

ENCLA 2006

Resultados de la Quinta Encuesta Laboral

División de Estudios
Dirección del Trabajo

Santiago de Chile - octubre 2007

NOTA DE AGRADECIMIENTOS

La Encuesta Laboral 2006 no podría haberse realizado sin la confianza que las empresas encuestadas depositaron en la Dirección del Trabajo y que facilitó el acceso de los encuestadores a los centros de trabajo para recoger la información. A la vez, se contó con la participación de los fiscalizadores de terreno, Jefes y Coordinadores regionales de la Dirección del Trabajo desde la región de Antofagasta hasta la región de Los Lagos, sin los cuales la nueva versión de la encuesta ENCLA tampoco se habría podido realizar. El esfuerzo es doblemente meritorio, pues la participación en la realización de la encuesta representa una actividad distinta a la que normalmente tienen que realizar en su rol de fiscalizadores.

Si bien el trabajo de las encuestas laborales que realiza el Servicio es de carácter institucional cabe destacar la participación de las siguientes personas:

Omar Aguilar N.:

Encargado del proyecto de la Encuesta Laboral 2006 y editor. Sociólogo integrante de la Unidad de análisis estadístico de la División de Estudios y profesor universitario.

Fernando Alvear A.:

Sociólogo de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo y profesor universitario.

Pablo Baltera S.:

Sociólogo de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Estrella Díaz A.:

Socióloga de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo

Helia Henríquez R.:

Socióloga de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo y profesora universitaria.

Laura Jeria A.:

Ingeniera en Estadística, Magíster en Estadística, integrante de la Unidad de análisis estadístico de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo

Diego López F.:

Abogado de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo y profesor universitario.

Paola Mella,

Estadístico, integrante de la Unidad de análisis estadístico de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Ricardo Manríquez.

Ingeniero comercial, Magíster en Gerencia Pública, Encargado de la Unidad de análisis estadístico de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo

Jorge Salinero B.:

Sociólogo de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo y profesor universitario.

Valeria Solís T.:

Encargada de la edición de estilo e impresión de ENCLA 2006. Periodista de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo y profesora universitaria.

Verónica Uribe Echavarría B.:

Socióloga de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo

UN APORTE AL DEBATE LABORAL

Es una satisfacción para nosotros el poder poner a disposición de los actores interesados en el debate laboral los resultados de esta Quinta Encuesta Laboral, realizada por la Dirección del Trabajo durante el año 2006. Una satisfacción que nace, por un lado, de la posibilidad de seguir consolidando un trabajo iniciado en 1998 y que tenía por objetivo el generar más y mejor información para iluminar la reflexión acerca de la realidad laboral chilena.

Pero, por otro lado, es también una satisfacción que está signada por la profunda relevancia que los temas vinculados al mundo del trabajo han ido adquiriendo en el centro del debate político y social del país. En efecto, esta ENCLA 2006 se entrega en medio de un proceso en el cual las realidades propias de la organización del trabajo en Chile y sus implicancias en el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, están en la mirada de distintos actores e instituciones, que buscan dialogar para optimizar y mejorar nuestros actuales instrumentos, a fin de contar con mercados del trabajo más competitivos, pero también más justos y equitativos.

El diálogo social es un imperativo en nuestro país. No sólo a nivel de la generación de las normas que regulan el trabajo, sino que también como mecanismo principal de establecimiento de acuerdos en los sectores y en las empresas. El aporte que esta ENCLA pretende hacer a dicho desafío es el de proporcionar información rigurosa, adecuada y vigente, con el fin de favorecer en dicho diálogo, un debate que se apoye más en el examen de la realidad y pueda superar, de esta forma, los prejuicios que muchas veces lo atan.

Esperamos, sinceramente, que este instrumento constituya un aporte para esta reflexión mayor.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

Santiago de Chile, octubre de 2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
1. Antecedentes y Objetivos.....	5
2. Cobertura.....	5
3. Unidad Estadística.....	5
4. Diseño Muestral.....	6
4.1. Población objetivo.....	6
4.2. Marco muestral.....	6
4.3. Estratificación.....	6
4.4. Unidades de muestreo y de información.....	7
4.5. Tamaño de la muestra.....	7
5. El Informe.....	8
I. EL ENTORNO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS.....	9
1.1. Crecimiento, empleo y remuneraciones.....	9
1.2. Percepciones y expectativas económicas.....	12
II. FUERZA DE TRABAJO.....	17
2.1. Caracterización de las empresas.....	17
2.2. Caracterización de los trabajadores y trabajadoras.....	19
2.3. Formas de contratación.....	25
III. FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN: SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES.....	31
3.1. Introducción.....	31
3.2. Relaciones de subcontratación.....	31
3.2.1. Las empresas que subcontratan.....	31
3.2.2. Las empresas que han subcontratado actividades de su giro principal.....	34
3.2.3. Las empresas que han sido subcontratadas.....	36
3.3. Suministro de trabajadores.....	37
3.3.1. Los trabajadores suministrados.....	37
3.3.2. Las empresas que utilizan trabajadores suministrados.....	39
3.3.3. El suministro de personal en el proceso de producción.....	40
3.3.4. Las percepciones de los dirigentes sindicales.....	42
IV. SALARIOS E INCENTIVOS.....	44
4.1. Tramos de remuneraciones.....	44
4.2. Remuneraciones fijas y variables.....	53
4.3. Sistemas de bonos e incentivos.....	55
4.4. Reajuste de remuneraciones.....	57
4.5. Criterios para el aumento de remuneraciones.....	59
4.6. Capacitación y remuneraciones.....	60
V. JORNADA LABORAL.....	65
5.1. Duración de la jornada semanal de trabajo.....	65
5.2. Jornada parcial de trabajo.....	66

5.3. Horas Extraordinarias.....	67
5.4. Organización de la jornada laboral.....	70
5.5. El trabajo los días domingos.....	72
5.6. Trabajo en sistema de turno.....	74
5.7. Flexibilidad de la jornada laboral.....	75
5.8. Jornadas especiales.....	76
VI. ORGANIZACIONES SINDICALES.....	78
6.1. Acción sindical y prácticas antisindicales.....	81
VII. CONFLICTIVIDAD LABORAL.....	84
7.1. Huelgas y paros.....	84
7.2. Percepción de conflictos y mecanismos de solución.....	87
7.2.1. Mediación Laboral.....	89
VIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	93
8.1. Existencia de negociación colectiva en las empresas.....	93
8.2. Percepción de los actores sobre la negociación colectiva.....	97
IX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.....	103
9.1. Existencia de instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas.....	103
9.2. Funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas.....	108
9.3. Factores de riesgo en las empresas y medidas de control preventivo.....	110
X. CONCLUSIONES.....	116

INTRODUCCIÓN

El presente informe contiene los resultados principales de la quinta versión de la encuesta nacional de coyuntura laboral ENCLA realizada por la Dirección del Trabajo, y cuya publicación busca contribuir al conocimiento de la realidad laboral de nuestro país por parte de los propios actores laborales como asimismo quienes están vinculados al mundo del trabajo, tanto en el diseño y ejecución de políticas públicas hacia el mundo del trabajo, como también a quienes desde las universidades y centros de investigación contribuyen a la producción de conocimiento sobre el trabajo.

1. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

La idea de una encuesta nacional de coyuntura laboral ENCLA surgió hacia mediados de los años noventa como una necesidad de contar con información válida y confiable de los fenómenos que los procesos de transformación productiva en curso estaban generando en el mundo laboral. En este sentido, más allá de la información disponible sobre mercado del trabajo, interesaba contar con un instrumento y con un sistema de información que abordara aquellas condiciones no cubiertas por las encuestas que hasta entonces se hacían regularmente en el área laboral. De este modo, lo relativo a las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, la organización del tiempo de trabajo, los fenómenos que parecían estar emergiendo de estas transformaciones productivas, requerían de instrumentos nuevos para poder así enfrentar los desafíos que significa la modernización de las formas de organización del trabajo y la producción en un país que ha visto progresar en corto tiempo sus estructuras económicas y sociales. Así entonces, en el año 1998 se realizó la primera encuesta ENCLA que siguió luego con los estudios de los años 1999, 2002 y 2004, a la que hoy se suma el estudio realizado el año 2006.

El objetivo es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales que sirvan como insumos para el diseño de políticas laborales adecuadas a la realidad de las empresas en el país. Para ello, la encuesta ENCLA toma como universo de estudio las empresas que están reguladas por el Código laboral. Ello, porque es en ese tipo de empresas en las que la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo se centra y porque corresponde al tipo de empresa en que trabaja la mayoría de los trabajadores asalariados en Chile.

2. COBERTURA

Debido a los altos costos que implica una encuesta de carácter nacional, la encuesta ENCLA cubre 10 de las 13 regiones existentes en el país al momento de llevarse a cabo el estudio. De ese modo, la muestra utilizada incluye empresas que se sitúan desde la Región de Antofagasta a la Región de Los Lagos, incluyendo también la Región Metropolitana.

Desde el punto de vista de la cobertura del estudio, la información fue recopilada a través de una muestra nacional que tiene representación regional, por rama de actividad económica y tamaño según número de trabajadores. La muestra fue confeccionada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a partir de un directorio de empresas que el mismo organismo ha elaborado con la información del listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos del año 2004, referido a las empresas situadas dentro de los límites territoriales del país.

Como se dijo, por razones de alto costo que tiene realizar estudios de este tipo a nivel nacional, fueron excluidas las regiones de Atacama, Aysén y Magallanes. En el caso de la Región de Aysén, se dispone de un estudio similar a la ENCLA que la propia Dirección Regional del Trabajo, con apoyo del Gobierno Regional, realizó durante el año 2003 en dicha región. Por su parte, existe también un proyecto que busca realizar en la Región de Magallanes una encuesta similar a la ENCLA de manera de poder afrontar las necesidades de información a nivel regional, cautelando la particularidad de la situación de una región como ésta desde el punto de vista socio-productivo y no sólo geográfico.

Por otro lado, de las actividades económicas identificadas en el nuevo clasificador, fueron excluidas de la muestra aquellas correspondientes a las actividades L=12 (Administración Pública y Defensa), P=16 (Hogares privados con servicio doméstico) y Q=17 (Organizaciones y órganos extra-territoriales). Evidentemente, estas exclusiones se justifican en virtud de los objetivos y naturaleza de un estudio como éste.

3. UNIDAD ESTADÍSTICA

La unidad estadística con la que se trabajó corresponde a la empresa formal, es decir, una organización que tiene iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, contabilidad propia y cuyo giro lo puede realizar en uno o

más establecimientos de una misma región o bien, en regiones distintas.

4. DISEÑO MUESTRAL

La encuesta ENCLA se levanta en el universo de las empresas formales de cinco o más trabajadores, cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo. El cambio de giro, las quiebras y paralizaciones de las actividades es una situación recurrente, por lo cual se tomaron las providencias técnicas estadísticas necesarias para lograr datos que reflejaran fielmente el comportamiento de los sectores con el menor sesgo posible debido a esas situaciones.

La razón por la que se excluyen las empresas de menos de cinco trabajadores es que en ellas están menos cristalizadas las relaciones laborales debido a su reducido tamaño y, por lo tanto, se hace más difícil poder observarlas mediante un instrumento estandarizado que se aplica tanto para las grandes empresas como para las más pequeñas. Además, empresas de tan reducido tamaño suelen presentar mayores dificultades para mantenerse en el mercado a lo largo del tiempo.

4.1 Población Objetivo

La población objetivo de la encuesta está constituida por todas las empresas de cinco o más trabajadores que desarrollan la actividad económica seleccionada en el país, y están formalmente constituidas.

4.2 Marco Muestral

El marco muestral se construyó a partir del listado de contribuyentes que desarrollaron alguna de las actividades económicas seleccionadas para este estudio durante el año 2004 y que registra el Servicio de Impuestos Internos, SII (Declaración Anual de Impuestos a la Renta, formulario 22 y Declaración Mensual del IVA, formulario 29).

Para generar el marco definitivo, se consideraron las empresas de cinco o más trabajadores con representatividad en las regiones Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Libertador Gral. B.O'Higgins, Maule, Bío-Bío, Araucanía, Los Lagos y Metropolitana, desagregadas en 14 ramas de actividad económica, según la CIIU Rev. 3 a un dígito.

En cada región se consideraron para este estudio las ramas que tuvieran una representatividad de, a lo menos, el 1% de los trabajadores respecto del total de trabajadores de la región, según datos del marco muestral construido para este particular estudio. La representatividad regional está referida a la proporción de trabajadores aportada por cada región a la estimación nacional por rama.

Debido a los cambios en el marco muestral, los datos no son exactamente comparables a los de las encuestas laborales anteriores, no obstante que presentan tendencias similares al tratarse en todos esos casos de muestras independientes para el mismo universo de empresas de las 10 regiones en las que se ha realizado el estudio.

4.3 Estratificación

De acuerdo con los objetivos del estudio, se procedió a realizar una estratificación según la CIIU Rev.3 (a un dígito) y como ya se indicó quedaron las ramas L = 12, P = 16 y Q = 17 excluidas.

Al examinar el comportamiento de las variables de interés por empresa se puede apreciar su heterogeneidad y asimetría, esto es, un comportamiento distinto según se trate de una microempresa, pequeña, mediana o grande, lo que determinó la conveniencia de realizar también una estratificación nacional por tamaño, es decir, según número de trabajadores de cada empresa.

Por lo tanto, la muestra nacional se estratificó en 4 tamaños, según número de trabajadores, clasificados en tamaño 1, tamaño 2, tamaño 3 y tamaño 4. De acuerdo con las clasificaciones definidas por número de trabajadores, como se indica en el cuadro N°1.

Cuadro N°1
Clasificación de Empresas
por número de trabajadores

Tamaño	N° de trabajadores	Concepto
1	5 a 9	Microempresa
2	10 a 49	Pequeña empresa
3	50 a 199	Mediana empresa
4	200 trabajadores o más	Gran empresa

El objetivo de realizar las mencionadas estratificaciones, es homogenizar la variable de interés dentro de cada región, de forma tal de optimizar el tamaño de la muestra, lo que no implica que se obtendrán estimaciones a nivel de tamaño por región, dado que la muestra fue elaborada para obtener estimaciones de totales por región, ramas de actividad económica y tamaño de empresa a nivel nacional.

4.4 Unidades de Muestreo y de Información

La unidad de muestreo considerada es la empresa que opera formalmente, que cuenta con iniciación de actividades, tienen cinco o más trabajadores y cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo. Además desarrollan su actividad comercial dentro de los límites territoriales del país y figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos del año 2004.

Las unidades de información son los trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales y la unidad de análisis será la empresa.

4.5 Tamaño de la muestra

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtuvo a partir de un muestreo aleatorio simple, según las agrupaciones CIIU rev. 3, con un coeficiente de confianza del 95%, llegando a 1.560 empresas verificadas y activas, que corresponde al 2.0% del total de las unidades del marco muestral definido para este estudio, de las cuales se logró entrevistar en forma completa a 1.281 de ellas, alcanzando una tasa de logro de un 82%. El número de empresas encuestadas se mantiene cercano a los tamaños muestrales logrados también en las encuestas laborales de años anteriores.

Para la determinación del tamaño muestral de cada estrato, se distribuyó el total de unidades muestrales en forma proporcional al número de trabajadores de cada uno de ellos.

Cuadro N°2

Descripción del marco muestral de empresas y trabajadores

Rama	Categoría de Tabulación según CIIU Rev. 3	Universo	
		Empresas	Trabajadores
1 = A	Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	7.746	465.800
2 = B	Pesca	222	36.335
3 = C	Exp. Minas y Canteras	327	27.148
4 = D	Industria Manufacturera	5.795	337.527
5 = E	Suministro de Electricidad, Gas y Agua	192	10.299
6 = F	Construcción	5.314	488.749
7 = G	Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de Vehículos Automotores, Motocicletas, Efectos Personales y enseres Domésticos	21.503	901.860
8 = H	Hoteles y Restaurantes	4.489	162.610
9 = I	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5.006	185.086
10 = J	Int. Financiera	816	124.231
11 = K	Act. Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	19.924	1.198.560
12 = L	Adm. Pública, y Defensa; Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria	0	0
13 = M	Enseñanza	3.083	205.225
14 = N	Serv. Sociales y Salud	1.357	58.970
15 = O	Otras Act. Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	1.782	95.822
16 = P	Hogares privados con servicio doméstico	0	0
17 = Q	Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0
	País	77.556	4.298.222

Los sesgos no atribuibles a la muestra, y que dependen de la dinámica y la complejidad del sector se pueden resumir de la siguiente manera:

- Calidad del listado de contribuyentes del SII.
- Los cambios de actividades.
- La localización geográfica de las empresas.
- Otras situaciones de cambios espontáneos.

Como una forma de cubrir los posibles cambios o cese de actividad, que pudieran presentar algunas empresas seleccionadas, entre la fecha de referencia de los marcos muestrales y la fecha del levantamiento, se tuvo presente un porcentaje de empresas para eventuales reemplazos. En este caso alcanzó a un 18% adicional de unidades muestrales, en atención que la muestra fue verificada y se constituyó sólo con empresas activas.

5. EL INFORME

El presente informe mantiene la estructura general de los informes de la encuesta ENCLA que se han publicado anteriormente, pero en éste se ha procedido a profundizar en algunos temas que son de interés hoy. Es el caso del análisis sobre el fenómeno de la subcontratación, el que esta vez intenta ser caracterizado de mejor manera gracias a las preguntas que se le agregaron al cuestionario para permitir captar mejor esta realidad.

El diseño metodológico estuvo a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el trabajo de campo, la construcción de las bases de datos y su primer procesamiento fue realizado por la empresa Demoscopica.

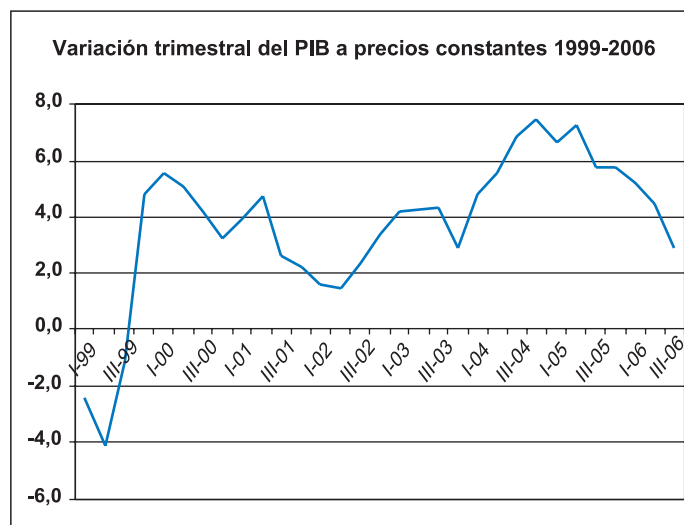
I. EL ENTORNO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS

1.1 CRECIMIENTO, EMPLEO Y REMUNERACIONES

El período transcurrido entre la última encuesta Encla (2004) y la actual, se caracterizó por que se hicieron manifiestos los signos de la recuperación económica que experimentó la economía chilena, la que ya a fines del año 2005 mostraba la superación de los efectos de la desaceleración sufrida por la economía mundial a fines de la década de los noventa. Específicamente, este período se caracterizó por condiciones muy favorables para nuestra economía, tanto en términos de las condiciones financieras externas que impactaron favorablemente en ella, como asimismo el elevado precio del cobre que ha permitido no sólo compensar el aumento del precio del petróleo en los mercados internacionales, sino también generar un superávit que ha significado contar con valiosos recursos para poder implementar algunos de los objetivos estratégicos del actual gobierno, como es el plan de protección social que se ha propuesto en materia de política social.

Por otro lado, la recuperación económica experimentada se pudo apreciar en el hecho que durante 2005 haya sido la expansión de la demanda interna la que contribuyera principalmente al crecimiento de dicho año. En este sentido, si bien las exportaciones siguen siendo un motor fundamental del crecimiento económico chileno, el dinamismo de la demanda interna ha permitido que no haya sido solamente el sector exportador el que impulsara el crecimiento económico en el país. Sin embargo, durante el año 2006 ese dinamismo de la demanda interna disminuyó y también se observó una menor variación en la tasa de crecimiento de lo que se esperaba, tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente que muestra las variaciones trimestrales del PIB. Pese a que el crecimiento parece ser menor al deseado por los propios agentes económicos y el Gobierno, las condiciones económicas del país siguen siendo favorables para el emprendimiento de las personas y las empresas.

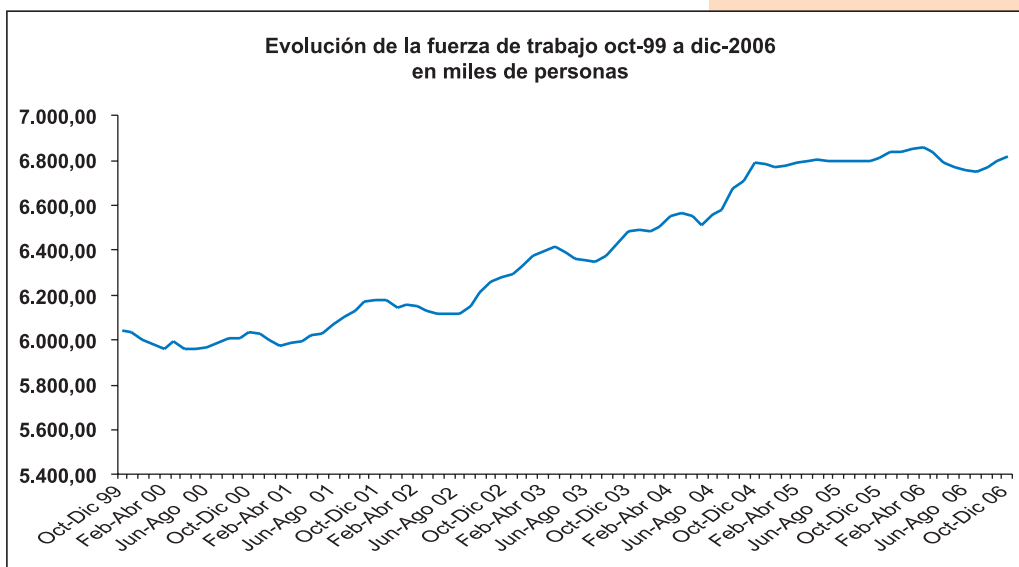
Gráfico N°1



Fuente: Banco Central de Chile

Desde el punto de vista de los aspectos que son más relevantes para un análisis sobre la situación del empleo y el trabajo en Chile, cabe hacer mención al comportamiento seguido por el mercado laboral durante este período. En primer lugar, como parte del proceso de recuperación económica que se ha podido observar, tanto la fuerza de trabajo como el empleo han venido creciendo en el último tiempo, mostrando signos de clara recuperación en ese sentido. Tal como se aprecia en el siguiente gráfico, la fuerza de trabajo ha experimentado un aumento sostenido desde que la economía chilena comienza a salir de la crisis de fines de los noventa. Pese a ello, durante los dos años transcurridos entre la anterior encuesta Encla (2004) y la actual (2006) se pudo apreciar un crecimiento notoriamente menor de la fuerza de trabajo, probablemente porque aquellos trabajadores que desalentados ante las pobres expectativas que ofrecía el mercado laboral en medio de la crisis, optaron por dejar de buscar empleo y pasar a engrosar la población inactiva. Por esa razón, entonces, es que una vez que el proceso de recuperación económica está en franco desarrollo se produce este incremento importante también de quienes buscan empleo, pues muchos de ellos han vuelto a incorporarse a la fuerza de trabajo y una vez que ello ocurre, es probable que ésta siga creciendo, pero de forma más moderada.

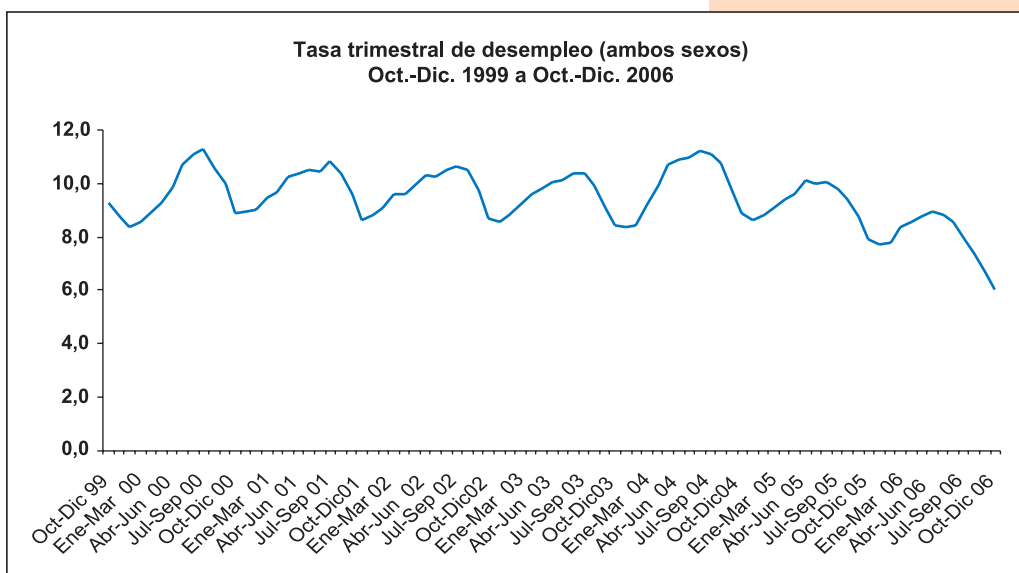
Gráfico N°2



Fuente: INE

En este sentido, el desempleo experimentó también un significativo descenso durante este período. Tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la tasa trimestral de desocupación muestra una caída notoria en el último año, especialmente, situándose hacia el período en que se realizó la encuesta Encla 2006, en torno de un 6%, muy por debajo del casi 12% que llegó a experimentar en plena crisis económica, hacia mediados del año 1999.

Gráfico N°3



Fuente: INE

Por su parte, también las remuneraciones han mostrado una recuperación en estos últimos dos años y los diversos

índices muestran que éstas, tanto nominales como reales, han experimentado una recuperación que ha ido a la par de la recuperación del crecimiento del producto y del empleo, especialmente en comparación con la situación de fines de los noventa.

Cuadro N°1

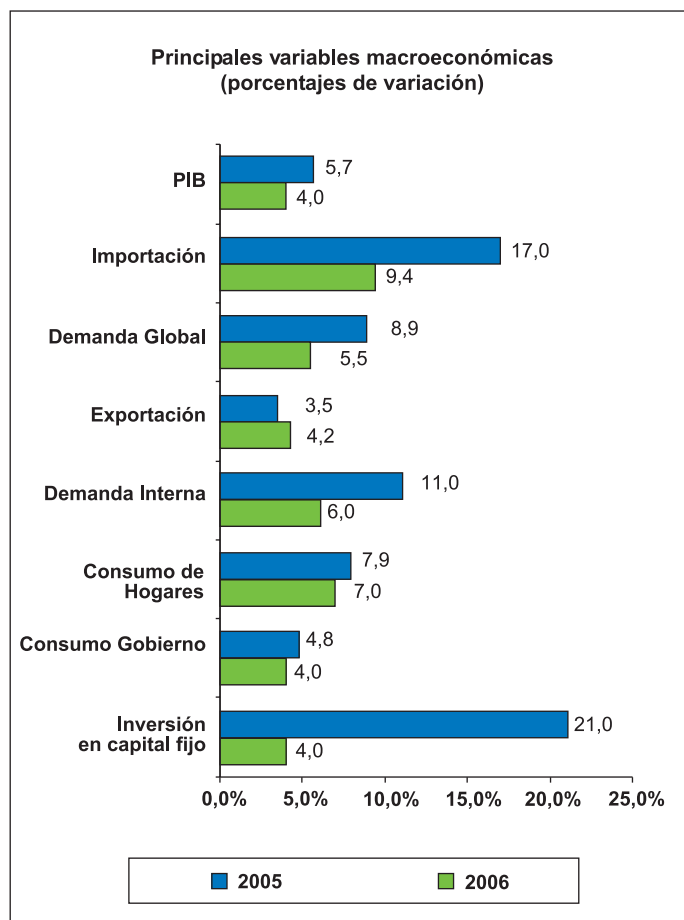
Año	Índice de remuneraciones por hora var. %	Tasa desocupación %	PIB %
1998	7,9	6,4	3,3
1999	5,8	10,1	0,3
2000	5,3	9,7	4,2
2001	5,2	9,9	3,6
2002	4,6	9,8	2,2
2003	3,8	9,5	3,9
2004	2,9	10,0	6,0
2005	5,0	9,2	5,7
2006	5,4	7,8	4,0

Fuente: Bco. Central, INE

Desde el período de crisis del año 1998 al año 2000 se pasa a un periodo de inestabilidad hasta el año 2002, en que los aumentos del PIB disminuyen y las remuneraciones aumentan cada vez menos hasta el año 2004, manteniéndose altas las tasas de desempleo. El periodo que nos interesa analizar es del año 2004 al 2006, donde el PIB se estabiliza en torno del 6% de crecimiento, la tasa de desocupación disminuye, de un 10% el 2004 a un 9,2% en el año 2005 y un 7,8% en el año 2006, y el índice de remuneraciones por hora aumenta en promedio de un 2,9% el 2004 a un 5%, y un 5,4% para los años siguientes.

Por otra parte, dadas las condiciones de baja inflación, (lo cual evidencia que los cambios de la economía no se expresan por la vía de aumentos de precios y la fuerte caída de las inversiones en capital fijo, en parte, producto de los ajustes de expectativas por el cambio de gobierno), el PIB del año 2006 creció sólo en torno del 4%, siendo menor al crecimiento de los años inmediatamente anteriores.

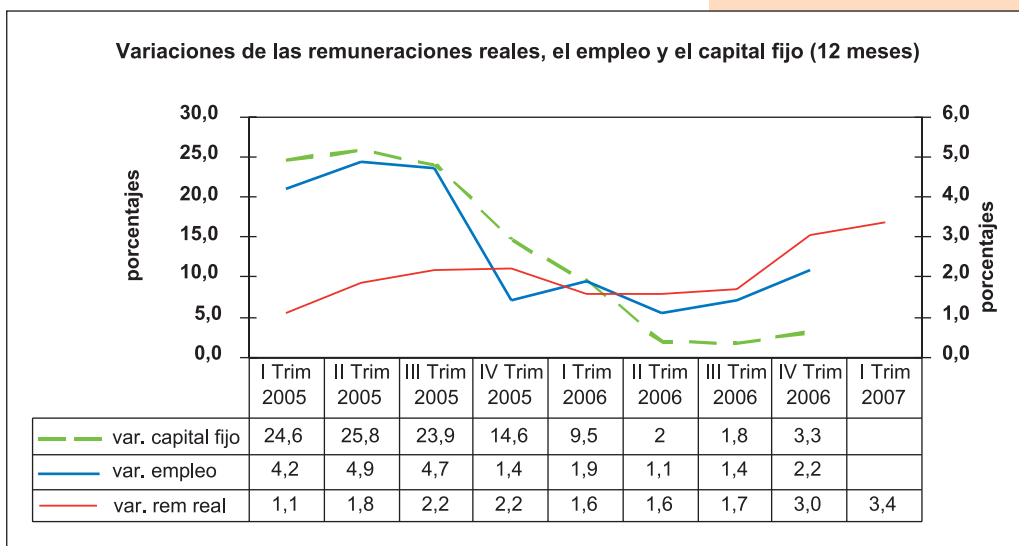
Gráfico N°4



Fuente: Informe de evaluación de las principales variables macroeconómicas cuarto trimestre 2006. Nota técnica Hernán Frigolett R. Para taller de análisis de la coyuntura.

El gráfico anterior muestra que la causa fundamental de la desaceleración del crecimiento anual fue el comportamiento de la inversión en capital fijo, la que disminuye de un 21,0% en el 2005 a sólo un 4,0% en el 2006. Hay otros aspectos, como una disminución en el crecimiento de las importaciones que estaban llegando a niveles demasiado altos (aunque su aumento en el año 2006 es relativamente alto en comparación con el PIB), lo que llevó al Banco Central y a los expertos, a la conclusión de que se está experimentando una sustitución de la producción interna por bienes importados, lo que también explica parte de la desaceleración del PIB. Cabe destacar que la tendencia a menores aumentos del PIB cambia desde el tercer trimestre de 2006 con un 2,6% a un 4,3% en el cuarto trimestre del mismo año.

Gráfico N°5



Fuente: Bco. Central, INE

El gráfico anterior nos muestra la relación que se puede observar entre las variaciones del empleo, las remuneraciones reales y el capital fijo por trimestres, desde el año 2005 al 1er trimestre de 2007. Si bien, en el gráfico las escalas de las remuneraciones reales y el empleo son la mismas, en el caso de la inversión en capital fijo (línea verde) la escala es mucho más grande que las anteriores. Se puede observar cierta relación desde el segundo trimestre del 2006, en que tanto la inversión como las remuneraciones reales y el empleo crecen. Es necesario aclarar que las variaciones de la inversión en capital fijo desde antes del 2005 hasta el 1er trimestre de 2006 están muy determinadas por la adquisición de equipos y maquinarias que son situaciones excepcionales como, por ejemplo, los buses nuevos de la locomoción colectiva de Santiago y otras actividades que, en todo caso, no dan mucho empleo.

Desde el segundo trimestre del 2006 se puede observar que existe una relación entre el crecimiento de la inversión en capital fijo y el empleo, lo que en alguna medida da la razón al proyecto del Ministerio de Hacienda sobre la necesidad de incentivar la inversión en los próximos años de gobierno, porque asegura que las tasas de desempleo no se reviertan.

Pero tan importante como lo anterior, es la relación de las remuneraciones reales que hacia el tercer trimestre de 2006 tienden a tener el mismo sentido del empleo y de la inversión en capital fijo, cosa que con anterioridad no lo es. Nos permitimos incluir la variación de las remuneraciones reales

del 1er trimestre de 2007 para mostrar la reafirmación de la tendencia anterior¹.

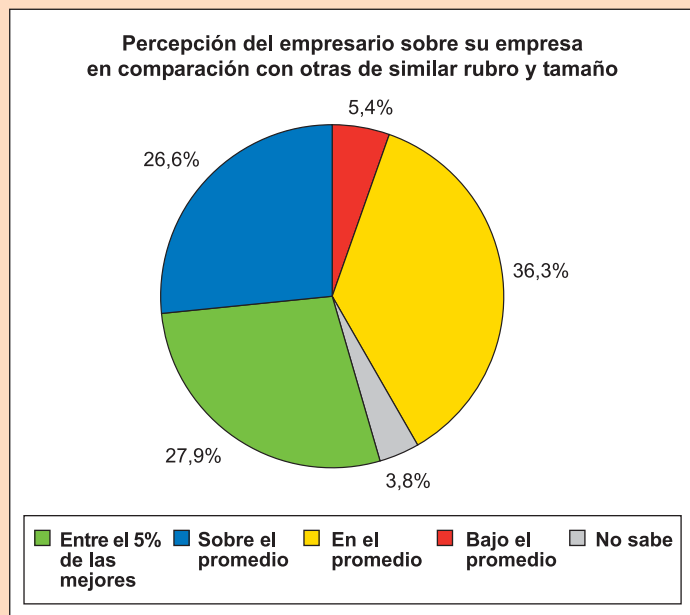
1.2 PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS ECONÓMICAS

Como es habitual, la encuesta Encla no solamente recoge datos sobre las condiciones objetivas en que se encuentran las empresas y sus trabajadores, sino también recoge el punto de vista de los propios actores laborales mediante la percepción que éstos tienen acerca de las condiciones en que actúan. En este sentido, la encuesta indaga entre los empresarios entrevistados por la evaluación que éstos hacen de la situación de sus propias empresas comparativamente en relación con otros empresarios de sus mismos rubros y con tamaños de empresa similares. Por cierto, se trata de una pregunta que busca medir la percepción que el empresario tiene acerca de la situación de su empresa en el mercado en que opera. Así, tal como lo muestra el siguiente gráfico, la gran mayoría de los empresarios entrevistados tiene una percepción positiva sobre la situación de su empresa. De este modo, si bien la mayor proporción de respuestas correspondió a quienes sostuvieron que su empresa se encontraba en el promedio de las empresas de su sector y tamaño, más del 50% de los empresarios señaló que su empresa se sitúa en el 25% superior o sobre el promedio de las empresas del sector. En este sentido, y más allá de la real ubicación de la empresa con respecto de

¹ Es necesario tener en cuenta que parte del aumento de las remuneraciones que se dan desde el 3er trimestre de 2006 hacia adelante está influido por el restablecimiento y aumento del nivel del gasto público.

sus competidoras en el mercado, este dato parece indicar de por sí una buena dosis de seguridad entre los empresarios consultados en el sentido que creen estar haciéndolo bien en materia de gestión.

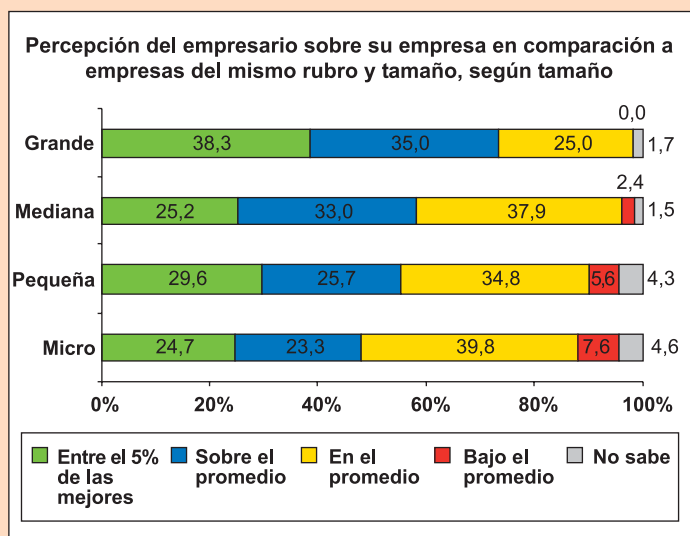
Gráfico N°6



Fuente: ENCLA 2006

Al desagregar esta información por el tamaño de las empresas, llama la atención que parece existir una diferencia entre los empresarios según el tamaño de su empresa. Tal como lo muestra el siguiente gráfico, se puede apreciar cómo a medida que aumenta el tamaño de la empresa, parece aumentar la percepción de que la situación de ésta es, comparativamente, superior al del promedio de empresas en el mercado.

Gráfico N°7



Fuente: ENCLA 2006

Al desagregar esta información por región, se puede apreciar que se observan algunas diferencias entre las distintas regiones. Así entonces, si bien en todas las regiones la mayoría de los empresarios considera que su empresa está en el promedio o sobre el promedio, los más optimistas acerca de la situación de la empresa en comparación con otras de igual tamaño y rubro, son los empresarios de la Región de Atacama, los que contrastan con los de la Región de Antofagasta, tal como se observa en el cuadro siguiente.

Cuadro N°2

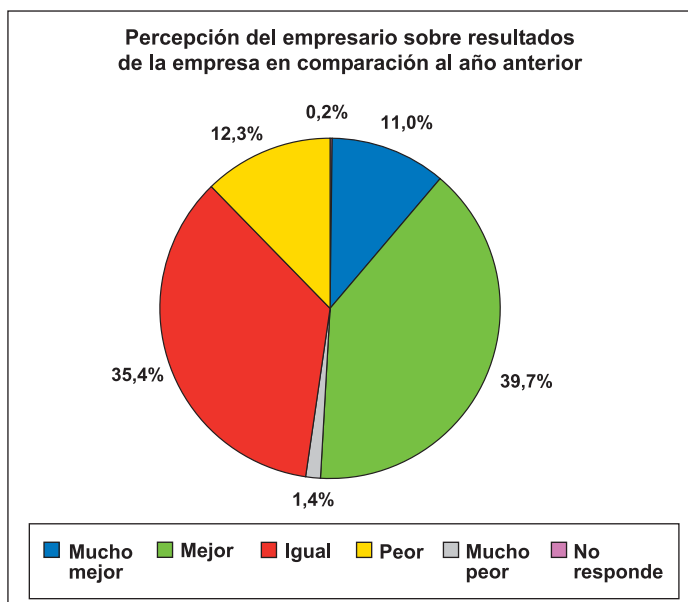
Comparación de la empresa con otras del mismo rubro y tamaño, según región

Región	Entre el 5% de las mejores	Sobre el prom.	En el prom.	Bajo el prom.	No sabe	Total
Antofagasta	19,0	32,9	36,7	5,1	6,3	100,0
Atacama	40,0	20,0	34,5	1,8	3,6	100,0
Coquimbo	31,8	24,7	40,0	1,2	2,4	100,0
Valparaíso	25,2	28,6	38,1	6,1	2,0	100,0
Libertador Gral. B.O'Higgins	20,3	39,8	37,3	1,7	0,8	100,0
Maule	33,3	23,5	33,3	6,8	3,0	100,0
Bío-Bío	38,3	16,8	30,9	6,0	8,1	100,0
Araucanía	21,6	20,3	47,3	5,4	5,4	100,0
Los Lagos	23,7	26,3	37,3	8,5	4,2	100,0
Metropolitana	26,9	28,4	35,2	6,2	3,4	100,0
Total	27,9	26,6	36,3	5,4	3,8	100,0

Fuente: ENCLA 2006

Respecto de la percepción que tienen los empresarios sobre los resultados económicos de la empresa en comparación con el año anterior, se puede apreciar que poco más de la mitad de los entrevistados sostuvo que la situación fue mejor o mucho mejor. Tan sólo un 13,7% de ellos señaló haber tenido un resultado peor o mucho peor que el del año anterior. En este sentido, lo que los propios datos económicos muestran respecto de las mejores condiciones económicas que el país ha ido alcanzando en los últimos años, parece ratificarse a partir de la propia percepción de los empresarios al respecto.

Gráfico N°8

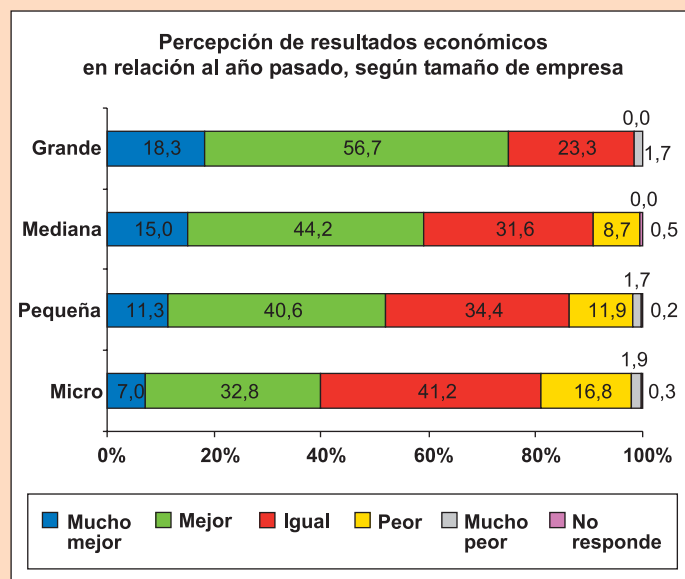


Fuente: ENCLA 2006

En el mismo sentido que lo observado anteriormente, también parece aumentar la percepción positiva sobre los resultados de la empresa a medida que aumenta el tamaño de la misma. Tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente, entre los grandes empresarios la proporción de aquellos que sostienen que a su empresa les fue mejor o mucho mejor que el año anterior alcanza un 75%. Dicha cifra contrasta con el 39,8% de microempresarios que sostiene lo mismo. De hecho, entre los microempresarios hay poco más de un 17% que declara que su situación es peor o mucho peor que el año anterior.

Sin duda, la percepción de los microempresarios puede no reflejar exactamente la tendencia objetiva del desempeño de las empresas chilenas en sus diferentes segmentos, sin embargo parece evidente que los empresarios de empresas más pequeñas enfrentan condiciones más adversas que los grandes empresarios y que explican, en parte, esta percepción negativa algo mayor.

Gráfico N°9



Fuente: ENCLA 2006

El comportamiento de esta variable en las diversas regiones muestra una relativa homogeneidad, en el sentido que en todas ellas hay una buena proporción de empresarios que evalúan en términos positivos el desempeño de sus empresas en comparación con el año anterior. No obstante, llama la atención que la Región de la Araucanía presenta la mayor proporción de empresarios que sostienen que su situación es peor que la del año anterior, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro N°3

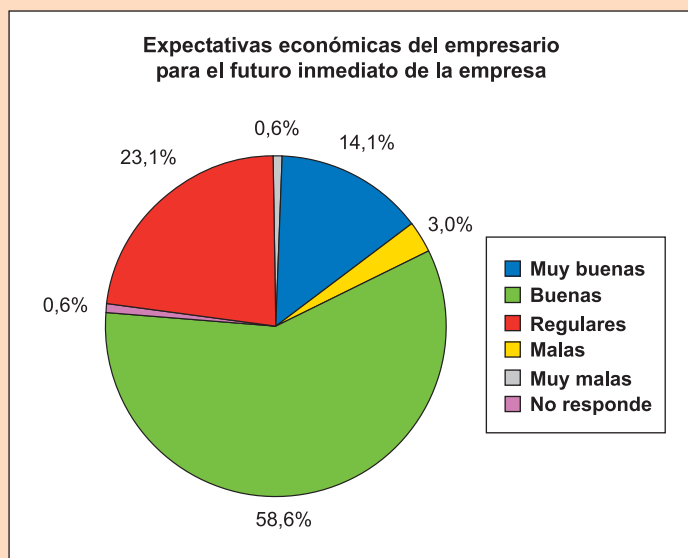
Resultados económicos en comparación con el año anterior, según región

Región	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	N/R	Total
Antofagasta	10,1	49,4	30,4	10,1			100,0
Atacama	18,2	29,1	41,8	10,9			100,0
Coquimbo	15,3	52,9	25,9	4,7		1,2	100,0
Valparaíso	10,9	27,9	40,1	17,0	3,4	0,7	100,0
Libertador Gral. B.O'Higgins	8,5	59,3	22,9	9,3			100,0
Maule	14,4	34,8	42,4	6,1	2,3		100,0
Bío-Bío	11,4	40,3	32,2	12,8	3,4		100,0
Araucanía	8,1	28,4	35,1	24,3	4,1		100,0
Los Lagos	7,6	41,5	39,0	11,0	0,8		100,0
Metropolitana	10,2	37,3	37,7	14,2	0,3	0,3	100,0
Total	11,0	39,7	35,4	12,3	1,4	0,2	100,0

Fuente: ENCLA 2006

En cuanto a las expectativas económicas para el futuro inmediato, los empresarios en la encuesta Encla 2006 mantuvieron un claro optimismo, tal como se había manifestado ya en la encuesta anterior. En efecto, el 72,6% de los empresarios piensa que el futuro de la empresa será bueno o muy bueno en lo inmediato.

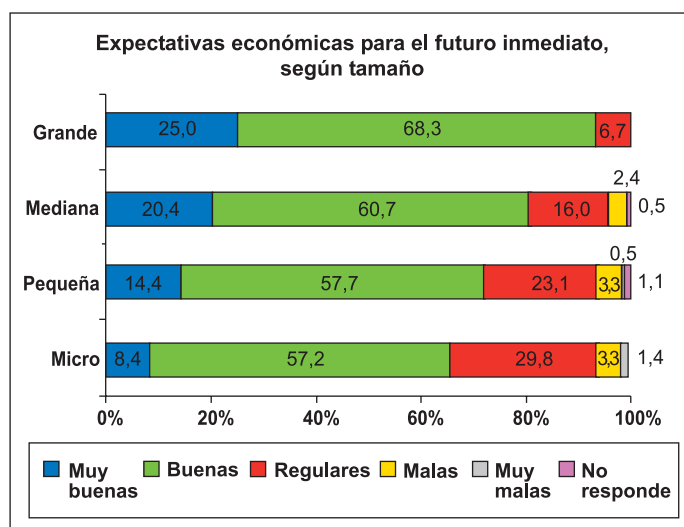
Gráfico N°10



Fuente: ENCLA 2006

Cuando se observa esta percepción sobre el futuro de la empresa, según el tamaño de la misma, se aprecia una tendencia semejante a la observada anteriormente. Vale decir, el optimismo frente al futuro inmediato tiende a ser mayor entre los empresarios más grandes que entre los empresarios más pequeños. Si bien en la generalidad de los empresarios la gran mayoría es bastante optimista, las diferencias observadas en esos niveles de optimismo indican que los grandes empresarios parecen serlo más que los pequeños empresarios.

Gráfico N°11



Fuente: ENCLA 2006

En cuanto a las expectativas económicas de los empresarios de las diversas regiones en las cuales se aplicó la encuesta, se puede apreciar que los más optimistas en relación con el futuro inmediato son los empresarios de la Región de Atacama, es decir, los mismos que mostraban una mayor proporción de empresarios que hacían una buena evaluación de sus empresas en relación con otras de igual rubro y tamaño. En otros términos, los empresarios de Atacama son quienes, claramente, parecen tener las mayores dosis de optimismo y visión positiva, conforme con los resultados de esta encuesta.

Por su parte, los mismo datos indican que son los empresarios de la Araucanía quienes son más pesimistas respecto de su futuro inmediato. En efecto, un 43,3% de ellos piensa que las expectativas son regulares o malas para el futuro inmediato de la empresa.

Cuadro N°4

Expectativas económicas para el futuro inmediato, según región

Región	Muy buenas	Buenas	Regul.	Malas	Muy malas	N/R	Total
Antofagasta	10,1	63,3	24,1	1,3		1,3	100,0
Atacama	23,6	50,9	16,4	5,5		3,6	100,0
Coquimbo	16,5	61,2	20,0	1,2		1,2	100,0
Valparaíso	13,6	52,4	29,3	3,4	1,4		100,0
Libertador Gral. B.O'Higgins	11,9	72,9	13,6	1,7			100,0
Maule	10,6	60,6	24,2	3,0	0,8	0,8	100,0
Bío-Bío	18,1	51,7	26,8	2,7	0,7		100,0
Araucanía	5,4	51,4	39,2	4,1			100,0
Los Lagos	11,9	60,2	23,7	1,7	1,7	0,8	100,0
Metropolitana	16,4	59,0	19,4	4,0	0,6	0,6	100,0
Total	14,1	58,5	23,1	3,0	0,6	0,6	100,0

Fuente: ENCLA 2006

En síntesis, los datos de la encuesta ENCLA 2006, en lo que se refiere a la situación económica de las empresas, parecen mostrar en términos generales un entorno favorable y que es percibido de esa manera por la mayoría de los empresarios del país.

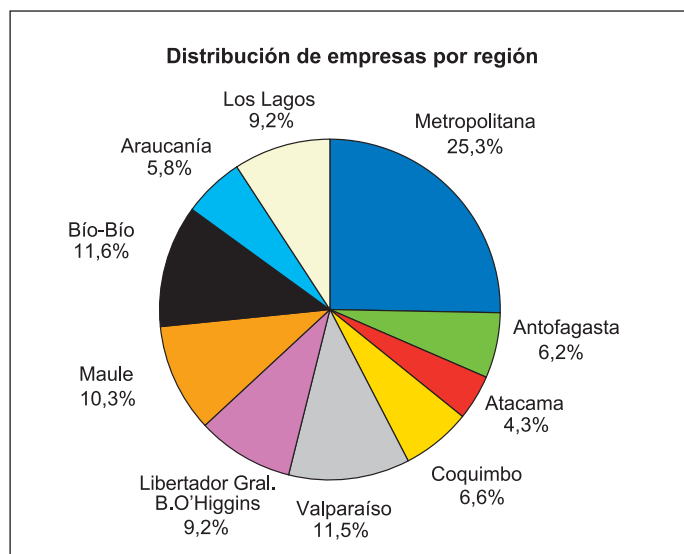
II. FUERZA DE TRABAJO

La fuerza de trabajo constituye uno de los dos factores productivos sobre los que se sostiene un modelo económico como el que existe en nuestro país. Vale decir, un modelo que opera sobre la base de un mercado laboral en el que empleadores y trabajadores acuerdan los términos de un intercambio entre el salario que pagan los primeros por la fuerza de trabajo de los segundos. En este sentido, la caracterización de las formas bajo las cuales esa fuerza de trabajo es empleada en las empresas constituye en sí un tema de la mayor relevancia, toda vez que define el carácter que adopta no sólo la esfera productiva, sino también define el conjunto de las relaciones sociales que se originan a partir de la posición que se ocupe en la estructura ocupacional. En una sociedad salarial, en la que el trabajo dependiente sigue siendo la principal forma de empleo, lo que ocurra con los trabajadores será siempre de la mayor importancia para entender los procesos sociales y económicos que en ella tienen lugar. En consecuencia, procederemos a una caracterización de las empresas y los trabajadores a partir de los datos que nos ofrece la encuesta laboral Encla correspondiente al año 2006.

