

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

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente, es femenino.

Fuentes: Encla 2014, Dirigentes sindicales y trabajadores.



Si se desagrega la información según el tamaño de las unidades, se observa que son las grandes feminizadas (67,1%), seguidas de las grandes no feminizadas (64,8%) las que más negociaron en el período de los últimos cinco años.

En las empresas medianas y pequeñas se invierte la relación. El porcentaje de empresas no feminizadas con negociación colectiva es mayor al de feminizadas con negociación colectiva, pero es en las medianas en donde la diferencia entre unas y otras es más relevante, alcanza los 11,6 p.p. a favor de las no feminizadas.

Esta misma información desagregada por rama de actividad económica muestra que en los sectores Intermediación financiera, Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, Comercio al por mayor y al por menor y Servicios sociales y de salud, una mayor proporción de unidades feminizadas negociaron colectivamente. Entre las no feminizadas, el mayor porcentaje de las que han negociado son de Suministro de electricidad, gas y agua (36,5%) y Pesca (32,8%).

CUADRO 51

Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años⁽¹⁾, según feminización de la empresa⁽²⁾ y rama de actividad económica⁽³⁾

Actividad económica	Feminizada	No Feminizada	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6,1%	12,9%	12,0%
Pesca	(3)	32,8%	33,1%
Explotación de minas y canteras	(3)	25,9%	25,2%
Industria manufacturera	8,8%	24,8%	22,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	0,0%	36,5%	36,5%
Construcción	(3)	13,2%	12,3%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	27,0%	9,5%	14,6%
Hoteles y restaurantes	21,6%	22,6%	22,1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,4%	17,9%	17,1%
Intermediación financiera	30,3%	18,0%	22,0%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	12,6%	19,4%	16,9%
Enseñanza	17,2%	10,3%	16,6%
Servicios sociales y de salud	23,6%	(3)	22,4%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	27,9%	15,0%	19,0%
Total	18,2%	16,4%	16,9%

Notas:

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

(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.

(3) No se entregan datos para las ramas de Pesca, Construcción y Explotación de minas y canteras, pues o existen suficientes observaciones como para realizar una estimación, sin embargo, están incluidas en las cifras totales.

Fuentes: Encla 2014, Dirigentes sindicales y trabajadores.

Los asuntos que se negocian aún se mantienen al margen de las problemáticas particulares de las trabajadoras y, en general, se priorizan aquellos temas de interés tradicional de los trabajadores (remuneraciones y beneficios, algunas condiciones laborales).

Las prioridades (en respuestas de opción múltiple) de los beneficios pactados que se consignan en los instrumentos colectivos vigentes son similares tanto en aquellos negociados por sindicatos feminizados como no feminizados: los bonos de colación y los incentivos de productividad son los más mencionados. Llama la atención que este último tiene una incidencia mayor en las negociaciones de los sindicatos feminizados.

CUADRO 52

Porcentaje de empresas con sindicato que cuentan con uno o más instrumentos colectivos vigentes⁽¹⁾, según feminización del sindicato⁽²⁾ y tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva⁽³⁾

Tipo de beneficio pactado	Sindicato no feminizado	Sindicato feminizado	Total
Apoyos a la capacitación de los trabajadores	35,1%	41,6%	37,6%
Medidas para el mejoramiento de la Seguridad e Higiene ambiental	37,0%	26,1%	32,8%
Cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad	48,0%	53,3%	50,0%
Mejoras en los mecanismos de participación y de información	27,9%	47,8%	35,5%
Cambios en Jornadas de Trabajo	13,1%	18,3%	15,1%
Vacaciones por antigüedad	37,3%	27,5%	33,5%
Bonos de colación	50,5%	49,5%	50,1%
Indemnización por retiro voluntario o jubilación	42,3%	25,0%	35,7%
Jornada parcial o flexible para mujeres trabajadoras	13,5%	18,5%	15,4%
Beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación (Ej. extensión horario de amamantamiento, salas de extracción de leche, etc.)	20,2%	25,9%	22,4%
Otros beneficios de importancia	33,6%	41,4%	36,6%

Notas:

(1) Vigentes a la fecha en que se aplicó la encuesta.

(2) Sindicato feminizado: aquel en que más del 50% de sus afiliados, son mujeres.

(3) Opción de respuesta múltiple.

Fuentes: Encla 2014, Dirigentes sindicales.

Estos incentivos o bonos constituyen un componente variable de la remuneración que estimulan el rendimiento cuantitativo de la producción de un bien o servicio o su calidad o el buen desempeño. Pero no siempre se asocian a condiciones adecuadas de trabajo, a menudo se mencionan como perjuicios de esta modalidad de pago, la intensidad de las jornadas de trabajo, los cálculos poco transparentes de los



montos involucrados, etcétera⁷¹. Ello ha derivado en que muchos sindicatos la cuestionen y privilegien los componentes fijos de la remuneración. Puede ser entonces un signo de vulnerabilidad que sindicatos constituidos mayoritariamente por mujeres negocien y pacten este tipo de cláusulas.

Finalmente, destaca que beneficios relativos a maternidad y jornadas parciales o flexibles, que derechamente están vinculados con la protección de las trabajadoras, si bien son más pactados por los sindicatos feminizados, no representan un porcentaje abrumadoramente diferenciador.

Un alcance que se puede hacer teniendo como telón de fondo la información anterior y que está dado por el conocimiento acumulado y la experiencia que recogen diversos estudios⁷², que las cláusulas de maternidad y paternidad, en general más que incorporar un enfoque de género, orientado a eliminar brechas y equilibrar responsabilidades, asumen más bien un carácter de respuesta frente a eventualidades que afectan al ciclo de vida de hombres y mujeres. No ponen el acento en crear condiciones de equidad, lo que las hace primarias, débiles y colaterales.

71 Esto fue constatado en un estudio en el sector salmonero. Díaz, Estrella. Operarios y operarias de plantas de proceso industrial del salmón: Estudio de remuneraciones. Región de Los Lagos. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aportes al Debate Laboral N° 22. Agosto 2009.

72 Rangel, Marta. Negociación colectiva y equidad de género en Chile. OIT. Santiago, Chile. Septiembre 2002; Díaz, Estrella. Industria del salmón: Negociación colectiva y equidad de género. Oxfam. Santiago, Chile. Junio 2009.

Protección a la maternidad y responsabilidades parentales

Las normas de protección a la maternidad contenidas en el Código del Trabajo buscan cautelar la estabilidad laboral de las trabajadoras embarazadas y madres, mediante su derecho a fuero, resguardando que las condiciones de trabajo no afecten su estado de gravidez, garantizando el descanso pre y post-natal, el derecho de alimentación y sala cuna y también la licencia para atender la salud de un hijo o hija menor de un año que padezca una enfermedad grave. Los derechos a permisos y subsidios también se aplican en los casos de adopción o tuición de menores respaldados por una resolución judicial, pudiendo otorgarse a los padres, cuando corresponda.

Todos los derechos respecto de esta materia son irrenunciables y no compensables en dinero, si bien, por ejemplo, en el caso específico de la sala cuna y bajo muy limitadas circunstancias se puede utilizar un bono, esto no extingue la posibilidad de exigir su cumplimiento conforme a la ley.

Como un aspecto positivo es necesario señalar que varios de los derechos mencionados se han logrado en años recientes, producto del perfeccionamiento a las normas protectoras de la maternidad introducidas por el legislador y se han inspirado, principalmente, en la necesidad de eliminar malas prácticas, ampliar el espectro de trabajadoras beneficiadas, e involucrar más activamente a los padres en el cuidado de sus hijos⁷³.

No obstante existir avances, la dificultad mayor que expertos y estudiosos del tema señalan es que la normativa todavía no incorpora la plena corresponsabilidad de trabajadores y trabajadoras en el empleo y en la familia, manteniéndose la desigualdad de trato, en tanto se le atribuye a las mujeres la obligación prácticamente exclusiva de ser cuidadoras, debiendo por ello enfrentar cotidianamente una historia de tensiones entre ambos mundos, lo que definitivamente limita sus posibilidades de desarrollo laboral.

73 Caamaño, Eduardo. Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Revista de Derecho N° 33. Valparaíso, Chile. Diciembre 2009.



Mientras el ordenamiento jurídico siga asumiendo que la conciliación del trabajo y la familia es un asunto de mujeres⁷⁴, será difícil avanzar culturalmente en equidad entre géneros. Las normas legales como parte de las políticas públicas debieran incorporar medidas de acción afirmativa para remediar los desbalances, corregir los orígenes de la discriminación y avanzar en la garantía de los derechos humanos de las mujeres⁷⁵. Sin embargo, es central la participación activa de la ciudadanía laboral –sindicatos, trabajadores y trabajadoras– en la demanda y observancia de derechos, no hay ley que sustituya aquello.

La encuesta informa acerca de la aplicación del derecho a sala cuna, respecto del otorgamiento de fueros, y permisos parentales y en el rol de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad.

Derecho a sala cuna de las madres trabajadoras

La ley laboral establece el derecho a sala cuna para las madres que trabajan en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Es el espacio en el que pueden dejar a los hijos e hijas menores de dos años durante el tiempo de trabajo y darles alimento.

Los datos de la Encla 2014 indican que del total de empresas consultadas (89.580 empresas), solo 11,7% (10.447 empresas) tenía 20 o más mujeres contratadas directamente, susceptibles por tanto de proveer sala cuna: 87,8% de las de tamaño grande, 56,9% de las medianas y 7% de las pequeñas. En este universo quedan excluidas las microempresas (ocupan entre 5 y 9 trabajadores) y el segmento de pequeñas empresas que ocupan entre 10 y 19 trabajadores.

CUADRO 53

Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna⁽¹⁾, por tamaño de empresa⁽²⁾

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Pequeña empresa	2.843	7,0%
Mediana empresa	5.058	56,9%
Gran empresa	2.546	87,8%
Total	10.447	11,7%

Nota:

(1) Cuentan con 20 o más mujeres contratadas directamente.

