



# ENCUESTA LABORAL

2 0 0 4

I N F O R M E      D E  
R E S U L T A D O S  
Cuarta Encuesta Laboral



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

# **Encuesta Laboral 2004**

## **Relaciones de trabajo y empleo en Chile**

Resultados de la cuarta Encuesta Laboral

Departamento de Estudios  
Dirección del Trabajo

Santiago de Chile - septiembre 2005

## NOTA DE AGRADECIMIENTOS

La Encuesta Laboral 2004 se ha podido realizar sobre la base de la confianza de las empresas en la Dirección del Trabajo por lo cual la empresa encuestadora ha accedido a realizar su trabajo. En este aspecto cabe destacar, principalmente, la participación de los FISCALIZADORES DE TERRENO, Jefes y Coordinadores Regionales de la Dirección del Trabajo de la II a la X Regiones, sin los cuales esta Encuesta sería muy difícil de realizar y les damos un especial agradecimiento sobre todo, porque este tipo de trabajo representa una actividad distinta a la que normalmente tienen que realizar, pero que permite darnos cuenta de la situación de las empresas en todos los aspectos de las relaciones laborales.

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

OMAR AGUILAR NOVOA, Encargado del Proyecto de la Encuesta Laboral 2004 y Editor, Sociólogo integrante de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios y Profesor Universitario.

Redactores y analistas:

HELIA HENRIQUEZ RIQUELME, Socióloga del Departamento de Estudios y Profesora Universitaria.

MAGDALENA ECHEVERRIA TORTELLO, Socióloga, Magíster en Medicina Social, del Departamento de Estudios y Profesora Universitaria.

JORGE SALINERO BERARDI, Sociólogo del Departamento de Estudios y Profesor Universitario.

LAURAJERIA ALIAGA, Ingeniero en Estadística, Magíster en Estadística, integrante de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios.

FERNANDO ALVEAR ATAGLICH, Licenciado en Sociología, integrante de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios y Profesor Universitario.

J. RICARDO MANRIQUEZ SAN MARTÍN, Ingeniero Comercial, Magíster en Gerencia Pública, Encargado de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios.

Revisores, edición e impresión:

ESTRELLA DIAZ ANDRADE, Socióloga del Departamento de Estudios.

VALERIA SOLÍS TAPIA, edición e impresión, Periodista, Licenciada en Comunicación Social del Departamento de Estudios y Profesora Universitaria.

DIEGO LÓPEZ FERNÁNDEZ, Abogado del Departamento de Estudios y Profesor Universitario.

Labores de Apoyo y Capacitación:

PATRICIA SANDOVAL MARIHUAL y CAROLINA MEZA ZAMBRANO Secretarías del Departamento de Estudios

JUAN PABLO DUSSERT, Licenciado en Sociología.

ANDRÉS TAPIA DÍAZ, Licenciado en Sociología e Historia del Departamento de Estudios.

FERNANDO FARIAS ROCHA, Licenciado en Matemáticas y Computación, integrante de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios.

PABLO BALTERA SANTANDER, Sociólogo del Departamento de Estudios.

MONICA VERGARA DEL RIO y MARIA ANGELICA CAMPOS, Sub-Jefas Departamento de Estudios.

HERNÁN LARRAÍN ROJAS, coordinador del Departamento de Inspección.

## ÍNDICE

Introducción .....	5
I. El contexto económico-laboral.....	6
II. Fuerza de trabajo y flexibilidad.....	15
III. Salarios e incentivos.....	31
IV. Jornada laboral .....	43
V. Organizaciones sindicales .....	53
VI. Conflictividad laboral.....	56
VII. Negociación colectiva.....	63
VIII. Seguridad y condiciones de trabajo.....	71
Síntesis de resultados .....	85



## **Introducción**

La Encuesta Laboral 2004 se llevó a cabo en el último trimestre del año y permitió abarcar un universo de empresas correspondiente a aquellas de cinco trabajadores o más, que pertenecen al sector privado de la economía y que están regidas por el Código del Trabajo en materias laborales.

Los datos que se entregan con el presente informe provienen de la base de datos de la Encuesta Laboral 2004 y fueron utilizados para hacer una caracterización general de la situación de la fuerza de trabajo en el marco de las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo.

## **Aspectos metodológicos**

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo ha realizado los años 1998, 1999, 2002 y 2004 la Encuesta Laboral, cuyo objetivo es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas.

Luego de transcurridos ya más de seis años de haber realizado la primera Encuesta Laboral, es posible afirmar que este instrumento ha venido a proveer de valiosa información para la elaboración de estudios, diagnósticos y constituye un apoyo para la toma de decisiones en materia de política laboral. En este sentido, es un propósito de la Encuesta Laboral el que sirva también para que los propios actores laborales puedan contar con información sobre sus respectivos sectores y puedan actuar de manera eficaz en los temas que aborden en su trabajo gremial.

## **Universo y marco muestral**

El universo de la Encuesta Laboral abarca a las empresas de 5 o más trabajadores del sector privado y que forman parte del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos, de donde ha sido obtenido el marco muestral del estudio.

La muestra fue elaborada por la empresa que se adjudicó el trabajo de campo de la Encuesta Laboral y corresponde a una muestra de similares características que las de la anterior versión.

## **Los instrumentos**

A la vez que la empresa constituye la unidad muestral, es también la unidad de análisis de la Encuesta Laboral.

Esto significa, que la Encuesta Laboral no es una encuesta de trabajadores, sino una encuesta de empresas. Son éstas las unidades seleccionadas mediante un procedimiento muestral adecuado y son éstas también principalmente las unidades sometidas a análisis. Para ello, la Encuesta Laboral utiliza diferentes fuentes de información sobre la situación de la empresa en relación con los diversos temas que cubre la encuesta. Estas fuentes provienen de la aplicación de un cuestionario autoadministrado a los empleadores y de entrevistas con informantes calificados al interior de la empresa. En el primer caso, la empresa informa sobre diversos aspectos relativos a la situación de la empresa y sus trabajadores (contratos, remuneraciones, jornadas, ente otros), a través de un cuestionario que es completado por la empresa, el que al cabo de algunos días es devuelto para su posterior digitación.

En todas las empresas se entrevistó además, al encargado de las relaciones laborales en ella. El cargo de este informante variaba dependiendo del tamaño y complejidad de la empresa. Mediante esta entrevista, sobre la base de un cuestionario estandarizado, se obtenía información que complementaba la entregada por la empresa y se profundizaba en algunas áreas, como aquellas de las políticas de RRHH, las relaciones con los trabajadores, etc.

En aquellas empresas en que existía organización sindical, se entrevistaba al presidente del sindicato (o a aquel dirigente sindical que lo reemplazara en caso de ausencia del primero) para que informara también sobre los diversos aspectos que la encuesta abarca y poder complementar y contrastar la información entregada por la parte empresarial. Si en las empresas no existía sindicato, quien entregaba la información era algún trabajador seleccionado al azar mediante un procedimiento previamente establecido y sobre la base de un cuestionario especialmente diseñado para estos efectos.

## **El trabajo de campo**

La recolección de datos de las empresas a través de un cuestionario autoadministrado fue responsabilidad de funcionarios de la Dirección del Trabajo, quienes tomaron contacto con las empresas y facilitaron el posterior trabajo de los encuestadores que llevaron a cabo las entrevistas.

La aplicación de tales entrevistas la realizó la empresa Demoscópica, empresa externa al Servicio, que se adjudicó la licitación para la realización del trabajo de campo.

## La muestra

Como se dijo, la muestra de la Encuesta Laboral 2004 fue similar en tamaño y composición a la del 2002, pues en aquella ocasión se hicieron los ajustes necesarios para mejorar su representatividad y cobertura. De este modo, la muestra elaborada fue de carácter estratificado no proporcional que tenía por finalidad permitir hacer estimaciones independientes de las principales variables de caracterización para cada una de las regiones incluidas en la muestra. La desproporción de la muestra fue luego corregida mediante ponderadores que permitieran trabajar con la muestra a nivel nacional.

El tamaño de la muestra se determinó considerando un 95% de nivel de confianza y un error de un 2,9% para las estimaciones de proporciones. Las unidades muestrales por estrato fueron seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio simple.

Muestra Encuesta Laboral 2004											
	Regiones										Total
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	RM	
Agricultura y pesca	1	5	5	17	13	8	10	9	11	8	87
Minería	3	3	2		2	2				2	14
Industrias manufactureras	13	5	6	12	9	22	31	17	16	125	256
Electricidad, agua y combustibles	1	2	2			1	1	1	1	1	10
Construcción	8	10	8	6	4	7	15	8	9	19	94
Comercio	33	26	44	62	41	40	42	44	34	90	456
Transporte y comunicaciones	12	5	7	11	5	3	15	7	9	7	81
Establecimientos financieros	15	8	7	6	7	7	12	3	1	35	101
Servicios	11	12	7	7	7	6	7	9	9	9	84
Total	97	76	88	121	88	96	133	98	90	296	1.183

El estudio de la Encuesta Laboral es responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, el cual mediante licitación pública contrató los servicios de una empresa con experiencia en encuestas para el diseño y selección de la muestra, la aplicación de las encuestas y la digitación y construcción de las bases de datos. La empresa que ganó la licitación pública correspondió a Demoscópica S. A.

## I. El contexto económico-laboral de la Encuesta Laboral 2004

### 1. Situación económica general

La última versión de la Encuesta Laboral, realizada en el último trimestre de 2004, se llevó a cabo en un contexto económico diferente al de las anteriores encuestas. Ello, porque se trata de un período de recuperación económica tras varios años de sufrir los efectos de la crisis económica internacional que se dejaron sentir en Chile a partir del año 1997. En este sentido, resulta interesante poder observar la dinámica laboral en un contexto de mayor optimismo, caracterizado por una recuperación del crecimiento, motivado en buena medida por el incremento de las exportaciones, un mejoramiento en los términos del intercambio comercial, el precio que ha alcanzado el cobre en los mercados internacionales, los efectos de los acuerdos comerciales que el país ha suscrito con varios países y bloques comerciales, una recuperación de la inversión, como también los efectos que la propia reforma a la legislación laboral pudo haber tenido, entre otros factores.

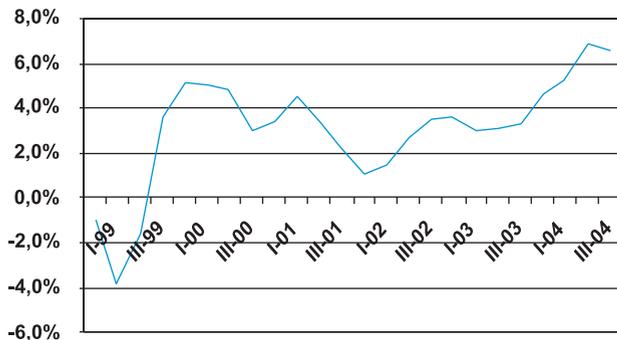
De este modo, de un crecimiento negativo el año 1999 el país terminó con un crecimiento de un 6,1% el año 2004, de modo que resulta interesante observar a través de la información que recoge la Encuesta Laboral, la manera en que las empresas han respondido a estas nuevas condiciones de su entorno, en qué medida las expectativas de crecimiento de los propios agentes económicos, como de los propios actores laborales, se han traducido en acciones y decisiones relevantes para empresarios y trabajadores.

Si observamos la evolución de las principales variables macroeconómicas del período 1999-2004, que corresponde al período entre la segunda y la última Encuesta Laboral que hemos realizado, es posible apreciar el cambio en el entorno que les ha tocado experimentar a las empresas chilenas.

Así, la tasa de crecimiento del producto permite observar la recuperación económica comentada antes.

**Variación trimestral del PIB a precios constantes  
1999-2004**

Fuente: Banco Central de Chile



Como se aprecia en el gráfico 1, la variación del PIB durante el tercer trimestre del año 2004 llegó al 6,8% de acuerdo con las estimaciones más recientes, lo que contrasta con el segundo trimestre del año 1999, donde el PIB creció en términos negativos en -3,8%

Por su parte, la variación del PIB por sectores, muestra también en los primeros tres años de la presente década un panorama más auspicioso que el del último bienio de la década anterior. Uno de los sectores más relevantes en términos de su impacto en el empleo, es el sector de la construcción. Tal como lo muestra el cuadro siguiente, éste es un sector que ha ido recuperándose paulatinamente en los últimos años.

<b>Producto interno bruto por clase de actividad económica, a precios constantes(1)(2)</b> (Variación respecto a igual periodo del año anterior) Fuente: Banco Central de Chile				
	2000	2001	2002	2003
Agropecuaria-silvícola	6,0	6,2	4,3	4,3
Pesca	8,5	12,3	10,3	-9,2
Minería	3,2	7,3	-3,9	5,4
Industria manufacturera	4,9	0,9	2,7	2,4
Electricidad, gas y agua	9,5	1,1	2,2	4,1
Construcción	-0,7	2,7	1,7	3,6
Comercio, restaurantes y hoteles	4,4	2,1	1,7	4,1
Transporte y comunicaciones	8,6	7,3	6,0	3,4
Servicios financieros	5,0	3,8	2,4	3,0
Propiedad de vivienda	2,3	2,2	2,3	2,0
Servicios personales	3,5	3,3	2,8	2,7
Administración pública	1,5	1,7	1,9	1,8

(1) Años 2001 y 2002: Cifras provisionales.  
(2) Año 2003 y trimestres años 2003 y 2004: cifras preliminares.

Considerando el reducido tamaño de nuestra economía, su inserción en el mercado mundial constituye para el Gobierno una forma de asegurar un crecimiento económico sostenido que nos conduzca por una senda de desarrollo: En este sentido, el mercado mundial constituye un espacio de grandes oportunidades para nuestra economía y el comercio, la vía para aprovechar esas oportunidades mediante un intercambio con la mayor cantidad de países y economías posible. De ahí que la búsqueda de acuerdos de libre comercio y la participación en foros e iniciativas que promueven el incremento del intercambio entre los países, tenga la importancia que se le ha asignado en la actualidad. El país lleva ya cerca de 30 años de apertura a los mercados internacionales, buscando insertarse allí sobre la base de sus ventajas comparativas frente a otros países en materia de producción e intercambio. De esta forma, grandes esfuerzos se han hecho para transformar al país en una economía exportadora, y al sector exportador, en el motor de la economía. Así, el comercio internacional representa para Chile por sobre el 50% del PIB, lo que lo ubica como una de las economías más abiertas de América Latina y probablemente la más antigua en esta materia.

Esta inserción de Chile en la economía mundial, también ha obligado al país a enfrentar esta mayor dependencia del sector externo con mayor flexibilidad ante las variaciones que provoca la dinámica de los mercados mundiales. Si bien ello podría significar que nuestra economía es más vulnerable a los vaivenes del mercado internacional, también es cierto que la ha obligado a adecuarse a esta mayor vinculación con el mundo. Prueba de ello es que la crisis internacional que se desencadenó en el año 1997 no tuvo los efectos desastrosos que tuvieron crisis anteriores, como la de mediados de los setenta y la de principios de los ochenta. Como vimos antes, salvo por el crecimiento negativo del año 1999, Chile siguió creciendo, pese a encontrarse en un escenario adverso y con economías vecinas sacudidas enormemente por esta crisis internacional.

De este modo, la recuperación económica que ha experimentado el país en el último año tiene al sector externo como su principal sostén. Si se observa la evolución de comercio a través de las exportaciones e importaciones, es posible apreciar cómo las primeras han crecido por sobre el crecimiento experimentado por las importaciones, tal como lo demuestra el saldo positivo de la balanza comercial en los últimos años. Ello se explica por la recuperación que han tenido las principales economías mundiales y el consiguiente aumento de la demanda por nuestras principales exportaciones, las que además han visto aumentar sus precios en los mercados internacionales. Es el caso de la celulosa y el cobre, cuyos

precios aumentaron en un 24% y un 60%, respectivamente, entre el 2003 y el 2004.

<b>Balanza comercial y saldo de balanza comercial(1)</b> (Millones de dólares) Fuente: Banco Central de Chile			
Año	Exportaciones FOB	Importaciones FOB	Saldo de balanza comercial (2)
	Acumulado	Acumulado	Acumulado
1998	16.322,8	18.363,1	-2040,3
1999	17.162,2	14.735,1	2427,1
2000	19.210,3	17.091,4	2118,9
2001	18.271,8	16.428,3	1843,5
2002	18.177,3	15.920,9	2256,5
2003	21.046,0	18.030,8	3015,2
2004	32.000,4	22.956,2	9044,2

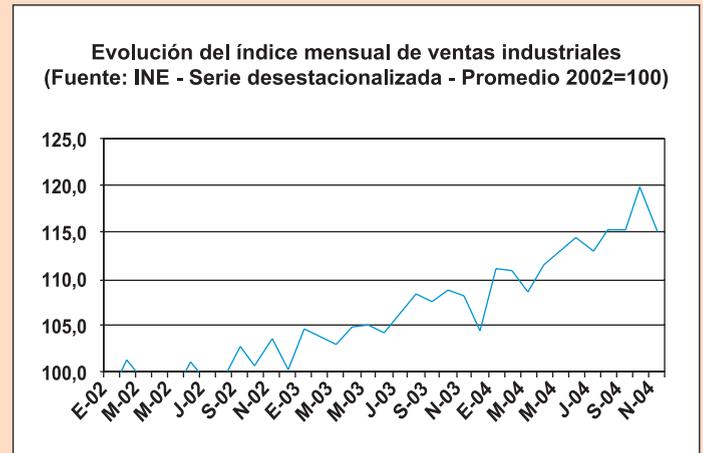
(1) Cifras provisionales.  
(2) Las cifras de balanza comercial representan importaciones y exportaciones efectivas de bienes, las que se basan en las directrices generales establecidas en la quinta edición del Manual de Balanza de Pagos del Fondo Monetario Internacional (FMI).

Hay quienes sostienen que si bien el crecimiento del sector externo ha sido muy significativo en este período de recuperación, pareciera ser que el sector interno muestra cierto estancamiento. Específicamente, se ha señalado que la demanda interna continúa deprimida y que ello explicaría, como veremos más adelante, la persistencia de altas tasas de desocupación, toda vez que las empresas exportadoras ocupan una pequeña proporción de la mano de obra del país.

Ahora bien, los datos indican que la demanda interna ha mantenido su contribución al crecimiento del país, por cierto, menor a la que hace la demanda externa, pero todo indica que también ha entrado en una clara senda de recuperación como consecuencia de una política monetaria que ha permitido aumentar la capacidad de consumo de los chilenos, gracias a las históricamente bajas tasas de interés que ha tenido el país en estos últimos años.

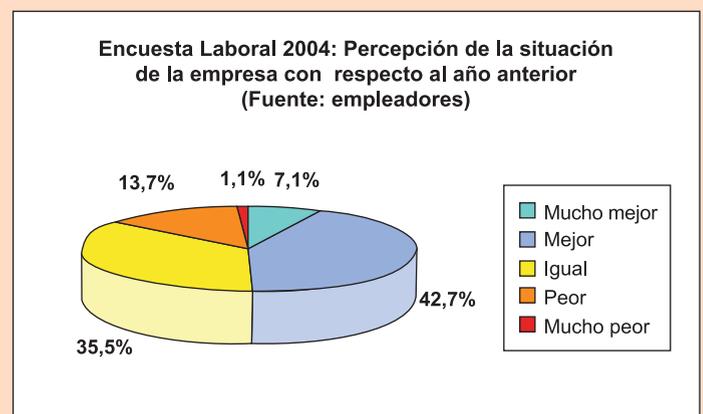
La evolución que han mostrado las ventas del comercio en el año 2004 muestran también una recuperación, con un crecimiento del orden del 4,5% a 5%, según proyecciones de la propia Cámara de Comercio, aunque algo menor a las expectativas que tenía el sector para el mismo año.

Por su parte, las ventas industriales también han experimentado un importante crecimiento durante los dos últimos años, tal como lo muestra el siguiente gráfico, todo lo cual da cuenta de la clara recuperación económica que estaría viviendo la economía chilena.



Respecto de la inversión, ésta también se ha recuperado, llegando a los niveles históricos, los que se aproximarían al 25% del PIB, de acuerdo con lo señalado por el Ministro de Hacienda en su cuenta sobre el estado de la hacienda pública 2004. Esto configura un mejor escenario económico para las empresas que fueron estudiadas en esta Encuesta Laboral 2004.

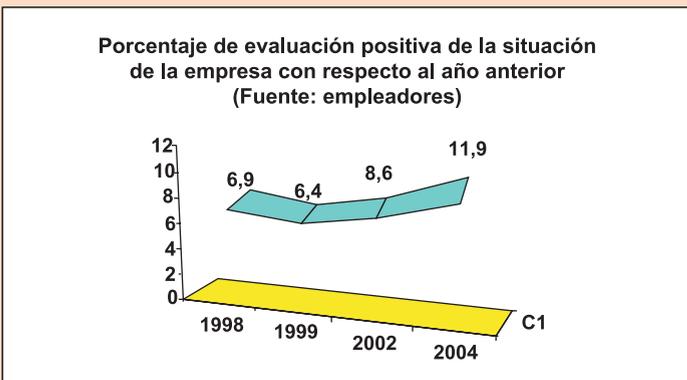
Este escenario parece haber influido en las percepciones de los propios empleadores, quienes hacen una evaluación de la situación de la empresa claramente superior a la de las Encuestas Laborales anteriores. Así, y tal como lo muestra el siguiente gráfico, por sobre el 50% de los empleadores consideraron que la situación de la empresa era mejor o mucho mejor que la del año anterior.



Al comparar estas cifras con las obtenidas en las mediciones anteriores, se aprecia claramente el contraste, tal como lo indica la siguiente tabla.

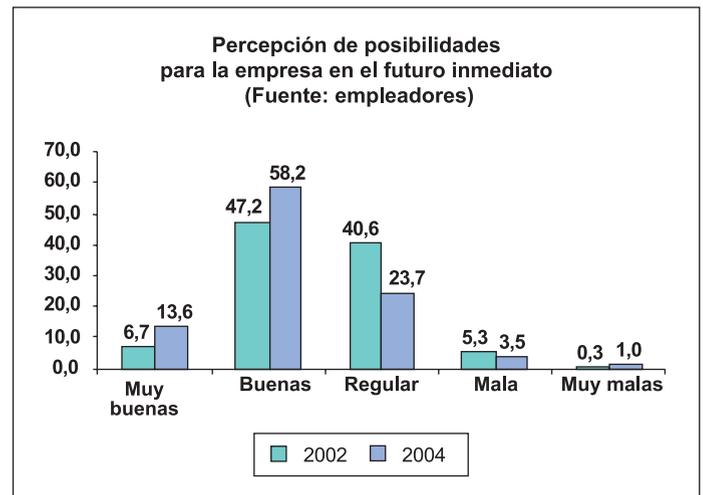
Percepción sobre la situación de la empresa en relación al año anterior (Fuente: empleadores)				
	1998	1999	2002	2004
Mucho mejor	6,4	3,7	6,0	9,1
Mejor	36,7	22,2	30,3	42,0
Igual	40,6	35,0	35,3	33,4
Peor	15,0	34,2	25,7	14,3
Mucho peor	1,4	5,0	2,7	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

En términos globales, se puede apreciar que la proporción de empleadores que evalúan la situación de la empresa positivamente, esto es, la consideran mejor o mucho mejor que el año anterior, ha aumentado sistemáticamente desde el año 1999, llegando a superar los niveles que presentaba en 1998, cuando recién comenzaban a dejarse los efectos que la crisis tuvo en la economía y que fueron detectados por la medición del año 1999, el que aparece como el peor año de las empresas chilenas, coincidente con el comportamiento de los principales indicadores económicos ese año, especialmente la variación experimentada por el producto interno bruto.



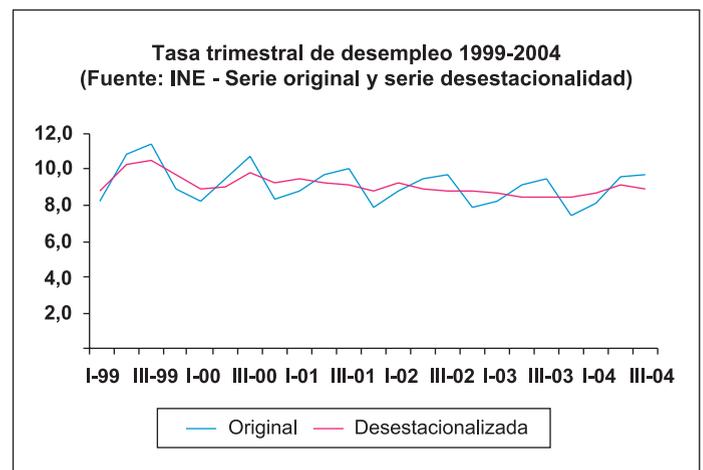
Esta percepción sobre la situación de la empresa, que claramente contrasta con lo observado en años anteriores, también se acompaña de una percepción más optimista respecto del futuro de la empresa. Las expectativas de los empleadores ya mostraban un dato interesante en la medición del año 2002, por cuanto más de la mitad de los empleadores señalaron en aquella ocasión que a la empresa se le presentarían buenas o muy buenas oportunidades en el futuro inmediato. Pues bien, en la medición del año 2004,

tal como lo muestra el siguiente gráfico, el optimismo siguió aumentando entre los empleadores chilenos, conforme a lo que ha sido la tónica de un año de recuperación económica.



## 2. Remuneraciones y empleo

Durante el período 2002-2004, que corresponde al período transcurrido entre la anterior y la actual medición de la Encuesta Laboral, la recuperación que ha experimentado la economía chilena ha significado un descenso del desempleo, aunque éste no ha tenido un comportamiento como el que se esperaba. En efecto, si bien los niveles de desempleo son menores a los observados en 1999 y no han vuelto a alcanzar los dos dígitos, siguen siendo lo suficientemente altos como para que constituya uno de los principales problemas para las autoridades. Así lo muestra el siguiente gráfico, donde se evidencia el lento descenso del desempleo para el período señalado.



Como lo muestra el cuadro siguiente, el promedio de desocupación presenta diferencias importantes según el sexo de los individuos, como asimismo ocurre con la tasa de participación. En el primer caso, la desocupación afecta más a las mujeres que a los hombres y entre éstos, la tasa de participación es muy superior, tal como se ha señalado en los diversos estudios realizados.

Los datos muestran que la tasa de participación femenina ha tendido al aumento, y la masculina a una leve disminución. Ello podría explicar el comportamiento de la tasa de desocupación, toda vez que aparentemente el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina fue mayor al crecimiento del empleo.

<b>Comparación de participación laboral y desocupación por sexo</b>						
	Tasa Desocupación (%)			Tasa Participación (%)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Promedio 2000	10,0	8,7	9,2	34,9	73,3	53,7
Promedio 2001	9,7	8,9	9,1	34,0	72,5	52,9
Promedio 2002	9,6	8,6	8,9	33,8	71,8	52,5
Promedio 2003	9,7	7,9	8,5	35,0	71,5	52,9
Promedio 2004	10,5	7,9	8,8	36,3	70,7	53,2

Fuente: INE

Por su parte, el desempleo presenta también una diferencia importante entre las diferentes regiones del país, siendo Valparaíso la región con las mayores tasas de desocupación, y las dos regiones más meridionales las que muestran las menores tasas, tal como se puede apreciar en la siguiente tabla.

<b>Tasas de desocupación nacional y por región</b> (Fuente: INE)						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nacional	9,7	9,2	9,2	9,0	8,5	8,8
I	8,9	9,3	10,9	10,8	9,7	8,8
II	7,2	9,6	9,5	7,5	8,6	8,9
III	8,1	9,6	9,7	10,4	10,3	10,1
IV	9,3	7,7	9,2	7,3	7,4	8,9
V	12,7	11	11,5	12,4	11,6	11,2
VI	7,2	6,4	6,7	8,1	5,9	7,2
VII	8,7	9,6	11,5	12,1	10,5	9,1
VIII	9,9	9,7	11,1	10,2	8,8	8,8
IX	8,8	7,5	6,6	6,6	5,9	5,6
X	6,0	5,3	6,1	6,3	6,7	6,1
XI	4,3	4	4,8	5,3	5,5	6,0
XII	7,3	7,1	6,4	6,6	6,7	6,9
RM	10,5	10	8,9	8,4	8,4	9,3

Por su parte, la desocupación por rama de actividad muestra también diferencias importantes, tal como lo señala el siguiente cuadro y donde resalta el alto nivel de desocupación en la construcción, precisamente uno de los sectores que ocupa mayor cantidad de mano de obra. Sin embargo, también muestra un descenso moderado en los últimos tres años.

<b>Tasa de desocupación por rama</b>							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Agricultura	3,8	2,9	5,7	5,3	5,9	5,9	5,1
Minería	4,1	4,5	7,1	6,7	6,8	5,7	5,5
Industria	5,9	6,2	10,0	9,4	8,9	8,1	7,7
Electricidad, Gas y Agua	4,4	5,3	11,9	10,1	10,1	8,8	8,2
Construcción	10,1	11,4	21,2	17,4	15,8	15,6	14,6
Comercio	6,1	5,6	8,8	8,1	8,0	7,8	8,0
Transporte y Comunicaciones	4,5	4,4	8,0	7,4	7,0	7,0	6,6
Servicios Financieros	5,5	5,9	8,9	9,5	9,5	8,7	8,9
Servicios Comunes y Sociales	3,6	3,8	5,3	5,5	5,3	5,5	5,0
Total	6,1	6,2	9,7	9,2	9,2	9,0	8,5

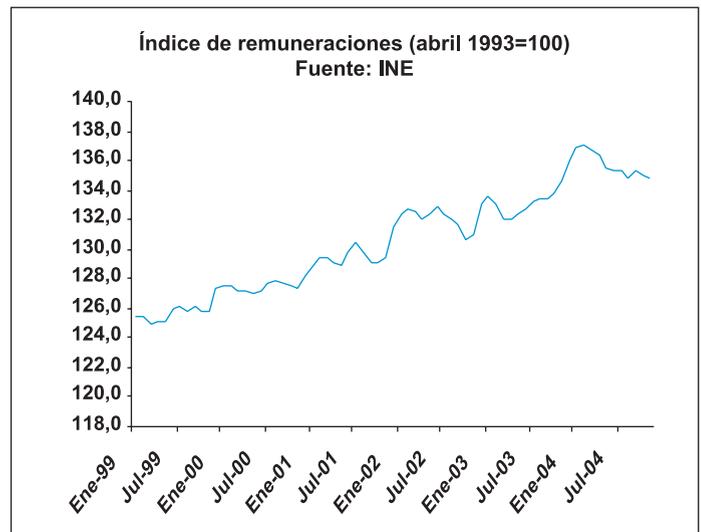
Fuente: INE

Un tema de discusión ha sido el carácter del desempleo que genera la economía chilena y los factores que lo explicarían. Aún cuando no hay consenso entre los especialistas, algunas de las hipótesis plantean que el alto desempleo constituye un componente estructural de nuestro modelo de desarrollo, razón por la cual no resulta factible esperar tasas de desempleo en torno del 5 ó 6%, como ocurrió a comienzos de los años noventa. Se sostiene que el crecimiento que ha experimentado el país en el último tiempo está fundamentalmente liderado por algunas grandes empresas de aquellos sectores menos intensivos en mano de obra y, por tanto, donde el impacto del crecimiento en la creación de empleo es muy limitado.

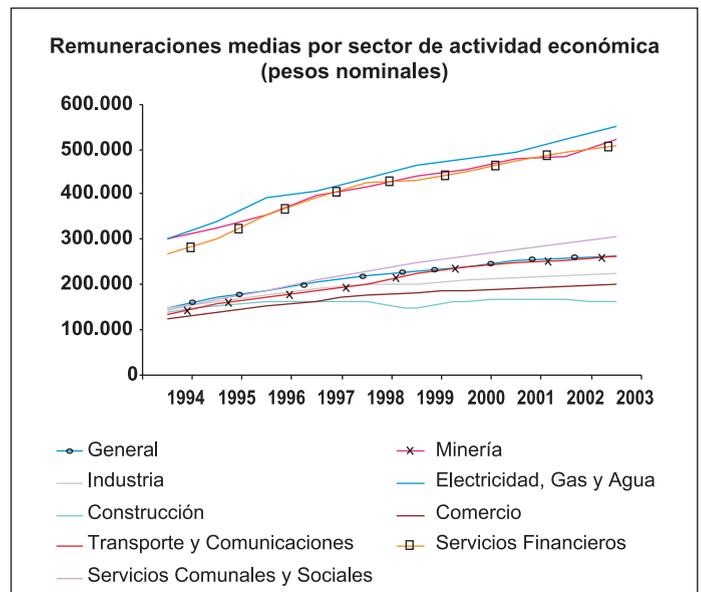
Por otro lado, hay quienes sostienen que el problema del desempleo se debe a la propia rigidez de un mercado laboral que por la vía de los costos asociados a la contratación y despido de fuerza de trabajo, impide que el mayor crecimiento se traduzca en mayores empleos. Para quienes defienden esta explicación, las reformas laborales del año 2001 no hicieron más que aumentar la rigidez que tenía el mercado laboral chileno, razón por la cual el desempleo se habría visto incrementado una vez que éstas comenzaron a entrar en vigencia.

Una tercera hipótesis que se ha sugerido para explicar este fenómeno, es la relación entre las empresas y el sistema financiero. En un caso, se trataría de la falta de acceso que las empresas de menor tamaño tendrían para poder endeudarse en los mismos términos que las empresas de mayor tamaño. En el otro caso, las empresas que lograron endeudarse no estuvieron en condiciones de cumplir con sus compromisos financieros a causa de la crisis económica y ello ha significado una suerte de círculo vicioso que les ha impedido participar plenamente de la recuperación.

Por último, hay quienes sostienen que la dificultad de la economía chilena para recuperarse rápidamente en términos de empleo sería consecuencia de una rigidez salarial, lo que significa que ante situaciones de crisis económica los salarios no experimentan una reducción que permita aminorar los efectos de ésta en términos de desempleo. De acuerdo con esta hipótesis, los salarios en Chile continuaron creciendo, tal como lo muestra el siguiente gráfico para el período 1999-2004.

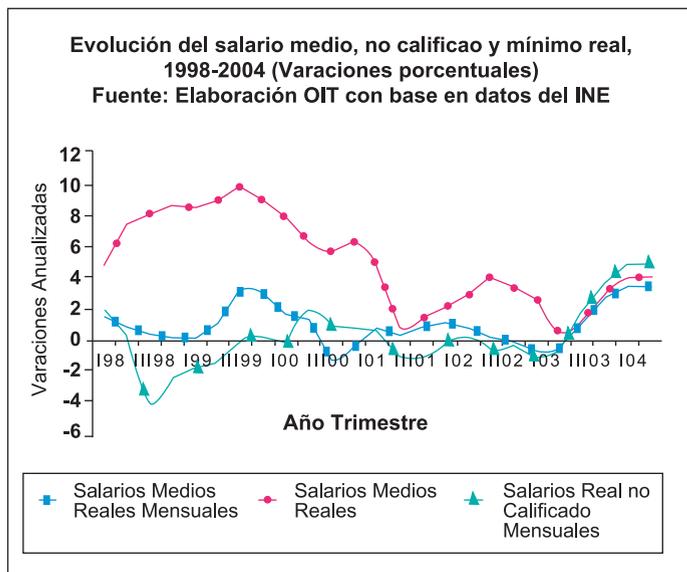


Por otro lado, las remuneraciones han mostrado un incremento desigual entre los distintos sectores de actividad no sólo, porque las remuneraciones medias entre ellos son diferentes, sino que porque en algunos sectores su incremento ha sido mayor que en otros. Tal como lo muestra el gráfico siguiente, es en los sectores de Electricidad, Gas y Agua, Servicios Financieros y Minería donde tanto el nivel como el aumento de las remuneraciones medias es mayor que en los restantes sectores. Son el Comercio y la Construcción los sectores que presentan los menores niveles de remuneraciones, siendo además este último el que muestra el menor incremento a lo largo del período. Cabe señalar, que el sector en que más aumentan las remuneraciones tiene un menor impacto en términos de volumen de empleo que el sector de la construcción y el comercio, de manera que el impacto de estos significativos aumentos de remuneraciones es muy limitado en la población en general.



Esta situación sería especialmente negativa entre las micro y las pequeñas empresas, debido a que en ellas la proporción de quienes ganan salarios mínimos es mayor y es precisamente el aumento de éste por sobre el salario real lo que ha generado esta rigidez salarial y su consiguiente impacto sobre el empleo.

La OIT ha calculado la evolución del salario mínimo y el salario medio mostrando que efectivamente el salario mínimo creció por sobre el salario medio especialmente desde 1998, lo que podría relacionarse con el persistente desempleo.



Si bien estas distintas hipótesis han sido objeto de variados análisis y discusión, no existe aún evidencia concluyente respecto de cuál de ellas permite explicar completamente el fenómeno del desempleo en Chile. En algunos casos esa evidencia resulta ser más débil que en otros. Así por ejemplo, el que se sindicalice a la reforma laboral como causa del persistente desempleo no es del todo correcto, pues ésta entró en vigencia cuando ya la economía había experimentado una fuerte caída del empleo. Tampoco parecen haber evidencias concluyentes sobre el nivel de endeudamiento de las empresas de menor tamaño ni tampoco sobre la relación entre el salario mínimo y el desempleo, como lo han señalado los economistas Card y Krueger.

### 3. Acción sindical

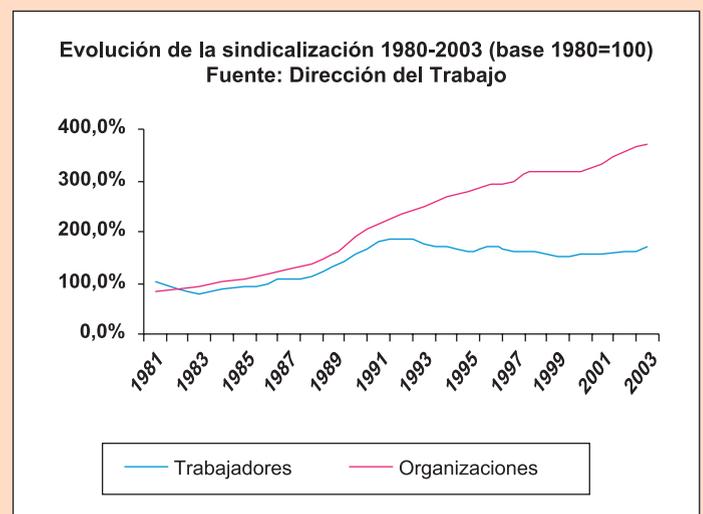
Durante el período en que la Encuesta Laboral se ha llevado a cabo, la afiliación sindical y el número de sindicatos continuó aumentando, tal como lo venía haciendo, especialmente desde la recuperación de la democracia. Sin embargo, los datos indican que la caída en la actividad económica el año 1999 también repercutió en el número de trabajadores afiliados a

sindicatos, disminuyendo éstos en términos absolutos y relativos ese año. A partir del año 2002 los trabajadores sindicalizados comenzaron a aumentar en términos absolutos, llegando en el 2003 a niveles superiores a los observados en 1998.

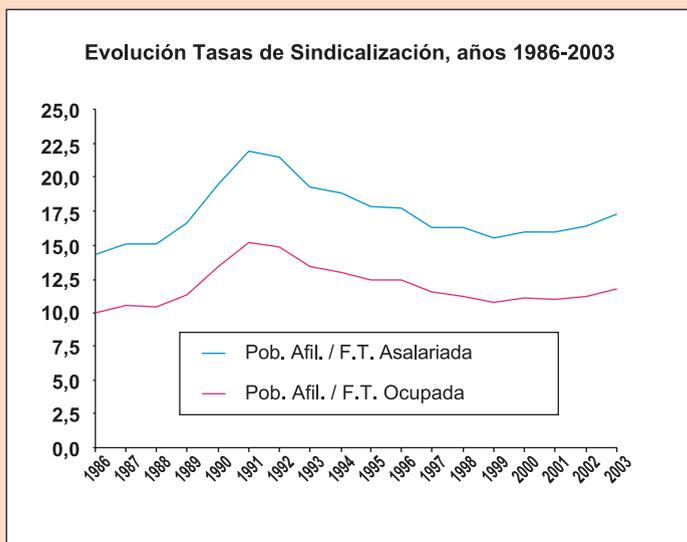
Evolución sindicalización		
	Sindicatos	Afiliados
1998	14.276	611.535
1999	14.652	579.996
2000	14.724	595.495
2001	15.192	599.610
2002	16.310	618.930
2003	16.990	669.507

Fuente: Dirección del Trabajo

Por su parte, el número de sindicatos no presentó el mismo comportamiento que el de trabajadores sindicalizados. En efecto, en el período señalado siguió aumentando su número, lo que sumado al comportamiento de la fuerza de trabajo afiliada indica que los sindicatos aumentan, pero son cada vez de menor tamaño, con las consecuencias que eso podría tener para la acción sindical.