2.1 CARACTERIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

La muestra de empresas incluidas en esta quinta versión de la encuesta de coyuntura laboral ENCLA presenta una distribución por región, tamaño y rama o sector de actividad que permite contar con una representación adecuada a la realidad del universo de empresas privadas del país. De este modo, se puede apreciar cómo las empresas encuestadas corresponden principalmente a la Región Metropolitana -con cerca de una cuarta parte del total de empresas incluidas en el estudio-, seguida de la Región del Bío-Bío y la Región de Valparaíso, ambas con un porcentaje de empresas prácticamente similar, tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico. La región con menor porcentaje de empresas fue la Región de Atacama, con sólo un 4,3% de la muestra.

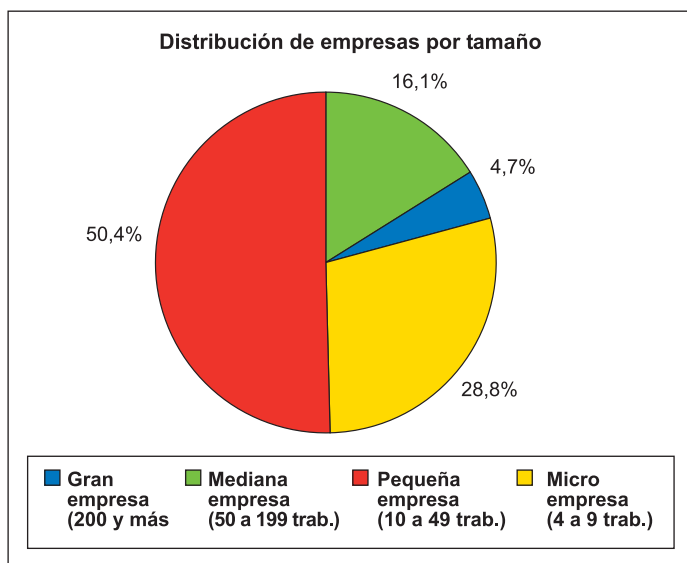
Gráfico N°1



Fuente: ENCLA 2006

Por su parte, al observar la distribución de las empresas por tamaño, este último determinado conforme al número de trabajadores que laboran en la empresa, se puede apreciar que la enorme mayoría corresponde a pequeñas y microempresas, las que representan en conjunto casi un 80% de las empresas de la muestra. De este modo, parece confirmarse la idea de la importancia que este segmento tiene para el país, toda vez que corresponde al tipo de empresa más frecuente. Por otro lado, las grandes empresas son sólo el 4,7% de la muestra, pese a que su importancia estratégica en la participación en el producto suele ser bastante mayor que eso.

De los datos anteriores queda en evidencia que en la realidad de las empresas chilenas parece ser que predominan las empresas de menor tamaño y su concentración en las tres regiones de mayor tamaño demográfico y económico. Este dato no es menor si se toma en cuenta que el tamaño de las empresas, en buena medida, determina el tipo de dinámica laboral que en ellas tiene lugar. En este sentido, es sabido que es en las empresas de mayor tamaño en las que se suele encontrar una política laboral más definida, es en ellas también donde normalmente hay oportunidad de que se exprese de forma más nítida también un sistema de relaciones laborales, entre otras características. Por lo mismo es que resulta muy importante tener en cuenta las diferencias en el tamaño de las empresas al momento de analizar los datos. De igual modo, la realidad de la Región Metropolitana no es directamente identificable con la realidad del resto de las regiones del país.

Gráfico N°2

Fuente: ENCLA 2006

Al observar la distribución de las empresas por el sector o la rama de actividad a la que corresponden, se puede apreciar que la rama con mayor porcentaje de empresas de la muestra es la de comercio. Le siguen, en orden de importancia, los sectores de la construcción, el sector agrícola y la industria. Cabe señalar que la forma en que esta vez se registró la rama de actividad económica de las empresas, corresponde a la nueva clasificación implementada por el INE y que permitirá establecer comparaciones a nivel internacional conforme con los estándares establecidos para ello.

Cuadro N°1**Distribución de empresas por rama**

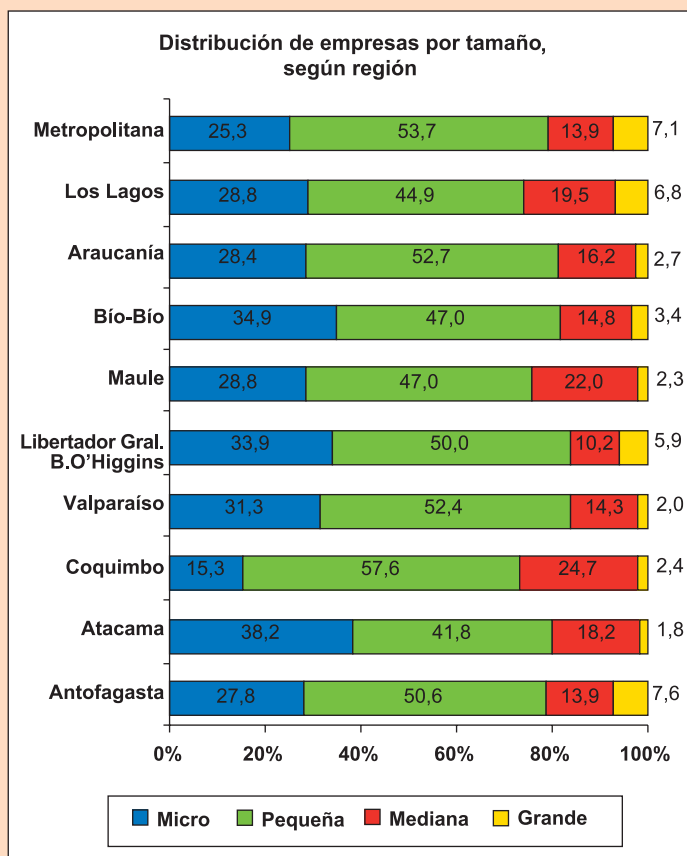
Rama	%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	9,8
Pesca	1,6
Explotación de minas y canteras	2,2
Industrias manufactureras no metálicas	8,4
Industrias manufactureras metálicas	4,7
Suministro de electricidad, gas y agua	2,5
Construcción	11,1
Comercio	21,0
Hoteles y restaurantes	5,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,5
Intermediación financiera	1,7
Actividades inmobiliarias	7,3
Enseñanza	7,7
Servicios sociales y de salud	5,0
Otras actividades de servicios	4,1
Total	100,0

Fuente: ENCLA 2006

Al cruzar algunas de las variables recién comentadas, se obtiene una imagen más detallada de las empresas. Así, al desagregar la información del tamaño de las empresas según la región, se aprecia que si bien en todas las regiones del país encontramos una estructura relativamente similar en términos de la distribución de empresas por tamaño, hay algunas regiones en las que resaltan ciertas diferencias. Es el caso de la Región de Coquimbo, que es la que presenta la mayor proporción de pequeñas empresas. También destaca el caso de la Región de Atacama, que tiene la mayor proporción de microempresas entre todas las regiones estudiadas.

En cuanto a las grandes empresas, si bien éstas no superan el dígito en cada una de las regiones, se puede apreciar cómo la proporción de empresas grandes es mayor en las regiones de Antofagasta, Metropolitana y de Los Lagos. Ello está asociado probablemente a la estructura económica y al dinamismo de cada una de las regiones.

Gráfico N°3



Fuente: ENCLA 2006

Si se observa la distribución del tamaño de las empresas en cada rama de actividad económica, se puede apreciar que en todas ellas la mayor proporción corresponde a las pequeñas empresas y que, por el contrario, las grandes empresas siguen siendo las menos numerosas en las distintas ramas de actividad. Sin embargo, las empresas de mayor tamaño presentan una mayor proporción en las ramas de suministro de servicios básicos, en los establecimientos financieros y la construcción. Por su parte, las microempresas tienen menor presencia en los establecimientos de enseñanza, la minería y la pesca, siendo los sectores de hoteles y restaurantes y el comercio los que presentan el mayor porcentaje de microempresas.

Cuadro N°2

Distribución de empresas por rama, según tamaño

Rama	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	32,5	46,8	19,0	1,6	100,0
Pesca	19,0	42,9	33,3	4,8	100,0
Explotación de minas y canteras	17,9	60,7	14,3	7,1	100,0
Industrias manufactureras no metálicas	20,6	50,5	22,4	6,5	100,0
Industrias manufactureras metálicas	31,7	55,0	8,3	5,0	100,0
Suministro de electricidad, gas y agua	21,9	50,0	18,8	9,4	100,0
Construcción	21,1	40,1	30,3	8,5	100,0
Comercio	37,2	52,4	7,1	3,3	100,0
Hoteles y restaurantes	41,2	57,4	1,5	0,0	100,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	32,3	47,9	17,7	2,1	100,0
Intermediación financiera	27,3	45,5	18,2	9,1	100,0
Actividades inmobiliarias	24,5	55,3	14,9	5,3	100,0
Enseñanza	12,1	54,5	27,3	6,1	100,0
Servicios sociales y de salud	34,4	51,6	6,3	7,8	100,0
Otras actividades de servicios	36,5	48,1	13,5	1,9	100,0

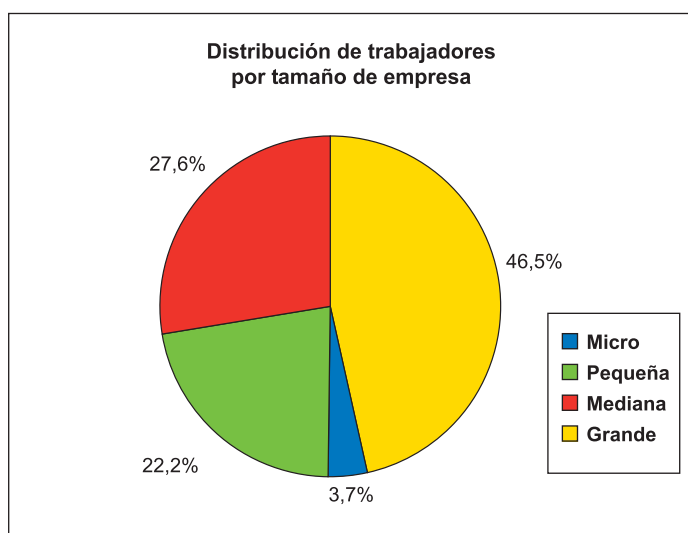
Fuente: ENCLA 2006

2.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Siendo la ENCLA una encuesta cuya unidad muestral son empresas, ésta permite recoger información acerca de los trabajadores que forman parte de estas empresas y poder así caracterizarlos a partir de algunas de sus principales variables. En este sentido, es posible apreciar la forma en que se distribuyen los trabajadores según el tamaño de las empresas. De este modo, y tal como lo muestra el gráfico siguiente, la mayor parte de los trabajadores corresponde a trabajadores de grandes empresas, seguidos por los trabajadores de las medianas y pequeñas empresas. Tan sólo un 3,7% de los trabajadores de las empresas de la muestra corresponde a trabajadores

en microempresas. Ello puede parecer inconsistente con el hecho de que se ha dicho anteriormente, que la mayor proporción de empresas en la muestra correspondía a pequeñas y microempresas. Pero como el tamaño está medido en términos de número de trabajadores, es esperable que aún cuando la participación de las grandes empresas en términos de número de establecimientos sea pequeña, al observarlo en términos de número de trabajadores, esta participación aumente. Ello significa que en buena medida la situación a nivel de la población ocupada presenta un comportamiento similar. Se ha dicho que el empleo en nuestro país lo genera la pequeña y la microempresa, toda vez que son la mayoría de las empresas que hay en el país. Sin embargo, se debe considerar que las grandes empresas, menos numerosas, emplean a una gran parte de la fuerza de trabajo ocupada en forma dependiente.

Gráfico N°4



Fuente: ENCLA 2006

En cuanto a la distribución de los trabajadores por rama de actividad económica, los datos de la ENCLA 2006 muestran que las ramas con mayor concentración de trabajadores son las de comercio, construcción y enseñanza. Sin embargo, si se agrupan las dos ramas industriales que aparecen en el nuevo clasificador (industria manufacturera no metálicas y metálicas), se observa que la industria alcanza al 15,3% del total de trabajadores de las empresas de la muestra. En cambio, las ramas con menor proporción de trabajadores son las de hoteles y restaurantes, la minería y la rama de suministro de servicios básicos (electricidad, gas y agua).

Cuadro N°3
Distribución de trabajadores por rama

Rama	%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	7,4
Pesca	3,0
Explotación de minas y canteras	2,2
Industrias manufactureras no metálicas	9,0
Industrias manufactureras metálicas	6,3
Suministro de electricidad, gas y agua	2,6
Construcción	14,5
Comercio	14,8
Hoteles y restaurantes	1,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,8
Intermediación financiera	3,9
Actividades inmobiliarias	7,2
Enseñanza	13,4
Servicios sociales y de salud	5,4
Otras actividades de servicios	2,7
Total	100,0

Fuente: ENCLA 2006

En cuanto a la distribución de los trabajadores por región, ésta muestra que la Región Metropolitana concentra la mayor proporción de trabajadores, seguida de la Región del Bío-Bío. En cambio, es en la Región de Atacama y Araucanía donde se da la menor proporción de trabajadores en la muestra.

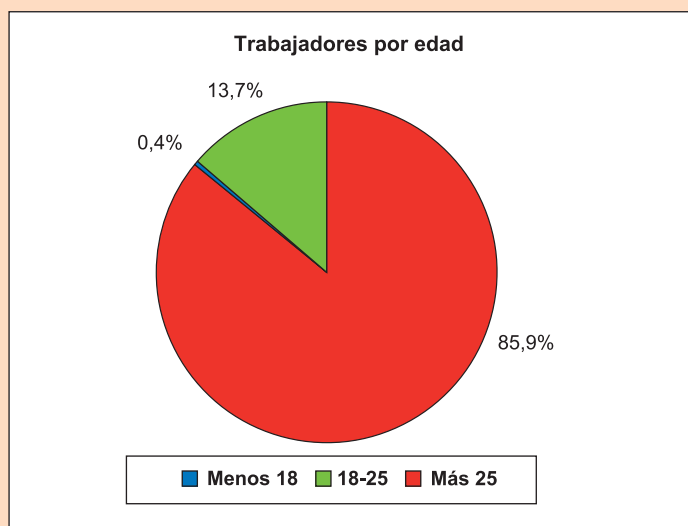
Cuadro N°4
Distribución de trabajadores por región

Región	%
Antofagasta	7,7
Atacama	3,1
Coquimbo	6,8
Valparaíso	7,0
Libertador Gral. B.O'Higgins	9,3
Maule	7,1
Bío-Bío	13,3
Araucanía	4,3
Los Lagos	10,9
Metropolitana	30,5
Total	100,0

Fuente: ENCLA 2006

Respecto de la distribución por edad, los datos de la ENCLA 2006 muestran que los trabajadores jóvenes sólo alcanzan a un 14,1% si se considera a los menores de 26 años. En otros términos, la fuerza de trabajo en Chile es una fuerza adulta, y probablemente la expansión de la cobertura educacional ha venido haciendo caer la proporción de trabajadores jóvenes dentro del total de trabajadores en el país, pues tienden a incorporarse más tarde que antes, al mercado laboral.

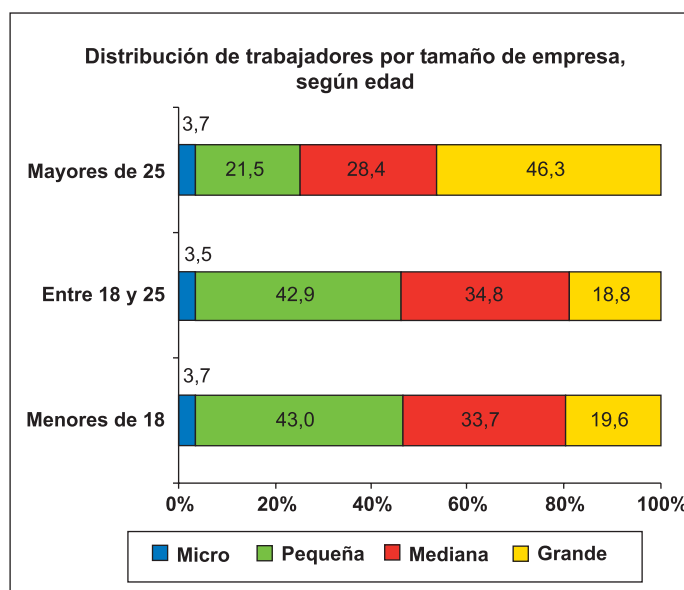
Gráfico N°5



Fuente: ENCLA 2006

Al analizar la edad de los trabajadores por el tipo de empresa según su tamaño, se puede apreciar que entre los trabajadores más jóvenes hay una mayor proporción de empresas de menor tamaño. El mayor porcentaje de trabajadores jóvenes corresponde a los que están empleados en pequeñas empresas, en cambio, en los trabajadores adultos esa mayor proporción corresponde a las grandes empresas. En ese sentido, parece ser que las pequeñas empresas constituyen una vía frecuente para la inserción laboral de los jóvenes.

Gráfico N°6



Fuente: ENCLA 2006

En cuanto a la distribución por rama de actividad económica, según los distintos grupos de edad de los trabajadores, se puede observar que también se aprecia una importante diferencia entre los trabajadores jóvenes (hasta 25 años) y los adultos. Ello, porque en los trabajadores jóvenes la participación de la rama de la construcción alcanza a más de un 40% de los trabajadores, en cambio, en los adultos llega tan solo al 14,4%. De hecho, en los trabajadores adultos la mayor participación corresponde a la rama de "enseñanza", seguida muy de cerca por la construcción y el comercio, pero con porcentajes inferiores al 15% de los casos. En cambio, en los jóvenes, la rama que concentra la segunda mayor proporción de trabajadores corresponde a la agricultura. Si se consideran las características de esos dos sectores, especialmente al predominio que en ellas tiene el trabajo de carácter temporal, se puede tener una idea clara de la situación especial que los trabajadores más jóvenes presentan en relación con su inserción laboral. No obstante, por no ser ésta una encuesta de empleo, no es posible concluir que la mayoría de los jóvenes ocupados se desempeña en la construcción y en la agricultura. Al respecto, es más bien que en las empresas de la muestra de la ENCLA 2006, fueron las empresas de la construcción y las de la agricultura las que concentraron la mayor proporción de jóvenes trabajadores que forman parte de las empresas del estudio.

Cuadro N°5**Distribución de trabajadores por rama, según edad**

Rama	Menores de 18 %	Entre 18 y 25 %	Mayores de 25 %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	16,7	16,0	7,8
Pesca	3,0	2,8	2,9
Explotación de minas y canteras	0,0	0,0	2,5
Industrias manufactureras no metálicas	4,1	5,3	9,2
Industrias manufactureras metálicas	2,2	2,1	7,0
Suministro de electricidad, gas y agua	1,1	1,4	2,9
Construcción	43,7	42,9	14,4
Comercio	4,4	4,3	13,8
Hoteles y restaurantes	2,2	2,1	1,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,3	6,0	4,5
Intermediación financiera	0,0	0,0	3,1
Actividades inmobiliarias	11,9	12,8	6,7
Enseñanza	3,7	3,5	15,1
Servicios sociales y de salud	0,0	0,0	6,0
Otras actividades de servicios	0,7	0,7	2,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENCLA 2006

Ahora bien, al desagregar la información sobre los trabajadores jóvenes y adultos por región, se pueden apreciar también algunas diferencias importantes entre ambos grupos de trabajadores. Tal como se aprecia en el cuadro N°6 los trabajadores jóvenes muestran una mayor proporción en la Región del Maule, seguida de la Región Metropolitana. De hecho, la primera de las regiones mencionadas dobla en porcentaje a la Región Metropolitana en términos de concentración de trabajadores jóvenes. Y comparada dicha región con su participación en los trabajadores adultos, estos últimos son casi siete veces menos en términos proporcionales en esa región que los trabajadores jóvenes.

Nuevamente, pareciera que ese patrón de distribución de los trabajadores según edad, da cuenta también de su distribución por rama. Evidentemente no es que la Región del Maule tenga más población joven que la Metropolitana, sino que justamente las empresas que más participación parecen tener en el empleo de jóvenes, como es el caso de la agricultura y la construcción, tienen mayor participación también en las

regiones del Maule y Metropolitana. Lamentablemente debido a su tamaño, la muestra de la ENCLA no permite analizar el comportamiento de la distribución por edad dentro de cada rama en las distintas regiones, pero los datos bien parecen sugerir ese tipo de relación entre el empleo, la rama de actividad económica y la región.

Cuadro N°6**Distribución de trabajadores por región, según edad**

Región	Menores de 18 %	Entre 18 y 25 %	Mayores de 25 %
Antofagasta	1,9	3,2	8,1
Atacama	2,2	2,1	3,0
Coquimbo	4,8	6,0	7,3
Valparaíso	6,7	6,4	7,1
Libertador Gral. B.O'Higgins	1,5	1,4	9,5
Maule	49,3	47,2	7,0
Bío-Bío	3,3	3,2	14,3
Araucanía	1,5	2,8	4,4
Los Lagos	4,4	4,3	10,5
Metropolitana	24,4	23,4	28,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENCLA 2006

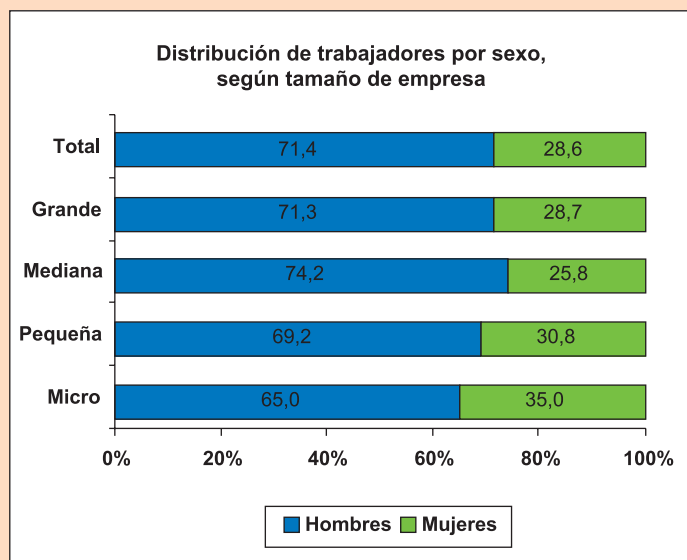
En relación con el sexo de los trabajadores, los datos muestran que las trabajadoras tienen una baja proporción en el total de trabajadores de las empresas incluidas en el estudio. Así, las trabajadoras llegan apenas al 28,6% del total de trabajadores.

Gráfico N°7

Fuente: ENCLA 2006

En ese sentido, tampoco la situación cambia mucho si se analiza esa participación en cada uno de los tipos de empresa según su tamaño. De todas formas, aún cuando siguen siendo minoritarias en esos diferentes segmentos de empresas, se puede apreciar que la participación de las mujeres es algo mayor en las empresas de menor tamaño. Así la diferencia entre la participación femenina en las grandes empresas y las microempresas muestra una diferencia de algo más de seis puntos porcentuales a favor de las microempresas.

Gráfico N°8



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Al analizar la distribución esta vez según la rama de actividad económica, se observa que la distribución es dispar entre las distintas ramas. Así, algunas de ellas presentan una proporción de trabajadoras mayor a la que se observa a nivel general. Los servicios sociales y de salud concentran la mayor proporción de trabajadoras, por cuanto de cada cuatro trabajadores que laboran en empresas de ese sector de actividad, tres de ellos son mujeres. Le siguen en orden de importancia el rubro de intermediación financiera y el de hoteles y restaurantes, pues en ambos las mujeres superan el 50% del total de trabajadores. Por último, en los establecimientos de enseñanza la proporción de mujeres es prácticamente igual a la de hombres.

Por el contrario, las ramas de actividad económica con menor proporción de trabajadoras corresponden a las de construcción, industrias manufactureras metálicas y explotación minera. En todas esas ramas de actividad las mujeres representan menos del 10% de la plantilla de trabajadores.

Cuadro N°7

Distribución de trabajadores por sexo, según rama de actividad

Rama	Hombres %	Mujeres %	Total %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	85,5	14,5	100,0
Pesca	70,4	29,6	100,0
Explotación de minas y canteras	91,5	8,5	100,0
Industrias manufactureras no metálicas	75,1	24,9	100,0
Industrias manufactureras metálicas	93,7	6,3	100,0
Suministro de electricidad, gas y agua	82,0	18,0	100,0
Construcción	94,0	6,0	100,0
Comercio	71,4	28,6	100,0
Hoteles y restaurantes	47,3	52,7	100,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	87,5	12,5	100,0
Intermediación financiera	33,7	66,3	100,0
Actividades inmobiliarias	65,6	34,4	100,0
Enseñanza	51,0	49,0	100,0
Servicios sociales y de salud	25,1	74,9	100,0
Otras actividades de servicios	64,2	35,8	100,0
Total	71,4	28,6	100,0

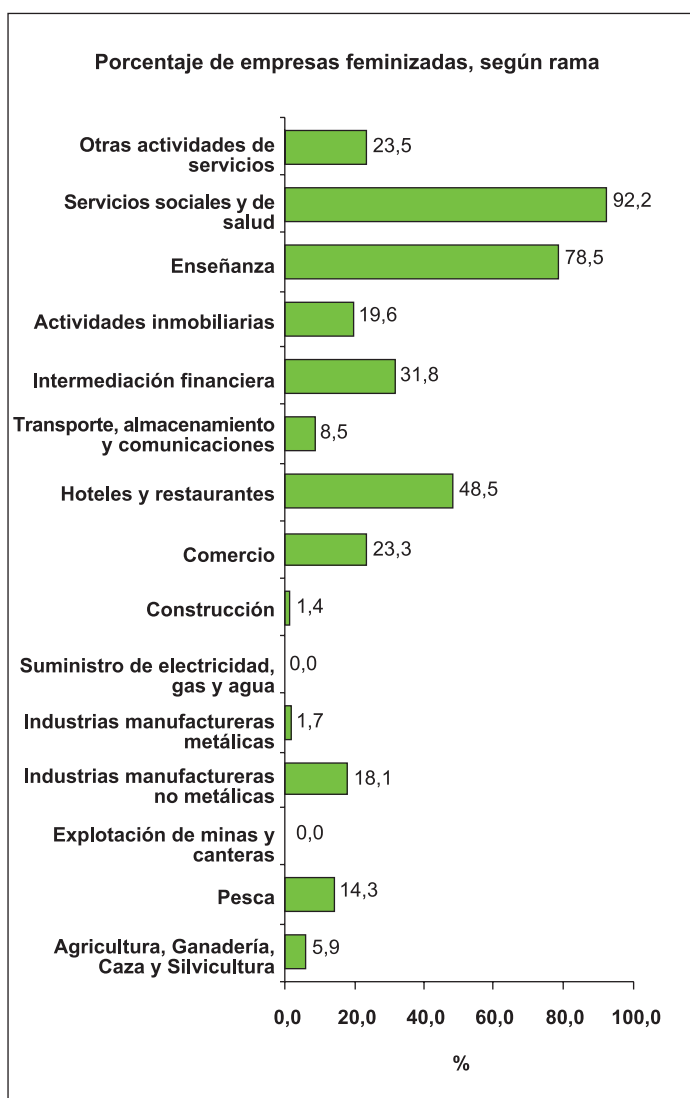
Fuente: ENCLA 2006

Un indicador que desde las anteriores encuestas laborales de la Dirección del Trabajo ha sido utilizado para aproximarse al fenómeno de la participación de la mujer en el mundo del trabajo es el de las denominadas "empresas feminizadas". Con ese término se hace referencia a aquellas empresas en las que la mayoría de sus trabajadores son mujeres. De acuerdo con los datos de la última encuesta laboral, las empresas con estas características son el 24,3% del total de empresas que fueron incluidas en el estudio. Vale decir, en una cuarta parte de las empresas estudiadas, más de la mitad de sus trabajadores eran mujeres.

Ahora bien, al analizar, esta vez, no la proporción de mujeres en las ramas, sino la proporción de empresas feminizadas dentro de cada rama de actividad se puede observar un comportamiento levemente diferente al ya indicado más arriba. Si bien el sector de servicios sociales y de salud sigue siendo el que presenta también en este caso la mayor proporción

de empresas feminizadas, con una proporción algo superior a 9 de cada 10 empresas con mayoría de trabajadores mujeres, es el sector de establecimientos de enseñanza el que ocupa el segundo lugar con casi 8 de cada 10 empresas de este sector corresponde a empresas feminizadas. Más atrás aparece nuevamente el sector de hoteles y restaurantes. Por el contrario, son los sectores de suministro de servicios básicos (electricidad, gas y agua), explotación de minas, construcción e industrias manufactureras no metálicas donde existe la proporción más baja de empresas feminizadas. En los dos primeros sectores mencionados incluso no existen empresas con mayoría de trabajadoras.

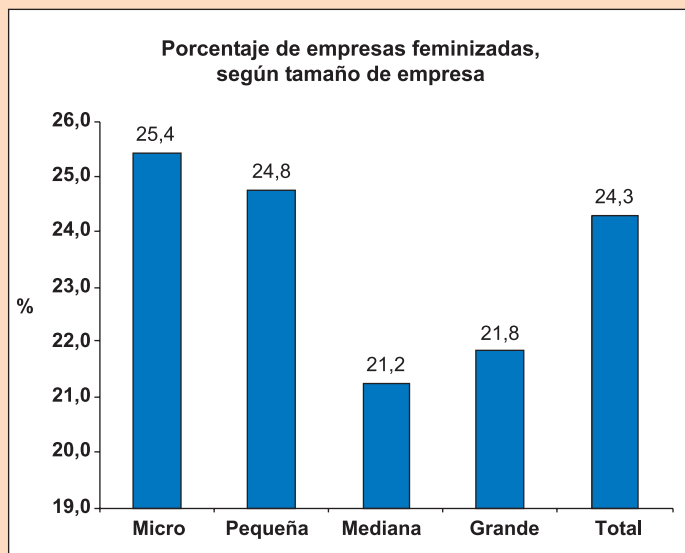
Gráfico N°9



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Al analizar la distribución de estas empresas con mayoría de trabajadoras por tamaño de empresa, se aprecia que las diferencias si bien son más bien pequeñas, permiten observar que en las empresas de menor tamaño la proporción de empresas feminizadas es mayor que en las empresas de mayor tamaño.

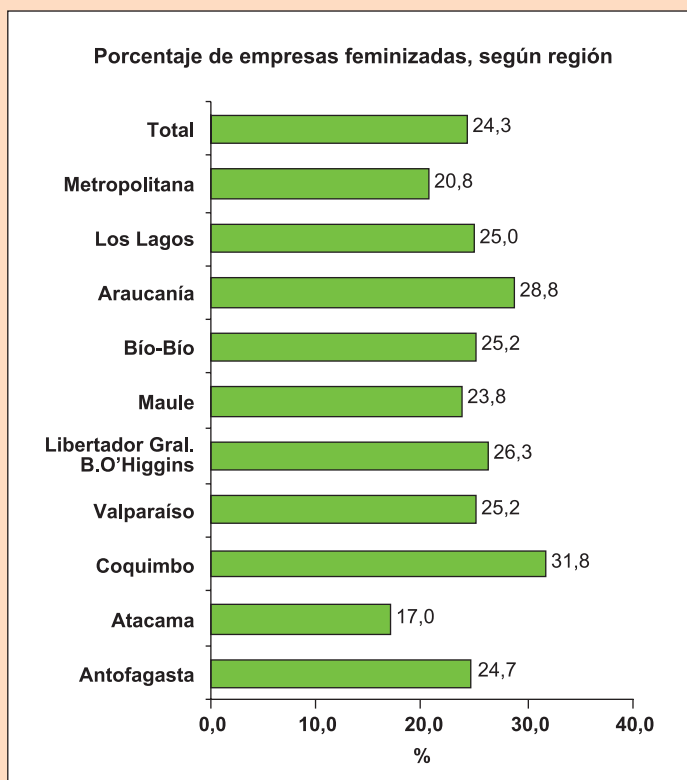
Gráfico N°10



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Por último, se puede observar que la proporción de empresas feminizadas en las distintas regiones que cubrió el estudio muestra una diferencia entre ellas. Aún cuando en todas las regiones las empresas feminizadas no llegan a la tercera parte del total de empresas incluidas en el estudio, al menos, permite ver las diferencias entre algunas de ellas. De este modo, la Región de Atacama es la que presenta el menor porcentaje de empresas feminizadas (17%) y Coquimbo es la región que presenta la mayor proporción (31,8%)

Gráfico N°11



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

2.3 FORMAS DE CONTRATACIÓN

De acuerdo con la legislación laboral chilena, la forma de regular la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación de un individuo hacia otro es mediante el contrato individual de trabajo. Tal como lo indica el Código del Trabajo, se trata fundamentalmente de una convención mediante la cual empleador y trabajador acuerdan los términos de la prestación de estos servicios personales en conformidad a lo que estipula dicha normativa legal. En este sentido, y más allá de la forma jurídica que asuma, el contrato de trabajo es la expresión de una relación social específica que caracteriza a las sociedades modernas mediante la cual en éstas la fuerza de trabajo es objeto de intercambio en un mercado también específico, como lo es el mercado laboral.

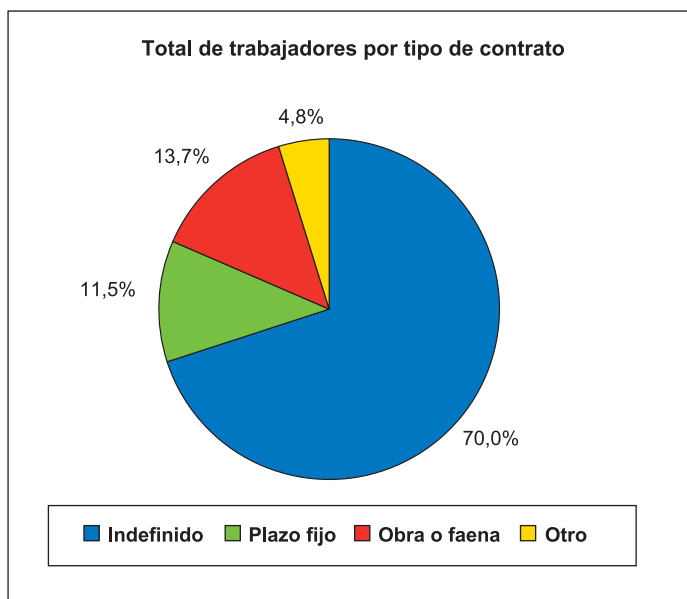
La relación asalariada que es la forma de relación que se expresa jurídicamente en el contrato de trabajo, constituye la forma predominante mediante la cual se utiliza la fuerza de trabajo ajena en las sociedades modernas. Desde este punto de vista, se ha señalado que dicha forma de relación tiene implicancias más allá de las puramente económicas o productivas, toda vez que constituye un principio de

estructuración social que ha dado origen a la denominada sociedad salarial.

La encuesta ENCLA 2006 registra información sobre las modalidades de contratación que rigen para los trabajadores de las empresas estudiadas, pudiendo observarse la diversidad de formas contractuales que existen, algunas de las cuales no configuran una relación de trabajo dependiente propiamente tal. De este modo, y tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico, el 70% de los trabajadores de la muestra de empresas de la ENCLA 2006 corresponde a trabajadores que han sido contratados mediante un contrato de carácter indefinido.

Si bien los datos de la encuesta no son estrictamente comparables con los de las anteriores encuestas, debido a los cambios en el diseño muestral ya señalados, se aprecia una tendencia hacia la disminución de la proporción de contratos indefinidos dentro del total de contratos existentes en las empresas. A la vez, se aprecia un aumento de la participación de los contratos de plazo fijo y por obra o faena. En otros términos, si bien la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas, sigue estando contratado bajo la modalidad del contrato indefinido, parece ser que visto en perspectiva, este tipo de contrato tiende a disminuir su participación, lo que significa que muchos trabajadores son contratados mediante contratos de corta duración, con los consiguientes efectos en términos de la mayor incertidumbre e inestabilidad laboral que pueden experimentar los trabajadores en dicha modalidad contractual. Si a esto le agregamos que las propias empresas informan tener un 4,5% de su plantilla de trabajadores prestando servicios bajo la modalidad de honorarios, pudiendo encubrir dicha forma de vinculación una relación de trabajo bajo la apariencia de una prestación de servicios que supone la ausencia de una relación de subordinación y dependencia. Parece haber indicios suficientes de que en estos casos, aunque se trate de un porcentaje reducido del total de la plantilla de trabajadores, da cuenta de una forma de hacer frente a los costos laborales que representa para las empresas las obligaciones derivadas de un contrato individual de trabajo.

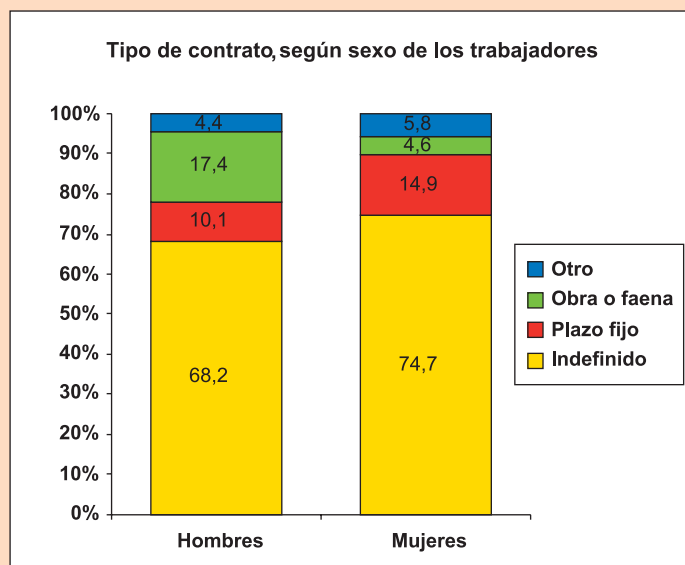
Gráfico N°12



Fuente: ENCLA 2006

Al analizar la información sobre las modalidades de contratación, esta vez según el sexo de los trabajadores, se aprecia que las mujeres presentan una mayor proporción de contratos indefinidos que los hombres, ello probablemente explicado por la mayor incidencia que los hombres tienen en el sector de la construcción y las formas de contrato asociadas a dicho sector económico. Así, al comparar la composición de los contratos entre los trabajadores hombres y las trabajadoras mujeres, se aprecia que el porcentaje de los contratos por obra o faena entre los hombres supera en más de tres veces al porcentaje de contratos por obra y faena entre las mujeres. Ello se explicaría, por lo que ya hemos visto, por la participación de hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad económica. A la vez, si bien las mujeres parecen estar más protegidas laboralmente, pues entre ellas es mayor el porcentaje de contratos indefinidos, llama la atención el mayor porcentaje de contratos a plazo fijo que hay entre las mujeres comparado al que hay entre los hombres.

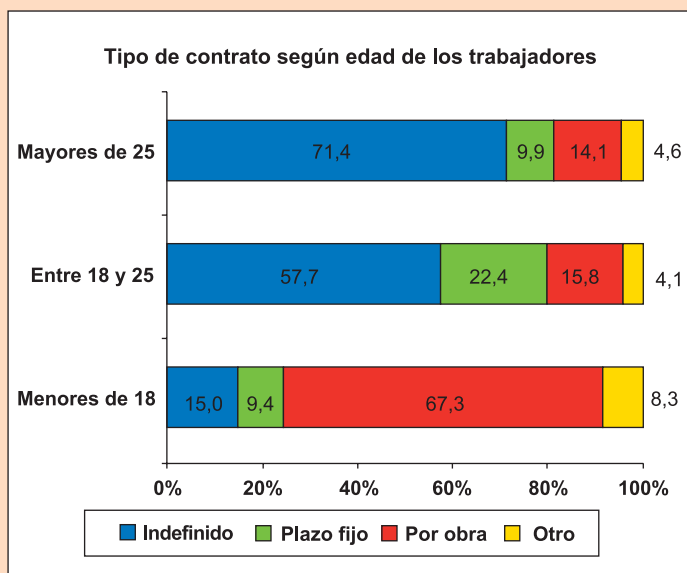
Gráfico N°13



Fuente: ENCLA 2006

En relación con la edad de los trabajadores en el gráfico siguiente, se puede apreciar cómo los trabajadores más jóvenes presentan una menor proporción de contratos de carácter indefinido que los trabajadores de mayor edad. Esto ya lo habíamos señalado en relación con la particularidad que los trabajadores jóvenes presentan desde el punto de vista de sus condiciones laborales y que aquí se expresa en las formas de contratación. Al respecto, queda claro que la preponderancia de los contratos temporales (en sus diversas modalidades) indica que entre los trabajadores de menor edad se dan condiciones de mayor inestabilidad laboral. En parte ello puede obedecer, sin duda, a la propia dinámica que presenta el trabajo de quienes llevan poco tiempo incorporados al mercado laboral, pero también pudiera obedecer a la condición de vulnerabilidad que presentan los jóvenes en general, y los trabajadores jóvenes en particular.

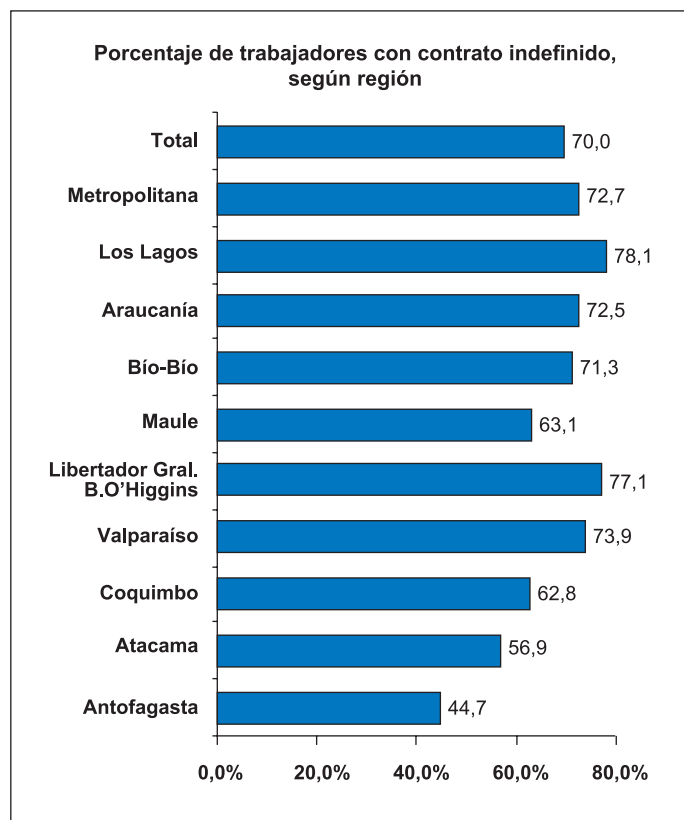
Gráfico N°14



Fuente: ENCLA 2006

La situación que presentan las distintas regiones del país que participan de la encuesta ENCLA 2006 muestra que la situación es heterogénea desde el punto de vista del porcentaje de contratos indefinidos que existe entre los trabajadores de las empresas de aquellas regiones. De este modo, las mayores proporciones de trabajadores con contrato indefinido se encuentran en la Región de Los Lagos, seguida de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins. Por su parte, la Región de Antofagasta presenta la menor proporción de trabajadores con contrato indefinido, llegando a menos de la mitad de los trabajadores en las empresas incluidas en el estudio.

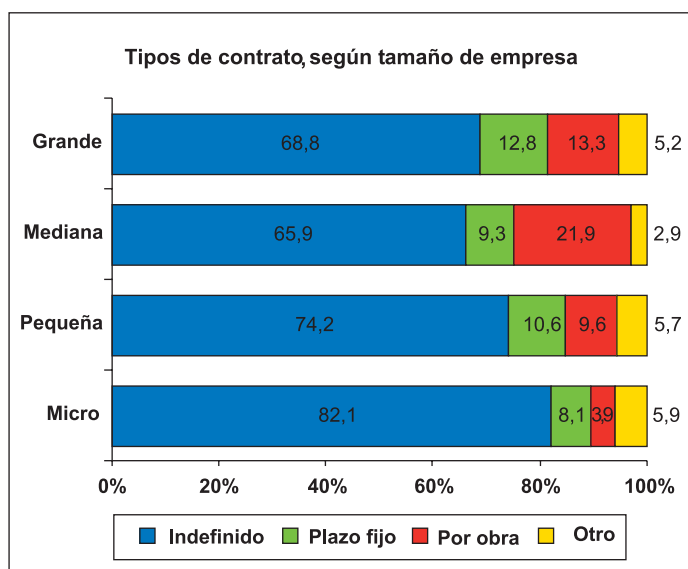
Gráfico N°15



Fuente: ENCLA 2006

Al analizar la distribución de los tipos de contrato en las distintas empresas según su tamaño, se puede apreciar que en las empresas de mayor tamaño la proporción de contratos no indefinidos es mayor que entre las empresas de menor tamaño. En cierto modo, ello significaría que es en las micro y pequeñas empresas donde los trabajadores parecen tener condiciones de mayor estabilidad, al ser allí mayor el porcentaje de contratos indefinidos. Por cierto, es sabido que han sido las empresas de mayor tamaño las que han implementado en mayor grado las diversas estrategias flexibilizadoras donde los tipos de contratación son una de ellas.

Gráfico N°16



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Por último, la composición de las formas de contratación según la rama de actividad económica muestra que existe una gran heterogeneidad también en relación con este tema. En efecto, tal como se aprecia en el cuadro N°8, los contratos a plazo fijo superan el 20% de los casos en las ramas de intermediación financiera y enseñanza. Por su parte, los contratos por obra o faena son más frecuentes en las ramas de construcción y agricultura. Ambos sectores se caracterizan por la temporalidad de los empleos que suelen generar sus actividades productivas. En este sentido, los datos son consistentes con lo que ya se conocía respecto del predominio de empleo temporal en dichas ramas de actividad económica. Sin embargo, lo que más llama la atención es la importante incidencia que en la rama de "enseñanza" tienen los contratos a plazo fijo. Si a ello se le suma el 20% de contratos a honorarios que dicho sector tiene, se puede entender la magnitud del fenómeno que parece estar detrás de estas cifras. En efecto, es sabido que en los establecimientos de enseñanza los empleadores suelen recurrir a ambas modalidades contractuales como forma de estrategia flexibilizadora. Es común que a los profesores se les contrate de marzo a diciembre, o, si es por el año entero, que sea a través de contratos de plazo fijo que se van renovando año tras año. Por otro lado, no son pocos los trabajadores de los establecimientos de enseñanza que trabajan a honorarios, como si se tratase de una simple prestación de servicios educacionales bajo una aparente condición de autonomía e independencia de esos trabajadores. Sin duda, que muchas veces un contrato o convenio a honorarios entre un profesor, por ejemplo, y el centro de enseñanza es una forma de ocultar la existencia de una real relación de trabajo. Es por esta razón

que los datos de la ENCLA 2006, que en esta ocasión han sido analizados recurriendo a la nueva clasificación de ramas de actividad económica, son tan importantes, pues permiten arrojar evidencia sobre las reales condiciones en que se encuentra laborando casi la mitad de los trabajadores que se desempeñan en el sector de la enseñanza.

Por su parte, los sectores de actividad económica que otorgan mayores condiciones de protección laboral, en el entendido que el tipo de contrato es un buen indicador de aquello, son las ramas de la industria manufacturera metálica, el sector de los servicios básicos de electricidad, gas y agua, y el sector pesquero. En todos ellos, los contratos de carácter indefinido llegan al 90% o más de los trabajadores.

Cuadro N°8

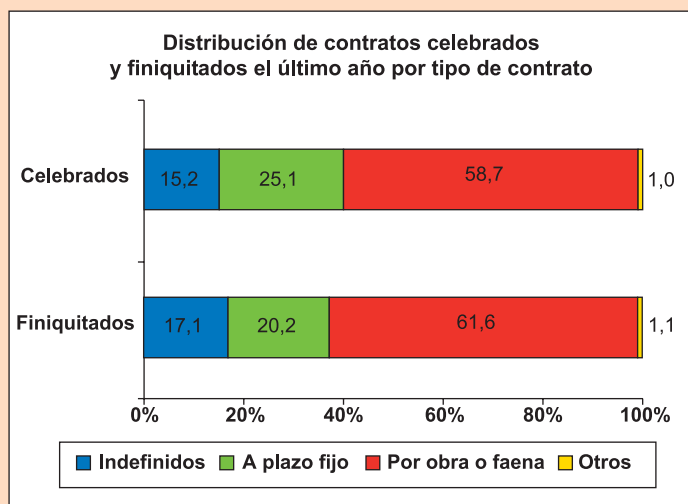
Distribución de tipos de contrato, según rama

Rama	Indefin.	Plazo fijo	Por obra o faena	Honor.	Otros	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	57,5	6,0	34,6	0,8	1,0	100,0
Pesca	90,6	6,9	1,4	0,7	0,4	100,0
Explotación de minas y canteras	82,0	3,8	12,2	0,8	1,2	100,0
Industrias manufactureras no metálicas	83,8	7,5	7,3	1,4	0,1	100,0
Industrias manufactureras metálicas	93,8	2,9	2,0	1,0	0,2	100,0
Suministro de electricidad, gas y agua	91,9	3,9	1,7	2,3	0,2	100,0
Construcción	25,8	13,3	59,6	1,3	0,1	100,0
Comercio	81,5	10,6	5,8	2,0	0,2	100,0
Hoteles y restaurantes	84,9	11,6	0,0	3,0	0,5	100,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	86,6	6,1	5,7	1,5	0,2	100,0
Intermediación financiera	72,4	26,4	0,0	0,9	0,3	100,0
Actividades inmobiliarias	74,7	7,4	14,3	2,0	1,6	100,0
Enseñanza	58,7	21,2	0,1	20,0	0,1	100,0
Servicios sociales y de salud	83,8	10,6	0,0	5,0	0,6	100,0
Otras actividades de servicios	75,6	16,7	0,4	7,2	0,1	100,0
Total	69,6	11,2	14,6	4,3	0,4	100,0

Fuente: ENCLA 2006

Por otro lado, un indicador que tradicionalmente ha sido utilizado por la ENCLA para aproximarse al fenómeno de la rotación laboral como estrategia flexibilizadora que las empresas parecen utilizar a menudo, es el de la comparación entre la proporción de contratos celebrados y finiquitados en el último año. Independiente del número absoluto de contratos celebrados o finiquitados, su distribución porcentual permite, al menos, identificar aquellas formas contractuales más recurrentes al contratar o al finiquitar a un trabajador. En este sentido, los datos muestran que la mayor proporción de contratos celebrados y finiquitados corresponde a los contratos por obra o faena, lo que tiene sentido si se piensa en el carácter de dichos contratos. Sin embargo, se observan algunas diferencias, toda vez que en los contratos finiquitados la proporción de contratos por obra es mayor que entre los contratos celebrados. Más importante aún, los contratos finiquitados presentan una mayor proporción de contratos indefinidos que los contratos celebrados.

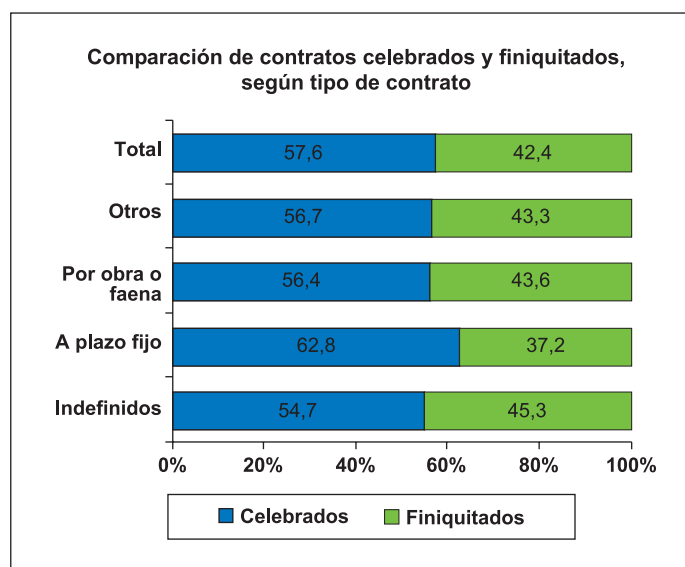
Gráfico N°17



Fuente: ENCLA 2006

Sin embargo, el gráfico anterior es simplemente una comparación entre la distribución relativa que presentan los tipos de contrato entre aquellos que se celebraron y aquellos que se finiquitaron el último año. En ese sentido, los datos muestran que en el total de contratos celebrados y finiquitados fueron más numerosos los primeros que estos últimos. En otros términos, se celebró mayor número de contratos que aquellos que se finiquitaron durante el último año. Lo mismo se aprecia en cada una de las diversas modalidades de contrato, destacándose los contratos a plazo fijo, pues la diferencia entre contratos celebrados y finiquitados es mucho mayor que en los restantes tipos de contrato.