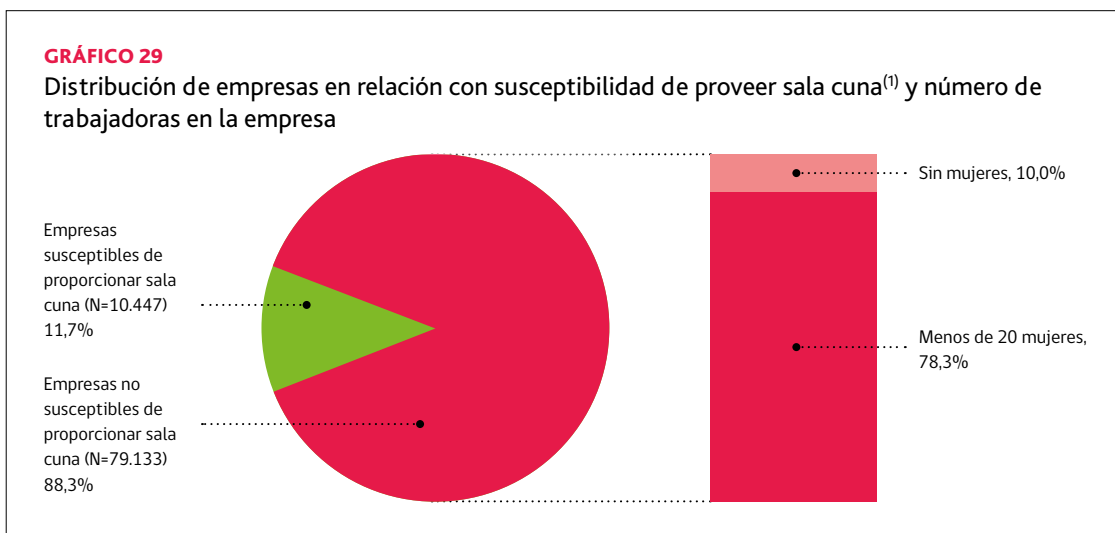
(2) Se excluyen a las microempresas y pequeñas empresas con menos de 20 trabajadoras.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

74 Avendaño, Cecilia. Conciliación trabajo-familia y mujeres: reflexiones en una perspectiva psicosocial. En Soto, Álvaro (editor). Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Santiago, Chile. 2008.

75 Cepal. Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Octubre 2012.

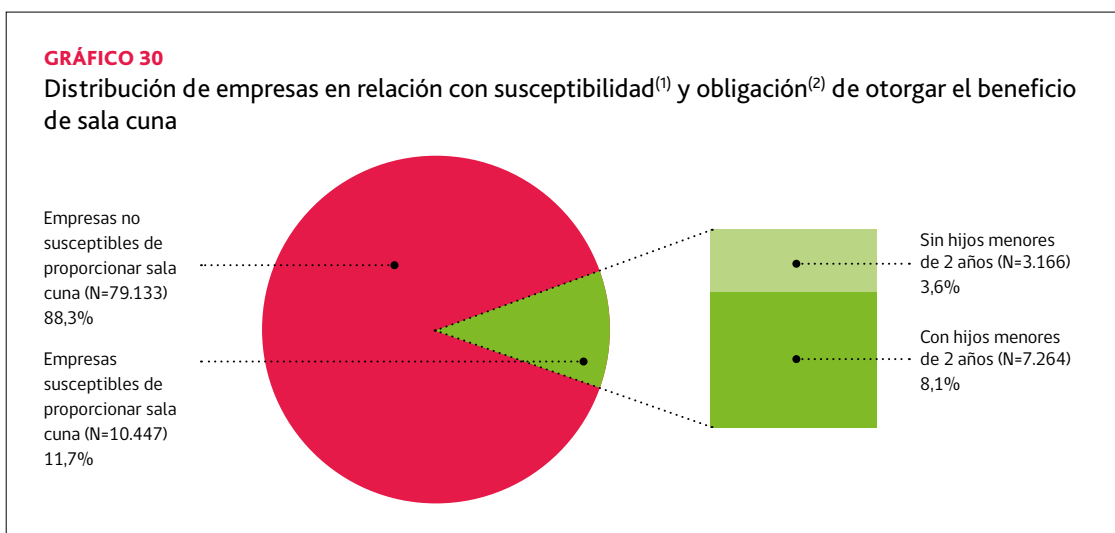
Del total restante de empresas encuestadas (88,3%), 78,3% contaban en su plantilla con menos de 20 trabajadoras y otro 10% no tenía trabajadoras, de este modo de acuerdo con el mandato legal no fueron susceptibles de proporcionar sala cuna.



Nota:

(1) Cuentan con 20 o más mujeres contratadas directamente.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



Notas:

(1) Cuentan con 20 o más mujeres contratadas directamente.

(2) Cuentan con 20 o más mujeres contratadas directamente y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).



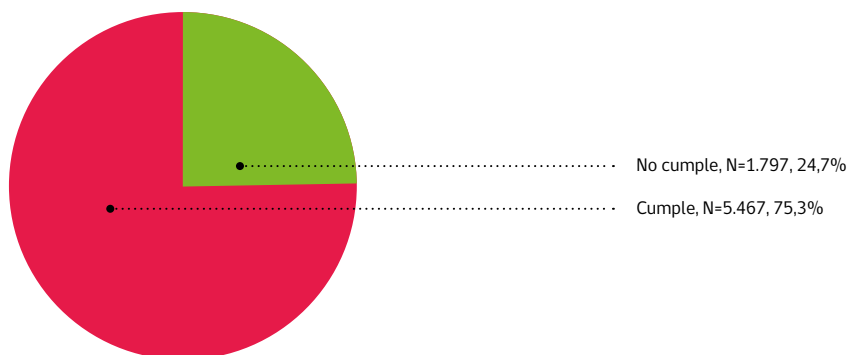
Como el ejercicio del derecho a sala cuna está determinado por la condición de que las mujeres tengan hijos menores de dos años, hay que indicar que de las 10.447 (11,7%) empresas encuestadas con obligación de proporcionarlo por tener una dotación de personal femenino de 20 o más mujeres, 7.264 (8,1%) efectivamente debieron hacerlo por ocupar trabajadoras con hijos menores de dos años. Se eximieron entonces de la obligación 3,6% de empresas (3.166), que si bien ocuparon 20 o más trabajadoras, estas no tenían hijos menores de dos años.

La encuesta constató que 75,3% de las empresas encuestadas (5.467) con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna cumplió con la norma, utilizando distintas modalidades que la ley autoriza y que más adelante se detallan. El 24,7% restante, vale decir, casi un cuarto del universo de empresas con obligación no lo hizo. Esta infracción laboral afecta a un segmento de trabajadoras en su tarea de cuidado y crianza y le suma una condición de vulnerabilidad a la situación desmedrada que como género enfrentan en el mercado de trabajo.

Las normas de protección a la maternidad no siempre son comprendidas y aceptadas por todos los empleadores, algunas fuentes reconocen la presencia de resistencias expresadas en argumentos que aluden entre otros, al encarecimiento de la mano de obra y a la limitación en la gestión de los recursos humanos en las empresas⁷⁶.

GRÁFICO 31

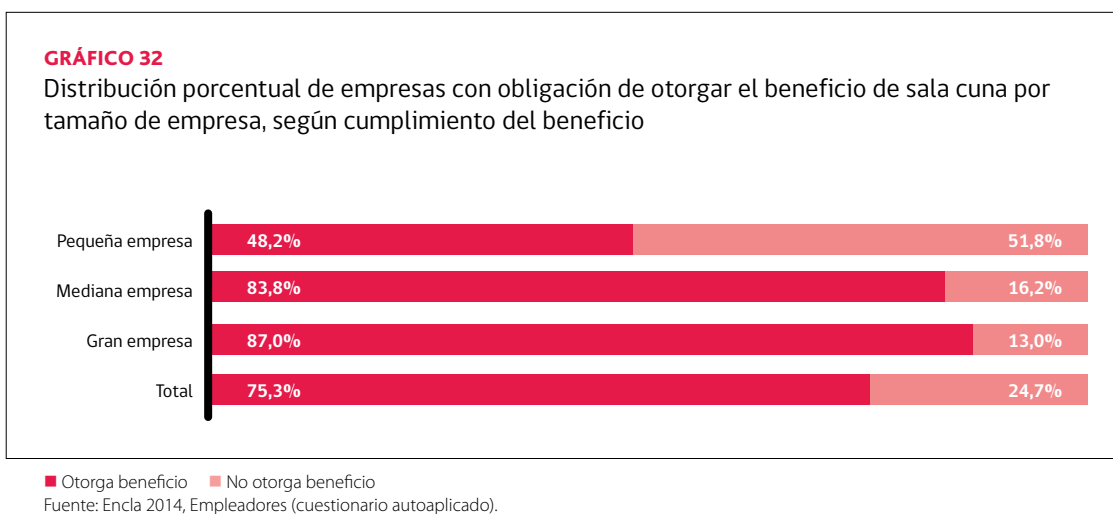
Cantidad y proporción de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

76 Casas, Lidia y Valenzuela, Ester. Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. Universidad Austral de Chile. Revista de Derecho. Vol. 25, N° 1. Valdivia, Chile. Julio 2012.

El panorama de incumplimiento de la norma según tamaño y sector de actividad económica arroja los siguientes resultados: 13% de las grandes con obligación, 16,2% de las medianas y 51,8% de las pequeñas no la respetan. Si bien frente a un derecho vulnerado no es posible exculpar a ninguna empresa, llama especialmente la atención que unidades productivas grandes y medianas incumplan, en tanto se supone conocimiento de la obligación o acceso a asesoría jurídica que pueda informarles de su responsabilidad, como también disponibilidad de recursos económicos para enfrentarla. Es igualmente preocupante que más de la mitad de las empresas pequeñas con obligación de otorgar el beneficio estén en similar condición de falta.



