

ENCUESTA LABORAL

Informe de Resultados

ENCLA

1999

**Malva Espinosa
Ninoska Damianovic**

Colaboraron:

Luis Cova, Pablo Baltera, Magdalena Echeverría, Helia Henríquez, Verónica Riquelme, Verónica Uribe

**Departamento de Estudios
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

Santiago, Chile 2000

Tengo el agrado de poner en manos de nuestros usuarios el Informe de Resultados de la segunda Encuesta Laboral, que fuera aplicada durante 1999. A diferencia de la encuesta de 1998, la ENCLA' 99, tiene la particularidad de haberse realizado en una coyuntura de crisis económica, lo que permite observar algunos comportamientos y estrategias que han adoptado las empresas frente a la crisis. También tiene la virtud de haber incorporado temas que estuvieron ausentes en la versión anterior, los que fueron incluidos a sugerencia de diferentes personas que han estado utilizando la encuesta y que aceptaron nuestra invitación a construir y perfeccionar este instrumento para que sea cada vez de mayor utilidad.

Durante el primer semestre de 1999 en convenio con la OIT se realizó una cuidadosa revisión de los cuestionarios y de la metodología, con la colaboración de conjunto de expertos del sector público y privado, cuyas sugerencias en su mayoría fueron incorporadas en la actual versión. Los resultados que presentamos en esta publicación también fueron analizados y discutidos por el equipo técnico del Departamento de Estudios en conjunto con profesionales del Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT a quienes agradecemos por su permanente apoyo.

Quisiera en esta oportunidad agradecer a todos nuestros funcionarios y jefaturas regionales por su entusiasta y desinteresada labor, la que ha hecho posible instalar en el escenario laboral este aporte de nuestro servicio para mejorar el diagnóstico y conocimiento sistemático de una realidad cambiante y de enormes desafíos: modernización, justicia y equidad para las relaciones laborales en este siglo que se inicia.

Reiteramos nuestra invitación a usar y perfeccionar la Encuesta Laboral, para que en su tercera versión la del año 2001, empleadores, trabajadores, autoridades y público en general puedan contar con una herramienta más, para abordar los temas del diálogo social y encontrar los caminos que dignifiquen a los trabajadores, mejoren la productividad y permitan avances cualitativos en las metas de equidad que como país nos hemos propuesto.

Maria Ester Feres
Directora del Trabajo

Santiago de Chile, Agosto de 2000

INDICE

	Pag.
INTRODUCCIÓN	6
COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA	16
CAPITULO I. LAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS DE 1998 - 1999	17
CAPITULO II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD	23
CAPITULO III. PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN	32
CAPITULO IV. MUJER Y TRABAJO	35
CAPITULO V. JUVENTUD Y TRABAJO	50
CAPITULO VI. JORNADA DE TRABAJO	54
CAPITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS	61
CAPITULO VIII. SALARIOS E INCENTIVOS	65
CAPITULO IX. INSTITUCIONALIDAD LABORAL	73
CAPITULO X. LA MODERNIZACIÓN DE LAS EMPRESAS	91
CONSIDERACIONES FINALES Y PERSPECTIVAS	100
FISCALIZADORES	108

INTRODUCCIÓN

El año 1999, fue para Chile y en particular para el mundo laboral, un año en el que se manifestaron con mayor fuerza los efectos de la crisis asiática, que ya venía afectando al país desde mediados de 1998.

Las señales más evidentes de la contracción económica, se manifestaron en un deterioro de la situación del empleo. Por un lado, la cifra de desempleo subió en casi todas las regiones del país. Por otro, al comparar las tasas de desocupación del trimestre julio-septiembre de 1999¹ con respecto a 1998 se observa que la tasa nacional subió de 6.8% a 11.4% entre ambos periodos y que el número de desocupados, aumentó de 338.0 miles en 1998 a 633.7 miles en 1999. Todo ello en el marco de la recesión económica que afectó en forma diferenciada a las empresas del mundo productivo.

La ENCLA aplicada en 1999 recoge los efectos de la crisis sobre la coyuntura laboral. Aparte de algunas preguntas específicas que se hicieron con relación a las estrategias que adoptaron las empresas en respuesta a la contingencia económica, los resultados de la Encuesta Laboral 1999 comparados con los de 1998, muestran algunas variaciones, en los siguientes temas: resultados económicos, empleo, remuneraciones, negociación colectiva y jornadas de trabajo, todos los cuales presentan señales de deterioro con relación a 1998. En tanto que se mantienen de manera similar las tendencias más estructurales y de cultura de los actores, a saber, la composición de la fuerza de trabajo, la forma de priorizar las inversiones, la incidencia de las prácticas de capacitación, los modos de gestión de los recursos humanos, el cumplimiento/ incumplimiento de la legislación con relación a los riesgos, la conflictividad laboral y la percepción de los actores de la relación laboral.

Las preguntas específicas sobre la crisis arrojan interesantes pistas para comprender cuáles fueron las principales estrategias para enfrentar la contingencia, siendo las principales, el despido y el endeudamiento. A

la vez, los resultados muestran un comportamiento diferencial dependiendo del tamaño. Las empresas grandes priorizaron el despido y las pequeñas, el endeudamiento, lo que reafirma una vez más la heterogeneidad empresarial de acuerdo al tamaño. También reafirma la importancia de las empresas pequeñas en el empleo ya que no sólo son las que explican el mayor porcentaje del empleo del país, sino también las que más retienen fuerza de trabajo inclusive en un período de crisis.

Resulta interesante destacar que la conflictividad laboral, entendida en un sentido restringido como el uso de la huelga, no mostró cambios durante el período. En ambos casos se registró una incidencia baja. Para analizar los datos de huelga, deben recordarse las siguientes particularidades de la legislación chilena. Primero, la huelga está reglada como parte del proceso de negociación colectiva, y para verificarse deben seguirse acuciosos pasos y requerimientos. Segundo, las huelgas de hecho, es decir aquellas que se realizan fuera del proceso de negociación colectiva, no se verifican con mucha frecuencia en el sector privado, porque los empleadores tienen varios recursos para inhibirlas, el más importante es la facultad de despido por necesidades de la empresa que se puede invocar fácilmente por el empleador. Basta con cumplir los requisitos de indemnización que exige la ley, y en la eventualidad de que un trabajador quisiera impugnarla en Tribunales, es muy difícil de probar que se ha usado como una práctica desleal. Tercero, en un periodo de crisis como el que se vivió, con el fuerte aumento de la cesantía a nivel nacional, cuidar el empleo fue para los trabajadores lo más importante frente al riesgo de engrosar las filas de la desocupación. Al analizar las causales de finiquitos, los datos muestran que en 1999 bajaron las causas imputables al trabajador, es decir todas aquellas que tienen que ver con el comportamiento laboral. También bajó la proporción de la causal renuncia voluntaria, a la vez que aumentaron necesidades de la empresa y término

¹ Se toma ese trimestre como comparación, porque la ENCLA 99 se aplicó entre septiembre y noviembre de ese año.

de plazo, que son los principales instrumentos de flexibilización numérica con que cuentan las empresas para ajustar sus plantas.

En lo que se refiere a la percepción de los actores sobre las relaciones empresa/trabajadores, no hubo cambios sustantivos entre un año y otro. Se mantuvo la tendencia a valorarlas mayoritariamente como colaborativas, en ambos períodos, a pesar de los efectos de la crisis sobre la situación laboral. Esto permite levantar la hipótesis que las percepciones socioculturales tienen una independencia relativa de las variaciones coyunturales y más bien se asientan en un sustrato cultural que subjetivamente valora la «idea» de colaboración por sobre el conflicto. Esto se da independientemente de que hayan importantes déficit en materia de remuneraciones, condiciones de trabajo, riesgos laborales, falta de participación y capacitación, así como también débiles mecanismos de acción colectiva dados los bajos niveles de sindicalización y de negociación. Es importante destacar que esta propensión de los actores a valorar la colaboración abre un importante escenario para el diálogo social y la búsqueda de acuerdos, justamente en todas las materias que revelan precariedades en el mundo del trabajo. El hecho que empleadores y trabajadores tengan una visión favorable de las relaciones laborales, no significa que los problemas que aquejan a las partes estén resueltos, sino

por el contrario revelan un clima favorable a la búsqueda de soluciones. Por otra parte no debe olvidarse que las prácticas desleales, aunque sean minoritarias, proyectadas al universo de las empresas, afectan a miles de trabajadores y no por minoritarias, dejan de tener una gran importancia al momento de evaluar las relaciones de trabajo que se están dando en el país.

Otro tema que preocupa de manera muy importante a la Dirección del Trabajo son las materias de incumplimiento de la legislación laboral.

En ambas encuestas, en la de 1998 y en la de 1999, se constata que hay una proporción de empresas, que no cumple con los instrumentos de prevención de riesgos, así como tampoco con el derecho a sala cuna. En estas variables las informaciones que se obtienen de la parte empresarial y de la parte laboral muestran niveles de discrepancia, lo que alerta sobre la necesidad de fortalecer la fiscalización en estas materias y levantar programas de difusión sobre estas obligaciones. En una mirada de más largo plazo sería conveniente inclusive revisar y perfeccionar las leyes que regulan estos temas, porque la proyección de estos datos al universo de las empresas indica que hay varios cientos de miles de personas expuestas a riesgos y también millares de trabajadoras a las que no se les cumple con la sala cuna.

LOS TEMAS QUE HAN ABARCADO LAS ENCUESTAS LABORALES 1998 Y 1999

En la versión de 1999 se mantuvieron los temas básicos que se definieron para la primera Encuesta Laboral. Sin embargo, en la segunda versión se agregaron varias preguntas con el objetivo de ampliar y/o precisar algunas materias, particularmente preguntas sobre la crisis. También se modificaron otras, como por ejemplo las relativas a remuneraciones, ya que en la versión 1998 sólo se distinguió entre cantidad de trabajadores que ganaban el salario mínimo o sobre el mínimo. Esta vez se incluyeron tramos de salarios con cruce de sexo y

edad de los trabajadores, lo que ha aportado nuevos antecedentes sobre una materia vital para el mundo del trabajo. También se precisaron algunas definiciones, para homogeneizar las respuestas y distinguir, por ejemplo, entre personal propio y personal externo, así como otras relativas al ausentismo. Todas estas modificaciones fueron producto de un trabajo de revisión respecto de la primera encuesta y a sugerencias tanto de expertos laborales como de usuarios y público en general.

A continuación se reseñan las preguntas e hipótesis que sustentan la selección de temas que se han incluido en ambas encuestas.²

• ***La crisis y la vulnerabilidad del empleo.***

La crisis de 1998 - 1999 mostró que la economía chilena, a pesar de la tendencia sostenida de crecimiento y desarrollo que tuvo durante la última década, puede ser fuertemente afectada por las crisis externas, particularmente en el campo del empleo. Así lo muestran los efectos de la crisis reciente. Inclusive hoy, a mediados del 2000, preocupa la lentitud de la reactivación, sobre todo porque el empleo ha sido el último indicador en recuperarse a pesar del aumento de la actividad económica (producción, ventas, inversiones etc.). Por ello resulta interesante descubrir qué hacen las empresas para enfrentar una crisis recesiva como la recientemente vivida. La Encuesta Laboral incluyó una lista de alternativas, entre las que estaban: endeudamiento, despidos, rebaja de salarios, parcializar la jornada, adelantar vacaciones, cambiar rubros de producción, postergar inversiones y otras. Las empresas chilenas utilizaron fundamentalmente dos: el endeudamiento y los despidos y de manera muy minoritaria otros arreglos, tales como flexibilizar la jornada o los salarios. La inclusión de un tema netamente coyuntural mostró que la Encuesta Laboral es un instrumento de gran flexibilidad que puede ir recogiendo temas permanentes y temas emergentes. Inclusive permite pensar que en futuras aplicaciones se pueden agregar módulos que reemplacen a aquellos que no muestran grandes variaciones o ahondar en otros de mayor variabilidad.

• ***Procesos de flexibilización/ precarización/ atipicidad del empleo.***

Desde mediados de los ochenta, después de la recuperación de la crisis del período 1982-1983, se estima

que el mercado de trabajo está sujeto a nuevas coordenadas. Estas son, por una parte, una sostenida tendencia a disminuir el desempleo y por otra, un cambio de composición del tipo de empleo que se está generando. Esto se debería a que el trabajador típico, con contrato indefinido, que trabaja jornada completa en un régimen de jornada ordinaria y que en el largo plazo aspira a mantenerse en el mismo trabajo, está paulatinamente siendo desplazado por trabajadores «precarios» y/o trabajadores atípicos. Por ejemplo, trabajadores con contratos temporales, trabajadores suministrados por terceros, trabajadores pagados a honorarios, que presentan ritmos altos de rotación, etc.

Para analizar estos fenómenos, se han incluido preguntas sobre composición de la fuerza de trabajo por tipo de contrato - indefinidos, plazo fijo, obra o faena, honorarios, domicilio- proporción de trabajo suministrado por terceros, existencia de trabajadores de categorías especiales - por ejemplo, menores, estudiantes en práctica- antigüedad de los empleados y otros indicadores de rotación en el empleo. Como 1998 fue el año 0, es decir el año en que partió la ENCLA, los datos del 1999 ya permiten realizar las comparaciones para observar las tendencias de continuidad y cambio en la composición del empleo. Este análisis se hace en el capítulo correspondiente.

• ***Procesos de externalización: subcontratación de procesos y/o de servicios a terceros.***

Se supone que una de las tendencias actuales para la organización de la producción consiste para las empresas en «desprenderse» de actividades que puedan ser realizadas por terceros como una manera de ajustar las plantas a un mínimo indispensable de trabajadores. De esta manera, se reducen los costos de personal y se simplifica la administración general de empresa. Esta tendencia a la externalización, si bien puede tener efectos

² Dado que la Encuesta Laboral tiene un carácter periódico se ha considerado conveniente repetir parte del texto que ya fue incluido en la versión 1998. Fundamentalmente porque la justificación de las preguntas incluidas en la encuesta, tiene una continuidad y permanencia que no necesariamente varía en el plazo de un año. Por otra parte, es lo que permite hacer comparaciones y examinar tendencias de más largo plazo.

virtuosos sobre la eficiencia productiva, también tiene efectos importantes sobre el empleo y la sindicalización, porque, en los hechos, disminuye la concentración de trabajadores (con lo cual se dificultan los quórum sindicales). También tiene efectos sobre la fiscalización, porque la figura del empleador se diluye entre la empresa mandante, y la que está prestando el servicio (con lo cual algunas de las responsabilidades de los empleadores pueden caer en un campo de ambigüedad) y finalmente se dificulta el cumplimiento estricto de las normas del código laboral que fueron pensadas para un tipo de empresa concentrada, con un solo empleador y una sola planta de trabajadores, bajo una única administración. De allí que conocer la magnitud de este fenómeno y la disposición de los empleadores para usarlo como estrategia productiva es una materia de la mayor importancia, para ajustar la legislación y/ o los mecanismos de fiscalización.

Sobre este tema en particular, en la versión de 1999 se realizaron una serie de cambios en las preguntas y en las definiciones, porque diversos comentarios recibidos mostraron que había una confusión en la terminología que podía inducir a error respecto del «tipo de trabajador» a que se estaba haciendo referencia. Así en la versión 1998 se preguntaba «cuantos trabajadores suministrados por contratista hay en la empresa», sin especificar a qué se estaba haciendo referencia. En la versión de 1999, se incluyeron las siguientes definiciones: 1. Personal contratado directamente: personal contratado por su empresa sin intermediarios. 2. Personal de contratista: personal que trabaja (en forma temporal o permanente) físicamente en el establecimiento de su empresa, pero que es contratado y depende enteramente de una empresa contratista a la que la suya le ha encargado la ejecución de una obra, faena o servicio. 3. Personal suministrado por terceros: personal que es contratado por un tercero que lo pone a su disposición, para trabajar en forma temporal o permanente y que se desempeña físicamente en el establecimiento de su empresa, bajo sus órdenes y dirección. Estas precisiones han permitido distinguir y conocer la magnitud del personal suministrado por terceros que en la versión anterior se

confundía con el personal de contratistas completamente externo y autónomo. Estas diferencias no permiten comparar los datos de 1998 con 1999 pero entregan una mejor descripción del personal suministrado por terceros, materia que necesita de una regulación.

Con relación a la subcontratación de empresas también se cambió la pregunta. En la versión 1998 había una pregunta filtro sobre si había contratado o no a otras empresas para realizar procesos o servicios del rubro principal. Sobre la base de aquellos que respondían sí, se les hacía la pregunta sobre cuáles actividades se habían subcontratado. En la versión 1999, se eliminó la pregunta filtro y se pasó directamente a las actividades subcontratadas. De esta manera, la cantidad de subcontratos aumentó significativamente respecto del año anterior, pero la comparación entre ambos períodos es inviable por los cambios introducidos. Sin embargo, consideramos que la encuesta de 1999, refleja mejor que la anterior la realidad de la subcontratación de empresas.

• ***Jornadas de trabajo: extensión / intensificación del trabajo.***

Las cifras agregadas de horas promedio de trabajo semanales que entrega la Encuesta de Empleo del INE, muestran una tendencia sostenida a la concentración en 48 horas semanales. Según cifras de la OIT, Chile se ubica entre los países con mayor número de horas promedio. Por otra parte, la Dirección del Trabajo recibe un número significativo de solicitudes para autorización de jornadas especiales. En la Encuesta Laboral se incluyeron varias preguntas relativas a la extensión e intensificación de la jornada, por ejemplo, días y horas de trabajo a la semana, pausas, el trabajo a turnos, cantidad de horas extraordinarias e incidencia de jornadas especiales. La pregunta que hay detrás de esta preocupación se orienta a conocer cuales son las tendencias de la empresa de hoy en la organización de la jornada de trabajo.

Con relación al tema jornadas, hubo algunos cambios en la encuesta de 1999 con respecto al trabajo en día Domingo. Se hizo la misma pregunta, pero cambió

el formato de presentación. En la versión de 1998 estaba planteada dentro de otra pregunta que se encabezaba como «jornadas especiales» y hubo un alto nivel de no respuesta empresarial. En la versión de 1999, se hizo la pregunta directamente y se volvió a repetir un alto porcentaje de no respuesta de los empleadores sobre este tema. Es decir, la falta de una respuesta sobre el trabajo en día Domingo parece estar condicionada a la necesidad de no mostrar una realidad de incumplimiento de la ley y no a un problema de formato del instrumento, como podría haber sido una explicación alternativa.

• ***Mujer, trabajo y cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.***

La incorporación de la mujer al trabajo es un fenómeno que en Chile ha experimentado un importante aumento, durante la última década. La Encuesta Laboral incluyó la variable sexo en varios de los temas de interés general, particularmente, composición de los ocupados, contrataciones y finiquitos, trabajo en turnos, sindicalización, etc. También se incluyó una pregunta sobre el derecho a sala cuna, dado que el cuidado de los hijos es una de las principales preocupaciones de la mujer para incorporarse al trabajo y debe dejar de ser considerado un «problema exclusivo de la mujer», para ser asumido como una responsabilidad social. No cabe duda que a las empresas les cabe un rol fundamental, que debe ser complementado por políticas públicas novedosas que contemplen la participación del actor laboral, la opinión de las mujeres y los sindicatos.

El cumplimiento de las normas de protección a la maternidad ha sido una preocupación muy importante para la Dirección del Trabajo. Conocer cómo se está cumpliendo esta norma ayudará a proponer soluciones de mayor alcance y mejor cobertura para el cuidado infantil. Esta preocupación, además de cumplir con un mandato ético de protección a la mujer trabajadora, se inserta en la política de igualdad de oportunidades para la mujer que es una política general del gobierno.

Dado que la problemática del empleo femenino

reviste una gran importancia para el desarrollo de la economía y la sociedad y la promoción del empleo femenino en los estratos más pobres es una prioridad para el combate a la pobreza, en la Encuesta Laboral de 1999 se agregaron una serie de preguntas para obtener un mejor panorama de los problemas laborales diferenciados por sexo. En particular se hicieron distinciones por sexo en el tema remuneraciones y se agregaron preguntas sobre ausentismo, licencias, cantidad de mujeres haciendo uso de sala cuna y otros antecedentes que aportan a la cuestión de los costos laborales de la fuerza de trabajo femenina. También se hizo un análisis del empleo femenino y masculino por tamaño de empresas y por rama, con particular atención al umbral de 20 mujeres que exige la ley para el derecho a sala cuna. Todos estos antecedentes entregan importantes datos para la implementación de políticas específicas que ayuden al empleo femenino y que a la vez, modifiquen las trabas y discriminaciones para la incorporación plena de la mujer al mundo productivo.

• ***Salarios mínimos, remuneraciones e incentivos.***

El tema salarial, es uno de los más relevantes y a la vez más complejos de la situación laboral. Captar esta complejidad requeriría un estudio específico y en profundidad, ya que en una misma empresa pueden darse diversos sistemas salariales. Dada esta complejidad, en la Encuesta Laboral de 1998 se eligieron algunas variables muy primarias y que pudieran ser lo suficientemente comunes a todas las empresas. Se incluyeron preguntas que pudieran dar cuenta de algunos aspectos relacionados con los salarios, entre otros: reajustes obtenidos respecto al año anterior, con y sin negociación colectiva; cantidad de trabajadores que ganan el salario mínimo; formas de remuneración más utilizadas (tiempo, trato, combinación de tiempo y trato); existencia de incentivos a la productividad; satisfacción con los resultados de la negociación colectiva, entre otras. Las preguntas que hay detrás de estas variables, tienen que ver, por una parte, con los niveles salariales (por ejemplo, que proporción de los trabajadores de una empresa dada está en el mínimo, relación del reajuste salarial con el

IPC), y por otra, tiene que ver con la relación remuneración fija y variable. Se supone que la tendencia actual de las empresas es asociar los salarios a resultados, y ello tiene importancia, por una parte, en los resultados económicos de la empresa y por otra, en las condiciones de trabajo asociadas, por ejemplo, extensión de la jornada, intensificación del trabajo y otras que pudieran hacer recaer el nivel salarial de manera mayoritaria en la responsabilidad individual del trabajador.

En la versión de 1999, en la pregunta por el nivel de salarios, se introdujeron algunas variantes que han enriquecido los datos obtenidos. En primer lugar, se establecieron tramos de salarios (a diferencia de la versión anterior que establecía sólo la distinción en el mínimo o sobre el mínimo) y se introdujo la distinción por sexo y edad. Los datos obtenidos son reveladores de una realidad que se conoce por otros indicadores en diversas investigaciones, pero que reafirman una vez más las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre adultos y jóvenes, y por lo tanto, señalan que tanto mujeres como jóvenes son poblaciones de mayor vulnerabilidad y que requieren de políticas de equidad.

En otro ámbito de la problemática sobre remuneraciones, se simplificó la formulación de una pregunta sobre la proporción de salario fijo y variable, que en la versión de 1998 no pudo ser procesada por la alta incidencia de no respuesta y que en 1999 se ha podido procesar porque la no respuesta disminuyó significativamente.

• **Condiciones mínimas de higiene y seguridad.**

Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, para cualquier sociedad, deben constituir un tema de máxima prioridad. Tienen que ver con la vida y la salud de las personas que trabajan, a la vez que son un indicador de desarrollo y eficiencia productiva. La Dirección del Trabajo ha adquirido nuevas atribuciones en esta materia y por ello, en la Encuesta Laboral se han incluido preguntas sobre incidencia de accidentes y cumplimiento de requisitos básicos de higiene y

seguridad, tales como existencia de Reglamento, Comité Paritario, Departamento de Riesgos, formas de información sobre los riesgos, etc. También se han incluido preguntas sobre una evaluación de trabajadores y empleadores de los niveles de riesgo y las condiciones de saneamiento básico.

Dados los importantes niveles de incumplimiento en los mecanismos de prevención de riesgos que se encontraron en la Encuesta de 1998, la versión de 1999 se enriqueció con nuevas variables a partir de un set de preguntas que fueron elaboradas por la Unidad de Condiciones de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo. Se agregaron preguntas sobre difusión y acciones concretas de los comités paritarios y departamentos de prevención de riesgos, así como también una evaluación de los trabajadores sobre el nivel de control de los riesgos más recurrentes.

• **Percepción de los actores sobre las relaciones entre empleadores y trabajadores.**

La percepción del tipo de relaciones que se establecen entre empleadores y trabajadores, como representantes de las partes de la relación laboral, es el elemento más visible y ha sido un indicador clásico para tipificar las relaciones laborales. De una manera esquemática podría decirse que la dicotomía «colaboración-conflicto» por una parte, y la dicotomía «autoritarismo-participación» por otra, han servido para tipificar modelos de relaciones laborales de distinta «cualidad» en los cuales se reflejan tanto los estilos de gestión, como el tema del poder y la representación de intereses al interior de las empresas. La Encuesta Laboral ha incluido una serie de preguntas que intentan describir la manera como se perciben mutuamente los actores de la relación laboral. A los empleadores y trabajadores se les ha pedido pronunciarse sobre la relación laboral en la dicotomía conflicto- colaboración. A los empleadores también se les ha pedido una opinión sobre la institución sindical y la negociación colectiva y una evaluación de los sindicatos en aquellas empresas que cuentan con él. Todas estas preguntas apuntan a describir «desde la

percepción de los propios actores» el tipo de relaciones laborales que se están construyendo en el país. Partimos del supuesto que el reconocimiento del «otro», la legitimidad de las instituciones colectivas (sindicalismo y negociación colectiva) y los grados de apertura empresarial a una gestión más participativa e informada, son las bases para la construcción de un tipo de relaciones laborales más modernas y democráticas.

Los datos obtenidos sobre este tema particular en la Encuesta Laboral de 1998, que permitieron calificar las relaciones como colaborativas antes que conflictivas, tanto por parte de empleadores como de trabajadores, fueron objeto de una importante polémica que ha ido desde un cuestionamiento metodológico (sobre si los actores dicen o no lo que piensan o hay un sesgo de respuesta esperada, porque la encuesta la hace la Dirección del Trabajo), hasta un cuestionamiento político, porque ha sido utilizada por el empresariado para justificar el buen funcionamiento de la legislación laboral actual. También el sector laboral organizado en sindicatos se ha manifestado dudoso de la veracidad de estos datos, porque en sus realidades concretas la evaluación de las relaciones laborales es más bien negativa. Además se ha cuestionado la posible ambigüedad sobre el término colaboración que podría confundirse con cordialidad, buenas maneras, etc.

Respecto de estas pregunta y a pesar de la polémica generada, se tomó la decisión de mantenerla, porque la subjetividad de los actores es un factor de gran importancia al momento de plantearse una voluntad política de Concertación Social y/o de reformas laborales para perfeccionar el funcionamiento normativo. El hecho que los trabajadores y los empleadores evalúen las relaciones laborales como colaborativas antes que conflictivas, no significa ausencia de problemas objetivos en el ámbito laboral (como ha querido interpretar el empresariado), sino que puede entenderse como una

actitud orientada a ubicarse en una noción socialmente aceptada - la colaboración (asociable a acuerdos, consensos) que ha sido altamente valorada durante los últimos diez años - y a alejarse de la noción de conflicto que ha sido sancionada negativamente también durante los últimos diez años.

Por otra parte, deben tenerse en consideración datos sociológicos y económicos como los siguientes: El mundo laboral estudiado representa algo más del 55% del total de los ocupados. La muestra está mayoritariamente compuesta por micro y pequeñas empresas en que las relaciones sociales entre la parte laboral y empresarial se rigen por códigos de paternalismo, cercanía, relaciones familiares, y otras en que influyen la cultura y la subjetividad de las relaciones personales. A diferencia de los grandes establecimientos en los que las relaciones son más impersonales e inclusive, más institucionalizadas.

Estos datos sobre percepciones, así como la totalidad de la encuesta, cuando se proyecta al universo de las empresas,³ están referidos a miles de establecimientos, y en el caso de las proyecciones a los trabajadores, a millones de ellos. Por esta razón, cuando se destacan las tendencias mayoritarias de cualquier indicador, esto no significa la ausencia de problemas, porque las tendencias minoritarias de todas maneras, afectan a miles de empresas y/o a millones de trabajadores.

• *Sindicalismo y negociación colectiva.*

El sindicalismo y la negociación colectiva son las instituciones laborales universalmente reconocidas como los mecanismos democráticos más legítimos para hacer valer los derechos laborales. De hecho son los pilares institucionales para permitir y a la vez regular la negociación entre las partes. La existencia, desarrollo y

3 Aún cuando no existe un catastro de las empresas existentes en el país, estudios de CORFO en 1997 estimaban que este universo ascendía a 526.920 empresas de las cuales 432.000 corresponden a microempresas, 78.805 a pequeñas, 10.870 a medianas y 4.814 a grandes. A diferencia de la Encuesta Laboral, estos estratos han sido definidos por volúmenes de ventas y no por cantidad de trabajadores. Sin embargo, gruesamente se podría estimar que hay correspondencia entre ambos factores.

legitimación democrática de estas instituciones, parte de la aceptación de que existen diferentes intereses entre el capital y el trabajo y que para llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo, las remuneraciones y otras materias de interés laboral es mejor que existan canales de diálogo y negociación a que éstas diferencias se diriman por el uso de la fuerza, de uno u otro lado.

La OIT, y las democracias occidentales, consideran a la institución sindical y a la negociación colectiva, como partes integrantes del corpus ético de los derechos humanos aplicados al trabajo. Por ello, están en la base misma del bi-partismo como filosofía de las relaciones laborales modernas y del el tri-partismo en las políticas de Concertación Social.

Contar con un actor laboral institucional es garantía de gobernabilidad democrática, estabilidad política y justicia social. En nuestro país ambas instituciones a pesar de estar garantizadas en la legislación laboral, tienen un desarrollo débil y su fortalecimiento es un desafío de consolidación democrática. La Encuesta Laboral ha incluido preguntas acerca de la percepción de los actores sobre estas instituciones y, a la vez, preguntas acerca de la incidencia de ambas en las empresas consultadas. La Dirección del Trabajo tiene entre sus funciones promover el desarrollo de estas instituciones y las informaciones que se recogen, pueden ayudar a definir una política más activa en su fortalecimiento a partir de un diagnóstico de la realidad sindical.

Las preguntas sobre estos tópicos se mantuvieron iguales en la versión 1998 y 1999, sin embargo en esta última se ha ampliado el procesamiento de datos, particularmente sobre el funcionamiento de los instrumentos de negociación colectiva.

• **Información / participación / capacitación.**

La información y la participación, más allá de ser aspiraciones históricas de los trabajadores, han sido repuestas en la escena productiva moderna, como una

necesidad imprescindible para obtener los resultados de eficiencia y productividad que exige la competitividad actual. En el escenario económico internacional, el modelo japonés por una parte y el modelo europeo contemporáneo por otra, han servido de base para adecuar las teorías y las prácticas de la gestión de los recursos humanos. Hoy por hoy, casi nadie se atreve a discutir el papel que juega la «inteligencia» por sobre el papel de la «disciplina» en la obtención de resultados económicos.

El problema central es que en un mundo competitivo, con mercados exigentes, la calidad y la productividad hacen la diferencia entre las diversas ofertas y los mercados globalizados. No basta con ofrecer productos más baratos, éstos también tienen que ser buenos, y a la vez, ser producidos con eficiencia para mantener costos y precios competitivos. Esta condición externa (si se la mira desde afuera de las empresas) está obligando a estrategias empresariales, que tienen que mirar, necesariamente, hacia la gestión de los recursos humanos.

La Encuesta Laboral ha incluido una serie de preguntas que apuntan a conocer el grado de conciencia y/o prácticas empresariales en esta dirección. Cuáles son las orientaciones que en estas materias muestran las empresas chilenas. Hasta hace muy poco, la información y la participación de los trabajadores eran consideradas, por algunos segmentos empresariales como elementos «inconvenientes» y disfuncionales a la gestión. Hoy en cambio, las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos recomiendan: información, participación y capacitación como la trilogía virtuosa, para el buen desempeño de las empresas.

En la versión de 1999, se mantuvieron las mismas preguntas de 1998, pero se agregaron preguntas relativas a la incidencia de prácticas de desarrollo organizacional tales como planificación estratégica, círculos de calidad, liderazgo, polivalencia, trabajo en equipos y otras. La interrogante que hay detrás de esta

pregunta es acerca de la aplicación de nuevas tecnologías a la gestión de los recursos humanos.

Cuando iniciamos la Encuesta Laboral en 1998, consideramos que los temas que se habían incluido, sin pretender ser exhaustivos, servían para dibujar un cuadro más certero de las fortalezas y debilidades que presenta el mundo productivo, y particularmente, aquellos problemas que afectan al mundo laboral, el empleo, las remuneraciones, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales. Los comentarios positivos que hemos recibido, así como las críticas y sugerencias, han mostrado que la Encuesta Laboral, como proyecto institucional de la Dirección del Trabajo, aun cuando

requiera un esfuerzo continuo de perfeccionamiento - para ser un instrumento flexible- es un aporte a la necesidad de conocimiento y diagnóstico de la realidad laboral. También resulta necesario reiterar lo que ya establecimos en la versión 1998 y que sigue siendo válido para 1999. Una encuesta es una fotografía en el tiempo, lo que no invalida su carácter prospectivo, pero a la vez señala las limitaciones de un instrumento de esta naturaleza. Debe entenderse como un punto de partida para ser complementado con estudios en profundidad que den cuenta de las complejidades del mundo laboral y cumplirá sus objetivos si permite avanzar hacia nuevas preguntas e hipótesis a partir de los datos presentados.

CONSIDERACIONES METODOLOGICAS

Tamaño de la Muestra y Distribución de los Estratos de Selección.

El número de empresas en la muestra se fijó en 1.300, el cual implica un error máximo en la estimación de la proporción de un atributo igual a +- 2,7 puntos porcentuales.

La distribución o asignación de las 1.300 empresas en los sectores, tamaños y regiones se realizó privilegiando la representación por REGION y SECTOR ECONOMICO, en ese orden. El procedimiento fue el siguiente.

Primero, se ensayó asignar los 1.300 casos en las regiones, proporcionalmente al número de empresas en cada una. En un segundo paso, el tamaño obtenido en la etapa anterior se asignó proporcionalmente en cada uno de los 9 sectores. El problema con la asignación anterior, es que, en algunos sectores los tamaños

definidos son demasiado exiguos, de modo que fue necesario flexibilizar el criterio proporcional.

Selección de la Muestra

Al interior de cada uno de los 72 estratos definidos se realizó una selección independiente y al azar del número de empresas.

La muestra efectiva fue de 1.247 empresas que en total abarcan a 79.532 trabajadores, de los cuales 55.189 son hombres y 24.363 son mujeres. Se aplicó entre Septiembre y Noviembre de 1999 desde la IV a la X Región y en la Región Metropolitana. Representa al universo de empresas del país, incluyendo todos los sectores económicos y todos los tamaños. El estrato de las microempresas se definió entre 5 y 9 trabajadores.⁴ La pequeña entre 10 y 49 trabajadores, la mediana entre 50 y 199 y las grandes de 200 o más.

4 La definición de microempresa utilizada en la ENCLA difiere de la utilizada en las encuestas CASEN, ya que esta última incluye en este estrato de ocupados a los establecimientos con hasta 5 trabajadores.

La metodología, el trabajo de campo y el procesamiento de los datos estuvieron a cargo del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile. La orientación general de la investigación fue responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Contó con la colaboración del Departamento de Fiscalización de ese servicio que destinó fiscalizadores para la realización de las entrevistas a empleadores.

En los aspectos metodológicos, mejoramiento de los cuestionarios, ampliación de temas y otras modificaciones que se hicieron entre la versión de 1998 y 1999 se contó con la asesoría técnica del equipo multidisciplinario de la OIT y de otros expertos laborales convocados a colaborar con este proceso de perfeccionamiento.

La Encuesta Laboral tiene tres tipos de informantes a quienes se les pregunta sobre los mismos temas, pero adaptándolos a las situaciones específicas: Primero, un representante de la parte empleadora, que contesta un formulario autoaplicado y que posteriormente es entrevistado por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo. La parte autoaplicada contiene preguntas que requieren revisar documentación para ser contestadas. Por ejemplo, cantidad de trabajadores, tipos de contrato, causales de finiquito, diferenciación por sexo y edad etc. Un segundo tipo de informantes son los dirigentes sindicales en aquellas empresas que tienen sindicatos y un tercer tipo es un trabajador elegido al azar en aquellas empresas que no tienen sindicatos. Las entrevistas a dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato fueron realizadas por encuestadores contratados por el Departamento de Sociología de la Universidad de Chile.

La fórmula de entrevistar a los empleadores por funcionarios de la Dirección del Trabajo tiene la ventaja de poder acceder a documentación que no podría ser solicitada por agentes externos. Ello implica que en

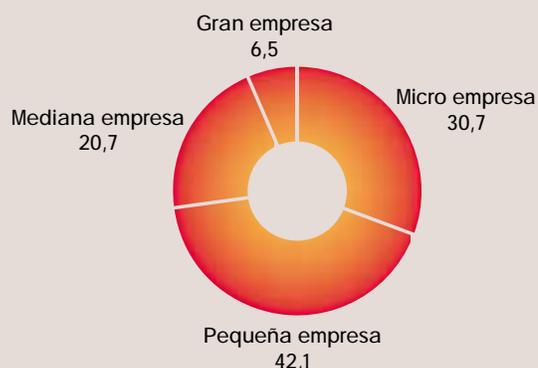
aquellas materias fiscalizables el logro de la información es mayor. Tiene la desventaja, como ya se ha señalado anteriormente, que podría introducir un sesgo de respuesta esperada en aquellas preguntas de opinión. Por otra parte, la realización de entrevistas a la parte laboral por agentes externos tiene la ventaja de establecer una mejor situación de confianza, en una relación más horizontal que neutraliza la posición de autoridad que podría significar la presencia de un fiscalizador.

La discusión sobre las limitaciones que tiene el uso de esta metodología para la Encuesta Laboral no invalida su principal ventaja cual es el acceso fluido a las empresas. De hecho, el nivel de rechazo es mínimo y en la mayor parte de los casos, hubo aceptación para contestarla. Por otra parte, la coherencia de los datos obtenidos en 1998 y 1999, reafirma la convicción que se están obteniendo datos fidedignos que reflejan la realidad existente en las empresas.

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

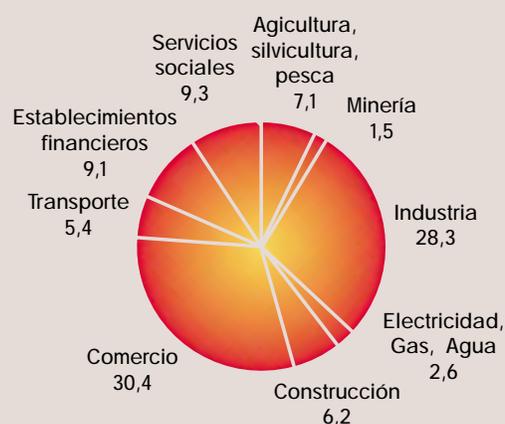
Composición de la muestra según Tamaño de Empresa

Tamaño	Empresas	%
Micro empresa 5 - 9 trabajadores	383	30,7
Pequeña empresa 10 - 49 trabajadores	525	42,1
Mediana empresa 50 - 199 trabajadores	258	20,7
Gran empresa 200 y más trabajadores	81	6,5
Total	1.247	100,0



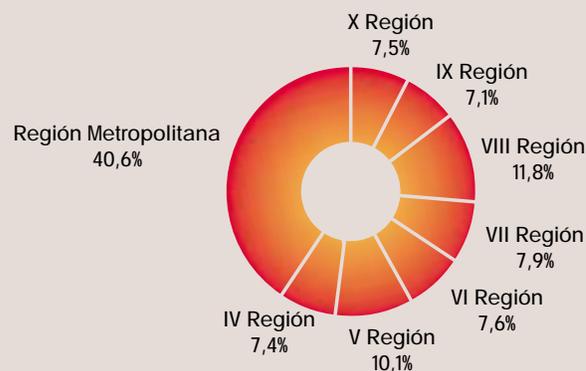
Composición de la muestra según Rama de Actividad Económica

Rama de Actividad	Empresas	%
Agicultura, silvicultura, pesca	89	7,1
Minería	19	1,5
Industria	353	28,3
Electricidad, Gas, Agua	33	2,6
Construcción	77	6,2
Comercio	379	30,4
Transporte	67	5,4
Establecimientos financieros	114	9,1
Servicios sociales	116	9,3
Total	1.247	100,0



Composición de la muestra según Regiones

Región	Empresas	%
X Región	94	7,5
IX Región	89	7,1
VIII Región	147	11,8
VII Región	98	7,9
VI Región	95	7,6
V Región	126	10,1
IV Región	92	7,4
Región Metropolitana	506	40,6
Total	1.247	100,0



Composición de la muestra según existencia de Sindicato

Empresas con Sindicato	%
Micro empresa	4,2
Pequeña empresa	9,7
Mediana empresa	38,4
Gran empresa	56,8
Total	17,0



CAPITULO I. LAS EMPRESAS EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS DE 1998-1999

La Encuesta Laboral de 1999 incluyó varias preguntas directas con relación a la crisis que estaba viviendo el país. La primera de ellas fue si la crisis había tenido impacto sobre las empresas y la segunda en importancia fue acerca de las medidas que se habían tomado para enfrentarla. Esta pregunta fue realizada por un listado de alternativas entre las que estaban las siguientes: cambiar rubros de producción, repactar deudas con los bancos, adquirir nuevas deudas, despedir trabajadores, contratar trabajadores temporales, dejar impagas deudas previsionales, acortar las jornadas de trabajo, alargar las jornadas de trabajo, trabajar por turnos, aumentar la producción con menos trabajadores, rebajar los salarios, adelantar vacaciones, postergar

inversiones. Este listado tenía por objetivo conocer el comportamiento frente a una gama de medidas de adaptación que mostrarán fórmulas de flexibilización, más allá del ajuste de las plantas de trabajadores, dato que ya se conocía por el considerable aumento de la cesantía. También se preguntó si se habían discutido estas medidas con los trabajadores. Además se hicieron comparaciones entre los resultados de 1998 y 1999 en aspectos relevantes que pudieran ser más sensibles a la crisis, como por ejemplo, la percepción sobre los resultados económicos, la cantidad y tipo de finiquitos, el aumento o no de remuneraciones entre otros indicadores que presentan modificaciones entre un periodo y otro.

LOS PRINCIPALES IMPACTOS DE LA CRISIS

Los resultados de la Encuesta Laboral, muestran que la crisis afectó mayoritariamente a las empresas, el 82.6 % dijo que había tenido algún impacto. Ver Gráfico 1. Sin embargo, éste se da de manera diferenciada afectando a unos más que a otros. Así por ejemplo, cuando se analizan las respuestas de la ENCLA '98 y '99 sobre la autoevaluación que hacen los empleadores de los resultados económicos (pregunta que está referida al año anterior) se observa un aumento considerable de los empleadores que en 1999 dijeron estar peor o mucho peor que en 1998. Esta proporción sube del 15 y 1.4% en 1998, al 34 y el 5% respectivamente, en 1999. Sin embargo, también es necesario destacar que en 1999, durante plena crisis, el 61% de las empresas consideró que estaba igual (35%) mejor (22%) o mucho mejor (4%). Ver Gráfico 2. Esto lleva a concluir que el mayor impacto no estuvo en los resultados económicos, sino más bien en las adecuaciones que se hicieron, como se verá más adelante en las inversiones, en el endeudamiento, en el empleo y en las remuneraciones.

GRAFICO 1

Efectos por impacto de la crisis, en opinión de empleadores

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

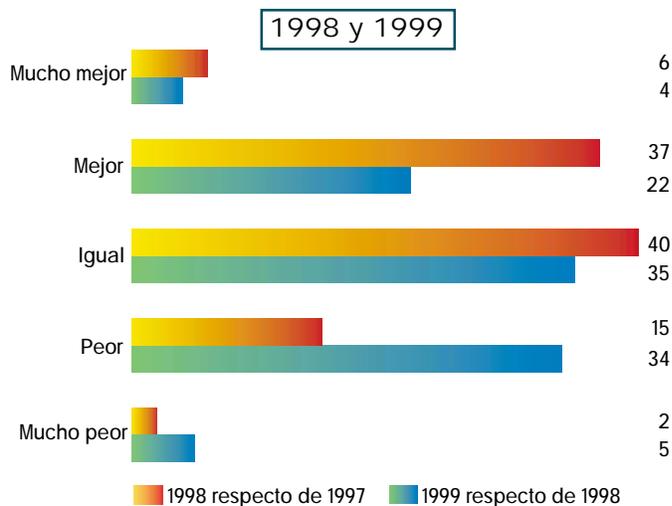


IMPACTOS DE LA CRISIS EN LOS RESULTADOS ECONÓMICOS

GRAFICO 2

Resultados económicos comparándose con el año anterior.

Fuente: ENCLA 98, ENCLA 99, Empleadores



Cuando se analizan los resultados económicos por tamaño, rama, región o condición de exportación se puede afirmar que la crisis en estos aspectos golpeó también diferencialmente a las empresas. La proporción de empresas que mostraron mejores resultados económicos aumenta a medida que aumenta el tamaño, y por el contrario, las alternativas peor y mucho peor, tienen mayor incidencia en las pequeñas. Las ramas en las que los buenos resultados se dan en mayor proporción fueron Agricultura (donde la mitad son empresas exportadoras) Electricidad, Gas, Agua y Finanzas. Las mejores regiones fueron la VII y la X. Las empresas que exportan mostraron también una mayor proporción de mejores resultados frente a las que no lo hacen. Ver Gráficos 3, 4, 5 y 6.