Gráfico N°18



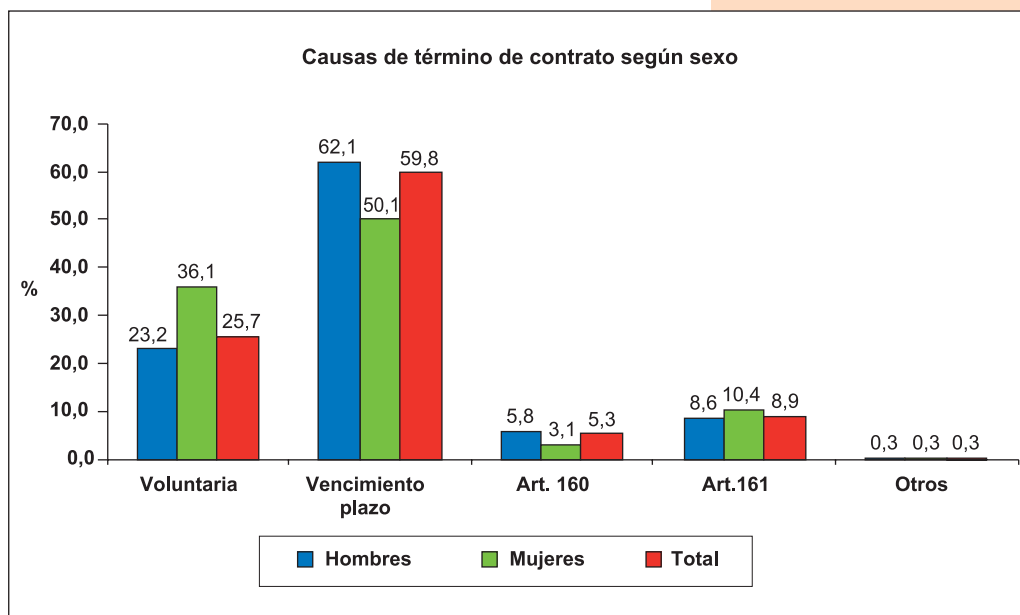
Fuente: ENCLA 2006

Los dos gráficos anteriores permiten afirmar que el empleo creado durante el último año parece haberse basado en empleo de corta duración, pues fueron celebrados más contratos que aquellos finiquitados, y que la gran mayoría correspondió a contratos de tipo temporal. Sin duda, que éste es un dato que parece contradecir las afirmaciones respecto de que la economía chilena ha crecido generando empleos de carácter indefinido y, por tanto, de buena calidad. Debemos aclarar, sin embargo, que la ENCLA no es una encuesta de empleo, y que lo único que podemos establecer aquí, sobre la base de las evidencias disponibles, es que las empresas incluidas en el estudio han contratado más trabajadores que aquellos que han despedido, pero que lo han hecho fundamentalmente con formas de contrato temporal.

Ello explica como también lo muestra el gráfico N°19, por qué la causa más frecuente de término de contrato es el vencimiento del plazo. Por su parte, la renuncia voluntaria representa una cuarta parte de las causas de término de contrato, según los datos de la ENCLA 2006. Y al desagregarlo según el sexo de los trabajadores, se observa que las mujeres presentan una mayor proporción de renuncias voluntarias que los hombres.

En este sentido, los datos parecen indicar que las estrategias flexibilizadoras de las empresas en materia de utilización de la fuerza de trabajo, tienden a un reemplazo de las formas permanentes por las transitorias en materia de contratación de trabajadores.

Gráfico N°19



Fuente: ENCLA 2006

III. FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN: SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES

3.1 INTRODUCCIÓN

El suministro de personal y la subcontratación son dos fenómenos distintos que integran el proceso general de tercerización o externalización al que recurren las empresas en el desarrollo de su actividad productiva. La diferencia básica entre ambos radica en el 'objeto' de la externalización, vale decir, si se trata de transferir a un tercero la producción de bienes o la prestación de servicios, o si se trata de encargarle que provea trabajo, específicamente trabajadores. De esta distinción fundamental, se derivan consecuencias e implicancias distintas para la forma en que opera la externalización y para la naturaleza de las relaciones laborales involucradas.

En sus formas 'puras' estos fenómenos pueden caracterizarse como sigue: La subcontratación se refiere al ámbito de las relaciones comerciales que se establecen entre dos unidades económicas, donde una empresa, 'la mandante o principal', encarga a otra la producción de bienes finales o intermedios, o la prestación de determinados servicios que pueden constituir parte central, anexa o complementaria de su proceso productivo. Por su parte, 'la empresa contratista', a cambio de un precio determinado, vende estos servicios, que si bien son especificados por la empresa contratante, desarrolla de manera autónoma y lleva a cabo por su cuenta y riesgo con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Aquí la relación laboral es clara, se establece entre la empresa contratista y sus trabajadores, los que comúnmente se denominan 'trabajadores de contratistas o subcontratados'.

Por su parte, la externalización de trabajadores, o suministro de personal, asume también la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajo, 'empresa usuaria', y la que presta el servicio de suministrar trabajadores, 'empresa suministradora'. Sin embargo, como consecuencia de que el objeto de la subcontratación sea el trabajo, la naturaleza de la relación laboral se transforma; la 'forma' y el 'contenido' del trabajo se separan, y al mismo tiempo, la figura del empleador único se rompe en dos. Este fenómeno, que cuestiona la relación laboral clásica entre empleador y trabajador, es lo que se ha denominado 'relaciones triangulares de trabajo', en las que ahora intervienen tres partes. Por un lado, los 'trabajadores

suministrados', que desempeñan las labores a las cuales son asignados; el 'suministrador', quien contrata a los trabajadores y administra la relación laboral, asumiendo los costos, obligaciones y deberes legales de la parte empleadora y, el 'usuario', que define los contenidos del trabajo, dirige y supervisa su ejecución.

Es necesario precisar que esta distinción analítica define 'tipos ideales' en relación con las formas de externalización señaladas. En la práctica, estas distinciones se ven oscurecidas por modalidades híbridas o menos puras. Por ejemplo, formas de operar por parte de quienes ofrecen el servicio de externalización con distintos grados de dependencia económica respecto de las empresas contratantes. Dependencia, ya sea directa (en forma de transferencias de capital o participación en el capital) o indirecta (en forma de una relación de exclusividad o cautiverio económico). También se observan diferentes niveles de autonomía y control en el desarrollo de la actividad externalizada. Y, finalmente, se dan distintos grados de formalidad de la relación entre las unidades productivas y de los involucrados en ella.

La ENCLA se aplicó en los últimos meses del año 2006, cuando ya estaba promulgada la ley 20.123, que modificó las normas laborales sobre subcontratación y suministro de trabajadores, y faltaba muy poco tiempo para su entrada en vigencia (el 14 de enero de 2007), de manera tal que se había constituido, un nuevo panorama al cual las empresas empezaban a acomodarse. Es probable, entonces, que haya tenido algún efecto sobre la información recogida.

3.2 RELACIONES DE SUBCONTRATACIÓN

3.2.1 Las empresas que subcontratan

Si bien las respuestas sobre subcontratación pudieran estar influidas porque la nueva ley que regula esta modalidad de empleo estaba próxima a entrar en vigencia, la proporción de empresas que declaró subcontratar alguna fase de su proceso productivo, se mantuvo en un nivel similar al de las mediciones anteriores, alcanzando al 41.2%, es decir, a 528 de las 1.281 empresas que integraron la muestra.

La información nos dice que en gran parte de las empresas que subcontratan, los trabajos acordados se desempeñan dentro del establecimiento de la empresa que los encargó, lo que sin duda habla de un uso muy amplio de esta práctica.

Esto revela cuán habitual es que trabajadores propios y subcontratados convivan en los mismos lugares de trabajo, muchas veces compartiendo las mismas faenas, horarios y condiciones de higiene y seguridad, pero dependiendo, en principio, de distintos empleadores.

Cuadro N°1

Porcentaje de empresas que subcontrata actividades a otras empresas o a terceros, dentro y fuera del establecimiento

Tipo de empresa	Dentro del establecim. %	Fuera del establecim. %	Total	
			Nº	%
Empresas que subcontratan	29,4	21,7	528	41,2
Empresas que no subcontratan	70,6	78,3	753	58,8
Total	100	100	1.281	100

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

En el cuadro N°1, hay una cierta superposición ya que algunas empresas subcontratan actividades dentro y fuera del establecimiento. Considerando esta situación, la distribución es la siguiente: 250 empresas sólo subcontratan actividades que se realizan dentro del establecimiento; 151 sólo actividades que se ejecutan fuera, y 127 tienen los dos tipos de subcontratación.

La subcontratación aparece como una estrategia productiva y laboral mucho más frecuente en la gran empresa; pues más de dos tercios de las empresas de este segmento declararon que subcontratan partes de sus productos o servicios. Esta variación según el tamaño de las empresas apareció en términos similares en las anteriores mediciones ENCLA.

Cuadro N°2

Porcentaje de empresas que subcontrata, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empresas que subcontratan %	Empresas que no subcontratan %	Total
Microempresa	27,9	72,1	100
Pequeña empresa	40,7	59,3	100
Mediana empresa	58,7	41,3	100
Gran empresa	68,3	31,7	100

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Como se ve en el cuadro siguiente, hay más subcontratación dentro del establecimiento que fuera de él, tendencia que es válida, cualquiera sea el tamaño de la empresa. En las pequeñas y en las microempresas, la subcontratación implica desempeño dentro y fuera del establecimiento en proporciones similares. En la mediana y en la gran empresa, en cambio, el desempeño en el interior de la misma empresa mandante es lo que predomina.

Cuadro N°3

Porcentaje de empresas que subcontrata dentro y fuera del establecimiento, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empresas que subcontratan dentro del establecimiento %	Empresas que subcontratan fuera del establecimiento %
Microempresa	16,8	13,0
Pequeña empresa	28,0	22,8
Mediana empresa	46,1	29,1
Gran empresa	65,0	38,3

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Los porcentajes del cuadro anterior sumados exceden el total de empresas que subcontrata, porque hay un segmento superpuesto de empresas que subcontratan trabajos para ser realizados dentro del establecimiento y otros para ser ejecutados fuera.

La subcontratación se ha extendido a todas las ramas de actividad productiva. En ninguna de ellas, la proporción de empresas que subcontratan es inferior a la cuarta parte de todas las que operan en esa rama. Las ramas pueden ser agrupadas según la expansión del trabajo en régimen de subcontratación, del siguiente modo:

- Con subcontratación poco extendida: pesca (extractiva), hoteles y restaurantes, comercio y enseñanza. En estas ramas, no más de un tercio de las empresas subcontrata.
- Con subcontratación medianamente extendida: agricultura, ganadería, caza y silvicultura, explotación de minas, industrias no metálicas, transporte, almacenamiento y comunicaciones, actividades inmobiliarias, y otras actividades de servicios. Entre un tercio y la mitad de las empresas subcontrata.

- Con subcontratación muy extendida: industrias manufactureras metálicas, electricidad, gas y agua, construcción y servicios sociales y de salud. Más de la mitad de las empresas subcontrata.
- Los datos precisos para cada rama de actividad aparecen en el cuadro N°4:

Cuadro N°4
Porcentaje de empresas que subcontrata,
según rama de actividad

Rama	Empresas que subcontratan %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	38,9
Pesca	28,6
Explotación de minas y canteras	46,4
Industrias manufactureras no metálicas	42,1
Industrias manufactureras metálicas	53,3
Suministro de electricidad, gas y agua	62,5
Construcción	55,6
Comercio	32,3
Hoteles y restaurantes	30,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	38,5
Intermediación financiera	40,9
Actividades inmobiliarias	45,7
Enseñanza	33,3
Servicios sociales y de salud	56,3
Otras actividades de servicios	34,6

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Nota: cada porcentaje se calculó sobre el total de empresas de la rama; por lo tanto, la proporción de empresas que no subcontratan es el complemento hasta completar 100%

La subcontratación se ha extendido a todas las regiones. En la mayoría de éstas, un poco más de la tercera parte de las empresas subcontrata fases de su producción. Se exceptúan la Región de la Araucanía, donde la proporción es inferior, y las de Atacama, Los Lagos y Metropolitana, en las que es más alta, pues la mitad de las empresas subcontrata.

Cuadro N°5
Porcentaje de empresas que subcontrata,
según región

Región	Empresas que subcontrata %
Antofagasta	34,2
Atacama	50,9
Coquimbo	35,3
Valparaíso	38,1
Libertador Gral. B. O'Higgins	39,8
Maule	32,6
Bío-Bío	37,6
Araucanía	27,0
Los Lagos	50,0
Metropolitana	50,0

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Nota: cada porcentaje se calculó sobre el total de empresas de la rama; por lo tanto, la proporción de empresas que no subcontrata es el complemento hasta completar 100%

Las actividades que se subcontratan son de muy distinto tipo. Para dar cuenta de esta diversidad se presentan en forma desagregada en el cuadro que sigue, pero hay que tener en cuenta que cada empresa encarga, por lo general, varias de estas fases de su producción o de estos trabajos de apoyo.

Cuadro N°6

Porcentaje de empresas que subcontrató las siguientes actividades, respecto del total de empresas que subcontrató cualquier actividad

Actividad subcontratada	%
Actividad económica principal	32,6
Servicios al cliente	5,9
Finanzas	9,3
Ventas	4,5
Logística	3,6
Administrativo	8,5
Alimentación	15,5
Servicios legales	20,5
RR.HH.	6,4
Informática	21,4
Seguridad y/o Vigilancia	22,9
Aseo y/o Mantenimiento	20,8
Marketing, publicidad y consultorías	13,1
Transporte y/o Distribución	26,1
Almacenamiento y/o bodegaje	6,8
Construcción y/o Montaje	15,2
Mantenimiento mecánico y/o industrial	15,3
Otros	8,9

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La subcontratación de la actividad principal es mayoritaria; un tercio de las empresas que subcontrata encarga trabajos que son parte de su giro principal. Estos datos revelan que en muchos casos la subcontratación no opera como un instrumento de especialización empresarial en que determinadas actividades se externalizan en unidades profesionalizadas y tecnicadas de mayor competencia. Probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su propio giro.

Algunas actividades de apoyo son también frecuentemente subcontratadas como la seguridad, el aseo, la alimentación, la construcción y montaje y las labores de mantenimiento. Entre las actividades administrativas, la informática y los servicios legales fueron señaladas por la quinta parte de las empresas que subcontratan. Y de las actividades que se vinculan con los

clientes, el transporte fue la más frecuente, indicada por más de la cuarta parte de las empresas que subcontratan.

3.2.2 Las empresas que han subcontratado actividades de su giro principal

El encargo de fases del giro principal de la empresa tiene lugar en establecimientos de todos los tamaños, en una proporción que no varía demasiado y que oscila en torno de un tercio de todas las empresas que subcontratan, aunque sube un tanto en la mediana empresa y baja en la microempresa. Los datos se aprecian en el cuadro siguiente:

La actividad principal que se encarga se ejecuta en el establecimiento principal o fuera de él en proporción similar cualquiera sea el tamaño de la empresa.

Cuadro N°7

Empresas que subcontratan la actividad principal, según tamaño. Porcentaje sobre el total de empresas que subcontratan cualquier actividad

Tamaño de empresa	Subcontrata actividad principal %	Subcontrata cualquier otra actividad %
Microempresa	28,2	71,8
Pequeña empresa	31,6	68,4
Mediana empresa	38,8	61,2
Gran empresa	31,7	68,3

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La forma más general de establecer la relación de subcontratación es fijando el trabajo encargado y las condiciones, en un acuerdo verbal y pagándolo como una prestación de servicios; este formato es seguido por más de la mitad de las subcontrataciones. Pero también hay una proporción, algo más de la tercera parte, que acuerda un contrato civil o comercial por escrito. El solo acuerdo de palabra es poco frecuente.

Cuadro N°8**Grado de formalidad en la relación: ¿Qué contrato tiene con la empresa o tercero subcontratado para actividades del giro principal?**

Tipo de contrato	2004 %	2006 %
Contrato de palabra	9,3	7,4
Contrato de palabra y le entregan boleta o factura	51,8	54,4
Contrato escriturado civil o comercial	26,1	35,3
Otro	12,8	2,8
Total	100	100,0

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

Más de la mitad (53%) de los trabajos que se subcontratan relativos a la actividad principal, son encargados a empresas propiamente tales, formales, aunque de distinto tamaño. Sin ser demasiado extenso, hay un segmento de la gran empresa que se desempeña como contratista. Pero el grueso de la actividad que se subcontrata está en manos de talleres, microempresas, trabajadores autónomos o grupos familiares, vale decir, un sector de conocida debilidad económica.

Cuadro N°9**Vulnerabilidad de la empresa o tercero subcontratado para actividades del giro principal**

Caracterización del contratista	2004 %	2006 %
Persona o grupo familiar	32,4	28,5
Taller o empresa muy pequeños	10,7	19,0
Empresa pequeña o mediana	42,4	37,7
Empresa grande	14,4	14,8

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

Los datos muestran que menos de la mitad de las empresas ha mantenido a los mismos contratistas por un tiempo prolongado; el 40% de las empresas encargó actividades de su giro principal a contratistas con los cuales se ha relacionado durante dos años a lo menos. Pero junto con este grupo, hay una proporción casi equivalente, 38%, de empresas cuyos contratistas para actividades del giro principal, no tienen más de un año de antigüedad. El punto es importante, porque la estabilización de relaciones entre las empresas favorece un intercambio virtuoso en la cadena de subcontratación a través del cual se pueden generalizar los beneficios. La estabilidad en este punto se ha deteriorado en relación con el año 2004, como se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro N°10**Antigüedad de la relación con la empresa o tercero subcontratado para actividades del giro principal**

Duración de la relación con la contratista	2004 %	2006 %
Menos de 6 meses	12,1	12,9
Más de 6 meses hasta 1 año	22,8	25,8
Más de un año hasta 2 años	9,4	21,5
Más de 2 años hasta 3 años	13,6	11,8
Más de 3 años	42,1	28,0
Total	100	100

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

Las empresas contratistas que declaran desempeñar el trabajo subcontratado relativo a la actividad principal de la mandante, fuera del establecimiento de ésta, son la mayoría, pero no es demasiada la diferencia con las que se desempeñan dentro del establecimiento. Esta última situación, ha planteado siempre la interrogante sobre la real condición de subcontratados que tienen estos trabajadores, a cuya aclaración contribuirá la reciente reforma legal, en cuanto ha definido mejores instrumentos para determinar a qué empleador están realmente subordinados.

Cuadro N°11**Lugar donde se desempeña la empresa o tercero subcontratado para actividades del giro principal**

Lugar donde se desempeña la contratista	2004 %	2006 %
Dentro de su establecimiento	43,9	42,1
Fuera de su establecimiento	56,1	57,9
Total	100	100

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

La cadena de subcontratación no siempre está integrada por empresas realmente distintas entre sí y autónomas. Por el contrario, hay indicadores que expresan una subordinación de las contratistas a la empresa principal, debido a que ésta participa en la propiedad de la contratista, le ha traspasado trabajadores y también maquinaria e insumos de distinto tipo. Esta información ilustra la estrategia que muchas empresas llevan adelante de crear o contribuir a crear contratistas por razones que provienen de sus propios objetivos de gestión.

Cuadro N°12**Grado de autonomía de los subcontratistas que realizan actividades del giro principal**

Relación con la contratista	%
Están conformadas totalmente o en parte por ex trabajadores de su empresa	29,6
Reciben maquinaria, materiales y/o insumos de su empresa	45,6
Tienen capital de su empresa	31,0

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Esta información, que proviene de los empleadores de la empresa principal, hace pensar que gran parte de los contratistas ha sido generada desde la empresa principal, mediante decisión de externalizar una parte de sus trabajadores y aportar capital. La participación en la propiedad y el aporte de maquinaria y materiales muestran que entre ambas se mantienen vínculos estrechos, por tanto, plantea interrogantes sobre la real autonomía económica de una y otra empresa, y también respecto de la relación de los trabajadores con su empleador y con el empleador principal.

3.2.3. Las empresas que han sido subcontratadas

La encuesta ENCLA consignó que el 12% de las empresas de la muestra había sido subcontratada durante el año anterior a la encuesta; la proporción es levemente superior a la que arrojó la ENCLA para el año 2004.

Cuadro N°13**Empresas que han sido subcontratadas durante los últimos 12 meses**

	2004 %	2006 %
Sí	10,8	12,1
No	89,2	87,9
Total	100,0	100,0

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

El tamaño no incide en la subcontratación de las empresas. Sin embargo, la participación de las microempresas es algo más baja, lo que puede entenderse como un indicador de su mayor dificultad para integrarse al tejido productivo en red. Sin embargo, la proporción de microempresas subcontratadas era aún menor en 2004.

Cuadro N°14**Empresas que fueron subcontratadas en el año anterior, según tamaño**

Tamaño de la empresa	2004 %	2006 %
Micro empresa	6,2	9,8
Empresa pequeña	12,0	12,8
Empresa mediana	9,6	13,6
Gran empresa	15,3	13,3

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

Suele ser alta la proporción de su producto que las empresas subcontratadas destinan a la o a las mandantes. Los datos muestran que para más de la mitad de las contratistas, las ventas que efectúan en relación de subcontratación, equivalen al 50% o más del total sus ventas. En el otro extremo, hay un segmento equivalente a la quinta parte de las empresas contratistas, para el cual la subcontratación es marginal, ya que, no más del 10% de sus ventas van por esta vía.

Las respuestas a la pregunta sobre el peso que las subcontrataciones de cualquier actividad, principal o subalterna, tuvieron en el conjunto de sus ventas, arrojaron los siguientes resultados:

Cuadro N°15**Porcentaje de ventas de la empresa contratista que corresponde a subcontratación**

Porcentaje de sus ventas a subcontratación	Porcentaje de empresas Contratistas %
Hasta el 10%	20,4
Más del 10 hasta el 25%	13,6
Más del 25 hasta el 50%	12,1
Más del 50 hasta el 75%	9,6
Más del 75%	44,3
Total	100,0

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Han aumentado las empresas contratistas que destinan una parte importante de sus ventas a empresas que son sus mandantes; entre 2004 y 2006 pasaron del 42 al 54% las empresas que destinaban la mitad o más de sus ventas a cumplir acuerdos de subcontratación.

Esta situación habla de una consolidación de las cadenas productivas y de la extensión de las relaciones de subcontratación. Indica también que las contratistas no diversifican a sus clientes, lo que puede hacerlas muy dependientes y vulnerables.

En sentido similar al de la información anterior, se constató que la mayoría de las empresas contratistas ha recibido encargos de trabajo de no más de una o dos empresas mandantes: era la situación del 56.6% de las contratistas en 2004 y del 61.5% en 2006. Esta escasa diversificación de quienes le encargan trabajo pone en una posición muy vulnerable a las empresas en red; el depender de una sola empresa mandante es una situación riesgosa que se ha multiplicado.

Cuadro N°16
Por cuántas empresas fue subcontratada

Nº de empresas	2004 %	2006 %
1	28,6	43,6
2	28,0	17,9
3	4,0	10,7
4	5,9	7,1
5 y más	33,5	20,6

Fuente: empleadores, ENCLA, 2004, 2006

Pero, por otra parte, la gran mayoría de las contratistas declara que sus mandantes no les aportan capital. Sólo el 6.9% en 2006 reconocieron aportes de este tipo.

3.3 SUMINISTRO DE TRABAJADORES

3.3.1 Los trabajadores suministrados

Los resultados muestran que del total de trabajadores que recoge la ENCLA 2006, el 5,4% corresponde a trabajadores provistos por un tercero, mientras el restante 94,6% es personal contratado directamente por las empresas. Aunque marginal, este porcentaje involucra a 3.894 trabajadores de la muestra, lo que estimado al universo de asalariados privados del país equivale a 197.000 trabajadores². Por otra parte, mientras

² De acuerdo con las estimaciones de asalariados privados del INE <3.648.179>, para el trimestre Octubre-Diciembre 2006 en que fue aplicada la ENCLA.

el suministro de trabajadores temporales (hasta 6 meses) equivale al 3,2% del empleo asalariado del país, el suministro de carácter más prolongado (de duración mayor a 6 meses) representa una proporción levemente menor; el 2,2%. Esto significa que el 41% de estos trabajadores son provistos a las empresas de una manera que podría calificarse como más que transitoria.

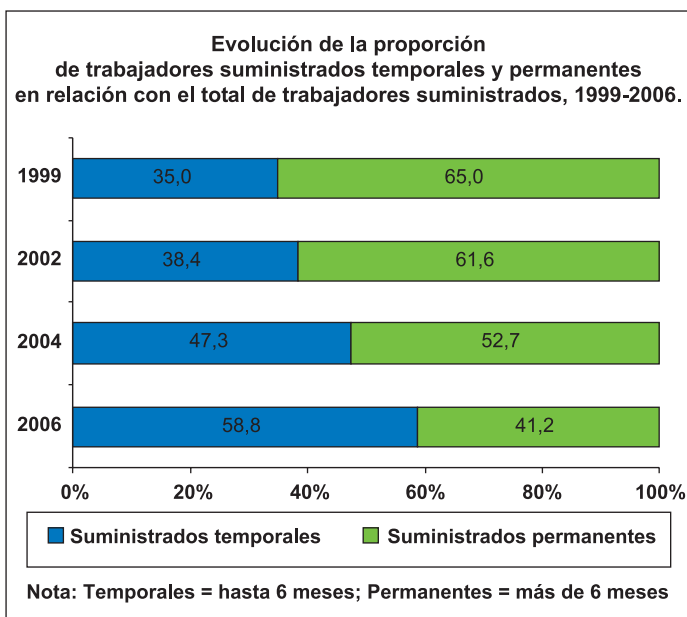
Cuadro N°17
Proporción de trabajadores suministrados y de trabajadores propios en relación con el total de trabajadores

Trabajadores	%
Trabajadores propios	94,6
Trabajadores suministrados temporales	3,2
Trabajadores suministrados permanentes	2,2
Total trabajadores suministrados	5,4
Total	100,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Nota: Temporales = hasta 6 meses; permanentes = más de 6 meses

Aunque, debido a los cambios en el diseño muestral señalados en la introducción, no es apropiado derivar conclusiones respecto de la evolución de la magnitud del empleo suministrado en el país, si se analiza la composición de este fenómeno, es posible sostener la tendencia que se venía observando desde 1999, en el sentido de que el suministro permanente de trabajadores va cediendo paulatinamente mayor espacio al de carácter temporal. El resultado de ello, es un cambio en la composición del empleo suministrado en el año 2006, de manera que la relación suministro temporal-suministro permanente se invierte en esta última aplicación de la ENCLA. Probablemente en este resultado haya influido la inminente entrada en vigencia de la Ley 20.123 al momento de aplicarse la ENCLA 2006, que admite el suministro de trabajadores, pero lo restringe a faenas específicas y transitorias.

Gráfico N°1

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Ahora bien, es interesante caracterizar este fenómeno según el tamaño y el sector de actividad económica de las empresas donde se presenta³.

La distribución de trabajadores suministrados por tamaño de empresa muestra que éstos se concentran, especialmente, en la gran empresa y van disminuyendo a medida que decrece el tamaño de los establecimientos. Por lo tanto, puede concluirse que el suministro de personal es un fenómeno que recorre las empresas de todos los tamaños y que su desigual distribución responde al comportamiento general del empleo. Sin embargo, es posible reconocer ciertas diferencias: mientras en la mediana empresa la proporción de trabajadores suministrados se corresponde casi exactamente con la del empleo general, en la pequeña empresa este porcentaje es significativamente mayor. En cambio, en la gran empresa y, especialmente, en la microempresa es menor. Este resultado, permite asumir que la pequeña empresa sería más intensiva en la incorporación de este tipo de trabajadores, más allá del menor número de trabajadores que involucra. En efecto, esta situación se corroborará más adelante.

³ La manera más apropiada de hacer este análisis es observando la magnitud del suministro de personal al interior de los distintos tamaños de empresa y sectores de actividad, de manera que los resultados no se vean afectados por la estructura general del empleo de la muestra. Sin embargo, en el caso del análisis por tamaño de empresa se optó por mostrar la distribución del fenómeno entre empresas de diferentes tamaños, puesto que un trabajador suministrado no significa proporcionalmente lo mismo en una microempresa que en una gran empresa.

Cuadro N°18

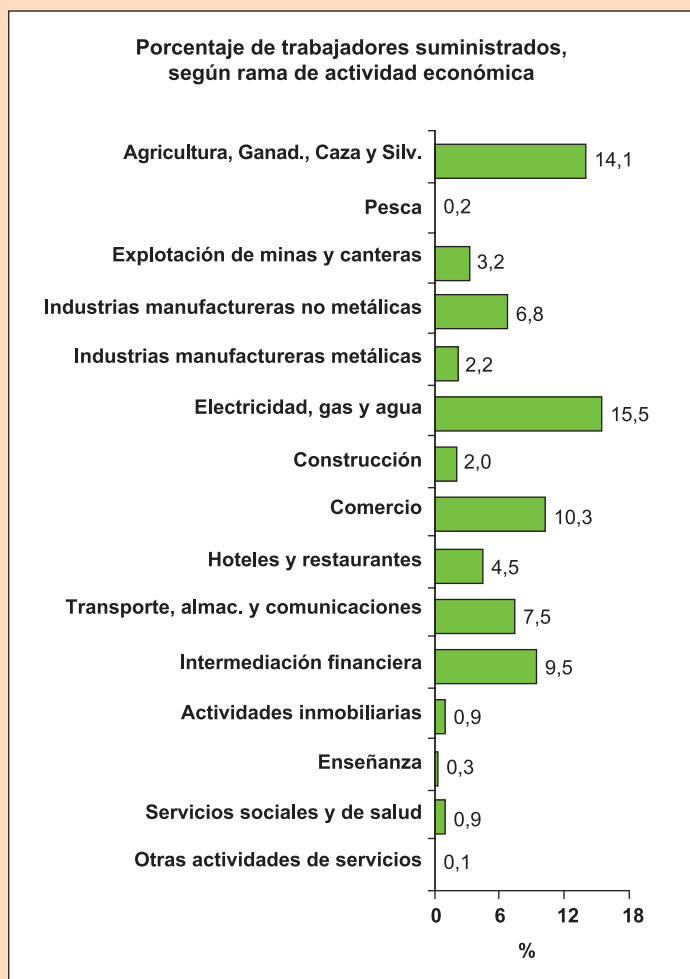
Distribución de trabajadores suministrados y del total de trabajadores por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	% de trabajadores suministrados	% de trabajadores de la muestra (total)
Micro	1,6	3,5
Pequeña	28,6	21,2
Mediana	31,4	28,2
Grande	38,4	47,1
Total	100,0	100,0

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Ahora, los sectores de actividad económica donde los trabajadores suministrados representan una proporción más importante del empleo asalariado son: el suministro de electricidad, gas y agua, y la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, en ese orden. Pero también, en el comercio y en la intermediación financiera la incidencia de estos trabajadores es comparativamente considerable. En un tercer nivel de incorporación de trabajadores suministrados, superando el promedio nacional, se encuentran todavía el transporte, almacenamiento y comunicaciones, y la industria manufacturera no metálica. En general, los resultados muestran que los trabajadores suministrados se concentran en algunas actividades, pero en el resto su incidencia es claramente marginal.

Gráfico N°2



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

3.3.2 Las empresas que utilizan trabajadores suministrados

A continuación, el diagnóstico se centra en las empresas, vale decir, aquí la unidad de análisis ya no son los trabajadores, sino los establecimientos. Según los datos proporcionados por la ENCLA 2006, prácticamente el 10% de las empresas en el país declara utilizar trabajadores suministrados. El 7% de los establecimientos ha contratado este servicio en forma más bien permanente (más de 6 meses), mientras el 4,1% ha incorporado personal suministrado en forma temporal (hasta 6 meses). Así, son más las empresas que utilizan esta fórmula de contratación de manera prolongada, aunque, como se señaló, el suministro de personal permanente involucra a un número menor de trabajadores que el de carácter temporal.

Cuadro N°19

Porcentaje de empresas que utilizan trabajadores suministrados

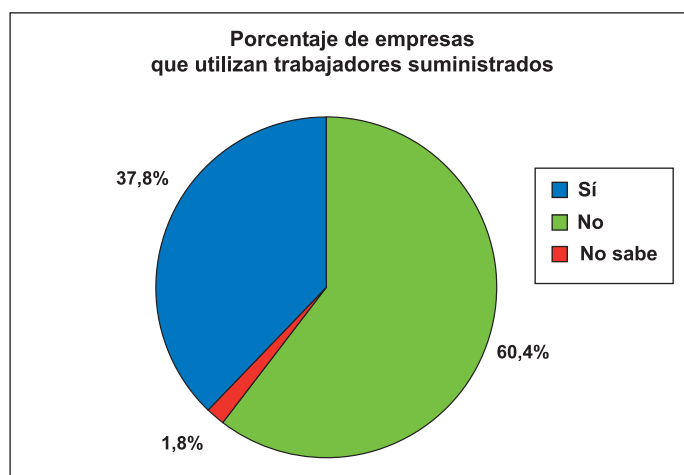
Trabajadores suministrados	Porcentaje de Empresas
Permanentes	7,0*
Temporales	4,1*
Total	9,4

(*) Estos porcentajes se superponen, porque hay empresas que utilizan tanto trabajadores temporales como permanentes.

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La existencia de trabajadores suministrados en las empresas es un dato muy sensible al hecho de quién sea el informante al respecto. En efecto, si se compara la misma pregunta efectuada a los sindicatos o, en su defecto, a un trabajador representativo cuando en la empresa no existe sindicato, el 38% de las empresas contrata personal suministrado. Evidentemente, esta gran dispersión en el resultado, cuando el tema es consultado a distintos actores laborales, refleja la variedad de posiciones, intereses y niveles de información.

Gráfico N°3



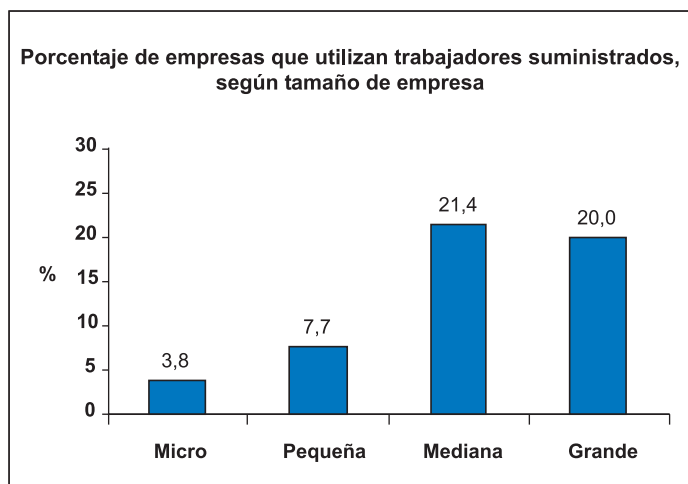
Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

Hecho este alcance, en adelante el análisis continúa sobre la base del suministro de personal declarado por la parte empleadora.

Al respecto, los datos ilustran que el suministro de personal es una fórmula de contratación a la que recurren en mayor medida las empresas de mayor tamaño. En efecto, mientras sólo un 3,8% de las microempresas declaran haber tenido trabajadores suministrados, el 21% de las medianas y el 20% de las grandes empresas han utilizado este servicio.

Incorporar trabajo suministrado depende, claramente, del tamaño de los establecimientos, lo que podría asociarse a una mayor estabilidad en el mercado y a una consecuente mejor capacidad para evaluar e implementar estrategias distintas en la utilización del recurso humano y en el manejo de los costos asociados.

Gráfico N°4



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

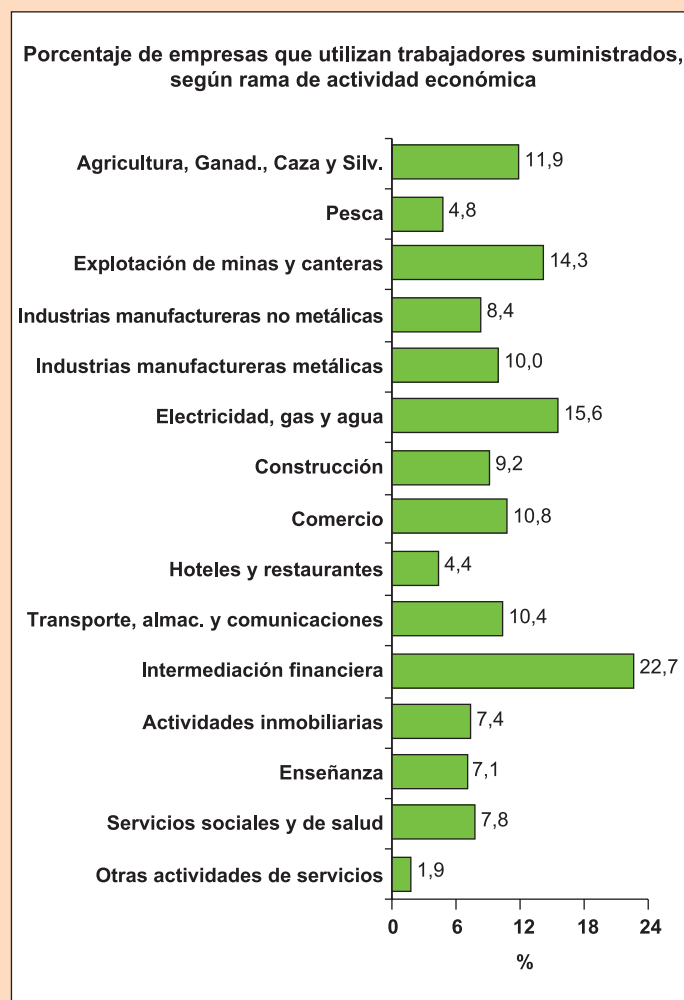
Ahora bien, el suministro de personal aparece como una fórmula de contratación incorporada en mayor medida por sectores de la economía caracterizados por la existencia de empresas que tienden a constituir un sistema de producción oligopólico, con alta productividad y beneficios, y que constituyen actividades intensivas en el uso de capital. En efecto, una mayor proporción de establecimientos en la intermediación financiera, el suministro de electricidad, gas y agua, y la explotación de minas y canteras, han introducido esta forma de contratación laboral.

Pero también aparece utilizado por un porcentaje relevante de empresas en agricultura, ganadería, caza y silvicultura, comercio, transporte, almacenamiento y comunicaciones y en la industria manufacturera metálica, sectores que como promedio se caracterizan por la existencia de firmas más pequeñas, que operan en un ambiente más competitivo, con uso intensivo en el uso de mano de obra y con menor productividad y beneficios. Sin embargo, debido a que al interior de este último grupo es posible distinguir subsectores que han logrado altos niveles de productividad y utilidad (salmoneras, pakings, grandes tiendas, empresas de telecomunicaciones, etc.), es posible pensar que una mayor desagregación de estas ramas económicas permitiría asociar la incorporación de suministro

de personal con los subsectores de mayor rentabilidad y beneficios.

De todas formas, la diferencia con el primer grupo sigue siendo el desarrollo de una actividad más intensiva en mano de obra. Este resultado permite considerar la hipótesis de que las razones a las que obedece el suministro de personal o las estrategias empresariales que están detrás podrían ser de distinta índole, lo mismo que las condiciones en que laboran estos trabajadores en uno u otro grupo económico de actividad identificado y la intensidad con que se incorpora.

Gráfico N°5



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

3.3.3 El suministro de personal en el proceso de producción

Ahora bien, es interesante explorar en qué medida se incorpora el suministro de trabajo como factor en el proceso productivo de las empresas, dicho de otra forma, qué tan

intensivo es el uso de este tipo de trabajadores. Para ello, se considera como universo a las empresas que declaran contratar trabajo suministrado y como indicador la proporción de trabajadores suministrados en relación con el total de trabajadores. Al respecto, se observa que en estas empresas el 22,5% de los trabajadores son suministrados. De ellos, un 13,2% son temporales y un 9,3% permanentes. El cuadro muestra también que desde el año 2002 en adelante la incorporación de personal suministrado se ha hecho más intensiva en las empresas que han introducido esta forma de contratación, en especial, en su modalidad temporal.

Cuadro N°20

Evolución de la proporción de trabajadores suministrados y de trabajadores propios en relación con el total de trabajadores en empresas que tienen trabajadores suministrados. 2002-2006

Trabajadores	2002 %	2004 %	2006 %
Trabajadores propios	86,2	85,6	77,5
Trabajadores suministrados temporales	5,3	6,8	13,2
Trabajadores suministrados permanentes	8,5	7,6	9,3
Total trabajadores suministrados	13,8	14,4	22,5
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Nota: Temporales = hasta 6 meses; permanentes = más de 6 meses

Por su parte, tal como se había anticipado, las empresas de menor tamaño aparecen con una utilización más intensiva de trabajadores suministrados. De hecho, en la microempresa casi un 40% de los trabajadores son suministrados y en la pequeña empresa prácticamente la mitad del personal es provisto por un tercero. Aunque, en el caso de la microempresa, este resultado es claramente la consecuencia del menor número de trabajadores de estos establecimientos, en la pequeña empresa, como se demostró, la inclusión más intensiva de personal suministrado puede establecerse más allá del número de trabajadores.

Por otra parte, el grado de incorporación del suministro de trabajadores es también considerable en la mediana y gran empresa, si se tiene en cuenta el mayor tamaño de estos establecimientos. Un aspecto interesante es que mientras la balanza se inclina hacia una mayor incorporación de trabajadores suministrados temporales en la pequeña y gran empresa, en la mediana y especialmente en la microempresa,

la importancia relativa del suministro permanente es mayor. Es posible pensar, entonces, que estrategias y circunstancias distintas estarían detrás de la incorporación de estos trabajadores en los establecimientos de diferente tamaño.

Cuadro N°21

Proporción de trabajadores suministrados y de trabajadores propios en relación con el total de trabajadores en las empresas que tienen trabajadores suministrados, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Trabajadores suministrados			Trabaj. propios	Total trabaj.
	Temporales	Permanentes	Total		
Micro	10,6	28,8	39,4	60,6	100
Pequeña	32,9	12,7	45,6	54,4	100
Mediana	9,7	12,5	22,2	77,8	100
Grande	10,2	6,1	16,2	83,8	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Nota: Temporales = hasta 6 meses; permanentes = más de 6 meses

El análisis según sector económico de actividad muestra que el suministro de personal se utiliza de manera más intensiva en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; industrias manufactureras no metálicas y pesca. Así, tal como se hipotetizó más arriba, en sectores donde la mano de obra forma parte mayor del proceso productivo, también lo hace la incorporación de trabajo suministrado. En cambio, los sectores más intensivos en el uso de capital, aunque encabezan la lista de los que incorporan esta forma de trabajo (ver gráfico 5), lo hacen con una intensidad menor. Por su parte, se observan diferencias importantes en la forma en que estos trabajadores son incorporados en los sectores más intensivos. Mientras en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y en las industrias manufactureras no metálicas predomina el suministro temporal de trabajadores; en los hoteles y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones y en la pesca, lo propio es su incorporación de manera más permanente.

Cuadro N°22

Proporción de trabajadores suministrados y de trabajadores propios en relación con el total de trabajadores en las empresas que tienen trabajadores suministrados, según sector de actividad

Rama	Trabajadores suministrados			Trabaj. propios	Total trabaj.
	Temporales	Permanentes	Total		
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	45,8	1,3	47,1	52,9	100
Pesca	0,0	31,3	31,3	68,8	100
Explotación de minas y canteras	11,5	12,0	23,5	76,5	100
Industrias manufactureras no metálicas	28,7	4,2	32,9	67,1	100
Industrias manufactureras metálicas	1,0	2,3	3,3	96,7	100
Suministro de electricidad, gas y agua	1,0	22,2	23,2	76,8	100
Construcción	7,1	10,9	18,0	82,0	100
Comercio	16,5	9,8	26,3	73,7	100
Hoteles y restaurantes	3,4	41,5	44,9	55,1	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,8	35,5	42,4	57,6	100
Intermediación financiera	10,9	10,7	21,6	78,4	100
Actividades inmobiliarias	0,7	3,0	3,8	96,2	100
Enseñanza	1,0	3,6	4,6	95,4	100
Servicios sociales y de salud	0,0	15,4	15,4	84,6	100
Otras actividades de servicios	0,0	14,3	14,3	85,7	100

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Nota: Temporales = hasta 6 meses; permanentes = más de 6 meses

3.3.4 Las percepciones de los dirigentes sindicales

Para finalizar, se señalan algunas apreciaciones de los sindicatos en relación con la presencia de trabajadores suministrados en los establecimientos. Preguntados los dirigentes sindicales si la existencia de trabajadores suministrados en la empresa afecta las remuneraciones de los

trabajadores propios, la mayoría, el 56%, piensa que no. Sin embargo, un porcentaje relevante, el 38% considera que la presencia de este tipo de trabajadores afecta negativamente los salarios. Por su parte, un 44% de los dirigentes opina que los trabajadores suministrados tienen un efecto negativo para la acción sindical.

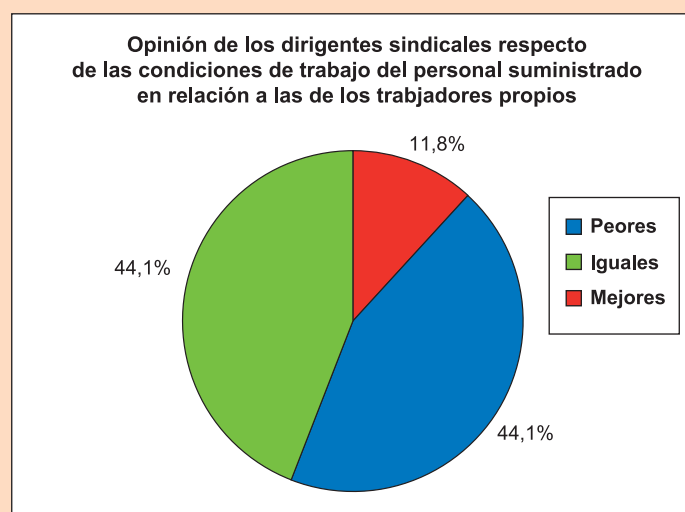
Cuadro N°23

Opinión de los dirigentes sindicales respecto del efecto de los trabajadores suministrados en las empresas

	Efectos de los trabajadores suministrados en:	
	las remuneraciones de los trabajadores propios %	la acción sindical %
Afecta negativamente	38,2	44,1
No afecta	55,9	52,9
Afecta positivamente	5,9	2,9
Total	100	100

Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Por último, en relación con las condiciones de trabajo del personal suministrado, los dirigentes sindicales tienen una percepción claramente polarizada: el 44% considera que estas condiciones son 'iguales' a las de los trabajadores contratados directamente, mientras un idéntico porcentaje las evalúa como 'peores'.

Gráfico N°6

Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

IV. SALARIOS E INCENTIVOS

Como se señaló en el capítulo 1 de este informe, el período en que se lleva a cabo la encuesta contiene importantes variaciones desde el punto de vista económico, entre las cuales está la desaceleración del crecimiento de la economía por una disminución de las inversiones en capital fijo. Estos elementos están presentes en la realización de la ENCLA 2006, lo cual hace que se presenten algunos resultados con mayores dificultades para su interpretación y análisis.

4.1 TRAMOS DE REMUNERACIONES⁴

Para entender adecuadamente esta primera parte se deben tomar en cuenta los tramos de remuneraciones en ingresos mínimos utilizados en la encuesta ENCLA 2006 para agrupar a los trabajadores, que son los siguientes:

Cuadro N°1

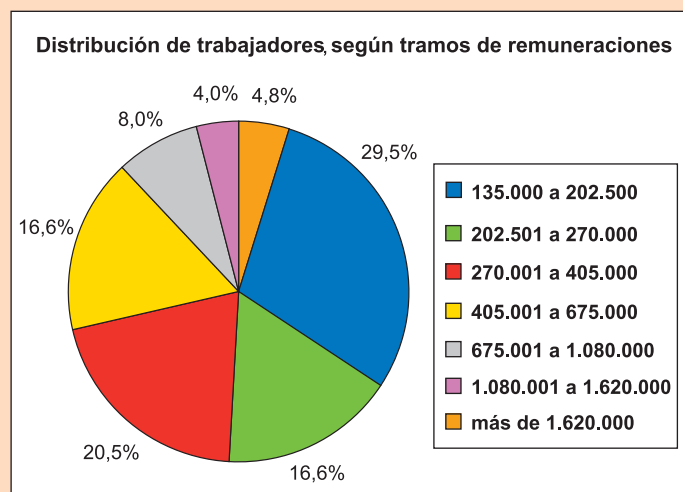
Ingresos mínimos	Remuneraciones en \$ de Julio de 2006
de 1 a 1,5	135.000 a 202.500
más de 1,5 a 2	202.501 a 270.000
más de 2 a 3	270.001 a 405.000
más de 3 a 5	405.001 a 675.000
más de 5 a 8	675.001 a 1.080.000
más de 8 a 12	1.080.001 a 1.620.000
más de 12	más de 1.620.000

La información que se recogió sobre la distribución de trabajadores de las empresas encuestadas respecto de los diversos tramos de remuneraciones están expresados en términos de pesos corrientes, de noviembre y diciembre de 2006, y el ingreso mínimo vigente desde el 1º de julio de 2006: \$135.000.

El gráfico siguiente muestra que un 29,5% de los trabajadores de las empresas encuestadas ganan entre 1 y

1,5 ingresos mínimos. Un 16,6% se ubica sobre 1,5 hasta 2 ingresos mínimos.

Gráfico N°1



Fuente: ENCLA 2006

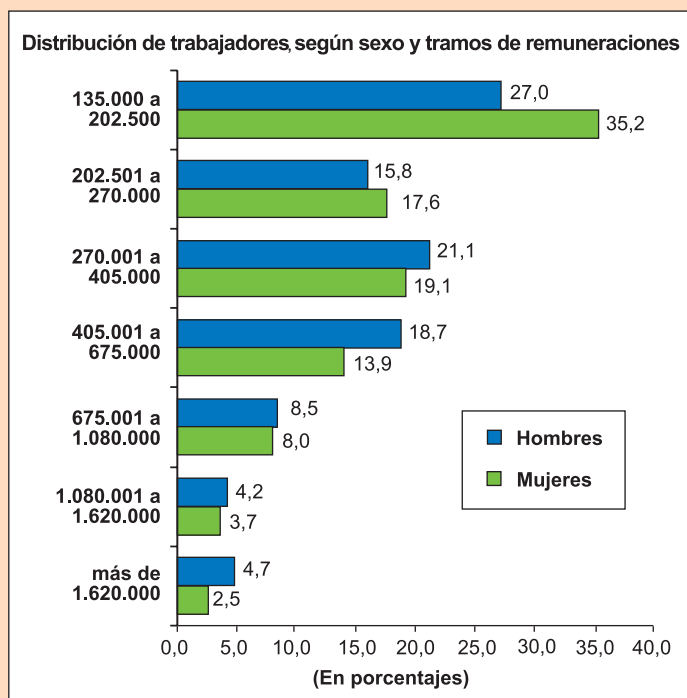
En el tramo siguiente sobre los 2 y hasta los 3 ingresos mínimos, está un 20,5% de los trabajadores y sobre los 3 un 33,4% de ellos. Es interesante hacer notar que los valores de esta variable vienen presentando una escasa variabilidad con respecto de anteriores mediciones.

Para interpretar adecuadamente el gráfico siguiente se tomó el total de mujeres y hombres por separado, siendo el 100% en cada caso, y se establecieron los porcentajes de trabajadores y trabajadoras de cada tramo respecto del total de cada uno.

⁴ El concepto de remuneraciones se refiere a contraprestaciones en dinero, especies valuables en dinero por causa del contrato de trabajo, incluye sueldos, comisiones, horas extraordinarias, gratificaciones y participaciones.

Debe pagarse en forma periódica, que no exceda un mes, y las empresas deben llevar un libro de remuneraciones timbrado por el SII, en el cual estén todos los trabajadores con vínculo de subordinación y dependencia. Art. 41,42,55,62 del Código del Trabajo.

En la pregunta no se hace distinción entre remuneraciones brutas y líquidas.

Gráfico N°2

Fuente: ENCLA 2006

La característica fundamental de las distribuciones de mujeres y hombres por tramos de ingresos mínimos, es que si bien en ambos casos los trabajadores y trabajadoras en una mayor proporción se concentran en el tramo de 1 a 1,5 ingresos mínimos, las mujeres alcanzan un 35,2% mientras que los hombres sólo corresponden a un 27,0%, lo que representa una diferencia importante de 8,2 puntos porcentuales. En el tramo siguiente, de más de 1,5 a 2 ingresos mínimos, si bien la diferencia entre hombres y mujeres es menor, también se aprecia un mayor porcentaje de mujeres de 17,6% respecto de los hombres de un 15,8%.

Si bien el gráfico anterior sólo indica la distribución relativa de los trabajadores y las trabajadoras por tramos de ingresos y, por tanto, no es posible afirmar que las mujeres tienen un ingreso promedio menor al de los hombres, sí es posible apreciar que ellas tienden a concentrarse más que los hombres en los tramos de más bajos ingresos. Y a la inversa, en los tramos de más altos de ingresos las trabajadoras presentan una menor proporción relativa que los hombres. Nuevamente, si bien hombres y mujeres presentan una concentración importante en los tramos de ingresos más bajos, esta tendencia a concentrarse en los tramos más bajos es mayor en las trabajadoras que en los trabajadores.