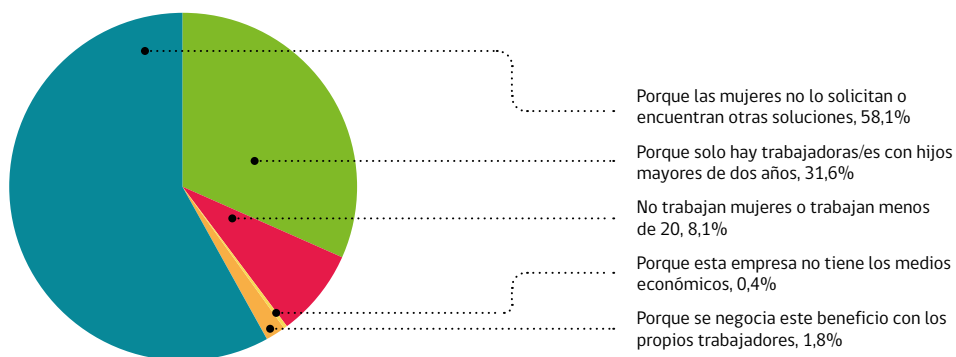
Los motivos o razones que argumentan las unidades que teniendo la obligación legal no proporcionan sala cuna a sus trabajadoras son variadas. De las 1.443 empresas (80,3%)⁷⁷ que respondieron esta consulta, 58,1% indica que las trabajadoras no lo requieren o encuentran otras soluciones; 1,8% dice que el tema lo negocian entre las partes; y 0,4% menciona la falta de medios de la empresa. Adicionalmente, otro 39,7% no entrega razones válidas, más bien con evasivas argumentan que no tienen obligación legal porque no ocupan mujeres u ocupan menos de 20 o en la empresa no hay mujeres con hijos de 2 años o menos. Esto es una falacia, pues la encuesta las tenía caracterizadas con susceptibilidad y obligación de otorgar sala cuna.

77 De 1.797 que no cumple.



GRÁFICO 33

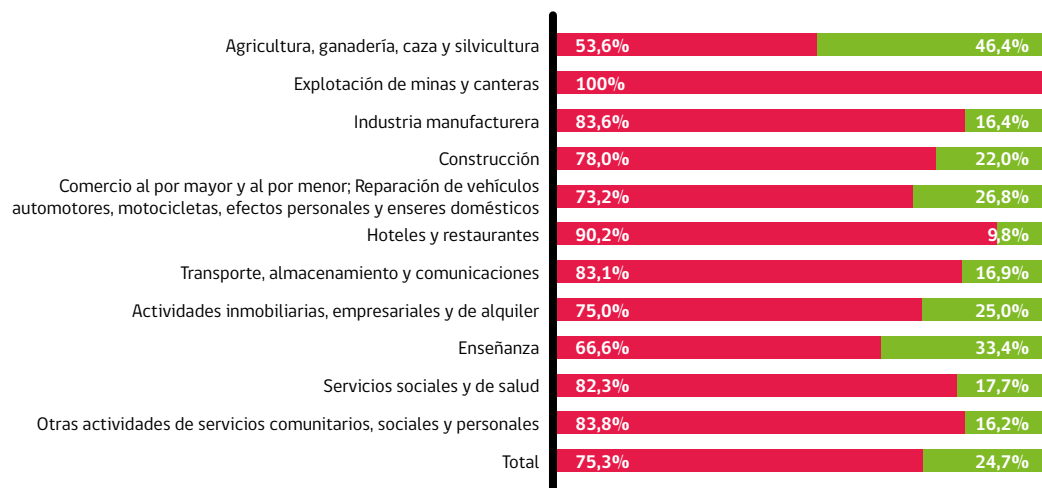
Distribución de empresas según razones por las que no proporcionan el beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades



Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

GRÁFICO 34

Distribución porcentual de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna por rama de actividad económica, según cumplimiento del beneficio⁽¹⁾



■ Otorga beneficio ■ No otorga beneficio

Nota:

(1) No se entregan datos para las ramas de actividad económica: Pesca, Suministro de electricidad, gas y agua e Intermediación financiera, pues no existen observaciones suficientes como para realizar una estimación.

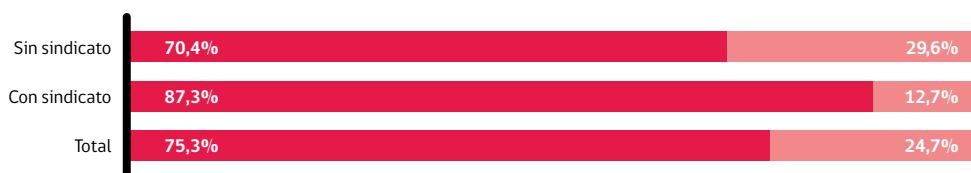
Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Las empresas encuestadas con obligación de otorgar el beneficio que exhiben mayor nivel de incumplimiento pertenecen a las ramas de actividad: Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (46,4%) y Enseñanza (33,4%). En el primer caso, prácticamente la mitad de aquellas con obligación de otorgar el beneficio incumple; y en el segundo caso, casi un tercio⁷⁸.

El otorgamiento del beneficio de sala cuna se cumple en mayor medida en aquellas empresas con obligación que tienen sindicato activo (87,3%), 16,9 p.p. superior que el porcentaje que logra en las empresas con obligación y sin sindicato (70,4%). No obstante, no puede dejar de relevarse que en 12,7% de empresas con sindicato la norma se incumple. Las explicaciones a este fenómeno pueden ser varias, desde que el universo de personas beneficiadas es pequeño y por ello no se le asigna la prioridad necesaria, hasta falta de compromiso de la organización con temas sensibles de las trabajadoras; escasa vigilancia y defensa del derecho por las bases sindicales o las dirigencias; mal comportamiento de la empresa, que a pesar de las acciones desplegadas por el sindicato no se logra revertir.

GRÁFICO 35

Distribución porcentual de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna por existencia de sindicato, según cumplimiento



■ Otorga beneficio ■ No otorga beneficio

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Como anteriormente se indicó, varias son las modalidades que la ley laboral contempla para que el empleador cumpla con el otorgamiento del derecho a sala cuna de sus trabajadoras: creando y manteniendo una sala anexa e independiente en los lugares de trabajo, construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes en sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleva a sus hijos o hijas menores de dos años.

78 Según datos de la Encla 2014, el 70,3% de los trabajadores de empresas encuestadas de la rama de actividad Enseñanza son mujeres. Ver Capítulo de este informe Características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras.



Excepcionalmente se acepta como alternativa de cumplimiento legal el otorgamiento a la trabajadora de un bono compensatorio para financiar el servicio de sala cuna. Esta modalidad debe ser acordada entre las partes y el monto del bono debe cubrir las necesidades que se espera otorgue el beneficio.

Las situaciones de excepción que consigna la norma⁷⁹ son las siguientes: no existencia de ningún establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) en la localidad donde labora la trabajadora; que la trabajadora viva separada de sus hijos y en campamentos habilitados por la empresa dueña de las faenas mineras donde se desempeñan, ubicándose estos en lugares apartados de centros urbanos; que la trabajadora preste servicios en horarios nocturnos; cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

En orden de prelación, la alternativa o modalidad más difundida para el otorgamiento del beneficio en las empresas encuestadas es la contratación en el circuito comercial de los servicios de sala cuna externa (50,1%); le siguen la entrega de un bono (39,3%); y solo un pequeño segmento indica tener sala cuna propia (8,7%). 20,3% de empresas lo otorga bajo el concepto "otra modalidad", en la que se incluyen cuidadoras en el hogar, boletas contra rendición, aporte de especies.

CUADRO 54

Porcentaje que representan las empresas⁽¹⁾ que otorgan el beneficio de sala cuna en cada una de sus modalidades, sobre el total de empresas que otorgan el beneficio a sus trabajadoras⁽²⁾

Modalidad	% sobre el total de empresas que otorgan sala cuna
Sala cuna en la empresa	8,7%
Sala cuna fuera de la empresa	50,1%
Bono para sala cuna	39,3%
Otra modalidad	20,3%

Notas:

(1) Respuesta de opción múltiple, no suma 100%.

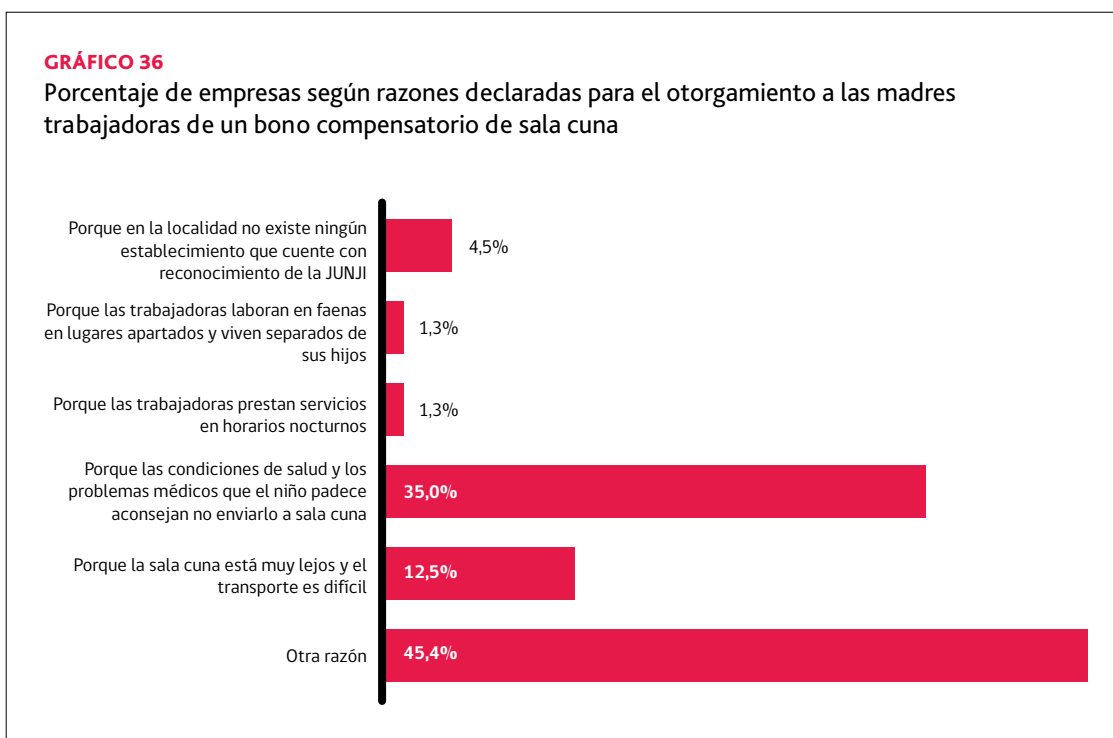
(2) Incluye empresas que no están obligadas por ley a otorgar beneficio de sala cuna pero sin embargo lo hace.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

La encuesta 2014 consultó acerca de los motivos declarados por las empresas para el otorgamiento del bono. Menos de la mitad (42,1%) esgrime alguna de las razones aceptadas en el Dictamen de la Dirección del Trabajo, a saber: condiciones de salud y problemas médicos del niño o niña (35%); inexistencia en la localidad de establecimiento con autorización de la JUNJI (4,5%); trabajadoras que prestan servicios en horarios nocturnos (1,3%); y trabajadoras que laboran en faenas mineras en lugares apartados (1,3%).