GRÁFICO 3
Resultados económicos según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

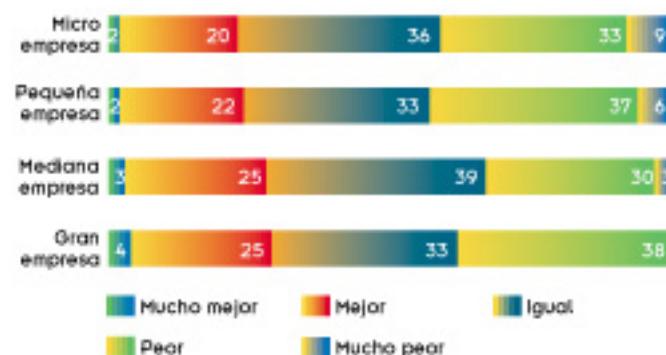


GRÁFICO 4
Resultados económicos según rama

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

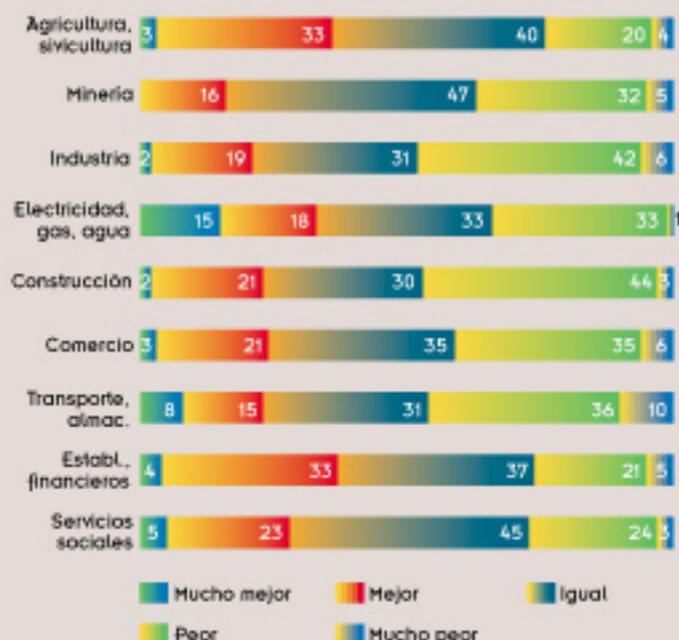


GRÁFICO 5
Resultados económicos según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

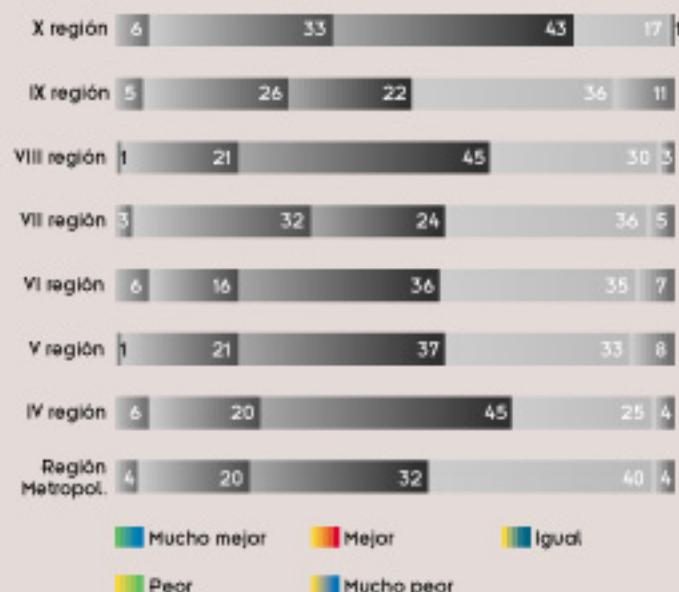


GRAFICO 6

Resultados económicos según condición de exportación

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR LA CRISIS

Del conjunto de estrategias para enfrentar la crisis, exeputando la postergación de inversiones que fue la de mayor prevalencia con el 45.5% de las empresas, lo que da cuenta de la recesión y la lentitud de recuperación de la economía, dos resultaron ser las acciones de mayor importancia: el endeudamiento y el despido de trabajadores. Las otras alternativas que significaban arreglos con relación a cambiar rubros de producción, adecuaciones de jornada, de salarios, intensificación del trabajo y/o modificación del tipos de contratos, resultaron muy minoritarias. Ver Cuadro N° 1.

CUADRO N° 1

	Número de empresas que dieron respuesta afirmativa	Porcentaje sobre el total de empresas
Postergar inversiones	567	45.5
Despedir trabajadores	388	31.1
Repactar deudas	364	29.2
Adquirir nuevas deudas	356	28.6
Aumentar producción con menos trabajadores	213	17.0
Cambiar rubros de producción	160	12.8
Contratar trabajadores temporales	121	9.7
Dejar impagas deudas previsionales	113	9.1
Acortar jornadas de trabajo	86	6.9
Rebajar salarios	64	6.2
Alargar jornadas de trabajo	45	3.6
Trabajar por turnos	42	3.3

NOTA: Pregunta de opción múltiple, no suma 100

ENCLA 99: Empleadores

IMPACTOS DE LA CRISIS EN EL EMPLEO

Cuando se analizan estos comportamientos por tamaño de empresa, actividad económica, región y condición de exportación, se pueden observar importantes diferencias que dan cuenta de la heterogeneidad empresarial y que permiten afirmar que los instrumentos de políticas públicas deben ser diferenciados para los diferentes casos. Un resultado de importancia para marcar esta diversidad lo constituye la clara diferencia que hay según tamaño para afrontar la crisis. Las empresas pequeñas privilegiaron el endeudamiento por sobre el despido y las grandes lo hicieron a la inversa. Ver Gráficos 7 y 8. Es decir, la empresa pequeña prefiere principalmente retener la fuerza de trabajo, aún a costa de recurrir al sistema financiero y la grande en cambio utiliza la flexibilidad numérica como su principal recurso. Este dato se corrobora ampliamente cuando se hace el análisis de los finiquitos que ocurrieron durante los 12 meses anteriores a la encuesta de 1999. Del total de finiquitos de todas las empresas de la muestra el 84.2 % correspondió a la mediana y gran empresa, en tanto sólo el 15.8% provino de la pequeña y la microempresa. Ver Gráfico 9.

Este dato tiene importancia para la discusión del seguro de desempleo. Las empresas pequeñas tienen un nivel salarial menor que las empresas más grandes, por lo tanto podemos suponer que la cantidad de desempleados que deberían acudir al fondo solidario (aquellos que no alcanzan una acumulación suficiente en sus cuentas individuales) no sería la mayoría. Por el contrario, en la mediana y gran empresa en las que los salarios son más altos y de las cuales proviene el mayor flujo de desempleados la capitalización individual sería mayor, por lo menos para un segmento de los trabajadores de estas empresas.

GRAFICO 7

Endeudamiento frente a la crisis, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

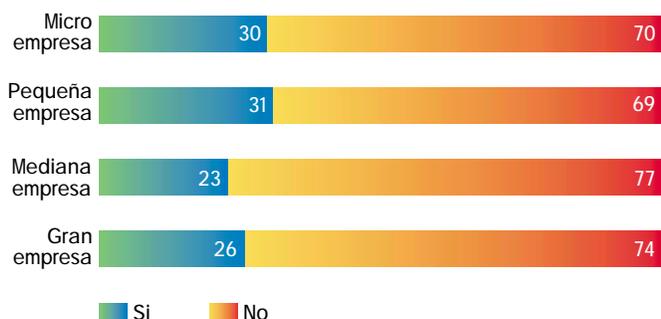


GRAFICO 8

Despido de trabajadores, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

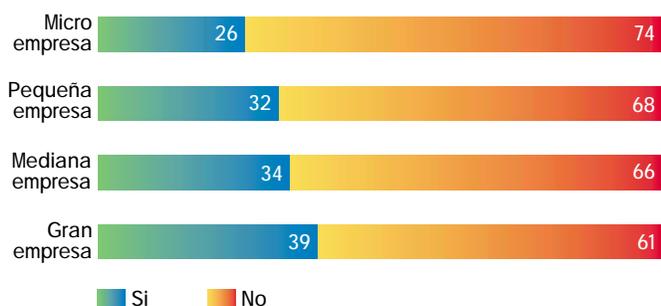
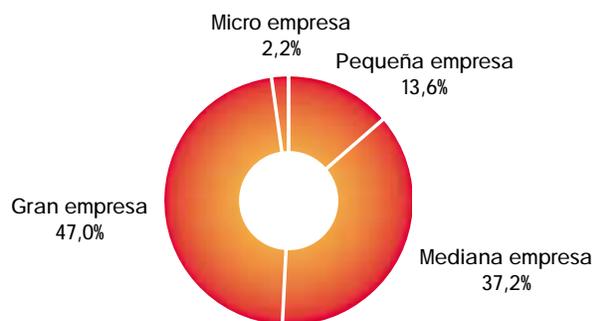


GRAFICO 9

Total de finiquitos según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Con relación a las ramas, tanto el despido como el endeudamiento fue utilizado con mayor frecuencia en Construcción, Minería e Industrias, lo que sugiere que la

crisis afectó con mayor fuerza a esas ramas. Ver Gráficos 10 y 11.

GRAFICO 10

Endeudamiento frente a la crisis, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

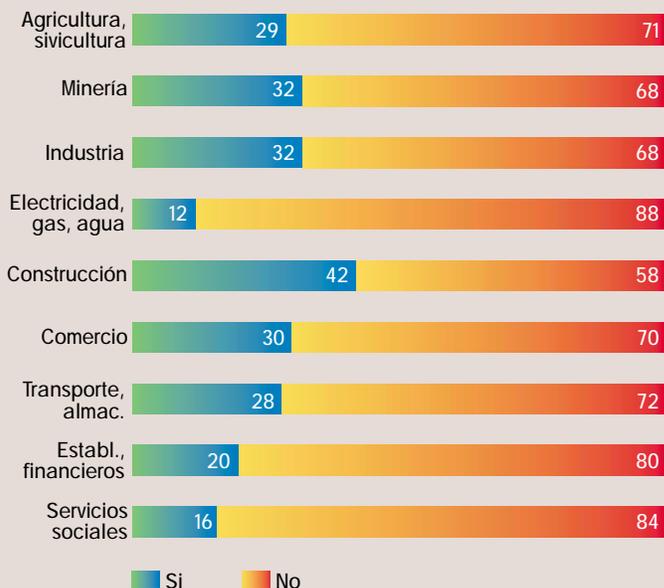
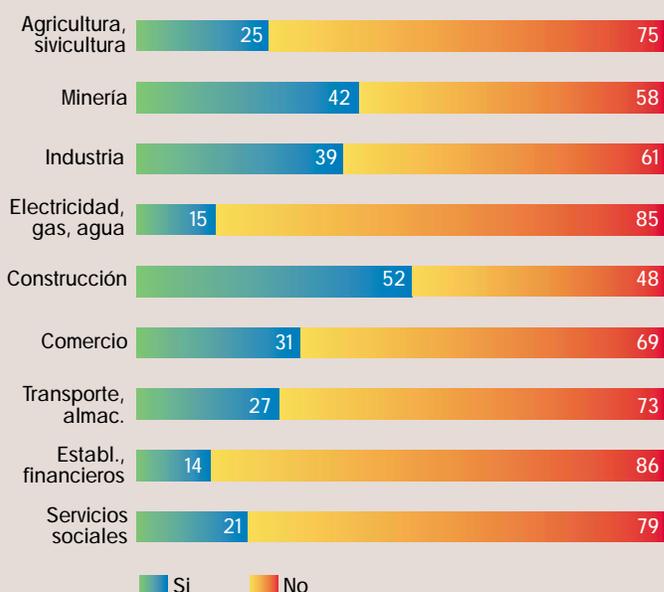


GRAFICO 11

Despido de trabajadores, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Las regiones en las que con más frecuencia se dio el despido de trabajadores fueron la Metropolitana, la VIII y la V (las más industrializadas) y aquellas en las que se dio con mayor frecuencia el endeudamiento fueron la VI y la VII (regiones de agroexportación) Ver Gráficos 12 y 13.

GRAFICO 12
Despido de trabajadores, según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

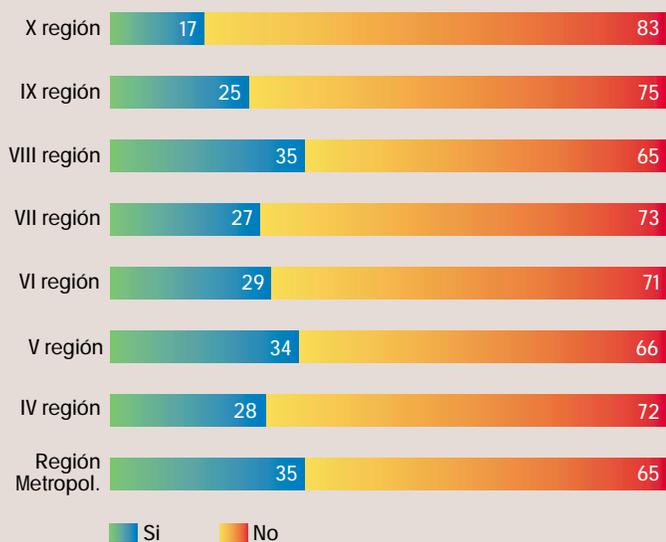
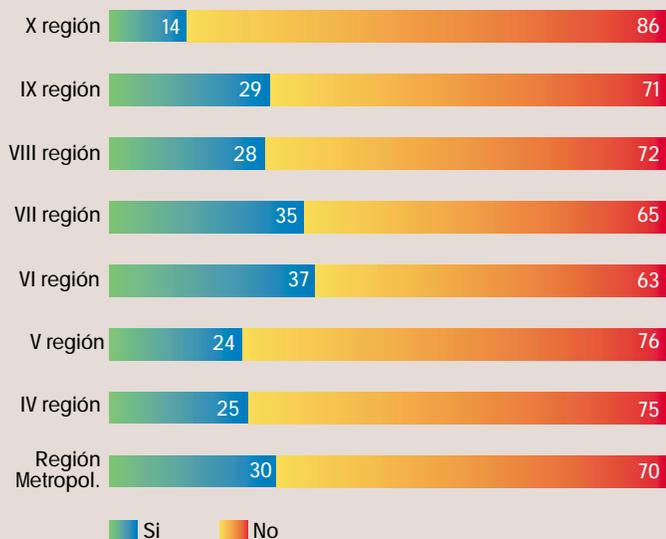


GRAFICO 13
Endeudamiento frente a la crisis, según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



IMPACTO DE LA CRISIS EN LOS SALARIOS

La crisis tuvo un importante impacto con relación al reajuste de los salarios. Si se comparan los datos de la ENCLA'98 con la ENCLA'99, se observa claramente que la cantidad de empresas en que hubo reajuste salarial con respecto al año anterior disminuye considerablemente: del 47% en 1998 al 33% en 1999. Y aquellas que lo lograron por negociación colectiva disminuyen del 17% en 1998 al 9.7% en 1999. Ver Gráficos 14 y 15. Donde hubo reajuste, éste fue en la mayoría de las empresas menor que el IPC. A diferencia de 1998, donde la situación fue inversa, es decir el 60% de los reajustes se había producido sobre el IPC. Ver Gráficos 16 y 17.

GRAFICO 14

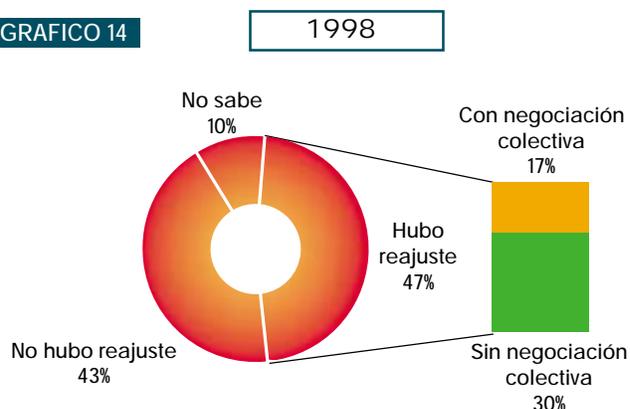


GRAFICO 15

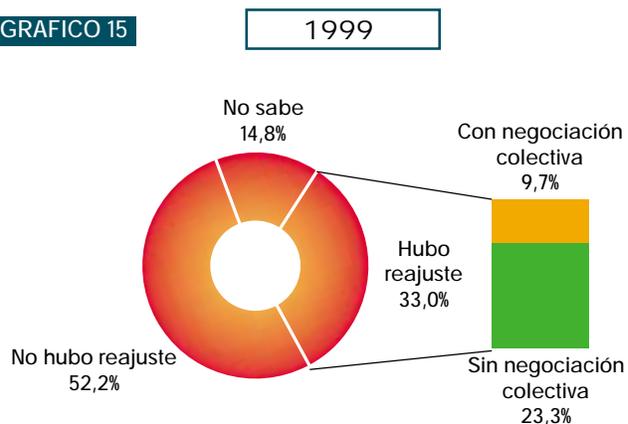
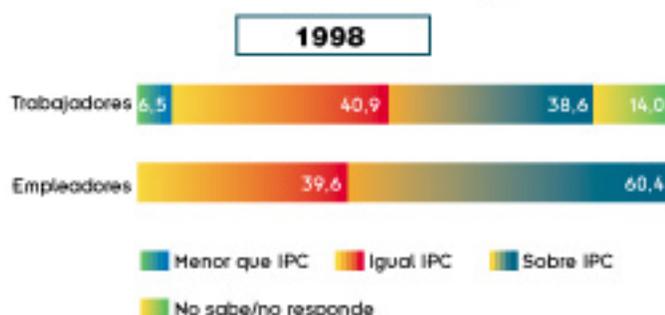
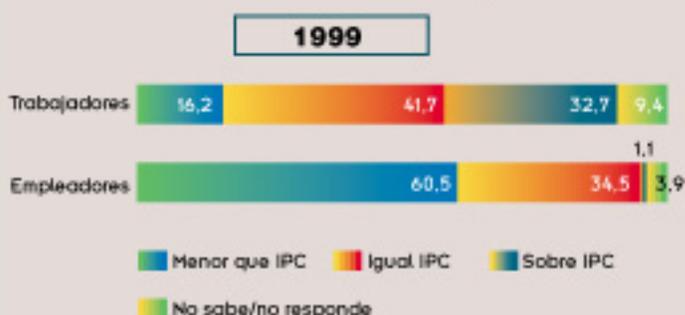


GRÁFICO 16

Aumento de remuneraciones con respecto al IPC

**GRÁFICO 17**

Aumento de remuneraciones con respecto al IPC



El análisis de los datos presentados sugiere a lo menos los siguientes comentarios:

- Aun cuando la crisis afectó el empleo, las remuneraciones y los resultados económicos, el impacto fue diferencial para los distintos tipos de empresa.
- Al menos un 61% de las empresas estimó que estaba igual, mejor o mucho mejor que el año anterior, con respecto a los resultados económicos, lo que avala la tesis de la fortaleza relativa de la economía chilena, comparada con otras realidades, ya que si bien la crisis tuvo un fuerte impacto en el empleo, no tuvo efectos devastadores en la estabilidad de las empresas.
- Las empresas más pequeñas retienen el empleo a costa del endeudamiento y los menores costos laborales, por los salarios más bajos. Las grandes en cambio utilizan el ajuste de sus plantas como principal medida de adaptación y reajustaron los salarios en mayor proporción que las pequeñas, pero en la mayoría de las empresas este reajuste fue menor al IPC.

CAPITULO II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

Uno de los temas que la Dirección del Trabajo ha tomado con especial preocupación es la problemática de la flexibilización, entendida tanto en los aspectos de rotación (entrada y salida del mercado de trabajo) como en términos de la calidad del empleo que se genera. El Código del Trabajo fue pensado para un trabajador típico (contratos indefinidos, a tiempo completo, con un solo empleador y una relativa estabilidad en el tiempo). En la medida que se vaya generalizando la emergencia de trabajadores atípicos lo razonable sería pensar en adecuaciones a la legislación que impidan una situación de precarización o baja en los estándares de calidad del empleo. Tanto la temporalidad, (contratos a plazo fijo y por obra o faena) como las formas nuevas que emergen, como por ejemplo el trabajo suministrado por terceros, sumado a figuras antiguas pero que están adquiriendo relevancia y sufriendo cambios como el trabajo a domicilio

TRABAJADORES TIPICOS VERSUS ATIPICOS: UNA PROYECCION AL UNIVERSO DE LOS ASALARIADOS.

Si se miran las cifras globales, se observa que los contratos indefinidos representan al grueso de los contratos (82.8%). Los que de manera genérica podrían llamarse empleos atípicos (diferentes del contrato indefinido) alcanzan a un 17.4 %. Estas cifras, aun siendo minoritarias, si se proyectan al universo de la fuerza de trabajo, involucran a cientos de miles de trabajadores. Por ello, no por ser minoritarias dejan de constituir una señal de alerta en la calidad del empleo. Otra consideración que debe tenerse en cuenta al leer estas cifras es que están referidas al «personal propio» de las empresas, es decir aquél que es contratado directamente. Ver Cuadro N° 2. Quedan excluidos el personal de contratistas, es decir los que pertenecen a una empresa externa que presta servicios a una mandante y el personal suministrado por terceros, que asciende al 6.4% con relación al personal propio. Ver Cuadro N° 3.

Si sumamos las cifras proyectadas al universo de asalariados atípicos (diferentes del contrato indefinido)

o a horarios, y otros, muestran que la flexibilización numérica es un fenómeno que necesita un seguimiento, ya que incide a lo menos en las siguientes grandes áreas problemáticas del mundo del trabajo: Primero, los períodos de intermitencia entre la situación de empleo/desempleo. Segundo, la diferenciación de condiciones de trabajo entre los trabajadores estables y propios y los trabajadores temporales y/o externos. Tercero en el tema de la seguridad social. Los trabajadores atípicos tienen una situación desmedrada respecto de la cobertura en salud y, dada la intermitencia y/o los bajos salarios, no pueden juntar los recursos necesarios en el sistema de capitalización individual que implica el actual sistema de pensiones. Por ello, la precarización de una importante masa de trabajadores inducirá a un déficit de los fondos de pensiones cuando llegue la hora del retiro.

tanto propios como suministrados por terceros, se alcanza la suma de 882.664 trabajadores que estarían en una posición más vulnerable, si no directamente precaria.

Con respecto de la temporalidad, debe tomarse en cuenta que la ENCLA'99, se realizó entre Septiembre y Noviembre. Por ello no recoge la estacionalidad de la agricultura, cuyo momento de mayor contratación de trabajadores temporales es en el verano.

Cuadro N°2 Personal por tipo de contrato y proyección al universo de los asalariados

TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD	PORCENTAJE RESPECTO DEL TOTAL	PROYECCION AL UNIVERSO DE ASALARIADOS*
Indefinidos	65.837	82.8	3.096.811
Plazo fijo	5.071	6.4	239.367
Obra o faena	6.864	8.6	321.649
Honorarios	1.245	1.6	59.841
Otros	503	0.6	22.440
Total	79.590	100.0	3.740.110*

* INE Asalariados Octubre a Diciembre 1999: 3.740.110
ENCLA 99: Empleadores

PERSONAL SUMINISTRADO POR TERCEROS

El personal suministrado por terceros es una figura nueva que está adquiriendo importancia en las relaciones de trabajo que surgen del nuevo paradigma productivo. Se refiere a personal que es contratado por un tercero distinto de la empresa en la cual presta servicios y que es puesto a disposición de ésta ya sea de manera temporal o permanente. El trabajo de este personal se realiza bajo las órdenes y la dirección, no de quien lo contrata, sino del establecimiento que lo solicita. Un caso tradicional y conocido de este tipo de contratación es el de la empresa Manpower. En la experiencia internacional y en la literatura especializada se denominan «Empresas de Trabajo Temporal», pero en el grado mayor de informalidad la figura podría asimilarse al comúnmente llamado «enganchador».

El trabajador suministrado por terceros se diferencia del trabajador de contratista, en que este último depende enteramente de la empresa contratista que ha sido encargada para ejecutar una obra faena o servicio, tanto en los aspectos relativos al contrato de trabajo como en los relativos al control y dirección de las tareas a realizar.

Cuadro N° 3

Personal suministrado por terceros con relación al personal propio

	CANTIDAD	PORCENTAJE RESPECTO DEL PERSONAL PROPIO	PROYECCIÓN AL UNIVERSO DE ASALARIADOS*
Personal suministrado por terceros	5.098	6.4	239.637

* INE Asalariados Octubre a Diciembre 1999: 3.740.110
ENCLA 99: Empleadores

En la ENCLA '99 encontramos que los trabajadores que tienen esta condición representan al 6.4% con relación al personal propio de las empresas. Esta cifra

proyectada al universo de asalariados muestra que involucra a un número importante de trabajadores. En otros países, por ejemplo en la Unión Europea, donde este fenómeno ha sido objeto de observación e inclusive de nuevas formas de regulación, alcanza al 1% de la fuerza de trabajo, por lo que la cifra encontrada en Chile es comparativamente significativa y revela que es un fenómeno al cual hay que prestar atención, porque la desregulación puede conducir a abusos, como en el caso de los «enganchadores», y no constituir una fórmula alternativa y virtuosa que permita maximizar la oferta y demanda de trabajadores en el mercado laboral.

Al analizar la incidencia de este tipo de trabajadores por tamaño de empresa, se observa que la incidencia aumenta a medida que aumenta la empresa. La alta proporción que aparece en la microempresa se debe que siendo tan pequeño el número de trabajadores que conforman el personal propio, unos pocos suministrados representan un porcentaje alto de ellos. Ver Cuadro 4 y Gráfico 18 Sin embargo, al analizar la distribución del total de trabajadores suministrados, se ve claramente que éstos se concentran en las empresas grandes y medianas Ver Cuadro N° 5 y Gráfico 19.

Cuadro N° 4

Trabajadores suministrados por terceros con relación al personal propio, según tamaño de empresa

Tamaño	Personal propio Números absolutos	Suministrado Números absolutos	Suministrado sobre personal propio %
Gran empresa	40.729	2.901	7.1
Mediana empresa	24.656	1.396	5.7
Pequeña empresa	11.699	606	5.2
Micro empresa	2.383	195	8.2
Total	79.467	5.098	6.4

ENCLA 99: Empleadores

GRAFICO 18

Trabajadores suministrados por terceros con relación al personal propio, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 5

Distribución del total de trabajadores suministrados por terceros según tamaño de empresa

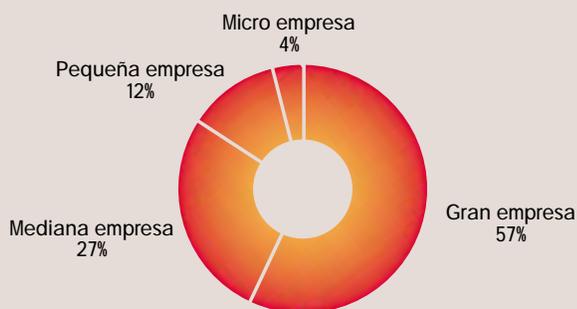
Tamaño	Personal Suministrado
Gran empresa	2.901
Mediana empresa	1.396
Pequeña empresa	606
Micro empresa	195
Total	5.098

ENCLA99: Empleadores

GRAFICO 19

Distribución de los trabajadores suministrados por terceros, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



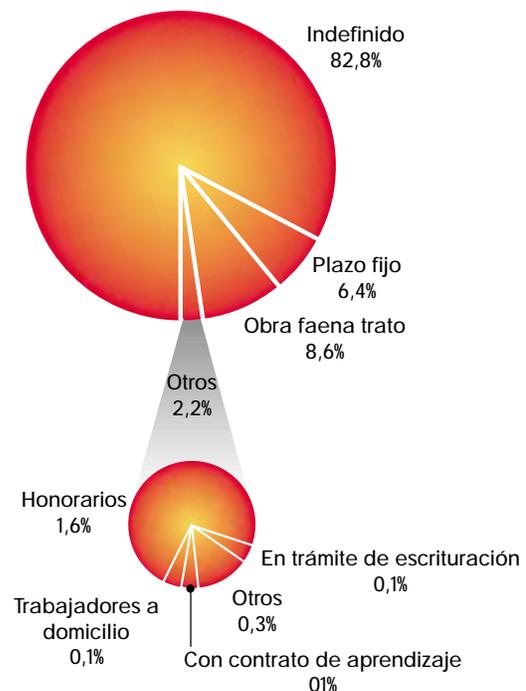
COMPARACION DE LA COMPOSICION DE LOS CONTRATOS: 1998 Y 1999

La composición de la fuerza de trabajo no mostró cambios significativos entre 1998 y 1999. Entre un año y otro se mantiene aproximadamente la misma distribución, aumentando levemente los contratos indefinidos y otros, disminuyendo levemente los contratos por obra o faena. Plazo fijo y honorarios se mantienen en la misma proporción entre un año y otro. El aumento de los indefinidos, se explica fundamentalmente, por la disminución de los contratos por obra. Como se sabe, este último tipo de contratación tiene fuerte incidencia en Construcción, rama que se vio profundamente afectada por la crisis. Ver Cuadro N° 6 y Gráfico 20

GRAFICO 20

Personal por tipo de contrato

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros
Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 6

Composición de contratos 1998 y 1999

COMPOSICION DE LA FUERZA DE TRABAJO	1998	1999	Diferencia 1999-1998
Indefinidos	81.2	82.8	+1.6
Plazo fijo	6.9	6.4	-0.5
Obra faena o trato	10.1	8.6	-1.5
Honorarios	1.6	1.6	0.0
Otros	0.3	0.6	+0.3

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

Fuente: ENCLA 98 y 99, Empleadores

PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Al analizar el tipo de contrato por tamaño de empresa, se observa que la proporción de indefinidos es mayor en pequeña empresa 88.0% cifra que disminuye a 82.1 y 81.4% en mediana y la grande respectivamente. Es decir, en las empresas de menor tamaño relativo la estabilidad del empleo es mayor. Ver cuadro N° 7 y Gráfico 22.

Cuadro N° 7

Personal por tipo de contrato, según tamaño de empresa

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Indefinido	87.8	88.0	82.1	81.4	82.8
Plazo fijo	5.7	4.9	6.0	7.1	6.4
Obra faena trato	1.8	3.5	8.5	10.6	8.6
Honorarios y otros	4.7	3.5	3.4	1.0	2.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

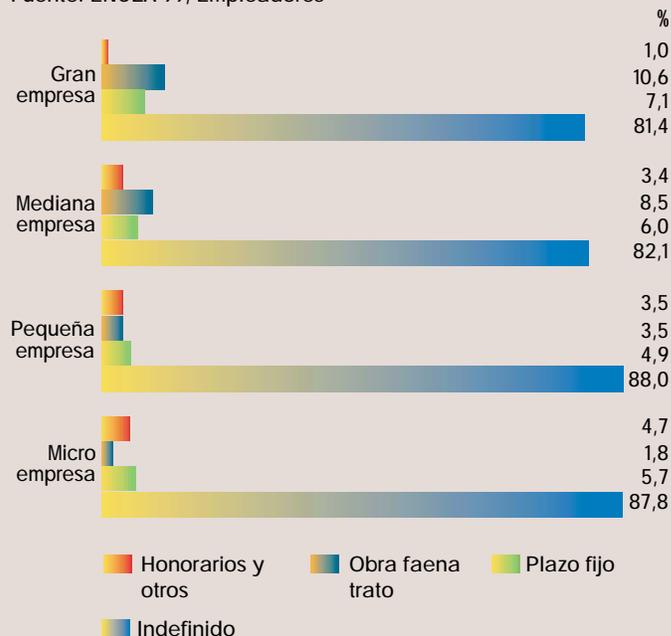
ENCLA 99: Empleadores

GRAFICO 22

Personal por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

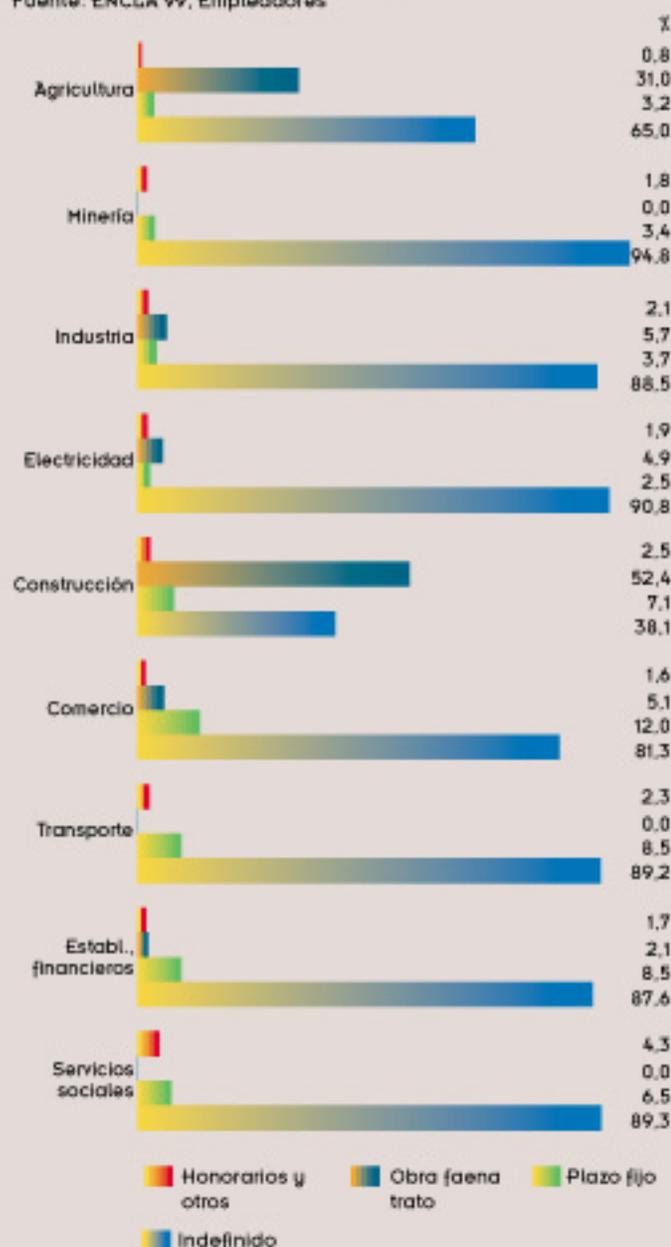


PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

La proporción de trabajadores indefinidos disminuye considerablemente en las ramas de Agricultura y Construcción. En esta última representan menos de la mitad del total de los contratos. Como contrapartida en esas mismas ramas aumenta considerablemente el contrato por obra, faena o servicio. Ver Gráfico 23.

GRAFICO 23**Personal por tipo de contrato, según rama de actividad económica**

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros
Fuente: ENCLA 99, Empleadores

**ROTACION DEL PERSONAL**

La inestabilidad del empleo y la rotación de personal son algunos de los fenómenos más relevantes al momento de caracterizar las nuevas dinámicas del mercado laboral.

Al analizar los datos sobre entrada y salida del mercado laboral que arroja la Encuesta Laboral 1999 podemos concluir que a pesar de la composición mayoritaria de los contratos indefinidos, hay un importante segmento de trabajadores que entran y salen del mercado de trabajo a lo largo del año, que se puede considerar una suerte de población flotante de trabajadores que está en rotación permanente. Los trabajadores eventuales (por obra o plazo fijo) quedan subregistrados cuando se toma una fotografía de la fuerza de trabajo en el momento de la encuesta.

Al analizar la proporción de contrataciones y de finiquitos a lo largo de un año, se puede afirmar que se contrata a una cantidad equivalente al 54% de los trabajadores al momento de la encuesta y se finiquita a una cantidad equivalente al 49.5%. Ver Cuadro N° 8.

Cuadro N° 8
Finiquitos y contrataciones como proporción del personal al momento de la encuesta

Numero de contrataciones durante los 12 meses anteriores a la encuesta	42.981
Número de Finiquitos durante los 12 meses anteriores a la encuesta	39.094
Total de trabajadores al momento de la encuesta	79.532
Contrataciones/sobre personal al momento de la encuesta	54.04%
Finiquitos/sobre personal al momento de la encuestas	49.15%

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Al analizar estos datos debe tomarse en cuenta que la cantidad de finiquitos y de contrataciones es un flujo que se da a lo largo de 12 meses y no significa necesariamente que se reemplace al personal contratado en esas proporciones. Se trata fundamentalmente de

trabajadores eventuales. Si se analiza el tipo de contrataciones, éstas son mayoritariamente por obra y plazo fijo y las causales de finiquito son mayoritariamente término de plazo. Por otra parte, los contratos indefinidos (que son mayoritarios en las empresas) se reemplazan en mucho menor proporción que los temporales. Se finiquita al 15.1% de los indefinidos y se contrata a, 12.9% de ellos.

Cuadro N° 9

Finiquitos y contrataciones, según tipo de contrato como proporción de los contratos al momento de la encuesta

Finiquitos de contratos indefinidos/ sobre total de contratos indefinidos 15.1 %	Contratación de indefinidos/ sobre total de contratos indefinidos 12.9 %
Finiquitos de contratos por obra o faena/ sobre total de contratos por obra o faena 246.8 %	Contratación por obra o faena/ sobre total de contratos por obra o faena 280.8 %
Finiquitos de contratos a plazo fijo/ sobre total de contratos a plazo fijo 169.2 %	Contratación a plazo fijo/ sobre total de contratos a plazo fijo 266.6 %

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Otra consideración importante, al analizar estos datos es que están referidos al total de trabajadores de la muestra, sin considerar cuál es el comportamiento de cada empresa. Si se desglosa, la proporción de los finiquitos en cada una de ellas con relación a su personal, se concluye que en un 25 % de las empresas no se produjeron finiquitos, en el 41.2 % se finiquitó en una proporción equivalente a un cuarto de los trabajadores al momento de la encuesta. El porcentaje de casos en los que no hubo finiquitos sumado al porcentaje en el que éstos representan a una proporción equivalente a un cuarto de los trabajadores al momento de encuesta alcanza al 66.5% de las empresas de la muestra. Este grupo se podría considerar de baja rotación. Esto sugiere que la elevada rotación que revelan los datos agregados se concentra en el 35 % restante. Se puede hablar de un núcleo de empresas que maneja una fuerza de trabajo eventual varias veces superior a la cantidad de trabajadores propios en el momento de realizar la encuesta.

Cuadro N° 10

Porcentaje de empresas de acuerdo a tramos de finiquitos calculados como proporción del personal al momento de la encuesta.

	N° de empresas (absolutos)	Porcentaje de empresas sobre el total
No hubo finiquitos	315	25.3
Se finiquitó a una proporción equivalente al 25% de los trabajadores	514	41.2
Se finiquitó a una proporción equivalente a más del 25 hasta el 50% de los trabajadores	208	16.7
Se finiquitó a una proporción equivalente a más del 50 hasta el 75% de los trabajadores	61	4.9
Se finiquitó a una proporción equivalente a más del 75 hasta el 100% de los trabajadores	53	4.3
Se finiquitó a una proporción equivalente a más del 100 % de los trabajadores	89	7.1
TOTAL	1.240	100

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO

A diferencia de la estructura de la composición de la fuerza de trabajo, que no mostró grandes cambios entre 1998 y 1999, en las causales de término de contrato y en las nuevas contrataciones, se observa un comportamiento diferente comparando la ENCLA '98 y la '99. Ambas variables están referidas a los 12 meses anteriores a la realización de las encuestas. La de 1998 considera los meses que van desde marzo, abril o mayo de 1997, según el mes en que se hizo la encuesta, y la de 1999, desde Septiembre, Octubre o Noviembre de 1998.

Con respecto a las causales de término de contrato la renuncia voluntaria baja entre un período y otro, del 26.1 al 22%, así como también las causas imputables al trabajador, que bajan del 7.5 al 4%. Es decir, los

trabajadores cuidaron más su empleo al recrudescer la crisis. Por el otro lado, aumentó la causal necesidades de la empresa (el instrumento más importante usado por los empleadores para ajustar las plantas) del 14.7 al 19%, y el término de plazo, que es la causal más significativa en ambos períodos, del 50.1 al 54%. Ver Cuadro N° 11 y Gráficos 24 y 25.

GRAFICO 24

Causales de término de contrato en los últimos doce meses

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros
Fuente: ENCLA 98, Empleadores

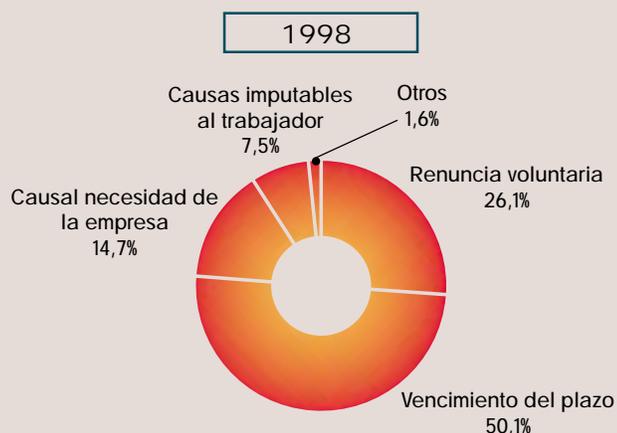
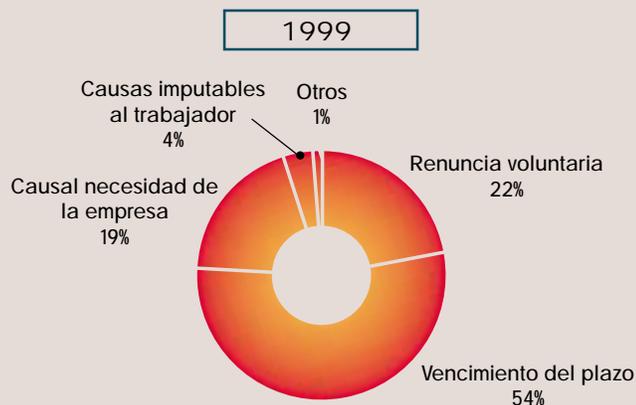


GRAFICO 25

Causales de término de contrato en los últimos doce meses

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros
Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 11

Causales de término de contrato en los doce meses anteriores a la encuesta: 1998 y 1999

Causal	1998 %	1999 %	Diferencia 1999-1998
Vencimiento de plazo	50.1	54.0	+3.9
Renuncia voluntaria	26.1	22.0	- 4.1
Necesidades de la empresa	14.7	19.0	+4.3
Imputables al trabajador	7.5	4.0	- 3.5
Otros	1.6	1.0	- 0.6

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros
ENCLA 98 y 99: Empleadores

Cuadro N° 12

Causales de término de contrato en los últimos doce meses, en números absolutos. 1999

1999	
Renuncia voluntaria	8.543
Vencimiento del plazo	21.235
Causal necesidad de la empresa	7.383
Causas imputables al trabajador	1.689
Otros	244
Total	39.094

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros
ENCLA 99: Empleadores

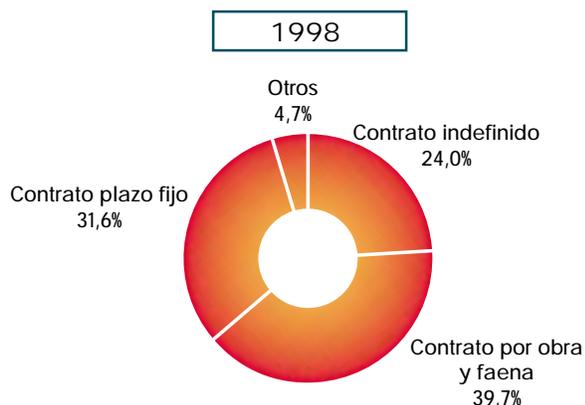
NUEVAS CONTRATACIONES

En lo que se refiere a las nuevas contrataciones e observa una disminución de los contratos indefinidos (Del 24 al 20%) y un aumento de los contratos por obra, faena o trato, del 39.7 al 45%. Es decir, el empleo creado entre 1998 y 1999, se caracteriza por la transitoriedad. Ver gráficos 26 y 27 y Cuadro N°13.

GRAFICO 26**Composición de las nuevas contrataciones en los últimos doce meses (con respecto a 1997)**

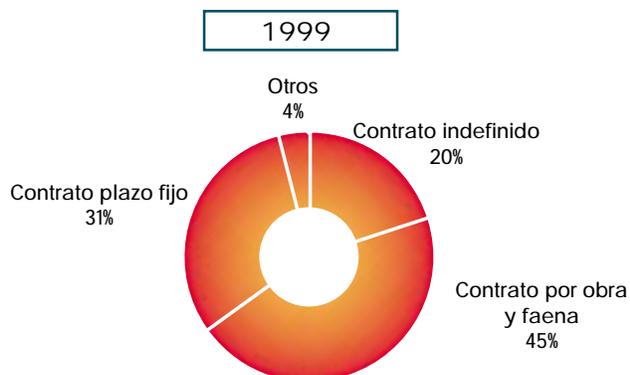
Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

Fuente: ENCLA 98, Empleadores

**GRAFICO 27****Composición de las nuevas contrataciones en los últimos doce meses (con respecto a 1998)**

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

**Cuadro N° 13****Comparación del tipo de contratación 1998 y 1999**

Contratos	1998 %	1999 %	Diferencia
Indefinidos	24.0	20.0	- 4.0
Obra o faena	39.7	45.0	+6.0
Plazo fijo	31.6	31.0	- 0.6
Otros	4.7	4.0	- 0.7

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

ENCLA99: Empleadores

Cuadro N° 14**Nuevas contrataciones en números absolutos durante los doce meses anteriores a la encuesta de 1999**

	1999
Contratos indefinidos	8.523
Contratos por obra y faena	19.280
Contratos a plazo fijo	13.527
Otros	1.651
Total	42.981

Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

ENCLA 99: Empleadores

ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL CON CONTRATO INDEFINIDO

Del total de los contratos indefinidos, se observa que el 56.7%, es decir más de la mitad de los trabajadores de la muestra tiene menos de 5 años. Por el contrario, aquellos que tienen más de 10, representan el 21.1%. Estas proporciones se dan de manera muy similar en las empresas que tienen más de 10 años de antigüedad. Ver Gráfico 28.