Cuadro N°2**Distribución de Trabajadores por tramos de remuneraciones, según tamaño de empresa**

Tramos de remuneraciones	Micro %	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Total %
135.000 a 202.500	60,6	43,9	35,4	16,2	29,5
202.501 a 270.000	15,1	19,1	18,0	14,5	16,6
270.001 a 405.000	13,0	14,9	21,6	23,3	20,5
405.001 a 675.000	5,7	10,0	12,4	23,3	16,6
675.001 a 1.080.000	2,6	5,0	6,3	11,2	8,1
1.080.001 a 1.620.000	1,2	3,0	3,0	5,3	4,0
más de 1.620.000	1,8	4,1	3,4	6,2	4,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENCLA 2006

En términos generales el cuadro N°2 muestra, que en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas disminuye la proporción de los trabajadores que se ubican en los tramos inferiores de remuneraciones, y aumentan las proporciones de los que se ubican en los tramos siguientes con algunas excepciones. Situación que se hace presente desde el año 2002.

Llama la atención el alto porcentaje de trabajadores que se ubica en el tramo de 1 a 1,5 ingresos mínimos en las microempresas, el cual se compone principalmente, en un 34,1% de trabajadores del comercio, un 17% de la agricultura y un 14,7% del sector servicios.

Este tramo en la microempresa ha venido aumentando desde el año 2002 al igual que la situación del mismo tramo en la pequeña y en la mediana empresa, con excepción de la gran empresa que el año 2006 baja en forma importante. Que exista esta tendencia es producto del aumento constante que ha tenido el ingreso mínimo, dado el marco de apertura económica que tiene la economía. De alguna forma u otra, el ingreso mínimo, pone límite al traspaso de la disminución de costos de las empresas hacia los trabajadores, aunque no implica un aumento proporcional de los salarios superiores, por lo cual, el ajuste se tiende a dar en términos del aumento de la cantidad de trabajadores que se ubica en torno del ingreso mínimo.

Cuadro N°3
Distribución de Trabajadores(as),
según tramos de remuneraciones y regiones
(Porcentajes)

Región	135.000 a 202.500	202.501 a 270.000	270.001 a 405.000	405.001 a 675.000	675.001 a 1.080.000	1.080.001 a 1.620.000	más de 1.620.000	Total
Antofagasta	11,9	12,1	24,9	22,8	13,4	9,0	5,8	100,0
Atacama	23,0	31,5	24,0	15,8	3,2	1,7	0,8	100,0
Coquimbo	30,6	13,3	17,6	18,2	7,0	6,4	6,8	100,0
Valparaíso	41,1	16,0	19,9	9,6	6,4	2,2	4,8	100,0
Libertador Gral. B.O'Higgins	32,6	14,7	19,8	11,3	8,6	3,0	10,1	100,0
Maule	57,4	16,5	12,6	7,1	2,9	0,7	3,0	100,0
Bío-Bío	24,3	14,8	17,1	26,7	10,2	3,2	3,6	100,0
Araucanía	47,7	21,4	16,9	7,9	3,8	1,4	0,9	100,0
Los Lagos	30,2	17,2	28,9	12,1	6,6	2,6	2,4	100,0
Metropolitana	22,8	16,9	21,2	19,0	9,6	5,4	5,2	100,0
Total	29,5	16,6	20,5	16,6	8,1	4,0	4,8	100,0

Fuente: Encla 2006.

La distribución de los trabajadores en los tramos de remuneraciones por región sigue siendo altamente heterogénea. Las regiones donde se concentra la proporción más alta de trabajadores en los tramos de hasta 2 ingresos mínimos (de \$135.000 a \$270.000) son la Región del Maule y de la Araucanía. Las regiones donde se concentra la menor proporción de trabajadores en esos mismos tramos son la Región de Antofagasta y del Bío-Bío. Por otra parte, las regiones donde se concentra una proporción mayor de trabajadores en los dos tramos superiores a los 8 ingresos mínimos (de más de \$1.080.000) son la Región de Antofagasta y la de Coquimbo⁵.

⁵ Cabe observar que en los casos de la Región del Maule y de la Araucanía están influenciados por el peso de los trabajadores de las micro y pequeña empresas, que implican un 35,3% y un 34,8% de los trabajadores de las empresas encuestadas, y, siendo una de las más altas sólo se alejan 10 puntos porcentuales del promedio nacional, pero son sobrepasados por la Región de Valparaíso (38,7%). Por otra parte, en el caso de la Región de Antofagasta un 63,7% de los trabajadores está concentrado en la Gran Empresa y es la más alta de todas las regiones, así como la concentración de trabajadores en las micro y pequeña empresas es la más baja (17,6%). No ocurre lo mismo con la región de Coquimbo, que sólo tiene un 32,2% de los trabajadores en la Gran Empresa. La Región del Bío-Bío, por su parte, tiene una concentración de un 55,5% de trabajadores en la Gran Empresa y un 21,4% en la Micro y Pequeña Empresa.

Cuadro N°4
Distribución de trabajadores por tramos de
remuneraciones y sexo, según tamaño de empresa
(Porcentajes)

	Microempresa (4 a 9 trab.)		Pequeña empresa (10 a 49 trab.)		Mediana empresa (50 a 199 trab.)		Gran empresa (200 y más trab.)	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
135.000 a 202.500	62,0	59,8	48,0	43,8	35,6	32,4	24,6	11,5
202.501 a 270.000	14,3	15,6	17,0	20,7	16,0	19,1	19,2	11,0
270.001 a 405.000	12,1	13,6	13,3	15,5	18,9	23,0	23,4	23,7
405.001 a 675.000	6,6	5,4	11,5	9,1	15,8	12,2	15,1	29,3
675.001 a 1.080.000	3,1	2,5	5,0	4,5	8,9	6,0	9,8	12,8
1.080.001 a 1.620.000	0,9	1,4	2,1	2,8	2,6	3,0	5,5	6,1
más de 1.620.000	1,1	1,8	3,1	3,6	2,3	4,4	2,4	5,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: ENCLA 2006

En el tramo de más bajas remuneraciones las diferencias en la proporción a favor de las mujeres tiende a aumentar en la medida en que el tamaño de las empresas también lo hace. A la vez, en el tramo de mayores ingresos las diferencias en la proporción a favor de los hombres también tiende a aumentar en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas.

En todos los tamaños de empresas la proporción de mujeres es menor al de los hombres en los dos tramos superiores de remuneraciones, y en el caso de la gran empresa esto se hace más agudo, dado que solamente la proporción de mujeres es mayor en los dos tramos inferiores de remuneraciones, implicando que desde las remuneraciones superiores a \$270.000 (o más de 2 ingresos mínimos) la proporción de hombres es mayor.

Las diferencias más importantes entre hombres y mujeres se dan en el tramo de 1 a 1,5 ingresos mínimos de la Gran Empresa, donde las mujeres tienen 13,1 puntos porcentuales sobre los hombres, lo cual, se explica por una proporción muy alta de mujeres en el sector servicios. Por otra parte, existe una diferencia de 14,2 puntos porcentuales en el tramo de \$405.001 a \$675.000 (más 3 a 5 ingresos mínimos) en la Gran Empresa, donde la proporción de hombres es mayor que el de las mujeres, lo que se explica por altas proporciones de trabajadores de la construcción y de la industria manufacturera.

Cuadro N°5
Distribución de trabajadores por tramos de ingreso, según rama de actividad
(Porcentajes)

Rama	135.000 a 202.500	202.501 a 270.000	270.001 a 405.000	405.001 a 675.000	675.001 a 1.080.000	1.080.001 a 1.620.000	más de 1.620.000	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	53,2	25,0	15,0	3,8	1,4	0,7	0,9	100
Pesca	19,6	9,2	49,6	13,3	4,8	1,7	1,8	100
Explotación de Minas y Canteras	9,1	11,8	18,1	31,3	10,1	7,0	12,6	100
Industrias Manufactureras no Metálicas	31,2	23,2	20,5	10,9	6,2	4,0	4,1	100
Industrias Manufactureras Metálicas	9,8	6,1	15,1	44,2	15,2	3,8	5,7	100
Suministros de Electricidad, gas y agua	7,9	9,0	24,2	22,0	18,2	9,9	8,7	100
Construcción	33,8	20,6	20,1	13,9	5,4	3,6	2,6	100
Comercio	36,9	16,0	20,9	12,0	8,1	3,2	3,0	100
Hoteles y Restaurantes	69,8	13,9	9,6	2,4	0,6	0,5	3,2	100
Transporte, Almacenam. y Comunicaciones	21,2	10,6	24,6	27,8	9,0	3,2	3,6	100
Intermediación Financiera	36,2	11,7	21,8	14,7	6,2	4,8	4,6	100
Actividades Inmobiliarias	22,0	17,5	19,0	18,9	11,3	6,0	5,3	100
Enseñanza	18,3	10,8	19,9	19,8	11,8	7,2	12,1	100
Servicios Sociales y de Salud	18,3	25,8	25,4	14,3	10,6	2,6	2,8	100
Otras actividades de Servicios	53,6	15,0	10,2	9,4	3,4	1,6	6,9	100
Total	29,5	16,6	20,5	16,6	8,1	4,0	4,8	100

Fuente: ENCLA 2006 - nueva clasificación de actividades.

La distribución de trabajadores que se presenta en el cuadro N°5, por tramo de remuneraciones, se hace con la nueva clasificación de actividades, la CIU.cl de la Comisión Nacional de Nomenclaturas con el SII y en el cuadro siguiente se presenta con la clasificación anterior del SII. Esta comparación se hace, dado que existen algunas diferencias debido al cambio de las clasificaciones.

En el tramo con más bajas remuneraciones de 1 a 1,5 ingresos mínimos se ubican los trabajadores de hoteles y restaurantes con un 69,8% de los trabajadores, en segundo lugar están otras actividades de servicios con un 53,6% de los trabajadores y en tercer lugar, la agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Los porcentajes anteriores parecen escapar a las magnitudes que se pudieran ver en años anteriores, sin

embargo, si se ven las clasificaciones antiguas en el mismo tramo de remuneraciones tenemos que el comercio, donde estaban los hoteles y restaurantes, es sólo de un 40,6% y en el caso de la agricultura, caza, silvicultura y pesca es sólo de un 44,7% ya que en la nueva clasificación la Pesca está aparte y es de solo un 19,6%. En el caso de los servicios sociales, comunales y personales de la clasificación antigua es de 20,7% en el mismo tramo, ya que, en la nueva clasificación los servicios sociales y de salud van aparte, y también lo están los de enseñanza cada una con un 18,3%.

Aparentemente en el caso de los suministros de electricidad, gas y agua, como en la construcción, no hay efectos que se puedan ver por el cambio de las clasificaciones.

Cuadro N°6
Distribución de trabajadores por tramos de ingreso, según rama de actividad
(Porcentajes)

Rama	135.000 a 202.500	202.501 a 270.000	270.001 a 405.000	405.001 a 675.000	675.001 a 1.080.000	1.080.001 a 1.620.000	más de 1.620.000	Total
Agricultura y pesca	44,7	20,9	23,9	6,2	2,2	1,0	1,1	100,0
Minería	30,1	14,7	15,0	20,8	6,6	4,8	7,9	100,0
Industrias manufactureras	22,5	16,6	18,5	23,9	9,8	4,0	4,7	100,0
Electricidad, agua y combustibles	7,9	9,0	24,2	22,0	18,2	9,9	8,7	100,0
Construcción	33,8	20,6	20,1	13,9	5,4	3,6	2,6	100,0
Comercio	40,6	15,8	19,4	11,0	7,3	2,9	3,0	100,0
Transporte y comunicaciones	23,0	10,5	24,1	27,0	8,7	3,1	3,5	100,0
Establecimientos financieros	26,1	15,4	20,2	17,7	9,7	5,7	5,2	100,0
Servicios	20,7	15,3	21,0	17,6	10,8	5,3	9,2	100,0
Total	29,5	16,6	20,5	16,6	8,1	4,0	4,8	100,0

Fuente: ENCLA 2006 - Antigua clasificación de actividades

Las actividades económicas que tienen mayores proporciones de trabajadores correspondientes a los dos tramos de menores remuneraciones (de 1 a 2 ingresos mínimos) son las siguientes: hoteles y restaurantes 83,7%; agricultura, ganadería, caza y silvicultura 78,2%; otras actividades de servicios 68,6%; construcción 54,4%; industrias manufactureras no metálica 54,4%.

Las actividades económicas que tienen mayores proporciones de trabajadores correspondientes a los tres tramos de remuneraciones intermedias (más de 2 a 8 ingresos mínimos) son las siguientes: industrias manufactureras metálicas 74,6%; pesca 67,7%; suministros de electricidad, gas y agua 64,4%; transporte, almacenamiento y comunicaciones 61,4%; explotación de minas y canteras 59,5%.

Por último, las actividades económicas que tienen mayor proporción de trabajadores correspondientes a los 2 tramos de mayores remuneraciones (más de 8 a más de 12 ingresos mínimos) son las siguientes: explotación de minas y canteras 19,6%; enseñanza 19,3%; suministros de electricidad, gas y agua, 18,7%; actividades inmobiliarias 11,3%; intermediación financiera 9,4%.

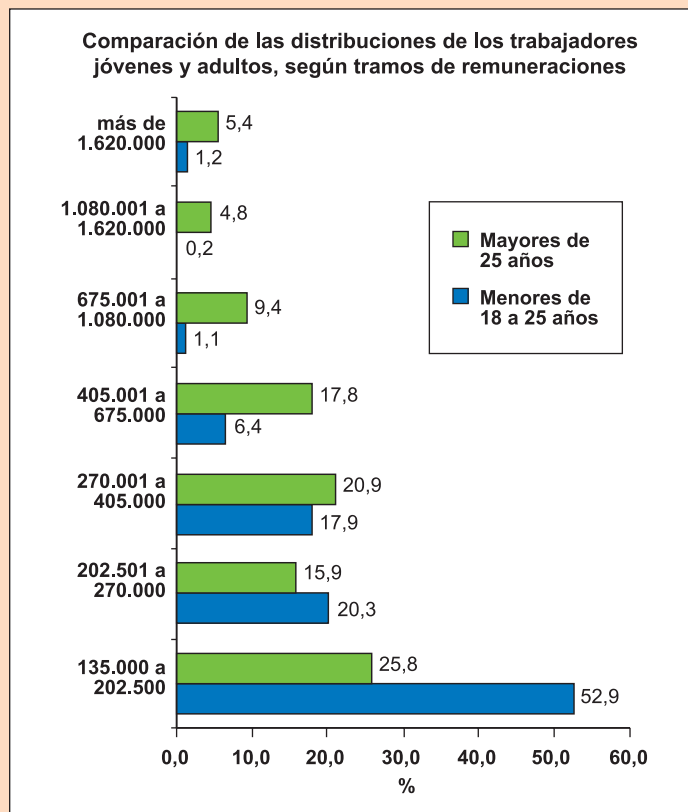
El cuadro anterior muestra cómo los jóvenes trabajadores presentan una mayor concentración en los tramos de menores ingresos. Esto ha sido ya descrito en las anteriores encuestas y es una de las características del tipo de inserción laboral de los jóvenes en un mercado del trabajo como el nuestro.

Cabe además tener presente que la proporción de los jóvenes es superior a la de los mayores de 25 años sólo en los dos tramos de menores remuneraciones llegando a concentrarse el 73,2% de ellos, recibiendo entre 1 y 2 ingresos mínimos, esto se explica en parte por los altos grados de desocupación que ha afectado este importante sector social durante un largo período⁶.

Llama la atención el cambio de la proporción de jóvenes entre los tramos de más de 2 a 3 al de más de 3 a 5 ingresos mínimos, de un 17,9% a un 6,4% respectivamente. Además, en el resto de los tramos superiores llega a ser muy poco significativo, en cambio, los mayores de 25 años mantienen una fuerte preponderancia.

Es importante poder evaluar la existencia de los sindicatos en relación con las proporciones de trabajadores según los tramos de remuneraciones, por lo cual, se analizan los casos donde existe y donde no existen sindicatos.

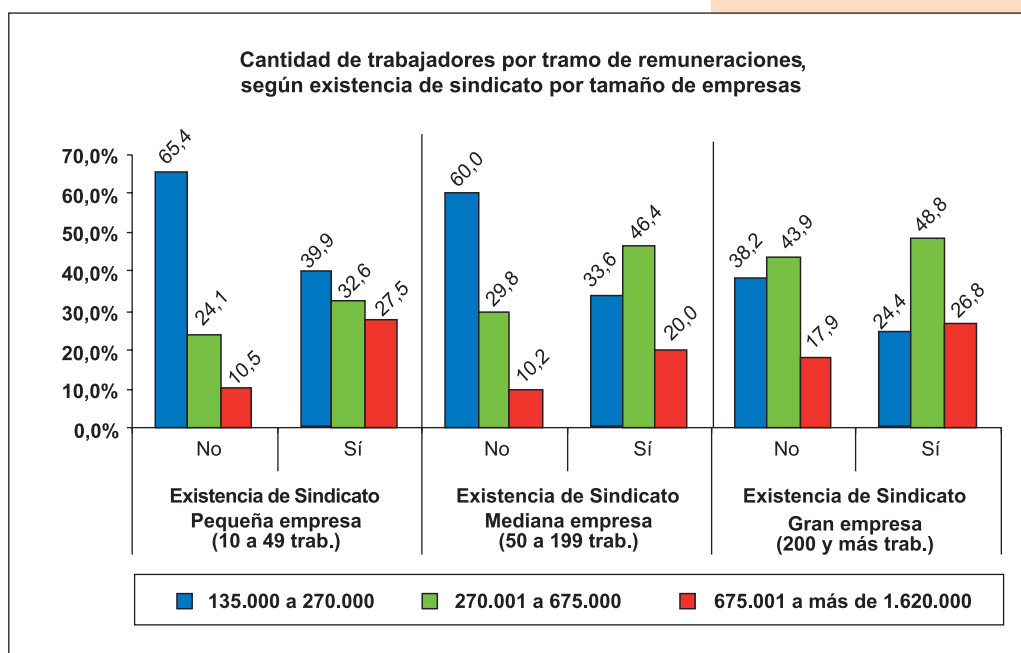
Gráfico N°3



Fuente: ENCLA 2006

⁶ Hay un fenómeno que poco se ha estudiado respecto de la prolongación de los años de estudios de los jóvenes, en el sentido de que al demorar su ingreso a la fuerza de trabajo disminuyen la proporción de desempleo, pero, al mismo tiempo, presionan por mantener altos los ingresos de sus padres, los cuales pueden verse impelidos a demorar su jubilación y, a la vez, ocupan puestos que pueden llenar trabajadores más jóvenes y con mayor productividad. Al mismo tiempo, cada vez que se van haciendo necesarios más años de estudios para lograr un puesto de trabajo es posible que los jóvenes de familias pobres se vean cada vez más impelidos a ingresar a aquellas universidades en las que no se requieren puntajes de ingreso por notas y PSU.

Gráfico N°4



Fuente: ENCLA 2006

El gráfico anterior muestra la distribución de la proporción de los trabajadores en los tramos de remuneraciones de 1 a 2, de más de 2 a 5 y de más de 5 a más de 12 ingresos mínimos en los casos con sindicato (columnas llenas con colores) y sin sindicato (columnas con líneas de colores), por tamaño de empresa según sean: pequeñas, medianas o grandes.

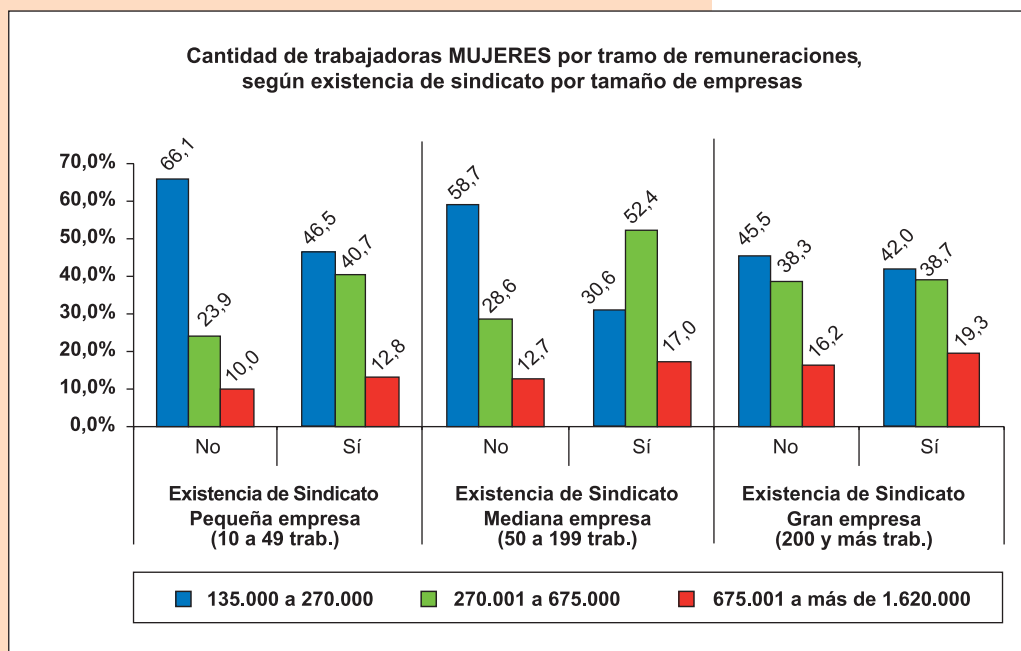
El gráfico permite apreciar que las proporciones de los trabajadores en los tramos de menores remuneraciones en la pequeña, mediana y gran empresa son menores en los casos en que existe sindicato comparándolas cuando no existe sindicato. Efectivamente, mientras en la pequeña empresa sin sindicato la proporción de trabajadores en el tramo de 1 a 2 ingresos mínimos es de un 65,4%, en las pequeñas empresas con sindicato es sólo de un 39,9% en ese mismo tramo. En el caso de la mediana empresa la proporción de trabajadores en el mismo tramo sin sindicato es de un 60,0% y en el caso con sindicato es sólo de un 33,6%; en el caso de la gran empresa la proporción de trabajadores sin sindicato es de un 38,2%, mientras que en las empresas en que existe sindicato es de 24,4%.

Asimismo, aumentan las proporciones de los trabajadores en los tramos de remuneraciones intermedias de más de 2 a 5 ingresos mínimos: en la pequeña empresa, sin sindicato, la proporción es de un 24,1% y cuando hay sindicato es de un 32,6%; en la mediana empresa en el mismo tramo, sin sindicato, la proporción es de un 29,8% y con sindicato es de

un 46,4%, y en la gran empresa sin sindicato, la proporción de trabajadores en el tramo intermedio es de un 43,9% y con sindicato sube a 48,8%. Estos aumentos también se hacen presentes para el caso de los tramos de más de 5 a más de 12 ingresos mínimos: en la pequeña empresa sin sindicato de 10,5% sube a un 27,7% cuando hay sindicato; en la mediana empresa la porción de trabajadores sube de un 10,2% cuando no existe sindicato a un 20,0% de los trabajadores cuando existe sindicato y en la gran empresa sube de un 17,9% a un 26,8% cuando existe sindicato.

A continuación este mismo análisis se llevará a cabo en relación con las mujeres trabajadoras y los trabajadores(ras) jóvenes.

Gráfico N°5



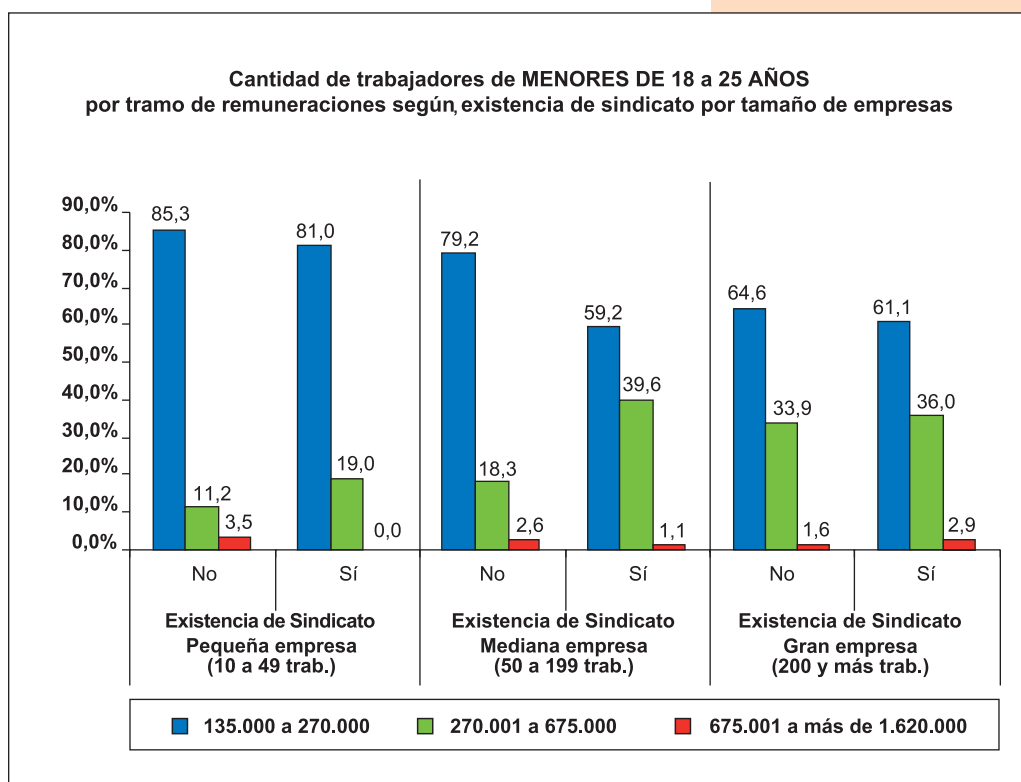
Fuente: ENCLA 2006

El gráfico anterior muestra la distribución de la proporción de las trabajadoras en los tramos de remuneraciones de 1 a 2, de más de 2 a 5 y de más de 5, a más de 12 ingresos mínimos en los casos con sindicato y sin sindicato por tamaño de empresa según sean pequeñas, medianas o grandes.

El gráfico permite apreciar que las proporciones de las trabajadoras en los tramos de menores remuneraciones en la pequeña, mediana y gran empresa son menores en los casos en que existe sindicato en relación a cuando no existe sindicato y, al mismo tiempo, a favor de la existencia de sindicatos, aumentan las proporciones de las mujeres trabajadoras en los tramos de remuneraciones intermedias de más de 2 a 5 ingresos mínimos, con excepción de la gran empresa donde son muy parecidas las proporciones.

Podemos decir, que en este caso también la existencia de sindicato está ligada con una mejor distribución de la proporción de las trabajadoras hacia tramos de remuneraciones más altas. Ya sea que la existencia de sindicato es producto de mejores empresas o, que al existir sindicatos, se mejora la distribución de las trabajadoras hacia los tramos más altos de remuneraciones, el rol y la existencia de los sindicatos se encuentra plenamente justificado desde el punto de vista de la existencia de distribuciones de las proporciones de mujeres trabajadoras con mejores remuneraciones.

Gráfico N°6



Fuente: ENCLA 2006

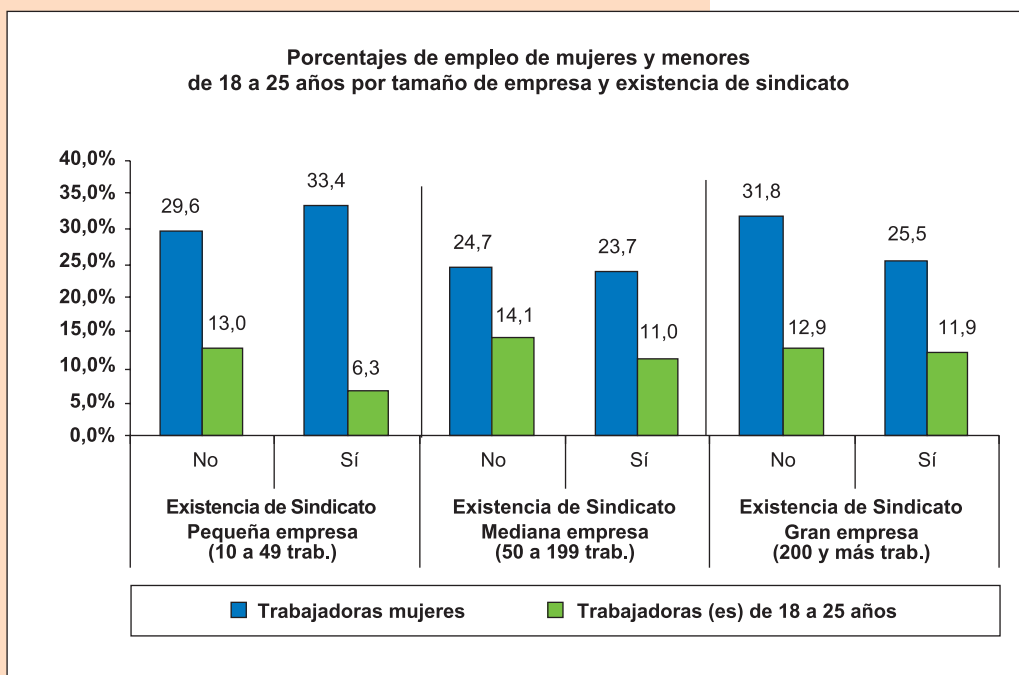
El gráfico N°6 muestra la distribución de la proporción de jóvenes menores de 18 a 25 años en los tramos de remuneraciones de 1 a 2, de más de 2 a 5 y de más de 5 a más de 12 ingresos mínimos en los casos con sindicato y sin sindicato por tamaño de empresa según sean: pequeñas, medianas o grandes.

El gráfico permite apreciar que las proporciones de los jóvenes menores de 18 a 25 años en los tramos de menores remuneraciones en la pequeña, mediana y gran empresa son menores en los casos en que existe sindicato en relación a cuando no existe sindicato, además a favor de la existencia de sindicatos, aumentan las proporciones de los jóvenes menores de 18 a 25 años en los tramos de remuneraciones intermedias de más de 2 a 5 ingresos mínimos.

Lo que se puede desprender de lo anterior es que las empresas que cuentan con sindicatos, presentan una mejor distribución de los trabajadores desde el punto de vista de los tramos de ingresos, como sucede en el caso de los trabajadores jóvenes y las trabajadoras. Sin embargo, no es posible establecer una relación de causalidad entre la existencia de sindicato y esta menor concentración de trabajadores en los tramos de más bajos ingresos.

Hay algunos argumentos que hacen mención al hecho de que la existencia de sindicatos podría implicar una disminución del empleo, debido a un aumento de las remuneraciones en esas empresas, lo que es particularmente importante para grupos y sectores discriminados en sus remuneraciones. Por lo anterior, se analiza la situación de las proporciones de mujeres trabajadoras y jóvenes de menos de 18 a 25 años en los casos con y sin sindicatos, para la pequeña, mediana y gran empresa.

Gráfico N°7



Fuente: ENCLA 2006

El gráfico anterior muestra que en la pequeña empresa la proporción de mujeres empleadas es mayor (33,4%) donde existe sindicato que donde no existe (29,6%). Por otra parte, en el caso de los jóvenes, la proporción es menor (6,3%) donde existe sindicato y donde no existe es de un 13%.

En la mediana empresa las proporciones de empleo de las mujeres son muy parecidas donde existe y donde no existe sindicato 23,7% y 24,7% en cada caso. Respecto de los jóvenes la proporción empleo es mayor donde no existe sindicato (14,1%), que donde existe (11,0%).

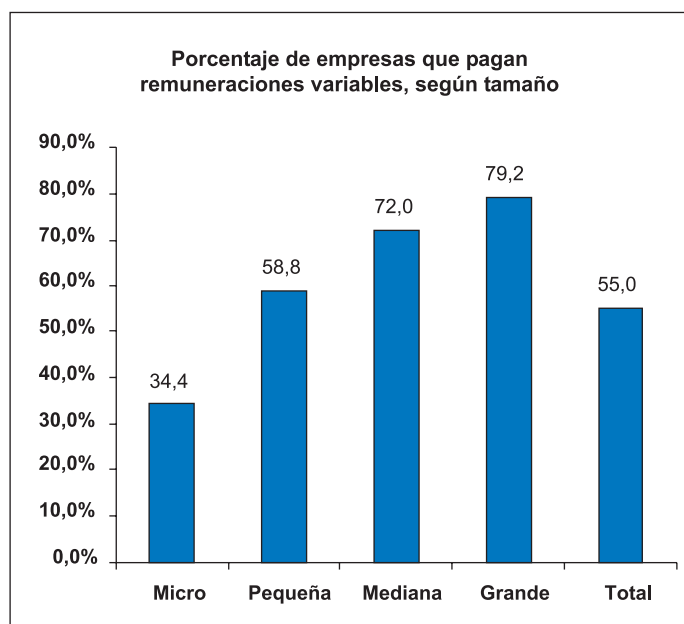
En la gran empresa la proporción de mujeres empleadas es de un 31,8% donde no existe sindicato y solamente un 25,5% donde existe y en el caso de los jóvenes las proporciones son muy parecidas: 12,3% donde no existe sindicato, y 11,3% donde existe.

Lo anterior implica que no existe una relación clara respecto de las proporciones de empleo de mujeres y de los jóvenes menores de 18 a 25 años cuando existe sindicato o cuando no existe tomando en cuenta los tamaños de las empresas.

4.2 REMUNERACIONES FIJAS Y VARIABLES

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables y que implican un 55% del total de ellas.

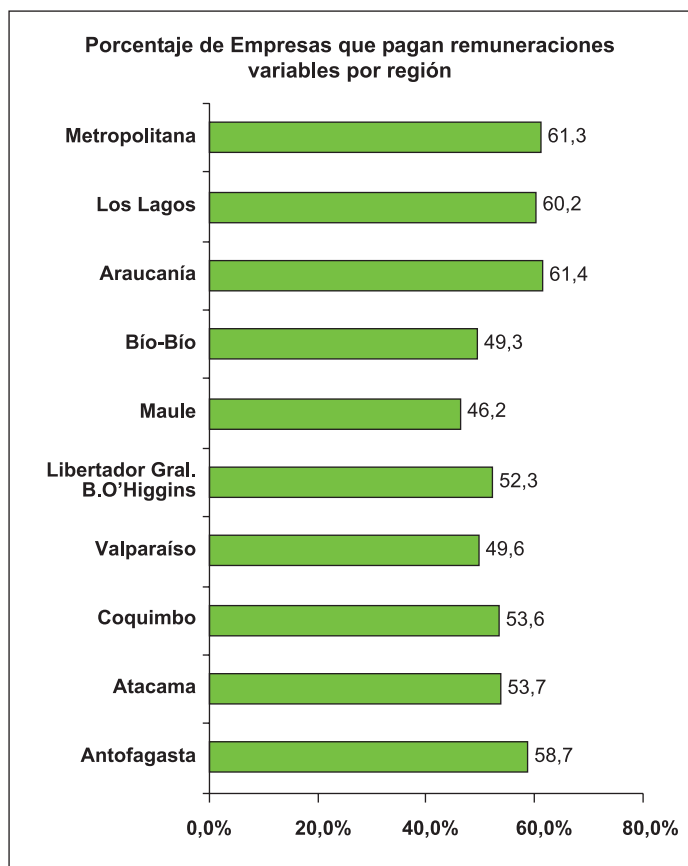
Gráfico N°8



Fuente: ENCLA 2006

Tomado en cuenta el tamaño de las empresas, el cuadro anterior muestra que en la medida en que aumenta el tamaño de éstas, aumenta la proporción de empresas que pagan remuneraciones variables. En todos los tamaños de empresas hay bajas importantes, pero proporcionalmente muy semejantes respecto de la encuesta anterior.

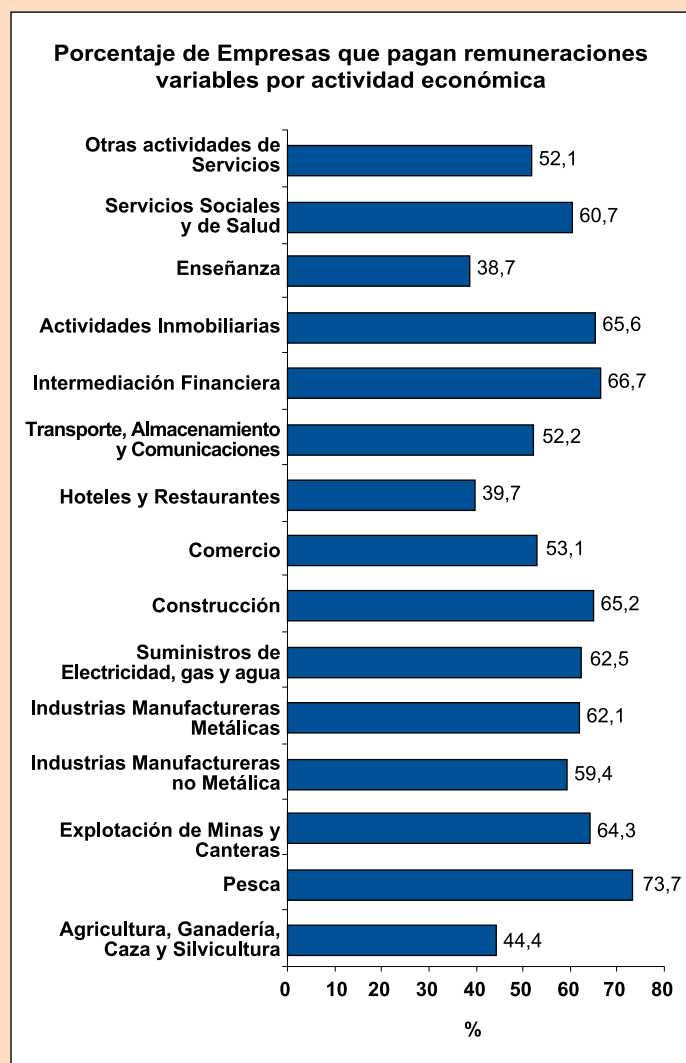
Gráfico N°9



Fuente: ENCLA 2006

Las proporciones de las empresas que pagan remuneraciones variables según región son bastante heterogéneas, siendo las más importantes la Región de la Araucanía y Metropolitana con un 61,4% y 61,3% respectivamente. La región con menor proporción es la Región del Maule con 46,2%.

Gráfico N°10



Fuente: ENCLA 2006

Las nuevas clasificaciones de actividades económicas muestran diferencias importantes en las proporciones de empresas que pagan remuneraciones variables. La actividad en que más empresas lo hacen es la pesca con un 73,7%, seguida por las empresas de intermediación financiera con un 66,7% y las de actividades inmobiliarias con un 65,6%. Por otro lado, las actividades donde menos empresas participan del pago de remuneraciones variables son la enseñanza con 38,7% y los hoteles y restaurantes con un 39,7%.

Gráfico N°11



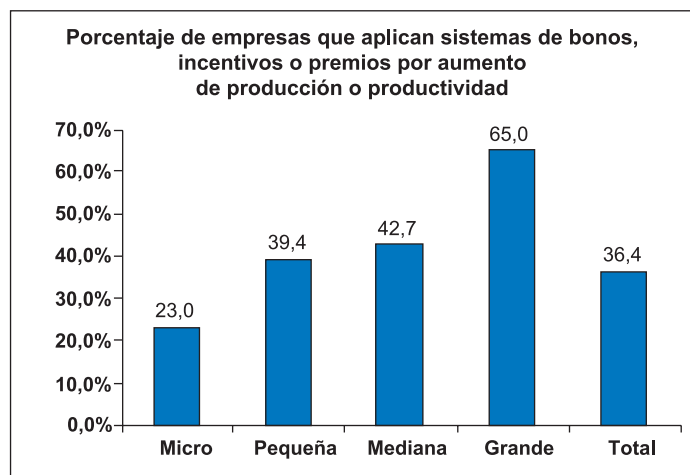
Fuente: ENCLA 2006

La existencia de sindicatos está muy relacionada con las empresas grandes y de esa manera lo que se espera es que donde exista sindicato es más probable que se use más la modalidad del pago de remuneraciones variables. En efecto un 80,2% de las empresas que tienen sindicato pagan remuneraciones variables, mientras sólo lo hace un 52,8% de las empresas que no lo tienen.

4.3 SISTEMAS DE BONOS E INCENTIVOS

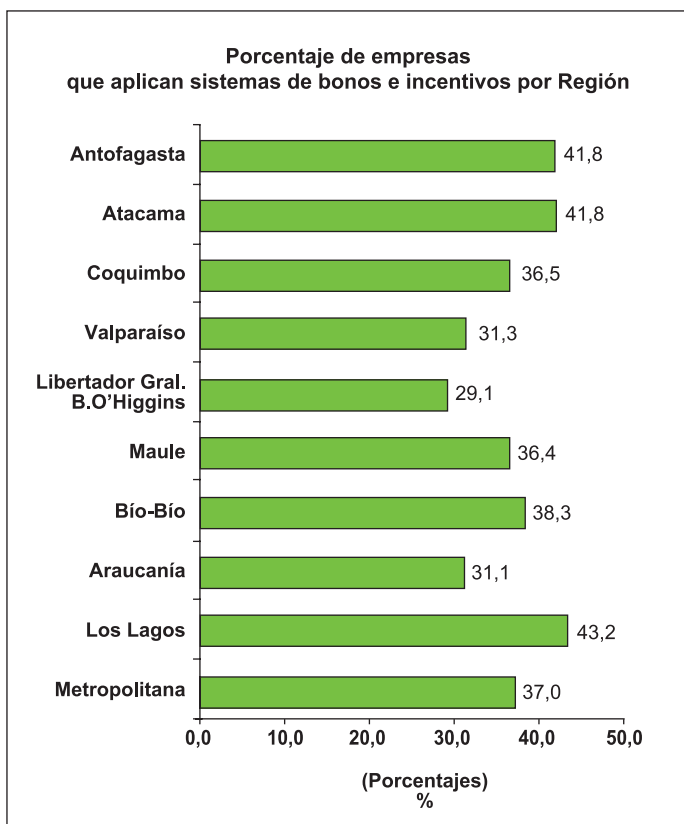
Las empresas encuestadas, según los resultados de la ENCLA 2006, en un 36,4% de ellas aplican algún sistema de incentivos por aumentos de producción o productividad. Este indicador ha venido bajando desde el año 2002, cuando llegó a estar por sobre el 50% de las empresas. Esta baja se da en la micro y la mediana empresa llegando a afectar el total, dado que la participación de las grandes empresas es menor en la muestra que en las que se usaron en las encuestas anteriores.

Gráfico N°12



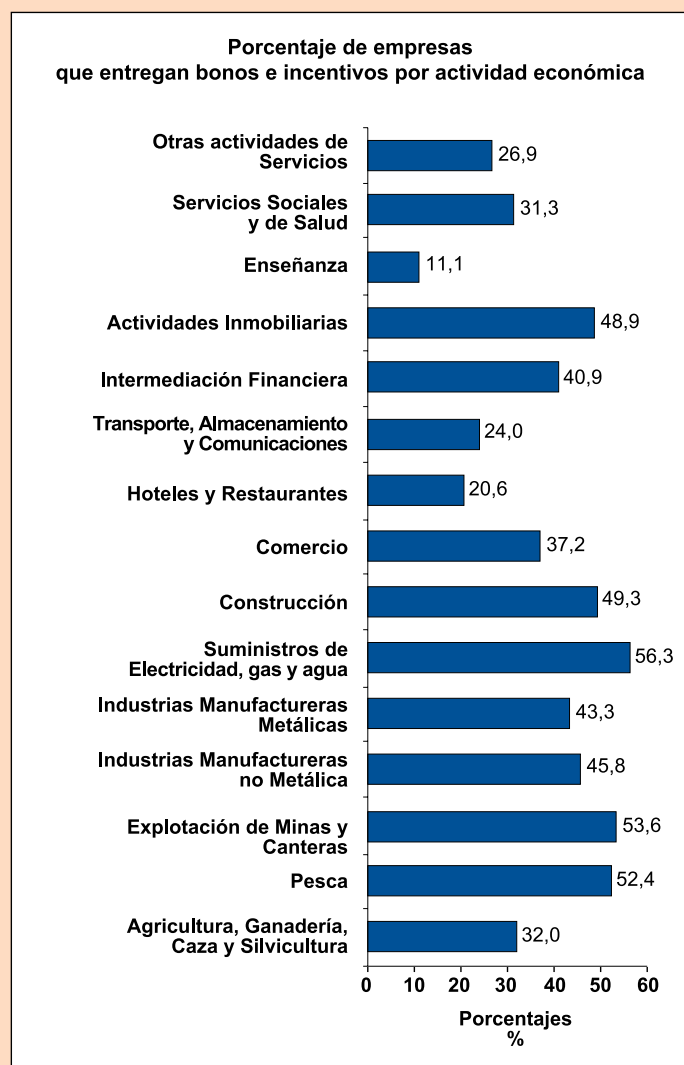
Fuente: ENCLA 2006

El gráfico N°12, donde se muestran las proporciones de las empresas que aplican bonos e incentivos por producción o productividad según tamaño de empresa, al igual que en encuestas anteriores, en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas aumenta la proporción que aplica algún tipo de incentivo por producción o productividad. Así en sólo un 23% de la microempresa existe la utilización de estos incentivos; en la pequeña el porcentaje es de un 39,4% y en la mediana de un 42,7%, en cambio, en la gran empresa la mayor parte de ellas, en un 65,0%, entrega algún tipo de incentivo o bonos por producción o productividad.

Gráfico N°13

Fuente: ENCLA 2006

Los bonos e incentivos por producción y productividad en las distintas regiones del país tienen un comportamiento muy heterogéneo. Las regiones donde más se aplican son: Región de los Lagos (43,2%) y las regiones de Tarapacá y Antofagasta, ambas con un 41,8%. En las regiones donde menos se aplican bonos o incentivos son la Región de Valparaíso y del Libertador B. O'Higgins con un 36,5% y 29,1% respectivamente.

Gráfico N°14

Fuente: ENCLA 2006

Respecto de las diversas actividades económicas, de acuerdo con la nueva clasificación, la aplicación de bonos o incentivos de producción o productividad tiende a aumentar las diferencias entre los máximos y mínimos. Así ocurre con el comercio, que es la actividad donde generalmente aparecía una menor proporción de empresas aplicando bonos o incentivos de producción o productividad. Sin embargo en las nuevas clasificaciones, la enseñanza (11,1%), aparece con el menor porcentaje de empresas con la aplicación de bonos e incentivos después que se desagregó la actividad de servicios sociales, comunales y personales; también ocurre con el comercio, que aparece desagregado de los hoteles y restaurantes, en el año 2006 esta última actividad tiene solamente un 20,6% de empresas que aplican bonos o incentivos de producción o productividad. Por otra parte, los suministros de electricidad, gas y agua (56,3%); la minería (53,4%), que generalmente han estado entre las tres primeras

actividades que aplican bonos e incentivos tienen que compartir esto con la Pesca con un 52,4%.

Cuadro N°7

Sistemas de bonos o incentivos que aplican las empresas: (Respuesta múltiple, no suma 100%)

	Micro %	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Total %
Aumento de la producción o productividad general	25,9	27,2	31,8	33,3	28,3
Aumento de la producción o productividad individual	61,2	59,1	56,8	51,3	58,4
Aumento de la producción o productividad de grupos	15,3	22,0	23,9	28,2	21,7

Fuente: ENCLA 2006

En términos generales, los sistemas de bonos e incentivos según la ENCLA 2006, al igual que en las anteriores, el tipo de bono o incentivo de la producción o productividad principal que aplican es el individual, y lo hacen cerca del 60% de las empresas. La estructura de estos diversos sistemas se repite para los distintos tamaños de empresas, en esta oportunidad la segunda preferencia la ocupan los bonos o incentivos sobre la base de la productividad general y después el tipo por productividad de grupos.

4.4 REAJUSTE DE REMUNERACIONES

Respecto de los aumentos de las remuneraciones, la mayor parte de las empresas (46,5%) los realizó en términos iguales al IPC; bastante diferenciada del 33,2% que hizo sus reajustes por sobre el IPC. Este aumento es menor que el registrado en la Encuesta Laboral anterior del 2004. En términos generales, al momento de realizar la encuesta el promedio mensual de reajustes de las remuneraciones reales⁷ desde octubre de 2005 a septiembre de 2006 fue sólo de un 1,3% a diferencia del período que corresponde a la encuesta anterior que fue de un 2,0%. Además, es necesario tomar en cuenta que no se conocían los resultados del fuerte incremento promedio de las remuneraciones generales reales que tuvo lugar el 4to trimestre de 2006, que fue de un 3,03% y que estuvo influenciado por el aumento del gasto público.

El porcentaje de empresas que realizó sus reajustes bajo el IPC fue solamente de 1,3% y el porcentaje de empresas que no realizó reajustes fue de un 19,0%.

Cuadro N°8

Reajuste salarial en el último año

	Micro %	Pequeña %	Mediana %	Grande %	Total %
Igual al IPC	47,7	46,0	42,2	58,3	46,5
Sobre el IPC	29,3	32,7	39,8	40,0	33,2
Bajo el IPC	1,9	1,2	1,0	0,0	1,3
No ha habido reajuste	21,1	20,0	17,0	1,7	19,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Es importante aclarar que solamente una empresa no respondió esta pregunta, por lo cual, no se incluyó esta categoría en el cuadro, si se quiere comparar con el de la Encla anterior. Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

En la desagregación por tamaño de empresas, se observa que en la medida en que aumenta el tamaño, el porcentaje de empresas que no realiza reajustes va disminuyendo. También cabe destacar que tanto en la micro, la pequeña y gran empresa, disminuye este porcentaje respecto de la encuesta anterior.

El comportamiento de los reajustes de las remuneraciones por región contempla que la Región de la Araucanía tiene el porcentaje más alto de empresas que no entrega reajustes y donde ese porcentaje es menor es en la Región del Maule. Por otra parte, en esta misma región se da el mayor porcentaje de empresas que entregan un reajuste igual al IPC, un 64,4%, pero es en la Región Metropolitana, donde está el porcentaje de empresas más alto que entrega reajustes sobre el IPC, un 44,1%.

⁷ Fuente INE-Bco. Central

Cuadro N°9
Reajuste de salarios por región
(Porcentajes)

Región	Igual al IPC %	Sobre el IPC %	Bajo el IPC %	No ha habido reajuste %	Total %
Antofagasta	45,6	27,8	1,3	25,3	100,0
Atacama	54,5	30,9	1,8	12,7	100,0
Coquimbo	54,8	27,4	0,0	17,9	100,0
Valparaíso	44,9	32,7	1,4	21,1	100,0
Libertador Gral. B.O'Higgins	51,7	21,2	2,5	24,6	100,0
Maule	64,4	23,5	0,0	12,1	100,0
Bío-Bío	45,6	33,6	1,3	19,5	100,0
Araucanía	32,4	37,8	0,0	29,7	100,0
Los Lagos	42,4	32,2	0,8	24,6	100,0
Metropolitana	39,8	44,1	2,2	13,9	100,0
Total	46,5	33,2	1,3	19,0	100,0

Fuente: ENCLA 2006

Cuadro N°10
Reajuste salarial,
según actividad económica en el último año

Rama	Igual al IPC %	Sobre el IPC %	Bajo el IPC %	No ha habido reajuste %	Total %
Agricultura, Caza y Silvicultura	59,5	21,4	2,4	16,7	100
Pesca	42,9	28,6	4,8	23,8	100
Explotación de minas y canteras	32,1	64,3	0,0	3,6	100
Industrias manufactureras no metálicas	49,5	36,4	0,0	14,0	100
Industrias manufactureras metálicas	36,7	43,3	1,7	18,3	100
Suministro de electricidad, gas y agua	40,6	43,8	0,0	15,6	100
Construcción	31,7	42,3	0,7	25,4	100
Comercio	48,1	29,1	1,1	21,6	100
Hoteles y restaurantes	64,7	16,2	1,5	17,6	100
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	40,6	36,5	1,0	21,9	100
Intermediación financiera	40,9	40,9	9,1	9,1	100
Actividades inmobiliarias	43,6	38,3	0,0	18,1	100
Enseñanza	48,5	34,3	1,0	16,2	100
Servicios sociales y de salud	53,1	29,7	1,6	15,6	100
Otras actividades de servicios	48,1	25,0	1,9	25,0	100
Total	46,5	33,2	1,3	19,0	100

Fuente: ENCLA 2006

Los reajustes por actividad económica revelan que en la construcción, en otras actividades de servicios y en la pesca 25,4%, 25,0% y 23,8% respectivamente, se dan los porcentajes más altos de empresas que no han dado reajustes. Por otra parte, en actividades de intermediación financiera es donde está la mayor proporción de empresas que dieron reajustes por bajo del IPC, un 9,1%. En las actividades de hoteles y restaurantes en un 64,7% de las empresas dieron reajustes igual al IPC, y en las actividades de explotación de minas y canteras se da el mayor porcentaje de empresas, 64,3%, donde se dan reajustes por sobre el IPC.