El 57,9% restante argumenta razones no contempladas en las situaciones de excepción precedentemente señaladas: la sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil (12,5%) y otras circunstancias (45,4%), por ejemplo, acuerdo de las partes, a solicitud de la trabajadora, cuidado del niño en el hogar.

Vale decir, más de la mitad de las empresas que declaran utilizar el bono como modalidad o alternativa de otorgamiento del beneficio de sala cuna no se ajustan a derecho. De este modo, al no existir un control o vigilancia de las fórmulas acordadas, podría ocurrir que aumente el porcentaje de unidades productivas que incumplen su deber de proveer sala cuna a sus trabajadoras.

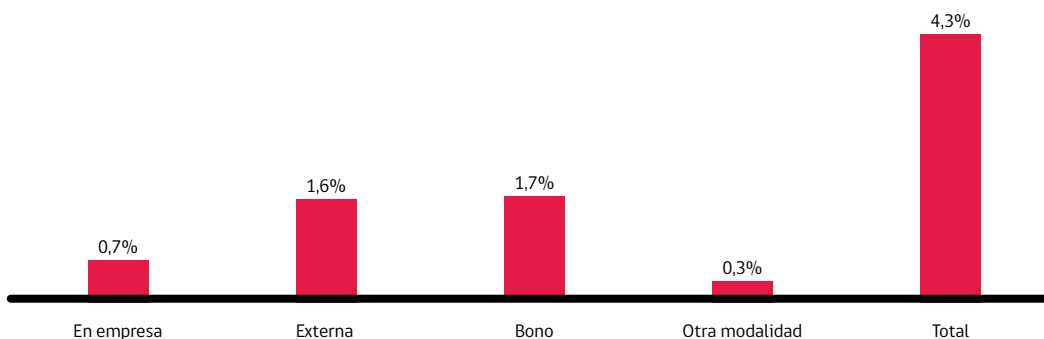


Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario empleadores).

Los datos de la Encla 2014 informan también de la proporción de trabajadoras contratadas directamente en las empresas encuestadas en el universo de trabajadoras ocupadas que se benefician del derecho a sala cuna bajo cualquiera de sus modalidades. Alcanza solo a 4,3% y la mayoría ocupa la alternativa bono y sala cuna externa (suman 3,3%).

**GRÁFICO 37**

Porcentaje que representan las trabajadoras que hacían uso de sala cuna⁽¹⁾ sobre el total de mujeres⁽²⁾, según modalidad de entrega de beneficio de sala cuna



Notas:

(1) En el momento de aplicación de la encuesta.

(2) En el denominador, esto es, en el total de mujeres de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto de la existencia de mujeres haciendo uso de sala cuna.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Finalmente, los datos muestran que no todas pero sí la mayoría de las trabajadoras que tienen hijos menores de dos años hace uso del beneficio de sala cuna (86,4%)⁸⁰. En el caso de los hombres, 2,5%⁸¹ de aquellos que tienen hijos menores de 2 años lo ocupan en alguna de sus modalidades. En general han sido beneficiados por la norma debido al fallecimiento de la madre o porque una sentencia judicial les confió el cuidado del menor.

Como lo comprueban las cifras, los servicios e infraestructura de cuidado infantil para las trabajadoras asalariadas con contrato indefinido no siempre están garantizados. A pesar de que el Código del Trabajo lo estipula como derecho, existe incumplimiento flagrante de un porcentaje de empresas y también modalidades de otorgamiento del beneficio poco claras y poco controladas. Además, por ley se restringe su alcance y cobertura: solo a aquellas mujeres ocupadas en empresas donde hay 20 trabajadoras o más.

Independientemente de lo anterior, no se puede dejar de advertir que a menudo la concepción de las medidas que contribuyen al cuidado infantil tienden más a considerar a las mujeres como un buen agente redistribuidor de recursos y beneficios en el interior de la familia, que como sujetos de derecho, a las que

80 8.207 de 9.498.

81 127 de 5.054.

hay que facilitarles las condiciones para una inserción plena en el mercado laboral⁸², lo que altera el sentido de romper brechas y avanzar en equidad.

También, la concepción de la trabajadora como única destinataria del derecho y no los padres y madres trabajadores, contribuye a perpetuar en exclusividad la responsabilidad del cuidado y la crianza en la mujer, lo que tampoco permite avanzar en tareas compartidas sin sesgo femenino o masculino.

Fuero maternal y permisos parentales

La legislación laboral estipula que las trabajadoras y trabajadores, en su condición de madres y padres, tienen derecho a fuero y permisos parentales, según corresponda.

En relación con el fuero, además de la trabajadora, el padre trabajador puede gozar de este derecho en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o durante el descanso postnatal. También pueden ser beneficiarios los solteros o viudos que adoptan un menor o una menor, desde la fecha en que el juez les confía su cuidado personal o bien otorga la tuición.

La Encla 2014 consultó a las empresas encuestadas acerca del porcentaje de trabajadoras que en el mes calendario anterior a la medición gozaban de este beneficio, verificando que alcanzó a 5,1% (80.659) del total de mujeres contratadas directamente.

CUADRO 55

Cantidad y porcentaje⁽¹⁾ de trabajadoras que en el último mes⁽²⁾ hicieron uso del fuero maternal, por tamaño de empresa

Tamaño	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	5.563	6,4%
Pequeña empresa	14.789	5,6%
Mediana empresa	16.806	5,6%
Gran empresa	43.501	4,7%
Total	80.659	5,1%

Notas:

(1) Porcentajes calculados en relación con el total de mujeres contratadas directamente en la empresa, en cada categoría de tamaño de empresa.

(2) Anterior a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

82 Bravo, Loreto. Algunas tendencias sobre autonomía personal y familia en Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. Documento de trabajo. Corporación Humanas. Sin fecha.



Según el tamaño de la empresa no se observan diferencias mayores entre los segmentos, solo en el caso de las microempresas se eleva a 6,4%, 1,3 p.p. por sobre el promedio general.

La encuesta también capturó datos respecto de la cantidad y porcentaje de padres trabajadores que en el mes anterior a la aplicación de la consulta hacían uso del permiso postnatal parental. Como determina la ley, si ambos padres son trabajadores, la madre puede transferir al padre el uso del permiso postnatal parental a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique.

En promedio solo 0,2% de padres (4.085) obtuvo el beneficio. Este porcentaje se calculó en relación con el total de hombres contratados directamente en las empresas. Cruzado el dato por tamaño, es igualmente bajo para todos los segmentos.

CUADRO 56

Cantidad y porcentaje⁽¹⁾ de padres trabajadores que en el último mes⁽²⁾ tuvieron permiso postnatal parental, por tamaño de empresa

Tamaño	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	432	0,3%
Pequeña empresa	1.739	0,3%
Mediana empresa	1.227	0,2%
Gran empresa	686	0,1%
Total	4.085	0,2%

Notas:

(1) Porcentajes calculados en relación con el total de hombres contratados directamente en la empresa, en cada categoría de tamaño de empresa.

(2) Anterior a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2014, Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Pese al importante avance que en el 2011 significó la promulgación de la ley de Permiso Postnatal Parental, las cifras muestran una adopción claramente insuficiente. Se esperaba que esta iniciativa legal contribuyera a facilitar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado compartido de los recién nacidos, así como en el ejercicio efectivo de una paternidad más cotidiana. Esto es fundamental para avanzar en el cambio de actitudes y comportamientos sociales favorables a la igualdad y para conseguir un reparto más justo de las obligaciones familiares, sin embargo ello se habría visto dificultado por factores culturales, por el propio contexto sociolaboral y por algunas características del diseño del permiso⁸³.

83 Lupica, Carina. Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. Cepal. Serie Asuntos de Género N° 126. Santiago, Chile. Abril 2015.

En este último aspecto, además de las consideraciones del impacto económico que puede tener para el ingreso de la familia el hecho que el permiso lo tome el padre o la madre, se señala que la situación de que el periodo de descanso coincida con el de lactancia favorece la tendencia a que lo use la madre; asimismo, debido a la facultad que tiene ella a decidir traspasarlo o no traspasarlo al padre, lo deja cautivo a su voluntad. Como iniciativa alternativa e innovadora se habla cada vez más de la necesidad de un postnatal masculino efectivo, que no esté sujeto a condicionantes y que no sea transferible. Un derecho del padre trabajador, que si no lo ejerce lo pierde⁸⁴.

El papel de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad

La negociación colectiva es un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el trabajo, por su medio pueden asegurarse algunas precondiciones básicas para la igualdad de derechos y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, a remuneraciones equitativas, a capacitación, a promoción laboral y también puede contribuir a que se establezcan condiciones similares para el ejercicio y respeto de los derechos de maternidad y de paternidad.