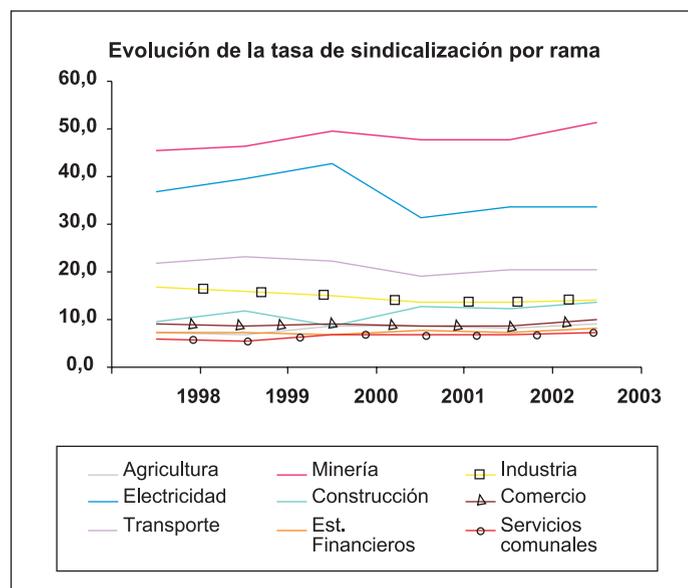


De acuerdo con estos datos, es posible apreciar que la tasa de sindicalización, ya sea que se calcule sobre el total de la fuerza de trabajo ocupada o sólo sobre el total de trabajadores dependientes, muestra un comportamiento similar a lo largo de todo el período democrático: Un fuerte aumento a comienzos de la transición, para luego experimentar un descenso hasta fines de los noventa y desde entonces comenzar nuevamente a aumentar, aunque esta vez muy lentamente.



Por su parte, la afiliación por rama muestra también una gran heterogeneidad entre los distintos sectores económicos. Tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro, la minería es la rama que presenta las mayores tasas de afiliación sindical, seguida del sector de electricidad, gas y agua. En contraste, las menores tasas de sindicalización se encuentran en los servicios y el comercio.

Por su parte, el caso de la Industria muestra una caída en la tasa de afiliación, la que sólo logra ser revertida a partir del año 2003, aunque su aumento es menor al existente hacia fines de los noventa. Este dato también tiene una significación especial por la importancia estratégica que los trabajadores industriales han tenido en el desarrollo sindical chileno.



Tasa de afiliación sindical por rama (sobre total de ocupados)										
Año	Agri.	Minería	Industria	Elect.	Construc.	Comercio	Transp.	Est. Finan.	Servicios comunales	Total
1998	7.5	45.5	17.0	36.8	9.7	9.3	22.1	7.3	6.1	11.3
1999	7.1	46.6	15.8	39.3	11.9	8.5	23.1	7.3	5.6	10.7
2000	8.4	49.2	15.2	42.6	8.9	9.1	22.5	6.7	6.9	11.1
2001	8.9	47.6	13.5	31.5	12.8	9.0	19.3	7.8	7.0	10.9
2002	8.2	47.4	13.3	33.6	12.4	8.6	20.7	7.6	7.0	11.2
2003	9.1	51.4	14.1	33.6	13.6	9.8	20.3	8.1	7.5	11.8

Fuente: Elaboración propia en base a datos INE y Dirección del Trabajo

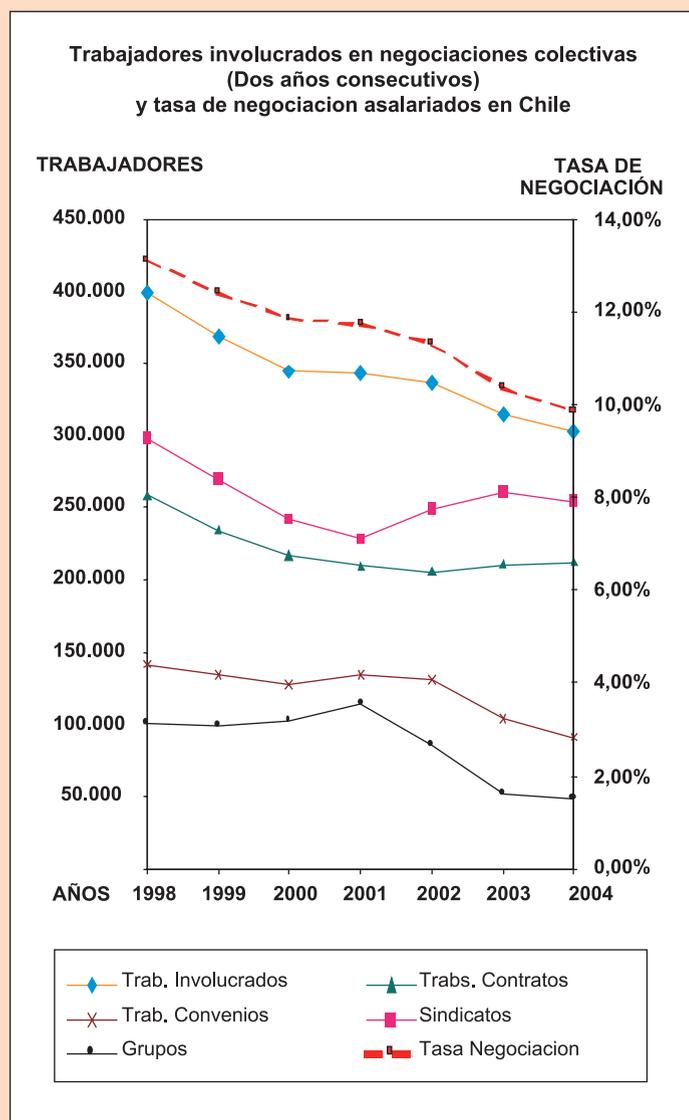
Al observar la evolución de la sindicalización en las diferentes ramas, se aprecia que en la Agricultura, si bien el nivel de sindicalización es notoriamente menor al de otras ramas, muestra un crecimiento interesante, al igual que lo que ocurre con el sector de la Construcción. En el primer caso, el dato es significativo por los históricos problemas que los trabajadores agrícolas han tenido para poder organizarse sindicalmente. En el caso de la Construcción, es interesante por tratarse de un sector altamente demandante de mano de obra y tradicionalmente identificado con la acción sindical más decidida.

Los datos anteriores parecieran indicar entonces que las organizaciones sindicales, si bien han aumentado su número, cuentan con un menor número de afiliados en promedio y que, en términos de la fuerza de trabajo ocupada, la tasa de sindicalización ha experimentado un crecimiento lento.

Si ello es así, el impacto sobre la capacidad de acción del movimiento sindical debería evidenciarse en algunos indicadores. En este sentido, si observamos el comportamiento de la negociación colectiva, considerado un instrumento fundamental para que los trabajadores logren mejores condiciones laborales en general, es posible apreciar que ésta ha evidenciado un descenso en términos de su cobertura. En efecto, tal como se aprecia en el siguiente gráfico, los trabajadores asalariados que negocian colectivamente muestran un comportamiento oscilante, pero con una clara tendencia al descenso. Ello ocurre ya desde los inicios de la recuperación democrática, por lo que el aumento de la masa sindicalizada a comienzos del período democrático parece no haberse traducido en una extensión de la negociación colectiva.

Cabe resaltar también, que la caída se observa tanto entre los trabajadores que negocian en el marco de contratos colectivos o aquellos que lo hacen en términos de convenios, aunque la caída de los que lo hacen vía contrato es más acentuada que la de los últimos.

Estos datos que dan cuenta del entorno económico y laboral en el período que abarcan las cuatro mediciones de la Encuesta Laboral debe servir de marco para el análisis e interpretación de los datos que arroja la última medición de la encuesta y que permitirá aportar al diseño de la política laboral mediante información no disponible a través de otras fuentes.



Series de negociaciones colectivas 1998-2004							
Años	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Instrumentos colectivos	2.188	2.321	2.097	2.285	1.880	1.930	1.838
Trabajadores que negociaron cada año (involucrados)	206.230	161.834	182.792	160.197	175.852	137.985	165.212
Trabajadores cubiertos (involucrados 2 años consecutivos)	399.559	368.064	344.626	342.989	336.049	313.837	303.197
Total fuerza de trabajo asalariada promedio 2 años	3.773.105	3.749.350	3.738.030	3.747.635	3.772.990	3.829.645	3.828.765
Tasa de negociación asalariados	13,1%	12,4%	11,9%	11,7%	11,3%	10,4%	9,9%

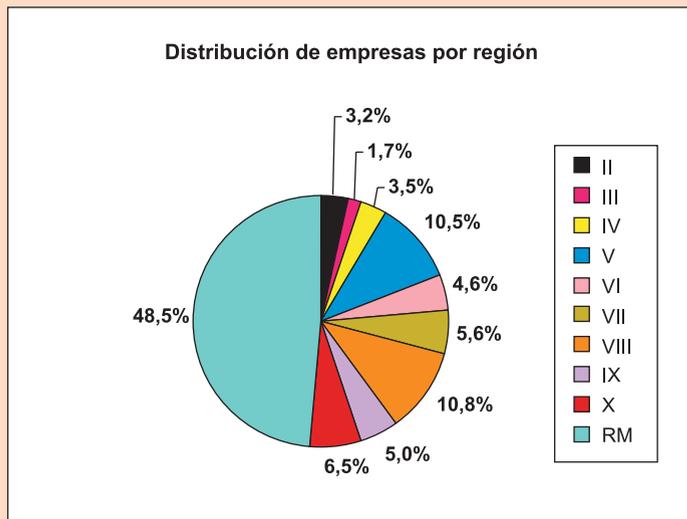
Fuente: Dirección del Trabajo-Chile

## II. Fuerza de trabajo y flexibilidad

### 1. Caracterización de empresas, trabajadores y trabajadoras

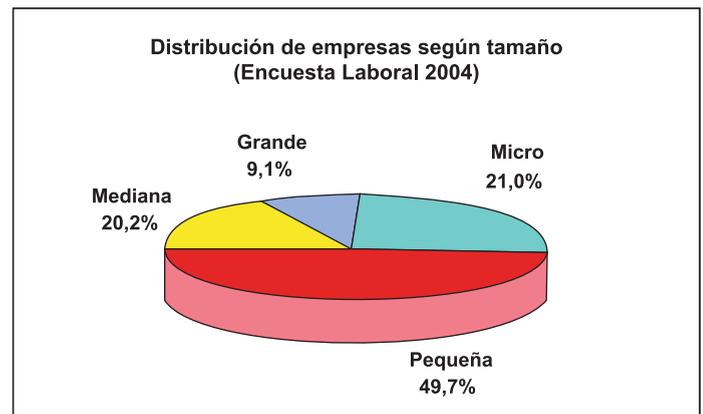
En primer lugar, cabe señalar que la distribución de las empresas incluidas en la muestra, de acuerdo con la región en que se ubican, da cuenta de una clara concentración de las empresas en la Región Metropolitana, con cerca de la mitad de las empresas de la muestra. Le siguen en importancia relativa, las regiones VIII y V, correspondientes a los dos centros urbanos y económicos de mayor importancia después de la Región Metropolitana. Cada uno de ellos concentra cerca de una décima parte de las empresas encuestadas.

Si bien es de sobra conocida esta particular concentración de la actividad económica en nuestro país, constituye un dato de primera importancia al momento de diseñar políticas adecuadas a la realidad de las distintas empresas y a la propia realidad del país. Por otra parte, el que algunas regiones concentren una baja proporción de empresas no significa que no realicen una contribución importante a la economía del país pues, como se ha mostrado en el informe anterior sobre el contexto económico de las empresas, hay regiones cuya contribución al producto es muy superior a su participación relativa en la distribución de las empresas consideradas individualmente.



Otro rasgo característico de la economía chilena es el predominio de unidades productivas de reducido tamaño. En efecto, los datos muestran que prácticamente la mitad de las empresas encuestadas corresponde a empresas que tienen entre 10 y 49 trabajadores, vale decir, pequeñas empresas. Las microempresas, de menos de 10 trabajadores y no

menos de 5, corresponde a un quinto de las empresas que fueron encuestadas. Por su parte, la realidad de la mediana y gran empresa alcanza a menos de un tercio de las unidades productivas del país. Evidentemente, esta concentración de empresas de menor tamaño también constituye un dato de enorme importancia en materia de diseño de políticas económicas y laborales. Es sabido que la heterogeneidad presente en las diversas empresas del país, a veces, atenta contra la eficacia de políticas que han sido concebidas en forma homogénea para las distintas realidades empresariales.



Respecto de la distribución de las empresas por región y tamaño, la tabla siguiente muestra que en todas las regiones del país, las pequeñas y micro empresas tienen una presencia mayoritaria: En promedio son el 70% de los establecimientos productivos. Luego, la proporción de la mediana empresa fluctúa entre el 10 y el 24%. En este panorama, las empresas de gran tamaño son escasas en todas las regiones: Sólo en la Primera región, en la Décima y en la Metropolitana, superan el ocho por ciento de los establecimientos regionales.

<b>Distribución de empresas por región y tamaño</b>										
	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		Total de grupo	
	Recuento	% fila	Recuento	% fila						
II	10	26	19	50	6	15	3	8.3	38	100
III	6	31	9	44	4	18	1	5.3	20	100
IV	13	30	21	51	7	17	0	1.1	41	100
V	31	25	69	55	18	14	6	5.0	125	100
VI	16	29	30	55	6	10	2	4.5	54	100
VII	12	18	40	59	12	18	2	3.1	67	100
VIII	26	20	62	48	30	23	10	7.5	128	100
IX	12	20	36	61	8	13	3	5.1	59	100
X	15	2	40	51	12	15	10	13	77	100
RM	106	18	261	45	137	23	70	12	574	100
Total	248	21	587	49	239	20	108	9.1	1.18	100

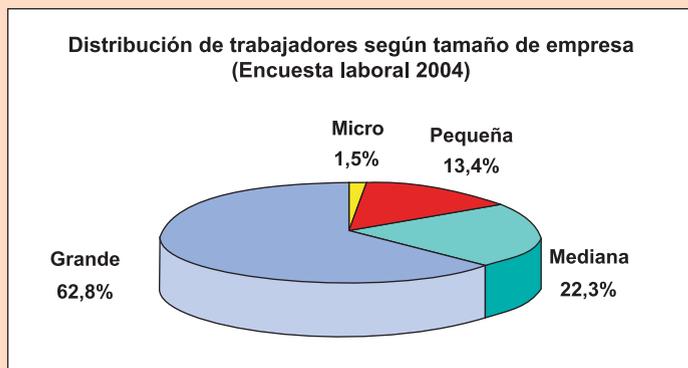
En cuanto a la distribución de las empresas por rama y tamaño, la tabla siguiente muestra una distribución mucho más heterogénea que la distribución regional. Como puede apreciarse, hay sectores económicos en los que predominan las empresas de mayor tamaño, como es el caso del sector eléctrico, gas y agua. En contraste con lo anterior, el sector comercio muestra una gran proporción de empresas de menor tamaño, lo que claramente se corresponde con la naturaleza de las actividades económicas desarrolladas en dichos sectores.

<b>Distribución de empresas según rama y tamaño</b>										
	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		Total de grupo	
	Recuento	% fila	Recuento	% fila						
Agricultura y pesca	9	11,9	38	50,5	20	26,1	9	11,4	75	100
Minería	1	9,3	4	47,3	3	27,1	2	16,3	9	100
Industrias manufactureras	32	9,5	170	50,2	93	27,6	43	12,7	338	100
Electricidad, agua y combustibles			1	14,5	3	49,1	3	36,4	7	100
Construcción	13	14,3	39	44,9	24	27,7	11	13,0	88	100
Comercio	131	30,7	226	52,9	56	13,2	13	3,1	427	100
Transporte y comunicaciones	21	30,5	35	51,5	10	15,3	2	2,7	68	100
Establecimientos financieros	23	21,6	46	42,8	20	18,5	18	17,1	107	100
Servicios	19	29,7	28	43,1	9	14,8	8	12,3	64	100
Total	248	21,0	587	49,6	239	20,2	108	9,1	1182	100

## 1. Caracterización de trabajadores y trabajadoras

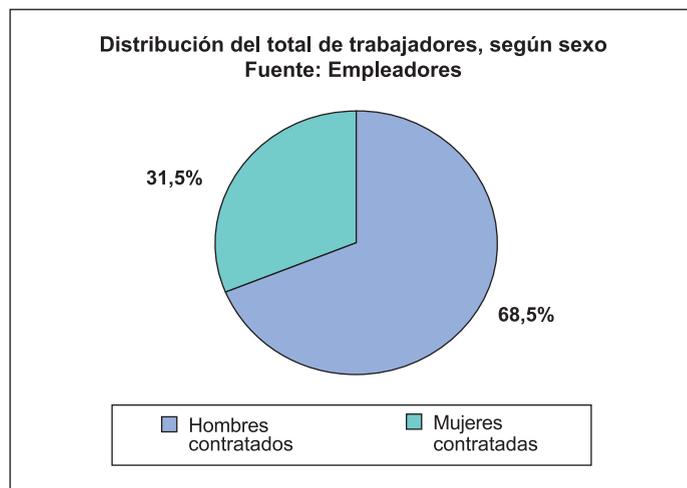
Ahora bien, aún cuando la participación de las grandes empresas es baja desde el punto de vista del universo de unidades productivas del país, su participación en el empleo es de primera importancia. En efecto, en el gráfico siguiente se aprecia la distribución de los trabajadores de las empresas que han sido incluidas en la muestra de la Encuesta Laboral 2004, la que da cuenta que las grandes empresas participan con más del 60% de la masa laboral en el sector privado. Por su parte, las pequeñas empresas, que son las más numerosas en el país, sólo participan con poco más del 13 % de la masa laboral del país. En el caso de las microempresas, éstas sólo llegan a un 1,5% del total de trabajadores.

Cabe aclarar, que estos datos resultan del todo coherentes en la medida que el tamaño de las empresas es determinado por el número de trabajadores que éstas poseen. Sabido es que algunos organismos, tales como CORFO y SERCOTEC, utilizan el volumen de ventas anuales como criterio para determinar el tamaño de las empresas. En este sentido, dicho criterio podría mostrar una tendencia diferente a la aquí indicada.

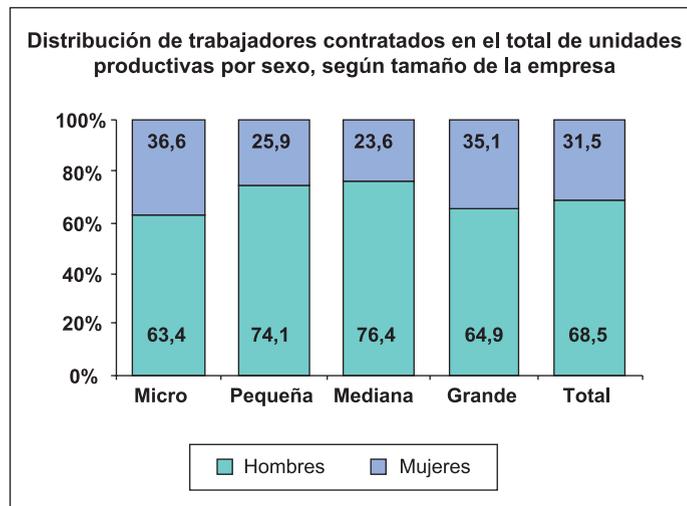


Desagregados por sexo, los datos recogidos en 2004 por la Encuesta Laboral mostraron que las mujeres empleadas en las empresas del estudio constituían cerca de un tercio del total de ocupados (31,5%). La cifra no se alejó mucho de las mediciones de la misma encuesta en 1999 y 2002, en las cuales la ocupación femenina fue de 30,6% y 29,0% respectivamente. Esta secuencia de datos expresa la tendencia del lento y persistente crecimiento en la participación laboral de las mujeres en el país. El nivel de participación femenina en la Encuesta Laboral fue inferior al que existía a la fecha en el total del empleo<sup>1</sup>, lo que indica que las mujeres tienen mayor presencia en el sector informal del empleo (que la Encuesta Laboral no incluye).

<sup>1</sup> 35,3%, según la Encuesta de Empleo del INE para el trimestre Noviembre-Enero de 2004.

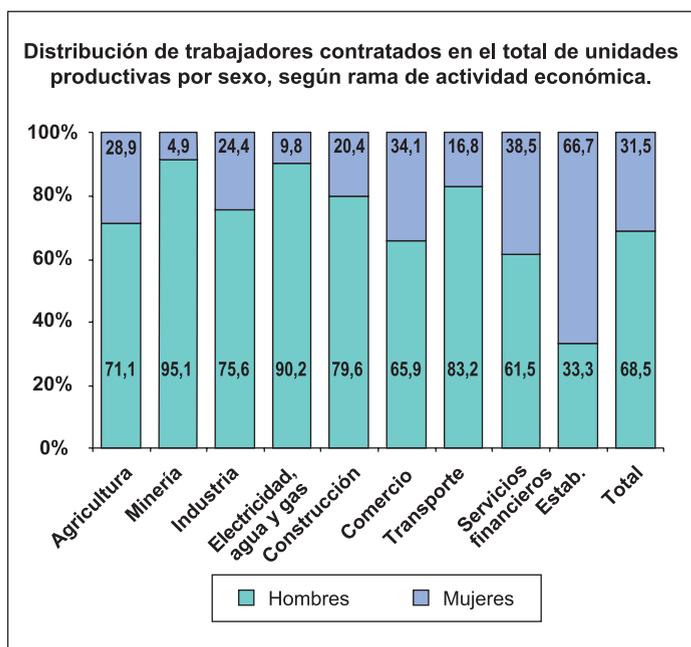


La distribución por sexo de los trabajadores varía según el tamaño de la unidad productiva. Como muestra el siguiente gráfico, en las empresas pequeñas y medianas las mujeres tienen una presencia más débil que en la gran y en la micro empresa. En las unidades de mayor tamaño se mantuvo el nivel de feminización que arrojó la medición Encuesta Laboral anterior (34,6% de las ocupaciones en 2002), La situación ha sido similar en las microempresas.



Año 2004. Fuente: Empleador

Como se sabe, la participación de hombres y mujeres en las distintas ramas productivas es muy desigual. Hay una sola rama fuertemente feminizada, la de los servicios sociales, comunales y personales, y la Encuesta Laboral mostró que en ella las dos terceras partes de sus ocupaciones eran desempeñadas por mujeres. En el comercio, las trabajadoras superaron levemente la proporción de su participación general, y en los servicios financieros se reveló una presencia mayor, al ocupar el 38,5% de las ocupaciones en esa rama. También el empleo femenino se mostró significativo en la agricultura y algo menor, pero no despreciable en la industria.



Año 2004. Fuente: Empleador

Otro indicador para evaluar la participación femenina es el promedio de trabajadoras por empresa (en comparación con el de trabajadores). Se confirma la dinámica, ya antigua, de feminización en los servicios sociales, comunales y personales, sector en el cual las mujeres han llegado a ser el doble de los hombres, en promedio por empresa. Excepto en ésta, en todas las demás ramas el promedio de hombres en las empresas es más alto que el de las mujeres. Pero es interesante destacar la generación de ocupaciones femeninas en los servicios financieros y en la industria. En el primero de éstos, la Encuesta Laboral 2004 registró 50 trabajadoras en promedio por empresa (y 80 hombres).

**Promedio de trabajadores por empresa, según sexo y rama. Año 2004. Fuente: Empleadores**

Rama	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura	82,0	33,3	115,2
Minería	187,6	9,7	197,3
Industria	82,2	26,5	108,8
Electricidad, gas y agua	124,5	13,6	138,1
Construcción	93,4	23,9	117,3
Comercio	33,8	17,5	51,3
Transporte	36,0	7,3	43,2
Establecimientos financieros	80,1	50,1	130,2
Servicios comunales	51,9	104,2	156,0
Total	62,2	28,6	90,7

La relación entre trabajadores y trabajadoras varía según el tamaño de las empresas. En la pequeña empresa hay, en promedio, casi tres veces más hombres que mujeres por unidad productiva, y en la mediana empresa este diferencial es aún más amplio, de 3 veces. En la gran empresa, en cambio, el promedio de trabajadores hombres no alcanza a doblar al de las mujeres, según revela la tabla siguiente:

**Promedio de trabajadores, según sexo y tamaño de empresa. Año 2004. Fuente: Empleadores**

Tamaño	Hombres	Mujeres	Total
Micro empresa	4,1	2,3	6,4
Pequeña empresa	17,3	6,1	23,4
Mediana empresa	73,7	22,8	96,5
Gran empresa	402,6	218,1	620,7
Total	62,2	28,6	90,7

Con el mismo objetivo de caracterizar el empleo femenino, la Encuesta Laboral ha utilizado el indicador de *empresas feminizadas*, denominando así a aquéllas cuya planta está integrada, en 50% o más, por mujeres. Las empresas con tal composición de empleo han disminuido del 20% en las primeras dos mediciones Encuesta Laboral a algo más del 17% en los años 2002 y 2004. Esta cifra es, sin embargo, un tanto engañosa, ya que las situaciones son disímiles en las distintas ramas de producción. En efecto, en los servicios se advierte un aumento persistente de empresas feminizadas, las que llegaron a representar el 60% de las unidades del sector. En el comercio, por el contrario, hay disminución desde la medición de 1999. En la industria, la disminución se produjo hasta 2002, pero la tendencia remontó en 2004; también han aumentado en la agricultura.

**Porcentaje de empresas feminizadas (más de 50% de trabajadoras), según rama**  
Fuente: Empleadores

RAMA	1998	1999	2002	2004
Agricultura	9,9	3,4	8,1	11,2
Minería	5,3	5,3	4,3	6,5
Industria	16,7	14,5	10,1	13,2
Electricidad, gas y agua	2,3	0,0	19,0	0,0
Construcción	2,2	3,9	0,7	4,9
Comercio	17,9	20,8	19,7	18,6
Transporte	17,1	26,9	1,8	8,5
Establecimientos financieros	24,2	30,4	24,9	26,0
Servicios comunales	48,0	51,7	57,4	59,8
Total	19,9	20,0	17,1	17,7

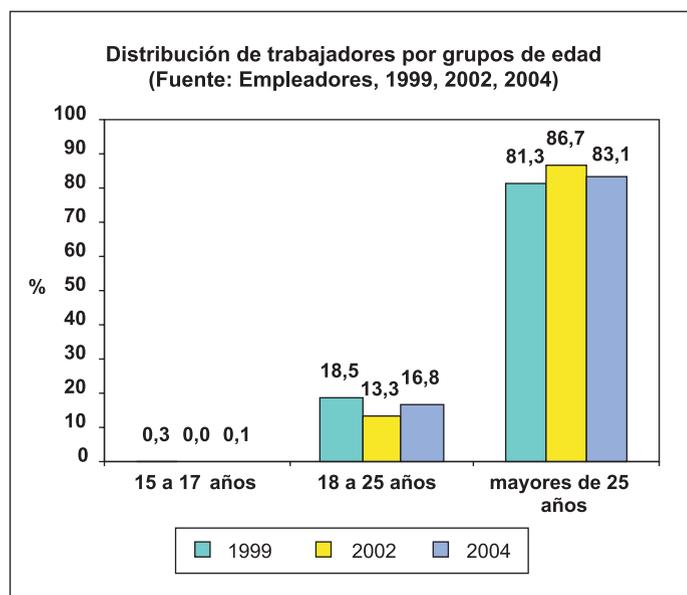
El indicador de *empresas feminizadas* es más bajo en las unidades de tamaño intermedio que en las grandes; en este último segmento alcanzaron casi a la cuarta parte de las empresas que lo integran, aumentando así la proporción registrada en el año 2002.

**Porcentaje de empresas feminizadas (más de 50% de trabajadoras), según tamaño de empresa**  
Fuente: Empleadores

Tamaño	1998	1999	2002	2004
Microempresa	24,1	20,8	29,9	23,9
Pequeña empresa	20,3	20,6	17,6	14,9
Mediana empresa	17,4	15,9	9,9	15,5
Gran empresa	14,7	25,9	17,3	23,6
Total	19,9	20,0	17,1	17,7

**3. Caracterización de trabajadores y trabajadoras por grupos de edad**

La distribución de los trabajadores de las empresas encuestadas muestra una proporción de trabajadores jóvenes similar a la encontrada en las anteriores mediciones de la Encuesta Laboral, tal como se aprecia en el siguiente gráfico:



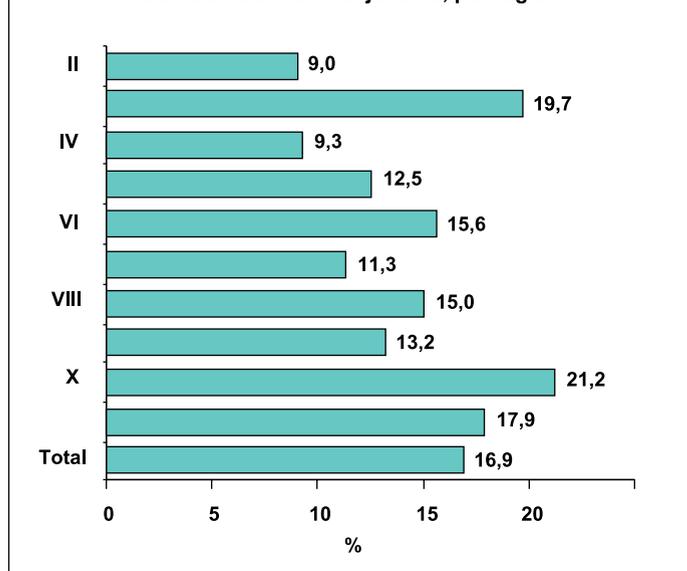
Cabe decir, que la Encuesta Laboral se aplica a las empresas formales del país y, por lo tanto, no contempla a los trabajadores por cuenta propia, a familiares no remunerados, o trabajos esporádicos – por lo general sin el abrigo de un contrato de trabajo -, donde es sabido que se inserta una gran cantidad de jóvenes. La población laboral de las empresas formales recogida por la muestra es, por tanto, eminentemente adulta.

Entre las distintas ramas de actividad económica se pueden observar ostensibles diferencias en lo que respecta a la presencia de trabajadores jóvenes al interior de las empresas. La explicación de ello parece radicar en la magnitud de la demanda de mano de obra calificada en cada una de las ramas. De este modo, la mayor presencia de trabajadores jóvenes (18 a 25 años) se da en las ramas de establecimientos financieros, agricultura y comercio con un 28,4; 20,9 y 18,5%, respectivamente. Mientras que en el caso de la minería y electricidad, gas y agua, ramas que tradicionalmente requieren de mayor calificación de sus trabajadores, se observan proporciones muy bajas con un 3,1 y un 0,3%, respectivamente.

**Distribución de los trabajadores, según tramos de edad, al interior de cada una de las ramas de actividad económica (Fuente: Encuesta Laboral 2004)**

Rama	Trabajadores jóvenes (15 a 25 años)	Trabajadores adultos (Mayores de 25)	Total
Agricultura	20,9%	79,1%	100%
Minería	3,1%	96,9%	100%
Industria	15,9%	84,1%	100%
Electricidad, gas y agua	6,3%	93,7%	100%
Construcción	11,9%	88,1%	100%
Comercio	18,5%	81,5%	100%
Transporte	11,6%	88,4%	100%
Est. Financieros	28,4%	71,6%	100%
Servicios	10,7%	89,3%	100%
Total	16,9%	83,1%	100%

**Proporción de trabajadores jóvenes (15 a 25 años) sobre el total de trabajadores, por región**



Las regiones X, III y Metropolitana exhiben las mayores proporciones de trabajadores jóvenes, de entre las 10 regiones incluidas en la muestra, con cifras que oscilan en torno de un 20%. En otras palabras, alrededor de 1 de cada 5 trabajadores de las empresas formales de dichas regiones, tiene entre 15 y 25 años. Cabe decir a este respecto, que debido a que el número de trabajadores entre 15 y 17 años es en la muestra absolutamente marginal, el grueso de dichas cifras corresponde a trabajadores entre 18 y 25 años. Por otro lado, las regiones II, IV y VII, exhiben las proporciones

más bajas, con cifras que oscilan en torno del 10%, es decir, en estos casos sólo 1 de cada 10 trabajadores se ubicaría en el tramo de edad entre 15 y 25 años.

En el cuadro siguiente es posible apreciar una relación positiva entre la proporción de trabajadores jóvenes y los tamaños de empresa, en tanto dicha proporción tiende a aumentar a medida que aumenta el tamaño de empresa. De esta manera, si en la microempresa, la proporción de trabajadores entre 15 y 25 años es de un 10,2%, en la gran Empresa alcanza prácticamente al doble, con un 19% del total de trabajadores de dicho segmento.

**Distribución de los trabajadores, según tramos de edad, al interior de los tamaños de empresa (Fuente: Encuesta Laboral 2004)**

Tamaño	Trabajadores jóvenes (15 a 25 años)	Trabajadores adultos (Mayores de 25)	Total
Microempresa	10,2%	89,8%	100%
Pequeña empresa	11,0%	89,0%	100%
Mediana empresa	14,3%	85,7%	100%
Gran empresa	19,0%	81,0%	100%
Total	16,9%	83,1%	100%

#### 4. Formas de contratación

Veamos ahora la caracterización de la fuerza de trabajo que nos muestra la Encuesta Laboral desde el punto de vista de las formas de contratación. En primer lugar, la tabla siguiente nos muestra que la gran mayoría de los trabajadores en las empresas encuestadas corresponde a trabajadores con contrato indefinido, seguidos de los contratos a plazo fijo y los contratos por obra o faena. En este sentido, si bien se sostiene que el mercado laboral chileno opera con mayores niveles de inestabilidad para los trabajadores que lo que ocurría en el pasado, no es menos cierto que dicha inestabilidad es relativa por cuanto el contrato de trabajo indefinido representa, dentro de las diversas modalidades contractuales, precisamente aquella que ofrece la mayor estabilidad posible. Por cierto, lo que no necesariamente indica ausencia de inestabilidad laboral, tal como lo veremos más adelante.

Las cuatro Encuestas Laborales muestran que el empleo de duración indefinida sigue siendo la principal forma de contratación en las empresas. Sin embargo, más de un 20% de los trabajadores dependientes tiene un contrato de trabajo diferente al de duración indefinida.

<b>Personal de la empresa por tipo de contrato (en % sobre el total de trabajadores) Fuente: Empleadores Encuesta Laboral 1998-2004</b>					
	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios y otros	Total
1998	81.2	6.9	10.1	1.8	100.0
1999	82.8	6.4	8.6	2.2	100.0
2002	79.6	8.6	9.3	2.6	100.0
2004	77.1	12.0	8.9	1.8	

Si bien los datos muestran una cierta estabilidad en el conjunto del período de aplicación de la encuesta, se observa una caída de la proporción de trabajadores con contrato indefinido de 4,1 puntos porcentuales entre 1998 y 2004, y un aumento de los contratos a plazo fijo y por obra o faena de 3,9 puntos porcentuales.

La proporción de contrataciones por tiempo indefinido tiene una magnitud similar para los trabajadores de ambos sexos. Entre las modalidades temporales de empleo (a plazo fijo, por obra, faena o tarea, a honorarios), el contrato a plazo fijo es más frecuente para las trabajadoras y la contratación por obra o faena, para los hombres. En conjunto, las modalidades temporales incluyeron, en 2004, al 24,7% de las mujeres y al 22,2% de los hombres.

**Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo.  
Año 2004. Fuente: Empleadores**

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Indefinido	75,3%	77,8%
Plazo fijo	17,3%	9,3%
Obra, faena o tarea	5,4%	10,7%
Honorarios	1,6%	1,9%
Otros	0,4%	0,3%
Total	32.730	71.466

Al analizar los tipos de contrato según el tamaño de las empresas, se aprecia que en las de mayor tamaño la proporción de contratos indefinidos es menor y que, por el contrario, donde esta modalidad está más generalizada es en la microempresa. Ello pudiera llevar a pensar que contrariamente a lo esperado, son las pequeñas y microempresas las que ofrecen mayores niveles de estabilidad laboral, pese a la mayor vulnerabilidad que suelen presentar en relación con las empresas de mayor tamaño. Sin embargo, es en las pequeñas empresas donde

se da también la mayor proporción de contratos a honorarios, los que, es sabido, que corresponden, muchas veces, a situaciones de dependencia y subordinación encubiertas mediante un contrato de prestación de servicios que supone justamente las condiciones opuestas a éstas.

<b>Tipo de contrato por tamaño de empresa (Encuesta Laboral 2004)</b>					
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Indefinido	89,5%	83,3%	75,1%	76,5%	77,3%
plazo Fijo	5,3%	7,9%	9,7%	13,8%	12,0%
Por obra o faena	0,9%	4,5%	13,3%	8,4%	8,9%
Honorarios	4,3%	4,1%	1,9%	1,2%	1,8%
Otros	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La relevancia del empleo temporal varía según el tamaño de las empresas, y no presenta el mismo panorama para hombres y para mujeres. En las empresas medianas hay más contrataciones temporales, especialmente de hombres, y en la gran empresa es donde hay más empleo temporal femenino; el 27,1% de las mujeres ocupadas en empresas de gran tamaño se desempeñaban en empleos temporales, especialmente bajo modalidad de contrato a plazo fijo. En los segmentos de micro y de pequeña empresa, la proporción de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido es más alta y la diferencia por sexo es menor. Si se desagrega el empleo de carácter temporal distinguiendo sus modalidades, la información para hombres y para mujeres es la siguiente:

**Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y tamaño de empresa.  
Año 2004. Fuente: Empleadores**

		Indef.	Plazo fijo	Obra, faena o tarea	Honora.	Otros
Micro empresa	Hombres	89,5%	4,6%	1,0%	4,4%	0,5%
	Mujeres	87,8%	6,6%	0,8%	4,0%	0,8%
Empresa pequeña	Hombres	82,9%	7,6%	5,3%	3,6%	0,5%
	Mujeres	83,3%	8,5%	2,3%	5,3%	0,7%
Empresa mediana	Hombres	73,2%	9,9%	14,2%	1,9%	0,8%
	Mujeres	78,2%	8,8%	9,7%	1,8%	1,5%
Gran empresa	Hombres	78,2%	9,6%	10,8%	1,4%	0,0%
	Mujeres	73,1%	20,9%	5,0%	1,0%	0,2%

Mayores diferencias se dan entre las empresas de las distintas ramas de actividad económica. En efecto, como es de suponer, en el sector de la construcción es donde se da la

mayor proporción de contratos por obra o faena, alcanzando a un 38,9% del total de contratos en las empresas del sector. Le sigue en importancia la agricultura, donde también las actividades están sujetas a factores de temporalidad que explican la alta proporción de este tipo de contratos en ellas.

Por su parte, la contratación de carácter indefinida apareció muy generalizada en la minería, lo que hace suponer que la estabilidad del empleo es relativamente alta en este sector.