Cuadro N°11**Reajuste de salarios, según existencia de sindicato (Porcentajes)**

	Con sindicato %	Sin Sindicato %	Total %
Igual al IPC	53,9	45,8	46,5
Sobre el IPC	37,3	32,9	33,2
Bajo el IPC	0,0	1,4	1,3
No ha habido reajuste	8,8	19,9	19,0
Total	100	100	100

Fuente ENCLA 2006

Los reajustes respecto de la existencia de sindicatos en las empresas presenta importantes diferencias, la más importante se da en cuanto a los porcentajes de empresas que no dieron reajustes: un 19,9% donde no hay sindicatos y solamente un 8,8% en las empresas donde hay sindicatos. Por otra parte, hay diferencias en los porcentajes de empresas que dan reajustes igual al IPC, 53,9% con sindicato y solamente un 45,8% de las que no tienen sindicato. En los reajustes mayores al IPC en las empresas con sindicatos fueron un 37,9% de ellas y sin sindicatos un 32,9%.

4.5 CRITERIOS PARA EL AUMENTO DE REMUNERACIONES

Los criterios para el aumento de remuneraciones (ver cuadro siguiente) mantienen la característica de que el más importante es el rendimiento individual con un 52,2%, lo siguen la antigüedad con un 32,8% y el mejoramiento en la calificación con un 25,8%; el criterio de bonos por riesgo es sólo de un 3,9% y otros tipos de incentivos significan un 24,9%. Todos los porcentajes anteriores son en relación con las empresas que tienen algún criterio para el aumento de remuneraciones. El porcentaje de empresas que responden "que no aplican" es de un 46,5%, este porcentaje es respecto del total de empresas de la muestra.

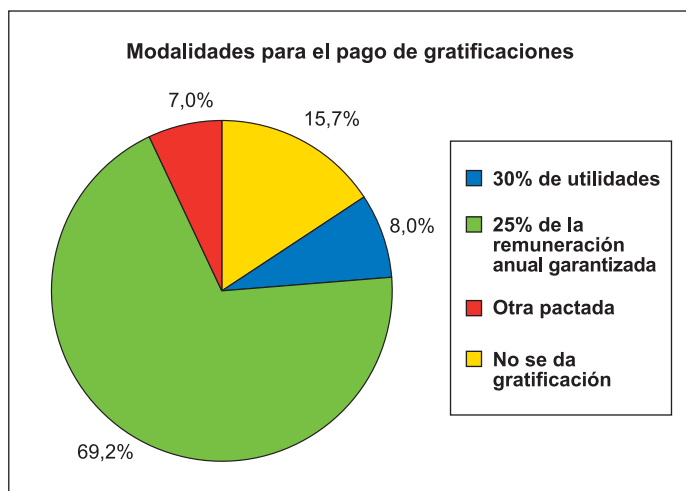
Cuadro N°12**Criterios para el aumento de remuneraciones que aplican las empresas. (Respuesta múltiple, % respecto a las que tienen criterios, No suma 100%) (Porcentajes)**

	Micro %	Pequeña %	Mediana %	Gran %	Total %
Por mejoramiento en la calificación	17,8	23,0	32,1	49,0	25,8
Por rendimiento individual en el volumen de producción	61,2	52,5	42,9	53,1	52,2
Por antigüedad	32,6	32,9	32,1	34,7	32,8
Bonos por riesgo	2,3	3,7	5,0	6,1	3,9
Otros tipos de incentivos	21,7	26,4	27,1	22,4	24,9
No se aplican (% respecto al total de empresas)	63,7	44,1	31,6	18,3	46,5

Fuente: ENCLA 2006

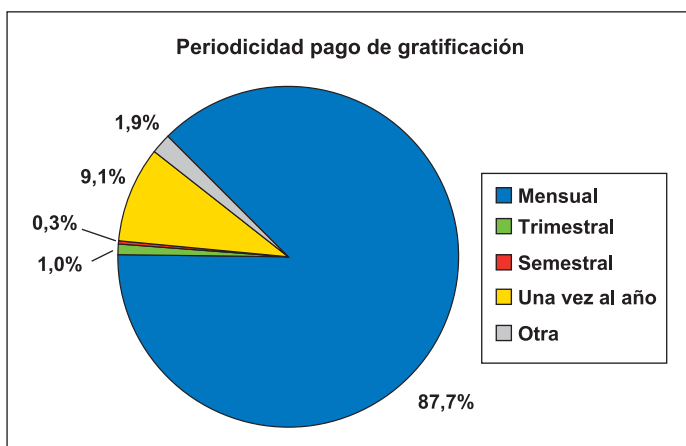
Los criterios para el aumento de las remuneraciones tienen diferencias importantes cuando se analizan por tamaño de empresas. El criterio por mejoramiento de la calificación aumenta su importancia cuando aumenta el tamaño de las empresas (de 17,8% a 49,0%), lo que también ocurre con los bonos por riesgo (de 2,3% a 6,1%). En el caso del rendimiento individual disminuye su importancia de un 61,2% en la micro empresa a un 42,9% en la mediana, pero aumentando en la grande a 53,1%. Por otra parte, el criterio por antigüedad tiene un porcentaje de importancia que no tiene relación con el tamaño de las empresas, al igual que la utilización de otros tipos de incentivos.

Gráfico N°15



Fuente: ENCLA 2006

Gráfico N°16



Fuente: ENCLA 2006

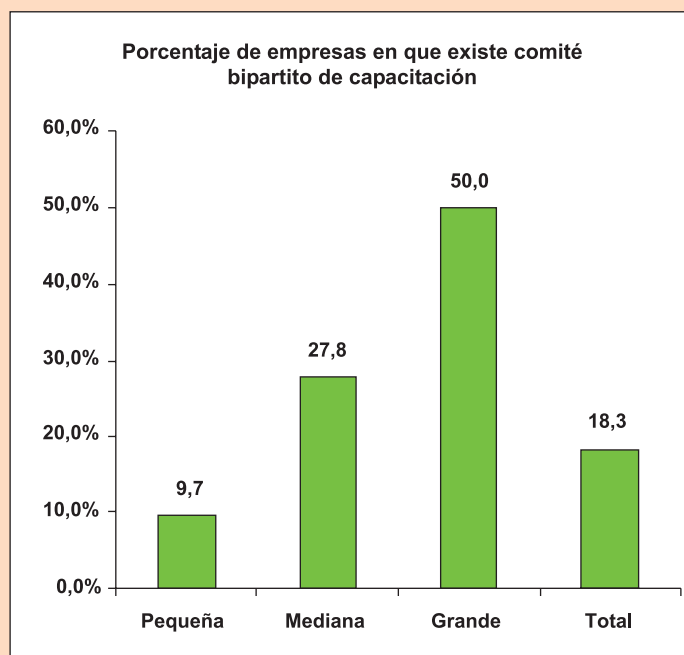
Para el pago de las gratificaciones, un 69,2% de las empresas eligen la modalidad de un 25% de la remuneración anual garantizada (art. 50 del Código del Trabajo), la cual tiene un tope de 4,75 ingresos mínimos. Un 8% de las empresas elige el sistema de un 30% de las `utilidades` y un 7% elige `otra pactada`. Cabe hacer notar que hay un porcentaje importante de empresas que no entrega gratificación, de un 15,7% lo que es bastante más que en la encuesta anterior.

Por otra parte, el gráfico inmediatamente anterior muestra que el período de pago de las gratificaciones es mensual en un 87,7% de las empresas.

4.6 CAPACITACIÓN Y REMUNERACIONES

Los porcentajes sobre la existencia de comité bipartito de capacitación están hechos sobre la base de las empresas que tienen 15 o más trabajadores según la exigencia legal de la Ley N°19.518 que fija el estatuto de capacitación y empleo. En este sentido, solamente un 18,3% de las empresas responde afirmativamente a la existencia de comité bipartito.

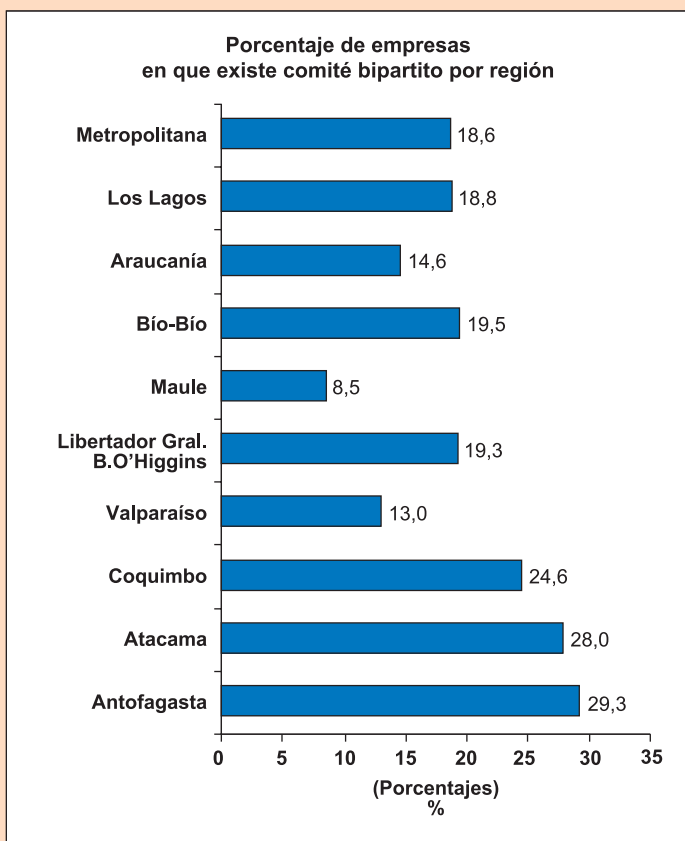
Gráfico N°17



Fuente: ENCLA 2006

Según tamaño de empresas, la existencia de comité bipartito es mayor en la medida en que aumenta el tamaño. En las pequeñas empresas (con 15 a 49 trabajadores) solamente existe en un 9,7% de ellas, en la mediana un 27,8% y en la gran empresa en un 50,0% de ellas. En general, en las pequeñas empresas tienden a disminuir significativamente, respecto de la ENCLA anterior, la existencia de comité bipartito, llegando a afectar el promedio total. En cambio en la mediana y en la gran empresa, la existencia de comité bipartito se mantiene proporcionalmente muy parecidas a la anterior encuesta.

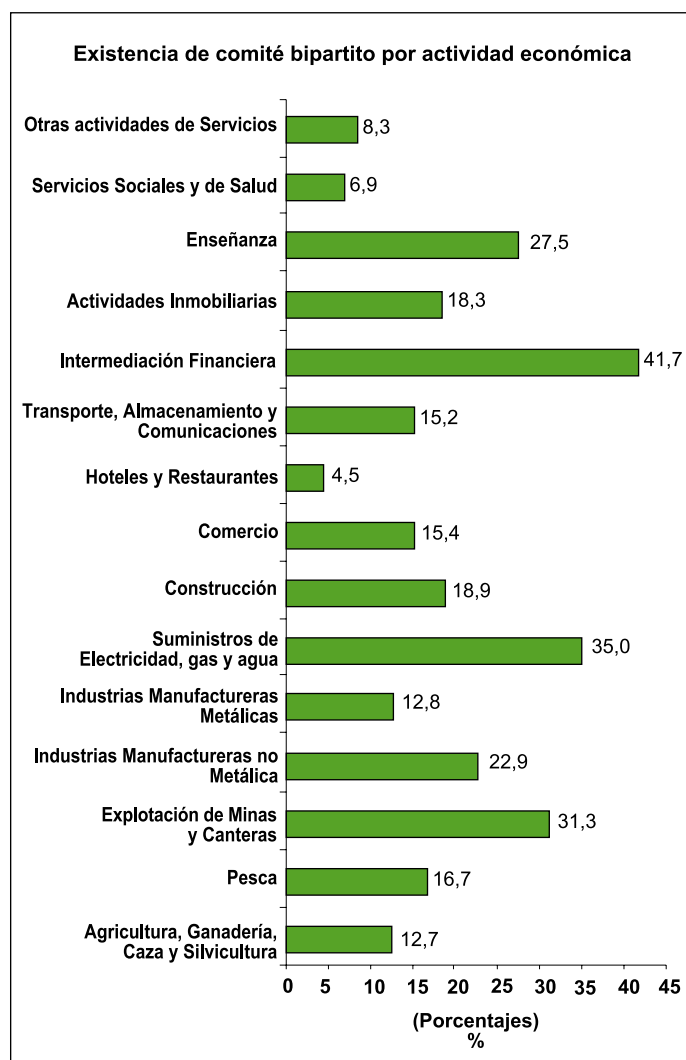
Gráfico N°18



Fuente: ENCLA 2006

Las regiones donde el mayor porcentaje de empresas declara tener comité bipartito son la Región de Antofagasta y la de Atacama con un 29,3% y 28,0% respectivamente. En tanto que la región donde menos proporción de empresas tienen es en la Región del Maule con un 8,5%.

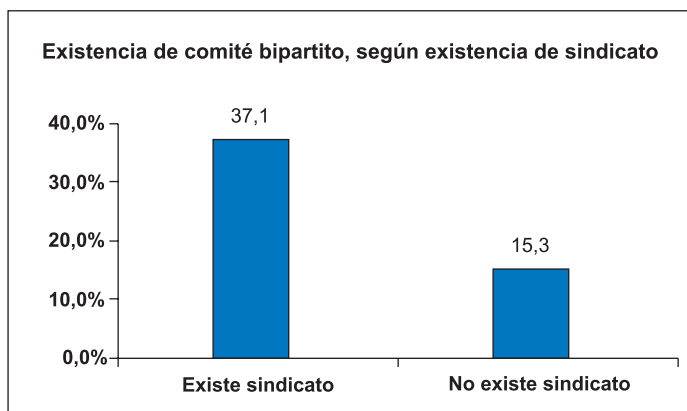
Gráfico N°19



Fuente: ENCLA 2006

En la nueva clasificación económica las empresas con 15 o más trabajadores que tienen mayor proporción de comités bipartitos de capacitación son las de intermediación financieras con un 41,7% de ellas, seguidas de las empresas de suministro de electricidad, gas y agua con 35,0%. Por otro lado, las actividades cuyas empresas tienen una menor proporción de comités bipartitos son los hoteles y restaurantes con un 4,5%, seguidas de servicios sociales y de salud con un 6,9%.

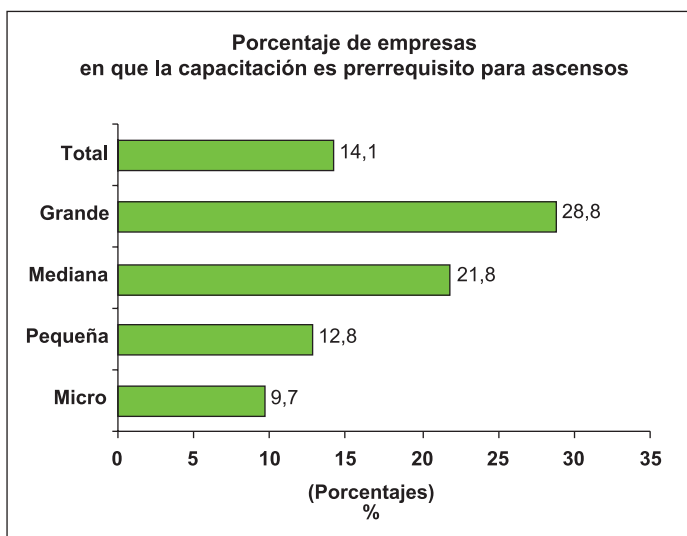
Gráfico N°20



Fuente: ENCLA 2006

En relación con las empresas en que existen sindicatos, un 37,1% de ellas tiene comité bipartito, en cambio, solamente un 15,3% de las empresas donde no existen sindicatos lo tienen. Se mantiene la condición de que la mayor proporción que tienen comités bipartitos tienen sindicatos.

Gráfico N°21

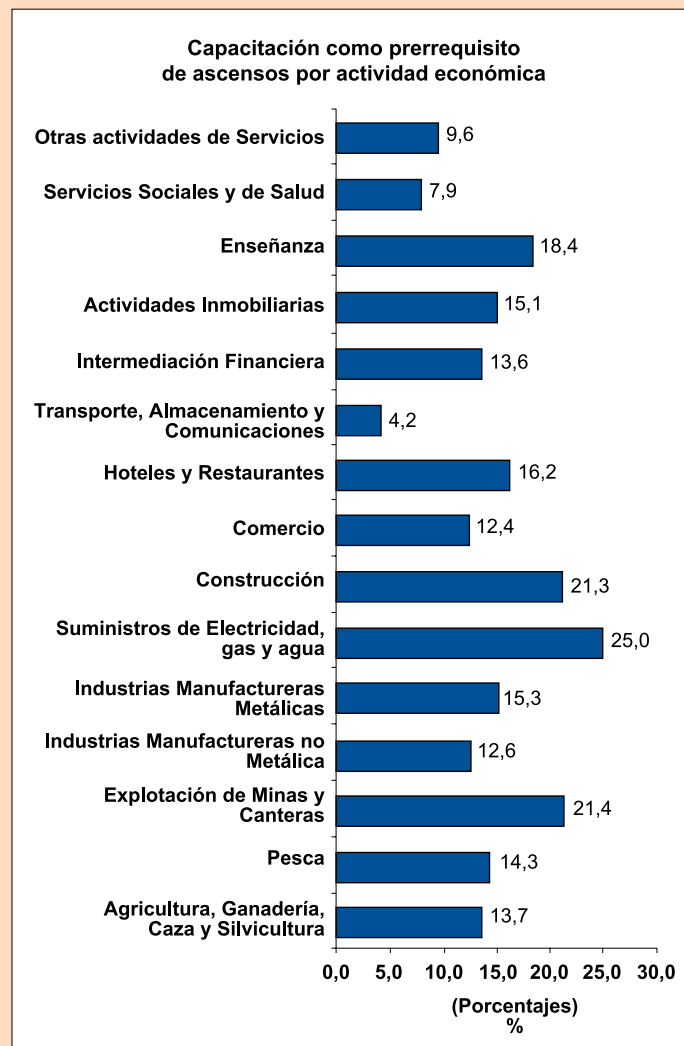


Fuente: ENCLA 2006

Para establecer la capacitación como prerequisite de ascensos se contabiliza el total de empresas y no sólo las que tienen que cumplir con la existencia de comité bipartito. En relación con el tamaño de las empresas, en la medida en que éste aumenta también lo hace el porcentaje de las que establecen la capacitación como prerequisite para ascensos, desde la microempresa con un 9,7% hasta la gran empresa con un 28,8%.

En el caso de las empresas que tienen comité bipartito un 30,2% de las microempresas, un 33,3% de las medianas y un 34,5% de las grandes utilizan la capacitación como prerequisite para los ascensos.

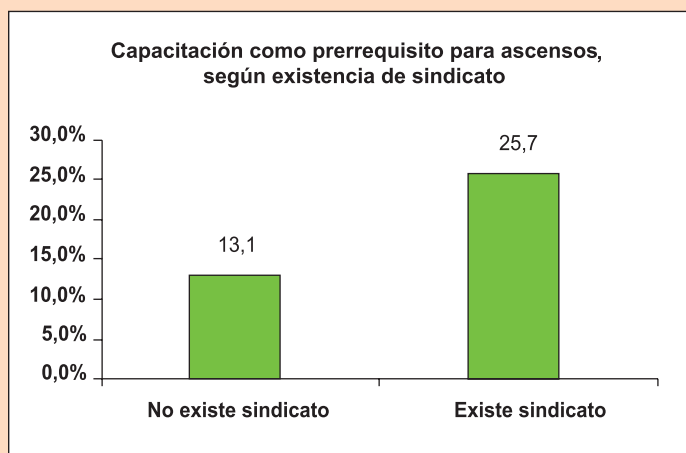
Gráfico N°22



Fuente: ENCLA 2006

Las empresas de las distintas actividades económicas tienen un comportamiento muy heterogéneo respecto de la utilización de capacitación como prerequisite para los ascensos. En las actividades en que es mayor el porcentaje podemos identificar al suministro de electricidad, gas y agua con un 25,0%; la explotación de minas y canteras, y la construcción con un 21,4% y 21,3%, respectivamente. Las actividades con menor proporción son transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 4,2%, seguida de los servicios sociales y de salud con un 7,9%.

Gráfico N°23



Fuente: ENCLA 2006

El uso de la capacitación como prerequisite para los ascensos, según si las empresas tienen o no sindicato, se da en un 25,7% de las primeras y sólo en un 13,1% en las segundas.

Cuadro N°13

Porcentaje de empresas en que la capacitación se traduce en aumento de remuneraciones (En porcentajes)

Micro	12,3
Pequeña	17,9
Mediana	25,4
Grande	27,1
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	20,0
Pesca	19,0
Explotación de Minas y Canteras	22,2
Industrias Manufactureras no Metálica	20,2
Industrias Manufactureras Metálicas	20,7
Suministros de Electricidad, gas y agua	21,9
Construcción	23,9
Comercio	16,7
Hoteles y Restaurantes	14,9
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	9,5
Intermediación Financiera	9,1
Actividades Inmobiliarias	23,3
Enseñanza	20,6
Servicios Sociales y de Salud	6,3
Otras actividades de Servicios	13,5
No existe sindicato	17,7
Existe sindicato	21,0
Total	17,9

Fuente ENCLA 2006

En un 17,9% de las empresas la capacitación se traduce en un aumento de las remuneraciones, este porcentaje es mayor en la medida en que el tamaño de la empresa aumenta, desde un 12,3% en el caso de microempresa hasta un 27,1%, en la gran empresa. Según las actividades económicas, la construcción tiene un 23,9%, las actividades inmobiliarias un 23,3% y la explotación de minas y canteras un 22,2%. Las de menor proporción en la utilización de la capacitación como prerequisite para el aumento de remuneraciones, son los servicios sociales y de salud con un 6,3%. Finalmente, las empresas con sindicatos sólo un 21,0% de ellas lo hace, un tanto superior a las empresas sin sindicatos un 17,7%.

V. JORNADA LABORAL

5.1 DURACIÓN DE LA JORNADA SEMANAL DE TRABAJO

La serie de encuestas laborales venía mostrando una reducción paulatina del número promedio de horas semanales de trabajo desde 1999. Aunque cabe recordar, que en enero de 2005 entró en vigencia la reforma laboral que redujo la jornada laboral ordinaria máxima a 45 horas semanales, por lo que era esperable que la reducción de la jornada de trabajo siguiera disminuyendo. La ENCLA 2006 se aplicó más de un año después de la entrada en vigor de esa reforma y en ella los empleadores declararon que cumplían la nueva jornada semanal: el promedio de horas semanales de la jornada laboral en las empresas, sin considerar las horas extras, fue de 45,1 horas.

Sin embargo, las diferencias en el tamaño de las empresas reflejan distintos promedios de horas semanales de trabajo y, por ende, mayor o menor grado de cumplimiento de la nueva jornada máxima semanal: las microempresas declaran tener dificultades para cumplir la reducción legal de horas ordinarias de trabajo, mientras que en promedio las empresas de mayor tamaño declaran cumplirla.

Cuadro N°1

Promedio de horas semanales de trabajo, sin considerar horas extras, según tamaño de empresas

Tamaño de empresa	Promedio de horas semanales de trabajo, sin considerar horas extraordinarias
Microempresa (4 a 9 trab.)	45,6
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	45,1
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	44,6
Gran empresa (200 y más trab.)	43,5

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Si se considera a las empresas por actividad económica aparecen nuevas dificultades para cumplir con la reducción legal de horas ordinarias de trabajo: la actividad minera está muy por encima del máximo legal de tiempo de trabajo (casi 53 horas semanales). También lo están algunas actividades que son intensivas en mano de obra: transporte,

almacenamiento y comunicaciones (casi 47 horas semanales); hoteles y restaurantes (46,4 horas semanales), Pesca (45,8); comercio (45,6 horas semanales); agricultura, ganadería, caza y silvicultura (45,6 horas semanales); construcción (45,4 horas semanales) y servicios varios (45,4 horas semanales). Por añadidura, las actividades de transporte, almacenamiento y comunicaciones; minería; hoteles y restaurantes; construcción; agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y pesca están entre las que presentan los promedios más altos de número de horas extras por trabajador, como se verá más adelante.

Cuadro N°2

Promedio de horas semanales de trabajo, sin considerar horas extraordinarias, según rama de actividad económica

Rama	Promedio de horas semanales de trabajo, sin considerar horas extraordinarias
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	45,6
Pesca	45,8
Explotación de minas y canteras	52,9
Industrias manufactureras no metálicas	44,0
Industrias manufactureras metálicas	45,0
Suministro de electricidad, gas y agua	43,5
Construcción	45,4
Comercio	45,6
Hoteles y restaurantes	46,4
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	46,9
Intermediación financiera	44,7
Actividades inmobiliarias	43,3
Enseñanza	42,1
Servicios sociales y de salud	43,5
Otras actividades de servicios	45,4

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

El comportamiento regional del promedio de horas semanales de trabajo es bastante homogéneo, con la salvedad de la región de Copiapó, en que el promedio de horas de trabajo se empuja muy por sobre las 45 horas semanales. Probablemente la incidencia de la actividad minera en la región aumenta el número de horas laborales promedio.

Cuadro N°3

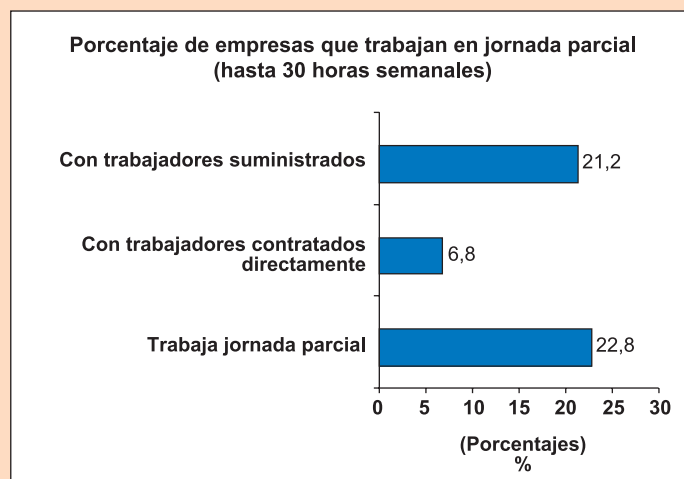
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador, sin considerar horas extraordinarias, según región

Región	Promedio de horas semanales de trabajo
Antofagasta	44,5
Atacama	50,4
Coquimbo	44,3
Valparaíso	45,3
Libertador Gral. B.O'Higgins	45,2
Maule	45,2
Bío-Bío	45,7
Araucanía	44,6
Los Lagos	45,3
Metropolitana	44,1

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

5.2 JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

En el año 2001 se incorporaron al Código del Trabajo normas especiales que regulan el contrato de trabajo de jornada parcial. Con esta reforma las empresas pueden utilizar jornadas reducidas de trabajo que no excedan de dos tercios de la jornada ordinaria: desde enero de 2005, la jornada parcial no puede exceder de 30 horas ordinarias a la semana. El trabajo part time permite a las empresas utilizar trabajadores en lapsos de tiempo diarios o bien, sólo algunos días a la semana, con la proporcional reducción salarial. La ENCLA 2006 indagó por primera vez en la incidencia de trabajo part time en las empresas y constató que sólo una pequeña cantidad de empresas lo utiliza (22,8%); pero muy pocas de estas empresas contrata directamente trabajadores part time, la gran mayoría de las empresas con jornadas parciales utiliza a trabajadores proveídos por otras empresas para esas jornadas.

Gráfico N°1

Fuente: ENCLA 2006

El interés empresarial por implementar jornadas parciales de trabajo es inversamente proporcional al tamaño: probablemente las empresas más grandes se orientan a una mayor intensidad de trabajo que demanda jornadas de tiempo completo.

Cuadro N°4

Proporción de trabajadores que trabaja en jornada parcial (hasta 30 horas semanales), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Proporción de trabajadores que trabajan a tiempo parcial %
Microempresa (4 a 9 trab.)	10,4
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	8,3
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	9,5
Gran empresa (200 y más trab.)	3,0

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

En algunas actividades económicas es significativo el porcentaje de empresas que emplea personal part time, sin embargo, en todas ellas el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial es muy bajo. Probablemente esto se deba a que el tiempo reducido de trabajo sea destinado a tareas específicas como reemplazar a trabajadores directos por un tiempo determinado o enfrentar incrementos puntuales o temporales de producción o funcionamiento.

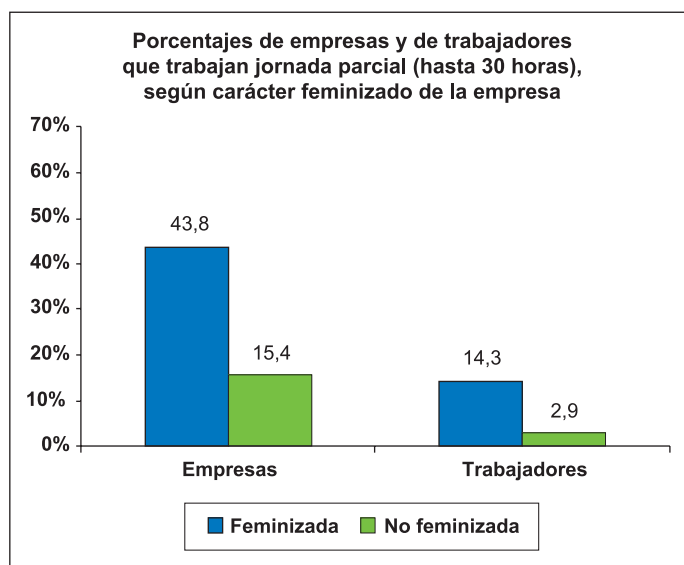
Cuadro N°5

Distribución de empresas según se trabaja en jornada parcial y proporción de trabajadores que trabaja en jornada parcial (hasta 30 horas semanales), por rama de actividad económica

Rama	Porcentaje de empresas que trabajan en jornada parcial %	Proporción de trabajadores por empresa que trabajan a tiempo parcial %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	10,3	7,2
Pesca	9,5	2,5
Explotación de minas y canteras	7,1	0,6
Industrias manufactureras no metálicas	23,4	5,2
Industrias manufactureras metálicas	20,0	2,9
Suministro de electricidad, gas y agua	6,3	0,2
Construcción	11,3	1,9
Comercio	20,8	7,2
Hoteles y restaurantes	25,0	15,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,5	1,8
Intermediación financiera	13,6	8,8
Actividades inmobiliarias	20,2	3,1
Enseñanza	71,7	14,6
Servicios sociales y de salud	43,8	9,5
Otras actividades de servicios	26,9	3,5

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Habitualmente se afirma que la jornada parcial facilita el empleo femenino, sin embargo la encuesta ENCLA 2006 muestra que aunque la proporción de empresas feminizadas que ocupan jornadas parciales es alto, aún no es mayoritario (43,8%). A su vez, las empresas feminizadas aplican trabajo de tiempo parcial sólo a una pequeña porción de su planilla de trabajadores (14,3% promedio), pero este porcentaje de trabajadores part time es casi cinco veces superior al de los trabajadores part time de las empresas no feminizadas (2,9%).

Gráfico N°2

Fuente: empleadores ENCLA 2006

En suma la oferta empresarial de empleos de jornadas más cortas es minoritaria, aunque mucho más vigorosa en las empresas feminizadas. Aún así las jornadas parciales de trabajo sólo se aplican a un pequeño porcentaje de trabajadores y trabajadoras, aunque se aplican a 5 veces más trabajadores en las empresas feminizadas.

5.3 HORAS EXTRAORDINARIAS

El 46,4% de las empresas declaró que utilizaba sobre tiempo de trabajo. Las anteriores versiones de la ENCLA venían mostrando que el uso de tiempo extra de trabajo se concentraba en las empresas de mayor tamaño, pero que en todo caso se distinguía una baja constante del porcentaje de empresas de todos los tamaños que hacía uso de horas extraordinarias. Esta disminución de las empresas con sobretiempo de trabajo fue particularmente notorio a partir de la reforma legal de 2001, que restringió los requisitos legales para usar válidamente horas extras en los lugares de trabajo.

La ENCLA 2006 ratifica esta tendencia: las empresas de mayor tamaño utilizan sobretiempo en una proporción significativamente mayor que las unidades más pequeñas, pero en todo caso el número de empresas que funciona en tiempo extraordinario de trabajo está disminuyendo.

Cuadro N°6

Porcentaje de empresas en que se trabaja horas extraordinarias y porcentaje de trabajadores que trabajan horas extraordinarias, según tamaño de empresa

Tamaño	Proporción de empresas que trabaja horas extraordinarias %	Porcentaje de trabajadores que realizó horas extraordinarias el mes pasado %
Microempresa (4 a 9 trab.)	26,6	15,8
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	47,5	23,0
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	67,0	30,5
Gran empresa (200 y más trab.)	85,0	31,9

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

El porcentaje, promedio, relativamente bajo de trabajadores que realizan horas extras pareciera indicar que las empresas en general se inclinan a usar sobretiempo sólo en algunas funciones o actividades del proceso. Este promedio, sin embargo, experimenta variaciones significativas en empresas de diverso tamaño y en los distintos sectores de actividad. Por una parte, las micro y pequeñas empresas racionalizan el tiempo extra de trabajo que utilizan, concentrándolo en un bajo porcentaje de trabajadores; las medianas y grandes empresas, en cambio, involucran a un mayor porcentaje de sus trabajadores en horario extraordinario de trabajo. Por su parte, las empresas del sector industrial manufacturero no metálico; de transporte, almacenamiento y comunicaciones; de electricidad, gas y agua; pesca y otras actividades de servicios, involucran a parte importante de su personal en la realización de horas extras.

Cuadro N°7

Porcentaje de empresas en que se trabaja horas extraordinarias y porcentaje de trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes pasado, por rama de actividad económica

Rama	Porcentaje de empresas que trabajan horas extraordinarias %	Porcentaje de trabajadores por empresa, que realizó horas extraordinarias el mes pasado %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	33,3	21,4
Pesca	47,6	36,4
Explotación de minas y canteras	50,0	27,0
Industrias manufactureras no metálicas	55,1	50,3
Industrias manufactureras metálicas	55,0	33,4
Suministro de electricidad, gas y agua	59,4	39,9
Construcción	47,9	33,4
Comercio	48,7	32,5
Hoteles y restaurantes	44,1	25,5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	42,7	40,9
Intermediación financiera	54,5	27,0
Actividades inmobiliarias	46,8	22,3
Enseñanza	28,3	4,6
Servicios sociales y de salud	57,8	25,6
Otras actividades de servicios	50,0	35,5

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

A pesar de las nuevas regulaciones legales que desde 2001 restringieron el tiempo extra de trabajo para concentrarlo sólo en las actividades en que fuera imprescindible por razones excepcionales, los trabajadores que laboran sobretiempo lo realizan en un promedio estimado de más de media hora de trabajo cada día. La cantidad de sobretiempo trabajado es más estable que la cantidad de trabajadores que lo efectúa si se consideran empresas de diverso tamaño: el promedio de trabajadores con horas extras es mayor en la mediana y gran

empresa, pero el promedio estimado de horas extras al día no aumenta significativamente en las empresas más grandes. Algo similar ocurre distinguiendo por actividad económica: sólo el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones exhibe un promedio estimado más alto de horas extras diarias por cada trabajador respecto de los demás sectores.

Cuadro N°8

Promedio de horas extraordinarias diarias por trabajador, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Promedio estimado de horas extras diarias por Trabajador
Microempresa (4 a 9 trab.)	0,6
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	0,7
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	0,8
Gran empresa (200 y más trab.)	0,8

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Cuadro N°9

Promedio estimado de horas extras diarias por trabajador, según rama de actividad económica

Rama	Promedio estimado de horas extraordinarias diarias por Trabajador
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	0,7
Pesca	0,6
Explotación de minas y canteras	0,8
Industrias manufactureras no metálicas	0,8
Industrias manufactureras metálicas	0,7
Suministro de electricidad, gas y agua	0,8
Construcción	0,8
Comercio	0,6
Hoteles y restaurantes	0,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,9
Intermediación financiera	0,5
Actividades inmobiliarias	0,8
Enseñanza	0,8
Servicios sociales y de salud	0,6
Otras actividades de servicios	0,6

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Por región la proporción de empresas que laboran horas extras varía: en las regiones de Antofagasta y de Los Lagos la mayoría de las empresas laboran tiempo extraordinaria, lo que se explica, porque en estas regiones la muestra de empresas tenía proporcionalmente más participación de grandes empresas. La proporción estimada de horas extras por cada día de trabajo, en tanto, no tiene mayores variaciones por región.

Cuadro N°10

Porcentaje de empresas en que se trabajan horas extraordinarias y porcentaje de trabajadores que realizaron horas extras el mes pasado por región

Región	Porcentaje de empresas que trabajan horas extraordinarias %	Promedio estimado de horas extraordinarias diarias por Trabajador
Antofagasta	54,4	0,7
Atacama	32,7	0,6
Coquimbo	43,5	0,8
Valparaíso	36,7	0,6
Libertador Gral. B.O'Higgins	49,2	0,7
Maule	46,2	0,6
Bío-Bío	43,6	0,7
Araucanía	48,6	0,5
Los Lagos	52,5	0,7
Metropolitana	45,4	0,8

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

¿Por qué usan tiempo extra de trabajo las empresas? A partir de una investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo⁸, que analizó en profundidad cómo utilizaban el tiempo de trabajo cinco grandes empresas, reveló que las horas extras no sólo se utilizan para cubrir tareas imprevistas y/o excepcionales; también son recurso permanente para cubrir el trabajo que no logra realizarse en el tiempo planificado, ya sea por carecer de un número suficiente de trabajadores o por una descoordinación interna en la empresa, en la que niveles superiores emiten un mandato de ahorro e incremento de producción, pero los mandos medios no pueden satisfacer ambas finalidades, debiendo en la práctica

8 Echeverría M., López D., Santibáñez I. Y Vega H. Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. Cuaderno de investigación N° 22, Departamento de estudios. Dirección del trabajo, Santiago, 2004.

recurrir a tiempo extra para realizar el trabajo asignado. En esos casos, el uso permanente de horas extras tiene que ver, en grado importante, con deficiencias en la organización empresarial del trabajo. Si bien el estudio de casos no ofrece suficiente base empírica como para generalizar al universo de empresas del país, el uso permanente de horas extras en empresas de diverso tamaño y en forma similar en todos los sectores de actividad económica parece ratificar esta idea.

La permanencia de horas extras se revela aún más claramente si se considera el uso de tiempo extra de trabajo en las empresas que subcontratan faenas: la mayoría de las empresas que recurren a servicios subcontratados ocupa tiempo extra en sus propias actividades, lo que revelaría que la externalización de funciones no opera como una racionalización de la cantidad de horas de trabajo: la externalización no alivia a los trabajadores contratados directamente. Aún más, casi el 56% de las empresas que subcontratan faenas propias de su giro principal utilizan tiempo extraordinario de trabajo, lo que ratifica que pese a externalizar intensamente su proceso productivo la mayoría de las empresas no logra reducir su demanda de horas extras. El 31,2% de los trabajadores de las empresas que subcontratan laboran horas extras y el 28,4% de los trabajadores de las empresas que subcontratan faenas del giro principal también lo hacen. El promedio estimado de horas extras por cada día trabajo en estas empresas es similar al de las empresas que no subcontratan.

Cuadro N°11

Porcentaje de empresas en que se trabajan horas extraordinarias, según subcontratación y subcontratación en la actividad principal, porcentaje de trabajadores que laboran horas extras y promedio estimado de horas extraordinarias por trabajador

	Porcentaje de empresas que trabajan horas extraordinarias %	Porcentaje de trabajadores que laboran horas extraordinarias %	Promedio estimado de horas extraordinarias diarias por trabajador
Empresas que subcontratan alguna actividad	54,5	31,2	0,7
Empresas que subcontratan actividad principal	55,8	28,4	0,8

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

5.4 ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

La organización de la jornada considera la distribución del tiempo de trabajo en relación con los tiempos de descanso, ya sea durante la jornada misma, entre jornadas diarias y los descansos semanales. También considera los horarios de trabajo o turnos de trabajo, que establecen distintas combinaciones de días de trabajo y de descanso.

Todas las ENCLAs anteriores muestran una estabilidad de la relación entre tiempos semanales de trabajo y de descanso en las empresas. Los descansos dentro de la jornada laboral sí han experimentado variaciones, pero menores: en promedio las empresas destinan poco más de una hora para la colación y el lapso promedio de pausas durante la jornada es de un poco más de 20 minutos.

Cuadro N°12

Estimación de tiempos de trabajo y descanso promedios

	1998	1999	2002	2004	2006
Promedio de días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5	5,5	5,4
Promedio de días de descanso a la semana	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Promedio de minutos para colación	63,8	68,2	64,5	65,2	67,6
Promedio de minutos para otras pausas	24,3	24,1	27,8	22,8	23,3

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

La relación de los tiempos de trabajo y de descanso es bastante homogénea si se considera el tamaño de las empresas: las micro empresas laboran en promedio una fracción mayor de días a la semana que las de mayor tamaño, y las empresas más grandes laboran en promedio una fracción mayor de horas por cada día de trabajo. A su vez, las empresas menores otorgan en promedio mayor tiempo para colación que las mayores, pero el promedio de tiempo destinado para otras pausas durante la jornada laboral es bastante homogéneo en las empresas de todos los tamaños, salvo en las pequeñas, que destinan para tales pausas un tiempo levemente superior.

Estos datos apuntan a que las empresas mayores logran una utilización más intensa del tiempo de trabajo: más horas de trabajo por día y menos tiempo de colación, aún cuando destinen a otras pausas un tiempo similar que las empresas de menor tamaño. Esto se suma a que las empresas mayores hacen un uso más intensivo de horas extras de trabajo: un porcentaje mayor de ellas utiliza sobretiempo, destinando a ello a un porcentaje mayor de sus trabajadores y asignando a cada trabajador un número promedio estimado de horas extras por día levemente superior que las empresas menores.

es probable que una actividad intensa en ciertas épocas del año explique el aumento del promedio de días de trabajo a la semana (agricultura, ganadería, caza y silvicultura; hoteles y restaurantes).

Cuadro N°13
Distribución de la jornada de trabajo,
según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Promedio de días de trabajo a la semana	Promedio de días de descanso a la semana	Promedio de horas diarias de trabajo, sin considerar horas extraordinarias	Promedio de minutos para colación	Promedio de minutos para otras pausas
Microempresa (4 a 9 trab.)	5,6	1,5	8,1	76,1	22,8
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	5,5	1,6	8,3	66,3	24,0
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	5,4	1,7	8,2	61,3	22,5
Gran empresa (200 y más trab.)	5,2	1,8	8,4	53,0	22,1

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Al considerar las distintas actividades económicas también se revelan algunas diferencias significativas en la relación entre tiempos de trabajo y de descanso. El promedio de días semanales de trabajo es disímil en la mayoría de las actividades; en algunas de ellas se laboran notoriamente más días a la semana: minería; hoteles y restaurantes; agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Respecto de los días semanales de descanso también existe dispersión: la actividad minera, construcción, intermediación financiera, enseñanza y actividades inmobiliarias están claramente por sobre el promedio de días de descanso a la semana; hoteles y restaurantes; agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y pesca están bajo el promedio de días semanales de descanso. Probablemente la incidencia de jornadas excepcionales explique algunos promedios altos de días de trabajo a la semana (minería, por ejemplo) en los que se compensa con un descanso promedio mayor. En otros casos,

Cuadro N°14**Distribución de la jornada de trabajo,
según rama de actividad económica**

Rama	Promedio de días de trabajo a la semana	Promedio de días de descanso a la semana	Promedio de horas diarias de trabajo, sin considerar horas extraordinarias	Promedio de minutos para colación	Promedio de minutos para otras pausas
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	5,7	1,4	8,0	77,9	27,0
Pesca	5,6	1,4	8,1	62,4	13,3
Explotación de minas y canteras	6,1	2,1	8,5	58,9	23,7
Industrias manufactureras no metálicas	5,4	1,6	8,1	54,7	21,9
Industrias manufactureras metálicas	5,3	1,7	8,5	65,6	20,9
Suministro de electricidad, gas y agua	5,4	1,7	8,1	61,0	26,7
Construcción	5,2	1,9	8,7	64,8	22,0
Comercio	5,6	1,4	8,1	78,3	19,2
Hoteles y restaurantes	5,9	1,3	7,9	52,0	24,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,5	1,5	8,5	70,6	42,2
Intermediación financiera	5,1	1,9	8,7	65,3	16,0
Actividades inmobiliarias	5,2	1,8	8,3	58,8	22,5
Enseñanza	5,1	1,9	8,2	63,3	23,2
Servicios sociales y de salud	5,4	1,6	8,1	68,1	18,6
Otras actividades de servicios	5,6	1,5	8,1	75,1	23,9

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

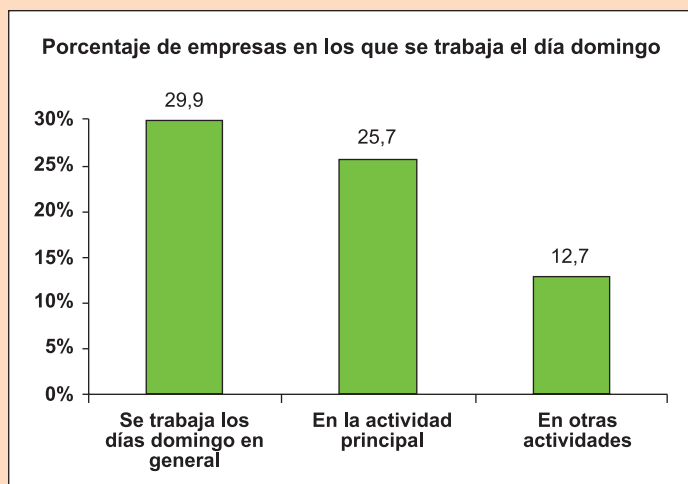
Algunas actividades económicas se caracterizan por un intenso uso del tiempo de trabajo: tienen en promedio menos días de trabajo a la semana, pero jornadas diarias más largas: en intermediación financiera, por ejemplo, se labora en promedio sólo 5,1 días semanales, pero en promedio 8,7 horas ordinarias de trabajo diarias; en la construcción la semana laboral dura 5,2 días en promedio, pero el día ordinario de trabajo se extiende a 8,7 horas. En ambas actividades el tiempo para colación y para otras pausas durante la jornada laboral son inferiores al promedio.

5.5 EL TRABAJO LOS DÍAS DOMINGOS

La lista legal de las actividades exceptuadas del descanso dominical es extensa: incluye las labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico y a los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público. Sin embargo, recientes reformas han otorgado nuevos derechos de descanso laboral los días domingos y algunos feriados, particularmente en la actividad comercial.

Esta amplitud de la norma legal para admitir el funcionamiento empresarial los domingos y festivos en varias actividades, se traduce en que el 30% de las empresas funciona los domingos. Considerando sólo a las empresas que operan los domingos en su actividad principal, y descartando, por tanto, a aquellas empresas que destinan el domingo para faenas accesorias como mantenimiento o aseo, el número aún es alto: una de cada cuatro empresas funciona habitualmente en domingo.

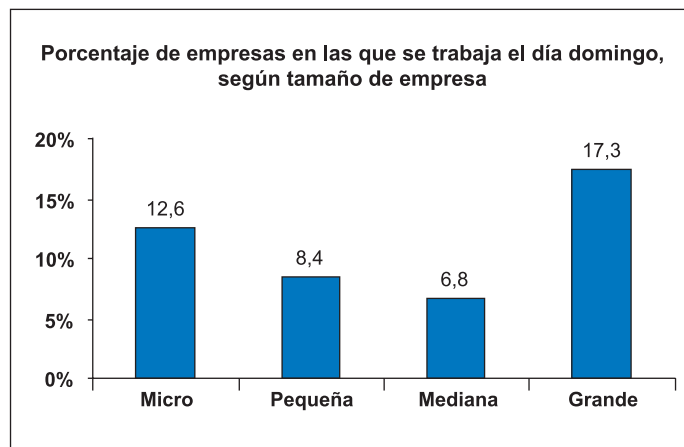
Gráfico N°3



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, la proporción de grandes empresas en las que se trabaja el día domingo (17,3%) es mucho mayor que en las empresas de menor tamaño, probablemente porque entre las grandes empresas abundan las que operan con sistemas de turnos de trabajo que les garantizan funcionamiento continuo e ininterrumpido, como se verá más adelante. En las empresas pequeñas y medianas, en tanto, el porcentaje de ellas que trabaja los días domingo es muy reducido, con un aumento en las microempresas; probablemente porque parte importante de las empresas de la muestra que se desempeñan en comercio; hoteles y restaurantes; transportes y en otras actividades de servicios, todas ellas, faenas autorizadas legalmente a funcionar habitualmente los domingos y con alta presencia de trabajo dominical, son microempresas.

Gráfico N°4



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Cuadro N°15

Porcentaje de empresas que trabajan los días domingos en la labor principal de la empresa, según rama de actividad económica

Rama	Porcentaje %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	12,7
Pesca	38,1
Explotación de minas y canteras	14,3
Industrias manufactureras no metálicas	19,6
Industrias manufactureras metálicas	3,3
Suministro de electricidad, gas y agua	43,8
Construcción	8,5
Comercio	26,0
Hoteles y restaurantes	70,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	37,5
Intermediación financiera	18,2
Actividades inmobiliarias	21,3
Enseñanza	4,0
Servicios sociales y de salud	15,6
Otras actividades de servicios	42,3

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

El trabajo dominical que efectúan las empresas involucra a un porcentaje disímil de sus trabajadores. La proporción de trabajadores de las grandes empresas que se ocupan habitualmente esos días (17,3%) es mucho mayor que en las empresas de menor tamaño. Por otra parte, en algunas actividades económicas es considerable el porcentaje

promedio de trabajadores que labora dominicalmente en actividades principales de la empresa; destacando actividades que tradicionalmente no funcionaban los días domingos, pero que ahora sí destinan parte importante de sus trabajadores para laborar esos días: intermediación financiera (28,5% de los trabajadores) e industrias manufactureras metálicas (25.5% de los trabajadores).

Cuadro N°16

Porcentaje de trabajadores que trabajan los días domingos, en labores principales de la empresa, y porcentaje de trabajadores que trabajan en las labores principales de la empresa los días domingos, según rama de actividad económica

Rama	Porcentaje de trabajadores que trabajan en las labores principales de la empresa los días domingos %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	17,9
Pesca	21,4
Explotación de minas y canteras	14,4
Industrias manufactureras no metálicas	5,5
Industrias manufactureras metálicas	25,5
Suministro de electricidad, gas y agua	10,1
Construcción	7,4
Comercio	17,2
Hoteles y restaurantes	35,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	13,2
Intermediación financiera	28,5
Actividades inmobiliarias	9,9
Enseñanza	0,2
Servicios sociales y de salud	9,2
Otras actividades de servicios	12,5

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

5.6 TRABAJO EN SISTEMA DE TURNO

La legislación laboral chilena es notoriamente flexible a la hora de reconocer espacios de adecuación en la duración y distribución del tiempo de trabajo, dando amplia libertad empresarial para implementar sistemas de turnos, trabajo

diurno y nocturno, y facilidades para funcionar en días que debieran ser de descanso.

Esta libertad ha sido efectivamente utilizada por las empresas: en el año 2000 se estimaba que cerca de un cuarto de los trabajadores dependientes en Chile trabajaba bajo algún sistema de turno y que tal proporción iría en aumento⁹. La ENCLA 2006 ratifica esta estimación: el 30% de las empresas opera con turnos de trabajo; el 66.7% de las grandes empresas, el 42.7% de las medianas, el 28.5% de las pequeñas y el 21.4% de las microempresas ha implementado turnos de trabajo.

Cuadro N°17

Distribución de empresas según su sistema de turnos, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Dos turnos (horarios diurnos) %	Dos turnos (con horario nocturno) %	Tres turnos (continuo) %	No se trabaja en turnos %
Microempresa (4 a 9 trab.)	12,5	3,8	5,1	78,6
Pequeña empresa (10 a 49 trab.)	12,5	5,7	10,2	71,5
Mediana empresa (50 a 199 trab.)	14,1	9,2	19,4	57,3
Gran empresa (200 y más trab.)	18,3	16,7	31,7	33,3

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Considerando las diversas actividades económicas, destacan sectores en los que los turnos de trabajo son la forma mayoritaria o casi mayoritaria de organizar el proceso de trabajo: hoteles y restaurantes; servicios varios; servicios sociales y de salud, suministro de electricidad, gas y agua e industrias manufactureras no metálicas. En otros sectores el sistema de turno no es mayoritario, pero sí está por sobre el promedio de empresas que lo aplica: en comercio; transporte, almacenamiento y comunicaciones; pesca; minería, intermediación financiera y actividad inmobiliaria, más del 30% de las empresas opera con sistemas de turnos de trabajo.