La Encla 2014 informa que 22,1% de las empresas⁸⁵ encuestadas con instrumento colectivo vigente pactaron en el último proceso de negociación beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación.

CUADRO 57

Cantidad y porcentaje de empresas con instrumento colectivo vigente que en la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato

¿Fueron incluidos beneficios?	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)		Trabajadores (empresas sin sindicato)		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	820	22,5%	143	20,2%	963	22,1%
No	2.821	77,5%	273	38,6%	3.095	71,1%
No Sabe	0	0,0%	292	41,2%	292	6,7%
Total	3.641	100,0%	709	100,0%	4.350	100,0%

Fuente: Encla 2014, Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

84 *El Mercurio*. La cifra negra del posnatal. Revista Ya N° 1674. 20 octubre 2015. Pág. 24.

85 15.147 empresas del universo encuestado por la Encla 2014 negociaron colectivamente en los últimos cinco años (16,9%) y 5.214 tienen instrumento colectivo vigente (5,8% del total). Dirección del Trabajo (2015). *Op cit*. Pág 182 y 185.



Similares proporciones representan las empresas en que sindicatos actualmente vigentes negociaron cláusulas de maternidad (22,5%), como aquellas en que lo hicieron grupos negociadores o sindicatos que, al momento de la aplicación de la encuesta, permanecían inactivos (20,2%). Vale decir, según los datos de la encuesta, el carácter del agente negociador no determinaría el mayor o menor éxito en el logro de estas cláusulas.

Los beneficios adicionales por maternidad fueron obtenidos en mayor proporción en empresas pequeñas y grandes (26,2% y 25,9%, respectivamente). Es importante relevar que las grandes tienen un contingente de personal femenino cuantitativamente significativo (41,1% del total de trabajadores del segmento), lo que podría otorgar una mayor fuerza reivindicativa a las demandas por derechos maternales. No es el caso de las pequeñas donde este porcentaje solo alcanza 32,2%⁸⁶.

CUADRO 58

Cantidad y porcentaje de empresas con instrumento colectivo vigente según si la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, por tamaño de empresa⁽¹⁾

Tamaño de empresa	Se obtuvo beneficio	No se obtuvo beneficio	Total
Pequeña Empresa	26,2%	73,8%	100,0%
Mediana Empresa	20,9%	79,1%	100,0%
Gran Empresa	25,9%	74,1%	100,0%
Total	23,7%	76,3%	100,0%

Nota:

(1) No se entregan datos para la Microempresa, pues no existen observaciones suficientes por tamaño de empresa, como para realizar una estimación. Tampoco se entregan datos para la categoría "No sabe", pues no existen observaciones suficientes por tamaño de empresa, como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2014, Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

También los beneficios de maternidad por negociación colectiva se obtuvieron de manera más frecuente en empresas feminizadas (30,6%), con una diferencia de 12,7 p.p. con las no feminizadas (17,9%), lo que puede estar señalando que cuando la dotación de personal o muy probablemente la membresía sindical tiene una composición mayoritariamente femenina no solo aumenta el interés por darle centralidad al tema, sino también las demandas pueden ser argumentadas y defendidas con información y convicción.

86 Las microempresas tienen 38,5% de dotación femenina y las medianas 36,5%. Ver Capítulo de este informe Características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras.

GRÁFICO 38

Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes⁽¹⁾, según si la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, por feminización de la empresa⁽²⁾



■ Se obtuvo beneficio ■ No se obtuvo beneficio ■ No sabe si se obtuvo beneficio

Notas:

(1) A la fecha en que se aplicó la encuesta.

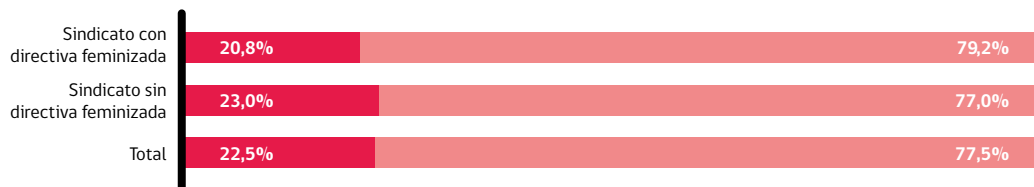
(2) Empresa feminizada: aquella en que más del 50% de su personal contratado directamente es femenino.

Fuente: Encla 2014, Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

No obstante esta apreciación que puede parecer bastante obvia, los datos expuestos en el gráfico siguiente indican que cuando las directivas están integradas mayoritariamente por trabajadoras (sindicatos con directiva feminizada), no necesariamente aumenta el porcentaje de empresas con instrumentos colectivos que contienen cláusulas de maternidad (20,8%). Más sindicatos sin directiva feminizada lograron en su última negociación incluir beneficios maternales (23%).

GRÁFICO 39

Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes⁽¹⁾, según si la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, por feminización de la directiva sindical^{(2) (3)}



■ Se obtuvo beneficio ■ No se obtuvo beneficio

Notas:

(1) A la fecha en que se aplicó la encuesta.

(2) Sindicato con directiva feminizada: empresa en que más del 50% de los miembros de la directiva del sindicato entrevistado son mujeres.

(3) Porcentajes calculados en relación con las empresas en que existe Sindicato.

Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales.

Conclusiones

La Encla 2014 entrega un panorama general de la situación laboral que tienen trabajadores y trabajadoras en las empresas encuestadas, tanto en lo referente a sus formas de inserción como a materias de condiciones de trabajo y de relaciones laborales. De los diversos aspectos analizados en el presente informe se rescatan algunas de las principales evidencias que el análisis aporta.

1. Las mujeres constituyen una baja proporción en el total de trabajadores de las empresas encuestadas (38,2%), mientras que los hombres alcanzan el 61,8%. Debido al carácter de la encuesta (no es una encuesta de empleo y su unidad muestral son empresas y no personas), no es posible calcular tasas de participación. No obstante, resulta importante señalar que a nivel país las cifras indican que la participación de los hombres en la fuerza laboral alcanza 71,3% (2015)⁸⁷ y la de las mujeres 48,7% (2015)⁸⁸. Las mujeres han aumentado su presencia en la actividad laboral en los últimos decenios; estimaciones para 1990 señalaban una tasa de 36,7%. Los hombres, en cambio, la han mantenido en cifras aproximadas sobre 70%; las mismas estimaciones citadas mostraban en 1990 una tasa de 75,4%⁸⁹. Puede concluirse, entonces, que a pesar de los avances, la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral es desigual, y también es diferente, como se verá en los puntos siguientes; dicho de otro modo, la presencia de las mujeres en el trabajo remunerado valorado y visible es inferior a la de los hombres.
2. La Encla 2014 permite confirmar la existencia de segregación ocupacional en nuestro mercado de trabajo. Mientras los trabajadores tienen presencia en proporciones bastante parejas en la mayoría de las ramas de actividad económica, las mujeres se concentran en dos sectores: Servicios sociales y de salud (76,6%) y Enseñanza (70,3%). Esta situación configura desigualdades en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres: los hombres, a menudo no solo se integran

87 INE (2015b). *Op cit.*

88 *Ibíd.*

89 Naciones Unidas. Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas. Estadísticas e indicadores sociales. Nueva York. 1995.



a sectores con mayores ingresos, sino también pueden llegar a desempeñar puestos de mayor jerarquía⁹⁰. En sintonía con lo anterior, la Encla corrobora que las empresas feminizadas (27,8% en el total encuestado), vale decir, aquellas en las que más de 50% de sus trabajadores son mujeres, se concentran en los sectores mencionados (Servicios sociales y de salud y Enseñanza), mientras que las empresas no feminizadas (o “masculinizadas”) forman parte prioritariamente de los sectores Suministro de electricidad, gas y agua (no hay empresas feminizadas) y Explotación de minas y canteras.

3. Desde el punto de vista de las formas de inserción laboral, se observa que un mayor porcentaje de trabajadoras (77,3%) que de trabajadores (73,1%) poseen contrato indefinido. No obstante lo anterior, también más mujeres que hombres tienen contrato a plazo fijo (13,5%) y a honorarios (1,6%). Por su parte, los trabajadores (14,2%) establecen más contratos por obra o faena que las trabajadoras (7,4%). De este modo, sobre 20% de trabajadores (25,4% de hombres y 20,9% de mujeres) de las empresas encuestadas experimentan una condición laboral flexible en sus puestos de trabajo y, muy posiblemente, limitaciones en su acceso a derechos laborales (por ejemplo, indemnización por años de servicio, previsión continua, protección a la maternidad, libertad sindical, etcétera). La flexibilización del mercado laboral conlleva cambios en las condiciones laborales, impacta a trabajadores y trabajadoras, pero manifiesta especificidades. Por ejemplo, uno de los casos más emblemáticos es el de las trabajadoras que se ocupan en actividades agrícolas, que tienen una condición más desfavorable que los hombres que se ocupan en dicha actividad. En contratos indefinidos, la brecha entre ambos segmentos alcanza 20,5 p.p. en perjuicio de las mujeres. Dicho de otro modo, 58,3% de las trabajadoras agrícolas de empresas encuestadas tienen situaciones contractuales temporales, mientras solamente están en dicha condición el 37,9% de los trabajadores.
4. Uno de los cambios fundamentales que ha experimentado el mercado laboral es la flexibilidad de los sistemas de contratación. La subcontratación y el suministro de trabajadores permanecen en el tiempo como estrategia económica y laboral de las empresas, principalmente grandes. La Encla 2014 muestra que la realidad de hombres y mujeres en las unidades consultadas es distinta. La subcontratación tiene un sello masculino; más hombres (86,0%) que mujeres (14,0%) se contratan bajo esta modalidad de externalización, mientras que en el suministro (aun cuando es bastante reducido como fenómeno) hay más presencia femenina (60,4%). Asimismo, más hombres que mujeres subcontratados desempeñan una actividad del giro principal de la empresa; las mujeres se concentran en la ejecución de funciones anexas, de apoyo, lo que aumenta la vulnerabilidad de su estatus. En el sector Enseñanza y Hoteles y restaurantes es

90 Acerca de esta materia existe abundante información. Por ejemplo ver: Cárdenas, Ana. Mujeres y poder: participación en espacios de decisión. UDP-ICSO. Santiago, Chile. Enero 2013; *La Tercera*. Mujeres son mayoría en el gobierno, pero en cargos de menor rango. Sección Temas de hoy. Págs. 2 y 3. 3 enero 2016.

donde las trabajadoras subcontratadas se ocupan mayoritariamente (90,2% y 62,5% de las subcontratadas, respectivamente).