Cuadro N°15**Trabajadores que tienen contrato indefinido, por antigüedad**

	%	Números absolutos
Más de 10 años	21.1	13.865
Más de 5 hasta 10 años	22.2	14.637
Más de 1 hasta 5 años	39.9	26.276
Hasta 1 año	16.8	11.068
Total contrato indefinido	100.0	65.846

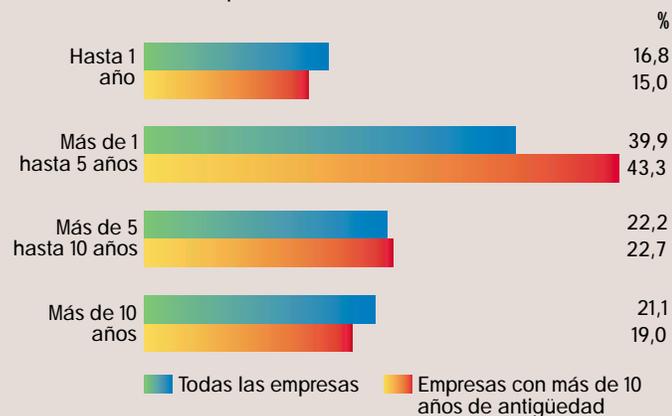
Nota: Excluye al personal suministrado por terceros

ENCLA 99: Empleadores

GRAFICO 28

Trabajadores que tienen contrato indefinido, por antigüedad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- Los datos de la Encuesta Laboral, entregan importantes señales que muestran un mercado de trabajo de poca estabilidad, a pesar de tener una composición mayoritaria de contratos indefinidos. La alta rotación, se refleja en una masa flotante de trabajadores que a lo largo del año entra y sale del mercado de trabajo, con contratos de corta duración, que están en una altísima proporción con relación al personal propio, contratado en un momento dado.
- Tanto las nuevas contrataciones como las causales de término de contrato reafirman la existencia de esta masa de trabajadores eventuales, radicado en un grupo de empresas, que maneja un alto volumen de esta fuerza de trabajo.
- La mitad de los trabajadores, tiene menos de 5 años de antigüedad en su trabajo, a pesar de que el 54.2% de las empresas tiene más de 10 años de antigüedad. Aquellos trabajadores con más de 10 años constituyen un quinto del total de trabajadores. Es decir, hay una importante población laboral que se renueva, inclusive en aquellas empresas más antiguas.
- Los indicadores de inestabilidad y rotación en el empleo, tienen importantes consecuencias no sólo para los trabajadores, sino también en una mirada de más largo plazo de las empresas. La existencia de una masa flotante de trabajadores intermitentes no permite pensar políticas de calificación, aumento de la productividad y compromiso de la fuerza laboral con los resultados de las empresas. De mantenerse estos indicadores de fluidez en el largo plazo, será difícil obtener una fuerza de trabajo experimentada que pueda tener niveles de información y participación en los planes estratégicos de las empresas.
- La segmentación del mercado laboral en trabajadores propios y estables versus trabajadores externos y eventuales, atenta contra las posibilidades de organización sindical y negociación colectiva en la medida que, por una parte, el trabajador de corto plazo no puede integrar el sindicato de empresa, y por otra, porque se pueden estar produciendo intereses y perfiles diferenciados dadas las distintas condiciones de trabajo que presenta un tipo y otro de trabajador.

CAPITULO III. PROCESOS DE EXTERNALIZACION.

SUBCONTRATACION DE PROCESOS Y/O SERVICIOS A TERCEROS.

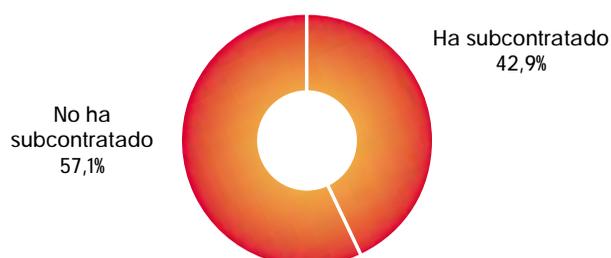
El orden económico y productivo del proceso de globalización en el que el país se inserta, toca a la concepción y organización de las empresas en todos sus aspectos. Uno de ellos es la exigencia a su capacidad de adaptación continua y rápida a la competencia interna e internacional. La adaptación supone poder cambiar o reorientar oportunamente la fabricación de nuevos productos así como variar la oferta de servicios, los cuales entran a la competencia abierta en calidad y precios, y supone también la disponibilidad para incorporar modificaciones en la tecnología o en los procesos de producción y de trabajo.

La descentralización productiva a través de la externalización o subcontratación de etapas, de partes o de partidas completas de la producción de bienes es una de las estrategias de flexibilidad que mayor acogida ha tenido en las empresas en el país. En la subcontratación una empresa, mandante, encarga a otra, contratista, la producción o la prestación de determinados servicios que la segunda lleva a cabo por su cuenta y riesgo, con sus propios recursos financieros, materiales y humanos. Las empresas contratistas operan fuera o dentro de las instalaciones de las empresas mandantes.

Así, 42.9% de las empresas encuestadas habían subcontratado con terceros parte de sus actividades o servicios durante los últimos 5 años anteriores a la encuesta. Ver Gráfico 29.

GRAFICO 29 Subcontratación de actividades a empresas o terceros

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Siguiendo la tendencia internacional y de América Latina en particular, las áreas que primero y que más se externalizan son algunos servicios. Del total de la muestra de empresas, el 43.4% había subcontratado servicios legales, 38.2% marketing y publicidad, 37.4% seguridad, 30.1% informática, 29.5% aseo y 21% alimentación. Una proporción menor de firmas había externalizado otras actividades o servicios.

Dos datos llaman la atención: primero, 14.5% había subcontratado actividades del giro principal de la empresa y un porcentaje aún mayor pensaba hacerlo en el futuro y, segundo, 10.8% había subcontratado el área de recursos humanos y 44.1% pensaba hacerlo próximamente. Vale decir, la externalización lejos de ser concebida como un recurso marginal y circunscrito a los servicios más generales, se concibe como un proceso de largo aliento y propio de la estructura más nuclear de las empresas. Ver Cuadro N° 15.

Cuadro N° 15
Items que se han subcontratado a empresas o a terceros
(Porcentaje de empresas que han subcontratado)

	Ha subcontratado %	Se piensa subcontratar en el futuro %
Actividad económica principal	14.5	15.4
Servicios la cliente	11.2	9.0
Finanzas	8.3	11.9
Ventas	9.6	9.0
Logística	8.1	12.4
Administrativo	8.7	9.8
Alimentación	21.0	9.4
Servicios legales	43.4	20.7
Recursos humanos	10.8	44.1
Informática	30.1	11.7
Seguridad	37.4	31.8
Aseo	29.5	30.7
Marketing, publicidad, etc	38.2	44.3

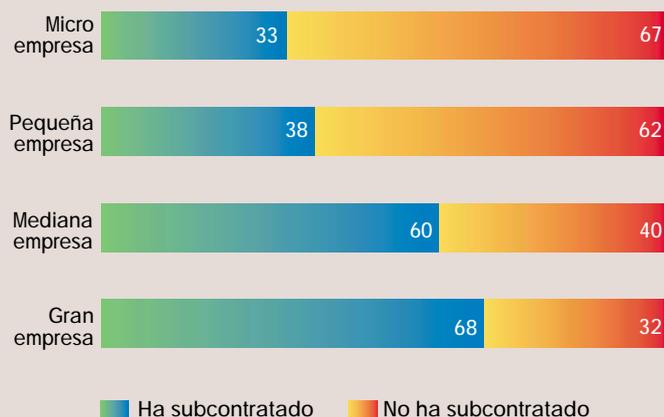
Nota: Pregunta de opción múltiple, no suma 100
Fuente: ENCLA 99, Empleadores

SUBCONTRATACION POR TAMAÑO DE EMPRESA

La subcontratación de la producción y los servicios es una estrategia utilizada principalmente por la gran y mediana empresa en el país. En la muestra estudiada, alrededor de 2/3 de este tipo de empresa habían externalizado actividades en los últimos cinco años. Por el contrario, esta proporción va disminuyendo de acuerdo al menor tamaño de las empresas, de tal modo que, en la pequeña y microempresa, sólo alrededor de 1/3 había hecho uso de este recurso. Ver Gráfico 30.

GRAFICO 30 Subcontratación de actividades según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

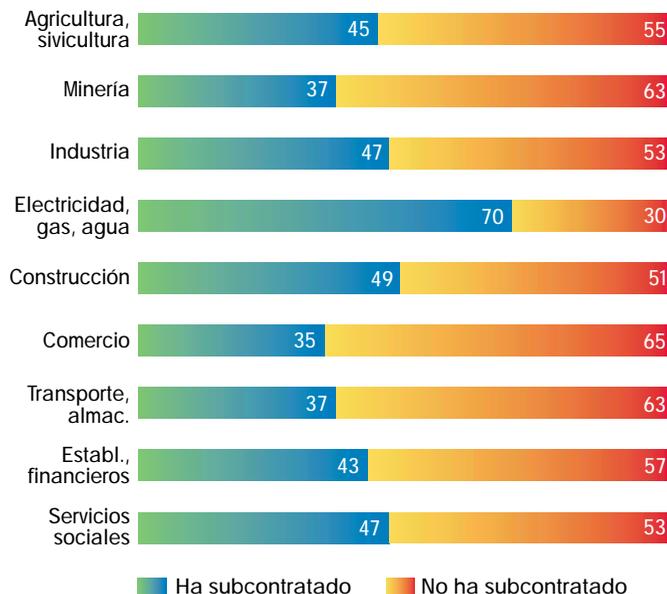


SUBCONTRATACION POR RAMA DE ACTIVIDAD

Esta heterogeneidad frente a la externalización, aun cuando no tan marcada como lo es respecto del tamaño, se manifiesta también según las distintas ramas de actividad económica. En tanto, en un extremo, el 70% de las empresas de Electricidad, Gas y Agua han externalizado actividades y servicios, en el otro, en la rama de Comercio sólo 35% de las empresas han tenido actividades subcontratadas. En tanto en la Construcción, en la Industria, en los Servicios Sociales, en la Agricultura, silvicultura y pesca y en los Establecimientos Financieros, entre un 40% a un 50% de las empresas había externalizado parte de sus actividades. Ver Gráfico 31.

GRAFICO 31 Subcontratación de actividades según rama

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



SUBCONTRATACION POR REGIONES

La estrategia de subcontratación realizada por las empresas tiene también una distribución particular en las distintas regiones del país.

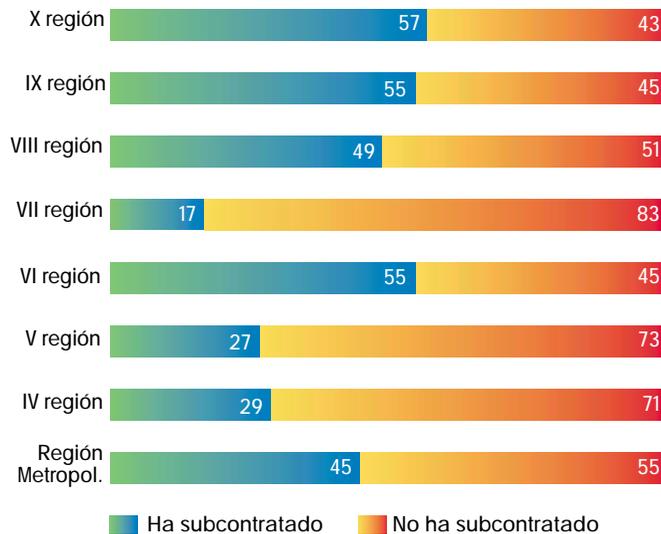
Conforme a la especialización productiva geográfica, la práctica de la externalización está más desarrollada en las regiones más australes donde se hizo la encuesta. Así, en las regiones X, IX y VIII, en las cuales hay un peso significativo de actividades silvícolas, pesqueras y agrícolas, en torno del 50% y más de las firmas se había externalizado parte de las actividades. En cambio, desde la VII región y hasta la IV (con excepción de la región VI) esta práctica no alcanzaba al tercio de las empresas. Ver Gráfico 32.

Como se da también en otras variables, la Región Metropolitana se encontraba en una situación promedio: 45% había subcontratado actividades.

GRAFICO 32

Subcontratación de actividades según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



SUBCONTRATACION DE LA PROPIA EMPRESA ENTREVISTADA, POR UN TERCERO PARA LA REALIZACION DE PROCESOS Y/O SERVICIOS

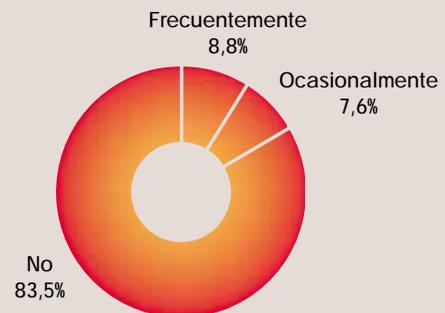
En la Encuesta Laboral también se incluyó la pregunta sobre si la propia empresa entrevistada había sido subcontratada por terceros para realizar procesos y/o servicios y la respuesta afirmativa alcanzó al 16.4% de las empresas. En el 8.8% de los casos, esta situación se daba frecuentemente y en el 7.6%, ocasionalmente.

Aun cuando no se puede afirmar que estas interacciones entre las empresas se refieren exclusivamente a situaciones de encadenamientos, al menos indica que las firmas están interrelacionadas entre sí. Un 42.3% del total de la muestra había subcontratado a otras y un 16.4% había sido subcontratada por otras. Estos datos sugieren la necesidad de hacer estudios en profundidad del fenómeno de la subcontratación. Sería interesante indagar si se está dando en el país, una relación virtuosa de cooperación y complementariedad entre las diferentes firmas, o si por el contrario, se trata de encadenamientos que presentan diferencias de condiciones de trabajo y oportunidades de mercado de peor calidad, a medida que se baja en la cadena de subcontratación. Ver Gráfico 33.

GRAFICO 33

Subcontratación de la empresa para otros

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- Se puede afirmar que el fenómeno de la subcontratación de empresas y/o terceros es bastante generalizado en el país. El 42.9% había subcontratado a otros y el 16.4%, había sido a su vez, subcontratado. Esto significa que el 58.7% de las empresas están en algún tipo de interacción productiva y, no se relacionan exclusivamente, como unidades de total autonomía frente al mercado.
- Las empresas que más usan estas estrategias son las empresas grandes y medianas.
- La rama que más externaliza es Electricidad, Gas y Agua con el 70% de las empresas y la que menos, es Comercio, 35%. El resto se mueve entre un 40 y un 50%, que ha utilizado esta estrategia de flexibilización.
- Las regiones del Sur: la X, IX y VIII en ese orden, donde hay un peso importante de actividades silvícolas, agrícolas y pesqueras, aparecen con la mayor incidencia y la menor, es la séptima región con sólo un 17%.

CAPITULO IV. MUJER Y TRABAJO

En los países en desarrollo y en particular en Chile, la problemática del empleo femenino deviene en un tema de fundamental importancia, porque la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, aparte de cumplir con metas de equidad de género, tiene una incidencia directa para disminuir la proporción de hogares que se ubican bajo la línea de pobreza, para mejorar el ingreso de los hogares cuando hombres y mujeres trabajan, para aprovechar las ventajas productivas y creativas de las mujeres y en general para mejorar la calidad de vida de las familias. La participación femenina en el empleo en Chile es alrededor de un 34%. Esta cifra es comparativamente baja con otros países de América

Latina y con los países del mundo desarrollado. Por ello, incentivar el empleo femenino y remover los obstáculos estructurales y culturales para la plena incorporación de la mujer al trabajo debe ser una meta de nuestro país.

La Encuesta Laboral 1999 incluyó varias preguntas que permitieran caracterizar mejor las especificidades del empleo femenino en el mundo productivo, así como también, se puso particular atención al tema de la maternidad y el cuidado infantil, ya que, junto a la diferencia en las remuneraciones son algunos de los principales obstáculos para la incorporación plena de la mujer al trabajo.

COMPOSICIÓN SEGÚN SEXO DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS

La composición por sexo en la muestra fue de 24.366 trabajadoras, que equivalen al 30.7%, y 55.081 trabajadores con el 69.3%. La suma de ambos es de 79.447 personas.

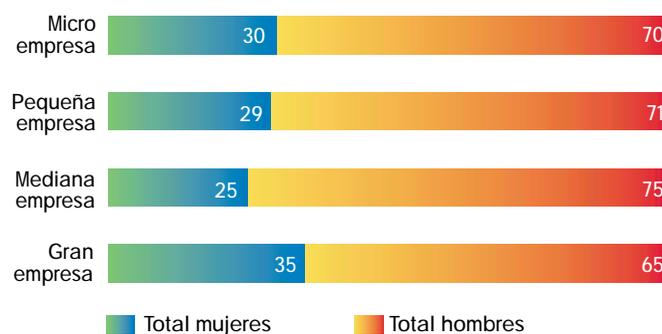
PARTICIPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA TIPO DE EMPRESA

En la distribución de hombres y mujeres con relación al total de trabajadores de cada tamaño de empresa, se observa una mayor participación femenina en la gran empresa con el 35%; en la microempresa el 30%, el 29 % en la pequeña y el 25% en la mediana, siendo esta última la de menor participación femenina. Ver Gráfico 34.

GRAFICO 34

Trabajadores por sexo según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 16

Trabajadores por sexo según tamaño de empresa

	N° de mujeres	N° de hombres	Total
Microempresa	730	1.650	2.380
Pequeña Empresa	3.400	8.275	11.675
Mediana Empresa	6.133	14.499	20.632
Gran Empresa	14.103	26.651	40.759

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA.

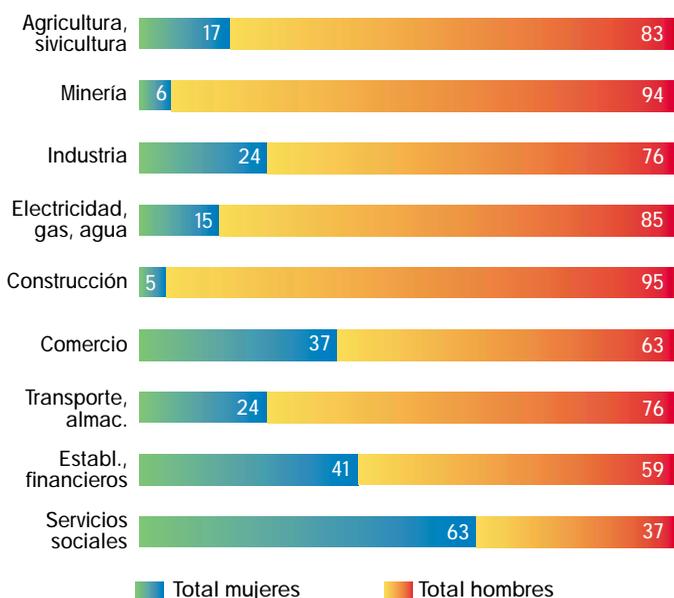
Los datos de la Encuesta Laboral coinciden con otras fuentes del mercado de trabajo, mostrando la enorme preeminencia de las mujeres en la rama de

servicios sociales, comunales y personales con el 63% de participación femenina, seguida de Establecimientos Financieros y Comercio. Las de menor participación son Construcción, Minería, Electricidad, Gas y Agua. En la rama de Agricultura la encuesta no recoge la participación femenina que es básicamente estacional. Recuérdese que la ENCLA 99, se realizó entre Septiembre y Noviembre de ese año. Ver gráfico 35 Cuadro 17.

GRAFICO 35

Trabajadores por sexo según rama de actividad económica

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 17

Personal por sexo según rama de actividad económica

	N° de Mujeres	N° de Hombres	Total Ambos sexos
Agricultura	943	4.550	5.493
Minería	159	2.315	2.474
Industria	6.376	20.205	26.581
Electricidad, gas, agua	634	3.687	4.331
Construcción	256	4.488	4.744
Comercio	5.931	10.265	16.196
Transporte	698	2.161	2.859
Establecimientos financieros	2.217	3.206	5.423
Servicios sociales	7.152	4.204	11.356

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES DE LA REGION

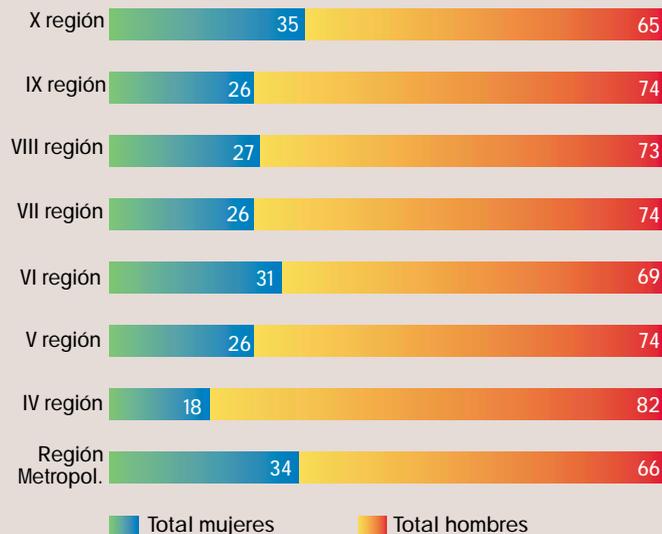
La participación femenina en las diferentes regiones muestra que la mayor participación se da en la Región Metropolitana (34%) y en la X Región (35%), las que sobrepasan la tasa para toda la muestra que fue de 30.7%. En tanto que la de menor participación es la IV Región, donde apenas alcanza al 18%.

La alta tasa de participación femenina en la Región Metropolitana puede explicarse por un conjunto de razones, tales como, concentración poblacional y económica, que tiende a generar más oportunidades en general y para la mujer en particular; por las actividades de servicios, comercio y finanzas que muestran una preeminencia femenina. En la tasa de la X región en cambio, puede estar incidiendo la emergencia de actividades ligadas a la Pesca (procesamiento de pescados y mariscos), Acuicultura y otras que son actividades emergentes que emplean mujeres.

GRAFICO 36

Trabajadores por sexo según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 18

Trabajadores por sexo según región

	N° de Mujeres	N° de Hombres	Total Ambos sexos
X REGION	1.358	2.531	3.889
IX REGION	763	2.127	2.863
VIII REGION	2.282	6.211	8.493
VII REGION	920	2.590	3.510
VI REGION	1.506	3.382	4.888
V REGION	1.740	4.878	6.618
IV REGION	1.050	4.839	5.889
REGION METROPOLITANA	14.747	28.523	43.270

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

- La mayor participación femenina se da en la gran empresa, la menor en la mediana.
- La mayor participación femenina se da en la rama de Servicios Sociales, la menor, en Minería.
- La mayor participación femenina se da en la X Región y la menor, en la IV.

LAS DISTANCIAS ENTRE LA PARTICIPACION LABORAL FEMENINA Y MASCULINA: DATOS EN PROMEDIO DE TRABAJADORES POR EMPRESA

La comparación de promedios es un estimador que permite analizar desde otra perspectiva las diferencias o similitudes que se producen en la participación laboral de ambos sexos. Las comparaciones se hicieron entre los promedios diferenciados de hombres y mujeres por empresa, en cada estrato de tamaño, en cada rama de actividad y en cada una de las regiones incluidas en la muestra. A mayor distancia entre los promedios, es mayor la diferencia que se produce para cada sexo. A la inversa, a menor distancia el comportamiento en las diferentes variables es más parejo.

Esta manera de mirar los datos permite hacer las siguientes afirmaciones, que muestran las diferencias entre la participación femenina y masculina.

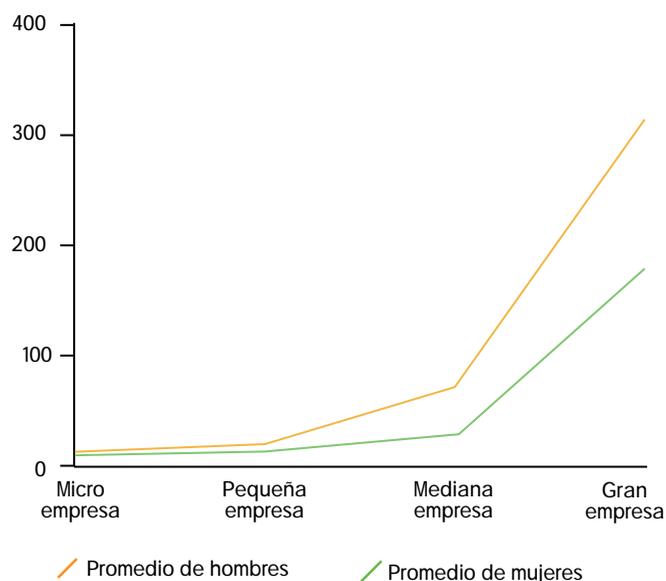
PROMEDIO DE HOMBRES Y MUJERES, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

En las empresas de menor tamaño, microempresas y pequeñas, la distancia entre el promedio de hombres y mujeres es baja, en tanto ésta va aumentando en las medianas y se hace significativamente muy grande en las empresas de más de 200 trabajadores. Esto significa que aun cuando la participación femenina en la muestra se concentra en la gran empresa, el acceso al empleo en estas unidades sigue siendo prioritariamente masculino. Por el contrario, en las micro y pequeñas empresas, los promedios de hombres y mujeres se muestran más paritarios, es decir más parejos. Ver Gráfico 37 y Cuadro N° 19.

GRAFICO 37

Promedio de hombres y de mujeres, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 19

Promedio de hombres y de mujeres, según tamaño de empresa

	Media mujeres	Media hombres	Media ambos sexos
Microempresa	2	4	6
Pequeña Empresa	6	16	22
Mediana Empresa	24	72	96
Gran empresa	174	329	503

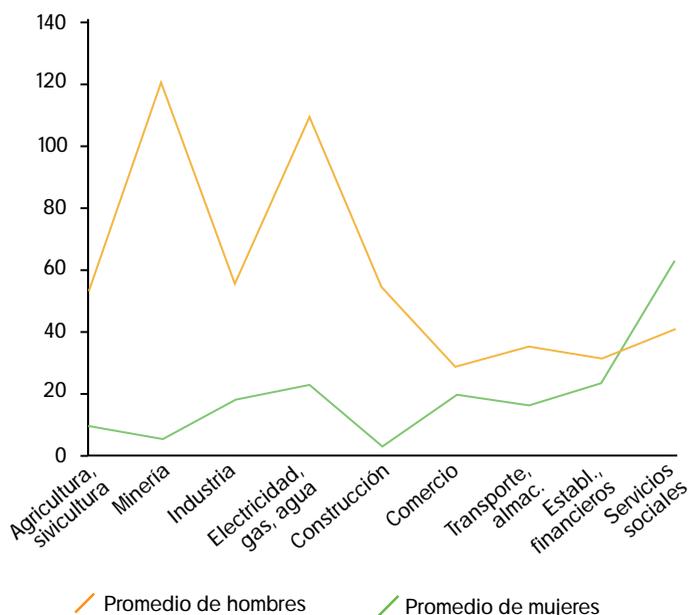
PROMEDIO DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Con relación a los promedios por rama de actividad económica, podemos observar que las mayores distancias a favor de los hombres se dan en la Minería, Electricidad, Gas y Agua y Construcción, y la representación, en cambio, es más paritaria en Comercio, Transporte, Establecimientos Financieros. La distancia vuelve a aumentar en Servicios Sociales, esta vez a favor de una mayor representación femenina. Ver Gráfico 38 y Cuadro N° 20.

GRAFICO 38

Promedio de hombres y de mujeres, según rama

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

**Cuadro N° 20**

Promedio de hombres y mujeres, según rama de actividad económica

	Media mujeres	Media hombres	Media ambos sexos
Agricultura	11	51	62
Minería	8	122	131
Industria	18	57	75
Electricidad, gas y agua	19	112	130
Construcción	3	58	62
Comercio	16	27	43
Transporte	10	32	43
Est. Financieros	19	28	47
Servicios Sociales	62	36	98

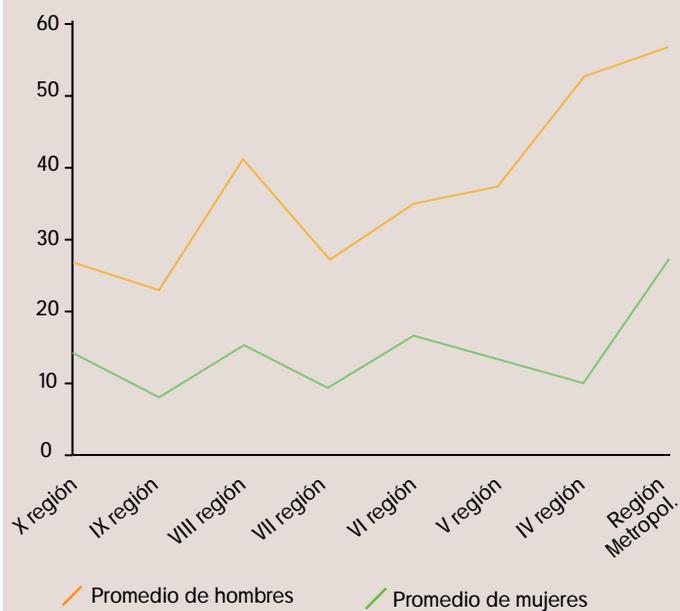
PROMEDIOS DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN REGIONES

Con relación a las regiones, se observa que las mayores distancias se dan en la IV, la VIII y en la Región Metropolitana. Las regiones más paritarias son la X y la VII. Ver Gráfico 39 y Cuadro N° 21.

GRAFICO 39

Promedio de hombres y de mujeres, según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Cuadro N° 21

Promedio de hombres y de mujeres, según región

	Media mujeres	Media hombres	Media ambos sexos
X REGION	14	27	41
IX REGION	9	24	33
VIII REGION	16	42	58
VII REGION	9	26	36
VI REGION	16	36	52
V REGION	14	39	52
IV REGION	11	53	64
REGION METROPOLITANA	29	56	86

- La participación laboral femenina y masculina muestra importantes diferencias según tamaño de empresa, rama de actividad económica y región.

- Las empresas más paritarias son las micro y pequeñas empresas, es decir donde la diferencia de los promedios es menor. La menos paritaria, es la gran empresa, es decir donde la diferencia entre los promedios de hombres y mujeres es mayor.

- Las ramas más paritarias son Comercio, Transporte y Establecimientos Financieros, la menos paritaria a favor de los hombres, es la Minería, y la menos paritaria a favor de las mujeres, es Servicios Sociales.

- Las regiones más paritarias son la X y la IX, que se caracterizan por actividades emergentes orientadas a la exportación y las menos paritarias a favor de los hombres son la IV, la VIII y la Región Metropolitana, estas dos últimas, las más industrializadas del país.

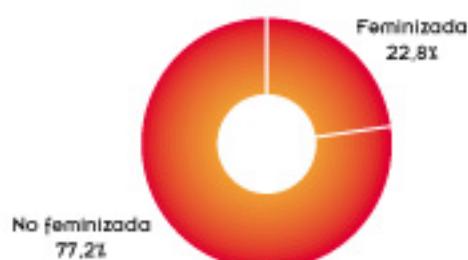
LAS EMPRESAS FEMINIZADAS

Se entiende por empresas feminizadas aquellas cuya composición de personal es el 51% o más de mujeres. Su opuesto serían las no feminizadas cuyo personal es mayoritariamente masculino. Como se sabe éstas últimas son la gran mayoría. Sin embargo, interesa destacar el dato sobre qué porcentaje de empresas serían feminizadas, porque dan una pauta de mayor concentración de la fuerza de trabajo femenina y porque muestran que una parte del mundo productivo prefiere mujeres, sea por la índole de la actividad, o porque las mujeres representan una oportunidad productiva para esas empresas. Ver Gáfico 40 y 41.

GRÁFICO 40

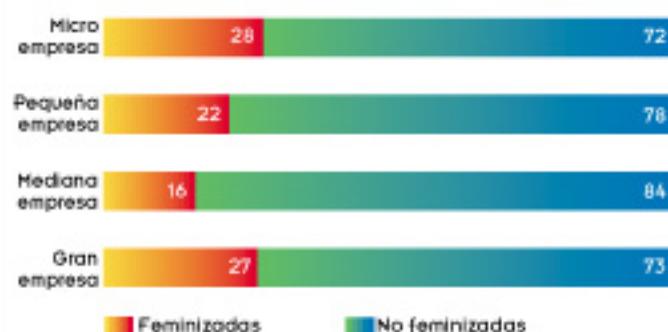
Empresas feminizadas: tienen el 51% o más de su personal integrado por mujeres

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

**GRÁFICO 41**

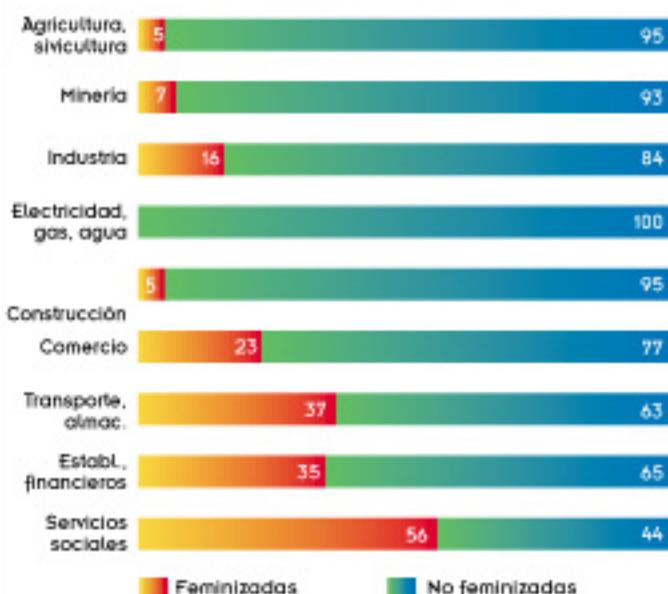
Feminización según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

**GRÁFICO 35**

Feminización según rama de actividad económica

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- La gran empresa y la microempresa presentan las mayores proporciones de establecimientos cuyo personal está compuesto por el 51% o más de mujeres. El 28% de las micro y el 27% de las grandes.
- La menor feminización se da en las medianas empresas, en las que sólo el 16% tiene personal mayoritariamente femenino.
- Las ramas más feminizadas son Servicios Sociales, 56%, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones 37% y Establecimientos Financieros, 35%.

LAS REMUNERACIONES DE HOMBRES Y MUJERES

La diferencia de las remuneraciones entre hombres y mujeres es un dato conocido que, junto con las oportunidades de empleo, representa uno de los aspectos más complejos de la incorporación de la mujer al trabajo. Diversos estudios muestran que hay varios fenómenos que concurren para que las mujeres ganen menos que los hombres. Entre otros: se ubican mayoritariamente en Servicios Sociales, Comunales y Personales donde los salarios son inferiores a otras ramas de actividad económica, situación que, como se ha visto en las secciones precedentes, ha sido corroborada por la ENCLA '99. Aun cuando se ubiquen en empresas grandes, acceden mayoritariamente a empleos de menor calificación y por ende a remuneraciones bajas y en general, entran y salen del mercado laboral con mayor fluidez que los hombres, ya sea porque las despiden, o porque sus contratos son temporales, o porque deben asumir individualmente el cuidado de los hijos menores, ya que no hay un sistema que de cobertura suficiente a todas las trabajadoras que lo necesitan. También podría considerarse, entre otros factores, una actitud de discriminación con el objetivo de abaratar los costos laborales.

La ENCLA'99, solicitó a los empleadores que indicaran cuántos trabajadores, distinguiendo por sexo y edad se ubicaban en tres tramos de remuneraciones: 90.500 a 181.000 pesos mensuales; 181.001 a 271.500 y más de 271.500. Los tramos responden a una proporción de hasta dos salarios mínimos, hasta tres y más de tres.

Coincidentemente con otras fuentes de información, la Encuesta Laboral '99 encontró que el porcentaje de mujeres que se ubican en los tramos inferiores de remuneraciones es más alto que el de los hombres. Del total de las mujeres, el 56.1%, es decir más de la mitad de ellas, se ubica en el tramo inferior, contra el 40.9% de los hombres. En el otro extremo, sólo el 25.2% de las mujeres se ubica en el tramo más alto contra el 36.9% de los hombres. Ver Gráficos 43 y 44.

GRAFICO 43
Distribución de hombres, según tramos de salarios

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

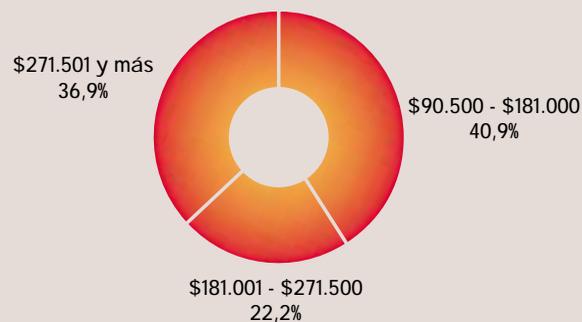
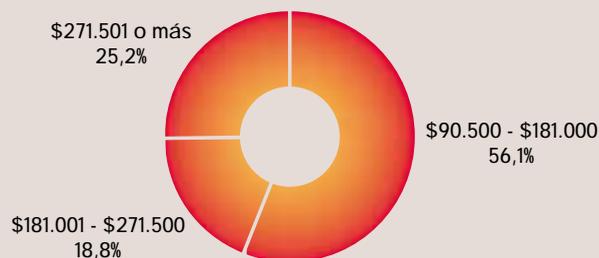


GRAFICO 44
Distribución de mujeres, según tramos de salarios

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



REMUNERACIONES POR SEXO Y TAMAÑO DE EMPRESA

Cuando se analiza el porcentaje de hombres y de mujeres que se ubican en los diferentes tramos de salarios según tamaño de empresa, se pueden hacer importantes observaciones. La distribución de hombres y mujeres es más paritaria en las empresas de menor tamaño, y la distancia se va haciendo mayor, a medida que aumenta el tamaño de empresa. La gran empresa es la que muestra la mayor polarización, tanto en el tramo inferior de salarios como en el superior.

En las empresas grandes el 58.3 % de las mujeres está en el tramo inferior, en tanto lo hacen sólo el 35.9% de los hombres. A la inversa, en el tramo superior de remuneraciones se ubica el 42.4 % de los hombres, en cambio en ese mismo tramo lo hacen sólo el 24.15% de las mujeres. En los otros tamaños la distribución siempre va en desmedro de las mujeres, pero la distancia entre hombres y mujeres es menor que en la gran empresa. Ver Cuadro N° 22 y Gráfico 45.

Cuadro N° 22

Porcentaje de hombres y mujeres por tramos de salarios con respecto al total de hombres y de mujeres en cada tamaño de empresa

TRAMOS DE SALARIOS	90.500-181.000 pesos		181.001-271.500 pesos		271.501 ó más pesos		Total Mujeres Números Absolutos	Total Hombres Números Absolutos
	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres		
Microempresa	68.60	63.80	17.80	21.30	12.30	14.7	650	1.609
Pequeña Empresa	59.09	50.07	20.20	22.70	20.20	26.4	2.970	7.726
Mediana Empresa	47.48	41.26	21.45	22.50	31.05	40.18	4.456	17.313
Gran Empresa	58.33	35.90	17.20	21.60	24.15	42.34	10.902	23.825

Nota: El total de hombres y mujeres en cada estrato se refiere al total de hombres y mujeres en números absolutos consignados en la pregunta de salario. Es inferior al total de trabajadores de la muestra.
Fuente: ENCLA99 Empleadores

GRAFICO 45

Porcentaje de hombres y mujeres por tramo de salario (90.000-181.000) según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

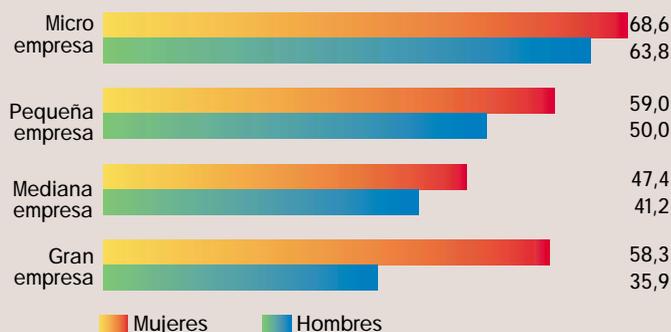


GRAFICO 46

Porcentaje de hombres y mujeres por tramo de salario (181.001-271.500) según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

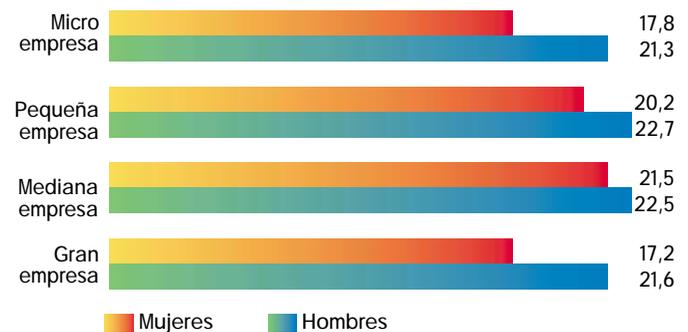
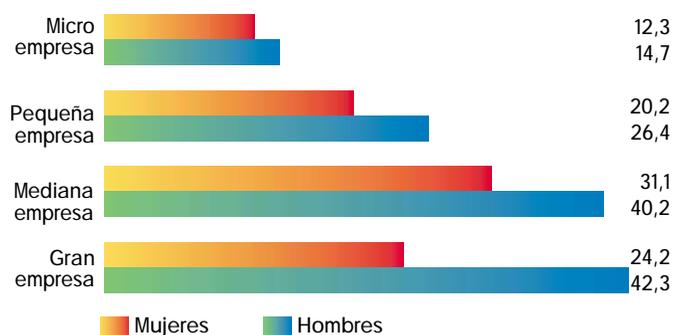


GRAFICO 47

Porcentaje de hombres y mujeres por tramo de salario (271.501 o más) según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- En todos los tamaños de empresa, el porcentaje de mujeres que se encuentra en el tramo inferior de salarios es mayor, aumentando la distancia a favor de los hombres a medida que aumenta el tamaño de empresa. Es decir, a mayor tamaño, más fuerte es el contingente de mujeres que se ubican en las peores remuneraciones. La mayor distancia se presenta a la inversa en el tramo superior de salario: más hombres ganan más que las mujeres.
- Las empresas más paritarias, aunque con bajos salarios, son las microempresas, las menos paritarias, las grandes.
- El mayor porcentaje de mujeres ubicadas en el tramo superior de salarios se da en las medianas.

REMUNERACIONES POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD

Cuadro N° 23

Porcentaje de hombres y mujeres por tramos de salario con relación al total de hombres y mujeres de cada rama de actividad.

TRAMOS DE SALARIOS	90.500-181.000 pesos		181.001-271.500 pesos		271.501 ó más pesos		Total Mujeres Números Absolutos	Total Hombres Números Absolutos
	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres		
Agricultura	79.3	52.5	11.7	20.2	8.8	27.2	856	4.089
Minería	16.5	12.9	34.4	15.7	49.0	71.2	151	2.316
Industria	57.9	36.9	22.9	26.8	19.0	36.2	5.410	18.354
Electricidad, gas, agua	10.0	15.3	16.0	14.1	73.9	70.5	598	3.612
Construcción	51.0	53.6	29.9	26.5	19.0	19.7	321	3.296
Comercio	71.9	52.8	15.3	20.7	12.6	26.3	4.280	10.280
Transporte, almacenamiento,								
Comunicaciones	47.1	31.0	10.5	23.3	42.3	45.5	380	1.613
Estab. Financieros	40.0	41.3	13.6	15.2	46.2	43.3	1.834	2.984
Servicios Sociales	51.6	49.3	19.6	18.3	28.7	32.2	5.168	3.941

Nota: El total de hombres y mujeres en cada estrato se refiere al total de hombres y mujeres en números absolutos consignados en la pregunta de salario. Es inferior al total de trabajadores de la muestra.