⁹ Córdova V.M. 1999, Turnos y horarios de trabajo. Asociación Chilena de Seguridad Ediciones.

Cuadro N°18**Distribución de empresas según su sistema de turnos y actividad económica**

Rama	Dos turnos (horarios diurnos) %	Dos turnos (con horario nocturno) %	Tres turnos (continuo) %	No se trabaja en turnos %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	1,6	4,0	0,7	93,7
Pesca	9,5	14,3	4,8	71,4
Explotación de minas y canteras	14,3	7,1	7,1	71,4
Industrias manufactureras no metálicas	11,2	14,0	18,7	56,1
Industrias manufactureras metálicas	10,0	5,0	5,0	80,0
Suministro de electricidad, gas y agua	6,3	9,4	31,3	53,1
Construcción	4,9	4,9	4,9	85,2
Comercio	18,2	3,3	12,6	65,8
Hoteles y restaurantes	25,0	20,6	19,1	35,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,5	6,3	14,6	66,7
Intermediación financiera	18,2	-	9,1	72,7
Actividades inmobiliarias	11,7	2,1	11,7	74,5
Enseñanza	11,1	1,0	9,1	78,8
Servicios sociales y de salud	23,4	9,4	12,5	54,7
Otras actividades de servicios	25,0	7,7	17,3	50,0

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La ENCLA indaga acerca de los trabajadores involucrados en trabajo nocturno. Se puede percibir que el porcentaje de trabajadores nocturnos varía mucho en algunas actividades, mostrándose particularmente alto en la pesca, sector industrial, servicios sociales y de salud y minería. Sin embargo, el bajo porcentaje, promedio, de los trabajadores que deben efectuar tareas nocturnas probablemente se explique porque la mayoría de ellos se emplean en actividades accesorias que deben ser

realizadas aun cuando las empresas no operan de noche, tales como vigilancia, mantenimiento, aseo, etc.

Cuadro N°19**Proporción de trabajadores que laboran en turnos de noche, según rama de actividad económica**

Rama	Proporción de trabajadores que laboran en turnos de noche %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	0,8
Pesca	34,4
Explotación de minas y canteras	17,5
Industrias manufactureras no metálicas	10,9
Industrias manufactureras metálicas	32,3
Suministro de electricidad, gas y agua	4,6
Construcción	9,6
Comercio	6,8
Hoteles y restaurantes	8,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,3
Intermediación financiera	2,5
Actividades inmobiliarias	3,6
Enseñanza	0,4
Servicios sociales y de salud	14,8
Otras actividades de servicios	5,8

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

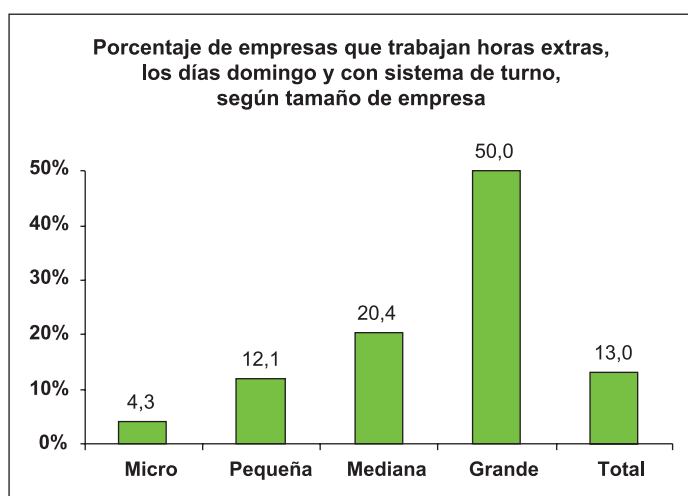
5.7 FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL

La investigación de la División de Estudios sobre estrategias del uso de tiempo de trabajo en cinco grandes empresas constató que la estrategia flexibilizadora que ellas implementaban no era parcial, sino integral: combinaban y aplicaban simultáneamente diversas modalidades de flexibilización sobre un mismo proceso y los mismos trabajadores. De ese modo el grado de flexibilización efectivamente obtenido por estas grandes empresas era superior al que podría predecirse de la sola descripción de cada una de las alternativas flexibilizadoras autorizadas en la ley. Todas o muchas de estas modalidades de flexibilización,

aplicadas conjuntamente, se potenciaban, resultando un margen considerable de movilidad del tiempo de trabajo.

Esta aplicación combinada y acumulativa de flexibilidad en empresas de mayor tamaño es claramente apreciable en la ENCLA 2006: la mitad de las grandes empresas y una de cada cinco empresas medianas aplican, a la vez, horas extraordinarias, trabajo dominical y turnos sucesivos de trabajo, lo que revela la obtención de un alto grado de flexibilidad sobre la jornada laboral.

Gráfico N°5



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

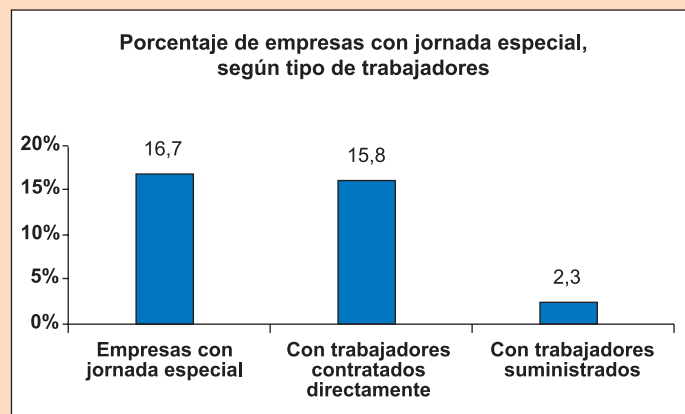
5.8 JORNADAS ESPECIALES

Adicionalmente a organizar la jornada laboral bajo un sistema de turno de trabajo continuo, la ley permite que las empresas adopten regímenes de trabajo que alteren la distribución normal o habitual de los días laborales y los de descanso, bajo modalidades especiales. La incidencia de estas jornadas especiales, por tanto, es un grado adicional de flexibilidad a la que pueden acudir las empresas.

La ENCLA 2006 muestra que sólo una minoría empresarial hace uso de jornadas especiales de trabajo, pero nuevamente la consideración de tamaño de empresas revela que el grado de flexibilidad obtenido por las grandes empresas es mayor: el 40% de las grandes empresas y el 24% de las empresas medianas opera con jornadas especiales de trabajo. Asimismo, es posible observar que la jornada especial es una modalidad flexibilizadora que se aplica en gran medida a los trabajadores directamente contratados: sólo marginalmente los trabajadores suministrados están sujetos a este tipo de jornada, lo que reafirma la idea de que las empresas prefieren concentrarse

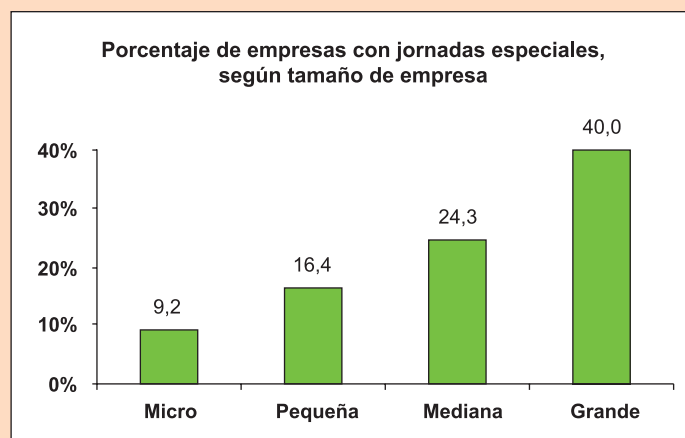
en la obtención de una mayor cantidad y distribución flexible de tiempo de trabajo en los directamente contratados y una utilización de tiempos cortos de trabajo en los trabajadores suministrados.

Gráfico N°6



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Gráfico N°7



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Algunas estimaciones venían advirtiendo acerca de un incremento de las jornadas especiales en actividades económicas que no se asociaban tradicionalmente a requerimientos de jornada distintos a los establecidos en la ley en forma regular¹⁰. La ENCLA 2006 muestra que efectivamente las jornadas especiales se han extendido en varias actividades económicas, probablemente de la mano de la obtención de jornadas excepcionales: Otras actividades de servicios (26,9% de empresas con jornadas especiales), enseñanza (18,2% de empresas con jornadas especiales), actividades inmobiliarias (13,8% de empresas con jornadas especiales) e intermediación financiera (13,6% de empresas con jornadas especiales).

¹⁰ Echeverría M. y otros ob. cit.

Cuadro N°20**Proporción de empresas
en que se trabaja en jornadas especiales,
según rama de actividad económica**

Rama	Porcentaje de empresas con jornadas especiales %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	7,1
Pesca	19,0
Explotación de minas y canteras	25,0
Industrias manufactureras no metálicas	15,0
Industrias manufactureras metálicas	6,7
Suministro de electricidad, gas y agua	46,9
Construcción	14,1
Comercio	13,4
Hoteles y restaurantes	27,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	26,0
Intermediación financiera	13,6
Actividades inmobiliarias	13,8
Enseñanza	18,2
Servicios sociales y de salud	17,2
Otras actividades de servicios	26,9

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Cuadro N°21**Porcentaje de empresas que cuentan con tipos
especiales de distribución de la jornada de trabajo,
según región**

Región	Porcentaje de empresas con jornadas especiales %
Antofagasta	25,3
Atacama	18,2
Coquimbo	23,5
Valparaíso	19,7
Libertador Gral. B.O'Higgins	13,6
Maule	9,8
Bío-Bío	12,1
Araucanía	13,5
Los Lagos	15,3
Metropolitana	15,1

Fuente: empleadores, ENCLA 2006

VI. ORGANIZACIONES SINDICALES

Una de las principales preocupaciones de la Dirección del Trabajo que se desprende de su misión institucional tiene que ver con la modernización de las relaciones laborales, entendida como “un proceso integral y complejo que se realiza entre empleadores y trabajadores, en un marco de relaciones institucionalizadas”¹¹, que apunta al reconocimiento mutuo de los actores y a la construcción de marcos de negociación que permitan resolver conflictos y arribar a soluciones que redunden en beneficios para ambas partes.

La modernización de las relaciones laborales se convierte así en un pilar fundamental para la consolidación de un modelo de desarrollo que sea capaz de articular el crecimiento económico y la equidad, entendiendo esta última como una resultante, entre otros factores, de las capacidades de negociación y de generación de consensos de los distintos grupos sociales, respecto a los patrones de distribución de los frutos del crecimiento económico¹². Desde esta perspectiva, la acción colectiva de los trabajadores, y lógicamente, la organización sindical, cobra una vital importancia en pos de la construcción e implementación de políticas de equidad que resuelvan las insuficiencias en desarrollo social del actual modelo de crecimiento económico.

En concordancia con esta preocupación, uno de los ejes temáticos prioritarios de la Encuesta Laboral desde sus inicios, ha sido el análisis del estado de las relaciones laborales, entre cuyas principales dimensiones se encuentra la sindicalización, la conflictividad laboral y la negociación colectiva. El siguiente capítulo analiza los resultados que arroja la aplicación de la ENCLA 2006 en relación con diversos aspectos de las organizaciones sindicales presentes en las empresas encuestadas.

En primer lugar, se advierte que la presencia de sindicatos es débil. Tal como se aprecia en el gráfico N°1, sólo un 8% de las empresas de la muestra cuenta con una organización sindical activa.

Respecto de la afiliación sindical, cabe señalar, que a partir de la información que recoge la ENCLA 2006 no es posible inferir la tasa de sindicalización, dado que sólo se

recoge información sobre uno de los sindicatos existentes en la empresa (el de mayor número de trabajadores afiliados), no contabilizándose los trabajadores afiliados a los otros sindicatos de la empresa (en el caso de que haya más de uno) e imposibilitando el cálculo de la afiliación, ya que se generaría una subestimación. Sin embargo, a partir de los datos recogidos, se puede señalar que sobre dos tercios (67,7%) de los trabajadores de la muestra desempeñan sus actividades en contextos donde no existe sindicato. Esto a su vez no significa que el 32,3% restante se trate de trabajadores afiliados a sindicatos, pues no todos los trabajadores de las empresas con sindicato se encuentran afiliados.

Estos datos son congruentes con aquellos proporcionados por los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, a partir de los cuales se pueden advertir tasas de sindicalización relativamente bajas¹³. En el caso de los trabajadores asalariados del sector privado, dicha tasa alcanzó a un 14,5% en el año 2006, cifra idéntica a la del año 1999.

Gráfico N°1



Fuente: ENCLA 2006

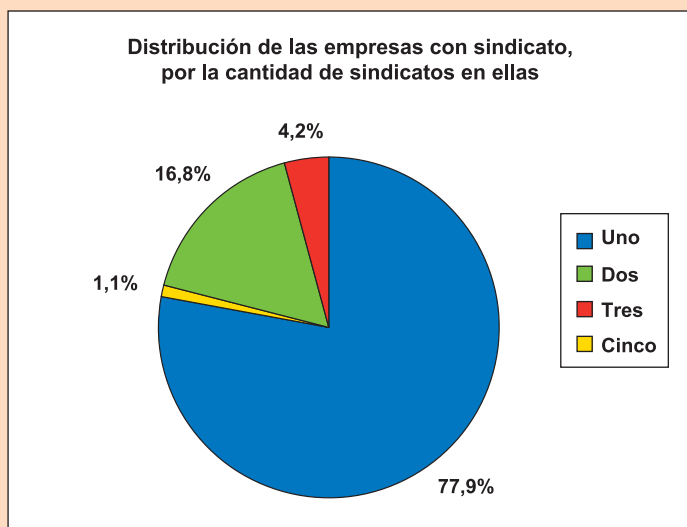
Tal como se aprecia en el siguiente gráfico, de las empresas que cuentan con sindicato, sólo un 22,1% de ellas cuenta con más de un sindicato, las que corresponden, en su totalidad, a medianas y grandes empresas.

¹¹ Malva Espinosa, “Sindicalismo en la empresa moderna: Ni ocaso, ni crisis terminal”; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo; 1997; página 7.

¹² Ibid, página 11.

¹³ Ver “Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo 1990-2006”; www.direcciondeltrabajo.cl

Gráfico N°2

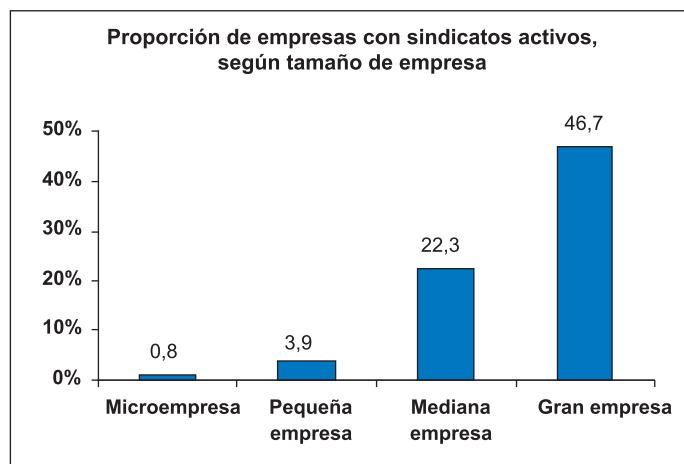


Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La relación entre tamaño de empresa y existencia de sindicato se encuentra corroborada por numerosos estudios, entre los que se cuentan las sucesivas aplicaciones de la Encuesta Laboral (ENCLA). Como era de esperarse, y tal como se puede observar en el gráfico siguiente, a medida que aumenta el tamaño de empresa, aumenta también la incidencia de la existencia de sindicatos en ellas. De este modo, mientras en la pequeña empresa apenas el 3,9% de éstas cuenta con sindicato, en las grandes empresas esta proporción alcanza casi a la mitad, con un 46,7%. Tal como se señalara en la ENCLA 2004, las empresas con mayor número de trabajadores proporcionan un contexto más favorable para la organización sindical y la negociación colectiva, mientras que en el caso de las empresas pequeñas, además de contar con una legislación desfavorable para la sindicalización, se suma el hecho de que los empresarios de este segmento poseen una concepción de la empresa como un espacio constituido por vínculos de carácter primario, lo que a juicio de éstos haría innecesaria la organización de los trabajadores en una lógica de conflicto y de oposición de intereses entre ellos y sus empleadores¹⁴. A partir de ello, es dable esperar una mayor oposición de estos empresarios a la constitución de sindicatos en su interior.

De todos modos, y a pesar de lo señalado, resulta significativo que en más de la mitad de las grandes empresas encuestadas no exista organización sindical, lo cual corrobora la débil presencia del movimiento sindical en las empresas chilenas.

Gráfico N°3



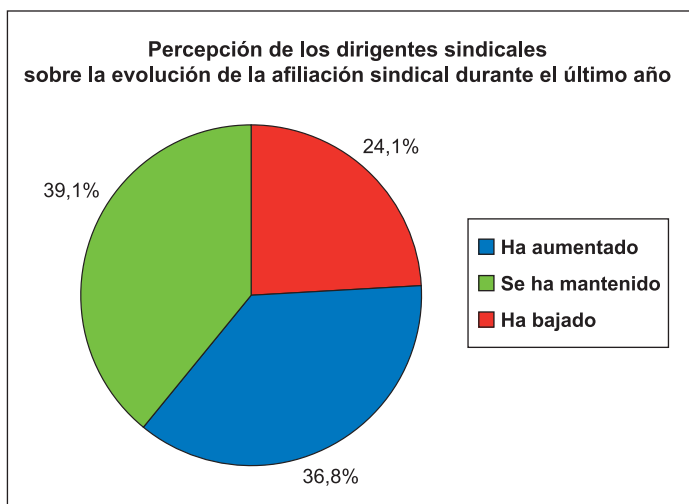
Fuente: ENCLA 2006

En el gráfico a continuación, se aprecia la percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante los doce meses previos a la aplicación de la encuesta. En términos gruesos, la percepción de los dirigentes da cuenta de una relativa estabilidad de la afiliación (39,1% señala que se ha mantenido) con una leve tendencia hacia el aumento, dado que la proporción de dirigentes que señalan que ésta ha aumentado (36,8%) es superior a la de aquellos que señalan que ha disminuido (24,1%). Esta percepción se ve refrendada, en cierta medida, por las estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo que arrojan un leve incremento de la afiliación sindical de trabajadores dependientes. Entre los años 2005 y 2006 se observó un incremento de 29.530 trabajadores¹⁵, que implicó una variación de un 5,5%. Sin embargo, dado el gran aumento que tuvo la fuerza de trabajo asalariada en el mismo período, la magnitud de dicha variación positiva no fue capaz de impedir una caída de la tasa de sindicalización. Aún así, y a raíz del hecho de que las respuestas analizadas en el gráfico constituyen meras percepciones, en el caso de las empresas con sindicato de la muestra, tal aumento no puede afirmarse con certeza.

¹⁴ Ver, Pablo Baltera y Omar Aguilar, "Derechos laborales en la pequeña empresa"; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo; 2003.

¹⁵ Ver, "Compendio de Series Estadísticas de la Dirección del Trabajo 1990-2006"; www.direcciondeltrabajo.cl

Gráfico N°4



Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Con respecto de las razones que esgrimen los dirigentes sindicales para explicar la baja en la afiliación sindical en aquellos sindicatos que experimentaron dicha tendencia, el gráfico siguiente muestra que la principal razón es el "retiro voluntario" de los socios. Si bien esta categoría de respuesta no permite desentrañar con exactitud las causas que se encuentran detrás de la decisión tomada por los trabajadores, es factible suponer que la desafección y el desinterés de éstos por la organización sindical juegan un papel relevante a la hora de explicar esta cifra. Como segunda razón en importancia, se encuentran las "amenazas y presiones a los trabajadores" con un 25%, cifra coincidente con la proporción de dirigentes sindicales -presentada en un cuadro más adelante-, que denuncian como práctica antisindical más frecuente por parte de la empresa el "obstaculizar la afiliación sindical".

Gráfico N°5

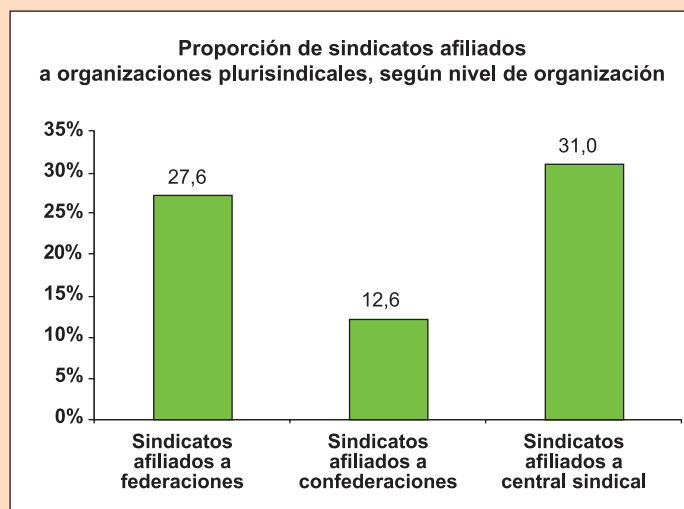


Nota: considera únicamente a aquellos sindicatos en los que la afiliación sindical ha bajado.

Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

En relación con la afiliación de los sindicatos a organizaciones plurisindicales -federaciones, confederaciones o centrales sindicales- se advierten proporciones relativamente bajas, siendo la más alta la proporción de sindicatos afiliados, ya sea directa o indirectamente, a alguna central sindical con un 31%, mientras que sólo un 12,6% se encuentra afiliado a alguna confederación. Estas bajas proporciones dan cuenta de una mayoría de sindicatos de la muestra cuya acción sindical se circunscribe fundamentalmente al espacio de la empresa, y que no establecerían lazos, al menos formales, con otras organizaciones sindicales. Indudablemente, tal componente de aislamiento constituye un factor de debilidad para el accionar de estos sindicatos.

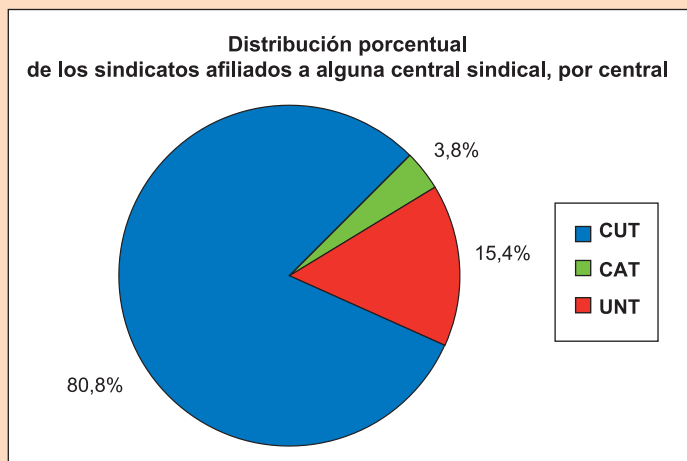
Gráfico N°6



Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Si observamos ahora la afiliación de los sindicatos a las distintas centrales sindicales, podemos apreciar que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), a pesar de la aparición, hace ya algunos años de dos nuevas centrales, mantiene una presencia mayoritaria en lo que respecta de la afiliación de los sindicatos con un 80,8%, mientras que un 19,2% de los sindicatos de la muestra se encuentran afiliados a la Central Autónoma de Trabajadores (CAT) o a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

Gráfico N°7



Fuente:dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Con respecto del receso sindical, sólo un 8% de los sindicatos encuestados había pasado por algún período de receso durante los últimos cuatro años. Esta cifra es relativamente baja en relación con la gran cantidad de sindicatos en receso que arrojan las estadísticas provenientes de registros administrativos de la Dirección del Trabajo¹⁶. Esta aparente incongruencia podría explicarse en el hecho de que, posiblemente, sólo una muy baja proporción de sindicatos que entran en receso vuelve alguna vez a la actividad, por lo que, evidentemente, sólo una baja proporción de los sindicatos activos podrá declarar haber estado alguna vez en una situación de receso.

Gráfico N°8



Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

6.1 ACCIÓN SINDICAL Y PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En el siguiente cuadro encontramos enunciados algunos de los fines principales de las organizaciones sindicales, de acuerdo con lo que señala el artículo 220 del Código del Trabajo. A partir de estos conceptos, la ENCLA 2006 consultó a los dirigentes sindicales sobre cuáles de dichas acciones habían realizado en los últimos doce meses.

Cuadro N°1

Acciones que han realizado los dirigentes sindicales en los últimos doce meses

Reclamar ante la empresa por los derechos de algún trabajador	74,7%
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	55,2%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre jornadas o higiene y seguridad ante la Inspección del Trabajo	28,7%
Denunciar el incumplimiento de alguna ley laboral sobre cálculo y pago de remuneraciones ante la Inspección del Trabajo	25,3%
Denunciar a la empresa por prácticas antisindicales o desleales ante la Inspección del Trabajo o Tribunales	20,7%
Hacerse parte de un juicio o reclamación contra la empresa ante el tribunal, por causas diferentes a prácticas antisindicales	14,9%
Denunciar ante la opinión pública (prensa) por algún incumplimiento o actitud negativa de parte de la empresa	6,9%

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2006

Nota: Opción múltiple. No suma 100.

En primer lugar, los datos recogidos sugieren altos niveles de actividad, en tanto el 80,5% de los sindicatos ha realizado al menos una de las acciones listadas, y un 34,5% ha realizado

¹⁶ A diciembre de 2006, existían 19.883 sindicatos vigentes en el país, 10.459 de los cuales eran sindicatos en receso.

3 o más de las acciones enunciadas. A partir de las cifras del cuadro, podemos advertir que el sindicato se constituye como una entidad encargada fundamentalmente del resguardo de los derechos de sus afiliados, toda vez que tres cuartas partes de los sindicatos encuestados realizaron reclamos ante la empresa por los derechos de algún trabajador, y más de la mitad de ellos exigieron ante la empresa el cumplimiento de alguna disposición de los instrumentos colectivos. Del mismo modo, podemos concluir que el sindicato ejerce una función importante en pos del cumplimiento de la ley laboral, en tanto, proporciones significativas de éstos han interpuesto denuncias ante la Inspección del Trabajo por el incumplimiento de alguna normativa. Por último, las acciones ante tribunales y la prensa son aquellas menos recurridas por los sindicatos con 14,9% y 6,9% respectivamente.

Cuadro N°2

Existencia de actitudes negativas o prácticas antisindicales por parte de la empresa

Obstaculizar la afiliación sindical	25,3%
Presiones a los dirigentes sindicales	17,2%
Cambio o alteración de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales	21,8%
Entorpecimiento y/o mala disposición para negociar colectivamente	18,4%
Separación ilegal de un trabajador con fuero sindical	6,9%
Despido antisindical de un trabajador sin fuero	9,2%
Otra actitud o práctica	3,4%

Nota: Opción múltiple. No suma 100.

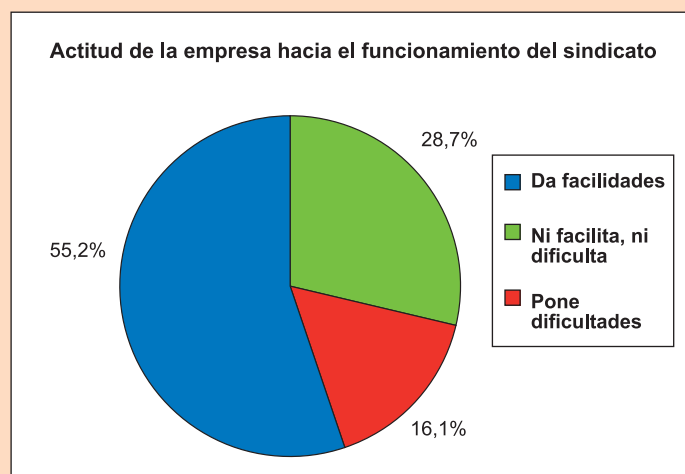
Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2006

La ENCLA 2006 también indaga sobre aquellas prácticas o actitudes negativas que ejercen las empresas en contra de los sindicatos y, por ende, contrarias al principio de la libertad sindical. Las respuestas recogidas muestran una situación preocupante, en tanto una alta proporción de dirigentes sindicales declara que las empresas violentan, de una u otra manera, los derechos sindicales básicos. En este sentido, un 41% de los dirigentes sindicales encuestados declara la existencia de una o más prácticas antisindicales en su empresa, es decir, cerca de la mitad de los sindicatos de la muestra. De acuerdo con las cifras del cuadro anterior, la práctica antisindical más recurrente es "obstaculizar la afiliación sindical" con un 25,3%, seguida del "cambio de funciones de trabajo de los dirigentes sindicales" con un 21,8% de respuestas.

El conjunto de estas cifras da cuenta de un serio escollo para el desarrollo del movimiento sindical en Chile, habida cuenta que en muchos contextos, y tal como lo demostrara una investigación de la Dirección del Trabajo¹⁷, estas prácticas conducen finalmente hacia la destrucción del sindicato.

Sin embargo, estas cifras contrastan con el gráfico a continuación, donde se observa que sólo un 16% de los dirigentes sindicales señala que la empresa "pone dificultades" para el funcionamiento del sindicato, mientras que un 55% plantea que la empresa da facilidades. Una posible explicación a esta incongruencia podría radicar en el grado de intensidad de la oposición manifestada por la empresa hacia la existencia del sindicato. Si cruzamos las respuestas a ambas preguntas, observamos que cerca de la mitad (41,7%) de los dirigentes sindicales que declaran la existencia de alguna práctica antisindical por parte de la empresa, señalan a su vez, que la empresa "ni facilita, ni dificulta" el funcionamiento del sindicato, lo cual podría estar reflejando una oposición al sindicato no lo suficientemente enconada como para que dicho grupo de dirigentes señale abiertamente que la empresa "pone dificultades" y que, a su vez, los conduce a una respuesta más bien neutral en términos de que no dificulta, pero tampoco facilita.

Gráfico N°9



Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Aún así, las cifras del cuadro siguiente respecto de las percepciones que tienen los dirigentes sindicales sobre la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización, parecen reafirmar la existencia de prácticas antisindicales al interior de las empresas. Mientras un 21,3% de los dirigentes señala

¹⁷ Ver, Jorge Salinero, "La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental"; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo; Noviembre de 2004.

que los no sindicalizados no ven mayor utilidad en la acción sindical, un 46,3% considera que éstos no se sindicalizan a causa del temor a posibles represalias por parte de la empresa. Por otro lado, un 15% percibe que los trabajadores consideran que obtienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados. Esta última cifra podría ser leída igualmente como un reflejo de prácticas antisindicales, ya que, podría significar que la empresa realiza una discriminación entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, ya sea no otorgando beneficios a unos o entregando beneficios especiales a otros, práctica cuyo único norte es obstaculizar la acción del sindicato e impedir su desarrollo.

Cuadro N°3

Percepción de los dirigentes de la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización

No ven la utilidad del sindicato	21,3%
Obtienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados	15,0%
No lo hacen, por temor a consecuencias negativas en su trabajo	46,3%
Otra razón	17,5%
Total	100%

Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2006

VII. CONFLICTIVIDAD LABORAL

La conflictividad laboral registrada por la ENCLA 2006, a través de los informantes, empleadores y trabajadores, expone situaciones objetivas como huelgas y paros. Sin embargo, el conflicto laboral no siempre decanta en tales situaciones por lo que la ENCLA 2006 ha recogido asimismo la percepción de frecuencia de conflicto de empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores.

Al tenor de lo dispuesto en el Código laboral de nuestro país, el reconocimiento de la huelga se encuentra asociada a la negociación colectiva y ésta sólo puede hacerse efectiva cumplidas las formalidades que la ley dispone para el caso. La reforma laboral del 2001 instituyó la interposición de buenos oficios del Inspector del Trabajo una vez acordada la huelga, a solicitud de cualquiera de las partes, y destinada a facilitar el acuerdo entre ellas. El desarrollo de dicho procedimiento, que contempla plazos breves y definidos, prorroga la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

Cooperación y conflicto constituyen una parte del mismo proceso. La conflictividad laboral representa, por lo general, una oportunidad de corrección y cambio en las relaciones laborales prevalecientes de la empresa originada: por desconocimiento de acuerdos previos, incluyendo en ello a las expectativas de los actores y la frustración consiguiente, o, por la introducción en la relación laboral de nuevos elementos, portadores de antagonismo en los intereses de los participantes.

El conflicto real, aquel que no resulta un fin en sí mismo, ficticio y destructivo, contiene potencialidades estructurantes y unificadoras para cambios y superiores niveles de armonía en las relaciones laborales.

7.1 HUELGAS Y PAROS

Cuadro N°1

Proporción de empresas en las que ha habido huelgas o paros en los últimos 12 meses, según informante, años 1998 a 2006 (porcentajes)

	1998 %	1999 %	2002 %	2004 %	2006 %
Empleadores	1,5	1,3	1,1	1,5	0,9
Trabajadores y Dirigentes Sindicales	3,2	1,8	3,9	1,1	1,7

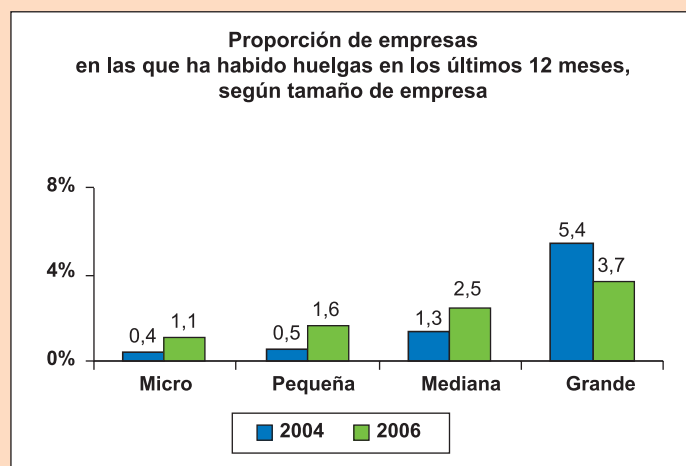
Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores; ENCLA 1998 a 2006

La proporción de empresas con huelgas o paros que exhibe la serie de encuestas laborales para el periodo 1998 – 2006, caracterizan estos fenómenos como marginales en el conjunto de empresas de las respectivas encuestas. En la ENCLA 2006 la proporción de empresas con huelgas o paros en los 12 meses anteriores a la encuesta es particularmente reducida y fluctúa entre el 0,9%, declarado por los empleadores y el 1,7%, señalado por los trabajadores.

La proporción de empresas afectada por huelgas o paros es la más baja de la serie a juicio de los empleadores (0,9%), en tanto que la expresada por los trabajadores es la más baja con excepción de la señalada en la ENCLA 2004.

En términos globales, la reducida proporción de huelgas y paros coloca a estas expresiones de conflicto en una posición absolutamente marginal en las relaciones laborales del conjunto de empresas de la muestra.

Gráfico N°1

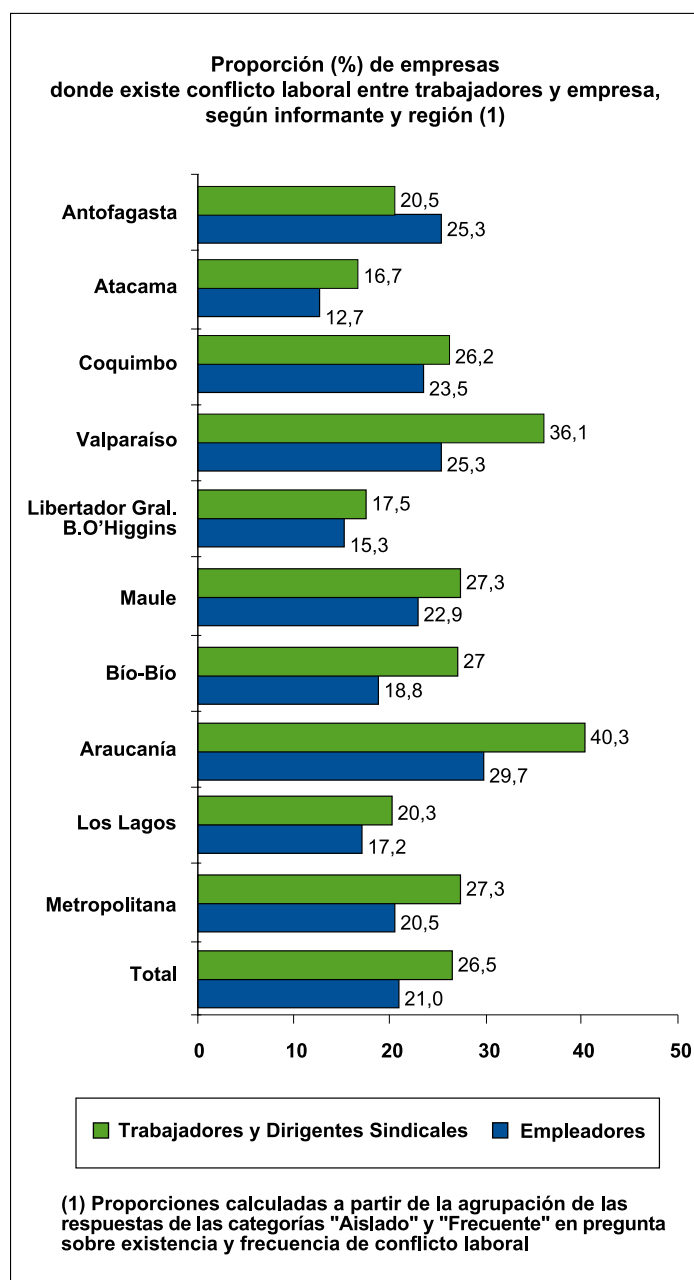


Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2004, 2006

En la ENCLA 2006 suben los porcentajes de empresas de huelgas o paros en las micro, pequeñas y medianas empresas declarados por dirigentes sindicales y trabajadores respecto de los porcentajes alcanzados para dichos tamaños de empresa en la ENCLA 2004. En tanto, en la gran empresa sucede en forma opuesta, ya que baja la proporción de empresas con huelgas en los 12 meses previos a la ENCLA 2006.

En consecuencia, dentro de los límites de marginalidad indicados en el cuadro anterior tales porcentajes de huelgas y paros como expresión de la conflictividad, aunque extremadamente suaves por los valores que exhiben por tamaño de empresa y en el total de empresas, podrían advertir sobre el inicio de un proceso de mayor conflictividad en el futuro. Es pertinente indicar que el 99% del universo de empresas en el país corresponde a micro, pequeñas y medianas empresas¹⁸.

Gráfico N°2



Fuente: empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

La información del gráfico permite avanzar en el tema conflictividad y dar significado a sus expresiones manifiestas como las huelgas o paros. Así, a nivel nacional, en algo más de una de cada cuatro empresas, los trabajadores y dirigentes sindicales reconocen que existe conflicto laboral entre trabajadores y empresa. Tres aspectos, entre otros, caben poner de relieve.

El primero reside en que el reconocimiento de conflicto es postulado, a nivel nacional, por trabajadores y dirigentes

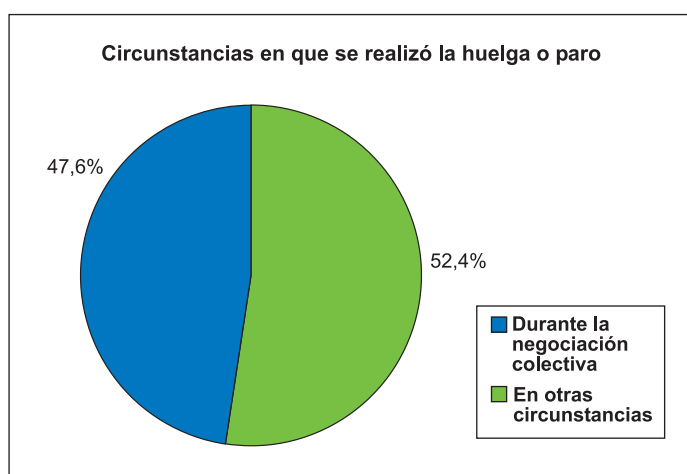
¹⁸ GOBIERNO DE CHILE. Situación de la micro y pequeña empresa en Chile. Diciembre de 2005

sindicales en mayor proporción de empresas que el indicado por empleadores (26,5% vs.21%).

En segundo término, la proporción de empresas con existencia de conflicto a nivel nacional, conforme con lo manifestado, sea por empleadores o por trabajadores y dirigentes sindicales, no se distribuye uniformemente por región. De este modo, en las regiones de Valparaíso y la Araucanía existe conflicto en el 25,3% y 29,7% de las empresas respectivamente al decir de los empleadores, en tanto que, según los trabajadores y dirigentes sindicales, el conflicto ocurre en el 36,1% y 40,3% de las empresas de tales regiones.

Finalmente, es pertinente indicar que trabajadores y dirigentes sindicales informan mayor proporción de empresas donde existe conflicto respecto de lo indicado por empleadores en todas las regiones que contempla la ENCLA 2006 con la excepción de la región de Antofagasta.

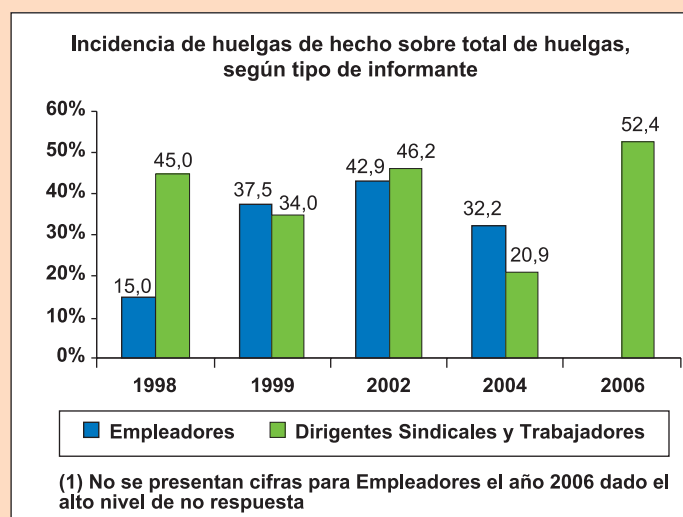
Gráfico N°3



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

Dirigentes sindicales y trabajadores del conjunto de empresas de la muestra con huelgas o paros declararon que la mayor proporción (52,4%) tuvo lugar en circunstancias distintas a la de negociación colectiva. Con la advertencia ya efectuada anteriormente de que la huelga o paro como expresión de conflicto es marginal en las relaciones laborales, la importancia de dicho dato radicaría en que sugiere la presencia de materias o problemas cuya solución para dirigentes sindicales y trabajadores resultaría independiente de los aspectos cautelares contemplados para dichas materias en la legislación. Con todo, en casi la mitad de las empresas con huelgas o paros (47,6%), dicho suceso ocurrió durante la negociación colectiva.

Gráfico N°4



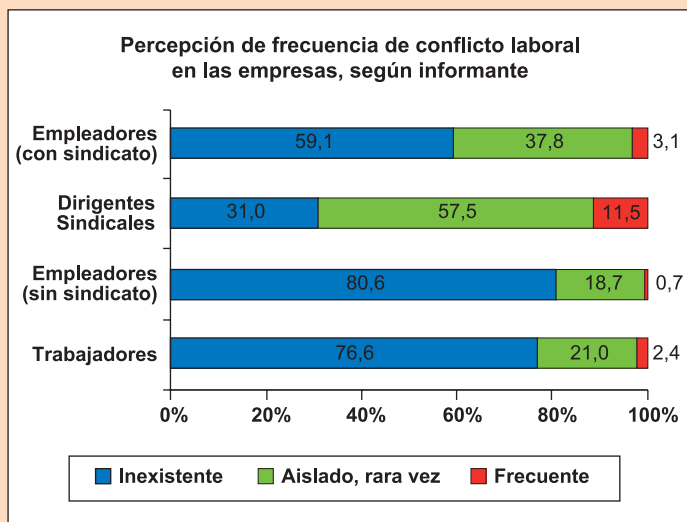
Fuente: ENCLA 1998 a 2006

La incidencia de las huelgas de hecho sobre el total de huelgas, exhibe oscilaciones de importancia, tanto en lo que declaran empleadores como dirigentes sindicales y trabajadores. Por otro lado, no se aprecia coincidencia entre ambos actores respecto de la incidencia de las huelgas de hecho, con la excepción de las encuestas laborales de 1999 y 2002.

Asimismo, es importante consignar que la incidencia de las huelgas de hecho sobre el total de huelgas, informada por dirigentes sindicales y trabajadores en la ENCLA 2006, representa un aumento relativo de consideración respecto de lo informado en la ENCLA 2004 (52,4% vs. 20,9%). Sin embargo, esta cifra debe ser usada con mucha cautela dado que la huelga, legal o de hecho, como ya ha sido advertido, es un fenómeno de escasa magnitud y por ello un número pequeño de casos lo puede hacer sujeto de grandes fluctuaciones en términos relativos.

7.2 PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS Y MECANISMOS DE SOLUCIÓN

Gráfico N°5



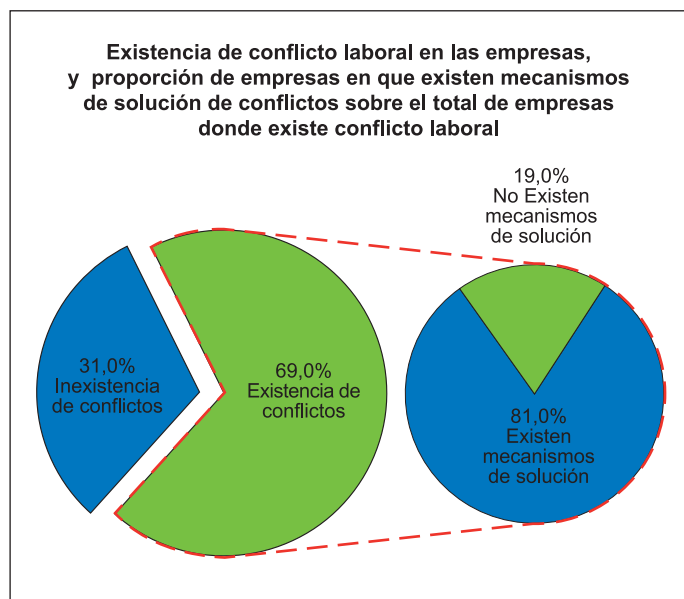
Fuente: empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

En términos generales, la percepción de dirigentes sindicales y de trabajadores sobre frecuencia de conflicto conlleva un mayor porcentaje en las categorías denominadas "aislado, rara vez" y "frecuente" respecto de los empleadores en empresas con y sin sindicato. Así, en el caso de empresas con sindicato el porcentaje de percepción de frecuencia de conflicto de dirigentes sindicales para las categorías "aislado, rara vez" y "frecuente" alcanza el 69% y para los trabajadores en las empresas sin sindicato el 23,4%, en tanto, que la percepción de frecuencia de conflicto en los empleadores para dichas categorías alcanzan el 40,9% y 19,4%, respectivamente.

Luego, la información de la ENCLA 2006 permite establecer que si bien la proporción de empresas con percepción de frecuencia de conflicto de los dirigentes sindicales y de trabajadores es más alta que la de los empleadores, en estos últimos también es diferenciada según la existencia o inexistencia de sindicato en la empresa.

La percepción de frecuencia de conflicto probablemente esté condicionada al reconocimiento de su carácter colectivo y en los casos de inexistencia de sindicato, los problemas en gran parte se disuelven en la dimensión personal de las relaciones laborales.

Gráfico N°6

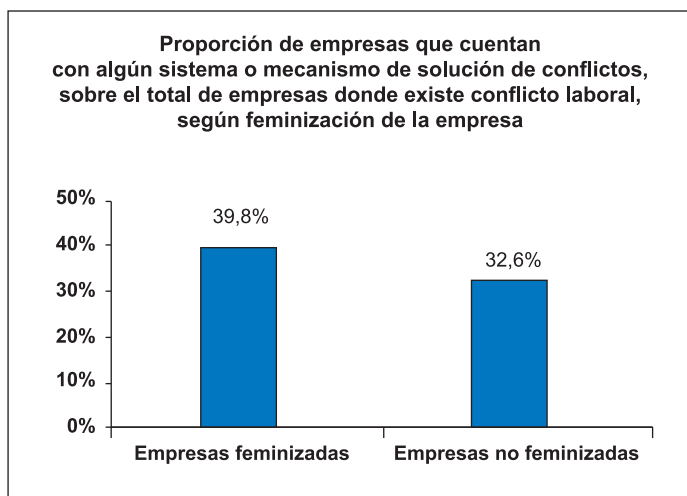


Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

En cerca de un tercio de las empresas con sindicato los dirigentes sindicales señalan inexistencia de conflicto (31%). En el resto de las empresas con sindicato, donde se reconoce conflicto (69%), los dirigentes reconocen que en la mayoría de ellas se dispone de mecanismos de solución de conflictos (81%).

No obstante, en una de cada cinco empresas con reconocimiento de conflicto los dirigentes sindicales acusan ausencia de mecanismos de solución. Lo cual es significativo, por cuanto la normalidad en las relaciones laborales implicaría como elemento básico el diálogo directo, sin perjuicio de otros más estructurados, para encauzar apropiadamente las diferencias que eventualmente pueden aquejar a empleadores y trabajadores. En las empresas donde existe conflicto, pero no existen mecanismos de solución, probablemente se incrementen los sentimientos de hostilidad en los participantes que, adicionalmente, tensionen la estabilidad de las relaciones laborales y afecten el proceso productivo.

Gráfico N°7



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

La feminización de la empresa, esto es, aquella en que sobre el 50% del total de personal son trabajadoras, constituye una variable de cierta consideración en la ENCLA 2006 en lo referido a la proporción de empresas con mecanismos de resolución de conflicto. Así, cerca del 40% del total de empresas feminizadas con conflicto posee mecanismos para solucionarlos, en tanto que dichos mecanismos alcanzan una proporción algo menor, 32,6%, en el caso de las no feminizadas.

Gráfico N°8



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Este gráfico, con información proporcionada por los empleadores difiere en dos aspectos esenciales del gráfico N°6 ya visto e informado por dirigentes sindicales.

En primer término, los empleadores señalan una proporción significativamente mayor de empresas sin conflicto que los dirigentes sindicales (79% vs. 31%) situación que es parcialmente explicada por la composición del grupo de empleadores que comprende las categorías de empresas con y sin sindicato. Si se contemplara sólo a empleadores de empresa con sindicato la proporción de empresas sin conflicto bajaría prácticamente 20 puntos porcentuales, de 79% a 59,1%.

En segundo lugar, los empleadores indican mayor proporción de empresas con mecanismos de solución de conflictos del total de empresas donde se reconoce conflictos, bien las diferencias, en este caso, se encuentran bastantes más atenuadas. (87,5% vs. 81%).

Por otro lado, como ha sido señalado en otros trabajos, muy probablemente la definición de la situación de conflicto esté afectada por la posición de los actores sociales en la empresa. Cabe plantear entonces, a modo de hipótesis, que la parte más débil de la relación laboral, detenida por los trabajadores, afectaría el componente subjetivo de la definición de conflicto o incluso de la propias tensiones laborales.

Cuadro N°2

Causas a las que obedece el conflicto laboral en aquellas empresas donde se declara existencia de conflicto, según informante (porcentajes)

	Empleadores con sindicato %	Empleadores sin sindicato %	Dirigentes Sindicales %	Trabajadores %
Causas inherentes a la negociación	15,0	1,8	45,0	8,3
Problemas de trato por parte de los superiores	---	---	43,3	22,8
Causas salariales	32,5	36,9	60,0	44,9
Condiciones de trabajo	22,5	10,7	36,7	15,6
Organización del trabajo	25,0	33,8	38,3	38,4
Malas relaciones de la empresa con el sindicato	17,5	---	26,7	---
Otras causas	25,0	26,2	10,2	14,9

Nota: Opción de respuesta múltiple. No suma 100

Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales, Trabajadores, ENCLA 2006

Debe advertirse que las frecuencias relativas del cuadro obedecen a una respuesta de opción múltiple, por tanto, la suma de los porcentajes no suma 100.

El cuadro informa, entre otros aspectos, que empleadores con y sin sindicato, así como dirigentes sindicales y trabajadores, pertenecientes a empresas donde se declara la existencia de conflicto mencionan con mayor frecuencia que el conflicto obedece a causas salariales. Dirigentes sindicales y trabajadores, eso sí, en mayor proporción que empleadores con y sin sindicato (60% y 44,9% vs. 32,5% y 36,9%).