5. Las mujeres perciben, como producto de su ocupación principal, un ingreso bruto promedio usualmente inferior al de sus pares hombres. Este, además, tiene mucha cercanía con el piso salarial correspondiente al ingreso mínimo mensual legal (IMM). Así, una de las diferencias más notables entre hombres y mujeres en relación con su inserción laboral se manifiesta precisamente en la disparidad de ingresos que obtienen por los trabajos que desempeñan. La Encla 2014 muestra con meridiana claridad que en las unidades encuestadas la proporción de mujeres que perciben remuneraciones brutas inferiores es mayor a la proporción de hombres. Mientras 27,4% de los hombres recibe ingresos de hasta \$ 315.000, el 40,6% de las mujeres se ubica en dicho nivel; y según el tramo de remuneraciones es más elevado, la brecha hombre-mujer en perjuicio de las mujeres aumenta. Sobre \$ 630.000 la presencia de trabajadoras desciende: 36,7% de hombres perciben dichos montos y solo 27,6% de mujeres. Este fenómeno ocurre en unidades de todos los tamaños. En las que forman parte de actividades económicas que tienen una dotación femenina importante, obtienen en general remuneraciones de montos equivalentes a los tramos más bajos (Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Hoteles y restaurantes). Lo contrario ocurre en las empresas con ocupados principalmente del sexo masculino, donde las remuneraciones son más elevadas (y también las de las trabajadoras) (Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas y agua). Pero en todos los países ocurre esto; las mujeres reciben remuneraciones inferiores a las de los hombres, y ni un mayor nivel de escolaridad ni una inserción en categoría ocupacional de "mayor jerarquía" consiguen contrarrestar razonable y consistentemente esta situación. Se han dado explicaciones a este fenómeno, pero todas han sido relativizadas⁹¹. Distintos estudios han establecido que a igualdad de ocupación, de experiencia y educación, las diferencias persisten, situación que se explicaría más bien por una discriminación basada en aspectos de tipo cultural: se continuaría considerando el trabajo de la mujer fuera del hogar como un complemento al trabajo del hombre, como un segundo ingreso, aseverándose que el ámbito propiamente femenino sería el trabajo no remunerado en el hogar. Vale decir, prejuicios asociados a la división sexual del trabajo y el rol tradicional de las mujeres contribuyen a explicar la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Esta discriminación salarial incide negativamente no solo en las posibilidades de muchas trabajadoras de obtener ingresos razonables, sino también, seguramente, en aumentar la participación femenina en el mercado laboral⁹².

91 Entre otras, los menores niveles educacionales de las mujeres, sus responsabilidades domésticas y de cuidado de hijos, las jornadas parciales que ellas preferirían y el tipo de puestos en que ellas se insertan, que en general son de menor responsabilidad y nivel. Arriagada, Irma. Transformaciones del trabajo femenino urbano. Revista Cepal N° 53. Santiago, Chile. Agosto 1994.

92 El Segundo Barómetro Mujer y Trabajo 2009 señaló que uno de los factores que frenan la incorporación de las mujeres al mercado laboral son los sueldos bajos. Este haría económicamente inconveniente la inserción. 51% de las encuestadas respondió de este modo. ComunidadMujer-Datavoz-OIT. www.ipsnoticias.net



6. El tema de la jornada laboral conecta de manera directa con las responsabilidades y el reparto de la carga doméstica de trabajadores y trabajadoras. Para la mayoría de las mujeres, la familia y el trabajo están permanentemente relacionados y les implica extender, algunos dicen, de manera “interminable” los horarios de trabajo; por ello se reconoce y se acepta como efectiva la doble jornada de las trabajadoras. Resulta interesante señalar que, pese a los cambios producidos en el país en las últimas décadas, no se han alterado significativamente, ni en la práctica ni en el imaginario social, los roles atribuidos a mujeres y hombres y, en consecuencia, no se ha avanzado en una división más igualitaria del tiempo de trabajo pagado y no pagado entre los sexos. Así, la solución de las tensiones entre ámbito laboral y familiar sigue estando casi exclusivamente en manos de las mujeres. Los datos de la Encla 2014 permiten señalar que si bien sobre el 80% de los trabajadores de empresas encuestadas ejecutan jornadas ordinarias de trabajo, las mujeres (11,7%) tienen una asociación privilegiada con la jornada parcial (hasta 30 horas semanales), prácticamente triplican el porcentaje de hombres (4,3%). El fomento de las jornadas parciales es un contenido de política pública propuesto por algunos organismos como la OCDE. Aun cuando puede sintonizar con la demanda de algunas trabajadoras, en tanto les permite hacer combinaciones con el trabajo doméstico y familiar, habría que indagar cuánto se acompaña de condiciones adecuadas de protección y retribución salarial.
7. Para lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo, para ser más productivo/a, para obtener una mejor remuneración y para acceder a puestos de mayor responsabilidad, es fundamental el acceso a capacitación laboral. Constituye una materia respecto de la cual, en general, se reconoce ausencia de equidad entre hombres y mujeres. Las cifras de la Encla 2014 objetivan la situación en las empresas encuestadas: del 26,3% de ocupados que fueron capacitados por las empresas encuestadas, 41,5% correspondió a mujeres y 58,5% a hombres. En las empresas feminizadas es donde ellas alcanzan una participación mayor: 71,4% de las capacitadas son mujeres. Si bien el acceso numérico es importante, también lo son otros factores, como por ejemplo, si las mujeres llegan a los programas en igualdad de condiciones; si los horarios son adecuados y facilitadores⁹³; si la selección de los contenidos o materias no es sexista, en el sentido que igualmente hombres y mujeres pueden postular a ellos, etcétera. A menudo, las actividades de capacitación son asumidas con un criterio de “neutralidad de género”, y ello no necesariamente garantiza resultados equitativos. La encuesta incursionó en el factor horario y bonos compensatorios para cuidado infantil. En lo primero se detectó que el 67,8% de las unidades realizaron las actividades dentro de la jornada de trabajo, lo que es un elemento positivo y el bono solo fue cancelado por 0,9% de las unidades que las hicieron fuera de la jornada de trabajo. En la plana directiva es mayor la brecha entre capacitados hombres y mujeres (62,2% versus 37,8%), ello confirma que las inequidades son mayores en los estratos superiores de la pirámide ocupacional.

93 El factor horario en el caso de las mujeres es muy central. La jornada “interminable” que la mayoría debe cumplir (trabajo remunerado-trabajo doméstico) puede hacerles difícil participar en programas de capacitación fuera de las horas laborales.

8. La segmentación de los puestos de trabajo que lleva a que las mujeres se desempeñen en actividades que son prolongación del trabajo doméstico y que por tanto tienen poco prestigio, escasas posibilidades de promoción y son desvalorizadas, situación que se traduce en pagos reducidos, obviamente genera insatisfacción, desmotivación, baja autoestima, todos ellos obstáculos básicos para la salud en el trabajo. Determinadas labores feminizadas presuponen exigencias emocionales y afectivas que se convierten en riesgos invisibles, que dan origen a problemas de estrés y ansiedad (29% de las empresas feminizadas encuestadas lo declaran). Asimismo, el hecho de que en el ámbito privado la responsabilidad sobre los miembros de la familia y el hogar siga recayendo principalmente en las mujeres provoca la “doble jornada”, que supone, además de la sobrecarga de trabajo, limitaciones para el desarrollo de competencias laborales. Los hombres enfrentan riesgos más asociados con la seguridad e higiene: aspectos mecánicos, ergonómicos, el 25% a 30% de las empresas no feminizadas así lo informan, los que generan principalmente heridas, cortes, caídas, de ocurrencia en aproximadamente el 25% a 35% de las empresas no feminizadas. De este modo, cuando se trata de valorar los riesgos para diseñar medidas de prevención debiera tenerse en cuenta la exposición diferencial de hombres y mujeres a los distintos factores de riesgo, de forma que las medidas preventivas y correctivas incorporen sus necesidades específicas. Usualmente, los métodos, los indicadores y los criterios que se aplican tratan a la población trabajadora desde una falsa homogeneidad basada en el modelo masculino. Por ello parece central impulsar la presencia de mujeres en comités de seguridad y salud e integrar la variable género en la génesis de cada decisión, práctica o resolución que se enuncie e implemente. Este es también un campo para la acción sindical.
9. Si bien los antecedentes que proporciona la Encla 2014 son indicativos de una menor presencia de mujeres en las organizaciones sindicales de las empresas encuestadas (43,6%), hay que reconocer que su membresía se desenvuelve en un contexto marcado por el claro predominio masculino, tanto en las bases (56,4%) como en la dirigencia sindical (69,0%). Este desigual acceso de las mujeres a instancias organizativas y de poder afecta la integración en las agendas sindicales y en los instrumentos colectivos de sus demandas: remuneraciones, jornada, acceso a capacitación, conciliación vida familiar y trabajo. A pesar de que en el último tiempo han habido avances y distintas organizaciones comienzan a integrar las temáticas, no cabe duda que todavía operan resistencias culturales y estructurales, de las que son portadores hombres y mujeres.
10. En materia de negociación colectiva, la Encla 2014 solo aporta antecedentes respecto del desarrollo de procesos negociadores en empresas feminizadas y no feminizadas, sin desagregar las cifras por sexo. Se constata que en los últimos cinco años son pocas las empresas encuestadas involucradas (16,9%), pero no puede dejar de enfatizarse que la negociación colectiva es un instrumento poderoso que puede contribuir a establecer parámetros de equidad: salarios iguales para trabajos de igual valor, condiciones similares para el ejercicio de la maternidad y de



la paternidad, acceso a puestos de mando, etcétera. Para la efectiva incorporación de los temas de género en la negociación colectiva se requieren varios prerequisites: a) que estén presentes en todos los momentos del proceso y sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no solo de las mujeres); b) además de otorgarles prioridad, es necesario que los/as dirigentes que participan de las comisiones negociadoras estén capacitados para la defensa y argumentación de las demandas relativas a género; c) aumentar la presencia de mujeres entre los negociadores, lo que implica aumentar su representatividad en las direcciones sindicales⁹⁴.