Tipos de contratos por rama (Encuesta Laboral 2004)						
Rama	Indef.	Plazo fijo	Obra o faena	Honora.	Otros	Total
Agricultura y pesca	55,3	10,3	33,7	0,7	0,0	100,0
Minería	97,2	2,0	0,7	0,1	0,0	100,0
Industrias manufactureras	84,3	10,5	3,1	2,0	0,1	100,0
Electricidad, agua y combustibles	92,8	6,6	0,4	0,2	0,0	100,0
Construcción	47,3	12,2	38,9	1,6	0,0	100,0
Comercio	91,3	6,5	0,7	1,4	0,1	100,0
Transporte y comunicaciones	78,9	6,2	12,9	1,9	0,0	100,0
Establecimientos financieros	77,4	11,9	8,0	2,7	0,1	100,0
Servicios	61,5	34,8	1,3	2,4	0,0	100,0
Total	77,3	12,0	8,9	1,8	0,0	100,0

Las cifras muestran también que el empleo temporal ha aumentado de 20,5% en 2002 al 23% en 2004. La contratación temporal existe en todas las ramas, pero no tiene igual peso para hombres y para mujeres. Para las trabajadoras, la agricultura, fue la rama donde el empleo temporal, en cualquiera de sus modalidades, alcanzó mayor proporción: llegó al 58,9%. Luego, en los servicios sociales, comunales y personales, el 43,4% de las trabajadoras estaba contratada temporalmente, y en los establecimientos financieros, el 21,9%. En el comercio y en la industria –las otras dos ramas con mayor empleo femenino-, las trabajadoras temporales alcanzaban al 10 y al 15% respectivamente.

El empleo masculino temporal es muy alto en la construcción; constituye una modalidad tradicional que en la Encuesta Laboral alcanzó al 57%. Aunque menor, es también relevante en la agricultura, donde llegó casi al 40%. Luego, en los servicios y en el transporte, algo más del 20% de los empleos son temporales. Estas modalidades tienen un peso mínimo en el sector más masculinizado, la minería.

**Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y rama de actividad económica. Año 2004. Fuente: Empleadores**

		Indefinido	Plazo fijo	Obra, faena o tarea	Honorarios	Otros
Agricultura	Hombres	61,0%	9,1%	29,0%	0,8%	0,1%
	Mujeres	41,1%	13,2%	45,2%	0,5%	0,0%
Minería	Hombres	96,8%	1,9%	0,6%	0,1%	0,6%
	Mujeres	93,5%	5,1%	1,3%	0,0%	0,0%
Industria	Hombres	84,0%	10,5%	3,4%	2,0%	0,2%
	Mujeres	84,8%	10,2%	2,4%	2,3%	0,2%
Electricidad, agua y gas	Hombres	93,1%	6,2%	0,5%	0,2%	0,0%
	Mujeres	89,9%	9,9%	0%	0,3%	0,0%
Construcción	Hombres	43,0%	10,7%	44,4%	1,7%	0,2%
	Mujeres	77,0%	11,9%	10,3%	0,6%	0,1%
Comercio	Hombres	91,3%	5,8%	0,9%	1,5%	0,4%
	Mujeres	89,7%	7,6%	0,4%	1,3%	1,1%
Transporte	Hombres	78,3%	6,8%	10,5%	1,9%	2,5%
	Mujeres	71,2%	2,6%	23,2%	1,5%	1,6%
Estab. financieros	Hombres	76,9%	7,8%	12,5%	2,8%	0,1%
	Mujeres	78,1%	18,1%	1,1%	2,5%	0,1%
Servicios	Hombres	70,6%	20,9%	3,9%	4,5%	0,2%
	Mujeres	56,6%	41,5%	0%	1,3%	0,5%

Aún cuando los datos agregados muestran que el peso del empleo temporal no es significativamente distinto entre hombres y mujeres, esta afirmación debe matizarse cuando el análisis se hace por rama de producción. En efecto, los contratos por obra o faena, que son predominantes en el sector de la construcción y afectan fuertemente al empleo masculino, constituyen una modalidad antigua y no un proceso de flexibilización reciente. No es el mismo significado que tienen los contratos por obra o faena que predominan en la agricultura, o los de plazo fijo en los establecimientos financieros y en los servicios sociales. En estas últimas situaciones, que son especialmente relevantes para las mujeres, el empleo sí se ha flexibilizado al hacer temporales ocupaciones que antes eran estables.

La distribución de los tipos de contrato por región muestra un comportamiento más heterogéneo, tal como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Tipos de contrato según región Fuente: Encuesta Laboral 2004						
Región	Indef.	Plazo fijo	Por obra o faena	Honora.	Otros	Total
II	75,6	7,2	10,6	4,8	1,8	100,0
III	42,2	9,9	46,5	1,3	0,1	100,0
IV	83,3	7,6	6,2	2,2	0,7	100,0
V	63,4	6,4	26,9	2,0	1,3	100,0
VI	58,8	13,1	26,7	1,1	0,3	100,0
VII	66,0	13,3	18,9	1,3	0,5	100,0
VIII	70,0	9,1	18,6	1,9	0,4	100,0
IX	69,1	14,7	14,2	1,4	0,6	100,0
X	75,5	14,4	9,0	0,8	0,3	100,0
RM	81,0	12,5	4,6	1,8	0,2	100,0
Total	77,0	11,8	9,1	1,8	0,4	100,0

En efecto, los datos muestran que algunas regiones presentan una menor incidencia de los contratos de carácter indefinido, como es el caso de la Región de Atacama, que es la única en la que dicha incidencia es menor al 50% de los casos. Le sigue la Región de O'Higgins con un 58,8% de contratos indefinidos. En ambos casos, sin duda, esto se vincula con el tipo de actividades económicas predominantes en esas regiones y que explica la mayor incidencia que muestran los contratos de carácter temporal (por obra o faena y a plazo fijo).

En sentido inverso, las regiones de Coquimbo y Metropolitana presentan la mayor incidencia de contratos indefinidos, superando el 80% del total de trabajadores contratados directamente por las empresas en esas regiones.

Veremos a continuación algunos datos que permiten avanzar en el análisis sobre la estabilidad laboral y las formas de utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores.

En primer lugar, un indicador de estabilidad lo entrega la antigüedad de los trabajadores en la empresa. En este sentido, la Encuesta Laboral 2004 muestra una gran heterogeneidad desde este punto de vista. A nivel global se aprecia en la tabla siguiente que cerca de un 40% de los trabajadores tiene a lo más 3 años en la empresa, lo que daría cuenta de una fuerza de trabajo relativamente nueva en la empresa. Por su parte, otro 40% aproximadamente corresponde a trabajadores con a lo menos 5 años en la empresa. Quienes llevan más de 10 años alcanzan a un 20,9% de los trabajadores.

Al analizar este dato desagregado por tamaño de empresa se puede apreciar que en las empresas de menor tamaño es mayor la proporción de trabajadores de mayor antigüedad, aún cuando las diferencias sólo alcanzan a algunos puntos porcentuales.

Antigüedad en la empresa (trabajadores con contrato indefinido)					
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Hasta 1 año	12.9	14.0	17.8	19.2	18.1
1 a 3 años	23.0	22.0	22.7	25.2	24.4
3 a 5 años	13.8	14.7	15.3	17.3	16.4
5 a 10 años	26.8	21.2	22.9	18.9	20.2
Más de 10 años	23.5	28.2	21.2	19	20.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Al desagregar la antigüedad de los trabajadores por rama o sector de actividad económica, se puede observar que los sectores en los que la proporción de trabajadores de menor antigüedad es mayor es en el sector financiero y en la construcción. Cabe precisar que aquí se trata exclusivamente de la antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, de modo que no corresponde a los trabajadores con contratos parciales (plazo fijo o por obra o faena). De todos modos, el dato indica que se trata de sectores que probablemente se estén recuperando en términos de empleo y de ahí que presenten esa mayor proporción de trabajadores nuevos. A la inversa, es el sector de electricidad, agua y combustibles el que presenta los mayores porcentajes de trabajadores con más de 10 años de antigüedad y los menores porcentajes de trabajadores nuevos, tal como lo muestra la tabla siguiente:

<b>Antigüedad por rama (Encuesta Laboral 2004)</b>						
	Hasta 1 año	1 a 3 años	3 a 5 años	5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Agricultura y pesca	16.5	26.6	18.3	20.9	17.7	100.0
Minería	10.9	15.1	8.9	24.9	40.2	100.0
Industrias manufac.	15.5	21.2	15.3	20.9	27.0	100.0
Elec., agua y combus.	7.1	14.1	8.8	29.8	40.2	100.0
Construc.	28.8	27.0	17.2	17.3	9.7	100.0
Comercio	18.6	25.3	14.9	22.2	19.0	100.0
Transporte y comunic.	14.5	23.8	20.0	22.2	19.5	100.0
Establec. financieros	33.6	23.1	15.3	17.6	10.3	100.0
Servicios	20.3	34.1	22.2	10.6	13.5	100.0
Total	19.6	24.2	16.1	19.7	20.4	100.0

La distribución de la antigüedad de los trabajadores en las distintas regiones en que se llevó a cabo la Encuesta Laboral 2004 muestra un comportamiento relativamente homogéneo entre ellas. Hay, sin embargo, algunas regiones donde la incidencia de las mayores antigüedades son más altas. Es el caso de la VII y IV Regiones. En cambio, en las regiones IX, X y Metropolitana, dicha incidencia es menor. En el caso de la Región de la Araucanía, presenta además, la mayor incidencia de trabajadores con 1 año o menos de antigüedad en la empresa, lo que indicaría una importante creación reciente de empleos o bien, una situación de inestabilidad laboral mediante renovación de contratos temporales. Como lo indicaba la tabla respectiva, si bien esta región no es la que presenta la mayor incidencia de contratos de carácter temporal en términos globales, sí es la que presenta la mayor incidencia de contratos a plazo fijo, lo que explicaría esta mayor incidencia de contratos de un año o menos.

<b>Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, según región Fuente: Encuesta Laboral 2004</b>						
Región	Hasta 1 año	1 a 3 años	3 a 5 años	5 a 10 años	Más de 10 años	Total
II	17,2	19,8	12,1	23,2	27,7	100,0
III	15,9	25,5	13,5	23,5	21,7	100,0
IV	15,8	18,4	11,3	19,1	35,4	100,0
V	15,5	18,9	13,7	21,5	30,4	100,0
VI	13,0	26,1	13,2	21,1	26,5	100,0
VII	9,8	20,1	11,3	23,1	35,6	100,0
VIII	10,6	24,5	17,6	26,0	21,3	100,0
IX	25,5	20,8	11,1	24,1	18,5	100,0
X	16,8	26,1	20,1	19,4	17,6	100,0
RM	21,5	24,8	16,3	18,6	18,8	100,0
Total	19,7	24,2	16,1	19,7	20,4	100,0

Otro indicador de estabilidad laboral que ha sido utilizado en anteriores estudios de la Encuesta Laboral, es el que corresponde a la relación entre los contratos celebrados y finiquitados y el número de trabajadores que tiene la empresa. Si bien no es posible determinar con certeza si los trabajadores a los que se despide dentro del año son los mismos a los que se les vuelve a contratar y cuántas veces ello ocurre, es una manera de aproximarse a este fenómeno. De este modo, en el conjunto de empresas estudiadas, por cada 100 trabajadores con contrato vigente, se celebraron 65,7 contratos dentro del último año. Por su parte, por cada 100 trabajadores con contrato vigente, se finiquitaron a 50,8 trabajadores, también dentro del último año a la realización de la encuesta.

Aunque no es posible afirmar que se trata de contratos celebrados y finiquitados con las mismas personas a lo largo del año, es muy probable que se trate de eso, toda vez que los propios trabajadores informan que este tipo de prácticas suele ser muy utilizada en el país. En ese sentido, lo que habría sería una rotación de contratos que nominalmente se adecúan a actividades temporales o acotadas en el tiempo, pero que en la práctica probablemente se trate de actividades de carácter más permanente.

La tabla siguiente muestra la relación entre los contratos celebrados y finiquitados y el total de contratos vigentes, por tipo de contrato, en las diferentes regiones estudiadas en la encuesta. En este caso, se observa que de los contratos indefinidos finiquitados durante el último año en la empresa, la mayor proporción corresponde a las regiones de Coquimbo y Metropolitana. Pero al mismo tiempo, son esas mismas regiones en las que ese tipo de contrato presenta la mayor incidencia en términos de contratos celebrados en el mismo período. Ello podría indicar una mayor rotación laboral que en las restantes regiones, considerando que los contratos indefinidos son el tipo de contrato más frecuente.

En aquellas celdas en las que se supera el 100, corresponde a casos en los que dicho tipo de contrato (celebrado o finiquitado) supera el número de contratos vigentes en la empresa. En esos casos, evidentemente que la rotación laboral es mayor y normalmente está asociada a contratos de tipo temporal.

**Razón entre contratos (celebrados y finiquitados)  
y total de contratos vigentes**  
Fuente: Encuesta Laboral 2004

Región	Indefinidos		Plazo fijo		Obra o faena		Otros		Total	
	Celeb.	Finiq.	Celeb.	Finiq.	Celeb.	Finiq.	Celeb.	Finiq.	Celeb.	Finiq.
II	12,6	5,2	29,0	23,0	8,6	6,6	4,0	0,7	54,2	35,5
III	14,0	7,1	15,6	10,5	97,2	62,2	5,3	4,3	132,1	84,1
IV	14,8	11,5	16,4	10,9	18,9	14,1	0,0	0,7	50,1	37,2
V	9,7	6,7	16,4	13,1	49,2	35,6	1,4	0,8	76,7	56,1
VI	4,6	4,4	9,7	3,8	113,7	100,0	0,5	13,1	128,4	121,4
VII	5,8	4,3	18,3	8,1	69,0	53,9	0,0	0,0	93,0	66,3
VIII	6,9	4,9	55,6	47,4	23,6	18,8	1,1	1,2	87,3	72,4
IX	7,6	5,9	40,2	23,9	27,0	20,9	31,8	21,1	106,6	71,8
X	12,4	8,1	43,5	25,7	11,8	12,1	1,2	2,9	69,0	48,8
RM	15,2	12,5	19,7	10,9	13,2	12,8	9,7	9,6	57,8	45,8

Ahora bien, al desagregar este dato por tamaño de empresa, se observa que parece no haber una clara asociación entre ambas variables por cuanto tanto la microempresa como la gran empresa muestran una alta rotación de los contratos, conforme a la definición operacional que le hemos dado a este concepto aquí.

<b>Razón entre contratos celebrados y finiquitados sobre total de contratos vigentes (Encuesta Laboral 2004)</b>		
Micro	Celebrados	67,2
	Finiquitados	58,9
Pequeña	Celebrados	55,1
	Finiquitados	45,9
Mediana	Celebrados	56,7
	Finiquitados	42,4
Grande	Celebrados	71,1
	Finiquitados	54,6
Total	Celebrados	65,7
	Finiquitados	50,8

Como en la tabla anterior hemos incluido todo tipo de contrato (tanto en el numerador como en el denominador), es evidente que los contratos de tiempo parcial que se celebran o finiquitan a lo largo del año van a contribuir a un elevado indicador de rotación. Para neutralizar ese efecto, hemos

considerado el indicador sólo con los contratos de carácter indefinido, tal como se observa en la siguiente tabla. En ella hemos calculado la misma relación entre el número de contratos indefinidos finiquitados y celebrados y el total de trabajadores con contrato indefinido que tiene la empresa. Estos datos concuerdan con los datos respecto de la antigüedad de los trabajadores, en el sentido que los contratos celebrados dentro del año corresponde a los trabajadores con menos de un año de antigüedad.

Lo interesante es observar que los contratos finiquitados también representan una proporción significativa dentro del total de trabajadores con contrato indefinido. Cabe precisar, que se trata de finiquitos de contratos indefinidos, de modo que la diferencia entre el número de contratos indefinidos celebrados y el número de contratos indefinidos finiquitados corresponde al saldo neto de trabajadores incorporados a la modalidad de contrato indefinido. En ese sentido, llama la atención que esa diferencia sea menor en relación con los porcentajes de contratos que se terminan y se celebran a lo largo del año, lo que de alguna manera da cuenta también de este fenómeno de rotación laboral que hemos venido indicando.

<b>Razón entre contratos indefinidos celebrados y finiquitados sobre total de contratos indefinidos (Encuesta Laboral 2004)</b>		
Micro	Celebrados	22,1
	Finiquitados	17,4
Pequeña	Celebrados	14,6
	Finiquitados	11,7
Mediana	Celebrados	15,3
	Finiquitados	14,3
Grande	Celebrados	17,5
	Finiquitados	12,8
Total	Celebrados	16,7
	Finiquitados	13,0

Se suele asociar la contratación indefinida con el máximo de estabilidad laboral, pero en la práctica, la contratación indefinida no garantiza necesariamente estabilidad laboral; una utilización flexible por parte de las empresas de esta modalidad contractual la puede transformar en una opción de contratación con despido gratis antes de que se cumpla un año de duración del contrato de trabajo respectivo.

Al considerar los datos sobre finiquitos de contratos indefinidos y las nuevas contrataciones de carácter indefinido sobre el total de finiquitos y nuevas contrataciones en las empresas, se puede apreciar si los contratos de duración indefinida efectivamente muestran una rotación menor que las otras modalidades contractuales.

	<b>% de contratos indefinidos finiquitados sobre el total de finiquitos</b>	<b>% de contratos indefinidos celebrados sobre el total de contrataciones nuevas</b>
1999	15.1%	12.9%
2002	53.3%	43.3%
2004	20,2%	20,1%

Los datos proporcionados por las Encuestas Laborales permiten apreciar la entrada y salida de un empleo -el flujo- medido a través del tipo de contratos celebrados y finiquitados durante el año. En el año 1999 el peso de los finiquitos y contrataciones relativos a los contratos indefinidos se mantuvo bajo; en ambos casos no superó el 15% del total de finiquitos y contrataciones en la empresa. En el 2002 en tanto, hubo grandes movimientos en los contratos indefinidos; los finiquitos de contratos indefinidos y las nuevas contrataciones de carácter indefinido alcanzaron proporciones mucho mayores que en los años anteriores en el total de contratos celebrados

y finiquitados: De todos los finiquitos del año 2002, el 53,3% correspondió a contratos indefinidos y del total de contrataciones, correspondió el 45,0%.

En el año 2004, sin embargo, el peso de los finiquitos y contrataciones de los contratos indefinidos volvió a niveles más cercanos a los observados en 1999, aunque siguen siendo superiores a los de entonces: Un 20,2% de los finiquitados fue sobre contratos de duración indefinida y un 20,1% de las contrataciones recayeron sobre ese mismo tipo de contrato.

Los datos anteriores revelan que entre 1999 y 2002 se incrementó la rotación en las contrataciones de duración indefinida en las empresas, que aplicaron sobre tales contrataciones una fuerte presión para celebrarlas y terminarlas, a un ritmo tan veloz que más de la mitad de los finiquitos fueron sobre contratos indefinidos y más de un 40% de las contrataciones fueron de duración indefinida. Estos datos sugieren que las empresas tendieron a recurrir a un recambio de personal -o de contratos- no sólo en el de carácter temporal (contratos por obra, faena o a plazo fijo) entre los cuales es previsible la movilidad en el lapso de un año, sino también y de manera importante, afectando al núcleo más estable, en teoría, de la plantilla de personal. Hubo, pues un importante porcentaje de contratos de duración indefinida que aparentemente duraron menos de un año.

Esta tendencia, sin embargo, no perduró: En la Encuesta Laboral 2004 se aprecia que el ritmo de contratación y despido de las contrataciones indefinidas vuelve a niveles cercanos a los de 1999.

Al analizar este indicador por rama de actividad se pueden apreciar las diferencias existentes entre éstas. En el caso de los contratos indefinidos, se observa una mayor rotación en el sector de la construcción. Al considerar todo tipo de contrato, se ve que la agricultura presenta una mayor rotación. Ello, porque la participación de los contratos de plazo fijo o por obra o faena es mayor en dicho sector, tal como lo vimos más arriba. Igual cosa ocurre con el sector de la construcción. En ambos, la relación entre contratos celebrados y contratos vigentes es mayor a la unidad. Lo mismo sucede con la relación entre contratos finiquitados y contratos vigentes.

El sector de la minería y el sector de electricidad, gas y agua aparecen nuevamente como los sectores de mayor estabilidad laboral, tal como lo observamos a propósito del tipo de contrato y la antigüedad de los trabajadores en dichos sectores. En este caso, se aprecia que es en ambos sectores donde la relación entre contratos celebrados y finiquitados sobre el total de contratos vigentes es menor.

Rotación laboral por rama (contratos celebrados y finiquitados sobre contratos vigentes)				
Rama	Indefinidos		Total	
	Celeb.	Finiqu.	Celeb.	Finiqu.
Agricultura y pesca	16.7	5.5	221.6	200.3
Minería	10.1	2.2	23.4	5.7
Industrias manufac.	11.0	11.4	34.9	27.1
Electricidad, agua y combus.	4.8	15.2	15.5	18.2
Construcción	61.1	41.2	165.7	121.8
Comercio	16.3	10.2	45.1	28.3
Transporte y comunic.	16.6	10.8	65.6	56.3
Estab. financieros	26.9	25.6	65.4	46.9
Servicios	15.7	10.8	26.0	18.3
Total	17.5	13.6	67.4	52.0

Respecto de la causal por la que se pone término al contrato, se observó que la más recurrente fue el *vencimiento del plazo convenido en el contrato*, lo que confirma la inestabilidad de una significativa parte de los empleos y la rotación del mercado de trabajo, que la Encuesta Laboral ha venido revelando. Ésta había sido la causal en cerca del 60% de los contratos terminados en el año anterior, una proporción que no mostró grandes variaciones en las empresas de distinto tamaño.

La segunda causal fue la *renuncia voluntaria del trabajador*; alrededor del 20% de los contratos habían finalizado por esta razón, excepto en la microempresa en que la proporción subió al 30%.

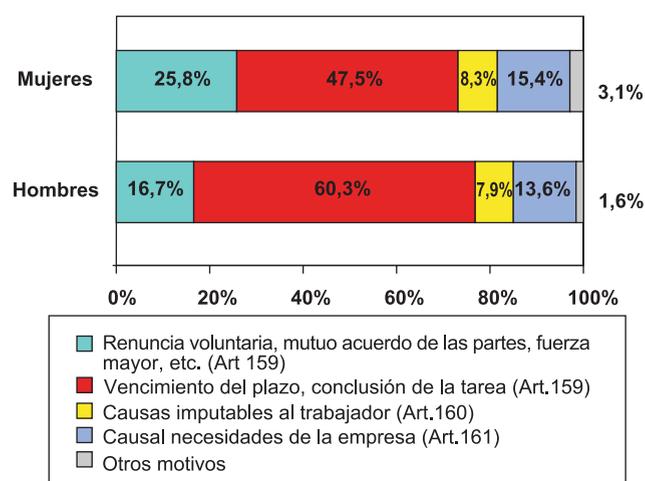
Las *necesidades de la empresa*, como causal de término del contrato, tuvo una incidencia menor, entre el 13 y el 14%, y en la micro empresa fue más baja aún. Las causales por conductas imputables al trabajador mostraron un peso muy bajo, excepto en la gran empresa donde el 10% de los contratos que terminaron se basaron en esta razón.

Causas de término de contratos según tamaño de empresa Encuesta Laboral 2004					
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Renuncia voluntaria	30,1	20,2	20,0	18,6	19,3
Vencimiento del plazo	56,6	60,7	56,7	56,6	57,1
Causas imputables al trabajador	3,7	4,8	3,7	10,1	7,9
Necesidades de la empresa	8,0	12,9	14,7	13,2	13,4
Otros motivos	1,5	0,5	4,7	1,5	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Desagregados por sexo, los datos revelaron algunas diferencias que vale la pena subrayar: Es más alta la proporción de mujeres cuyo contrato había terminado por renuncia voluntaria o mutuo acuerdo de las partes, y la causal de despido por necesidades de la empresa también mostró más peso para las mujeres. La primera situación podría estar revelando la mayor frecuencia con que las mujeres se retiran del mercado laboral hacia la inactividad; la segunda, que las trabajadoras han sido despedidas más frecuentemente que los hombres. Sin embargo, estos juicios son formulados a modo de hipótesis, con el objetivo de estimular investigación específica sobre el punto.

Los datos indicaron también que la causal de vencimiento del plazo convenido es bastante menos significativa para las mujeres. La explicación está en las ramas productivas: La construcción y la agricultura, actividades con alto empleo masculino, son las que tienen más ocupaciones temporales.

Distribución de trabajadores por causas de término de contrato, según sexo.  
Año 2004. Fuente: Empleadores



Al desagregar la información por rama, se observa que la renuncia voluntaria es mayor en el sector de la minería, seguido del sector de electricidad, agua y combustibles. Por su parte, es menor en la agricultura y la construcción, sectores tradicionalmente asociados al trabajo temporal, por lo que la renuncia voluntaria no tiene la misma incidencia que en aquellos sectores más estables.

Causas de término de contrato según rama (Encuesta Laboral 2004)						
	Renun. volunt.	Venc. del plazo	Imput. al trabaja.	Necesid. de la empresa	Otros motivos	Total
Agricul. y pesca	10.2	86.2	2.0	1.5	0.0	100.0
Minería	54.3	21.7	1.3	16.9	5.8	100.0
Industrias manufac.	22.4	41.3	6.6	26.6	2.9	100.0
Elec., agua y combus.	38.6	21.3	1.8	38.1	0.0	100.0
Construc.	11.8	71.0	14.6	2.6	0.1	100.0
Comercio	31.4	35.7	7.0	25.1	0.6	100.0
Transp. y comunic.	28.2	15.8	5.4	13.3	37.0	100.0
Estab. financieros	28.0	28.0	10.0	28.1	5.3	100.0
Servicios	31.5	33.6	23.6	10.9	0.5	100.0
Total	19.6	56.0	8.1	14.1	2.0	100.0

La distribución de las razones de las causales de término de contrato por regiones, muestra también una heterogeneidad. En este caso, son las regiones del norte y la Metropolitana las que presentan la mayor proporción de renuncias voluntarias. Contrasta esta situación con la de las regiones VI, VII y VIII, en las que dicha proporción es notablemente menor.

Causas de término de contrato según región Fuente. Encuesta Laboral 2004						
Región	Renun. volunt.	Venc. del plazo	Causas imputables al trabaj.	Necesid. de la empresa	Otros motivos	Total
II	30,5	40,8	8,3	19,2	1,3	100,0
III	28,4	60,0	7,5	4,0	0,1	100,0
IV	27,2	47,6	2,0	22,7	0,5	100,0
V	11,0	75,4	2,0	11,1	0,4	100,0
VI	8,6	71,0	2,9	1,8	15,6	100,0
VII	6,5	85,9	2,8	4,7	0,2	100,0
VIII	8,4	78,1	8,4	5,0	0,1	100,0
IX	10,7	81,0	0,7	6,9	0,7	100,0
X	17,9	69,2	6,0	6,7	0,2	100,0
RM	24,1	44,5	10,4	19,3	1,7	100,0
TOTAL	19,2	56,7	8,0	14,1	2,0	100,0

## 5. Suministro de trabajadores y subcontratación

Las Encuestas Laborales realizadas anteriormente habían permitido estimar la magnitud del trabajo suministrado en nuestro país. Si bien se trata todavía de una modalidad de trabajo relativamente marginal, las mismas encuestas de 1999 y 2002 habían mostrado que, aunque proporcionalmente baja, involucraba a un número significativo de trabajadores en Chile.

En efecto, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Laboral 2004, la proporción de trabajadores suministrados llega a un 7,3% del total de trabajadores con que cuentan las empresas. Dicho porcentaje representa a poco más de ocho mil trabajadores de la muestra, lo que expandido al universo de trabajadores privados del país alcanzaría a más de 220.000 individuos, de acuerdo con la estimación del universo de trabajadores del sector privado que entrega la encuesta CASEN y que para el año 2000 correspondía a 3.077.504 a nivel nacional.

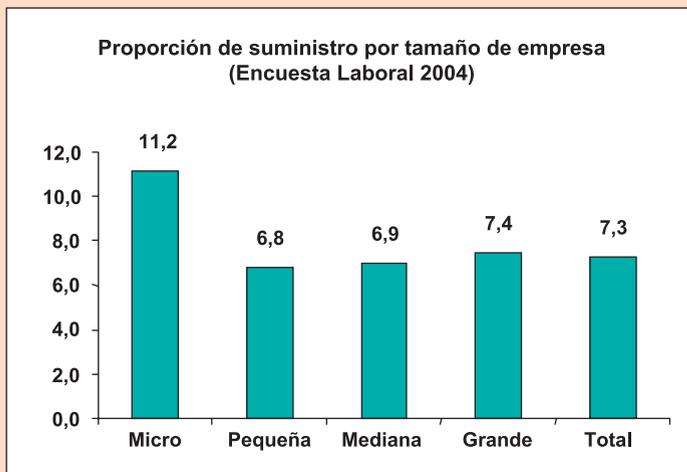
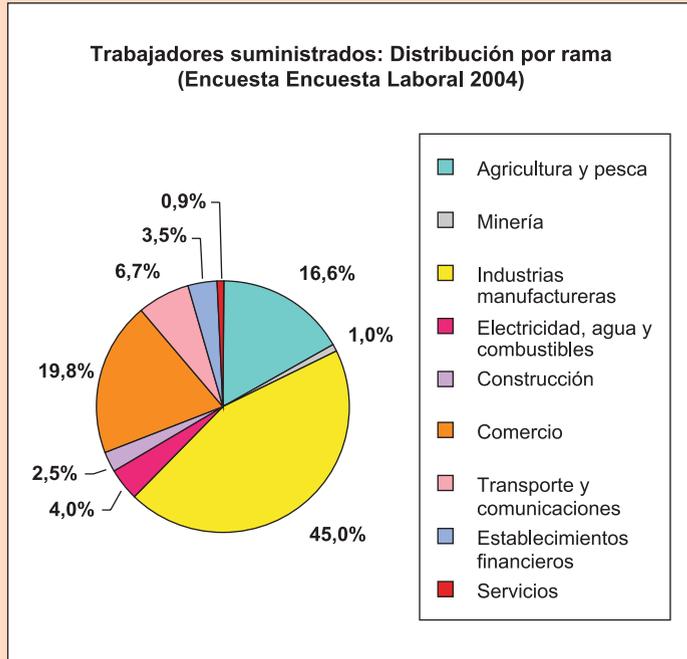
Por cierto, se trata de una estimación que está sujeta a un margen de error calculable, pero que de todos modos da cuenta de la magnitud de una modalidad de trabajo que ha sido analizada, discutida y que ha sido objeto de un proyecto de ley que busca regularla.

Trabajadores suministrados y propios (Fuente: Encuesta Laboral 2004)		
	Total muestra	%
Personal propio	102.951	92,7%
Suministrados	8.066	7,3%
Total	111.017	100,0%

Además, el porcentaje de trabajadores suministrados es mayor a la observada en 1999 (6,4%) y 2002 (4,2%) por la misma Encuesta Laboral, lo que también da cuenta de la significación que tiene este hallazgo desde el punto de vista de la política pública, y aún cuando dichas variaciones puedan deberse a errores de muestreo, parece confirmarse una tendencia respecto de esta forma de utilización de la fuerza de trabajo.

En cuanto a la proporción de trabajadores suministrados en las empresas de distinto tamaño, se aprecia la misma tendencia ya observada en la Encuesta Laboral anterior, en el sentido que las microempresas muestran una mayor proporción de trabajadores suministrados que las empresas

grandes. Si bien, hay consistencia entre los datos arrojados por las sucesivas Encuestas Laborales, habría que analizar el grado de validez de esta medición por cuanto el trabajo suministrado, al menos como se le conoce habitualmente, parece asociarse a empresas de mayor tamaño.

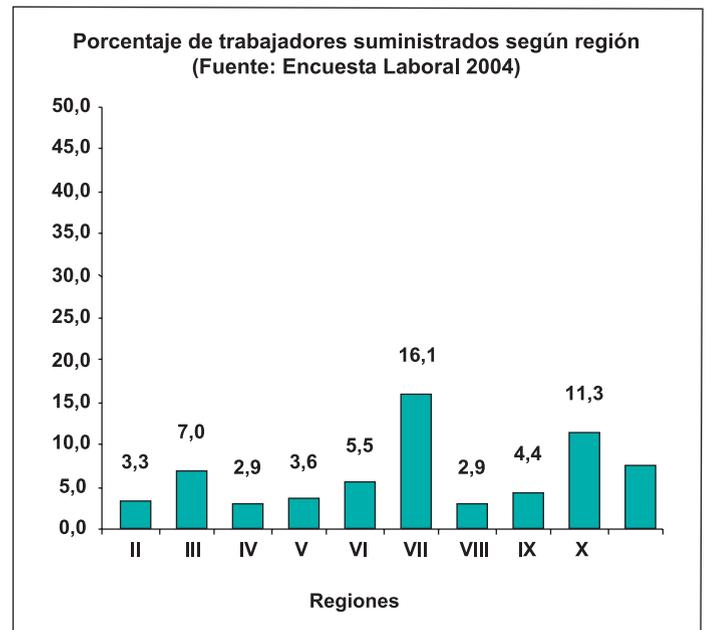


Los trabajadores suministrados que fueron detectados por la Encuesta Laboral 2004 se distribuyen por rama conforme con lo indicado en el gráfico siguiente. Según estos datos, son la industria, el comercio y la agricultura los sectores que concentran a los trabajadores suministrados, lo que también es absolutamente consistente con los datos observados en las anteriores versiones de la Encuesta Laboral.

Aún cuando el número de trabajadores suministrados es bajo, hemos querido conocer también su distribución en

las distintas regiones del país. Sin duda, considerando lo pequeño de las submuestras para la mayoría de las regiones, resulta arriesgado hacer estimaciones a partir de estos datos. Sin embargo, creemos que permiten indicar una tendencia que debería ser posteriormente corroborada con estudios pormenorizados para las distintas realidades regionales.

Al respecto, el gráfico siguiente muestra que la mayor incidencia se presenta en la Región del Maule, seguida de la Región de Los Lagos y la Metropolitana. En las tres, el porcentaje de trabajadores suministrados en las empresas es mayor al promedio nacional y en las dos primeras supera los diez puntos porcentuales. En cambio, la menor incidencia se observa en las regiones de Coquimbo y del Bío Bío. En ambas, sólo llega al 2,9%.



La serie de Encuestas Laborales muestran un incremento sostenido de la subcontratación laboral en las empresas chilenas entre 1999 y 2004, de tal forma que en la actualidad una de cada dos empresas subcontrata.

	Encuesta Laboral 1999	Encuesta Laboral 2002	Encuesta Laboral 2004
Empresas que subcontratan	42.9%	48.5%	50.5%
Empresas que no subcontratan	57.1%	51.5%	49.5%

La Encuesta Laboral pregunta cuáles actividades de la empresa son objeto de subcontratación laboral. En general, en todas las actividades que desarrollan las empresas se ha incrementado la utilización de subcontratación, salvo

en marketing, servicios al cliente y ventas. Esto tal vez pudiera explicarse porque se trata de actividades netamente comerciales, que pudieron haberse visto afectadas por la crisis económica; más que una merma de subcontratación puede haberse tratado más bien de la disminución de tales actividades.

Pero la mayoría de las tareas objetos de subcontratación disminuyen en el año 2004. Sólo en las funciones de administración y finanzas la subcontratación cobra vigor. Significativamente también se incrementó ese año el porcentaje de empresas que subcontrata la actividad principal.

En efecto, el porcentaje de empresas que subcontrata la actividad principal se ha incrementado cada año de aplicación de la Encuesta Laboral, incluso por sobre el grado de subcontratación sobre otras actividades accesorias o complementarias. De hecho, la actividad principal está entre las cinco tareas que concentran un mayor crecimiento de subcontratación laboral el 2002 y entre las tres que lo hacen el 2004.

Actividades subcontratadas	Encuesta Laboral 1999	Encuesta Laboral 2002	Encuesta Laboral 2004
Servicios legales	43,4%	44,3%	24,7%
Marketing	38,2%	32,6%	13,7%
Informática	30,1%	31,5%	29,2%
Seguridad	37,4%	39,2%	29,4%
Aseo	29,5%	32,9%	23,2%
Alimentación	21,0%	28,6%	19,7%
Actividad económica principal	14,5%	17,7%	20,7%
Servicios al cliente	11,2%	6,3%	6,1%
Recursos humanos	10,8%	13,0%	7,5%
Ventas	9,6%	6,7%	5,5%
Administrativo	8,7%	10,7%	13,2%
Finanzas	8,3%	8,4%	13,5%
Logística	8,1%	11,7%	4,8%
Otros	-	34,8%	19,9%

*Nota: Pregunta de respuesta múltiple, no suma 100%*

La serie de Encuestas Laborales muestra que son principalmente las empresas de mayor tamaño las que subcontratan, probablemente a empresas de menor envergadura. Así, mientras menor es el tamaño empresarial disminuye el grado de subcontratación que se delega a otra

unidad productiva. Estos datos reflejan la existencia de redes empresariales vinculadas por contrataciones de tal forma, que muchas empresas trabajan para otras empresas de mayor envergadura, sin salir al mercado con sus productos al consumidor final.

En todo caso, es destacable que en todos los tamaños de empresa considerados, la subcontratación existe de manera relevante. De hecho, entre las micro empresas, donde se encuentra el grado más bajo de subcontratación, se alcanza un nada despreciable 33% de empresas que subcontratan, que desciende a 29% hacia el final de la crisis económica, pero vuelve a tomar fuerza el 2004, alcanzando un 38% de microempresas que subcontratan.

Llama la atención que la Encuesta Laboral 2004 arroja una reducción relativa del porcentaje de subcontratación en los segmentos empresariales de mayor tamaño, a la vez que un incremento del porcentaje de las que subcontratan en las empresas de mayor envergadura.

	Encuesta Laboral 1999	Encuesta Laboral 2002	Encuesta Laboral 2004
Porcentaje de Microempresas que subcontrata	33%	29%	38%
Porcentaje de pequeñas empresas que subcontrata	38%	41%	47,9%
Porcentaje de Mediana Empresa que subcontrata	60%	66.1%	58,5%
Porcentaje de Gran Empresa que subcontrata	68%	75.7%	74,8%

En cuanto a la actividad económica, la serie de Encuestas Laborales muestra que en la Agricultura; Industria; Minería; Electricidad, Gas y Agua; Construcción; Establecimientos Financieros y Transportes y Comunicaciones, la subcontratación laboral se ha transformado en la forma mayoritaria que emplean las empresas para utilizar trabajo. En casi todos estos sectores, con la excepción de electricidad, gas y agua y servicios personales, la subcontratación laboral ha experimentado incrementos vertiginosos entre 1999 y 2004.

En los otros sectores de actividad económica, la subcontratación es relevante, pero todavía no alcanza el 50% de las empresas. Los cambios registrados por la Encuesta Laboral han sido de aumentos o declives del uso de subcontratación o bien, una estabilización de ella.

	Encuesta Laboral 1999	Encuesta Laboral 2002	Encuesta Laboral 2004
% de empresas que subcontratan en la Agricultura	45%	76.4%	59,8%
% de empresas que subcontratan en la Industria	47%	66.8%	54,4%
% de empresas que subcontratan en la Minería	37%	63.2%	63,8%
% de empresas que subcontratan en Electricidad, gas y agua	70%	62.9%	72,5%
% de empresas que subcontratan en la Construcción	49%	49.4%	55,3%
% de empresas que subcontratan en Establecimientos financieros	43%	40.4%	57,1%
% de empresas que subcontratan en el Comercio	35%	43.7%	43,9%
% de empresas que subcontratan en Servicios personales, sociales y comunales	47%	38.8%	40,7%
% de empresas que subcontratan en el Transporte y comunicaciones	37%	37.5%	53,1%

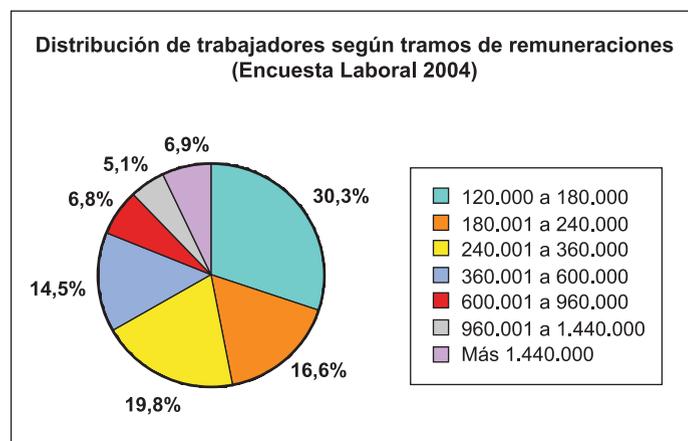
### III. Salarios e incentivos

La retribución que los trabajadores reciben por su fuerza de trabajo constituye un tema de enorme interés tanto técnico como político. Técnicamente, la determinación del precio de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, se supone depende de la productividad marginal del trabajo y queda sujeta a las fuerzas de la oferta y la demanda, por lo que cualquier consideración sobre el nivel de remuneraciones o de salarios debe estar supeditada al análisis de los aspectos técnicos, propios de una economía de mercado. Políticamente, porque los salarios constituyen la condición para la reproducción de los trabajadores e incide directamente en las condiciones de vida que éstos y sus familias puedan alcanzar y respecto de las cuales existen consideraciones éticas y políticas que suelen ser consideradas en la discusión pública sobre la retribución al trabajo. En el marco de la sociedad salarial, la participación de los individuos en la distribución de los ingresos mediante el mercado del trabajo constituye el principal mecanismo de participación en la distribución de la riqueza generada socialmente, toda vez que las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo dependen fundamentalmente de los ingresos que los individuos perciben por ella. Vamos a analizar la situación que presentan los trabajadores y las empresas chilenas en relación con este tema de la retribución que reciben los trabajadores por su participación en la generación de la riqueza.