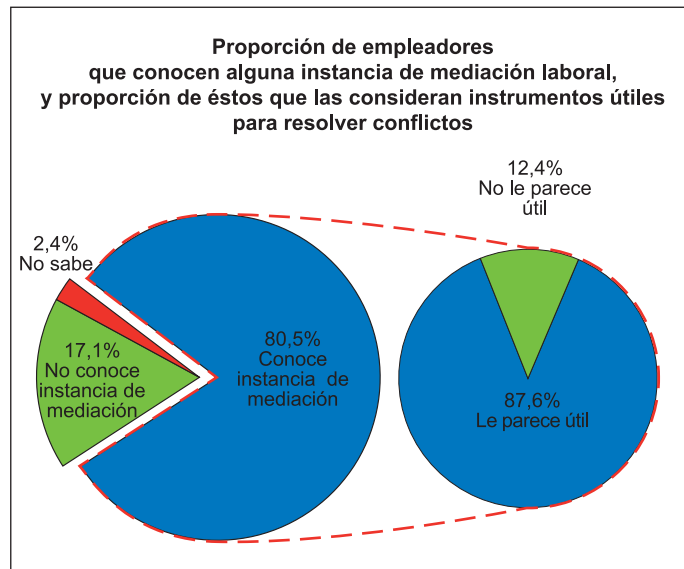
Por otro lado, tres de los cuatro informantes, empleadores con y sin sindicato y trabajadores asignan, por el número de menciones, la segunda frecuencia relativa como causa de conflicto a la organización del trabajo (jornada, horas extras, cambio de funciones, etc.), en tanto, los dirigentes sindicales hacen lo propio con causas inherentes a la negociación (45%).

Problemas de trato por parte de los superiores, categoría aplicada sólo a dirigentes sindicales y trabajadores, obtiene en ellos la tercera frecuencia relativa en importancia como causa de conflicto laboral (43,3% y 22,8%).

En términos globales, cabe indicar, una relativa correspondencia entre empleadores por un lado, y dirigentes sindicales y trabajadores por otro, sobre las principales categorías que establecen como causas de conflicto laboral, lo que no sólo otorga consistencia a sus resultados, sino que identifica las dimensiones que originan el conflicto.

7.2.1 Mediación laboral

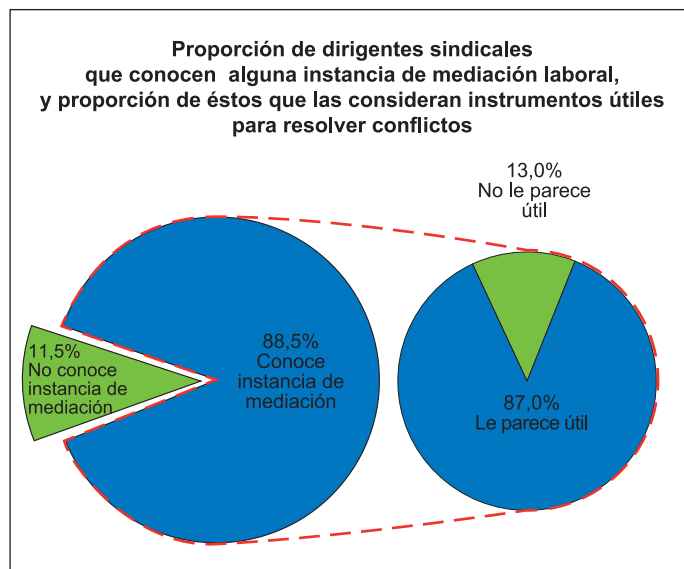
Gráfico N°9



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La gran mayoría de los empleadores conoce instancias de mediación (80,5%) y, de ellos, a nueve de cada diez, les parece útil (87,6%). Muy probablemente dicha valoración por la mediación señala aspectos culturales significativos en las relaciones laborales como son la disposición a considerar nuevas perspectivas en la resolución de conflictos, así como de establecer espacios destinados a la interacción estructurada de los actores del proceso productivo para resguardar la estabilidad de las relaciones laborales.

Gráfico N°10

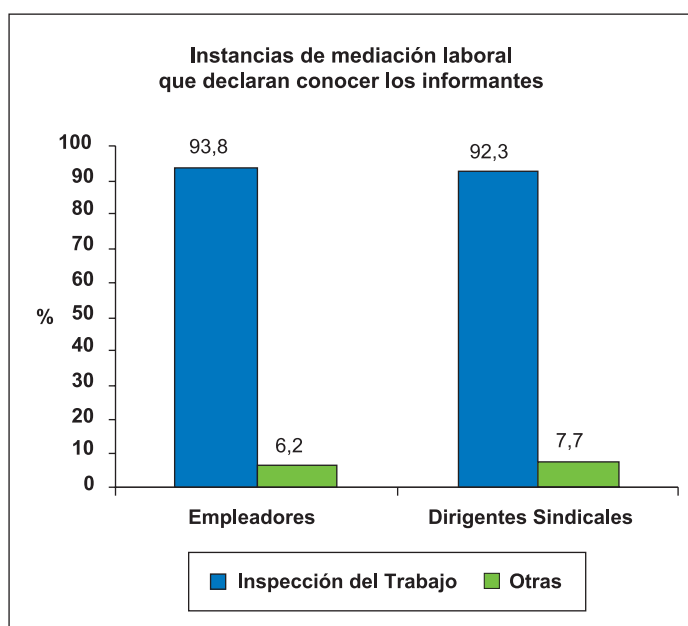


Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Los dirigentes sindicales declaran conocer instancias de mediación en una proporción algo superior a la mencionada anteriormente por los empleadores (88,5% vs. 80,5%), aunque quienes conocen instancias, sean empleadores o dirigentes sindicales, mantienen una opinión semejante respecto de la utilidad de la mediación (87,6% vs. 87,0%), lo que permite indicar que entre quienes conocen una instancia de mediación comparten la opinión sobre la bondad de tal instrumento de las relaciones laborales.

Cabe concluir que los actores del proceso productivo se conciben con disposición favorable a los espacios que permitan desarrollar y agotar argumentación y posiciones que identifiquen puntos de interés común y de equilibrio para las partes en conflicto.

Gráfico N°11



Fuente: ENCLA 2006

El gráfico da cuenta que no existen mayores diferencias entre empleadores y dirigentes sindicales sobre la mención de la Dirección del Trabajo en cuanto instancia de mediación laboral (93,8% vs. 92,3%), lo que determina de modo semejante el complemento de las cifras porcentuales ya indicadas, sobre el conocimiento de otras instancias de mediación laboral (6,2% vs. 7,7%).

Este gráfico, junto con los dos anteriores, señala que el conocimiento de instancias de mediación se ha incrementado sustantivamente en los dos últimos años si se considera que en la ENCLA 2004 los empleadores con dicho conocimiento alcanzaba el 38,5% y los dirigentes sindicales el 61,5%. A

lo cual se agrega que entre los que conocen instancias de mediación se incrementa, la mención en ese carácter, que hacen empleadores y dirigentes sindicales de la Dirección del Trabajo respecto del 2004 (93,8% y 92,3% vs. 72,4% 82,4% el 2004).

Cuadro N°3

Proporción de empleadores que declaran desconocer instancias de mediación laboral, según región (Porcentajes)

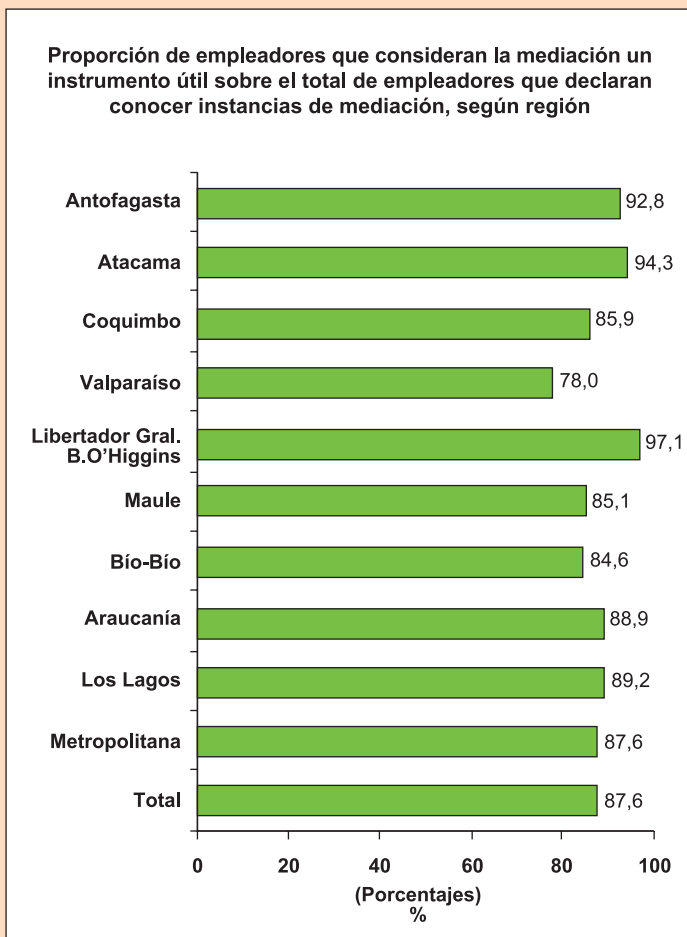
Región	No conoce ninguna %	No sabe %	Suma %
Antofagasta	9,1	1,3	10,4
Atacama	1,8	1,8	3,6
Coquimbo	22,4	2,4	24,7
Valparaíso	12,9	0,0	12,9
Libertador Gral. B.O'Higgins	10,2	0,8	11,0
Maule	21,2	1,5	22,7
Bío-Bío	11,5	2,0	13,5
Araucanía	23,3	1,4	24,7
Los Lagos	2,5	3,4	5,9
Metropolitana	29,5	5,0	34,5
Total	17,1	2,4	19,5

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

El cuadro muestra que en cuatro regiones es especialmente significativa la proporción de empleadores que declara desconocer instancias de mediación laboral. En las regiones de Coquimbo y la Araucanía, prácticamente, uno de cada cuatro empleadores (24,7%) desconoce tales instancias, en la región del Maule dicho desconocimiento alcanza al 22,7% del total de empleadores y en la Metropolitana algo más de un tercio del total de empleadores desconoce las instancias de mediación.

Sin perjuicio del notable avance en el conocimiento de instancias de mediación a nivel nacional, puesto de relieve en gráficos anteriores, las cifras permiten identificar las regiones donde habría que realizar un esfuerzo especial de difusión para mejorar particularmente dicha situación.

Gráfico N°12

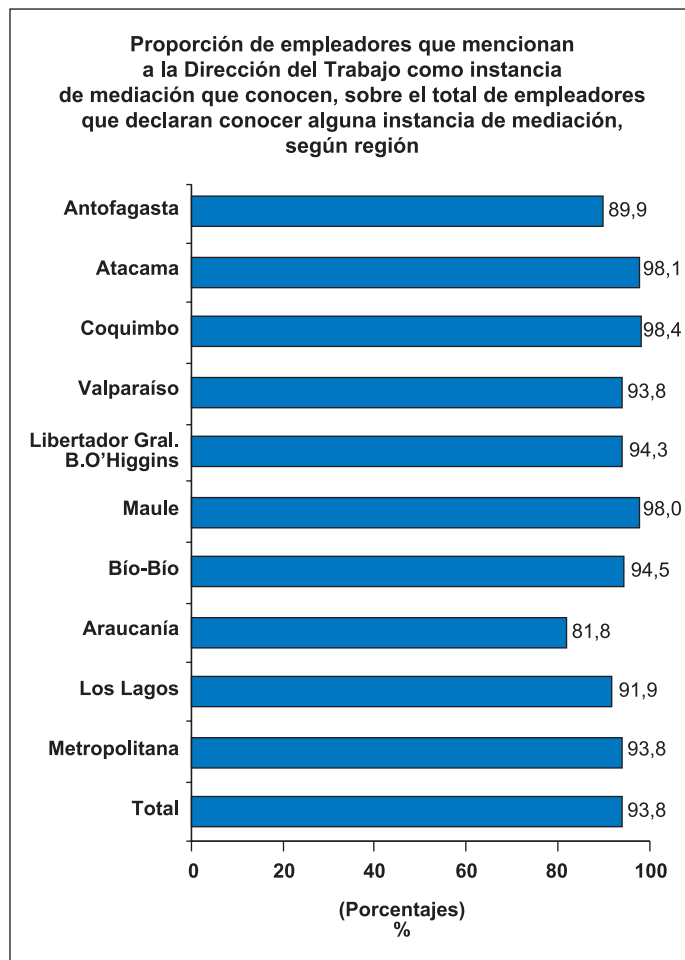


Fuente: empleadores, ENCLA 2006

El gráfico revela que la proporción de empleadores que considera la mediación un instrumento útil dentro del conjunto que señala conocer una instancia de mediación se distribuye bastante uniformemente por región, con valores próximos al promedio nacional (87,6%). En las regiones Antofagasta, Atacama y especialmente del Maule, que acusan valores sobre el promedio, la proporción del total de empleadores que considera la mediación como un instrumento útil se acerca casi a la totalidad de ellos, en tanto, que en la región de Valparaíso tal consideración abarca al 78% del total de empleadores.

Dada la enorme proporción de empleadores que declara conocer instancias de mediación y, a su vez, en estos la consideración de instrumento útil, proporciones que sin dudas trascienden la experiencia de su aplicación real, cabe concluir una disposición favorable desde la perspectiva conceptual de los empleadores por espacios neutrales de interlocución para la prevención del conflicto.

Gráfico N°13



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La proporción de empleadores que mencionaron a la Dirección del Trabajo como instancia de mediación que conocen, sobre el total de empleadores que declararon conocer alguna instancia de mediación laboral, se distribuye regionalmente de manera uniforme. Basta señalar que de las diez regiones que muestra el gráfico, en ocho de ellas la mención supera el 90%, con un promedio nacional ya visto, que alcanza al 93,8% del total de empleadores que conocen alguna instancia de mediación. Sólo en la región de Antofagasta y la Araucanía el porcentaje de empleadores es inferior al promedio nacional.

La alta mención que hacen los empleadores sobre la Dirección del Trabajo como instancia de mediación laboral y, por otro lado, acerca de su utilidad en cuanto instrumento, viene a proporcionar, de manera indirecta, un patrón profesional que se tiene de dicha institución.

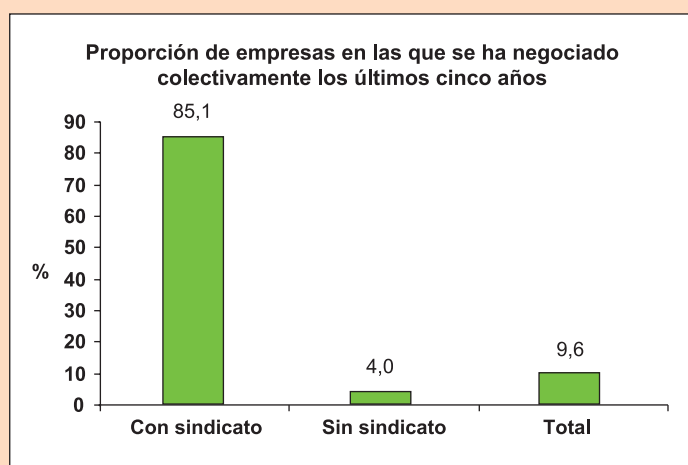
VIII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La legislación laboral en nuestro país, a partir de disposiciones que expresan niveles mínimos y obligatorios en las relaciones de trabajo, entrega a la autonomía de los actores del proceso productivo la determinación de aspectos sustantivos de las relaciones laborales como la fijación de salarios y condiciones de trabajo mediante la institución de la negociación colectiva. Así, son los propios actores, empleadores y trabajadores, que con arreglo a su autonomía determinan los aspectos prioritarios de sus intereses.

La negociación colectiva, garantizada constitucionalmente como un derecho de los trabajadores, tiene lugar a nivel de la empresa y puede ser desarrollada con arreglo a normas y procedimientos formales establecidos en la legislación o bien, de manera informal. En el primer caso, los participantes tienen derechos y obligaciones en el proceso de negociación, incluido el derecho a huelga de los trabajadores y la negociación dará origen a instrumentos denominados contratos colectivos; en el segundo, las negociaciones son directas y sin sujeción a normas de procedimientos y originan los llamados convenios colectivos. Ambos tipos de instrumentos una vez suscritos generan en los participantes los mismos efectos u obligaciones.

8.1 EXISTENCIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS

Gráfico N°1



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

El cuadro ilustra que la negociación colectiva se circunscribe en la práctica de los últimos cinco años a las empresas que poseen organización sindical, pero caben indicar dos aspectos de importancia.

Uno, que la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos 5 años no alcanza al 10%, o sea, la negociación colectiva ha tenido lugar en una de cada diez empresas de la muestra, situación restrictiva que dimensiona el mínimo impacto de este instrumento en las relaciones laborales del país.

Por otro lado, dada la amplitud del período considerado, de cinco años, para incluir a una empresa en la categoría que le corresponde y como el promedio de meses del período de aplicación del instrumento colectivo es bastante menor a 60 meses, forzoso es concluir que el total de empresas con vigencia de un proyecto colectivo es menor al 9,6% de empresas de la muestra.

Cuadro N°1

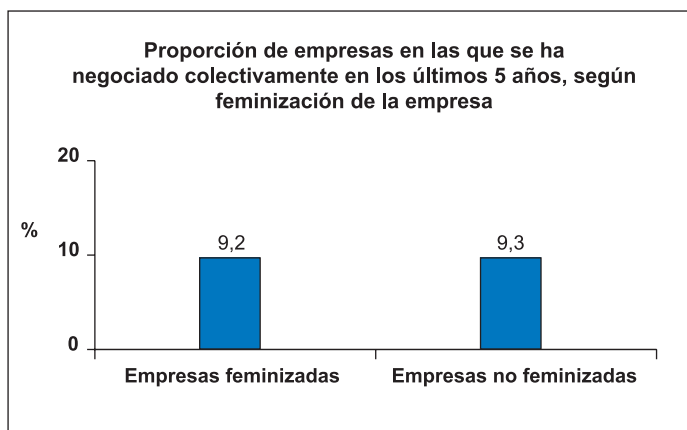
Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos cinco años, según existencia de sindicato, años 1998 a 2006 (Porcentajes)

	1998 %	1999 %	2002 %	2004 %	2006 %
Con sindicato	94,1	91,5	95,7	93,5	85,1
Sin sindicato	6,8	8,5	4,6	7,4	4,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

Los datos de la serie permiten apreciar que la tendencia de la negociación se relaciona con la organización sindical más allá de las oscilaciones que se puedan exhibir respecto de una determinada composición muestral.

Asimismo, los datos también indican para la ENCLA 2006 una disminución en la proporción de empresas que ha negociado colectivamente sean, con o sin sindicato, con los valores más bajos de la serie. Aunque no se está en condiciones de asegurar la ocurrencia efectiva de dicho fenómeno o si es efecto de la composición muestral.

Gráfico N°2

Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

La información que provee el gráfico señala, de manera inequívoca, que la proporción de empresas que ha negociado en los últimos 5 años no es alterada por la composición por sexo de las dotaciones y así lo indica el pequeñísimo diferencial entre las feminizadas y no feminizadas (9,2% v/s. 9,3%). En otras palabras, la negociación colectiva es escasa, independientemente, si la mayor parte del personal de la empresa son trabajadores o bien, son trabajadoras.

Lo anterior sugiere que la ocurrencia de la negociación responde a variables de mayor influencia que la composición por sexo de los trabajadores entre, las que se pueden aventurar: la cultura de las relaciones laborales, la tradición sindical en la negociación y la rama de actividad económica.

Cuadro N°2

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según rama de actividad económica (Porcentajes)

Rama	Sí han negociado %	No han negociado %	Total %
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	8,9	91,1	100
Pesca	19,0	81,0	100
Explotación de minas y canteras	14,8	85,2	100
Industrias manufactureras no metálicas	25,0	75,0	100
Industrias manufactureras metálicas	15,0	85,0	100
Suministro de electricidad, gas y agua	26,7	73,3	100
Construcción	7,1	92,9	100
Comercio	3,0	97,0	100
Hoteles y restaurantes	1,5	98,5	100
Transp., almacenamiento y com.	7,4	92,6	100
Intermediación financiera	31,8	68,2	100
Actividades inmobiliarias	5,3	94,7	100
Enseñanza	12,1	87,9	100
Servicios sociales y de salud	11,1	88,9	100
Otras actividades de servicios	3,9	96,1	100
Total	9,6	90,4	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

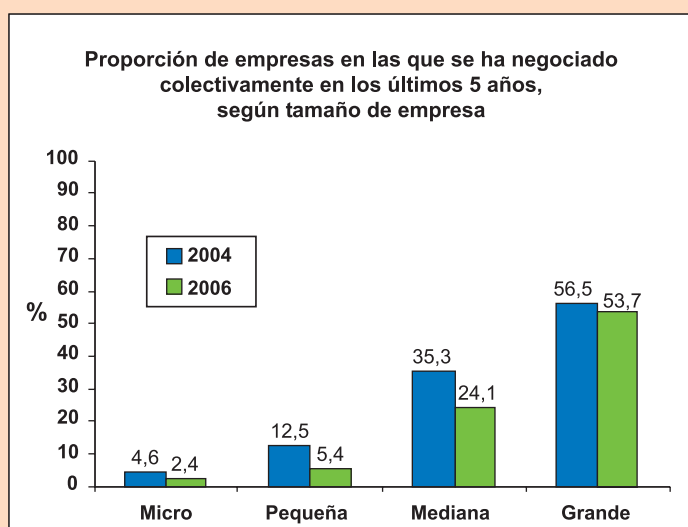
La distribución porcentual de empresas que han negociado en los últimos cinco años según rama de actividad económica presenta tres aspectos de consideración.

Uno, que en empresas de tres sectores: intermediación financiera; industrias manufactureras no metálicas; suministro de electricidad, gas y agua, la negociación colectiva se ha desarrollado en el 25% o más del total de empresas, pero debe considerarse que dos de ellos: suministro de electricidad, gas y agua e intermediación financiera, son sectores muy pequeños en la dotación de trabajadores del país, lo que tiende a bajar los porcentajes de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años.

Dos, que en las ramas de hoteles y restaurantes y de comercio, la inmensa proporción de empresas no ha negociado, 98,5% y 97% respectivamente. Al contrario de los sectores señalados en el punto anterior, comercio es significativo en la fuerza de trabajo ocupada, pero la atomización de las empresas del sector probablemente influye en la escasa proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos cinco años.

Y tres, que las empresas de las ramas de pesca; explotación de minas y canteras; enseñanza y de servicios sociales y de la salud están por sobre el porcentaje nacional de las empresas que han negociado colectivamente, si bien debe considerarse que los dos primeros emplean una fracción reducida de la fuerza laboral.

Gráfico N°3

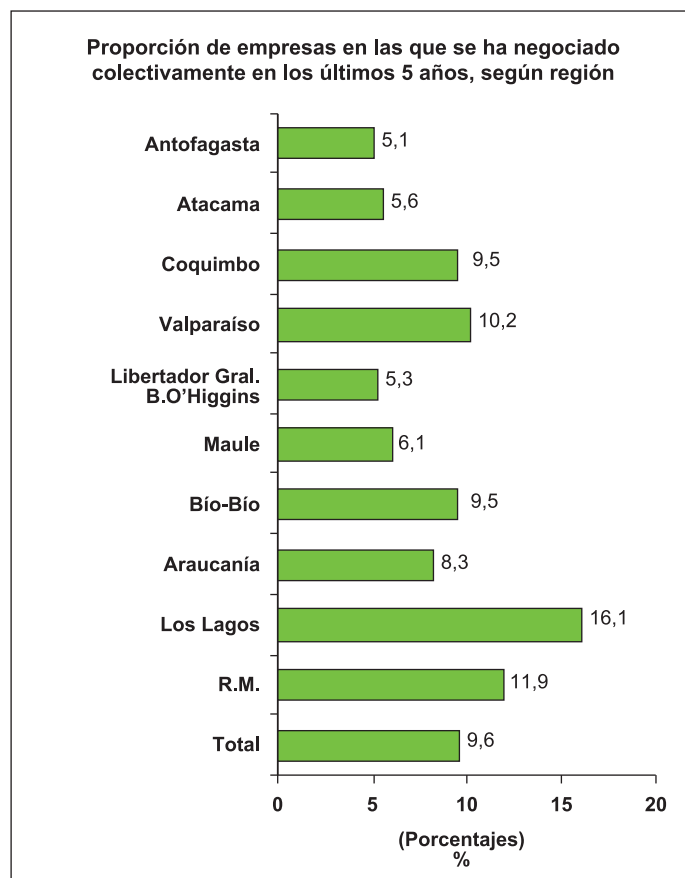


Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA, 2004, 2006

Los datos de ambas encuestas laborales corroboran la relación entre mayor tamaño de la empresa y mayor proporción de quienes han negociado colectivamente, aunque en la ENCLA 2006 tal tendencia se perfila más nítidamente. En efecto, se aprecia que la gran empresa ha negociado proporcionalmente más del doble de lo que lo ha hecho la mediana, 10 veces respecto de la pequeña empresa, y 22 veces en relación con la micro empresa.

En cambio, en la ENCLA 2004 dicha relación es algo menos pronunciada. De cualquier manera, y aún si se consideran diferentes composiciones de la muestra relativas al tamaño de empresa, el gráfico es claro en señalar la relación positiva que existe entre el tamaño de empresa y la ocurrencia de negociación colectiva.

Gráfico N°4



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

Las regiones con mayor proporción de empresas que han negociado colectivamente son la región de Valparaíso (10,2%), la región metropolitana (11,9%) y la región de Los Lagos (16,1%).

Ahora bien, la información sobre proporción de empresas con presencia de negociación colectiva cruzada por la región de procedencia de las empresas de la muestra, acusa una alta variabilidad regional respecto de encuestas laborales anteriores y, en particular, respecto de la región de Valparaíso.

Más allá de las magnitudes que alcancen las proporciones de empresas que negociaron colectivamente en los últimos cinco años por región, cabe señalar la tendencia que exhiben ambas regiones: Metropolitana y región de Los Lagos, en orden de alojar la mayor proporción relativa de empresas con negociación colectiva, posición similar a la que presentaron ambas regiones en la ENCLA 2004.

Cuadro N°3

Porcentaje de empresas con contratos o convenios colectivos vigentes, según existencia de sindicato (Porcentajes)

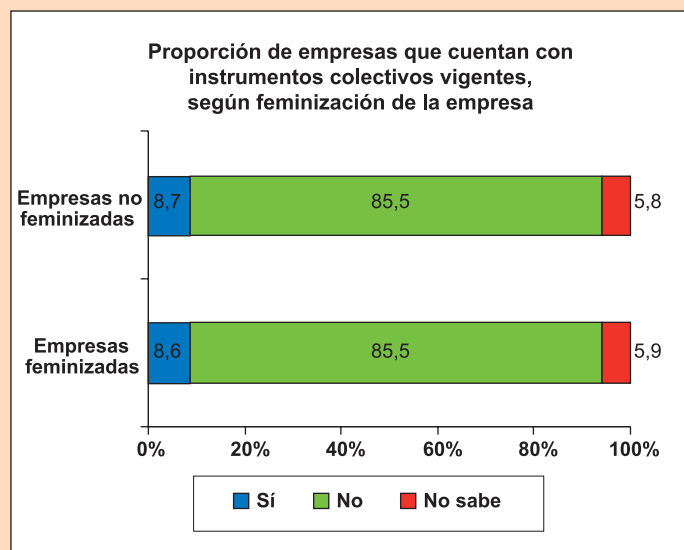
	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Sí	79,3	3,5	8,7
No	19,5	90,2	85,3
No sabe	1,1	6,4	6,0
Total	100	100	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

El cuadro informa de manera más real la situación de la negociación colectiva en las empresas de la encuesta, dado que alude al porcentaje de empresas con aplicación de instrumento colectivo vigente: la cobertura efectiva de negociación colectiva al momento de aplicar la ENCLA era, incluso, inferior al número de trabajadores que había negociado colectivamente en los últimos cinco años.

En primer término, la proporción de empresas con instrumento colectivo vigente alcanza al 8,7% del total de empresas de la muestra y, por tanto, en su complemento, en el 91,3% de las empresas rigen condiciones contractuales basadas en la negociación individual entre empleadores y trabajadores.

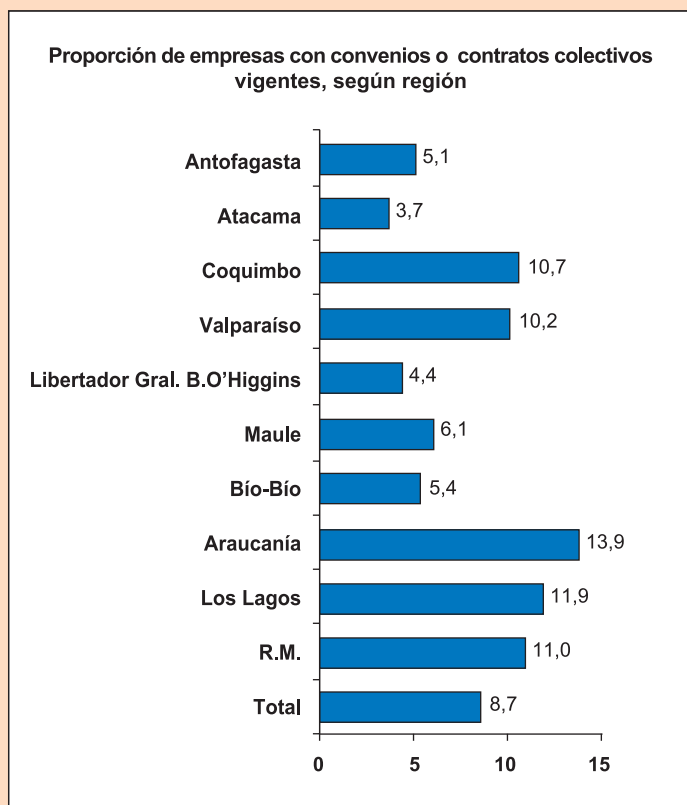
Cabe destacar, que cerca de un 20% de empresas con sindicato no contempla instrumento colectivo vigente, pero debe considerarse que la principal preocupación que denota la actividad sindical se orienta hacia la defensa de derechos, lo que presenta mayor amplitud que el derecho de negociación colectiva, lo cual, ha sido señalado en el acápite de organizaciones sindicales y, asimismo, suscita la pregunta sobre las condiciones ambientales apropiadas para la negociación colectiva.

Gráfico N°5

Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

Este gráfico, que trata de las empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa, presenta una información similar a la del gráfico N°2, pero circunscrita a los instrumentos colectivos en aplicación a la fecha de la encuesta. La información provista por este gráfico permite concluir que la variable feminización no habría influido en la proporción de empresas que negoció colectivamente los instrumentos vigentes, ya que se establece una proporción prácticamente similar de instrumentos colectivos en aplicación en ambas categorías de empresas (8,7% y 8,6%).

Gráfico N°6



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

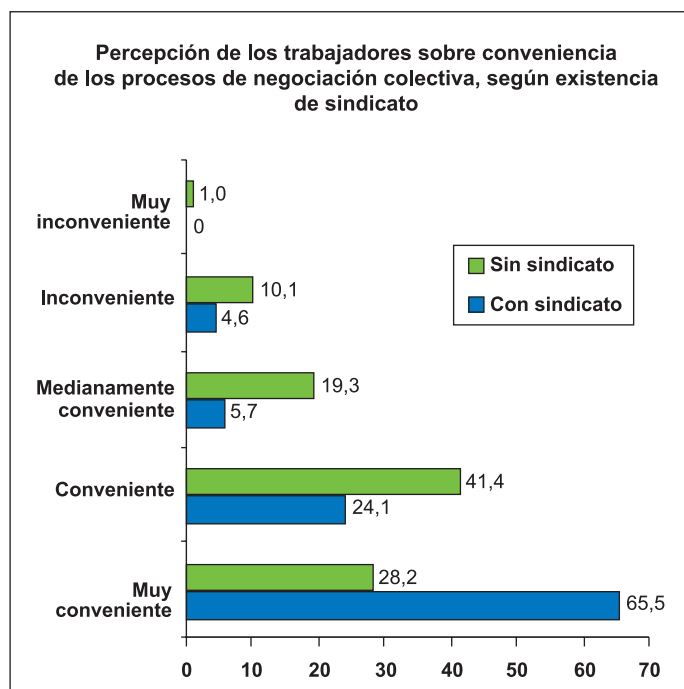
El gráfico, que ilustra la proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes por regiones complementa la información del gráfico que muestra la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos cinco años. De esta manera, la contrastación de los valores por región de ambos gráficos señalan el aumento o caída contingente en la proporción de empresas por región que ha negociado colectivamente.

Cuatro regiones acusan caídas significativas en la proporción de empresas con presencia de negociación colectiva, si se consideran los instrumentos colectivos vigentes el 2006 respecto de quienes han negociado colectivamente en los últimos cinco años. Tales regiones son la de Atacama (3,7% vs. 5,6%), la región del Libertador Gral. B. O'Higgins (4,4% vs. 5,3%), la región del Bío-Bío (5,4% vs. 9,5%) y la región de Los Lagos (11,9% vs. 16,1%).

De todas las regiones donde se aplicó la ENCLA 2006 sólo en la región de la Araucanía sube, de 8,3% a 13,9% el porcentaje de empresas con presencia de negociación colectiva, si se consideran los instrumentos colectivos vigentes el 2006 respecto de quienes han negociado colectivamente en los últimos cinco años.

8.2 PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Gráfico N°7



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

La importancia de la negociación colectiva para los trabajadores queda reflejada en el anterior gráfico, toda vez que la gran mayoría de los trabajadores de las empresas, con y sin sindicato, considera que es un instrumento conveniente o muy conveniente. En este sentido, el que sólo unos pocos trabajadores hayan negociado colectivamente no significa que la negociación colectiva no sea importante para los trabajadores. Las cifras anteriores demuestran que los trabajadores tienen una alta valoración de los procesos de negociación colectiva, pese a las restricciones existentes para que la mayoría de los trabajadores pueda acceder a ella.

Por otro lado, sólo en el 11,1% de empresas sin sindicato los trabajadores declararon como muy inconveniente los procesos de negociación colectiva, en tanto, que un porcentaje menor a la mitad de dicha cifra, el 4,6% de los trabajadores en las empresas con sindicato declaró la inconveniencia, ya que, en ese tipo de empresas no se originaron respuestas en la categoría de "muy inconveniente".

Cuadro N°4

Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva (porcentajes)

	1999 %	2002 %	2004 %	2006 %
Muy conveniente	15,3	38,6	28,4	30,7
Conveniente	37,7	37,1	44,3	40,2
Medianamente conveniente	27,7	14,6	15,9	18,4
Inconveniente	15,5	8,1	10,2	9,7
Muy inconveniente	3,8	1,7	1,3	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 1999, 2002, 2004 y 2006

El cuadro sitúa en movimiento la información del gráfico anterior y permite indicar la tendencia que en el 70% de las empresas los trabajadores perciben como muy conveniente o conveniente los procesos de negociación colectiva, si bien en la ENCLA 2006 estas categorías pierden 4,8 puntos porcentuales respecto de la ENCLA 2002 y, al mismo tiempo, se aprecia que 3,8 puntos, al menos, de ellos se trasladan a la categoría más neutra, "medianamente conveniente" (de 14,6% 18,4%). Por último, cabe señalar que en las encuestas laborales del 2002, 2004 y 2006 las categorías de percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales "inconveniente o muy inconveniente" fluctúan entre el 10% y 11% de las empresas.

Cuadro N°5

Percepción de los empleadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva (porcentajes)

	1998 %	1999 %	2002 %	2004 %	2006 %
Muy conveniente	9,0	8,2	10,2	7,9	9,1
Conveniente	46,6	44,1	38,8	41,3	40,3
Medianamente conveniente	4,6	25,7	29,9	29,4	27,7
Inconveniente	35,0	19,3	18,6	19,2	19,9
Muy inconveniente	2,8	2,7	2,6	2,3	3,0
No sabe	2,0	---	---	---	---
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

La percepción de los empleadores que informa el cuadro también manifiesta, como en el caso de los trabajadores recién vista, cierta cristalización de tendencia de las encuestas laborales del 2002, 2004 y 2006, orden a que las categorías de percepción positiva sobre procesos de negociación colectiva se encuentran presentes prácticamente en la mitad de las empresas de la muestra, aunque existe una pequeña declinación en tales encuestas laborales respecto de la ENCLA de 1998.

A lo largo de la serie, la percepción neutra de los empleadores sobre procesos de negociación colectiva presenta fluctuaciones desde 1998, donde con una frecuencia muy baja (4,6%) concita en los años siguientes la adhesión de algo más de la cuarta parte de ellos, porcentaje constituido por una percepción más favorable de la negociación, ya que, concomitantemente disminuye la percepción inconveniente de la negociación. Dicha tendencia presenta un carácter estable y ligeras oscilaciones, en tanto, que las categorías de percepción "inconveniente" o "muy inconveniente" se sitúan alrededor del 22%.

Luego, la diferencia de percepción sobre procesos de negociación colectiva, entre empleadores y trabajadores y dirigentes sindicales, estriba en que el porcentaje mayoritario de los últimos (70,9%) declaran como "muy conveniente" o "conveniente" a tales procesos, en tanto, que sólo la mitad de los empleadores se encuentra en esa condición y la otra mitad distribuye su percepción, en especial, en las categorías de percepción neutra "medianamente conveniente", de significación en la de percepción negativas "inconveniente" y con baja frecuencia la de "muy inconveniente".

Cuadro N°6
Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva, según informante y región (porcentajes)

Región	% que considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva (1)	
	Empleadores %	Trabajadores (2) %
Antofagasta	57,0	75,6
Atacama	65,5	90,7
Coquimbo	56,5	83,3
Valparaíso	36,1	68,7
Libertador Gral. B.O'Higgins	58,5	85,1
Maule	26,5	53,0
Bío-Bío	54,4	79,1
Araucanía	57,5	75,0
Los Lagos	44,1	67,8
Metropolitana	52,9	63,0
Total	49,4	70,9

(1) La pregunta consta de cinco categorías de respuesta: "Muy conveniente", "Conveniente", "Medianamente conveniente", "Inconveniente" y "Muy inconveniente; cuadro se han agrupado las respuestas de las dos primeras categorías.

(2) Respuestas de Dirigentes Sindicales y Trabajadores

Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

El cuadro permite comparar, desagregadamente por región, la percepción positiva sobre procesos de negociación colectiva que tienen empleadores frente a trabajadores y dirigentes sindicales en conjunto.

Lo primero que se advierte es que un mayor porcentaje de trabajadores y dirigentes sindicales manifiestan a nivel nacional, y en cada una de las regiones de aplicación de la ENCLA 2006 (región de Antofagasta a región Los Lagos y RM), una percepción positiva sobre los procesos de negociación colectiva.

Mientras trabajadores y dirigentes sindicales presentan porcentajes de percepción positiva sobre procesos de negociación colectiva que alcanzan el 75% y más en seis de las diez regiones de aplicación de la ENCLA, los empleadores alcanzan su mayor expresión positiva sobre procesos de negociación en la región de Atacama, que concita la adhesión de los dos tercios de los empleadores (65,5%).

La región de Atacama acusa el mayor porcentaje de percepción positiva sobre procesos de negociación colectiva, tanto en trabajadores y dirigentes sindicales, que se empina al 90,7%, como de empleadores y cuyo porcentaje de percepción fuera señalado anteriormente. A su vez, la región del Maule exhibe el menor porcentaje de percepción positiva sobre procesos de negociación, en la que trabajadores y dirigentes sindicales alcanzan al 53%, y en el caso de los empleadores sólo uno de cada cuatro manifiesta percepción positiva. Lo cual sugiere la hipótesis de un componente cultural de valoración del proceso de negociación por los actores laborales en los ambientes en las que se realiza e influiría sobre la percepción de la misma.

Cuadro N°7
Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva (porcentajes)

	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Totalmente favorable	6,8	23,3	11,7
Muy favorable	8,2	20,0	11,7
Favorable	38,4	40,0	38,8
Ni favorable ni obstaculizante	27,4	16,7	24,3
Obstaculizante	8,2	0,0	5,8
Muy obstaculizante	2,7	0,0	1,9
Totalmente obstaculizante	8,2	0,0	5,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

Trabajadores y dirigentes sindicales perciben, en un porcentaje mayoritario (62,2%), una actitud favorable de la empresa en la última negociación colectiva si se consideran los porcentajes de las tres primeras categorías. Por otro lado, dicho porcentaje se presenta diferenciado si se atiende la existencia o no de sindicato. De este modo, se tiene un porcentaje algo menor (53,4%) de sindicalizados con percepción de actitud favorable, porcentaje que se eleva al 83,3% en el caso de los no sindicalizados.

Asimismo, se encuentran diferencias significativas en la percepción neutra respecto de la actitud de la empresa en la última negociación entre sindicalizados y no sindicalizados (27,4% vs. 16,7%), y lo propio acontece con las tres categorías

referidas a percepción de actitud negativa de la empresa, donde el porcentaje de sindicalizados que se inscribe en dicho conjunto alcanza 19,1% y en los no sindicalizados no se aprecia una percepción obstaculizadora en la última negociación.

Claramente, existe una percepción menos favorable de la actitud de la empresa en la última negociación de los dirigentes sindicales y trabajadores en empresas con sindicato respecto de la percepción de los trabajadores en empresas sin sindicato ¿Qué factores estarían detrás de ello? Tentativamente pueden señalarse las características del proceso de negociación, donde interviene el tipo de negociación, contrato o convenio colectivo, si fue efectuada por sindicato o grupo negociador, o si la negociación se ha realizado mayoritariamente en empresas con tradición en negociación colectiva o son de reciente data. En el caso de los convenios colectivos, que mayoritariamente son desarrollados por grupos negociadores, la negociación como iniciativa no reglada consiste en un proceso que por definición sólo puede subsistir por la buena voluntad de las partes y sin las obligaciones que les impone la ley, lo que podría contribuir a alejar una percepción de actitud desfavorable de una parte respecto de la otra.

Cuadro N°8

Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva (porcentajes)

	1998 %	1999 %	2002 %	2004 %	2006 %
Totalmente favorable	4,3	4,6	5,8	6,9	11,7
Muy favorable	3,2	6,0	10,6	8,2	11,7
Favorable	14,4	34,7	30,7	50,9	38,8
Ni favorable ni obstaculizante	27,4	37,4	30,4	18,3	24,3
Obstaculizante	40,8	8,8	12,3	8,4	5,8
Muy obstaculizante	6,5	3,5	5,1	4,2	1,9
Totalmente obstaculizante	3,2	4,9	5,2	3,2	5,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

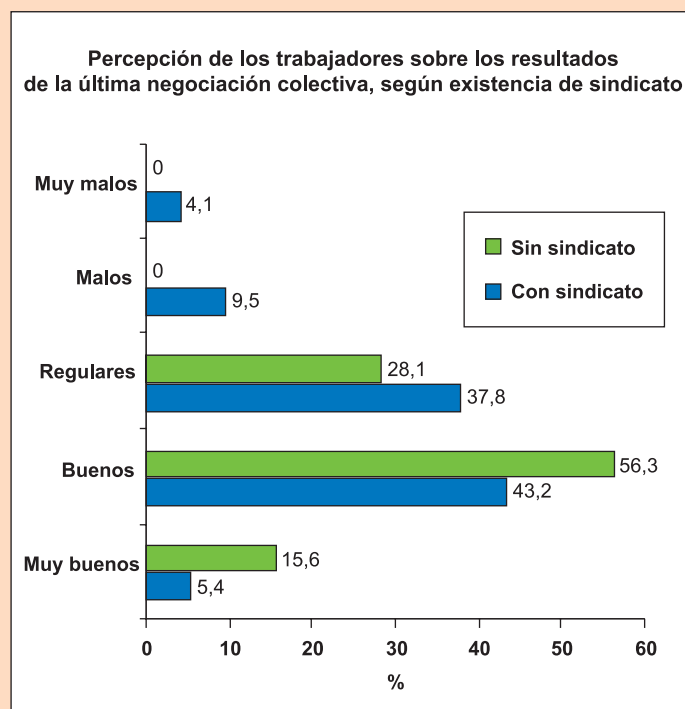
La información de las cinco ENCLAs, del periodo 1998–2006, muestra como tendencia una progresiva percepción favorable de los trabajadores y dirigentes sindicales respecto de la actitud de la empresa, si se consideran las

tres primeras categorías sobre la materia. Sin embargo, dicha tendencia ascendente parece haberse detenido, y del 66% como porcentaje de percepción favorable el 2004 baja a 62,2% en la ENCLA 2006.

Al mismo tiempo, con la excepción de la ENCLA 1999, hay una disminución constante en el periodo en el porcentaje de trabajadores y dirigentes sindicales que perciben una actitud obstaculizante de la empresa respecto de la última negociación colectiva, considerándose en esta oportunidad a las tres últimas categorías sobre la actitud de la empresa establecidas en el cuadro. Simultáneamente, se tiene una percepción neutra significativa, la que con oscilaciones, se sitúa alrededor del 25% o superior.

Un conjunto de factores puede incidir en las percepciones antes descritas, pero las cifras resultan coherentes con otras fuentes de información, los porcentajes de empleadores que declaran conveniente contar con procesos de negociación colectiva y de los segmentos de empresas que negocia sin contar con organización sindical.

Gráfico N°8



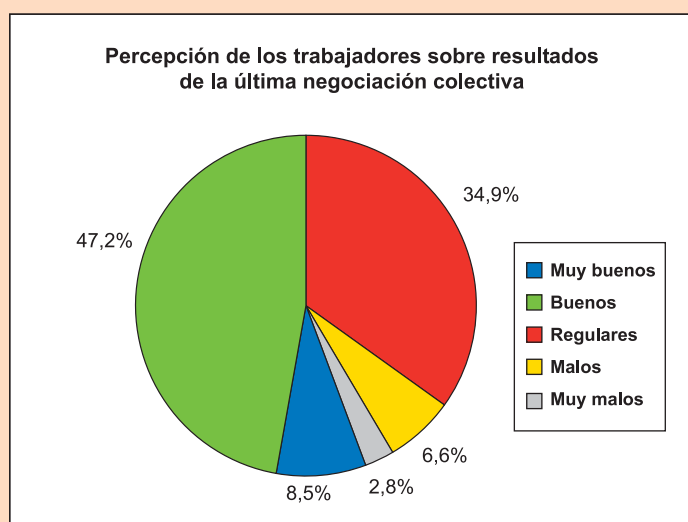
Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

El gráfico N°8 muestra claramente una percepción diferenciada de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación colectiva según cuenten o no con sindicato. Así, el porcentaje de sindicalizados que percibe

como buenos o muy buenos los resultados de la negociación bordea la mitad de los consultados (48,6%), en el caso de los no sindicalizados dicha percepción se eleva al 71,9%. Lo propio acontece con la percepción clasificada en las categorías polares relativas a resultados malos o muy malos, donde encuentra sólo percepción de sindicalizados, en tanto, que la percepción menos positiva de los resultados de la negociación para los no sindicalizados se ubica en la categoría de resultados regulares.

Probablemente en la percepción están influyendo las expectativas previas sobre la negociación, lo obtenido en negociaciones anteriores, aspecto desde luego más asociado a la organización sindical, así como también en el caso de los sindicalizados la negociación se encuentra asociada al mayor tamaño de empresa, dimensiones que sin dudas intervienen en la configuración de expectativas y en el resultado de la percepción.

Gráfico N°9



Fuente: dirigentes sindicales y trabajadores, ENCLA 2006

La percepción global de los trabajadores sobre los resultados de la última negociación colectiva atienden una estructura que permite calificarla como positiva en términos que sobre la mitad califica como buenos y muy buenos tales resultados (55%), algo ligeramente a un tercio quienes la califican como regulares (34,9%), en tanto, que sólo el 9,4% declara que los resultados son malos o muy malos. Naturalmente, estos resultados son suavizados por los mayores porcentajes de percepción positiva sobre la última negociación que tienen los trabajadores no sindicalizados.

Cuadro N°9

¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación? (porcentajes)

	Con sindicato %	Sin sindicato %	Total %
Sí	62,2	71,9	65,1
No	32,4	6,3	24,5
No sabe	5,4	21,9	10,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

Porcentajes ampliamente mayoritarios de trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados señalan que los empleadores entregaron información suficiente para una buena negociación (65,1%). Con todo, cabe indicar, que alrededor de un tercio de aquellos que cuentan con sindicato indican que los empleadores no entregaron la información para una buena negociación, aspecto sensible si se considera que los sindicatos llevan de preferencia procesos de negociación reglados, que dan origen a contratos colectivos, y la legislación en esos casos norma la información que debe proveer el empleador a solicitud de sindicato o grupo negociador¹⁹. En cambio, en la negociación no reglada, que da origen a convenio colectivo y mayoritariamente utilizada por trabajadores y empleadores en empresas que no cuentan con sindicato, la información que suministra la empresa queda a criterio del empleador.

Cuadro N°10

¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación? (porcentajes)

	1998 %	1999 %	2002 %	2004 %	2006 %
Sí	57,5	68,9	64,7	72,5	65,1
No	34,6	27,6	34,7	17,7	24,5
No sabe	7,9	3,6	0,7	9,8	10,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

La información de las ENCLAs para el período 1998–2006 indica como tendencia que la gran mayoría de los dirigentes sindicales y trabajadores considera que los empleadores han

¹⁹ Art.315 del Código del Trabajo.

entregado información suficiente para llevar adelante una adecuada negociación, aunque en la ENCLA 2006 esta dimensión baja 7,4% respecto de la ENCLA 2004.

Gráfico N°10



Fuente: dirigentes sindicales, ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

El gráfico ilustra que la mayoría de los sindicatos cuenta con asesoría externa para enfrentar negociaciones. Debe indicarse, eso sí, que la ENCLA 2006 acusa una baja no despreciable en la proporción de sindicatos que cuenta con asesoría respecto de la ENCLA 2004 (-7,4%). Este aspecto resulta de capital importancia para un buen proceso de negociación, porque viene sostener la posición sindical en el caso de baja experiencia de la dirigencia por reciente formación de sindicato, por renovación de la directiva o por la complejidad que puede adquirir la negociación.

IX. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las materias de seguridad e higiene en el trabajo son extraordinariamente sensibles, pues aluden de manera directa a la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras, especialmente, en algunos sectores económicos en que los riesgos y/o exigencias laborales pueden llegar a constituirse en daños por la emergencia de accidentes y/o enfermedades profesionales. En dicho marco, adquieren relevancia las políticas y acciones de prevención que impulsen las empresas y que se orientan a crear condiciones favorables para controlar los factores de riesgo en los procesos de trabajo. La Dirección del Trabajo, como parte de su misión institucional, tiene facultades fiscalizadoras y competencias explícitas en la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo²⁰.

La tasa de accidentes del trabajo en Chile disminuyó desde un 7,59% en el año 2001 hasta un 6,83% en el año 2005²¹. Sin embargo, en algunos sectores como la industria manufacturera, el transporte, la construcción y la agricultura y pesca bordea el 9%. En las empresas de menor tamaño (en cuanto a cantidad de trabajadores), las tasas son también más elevadas que en las empresas grandes. Los datos de la SUSESO permiten hacer un cálculo entre 10% a 8% para las unidades de 1 a 100 trabajadores. Algunos estudios referenciales indican que, en comparación con otros países de la región, la tasa de accidentabilidad laboral chilena sería menor, no obstante, superaría en dos o tres puntos la de países industrializados.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo, la ENCLA 2006 recogió información sobre la existencia en las empresas encuestadas de instrumentos de prevención de riesgos, su funcionamiento, los factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo, las acciones de prevención ejecutadas por las empresas para morigerar los riesgos y la instancia o instancias internas competentes en la toma de decisiones.

²⁰ En términos generales, los marcos normativos principales que se orientan a la prevención de los riesgos laborales y la protección de la salud y la vida de los trabajadores son: la ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; el Decreto Supremo 594 de 1999, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo; y el Código del Trabajo. Si bien, cada uno delimita campos de acción, son complementarios entre sí.

²¹ Sólo incluye información de las Mutualidades (ACHS, CCHC, IST). Corresponde a un número promedio mensual de 3.095.069 trabajadores protegidos de un número promedio mensual de 79.171 empresas adherentes. SUSESO. Estadísticas de Seguridad Social. 2005.

Los datos recogidos permiten hacer un análisis de cada uno de estos temas desde la opinión de los actores: en algunos casos empleadores, en otros casos trabajadores y/o dirigentes sindicales, y en otros, ambos segmentos laborales; y también observar como se comportan los resultados examinados desde las variables tamaño de la empresa (según cantidad de trabajadores), rama de actividad económica y región.

9.1. EXISTENCIA DE INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS

La consulta se orientó primeramente, a verificar la existencia en las empresas encuestadas de los diversos instrumentos de prevención de riesgos laborales consignados en la normativa legal y sobre los cuales la Dirección del Trabajo tiene competencia fiscalizadora.