11. La Encla aporta datos concernientes al derecho a sala cuna. Solo 11,7% de las empresas encuestadas tiene esta obligación legal (poseen una dotación de 20 o más trabajadoras) y 87,8% son de tamaño grande, 56,9% mediano y 7% pequeño. De estas unidades 8,1% debió efectivamente brindarlo por ocupar trabajadoras con hijos de menos de dos años. De ellas, un porcentaje importante (75,3%) cumple con la obligación legal y otro 24,7% no cumple. En el total de empresas encuestadas la proporción de aquellas con trabajadoras haciendo uso del beneficio de sala cuna, en cualquiera de sus modalidades, alcanza 4,3%. La conclusión clara es, entonces, que es muy baja la cobertura real del beneficio. Una de las diferencias más importantes en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres está vinculada justamente a la actividad reproductiva. La procreación y crianza de los hijos determina inequidades que perjudican a las mujeres y sobre todo a aquellas de estratos socioeconómicos de menores ingresos. Las familias que pueden afrontar el costo de contratar servicios de cuidado tienen más posibilidades de elegir la combinación de trabajo y responsabilidad entre los miembros; por el contrario, las familias de bajos ingresos no pueden contratar servicios de cuidado, esto produce frecuentemente que la mujer no se inserte en el mercado laboral o tenga una inserción intermitente y una trayectoria laboral precaria y deficiente⁹⁵. Por su parte, como lo comprueban las cifras, los servicios e infraestructura de cuidado infantil para las trabajadoras asalariadas con contrato indefinido no siempre están garantizados. A pesar de la existencia de la ley, el cumplimiento de las empresas es restringido, como también se restringe por ley el alcance y cobertura. Ante estos problemas, algunas voces sostienen que el derecho debiera ampliarse al conjunto de la población, independientemente del estatus laboral de la persona, para ello es imperioso promover políticas públicas. También en relación con el permiso postnatal parental, solo 0,2% de los padres obtuvo el beneficio en el mes anterior a la aplicación de la encuesta, lo que revela que la corresponsabilidad no opera. Esto también demanda de una política intencionada que otorgue a los padres mayor equidad en sus deberes y derechos de crianza.

94 Estrella Díaz (2009). *Op cit.*

95 Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género. Informe regional de derechos humanos y justicia de género. 2008. Pág. 177.

12. El análisis de los resultados de la Encla con una mirada de género permite verificar inequidades y brechas en el mercado de trabajo, que son expresión de situaciones de desigualdad y discriminación que tienen profundas raíces culturales. Este fenómeno no es privativo de nuestro país ni de nuestro mercado laboral, cruza de manera similar a muchas otras realidades. Lo importante es visibilizar las falencias y asumir en una estrategia de desarrollo económico con equidad, el avance en la igualdad de oportunidades y en la igualdad de derechos. El desarrollo no puede desperdiciar el aporte potencial de las mujeres y tampoco puede ser calificado de equitativo si sus frutos no llegan a ellas por igual. El diseño y la aplicación de políticas pertinentes desde el Estado, desde las propias empresas y desde los sindicatos, se concluye como desafío central para el cambio.

13. Finalmente, es importante relevar la utilidad de la Encla como instrumento para el conocimiento y análisis de las relaciones laborales, en tanto permite avanzar en la actualización de un diagnóstico, visibilizar tendencias, confirmar constataciones teórico-prácticas realizadas por investigadores y abrir hipótesis de trabajo que pueden ser útiles para nuevos estudios y para orientar medidas y acciones de política pública.

Bibliografía

Alario, Milagros, Pascual, Henar y Baraja, Eugenio. Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León. Departamento de Geografía, Universidad de Valladolid. Boletín de A.G. E. Nº 50. 2009.

América Economía. ¿Sabía que en 118 años las mujeres ganarían igual que los hombres? 30 noviembre 2015. www.americaeconomia.com

Arriagada, Irma. Transformaciones del trabajo femenino urbano. Revista Cepal Nº 53. Santiago, Chile. Agosto 1994.

Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género. Informe regional de derechos humanos y justicia de género. 2008.

Atal, Juan Pablo, Ñopo, Hugo y Winder, Natalia. Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina. BID. Washington, D.C. 2009.

Avendaño, Cecilia. Conciliación trabajo-familia y mujeres: reflexiones en una perspectiva psicosocial. En Soto, Álvaro (editor). Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Santiago, Chile. 2008.

Banco Mundial. *World Development Indicators: Distribution of income or consumption*. 2014. <http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI>.

Bravo, Loreto. Algunas tendencias sobre autonomía personal y familia en Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. Documento de trabajo. Corporación Humanas. Sin fecha.

Caamaño, Eduardo. Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Revista de Derecho Nº 33. Valparaíso, Chile. Diciembre 2009.

Cárdenas, Ana. Mujeres y poder: participación en espacios de decisión. UDP-ICSO. Santiago, Chile. Enero 2013.

Casas, Lidia y Valenzuela, Ester. Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. Universidad Austral de Chile. Revista de Derecho. Vol. 25, Nº 1. Valdivia, Chile. Julio 2012.

Cedrola, Gerardo. Un enfoque desde la teoría del conflicto. www.fder.edu.uy



Cepal. Estudio económico de América Latina y el Caribe 2014: desafíos para la sostenibilidad del crecimiento en un nuevo contexto externo. Agosto 2014 (Capítulo Chile es.pdf).

Cepal. Matriz de análisis para la identificación de políticas justas de igualdad de género. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Octubre 2012.

Cepal. Mujeres y nuevas tecnologías. División de Desarrollo Social. Unidad Mujer y Desarrollo N° 6. Noviembre 1990.

ComunidadMujer-Datavoz-OIT. Segundo Barómetro Mujer y Trabajo 2009. www.ipsnoticias.net

Cuberes, David y Teignier, Marc. *Aggregate effects of gender gaps in the labor market: a quantitative estimate*. Clark University y Universitat de Barcelona. Julio 2015.

Díaz, Estrella. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 55. Mayo 2015.

Díaz, Estrella. Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N° 49. Febrero 2014.

Díaz, Estrella. Operarios y operarias de plantas de proceso industria del salmón: Estudio de remuneraciones. Región de Los Lagos. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Aportes al Debate Laboral N° 22. Agosto 2009.

Díaz, Estrella. Industria del salmón: Negociación colectiva y equidad de género. Oxfam. Santiago, Chile. Junio 2009.

Dirección del Trabajo. Encla 2014. Informe de resultados. Octava encuesta laboral. Diciembre 2015.

Dirección del Trabajo. Compendio Estadístico 2014. Capítulo Organizaciones Sindicales.

Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas 1990-2013.

Dirección del Trabajo. Encla 2011. Informe de resultados. Séptima encuesta laboral. Diciembre 2012.

El Mercurio. La cifra negra del posnatal. Revista Ya N° 1674. 20 octubre 2015. Pág. 24.

El Mercurio. Desigualdad en países de la OCDE. www.emol.com/especiales/2015/economia/desigualdad/graficos.asp

El Mercurio. Sueldos de hombres son 20% mayores a los que se pagan a las mujeres en Chile. Sección Economía y Negocios. B6. 22 septiembre 2014.

Fuller, Norma. Identidades en tránsito: femineidad y masculinidad en el Perú actual. Ponencia a Seminario Internacional Género en el Área Andina. Lima. 2004.

INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Trimestre septiembre-noviembre 2015b.

INE. Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales. Santiago, Chile. Enero 2015a.

INE. Encuesta exploratoria de uso del tiempo en el Gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres? Santiago, Chile. Mayo 2009.

La Tercera. El retroceso de las chilenas en 2015. Sección Opinión. Pág. 6. 21 enero 2016.

La Tercera. Mujeres son mayoría en el gobierno, pero en cargos de menor rango. Sección Temas de hoy. Pág. 2 y 3. 3 enero 2016.

La Tercera. Chile es sexto país Oede con menor participación laboral femenina. Sección Temas de hoy. Pág. 4. 8 marzo 2015.

Lucena, Héctor. El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En Enrique de la Garza Toledo (coordinador). Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Colegio de México, Flacso, Universidad Autónoma Metropolitana, FCE. México D.F. 2000.

López, Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En Ensignia, Jaime (editor). Mitos y realidades del mercado laboral chileno. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile. Mayo 2005.

Lupica, Carina. Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres. Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. Cepal. Serie Asuntos de Género N° 126. Santiago, Chile. Abril 2015.

Lupica, Carina. Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Cepal. Serie Asuntos de Género. Marzo 2015.

Naciones Unidas. Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas. Estadísticas e indicadores sociales. Nueva York. 1995.

OCDE. Mejores políticas para el desarrollo. Perspectivas OCDE sobre Chile. 2011.

OIT. Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Santiago de Chile. 2010.

OIT. Competencias y emprendimiento: reducir la brecha tecnológica y las desigualdades de género. Marzo 2008.

Perticará, Marcela. Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes. Informe final. Proyecto Innova-BID Chile. 2009.

PNUD. Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010. Santiago, Chile. Marzo 2010.

Rangel, Marta. Negociación colectiva y equidad de género en Chile. OIT. Santiago, Chile. Septiembre 2002.



Rico, Nieves. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Naciones Unidas. Serie Mujer y Desarrollo Nº 13 (LC/L. 767). Santiago de Chile. 1993.

Scott, Joan. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas, Marta (compiladora). El género, la construcción cultural de la diferencia sexual. UNAM. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa. México. 1997.