Fuente: ENCLA 99 Empleadores

GRAFICO 48

Porcentaje de hombres y mujeres por tramo de salario (90.000-181.000) según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

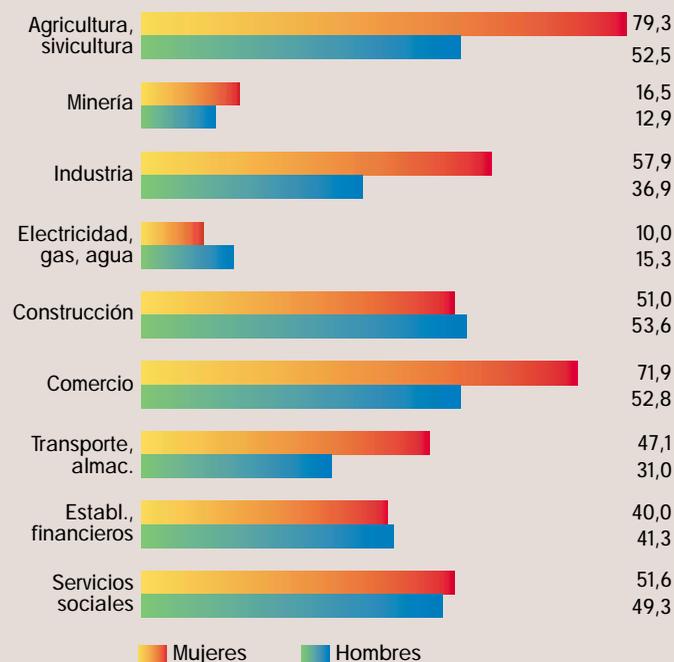


GRAFICO 50

Porcentaje de hombres y mujeres por tramo de salario (271.501 o más) según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

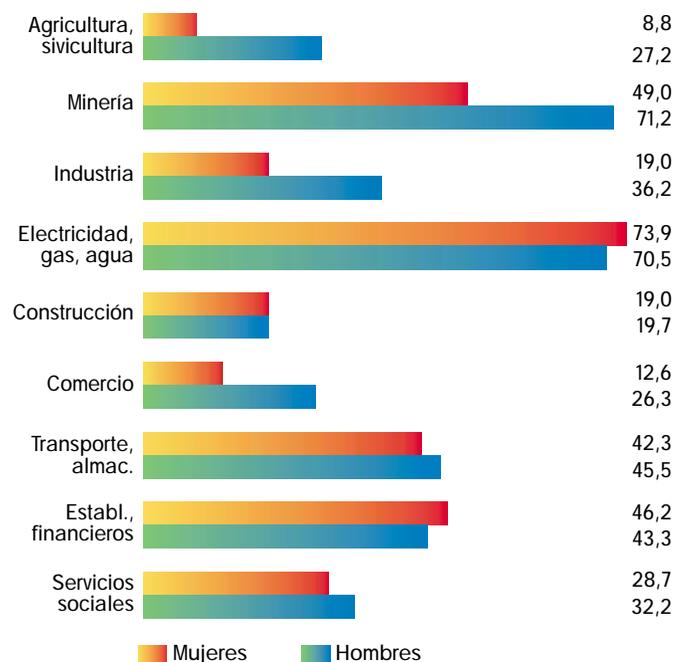
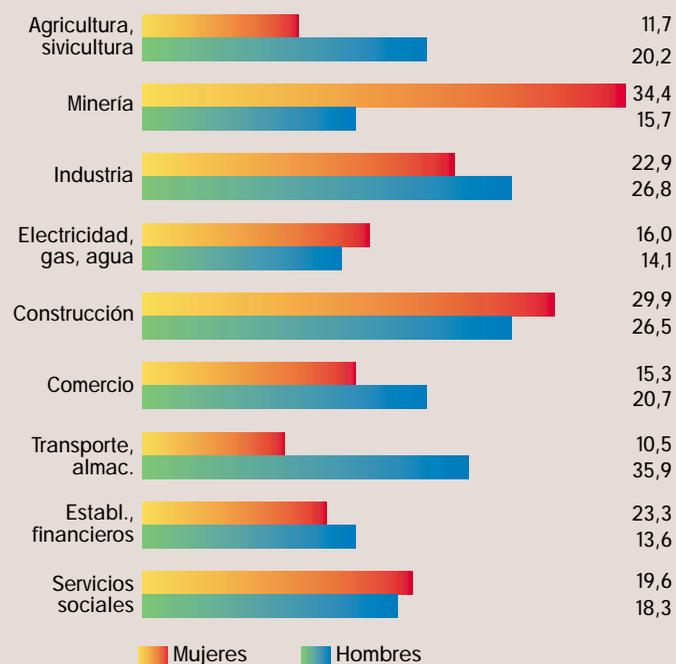


GRAFICO 49

Porcentaje de hombres y mujeres por tramo de salario (181.001-271.500) por rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- La situación salarial en desmedro de las mujeres se presenta en todas las ramas con excepción de Electricidad, Gas y Agua, en las que hay un alto porcentaje de mujeres que se ubica en el tramo superior, incluso, algo mayor que el grupo de hombres: 73.9% de mujeres contra el 70.5% de los hombres.
- Las ramas que concentran el mayor porcentaje de mujeres en el tramo inferior de salarios y en las que la distancia con los hombres es mayor son: Agricultura, Comercio e Industria, en ese orden.
- Las ramas más paritarias, es decir, aquellas en las que hombres y mujeres se distribuyen más parejamente en los tramos de salarios son: Servicios Sociales, Establecimientos Financieros, Construcción y Minería.

DERECHO A SALA CUNA

El tema del cuidado infantil para las mujeres que trabajan y para las que quisieran integrarse al mercado laboral, es crucial. La legislación chilena establece que las empresas que ocupen 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponde a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, 20 o más trabajadoras. Se entiende que el empleador cumple con la obligación antes señalada, si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. Artículo 203, Código del Trabajo.

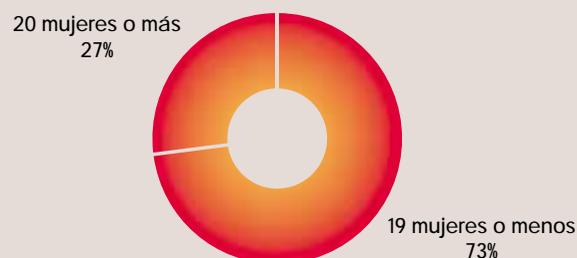
CANTIDAD DE EMPRESAS SEGÚN EL LIMITE DE 20 MUJERES

De acuerdo a los datos recabados por la Encuesta Laboral, el 73% de las empresas tiene menos de 20 mujeres, es decir, en la gran mayoría de ellas el número de mujeres es insuficiente para el otorgamiento del derecho a sala cuna y de alimentación del hijo menor a que está asociado. Este solo dato ya permite afirmar que la ley vigente excluye a la gran mayoría de las mujeres, porque todas aquellas que trabajen, ya sea en empresas pequeñas, o en empresas grandes que ocupan hasta 19 mujeres, no están cubiertas por lo que la ley tendría que proteger en un contexto de mayor equidad.

GRAFICO 51

Empresas según obligación de sala cuna (20 mujeres o más tienen obligación)

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Un segundo problema que queda como hipótesis de trabajo, que debería profundizarse en estudios posteriores, es hasta que punto, el límite de 19 mujeres es un freno para la contratación de mujeres que lleva a las empresas a detener las contrataciones femeninas en la trabajadora número 19, justamente para evitar la obligación de la sala cuna. Los datos de la Encuesta Laboral entregan ya una primera señal a este respecto. El porcentaje de empresas medianas y grandes, es decir de más de 50 trabajadores y de más de 200, que emplea hasta 19 mujeres, constituye el 51% de las empresas, y cae al 17% cuando se pasa al tramo siguiente, de 20 a 40 trabajadoras. Por el contrario el porcentaje de empresas medianas y grandes que contrata hasta 19 varones, es apenas el 5%, porcentaje que sube al 46% de las empresas que contratan a más de 80 hombres. Se han excluido del análisis las micro y pequeñas empresas que por definición contratan pocos trabajadores. Ver Gráficos 52 y 53.

GRAFICO 52

Porcentaje de empresas medianas y grandes según cantidad de mujeres

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: N=339



GRAFICO 53

Porcentaje de empresas medianas y grandes según cantidad de mujeres

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: N=339



MODALIDADES PARA CUMPLIR CON EL DERECHO A LA SALA CUNA

En la Encuesta Laboral se preguntó a los empleadores y a los trabajadores cómo se cumplía con esta obligación sobre la base de una pregunta cerrada que incluyó las siguientes alternativas: dispone de una propia o co-administrada con otras empresas; tiene convenios con salas cunas externas; le otorga un bono a la madre; no proporciona sala cuna ni bono; no trabajan mujeres; otra respuesta. Se incluyó la alternativa del bono a la madre, porque estudios anteriores mostraban que esta modalidad, sin estar establecida en la ley, se usa con cierta frecuencia.

A la alternativa «no otorga sala cuna ni bono» se agregó una pregunta abierta para que indicaran por qué razón no se cumplía con esta obligación. Esta fue una precisión necesaria, porque en la versión de 1998 esa alternativa fue interpretada como «incumplimiento», y dio unos porcentajes muy altos. El procesamiento de estos datos sólo se hizo en aquellas empresas que tienen 20 o más mujeres.

Cuadro N° 24

Cumplimiento de sala cuna según empleadores

	Empleadores
Dispone de una propia	6.9
Tiene convenio	41.8
Se otorga bono a madre	19.6
No proporciona sala cuna ni bono porque no tiene mujeres con hijos	6.0
No proporciona sala cuna ni bono, porque no cumple la ley	22.0
Otro	3.7
Total	100.0

Nota: Considera sólo a las empresas de 20 o más trabajadoras

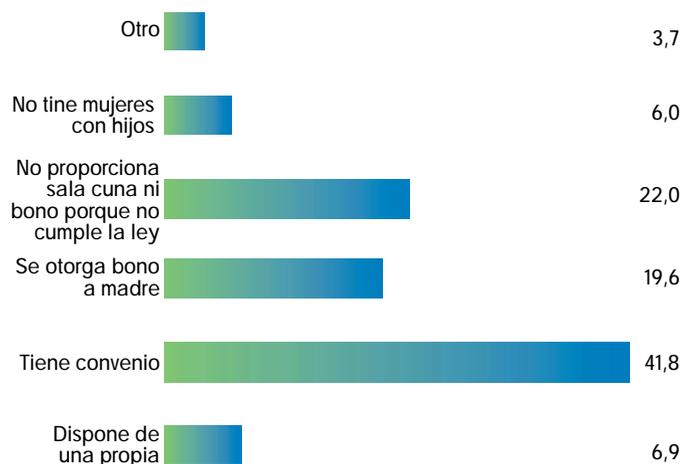
Fuente: ENCLA 99, Empleadores

GRAFICO 54

Cumplimiento de sala cuna según empleadores

Nota: Considera sólo a las empresas de 20 o más trabajadoras

ENCLA99: Empleadores



De acuerdo a la información de los empleadores, se puede afirmar que la principal modalidad es tener convenios con salas cunas externas, ya que aquellas que implementan salas cunas propias es el 6.9% de los casos frente al 41.8% que prefiere los convenios. También es importante destacar el 19% que indicó que se le otorga un bono a la madre, porque como ya se dijo anteriormente, esta modalidad no está contemplada en la ley, sin embargo se utiliza en la práctica.

En cuanto a aquellas empresas que marcaron la alternativa «no proporciona sala cuna, ni bono» que alcanza al 28% de las empresas que tendrían la obligación, al analizarla con la pregunta abierta sobre las razones para no otorgarlo, la mayoría indicó que no había mujeres con niños menores que necesitaran sala cuna. Sin embargo, algunos empleadores reconocieron que en esa empresa «no se cumplía con la legislación respectiva». Tomando como incumplimiento sólo a este último grupo este llega al 22% de las empresas de más de 20 trabajadoras.

CANTIDAD DE MUJERES QUE ESTAN HACIENDO USO DEL DERECHO A SALA CUNA EN CUALQUIERA DE SUS MODALIDADES

Visto desde el punto de vista de las personas que están ejerciendo efectivamente ese derecho, se obtiene que alcanza al 4.6% del total de mujeres que trabajan en las empresas de 20 trabajadoras o más y, al 3.8% del total de las mujeres de la muestra. Estos bajos porcentajes indican que son muy pocas las mujeres con hijos menores de dos años incorporadas al mundo del trabajo, o que la protección legal existente no les es útil y no recurren a ella, o simplemente no la conocen y no hacen valer sus derechos. La pregunta central es si este porcentaje aumentaría si hubiera una solución integral para el cuidado de los hijos menores de las mujeres que se incorporan y de aquellas que quisieran incorporarse al mundo del trabajo.

Cuadro N° 25

Mujeres que estan haciendo uso efectivo de sala cuna

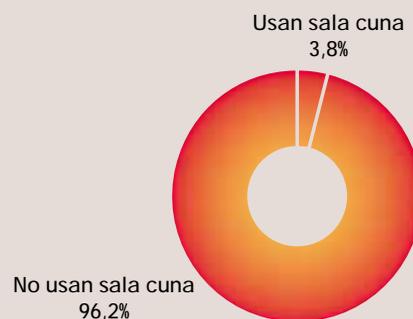
Mujeres que estaban haciendo uso del derecho a sala cuna	N° 920
Mujeres en las empresas que tienen la obligación legal	19.578
Total de mujeres de la muestra	24.366
Porcentaje de las que hacen uso sobre el total de mujeres de las empresas que tienen la obligación	4.6%
Porcentaje de las que hacen uso sobre el total de mujeres de la muestra	3.8%

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

GRAFICO 55

Mujeres que estan haciendo uso efectivo de sala cuna

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- La legislación vigente sobre el derecho a sala cuna y alimentación del hijo menor excluye a una gran proporción de las mujeres que trabajan. El 73% de las empresas tiene menos de 20 mujeres.
- Esta exclusión no sólo se da en las empresas de menor tamaño relativo, sino también en las empresas medianas y grandes, en la que una alta proporción de ellas, el 51% no sobrepasa el límite de las 19 mujeres.
- Hay un 22% de las empresas que teniendo la obligación, incumplen la ley.
- Entre aquellas que cumplen con la obligación derivada de estos derechos, la modalidad más importante es tener convenios con salas cunas externas. La sala cuna propia, que fue pensada para una realidad de alta concentración de trabajadores, no parece ser una alternativa frecuente en la realidad actual de las empresas.

- El otorgamiento de bonos tiene una presencia importante en la práctica y en una reforma integral de la ley debería estudiarse la conveniencia/inconveniencia de esta alternativa para los diferentes grupos de ocupación, ubicación física de los centros de trabajo, u otras situaciones en las que la sala cuna no pudiera proporcionarse de otra manera.
- La cantidad de mujeres que hacen uso efectivo del derecho representan menos del 5% de todas las mujeres incorporadas al mundo productivo.

LICENCIAS Y AUSENTISMOS: LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Encuesta Laboral de 1999 incluyó varias preguntas que tienen que ver con las licencias por enfermedad propia del trabajador/trabajadora y/o por enfermedad del hijo menor de dos años. Esta última puede ser solicitada legalmente por el padre o a la madre. También se preguntó por las licencias derivadas de accidentes del trabajo y por los ausentismos diferenciados por sexo, ya sea como ausencia injustificada o con permiso del empleador. El objetivo de estas preguntas fue recoger información relevante para avanzar en el estudio de los costos laborales por sexo. Un importante argumento que con frecuencia se esgrime para explicar por qué se prefiere contratar hombres radica en la consideración de los costos laborales. Las licencias por enfermedad/ accidentes y el ausentismo con o sin permiso son algunos de los componentes de los costos laborales. Los datos recogidos por la ENCLA '99, aún siendo muy gruesos en este tema, permiten levantar hipótesis de trabajo y abren pistas interesantes para estudios en profundidad.

AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y/O CON PERMISO DEL EMPLEADOR

La pregunta de esta variable fue por la cantidad de hombres y mujeres que en el lapso del mes anterior a la realización de la encuesta se habían ausentado sin previo aviso (la definimos como «injustificadas») y aquéllas que lo habían hecho con permiso del empleador (no contempladas como licencias legales).

Cuadro N° 26

Hombres y mujeres con ausencias injustificadas y/o con permiso del empleador en el lapso de un mes

	Ausencias injustificadas	Ausencias con permiso del empleador
N° de hombres ausentes	2.379	2.470
Promedio de hombres ausentes	3	4
N° de mujeres ausentes	1.165	1.240
Promedio de mujeres ausentes	2	2
Porcentaje de hombres ausentes sobre el total de hombres de la muestra	4.3%	4.5%
Porcentaje de mujeres ausentes sobre el total de las mujeres de la muestra	4.7%	5.0%

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

El análisis de los promedios en que se produjeron las ausencias injustificadas y las ausencias con permiso del empleador, muestra que el promedio de hombres que se ausentó con permiso del empleador, duplica al promedio de mujeres que lo hizo y las ausencias injustificadas son mayores en hombres que en mujeres. Desde otro punto de vista, las ausencias como porcentaje del total de mujeres o de hombres, aparece en una proporción bastante parecida para ambos sexos. Ver Gráfico 56.

GRAFICO 56

Promedio de ausencias injustificadas y con permiso del empleador

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: Considera personas sin previo aviso en un mes

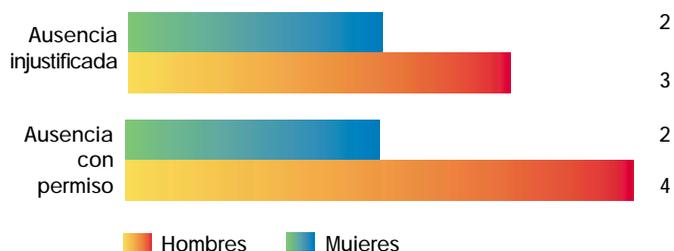


GRAFICO 57

Porcentaje de ausencias injustificadas y con permiso del empleador

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: Considera personas sin previo aviso en un mes



Cuadro N° 27

Hombres y mujeres con licencias en el lapso de un mes

	N° de hombres con licencias	Promedio de hombres con licencias	N° de mujeres con licencias	Promedio de mujeres con licencias	Porcentaje de hombres con licencias sobre el total de hombres de la muestra	Porcentaje de mujeres con licencias sobre el total de mujeres de la muestra
Licencia por enfermedad propia del trabajador/trabajadora	3.945	5	4.025	5	7.1%	16.5%
Licencia por enfermedad del hijo menor de dos años	14	0	791	2	0.02%	3.2%
Licencia por accidentes del trabajo	558	1	274	1	1.0%	1.1%
Licencia maternal	-	-	3.083	3	-	12.6%

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Los promedios de licencias por enfermedad propia y accidentes del trabajo son iguales para ambos sexos. En cambio, el ítem que muestra una mayor incidencia en las mujeres, es la licencia por enfermedad del hijo menor, que triplica al promedio de hombres, por lo demás, casi inexistente. Es importante destacar el bajo uso que hacen los hombres de la licencia por enfermedad del hijo menor: 14 casos contra 791 mujeres en números absolutos. Cabe preguntarse si esto se debe a desconocimiento de la ley o a barreras culturales del comportamiento social que le asigna esa responsabilidad exclusivamente a la mujer.

GRAFICO 58

Promedio de licencias en el lapso de un mes

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

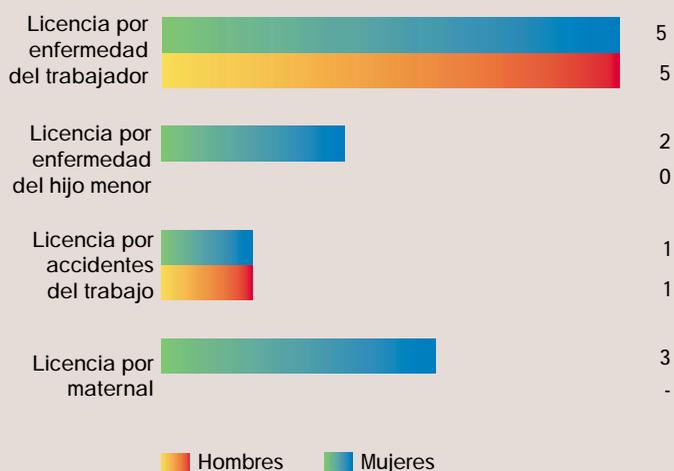
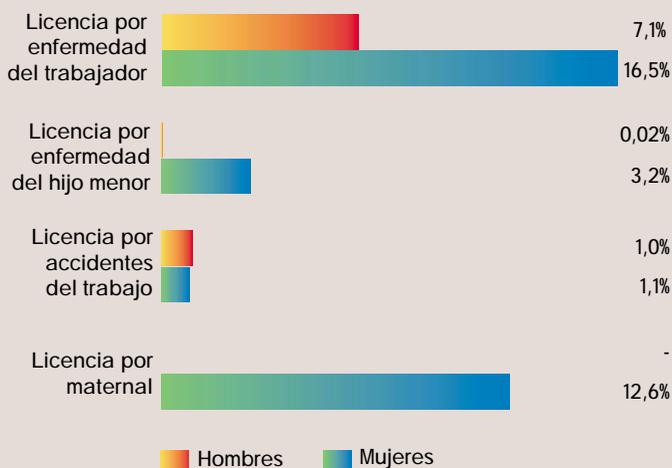


GRAFICO 59

Porcentaje de licencias en el lapso de un mes

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- Los hombres en promedio se ausentan más que las mujeres cuando se trata de ausencias con o sin permiso del empleador. En un análisis global de los días no trabajados por cada sexo, este dato podría considerarse una suerte de compensación de los días no trabajados por las mujeres en virtud de las licencias médicas propias o por enfermedad del hijo menor en las que ellas presentan una mayor incidencia.
- Las licencias por accidentes del trabajo, tanto en promedio como porcentaje del total de trabajadores, son iguales para ambos sexos. En este factor el sexo no incidiría en la pérdida de días trabajados.
- En las licencias por enfermedad propia, los promedios para ambos sexos son iguales, sin embargo mirado el dato como porcentaje de los trabajadores, el porcentaje de mujeres casi duplica al de hombres. Es decir, las mujeres se enferman más que los hombres. Cabría preguntarse si un adecuado sistema de cuidado infantil, haría bajar este porcentaje, al disminuir el estrés, la doble jornada y otras cargas que tienen las trabajadoras derivadas de la responsabilidad poco compartida de las obligaciones parentales.
- Las licencias por enfermedad del hijo menor de dos años son casi exclusivas de las mujeres, aun cuando la ley permitiría solicitarlas a ambos sexos.
- Finalmente, las licencias por maternidad involucran al 12.6% del total de mujeres y deberían ser consideradas un costo inevitable, que permite la reproducción social, la vida familiar y la opción a las mujeres de realizarse individualmente como madres y trabajadoras.

CAPITULO V. JUVENTUD Y TRABAJO

La incorporación al trabajo se ha constituido para los jóvenes en un problema de gran magnitud, no sólo en Chile, sino en el contexto internacional. El desempleo juvenil es en nuestro país sistemáticamente más alto que el desempleo de los adultos, a pesar de haberse implementado programas especiales, como por ejemplo, el Programa de Inserción Laboral - Chile Joven, que capacitó a cerca de 100.000 jóvenes de escasos recursos, durante la década de los noventa. En el trimestre de Junio - Agosto de 1999, según cifras del INE, la tasa de desocupación para toda la población de 15 años y más era de 11.5%. En cambio, esta misma subía al 25.4% entre los jóvenes de 15 a 24 años y al 34.4% en el grupo de 15 a 19 años.

Dada la importancia del problema del desempleo

juvenil, la Encuesta Laboral en la versión de 1999 incluyó dos preguntas nuevas relacionadas con el tema juventud: cantidad de trabajadores contratados por tramos de edades y cantidad de trabajadores por tramos de edad y remuneraciones. Estas dos variables permiten una aproximación a la proporción de jóvenes insertos en las empresas y una aproximación a su distribución en diferentes niveles de remuneraciones. En la ENCLA' 98 se había preguntado por el trabajo de menores entre 14 y 17 años y por los estudiantes en práctica. Preguntas que se mantuvieron en la versión de 1999. El tema juventud y trabajo merece un estudio específico, realizado en profundidad, dadas las especificidades y también por la escasez de datos. Con todo, la Encuesta Laboral entrega algunos datos gruesos que se detallan a continuación.

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR TRAMOS DE EDAD

La distribución de los trabajadores en los distintos tramos de edad, muestra la escasa participación de los menores de 25 años, y la aún más exigua de los menores entre 14 y 17 años, con el 18.5 y 0.2% respectivamente. La población laboral es mayoritariamente adulta. Es importante recordar que la Encuesta Laboral recoge la realidad de las empresas formales y no contempla a los trabajadores por cuenta propia, los familiares no remunerados y otras categorías en las que podrían integrarse y que de hecho se integran los jóvenes. Por ejemplo, los trabajos esporádicos en restaurantes y bares, la realización de encuestas, la venta de productos y otros servicios que se realizan sin las formalidades del contrato.

Cuadro N° 28

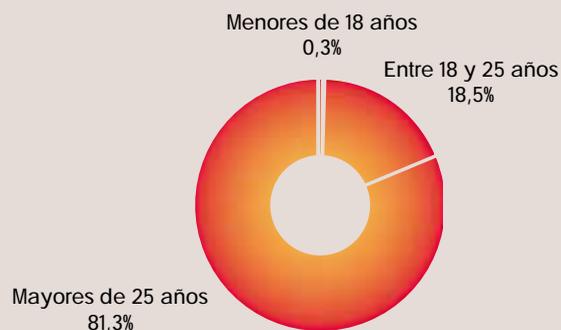
Distribución de los trabajadores según edad

	N° de trabajadores	Porcentaje sobre el total
Menores de 18 años	201	0.3%
Entre 18 y 25 años	14.127	18.5%
Mayores de 25 años	62.144	81.3%
	76.474	100.0%

GRAFICO 60

Distribución de los trabajadores, según edad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



REMUNERACIONES DE JOVENES Y ADULTOS POR TRAMOS DE SALARIO

Las remuneraciones de los jóvenes de 18 a 25 años muestran una situación desmedrada frente a los adultos, aún mayor que las diferencias que se distinguieron en el capítulo anterior por sexo. La proporción de jóvenes que se ubican en el tramo inferior de salarios alcanza al 60.5%. En cambio, en los adultos este porcentaje es de 38.2%. En el otro extremo, entre los salarios más altos se ubica apenas un 17.4% de los jóvenes contra un 38.4% de los

adultos. Ver Gráficos 61 y 62. Entre los menores de 18¹ las distancias aumentan todavía más, situándose el 96.2% en el tramo inferior de salarios. Ver Gráfico 63.

GRAFICO 61

Distribución de trabajadores mayores de 25 años, según tramos de salarios

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

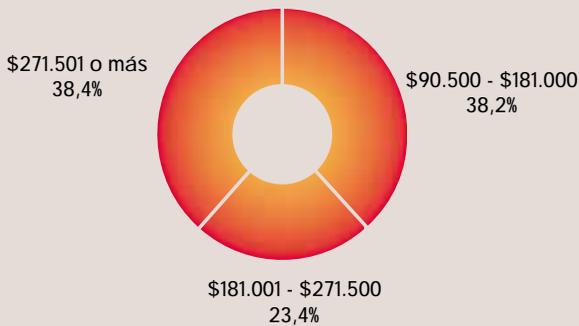


GRAFICO 62

Distribución de trabajadores de 18 a 25 años, según tramos de salarios

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

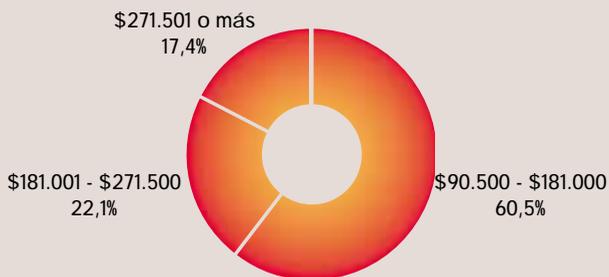
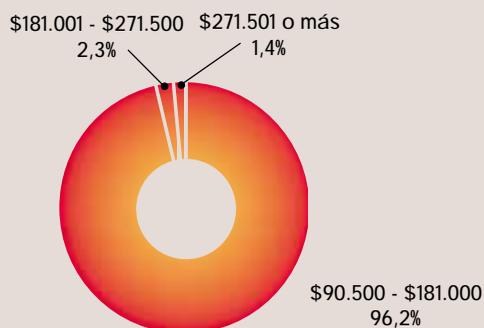


GRAFICO 63

Distribución de menores de 18 años, según tramos de salarios

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



TRABAJO DE MENORES

Según la legislación chilena el trabajo de menores puede iniciarse desde los 14 años y comprende hasta los jóvenes menores de 18. Requiere autorización de los padres u otros parientes y/o el juez de menores. Tiene restricciones respecto a los lugares y horarios en que puede ser realizado. Se prohíbe el trabajo nocturno y algunas actividades consideradas peligrosas para la salud, la seguridad y la moralidad. Artículos 13 al 18, Código del Trabajo.

La Encuesta Laboral incluyó sólo dos preguntas con referencia a este grupo: cantidad de menores trabajando en las empresas y ubicación en los tramos de salarios, dato que ya se comentó en la sección precedente. Los tramos de salarios fueron agregados en la versión de la Encuesta Laboral de 1999.

La presencia de menores representa el 0.3% del total de trabajadores. Es interesante destacar que la proporción de menores registrados en la ENCLA '98 y la '99 es bastante similar. En 1998 fue de 0.4%, es decir, hay una décima de diferencia. Consideramos que la similitud en ambos períodos le otorga consistencia a estos datos. El porcentaje de menores contratados puede parecer una cifra baja, sin embargo, proyectados al universo de los asalariados involucraría a una cantidad de 10.410 menores que estarían bajo contrato en las empresas formales del país.

Los menores se concentran principalmente en las empresas grandes y medianas, con el 51.7 y 35.3% respectivamente y en la rama de Comercio en la que alcanzan al 66.7% de todos los menores. Ver Gráficos 64 y 65.

¹El ingreso mínimo mensual que fija la ley para los menores de 18 años es inferior al de los adultos. En 1999 era de \$71.870

GRAFICO 64

Distribución de los menores, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: N=201 menores. Representan el 0,3% de los trabajadores

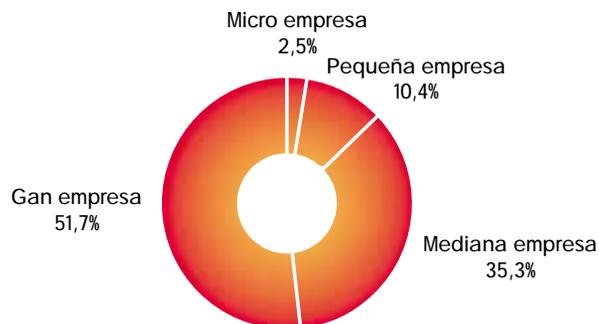
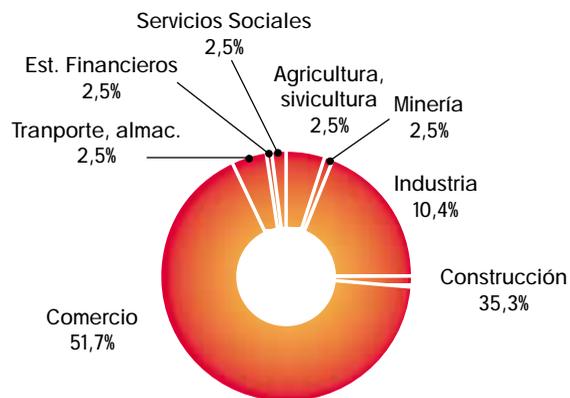


GRAFICO 65

Distribución de los menores, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: N=201 menores. Representan el 0,3% de los trabajadores



ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Los estudiantes en práctica reportados en la encuesta resultaron ser 770 jóvenes que representan una proporción del 1% con relación al total de los trabajadores. De la misma manera que con el dato de menores, las proporciones reportadas en la ENCLA '98 y '99 son similares. En 1998, la proporción fue del 1.3%, es decir tres décimas de diferencia. Proyectados como

proporción del universo de asalariados, alcanzarían una suma cercana a los 34.000 estudiantes, realizando prácticas. Se concentran en la gran empresa con el 60.8% y se distribuyen principalmente en Industria, 33.1% y Establecimientos Financieros, 25.5%. Ver Gráficos 66 y 67.

GRAFICO 66

Distribución de los estudiantes en práctica, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: N=770 estudiantes en práctica. Representan el 1% de los trabajadores

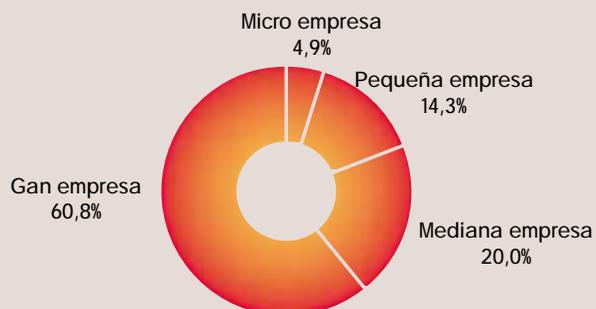
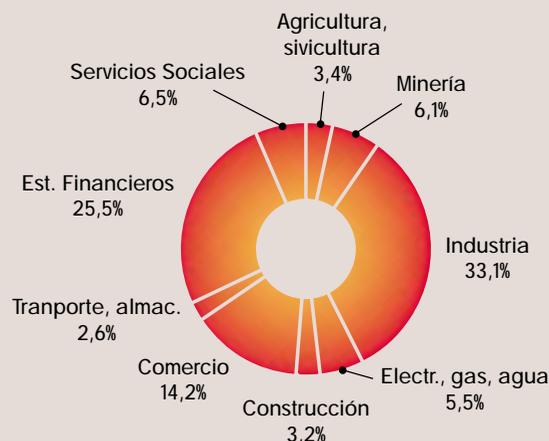


GRAFICO 67

Distribución de los estudiantes en práctica, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: N=770 estudiantes en práctica. Representan el 1% de los trabajadores



- Los trabajadores jóvenes representan menos de un quinto del total del empleo en las empresas de más de 5 trabajadores en el país. Esto significa que la participación juvenil es aún menor que la participación femenina.
- Los trabajadores de menos de 25 años se concentran en mayor proporción que los adultos en los tramos inferiores de salarios. Por ello, las iniciativas tendientes a establecer salarios más bajos para los jóvenes, deben tomar en cuenta que esta fuerza de trabajo ya presenta una situación de desmedro respecto de las remuneraciones de los adultos.
- El trabajo de menores en las empresas representa al 0.3% del conjunto de los trabajadores. Si se proyecta al universo de los asalariados daría una suma en números absolutos de 10.410 menores contratados en las empresas, fundamentalmente en las empresas grandes y particularmente en el Comercio. Esta cifra debe tomarse en cuenta, sobre todo cuando en el país se discute sobre el problema del trabajo infantil. La existencia de menores trabajando también advierte sobre la necesidad de fiscalizar y asegurar que las condiciones de trabajo se ajusten a las consideraciones que sobre este particular establece la ley.
- Los estudiantes en práctica, representan una proporción del 1% de los trabajadores. Proyectados al universo de asalariados, sumarían una cifra cercana a los 34.000 jóvenes. Consideramos que esta cifra es significativa y sería interesante investigar con mayor profundidad hasta qué punto la práctica es un mecanismo para la inserción laboral posterior, y no sólo una situación de tránsito en la que las empresas cuentan con jóvenes calificados sin costo o con costos laborales mínimos.

CAPITULO VI. JORNADA DE TRABAJO

La jornada y el tiempo de trabajo, en cuanto a su extensión y distribución son dimensiones de la calidad del empleo y en este sentido son especialmente importantes en nuestro país. En efecto, Chile aparece entre los países con jornadas más extensas del mundo, según un informe de OIT se destinan 2.002 horas anuales al trabajo¹, mientras en muchos países éstas se van reduciendo. De acuerdo a datos del INE del año 1999 (trimestre octubre-diciembre) el promedio fue de 43,47 horas efectivamente trabajadas a la semana.

Por otra parte, nuestro país también exhibe entre las principales materias de carácter laboral infringidas por las empresas, aquéllas relacionadas con las normas sobre jornada de trabajo: horas extraordinarias, registro de asistencia, jornada semanal máxima y descanso

semanal. De acuerdo a los registros de la Dirección del Trabajo, esta situación se ha mantenido en los últimos años en forma recurrente.

La legislación laboral define a la jornada de trabajo como «el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato» (Art. 2, Código del Trabajo). La actual normativa distingue los siguientes tipos de jornadas de trabajo²: la ordinaria, la extraordinaria, las jornadas especiales, las bisemanales y las excepcionales. A continuación se señalan las respuestas de empleadores y trabajadores en relación con la extensión y distribución del tiempo de trabajo, jornada laboral según tamaño de empresas y rama de actividad económica, trabajo en día domingo, jornadas parciales y especiales y el trabajo en turnos.

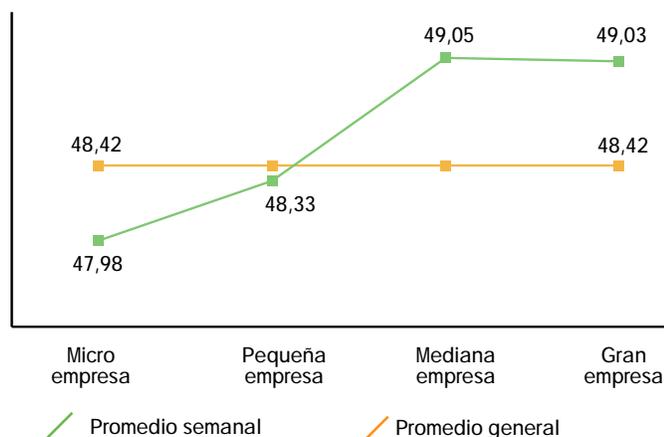
JORNADA DE TRABAJO Y TAMAÑO DE EMPRESAS

La información de la encuesta da cuenta de un promedio de 48,42 horas semanales, levemente superior al promedio del año 98 que fue de 48,16 horas. Las horas trabajadas varían de acuerdo al tamaño de la empresa, siendo el promedio mayor en las medianas y en las grandes, en ambos casos se supera el promedio de 48,42 horas. Ver Gráfico 68.

GRAFICO 68

Promedio de horas semanales de trabajo según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



Al comparar los resultados de la ENCLA 98 y 99 se aprecia que las medianas empresas aumentaron el promedio de horas semanales trabajadas, en una hora y media; lo mismo ocurre con las pequeñas, aunque en una menor proporción, sólo en quince minutos. En cambio las microempresas redujeron su jornada promedio y las grandes la mantuvieron igual. Ver Gráfico 69. Una hipótesis explicativa de este comportamiento puede encontrarse en las diversas estrategias de las empresas para asumir la crisis ya sea por la vía de intensificar la jornada y de esta manera enfrentar la reducción de personal que tuvo que ser despedido; o bien han debido reducir la jornada en las empresas que se vieron enfrentadas a una reducción de la demanda.

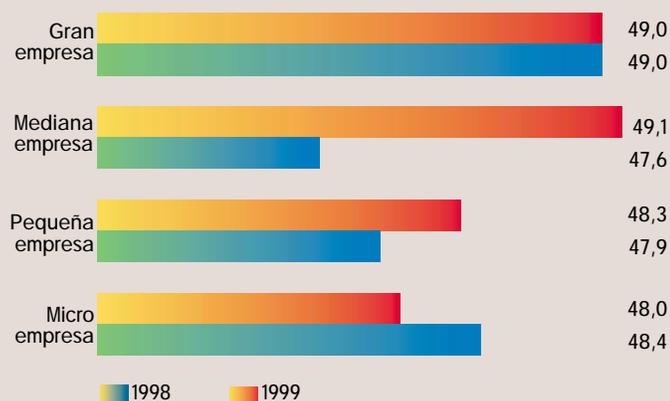
1 Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT), OIT 1999.

2 De acuerdo a lo establecido por Irene Rojas, en: El tiempo de trabajo y los descansos. Cuaderno de Investigación N°6, Dirección del Trabajo, 1998.

GRAFICO 69

Promedio de horas semanales de trabajo según tamaño de empresas 1998 - 1999

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



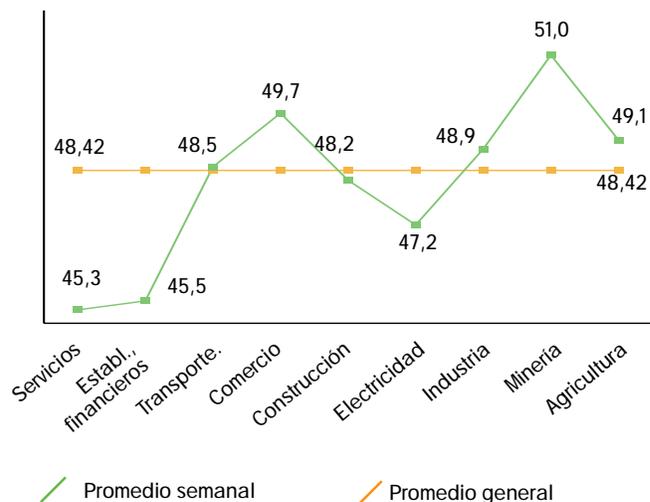
JORNADA DE TRABAJO Y RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Las distintas ramas de actividad económica tienen un comportamiento diferente respecto de las horas trabajadas. La minería, el comercio, la agricultura y la industria presentan un promedio por sobre la media general, mientras los sectores de servicios y establecimientos financieros registran los promedios más bajos. Al comparar los resultados con el año anterior, llama la atención el descenso de las ramas de transporte (en 2,6 horas) y de agricultura (en 1,4 horas). Mientras que los sectores de electricidad, gas y agua y construcción aumentaron las horas semanales de trabajo. Ver Gráfico 70.

GRAFICO 70

Promedio de horas semanales de trabajo según rama de actividad económica

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



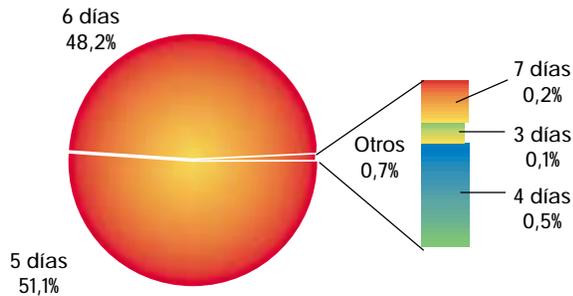
DISTRIBUCIÓN Y EXTENSIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

De acuerdo con la información proporcionada por los empleadores la mayoría de las empresas tiene una jornada de trabajo, cuya distribución es de 5 días (51.1%) y de 6 días (48.2%), con una extensión diaria, en torno a las 8 horas y más. Ver Gráficos 71 y 72. Esta forma de distribuir el tiempo de trabajo en la semana y la extensión de 8 horas diarias, corresponde a la definición normativa de la jornada ordinaria, es decir la mayoría de las empresas de la muestra trabajan dentro de un régimen ordinario de jornada de trabajo.

En relación con la extensión diaria de trabajo, casi la totalidad de las empresas (97%) trabaja 8 horas y más, lo cual refuerza los estudios que ubican a Chile como uno de los países con mayor número de horas de trabajo. La extensión por sobre las 8 horas diarias se explica en parte por el trabajo en horas extraordinarias, práctica que se encuentra muy generalizada en nuestro país, como lo indican las cifras a continuación.

GRAFICO 71**Proporción de empresas según días de trabajo a la semana**

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

**GRAFICO 72****Proporción de empresas según horas de trabajo diario**

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



La realización de horas extraordinarias, contrario a lo que indica su nombre se ha convertido en una práctica usual que se manifiesta en el gran interés por parte de los trabajadores, un 74% de los entrevistados manifestó mucho o un mediano interés por hacer horas extraordinarias. Ver Cuadro N° 29. El grado de interés del personal es distinto según exista o no sindicato. Ver Gráfico 73 y también es diferente según los distintos tamaños de las empresas.

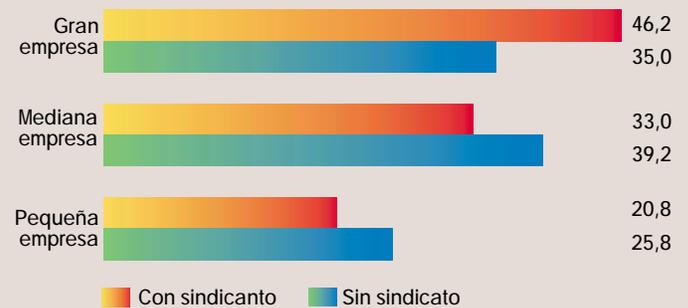
Cuadro N° 29**Interés por hacer horas extraordinarias según tamaño de empresas**

	Mucho interés	Mediano interés	Poco interés
Micro empresa	26.6	37.1	36.3
Pequeña empresa	33.6	42.0	24.4
Mediana empresa	44.6	38.4	17.1
Gran empresa	53.1	33.3	13.6
Total	35.0	39.2	25.8

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

GRAFICO 73**Interés por hacer horas extraordinarias según existencia de sindicato**

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



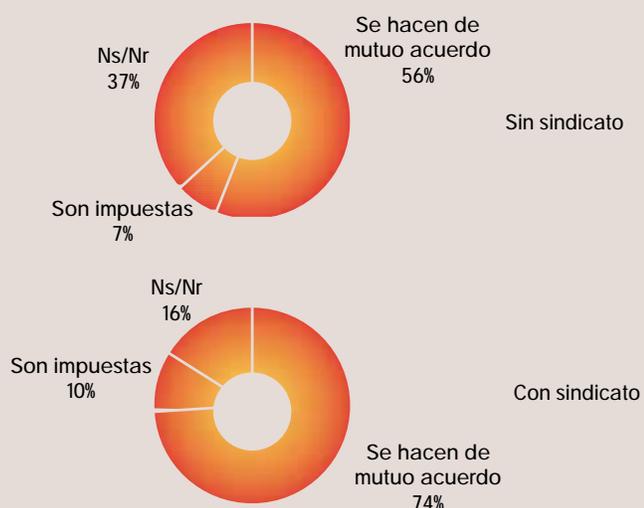
Otra manera de evaluar la realización de horas extraordinarias es a través de la frecuencia con que éstas se realizan, para ello se les preguntó a los trabajadores si en sus empresas se hacían regularmente, a veces o nunca. Alrededor de dos tercios manifiesta que hace horas extraordinarias, ya sea regularmente o a veces. Al mirar el comportamiento por tamaño de empresa, la tendencia muestra que son más frecuentes las horas extraordinarias en las empresas grandes y medianas, mientras que en poco más de la mitad de las microempresas no se realizan. La presencia/ ausencia de un sindicato al interior de una empresa no parece influir significativamente en la frecuencia de horas extraordinarias.