Estos son:

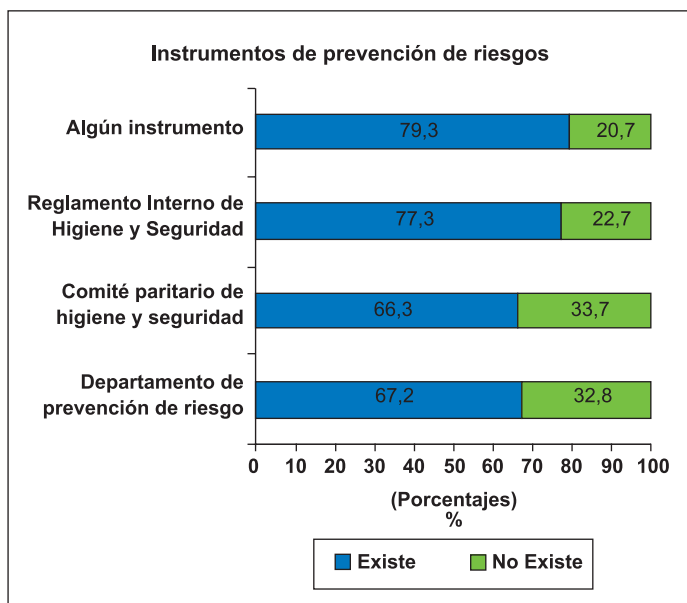
1. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, obligatorio para todas las empresas;
2. Comité Paritario de Higiene y Seguridad, obligatorio para las empresas con más de 25 trabajadores; y
3. Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, obligatorio para las empresas con más de 100 trabajadores.

Las respuestas de los empleadores dan como resultado, que en un 79,3% de las empresas existe, al menos, un instrumento de prevención de riesgos laborales y en un 20,7% de empresas no existe ninguno.

En relación con cada uno de los instrumentos de prevención, los datos indican lo siguiente: el 77,3% de las empresas encuestadas cumple con la obligación legal de tener Reglamento Interno de Higiene y Seguridad; en el conjunto de los instrumentos considerados es el que exhibe un mayor porcentaje de acatamiento, prácticamente 10 puntos porcentuales sobre los Comités Paritarios y los Departamentos de Prevención²²; el 66,3% de las empresas con más de 25 trabajadores tiene Comité Paritario de Higiene y Seguridad; y el 67,2% de las empresas con más de 100 trabajadores tiene Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

²² En cada caso, la muestra de empresas está constituida exclusivamente por aquellas que tienen obligación legal de contar con los instrumentos de prevención respectivos: Reglamento Interno 1.278 empresas, Comité Paritario 490 empresas, Departamento de Prevención 131 empresas.

Gráfico N°1



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

La ausencia de un instrumento de prevención, cuando existe obligación legal de tenerlo, es indicativo de una situación de infracción a la norma y de vulneración de derechos. En este sentido, los datos analizados permiten concluir que, en orden de prelación, y bajo declaración de los propios informantes, empleadores o representantes de ellos, el 33,7% de las empresas encuestadas incumplen las normas sobre Comités Paritarios de Higiene y Seguridad; el 32,8% las del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales; y el 22,7% las del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

El carácter de cada uno de estos instrumentos de prevención es distinto, aún cuando los tres fueron pensados por el legislador para proteger la salud y la vida de los trabajadores: los Reglamentos Internos son un documento escrito que contiene las obligaciones y prohibiciones a que deben ajustarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa; para efectos de su conocimiento se les debe proveer un ejemplar gratuito. En general, es confeccionado por la empresa, aún cuando es deseable su elaboración con participación de los trabajadores²³; los Comités Paritarios son en esencia un instrumento bipartito con participación paritaria empleadora y trabajadora, que entre otras funciones debe vigilar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad, investigar las causas de accidentes y enfermedades,

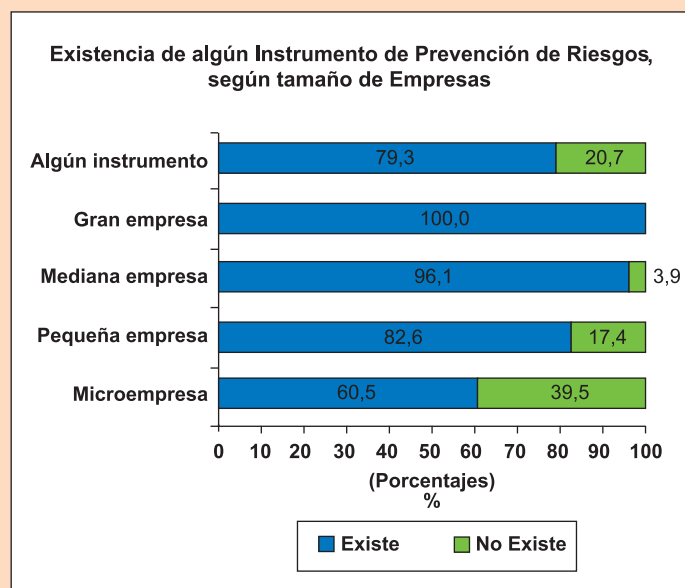
23 DS 40. Reglamento sobre Prevención de Riesgos Laborales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1969. Título V. De los Reglamentos Internos.

promover la capacitación de los trabajadores, informar²⁴; los Departamentos de Prevención son más bien una instancia técnica gestionada por la empresa, a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes y enfermedades profesionales²⁵, requiere de la contratación de un experto prevencionista.

La información expuesta en el gráfico anterior, si se analiza de manera particular por tamaño de empresa, en cuanto a cantidad de trabajadores, ramas de actividad económica y localización regional, aporta nuevos antecedentes.

En términos generales, el nivel de existencia de al menos un instrumento de prevención de riesgos laborales es mayor en las empresas de mayor tamaño (según cantidad de trabajadores). El 100% de las empresas grandes cuenta con alguno de ellos, también el 96,1% de las empresas medianas, el 82,6% de las pequeñas y el 60,5% de las microempresas. Se podría concluir entonces, que en materia de cumplimiento a la norma, las de mayor tamaño exhibirían una mejor conducta legal.

Gráfico N°2



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

No obstante, esta constatación general, es preciso mirar las cifras de manera desagregada y en detalle. Las grandes empresas (de 200 trabajadores y más) tienen la obligación legal de contar con los tres instrumentos de prevención de riesgos

24 DS 54. Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 1969.

25 DS 40.

laborales sobre los que se realizó la consulta (Reglamento Interno, Comité Paritario y Departamento de Prevención). Los porcentajes válidos de existencia en ellas de cada uno son: 98,3%, 91,7% y 75%, respectivamente. Destaca entonces que en un 25% de empresas encuestadas, que forman parte de este estrato, no hay Departamentos de Prevención; y que en 8,3% de empresas faltan Comités Paritarios.

Las medianas empresas (de 50 y 199 trabajadores), desde el punto de vista legal tienen responsabilidades diferentes en materia de instrumentos de prevención de riesgos dependiendo si forman parte del estrato que emplea entre 50 y 100 trabajadores o del estrato que emplea entre 101 y 199 trabajadores. Las primeras están obligadas a contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y Comité Paritario; y las segundas, Reglamento Interno, Comité Paritario y Departamento de Prevención, misma situación que las grandes empresas. Teniendo esto en consideración, los porcentajes válidos que arroja la Encuesta laboral en relación con la existencia de los distintos instrumentos de prevención en las medianas empresas en su conjunto, son los siguientes: el 94,7% posee Reglamento Interno, sólo el 79,6% de las empresas que están obligadas legalmente posee Comité Paritario y apenas el 60,6% también de las que tienen obligación legal, posee Departamento de Prevención de Riesgos.

Si se comparan estos resultados con los revisados para la gran empresa, notoriamente se profundiza el déficit en la existencia de instrumentos de prevención, sobre todo en Comités Paritarios (menos 12 puntos porcentuales) y Departamentos de Prevención (menos 14 puntos porcentuales).

Las pequeñas empresas (de 10 y 49 trabajadores), al igual que las medianas, tienen obligaciones legales diferentes en materia de instrumentos de prevención, dependiendo de su tamaño específico. Un grupo de empresas correspondería a aquellas que ocupan entre 10 y 25 trabajadores y otro grupo, entre 26 y 49 trabajadores. El primero, tiene el deber legal de contar con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad²⁶; y el segundo, con Reglamento Interno y Comité Paritario.

Los porcentajes válidos que arroja la ENCLA 2006 para el conjunto de la pequeña empresa indican que el 80,2% tiene Reglamento Interno y sólo el 47,3% de las pequeñas empresas, con compromiso, legal tienen Comité Paritario.

Conforme se toma distancia desde las empresas de mayor tamaño (cantidad de trabajadores) hacia empresas de tamaño menor, se concreta una mayor brecha en la existencia de instrumentos de prevención y en el cumplimiento de las normas legales correspondientes.

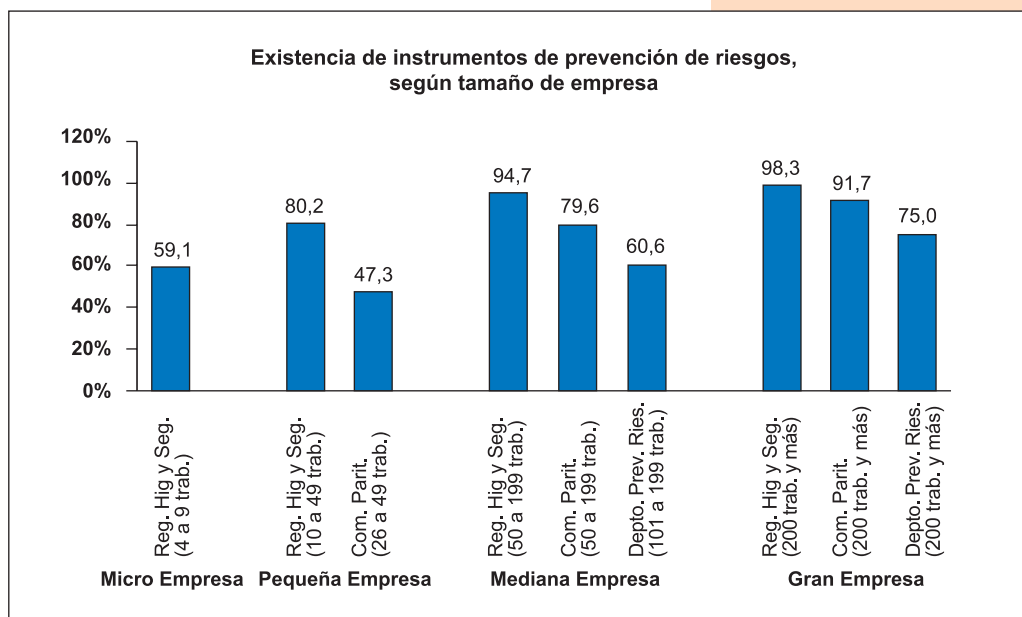
En relación con la existencia de Reglamentos Internos, en las pequeñas empresas hay diferencias de menos 14,5 puntos porcentuales y menos 18,1 puntos porcentuales con las medianas empresas y las grandes empresas, respectivamente; y en el caso de los Comités Paritarios, la diferencia es más dramática, alcanza menos 32,3 puntos porcentuales con la mediana empresa y menos 44,4 puntos porcentuales con la gran empresa.

Finalmente, la microempresa tiene la responsabilidad legal de contar únicamente con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Los porcentajes válidos arrojados por la Encuesta indican que sólo el 59,1% de ellas lo tiene. Este dato también se aleja extraordinariamente de las cifras mencionadas antes para las empresas de mayor tamaño.

En conclusión, se reitera la apreciación inicial de que las empresas grandes, no obstante exhibir situaciones de infraccionalidad a las normas sobre instrumentos de prevención de riesgos laborales, tienen un mayor nivel de cumplimiento si se las compara con las más pequeñas.

²⁶De acuerdo con lo estipulado en el DS 40, todas las empresas, independiente de su tamaño, tienen la obligación de contar con Reglamento Interno.

Gráfico N°3



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

Los resultados sobre la existencia de, a lo menos, algún instrumento de prevención de riesgos por rama de actividad económica, siempre a partir de la información proporcionada por los empleadores, permite constatar que, en orden de prelación, la minería es el rubro con mayor porcentaje de empresas en dicha condición (92,9%), seguida de la industria manufacturera no metálica (90,7%) y la pesca (90,5%). Algo más atrás se localizan la construcción (88,7%), la enseñanza (85,9%), los servicios sociales y de salud (81,3%), la agricultura (80,2%) y la industria manufacturera metálica (80%), en cuyos casos existirían entre un 11% y un 20% de empresas adscritas a dichas ramas en condición de incumplimiento a la norma legal. Algunas de estas actividades (construcción, agricultura, industria) tienen factores de riesgo asociados que agravan el diagnóstico.

Por otra parte, hay rubros cuyas empresas muestran niveles todavía menores de existencia de, al menos, algún instrumento de prevención de riesgos laborales: hotelería (79,4%), actividades inmobiliarias (79,3%), electricidad (78,1%), intermediación financiera (76,2%) y comercio (71,4%). En estas actividades habrían entonces empresas (entre el 20% al casi 30%) incumplidoras de la norma legal. Y peor aún es la situación en transporte, almacenamiento y comunicaciones (64,6%), y otras actividades de servicios (69,2%).

Cuadro N°1

Existencia de algún instrumento de prevención de riesgo, según rama de actividad económica

Rama	Existe %	No existe %	Total %
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	80,2	19,8	100
Pesca	90,5	9,5	100
Explotación de minas y canteras	92,9	7,1	100
Industrias manufactureras no metálicas	90,7	9,3	100
Industrias manufactureras metálicas	80,0	20,0	100
Suministro de electricidad, gas y agua	78,1	21,9	100
Construcción	88,7	11,3	100
Comercio	71,4	28,6	100
Hoteles y restaurantes	79,4	20,6	100
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	64,6	35,4	100
Intermediación financiera	76,2	23,8	100
Actividades inmobiliarias	79,3	20,7	100
Enseñanza	85,9	14,1	100
Servicios sociales y de salud	81,3	18,8	100
Otras actividades de servicios	69,2	30,8	100
Total	79,2	20,8	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

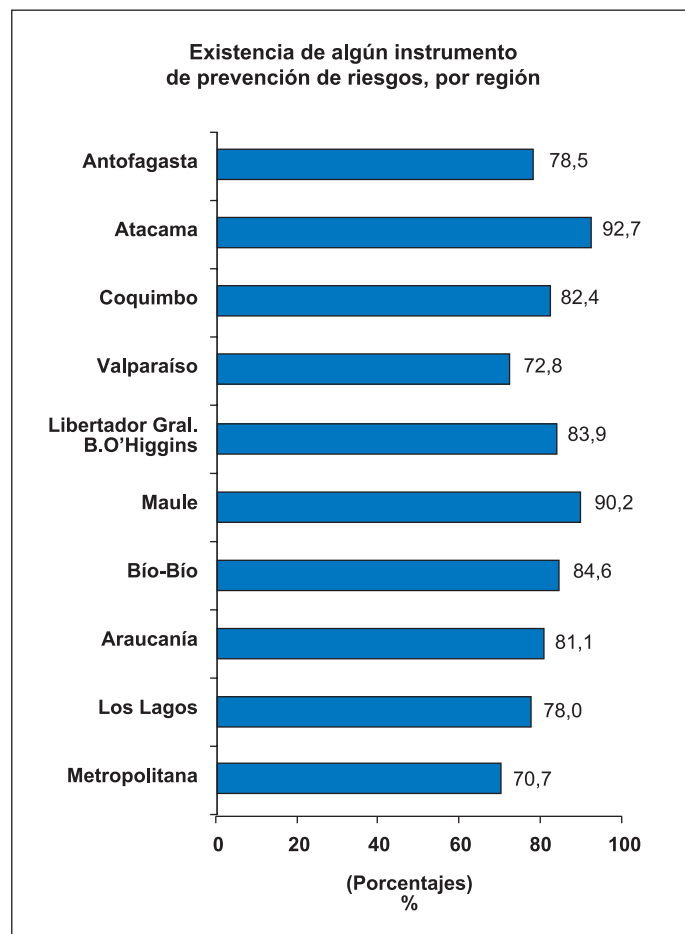
En síntesis, es importante destacar que si bien no hay actividad económica que no conlleve factores de riesgos laborales asociados, hay algunas en las que los estudios y las tasas de accidente del trabajo indican, que puede haber una mayor prevalencia de factores desfavorables o nocivos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras: construcción, agricultura, industria manufacturera no metálica, transporte. Si bien, en cada caso, los riesgos deben ser medidos de manera precisa a través de distintos métodos existentes, los datos permiten llamar la atención sobre sectores en los que las empresas encuestadas manifestaron incumplimiento de las normas referentes a instrumentos de prevención y que coinciden con algunas de estas actividades consideradas "riesgosas".

Con el propósito de realizar como ejemplo, el ejercicio de mirar los datos de manera detallada, de modo de conocer como se concreta la existencia o inexistencia de los diferentes instrumentos en los distintos tamaños de empresa, dependiendo del sector económico del que participan, se priorizó el caso de la construcción, actividad considerada "riesgosa" que en la muestra utilizada por la Encuesta logró representación numérica importante en todos los tipos de empresas según tamaño, lo que permite un análisis transversal. Las empresas grandes del sector construcción cuentan todas con Reglamento Interno, pero solamente el 83,3% tiene Comité Paritario y 66,7% Departamento de Prevención; las medianas empresas tienen también todas Reglamento Interno, pero solamente 69,8% Comité Paritario y 62,5% Departamento de Prevención. El 87,7% de las pequeñas empresas del sector cuentan con Reglamento Interno y 48% con Comité Paritario; y finalmente, el 63,3% de las microempresas poseen Reglamento Interno. En cada caso, el 100% corresponde al total de las empresas con obligación legal.

El análisis de los resultados de la ENCLA 2006 en materia de existencia de instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas por regiones, permite clasificarlas en tres estratos: las regiones en las que se concentra un porcentaje mayor de empresas que cuenta con al menos un instrumento de prevención, en orden de prelación: región de Atacama (92,7%) y región del Maule (90,2%); las regiones que aunque tienen un porcentaje menor de empresas con instrumentos de prevención, la situación de precariedad no es extrema: región del Bío-Bío (84,6%), región del Libertador Gral. B. O'Higgins (83,9%), región de Coquimbo (82,4%) y la región de la Araucanía (81,1%). No obstante, igual tienen entre un 15% y un casi 20% de empresas con comportamiento infractor ; y las regiones que exhiben un porcentaje elevado de empresas

con carencia de instrumentos: región de Antofagasta (78,5%), región de Los Lagos (78%), región de Valparaíso (72,8%) y RM (70,7%) (entre un 21% y 29% de incumplimiento a las normas).

Gráfico N°4



Fuente: empleadores, ENCLA 2006

En síntesis, en lo que se refiere a los instrumentos de prevención de riesgos laborales, los datos de la ENCLA 2006, permiten concluir:

1. El 79,3% de las empresas encuestadas tienen, al menos, un instrumento de prevención de riesgos laborales.
2. El total de las empresas encuestadas tiene, según el DS 40, la obligación legal de poseer Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, sin embargo, sólo el 77,3% cumple con dicho requerimiento legal.
3. Del total de empresas encuestadas que tienen obligación legal de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (con más de 25 trabajadores) cumple sólo el 66,3%.

4. Del total de empresas que tienen obligación legal de tener Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (con más de 100 trabajadores), cumple el 67,2%.
5. La norma legal que estipula la obligatoriedad de las empresas de más de 25 trabajadores a tener Comité Paritario es la más incumplida por las unidades encuestadas.
6. El 25% de empresas encuestadas de tamaño grande (200 trabajadores o más) no han conformado su Departamento de Prevención, aún cuando tienen la obligación legal de hacerlo. Igual ocurre con el 39,4% de las medianas (101 y 199 trabajadores).
7. El 91,7% de las empresas encuestadas de tamaño grande cumple con la constitución del Comité Paritario, sin embargo, en tanto las unidades son más pequeñas, es menor el respeto a la norma legal: sólo cumple el 79,6% de las empresas medianas, y el 47,3% de las empresas pequeñas (26 y 49 trabajadores).
8. La norma que exige a las empresas contar con Reglamento Interno es respetada por el 98,3% de las empresas encuestadas de tamaño grande; el 94,7% de las medianas; el 80,2% de las pequeñas; y el 59,1% de las microempresas.
9. Las empresas grandes (200 y más trabajadores), no obstante exhibir situación de infraccionalidad a las normas legales sobre instrumentos de prevención de riesgos laborales, tienen un nivel de cumplimiento mayor si se las compara con las empresas de menor tamaño.
10. Hay actividades económicas que reflejan que las empresas encuestadas tienen un buen desempeño en cuanto a poseer instrumentos de prevención (minería, 92,9%, industria manufacturera no metálica, 90,7%).
11. No obstante, algunas actividades consideradas "riesgosas" (construcción, agricultura, industria manufacturera metálica, transporte), pues exhiben tasas de accidentes del trabajo elevadas, presentan déficit en la existencia de instrumentos de prevención de entre 11% y hasta 35%.
12. La existencia de instrumentos de prevención en las empresas encuestadas evidencia una brecha entre regiones: en los extremos hay algunas (región de Atacama y región del

Maule) en que sobre el 90% de las empresas tiene al menos un instrumento; y otras (región de Valparaíso y RM) en que solamente el 70% de las empresas se encuentra en dicha condición.

9.2 FUNCIONAMIENTO Y EFICACIA DE LOS INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE LOS INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS

La sola existencia de instrumentos de prevención de riesgos laborales en las empresas, no es garantía de que la salud y la vida de los trabajadores se encuentre protegida. Es necesario avanzar en el conocimiento de las formas de funcionamiento de estos instrumentos, para verificar si algunas de las acciones preventivas que su gestión implican, pueden llegar a incidir en el control de los factores de riesgo asociados al lugar de trabajo, a los puestos de trabajo y/o a las modalidades como se organiza el proceso de trabajo, vale decir, aquilatar la eficacia de los instrumentos de prevención en las empresas.

Se seleccionaron para la consulta algunas materias contenidas en la norma legal. Tanto representantes de los empleadores como de los trabajadores y dirigentes sindicales emitieron sus respuestas.

Sobre los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad se consultó si éstos contienen información sobre riesgos y si una copia del mismo es entregada a cada trabajador. Tal como se especifica en el cuadro siguiente, la evaluación de los empleadores es más positiva que la de los trabajadores. El 93% de empleadores y el 91,4% de trabajadores y dirigentes sindicales²⁷ responde que el instrumento contiene información sobre riesgos; y el 90,6% de empleadores y el 86,1% de trabajadores y dirigentes indica que se cumple con la entrega de una copia a cada individuo. Se producen así diferencias de 1,6 puntos porcentuales y 4,5 puntos porcentuales, respectivamente, en la apreciación de los actores, respecto del cumplimiento de cada una de las materias consultadas.

Estas diferencias se hacen más profundas si se analizan algunos datos complementarios de la encuesta, que permiten mirar las respuestas de los actores según el tamaño referencial de su empresa (cantidad de trabajadores). Las microempresas

²⁷ Corresponde al promedio ponderado de trabajadores y dirigentes sindicales.

y pequeñas empresas, tanto a juicio de empleadores como de trabajadores y dirigentes sindicales, presentan mayor déficit en los aspectos consultados en relación con el funcionamiento del Reglamento Interno. 14,3% de empleadores de la microempresa y 15,3% de los trabajadores y dirigentes dieron respuestas negativas sobre su distribución a cada trabajador; 14,9% de trabajadores agregó que no contiene información sobre riesgos. Por otra parte, 9,3% de empleadores de la pequeña empresa y 14,7% de los trabajadores y dirigentes sindicales hicieron lo propio, en relación con su distribución a cada trabajador.

De los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se inquirió información sobre sus acciones de capacitación en seguridad y sobre su participación en la investigación de accidentes laborales. Se consultó a representantes de los empleadores y trabajadores y dirigentes sindicales de aquellas empresas que tienen obligación legal de contar con el instrumento. Las diferencias porcentuales en las respuestas positivas de ambos actores son, en el primer caso, 2,6 puntos porcentuales, y en el segundo caso, 3,1 puntos porcentuales. El 83% de los empleadores y el 80,4% de los trabajadores y dirigentes responde que organiza capacitaciones; y el 82,7% de los empleadores y el 79,6% de los trabajadores y dirigentes señala que realiza investigación de accidentes.

Datos complementarios de la encuesta permiten también comprobar que las dificultades en el funcionamiento de los Comités Paritarios, al menos, en relación con las dos materias consultadas, es mayor en las pequeñas empresas. Las respuestas de los actores precisan la ausencia de acciones en materia de capacitación (24% de empleadores y 22,2% de trabajadores y dirigentes sindicales) y ausencia de investigación de accidentes laborales (19,2% de empleadores y 13,5% de trabajadores y dirigentes sindicales). No obstante, en la mediana empresa también habría déficit en capacitación, al menos, 12,8% de los empleadores y 15,2% de los trabajadores o dirigentes así lo reconoce.

En cuanto a los Departamentos de Prevención de Riesgos Laborales, la consulta se orientó a revisar también si realiza capacitación y si se ha introducido en la empresa mejoras relevantes en higiene y seguridad. Igualmente, se pidió la respuesta a los representantes de empleadores y de los trabajadores y dirigentes sindicales de las empresas que por imperativo legal deben poseer Departamento de Prevención. Las apreciaciones de ambos actores sobre la capacitación son positivas (94,3% y 89,9% respectivamente), aunque con

una diferencia de 4,4 puntos porcentuales. La distancia se hace mayor (11,5 puntos porcentuales) en el juicio de unos y otros sobre el desempeño del rol técnico del Departamento en la introducción de mejoras. El 94,3% de los empleadores concuerdan en que se ha cumplido con esa tarea, mientras que sólo el 82,2% de los trabajadores y dirigentes se pronuncia en igual sentido.

La lectura de los datos desde las respuestas negativas de los actores a los distintos ítems consultados, no deja de sorprender, principalmente, en referencia al instrumento de prevención Comité Paritario. Aproximadamente el 17% de empleadores reconoce que éstos ni han organizado capacitación en seguridad e higiene ni realizan investigación de accidentes. Desde los trabajadores y dirigentes sindicales, se reitera esta evaluación para cada uno de los contenidos consultados (19,6% y 20,4%, respectivamente). En el caso de los Departamentos de Prevención, las respuestas de los trabajadores y dirigentes expresan visiones negativas dada la carencia de actividades de capacitación (10,1%) y de introducción de mejoras en higiene y seguridad (17,8%).

Cuadro N°2
Contenidos y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos existentes en la empresa

	Empleadores %	Trabajadores-dirigentes sindicales* %
El Reglamento ¿Contiene información sobre los riesgos?	93,0	91,4
El Reglamento ¿Se le entrega a cada trabajador?	90,6	86,1
El Comité Paritario ¿Ha organizado capacitación en seguridad y prevención de riesgos?	83,0	80,4
El Comité Paritario ¿Realiza investigación de los accidentes cuando éstos ocurren?	82,7	79,6
El Departamento de prevención de riesgos ¿Ha realizado capacitación al personal en materias de su especialidad?	94,3	89,9
El Departamento de prevención de riesgos ¿Ha introducido mejoras relevantes en higiene y seguridad en la empresa?	94,3	82,8

Fuente: Empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2006

* Promedio ponderado

En síntesis, en lo que se refiere al funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos laborales, los datos de la Encuesta Laboral 2006, permiten concluir:

1. Los empleadores más que los trabajadores y dirigentes sindicales tienen respecto de cada uno de los temas evaluados una apreciación positiva.
2. En orden de prelación, los empleadores evalúan mejor el funcionamiento de los Departamentos de Prevención, seguido de los Reglamentos Internos y de los Comités Paritarios; los trabajadores y dirigentes, evalúan mejor el funcionamiento de los Reglamentos Internos, Departamentos de Prevención y Comités Paritarios.
3. Los Comités Paritarios son los instrumentos de prevención que presentarían peor desempeño en relación con las materias evaluadas (capacitación e investigación de accidentes). Esta situación sería más frecuente en las empresas de tamaño pequeño (cantidad de trabajadores).
4. Los déficits en el funcionamiento del instrumento de prevención Reglamento Interno (información sobre riesgos y distribución a cada trabajador) se encontrarían sobre todo en las microempresas y pequeñas empresas.

9.3 FACTORES DE RIESGO EN LAS EMPRESAS Y MEDIDAS DE CONTROL PREVENTIVO

Con el propósito de avanzar en el conocimiento acerca de la exposición de los trabajadores de las empresas encuestadas a condiciones nocivas en el trabajo, la ENCLA 2006, indagó sobre la existencia de factores de riesgo asociados a cuatro grupos: ambiente físico o microclima de trabajo (calor, frío); contaminantes del ambiente (ruidos, polvos, pesticidas, gases, vapores); sobre carga muscular (trabajo de pie, movimientos repetitivos, manipulación de objetos pesados, posturas inadecuadas); seguridad y tecnología (manipulación de maquinarias, herramientas, electricidad). Asimismo, se consultó sobre: el nivel o instancia jerárquica en el que se toman las decisiones orientadas a controlar dichos factores de riesgo; las medidas concretas que al mes de la Encuesta aplicaba la empresa, como también sus acciones más permanentes; y finalmente, el estado de algunas condiciones sanitarias básicas, de ambiente físico y de prevención frente a peligros. En algunos casos responden empleadores, en otros los trabajadores y dirigentes sindicales.

Las respuestas de los empleadores manifiestan que los grupos de factores de riesgo que tienen mayor prevalencia en las empresas son: los de seguridad y tecnología (manipulación de maquinarias y herramientas, presentes en el 46,1% de las empresas y manipulación de electricidad en el 20,3%); sobre carga muscular (en el 41,1% de las empresas); contaminantes del ambiente (ruidos, presentes en el 31,1% de las empresas, polvos, pesticidas, gases y vapores en el 23,7%); ambiente físico (calor, presente en el 13,7% de las empresas y frío en el 8,9%).

Cuadro N°3

Elementos de riesgo presentes en los lugares de trabajo

	Sí %	No %	Total %
Manipulación de máquinas, herramientas, etc.	46,1	53,9	100
Trabajos de pie, movimientos repetitivos, manipulación de objetos pesados, posturas inadecuadas, etc.	41,1	58,9	100
Ruidos	31,1	68,9	100
Polvos, pesticidas, gases, vapores, etc.	23,7	76,3	100
Manipulación de electricidad	20,3	79,7	100
Calor (presencia de calderas, hornos, similares)	13,7	86,3	100
Frío (presencia de hielos, refrigerantes, similares)	8,9	91,1	100
Otros elementos de riesgos	5,8	94,2	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

El análisis de esta información por rama de actividad indica que los factores de riesgo asociados con seguridad y tecnología son más propios de las empresas de la industria manufacturera metálica (83,3%), industria manufacturera no metálica (83,2%), construcción (79,6%) y explotación de minas y canteras (75%); los relacionados con sobre carga muscular se presentan con más frecuencia en la industria manufacturera no metálica (66,4%), en la construcción (53,5%) y en el comercio (45%); los contaminantes ambientales, y específicamente el ruido, en las empresas de la industria manufacturera metálica (65%), en la minería (60,7%), en la industria manufacturera no metálica (57,9%) y en la construcción (57%); la exposición a polvos y pesticidas, sobre todo en la agricultura (67,5%); y finalmente, el frío y calor como factores de riesgo de ambiente físico, en la industria manufacturera no metálica (42,1% y

16.8%, respectivamente). O sea, la industria manufacturera (metálica y no metálica), la construcción y la minería, serían las actividades económicas que presentan una mayor prevalencia de factores de riesgo que pueden constituirse en elementos nocivos para la salud y la vida de los trabajadores si no se impulsan medidas preventivas.

Cuadro N°4

Prevalencia de factores de riesgo, según rama de actividad económica

Factores de riesgo	Rama de actividad	Porcentaje %		
Seguridad y tecnología	Industria manufacturera metálica	83,3		
	Industria manufacturera no metálica	83,2		
	Construcción	79,6		
	Explotación de minas y canteras	75,0		
Sobrecarga muscular	Industria manufacturera no metálica	66,4		
	Construcción	53,5		
	Comercio	45,0		
Contaminantes ambientales	i) Ruidos	Industria manufacturera metálica	65,0	
		Minería	60,7	
	ii) Polvos y pesticidas	Industria manufacturera no metálica	57,9	
		Construcción	57,0	
	Ambiente físico	i) Frío	Agricultura	67,5
			Industria manufacturera no metálica	42,1
ii) Calor	Industria manufacturera no metálica	16,8		

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

La Encuesta solicitó la opinión a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales, en relación con el nivel o instancia jerárquica de la empresa en que se toman las decisiones de control de los distintos factores de riesgo, con el propósito de aminorar los eventuales impactos nocivos.

En términos generales, los encuestados empleadores (80,5%), trabajadores y dirigentes sindicales (78,7%) mencionan el nivel gerencial de la empresa (o dueño) como

el principal espacio decisional. Los niveles intermedios y operativos tienen menor significación porcentual. El 13,1% de los empleadores y el 15,2% de los trabajadores y dirigentes mencionan los mandos medios como decisores de las políticas, acciones o medidas en materia de higiene y seguridad; y 6,4% de los empleadores y 8,1% de los trabajadores y dirigentes señalan los niveles operativos.

Cuadro N°5

Instancia de la empresa en las que se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos

	Trabajadores-dirigentes sindicales* %	Empleadores** %
A nivel gerencial de la empresa (o dueño)	78,7	80,5
En un nivel intermedio de la empresa	15,2	13,1
En los niveles operativos de la empresa	8,1	6,4
Total	100,0	100,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

*Promedio Ponderado

** El porcentaje de respuestas válidas de "empleadores", no incluye a las empresas en las que no existe ningún tipo de instrumento de prevención de riesgos

La revisión de los datos por tamaño de empresa (cantidad de trabajadores) y teniendo a los empleadores como informantes, confirman que las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales, en los distintos tamaños de empresa, se concentran en el nivel gerencial. No obstante, ello ocurre con mayor frecuencia en las microempresas (83,3%) y pequeñas empresas (83,1%), prácticamente 10 puntos porcentuales más que en las medianas empresas (72,7%) y grandes empresas (73,3%), lo cual puede ser indicativo de una cuestión obvia, en las empresas de menor tamaño el propietario o su representante es quien resuelve las distintas materias ligadas al funcionamiento de la empresa. Como contraparte, en las empresas grandes se aprecia una mayor delegación de las decisiones en niveles intermedios (25%) y algo similar sucede, aunque en menor medida, en la mediana empresa (18,2%). A los niveles operativos en los distintos tipos de empresa por tamaño se les asigna escaso poder de decisión, esto es especialmente relevante en la gran empresa (1,7%), en donde la gestión de la prevención de riesgos se ha profesionalizado, muchas veces por propia autoexigencia, pero también por imperativo legal (todas las empresas de 100 trabajadores y más, deben tener Departamento de Prevención).

Cuadro N°6**Instancia de la empresa en las que se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos, por tamaño de empresa.**

	Micro empresa %	Pequeña Empresa %	Mediana Empresa %	Gran Empresa %
A nivel gerencial	83,3	83,1	72,7	73,3
En un nivel intermedio de la empresa	12,0	10,2	18,2	25,0
En los niveles operativos de menor jerarquía	4,6	6,6	9,1	1,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

La lectura de los datos por ramas de actividad muestra, que en todos los sectores económicos "el nivel gerencial" es la instancia de toma de decisiones más usual en materia de prevención de riesgos laborales. Las empresas encuestadas de los rubros minería, otras actividades de servicios y electricidad, son las que en orden de prelación se ubican mayoritariamente en esta alternativa (92,3%, 88,9% y 88%, respectivamente). La opción decisiones "en un nivel intermedio de la empresa" tiene mayor importancia en intermediación financiera e industria manufacturera no metálica (25% y 18,8%, respectivamente, aún cuando la alternativa "nivel gerencial" en cada caso es 75% y 79,2%). Pesca y comercio, son las actividades que exhiben la mayor concentración de empresas en el tipo de decisión "niveles operativos", no obstante, los porcentajes son bajos (10,5% y 9%, respectivamente). En cada caso siempre el "nivel gerencial" es prioritario.

Se consultó a los empleadores sobre las medidas específicas de prevención en las cuales las empresas se encontraban trabajando al momento de la aplicación de la Encuesta²⁸. Un 20,8% señaló que ninguna, y curiosamente, un 1,5% no supo responder, lo cual puede tener que ver con que delegan en terceros (mandos medios o nivel operativo) las decisiones sobre materias de higiene y seguridad.

La capacitación a los trabajadores (24,6%) y los aspectos relacionados con prevención de incendios (23,7%) fueron las medidas más mencionadas. Un poco más de lejos, se plantearon acciones en torno de los implementos de seguridad

(17,1%), revisión y mantención de máquinas (13,8%) y señalética y evacuación (11%).

Cuadro N°7**Medidas específicas de prevención de riesgos en las que se encuentra trabajando la empresa**

	% de casos*
Capacitación a los trabajadores en seguridad	24,6
Extintores y prevención de incendios	23,7
Implementos de seguridad (fajas, audífonos, máscaras)	17,1
Revisión y mantención de máquinas	13,8
Señalética y evacuaciones	11,0
Creación de Comité Paritario	3,3
Prevención de fertilizantes y pesticidas	3,1
Posturas y kinesiología	2,7
Otras	1,5
Ninguna	20,8
No sabe	1,5

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

* Respuesta de opción múltiple, por tanto no suma 100%.

Adicionalmente, se solicitó a trabajadores y dirigentes sindicales su opinión sobre el quehacer más permanente de la empresa por reducir algunos riesgos específicos. Debieron calificar las acciones realizadas en "mucho", "algo", "poco", "nada". La mayoría de las empresas realizan importantes esfuerzos preventivos ("mucho") en torno de evitar: golpes eléctricos (58,4%), heridas y lesiones por cortes o atrapamiento de maquinaria (57%). En el otro extremo, los aspectos menos abordados ("nada") corresponden a aquellos derivados de la exposición a excesos de calor o frío (aproximadamente 33%).

28 Entre Agosto y Noviembre de 2006.

Cuadro N°8
Reducción de riesgos sobre elementos específicos de la empresa

	Mucho %	Algo %	Poco %	Nada %	Total %
Exposición a agentes químicos, biológicos, tóxicos, radiaciones	55,7	24,9	9,5	9,9	100,0
Sordera por ruido excesivo	54,1	21,8	7,7	16,3	100,0
Lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas. Trabajo de pie, movimientos repetitivos	39,9	26,9	11,9	21,4	100,0
Problemas de salud por exceso de calor	31,1	20,5	15,4	33,3	100,0
Problemas de salud por exceso de frío	30,5	21,8	15,6	33,2	100,0
Heridas y lesiones por cortes, atrapamiento en máquinas, etc	57,0	22,7	8,6	12,0	100,0
Golpes eléctricos	58,4	13,4	7,8	20,5	100,0
Vibraciones de maquinarias o herramientas	49,3	25,5	11,3	16,1	100,0

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Finalmente, los trabajadores y dirigentes sindicales se pronunciaron sobre las condiciones sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores), ambiente físico (espacio, iluminación, ventilación), y aspectos de prevención de peligros en las empresas (señalética, espacios de circulación, vías de evacuación)²⁹.

El 85,4% de los consultados manifestó una “buena” opinión respecto del ambiente físico, el 76,3% hizo lo propio en relación con las condiciones preventivas frente a peligros y el 63,9% sobre las condiciones sanitarias básicas.

Llama la atención que en el otro extremo, las opiniones “no hay” son bastante elevadas en relación con las condiciones sanitarias básicas (19,6%) y con condiciones preventivas frente a peligros (8,9%). Esto indicaría que en un grupo importante

²⁹La mayoría de estas materias son objeto de fiscalización por la Dirección del Trabajo. Se encuentran estipuladas de manera genérica en el Artículo 184 del Código del Trabajo y reglamentadas en forma más precisa en el D.S. 594 del Ministerio de Salud (1999), que aprueba normas sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

de empresas habría temas básicos de higiene y seguridad no resueltos.

Cuadro N°9
Opinión de los trabajadores sobre condiciones sanitarias básicas, ambiente físico y aspectos preventivos de peligros

Condiciones ambientales y de trabajo	Buena %	Regular %	Mala %	No hay %	Total %
Condiciones sanitarias básicas (servicios higiénicos y comedores)	63,9	14,3	2,2	19,6	100,0
Ambiente físico (espacio, iluminación y ventilación)	85,4	10,9	2,4	1,4	100,0
Condiciones preventivas para peligros (señalética, circulación, vías de evacuación)	76,3	12,0	2,7	8,9	100,0

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2006

Cuando se va al detalle de los componentes de las tres dimensiones aludidas, se tiene que la mejor valoración (“buena”) la obtiene la iluminación (89,8%) (ambiente físico) y la menor valoración (“no hay”) los comedores (37,4%) (condiciones sanitarias básicas); destaca también en tercer lugar, como situación crítica, la señalética (condición preventiva para indicar peligros). Un 21,2% de los consultados mencionó que “no hay”.

Entonces, comedores y señalética son las condiciones de higiene y seguridad que aparecen menos resguardadas por las empresas³⁰. La revisión de los datos por tamaño de empresa, permite detectar que las microempresas y las pequeñas son las que presentan mayores carencias. Respecto de los comedores, de la opinión de los trabajadores y dirigentes sindicales se concluye que en el 47,6% de las microempresas y en el 37,9% de las pequeñas empresas “no hay” esta infraestructura básica. Y respecto de la señalética, se concluye que en el 32,4% de las microempresas y en el 20,3% de las pequeñas empresas “no hay” indicación de zonas de peligro, vías de escape, etc.

³⁰En el caso de los comedores, hay que hacer la salvedad que es probable que empresas consideradas en la muestra estén eximidas de esta obligación legal.

La alternativa de respuesta “regular” es en términos porcentuales muy sustantiva respecto de todas las condiciones evaluadas y en todos los tipos de empresa según tamaño. Si se hace el ejercicio de sumar los porcentajes de las empresas que se clasifican en las alternativas “regular”, “mala” y “no hay”, el panorama de carencia en las acciones de prevención es muy relevante, oscila entre aproximadamente el 7% hasta el 60%.

Cuadro N°10

Opinión de los trabajadores sobre condiciones sanitarias básicas, ambiente físico y aspectos preventivos de peligros en detalle

	Buena %	Regular %	Mala %	No hay %	Total %
Servicios higiénicos	79,6	16,2	2,3	1,8	100,0
Comedores	48,2	12,4	2,1	37,4	100,0
Iluminación	89,8	7,6	1,3	1,3	100,0
Espacio	83,6	13,0	2,2	1,2	100,0
Ventilación	82,7	11,9	3,7	1,7	100,0
Señalética para peligros	63,0	12,4	3,3	21,2	100,0
Espacios de circulación	84,0	12,1	2,1	1,8	100,0
Vías de evacuación expeditas	81,9	11,5	2,8	3,7	100,0

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2006

En síntesis, en lo que se refiere a los factores de riesgo presentes en las empresas y a las medidas de control preventivo, los datos de la ENCLA 2006, permiten concluir:

1. Los grupos de factores de riesgo con mayor prevalencia en las empresas encuestadas (sobre el 40%) son los de seguridad y tecnología y sobrecarga muscular.
2. Empresas de la industria manufacturera, construcción y minería son las que tendrían una mayor cantidad de factores de riesgo asociados, y en tanto no se desarrollen acciones de prevención, pueden transformarse en elementos nocivos para la salud y la vida de los trabajadores.
3. Las decisiones en materia de prevención de riesgos en las empresas de distinto tamaño y rama de actividad, se concentran en los niveles gerenciales. Ello ocurre en aproximadamente el 80% de empresas.

4. Sólo en las empresas de tamaño grande (25%) y en las medianas (18,2%) hay cierto grado de delegación de las decisiones en mandos medios.
5. En el mes de aplicación de la Encuesta, un 20,8% de empresas no desarrolló ninguna medida de prevención específica.
6. Las empresas que si ejecutaron alguna medida preventiva, orientaron su quehacer a la capacitación de trabajadores (24,6%) y a impedir incendios (23,7%).
7. En cuánto a medidas preventivas más permanentes impulsadas por las empresas, se destacan aquellas orientadas a evitar golpes eléctricos (58,4%) y heridas y lesiones por cortes o atrapamiento de máquinas (57%).
8. Sobre las condiciones sanitarias básicas, hay problemas con los comedores. La situación de mayor carencia de esta infraestructura se da en las microempresas (47,6%) y pequeñas empresas (37,9%).
9. También hay problemas con la señalética que indican peligro, en el 32,4% de las microempresas y en el 20,3% de las pequeñas empresas.

X. CONCLUSIONES

La encuesta ENCLA del año 2006 nos ha entregado un panorama general de la situación de las condiciones de trabajo y relaciones laborales. De los diversos aspectos analizados en el presente informe, caben rescatar algunas de las principales evidencias que ha aportado al conocimiento de la realidad laboral de nuestro país.

1. Lo primero que resalta de los datos es que éstos muestran que se mantiene el clima de optimismo económico. Tanto en términos de resultados como en relación con las expectativas económicas para el futuro inmediato, la gran mayoría de los empresarios se muestra bastante optimista a este respecto. Además, los datos muestran cómo ese optimismo es más marcado en el caso de los grandes empresarios. Ello refleja la situación de recuperación económica que ha vivido nuestro país y permite mirar con confianza el futuro.
2. Desde el punto de vista de las modalidades de inserción laboral que muestran los datos de la ENCLA 2006, se observa nuevamente que existe una importante proporción de trabajadores que se encuentra contratado bajo formas de contratos temporales. En este sentido, los datos parecen indicar que dicha proporción alcanza ya el 30% de los trabajadores de las empresas privadas en Chile y que si se compara con los datos que han arrojado las mediciones anteriores de la encuesta, pareciera experimentar una tendencia al crecimiento. Los mismos datos muestran que esta tendencia es mayor entre las grandes empresas que entre las pequeñas.
3. Por su parte, los datos permitieron observar esta vez con mayor detalle lo que sucede en algunos sectores económicos que hasta la metodología utilizada anteriormente para clasificar las ramas de actividad económica, quedaban ocultos al estar sumados con otros sectores. En este sentido, los datos muestran a nivel general que si bien los contratos de carácter temporal se concentran en aquellas ramas tradicionalmente asociadas con esta modalidad contractual debido a la naturaleza de sus faenas (construcción y agricultura), se puede apreciar también una importante incidencia en el sector de la enseñanza, lo que ameritaría estudios más específicos de manera de entender la razón de la proporción importante de contratos temporales en ese tipo de actividades.
4. En cuanto a la creación de empleo, la encuesta ha permitido observar que los empleos que se han creado el último año, con anterioridad a la encuesta, han sido empleos de carácter temporal. Como la encuesta registra el número de contratos celebrados, sin que eso signifique que por cada contrato hay un trabajador distinto o hay un empleo distinto, al menos, permite reconocer que contractualmente son los contratos de carácter temporal los que se celebran en mayor proporción. O bien, ello significa que los empleos que han crecido son los de carácter temporal o que a una significativa proporción de trabajadores se les despide y vuelve a contratar a lo largo del año sin que ello signifique en la práctica creación de nuevos empleos. En cualquier caso, esto requiere también de mayores indagaciones de forma de poder hallar evidencia de lo uno o lo otro.
5. En lo relativo a la subcontratación, los datos muestran que es algo más del 40% de las empresas del país las que recurren a la subcontratación de actividades y que se presenta con mayor frecuencia en las empresas de mayor tamaño. En este sentido, la encuesta confirma lo ya observado en anteriores mediciones al respecto. La entrada en vigencia de la ley de subcontratación probablemente provoque algunos cambios, los cuales podrán ser apreciados adecuadamente en futuras mediciones.
6. El dato más relevante que han arrojado las sucesivas mediciones de la ENCLA en relación con el fenómeno de las subcontratación ha sido que ésta no se ha limitado a la subcontratación de actividades anexas o complementarias a la actividad principal de la empresa, sino que inclusive muchas empresas subcontratan para entregar a otra empresa la responsabilidad de la ejecución de las actividades que constituyen su giro principal. En este sentido, la ENCLA 2006 observó que el 32,6% de las empresas subcontrata su actividad principal y que constituye la actividad más subcontratada de todas aquellas posibles de ser externalizadas. Superando a la subcontratación de servicios de aseo, vigilancia, legales, etc.
7. Esta vez la encuesta laboral recabó mayor información sobre la práctica de la subcontratación, permitiendo así observar la forma en que se organizan los encadenamientos entre contratistas y mandantes. A este respecto, la ENCLA 2006 permitió apreciar que hay muchas empresas contratistas que se mueven en ciertos niveles de informalidad (por ejemplo, desde el punto de vista de la forma en que se llevan a cabo los acuerdos contractuales con las

mandantes y por el tamaño de las mismas que muchas veces les impide ofrecer condiciones laborales adecuadas a sus propios trabajadores debido a las condiciones que, a veces, les imponen las mandantes, así como también se pudo apreciar que muchas empresas contratistas enfrentan importantes niveles de inseguridad e inestabilidad debido a que muchas empresas mandantes cambian habitualmente de contratistas.

8. Por otra parte, no todas las empresas contratistas son totalmente independientes de las empresas mandantes, pues muchas veces se trata de empresas creadas por ex-trabajadores de las empresas mandantes que fueron externalizados y de esa forma se ahorraron costos laborales.
9. En cuanto al fenómeno del suministro de trabajadores, a través de las denominadas empresas de trabajo temporal, los datos muestran que aunque sigue siendo bajo el porcentaje de trabajadores suministrados, su incidencia en la gran empresa es mayor que la observada en empresas de menor tamaño.
10. La información que se entrega sobre remuneraciones viene a confirmar lo que ya se ha observado en anteriores mediciones y que ha significado un debate que alcanza también aspectos éticos y no solamente económicos: los bajos salarios que perciben muchos trabajadores en Chile. A este respecto, si bien la ENCLA no es una encuesta de empleo, recoge información sobre la distribución de los trabajadores de las empresas chilenas en distintos tramos de ingresos y lo que se puede apreciar es que los trabajadores se concentran en los tramos de más bajos ingresos, lo que se acentúa en el caso de las trabajadoras y los jóvenes.
11. Por otro lado, la encuesta confirma también la importancia de las remuneraciones variables, toda vez que más de la mitad de las empresas encuestadas declaró pagar un componente variable de las de sus trabajadores.
12. En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, la encuesta arroja evidencia de la baja incidencia que aún tiene la jornada parcial de trabajo que fuera concebida como una forma de flexibilidad laboral. Llama la atención que esta incidencia es aún menor en el caso de las grandes empresas, las que recurren a otras modalidades de adaptabilidad laboral. Así, en las grandes empresas

se combinan modalidades de flexibilidad de jornada como las horas extras, el trabajo en los días domingo y los turnos sucesivos.

13. Los datos sobre organización sindical muestran que las empresas chilenas siguen presentando una baja incidencia de la sindicalización, pues no más del 8% del total de empresas encuestadas tenía un sindicato activo, aunque esta situación no se comporta igual en todas las empresas, pues en las de mayor tamaño la presencia de sindicatos es también mayor, lo que se traduce en que casi la mitad de las grandes empresas cuenta con alguna organización sindical activa.
14. Además, los datos de la encuesta muestran que la gran mayoría de los sindicatos existentes no están afiliados a organizaciones multisindicales y que aquellos que lo han hecho, en su enorme mayoría lo hacen a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
15. Pese a la baja presencia de sindicatos en las empresas chilenas, los dirigentes sindicales entrevistados declararon en su mayoría que la empresa les otorgaba facilidades para el funcionamiento del sindicato, lo que no significa que no existan también situaciones de conflicto y denuncias de prácticas antisindicales que la misma encuesta permite apreciar.
16. Un fenómeno que acompaña también a esta baja presencia de sindicatos en las empresas chilenas es la baja incidencia de la negociación colectiva, toda vez que en más del 80% de los casos ésta se lleva a cabo en empresas con sindicato. Así entonces, la negociación colectiva presenta un patrón de distribución semejante al de los sindicatos: concentración en las empresas de mayor tamaño y menor presencia en las empresas más pequeñas. En relación tanto a los sindicatos como a la negociación colectiva, su baja presencia o incidencia en las empresas no significa que no sea de interés para los propios trabajadores o empresarios. Por el contrario, la gran mayoría sostiene la conveniencia de contar con unos y otra. Habría que preguntarse si la baja incidencia de conflictos registrados por la encuesta se relaciona con la ausencia de problemas entre trabajadores o empresarios o más bien se relaciona con esta ausencia de organizaciones capaces de representar los intereses de los trabajadores.

17. Por último, en cuanto a los temas de seguridad e higiene en el trabajo, la encuesta muestra que si bien la mayoría de las empresas en Chile cumple con las obligaciones respecto de los diversos instrumentos que se les exige tener en funcionamiento, al menos cerca de un quinto de las empresas incumple la normativa y no cuenta con ningún tipo de instrumento de prevención de riesgos laborales. Por su parte, entre las empresas que por su tamaño están obligadas a contar con Comité paritario o Departamento de higiene y seguridad, cerca de un tercio de ellas también cae en incumplimiento a este respecto. Para las empresas que sí cumplen con la norma, el funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos constituye un aspecto evaluado en términos positivos tanto por trabajadores como por los propios empleadores.