Selamé, Teresa. Mujeres, brechas de equidad y mercado de trabajo. Chile. OIT/PNUD. 2004.

Supiot, Alain. Crítica del derecho del trabajo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios. Madrid. 1996.

World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2015.

Zipcioglu, Patricia. La fragilidad de la cuestión social. Lavboratorio/n line. Revista de Estudios sobre Cambio Social. Año IV, número 14. Argentina. Invierno 2004.

Índice de cuadros

Cuadro 1	Cantidad de empresas y de trabajadores en la muestra y en el marco muestral	17
Cuadro 2	Cantidad y distribución porcentual de trabajadores según sexo, por tamaño de empresa	19
Cuadro 3	Cantidad y distribución porcentual de trabajadores según tamaño de empresa, por sexo	19
Cuadro 4	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato por tamaño de empresa	27
Cuadro 5	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato por sexo del trabajador y tamaño de empresa	28
Cuadro 6	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato por sexo del trabajador y rama de actividad económica	29
Cuadro 7	Distribución porcentual de trabajadores según antigüedad de los contratos indefinidos por sexo	30
Cuadro 8	Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos doce meses sobre el total de contratos indefinidos vigentes según sexo y tamaño de empresa	31
Cuadro 9	Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos doce meses sobre el total de contratos indefinidos vigentes según sexo y rama de actividad económica	32
Cuadro 10	Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos doce meses, según causal de término de contrato, por sexo del trabajador	33
Cuadro 11	Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos doce meses, según causal de término de contrato por sexo del trabajador y tamaño de empresa	34
Cuadro 12	Distribución porcentual de los contratos finiquitados de hombres en los últimos doce meses, según causal de término de contrato por rama de actividad económica	36
Cuadro 13	Distribución porcentual de los contratos finiquitados de mujeres en los últimos doce meses, según causal de término de contrato por rama de actividad económica	37
Cuadro 14	Relación de contrataciones de trabajadores externos (subcontratados o suministrados) respecto de las contrataciones directas	40
Cuadro 15	Porcentaje de trabajadores subcontratados por tamaño de empresa, según sexo de los trabajadores	41
Cuadro 16	Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por tamaño de empresas, según sexo de los trabajadores	44
Cuadro 17	Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual (IMM vigente a junio de 2014)	47
Cuadro 18	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y tamaño de empresa, a junio de 2014	51
Cuadro 19	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014	53



Cuadro 20	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014	53
Cuadro 21	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014	54
Cuadro 22	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014	54
Cuadro 23	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y rama de actividad, a junio de 2014	55
Cuadro 24	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo y región de la casa matriz de la empresa, a junio de 2014	56
Cuadro 25	Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, según sexo de los trabajadores y tamaño de empresa	60
Cuadro 26	Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, por tamaño de empresa, según sexo	61
Cuadro 27	Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, por sexo de los trabajadores y rama de actividad económica	62
Cuadro 28	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo	64
Cuadro 29	Distribución porcentual de trabajadores por sexo y tamaño de empresa según tipo de jornada	65
Cuadro 30	Distribución porcentual de trabajadores por sexo y rama de actividad económica según tipo de jornada	66
Cuadro 31	Distribución porcentual de trabajadores por sexo y feminización de la empresa, según tipo de jornada	68
Cuadro 32	Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador según sexo y tamaño de empresa	69
Cuadro 33	Porcentaje que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa	70
Cuadro 34	Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador según sexo y rama de actividad económica	70
Cuadro 35	Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa	71
Cuadro 36	Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica	72
Cuadro 37	Distribución porcentual de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año, por rama de actividad económica, según sexo de los trabajadores	78
Cuadro 38	Distribución porcentual de trabajadores por oportunidad en que fue realizada la capacitación, según sexo de los trabajadores	81
Cuadro 39	Cantidad y porcentaje de empresas que entregan bono para el cuidado de niños a trabajadoras que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa	81

Cuadro 40	Proporción de trabajadores involucrados los doce últimos meses en accidentes del trabajo, trayecto o enfermedades profesionales, según sexo	84
Cuadro 41	Cantidad y distribución porcentual de empresas de acuerdo a si han tenido o no accidentes del trabajo, según feminización de la empresa	85
Cuadro 42	Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento y feminización de la empresa	85
Cuadro 43	Proporción de empresas en que los trabajadores están expuestos parte o toda la jornada a factores de riesgo, según factor de riesgo y feminización de la empresa. En orden de prelación	87
Cuadro 44	Proporción de empresas en que existen problemas de salud para los trabajadores, según tipo de problema y feminización de la empresa. En orden de prelación	88
Cuadro 45	Distribución de afiliados al sindicato por tamaño de empresa, según sexo de los afiliados	91
Cuadro 46	Distribución porcentual de los principales cargos directivos de los sindicatos por cargo (presidente, secretario, tesorero), según sexo de los dirigentes	92
Cuadro 47	Distribución porcentual por tamaño de empresa, según sexo de los dirigentes sindicales	93
Cuadro 48	Distribución porcentual por rama de actividad económica, según sexo de los dirigentes sindicales	94
Cuadro 49	Distribución porcentual de empresas por feminización del sindicato, según sexo del presidente del sindicato	95
Cuadro 50	Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años, según feminización y tamaño de la empresa	97
Cuadro 51	Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa y rama de actividad económica	98
Cuadro 52	Porcentaje de empresas con sindicato que cuentan con uno o más instrumentos colectivos vigentes, según feminización del sindicato y tipo de beneficios pactados en la última negociación colectiva	99
Cuadro 53	Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, por tamaño de empresa	102
Cuadro 54	Porcentaje que representan las empresas que otorgan el beneficio de sala cuna en cada una de sus modalidades, sobre el total de empresas que otorgan el beneficio a sus trabajadoras	108
Cuadro 55	Cantidad y porcentaje de trabajadoras que en el último mes hicieron uso del fuero maternal, por tamaño de empresa	111
Cuadro 56	Cantidad y porcentaje de padres trabajadores que en el último mes tuvieron permiso postnatal parental, por tamaño de empresa	112
Cuadro 57	Cantidad y porcentaje de empresas con instrumento colectivo vigente que en la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato	113
Cuadro 58	Cantidad y porcentaje de empresas con instrumento colectivo vigente según si la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, por tamaño de empresa	114



Índice de gráficos

Gráfico 1	Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo	18
Gráfico 2	Distribución porcentual de trabajadores según sexo, por rama de actividad económica	20
Gráfico 3	Distribución porcentual de empresas según feminización y trabajadores en ellas	21
Gráfico 4	Distribución de empresas según feminización, por tamaño de empresa	21
Gráfico 5	Distribución de empresas según feminización, por rama de actividad económica	22
Gráfico 6	Distribución de empresas según feminización, por región de la casa matriz de la empresa	23
Gráfico 7	Distribución porcentual de trabajadores contratados directamente según tipo de contrato	25
Gráfico 8	Distribución porcentual de trabajadores según tipo de contrato por sexo	26
Gráfico 9	Distribución porcentual de los trabajadores subcontratados (11,6%) según sexo, por la actividad que desarrollan	41
Gráfico 10	Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, según sexo de los trabajadores, por tamaño de empresa	42
Gráfico 11	Distribución porcentual de trabajadores subcontratados por rama de actividad económica, según sexo de los trabajadores	43
Gráfico 12	Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros según tamaño de empresa, por sexo de los trabajadores	44
Gráfico 13	Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, a junio de 2014	48
Gráfico 14	Distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según tramos de remuneración bruta mensual, a junio de 2014	49
Gráfico 15	Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, a junio de 2014, según sexo de los trabajadores	50
Gráfico 16	Distribución porcentual de trabajadoras por existencia de sindicato, según tramo de remuneración bruta mensual	57
Gráfico 17	Distribución porcentual de trabajadores de sexo masculino por existencia de sindicato, según tramo de remuneración bruta mensual	58
Gráfico 18	Porcentajes de participación de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa en junio de 2014, según sexo	59
Gráfico 19	Distribución porcentual de trabajadores contratados por el salario mínimo con jornada completa, en junio de 2014, según sexo	59
Gráfico 20	Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año recibieron capacitación, por sexo	75
Gráfico 21	Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa	75

Gráfico 22	Proporción de trabajadores que recibieron capacitación en el último año sobre el total de trabajadores, según feminización y tamaño de la empresa	76
Gráfico 23	Porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación en el último año, por sexo y tamaño de empresa	77
Gráfico 24	Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año por sexo, según función directiva o no directiva	79
Gráfico 25	Distribución de empresas que han capacitado en últimos doce meses, según oportunidad en que es realizada la capacitación	80
Gráfico 26	Distribución porcentual de los afiliados a los sindicatos, según sexo	90
Gráfico 27	Distribución de empresas según feminización de los sindicatos	95
Gráfico 28	Porcentaje de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa	97
Gráfico 29	Distribución de empresas en relación con susceptibilidad de proveer sala cuna y número de trabajadoras en la empresa	103
Gráfico 30	Distribución de empresas en relación con susceptibilidad y obligación de otorgar el beneficio de sala cuna	103
Gráfico 31	Cantidad y proporción de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio	104
Gráfico 32	Distribución porcentual de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna por tamaño de empresa, según cumplimiento del beneficio	105
Gráfico 33	Distribución de empresas según razones por las que no proporcionan el beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades	106
Gráfico 34	Distribución porcentual de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna por rama de actividad económica, según cumplimiento del beneficio	106
Gráfico 35	Distribución porcentual de empresas con obligación de otorgar el beneficio de sala cuna por existencia de sindicato, según cumplimiento	107
Gráfico 36	Porcentaje de empresas según razones declaradas para el otorgamiento a las madres trabajadoras de un bono compensatorio de sala cuna	109
Gráfico 37	Porcentaje que representan las trabajadoras que hacían uso de sala cuna, sobre el total de mujeres, según modalidad de entrega de beneficio de sala cuna	110
Gráfico 38	Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según si la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, por feminización de la empresa	115
Gráfico 39	Porcentaje de empresas con instrumentos colectivos vigentes, según si la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, por feminización de la directiva sindical	115