Un aspecto esencial de la jornada extraordinaria y de acuerdo a lo establecido en la norma es que son voluntarias y por lo tanto debe haber acuerdo entre las partes de la relación laboral, de ahí que la presencia o

ausencia de una organización sindical, podría mostrar un comportamiento diferenciado. La información entregada por los trabajadores indica que el mutuo acuerdo prima siempre, exista o no un sindicato, sin embargo este mutuo acuerdo es mayor en las empresas que tienen sindicato (Ver Gráfico 74).

GRAFICO 74
Acuerdo sobre horas extraordinarias

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



Junto con la extensión diaria de trabajo, la normativa laboral establece un descanso dentro de la jornada, la pausa de colación, cuya duración mínima es de media hora y nada se señala respecto del tiempo máximo que ésta puede durar. La duración ilimitada del descanso de colación constituye en ocasiones prácticas que se utilizan para extender la jornada más allá de los límites establecidos o escamotear el pago de horas extraordinarias.

La información proporcionada por los empleadores indica que la mayoría de las empresas otorga más de 30 minutos para la colación, lamentablemente no se cuenta con los datos sobre la extensión total de la pausa. Ver Gráfico 75.

GRAFICO 75
Minutos para la colación otorgados a los trabajadores por las empresas en la jornada diaria

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



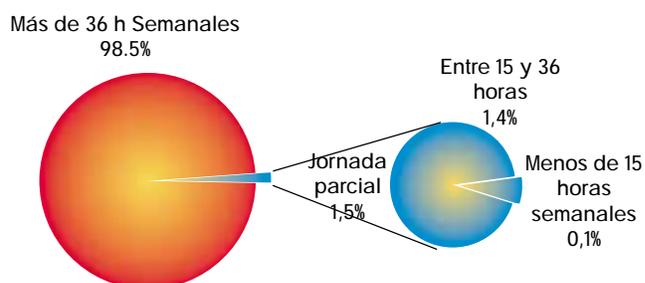
EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Una de las modalidades de organización del tiempo de trabajo en forma flexible es la reducción del horario, a través de las llamadas jornadas de trabajo a tiempo parcial, es decir que tienen una duración normal inferior a una jornada completa de trabajo. De acuerdo a los datos de la encuesta de empleo INE (octubre-diciembre, 1999), en Chile las jornadas a tiempo parcial son marginales, sólo un 13.4% de los ocupados trabaja en jornadas inferiores a las 35 horas semanales y un 86.6% trabaja más de 36 horas semanales.

Los resultados de la muestra de empresas de la ENCLA indican que apenas un 1.5% tiene jornadas parciales. Ver Gráfico 76. Lo que corrobora la tendencia empresarial a disponer de jornadas completas y pareciera que las jornadas parciales se reservan sólo a momentos específicos: en los períodos de mayor demanda, en los fines de semana o antes de ciertas festividades como ocurre en el sector del comercio o en labores de reemplazo en el caso de uso de personal externo.

GRAFICO 76
Porcentajes de trabajadores en jornadas a tiempo completo y parcial

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



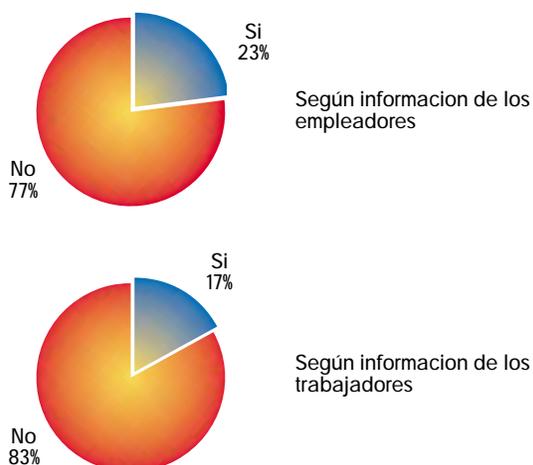
EL TRABAJO EN DIA DOMINGO

La legislación laboral permite el trabajo en día domingo y festivos para algunas actividades u ocasiones muy delimitadas, estableciendo al mismo tiempo el descanso compensatorio correspondiente. Se autorizan las faenas destinadas a: reparar deterioros causados por fuerza mayor, actividades que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, en labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en periodos determinados, en los trabajos necesarios e impostergables, a bordo de naves, en faenas portuarias y en el comercio y servicios que atiendan directamente al público.

La información proporcionada por los empleadores indica que un poco menos de un cuarto de las empresas trabaja en día domingo, las que involucran a un poco más de un tercio (34.5%) del personal, esto es 12.695 trabajadores (Ver Cuadro N° 30). Al comparar con la información del año 1998, se aprecia que es muy similar en cuanto al porcentaje de empresas que labora el domingo, lo que sí aumentó es la proporción de trabajadores, de un 23.8% a un 34.5%.

GRAFICO 77 Porcentaje de empresas donde se trabaja día domingo

Fuente: ENCLA 99, Empleadores, trabajadores



Cuadro N° 30

Porcentaje de trabajadores que laboran día domingo con relación al total de trabajadores

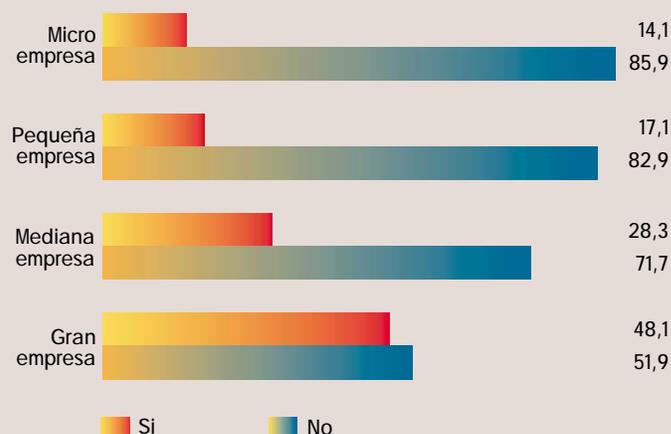
Total de trabajadores de la muestra	79.467
Total de trabajadores día domingo	12.695
Porcentaje de trabajadores día domingo	16.0%
Total de trabajadores de empresas que dieron respuesta válida	36.835
Total de trabajadores día domingo	12.695
Porcentaje de trabajadores día domingo	34.5%

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

El trabajo en día domingo según tamaño de empresa es minoritario en todos los tamaños, pero es más frecuente en la gran empresa, en la que casi la mitad (48%) trabaja los domingos y en segundo lugar se ubican las empresas medianas (28.3%). Ver Gráfico 78.

GRAFICO 78 Porcentaje de empresas donde trabajan día domingo según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

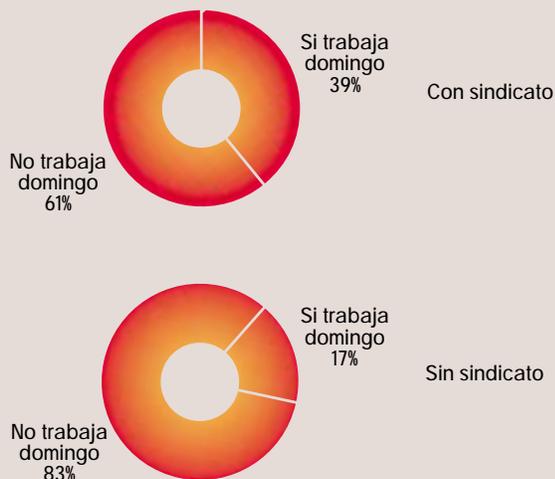


La proporción de empresas con trabajadores que laboran los domingos es mayor en aquellas donde hay sindicatos respecto de las que no tienen sindicato, lo que concuerda con los datos de la ENCLA '98. Ver Gráfico 79.

GRAFICO 79

Proporción de empresas donde hay trabajadores que trabajan día domingo de acuerdo a situación sindical

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



EL TRABAJO EN TURNOS

La organización del trabajo en ocasiones requiere el uso de turnos para mantener el trabajo en forma continuada. Existen diversas formas de distribuir el trabajo en las 24 horas, entre las modalidades de distribución más frecuentemente utilizados son los turnos de mañana, de tarde o vespertinos y los turnos nocturnos. A lo anterior se agrega la posibilidad que éstos sean fijos o rotatorios, en este último caso pueden ser de diferente duración: rápida, diaria o de tres a cuatro días; semanal o rotaciones largas, mensuales u otras variaciones más específicas.

Los empleadores señalaron que en poco más de tres cuartos de las empresas no se trabaja en turnos y en donde si se trabaja en turno, es más frecuente el sistema de dos turnos (13.9%) ya sean diurnos o de noche. En relación con la rotación de los turnos, la rotación semanal es la más frecuente, ésta se presenta en el 70% de los casos. Ver Gráficos 80 y 81.

GRAFICO 80

Sistemas de turnos en las empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



GRAFICO 81

Distribución de los cambios de turno para los trabajadores

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



JORNADAS ESPECIALES

La legislación laboral establece distintos tipos de jornadas además de la ordinaria, la jornada especial, la bisemanal y la excepcional. Se entiende por jornada especial aquellas cuya duración máxima de tiempo de trabajo y/o distribución del mismo son distintos a los de la jornada ordinaria. La bisemanal es aquella que puede tener una duración máxima de hasta dos semanas ininterrumpidas. Y el sistema excepcional de jornadas y de descanso cuya autorización debe ser hecha por el Director del Trabajo de acuerdo a las especiales características de la prestación de servicios.

En el 9.5% de las empresas hay jornadas distintas de la ordinaria, las más frecuentes se observan en el siguiente gráfico. Ver Gráfico 82.

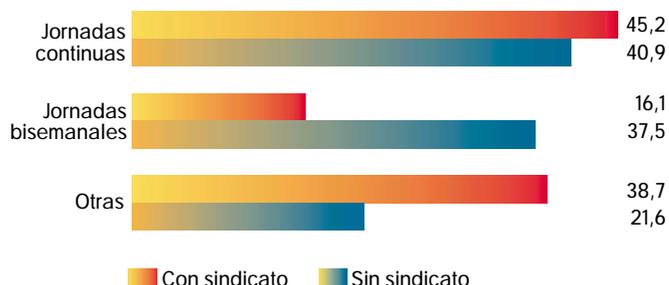
Según el tamaño de empresas son más frecuentes las jornadas especiales en las empresas grandes y medianas, un 18.5% y un 15.1% respectivamente. Ver Cuadro N° 31. Los datos muestran una tendencia similar a la ENCLA '98, aunque en este último registro se aprecia un aumento en este tipo de jornadas respecto del año anterior.

GRAFICO 82

Tipo de jornadas especiales más recurrentes

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Corresponde al 9,5% de las empresas donde hay jornadas especiales.



Cuadro N° 31

Jornada especial según tamaño de empresa

	Si hay	No hay	No sabe/no contesta	Total
Micro empresa	6.5	91.6	1.8	100.0
Pequeña empresa	7.4	90.5	2.1	100.0
Mediana empresa	15.1	82.9	1.9	100.0
Gran empresa	18.5	77.8	3.7	100.0

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

CAPITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS

El trabajo puede ser fuente de bienestar, de desarrollo y de salud para las personas. Cuando así ocurre, los beneficios humanos, sociales y económicos, directos e indirectos, son incalculables para el desarrollo integral del un país. La actividad laboral, sin embargo, conlleva riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Es ésta una realidad no siempre visible ni de efectos inmediatos. En algunos procesos productivos los peligros están más a la vista, en otros, entre los que pueden encontrarse procesos que incorporan tecnología más reciente, pasan inadvertidos para quienes no son expertos en ello. Por lo tanto, trabajadores y empleadores en conjunto con los organismos técnicos de la seguridad social tienen que invertir tiempo y recursos, como frente a cualquier otra necesidad del funcionamiento general de una empresa, el hacer de los centros laborales espacios seguros, agradables y saludables.

En la economía y en las empresas modernas el enfoque frente a la prevención de riesgos en el trabajo, está saliendo cada vez más de su calidad de apéndice y de incorporación a posteriori a la puesta en marcha de una actividad productiva, a pasar a formar parte de su concepción estratégica. Concebir procesos seguros, incorporar insumos limpios o del menor nivel de nocividad existente para la salud humana, incorporar la ergonomía en el diseño de los puestos de trabajo son inversiones de alta rentabilidad productiva y económica en el mediano plazo, además de la evidente inversión social.

La ENCLA 99 midió el estado de la prevención en las empresas consultando por funcionamiento de los cuatro instrumentos de prevención de riesgos a los que obliga la legislación laboral: el deber del empleador de informar, reglamento interno de higiene y seguridad, funcionamiento de comités paritarios de higiene y seguridad y funcionamiento de los departamentos de prevención de riesgos. Cuando estos cuatro instrumentos operan efectiva e integradamente en un centro de trabajo, los niveles de seguridad y protección de la salud y la vida del personal que ahí trabaja están bien resguardados, en tanto las obligaciones y atribuciones de estos entes son amplias y debieran permitir controlar en gran medida los riesgos y corregir a tiempo los peligros.

En la ENCLA 99 se preguntó tanto por la existencia de los instrumentos nombrados como por su real funcionamiento, en tanto esto último los convierte de meros trámites burocráticos para cumplir con obligación legal en organismos vivos y activos de la prevención.

Respecto de la simple existencia de comité paritario, departamento de prevención de riesgos (ambos en las empresas en las cuales por el número de trabajadores ocupados corresponde que lo tengan) y reglamento interno de higiene y seguridad, los resultados señalan que el nivel de cumplimiento no es positivo, en tanto mientras en el 62% de las empresas existe alguno de estos instrumentos en el 38% restante no es así. Por otro lado, se observa que frente al instrumento que compromete más la participación de los trabajadores en su funcionamiento, esto es, el comité paritario, el nivel de cumplimiento es mayor: en 74% de las empresas. Ver Gráfico 83.

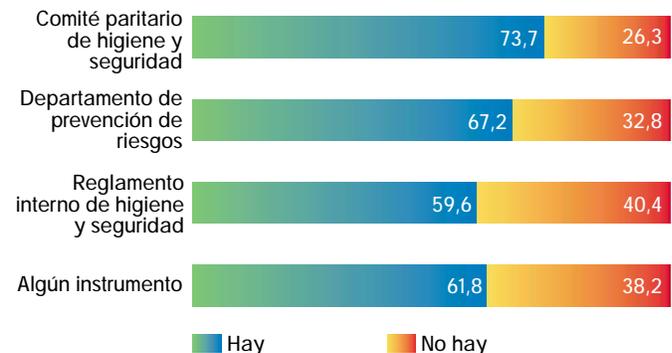
A pesar de que las materias de prevención de riesgos no son satisfactorias, se observa un incremento en el grado de cumplimiento general de las empresas al respecto y también en cada uno de los tramos por tamaño. Así, en tanto los resultados de ENCLA 98 mostraban que sólo en 56% de las empresas existía algún instrumento de prevención, en ENCLA 99 este porcentaje sube en 6 puntos porcentuales, a 62%.

GRAFICO 83

Instrumentos de prevención de riesgos

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

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



INSTRUMENTOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

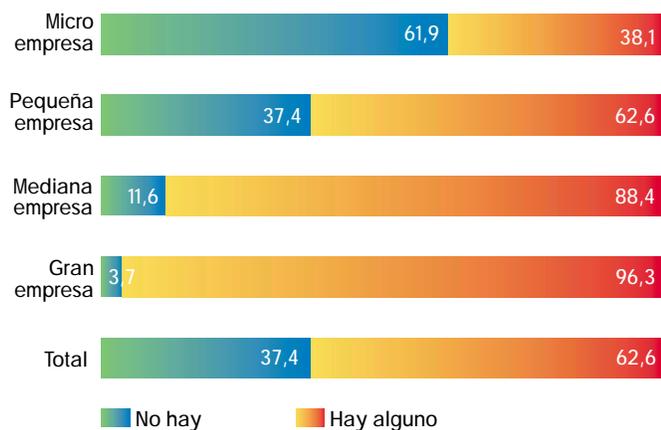
Por otra parte, se advierte una diferencia muy marcada frente a los instrumentos de prevención según el tamaño de las empresas. Así, mientras en las grandes empresas, más del 96% cumplen con este requisito y en las medianas más del 88%, en la pequeña empresa el cumplimiento bordea sólo el 63% y en las micro empresas alcanza sólo al 38%. Como es obvio, el nivel de cumplimiento es proporcional a su tamaño. Ver Gráfico 84.

Se advierte, al comparar los resultados con ENCLA 98, que es en el tramo de las pequeñas empresas donde el mejoramiento al respecto ha sido mayor, aumentando entre ellas en 15 puntos porcentuales el nivel de cumplimiento.

GRAFICO 84

Existencia de instrumentos de prevención de riesgos, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



INSTRUMENTOS POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Siempre en el plano del registro de la simple existencia de los instrumentos básicos en cuestión, se advierte un cumplimiento diferenciado según rama de actividad económica. Esto es de mucho interés en tanto, frente al riesgo de accidentes laborales, los sectores extractivos, la industria y la construcción son más críticos

que la actividad de comercio y de servicios frente a este indicador.

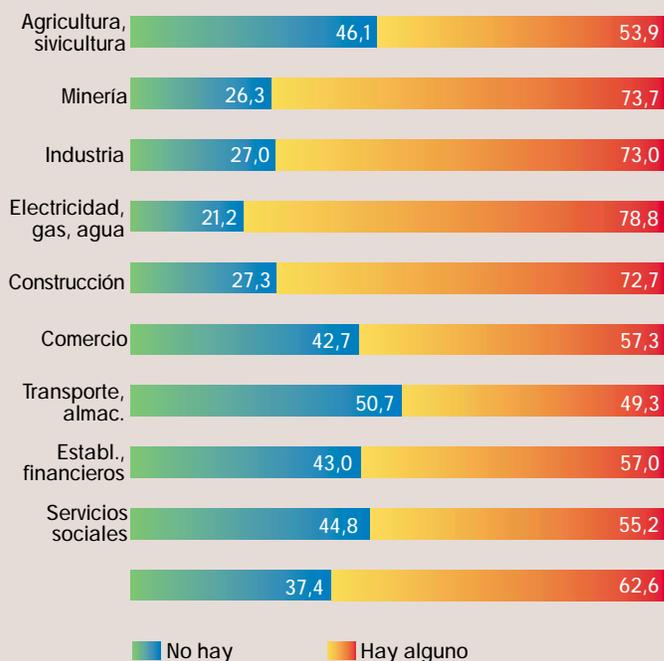
La ENCLA identificó que los sectores en los cuales la existencia de instrumentos de prevención es mayor son, en primer lugar, electricidad, gas y agua (79%), en segundo lugar, la minería (74%) y en tercer la industria (73%) y la construcción (73%). En dos sectores de alto riesgo en incumplimiento es alto: en el transporte y en la agricultura. Ver Gráfico 85.

GRAFICO 85

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

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Sólo considera los casos donde existen los respectivos instrumentos



FUNCIONAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS EN OPINION DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

La ENCLA 99 consultó no sólo por la existencia de organismos preventivos sino que, además y especialmente, por su funcionamiento y por la percepción respecto de éste en ambos actores de la relación laboral. Así, frente al reglamento interno de higiene y seguridad se preguntó a trabajadores y a empleadores si contenía información sobre los riesgos específicos existentes en

esa empresa y se hacía entrega del reglamento a cada trabajador. Frente al comité paritario, se consultó si efectivamente realizaba actividades de capacitación al personal y si hacía, cuando correspondiera, la investigación de accidentes laborales. Finalmente, respecto del departamento de prevención de riesgos se consultó también si cumplía su función de capacitación y si había introducido mejoras relevantes en higiene y seguridad en la empresa.

En general se advierte una evaluación más positiva de los empleadores que de los trabajadores frente a cada uno de estos ítems, y esta diferencia es más marcada cuando se trata de evaluar medidas e intervenciones concretas en la seguridad e higiene de los centros de trabajo. Así, hay diferencias entre 20 y 12 puntos porcentuales respecto las mejoras que ha introducido el departamento de prevención de riesgos y la entrega a cada trabajador del reglamento de higiene y seguridad, respectivamente. En cambio, hay una mayor coincidencia en la percepción de unos y otros respecto de las actividades que realiza el comité paritario, lo cual resulta concordante precisamente por tratarse de un ente en el cual participan ambos actores por partes iguales. Ver Cuadro N° 32 y Gráfico 86.

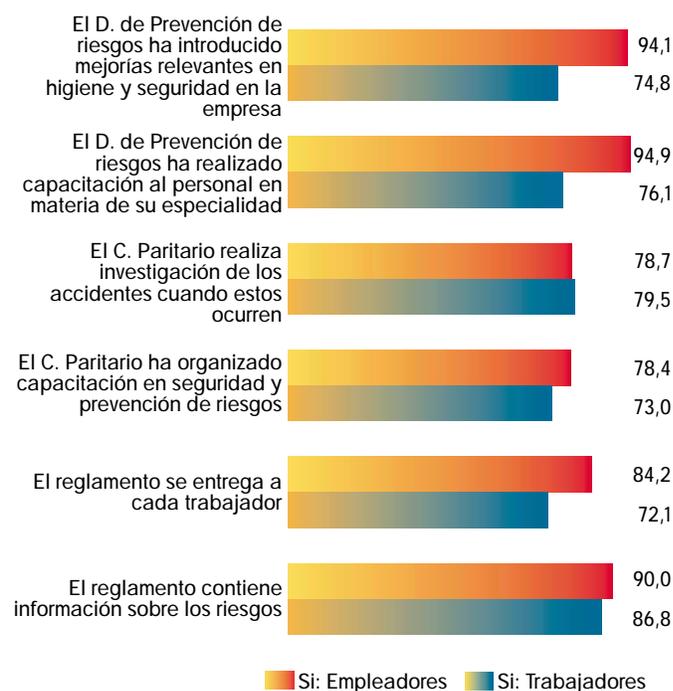
Cuadro N° 32
Instrumentos de prevención de riesgos contenidos y utilidades en opinión de los empleadores y trabajadores

	Trabajadores si	Empleadores si
El reglamento contiene información sobre riesgos	86.8	90.0
El reglamento se entrega a cada trabajador	72.1	84.2
El C. Paritario ha organizado capacitación en seguridad y prevención de riesgos	73.0	78.4
El C. Paritario realiza investigación de los accidentes cuando estos ocurren	79.5	78.7
El Departamento de prevención de riesgos ha realizado capacitación al personal en materia de su especialidad	76.1	94.9
El Depto. de Prevención de riesgos ha introducido mejoras relevantes en higiene y seguridad en la empresa	74.8	94.1

Fuente: ENCLA 99, Empleadores, Trabajadores

GRAFICO 86
Instrumentos de Prevención de riesgos contenidos y utilidades en opinión de los empleadores y trabajadores

Fuente: ENCLA 99, Empleadores, Trabajadores



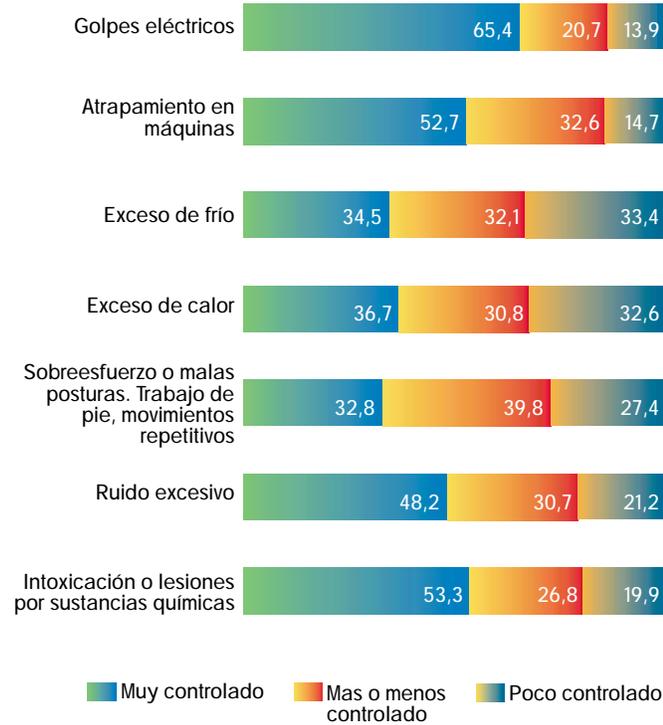
CONTROL DE CIERTOS RIESGOS EN OPINION DE TRABAJADORES

Por otra parte la ENCLA 99 consultó a los trabajadores su opinión sobre el control que se hacía en la empresa sobre algunos riesgos específicos de acuerdo a las características de cada proceso productivo. En general se percibe un control relativo (sobre el 50% de los casos) sobre los riesgos eléctricos y las sustancias químicas. Respecto de las condiciones de temperatura, exceso de frío o de calor, los niveles de control se aprecian como mucho menores, control que es aún menor frente a los riesgos de sobreesfuerzo y posturales en general. Ver Gráfico 87.

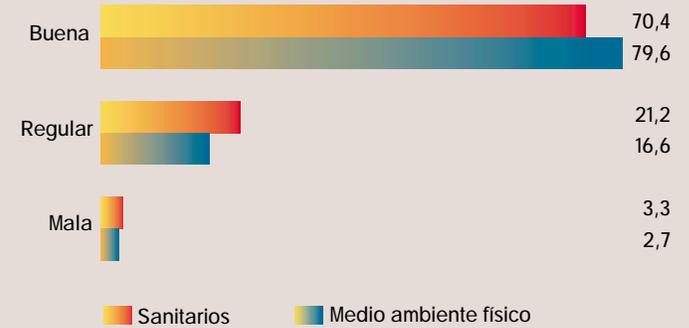
GRAFICO 87**Opinión de los trabajadores sobre el control de algunos riesgos ejercido por la empresa**

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Excluye las empresas en las que no existe el riesgo mencionado

**GRAFICO 88****Opinión de los trabajadores sobre las condiciones sanitarias básicas**

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



Respecto de las condiciones sanitarias básicas, es decir, comedores, servicios higiénicos y duchas los trabajadores evalúan como buenas en 74% de las empresas, regular en 21% y malas en 3%. Cabe señalar que en 1.5% no existen algunos de estos tres servicios. Respecto de las características del medio ambiente físico, que incluyen espacio, iluminación y ventilación la evaluación laboral es buena en casi 80% de las empresas regular en 17% y mala en 3%. Ver Gráfico 88.

CAPITULO VIII. SALARIOS E INCENTIVOS

El tema de los salarios¹, los incentivos y en un sentido general, el nivel de las remuneraciones es para los trabajadores y los empleadores de gran trascendencia. Para los primeros, es la fuente de su sustento y el de sus familias y la posibilidad real de satisfacer las necesidades básicas y obtener una determinada calidad de vida, para los segundos, los costos laborales son una dimensión esencial de la actividad productiva y de los resultados de la empresa, junto a otros factores como la inversión, los mercados, la innovación tecnológica, la calificación y otros que influyen en la productividad de las empresas.

La Encuesta Laboral en sus dos versiones, 1998 y 1999, ha incluido preguntas que apuntan a conocer algunas tendencias generales respecto de los salarios y los incentivos sobre las que interesa indagar con mayor profundidad en estudios posteriores. En la versión de

1998, se preguntó por cantidad de trabajadores que estaban en el salario mínimo y sobre el salario mínimo, además de la existencia de bonos o incentivos de productividad y la relación entre remuneraciones fijas y variables. Estos últimos temas de gran interés en la actualidad toda vez, que hay una tendencia a ligar salarios con productividad, mecanismo que se estima de una relación virtuosa, tanto para mejorar productividad como las remuneraciones. En la versión de 1999, se introdujeron algunas variantes a la encuesta de 1998. En efecto, en 1999 se pidió a los empleadores que indicaran la cantidad de trabajadores, distinguiendo por sexo y edad que se ubicaban en tres tramos de salarios. El primero, de \$90.500 a \$181.000 mensuales correspondiente a dos salarios mínimos, el segundo de \$181.001 a \$271.500 equivalente a entre dos y tres, y un tercer tramo de \$271.501 y más, equivalente a más de tres.

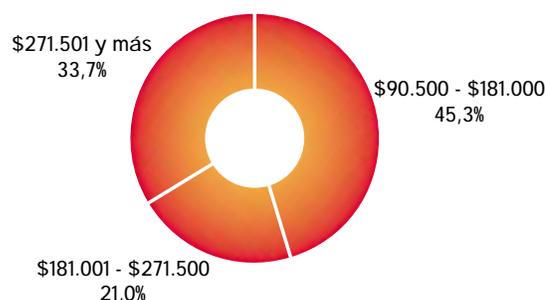
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR TRAMOS DE SALARIOS

Según la información que proporcionaron los empleadores, cerca de la mitad de los trabajadores contratados directamente en sus empresas (excluyendo, por tanto a los subcontratados) tienen una remuneración entre uno y dos salarios mínimos, esto es de \$90.500 a \$181.000 mensuales. Al considerar el rango siguiente - salarios hasta un monto equivalente a tres salarios mínimos- quedan incluidos dos tercios de los asalariados y, así, la tercera parte de los trabajadores contratados por las empresas encuestadas ganan sobre tres salarios mínimos². Ver Gráfico 89.

GRAFICO 89

Distribución de trabajadores, según tramos de salarios

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR TRAMOS DE SALARIOS SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA

La distribución antes descrita varía según el tamaño de las empresas, siendo la remuneración más alta cuando la empresa es más grande. Pero esta

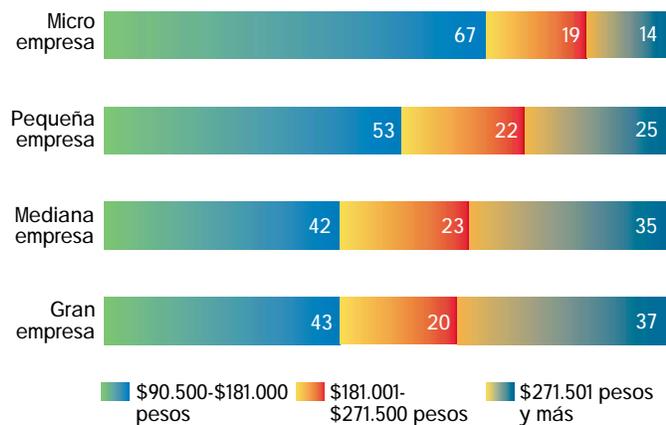
1 En este trabajo se ha usado el término salarios mínimos como sinónimo de la denominación legal de «ingresos mínimos», porque en la encuesta se usó el término salario, que es de uso común en el lenguaje cotidiano

2 No se preguntó por salarios hasta 1 ingreso mínimo, porque la ENCLA anterior arrojó un número muy bajo de trabajadores -el 3%- con salario de este monto.

correlación no se da en el último tramo, según se aprecia en el gráfico, ya que en la gran empresa la distribución salarial es casi la misma que en la mediana empresa. Aunque no es un dato sorprendente, vale la pena reparar en la alta proporción de trabajadores - 65%- con bajo ingreso en la microempresa, estrato que absorbe una parte considerable del empleo. En la mediana y en la gran empresa, los bajos salarios alcanzan a una parte menor, al 40%, del personal contratado. Ver Gráfico 90.

GRAFICO 90
Trabajadores por tramos de salario mensuales, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



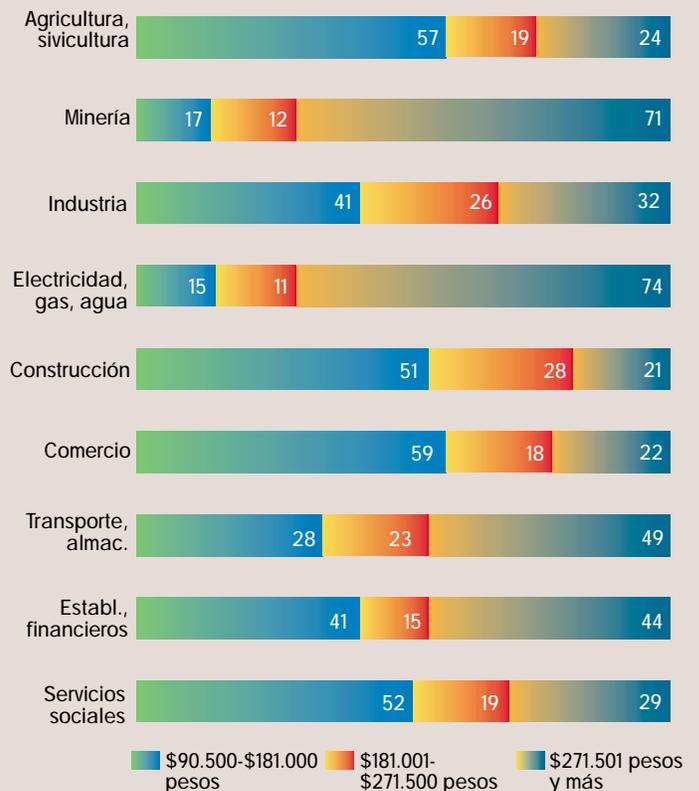
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR TRAMOS DE SALARIOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

La remuneración que las empresas declararon pagar a sus trabajadores varía mucho según el sector de la producción. Distanciándose bastante de los valores promedio, hay tres ramas en las que el ingreso bajo está muy generalizado: agricultura, comercio y construcción; en las dos primeras cerca del 60% de los trabajadores de las empresas encuestadas ganan hasta dos salarios mínimos y en la construcción, el 51%; en este último sector, además, se da la menor proporción de trabajadores -el 21%- en el tramo de ingreso relativo más alto. En estas tres ramas se ubican 1.182.820 trabajadores asalariados, esto es el 33.1% del empleo asalariado del país.

Muy diferente es la distribución de las remuneraciones en las empresas de la minería y de la electricidad, en los cuales es muy bajo el porcentaje de trabajadores que se ubica en el tramo inferior: alcanza al 15 y 17% respectivamente y si se suman los del tramo dos, la proporción no llega al 30%; el grueso, esto es más del 70% gana un salario mayor que tres salarios mínimos. Pero éstos son sectores de bajo empleo, allí los asalariados son menos 100.000 sumando ambas ramas. Ver Gráfico 91.

GRAFICO 91
Trabajadores por tramos de salario mensuales, según rama

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR TRAMOS DE SALARIOS SEGÚN REGION

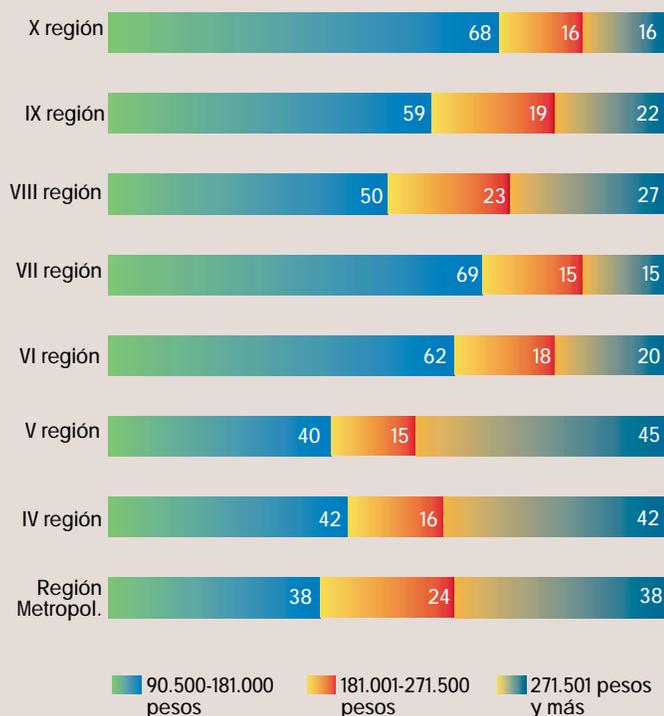
Un poco menos agudas son las diferencias regionales en la distribución salarial declarada por las empresas. La proporción de trabajadores con más bajo

ingreso varía entre el 40 y el 70% de la plantilla. En las tres regiones que concentran el grueso del empleo, Metropolitana, XIII y V, y que son a la vez más urbanas y más industrializadas, esta proporción es de las más bajas, de 38 a 50%. La décima región es, por el contrario, la que muestra el panorama de más bajas remuneraciones, región en que priman actividades agrícolas, forestales y pesca, seguida por las regiones séptima y sexta, que como se sabe, son regiones dedicadas a la agricultura de exportación. Ver Gráfico 92.

GRAFICO 92

Trabajadores por tramos de salario mensuales, según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



BONOS E INCENTIVOS³

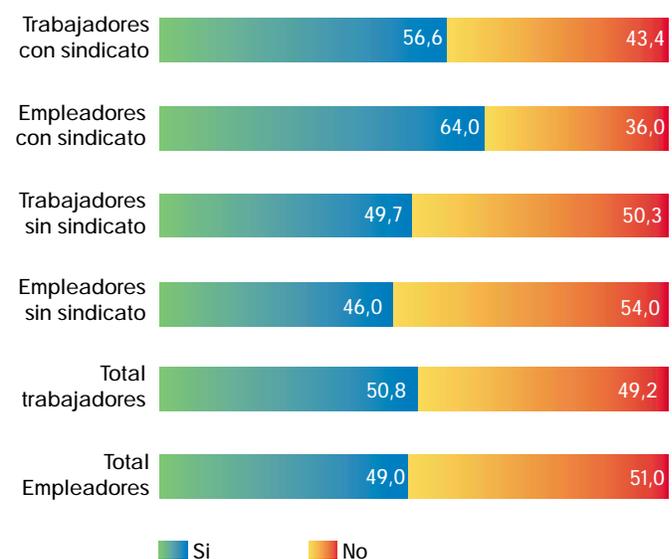
Se indagó sobre la existencia de bonos e incentivos de productividad solicitando información a ambas partes, empleadores y trabajadores: en el 50.8% de las empresas los trabajadores respondieron que sus

remuneraciones incluían estos componentes - bonos e incentivos- mientras que, de manera coincidente, los empresarios del 49% de las empresas declararon lo mismo. Estos datos muestran que esta forma de remuneración está, hoy en día, bastante generalizada, pero especialmente en las empresas en que hay sindicato. La coincidencia que se aprecia en las respuestas de empleadores y de trabajadores no se mantiene cuando se desagregan las empresas según tengan o no sindicato. Cuando hay organización sindical y fue interrogado un dirigente, las empresas que aparecen con bonos e incentivos son menos que las que consignan las declaraciones de los empleadores: 57 y 64% respectivamente. Lo contrario ocurre en las empresas sin sindicato: según las respuestas de los trabajadores interrogados se pagan bonos en un número de empresas que es mayor que las que declararon los empleadores. Es posible que esta diferencia se deba a lo que los actores consideran como bonos de productividad. Ver Gráfico 93.

GRAFICO 93

Aplican incentivos de productividad según empleadores y trabajadores con y sin sindicato

Fuente: ENCLA 99, Empleadores, Trabajadores



³ Se preguntó por bonos e incentivos de productividad sin dar definición alguna, de manera que los entrevistados respondieron de acuerdo a lo que ellos incluyen en esta forma de remuneración.

BONOS E INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD POR TAMAÑO DE EMPRESA

El tamaño de la empresa es un factor significativo en el pago de bonos e incentivos por productividad. Según la información de trabajadores éstos se pagan en el 43% de las microempresas, porcentaje que sube al 74% de las grandes. Ver Cuadro N° 33 y Gráfico 94.

Cuadro N° 33
Bonos e incentivos por productividad según tamaño de empresa

	Si	No	Total
Micro empresa	163	220	383
Pequeña empresa	249	276	525
Mediana empresa	162	96	258
Gran empresa	60	21	81
Total	634	613	1.247

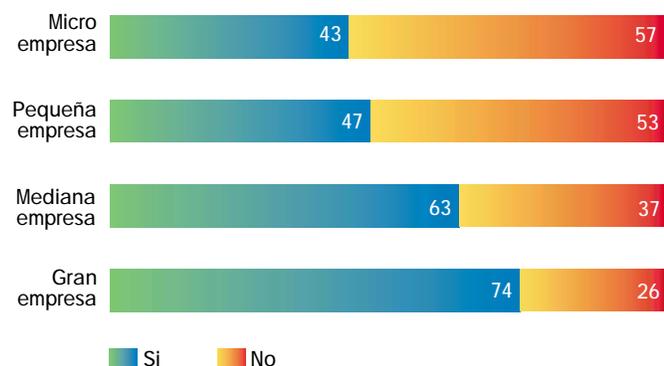
Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Incluye a todas las empresas. N=1.247

GRAFICO 94
Bonos e incentivos por productividad según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Incluye todas las empresas N=1.247



BONOS E INCENTIVOS POR RAMA DE ACTIVIDAD

En todas las ramas productivas se pagan bonos e incentivos en una proporción significativa de las empresas encuestadas, la proporción se mueve alrededor del 50%. Electricidad, gas y agua, muestra lejos la mayor incidencia con el 67%. Recuérdese que esta rama también mostraba la mejor distribución de salarios, con más trabajadores

en los tramos superiores, pero a la vez es una rama muy poco significativa en el empleo. Ver Cuadro N° 34 y Gráfico 95.

Cuadro N° 34
Bonos e incentivos por productividad según tamaño de empresa

	Si	No	Total
Agricultura, silvicultura, pesca	43	46	89
Minería	8	11	19
Industria	183	169	352
Elec., Agua, Gas	22	11	33
Construcción	39	38	77
Comercio	192	187	379
Transporte, almac., comunicaciones	32	35	67
Establ. financieros	62	53	116
Servicios sociales	53	63	116
Total	634	613	1.247

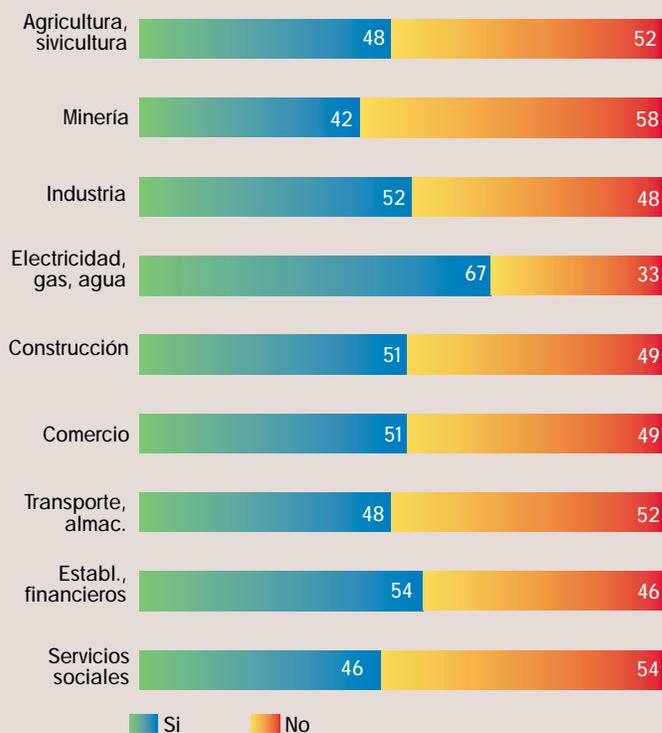
Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Incluye a todas las empresas. N=1.247

GRAFICO 95
Bonos e incentivos por productividad según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Nota: Incluye a todas las empresas. N=1.247



TIPO DE INCENTIVOS O BONOS

Los bonos e incentivos por aumento de la productividad existen en la mitad de las empresas de la muestra, según declararon los empleadores entrevistados. La mayor parte de estos bonos son pagos que se efectúan a los trabajadores que individualmente considerados logran elevar la productividad. La proporción que indica pagar bonos por aumento de la productividad individual con el 60.1% duplica a las alternativas de grupos, 31.6% o productividad general de la empresa, el 29%. Ver Gráfico 96. Por otra parte si se comparan los resultados de la ENCLA 98 con los de 1999, se observa que los bonos individuales es una forma de pago que se ha extendido: en 1998, existía este tipo de incentivo en el 48% de las empresas, que declararon pagar alguna clase de bonos; en la segunda aplicación esta proporción subió al 60.1%. Se extendieron también, aunque en menor medida, los incentivos por aumento de productividad logrados por grupos o equipos de trabajo, del 29 al 31.6 % de las empresas, y los que se otorgan por aumento de la productividad general, que existían en el 27.2 % de las empresas, se extendieron al 29% de éstas.