### 1. Tramos de remuneraciones

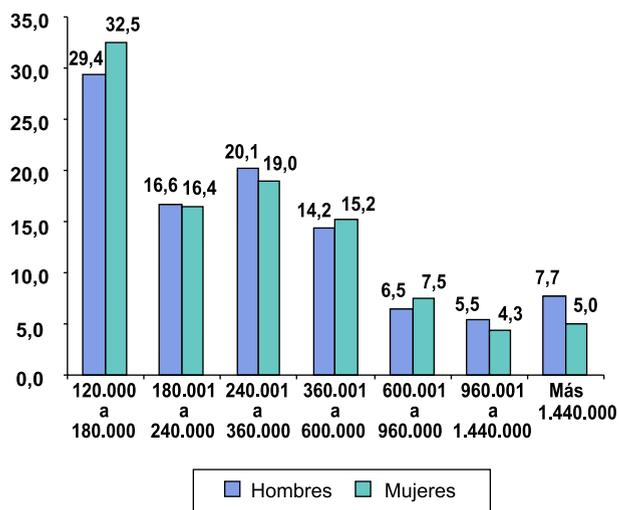
En la Encuesta Laboral 2004 se recogió información sobre la distribución de los trabajadores de las empresas encuestadas en términos de sus niveles de remuneraciones. Tal como lo muestra el gráfico siguiente, la mayor proporción de trabajadores se ubica en el tramo de menores ingresos. Éste está expresado en pesos corrientes al mes en que se llevó a cabo la encuesta, esto es, entre octubre y diciembre de 2004. Aproximadamente, ese tramo corresponde entre un salario mínimo y un salario mínimo y medio. En este sentido, se puede interpretar que cerca de un tercio de la fuerza de trabajo en el sector que abarca la Encuesta Laboral recibe salarios de hasta 1,5 salarios mínimos. Al considerar el tramo inmediatamente superior, se aprecia que un 46,9% de los trabajadores recibe una remuneración equivalente a dos salarios mínimos o menos que eso.

En el otro extremo de la distribución, se aprecia que sólo un 6,9% de los trabajadores reciben remuneraciones del tramo superior. En este caso, se trata de una remuneración superior en más de 10 veces al salario mínimo. Sin duda, la dispersión salarial dentro de este segmento de trabajadores es también presumiblemente alta, si se considera la distribución de los ingresos que presenta nuestro país.



Al observar la distribución de los trabajadores en estos tramos de remuneraciones según el sexo, se puede observar que las mujeres tienen una participación mayor en el tramo más bajo en comparación con la de los hombres, y una participación menor en el tramo superior. Ello resulta consistente con los datos disponibles en Chile sobre discriminación por sexo en el mercado laboral, especialmente en lo que dice relación con las remuneraciones. De todos modos, las diferencias que muestran los datos en los restantes tramos de remuneraciones son relativamente menores a las observadas en los tramos extremos de la distribución.

**Distribución de trabajadores según sexo y tramos de remuneraciones (Encuesta Laboral 2004)**



La distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones en las distintas regiones, muestra un comportamiento heterogéneo. En este sentido, sobresalen algunas regiones por la mayor incidencia en los tramos más elevados y también algunas por una mayor incidencia en los tramos más bajos. Así, las regiones de Antofagasta y del Maule son las que presentan la mayor proporción de trabajadores que reciben mayores remuneraciones, como puede apreciarse en la tabla siguiente.

**Distribución de trabajadores según tramos de remuneraciones y regiones Fuente: Encuesta Laboral 2004**

Región	120.000 a 180.000	180.001 a 240.000	240.001 a 360.000	360.001 a 600.000	600.001 a 960.000	960.001 a 1.440.000	Más 1.440.000	Total
II	12,9	8,6	14,0	14,4	11,7	21,0	17,3	100
III	20,6	19,5	16,5	23,3	12,8	3,8	3,5	100
IV	32,6	15,5	15,1	21,2	5,7	4,6	5,3	100
V	33,6	15,1	18,2	15,3	6,4	2,7	8,6	100
VI	40,1	15,7	19,5	12,9	6,3	2,6	2,9	100
VII	48,8	13,4	14,3	7,2	2,8	1,2	12,3	100
VIII	35,9	21,8	19,7	11,3	3,3	2,3	5,7	100
IX	42,6	23,3	13,0	10,6	5,4	2,5	2,7	100
X	26,9	21,2	29,1	10,1	5,6	2,9	4,1	100
RM	29,1	15,8	19,8	15,8	7,4	5,4	6,7	100
Total	30,3	16,6	19,8	14,5	6,8	5,1	6,9	100

Por su parte, son las regiones del Maule, de O'Higgins y de la Araucanía, aquellas en las que el porcentaje de trabajadores en el tramo más bajo de remuneraciones es también mayor. En el caso de la IX Región, es sabido que es la región con mayor porcentaje de pobreza en el país, con un 29% de personas en condiciones de pobreza o indigencia, de acuerdo con los datos de la encuesta Casen 2003. También las otras dos regiones mencionadas presentan porcentajes de pobreza relativamente elevados en comparación con las regiones extremas y a la Metropolitana. En el caso de la VI Región, tiene un 19% de pobreza o indigencia y en la VII Región, dicha porcentaje llega al 23,1% de la población. En este sentido, sin duda, puede haber una relación entre esta mayor proporción de trabajadores en los tramos de ingreso más bajos y los mayores niveles de pobreza que estas regiones exhiben. Es sabido que los pobres en Chile suelen ser también trabajadores y, aunque sus niveles de desocupación son mayores que entre los no pobres, no es menos cierto que entre quienes tienen empleo, sus ingresos son insuficientes para situarlos sobre la línea de pobreza.

Si se observa la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones en las empresas según su tamaño, se puede apreciar en la tabla siguiente que la proporción de trabajadores con menores remuneraciones es mayor en las microempresas y que, a medida que la empresa es de mayor tamaño, dicha proporción tiende a disminuir. A su vez, en los tramos superiores tiende a aumentar la proporción de trabajadores ubicados en ellos, aunque en el caso de la gran empresa, dicha proporción es menor que en el de la mediana empresa.

**Distribución de trabajadores por tramo de remuneraciones, según tamaño de empresa Fuente: Encuesta Laboral 2004**

Tramos de remuneraciones	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
120.000 a 180.000	40,5	34,2	28,7	29,5	30,3
180.001 a 240.000	18,8	19,0	16,7	15,6	16,6
240.001 a 360.000	15,2	19,7	19,3	20,2	19,8
360.001 a 600.000	11,5	12,0	14,5	15,5	14,5
600.001 a 960.000	5,5	4,9	6,7	7,5	6,8
960.001 a 1.440.000	4,3	3,2	4,2	6,2	5,1
Más 1.440.000	4,3	7,0	9,9	5,4	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ahora bien, la diferencia observada entre hombres y mujeres en cuanto a su participación relativa en los diferentes tramos de remuneraciones, se puede apreciar que al desagregar por tamaño de empresa dichas diferencias son menores en el segmento de la microempresa que en los restantes tipos de empresa. Esto tiene sentido, por cuanto la microempresa vimos que tenía una mayor proporción de trabajadores en los tramos más bajos, de modo que en ellas los trabajadores, indistintamente de su condición de género probablemente son contratados en condiciones muy similares en función del nivel de calificaciones. Es de suponer que si en la microempresa la fuerza de trabajo se caracteriza por presentar un nivel de calificaciones menor al de la fuerza de trabajo de las empresas más grandes, ello se traduzca en menores niveles salariales tanto entre hombres como entre mujeres.

<b>Distribución de trabajadores por tramos de remuneraciones y sexo, según tamaño de empresa</b> Fuente: Encuesta Laboral 2004								
Tramos	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa	
	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.
120.000 a 180.000	41,1	40,1	39,1	32,6	30,2	28,2	31,4	28,5
180.001 a 240.000	21,8	17,1	18,8	19,0	12,9	17,9	16,9	15,0
240.001 a 360.000	12,6	16,7	16,3	20,9	17,1	19,9	20,6	20,0
360.001 a 600.000	11,7	11,3	11,5	12,1	15,8	14,1	16,0	15,2
600.001 a 960.000	6,5	4,9	5,7	4,7	7,7	6,3	7,9	7,4
960.001 a 1.440.000	2,5	5,3	3,1	3,3	5,3	3,9	4,4	7,2
Más 1.440.000	3,8	4,6	5,7	7,5	11,0	9,6	2,8	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Al analizar la distribución de los trabajadores por tramo de remuneraciones en las distintas ramas económicas, se aprecian claras diferencias entre éstas. Así, tal como la tabla siguiente lo muestra, la rama de la construcción es la que presenta la mayor proporción de trabajadores en el tramo más bajo de remuneraciones. En efecto, poco más de la mitad de los trabajadores de la construcción se ubican en ese nivel de remuneraciones, en que no superan el salario mínimo y medio. Le siguen en este mismo sentido la agricultura y el comercio, donde también los niveles más bajos de remuneraciones concentran al grueso de sus trabajadores.

Ello contrasta con la situación de la minería y de los servicios básicos (electricidad, gas y agua), en donde la proporción de

trabajadores en el tramo más bajo ni siquiera llega al 5% de los casos. Por el contrario, en la minería más del 50% de los trabajadores se sitúa en los dos tramos de mayores remuneraciones. En el caso del sector de electricidad, gas y agua, el grueso de sus trabajadores se sitúa en los tramos intermedios de remuneraciones.

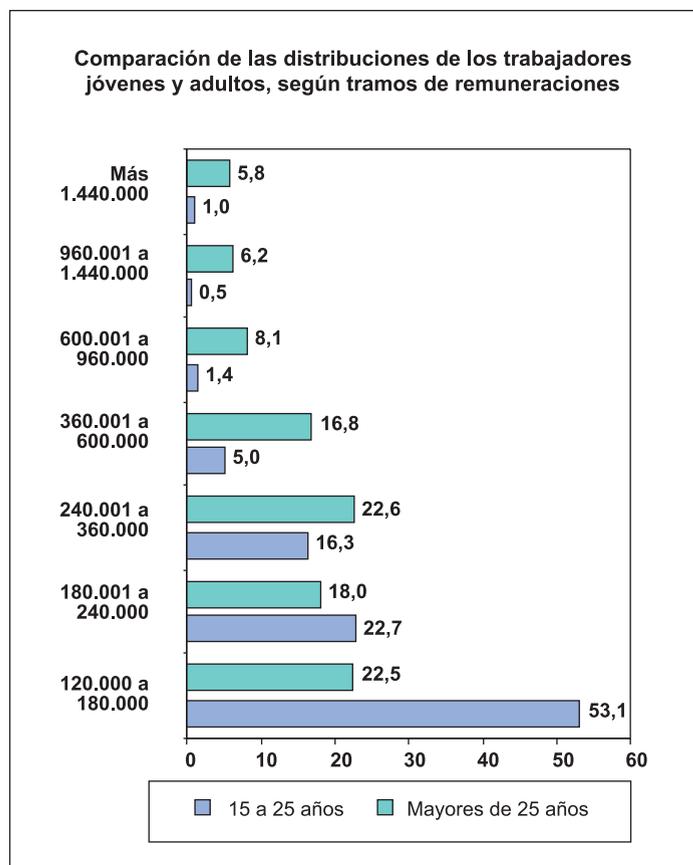
Lo anterior debe ser analizado considerando el peso que cada una de estas ramas tiene en la distribución de la fuerza de trabajo en el país. En efecto, precisamente los sectores que aquí muestran la mayor proporción de trabajadores en los tramos más bajos son, a la vez, los sectores en que se concentra la fuerza laboral del país. A la inversa, los dos sectores que concentran a sus trabajadores en los tramos más altos de remuneraciones, son sectores que tienen un menor peso en la generación de empleo. Sin duda, ello es coherente con la situación observada en la distribución general de los trabajadores según sus remuneraciones pues, como veíamos, la gran mayoría de los trabajadores en el país recibe remuneraciones relativamente bajas.

<b>Distribución de trabajadores por tramos de ingreso, según rama de actividad</b> Fuente: Encuesta Laboral 2004									
Rama	Agri.	Mine.	Indus.	E.G.A.	Constr.	Comer.	Transp.	Finan.	Serv.
120.000 a 180.000	40,5	4,0	24,8	3,2	50,9	39,2	17,2	31,4	9,7
180.001 a 240.000	16,2	1,3	16,1	6,3	21,6	19,9	18,8	12,0	13,8
240.001 a 360.000	25,4	2,7	21,9	24,7	14,3	17,3	22,0	17,2	23,5
360.001 a 600.000	9,0	10,2	16,7	30,2	7,4	11,2	26,2	15,0	22,7
600.001 a 960.000	3,8	17,7	6,7	14,2	2,0	5,4	6,1	9,7	13,8
960.001 a 1.440.000	2,1	36,5	5,3	10,9	1,3	3,2	2,3	7,1	7,0
Más 1.440.000	3,1	27,6	8,6	10,5	2,6	3,8	7,4	7,7	9,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Al analizar la distribución de los trabajadores por tramos de remuneraciones según edad, es posible apreciar que la situación salarial de los jóvenes entre 15 y 25 años aparece muy desmejorada respecto del segmento de trabajadores adultos, tal como se observa en el siguiente gráfico. Los primeros se concentran fuertemente en los tramos salariales inferiores, con un 53,1% de los jóvenes en el primer tramo que va de 1 a 1,5 salarios mínimos (tomando en cuenta el salario mínimo del año 2004, entre 120 y 180 mil pesos). En el caso de los adultos, esta proporción alcanza sólo a un 22,5%.

Si tomamos en cuenta los dos primeros tramos (1 a 2 salarios mínimos), la proporción de jóvenes alcanza a un 75,8%, mientras que entre los adultos sólo llega a un 40,5%. Por otro lado, entre los tramos más altos de ingresos se presenta la situación inversa: Una bajísima proporción de jóvenes en comparación con el segmento adulto.

A la luz de estas cifras, las estrategias de flexibilidad salarial que apuntan a reducciones de salarios para el segmento juvenil en orden a paliar la alta desocupación en dicho tramo etéreo, son de dudoso impacto, y más bien cabe suponer que tenderían a precarizar aún más una realidad que se presenta ya muy desventajosa para los jóvenes.



## 2. Remuneraciones fijas y variables

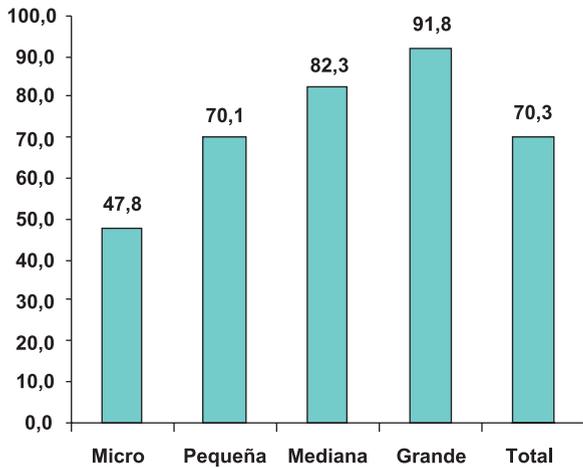
Además del nivel de remuneraciones que reciben los trabajadores, una dimensión relevante del análisis sobre este tema es el de la modalidad de pago de estas remuneraciones. Es conocido el hecho de que los sistemas de remuneraciones constituyeron durante muchos años un tema de gran debate y fueron materia de discusión entre los diversos especialistas. En este sentido, los sistemas de remuneraciones variaron históricamente conforme a cómo variaban las condiciones de reproducción del modelo de acumulación capitalista. Ello

significó cambios desde los sistemas basados en el pago por tiempo de trabajo al sistema de pago por rendimiento, el que comenzó a implementarse en la industria de los países capitalistas más desarrollados a comienzos del siglo XX. Precisamente, fue el conocido ingeniero norteamericano F. W. Taylor, quien introdujo la modalidad de pago por rendimiento, como parte del conjunto de normas que propuso implementar mediante su organización científica del trabajo para aumentar la productividad de los trabajadores. Posteriormente, el conocido industrial H. Ford propuso volver a la modalidad del pago según tiempo de trabajo y a través de un aumento significativo de los salarios (el conocido *Five Dollar Day*) para generar un círculo virtuoso entre la producción en masa y la capacidad de consumo de los propios trabajadores.

Ambas modalidades representan dos variantes de los sistemas que suelen combinarse en la forma en que se remunera al trabajador. En este sentido, Taylor tendía a implementar un sistema en el que la remuneración tendría un carácter variable conforme con la variabilidad que experimentara el rendimiento del trabajador durante su jornada de trabajo. Por su parte, el sistema propuesto por Ford tendía hacia una remuneración fija, conforme al tiempo de trabajo acordado entre patrón y obrero. Ambas modalidades (mediante sus distintas variantes) son utilizadas en la actualidad para el pago de remuneraciones. En este sentido, la Encuesta Laboral 2004, al igual que lo hicieran los anteriores estudios, indagó por la composición de las remuneraciones que las empresas pagan a sus trabajadores en términos de remuneración fija y variable. A este respecto, en el gráfico siguiente se puede apreciar que la participación de las empresas que pagan remuneraciones variables a sus trabajadores bordea el 70% de los casos, cifra levemente inferior a la observada en la última Encuesta Laboral, pero que expresa la tendencia ya observada desde antes, en el sentido de una ampliación de esta modalidad de remuneraciones.

Al desagregar por tamaño de empresa, se aprecia cómo la modalidad de remuneraciones variables aumenta entre las empresas mientras mayor sea el tamaño de éstas. De este modo, si poco menos de la mitad de las microempresas paga remuneraciones variables, más del 90% de las grandes empresas utiliza tal modalidad.

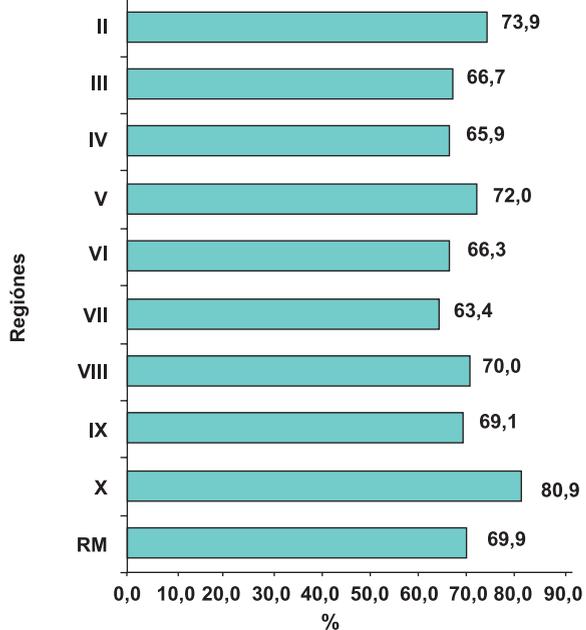
**Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables, según tamaño (Fuente: Encuesta Laboral 2004)**



Al analizar esta incidencia de las remuneraciones variables en las empresas, según regiones, se aprecia que es la Región de los Lagos la que presenta la mayor proporción de empresas que recurre a esa modalidad de pago de remuneraciones. Es de suponer que aquellos sectores con mayor impacto en la región, como puede ser el caso de la industria del salmón, estén tras esta elevada proporción.

Por su parte, son las regiones VII, IV, III y VI, aquellas en las que dicho porcentaje es menor, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

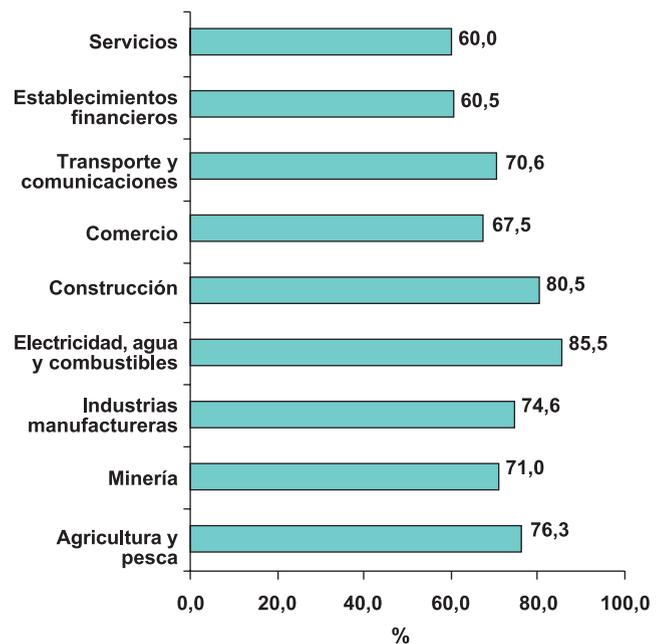
**Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables (Fuente: Encuesta Laboral 2004)**



Por su parte, al desagregarlo por rama de actividad económica, se observa que en todas las ramas el porcentaje de empresas que pagan conforme a esta modalidad de remuneraciones es más de la mitad del total de empresas en la rama. Sobresalen aquí el caso de la rama de los servicios de electricidad, agua y combustibles, la construcción, la agricultura y la industria. Por su parte, son los servicios los que presentan el menor porcentaje de empresas en que esta modalidad se aplica.

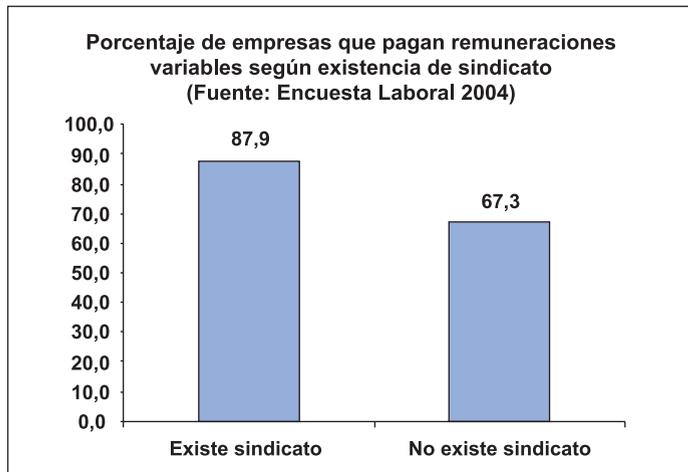
No parece haber una clara relación entre el nivel de remuneraciones que cada sector paga y el carácter fijo o variable de éstas. En efecto, como se recordará, el sector de la electricidad, agua y combustibles era uno de los que presentaba bajas proporciones de trabajadores en los niveles más bajos de remuneraciones. Sin embargo, es el que presenta la mayor proporción de empresas que pagan remuneraciones variables. Le acompañan aquí sectores en los que el nivel de remuneraciones es ostensiblemente más bajo. Esto significaría que, en el caso de estos últimos sectores, a los bajos niveles de remuneraciones de sus trabajadores se podría sumar el carácter variable de éstas, con lo que se configura un cuadro que no resulta muy atractivo para los trabajadores de estos sectores.

**Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables, según rama (Fuente: Encuesta Laboral 2004)**



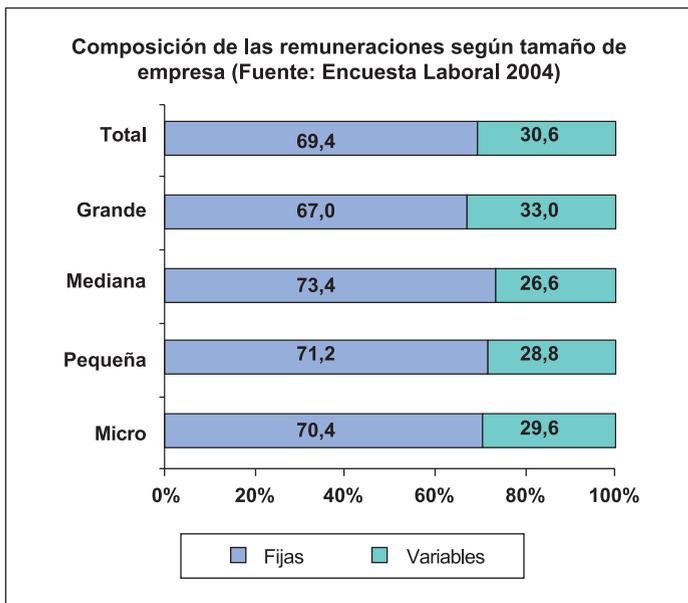
En relación con la existencia de sindicatos en las empresas, es posible observar en el gráfico siguiente que en aquellas empresas en las que hay sindicatos es mayor la proporción de

ellas que pagan remuneraciones variables, comparado con el segmento de empresas en las que no hay sindicato. Por cierto, debido a que los sindicatos se concentran en las empresas de mayor tamaño y son éstas las que recurren más al pago de remuneraciones variables, es posible explicar esta asociación entre ambos factores.

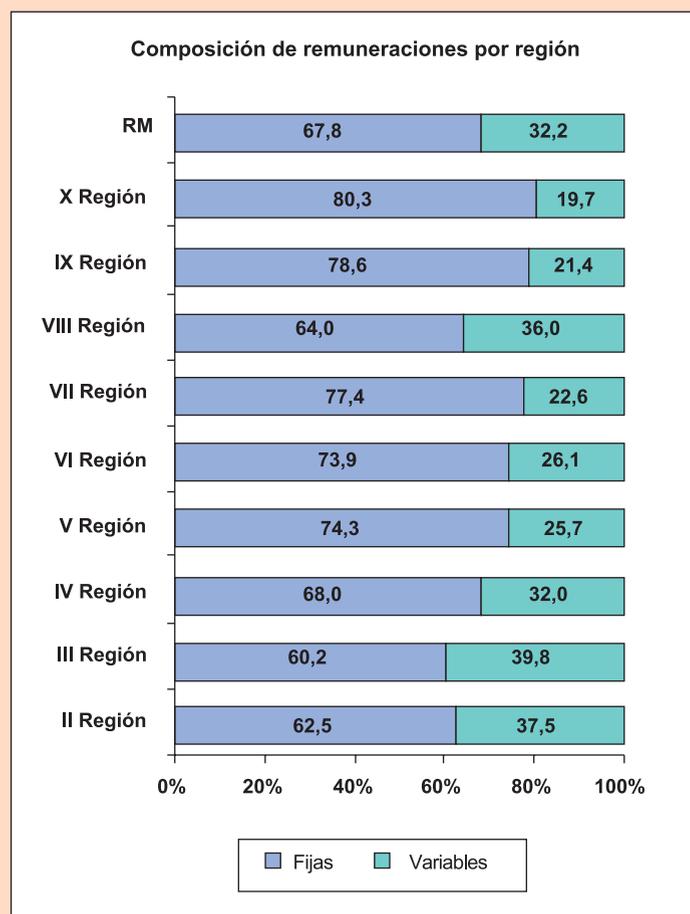


Veamos a continuación la composición de las remuneraciones que pagan las empresas en términos de remuneraciones variables y fijas, considerando solamente aquellas empresas que declaran pagar remuneraciones variables.

En el gráfico siguiente se puede apreciar que el nivel de las remuneraciones variables alcanza al 30,6% del total de remuneraciones en aquellas empresas que recurren a esta modalidad. Al desagregar por tamaño de empresa, se observa que dicha proporción es mayor en la gran empresa, con un 33,0%, siendo menor en las restantes, especialmente en el caso de la mediana empresa.



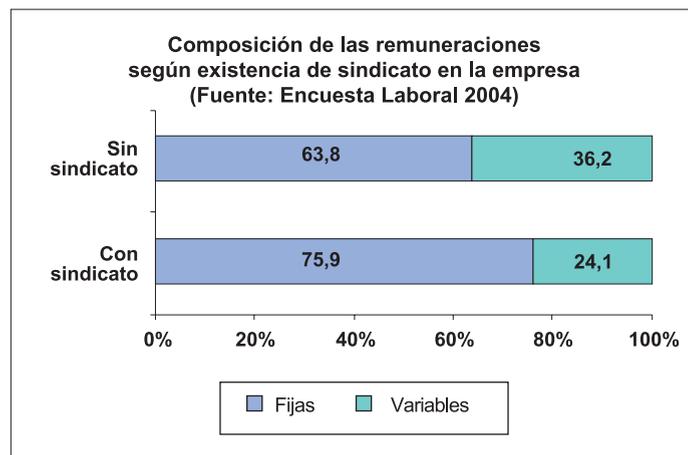
En cuanto a la composición de las remuneraciones en las diferentes regiones del estudio, se puede observar en primer lugar que en aquellas regiones donde el porcentaje de empresas que aplican la modalidad de remuneraciones variables no son necesariamente aquellas en las que dicha modalidad es proporcionalmente mayor dentro de la composición de las remuneraciones. Cabe recordar el caso de la Región de Los Lagos, a este respecto. De este modo, el gráfico siguiente muestra que son las regiones de Atacama, Antofagasta y del Bío Bío las que presentan una mayor proporción de remuneraciones variables en la composición de las remuneraciones en todas aquellas empresas en las que se paga este tipo de remuneraciones. A la inversa, es en las regiones de Los Lagos y de la Araucanía donde esa proporción es menor.



Por su parte, al desagregar esta misma información por rama de actividad económica, se puede apreciar que existe una gran variabilidad entre los distintos sectores de actividad. Así, el peso relativo de las remuneraciones variables va desde un 1,5% del total de remuneraciones, en el sector de electricidad, gas y agua hasta un 40,2%, en el caso de los establecimientos financieros. Al sector de servicios básicos, le sigue el sector de

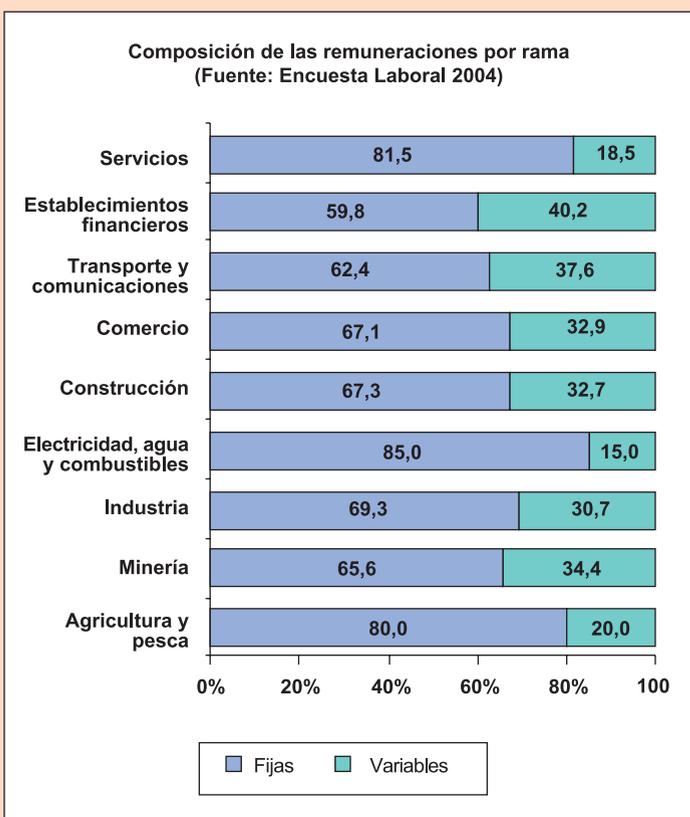
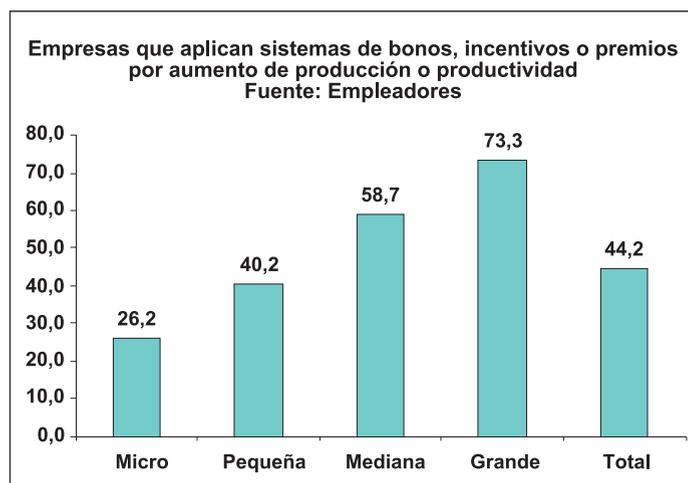
los servicios sociales y comunales, donde las remuneraciones variables alcanzan sólo a un 18,5% y el sector de la agricultura, caza y pesca, con un 20% de remuneraciones variables. Por su parte, al sector de los servicios financieros le siguen en términos del peso relativamente alto de las remuneraciones variables, los sectores de transporte y comunicaciones (37,6%) y el sector de la minería (34,4%). Como vimos anteriormente, la composición de las remuneraciones no parece vincularse directamente con los niveles de remuneraciones. Más bien responde a la implementación de sistemas que pudieran estar respondiendo a diversos propósitos o generando diversos efectos. No es lo mismo depender de una remuneración con un importante componente variable cuando los niveles de remuneraciones son altos que cuando además se reciben remuneraciones bajas.

estar sujetas las remuneraciones de los trabajadores con este sistema. Lamentablemente los datos de la Encuesta Laboral no permiten aventurar que algo así esté ocurriendo, lo que requeriría de un estudio focalizado sobre la manera en que los sindicatos actúan frente a estos sistemas de remuneraciones.



### 3. Sistemas de bonos e incentivos

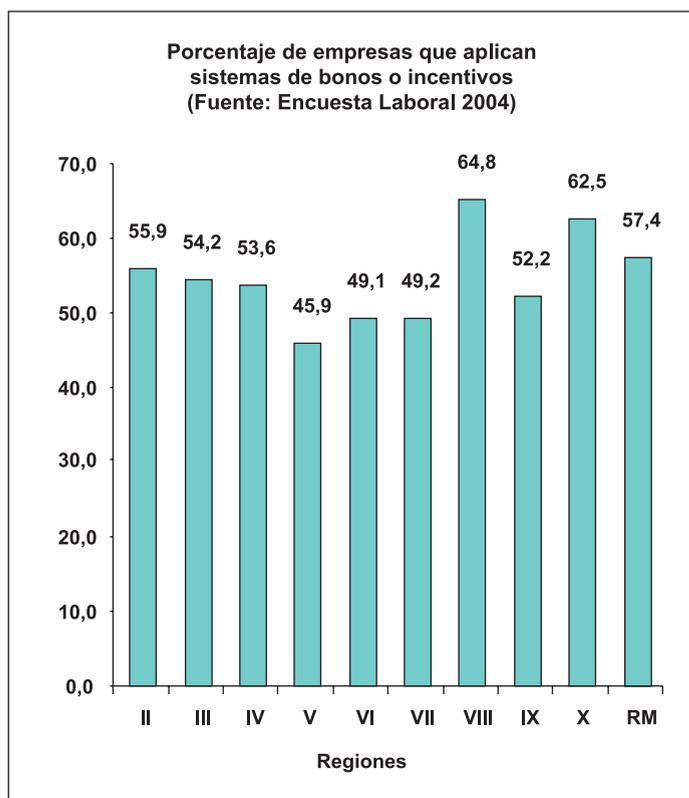
En cuanto a los sistemas de incentivos que utilizan las empresas chilenas, los resultados de la Encuesta Laboral 2004 muestran que un 44,2% de las empresas estudiadas aplican algún sistema de bonos, incentivos u otro tipo de premios para retribuir el aumento de producción o de productividad. Por otro lado, al desagregar esta información por tamaño de empresa, se aprecia una directa relación entre el pago de incentivos y el tamaño de la empresa. Como se observa en el siguiente gráfico, el porcentaje de empresas que aplican sistemas de incentivos a sus trabajadores va desde el 26,2% en las microempresas, hasta un 73,3% en las grandes empresas.



Al comparar las empresas que tienen sindicato con aquellas que no lo tienen, se observa que la composición variable de las remuneraciones es mayor entre las últimas. Vale decir, si bien las *empresas con sindicato* presentan una mayor incidencia en la modalidad de la remuneración variable, tal como se vio más arriba, el grado en que se presenta esta modalidad es menor al de *las empresas con sindicatos*. Ello significaría que los sindicatos pudieran estar actuando como una fuerza de moderación en la utilización de esta modalidad de pago de remuneraciones, ante la evidente variabilidad a la que podrían

La incidencia que presentan estos sistemas de incentivos a nivel de las regiones, puede observarse en el siguiente gráfico.

En él se aprecia que dicha incidencia es mayor en las regiones del Bío Bío y de Los Lagos. Por su parte, la menor incidencia se presenta en la Región de Valparaíso, con un 45,9% de empresas en que se aplican bonos u otros incentivos.



Los sistemas que aplican las empresas corresponden mayoritariamente a incentivos por productividad individual. Le sigue la productividad por grupos de trabajo y después la productividad general y otros tipos de bonos. Tal como se aprecia en la tabla siguiente, la estructura de estos diversos sistemas de incentivos se repite en los distintos segmentos de empresas según su tamaño. Por cierto, existen diferencias en la incidencia de cada uno de esos sistemas de un tipo de empresa a otro, pero en todas ellas el pago de incentivos por productividad individual es la más frecuente.

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Productividad general	17,9	19,7	19,7	19,1	19,4
Productividad individual	58,5	61,7	65,5	67,5	63,2
Productividad de grupos de trabajo	24,0	22,7	27,1	39,6	26,7
Otros bonos	5,3	9,9	7,4	11,6	8,9

#### 4. Reajuste de remuneraciones

En cuanto al aumento de remuneraciones durante el último año, el cuadro siguiente muestra que la mayoría de las empresas otorgaron a sus trabajadores un aumento de sus salarios, aunque varió el monto relativo de dicho incremento. En efecto, la mayoría de las empresas reajustó conforme a la variación experimentada por el IPC, seguida en una proporción casi igual, por aquellas empresas que reajustaron por sobre dicha variación de los precios. Por su parte, hubo algunos pocos casos de empresas que reajustaron salarios por bajo la variación experimentada por el IPC, y un 18,1% de empresas en que no se otorgó reajuste salarial.

Al desagregar por tamaño de empresa, como se aprecia en la misma tabla, se observa que a medida que la empresa aumenta en tamaño, aumenta la proporción de ellas que aplicaron reajuste salarial. De este modo, contrasta el 25,5% de las microempresas que no aplicaron reajuste alguno, con sólo el 3,9% de las grandes empresas que tampoco lo hicieron. A su vez, el porcentaje de empresas que aplicaron reajuste por sobre el IPC también es mayor entre las empresas de mayor tamaño. De hecho, las únicas empresas en las que se aplicó una variación por bajo el IPC, fue en las micro y las pequeñas empresas.

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Igual al IPC	37,8	36,2	44,5	45,2	39,1
Sobre el IPC	31,4	37,8	42,0	49,1	38,4
Bajo el IPC	1,0	1,7			1,1
No ha habido reajuste	25,5	20,6	11,4	3,9	18,1
No sabe	4,3	3,7	2,1	1,8	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El reajuste de remuneraciones presenta también un comportamiento diferenciado por regiones. En este caso, contrasta el caso de las regiones de Atacama y del Maule, en las que un 31,3% y un 27,1% de las empresas, respectivamente, no reajustó remuneraciones a sus trabajadores. En cambio, fue en la Región Metropolitana donde se presentó la mayor proporción de empresas en las que se reajustaron remuneraciones.

<b>Reajuste de remuneraciones por regiones</b> Fuente: Encuesta Laboral 2004						
Región	Igual al IPC	Sobre el IPC	Bajo el IPC	No ha habido reajuste	No sabe	Total
II	39,7	38,2	0,0	20,6	1,5	100,0
III	35,4	25,0	4,2	31,3	4,2	100,0
IV	44,2	34,6	0,0	21,2	0,0	100,0
V	44,7	32,9	1,2	20,0	1,2	100,0
VI	26,5	52,9	0,0	17,6	2,9	100,0
VII	30,5	40,7	0,0	27,1	1,7	100,0
VIII	36,0	42,7	2,2	16,9	2,2	100,0
IX	47,8	29,9	1,5	17,9	3,0	100,0
X	36,1	40,3	0,0	16,7	6,9	100,0
RM	44,2	36,8	0,5	15,8	2,6	100,0
Total	41,4	37,4	0,8	17,8	2,6	100,0

Por su parte, al desagregar por rama de actividad se puede apreciar que existe una evidente variabilidad entre las distintas ramas en cuanto a la aplicación de reajustes. Así, en el caso de la minería, todas las empresas del sector que aparecen en la muestra declararon haber reajustado salarios. Más aún, el 84,6% de las empresas reajustó por sobre el IPC. En términos de proporción de empresas en que se reajustaron salarios, le sigue el sector de los servicios básicos (electricidad, agua y combustibles) por cuanto sólo el 6,8 de las empresas del sector no aplicaron reajuste alguno.

Estos datos contrastan con lo observado en el sector de la construcción, el comercio y el transporte. En todos ellos la proporción de empresas que no reajustaron salarios fue superior al veinte por ciento, tal como se aprecia en la siguiente tabla.

Por último, las empresas en que el reajuste de salarios fue inferior a la variación experimentada por el IPC, corresponde a los servicios comunales y sociales, la construcción y la industria.

<b>Reajuste salarial en el último año, según rama</b> Fuente: Empleadores, Encuesta Laboral 2004						
	Igual al IPC	Sobre el IPC	Bajo el IPC	No ha habido	No sabe	Total
Agricultura y pesca	34.6	47.2	0.0	11.7	6.5	100.0
Minería	7.5	84.6	0.0	0.0	7.9	100.0
Industrias manufac.	37.1	42.9	1.4	16.1	2.6	100.0
Electricidad, agua y combustibles	25.0	68.1	0.0	6.8	0.0	100.0
Construc.	38.1	33.1	2.2	22.3	4.3	100.0
Comercio	39.7	34.5	1.1	21.0	3.8	100.0
Transporte y comunic.	41.3	33.3	0.0	21.9	3.4	100.0
Establ. financieros	44.0	37.6	0.0	15.8	2.7	100.0
Servicios	47.0	34.5	2.3	15.8	0.4	100.0
Total	39.1	38.4	1.1	18.1	3.3	100.0

Por último, si se compara la situación en términos de reajuste salarial desde el punto de vista de la existencia de sindicato en la empresa, se aprecia que en aquellas empresas que no tienen sindicato el porcentaje de empresas en que no se reajustaron salarios alcanza a un 20,9%, lo que contrasta con el 1,7% de las empresas que sí tienen sindicatos. De igual forma, los porcentajes de reajuste igual o sobre el IPC es mayor entre las empresas con sindicatos que entre aquellas que no lo tienen.

Por último, las empresas en las que el reajuste fue inferior al IPC corresponde a empresas sin sindicato, tal como se aprecia en la siguiente tabla. Ello evidencia la posición favorable de los trabajadores que cuentan con alguna organización que los represente ante el empleador y que vele por sus intereses, como ocurre con las organizaciones sindicales.

<b>Reajuste de salarios, según existencia de sindicato</b> Fuente: Empleadores, Encuesta Laboral 2004			
	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Igual al IPC	50,7	37,1	39,1
Sobre el IPC	46,4	37,1	38,4
Bajo el IPC	0,0	1,2	1,1
No ha habido reajuste	1,2	20,9	18,1
No sabe	1,7	3,6	3,3
Total	100,0	100,0	100,0

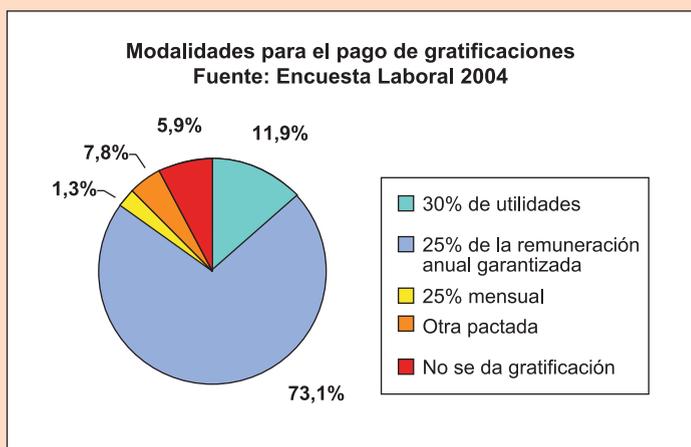
## 5. Criterios para aumento de remuneraciones

Los criterios utilizados por las empresas para el aumento de remuneraciones también evidencian una importancia relativamente mayor de los criterios individuales. En este sentido, casi un 60% de las empresas utiliza como criterio el rendimiento individual. Le siguen en importancia el criterio del aumento de remuneraciones según antigüedad en la empresa y el criterio de los mejoramientos en las calificaciones que presentan los trabajadores. El resto de las modalidades existentes para aumento de remuneraciones presentan una incidencia bastante menor. Además, en el 32,7% de las empresas no se aplican criterios para el aumento de remuneraciones, lo que no significa necesariamente que dichas empresas no les otorguen a sus trabajadores aumentos de remuneraciones, sino más bien que dichos aumentos no responden a un criterio claramente identificables.

Al desagregar esta información por tamaño de empresa, se puede observar que el criterio del aumento de las calificaciones es notablemente mayor entre las grandes empresas que entre las empresas de menor tamaño. Esto significa que en las empresas más grandes existen mayores posibilidades de que los méritos de los trabajadores en términos de aumentos de su nivel de calificación, puedan ser recompensados mediante aumentos de remuneraciones. De hecho, en este segmento de la gran empresa esta modalidad representa la modalidad más recurrente. Ello contrasta con la situación en los restantes segmentos de empresas, donde es el rendimiento individual el criterio más utilizado.

Otro dato interesante es que en el segmento de las microempresas y las pequeñas empresas, el criterio de la antigüedad es mayor que entre las medianas y grandes empresas. Si eso es consecuencia de una pérdida de importancia de la idea de "carrera profesional" en el segmento de las empresas más grandes en un marco de mayor rotación del empleo, o si sencillamente es un cambio en los criterios para el aumento de remuneraciones hacia criterios más vinculadas al desempeño, es materia que debe ser investigada.

Criterios para aumento de remuneraciones que aplican las empresas Fuente: Empleadores Encuesta Laboral 2004 (respuesta múltiple, no suma 100%)					
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Por mejoramiento en la calificación	23,5	28,3	38,5	57,9	34,0
Por rendimiento individual	56,9	59,9	61,7	57,2	59,5
Por antigüedad	44,5	41,2	30,3	36,2	38,3
Bonos por riesgos	2,7	3,3	2,1	12,5	4,1
Según IPC	4,0	2,2	5,3	1,7	3,1
Por mérito personal	1,3	5,9	9,2	6,8	5,7
Por mérito de actividad grupal	0,0	1,1	0,6	1,7	0,8
Otros	8,9	6,3	13,1	1,1	7,6
No se aplican	43,7	36,7	19,1	16,5	32,7



En cuanto al pago de gratificaciones legales, el análisis muestra que la enorme mayoría de las empresas pagan gratificaciones acogiéndose a la modalidad del 25% de la remuneración anual garantizada. Solamente un 5,9% declara no dar gratificación. Esto se debe en unos casos al hecho de que se vulnera lo que la ley establece a este respecto y, en otros casos, puede deberse al hecho de que se trata de empresas que no están obligadas al pago de remuneraciones.

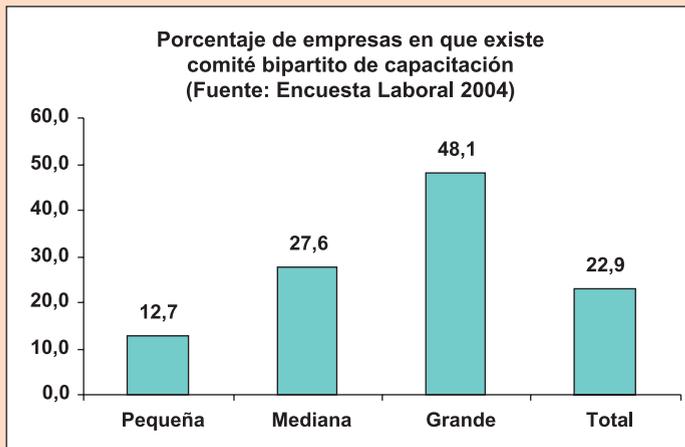
## 6. Capacitación y remuneraciones

Un último tema que abordaremos en este capítulo, pese a que no es directamente información sobre remuneraciones, es el de la capacitación laboral. Es habitual leer o escuchar a quienes sostienen que la manera de asegurar niveles de ingresos adecuados a las expectativas de los trabajadores es mediante la inversión en educación y formación profesional. En este sentido, se han hecho esfuerzos por permitir un adecuado funcionamiento de los sistemas de capacitación y

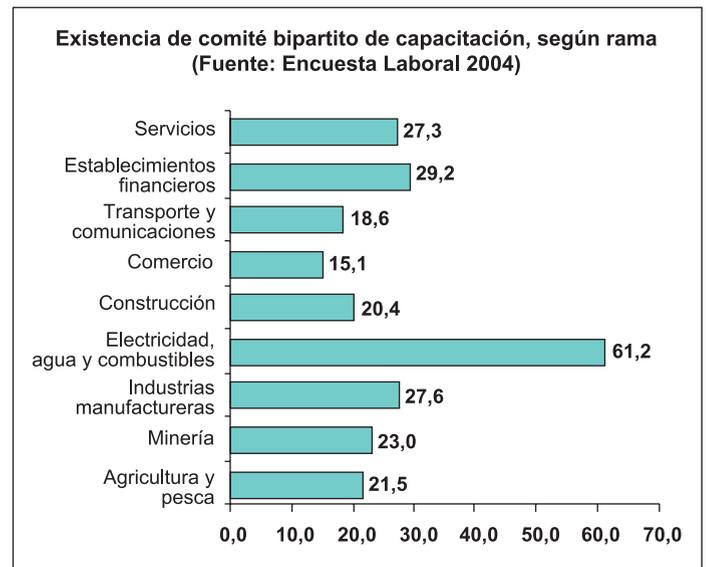
de formación profesional de los que disponemos en Chile, particularmente a través del SENCE. En este sentido, resulta interesante analizar los datos disponibles sobre este tema en la Encuesta Laboral.

Tal como se aprecia en el gráfico siguiente, en un 22,9% de las empresas que están obligadas a tener un comité bipartito de capacitación, de acuerdo con lo que indica la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, vale decir, empresas que tienen 15 trabajadores o más. En este sentido, el que un cuarto de las empresas declare no contar con esta instancia cuya labor debería permitir acordar los programas y planes de capacitación entre trabajadores y empresa.

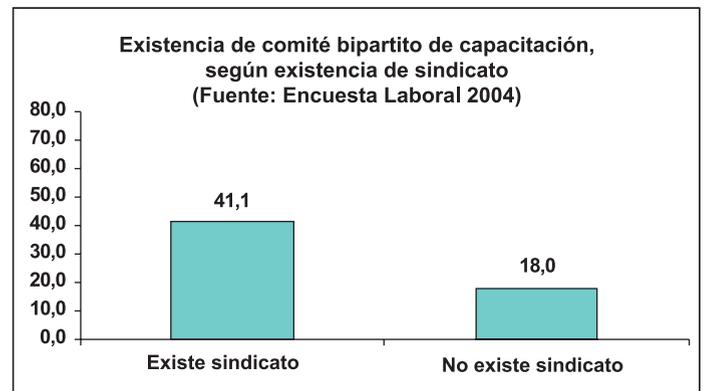
Al desagregar por tamaño de empresa, se aprecia que la situación varía según el tamaño de las empresas. Tal como se observa, casi la mitad de las grandes empresas que fueron encuestadas tenían un comité bipartito de capacitación. En cambio, en las pequeñas empresas esa proporción llega sólo al 12,7% de ellas.



Por su parte, al analizar esta situación por rama de actividad, se aprecia que es en el sector de electricidad, agua y combustibles donde existe el mayor porcentaje con empresas que cuentan con este tipo de comité. En contraste, es en el sector comercio donde dicho porcentaje es menor, con un 15,1% de las empresas.

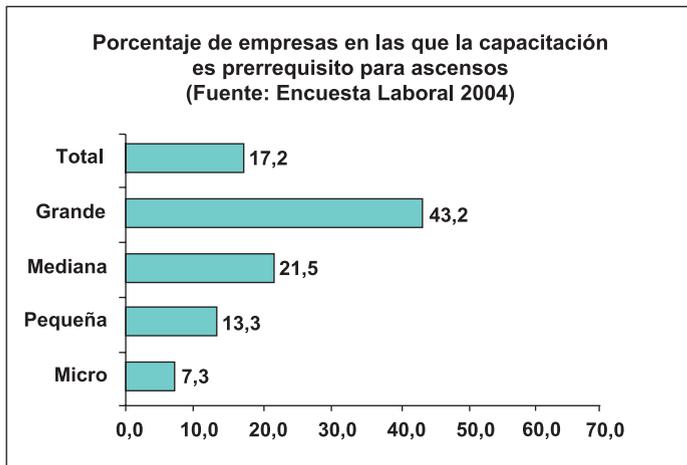


A la vez, la proporción de empresas que cuentan con comités bipartitos de capacitación en las empresas con sindicato superan en más de dos veces a la de las empresas que no tienen sindicato. Evidentemente, son las empresas de mayor tamaño las que tienen la mayor presencia de sindicatos, de modo que resulta clara la asociación entre la presencia del sindicato, el tamaño de las empresas y la existencia de estos comités paritarios de capacitación.



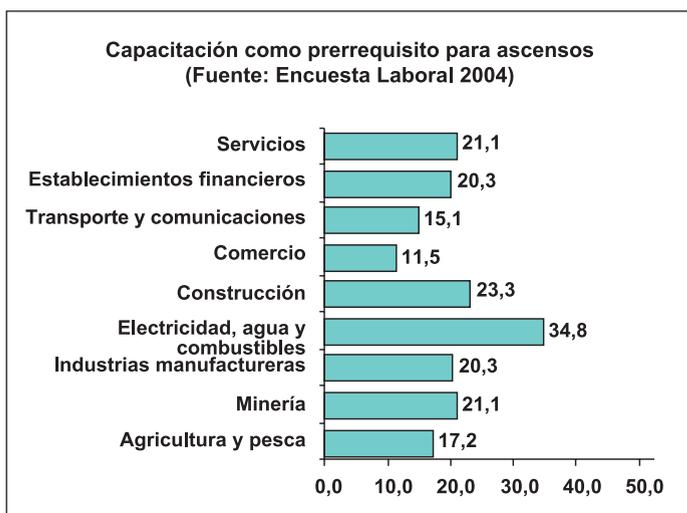
Ahora bien, al preguntarle a las empresas si la capacitación laboral es considerada un requisito para la aplicación de ascensos en la empresa, éstas informaron que en el 17,2% de ellas, lo es. Nuevamente, esta situación varía con el tamaño de las empresas. Esto es, en las grandes empresas es mayor el porcentaje de las que utiliza la capacitación como requisito para ascensos laborales. En este sentido, el porcentaje de empresas que aplica este criterio, según su tamaño, presenta una similitud con la variable relativa a la existencia de comité bipartitos de capacitación. Sin embargo, ello no significa que se corresponda punto por punto el tener comité de capacitación con el usar eso como política de ascensos en la empresa.

Ello, porque solamente el 41% de las empresas en que hay comité de capacitación declara utilizar la capacitación como criterio para los ascensos. Más aún, hay un 1,2% de empresas que, teniendo comité bipartito de capacitación, declaran no realizar capacitación alguna.



Al igual que la distribución por tamaño, en la distribución por rama se presenta una cierta similitud entre la existencia de comité bipartito de capacitación y el uso de la capacitación como criterio para los ascensos en la empresa. Tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente, es también el sector de electricidad, agua y combustibles el que presenta la mayor proporción de empresas en las que los ascensos consideran la capacitación de los trabajadores. Sin embargo, dicha proporción es menor a la que se observa en términos de existencia de comité bipartito de capacitación.

A su vez, es el sector comercio en el que menos se aplica este criterio, como también es donde es menor la presencia de comités bipartitos de capacitación.



En cuanto a la existencia de sindicato, también se observa que en las empresas con sindicato es mayor la proporción de las que aplican la capacitación laboral como criterio para los ascensos. Al igual que en los gráficos recién comentados, cabe precisar que este dato incluye a todas las empresas, independientemente del hecho que tengan o no comité de capacitación.



Por último, al analizar el porcentaje de empresas en las que la capacitación se traduce en aumento de remuneraciones, se aprecia que ello sucede en el 21,8% de las empresas estudiadas. A la vez, este porcentaje es mayor entre las grandes empresas y disminuye con la disminución del tamaño de las mismas, tal como se aprecia en la siguiente tabla. Por otro lado, las empresas que traducen capacitación en mayores remuneraciones son más frecuentes en el sector de la minería (34,9%) y son menos frecuentes en el sector comercio (13,7%). A la vez, la tabla confirma que las empresas que cuentan con sindicato presentan una mayor proporción de ellas que considera la capacitación para el aumento de remuneraciones.

<b>Porcentaje de empresas en que la capacitación se traduce en aumento de remuneraciones</b> Fuente: Encuesta Laboral 2004	
Micro	9,4
Pequeña	20,1
Mediana	29,5
Grande	34,3
Agricultura y pesca	27,3
Minería	34,9
Industrias manufactureras	24,8
Electricidad, agua y combustibles	15,5
Construcción	31,3
Comercio	13,7
Transporte y comunicaciones	19,1
Establecimientos financieros	28,2
Servicios	27,0
Existe sindicato	29,3
No existe sindicato	20,5
Total	21,8

#### IV. Jornada laboral

La larga duración de la jornada de trabajo en Chile, ha sido preocupación recurrente de distintos organismos nacionales, de la ciudadanía y de la política laboral del Gobierno. En efecto, fue una de las materias de más importantes cambios en la Reforma Laboral en el año 2001.

Las medidas de aplicación inmediatas aprobadas entonces, se orientaron a reducir los tope máximos de duración del tiempo de trabajo, para lo cual se limitó el uso habitual y permanente de las horas extraordinarias, y a garantizar descansos mínimos para algunas categorías de trabajadores, aquellos que trabajaban en jornadas de mayor duración. La Dirección del Trabajo, por su parte, ha concentrado una parte importante de sus programas y acción fiscalizadora en el cumplimiento de las normas de control de la jornada de trabajo.

En la Reforma del año 2001 se aprobó además, una medida de más largo alcance; la reducción de la jornada ordinaria, que tenía como tope máximo las 48 horas semanales, a 45, para lo cual se dio un plazo de tres años con el propósito de que las empresas realizaran las respectivas adecuaciones

organizacionales que este cambio pudiera implicar. A partir de enero del año 2005, esta norma ha entrado en vigencia para todas las empresas del país.

La Encuesta Laboral de 2004, aplicada justo antes que entrara a regir esta disposición, incorporó algunas preguntas para conocer la reacción y las respuestas de las empresas para enfrentar estos cambios, al mismo tiempo que se continuaron haciendo las preguntas habituales que permiten hacer un análisis seriado del tiempo de trabajo y los descansos en el país.

Si bien la jornada laboral es aún extensa, se observa, en distintas mediciones nacionales, una tendencia general hacia la reducción del tiempo de trabajo, al menos a partir del año 1999 en adelante, que se refleja también en el análisis de conjunto de las cuatro Encuestas Laborales de la Dirección del Trabajo.

#### **Duración de la jornada semanal**

Los datos de la Encuesta Laboral indican que el promedio de horas semanales trabajadas por los asalariados disminuyó entre 1999 y el año 2004. Así, en tanto en 1998 y 1999 el promedio general superaba el tope máximo de la jornada ordinaria (48,16 y 48,42, respectivamente), tres y cinco años después, la jornada semanal descendió por debajo de éste a 46.1 y 46.6 horas promedio, respectivamente.

<b>Evolución promedio general de horas semanales de trabajo*</b> Fuente: Trabajadores				
Año	1998	1999	2002	2004
Promedio horas semanales	48,16	48,42	46,10	46,60

\* Sólo en el año 2004 se pregunta por jornada de trabajo excluyendo las horas extraordinarias, mientras que en los años precedentes se preguntaba por la jornada habitual sin explicitar la exclusión de las horas extraordinarias.

El análisis por tamaño de empresas, en el año 2004, indica que es en las empresas medianas donde se encuentran las jornadas de mayor duración (47,1 horas semanales en promedio) seguido de las pequeñas empresas (con 46,7). Esta situación coincide con lo ocurrido en el año 2002, pero sigue marcando un cambio en relación con las mediciones hechas en los años más álgidos de la crisis económicas y sus efectos sobre el empleo que se reflejan en la medición de 1998 y de 1999. En ellas las jornadas de mayor duración se concentraban en las microempresas y en las grandes empresas, respectivamente.

A pesar de las pequeñas diferencias que muestra la Encuesta Laboral 2004 en la duración de la jornada laboral entre las empresas de distinto tamaño, se advierte una tendencia hacia una mayor homogeneidad entre los distintos tipos de empresas en la materia. Así, en tanto en el año 2002 la diferencia en la duración de la jornada entre la micro y la mediana empresa fue de casi dos horas, en el año 2004 esta diferencia alcanzó sólo los 48 minutos. Esto puede estar indicando un proceso de modernización en las empresas de menor tamaño, en el sentido de que van tendiendo a igualar los sistemas de organización del trabajo, lo cual se refleja también en otros aspectos de la jornada laboral, como se analizará más adelante.

**Promedio de horas semanales de trabajo en jornada habitual según rama. Años 1998, 1999, 2002, 2004 (Fuente: trabajadores)**

RAMA	1998	1999	2002	2004*	Diferencia en horas 1998 - 2004
Agricultura	50,5	49,1	46,4	46,2	(-4,3)
Minería	50,0	51,0	48,0	46,5	(-3,5)
Industria	48,9	48,9	48,1	46,5	(-2,4)
EGA	45,3	47,2	44,3	46,3	(+1,0)
Construcción	46,8	48,2	46,3	46,5	(-0,3)
Comercio	48,5	49,7	47,7	47,1	(-1,4)
Transporte	51,1	48,5	48,0	47,7	(-3,4)
Est. Financ.	45,7	45,5	44,6	45,5	(-0,2)
Servicios	46,1	45,3	46,5	45,6	(+0,5)
Diferencia entre ramas	(5,8)	(5,7)	(3,8)	(2,2)	

\*Horas de trabajo en jornada ordinaria.

En el análisis por sectores de actividad económica se observa también esta tendencia hacia una mayor homogeneidad. La diferencia intersectorial en el año 2004 alcanza las 2 horas y veinte minutos entre el sector con jornadas más extensas (el transporte con 47,7 horas semanales promedio) y el sector con jornadas de menor duración (los establecimientos financieros con 45,5 horas promedio). Ahora bien, la información que arroja el estudio en conjunto del período que cubren las cuatro Encuestas Laborales realizadas entre 1998 y el año 2004, señala que la gran heterogeneidad sectorial al inicio del período (5,8 horas de diferencia en jornada habitual entre el máximo y el mínimo), se va sistemáticamente reduciendo en el tiempo (alcanza las 3,8 horas de diferencia en 2002). En el año 2004 se observó una diferencia de 2,2 horas de trabajo en jornada ordinaria.

Hasta ahora se ha hecho el análisis sólo a partir del promedio general que representan las 46,6 horas semanales del año 2004 para el conjunto de las empresas. La tendencia hacia una mayor homogeneidad intertamaño e intersectorial es válida en estos términos generales.

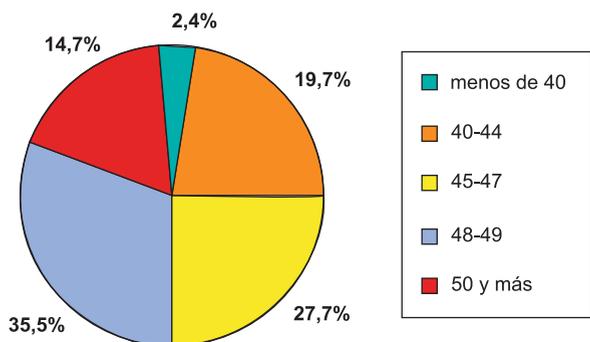
La distribución de las empresas según rangos de horas semanales por trabajador, en cambio, muestra un abanico más abierto en la variedad de situaciones. Así, en un poco más de un tercio de las empresas la jornada laboral promedio está entre las 48 y las 49 horas, en y sobre el límite legal vigente hasta fines del año 2004. En empresas feminizadas (aquellas que cuentan con una dotación de personal femenino superior al 50%), la proporción de trabajadores/as ubicados en este rango es mayor en 6.1 punto porcentual respecto de las empresas no feminizadas.

En alrededor de un 28% la jornada promedio dura entre 45 y 47 horas, en tanto, en cerca de la quinta parte de las empresas la jornada promedio por trabajador tiene una extensión entre 40 y 44 horas. Si se hace el análisis según grados de feminización de las empresas, se observa que en las feminizadas, en el 45.4 de éstas se trabaja en jornadas entre las 40 a las 47 horas semanales, en cambio en el resto de las empresas (no feminizadas) la proporción es superior, de 47.9, es decir, en 2.5 puntos porcentuales.

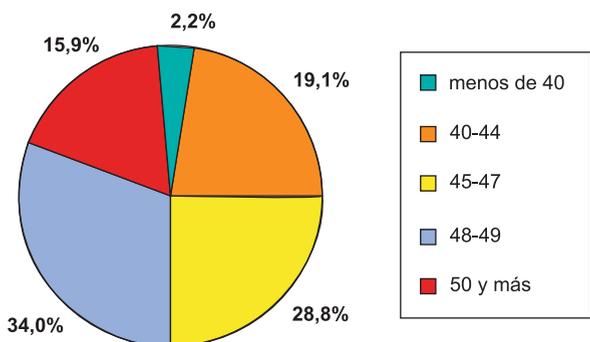
En el extremo inferior, hay un porcentaje insignificante de empresas en las que la duración de la jornada es inferior a las 40 horas (de 2.4%), donde se encuentran las jornadas a tiempo parcial, y que no cambia significativamente según el grado de feminización de las empresas como habría sido esperable. De hecho, la diferencia no alcanza a un punto porcentual entre las que emplean una proporción mayoritaria de personal femenino respecto de las que no lo hacen.

En el otro extremo, se conserva casi un 15% de empresas en donde la jornada es igual o superior a las 50 horas semanales promedio por trabajador. Aquí sí se percibe una diferencia de importancia entre las empresas con mayor o menor empleo de mujeres. En tanto en las feminizadas sólo un 10% de las empresas trabajan en este tramo horario, en el resto alcanza casi al 16% de ellas.

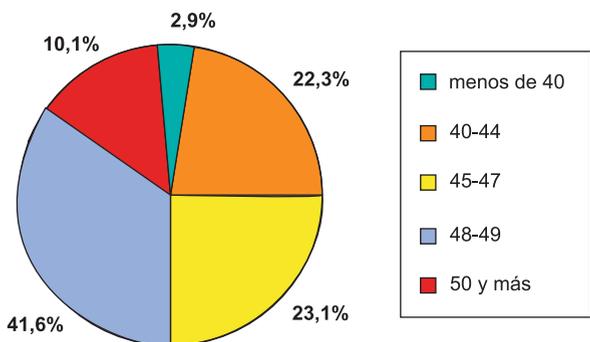
**Distribución de empresas por promedio de hrs. de trabajo semanales habituales por trabajador (sin contabilizar hrs. extraordinarias), 2004**  
Fuente: Empleadores



**Distribución de empresas no feminizadas por promedio de hrs. de trabajo semanales habituales por trabajador (sin contabilizar hrs. extraordinarias), 2004**  
Fuente: Empleadores



**Distribución de empresas feminizadas por promedio de hrs. de trabajo semanales habituales por trabajador (sin contabilizar hrs. extraordinarias), 2004**  
Fuente: Empleadores



A partir de la distribución por tramos horarios del conjunto de las empresas, se concluye que a fines del año 2004 un poco más de un quinto de ellas ya se ajustaban a la nueva disposición de reducción de jornada ordinaria de trabajo, y que esta tarea era obligación del resto, especialmente de la mitad de ellas que trabajaban en jornadas de 48 horas y más y, en particular, del segmento de empresas, no menor, que trabajaban con jornadas por sobre las 50 horas.

### Las horas extraordinarias

Los resultados de la Encuesta Laboral 2004 indican que cada vez menos empresas utilizan sobretiempo. Entre 1998 y el año 2004, esta práctica que era frecuente en un alto porcentaje de las firmas estudiadas, se había reducido a algo más de la mitad de ellas. El cambio fue importante en la pequeña empresa, seguido de la mediana y de mucho menor significación en las grandes empresas, en las cuales se continúa aplicando por sobre el 90% de ellas.

**Porcentaje de empresas en que los trabajadores hacen horas extraordinarias, según tamaño 1998-2004**

Tamaño	1998	2004	Variación 1998-2004
Micro empresa	38,7%	30,2%	-8,6%
Pequeña empresa	65,2%	49,6%	-15,6%
Mediana empresa	86,2%	72,9%	-13,3%
Gran empresa	96,3%	92,8%	-3,5%
Total	67,0%	54,4%	-12,6%

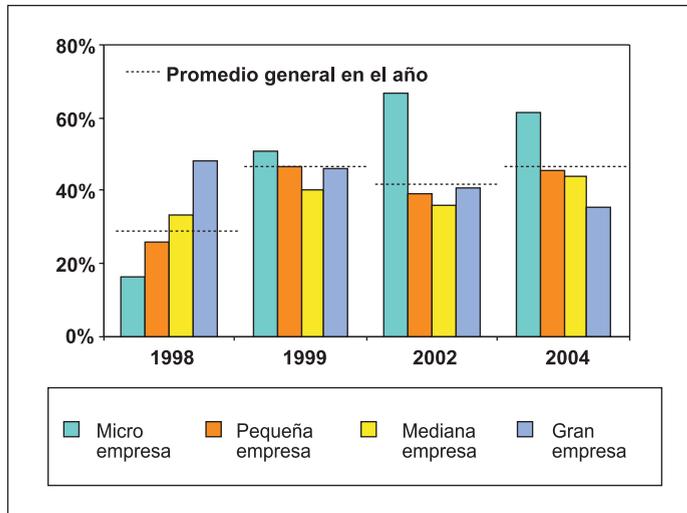
Sin embargo, el porcentaje de trabajadores que laboran horas extraordinarias en las empresas es cada vez mayor, con la excepción de lo que ocurre en la gran empresa.

En el conjunto de las unidades productivas el porcentaje promedio de trabajadores por empresa que hacen horas extras aumenta en un 63%, entre el comienzo y el final de período. Es destacable cómo es en las microempresas y en las pequeñas empresas en donde más aumenta la proporción de empleados que hacen horas extraordinarias. En la gran empresa, en cambio, si bien éste es un recurso utilizable en su mayoría, es el único segmento en donde la extensión de esta práctica se ha restringido desde casi la mitad del personal en 1998 a cerca de un tercio en el año 2004.

Esta información puede ser un indicador del impacto de la Reforma Laboral y de la activa actividad de fiscalización de la Dirección del Trabajo sobre la realización de horas

extraordinarias. En particular en las grandes empresas (que tienen menores dificultades para cumplir la normativa laboral), pero no ocurre así en las empresas de menor tamaño.

**Proporción promedio de trabajadores que hacen horas extraordinarias, según tamaño de empresa, periodo 1998-2004.**  
Fuente: Empleadores

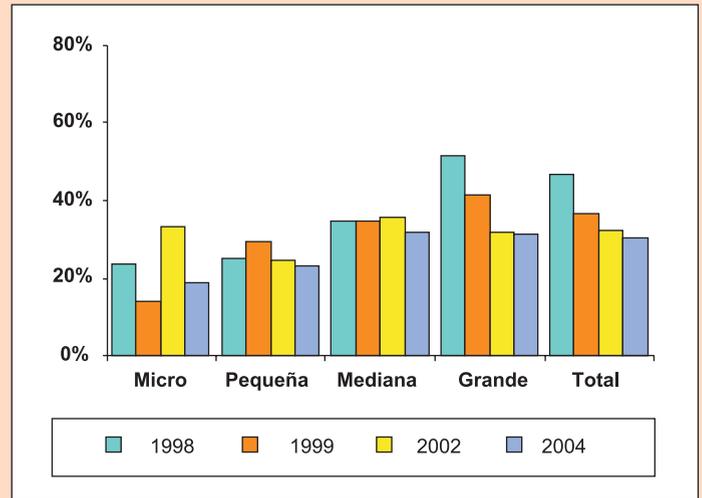


Visto desde la perspectiva sectorial, es en EGA, en el comercio y en el transporte, las tres actividades en las cuales se dan las mayores proporciones de trabajadores que laboran sobretiempo.

Si se toma la masa laboral que representa la Encuesta Laboral, se observa una tendencia sostenida durante el período 1998-2004, hacia la reducción de la proporción de trabajadores que laboran con horas extraordinarias. Si a comienzos del período cerca del 47% de los trabajadores hacían sobretiempo en el año 2004, el porcentaje de ellos se había reducido al 30%, casi en 17 puntos porcentuales. Esto concuerda con la disminución de empresas en las cuales se utiliza el sobretiempo, y con la reducción en la proporción de trabajadores que laboran horas extras en la gran empresa. Además, la reducción general desde 1998 a 2004, fue de 16,4%.

La reducción más importante, respecto del porcentaje de la masa laboral que realiza horas extras, se produce fundamentalmente en la gran empresa (20,3 puntos porcentuales), seguida, de lejos, por la microempresa (5,2 puntos porcentuales). Esta reducción es casi insignificante en la pequeña empresa (1,6 puntos porcentuales) y reducida en la mediana empresa (2,3 puntos porcentuales).

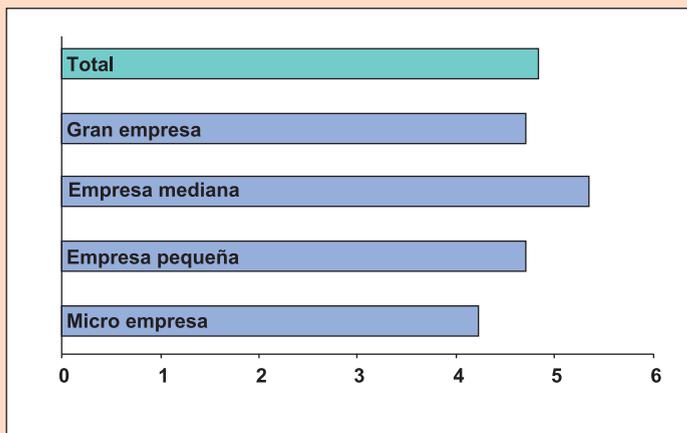
**Proporción de trabajadores que hacen horas extraordinarias respecto del total de trabajadores de la muestra, según tamaño de empresa Periodo 1998-2004.**  
Fuente: Empleadores



Respecto de la segmentación por rama de actividad económica, los sectores que han disminuido en un porcentaje más alto la masa laboral que trabaja sobretiempo, se ubican en el transporte (disminuye en 37,7 puntos porcentuales), en la industria (32,3 puntos porcentuales), la minería (22,2 puntos porcentuales) y el comercio (19,4 puntos porcentuales). Por el contrario, la masa laboral que trabaja horas extraordinarias crece en EGA (aumenta en 11,9 puntos porcentuales), establecimientos financieros (11,8 puntos porcentuales) y la construcción (10,9 puntos porcentuales).

La cantidad de horas extras diarias realizadas por trabajador en todas las empresas que trabajan con sobretiempo, alcanza casi a una hora (51 minutos) en promedio. Esta variable ha permanecido prácticamente estable desde comienzos del período y no ha mostrado mayores variaciones en los años posteriores a la Reforma Laboral. Durante todo el período alcanza niveles superiores en la mediana empresa y desde el punto de vista sectorial, en el año 2004, los promedios diarios y semanales de horas extraordinarias por trabajador más altos se dan en EGA, la industria manufacturera y en la construcción.

**Promedio de horas extraordinarias de trabajo a la semana por trabajador, según tamaño de empresa, año 2004**  
(Fuente: empleadores)



**Organización de la jornada de trabajo**

La jornada laboral debe analizarse tanto desde el punto de vista de su duración (diaria, semanal, anual), así como de su organización. La organización de la jornada considera la distribución del tiempo de trabajo en relación con los tiempos de descanso: Durante la jornada diaria misma, entre jornadas, los descansos semanales. Considera también los horarios de trabajo o los sistemas de turnos y los días en la semana en que otorga el descanso semanal. La Encuesta Laboral permite estudiar la jornada laboral en las empresas chilenas en esta doble dimensión, extensión y organización.

Si bien en la duración de la jornada laboral se perciben los cambios señalados hacia la reducción del tiempo de trabajo, la organización de ésta no muestra cambios muy significativos, al menos respecto de la cantidad de días laborales versus días de descanso, ni de las pausas durante una jornada diaria. Cambios más significativos se producen respecto de los horarios y sistemas de turnos así como del o los días de la semana de descanso semanal, como se verá más adelante.

<b>Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios</b> (Fuente: empleadores)				
	1998	1999	2002	2004
Días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5	5,5
Días de descanso a la semana	1,5	1,5	1,5	1,5
Minutos para colación	63,8	68,2	64,5	65,2
Minutos para otras pausas	24,3	24,1	27,8	22,8

<b>Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios</b> (Fuente: trabajadores)				
	1998	1999	2002	2004
Días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5	5,5
Días de descanso a la semana	1,5	1,5	1,5	1,5
Minutos para colación	67,6	71,2	43,4	66,4
Minutos para otras pausas	26,5	20,7	17,5	18,1

<b>Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios</b> (Fuente: dirigentes)				
	1998	1999	2002	2004
Días trabajados a la semana	5,9	5,4	5,4	5,5
Días de descanso a la semana	1,8	1,6	1,6	1,6
Minutos para colación	42,8	55,2	42,2	48,9
Minutos para otras pausas	19,0	18,8	28,8	16,5

Así, entre 1998 y el año 2004, las respuestas de los actores laborales coinciden en que los días de trabajo y de descanso a la semana no han mostrado variaciones. En las empresas chilenas se trabajan en promedio cinco días y medio y, por lo tanto, el tiempo de descanso semanal es también, en promedio, de un día y medio. Si en las mediciones anteriores de la Encuesta Laboral, especialmente en el año 1998, había una percepción ligeramente distinta de parte de los dirigentes sindicales en el sentido de que los días de trabajo eran más que los informados por empleadores y trabajadores, en la Encuesta Laboral del año 2004, esta percepción se iguala en los tres actores.

El tiempo destinado a la colación en 2004, supera ligeramente la hora según empleadores y trabajadores, en tanto los dirigentes sindicales estiman esta pausa en casi un cuarto de hora menos.

En 2004, en alrededor del 15% de las empresas (14,8% según los trabajadores y 15,4% según los empleadores) se realizaban pausas distintas de las destinadas a la colación. Las evaluaciones sobre el tiempo destinado a este tipo de descanso gira en torno de los 20 minutos diarios durante el período de los cuatro años analizados. En la percepción de los tres actores laborales, se advierte una tendencia hacia la disminución del tiempo destinada al descanso durante la jornada hacia el final del período, en el año 2004.