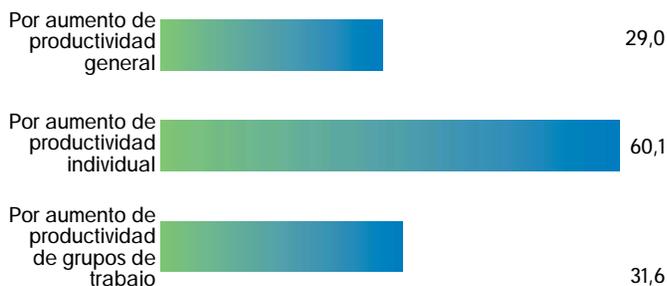
El hecho de que la forma más extendida sea el esfuerzo individual, muestra que en realidad lo que se está estimulando es el rendimiento individual del trabajo y no la productividad en tanto resultado de un conjunto de factores más allá del trabajo (mercados, precios, ahorro en insumos, innovación u otros). Una hipótesis que habría que testear en investigaciones futuras, es hasta que punto estos llamados incentivos de productividad son más bien un bono de producción en la medida que no sabemos si responden a metas de producto físico o si incluyen la variable resultados económicos de las empresas.

GRAFICO 96

Tipos de bonos o incentivos de productividad que se aplican según empleadores

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: Considera al 49% de empresas donde se aplican bonos de productividad. No suma 100 porque es de opción múltiple.



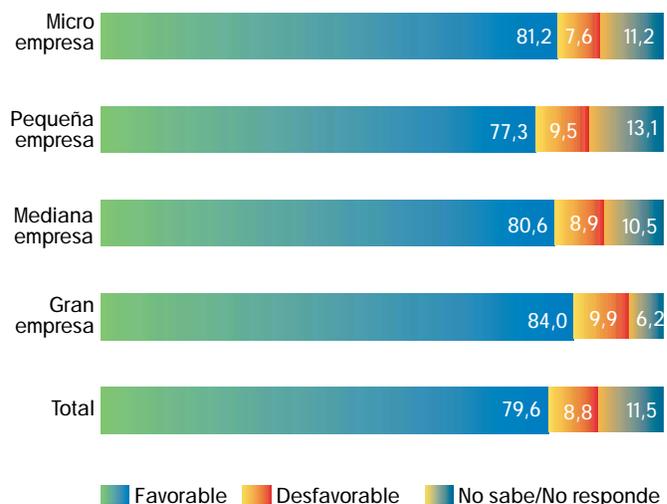
ACTITUD DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD

Los trabajadores tienen mayoritariamente una actitud favorable al pago de bonos e incentivos de productividad, cualquiera sea el tamaño de la empresa en que se ubican; la respuesta a esta consulta fue positiva en alrededor del 80 % de los entrevistados y la proporción de trabajadores contrarios a este tipo de pago no fue más allá del 8 al 10%, según el tamaño de la empresa. Ver Gráfico 97.

GRAFICO 97

Actitud de los trabajadores frente a los incentivos de productividad según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



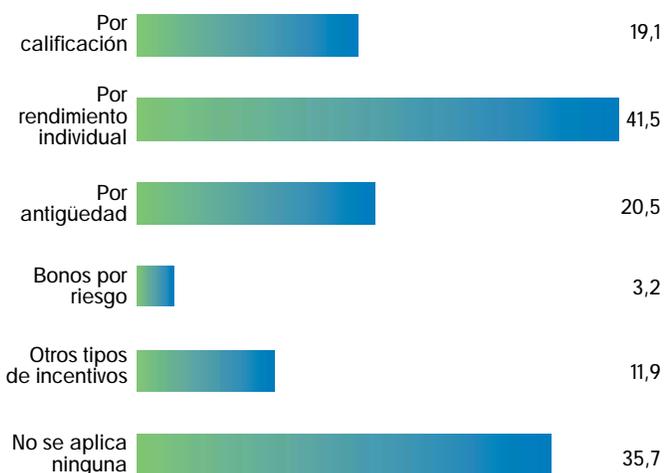
OTROS CRITERIOS PARA AUMENTAR LAS REMUNERACIONES

Además de los tres tipos de bonos o incentivos por productividad recién señalados, se interrogó a los empleadores acerca de otros criterios utilizados por ellos para aumentar las remuneraciones. Las respuestas mostraron que el rendimiento individual es un componente del salario que está muy extendido y que apunta también directamente a incrementar la productividad; se utiliza en más del 40% de las empresas de la muestra. Sin embargo, junto a este criterio tiene peso también uno drásticamente distinto, como es la antigüedad del trabajador, cuya significación no está dada por el mero transcurso del tiempo, sino porque es aporte de conocimiento. La calificación más formal, elemento tan importante en una gestión moderna, constituye criterio de aumento salarial sólo en la quinta parte de las empresas. Ver Gráfico 98.

GRAFICO 98

Criterios que se aplican para aumentar las remuneraciones

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



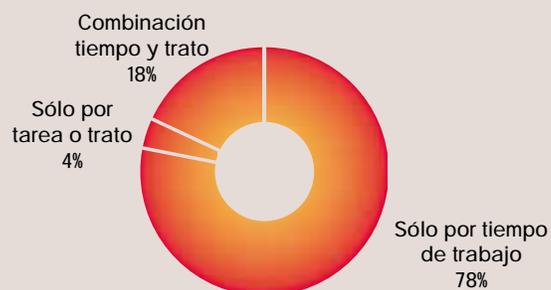
FORMULAS PARA PACTAR LAS REMUNERACIONES

A pesar de que los bonos e incentivos por mayor productividad aparecieron bastante generalizados, los empleadores declararon que la forma predominante de establecer la remuneración de sus trabajadores era por tiempo de trabajo; según esta respuesta, el 78 % de los trabajadores que incluyó la muestra había pactado sus salarios bajo esta modalidad. La cifra aparece un poco alta, considerando cuán extendida se mostró la práctica de pagos asociados a rendimiento; lo más probable es que la respuesta de los empleadores haya considerado la parte central de la remuneración, o sólo lo establecido formalmente en el contrato. En este sentido los bonos o incentivos son resultado de fórmulas de parte de la empresa para estimular el rendimiento o, producto de la acción sindical y de las negociaciones colectivas. Recuérdese que los bonos eran más frecuentes y extendidos entre las empresas con sindicato. Ver Gráfico 99.

GRAFICO 99

Porcentaje de trabajadores según modalidades para pactar remuneraciones

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



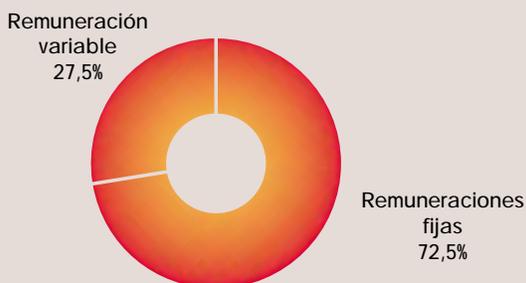
RELACION ENTRE EL SALARIO FIJO Y VARIABLE

En dirección similar, las respuestas que dieron los empleadores a la pregunta sobre composición de las remuneraciones en sus empresas, indicaron que el salario fijo sigue siendo predominante. Sin embargo, no puede considerarse baja la proporción de remuneración variable que alcanza a casi un tercio de la composición de las remuneraciones, con el 27.5%. Ver Gráfico 100.

GRAFICO 100

Composición de las remuneraciones: fijas y variables

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



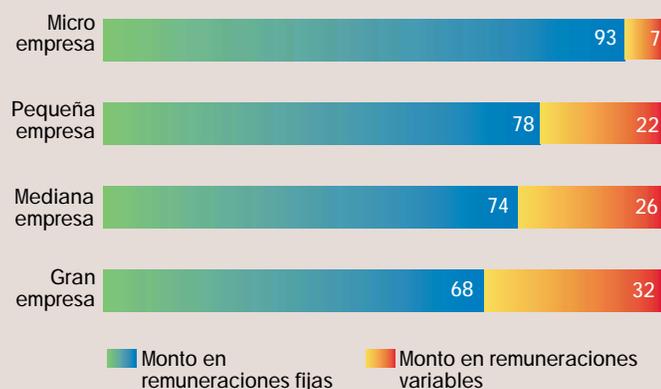
REMUNERACIONES FIJAS Y VARIABLE POR TAMAÑO DE EMPRESA

Los componentes variables aumentan a medida que aumenta el tamaño de empresa mostrando una gran diferencia entre unas y otras. En las microempresas, el componente variable alcanza al 7%, en tanto que llega al 32% en la gran empresa. Esta información es consistente con la incidencia de bonos según tamaño que se comentó anteriormente. Ver Gráfico 101.

GRAFICO 101

Composición de las remuneraciones: fijas y variables, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



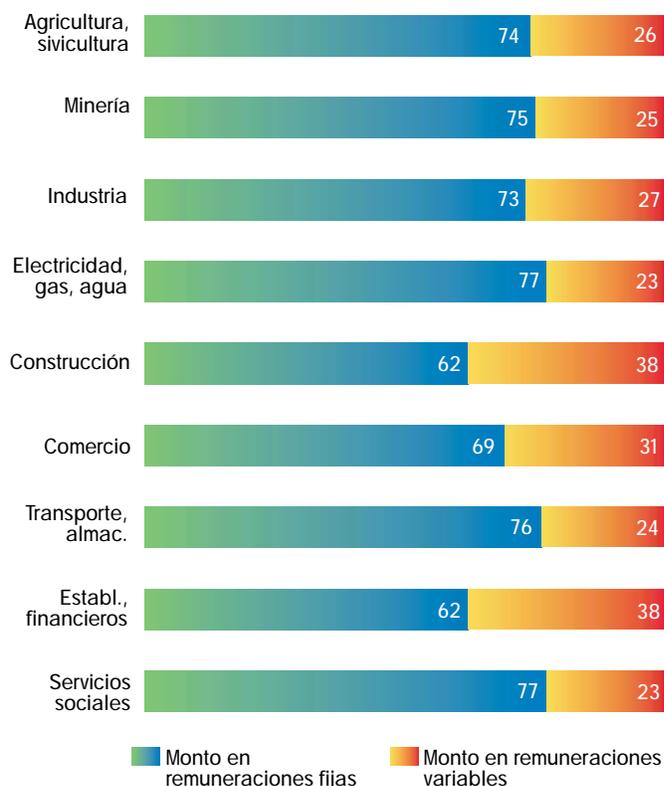
REMUNERACIONES FIJAS Y VARIABLES POR RAMA

Las ramas de producción con más alto monto pagado como remuneración variable, son la construcción y los servicios financieros, en las cuales este valor llega al 38%; le sigue el comercio, sector en que la proporción de remuneración variable alcanza al 31%. Pero la dispersión no es muy grande, ya que en todas las otras ramas la porción variable es alrededor de la cuarta parte de los salarios pagados. El componente variable en la agricultura, no está recogido porque como ya se ha mencionado con relación a otras preguntas, como la temporalidad por ejemplo, la ENCLA 99, fue aplicada antes de la temporada de verano. Ver Gráfico 102.

GRAFICO 102

Composición de las remuneraciones: fijas y variables, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



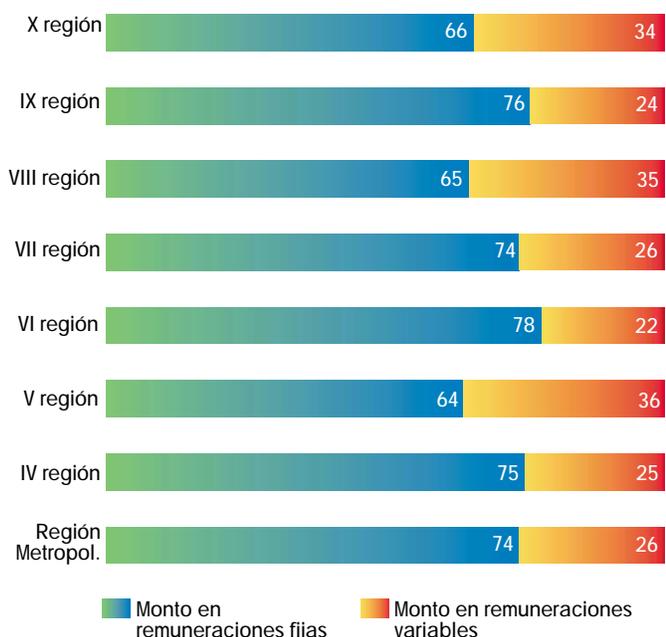
REMUNERACIONES FIJAS Y VARIABLES POR REGIONES

Esta misma información ordenada según las regiones en las que se aplicó la encuesta, muestra igualmente que en todas ellas, las remuneraciones son fijas en su mayor parte. El componente variable es un poco más bajo en la sexta región: 22%; en otras cuatro regiones sube a alrededor de la cuarta parte, y en tres - quinta, octava y décima regiones- más de un tercio de los salarios son variables. Ver Gráfico 103.

GRAFICO 103

Composición de las remuneraciones: fijas y variables, según regiones

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



GRATIFICACION

Como un criterio mínimo de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la ley establece que ésta, cuando obtiene utilidades, debe gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de tales utilidades. Sin embargo, la empresa puede optar por pagar al trabajador bajo una

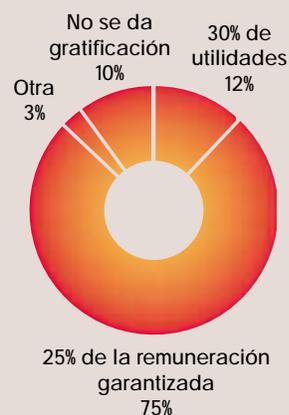
modalidad diferente: 25 % de lo devengado por el trabajador en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneración mensual, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere la empresa. En este caso la gratificación de cada trabajador no excederá de 4.75 salarios mínimos mensuales.

La ENCLA preguntó sobre la modalidad adoptada por la empresa para otorgar la gratificación y las respuestas indicaron que la gran mayoría opta por garantizar la gratificación pagándola anticipadamente. En el 10% de las empresas no se dio gratificación, en 11.9% se repartió el 30% de utilidades y en el 75.1% se optó por la alternativa del 25% de la remuneración garantizada. Dados los buenos indicadores de crecimiento de la economía y la alta rentabilidad que muestran algunas empresas del país, cabe preguntarse si para los trabajadores no sería más equitativa la alternativa de reparto del 30% de utilidades. Sobre todo tomando en cuenta que casi la mitad de ellos se ubica en los tramos más bajos de salarios. Ver Gráfico104.

GRAFICO 104

Modalidad utilizada por las empresas para el pago de la gratificación o participación de utilidades

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



CAPITULO IX. INSTITUCIONALIDAD LABORAL

Para el análisis de las relaciones laborales, es de la mayor importancia conocer cual es la situación de los trabajadores respecto de la sindicalización, los mecanismos de participación, información, conflictividad laboral y negociación colectiva. Es decir, el nivel de desarrollo y consolidación de algunos elementos constitutivos de la institucionalidad laboral. Un análisis de la situación chilena permite afirmar que en el país la institucionalidad laboral está escasamente desarrollada. La presencia del movimiento sindical es muy débil: hay sindicatos en una minoría de empresas. También son escasos otros mecanismos de participación. La información que se comparte entre la parte empresarial y laboral no es una práctica generalizada, no hay mecanismos efectivos para la prevención de conflictos, todo lo que contribuye de manera negativa a la negociación de la parte laboral sobre materias que le conciernen, no sólo los aspectos salariales, sino también, las condiciones de trabajo en un sentido general.

Si se observa el fenómeno sindical en el ámbito del país se concluye que continúa el proceso de descenso

paulatino del porcentaje nacional de sindicalización. En 1992 que fue el momento de mayor tasa de la década de los 90, cubría al 22.4% de los asalariados. En 1999 esta tasa había descendido al 15.3%. Algo similar ocurre con la negociación colectiva. El momento de mayor cobertura fue también el bienio 1991-1992 cuando la población cubierta alcanzó al 15.1 % de los asalariados, en cambio, en 1999 sólo cubría al 9.8 %.¹

Según los datos nacionales agregados, los trabajadores sindicalizados llegaron en 1999 a un total de 579.996, siendo un 5.1% menos que en 1998. Los trabajadores afiliados a sindicatos de empresas también disminuyeron en un 7.9% respecto de 1998. La cantidad total de organizaciones sindicales en cambio, aumentó en un 2.6% respecto a 1998, alcanzando un total de 14.652. Si disminuyen los afiliados y aumentan las organizaciones se puede concluir que el tamaño medio de los sindicatos se está haciendo cada vez menor. La tasa de sindicalización respecto a los asalariados en 1999 fue de 15.3% siendo menor en un 1% que la del año anterior.²

EXISTENCIA DE SINDICATOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

Los datos de la ENCLA 99, dan cuenta de esta debilidad sindical. En las empresas de la encuesta sólo existía sindicato en el 17 % de ellas, y aun cuando la sindicalización aumenta a medida que aumenta el tamaño de empresa, ni siquiera en las más grandes se alcanza a la totalidad de ellas. En las medianas, hay sindicato en sólo el 38.4% y en las grandes, en el 56.8%. Ver Cuadro N° 35 y Gráfico 105.

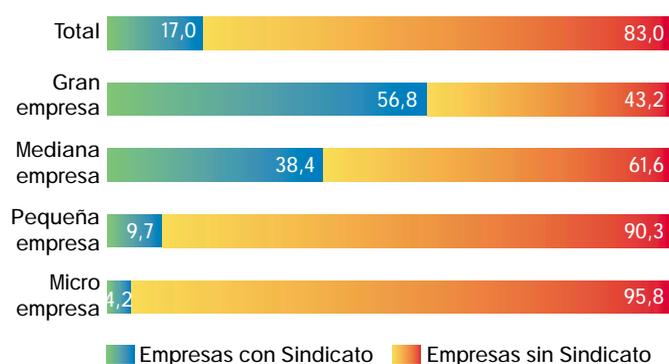
Cuadro N° 35
Existencia de sindicato según tamaño de empresa

	N° de empresas		Total
	Hay sindicato	No hay sindicato	
Micro empresa	16	367	383
Pequeña empresa	51	474	525
Mediana empresa	99	159	258
Gran empresa	46	35	81
Total	212	1.035	1.247

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

GRAFICO 105
Existencia de sindicato, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



1 Departamento de Estudios y de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo
2 Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo

AFILIACION SINDICAL

Los datos entregados por los dirigentes sindicales en la encuesta, indican que los trabajadores de ambos sexos afiliados a sindicatos, constituyen el 28.2 % de todos los trabajadores de la muestra. Esta proporción sube al 58.8% de los trabajadores de las empresas que tienen sindicato. Al hacer la distinción por sexo, se concluye que la afiliación masculina es mayor que la femenina, tanto en las tasas relativas al total de trabajadores, 30.2% hombres contra el 23.5% de mujeres, como en las tasas respecto al conjunto de los trabajadores de las empresas con sindicato: 61.7% hombres y 51.8% mujeres. Ver Cuadro N°36.

Cuadro N°36

Tasas de afiliación sindical, generales y diferenciadas por sexo.

Porcentaje de afiliados hombres sobre el total de hombres de las empresas que tienen sindicato	61.7
Porcentaje de afiliadas mujeres sobre el total de mujeres de las empresas que tienen sindicato	51.8
Porcentaje de afiliados hombres sobre el total de hombres de las empresas de la muestra	30.2
Porcentaje de afiliadas mujeres sobre el total de mujeres de la muestra	23.5
Porcentaje de afiliación ambos sexos sobre el total de trabajadores de las empresas que tienen sindicato	58.8
Porcentaje de afiliación ambos sexos sobre el total de trabajadores de las empresas de la muestra	28.2

Nota: Considera 212 empresas con sindicato. El número total de afiliados es 22.412 trabajadores; 16.676 hombres y 5.763 mujeres.
Fuente: ENCLA 99: Dirigentes Sindicales

EVOLUCION DE LA AFILIACION EN LOS DOCE MESES ANTERIORES A LA ENCUESTA

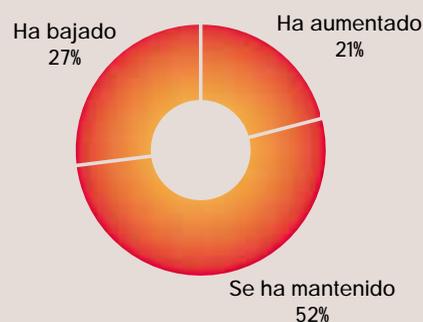
La evolución de la afiliación sindical en las empresas de la muestra evidenció que algo más de la mitad de los sindicatos estaban en una situación de estabilidad, es decir, la afiliación se había mantenido igual al año anterior. En el 21.2% de los casos, la afiliación había aumentado y en el 27% había bajado. Es decir,

los sindicatos en los que bajó la afiliación fueron más que aquellos en los que subió. La pérdida neta en el conjunto de la muestra, afectó al 5.8% de los sindicatos. Dato que concuerda con el dato nacional de la baja en la afiliación en 1999, respecto de 1998. Ver Gráfico 106.

GRAFICO 106

Evolución de la afiliación sindical en los últimos doce meses

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales



RAZONES QUE EN OPINIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EXPLICAN LA BAJA EN LA AFILIACIÓN AL SINDICATO

Según los dirigentes sindicales, la principal causa de la merma en la afiliación es la disminución del número de trabajadores. Esta alternativa fue señalada por el 50.9% de los dirigentes. Esta razón alude a una causa estructural que ya se comentó en capítulos anteriores y que dice relación con la tendencia actual de las empresas a desprenderse de ciertas actividades complementarias al rubro principal e inclusive a partes y procesos de la actividad productiva propia de la empresa. También puede deberse al ajuste de las plantas, que se comentó en el capítulo sobre la crisis. En cualquier caso las opiniones de los dirigentes sindicales avalan la tesis de que los procesos de descentralización de las empresas, tienen como efecto secundario a los objetivos de racionalización productiva que persiguen, un efecto social, cual es dificultar la organización de la parte laboral. La segunda razón que destacan los dirigentes es la interferencia de la empresa: 22.7%. Se trataría de

actitudes de la parte empleadora tendientes a estimular la desafiliación de los trabajadores del sindicato, o en su defecto, a no integrarse a él. Ya se vio en la primera parte de este capítulo que la afiliación alcanza a un porcentaje aproximado del 60% de los trabajadores de estas empresas. Esto siendo una tasa significativa, de todas maneras deja un margen del 40% que no está incorporado al sindicato. Las alternativas que aluden a un desinterés del trabajador, tales como, «no existe conciencia» y «decisión del trabajador» constituyen una opinión minoritaria en el diagnóstico que hacen los dirigentes sindicales para explicar la merma de la afiliación. Suman el 10.6%. Ver Cuadro N° 37.

Cuadro N° 37

Razones que en opinión de los dirigentes sindicales explican la baja en la afiliación sindical

No existe conciencia	5.3
No se sienten motivados	8.8
Empresa interfiere	22.7
Decisión del trabajador	5.3
Disminuye el número de trabajadores	50.9
Otros	7.0
Total	100.0

Nota: Considera 57 empresas donde la afiliación sindical ha bajado

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales

AFILIACION DEL SINDICATO A ORGANIZACIONES DE MAYOR GRADO

La asociatividad en organizaciones de segundo grado -federaciones y confederaciones- es una alternativa para el fortalecimiento de la acción sindical. Sobre todo porque, como ya se comentó en las secciones anteriores, los sindicatos, además de ser pocos (sólo existen en una minoría de empresas y afilian a una minoría de los trabajadores) están disminuyendo su tamaño. En este contexto, las organizaciones de mayor grado constituyen una posibilidad, para acumular fuerza sindical más allá de las fronteras de cada empresa. Entre los sindicatos de la muestra, menos de un tercio estaba afiliado, ya sea a federaciones y/o a confederaciones. Ver Gráfico 107. Esto sugiere que la acción sindical se

circunscribe, fundamentalmente, a lo que el sindicato sea capaz de realizar de manera aislada en cada establecimiento. Una explicación posible para esta atomización podría ser la imposibilidad legal de negociar colectivamente en un ámbito mayor que el nivel de empresa. Sin embargo, el movimiento sindical también debería explorar razones inherentes a la propia dinámica sindical que inhiben la asociatividad en organizaciones mayores, ya que aparte de la negociación salarial, hay un sinnúmero de materias que sería conveniente fueran tratadas por los sindicatos en conjuntos mayores a la empresa.

GRAFICO 107

Afiliación a federaciones y confederaciones

Nota: no suma 100 opción múltiple

Fuente: ENCLA99. Dirigentes Sindicales



- Mirando en perspectiva, no cabe duda que las organizaciones que agrupan a varios sindicatos están llamadas a jugar un rol más complejo que el que tienen en la actualidad. Justamente, porque están cambiando, tanto las categorías y perfiles de los trabajadores, como las interacciones entre las empresas. Todo ello configura una realidad productiva y laboral diferente al ámbito exclusivo de una sola empresa con su (o sus) sindicatos. Cada vez son más, los trabajadores que no pueden ser representados por el sindicato de la empresa (trabajadores eventuales, de contratistas, trabajadores suministrados por terceros, trabajadores a honorarios, trabajadores a domicilio, y en el futuro -quizás más rápido de lo que se estima- trabajadores a distancia, como el teletrabajo, por ejemplo.

- En el debate público sobre las reformas laborales, es conocida la resistencia empresarial a la negociación colectiva más allá de las fronteras de la empresa. Sin embargo, en el largo plazo esta actitud debería dar paso

a nuevas alternativas que involucren a conjuntos de empresas y a conjuntos mayores de trabajadores que permitan negociaciones articuladas, en las que lo salarial se discuta en cada empresa y otras materias podría ser conveniente para las partes coordinar con la parte laboral federada y con otros agentes, el Estado, entre otros. Por ejemplo, materias de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación, incorporación de nuevas tecnologías, flexibilización de las jornadas, reciclaje en habilidades necesarias para la innovación tecnológica, etc. Esta coordinación y negociación con las organizaciones sindicales agrupadas tendría ventajas, no sólo para los trabajadores, sino también para la productividad y rentabilidad de las empresas.

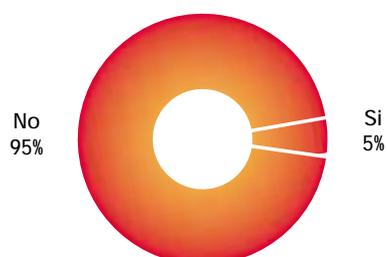
- Las empresas chilenas todavía no han ensayado, al menos no de manera generalizada, el trabajo en redes: relaciones de complementaridad, colaboración y apoyo mutuo. Esto es particularmente importante para las empresas pequeñas que se enfrentan aisladamente a las exigencias del mercado - nacional e internacional- Cuando este tipo de interacciones se generalicen, será necesario contar con una contraparte laboral que también esté integrada en redes y capacitada para mirar los problemas y los contextos más generales que se dan en el entorno de las empresas.

RECESO SINDICAL

Un bajo porcentaje de los sindicatos de la muestra, el 5% había pasado por situaciones de receso sindical. Ver Gráfico 108. Este dato, junto al de mantención o aumento de la afiliación, categorías que sumadas daban el 73%, entrega elementos de juicio para afirmar que, una vez constituidos, los sindicatos muestran una situación de fortaleza relativa que se confirma por su permanencia y por la diversidad de acciones que emprenden en beneficio de los afiliados, entre otras, las negociaciones colectivas y otras que serán comentadas más adelante.

GRAFICO 108
Estado de recesos sindicales

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales
(Periodos de recesos sindical últimos 4 años)



ACTITUD DE LOS TRABAJADORES RESPECTO DE LA SINDICALIZACION

Un importante tema de preocupación para analizar el fenómeno sindical es conocer la actitud que tienen los trabajadores frente a los sindicatos. La Encuesta Laboral incluyó una pregunta que se le realizó tanto a los dirigentes sindicales como a los trabajadores de empresas que no contaban con sindicato acerca de las razones, que en su opinión, tenían los trabajadores para no afiliarse en aquellas empresas en las que ya existía un sindicato y, para no formar uno, en aquellas en las que no había.

Entre los dirigentes sindicales prima la idea que la principal razón es el temor de los trabajadores a tener consecuencias negativas en su trabajo con el 40%, la que sumada a la alternativa que -obtienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados- con el 13 %, da cuenta de actitudes empresariales que revelan la existencia de un clima antisindical que inhibe la organización de los trabajadores en más de la mitad de las empresas.

También es importante destacar que al menos un tercio de los dirigentes reconoce que los que no se han

afiliado no ven la utilidad del sindicato, es decir una actitud que proviene de los propios trabajadores y de la incapacidad de la organización para lograr una mayor afiliación. Ver Gráfico 109.

GRAFICO 109

Actitud de trabajadores no sindicalizados frente a idea de sindicalizarse, en opinión de los dirigentes sindicales

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales

Nota: Se refiere a aquellas empresas donde hay sindicatos



Entre los trabajadores de empresas donde no hay sindicato, prima la idea que la mayoría de los trabajadores no se sindicalizan porque no ven la utilidad del sindicato, alternativa que obtiene el 37% de las respuestas (entre los dirigentes esta alternativa era de 30%); la segunda razón más importante para estos trabajadores es que se obtienen más beneficios de la empresa no estando sindicalizados, la que alcanza al 31.8% (entre los dirigentes fue de 13%) y la del temor a las consecuencias negativas en su trabajo, alcanza al 18% (entre los dirigentes fue del 40%). Sumando las categorías que reflejarían un clima antisindical, el temor y el que se obtengan más beneficios no estando sindicalizados, ambos grupos coinciden. Sin embargo, los dirigentes le dan mucho más peso al tema del temor que los trabajadores de las empresas donde no hay sindicato. Posiblemente esta diferencia se deba a que los dirigentes se refieren a una situación empírica, y los otros, no tienen la experiencia de vivir una realidad sindical. Ver Gráfico 110.

Entre los trabajadores que no tienen sindicato, también adquiere importancia la alternativa que muestra una actitud de indiferencia hacia el sindicato, es decir, la que reconoce que los trabajadores no ven la utilidad del sindicato. Poco más de un tercio de las opiniones, el 37%. Entre los dirigentes fue de 30%, lo que deja abierta una pregunta sobre cuáles son las motivaciones que más allá de las actitudes o los climas antisindicales que puedan existir de parte de la empresa, inhiben la organización de los trabajadores. En este contexto, no es menor el problema del bajo desarrollo del concepto de derechos laborales y el desconocimiento de las ventajas que tiene para la parte laboral el contar con una organización que los represente. Entre otros, el mayor cumplimiento de la legislación, la posibilidad real de negociar colectivamente y los beneficios que los sindicatos logran para sus afiliados.

GRAFICO 110

Actitud de trabajadores no sindicalizados en aquellas empresas donde no hay sindicato

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores de empresas sin sindicato

Nota: Se refiere a aquellas empresas que no cuentan con sindicatos



ACCIONES DEL SINDICATO EN BENEFICIO DE LOS AFILIADOS

Los sindicatos desarrollan un conjunto de acciones en beneficio de los afiliados. Muchas de ellas se realizan en colaboración con la contraparte empresarial. Las acciones más frecuentes, y que el sindicato realiza de

manera más autónoma, son las ayudas solidarias. Estas alcanzan al 86.7% de los sindicatos y se realizan en conjunto con la empresa en el 39.5% de los casos. Le siguen en importancia actividades de higiene y seguridad - con un alto grado de colaboración entre la empresa y la parte laboral- y acciones recreativas y culturales: 66 y 64% respectivamente.

Resulta interesante destacar la intermediación del sindicato en el campo de las necesidades básicas como son salud, consumo y vivienda, acciones que involucran a más del 40% y hasta casi el 60% de los sindicatos. Esto es particularmente relevante, dados los mecanismos de mercado que priman en el país y que dificultan a las personas, particularmente a las de bajos ingresos, el acceso individual a estos bienes. Al gestionarse de manera colectiva se obtiene un beneficio para el conjunto de los afiliados. La difusión de estos logros, además de ser una señal de desarrollo de la institución sindical y un ámbito de colaboración entre la empresa y la parte laboral, podría constituirse en un estímulo para organizarse a la población que aún no cuenta con sindicatos.

Finalmente, interesa destacar, que entre los sindicatos encuestados, las acciones dirigidas a las mujeres y a los jóvenes son bastante minoritarias miradas en el conjunto de las acciones específicas que realizan las organizaciones. En actividades dirigidas hacia los jóvenes, hubo una respuesta afirmativa en el 28.6% y hacia las mujeres, en el 21.2%. Estos datos dan cuenta de la baja significación que tienen en el mundo sindical, las especificidades de las mujeres y los jóvenes, grupos que son más renuentes a la afiliación sindical. Aquí hay un campo de acción poco explorado por el sindicalismo. Este es un vacío que de ser subsanado, podría incrementar la afiliación de estos trabajadores, si se sintieran mejor representados por el sindicato. Ver cuadro N° 38.

Cuadro N° 38
Acciones en beneficio de los afiliados

	Desarrolladas por el sindicato	En conjunto con la empresa
Ayudas solidarias	86.7	39.5
Actividades para mejorar la higiene y seguridad	66.0	62.1
Acciones recreativas y culturales	64.0	37.3
Prestaciones para salud	59.1	54.2
Convenios para consumo	56.2	41.2
Actividades hijos y otros miembros de la familia	47.8	35.4
Capacitación laboral	47.3	53.1
Soluciones habitacionales	43.8	37.9
Actividades para trabajadores jóvenes	28.6	16.4
Actividades dirigidas a las trabajadoras	21.2	15.8

Fuente: ENCLA99: Dirigentes Sindicales
Opción múltiple. No suma 100

ACCIONES DEL SINDICATO EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS PRINCIPALES

La Encuesta Laboral resumió algunos de los conceptos emanados del Artículo 220 del Código del Trabajo sobre los fines principales de las organizaciones sindicales. De acuerdo a estos conceptos se consultó a los dirigentes cuáles de estas acciones habían sido realizadas por ellos en los últimos doce meses anteriores a la encuesta.

De las respuestas afirmativas se colige que el sindicato es un garante de los derechos de los socios, así como también de los derechos derivados de un instrumento colectivo. Estas acciones habían sido realizadas por más de la mitad de los sindicatos. También se concluye que el sindicato es un importante agente para el cumplimiento de la ley laboral. Algo más de un tercio de ellos, había realizado algún reclamo ante la empresa por incumplimiento de la ley laboral. Las acciones propiamente judiciales (hacerse parte de un juicio o reclamación ante un tribunal y hacerse parte de

un juicio por prácticas desleales, con el 17 y 6% respectivamente) aparecen con una incidencia bastante menor. Este dato puede interpretarse en dos sentidos complementarios. Por una parte, se podría pensar que el incumplimiento grave por la parte empresarial en aquellas empresas que tienen sindicato, es una práctica minoritaria. Por otra parte, se podría interpretar que el sindicato, actúa de manera preventiva en el incumplimiento de la ley, y a su vez, puede funcionar como una instancia previa, para acordar soluciones antes de llegar a tribunales. Ver Cuadro N° 39 y gráfico 111.

Cuadro N° 39
Acciones que han realizado los representantes sindicales

	%
Reclamar ante la empresa por los derechos de algún socio	57.5
Hacer valer algún derecho del instrumento colectivo	52.8
Reclamos o denuncias por el incumplimiento de alguna ley laboral	30.2
Hacerse parte de un juicio o reclamación ante el tribunal	17.5
Hacerse parte de un juicio por prácticas desleales	6.6
Denunciar reclamar por irregularidades en materia de higiene y seguridad	24.5
Otra	4.7

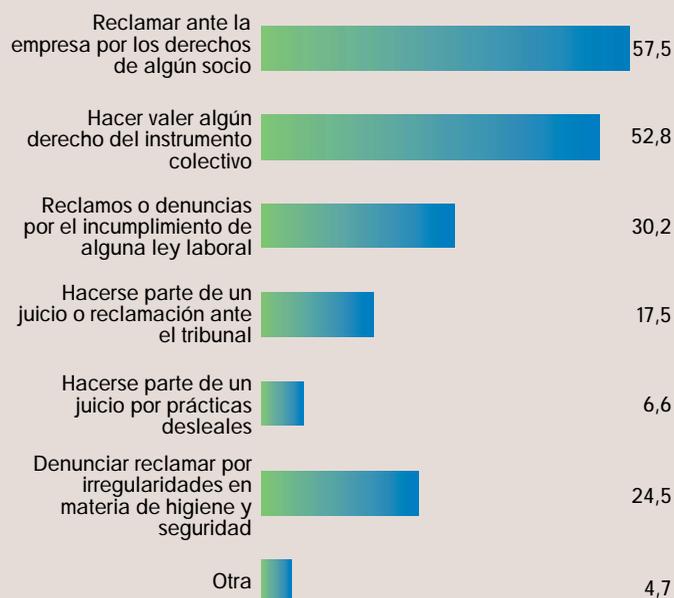
Nota: Opción múltiple. No suma 100

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales

GRAFICO 111
Acciones que han realizado los representantes sindicales

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales

Nota: Opción múltiple. No suma 100



ACTITUDES NEGATIVAS DE PARTE DE LA EMPRESA HACIA EL SINDICATO

Las prácticas antisindicales en un sentido general apuntan a definir aquellas acciones negativas de la parte empresarial, que impiden o coartan, el ejercicio de la libertad sindical. En la Encuesta Laboral se preguntó directamente si la empresa había tenido actitudes negativas hacia el sindicato y entre aquellos que respondieron afirmativamente se preguntó, cuáles habían sido las principales. Si se comparan las respuestas de la ENCLA 98 y la ENCLA 99, las proporciones en que se dieron estas respuestas son en tendencias gruesas bastante similares. Las respuestas afirmativas, es decir, aquellos sindicatos que reconocían la existencia de actitudes negativas de parte de la empresa hacia ellos, fueron en 1998 el 24.5%, y en 1999, fueron el 19.8%. La respuesta «no sabe» subió del 0.8 al 4.7% en 1999 y la respuesta de los sindicatos que opinaron que no había actitudes negativas, se mantuvo en proporciones similares. 74.7% en 1998 y 75.5% en 1999. Ver Cuadro N° 40. Para los datos de 1999, ver Gráficos 112 y 113.

Si se interpretan estos datos desde las tendencias mayoritarias, se puede afirmar que las prácticas abiertamente negativas hacia el sindicato no son una conducta empresarial generalizada. Sin embargo, este dato debe analizarse en conjunto con la opinión de los mismos dirigentes sindicales, que para explicar la merma en la afiliación y las dificultades para afiliar a más miembros reconocían el factor de temor y la interferencia de la empresa. Posiblemente esta respuesta sobre «actitudes negativas» esté asociada a actos directamente hostiles, como se confirma en la pregunta sobre el tipo de actitudes negativas a que se está haciendo referencia, en las que las principales respuestas fueron inhibir la sindicalización y presiones a los dirigentes. Ver Gráfico 113. Por tratarse de un tema crucial para la vida y desarrollo del sindicalismo y por tratarse de un derecho laboral fundamental, conviene reflexionar respecto de la minoría que si reconoce estas prácticas antisindicales graves. Esta reflexión también es importante, para despejar las dudas sobre la aparente incongruencia entre

la práctica cotidiana de los sindicatos, en la que muchos dirigentes perciben actitudes negativas y los datos recogidos por la ENCLA.

Como se sabe el universo sindical estaba constituido a fines de 1999 por 14.652 organizaciones. Si proyectamos a este universo el 20% de sindicatos que sufrirían algún tipo de actitud negativa, directamente hostiles, tendríamos que éstas están afectando, en números absolutos a 2.930 sindicatos, que agrupan a un importante número de trabajadores. Tratándose de la vulneración de un derecho humano -como está reconocida la libertad sindical- estas prácticas aún siendo minoritarias son violaciones graves, sobre las cuales deben tomarse medidas preventivas.

Cuadro N° 40
Actitudes negativas hacia el sindicato

	1998 %	1999 %
Si hubo	24.5	19.8.0
No hubo	74.7	75.5
No sabe	0.8	4.7

Fuente: ENCLA 98 y ENCLA 99, Dirigentes Sindicales

GRAFICO 112
Actitudes negativas hacia el sindicato

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales

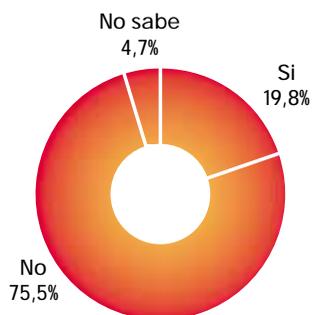
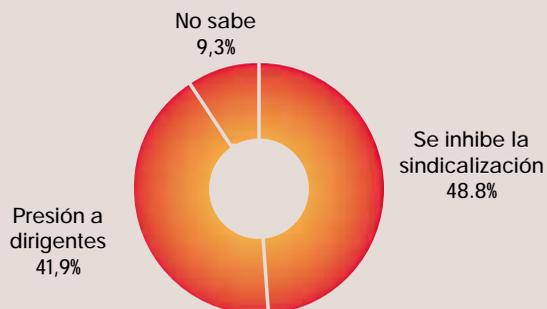


GRAFICO 113
tipo de actitudes negativas hacia el sindicato

Fuente: ENCLA 99, Dirigentes Sindicales
Nota: considera al 19% de dirigentes que reconocían actitudes negativas



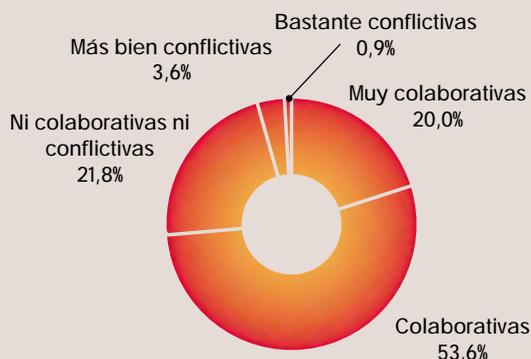
EVALUACION DE LAS RELACIONES DE LA EMPRESA CON LOS SINDICATOS POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

La contrapartida a las prácticas antisindicales, es la mirada positiva que tienen la mayoría de los empleadores respecto de los sindicatos que actúan en sus empresas. Esta buena evaluación permite decir varias cuestiones de interés en la perspectiva del desarrollo sindical en el país. Primero que nada llama la atención en nivel de legitimidad que tiene la institución sindical, entre los empleadores que día a día interactúan con los sindicatos de sus empresas. Si miramos las tendencias mayoritarias el 73.6% (proporción que coincide con aquellas empresas donde no hay prácticas antisindicales) considera que las relaciones entre la empresa y el sindicato son de colaboración. Mirando las tendencias de minorías, aquellos empleadores que califican las relaciones con el sindicato de «conflictivas» son el 4.5% de los empleadores, es decir, incluso menos que el 20% que según los sindicatos realizaba prácticas antisindicales. De acuerdo a estas opiniones vertidas por la parte empleadora, los sindicatos no son un factor de conflicto, como se afirma a veces para avalar las posturas antisindicales, sino más bien, son vistos por la parte empresarial en actitudes de colaboración o a lo más, en actitudes neutras por las que se inclina el 21% de los empleadores. Ver Gráfico 114.

GRAFICO 114

Relaciones empresa/sindicato en opinión de empleadores

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



OPINION DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA INSTITUCION SINDICAL

A diferencia de la pregunta anterior, en la que se pedía a los empleadores opinar sobre las relaciones con los sindicatos de sus empresas, esta pregunta se le hizo a todos, tuvieran o no sindicatos. El objetivo era conocer una opinión genérica, incluso entre aquellos que no tienen la experiencia práctica con organizaciones laborales. La respuesta fue la siguiente: algo más de la mitad, el 54%, opinó que los sindicatos «ayudaban» a las relaciones laborales, el 23% se inclinó por la alternativa que planteaba que los sindicatos «dificultan» las relaciones laborales y el 20% se mostró indiferente. Ver Gráfico 115. Es decir, la «idea» de tener un sindicato, no es mirada negativamente, salvo por una porción minoritaria de empleadores. La misma proporción que gruesamente, tiene actitudes negativas hacia los sindicatos. Esta opinión podría interpretarse como una señal positiva, o al menos neutra, desde la parte empleadora a la existencia de sindicatos. En esta perspectiva, las representaciones empresariales que tienen actitudes contrarias al fortalecimiento sindical, o que plantean que

el sindicato entorpece las relaciones laborales, no estarían recogiendo la percepción de los empleadores que en el día a día de las empresas interactúan con los trabajadores estén éstos organizados o no. Por el contrario, según estas opiniones, las representaciones empresariales tendrían que apoyar las medidas tendientes a fortalecer la sindicalización de los trabajadores, toda vez que éstas desde la propia percepción de los empleadores, no producen conflictos y por el contrario ayudan a las relaciones laborales.

GRAFICO 115

Opinión de empleadores sobre la institución sindical

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



NEGOCIACION COLECTIVA Y SINDICALISMO

Tanto los datos nacionales que incluyen información de todas las negociaciones colectivas, como los datos de la ENCLA, en sus dos versiones 1998 y 1999, reafirman la convicción que las negociaciones colectivas están directamente relacionadas con la existencia de sindicato. En 1999, el total de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas (tanto en contratos colectivos como en convenios)³ sumó la cantidad de 161.834. De éstos, el 73% pertenecen a negociaciones de sindicatos y el 27% a grupos negociadores. Es decir, dos tercios de los trabajadores cubiertos, están representados por sindicatos.⁴

3 El contrato colectivo y el convenio colectivo, son diferentes instrumentos previstos por la ley para la negociación colectiva. El primero de ellos, corresponde a la comúnmente llamada negociación reglada y sigue una serie de procedimientos y requisitos. Permite la huelga legal. El segundo, es un procedimiento más fluido de acuerdo entre las partes, que una vez negociado rige como un instrumento colectivo del trabajo. Para más detalles, véase el Código del Trabajo.