## El trabajo en días domingo

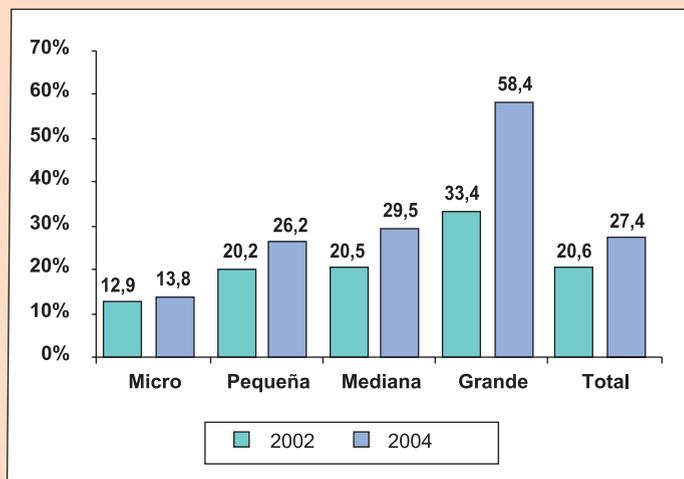
En el año 2004, en el 27,7% de las empresas de la muestra se realizaban actividades laborales en días domingos. Sólo en una pequeña cantidad (1,3%) el trabajo se hacía en tareas secundarias (vigilancia, aseo, etc). En el grueso, el trabajo en domingo se ejecutaba en la labor principal de las empresas. Es por ello que el análisis se hace solamente a partir de las empresas en las cuales se trabajan los días domingos en la labor principal.

Como se observa, el uso del día domingo como día laboral es una práctica que va en aumento en los últimos años. En efecto, en el conjunto de las empresas este uso atípico del tiempo de trabajo, en un día tradicionalmente destinado al descanso, aumenta en el número de empresas en 6,8 puntos porcentuales entre el año 2002 y el año 2004. Si bien en las empresas de todos los tamaños aumentan las que trabajan en domingos es, sin lugar a duda, en la gran empresa en donde el salto es mayor, creciendo la proporción de empresas desde un tercio a más de la mitad de ellas, casi a un 60%.

El trabajo en día domingo aumenta en casi todos los sectores de actividad económica especialmente en minería, construcción, industria, EGA y servicios. En la minería, EGA, y el transporte alcanza o supera al 40% de las empresas de cada sector. Disminuye, en cambio, en comercio (del 25,4% al 20,7% de las empresas), en agricultura y discretamente en los servicios financieros.

La disminución en casi cinco puntos porcentuales en el sector comercio indica que la medida de la Reforma Laboral de 2001 respecto de garantizar al menos dos domingos al mes para los trabajadores del comercio, especialmente de los malls, ha producido parte de los efectos logrados.

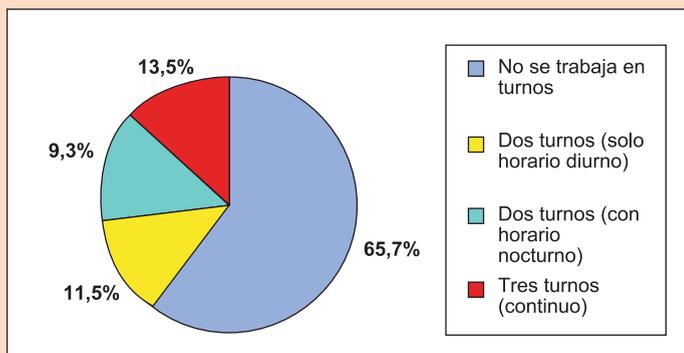
**Porcentaje de empresas que trabajan en labor principal el día domingo, por tamaño, 2002 y 2004**  
(Fuente: Empleadores)



## Trabajo en sistema de turnos

Antes de comienzos del año 2000, se estimaba (Córdova, 1999)<sup>2</sup> que alrededor de un cuarto de los trabajadores dependientes chilenos trabajaban en sistemas de turnos y que esta proporción iría en aumento. Al seguir la evolución de este fenómeno en la serie de las cuatro Encuesta Laboral, se observa efectivamente que el 23% de las empresas que en 1999 utilizaba esta forma de organizar la producción y el trabajo, aumentó en el año 2002 al 38,5% de ellas, es decir, en más de 15 puntos porcentuales. En el año 2004, el 34,3% de las empresas trabajan con sistemas de turnos, habiéndose reducido en 4,2 puntos respecto del alza registrada en el año 2002.

**Distribución de empresas por su sistema de turnos para los trabajadores**  
Fuente: Empleadores



<sup>2</sup> Córdova, V.M., 1999, Turnos y horarios de trabajo, Asociación Chilena de Seguridad Ediciones

De las empresas que utilizan sistemas de turnos, más del 66% de ellas trabajan con horario nocturno, sea con dos turnos o en sistema de horario continuo con tres turnos.

### Trabajo nocturno en empresas que trabajan con turnos nocturnos, feminizadas y no feminizadas

	No feminizadas	Feminizadas	Total
% de empresas en que se trabaja turnos nocturnos	24,1	17,4	22,8
% de hombres con turnos nocturnos del total de trabajadores de las empresas	23,6	26,4	24,0
% de mujeres con turnos nocturnos del total de trabajadoras de las empresas	13,0	16,3	14,8

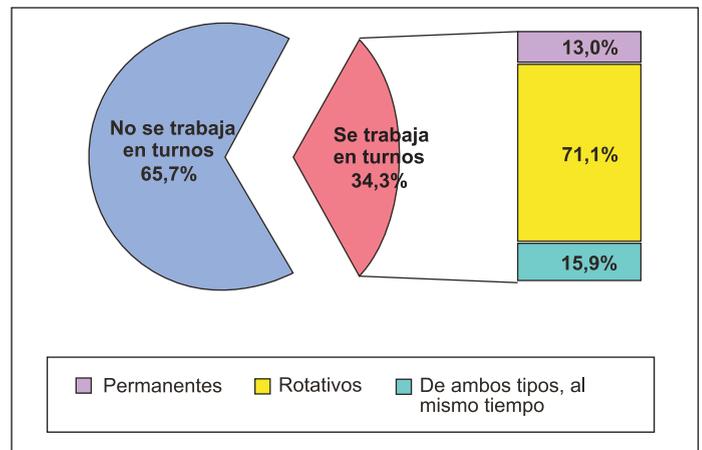
El porcentaje de empresas que trabajan de noche es mayor, en 6.7 puntos porcentuales, en las empresas no feminizadas que en las que cuentan con una mayoría de mujeres (más del 50%) en el total de su personal.

Para hacer el análisis que sigue, se tomó como universo sólo a las empresas en las cuales se trabajaba durante la noche, fuera en sistemas de dos o tres turnos continuos. En estas empresas la proporción de trabajadores que trabajan en horario nocturno sobre el conjunto de empleados hombres era del 24%, en tanto en el total de trabajadoras mujeres alcanzaba al 14,8% de ellas.

Y, si bien la proporción de mujeres que trabajan en horario nocturno en las empresas feminizadas es mayor en 3,3 puntos porcentuales en un tipo de empresas que en el otro, en ambos casos, tanto en las empresas feminizadas como en las no feminizadas, los hombres trabajan de noche alrededor de 10 puntos porcentuales más que las mujeres.

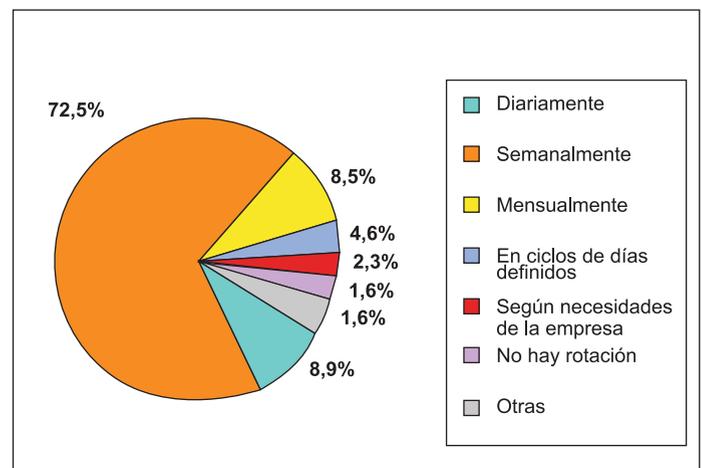
Lo más frecuente es que los turnos sean rotativos, así ocurre en 71% de las empresas que trabajan con turnos, a los que se agregan las empresas que trabajan con sistemas mixtos (permanentes y rotativos), lo cual significa que en el 87% de las empresas que hacen turnos, hay trabajadores que tienen sistemas de turnos rotatorios. Sólo en 13% de las empresas los turnos son de carácter permanente.

### Distribución de empresas por sistema de rotación de turnos para los trabajadores Fuente: Empleadores



El otro aspecto importante de conocer al respecto desde el punto de vista de los trabajadores es la frecuencia en la rotación de turnos. Es decir, cada cuánto tiempo quienes laboran en turnos deben cambiar de régimen. Los resultados de la Encuesta Laboral 2004 señalan lo siguiente:

### Distribución de empresas por cambios en la frecuencia de los turnos para los trabajadores Fuente: Empleadores



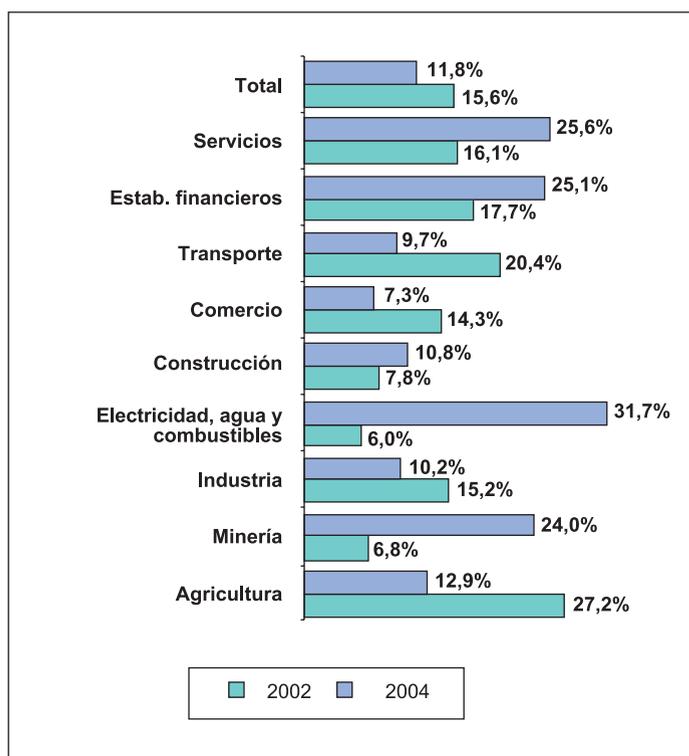
En la gran mayoría de las empresas (72,5) la rotación de turnos se hace una vez por semana. Día a día en 8,9% y mensualmente en 8,5% de las empresas consultadas.

### Jornadas especiales

Las empresas que trabajan con jornadas especiales en el país, es decir, distintas a las de distribución normal o habitual entre días de trabajo y de descanso, han disminuido en su conjunto en cerca de cuatro puntos porcentuales.

Pero ése no es el dato más interesante que arroja la Encuesta Laboral sino, más bien, que se han redistribuido entre las distintas ramas de actividad económica. Se utilizan en cerca de la cuarta parte de las empresas en el sector servicios, los establecimientos financieros y en minería y en cerca de un tercio en las empresas del sector de electricidad, agua y combustibles.

**Proporción de empresas que cuentan con sistema(s) de jornada especial, según rama de actividad económica**  
Fuente: Empleadores



En relación con el tamaño de las empresas, el uso de estos sistemas especiales de jornadas de trabajo está en relación directa con el tamaño de las empresas. Las empresas grandes las utilizan en una proporción mayor y son casi insignificantes en la microempresa.

**La jornada en regiones**

Respecto del promedio de horas en jornada habitual a la semana, cabe destacar, en primer lugar que, en promedio, dos de las regiones, segunda y tercera, se asimilan al máximo de la jornada permitido por la ley al momento en que se capturó la información (47,9 horas según trabajadores y empleadores en la segunda región y 47,9 horas según trabajadores en la tercera región); en la segunda región, la actividad económica preponderante es la minería y buena parte de las demás actividades giran en torno a ésta, y en la tercera región las

actividades económicas principales son minería, agricultura y comercio.

En las demás regiones se observa un promedio bastante inferior, e incluso cercano al máximo permitido en la actualidad: La quinta región presenta un promedio de 44,4 horas según empleadores y de 45,5 horas según trabajadores, y la sigue la cuarta región, con un promedio de 45,1 horas según empleadores y de 45,6 según trabajadores. La región Metropolitana, al igual que en otros años, muestra una cifra cercana al promedio general de las regiones en su conjunto, a pesar de que, en la actividad del transporte se alcanza la alarmante cifra de 54,2 horas de trabajo semanal en promedio por trabajador.

Respecto de las diferencias cuantitativas entre las fuentes informantes en jornada habitual (trabajadores y empleadores), no hay grandes variaciones entre lo que reportan ambas, exceptuando las regiones Tercera, Séptima y Décima, en que el promedio de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada habitual informada por trabajadores supera la hora respecto del informado por empleadores.

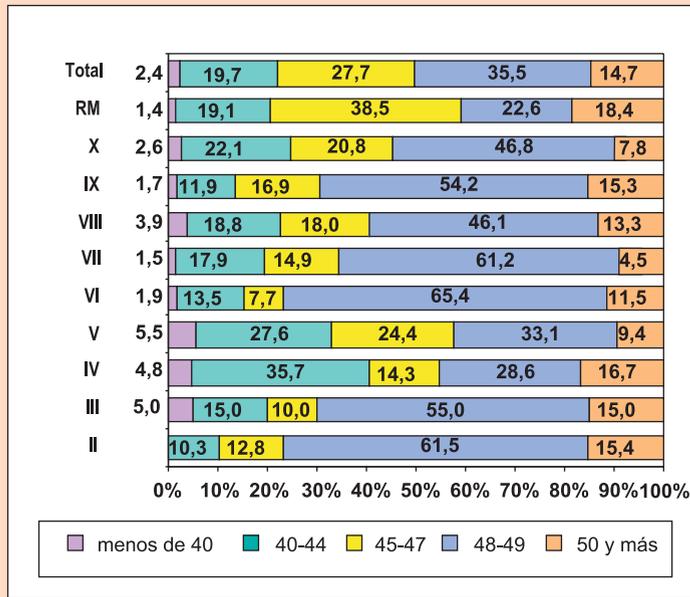
**Según región. Año 2004**

Región	Fuente: Empleadores	Fuente: Trabajadores
II	47,9	47,9
III	46,5	47,9
IV	45,1	45,6
V	44,4	45,5
VI	47,0	46,7
VII	46,3	47,5
VIII	46,3	45,9
IX	47,2	46,8
X	45,8	47,0
RM	46,1	46,8
Total	46,6	46,6

En general, existe un muy bajo porcentaje de empresas que trabajan en un rango menor a 40 horas semanales en promedio. Se observa en el gráfico siguiente que, en las regiones Metropolitana, Cuarta y Quinta se supera el porcentaje promedio general de empresas que trabajan menos de 48 horas, restando 40,1%, 45,3% y 42,5% respectivamente, de empresas que trabajan en promedio 48 horas y más a la semana. En el sentido contrario, se observa que en las regiones Segunda, Sexta y Novena se concentra

mayor cantidad de empresas con jornadas habituales promedio de mayor duración: 79,9% de las empresas en la Segunda región, 76,9% en la Sexta región, y 69,5% en la Novena región, cuentan con jornadas habituales promedio de 48 horas de trabajo y más a la semana. Estos valores son extremadamente elevados respecto de la proporción total de empresas en el país que trabajan 48 horas y más, que alcanza solo a la mitad de ellas.

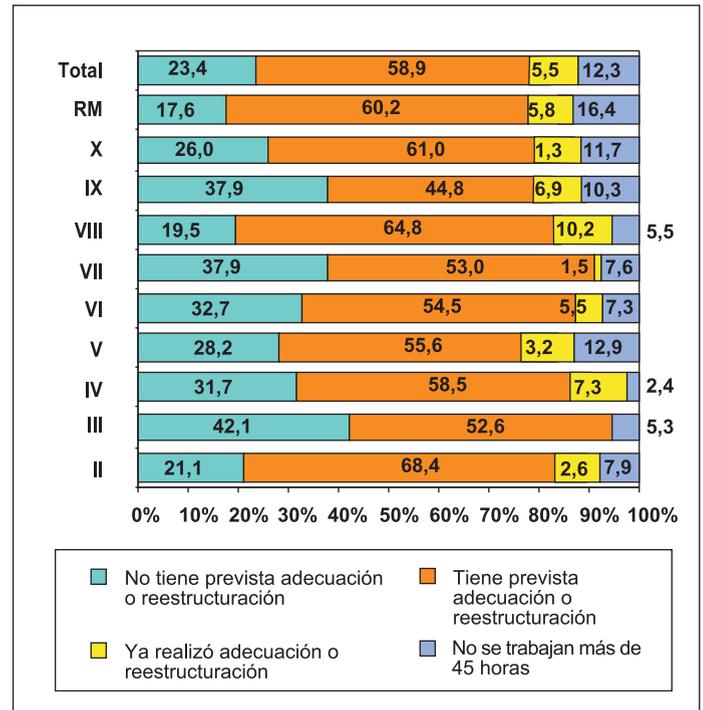
**Distribución de empresas por rango promedio de horas de trabajo por trabajador a la semana (sin contar horas extraordinarias), según región. Año 2004.**  
Fuente: Empleadores



En cuanto a la preparación de las empresas para adecuar la nueva jornada laboral, se observa también un comportamiento diferenciado por regiones. Así, en tanto las regiones Segunda, Octava y Metropolitana, se destacan por sobre la proporción total de empresas que tienen prevista o habían realizado ya la adecuación; las regiones Tercera, Séptima y Novena mostraron un porcentaje bastante mayor al total de empresas que no tenían prevista adecuación. En el caso de la Tercera región, esta situación cubría a más del 40% de las empresas. Esta falta de preparación es particularmente seria en la Novena región, en tanto la duración de la jornada es una de las más extensas, y el porcentaje de empresas en que se trabaja en jornadas de larga duración (48 horas y más) bordea el 70%.

**Distribución de empresas por forma en que se preparan para cumplir con la nueva jornada, según región. Año 2004.**

Fuente: Empleadores



En cuanto a la realización de horas extraordinarias, se perciben también diferencias regionales. En tres regiones, Sexta, Octava y Novena, más de la mitad de los trabajadores hacen sobretiempo, porcentaje que es particularmente alto en la Séptima región. Ahora bien, la cantidad promedio de horas extras realizadas por trabajador tiene aún mayores variaciones regionales: Entre 2,9 en la Novena región, donde menos horas se hacen en promedio y 6 horas promedio semanales en la región Décima, en la cual se da el porcentaje mayor. En la Séptima región se produce la doble condición en que los trabajadores que hacen sobretiempo superan al 50% y la cantidad de horas extras promedio alcanza las 5,5 horas semanales. Se observa entonces, como tendencia general, que las regiones en las cuales se concentran las actividades exportadoras hortofrutícolas y acuícolas especialmente, son aquellas en las cuales las horas extraordinarias son mayores.

### Horas extraordinarias según región: porcentaje de trabajadores y promedio de horas. Año 2004.

Fuente: Empleadores

Región	Proporción promedio de trabajadores que hacen hrs. extraordinarias	Promedio de horas extraordinarias de trabajo a la semana por trabajador
II Región	48,2%	4,9
III Región	42,9%	4,8
IV Región	41,3%	5,5
V Región	49,2%	4,1
VI Región	50,7%	4,4
VII Región	57,8%	5,7
VIII Región	52,6%	3,8
IX Región	50,1%	2,9
X Región	48,7%	6,0
RM	41,0%	5,1
Total	45,4%	4,8

Existe una diferencia importante también entre las regiones respecto de los tiempos promedio de descanso utilizados para la colación: En la región Metropolitana, esta pausa es la menor en promedio, inferior a 1 hora, y es superada aproximadamente en 30 minutos en las regiones Segunda y Tercera. En general, en regiones, se observan promedios muy altos respecto del tiempo mínimo legal a otorgar para colación; esto concuerda con la estrategia organizacional de algunas empresas que prolongan la hora destinada a colación, no imputable a la jornada, como una forma de reducir el tiempo de trabajo al mínimo legal. Los casos extremos, de hasta 4 y 3 horas, se observan en un establecimiento educacional y, preferentemente, en el comercio.

Respecto de la práctica laboral de otorgar pausas distintas de la colación, se percibe que es en la región Metropolitana donde el porcentaje de empresas es notablemente menor que en la mayoría de las otras regiones. Así, en tanto en la región Metropolitana, según empleadores y trabajadores, esta práctica no alcanza el 10% de las empresas, en las regiones Octava, Cuarta, y Séptima cubre a más de un cuarto de las empresas muestreadas. Ahora bien, en cantidad promedio de minutos otorgados para otras pausas por trabajador, se observa un comportamiento homogéneo entre regiones, que fluctúa en torno de 20 minutos (según trabajadores) y 25 minutos (según empleadores).

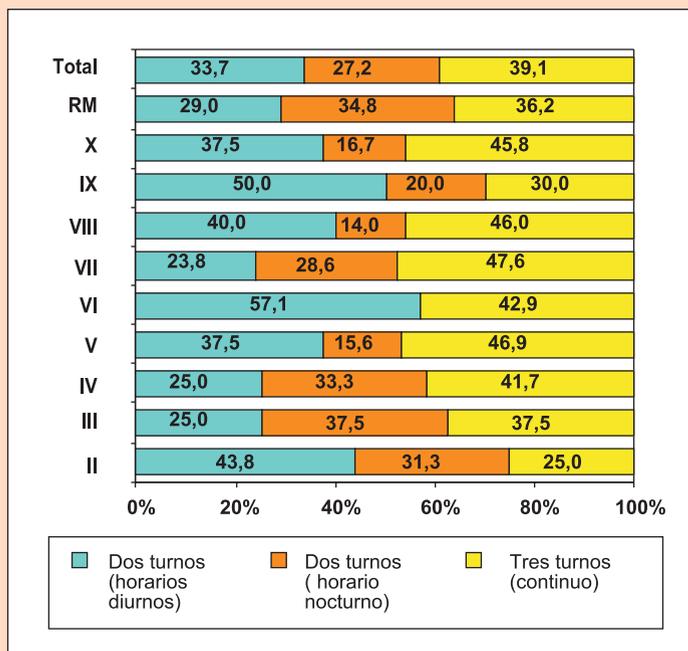
### Organización de los tiempos de descanso dentro de la jornada, según región. Año 2004

Región	Fuente: Trabajadores			Fuente: Empleadores		
	N° de minutos para colación	Promedio de minutos para otras pausas	% empresas que otorgan minutos para otras pausas	N° de minutos para colación	Promedio de minutos para otras pausas	% empresas que otorgan minutos para otras pausas
II	96,8	18,7	20,7%	83,2	23,9	18,6%
III	96,4	20,0	18,1%	94,5	27,6	18,4%
IV	83,5	10,3	26,8%	82,4	18,0	26,1%
V	66,8	15,3	15,3%	73,7	24,4	18,2%
VI	80,8	18,0	17,9%	82,0	24,9	23,9%
VII	87,7	21,1	27,1%	86,1	29,6	24,0%
VIII	65,4	17,9	30,0%	65,8	18,3	29,3%
IX	84,6	22,1	17,9%	84,7	23,3	15,3%
X	73,2	19,3	9,7%	77,3	25,8	11,1%
RM	54,1	19,0	7,6%	52,1	22,6	9,5%
Total	66,4	18,1	14,8%	65,2	22,8	15,4%

Como se ha dicho, en 2004 el 34,3% de las empresas chilenas trabajaban con sistemas de turnos. Si en el total de empresas nacionales, en el 66,3% de estas empresas se realizaba trabajo nocturno, fuera con dos turnos de 12 horas cada uno con horario nocturno o con tres turnos en sistema de trabajo continuo, el comportamiento de las regiones muestra algunas características particulares.

En primer lugar, cuatro regiones sobrepasan el promedio total de empresas en donde se trabaja con horario de noche: la séptima región (con 76,2% de las empresas), las regiones cuarta y tercera (ambas con el 75%) y la Región Metropolitana en donde las unidades productivas que realizan trabajo en turnos con trabajo nocturno alcanza al 71%. Por otra parte, es en las regiones del norte del país, con fuerte predominio de la actividad minera y en la Región Metropolitana en donde alrededor de un tercio de las empresas trabajan en dos turnos de 12 horas cada uno. En dos regiones, con mayor predominio de la agricultura, las regiones Novena y Sexta, la mitad de las empresas trabajan en turnos solamente diurnos.

**Distribución de empresas por sistema de turnos de trabajo, según región. Año 2004**  
Fuente: Empleadores



Existe un mayor porcentaje de empresas que trabajan en jornadas especiales en las regiones Segunda, Tercera, Cuarta y Décima. Exceptuando la Décima región, esto está en sintonía con el contingente de trabajadores en cada región asociado a este tipo de jornada: 39,1% de los trabajadores en la Segunda región, 10,9% en la Tercera, y 13,1% en la Cuarta. Si bien, el uso de jornadas especiales está presente no sólo en las regiones donde la minería tiene presencia preponderante, sino también en otras regiones tales como la Décima, la Metropolitana y la Séptima; sin embargo, estos sistemas especiales parecen cubrir actividades puntuales en las regiones no mineras, mientras que en las regiones del norte cubren a un porcentaje significativo de la masa laboral, alcanzando casi al 40% de ella en la Segunda región.

**Empresas y trabajadores en jornadas especiales, según región. Fuente: empleadores**

Región	Proporción de empresas que cuentan con jornadas especiales para sus trabajadores	Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas especiales
II	25,8%	39,1%
III	14,5%	10,9%
IV	19,3%	13,1%
V	7,4%	4,4%
VI	6,8%	0,6%
VII	11,5%	6,3%
VIII	9,8%	3,0%
IX	9,2%	4,8%
X	15,6%	6,0%
RM	11,8%	6,3%
Total	11,8%	7,1%

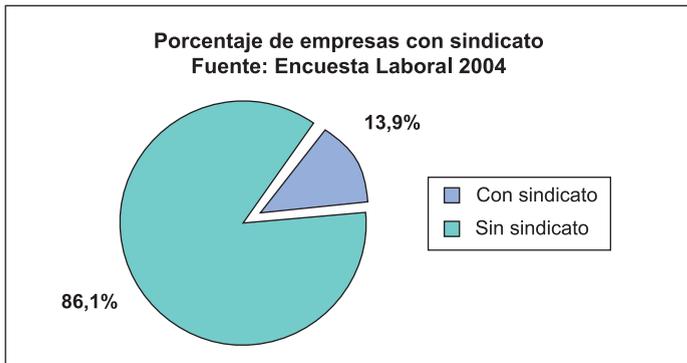
**V. Organizaciones sindicales**

Como es sabido, el comportamiento de las organizaciones sindicales en Chile durante el período que abarca la Encuesta Laboral en sus diversas mediciones (1998-2004) ha mostrado un aumento en el número de sindicatos y también en el número de trabajadores sindicalizados. Sin embargo, hemos visto que los primeros han crecido más rápido que los segundos, de modo que podría estar indicando una tendencia hacia el crecimiento de sindicatos de menor tamaño. Por otro lado, hemos visto que durante la década de los noventa, la afiliación sindical mostró un lento, pero paulatino descenso, en comparación con los niveles observados en los dos primeros años de la década. Sin embargo, a partir del año 2002 comienza a experimentar un leve crecimiento, en la dirección que hemos señalado más arriba.

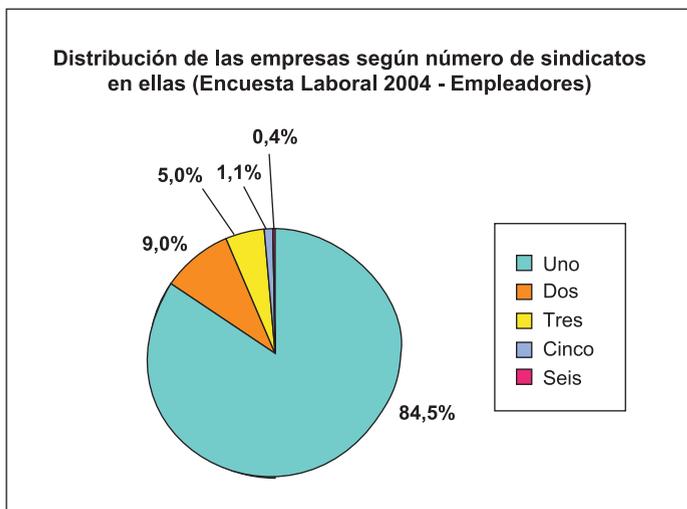
La Encuesta Laboral permite apreciar no sólo las tendencias que registran los datos administrativos que se recogen en la Dirección del Trabajo, sino vincular la variable sindical con otros aspectos relevantes de las empresas. Ahora bien, la encuesta presenta una limitación en lo referido a la información sobre sindicatos y es el hecho de que los datos que se recogen son sobre uno de los sindicatos existentes en la empresa (en el caso de que exista más de uno), aún cuando se trata del sindicato con mayor número de trabajadores afiliados. Esto significa que no es posible inferir la afiliación sindical a partir de los

datos recogidos en la Encuesta Laboral, pues se produciría una subestimación al pretender calcular el número de trabajadores sindicalizados. Sin embargo, la Encuesta Laboral sí puede estimar el porcentaje de empresas en las que existe sindicato, de modo que con dicho dato es posible hacer un análisis sobre la situación de las organizaciones sindicales.

El 13,9% de las empresas encuestadas contaban con alguna organización sindical, tal como se observa en el siguiente gráfico.

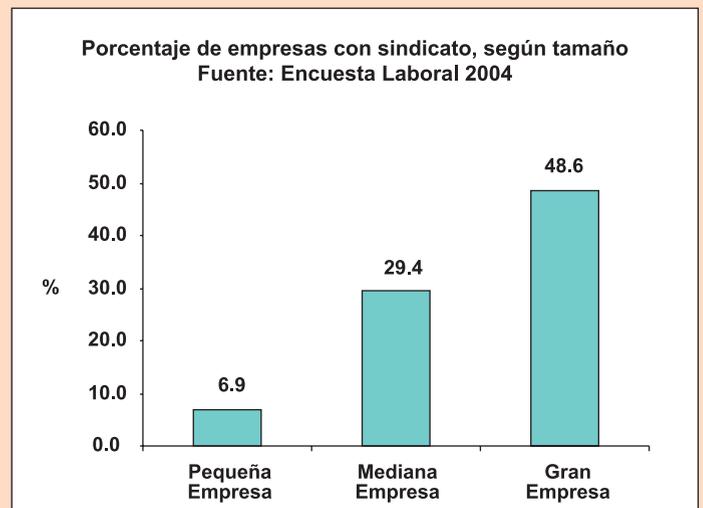


De las empresas que cuentan con sindicato, la gran mayoría de ellas cuenta con sólo un sindicato en la empresa, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.



Como se ha observado en anteriores estudios de la Encuesta Laboral, la proporción de empresas con sindicato varía según el tipo de empresa. En este caso, y de acuerdo con los datos de la Encuesta Laboral 2004, se aprecia una clara diferencia entre la presencia de sindicatos en las empresas, según el tamaño de éstas, como se observa en el siguiente gráfico. En él, se ve que prácticamente la mitad de las grandes empresas cuenta con organizaciones sindicales, en cambio en las pequeñas empresas solamente un 6,9% de las empresas cuenta con algún sindicato. En este caso,

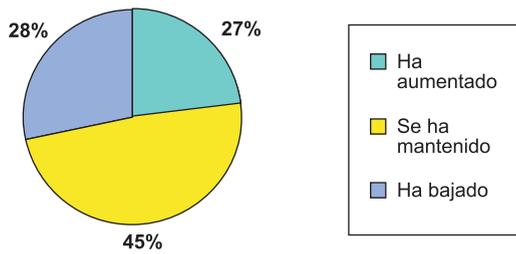
resulta evidente que a mayor número de trabajadores en una empresa es mayor también la capacidad que los trabajadores tienen de poder organizarse y actuar frente a sus empleadores de manera de poder negociar condiciones de trabajo. En el caso de las pequeñas empresas, por ejemplo, es probable que el reducido número de trabajadores determine también una dinámica de relaciones laborales muy distinta al caso de las medianas y grandes empresas. En este sentido, un estudio realizado por la Dirección del Trabajo en pequeñas empresas sobre el tema de los derechos laborales mostró que entre los empleadores de este segmento de empresas primaban orientaciones particularistas y pre-convencionales, en la normativa originadas en una concepción de la empresa como un espacio constituido por vínculos de carácter primario (como los de la familia, el grupo de amigos, etc) lo que, a juicio de los pequeños empresarios entrevistados, hacía innecesaria la organización de los trabajadores en una lógica de conflicto y de oposición de intereses entre ellos y sus empleadores<sup>3</sup>. Ahora bien, más allá de lo erróneo de una concepción como ésta, bastaría el que trabajadores y pequeños empresarios definieran la situación laboral en los términos en que lo manifiesta esta visión de algunos empresarios, para que ello determinara una dinámica laboral muy distinta a la que se puede observar en las empresas de mayor tamaño.



En cuanto a la percepción sobre la evolución de la afiliación sindical entre los dirigentes sindicales entrevistados, se observa que presentan opiniones muy dispares, pues entre quienes sostienen que ha presentado variación, difieren en el sentido que ha tenido esta variación. La mitad piensa que ha aumentado y la otra mitad sostiene que ha disminuido. Sin duda, se trata de percepciones que sólo dan cuenta de la experiencia que cada dirigente ha tenido en esta materia.

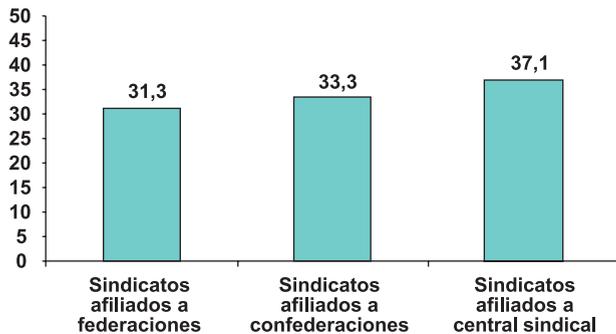
<sup>3</sup> Investigación "Derechos laborales en la pequeña empresa" realizada por Pablo Baltera y Omar Aguilar, Departamento de Estudios, 2003

**Percepción de los dirigentes sindicales sobre la evolución de la afiliación sindical durante el último año Encuesta Laboral 2004**



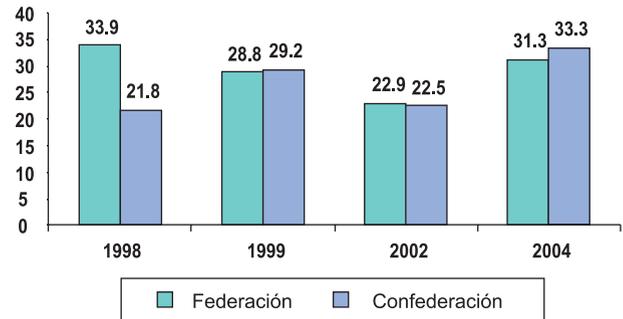
Veamos a continuación algunos datos sobre los sindicatos, propiamente tales. Un primer punto a considerar es la afiliación de éstos a organizaciones multisindicales. A este respecto, se observa que los sindicatos afiliados a estas últimas no supera el 40% del total de sindicatos encuestados. Siendo porcentajes relativamente bajos, destaca el hecho de que la mayor proporción corresponde a la afiliación a centrales sindicales, seguida de las confederaciones y federaciones, respectivamente. Es decir, mientras mayor es la organización multisindical, mayor es la proporción de sindicatos afiliados a ellas, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

**Porcentaje de sindicatos afiliados a multisindicales Encuesta Laboral 2004**



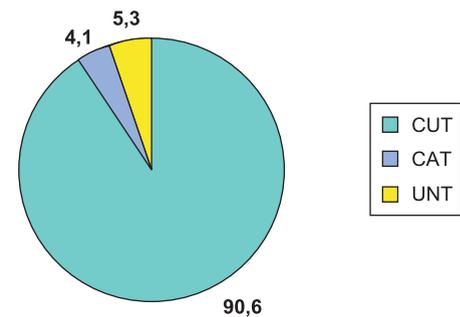
Por su parte, la afiliación de los sindicatos a organizaciones multisindicales ha experimentado un aumento, según los datos de la última Encuesta Laboral, especialmente en el caso de la afiliación a confederaciones, la que en el 2004 supera a la afiliación de sindicatos a federaciones, fenómeno que en las Encuestas Laborales anteriores sólo se dio el año 1999 con una muy leve diferencia a favor de las confederaciones, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

**Porcentaje de afiliación del sindicato a confederaciones y federaciones**



En cuanto a la afiliación a centrales sindicales, destaca la enorme proporción de sindicatos adheridos a la CUT, aunque la presencia de otras centrales sindicales en la muestra de sindicatos estudiados llega al 9,4% del total.

**Distribución de afiliación a centrales sindicales (Encuesta Laboral 2004)**



Otro dato que la Encuesta Laboral ha venido registrando sistemáticamente es un leve aumento en la proporción de sindicatos que han entrado en receso y que bordea el 5% de los sindicatos encuestados.

**Sindicatos en receso últimos 4 años**

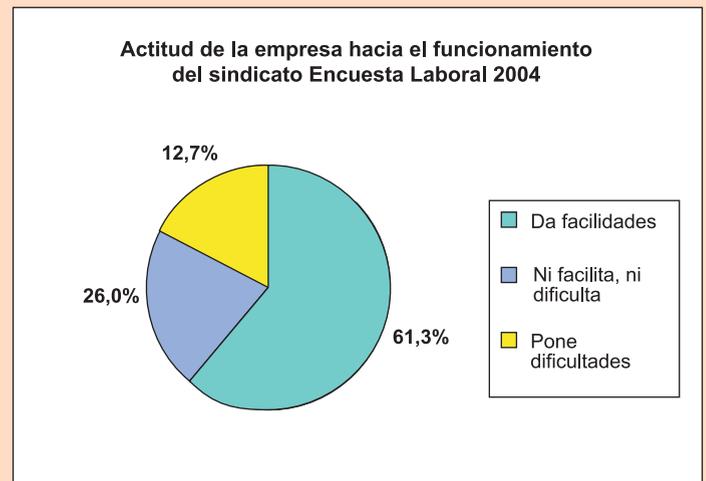
Año	%
1998	2.7
1999	5.0
2002	4.3
2004	5.3

Por último, sobre la percepción que los dirigentes sindicales tienen respecto de la actitud de los trabajadores

no sindicalizados hacia la sindicalización, se aprecia que aumenta la percepción de que la razón para no sindicalizarse es por temores a las consecuencias que pudieran tener en su trabajo. En el mismo sentido, aumenta también la percepción de que existen razones utilitarias, pues los trabajadores verían mayores beneficios en la no sindicalización.

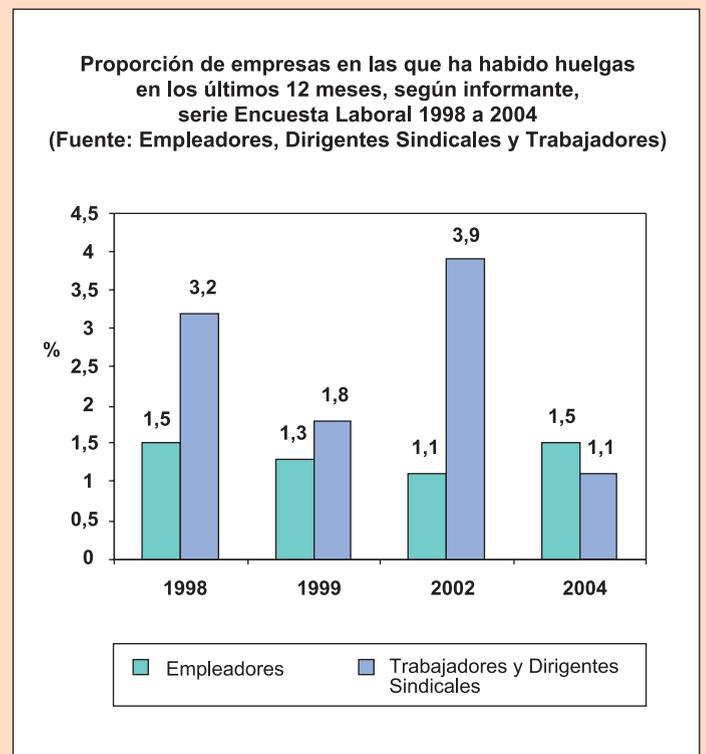
Percepción de la actitud de los no sindicalizados hacia la sindicalización				
	1998	1999	2002	2004
No ven la utilidad del sindicato	26.8	30.0	26.8	15.8
Obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	15.2	13.0	12.3	17.5
No lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo	44.4	40.0	45.3	52.4
Otra razón	13.6	17.0	15.6	14.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Por cierto, estos datos son solamente percepciones de los dirigentes sindicales respecto de las razones por las que los trabajadores no se sindicalizarían. En ese sentido, no se pueden tomar por las verdaderas razones de quienes optan o se ven forzados a marginarse de la organización sindical. De todos formas, da pistas respecto de dos cuestiones que parecen estar incidiendo en la caída de la sindicalización: La acción que pudieran estar teniendo los empresarios frente a los trabajadores sindicalizados y la relación de costo beneficio que parece reportarles a los trabajadores la afiliación a un sindicato. Ambos fenómenos deberían ser estudiados con mayor detenimiento en un estudio más apropiado. Sin embargo, los dirigentes sindicales sostienen en su gran mayoría que las empresas tienen una actitud favorable hacia el sindicato, pues dan facilidades para su funcionamiento. Solamente un 12,7% de los dirigentes sindicales señalaron que la empresa pone dificultades para el funcionamiento del sindicato. Ello significaría que de los dos factores que parecen estar incidiendo en la caída de la sindicalización, parece ser más importante el que los propios trabajadores parecen no ver en la acción sindical, una utilidad.



## VI. Conflictividad laboral

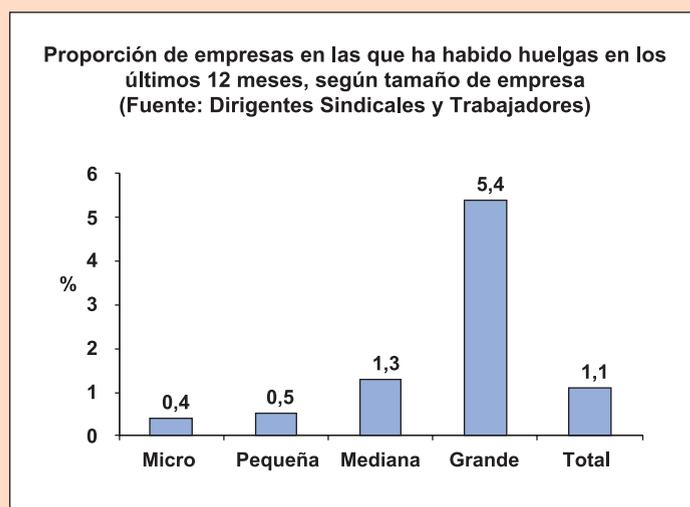
### 1. Incidencia de conflictos



En primer término se advierte, conforme a las cifras proporcionadas por los empleadores, que la proporción de empresas con huelgas en los últimos 12 meses no supera el 1,5%. Ello permite calificar a la huelga, como marginal en términos relativos y absolutos en el total de empresas de la muestra, lo cual estaría indicando que efectivamente la huelga ha sido utilizada por los trabajadores como un recurso extremo en el periodo.

Por otra parte, la cifra informada por los empleadores en la Encuesta Laboral 2004, más alta que la comunicada por dirigentes sindicales y trabajadores, entra en el rango de proporción de huelgas informada por los empleadores en los años anteriores, que comprende la serie 1998 – 2004 (1,1 % a 1,5 %) y puede señalarse su menor variabilidad respecto de la información que suministran dirigentes sindicales y trabajadores en años anteriores, lo que vuelve más consistente la información de la Encuesta Laboral 2004 en esta materia.

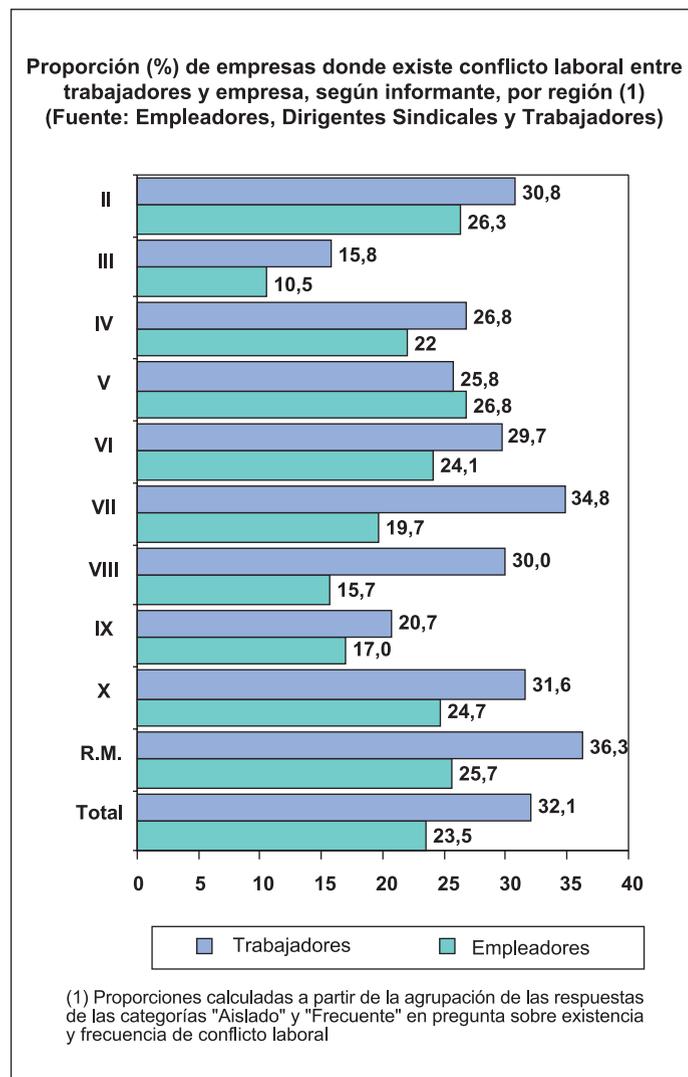
Cabe apreciar que el fortalecimiento de la acción sindical para negociar colectivamente, impulsada por la reforma laboral, no se ha traducido en una expresión de mayor conflictividad o de huelgas, a juicio de empleadores y trabajadores, en las relaciones que sostienen los actores laborales.



El gráfico permite apreciar que la huelga está relacionada positivamente con el tamaño de empresa para el periodo que considera la Encuesta Laboral 2004. De este modo, la proporción de huelgas es creciente a medida que aumenta el tamaño de empresa. Pero es la gran empresa la que presenta, en términos relativos mayor proporción de huelgas; una proporción 10 veces mayor respecto de la pequeña empresa y 4 veces mayor a la proporción de la mediana empresa. Aún con tales proporciones, la incidencia de la huelga como medida de conflictividad en la gran empresa sigue siendo muy limitada.

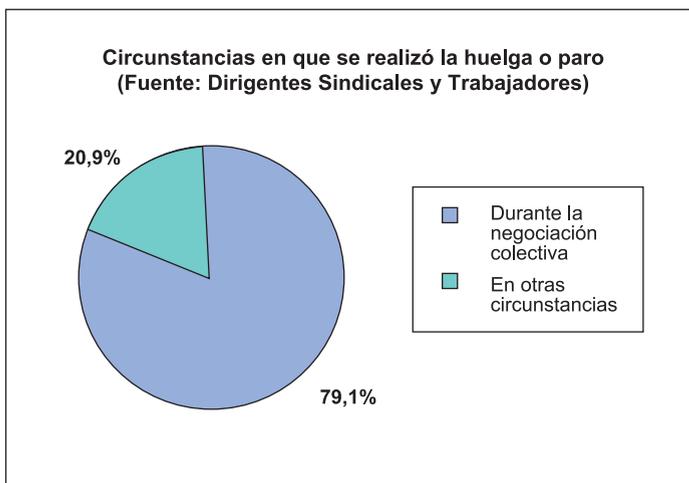
En cuanto a la incidencia del conflicto laboral, es decir, percepción de manifestaciones de conflicto incluida la huelga, la situación se presenta algo diferente. Así, a nivel regional, cabe apreciar una vez más, una clara diferencia entre lo expresado por los empleadores y por los trabajadores, en tanto estos últimos, manifiestan en todas las regiones – a excepción de la V – en mayor medida la existencia de conflicto, con

cifras alrededor del 30% en 6 de las 10 regiones, lideradas a su vez, por las regiones VII y Metropolitana con un 34,8 y un 36,3%, respectivamente.

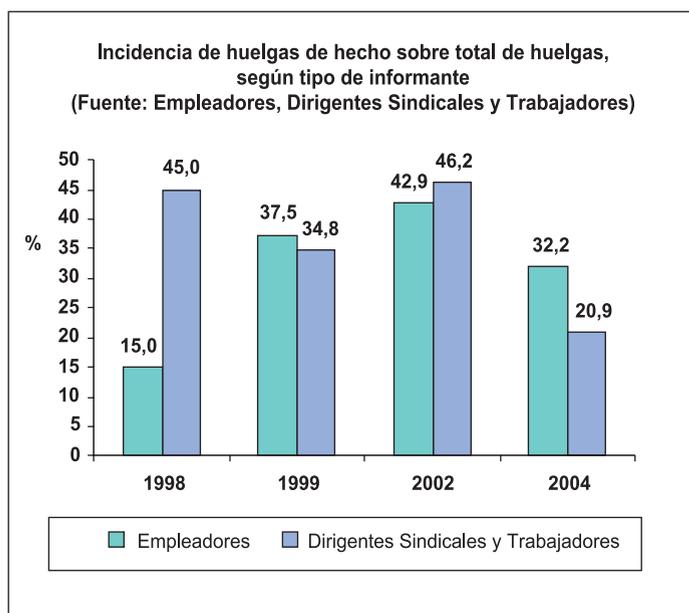


De este modo, si atendemos a las cifras agregadas para todas las regiones de la muestra, según los trabajadores tenemos que, en 1 de cada 3 empresas en el periodo, existe conflicto laboral, ya sea de manera aislada o frecuente. Por otro lado, según los empleadores, sólo en poco más de 1 de cada 5 empresas existe, durante el periodo, conflicto de manera aislada o frecuente.

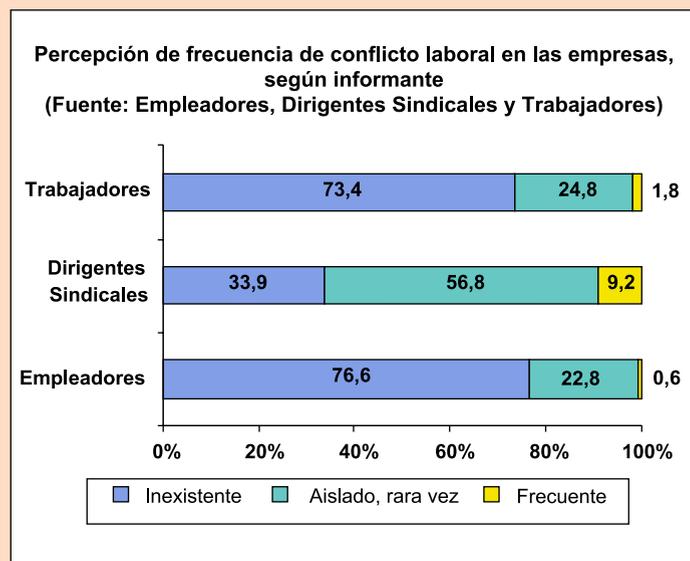
Con respecto de las empresas donde no se manifiesta conflicto, ya sea informado por empleadores o trabajadores, se desconoce la calidad de los climas organizacionales o de los ambientes de trabajo, los cuales pueden estar afectados por tensiones que no alcanzan o no logran expresarse en un conflicto explícito y abierto, reconocible e identificable de esa manera por las partes.



La negociación colectiva aparece como una circunstancia primordial para las huelgas realizadas por sindicatos y trabajadores en el periodo considerado por la Encuesta Laboral 2004 (79,1 % del total de huelgas), en tanto que el resto de circunstancias declaradas y asociadas a la realización de huelgas decrece acentuadamente y representa la cuarta parte de aquella.



La información del gráfico muestra un patrón irregular en la incidencia de huelgas de hecho en el total de huelgas para las encuestas laborales que cubren el periodo 1998 – 2004, año este último donde los valores de dicha incidencia son decrecientes a los que exhiben en las encuestas laborales de 1999 y 2002. Ello estaría indicando que el actor laboral, sindicatos y trabajadores, habrían privilegiado en el 2004, en mayor medida, que en los años de las dos encuestas laborales anteriores, la utilización de mecanismos de resolución de conflictos.



Previamente, se debe señalar que por primera vez la Encuesta Laboral interroga sobre las percepciones de conflicto laboral a empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores.

El gráfico señala una baja frecuencia de conflictos laborales cualesquiera sean los informantes, empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores. Así, los trabajadores indican que la categoría “inexistente” alcanza casi a tres de cada cuatro empresas (73,4 %), semejante a lo que informan empleadores para el 76,6 % de las empresas. Asimismo, empleadores y trabajadores, informan proporciones de empresas relativamente similares para las otras dos categorías de frecuencia de conflictos laborales y en donde la categoría de “frecuente” alcanza un nivel estadísticamente despreciable, el 1,8 % cuando los informantes son trabajadores y 0,6 % cuando informan los empleadores.

No obstante, en empresas con sindicato, la proporción de conflictos, aún con niveles bajos, es informada por dirigentes sindicales en términos bastantes diferentes de los empleadores y de trabajadores de empresas sin sindicato, así, la mayor proporción la contiene la categoría “aislado, rara vez” con el 58,6 % y el conflicto “frecuente” alcanza al 9,2 %. Estas cifras probablemente reflejan las tensiones originadas en ambientes donde se realiza interacción continuada, las más de las veces, de tópicos de interés común de empresa y trabajadores organizados.

Conviene detenerse en la percepción diferenciada sobre frecuencia de conflicto laboral entre dirigentes sindicales por un lado y trabajadores por otro. Las cifras, aparentemente contradictorias, aluden a contextos diferentes. En empresas sin sindicato, por definición no existe una instancia de los

trabajadores capaz de procesar y analizar información que acuse el malestar de los trabajadores o identifique desviaciones relativas a un sano clima laboral. En rigor las partes no están en condiciones de reconocer el conflicto o el mismo se reconoce débilmente en términos colectivos. A lo más existen eventualmente comportamientos individuales disfuncionales para un clima laboral normal.

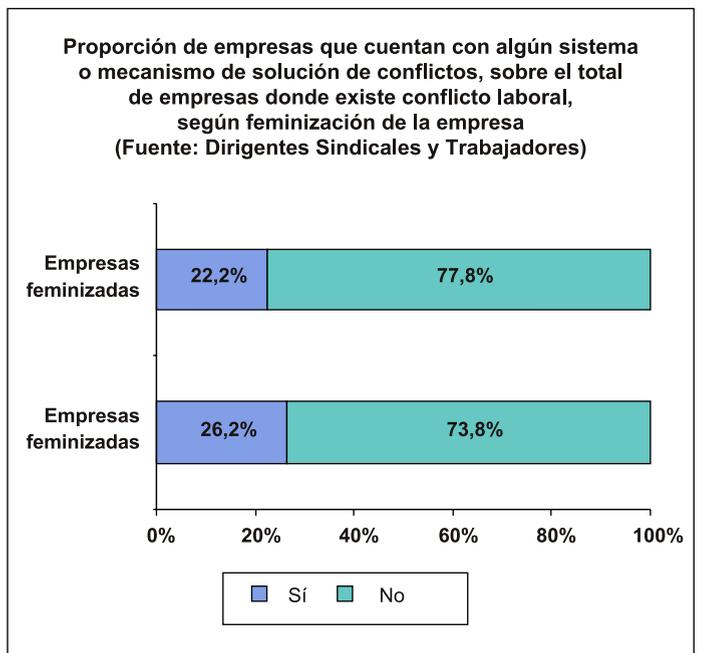
Por otro lado, las cifras de dirigentes sindicales representan preferentemente realidades de la gran empresa y la percepción mayoritaria de frecuencia específica de conflicto corresponde a la categoría de "aislado, rara vez", lo que sugiere que el conflicto es localizado, procesado y resuelto.



La inexistencia de conflicto en empresas con y sin sindicato, según informan dirigentes sindicales y trabajadores, predomina en algo más de los dos tercios de las empresas de la muestra de la Encuesta Laboral 2004 (67,8%) y entre aquellas empresas con existencia de conflicto (32,2%) en prácticamente tres de cada cuatro (74,7 %) no existen mecanismos de resolución de conflictos, por lo que su eventual instalación al interior de tales empresas sugiere una probabilidad cierta de reducir en algún grado la proporción de empresa con existencia de conflicto, disminuir tensiones derivadas de los mismos o simplemente incrementar las probabilidades de solución.

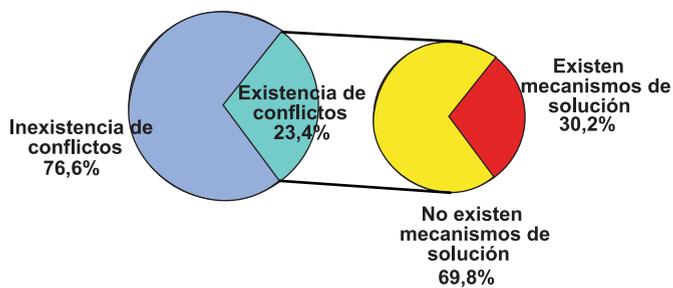


Cerca de una (1) de cada cuatro (4) empresas del total de empresas con existencia de conflicto posee mecanismos acordados con la parte laboral para resolverlos. Es importante poner de relieve que tal proporción es indiferenciada respecto de la existencia o inexistencia de sindicato, lo que estaría indicando, en primer término, una proporción de empresas que ha incorporado a la cultura o a la estructura de la organización el reconocimiento relativo a la realidad de la generación eventual de conflictos y tensiones que pueden ser originados por estímulos de diversa procedencia y, en segundo lugar, la valoración que en tales ambientes productivos se otorgan a la prevención y solución de los conflictos.



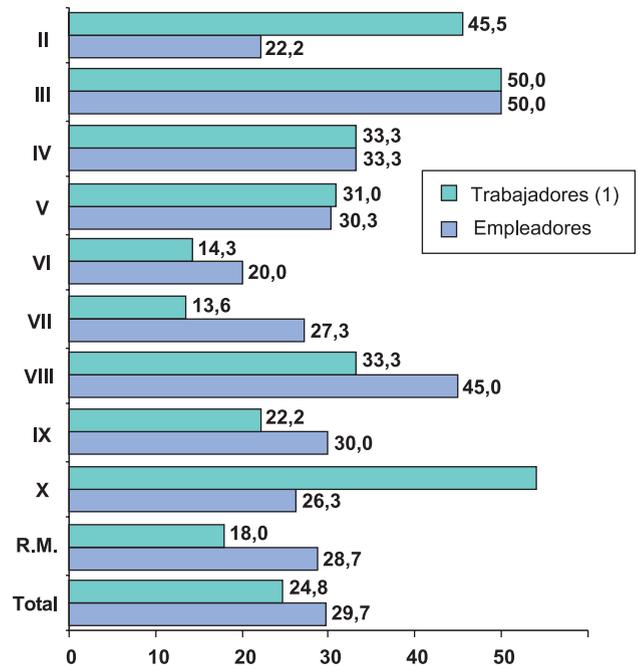
El gráfico permite apreciar las proporciones de empresas que cuentan con mecanismos de solución de conflictos según si se trata de empresas feminizadas o no, es decir, si cuentan con una dotación de personal con una proporción de mujeres superior al 50%. Si bien las diferencias son pequeñas, se observa, en términos relativos, un leve predominio de empresas con mecanismos de solución de conflictos en el caso de las empresas no feminizadas con un 26,2%, mientras que las empresas feminizadas ostentan un 22,2%. A pesar de la poca magnitud de la diferencia, las cifras aparentemente indicarían un menor grado de estructuración de las relaciones laborales en aquellas empresas donde predomina, con más de un 50%, la dotación femenina, lo cual evidentemente constituye una hipótesis que debe ser contrastada con otros indicadores.

**Existencia de conflicto laboral en las empresas, y proporción de empresas en que existen mecanismos de solución de conflictos sobre el total de empresas donde existe conflicto laboral**  
(Fuente: Empleadores)



El gráfico es una replica de otro anterior, donde la fuente de información fueron dirigentes sindicales y trabajadores y en cambio, en este caso, la información es provista por los empleadores. Las cifras son bastante consistentes entre ambos gráficos, en orden a que en la gran mayoría de las empresas no se acusa existencia de conflicto (67,8% en un caso y 76,6 % en el otro). Sin embargo, hay diferencias de alguna significación en términos que una mayor proporción de empleadores que dirigentes sindicales y trabajadores señala inexistencia de conflicto, lo que en términos de hipótesis podría atribuirse a la apreciación subjetiva de las respuestas vinculadas a las posiciones de unos y otros en la empresa. Así, frente a un desacuerdo, la tensión que el mismo ejerce podría ser diferenciada para los trabajadores, con o sin sindicato, respecto de los empleadores.

**Proporción de empresas que cuentan con mecanismos acordados de solución de conflictos sobre el total de empresas que declaran existencia de conflictos según informante, por región**  
(Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores)



(1) Agrupa las respuestas de Dirigentes Sindicales y Trabajadores

A nivel regional la situación se presenta muy heterogénea y según el informante en cada una de ellas. Se aprecian de este modo, grandes diferencias entre lo informado por trabajadores y por empleadores, como en las regiones II y X donde la proporción de trabajadores que manifiesta la existencia de mecanismos de solución es más del doble de lo manifestado por los empleadores. La misma relación, pero en sentido inverso, se da para la VII Región.

De cualquier manera, a pesar de estas disparidades entre regiones e informantes, las cifras dan cuenta de un amplio segmento de empresas que no han incorporado a su cultura organizacional el reconocimiento de la eventualidad de generación de conflictos y de su necesaria resolución por vías y canales adecuados que permitan preservar y construir un adecuado ambiente productivo.

Causas a las que obedece el conflicto laboral, según informante:			
Tipo de causa	Empleadores	Dirigentes Sindicales	Trabajadores
Causas inherentes a la negociación	19,2	27,6	7,8
Problemas de trato por parte de los superiores	---	44,8	22,1
Causas salariales	44,9	62,3	47,3
Condiciones de trabajo	10,6	35,1	15,4
Organización del trabajo	26,3	23,0	25,8
Malas relaciones de la empresa con el sindicato	4,7	19,8	---
Otras causas	15,1	0,2	13,2

Nota: Opción de respuesta múltiple. No suma 100

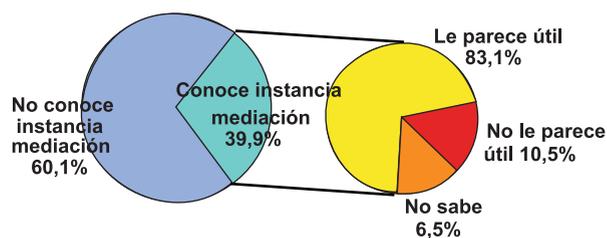
Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales, Trabajadores, Encuesta Laboral 2004

Previamente, se debe señalar que el cuadro recoge información sobre las causas del conflicto seleccionadas por empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores que informaron existencia de conflicto frente a una pregunta de opción múltiple, por lo que los porcentajes no suman 100.

Se aprecia que la mayor proporción de los informantes señala que el conflicto laboral obedece, en primer lugar, a "causas salariales" (44,9 %, 62,3 % y 47,3%), en tanto que para los dirigentes y sindicales la proporción que le sigue en orden de importancia relativa como causa de conflicto reside en la categoría "problemas de trato por parte de los superiores", causa que también aparece como importante en otros estudios de la Dirección del Trabajo que informan sobre relaciones laborales.

Los dirigentes sindicales aprecian en mayor proporción, que empleadores y trabajadores, el conflicto por "causas inherentes a la negociación" (27,6% vs. 19,2 % y 7,8 %), y asimismo, una proporción 4 veces mayor que los empleadores respecto de la causal de conflicto "malas relaciones" de la empresa con el sindicato (19,8 % vs. 4,7 %). La disparidad de proporciones que informan sobre la importancia que se asigna a esa causal en el conflicto muestra que ciertas tensiones experimentadas por el sindicato en sus relaciones con la empresa no se experimentarían como tales por los empleadores dadas su posición preeminente en la empresa.

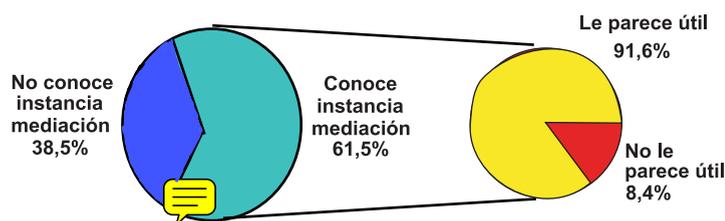
Proporción de empleadores que conocen alguna instancia de mediación laboral, y proporción de éstos que las consideran instrumentos útiles para resolver conflictos (Fuente: Empleadores)



Las proporciones del gráfico no son exactas

El gráfico advierte de una situación de suma importancia y consiste en que el 60,1% de los empleadores consultados en la Encuesta Laboral 2004 informa que no conoce alguna instancia de mediación laboral, lo que implica un desconocimiento de los propios recursos que en esta materia establece la legislación y el servicio e infraestructura que para los efectos ha dispuesto la Dirección del Trabajo. Esto sugiere la necesidad de una labor de difusión de tales instancias así como de los aspectos que en la materia incorpora la reforma laboral del 2001. En tanto, alrededor de 8 de cada 10 empleadores que conocen instancias de mediación les parece útil como instrumento de resolución de conflicto. De alguna manera, tal conocimiento y calificación reflejaría una valoración de ese segmento de empleadores por poner al conflicto dentro de límites controlados.

Proporción de dirigentes sindicales que conocen alguna instancia de mediación laboral, y proporción de éstos que las consideran instrumentos útiles para resolver conflictos (Fuente: Dirigentes Sindicales)



Las proporciones del gráfico no son exactas

La consulta a los dirigentes sindicales sobre el conocimiento de instancias de mediación muestra una situación invertida con respecto del conocimiento que exhiben los empleadores y tratada en el gráfico anterior. Los dirigentes conocen en un 61,5 % tales instancias, proporción que, aunque dista

de cubrir al sindicalismo consultado, obedece sin duda a la imperiosa necesidad del sindicato de resolver los conflictos eventuales. Por otro lado, también en esta dimensión aquí se puede apreciar la influencia de la posición de los actores en la empresa.

Por otro lado, los dirigentes sindicales que conocen instancias de mediación encuentran útiles tales instrumentos en una proporción casi similar a los empleadores en esa condición.

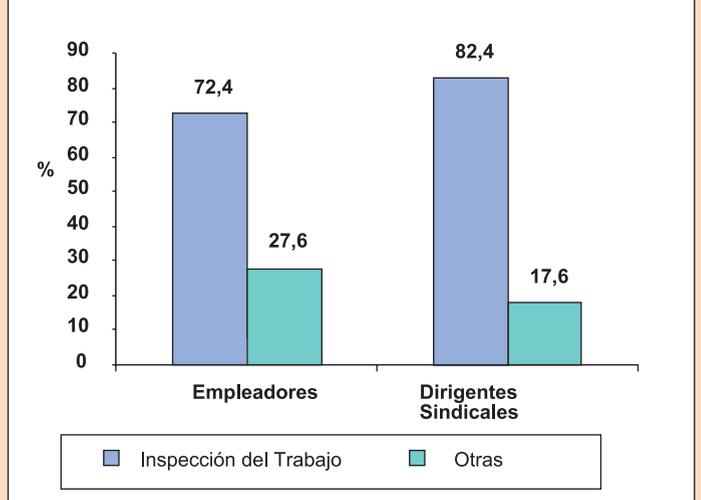
Al analizar la situación por regiones, se pueden apreciar algunas interesantes diferencias en relación con el conocimiento, o desconocimiento, por parte de los empleadores, de la existencia de formas de mediación de conflicto.



En el gráfico presentado más arriba se ha querido relevar, más que a los empleadores que declaran conocer instancias de mediación, a aquellos que las desconocen, por cuanto esto nos habla de un desafío pendiente del sector público y privado, por informar y difundir las capacidades que en este aspecto ha establecido la legislación para la construcción y preservación de relaciones laborales adecuadas en el país.

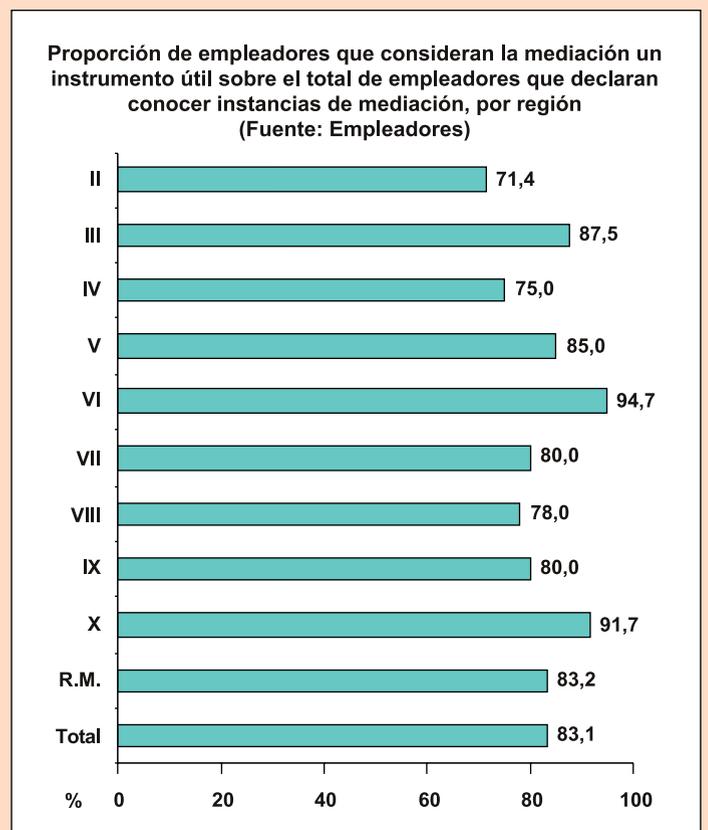
El gráfico permite apreciar que en las regiones encuestadas, la mayoría de los empleadores desconoce la existencia de instancias de mediación, con proporciones que varían desde un 52,7% en la III Región en el nivel más bajo, hasta un 70,7% en el caso de la IV Región, representando el punto más alto.

**Instancias de mediación laboral mencionadas por los informantes (Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales)**

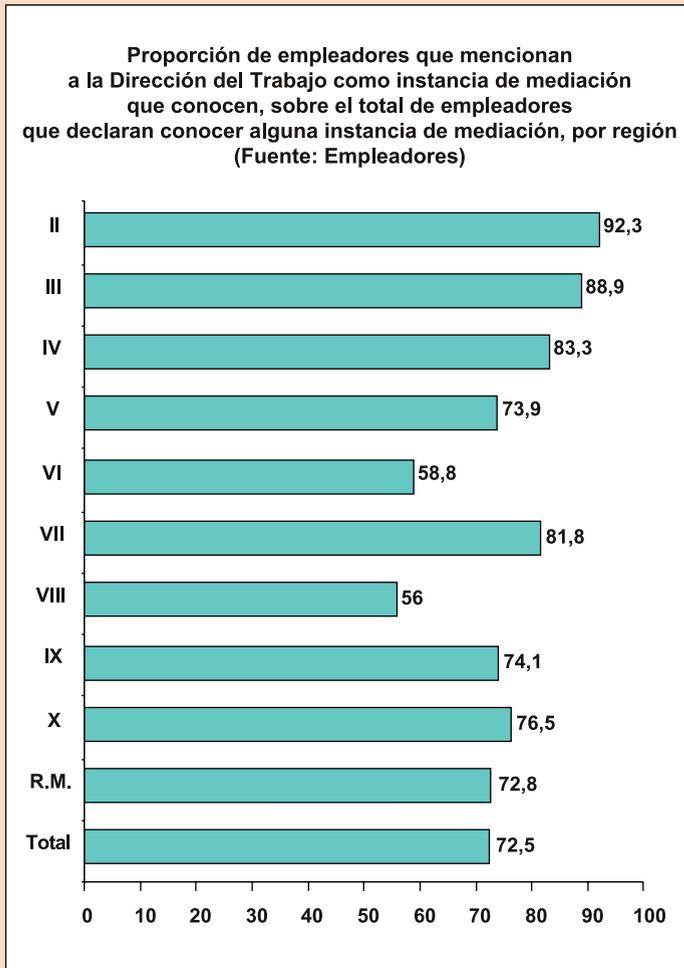


La información del gráfico muestra la mención, de empleadores y dirigentes sindicales, de una diversidad de instancias de mediación, pero predominando ampliamente en las menciones, la mediación de la Inspección del Trabajo, tanto entre los empleadores (72,4 %) como en los dirigentes sindicales (82,4 %).

¿Cuál es la situación de las instancias de mediación en las regiones que estudió la Encuesta Laboral?



Una abrumadora mayoría de los empleadores encuestados que declaran conocer instancias de mediación, considera que ésta es un instrumento útil. Incluso en algunas regiones, como la VI, esta opinión bordea la unanimidad con un 94,7%. Las cifras descienden a su punto más bajo en el caso de la II Región con un 71,4%, lo cual representa aún una amplia mayoría de quienes perciben a la mediación como un instrumento útil y que, por lo mismo, reflejan una valoración positiva de poner el conflicto laboral dentro de límites controlados, tal como se señaló anteriormente.



Las cifras de este gráfico, complementarias a las del gráfico anterior, dan cuenta, por lo tanto, de un producto de la Dirección del Trabajo que se encuentra relativamente bien evaluado entre aquellos usuarios –empleadores– aún levemente minoritarios, que han tenido acceso a su conocimiento.

## VII. Negociación Colectiva



El gráfico permite apreciar que sólo una de cada cinco empresas de la muestra (19,6%) ha efectuado negociación colectiva en los últimos cinco años, situación que se encuentra asociada fuertemente con la existencia de sindicato. Así, en casi la totalidad de empresas con existencia de sindicato (93,5%) se ha practicado la negociación colectiva en los últimos cinco años, en tanto que aquellas empresas donde no existe sindicato la negociación es marginal (7,4%).

La información del gráfico sugiere que la negociación colectiva es prácticamente privativa de la empresa con organización sindical.

**Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos cinco años, Encuesta Laboral 1998 a 2004**

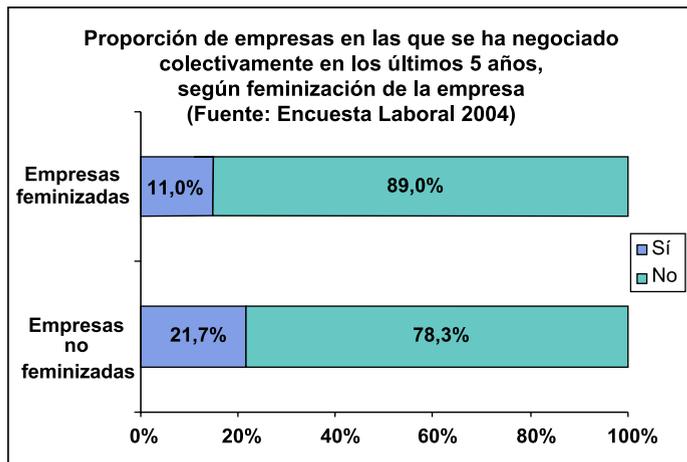
	1998	1999	2002	2004
Con sindicato	94,1	91,5	95,7	93,5
Sin sindicato	6,8	8,5	4,6	7,4

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 1998, 1999, 2002, 2004

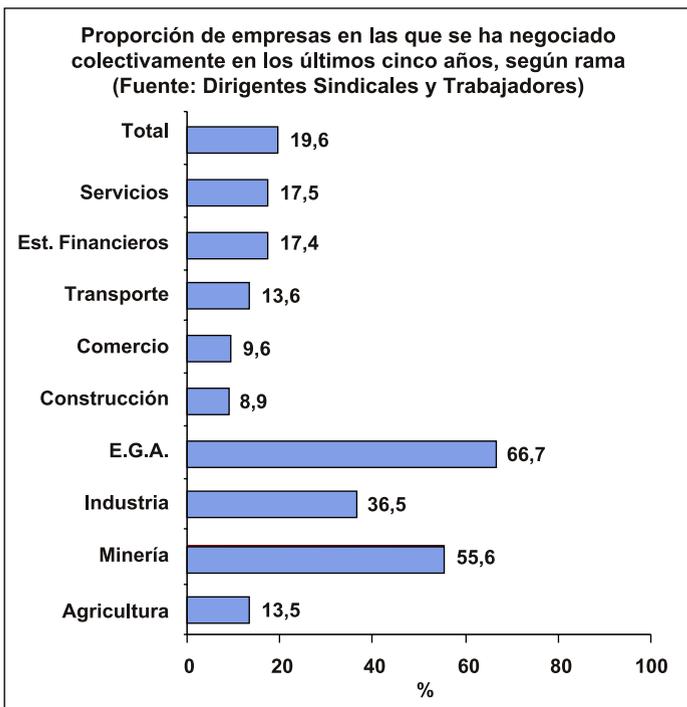
Previamente, cabe hacer presente que los resultados sucesivos de las tres últimas encuestas que integran la serie del cuadro (Encuesta Laboral 1999, 2002 y 2004) se encuentran suavizados por el período que abarca la información, cinco años, cifra que es parcialmente recogido por cada una de las encuestas laborales siguientes.

Las cifras, en un período correspondiente a siete años, muestran una relativa estabilidad sobre la proporción de

empresas con y sin sindicato que han negociado colectivamente y reafirman el hecho de que la negociación colectiva es privativo de la empresa con organización sindical.

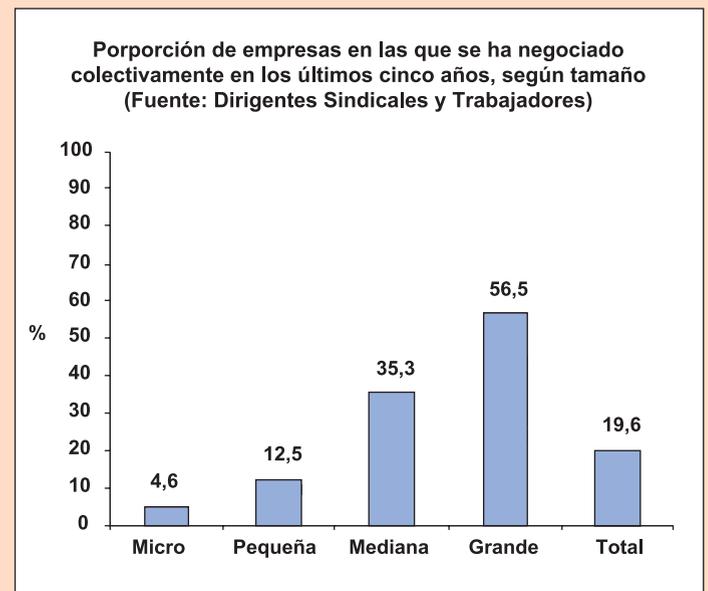


Por otro lado, es posible apreciar que en las empresas feminizadas, es decir, aquellas que cuentan con una dotación de personal femenino superior al 50%, la incidencia de negociación colectiva disminuye ostensiblemente. De acuerdo con las cifras presentadas en el gráfico, en un 21,7% de las empresas no feminizadas se han dado procesos de negociación colectiva en los últimos cinco años, mientras que en las empresas feminizadas, dicha proporción disminuye prácticamente a la mitad, llegando sólo a un 11% de las empresas de dicho segmento.