4 Departamento de Relaciones Laborales. Dirección del Trabajo.

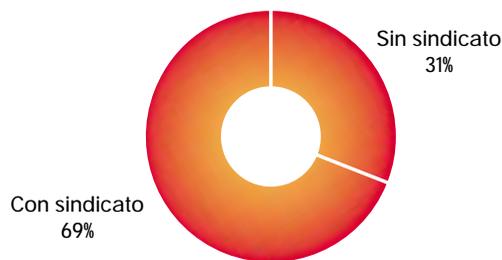
En los datos recabados por la Encuesta Laboral de 1999, durante los últimos cinco años se había negociado colectivamente sólo en el 23% de las empresas. En la encuesta de 1998, este porcentaje fue del 26%. Es decir, entre un año y otro, se reportaron aún menos negociaciones. En las de 1999, el 69% fueron empresas con sindicato. El 31% restante correspondió a empresas sin sindicato. La pregunta por negociaciones colectivas estaba referida tanto a contratos colectivos como a convenios, negociados por sindicatos o por grupos, es decir todas las alternativas que prevé la ley.

GRAFICO 116

Negociación colectiva en empresas con y sin sindicato

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: Considera 280 empresas donde se ha negociado en los últimos cinco años



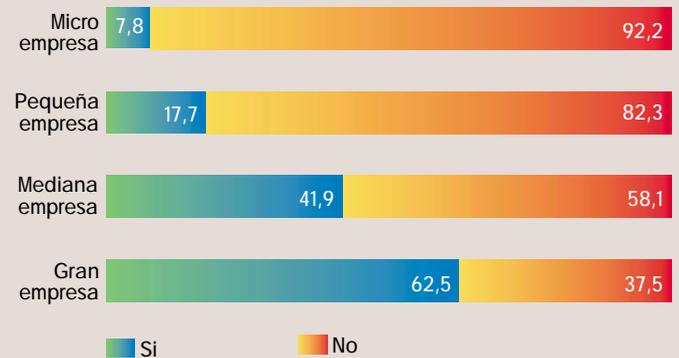
NEGOCIACION COLECTIVA SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

Un factor que está asociado a la existencia de sindicato y por ende a la posibilidad de realizar negociaciones colectivas es el tamaño de empresa. Como ya se vio en secciones anteriores, a medida que aumenta el tamaño de empresa también aumenta la cantidad de empresas que tienen sindicato. Esta misma relación se da respecto a las negociaciones colectivas, la incidencia de éstas es mucho mayor en las empresas más grandes. Se da en el 62.5% de las grandes frente al 7.8% de las microempresas. Ver Gráfico 117.

GRAFICO 117

Negociación colectiva según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



INTRUMENTOS COLECTIVOS VIGENTES: POR TIPO DE INSTRUMENTO Y ENTIDAD NEGOCIADORA

De acuerdo a estos datos, el instrumento más importante es el contrato colectivo negociado por sindicato, que se da el 50.8% de las empresas que tienen contrato vigente. Le sigue en importancia el convenio negociado por sindicato, con 30.9%. Ambas categorías muestran que el ente negociador de mayor peso es el sindicato. Los contratos y convenios negociados por grupos alcanzan al 29.3% de las empresas.

Cuadro N° 41

Instrumentos de negociación colectiva vigente

Instrumentos	% sobre el total de empresas con instrumentos vigentes N=262
Convenio negociado por grupo	24.0
Convenio negociado por sindicato	30.9
Contrato negociado por grupo	5.3
Contrato negociado por sindicato	50.8
TOTAL	291

Nota: opción múltiple, no suma 100
Fuente: ENCLA 99, Empleadores

ACTITUD DE LOS EMPLEADORES FRENTE A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Un dato que llamó la atención en la ENCLA 98 y que gruesamente se da en proporciones similares en la encuesta de 1999, fue la cantidad de empleadores que consideró algún grado de conveniencia en la realización de negociaciones colectivas. Si atendemos sólo a la comparación de la cantidad de empleadores que consideró que las negociaciones colectivas eran «convenientes o muy convenientes» se obtienen las siguientes relaciones. En 1998, el 55.1% se inclinó por esas alternativas y en 1999, lo hizo el 52.3%. Es decir, en dos años consecutivos se obtiene una respuesta consistente entre los empleadores con relación a la evaluación de la conveniencia de realizar negociaciones colectivas. La alternativa media muestra diferencias entre un año y otro y finalmente la cantidad que la consideraba directamente inconveniente, baja entre 1998 y 1999. Ver Cuadro N° 42. En 1999, poco más de la mitad, considera que este es un instrumento que sirve a las empresas y sólo el 22.7 % ve algún grado de inconveniencia. Para las respuestas de 1999, ver Gráfico 118.

Cuadro N° 42

Conveniencia de realizar negociaciones colectivas en opinión de empleadores: 1998 y 1999

	1998	1999
Muy conveniente	9.0	8.2
Conveniente	46.6	44.1
Medianamente conveniente	4.6	25.7
Inconveniente	35.0	19.3
Muy inconveniente	2.8	2.7
No sabe	2.0	-
Total	100	100.0

Fuente: ENCLA 98 y 99, Empleadores

GRAFICO 118

Conveniencia de la negociación colectiva

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



ACTITUD DE LOS EMPLEADORES DURANTE LA ÚLTIMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REALIZADA, SEGÚN OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES

A diferencia de la pregunta anterior que era una pregunta genérica dirigida a los empleadores, la información siguiente corresponde a respuestas de los trabajadores que habían negociado colectivamente sobre la actitud de los empleadores durante la última negociación realizada. Si se comparan las cifras de 1998 y 1999, se observa una respuesta consistente de los trabajadores: en las alternativas sumadas de evaluación de las actitudes «favorables» en ambas encuestas esa proporción se mueve alrededor de la mitad de las negociaciones, 42.5% en 1998 y 46.9 en 1999. En las alternativas sumadas de actitudes «obstaculizantes» en 1998 se dio el 19.5% de las opiniones de los trabajadores y el 15.5% en la encuesta de 1999. Es decir, en las evaluaciones más extremas hay proporciones similares. La alternativa neutra, mostró algunas diferencias entre un año y otro. Ver Cuadro N° 43.

Cuadro N° 43

Actitud de la empresa en la última negociación colectiva

	1998	1999
Totalmente favorable	2.9	5.0
Muy favorable	5.2	6.2
Favorable	34.4	35.7
Ni favorable ni obstaculizante	24.0	36.4
Obstaculizante	12.7	8.1
Muy obstaculizante	2.9	3.1
Totalmente obstaculizante	3.9	4.3
No sabe/no responde	14.0	1.2
Total	100.0	100.0

Nota: Considera sólo las empresas donde hubo negociación colectiva

ENCLA 1998 y 1999: Trabajadores

RELACION ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NIVELES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES

El mundo sindical y los trabajadores que han negociado colectivamente saben que estos instrumentos son de indudable validez para el logro de mejorar su situación salarial. Sin embargo, esta realidad puede ser desconocida para los trabajadores que se muestran indiferentes a la sindicalización y a la negociación colectiva. Por ello, se ha considerado importante analizar a partir de la información entregada por los empleadores, como se distribuyen los trabajadores en los diferentes tramos de salarios en empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años y aquellas que no han hecho. Ya se ha destacado en secciones anteriores que el tamaño de la empresa, la existencia de sindicato y la negociación colectiva están íntimamente relacionadas, por ello, los datos se trabajaron sólo para las empresas medianas y grandes que tienen más sindicatos y mayor incidencia de la negociación. De acuerdo a estos datos se puede afirmar que donde ha habido negociación, la cantidad de trabajadores que se ubican en los tramos más altos de salarios es mayor que la que se da donde no se ha negociado colectivamente. 40 % y 31 % respectivamente. Y a la inversa en los tramos

inferiores de salarios son menos: 39 frente a 48%. Aún cuando el nivel salarial depende de múltiples factores (productividad, rentabilidad, desarrollo de la empresa, condiciones de mercado, calificación de la mano de obra etc.) no puede desestimarse, la influencia de la negociación. En este sentido la Encuesta Laboral, abre un campo de investigación, para el que estos datos pueden ser un punto de partida. Ver Gráfico 119.

GRAFICO 119

Porcentaje de trabajadores, según tramos de salario y negociación colectiva durante los últimos cinco años

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: Considera sólo empresas medianas y grandes



CONFLICTIVIDAD LABORAL: LA INCIDENCIA DE LA HUELGA

Aún cuando la conflictividad laboral se expresa en varias formas, algunas latentes y otras abiertas, se ha elegido la de la huelga por ser, quizás, la más clásica. Los datos nacionales agregados que ha obtenido la Dirección del Trabajo muestran que en 1999 se produjeron en todo el país 108 huelgas y se negociaron 1.436 contratos colectivos. Es decir, sólo en el 7.5% de las negociaciones se produjo una huelga legal. La tendencia de las huelgas es a bajar y esto se evidenció durante 1999.⁵

En las empresas de la Encuesta Laboral, durante 1999 se produjeron huelgas en el 1.3% de ellas. Ver Gráfico 120. De éstas, el 37.5% fueron de hecho, es decir fuera del proceso de negociación colectiva el 62.5%, fueron huelgas legales.

5 Departamento de Relaciones Laborales, Dirección del Trabajo.

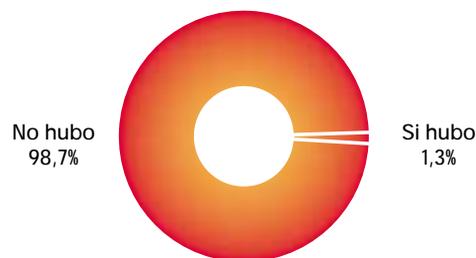
El bajo porcentaje de huelgas puede tener varias explicaciones. Primero que todo, ante una situación de crisis como la vivida es difícil concitar el apoyo de los trabajadores para el uso de ese instrumento, que aunque está previsto en la ley, se usa sólo en casos extremos. Por otra parte, en un contexto de desempleo o temor al desempleo y al endeudamiento que desde hace varios años han ido contrayendo los trabajadores, el uso de la huelga se restringe por una actitud previsora en que lo que más importa es no poner en riesgo el empleo.

Por otra parte, como ya se ha visto, una buena parte de los trabajadores reconoció que la actitud de la empresa fue más bien favorable en las negociaciones, siendo muy pocos los que se inclinaron por las actitudes de «obstaculizantes». Se puede concluir que la mayoría de las negociaciones colectivas, aunque no estén exentas de las naturales tensiones de cualquier proceso de negociación, terminan de una manera fluida y que incluso, ni en ese momento, se alteran sustantivamente las relaciones entre la empresa y los trabajadores. Esto debería estimular un cambio de opinión entre aquellos empleadores que argumentan en contra de la negociación colectiva por la posible alteración de la actividad productiva.

Estas realidades sugieren que la negociación colectiva, lejos de ser un elemento disruptivo en la vida de las empresas, es un instrumento que refleja un nivel de institucionalidad que tiene ventajas para las partes. No hay un rechazo generalizado de los empleadores y los trabajadores que han negociado colectivamente lo han hecho en un esfuerzo responsable sin acudir a medidas a las cuales tienen derecho, como la huelga por ejemplo, preocupación que posiblemente tienen los empleadores de las empresas que inhiben la organización sindical y la negociación colectiva.

GRAFICO 120
Huelgas, paros o conflictos durante el último año

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

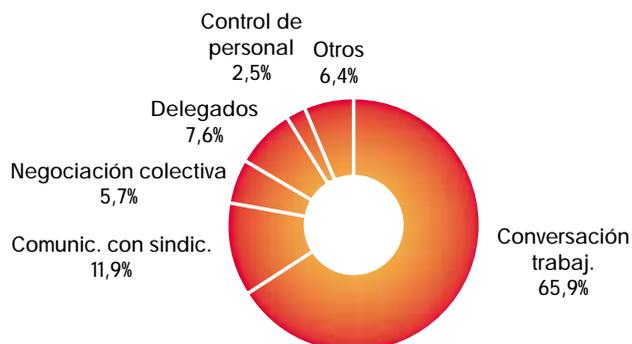


MECANISMOS ACORDADOS CON LA PARTE LABORAL PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS

De acuerdo a las informaciones de empleadores, los mecanismos existentes para prevenir conflictos, son en la mayoría de las empresas, mecanismos informales, como la conversación directa con los trabajadores, alternativa que concentró el 65.9% de las respuestas. Le siguen en importancia la conversación con el sindicato, 11.9%, con delegados, 7.6% y mecanismos de la negociación colectiva con el 5.7%. Estas tres alternativas sumadas, que se podrían considerar mecanismos más institucionales, alcanzan a un 25.2% de las empresas. Por otra parte, una medida de corte disciplinario como es el «control del personal» aparece con una cifra minoritaria. Ver Gráfico 121.

GRAFICO 121
Mecanismos para solucionar conflictos

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



PERCEPCION DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, DE LOS TRABAJADORES SIN SINDICATO Y DE LOS EMPLEADORES SOBRE LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA Y LA PARTE LABORAL

Tal como se planteó en la introducción de este trabajo esta pregunta ha sido cuestionada, desde diversos ámbitos. Se ha puesto en duda qué es lo que mide en realidad o, a qué hacen referencia los actores cuando se ven en la disyuntiva de elegir alguna de las alternativas de la escala que se despliega entre la colaboración y el conflicto. También se ha puesto en duda la veracidad de las opiniones, en el sentido de que es posible que haya un sesgo de respuesta esperada. No obstante estos atendibles cuestionamientos, se ha considerado importante mantener la pregunta, porque la subjetividad de los actores de la relación laboral es un elemento importante para generar un clima de confianza, legitimidad, aceptación del otro que son requisitos básicos para establecer un diálogo social constructivo.

Aun aceptando que los conceptos de colaboración y de conflicto pueden tener una cantidad diversa de contenidos, y que el umbral para medirlos puede ser muy diverso en cada individuo, al menos se puede concordar que «colaboración» en este contexto y en el uso del sentido común tiene una valoración más bien positiva y «conflicto» tiene una valoración más bien negativa. Particularmente en la coyuntura de transición a la democracia en la que desde el discurso público se viene planteando la necesidad de crear una cultura de diálogo y de aceptación del otro.

En este sentido, las opiniones que se han obtenido de los actores sobre este particular pueden ser interpretadas como una percepción subjetiva de las partes que se inclinan más por una valoración positiva a la «idea» de colaboración. Esto no significa la ausencia de problemas, así como tampoco, que las relaciones laborales son óptimas y no requieran modernizarse, simplemente reflejan que las partes reconocen un ámbito en el que es deseable e incluso posible, la colaboración.

También es interesante destacar que las respuestas obtenidas en la versión de la Encuesta Laboral de 1998 y de 1999, en líneas gruesas, son bastante consistentes, tanto en la respuesta de empleadores como de la parte laboral. Esto, sin lugar a dudas, es un dato del mayor interés en la coyuntura de estudiar y concordar un proyecto de reformas laborales y de buscar caminos para proponerse metas de relaciones laborales de mejor calidad. Podría interpretarse como un campo subjetivo propicio, para establecer un nuevo trato más moderno, más justo y más equitativo.

Cuadro N° 44
Relaciones entre la empresa y los trabajadores, en la dicotomía colaboración conflicto

	Opinión de dirigentes sindicales	Opinión de trabajadores de empresas sin sindicato	Opinión de empleadores
	%	%	%
Muy colaborativas	11.8	17.1	31.7
Colaborativas	52.8	54.7	56.3
Ni conflictivas, ni colaborativas	24.1	26.3	11.5
Más bien conflictivas	9.4	1.4	0.3
Bastante conflictivas	1.9	0.5	0.2

Fuente: ENCLA 99, Empleadores, Trabajadores sin sindicato, Dirigentes Sindicales

Mirando estas cifras de manera comparada, se observa que hay una respuesta ligeramente diferente entre los trabajadores sin sindicato y los dirigentes sindicales, en lo que se refiere a las alternativas de colaboración. Los dirigentes sindicales estimaron que éstas se daban en el 64.6% de las empresas y los trabajadores sin sindicato en una proporción mayor, estimaron que se daban en el 71.8%. Se diferencian también en la apreciación de relaciones conflictivas, ésta es mayor entre los dirigentes sindicales, en las que el 11.3% reconoció que las relaciones eran más bien conflictivas, frente al 1.9% de los trabajadores sin sindicato.

Si se miran los datos desde las opiniones que van de neutras a conflictivas, se concluye que éstas alcanzan a más de un tercio, 35.6% entre los dirigentes y al 28.2% según los trabajadores sin sindicato. En general, en casi todas las variables donde se distingue entre la opinión de los trabajadores sin sindicato y los dirigentes sindicales, se observa una postura más informada y más crítica entre estos últimos. También conviene recordar, como se ha hecho en otras partes de este informe, que las tendencias minoritarias proyectadas al universo de empresas, constituyen un conjunto importante de establecimientos que involucran a miles de trabajadores, por ello, no por ser minoritarias, dejan de tener una relevancia social que debe tenerse en cuenta.

En cuanto a la opinión de los empleadores, éstos se inclinan de manera muy mayoritaria hacia la calificación de relaciones como colaborativas o muy colaborativas, que sumadas dan el 88%, lo que deja a sólo el 12% de los empleadores en las alternativas neutras o de conflicto, éstas últimas de escasa significación, menos del 1%. Por otra parte, los empleadores superan a los trabajadores sin sindicato en 16.2% y a los dirigentes sindicales en un 23.4% en las alternativas de colaboración. Es posible que los empleadores al evaluar como colaborativas las relaciones con los trabajadores, estén de algún modo pensando en las responsabilidades directivas que les cabe, y por ello tiendan a una autoevaluación más positiva de lo que lo hace su contraparte, los trabajadores.

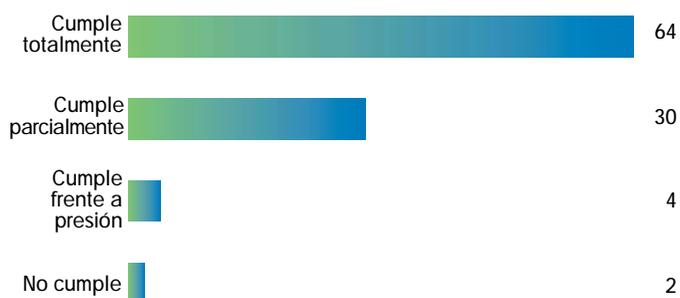
Con respecto a lo que hay detrás de estas evaluaciones, pueden levantarse varias hipótesis de trabajo e indagarse de manera más profunda, las relaciones que hay entre lo que refleja una opinión general y las prácticas concretas de los actores. De hecho si se miran los datos de manera más detallada, desagregando las variables y haciendo cruces entre opiniones y prácticas es posible encontrar las naturales distancias que hay entre las apreciaciones y los hechos. Por ejemplo, con relación al cumplimiento de compromisos por parte de la empresa, que se verán en la sección siguiente.

CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS DE PARTE DE LAS EMPRESAS

Se observa que en las empresas de todo tamaño, hay más de un tercio de ellas, que cumple parcialmente, cumple frente a presión o directamente no cumple los compromisos con la parte laboral, es decir, una proporción que triplica al 12% de empleadores que no calificaba las relaciones como de colaboración. Por el contrario, esta proporción se acerca más al tercio que las evaluó como neutras o conflictivas entre los trabajadores.

GRAFICO 122
cumplimiento de los compromisos de la empresa, en opinión de los trabajadores

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



MECANISMOS DE PARTICIPACION Y CONSULTA

En esta materia, la calidad de las relaciones laborales, muestra grandes insuficiencias. En una minoría de empresas existen algunos mecanismos de participación. Los más frecuentes son los comités de bienestar, 15.2%, seguidos de comités paritarios con algún objetivo diferente de los de higiene y seguridad, con el 12.8%. La existencia de delegados se da en 11.5% de las empresas. Ver Cuadro N° 45 y Gráfico 123.

Al desagregar los datos por tamaño de empresa, se observa una relación entre tamaño y existencia de mecanismos de participación. Estos son mucho más frecuentes en las empresas medianas y grandes, en las que también es más frecuente el sindicato. Ver Cuadro N° 46.

La escasez de mecanismos de participación refleja un retraso en la modernización de las empresas, toda vez que se sigue manteniendo el temor empresarial a la injerencia de los trabajadores en materias que la parte empleadora considera de su manejo exclusivo. Sin embargo, las actuales tendencias en materia de gestión de los recursos humanos, indican la relación virtuosa que existe entre participación, información y productividad. No es posible pensar en una gestión moderna sin el involucramiento responsable de la parte laboral en la comprensión más global de las exigencias productivas derivadas de la competencia interna y externa. Esta comprensión es necesaria, para la adaptabilidad a las diferentes contingencias de la economía y del mundo productivo. También es necesaria para generar una identificación del trabajador con las metas y resultados de las empresas, como así mismo, para la obtención de climas laborales sustentados en la transparencia.

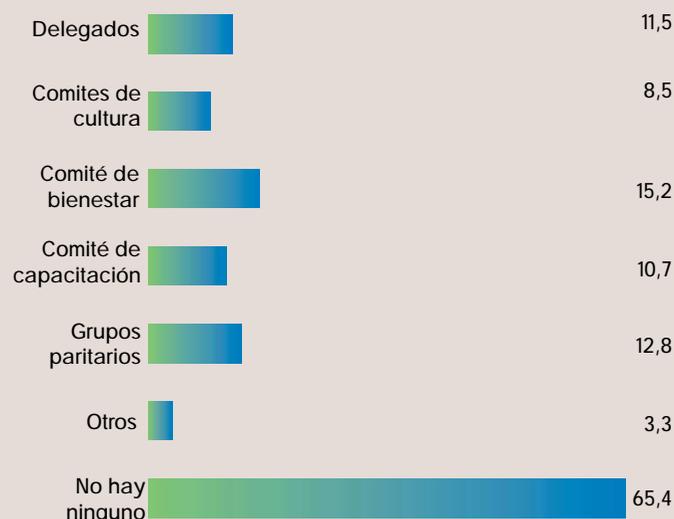
Cuadro N° 45
Mecanismos de participación que existen en las empresas

	N° de empresas
Delegados	144
Comites de cultura	106
Comité de bienestar	190
Comité de capacitación	133
Grupos paritarios	160
Otros	41
No hay ninguno	815
TOTAL	1.247

Nota: opción múltiple: no suma 100
Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

Gráfico 123
Mecanismos de participación que existen en las empresas

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores
Nota: opción múltiple: no suma 100



Cuadro N° 46
Mecanismos de participación existentes según tamaño de empresa

	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %
Delegados	5.7	8.8	21.3	25.9
Comites de cultura	2.6	5.7	15.5	32.1
Comité de bienestar	5.7	10.7	29.8	43.2
Comité de capacitación	4.2	7.4	19.4	34.6
Grupos paritarios	2.9	9.9	26.4	35.8
Otros	2.1	2.3	5.0	9.9
No hay ninguno	84.6	70.1	40.7	22.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores

MATERIAS QUE SE CONSULTAN A LOS TRABAJADORES

De acuerdo a la información entregada por los trabajadores sobre las materias que se consultan por la parte empleadora, se observa que la cantidad de empresas que consultan es mayor que las que tienen mecanismos institucionales de participación. Se deduce

de esta relación que probablemente se trata de consultas de tipo individual, y por ello, formarían parte de las relaciones cotidianas de trabajo, más que como una práctica sistemática de consulta.

De la lista de materias consultadas, las que aparecen con una mayor incidencia son: calidad de los productos, higiene y seguridad y rendimiento laboral, las que alcanzan a una proporción cercana a la mitad de las empresas. Estas respuestas muestran que los empleadores privilegian materias de interés directo para los resultados de las empresas como son la calidad de los productos y el rendimiento laboral, y con menor prioridad, temas de relaciones humanas y capacitación. Ver Cuadro N° 47.

Cuadro N° 47
Materias de consulta a trabajadores

	N° de empresas	% sobre el total de empresas
Materias tecnológicas	353	28.4
Calidad de productos	602	48.4
Higiene y seguridad	600	48.2
Rendimiento laboral	609	48.9
Materias de capacitación	345	27.7
Relaciones humanas	457	36.7
Otros	22	1.8
No se atienden sugerencias	190	15.3
TOTAL	1.245	

Fuente: ENCLA, Trabajadores
Nota: Opción múltiple no suma 100%

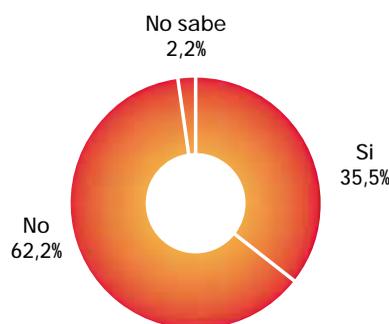
CONSULTAS A LOS TRABAJADORES A PROPOSITO DE LA CRISIS

Aunque ésta fue una pregunta de carácter coyuntural, en la Encuesta Laboral de 1999, se consultó a los trabajadores si habían tenido reuniones con la empresa para discutir la contingencia: el 62.6% de ellos contestó negativamente, en tanto el 35% informó que si se habían reunido. Ver Gráfico 124. Tomando en cuenta que el más del 80% de las empresas reconoció que la crisis tuvo algún impacto en sus actividades, se puede

colegir que en las medidas de adaptabilidad a la crisis, la participación o consulta a los trabajadores fue escasa. En pregunta abierta sobre cuáles fueron los temas tratados en aquellos casos que hubo reuniones, éstas se movieron en torno a los siguientes temas: la necesidad de reducción de personal, reducción de turnos, disminución de bonos, ahorro de insumos y mejoría de las comunicaciones, entre otros.

GRAFICO 124
Reuniones con los trabajadores para discutir sobre la crisis económica

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



- Independientemente de las interpretaciones y de los análisis que se puedan hacer de los datos sobre la institucionalidad laboral, con matices o con perspectivas inclusive opuestas, hay datos objetivos que muestran una institucionalidad laboral débil, aun cuando en el discurso o en la práctica haya un clima favorable a su fortalecimiento.

- En el 83% de las empresas de la muestra, que representa a empresas de todo tamaño, desde cinco trabajadores o más, no hay sindicato. Inclusive en las empresas grandes, se advierte una gran proporción de empresas donde la parte laboral no está organizada. Esta baja incidencia sindical hace que el 72% de los trabajadores no estén afiliados a ninguna organización, a pesar de que las acciones sindicales favorecen a los trabajadores, tanto para realizar negociaciones colectivas como para tener logros en bienestar y servicios para los afiliados. Entre otros, un mejor cumplimiento de la ley laboral y de los derechos laborales en general.

-
- En el 65% de las empresas no hay ningún mecanismo de participación, sea complementario, sea alternativo al sindicato. Esto permite afirmar, que en el país hay un retraso respecto a la gestación de fórmulas nuevas, que permitan a los trabajadores un mayor involucramiento en la comprensión más global del entorno productivo que exige la competencia en el mundo moderno. Esto dificulta una identificación de los trabajadores con los problemas y/o buenos resultados de la actividad económica y productiva de la empresa. Una muestra coyuntural de este tipo de gestión poco participativa e informada, se evidencia en la escasa apertura empresarial para discutir con los trabajadores las medidas para enfrentar la crisis por la que atravesaron o atraviesan muchas empresas.
 - En el 77% de las empresas no se había negociado colectivamente en los últimos cinco años, y este instrumento aun cuando es más usado en las grandes empresas, tampoco se da en todas. Esta baja incidencia se da a pesar de las indudables ventajas que tiene para los trabajadores la negociación colectiva, tanto en aspectos salariales como en beneficios adicionales para los trabajadores involucrados. También a pesar de que los empleadores muestran actitudes favorables a este tipo de negociación. Esto lleva a pensar que se deben explorar mecanismos nuevos, para facilitar los procedimientos de negociación colectiva, fortalecer la información y difusión de los derechos laborales entre los trabajadores y generar un ambiente social y cultural que elimine las barreras y las prácticas antisindicales, sean éstas directas o indirectas.
 - Las prácticas incipientes de consulta a los trabajadores, son más bien de tipo informal, y la parte empresarial prioriza, las de mayor importancia en los resultados económicos en detrimento de otras que atañen a la gestión más moderna de los recursos humanos: relaciones y capacitación.
 - En este contexto, y aprovechando una actitud favorable a la colaboración entre las partes, el país debería ponerse metas más ambiciosas que fortalezcan la institucionalidad laboral, y la generación de confianzas para solucionar, los problemas que afectan al mundo laboral: inestabilidad del empleo, bajos salarios, jornadas extensas e incumplimientos de algunas obligaciones básicas de las empresas.

CAPITULO X. LA MODERNIZACIÓN DE LAS EMPRESAS

La modernización es un objetivo buscado y necesario en todos los ámbitos del quehacer nacional, muy especialmente en el ámbito empresarial, consecuencia principal de un intenso y vertiginoso proceso de globalización de la economía. En un contexto, de mercados internacionalizados y altamente competitivos, la modernización de las empresas es entendida como un proceso constante de cambio y adaptación, cuyo objetivo es el logro de niveles de productividad y calidad que aseguren a las empresas el acceso y permanencia en los mercados. Las estrategias de modernización hasta ahora implementadas parecen estar apuntando principalmente a la incorporación de nueva tecnología y a la innovación en los procesos de producción. Sin embargo, la profundización de la globalización y los dinamismos de los mercados están requiriendo no sólo empresarios innovadores, sino que además, un ambiente de empresa que sea innovador, en el que todos los actores del proceso productivo tengan la oportunidad de comprometerse con el proceso de innovación permanente y participar activamente, contribuyendo a generar las condiciones para el

desarrollo de la empresa. Una empresa moderna supone un equilibrio entre el desarrollo tecnológico y el desarrollo de sus recursos humanos, supone una gestión integradora y participativa y el compromiso de todos los actores con los objetivos, metas y resultados del proceso productivo. La Encuesta Laboral en sus dos versiones: 1998 y 1999 incluyó algunas preguntas relativas a la autoevaluación que hacen los empleadores de los esfuerzos de inversión en diferentes ámbitos para desarrollar las distintas áreas de sus empresas y la efectiva implementación de nuevas prácticas de gestión tendientes a una mayor incorporación de los trabajadores a la empresa y sus objetivos.

Los datos de la ENCLA 99, reiteran las tendencias que ya se habían advertido en la Encuesta Laboral de 1998: se ha privilegiado la inversión en tecnología y se ha hecho un esfuerzo menor en el ámbito de la capacitación y los recursos humanos. Y las empresas muestran diferencias y similitudes de acuerdo a tamaño, rama de actividad y condición de exportación, las que se analizan en las secciones siguientes.

AUTOEVALUACION DE LAS INVERSIONES POR TAMAÑO DE EMPRESA

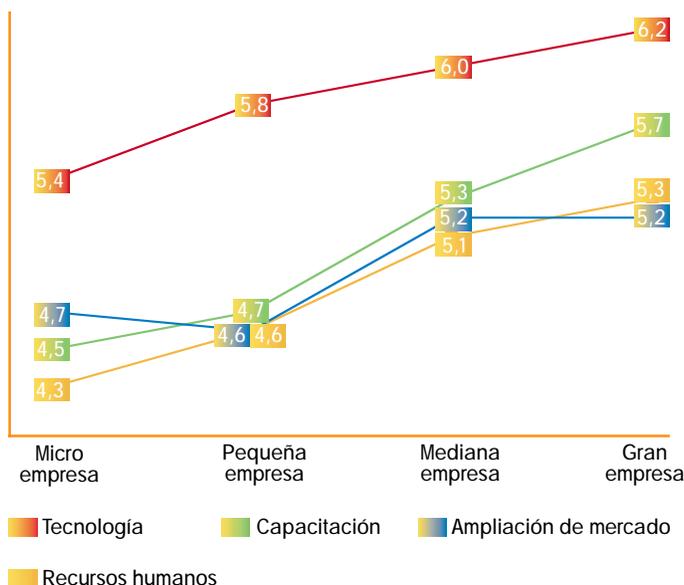
Enfrentados los empresarios a la disyuntiva de autoevaluarse respecto a cuestiones tales como, sus inversiones en tecnología, capacitación, ampliación de mercados y recursos humanos, y examinados los resultados a partir de las notas, en una escala de 1 a 7 que ellos se pusieron, se puede concluir en primer lugar que todas las empresas, tanto pequeñas como medianas y grandes, privilegiaron la inversión en tecnología, es decir, decidieron como primera prioridad la incorporación de nuevas maquinarias y equipos, al momento de invertir. Segunda prioridad le asignaron a la inversión en capacitación, en tercer lugar a la ampliación de mercados y como última prioridad a la inversión en recursos humanos, excepto la gran empresa que le asignó mayor inversión a recursos humanos que a la ampliación de

mercado. Asimismo la micro empresa en comparación con la pequeña empresa, destinó mas recursos que esta, a invertir en ampliación de mercados que en recursos humanos. Tanto los micro como pequeños empresarios autocalificaron sus esfuerzos de inversión en tecnología como regular, es decir con notas de 5,3 y 5,8 respectivamente. Por el contrario los empresarios medianos y grandes se autoevaluaron con nota seis y sobre seis, es decir, definieron como buenos sus esfuerzos de inversión en tecnología. La inferior calificación que los pequeños y especialmente microempresarios se dan, en comparación con los medianos y grandes empresarios, respecto de sus inversiones en tecnología, no hacen más que confirmar las dificultades de estos segmentos empresariales para acceder al sistema financiero formal, lo que genera una dificultad objetiva para concretar las necesarias inversiones en tecnología. Programas de innovación

tecnológica que incorporen información y orientación para la correcta y oportuna inversión en maquinarias y equipos y sistemas de financiamiento apropiados para la micro y pequeña empresa, parecen indispensables para el desarrollo de la competitividad de este segmento empresarial. Ver Gráfico125.

GRAFICO 125 Autoevaluación de las inversiones, según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores
Nota: Nota promedio/escala de 1 a 7

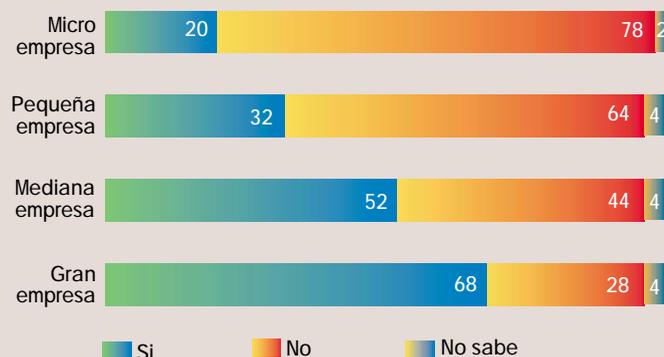


CAPACITACION POR TAMAÑO DE EMPRESA

Al comparar las notas que los empresarios según tamaño de empresa, se asignaron en capacitación, con las empresas según tamaño, que efectivamente realizaron capacitación a sus trabajadores, encontramos que las empresas que se dieron las más bajas notas, entre 4 y 4,9, es decir las micro y pequeñas empresas, son las que en menor cantidad invirtieron en este tema, sólo el 20% y el 32% de ellas respectivamente, capacitaron a sus trabajadores. Por el contrario, las empresas medianas y grandes se dieron notas entre 5 y 5,6 en inversión en capacitación, y efectivamente un mayor número de ellas capacitó a sus trabajadores, el 52% y el 68% respectivamente. Ver Gráfico 126.

GRAFICO 126 capacitación según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Trabajadores



Las micro y pequeñas empresas que constituyen el segmento que más requeriría de la capacitación por disponer de la masa laboral menos calificada, son las que menos capacitan a sus trabajadores. Esto confirma las reales dificultades de estas empresas para enfrentar la capacitación de sus trabajadores y que a pesar de los esfuerzos que el Estado ha hecho para superarlas, siguen siendo el financiamiento, la oportunidad de la capacitación y el egreso de la empresa del trabajador ya calificado, en busca de mejores oportunidades. Un sistema de capacitación funcional a la realidad y condiciones de la micro y pequeña empresa debe ser estructurado. Su característica principal tendría que ser su independencia de la empresa, tanto en su financiamiento como en su operación y en cambio establecer una relación directa con los trabajadores, los cuales postularían e ingresarían al sistema al margen del vínculo laboral que puedan tener con una determinada empresa.

AUTOEVALUACION DE INVERSIONES POR RAMA DE ACTIVIDAD

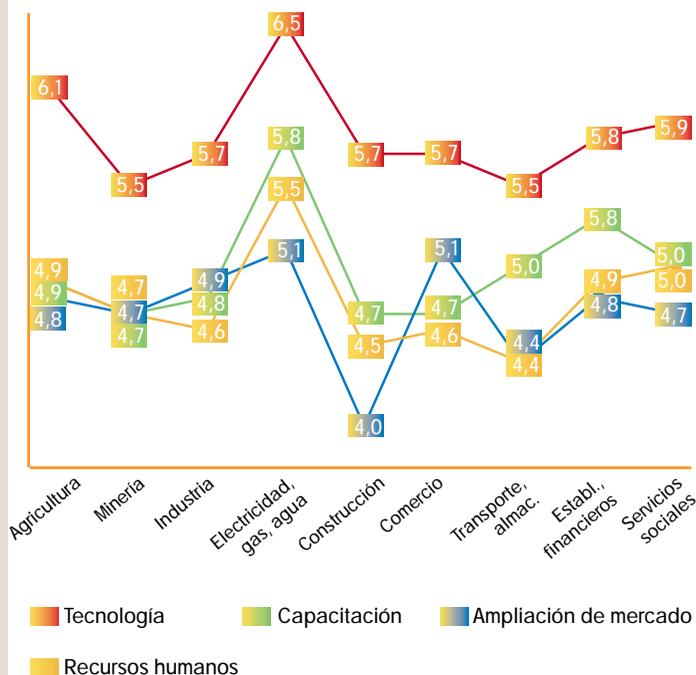
La autoevaluación por rama de actividad, que los empresarios hacen de sus esfuerzos de inversión en tecnología, capacitación, ampliación de mercados y recursos humanos, le asigna el primer lugar a la tecnología en todas las ramas de actividad, con notas que van de regular a bueno (5,5 a 6,5) destacando las empresas de electricidad, gas y agua y agricultura con una autoevaluación buena (6 y 6,5 respectivamente) y en el extremo inferior (5,5) minería, transporte y almacenamiento. Llama la atención el caso de la industria que asignándole también primera prioridad a la tecnología, esté entre las ramas que se asignaron las más bajas notas en sus esfuerzos de inversión. En segundo lugar, se sitúan los esfuerzos de inversión en capacitación con una autoevaluación de regular, los mayores esfuerzos en esta área, fueron hechos por las empresas de electricidad, gas y agua y los menores esfuerzos por las empresas de minería, construcción, industria y comercio. En cuanto a recursos humanos, sólo el comercio y la industria, en comparación con otras ramas de actividad económica, han privilegiado las inversiones en esta área por sobre ampliación de mercado, no obstante ubicarse al igual que la totalidad de las empresas en el tramo de regular, al autoevaluarse con notas de cinco y cercana a cinco. Ver Gráfico 127.

GRAFICO 92

Autoevaluación de las inversiones, según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

Nota: Nota promedio/escala de 1 a 7



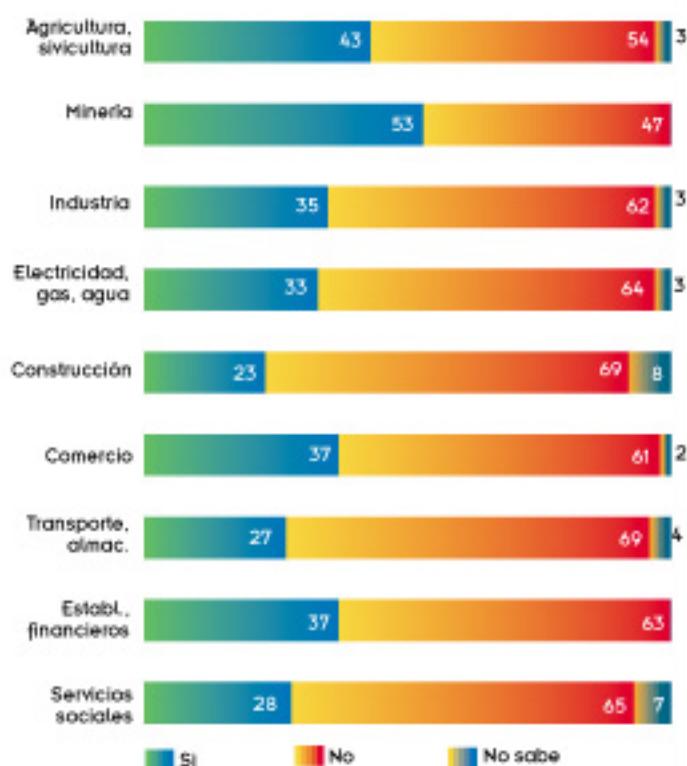
CAPACITACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Al comparar las notas que se dieron los empleadores en los esfuerzos de inversión en capacitación con la existencia de capacitación por rama de actividad se observa una buena correspondencia entre las notas con que se autoevaluaron los empleadores y la capacitación efectivamente realizada. En la mayoría de ellas se dieron una nota promedio baja y hubo capacitación en bajas proporciones. Una excepción de la rama de electricidad gas y agua evaluó sus esfuerzos en capacitación con una nota de 5.8 en promedio y sólo se dio capacitación sólo en el 33% de las empresas. Por el contrario los empleadores de la minería se evaluaron con nota de 4.7 y en cambio se dio capacitación en más de la mitad de las empresas, siendo la rama que presenta la mejor situación. Las peores ramas con respecto a capacitación efectivamente realizada son construcción, transporte y servicios

sociales, que se evaluaron con notas entre 4 y 5 y hubo capacitación entre un 23 y 28% de las empresas. De todas maneras conviene resaltar el hecho que hubo capacitación en sólo el 35% de las empresas, es decir, en aproximadamente un tercio de ellas, independientemente de las notas que los empleadores se hayan autoasignado. Ver Gráfico 128.

GRÁFICO 102
Capacitación según rama de actividad

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



Las inversiones en tecnología, capacitación, ampliación de mercado y recursos humanos presentan por lo general una tendencia uniforme, es decir, las empresas que más invierten en tecnología, son las que tienden a invertir también más en las otras áreas y a la inversa, a menor inversión en tecnología, menor inversión en las áreas de capacitación, ampliación de mercado y recursos humanos. Aunque este dato se matiza por la capacitación realizada efectivamente.

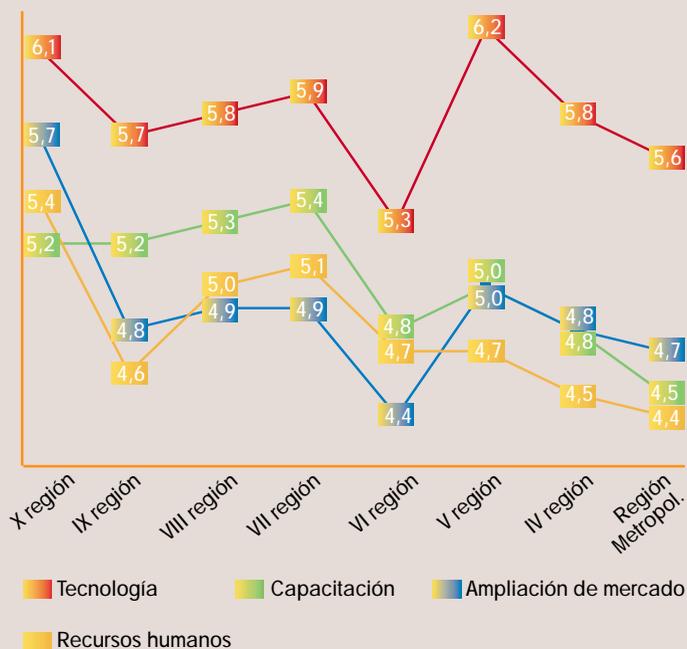
AUTOEVALUACION DE LAS INVERSIONES SEGÚN REGION

La autoevaluación que hicieron los empresarios respecto de sus esfuerzos de inversión, muestra que en todas las regiones han privilegiado la inversión en tecnología y con un mayor énfasis en las regiones Quinta y Décima, en las cuales los empresarios se autocalifican con nota sobre seis. La calificación promedio que se dieron fue de 5,7, es decir regular. En segundo lugar privilegian ampliación de mercado, también con una autocalificación de regular, en tercer lugar capacitación e inversión en recursos humanos. De acuerdo a la autoevaluación empresarial la región en que los empresarios invierten menos en tecnología, ampliación de mercado, capacitación y recursos humanos sería la Sexta Región. En el ámbito regional, la evaluación que los empresarios hacen respecto de sus esfuerzos de inversión, presenta una tendencia marcadamente uniforme. Los que se autoevalúan mejor en tecnología también lo hacen en el mismo sentido respecto a las áreas de capacitación, ampliación de mercado y recursos humanos, destacando eso sí, la significativa mayor importancia que le asignan a la tecnología, sobre las restantes áreas. Ver Gráfico 129.

GRAFICO 129

Autoevaluación de las inversiones, según región

Nota: Nota promedio/escala de 1 a 7
Fuente: ENCLA 99, Empleadores



AUTOEVALUACION DE LAS INVERSIONES SEGÚN CONDICION DE EXPORTACION

Tanto los empresarios del rubro exportador como no exportador le asignan nuevamente a la tecnología el primer lugar en sus esfuerzos de inversión, con notas de 5,7 los empresarios que no exportan y de 6,1 los que si exportan. En segundo lugar ampliación de mercado, en tercer lugar la capacitación y en cuarto lugar la inversión en recursos humanos. Claramente los empresarios exportadores se autoevalúan mejor en cada área, que los empresarios no exportadores, lo que no hace más que confirmar la mayor presión que los mercados externos están ejerciendo sobre las empresas, por una más alta productividad y calidad. Esta realidad, estaría obligando especialmente a los empresarios que compiten en el mercado externo, a invertir cada vez más recursos en tecnología, capacitación, ampliación de mercado y recursos humanos. Al examinar los datos de autoevaluación de los esfuerzos de inversión de los empresarios, tanto por tamaño de empresa, como por

rama de actividad, región y condición de exportación, encontramos que si bien los empresarios reconocen esfuerzos de inversión en las áreas en cuestión, privilegian la inversión en tecnología, en desmedro de capacitación, recursos humanos y ampliación de mercado.

Al respecto, si comparamos los datos de autoevaluación de esfuerzos de inversión de los empresarios exportadores, con los de autoevaluación según rama de actividad y de exportación según rama, encontramos que los empresarios de las ramas de actividad que más compiten en los mercados externos, es decir, agricultura y silvicultura, industria y minería, si bien autoevalúan sus esfuerzos de inversión en tecnología como buenos, sólo se califican como regular en capacitación, recursos humanos y ampliación de mercado.

He aquí una forma peculiar de los empresarios de entender la modernización de las empresas, principalmente más y mejor tecnología. La pregunta que inevitablemente surge es, podrán las empresas lograr los niveles de productividad y calidad suficientes para acceder y mantenerse en los mercados, sin encontrar el necesario equilibrio entre las inversiones en tecnología y en recursos humanos, es decir, capacitación, salarios justos, puestos de trabajo seguros y estabilidad en el empleo.

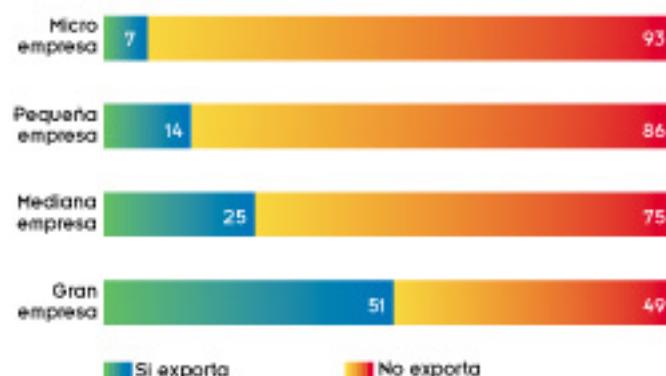
EXPORTACIONES POR TAMAÑO DE EMPRESA

Por otra parte, al comparar los resultados de la autoevaluación de las inversiones por tamaño de empresa y exportaciones según tamaño, constatamos que las microempresas junto con ser las que obtuvieron una menor autoevaluación, nivel regular, en sus esfuerzos de inversión tanto en tecnología como en capacitación, ampliación de mercado y recursos humanos, en comparación con las grandes empresas que se dan una autoevaluación de buena en sus esfuerzos de inversión en las áreas en cuestión, son también las que menos exportan, es decir, han quedado prácticamente al margen de las oportunidades de negocio que ofrecen los

mercados externos. En efecto, sólo un 7% de las microempresas exportan, en comparación con el 51% de las grandes empresas. Ver Gráfico 129. Una insuficiente y poco equilibrada inversión en las distintas áreas: tecnología, ampliación de mercado, capacitación y recursos humanos, estaría impidiendo lograr los niveles de productividad y calidad necesarios para competir en los mercados externos.

GRÁFICO 129
Exportación según tamaño de empresa

Fuente: ENCLA 99, Empleadores

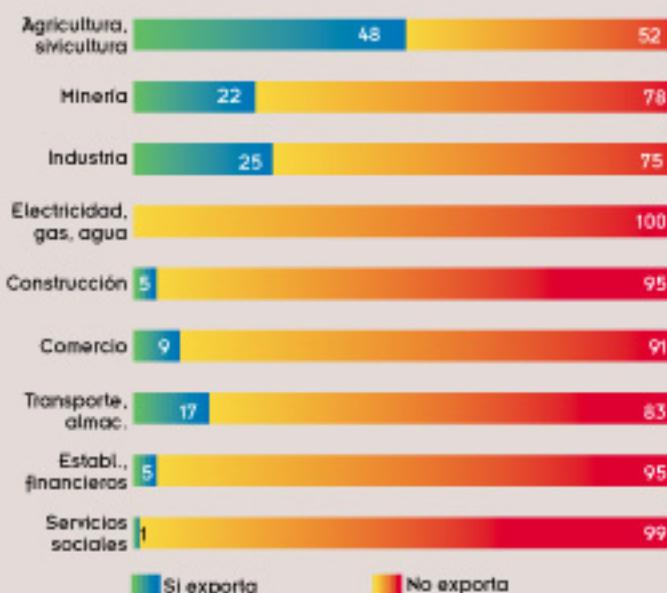


EXPORTACIONES POR RAMA

Al comparar los datos de autoevaluación de inversiones y exportación por rama, se constata que en Agricultura que es la que tiene mayor incidencia de exportación, la inversión tecnológica es alta y muy baja en recursos humanos y capacitación. Se trata de exportaciones de bajo valor agregado. La industria, rama en la que hay un 25% de empresas que exportan se evalúa algo mejor que la agricultura en capacitación y recursos humanos, sin embargo en esta rama también pareciera que los esfuerzos han estado concentrados, principalmente en la tecnología como sucede en la mayoría de las empresas. Ver Gráfico 130.

GRÁFICO 130
Exportación según rama

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



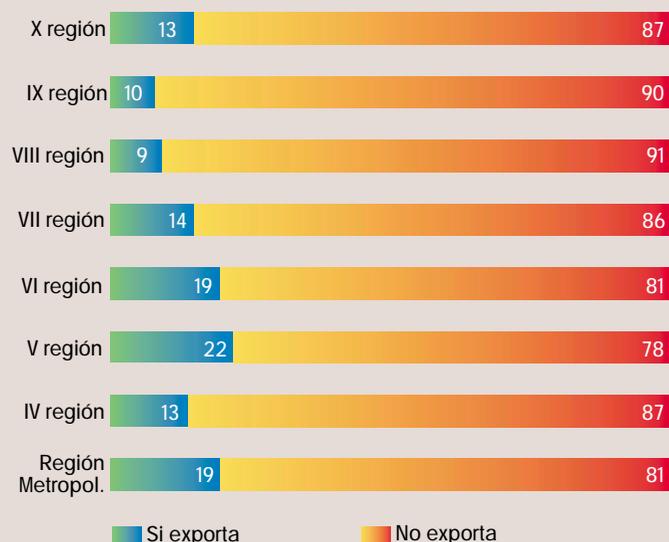
EXPORTACIONES POR REGION

Al comparar los datos de exportaciones por región con los de autoevaluación de las inversiones por región, constatamos que no siempre existe una relación positiva entre ambas variables. En efecto, regiones que presentan una menor autoevaluación en sus esfuerzos de inversión, como es el caso de la Sexta Región, aparece como una de las regiones con más alto porcentaje de empresas que compiten en el mercado externo, un 19 % de las empresas exportan. Una relación en el mismo sentido se da en la Región Metropolitana. Por el contrario la Quinta Región con una mejor autoevaluación, presenta el mayor porcentaje de empresas que exporta, en efecto un 22% de ellas compite en el mercado externo. Una situación similar se presenta en la Décima y Séptima Región, las cuales están mejor autoevaluadas en sus esfuerzos de inversión que las regiones Sexta y Metropolitana y tienen el 19% de sus empresas compitiendo en los mercados internacionales. Ver Gráfico 131.

GRAFICO 131

Exportación según región

Fuente: ENCLA 99, Empleadores



La explicación a la situación descrita, puede estar en las variaciones de la composición de la demanda y de la oferta y en la mayor o menor competitividad que presentan los mercados internacionales, cuestión que permitiría eventualmente, el ingreso al mercado externo, de empresas de menor nivel de competitividad. La autoevaluación que los empresarios hacen de sus esfuerzos de inversión está indicando una tendencia mayoritaria, en todo tamaño de empresa, rama de actividad, región y condición de mercado (exportadores y no exportadores) a privilegiar la inversión en tecnología, en desmedro de capacitación, recursos humanos y ampliación de mercado. Lo funcional a la modernización no parece ser el desequilibrio en las inversiones que muestra la mayoría de las empresas, sino que muy por el contrario. En efecto, si la modernización es un proceso de cambio constante de la empresa en la búsqueda de una exitosa interacción con los mercados, ninguna área de ella debe quedar postergada o excluida de este proceso de modernización.

NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La modernización de las empresas cuyo objetivo central es una mayor competitividad, tiene su expresión

en una serie de prácticas empresariales que tienen que ver con el manejo de la tecnología, del mercado y de los recursos humanos. Entre esto último, tiene especial relevancia las formas de organización del trabajo y las estrategias para una mayor incorporación y participación de los trabajadores en la empresa. La necesidad de elevar los niveles de productividad y calidad presiona, sobre los empresarios, no sólo por innovación tecnológica sino que además por nuevas formas de organización del trabajo. Formas que importen una participación y mayor compromiso de los trabajadores con el proceso productivo y sus resultados.

Al consultar a los empresarios acerca de la incorporación en sus empresas de nuevas e innovadoras formas de gestión de los recursos humanos, sólo el 29% de ellos contestó afirmativamente y entre las nuevas formas de organización que más destacan, se encuentra en primer lugar, «trabajo en equipo» seguido de «coordinación de trabajadores con gerencia» y el tercero en orden de importancia sería «calidad total». Los porcentajes menores de respuestas positivas se concentran en el segmento de la microempresa. Sólo un 24,2% promedio de ellas ha incorporado formas innovadoras de organización del trabajo, contra el 35% promedio de las grandes empresas. Las formas de organización del trabajo menos utilizadas por las empresas, cualquiera sea su tamaño, son la polivalencia y los círculos de calidad. Ver Cuadro N° 47.

Cuadro N° 47

Nuevas formas de gestión de los recursos humanos

	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %
Círculos de calidad	8.7	11.3	19.1	21.3
Trabajo en equipo	58.9	64.5	71.6	75.0
Coordinación de trabajadores con gerencia	35.5	40.3	43.2	41.3
Planificación estratégica	20.8	24.8	33.5	36.3
Calidad total	23.7	25.7	30.7	38.8
Polivalencia	8.4	8.1	10.5	15.0
Liderazgo	11.1	17.5	24.1	43.8
Ninguna de las anteriores	27.1	20.3	11.7	12.5

Fuente: ENCLA, Trabajadores

Nota: opción múltiple. No suma 100%

Aunque sólo un 29,2% promedio de las empresas ha incorporado nuevas formas de organización del trabajo, porcentaje que puede ser considerado aún insuficiente, la comparación con el 20,3% detectado en la ENCLA 1998, está indicando un proceso, creciente aunque todavía lento de modernización en la organización del trabajo, hacia una mayor incorporación de los trabajadores en la empresa. Llama la atención las incursiones de la micro y pequeña empresa, aunque en porcentajes menores en comparación con la gran empresa, en estas nuevas formas de organización del trabajo. Más importante que la cantidad de empresas involucradas en este proceso, importa el hecho de la incorporación de las empresas de menor tamaño, a esta dinámica de búsqueda de nuevas alternativas de mayor participación e incorporación de los trabajadores a la empresa.

La empresa en general, cualquiera sea su tamaño, tiene aún mucho camino que recorrer en este proceso. Las presiones del mercado por una mayor competitividad terminarán por generar una dinámica, en el ámbito de las empresas, de búsqueda permanente de nuevas formas de organización del trabajo que aseguren los suficientes niveles de productividad y calidad que asegure a las unidades productivas su acceso y permanencia en los mercados.

CONSULTA A LOS TRABAJADORES POR TAMAÑO DE EMPRESA

Las estrategias de una mayor incorporación de los trabajadores a la empresa, con la finalidad de lograr un mayor compromiso de estos con el proceso productivo y sus resultados para una mayor productividad y calidad, no sólo tendrían que ver con las formas de organización del trabajo sino que también con modalidades de consulta a los trabajadores, en aquellas materias que apunten a apoyar profundizar en el proceso de búsqueda de una mayor competitividad de la empresa.

Las materias sobre las cuales más se consulta a los trabajadores son: higiene y seguridad, relaciones humanas y clima laboral, metas de rendimiento laboral y calidad de los productos. Si bien en las microempresas

se consulta menos a los trabajadores, que en las pequeñas y grandes empresas. Sin embargo, llama la atención que en calidad de los productos y en metas de rendimiento, más microempresas que grandes empresas, están consultando a sus trabajadores.

El bajo porcentaje de microempresas que consulta a sus trabajadores en materias de capacitación, 29,6 % es coherente con la baja autoevaluación que los microempresarios le asignan a sus esfuerzos de inversión en esta área, la cual no parece estar entre las preocupaciones principales de los microempresarios. Por el contrario un 68,8 % de las grandes empresas consultan a sus trabajadores sobre la materia capacitación y un 41,1% de las pequeñas empresas.

Por último, es necesario destacar que los temas más consultados, al comparar la ENCLA 98 y 99 son los de higiene y seguridad, metas de rendimiento y calidad de los productos. En estos dos últimos items se observa un comportamiento bastante homogéneo entre las empresas de distinto tamaño, alrededor de un 50% de las empresas. No así en higiene y seguridad, donde las empresas más pequeñas muestran una gran distancia con relación a las medianas y grandes. 38.2% en la microempresa frente al 75% en las grandes. Ver Cuadro N° 48.

Cuadro N° 48
Materias que se consultan a los trabajadores según tamaño de empresa

	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %
Tecnología	26.6	29.6	29.6	28.8
Calidad de los productos	53.5	54.4	52.0	41.3
Higiene y seguridad	38.2	48.3	65.6	75.0
Metas de rendimiento laboral	53.5	53.4	55.6	48.8
Capacitación	29.8	41.1	54.8	68.8
Relaciones humanas y clima laboral	46.2	51.3	52.0	66.3
No se atienden sugerencias de los trabajadores	9.1	7.0	6.4	3.8

Fuente: ENCLA, Trabajadores
Nota: opción múltiple. No suma 100%

En el contexto de la modernización, nuevas prácticas de gestión tendientes a una mayor incorporación de los trabajadores a la empresa, a sus objetivos y resultados, a través de la implementación de nuevas formas de organización del trabajo y de la modalidad de consulta a los trabajadores en diferentes materias de interés para la empresa, como una forma eficaz de dar respuesta a las presiones del mercado por una mayor productividad y calidad, no se manifiestan aún en forma significativa en las empresas.

Una segunda fase en el proceso de modernización para una mayor competitividad de la empresa, debe iniciarse. Esta debiera caracterizarse por una genuina y principal preocupación de los empresarios por invertir en sus recursos humanos y por innovar significativamente en sus prácticas de gestión, apuntando a una mayor incorporación de los trabajadores a la empresa y a generar un ambiente empresa innovador, participativo y de compromiso, que contribuya efectivamente a un mayor desarrollo de la empresa, a generar mejores condiciones de trabajo y a una mayor competitividad.

CONSIDERACIONES FINALES Y PERSPECTIVAS

1998-1999: UNA COYUNTURA DE CRISIS

Cuando se realizó la primera Encuesta Laboral en marzo de 1998, todavía no se habían manifestado con plena agudeza los efectos de la crisis asiática y primaba un grado de optimismo en las empresas que se percibían en una buena situación tanto respecto a la competencia como con relación a los resultados económicos respecto del año anterior. En Septiembre de 1999, cuando se comenzó a aplicar la segunda versión de la encuesta, la situación ya mostraba diferencias. Muchas firmas reconocían haber postergado inversiones, haber despedido trabajadores y haber ahondado la situación de endeudamiento para sobrellevar los problemas que estaban teniendo. Con todo, y aún en medio de la plena crisis, una buena proporción de empresas, manifestaba a la vez, una situación de estabilidad: dos tercios de ellas declaraban tener iguales o mejores resultados económicos que el año anterior. Esto indudablemente, es una buena señal de la fortaleza y estabilidad de las empresas chilenas, porque la gran mayoría reconocía algún impacto de la crisis, pero éstos estaban fundamentalmente radicados en la postergación de nuevas inversiones - lo que explica la lentitud de recuperación de la economía en el año 2000- en el empleo, tanto en lo que se refiere a generación de nuevos empleos como al ajuste de las plantas que se realizó, en las remuneraciones, que se reajustaron en menos empresas y en menores montos que el año anterior, en las jornadas de trabajo que se extendieron y en una disminución de las empresas en las que los trabajadores negocian colectivamente. Todos estos elementos muestran que el ajuste por crisis, recayó básicamente en los trabajadores, con excepción del endeudamiento, alternativa que fue más utilizada por las empresas pequeñas.

En este contexto, las medidas más urgentes que se requieren para acelerar la salida de la crisis, y que se están implementando desde el gobierno son, por una parte, promover el empleo desde iniciativas públicas, como una manera de <esperar> a la creación del nuevo empleo que comenzará a partir de las inversiones del sector privado, por otra parte, crear el seguro de desempleo que está siendo discutido en el parlamento y que ojalá sea aprobado en forma rápida y que contenga las disposiciones adecuadas para proteger al trabajador cesante y finalmente, apoyar a las empresas más pequeñas para solventar el sobreendeudamiento. Esto tiene especial relevancia porque, las empresas pequeñas, aún durante la plena crisis, sujetaron el empleo, no así las grandes que recurrieron al ajuste de las plantas y a otras estrategias como los contratos por obra, ajustes de jornada etc. Al sector privado le corresponde, acelerar las inversiones que postergó durante 1999 y recuperar el ritmo de empleo que estaba generando antes de la crisis, porque la fortaleza de las empresas, no ha estado en jaque, sino sólo tensionada por las presiones externas. De no recuperarse el empleo, la contracción de demanda producto del desempleo real, o en su defecto, por el temor al desempleo que sufren muchos trabajadores es otro factor que está retrasando la recuperación de los ritmos pre- crisis.

Los datos recogidos por la ENCLA 99 permiten argumentar plenamente a favor de las prioridades que se han establecido desde el gobierno que se manifiestan en la preocupación por el empleo, por el endeudamiento de las PYMES y en el llamado permanente al sector privado para que realice las inversiones que fueron postergadas durante 1999.

FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

La flexibilización, entendida como una estrategia de adaptabilidad de las empresas a las condiciones de mercado, es una tendencia que se sigue en el ámbito mundial. Una de sus dimensiones y no la única, como suele

entenderse en Chile, es la flexibilización del mercado de trabajo. Es decir el libre flujo de entrada y salida de los trabajadores que se contratan. La máxima es simple: se contrata más cuando se necesita más y se despide cuando se necesita menos. Sin embargo, esta estrategia tiene costos sociales asociados y efectos secundarios que no siempre apuntan al objetivo que se persigue: fortalecer la actividad productiva. Como ya se ha mencionado, una situación de crisis en el empleo o la amenaza de inestabilidad genera una contracción de la demanda que afecta más a las empresas dedicadas a satisfacer el consumo interno. En el caso chileno, las actividades que más sufrieron fueron el Comercio, la Industria y la Construcción, que son a la vez, las ramas que involucran a más trabajadores. Por otra parte y pensando en situaciones de normalidad, es decir, sin tomar en cuenta los factores coyunturales de la crisis, los datos de la ENCLA muestran que no obstante la composición mayoritaria de los contratos por tiempo indefinido, hay una alta rotación del empleo que se expresa en la magnitud de la fuerza de trabajo eventual, es decir en la cantidad de trabajadores que a lo largo de un año, entran y salen de las empresas. Esta es equivalente a la mitad de los trabajadores. También apuntan a mostrar la alta rotación, la antigüedad de los trabajadores. Cerca de la mitad de los contratos indefinidos tiene menos de 5 años de antigüedad. Estos datos son señales de alerta para plantearse problemas mayores asociados. Primero, sobre la calidad del empleo que está generando la economía chilena, segundo por la alta proporción de trabajadores que en ese sistema de entrada y salida del mercado de trabajo, queda desprotegido respecto de la seguridad social. Sobre todo tomando en cuenta que por ejemplo, el sistema de pensiones se basa en la capitalización individual e incluso el seguro de desempleo que se está tramitando en el congreso, también tiene ese componente. Tercero, con respecto a lo que las empresas estén dispuestas a invertir en los recursos humanos. Los datos de la ENCLA, muestran que la capacitación es una práctica minoritaria. Posiblemente esto se debe a que no se puede invertir en calificación si los trabajadores en tan alta proporción no pertenecen a las empresas más que por tiempos cortos. Finalmente, pero no menos importante es el hecho que este tipo de empleo, obstaculiza la organización de los trabajadores y la posibilidad de realizar negociaciones colectivas. En la legislación actual sólo es posible negociar en las empresas, y la negociación está asociada a la existencia de sindicatos. La alta rotación es un factor que inhibe el ejercicio de estos derechos, aun cuando no existieran otros obstáculos.

La flexibilización numérica, a la que hemos hecho referencia debería ser una estrategia de «excepción». Es decir, ser utilizada, si y sólo si, ya se hubieran agotado todas las otras posibilidades. Por ejemplo, ensayar alternativas de flexibilidad por el lado de las jornadas, de las remuneraciones, ahorro de insumos, búsqueda de nuevos mercados, apoyo del sistema financiero, en fin agotarlo todo antes que el ajuste de las plantas. Porque este último se vuelve contra la reactivación y en definitiva contra los resultados de la actividad productiva de las mismas empresas. La normalidad respecto del empleo debería ser la búsqueda de la generación de empleos estables, productivos, calificados y bien remunerados, que le otorguen a los trabajadores un sentido de pertenencia y la posibilidad de comprometerse con metas de calidad y productividad.

EXTERNALIZACION DE TRABAJADORES Y DE PROCESOS PRODUCTIVOS Y/O SERVICIOS

Los datos de ENCLA muestran que en el país, se están generalizado estas estrategias. Hay una presencia considerable de los trabajadores suministrados por terceros, que contractualmente dependen de una empresa o persona que los pone a disposición de otra. Esta última en la terminología especializada se llama la empresa mandante. Esta materia requiere de un marco regulatorio, porque hoy en día se mueve, desde un rango de informalidad que podríamos tipificar como los comúnmente llamados «enganchadores» hasta una relación transparente entre empresas que responsablemente sirven de intermediarias en el mercado de trabajo. Los trabajadores suministrados

por terceros, tendrían que estar protegidos en plenitud por el Código del Trabajo, y la tendencia a futuro debería ser homologar las condiciones de trabajo de estos trabajadores <externos> con los trabajadores <propios> es decir, aquellos que dependen enteramente de la empresa mandante.

Con relación a los procesos de subcontratación de empresas para la realización de partes y procesos o servicios, también se observa una práctica que se está generalizando. La ENCLA muestra que al menos la mitad de las empresas está en interacciones de este tipo con otras, ya sea contratando a otras o siendo subcontratada por otras. Sin embargo queda para estudios con mayor profundidad, conocer si estas interacciones, tienen efectos virtuosos de relaciones de complementaridad y trabajo en redes entre ellas, o si se trata de encadenamientos, en los cuales, las condiciones de trabajo se deterioran a medida que se baja en la cadena. Este tema es particularmente relevante para las PYMES. En primer lugar, porque su eficacia podría verse incrementada si lo que se encuentra son relaciones virtuosas, y por otra, porque la asociatividad es para las empresas de menor tamaño una fórmula necesaria para enfrentar los mercados externos exitosamente. Las empresas de menor tamaño, apenas están incursionando en estos mercados, a diferencia de las grandes donde la variable exportación presenta una incidencia importante: abarca a la mitad de ellas.

MUJER Y TRABAJO

En Chile la participación laboral femenina, si bien ha ido aumentando en los últimos años, es todavía baja comparada con estándares internacionales. A la vez los datos nacionales muestran que las mujeres aumentan sus niveles de calificación. Sin embargo al momento de analizar los datos de la incorporación femenina al trabajo, se observa que éstas se ubican mayoritariamente en algunas ramas: servicios, comercio y establecimientos financieros. También que mayoritariamente están en los tramos más bajos de salarios y que las que están haciendo uso de las normas que protegen a la maternidad, son muy pocas con relación a las mujeres insertas en el mercado de trabajo. Frente a estas realidades cabe preguntarse, cómo estimular el empleo femenino. Primero, porque es un derecho, segundo, porque es una necesidad para combatir los bajos salarios y la pobreza de millones de familias y tercero, porque es un recurso productivo, que requiere ser activado no sólo con objetivos de rentabilidad social - la realización personal de quienes quisieran trabajar- sino también de rentabilidad económica, es decir el aporte productivo al desarrollo del país. La ENCLA muestra que la ausencia de un sistema adecuado de cuidado infantil, es un freno a la incorporación de la mujer. La legislación actual, primero deja fuera del sistema de salas cuna a la inmensa mayoría de las mujeres (todas aquellas que están en empresas de menos de 20 trabajadoras y que constituyen dos tercios del total). Segundo, incluso entre aquellas firmas que tienen la obligación, hay un nivel de incumplimiento de la ley y tercero, las empresas grandes detienen la contratación de mujeres en la número 19, para evitar los costos a que estarían obligados según la ley actual. Pareciera urgente realizar una modificación a ley y generar un sistema - universal- que asegure el cuidado infantil de todas las mujeres trabajadoras que lo requirieran, segundo extender la educación pre-escolar, porque el actual sistema de derecho a sala cuna está establecido para los niños hasta dos años de edad y aún cuando se extendiera la sala cuna quedaría pendiente el cuidado de los pre-escolares y finalmente, el financiamiento de estos costos tendría que ser asumido, no sólo por las empresas que contratan mujeres, sino que en un esquema de responsabilidad social solidaria: parte estatal, parte sector privado e inclusive con un aporte de los trabajadores y no sólo de las madres involucradas. El otro freno a la incorporación de la mujer al trabajo es el nivel de remuneraciones. Si los salarios femeninos, fueran mejores, las mujeres que trabajan podrían solventar el cuidado infantil y las obligaciones domésticas, con arreglos individuales, ya sea enviando a sus hijos menores a salas cuna y/o jardines infantiles a su costo o contratando a otra persona para substituir su ausencia del hogar. De

hecho, según dato de la encuesta CASEN la participación femenina entre los estratos de más altos ingresos llega a la mitad de ellas y cae al 22 % entre las mujeres más pobres.

JUVENTUD Y TRABAJO

Los jóvenes en Chile sufren de desocupación estructural. El desempleo juvenil triplica al desempleo adulto. Este hecho, trae consecuencias sociales de gran impacto: aumento del alcoholismo, la drogadicción, la delincuencia juvenil, la deserción escolar. Hechos que aunque conocidos, no dejan de ser dramáticos, especialmente cuando se piensa que la economía creció por más de una década al 7%, el desempleo durante los años 90 cayó a cifras que bordeaban el 5%, el gasto social en educación y combate a la pobreza aumentó considerablemente, la matrícula en estudios superiores también ha aumentado y, aún así, la realidad muestra que los jóvenes son los grandes rezagados del crecimiento y de la integración social. La ENCLA encontró que los trabajadores entre 18 y 25 años que están insertos en las empresas constituyen menos del 20% del total de trabajadores y en su gran mayoría se ubican en los tramos más bajos de salarios. Los temas asociados al desempleo juvenil y en general a la inserción social de los jóvenes son de una gran complejidad y requieren ser abordados de manera integral. La Encuesta Laboral sólo permite levantar preguntas e hipótesis alrededor de esta problemática las que esperamos puedan ser retomadas en otros estudios. Una en particular, que atañe a la oferta de trabajo, es sobre si existe o no un comportamiento laboral diferente entre jóvenes y adultos o si, por el contrario, momento de contratar un trabajador/ trabajadora, joven o adulto, prima algún tipo de prejuicio entre los empleadores que los inclina a contratar preferentemente hombres y mayores de 25 años. Un tema especial es el trabajo de menores de 18 años, aunque éste aparece bajo, en términos relativos al total de trabajadores, no deja de ser un problema particular que parece incidir particularmente en la rama de comercio y sobre el cual será necesario estar atento para fiscalizar el cumplimiento de la ley.

JORNADAS DE TRABAJO

Todos los estudios y las estadísticas sobre la jornada de trabajo en Chile coinciden en que éstas se ubican entre las más altas del mundo. Se suma al tema de la extensión, la recurrencia de las horas extraordinarias, el trabajo en turnos y el trabajo en día domingo. Los datos de la ENCLA corroboran ampliamente otros datos sobre estas tendencias. El promedio de horas de trabajo a la semana en las empresas que consideró la muestra inclusive supera a los datos del INE, porque éste último toma en cuenta a toda la fuerza de trabajo ocupada (cuenta propia, familiares no remunerados, empleadores y otros) entre los que hay personas que trabajan pocas horas a la semana, lo que no sucede en las empresas. Si se calcula en horas trabajadas al año, los datos de la ENCLA dan una suma de 2.517 horas al año, superior a las 2002 que según publicación de OIT, sobre la base de cifras del INE, correspondían a las horas anuales de Chile en 1999. Los efectos en las personas, no son difíciles de imaginar, menos en las grandes ciudades donde a las horas de trabajo efectivo hay que agregar los tiempos de traslado: cansancio, enfermedades físicas y mentales, escaso tiempo libre para la recreación y el esparcimiento, dificultades para estudiar o capacitarse, poco tiempo compartido con los otros miembros de la familia, dificultades para cumplir con los quehaceres domésticos, especialmente entre las mujeres, poco o nulo tiempo para asistir a las reuniones de padres y apoderados o para supervisar los deberes escolares, poco o escaso tiempo para conversar y compartir con los niños y jóvenes, en fin, graves consecuencias en la salud física y mental, en la calidad de vida y en el desarrollo cultural y espiritual de las personas. Frente a estas realidades convendría preguntarse acerca de las razones y causas que están produciendo esta situación y si hay una correlación positiva entre este alargamiento de jornada y la productividad, particularmente cuando los especialistas sobre este tema, indican justamente lo contrario. También conviene

preguntarse acerca del aumento de los riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales. Cuando se miran en conjunto los datos de la Encuesta Laboral, particularmente el de los incentivos a la productividad y el componente variable de los salarios, es posible encontrar una fuente de explicación en el alargamiento de las jornadas. La mayoría de estos incentivos están relacionados con el rendimiento individual y por ello, es posible que los trabajadores y los sindicatos encuentren por esta vía una manera de mejorar los bajos salarios. La pregunta para las empresas es si estas fórmulas aumentan o no la productividad, o si por el contrario, el alargamiento de las jornadas, crea un espejismo de eficacia. Para los trabajadores la pregunta tendría que ser sobre el costo individual y colectivo que tiene mejorar los salarios por la vía de las jornadas extensas. Aunque para los trabajadores esta es una pregunta más bien retórica, hasta que no mejoren sus capacidades de negociar colectivamente las condiciones de trabajo y de salarios que hoy les son impuestas desde las empresas.

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La Encuesta Laboral en sus dos versiones 1998 y 1999 ha encontrado una mala situación respecto del nivel de cumplimiento con los instrumentos que prevé la ley para la prevención de riesgos. Así, no había ningún instrumento en casi el 40% de las empresas. Los datos muestran que las empresas de todo tamaño, más las pequeñas que las grandes, y en todos los instrumentos previstos para cada caso, a saber, reglamento, que es obligatorio para todas las empresas, comités paritarios, obligatorios para las de 25 o más trabajadores y departamento de prevención de riesgos, previsto para empresas de 100 o más trabajadores, se incumple la ley en proporciones que van entre un 30 al 40% de las empresas dependiendo de cada instrumento. Varias preguntas surgen sobre este tema, aparte de reafirmar la necesidad de fortalecer la fiscalización en estas materias. La primera de ellas, es si este incumplimiento se origina en la desinformación de empleadores y trabajadores sobre los mínimos que establece la ley, o si se debe a que los consideran innecesarios o inoperantes y han sido informalmente reemplazados por otros, en el mejor de los casos, o en su defecto, no hay prevención alguna de los riesgos y la seguridad e higiene en el trabajo. La segunda es saber si estos instrumentos son los más adecuados para la situación productiva actual, considerando las nuevas tecnologías (y los nuevos riesgos asociados a ellas) y tomando en cuenta los nuevos perfiles de trabajadores que se han venido destacando como perfiles emergentes. Por ejemplo, los trabajadores suministrados por terceros, ¿son advertidos y entrenados de los riesgos por la empresa mandante o la empresa de la que depende su condición laboral? Los trabajadores eventuales ¿tienen tiempo de ser entrenados en los reglamentos, o en las medidas de prevención de la empresa o por el contrario, dado su paso fugaz por las empresas están menos informados y menos entrenados respecto a las reglas internas? Los trabajadores de temporada de la agricultura ¿conocen los riesgos en el manejo de las sustancias químicas y equipos de protección toda vez que ingresan a las faenas a cargo de contratistas que no les controlan el trabajo concreto, sino sólo las formas contractuales? La tercera interrogante es sobre la eficacia de las multas que están asociadas a este incumplimiento. Al menos como hipótesis de trabajo se puede plantear que si hay un grado tan importante de empresas que arriesgan, tanto la posibilidad de ser fiscalizados como sancionados con las multas correspondientes, cabría preguntarse si éstas son lo suficientemente fuertes para desincentivar el incumplimiento. Cabe recordar que la Dirección del Trabajo obtuvo facultades fiscalizadoras en esta materia sólo el año 1997.

SALARIOS E INCENTIVOS

De acuerdo a los datos entregados por los empleadores, recabados por la Encuesta Laboral casi la mitad de los trabajadores se ubican en el tramo salarial de uno a dos salarios mínimos, esto era en 1999 entre 90.500 y 181.000 pesos mensuales. Hasta tres es decir hasta 271.500 se concentraban dos tercios de los trabajadores y sólo el tercio restante alcanzaba a más de tres. Esto revela que aun cuando no se puede desconocer que los niveles salariales en el contexto del crecimiento económico del país, han ido aumentando, éstos siguen siendo bastante modestos y que tener empleo, no es sinónimo de salir de la pobreza, sino sólo una forma de paliar las necesidades más extremas. Por otra parte, estos datos confirman las tendencias de polarización en la distribución del ingreso, ya que no hacen sino confirmar que ésta tiene una estructura en extremo piramidal, que se agudizaría aún más si se desagregara el tercio superior. Debe agregarse que la situación salarial está ligada al tamaño de empresa y a ciertas ramas de actividad. En las empresas grandes la situación salarial es mejor que en las pequeñas lo que permite afirmar que un apoyo para elevar los resultados de las PYMES es imprescindible para una mejoría generalizada de la situación salarial. Por otra parte, se vio que la parte variable del salario, alcanza a aproximadamente un tercio de éstos y que también se puede afirmar que tiene mayor incidencia en las empresas de mayor tamaño. Con respecto a los incentivos de productividad, habría que hacer un estudio específico para ver, si estos se relacionan con la productividad general de las empresas o son más bien bonos de producción. La Encuesta Laboral avanza una hipótesis en el sentido que al estar ligados preferentemente al rendimiento individual, no son en estricto sentido bonos e incentivos de productividad, sino que en el mejor de los casos del rendimiento físico del trabajo. El hecho de que los trabajadores estén a favor de este tipo de incentivos, parece ser una estrategia para aumentar sus remuneraciones ya de por sí exiguas como se ha visto en la distribución de los tramos de salarios. Por otra parte, como ya se enunció en el acápite sobre la crisis, las remuneraciones se vieron afectadas por la situación de excepción, haciendo recaer el peso de ésta en los trabajadores, ya sea por el desempleo o por la contención de las remuneraciones. Como se verá más adelante esta situación se agrava por la escasa capacidad de negociación que tiene la parte laboral.

INSTITUCIONALIDAD LABORAL

El peso de la crisis económica sobre los trabajadores, la rotación e inestabilidad de empleo, las largas jornadas de trabajo, la insuficiencia en los sistemas de cuidado infantil, el rezago del empleo de los jóvenes y las mujeres, los incumplimientos empresariales en materias de salas cunas y prevención de riesgos y las bajas remuneraciones son indicadores que muestran una situación laboral que requiere de grandes mejoramientos para la parte laboral. Por otra parte, requiere que el país se proponga metas de calidad en el empleo y las condiciones de trabajo y de salarios, de la misma manera como se enfatizan las metas de éxito de las empresas y de la economía. Ello sólo será posible si los trabajadores alcanzan niveles de organización tales que les permitan acumular fuerza laboral para negociar sus reivindicaciones y si los empresarios aportan a la creación de una nueva cultura de empresa que incluya la participación y organización de los trabajadores. No menos importante es la voluntad política del Estado, para generar un marco tanto normativo como de conductas que colaboren a esta nueva cultura en las relaciones laborales. La institucionalidad laboral en Chile es débil: pocos sindicatos, pocas fórmulas alternativas o complementarias de participación, limitaciones para la negociación colectiva, temor y desafección de los trabajadores hacia estos instrumentos, bajos niveles de conocimiento y conciencia laboral y limitaciones estructurales y normativas para ampliar la libertad sindical y permitir el libre ejercicio de estos derechos.

Entre las limitaciones estructurales ya se ha mencionado el tipo de empleo que se está generando y los perfiles de trabajadores que no <cabén> en el sindicato de empresa. Este último fue pensado para un trabajador estable, en establecimientos de grandes concentraciones de trabajadores, con una sola figura empleadora, y que cada vez más están siendo reemplazados por relaciones más complejas entre empresas y entre trabajadores y empleadores. Entre las restricciones normativas no puede evadirse el mencionar la existencia de un Código Laboral que restringe la negociación colectiva a las empresas, con un exceso de reglamentaciones que impiden a los trabajadores menos informados y capacitados llevar adelante una negociación.

Por el lado de la cultura y las prácticas de los actores no pueden dejar de mencionarse las actitudes antisindicales sean abiertas o veladas, sean explícitas o estén implícitas en un marco de inestabilidad del empleo. Puede avanzarse como un marco de interpretación que la desafección de los trabajadores al sindicalismo y a la negociación colectiva se inserta en un marco de incertidumbre frente al empleo. La posibilidad de organizarse, presenta más riesgos que beneficios, sobre todo cuando el tamaño de las empresas es menor y cuando los quórum que se deben alcanzar son altos. Por ejemplo en las empresas de menos de 9 trabajadores, tendrían que organizarse casi el 100 % para alcanzar el mínimo de ocho que exige la ley.

Por otra parte, los datos de ENCLA muestran que la existencia del sindicato, no es un elemento disruptivo en la vida productiva de las empresas, que las relaciones empresa/ sindicato donde existe esta institución son en general bien evaluadas por los empleadores y los trabajadores. También los datos evidencian que los trabajadores de empresas donde hay sindicatos tienen ventajas, tanto en remuneraciones, beneficios adicionales, respeto a la ley laboral y negociaciones colectivas.

Finalmente, tanto empleadores como trabajadores estén o no sindicalizados se inclinan a valorar las relaciones como de tipo colaborativas más que conflictivas. Revelan que la subjetividad de los actores concretos de la relación laboral está más cerca, al menos en sus discursos, de una postura que propende «al reconocimiento del otro» como un interlocutor legítimo. Estos datos lejos de ser leídos como que «no habría problema alguno y que las relaciones entre las empresas y los trabajadores son óptimas» deberían ser explorados en el camino de abrir un diálogo para solucionar los graves problemas de la situación laboral, para propiciar una cultura de empresa participativa y para estimular a la organización de los trabajadores en todos sus niveles.

MODERNIZACION DE LAS EMPRESAS

Los resultados de la Encuesta Laboral, constituyen un aporte al conocimiento de la realidad laboral también en la dimensión de la modernización. Entrega en trazos gruesos grandes tendencias de hacia donde se encaminan las empresas chilenas y en particular entrega elementos para auscultar el tipo de desarrollo laboral y productivo que presentan. Es un hecho que las firmas muestran estabilidad en los resultados económicos, desarrollo productivo e inversión tecnológica, y a la vez un rezago respecto del desarrollo de instituciones laborales, de mecanismos de participación y de inversión y valoración de los aspectos estratégicos de la gestión de los recursos humanos. De allí que nos parece pertinente hablar de una modernización incompleta. Hace falta que la modernización se extienda a todo tipo de empresas y que también se extienda de manera integral en todas las dimensiones de una modernización que debería equilibrar, flexibilidad y estabilidad, empleo y calidad del empleo, recursos humanos con calificación, y remuneraciones con resultados económicos. Una meta que es posible en un marco de respeto mutuo de los agentes productivos, en un marco de relaciones institucionalizadas y legítimas y sobre todo en un marco de metas más

ambiciosas como país. La situación laboral no permite hablar de éxito económico en su sentido completo. No habrá éxito económico del país y de las empresas hasta que este éxito alcance a una parte esencial de quien lo produce. Tampoco si no llega a los excluidos del mercado laboral, es decir a los que buscan y necesitan empleo. Se requiere mucho más para estar satisfechos. Hoy que la crisis asiática comienza a alejarse y se está reactivando la economía y que hay en marcha una iniciativa de importancia estratégica, como son las mesas de diálogo social, se abre una nueva oportunidad en el país. Esperamos que las informaciones recogidas y presentadas en este informe sirvan como un aporte, entre otros muchos para mejorar los diagnósticos sobre la realidad laboral.

NOTA FINAL

La Encuesta Laboral ha resultado ser un instrumento flexible que recoge, tanto los aspectos coyunturales como las tendencias más estables de la situación laboral. En la mayoría de las variables que incluye la ENCLA se han obtenido resultados consistentes entre un año y otro y aquellos aspectos que muestran variaciones, pueden ser asociables a la situación de crisis, por la que estaba atravesando el país durante 1999. De esta manera se puede afirmar que algunos de los objetivos de la ENCLA, cuales son por una parte, servir de termómetro de la coyuntura laboral y por otra, mirar la evolución en el tiempo de algunas tendencias, se están cumpliendo plenamente. También se cumple el objetivo de señalar áreas problemáticas que requieren estudios con mayor profundidad: esto es particularmente relevante, en aquellas variables que entrañan cuestiones más complejas, como las percepciones, las actitudes, las evaluaciones y en general todas aquellas que tienen un componente de subjetividad, tanto desde el punto de vista de los entrevistados, como de los análisis que de ellas se hagan. Lo interesante de estas preguntas es justamente, abrir nuevas interrogantes tanto para los actores sobre sus propias percepciones, como para el observador externo de la realidad laboral. La Encuesta Laboral es un punto de partida y no pretende responder a todas las interrogantes de la realidad laboral, sin embargo, y a pesar de sus limitaciones, constituye un aporte al diagnóstico sobre las fortalezas y las debilidades del mundo productivo, sobre los avances y las carencias del mundo laboral y en particular, es una mirada al futuro para proponerse nuevas metas para un país que aspira al desarrollo con equidad.

FISCALIZADORES

REGION	FISCALIZADORES
IV REGION DE COQUIMBO	GUILLERMO ZULETA HERNAN LABARCA MANUEL CESPEDES HUGO ORTIZ
V REGION DE VALPARAÍSO	JUAN FRANCISCO MUÑOZ GRACIELA MIRANDA CLAUDIO OJEDA HORACIO LOPEZ RENE LILLO PAOLA PACHECO RAUL LAVIN MARIO ARAYA
VI REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS	TERESA CALVO CARLOS MENESES SILVIA SOTO ARTURO PUA MARGARITA SWIMBURN
VII REGION DEL MAULE	PATRICIA VERA JUAN FRANCISCO LOPEZ NELSON GUIROUX
VIII REGION DEL BIO BIO	PEDRO DÍAZ PAMELA ALVAREZ MARIA MIRANDA JOSE GARCÍA JOSÉ FIGUEROA JULIA SALAS JORGE OSSES JENARO ERIZ NEDEJY JARA MIRTHA CELIS MARIA HUERTA FERNANDO ORTEGA RODOLFO RODRÍGUEZ

REGION	FISCALIZADORES
IX REGION DE LA ARAUCANÍA	ROMEO ESPINOZA SOLANGE BIRCHMEIER NELSON SANDOVAL ANDREA SILVA
X REGION DE LOS LAGOS	JUAN CASTELBLANCO LILIAN INOSTROZA ROSA JIMENEZ MARIA OBERREUTER ENRIQUE ORTEGA
XIII REGION METROPOLITANA	EVA BARAHONA MANUEL ZAMORANO ROSA GARCÍA CESAR GUERRA HORACIO HERVIAS RAMON MIRANDA GUILLERMO VERA ALFREDO CIFUENTES JOAQUIN MUÑOZ ORIETA RODRÍGUEZ MARISOL MARCHANT MARISOL ROBLES VERONICA TORRES CLAUDIA BRAVO JULIA MONTECINOS AMALIA MERA ENRIQUE MANRIQUEZ MARIA CASTRO LEONARDO GONZALEZ JUAN GAJARDO ANDRES BECERRA GERMAN ARELLANO