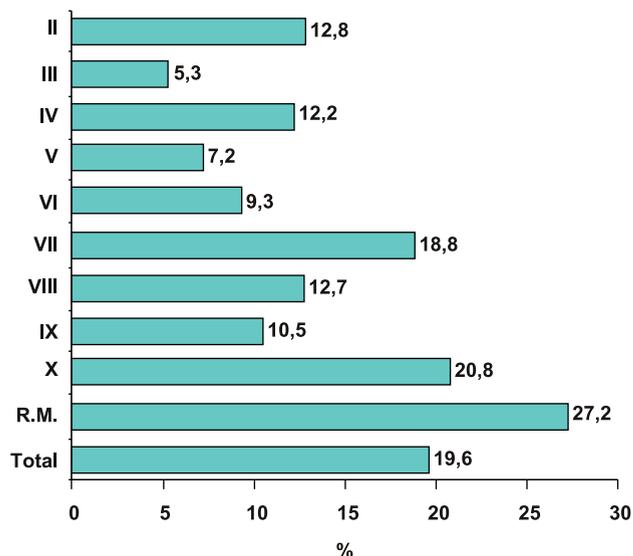
Tres aspectos de importancia perfila el gráfico anterior. Primero, que empresas de todas las ramas económicas han negociado colectivamente en los últimos cinco años. En segundo lugar, que solamente en dos ramas, electricidad, gas y agua y minería, ramas que detentan una baja participación en la fuerza de trabajo, la mayor parte de las empresas han negociado colectivamente en los últimos cinco años (66,7% y 55,6%), desplazando a las empresas del sector Industria (36,5%) que en encuestas anteriores lideraban la negociación colectiva. Tercero, las empresas de las ramas del comercio y construcción exhiben la menor proporción, entre las distintas ramas, de negociación colectiva.

Las cifras permiten concluir que las ramas con alta proporción de empresas con negociación colectiva son las que detentan baja participación en la fuerza de trabajo y, a su vez, las ramas con baja proporción de empresas con negociación colectiva mantienen una alta participación en el total de la fuerza de trabajo del país. Lo cual es demostrativo de la baja extensión, en general, de la negociación colectiva en la mayoría de las empresas del país.



Las cifras del gráfico permiten establecer una correlación positiva entre el tamaño de la empresa y la proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años. Es interesante destacar que sobre la mitad de las grandes empresas de la muestra (56,5%) y más de un tercio de las medianas empresas hayan establecido negociación colectiva en los últimos cinco años. En tales datos, probablemente se encuentra la influencia de la mayor proporción de existencia de sindicatos en las empresas de mayor tamaño.

**Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, por región**  
(Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores)



El gráfico de más arriba da cuenta, a nivel regional, de las empresas en las que ha habido algún proceso de negociación colectiva en los últimos cinco años. A nivel agregado de las 10 regiones de la muestra, apreciamos que 1 de cada 5 empresas ha experimentado procesos de negociación colectiva, estando por sobre esta cifra solamente las regiones X y Metropolitana, con un 20,8 y 27,2 % respectivamente. Estas dos regiones, junto con la VII Región, son las únicas que ya sea bordean la cifra global, o la superan ampliamente, como en el caso de la región Metropolitana.

En las restantes regiones el panorama de la negociación colectiva se presenta un tanto más sombrío, por cuanto las magnitudes de las cifras descienden a cerca de la mitad de la expresada a nivel de las diez regiones e indican que aproximadamente sólo 1 de cada 10 empresas haya atravesado por procesos de negociación colectiva, o inclusive menos, como es el caso de la III región, donde la relación es prácticamente 1 de cada 20.

**Porcentaje de empresas con contratos o convenios colectivos vigentes**  
Fuente: Dirigentes sindicales y trabajadores, Encuesta Laboral 2004

	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	79,6	7,0	17,9
No	16,1	88,5	77,7
No sabe	4,3	4,4	4,4
Total	100,0	100,0	100,0

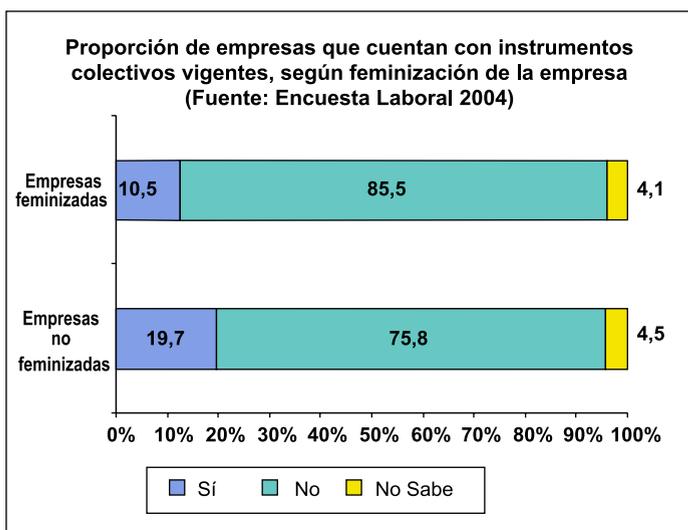
El cuadro viene a profundizar el tipo de información contenida en el cuadro sobre la proporción de empresas que ha negociado colectivamente, aunque esta vez, se circunscribe a las empresas con instrumentos colectivos vigentes. Las cifras, que siguen la orientación del cuadro anterior ya señalado, generan sin embargo, en relación con dichos datos, una interrogante respecto de la causa de la existencia de un 16,1% de empresas con sindicato que no tienen instrumentos colectivos vigentes y a lo que se agrega un 4,3% de empresas en que dirigentes sindicales o trabajadores "no sabe" la situación. Una causa probable de la inexistencia de instrumento colectivo en las empresas con sindicato reside en que a la fecha de la encuesta el sindicato estuviera recientemente constituido.

**Proporción de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes**

	1998	1999	2002	2004
Sí	21,4	18,1	35,8	17,9
No	74,9	78	60,2	77,7
No sabe	3,8	3,9	4,1	4,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 1998, 1999, 2002, 2004

La serie 1998-2004, con la excepción de la Encuesta Laboral 2002, nos muestra para los distintos años, que aproximadamente una (1) de cada cinco (5) empresas tiene contrato o convenio colectivo vigente y, por tanto, la información es bastante estable en el tiempo. En el caso de la Encuesta Laboral 2002 la proporción que anota (35,8%) puede estar causada por composición de la muestra en ese año con mayores casos de mediana y gran empresa que disponen de mayor proporción de sindicatos, como por la influencia directa de la Reforma Laboral, uno de cuyos efectos inmediatos fue la alta generación de nuevos sindicatos.



Tal como pudimos apreciar en el gráfico anterior con respecto del desarrollo de procesos de negociación colectiva en los últimos cinco años, la incidencia de la feminización de la empresa sobre la negociación colectiva parece corroborarse al observar que sólo un 10,5% de las empresas feminizadas cuentan con instrumentos colectivos vigentes, mientras que en el caso de las empresas no feminizadas dicha proporción aumenta prácticamente al doble con un 19,7%.

Número de empresas, según tipo de instrumentos de negociación colectiva vigentes			
Tipo de Instrumento	Nº de empresas	% sobre el total de empresas con instrumentos vigentes N = 253 (1)	% sobre el total de empresas de la muestra
Convenio negociado por grupo	61	24,1	5,2
Convenio negociado por sindicato	94	37,2	7,9
Contrato negociado por grupo	29	11,5	2,4
Contrato negociado por sindicato	89	35,2	7,5

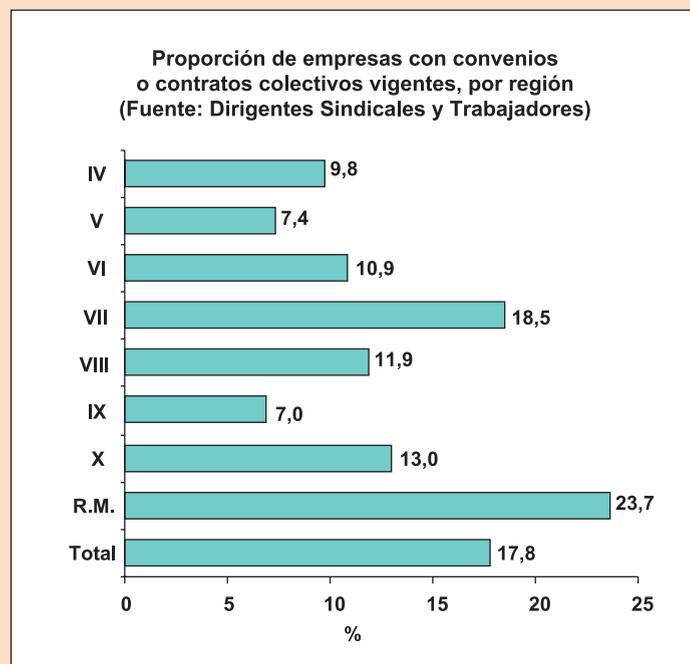
Nota (1): opción de respuesta múltiple, no suma 100  
Fuente: Empleadores, Encuesta Laboral 2004

El cuadro informa sobre la cantidad de empresas que cuentan con instrumentos colectivos vigentes, según el tipo de instrumento (contrato o convenio colectivo), y según la entidad que llevó a cabo la negociación (sindicatos o grupos negociadores), lo cual constituye las diferentes opciones que abre la legislación para realizar negociación colectiva. Cabe decir, que las cifras no se refieren a la cantidad total de instrumentos en las empresas de la muestra, sino únicamente

a la cantidad de empresas en las que existen aquellos tipos de instrumento.

De este modo, se aprecia una preeminencia de las empresas con convenios negociados por sindicato (37,2%) por sobre aquellas que cuentan con contratos negociados por sindicatos (35,2%) seguidos luego de los convenios negociados por grupos con un 24,1% del total de empresas que han llevado a cabo procesos de negociación colectiva, y por último, con un 11,5%, de los contratos negociados por grupos.

Anulando el efecto de las empresas que cuentan con más de un instrumento del mismo tipo, pero negociado por entidades diferentes – lo cual nos impide sumar los porcentajes de convenios o de contratos – se tendría que del total de empresas con instrumentos vigentes, en un 58,7% existe la presencia de convenios, mientras que sólo en un 45,8% se da la existencia de contratos.



Nota: Las regiones II y III han sido excluidas por altos niveles de no respuesta en esta pregunta

Las proporciones de empresas, a nivel regional, con instrumentos colectivos vigentes a la fecha de la aplicación de la encuesta (2004), muestran diferencias similares entre regiones en términos de relación, aunque de menor magnitud, a las presentadas en un gráfico anterior referido a la existencia de procesos de negociación colectiva en los últimos 5 años.

De este modo, las regiones VII, X, y Metropolitana exhiben las incidencias más altas en lo que respecta a instrumentos colectivos vigentes, aunque en este caso la X región desciende

ostensiblemente respecto del gráfico anterior. En las 5 regiones restantes se aprecian proporciones un tanto más bajas, significando que alrededor de una 1 de cada 10 empresas de la región cuentan con instrumentos colectivos vigentes, o inclusive menos, como en el caso de las regiones V y IX con proporciones de 7,4 y 7%, respectivamente.

Razones por las que no ha habido negociación colectiva en los últimos cinco años			
Razones	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Imposibilidad legal (hay menos de 8 trabajadores)	0,0	12,2	12,1
No reunieron el quórum necesario	22,9	5,6	5,8
Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	45,4	1,5	1,9
Los trabajadores no estaban interesados	8,2	40,7	40,4
No hay sindicato	---	30,1	29,8
La empresa ofreció mejoras sin negociación	15,7	5,6	5,7
Otra razón	7,8	4,4	4,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 2004

El desinterés de los trabajadores por llevar a cabo procesos de negociación colectiva aparece como la razón de mayor frecuencia invocada por trabajadores y dirigentes sindicales para explicar por qué no ha habido negociación colectiva en los últimos cinco años en sus respectivas empresas (40,4%). Cabe decir, que si bien esta cifra total agrupa las respuestas de dirigentes sindicales y trabajadores, en términos estrictos refleja fundamentalmente las razones de las empresas que no tienen sindicato dado que, como se vio en un cuadro anterior, en el 93,5% de las empresas con sindicato se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años.

La inexistencia de sindicato aparece como la segunda razón de mayor frecuencia esgrimida por los trabajadores con un 30,1% del total de respuestas, lo cual da cuenta de la percepción – acertada a la luz de las cifras revisadas –, que vincula fuertemente al sindicato con el desarrollo de procesos de negociación colectiva.

A pesar del reducido número de respuestas de dirigentes sindicales, por lo dicho más arriba, es importante advertir las diferencias que se aprecian entre las empresas con y sin sindicato. Mientras en el 45,4% de las primeras los dirigentes sindicales señalan que la razón estriba en una actitud negativa

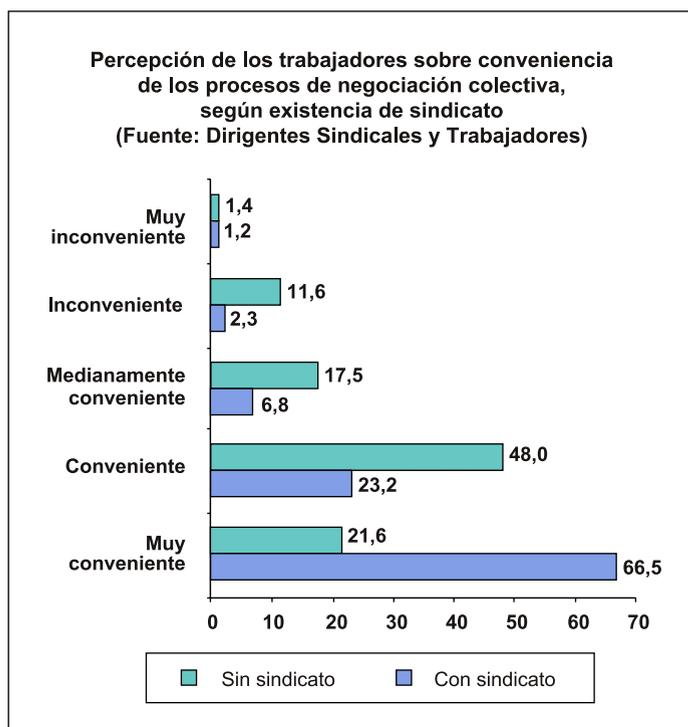
de la empresa, sólo en un 1,5% de las empresas sin sindicato los trabajadores acusan dicha razón y, en cambio, el 40,7% de estos últimos indica como razón el desinterés de los trabajadores por la negociación, mientras que sólo el 8,2% de los dirigentes sindicales de empresas donde no ha habido negociación poseen la misma percepción.

Razones por las que no ha habido negociación colectiva en los últimos cinco años, Encuesta Laboral 1999, 2002 y 2004			
Razones	1999	2002	2004
Imposibilidad legal (hay menos de 8 trabajadores)	19,6	17,5	12,1
No reunieron el quórum necesario	5,2	2,8	5,8
Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	3,9	2,6	1,9
Los trabajadores no estaban interesados	36,4	35,6	40,4
No hay sindicato	9,7	29,7	29,8
La empresa ofreció mejoras sin negociación	24,7	7,1	5,7
Otra razón	0,5	4,6	4,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 1999, 2002, 2004

Conviene recordar previamente que la mayoría de las empresas no tiene sindicato, hecho que por lo demás lo reflejan las cifras que en esa materia muestran las Encuestas Laborales 2002 y 2004. Con esta advertencia, cabe indicar que tres aspectos merecen destacarse, entre otros, de la información del cuadro. El primero dice relación con la alta y creciente proporción de trabajadores no interesados en negociación colectiva. La segunda, en que la actitud negativa de parte de la empresa para negociación colectiva acusa magnitudes decrecientes y mínimas; y la tercera, las proporciones decrecientes, en el período 1999 – 2004, de dirigentes sindicales y trabajadores, acerca de que la empresa ofrece mejoría sin negociación.

¿Cómo se compatibilizan tales razones? ¿Es posible señalar que a los trabajadores no les interese negociar en contextos donde no se ofrece mejoría sin negociación? La respuesta, en términos de hipótesis, admite la intervención de diferentes variables, algunas de las cuales podrían eventualmente combinarse o excluirse entre sí. Sólo se señalará a la influencia de la restricción en el empleo por efectos de la crisis en la mayor parte del período considerado y la disminución, en términos relativos, de trabajadores con **contrato indefinido**, ambos factores ambos que pueden incidir en centrar la acción prioritaria de los trabajadores para la mantención de sus empleos por sobre otras consideraciones.



Una simple inspección de las cifras del gráfico, relativa a la Encuesta Laboral 2004, permite observar las grandes diferencias de percepción de los trabajadores de las empresas con y sin sindicato sobre la conveniencia de la negociación colectiva.

Mientras un 66,5% de los dirigentes sindicales la califican como muy conveniente, dicha proporción desciende a un 21,6% en el caso de los trabajadores de empresas sin sindicato. Sin embargo, tanto dirigentes sindicales como trabajadores de la mayoría de las empresas consultadas en la encuesta, perciben los procesos de negociación colectiva, ya sea como convenientes o muy convenientes (88,1% y 69,6%) y sólo en una minoría de empresas los dirigentes sindicales y trabajadores (3,5% y 13,0%) los perciben como inconvenientes o muy inconvenientes.

**Percepción de los trabajadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva**

Percepción de trabajadores	1999	2002	2004
Muy conveniente	15,3	38,6	28,4
Conveniente	37,7	37,1	44,3
Medianamente conveniente	27,7	14,6	15,9
Inconveniente	15,5	8,1	10,2
Muy inconveniente	3,8	1,7	1,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 2004

**Percepción de los empleadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva (Fuente: Empleadores, Encuesta Laboral 1998, 1999, 2002, 2004)**

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

La percepción de los empleadores sobre la conveniencia de la negociación colectiva es algo menos favorable de la que exhiben en la materia los dirigentes sindicales y trabajadores. Así, se puede señalar que alrededor de la mitad de los consultados estima como muy convenientes o convenientes los procesos de negociación. Si bien las cifras en la serie 1998-2004 acusan una pequeña y sucesiva declinación en la proporción de empleadores que sustentan ambas posiciones positivas de la escala de conveniencia, (55,6% de empleadores en encuesta de 1998 a 49,2% en la del 2004) ha aumentado la proporción de empleadores que acusa una percepción neutra sobre los procesos de negociación en el período post reforma y disminuido correlativamente la proporción de empleadores que percibe como inconveniente tales procesos.

<b>Conveniencia de contar con procesos de negociación colectiva, según informante</b>		
Región	% que considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva (1)	
	Empleadores	Trabajadores (2)
II	60,6	56,3
III	55,6	55,6
IV	52,8	76,9
V	36,5	65,7
VI	56,9	80,8
VII	46,9	70,8
VIII	46,3	74,8
IX	49,0	56,1
X	53,5	71,6
R.M.	50,2	76,0
Total	49,3	72,5

(1) La pregunta consta de cinco categorías de respuesta: "Muy conveniente", "Conveniente", "Medianamente conveniente", "Inconveniente" y "Muy inconveniente"; en este caso se han agrupado las respuestas de las dos primeras categorías.  
(2) Respuestas de Dirigentes Sindicales y Trabajadores

Fuente: Empleadores, Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 2004

El cuadro informa, tanto para empleadores como para trabajadores, las proporciones de aquellos que opinan como conveniente o muy conveniente llevar a cabo procesos de negociación colectiva en sus respectivas empresas.

Una primera observación permite constatar una diferencia cuantitativa considerable a nivel agregado entre la opinión de unos y otros. Mientras entre los trabajadores un 72,5% opina de manera positiva con respecto de la conveniencia de la negociación colectiva, entre los empleadores esta cifra sólo alcanza al 49,3%.

A nivel regional, por otro lado, las cifras muestran una alta heterogeneidad, tanto entre trabajadores como entre empleadores. En las regiones IV, VI, VII, VIII, X y Metropolitana, se aprecian proporciones entre 70 y 80% de los trabajadores o dirigentes sindicales encuestados que consideran conveniente o muy conveniente la negociación colectiva. Sin embargo, en las regiones II, III y IX, tal cifra desciende a cerca del 50%, aproximándose a la de empleadores, o inclusive, por debajo de ésta, como ocurre en el caso de la II Región. En el caso de los empleadores, se observa una mayor homogeneidad con

cifras de alrededor de un 50 %, a excepción de la V Región, donde sólo un 36,5% de los empleadores opina positivamente sobre la conveniencia de los procesos de negociación colectiva.

<b>Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva</b>			
Actitud de la empresa	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Totalmente favorable	6,3	8,6	6,9
Muy favorable	5,8	13,8	8,2
Favorable	51,1	50,4	50,9
Ni favorable ni obstaculizante	18,4	18	18,3
Obstaculizante	10,4	3,5	8,4
Muy obstaculizante	3,5	5,6	4,2
Totalmente obstaculizante	4,5	0,0	3,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y trabajadores, Encuesta Laboral 2004

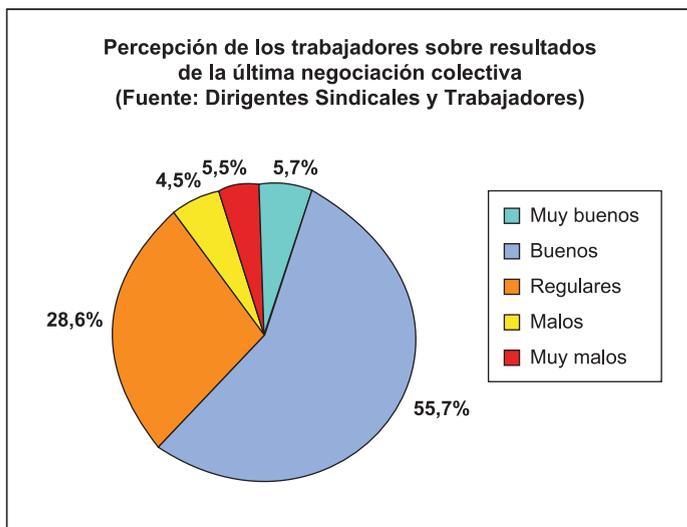
Si se consideran los porcentajes de dirigentes sindicales y de trabajadores, correspondientes a empresas con y sin sindicato, que señalan una percepción favorable, muy favorable o totalmente favorable respecto de la actitud de la empresa sobre la última negociación colectiva, se tiene que dos tercios de los consultados (66%) señalan una percepción positiva en esta materia y cerca de uno de cada cinco indica una percepción ni favorable ni obstaculizante de la actitud de la empresa al respecto(18,3 %).

Sin embargo, la percepción positiva antedicha, es diferenciada para consultados en empresas con y sin sindicato. En los ambientes sin sindicato quienes indican una percepción correspondiente a las tres primeras categorías del cuadro alcanzan al 72,8% del total de consultados, en tanto que en las empresas con sindicato la percepción positiva es compartida por el 63,2% de los consultados. Las diferencias en las proporciones de percepción positiva probablemente cabe atribuir las a variables relativas al proceso de negociación tales como la oportunidad en el suministro de información y otras.

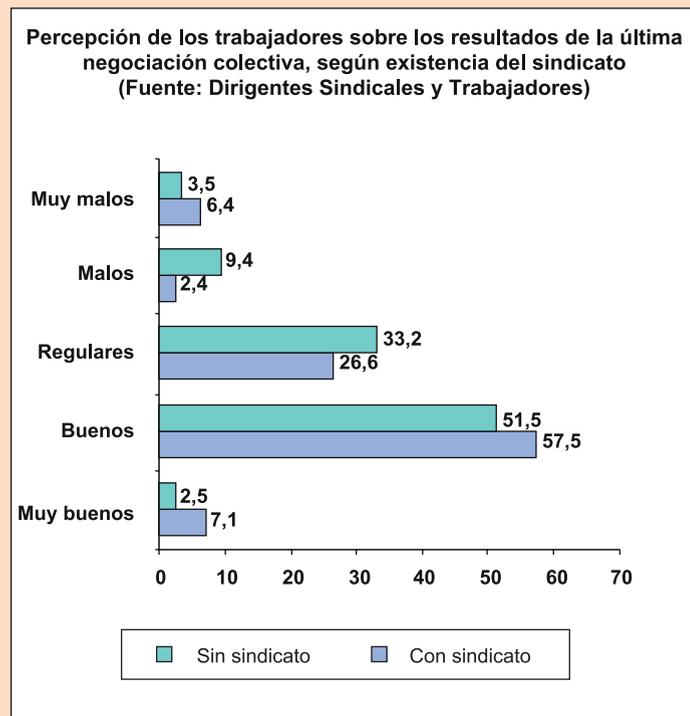
Percepción de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva				
Actitud de la empresa	1998	1999	2002	2004
Totalmente favorable	4,3	4,6	5,8	6,9
Muy favorable	3,2	6,0	10,6	8,2
Favorable	14,4	34,7	30,7	50,9
Ni favorable ni obstaculizante	27,4	37,4	30,4	18,3
Obstaculizante	40,8	8,8	12,3	8,4
Muy obstaculizante	6,5	3,5	5,1	4,2
Totalmente obstaculizante	3,2	4,9	5,2	3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Dirigentes Sindicales y trabajadores, Encuesta Laboral 1998, 1999, 2002, 2004

Se aprecia un cambio progresivo en la proporción de dirigentes sindicales y trabajadores que perciben una actitud más favorable de la empresa hacia la negociación colectiva. Así se tiene que en 1998 el 21,9 % de los consultados se registra en las tres primeras categorías de la escala, esto es, actitud totalmente favorable, muy favorable y favorable de la empresa para la última negociación colectiva. Para el año 2004 la proporción de dirigentes y trabajadores cuyas percepciones se adscriben a las mismas categorías respecto de la actitud de la empresa hacia la última negociación colectiva ha subido a un 66,0%. Inversamente, aunque con altibajos en los años que comprende la serie, el 50% de los consultados en la Encuesta Laboral 1998 comparte una percepción sea obstaculizante, muy obstaculizante o totalmente obstaculizante en lo que respecta de la actitud de la empresa, proporción que desciende al 15,8 % de los consultados en la Encuesta Laboral 2004 sobre la misma materia.



El gráfico ilustra que la percepción sobre los resultados de la negociación colectiva calificados como muy buenos y buenos comprenden a la mayoría de dirigentes y trabajadores consultados en la Encuesta Laboral 2004 (61,4%). En tanto, que una significativa proporción de los consultados percibe los resultados sólo como regulares (28,6%) y una proporción menor (10%) percibe tales resultados como malos o muy malos. Naturalmente, las percepciones sobre los resultados se relacionan con las expectativas previas que probablemente eran diferenciadas por rama económica y tamaño de empresa.



El gráfico, que profundiza la información anterior, señala una mayor proporción de consultados con una percepción buena o muy buena sobre los resultados de la última negociación colectiva en empresas con sindicato respecto de los consultados en empresas sin sindicato (64,6% vs. 54,0%). De igual manera, mientras los trabajadores con percepción regular sobre los resultados de la última negociación alcanza a casi uno por cada cuatro consultados, en el caso de los trabajadores de empresas sin sindicato la percepción regular la detenta uno de cada tres. Las cifras sugieren que el trabajo sindical en el proceso de negociación colectiva permite ajustar de mejor manera expectativas y logros.

Tal como se viera en el capítulo sobre remuneraciones, en la evaluación de dirigentes sindicales y de trabajadores respectivamente, la gran mayoría de empresas con y sin sindicato han obtenido en la última negociación colectiva

reajustes de remuneraciones iguales o superiores al IPC. No obstante, se aprecian sensibles diferencias según existencia de sindicato. Así, en cerca de la mitad de las empresas con sindicato los consultados señalan otorgamiento de reajustes mayores al IPC, situación que sólo alcanza al tercio de las empresas sin sindicato. También es mayor la proporción de empresas sin sindicato que no ha otorgado reajuste respecto de esa condición que en empresas con sindicato.

Esto pone de relieve la importancia del sindicato en la percepción positiva de los resultados de la negociación colectiva y en la obtención de reajustes en la negociación.

<b>¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación?</b>			
Suministro de información	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Sí	80,1	54,7	72,5
No	19,2	14,1	17,7
No sabe	0,7	31,2	9,8
Total	100,0	100,0	100,0

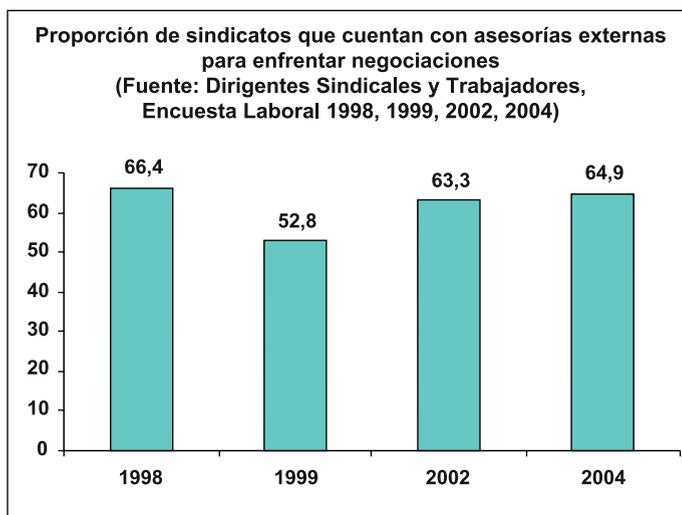
Fuente: *Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 2004*

También el cuadro alude a la significación del sindicato respecto de la información suministrada por los empleadores para llevar adelante una buena negociación (80,1% en empresas con sindicato vs. 54,7 % en empresas sin sindicato). En ello, sin duda que están presentes las disposiciones de la reforma laboral en la materia. Con todo, no es menor que por cada cinco (5) empleadores los dirigentes sindicales señalaran que uno (1) no entregó la información requerida para una buena negociación.

<b>¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación?</b>				
Suministro de información	1998	1999	2002	2004
Sí	57,5	68,9	64,7	72,5
No	34,6	27,6	34,7	17,7
No sabe	7,9	3,6	0,7	9,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: *Dirigentes Sindicales y Trabajadores, Encuesta Laboral 1998, 1999, 2002, 2004*

El mismo registro, ahora para la serie 1998 – 2004, muestra con leve retroceso del año 2002, que hay una curva ascendente en la proporción de empresas que suministran adecuada información en el proceso de negociación.



La proporción de sindicatos que cuenta con asesoría externa para enfrentar las negociaciones se ha mantenido estable en el tiempo que comprende la serie (1998 – 2004), y alcanza alrededor de los dos tercios del total de sindicatos en negociaciones durante el periodo con excepción del año 1999, originado tal vez por menor disponibilidad de recursos económicos de los sindicatos (efectos de la crisis asiática). En cualquier caso, los datos muestran la necesidad de cerrar la brecha de asesoría externa en un tercio de sindicatos y contar con aportes para la profesionalización de la negociación colectiva.

## VIII. Seguridad y condiciones de trabajo

La prevención de riesgos de accidentes en las fuentes de producción de un país en alguna medida son un indicador de su grado de desarrollo, ya que evidencia la preocupación por la vida y la salud de los trabajadores que laboran en las empresas.

La tasa de accidentes del trabajo en Chile disminuyó desde un 10,4% en 1997 hasta un 7,1% en el año 2004 y, al mismo tiempo, se registró una disminución en el número de accidentes fatales<sup>4</sup>. Esto se debe en parte a la existencia de un "Acuerdo Nacional de Prevención de riesgos de Accidentes y Enfermedades Laborales" suscrito en 1997, el que tres años después fue refrendado tanto por el Gobierno como por las organizaciones de empresarios y los trabajadores. Sin embargo, en algunos sectores como la construcción, silvicultura y pesca, las tasas siguen siendo altas (sobre dos dígitos) especialmente en las empresas de menor tamaño.

<sup>4</sup> Según antecedentes proporcionados por la Subsecretaría de Previsión Social, Marisol Aravena

Comparada con países de la región, la tasa de accidentabilidad laboral en Chile es baja, pero supera en dos o tres puntos la de países industrializados. Uno de los objetivos esperados de los acuerdos comerciales que ha suscrito Chile con países desarrollados es que se logre cumplir con los estándares de la legislación laboral evitando las acusaciones de "dumping laboral" y probablemente sea necesario continuar reduciendo su nivel para aproximar al país a las tasas de sus socios en los acuerdos comerciales para que los consumidores de esos países no rechacen los productos de Chile.

Por otra parte, la Encuesta Laboral de 2004 se da en un momento de reactivación de la actividad económica, situación que sobre la higiene y seguridad de las empresas tiende a ser contradictoria, ya que a pesar de los mayores crecimientos y menores restricciones financieras, después de una crisis se han terminado algunas empresas, hay emprendimientos nuevos y contrataciones de trabajadores sometidos a altos niveles de exigencias. En estos períodos las experticias de las actividades anteriores tienden a ser distintas a las nuevas y generalmente se está ante la urgencia por tratar de recuperar las pérdidas del período anterior y/o aprovechar los beneficios que se presentan. Por lo cual no pocos accidentes, en forma dramática y casi inexplicablemente se pueden producir, como fue el primer semestre de 2004 en la construcción.

### **Instrumentos de prevención de riesgos**

La consulta sobre el grado de cumplimiento legal respecto de la existencia o no de los diversos instrumentos de prevención de riesgos de higiene y seguridad se refiere a:

- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad para todas las empresas,
- Comités Paritarios para las empresas con 25 o más trabajadores y
- Departamentos de Prevención de Riesgos para las empresas con 100 o más trabajadores.

Las respuestas de los empleadores a las preguntas hechas en la Encuesta Laboral 2004 dan como resultado que en un 77,5% de las empresas existe, por lo menos, un instrumento de prevención de riesgos y en un 22,5% la respuesta por parte de los empleadores fue que no tenían ninguno.

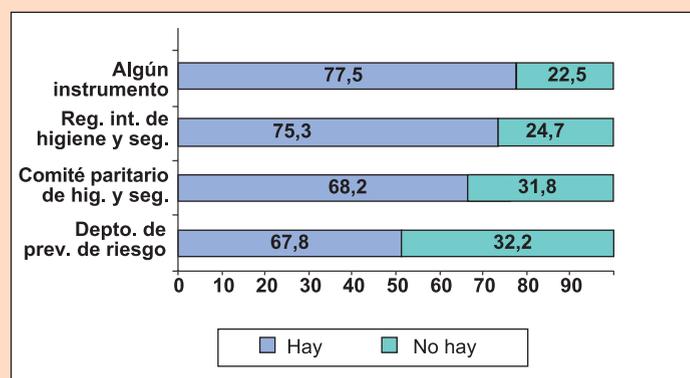
En términos generales si bien existe una disminución respecto del 80,0% de la existencia de, por lo menos, un instrumento en la Encuesta Laboral del año 2002, esta diferencia no es significativa en términos estadísticos, por lo cual se puede decir que se está en la misma situación de cumplimiento legal

sobre la existencia de algún instrumento en el 2004 que en el año 2002, en cuyo año el aumento fue bastante alto.

La situación por cada tipo de instrumento es la siguiente: El 75,3% de las empresas tiene Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, siendo el instrumento que más cumplimiento tiene, aunque evidencia una disminución respecto de la Encuesta Laboral 2002 que arrojó un 77,4%, la diferencia no es significativa en términos estadísticos lo que implica que podemos decir que en la Encuesta Laboral 2004 se mantienen los niveles de existencia de los Reglamentos de Higiene y Seguridad respecto de los existentes en la encuesta anterior.

En cuanto a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad su existencia en las empresas con 25 o más trabajadores se da en un 68,2% siendo bastante menor que lo que entrega la Encuesta Laboral 2002 con un 82,3% de cumplimiento. Una situación parecida refleja la existencia de Departamentos de Prevención de Riesgos que se les exige a las empresas con 100 o más trabajadores donde un 67,8% de las empresas reconoce su existencia siendo que en la Encuesta Laboral 2002 su existencia es de un 74,5%.

**Instrumentos prevención de riesgos.  
Fuente: Empleadores**



*Nota: Dpto. de Prevención de Riesgos obligatorio solo para empresas con 100 o más trabajadores. Comité Paritario de Higiene y Seguridad solo empresas con 25 o más trabajadores. Reglamentos de Higiene y Seguridad todas la empresas*

Los grados de mayor incumplimiento se dan respecto de los Departamentos de Prevención de Riesgos con un 32,2%, seguido de los Comités de Higiene y Seguridad con un 31,8% y en tercer lugar están los Reglamentos de Higiene y Seguridad con un 24,7%. En cuanto a la Encuesta Laboral 2002 también en el primer lugar de incumplimiento están los Departamentos de Prevención de Riesgos, pero en segundo lugar estaban los Reglamentos de Higiene y Seguridad situación que actualmente ocupan los Comités Paritarios.

Existe evidencia, que es necesario demostrar su relevancia<sup>5</sup>, de que la explicación de esta baja está concentrada en las Medianas Empresas, ya que respecto de los Comités de Higiene y Seguridad arrojan una disminución de -14,3 pp., teniendo disminuciones las pequeñas empresas con 25 o más trabajadores en -6,5 pp. y las grandes empresas en -1,4 pp.

En cuanto a los Departamentos de Prevención de Riesgos, las medianas empresas con 100 o más trabajadores disminuyen en un -21,8 pp. y las grandes empresas aumentan en un 4,6 pp.

Esta situación de disminución respecto de la existencia de los Comités Paritarios y de los Departamentos de Prevención de Riesgos al estar muy concentrada no se reflejan en forma muy preponderantes en las cifras y cuadros estadísticos que siguen a continuación.

### **Instrumentos por tamaño de empresas (cantidad de trabajadores)**

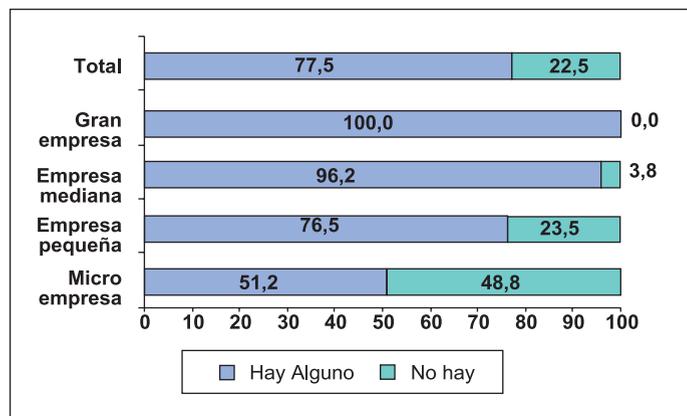
La existencia de, por lo menos, un instrumento de Prevención de Riesgos en Higiene y Seguridad por tamaño de empresas respecto del número de trabajadores es la siguiente:

En términos generales el nivel de existencia de, al menos, un instrumento de Prevención de Riesgo de Higiene y Seguridad es mayor en la medida en que las empresas tienen un tamaño mayor (según la cantidad de trabajadores). Así en la gran empresa se llega a un nivel del 100%, la mediana registra que un 96,2% de ellas tiene algún instrumento y en el caso de las pequeñas empresas se da en un 76,5%. Cabe hacer mención que en el caso de las microempresas llegan a que más de la mitad de ellas, un 51,2%, también posee por lo menos un instrumento, aunque no se puede desconocer que su incumpliendo es el mayor con un 48,8%.

Las variaciones de los niveles de cumplimiento por tamaño de empresas respecto de la Encuesta Laboral 2002 son significativos estadísticamente solamente en el caso de las grandes empresas y las microempresas 3,4pp. y 4,5 pp., respectivamente. En el caso de la Pequeña Empresa el aumento es de 2,5 pp. teniendo una poca significación estadística y en el caso de la Mediana Empresa existe una disminución de un -1,5 pp. siendo poco significativa, pero que en alguna medida evidencia las disminuciones que analizamos anteriormente.

<sup>5</sup> Se hace necesario establecer una investigación más extensa y profunda para poder definir las causas de las disminuciones evidenciadas en la Encuesta Laboral 2004, ya que no existen diferencias muestrales por tamaño de empresa que puedan implicar cambios significativos en los grados de existencia de los diversos instrumentos de prevención de Higiene y Seguridad entre la Encuesta Laboral 2002 y la Encuesta Laboral 2004, situación que se reafirma porque las disminuciones se dan en la mayor parte de las regiones.

**Existencia de instrumentos de prevención de riesgos según tamaño de empresas**  
Fuente: Empleadores



Es necesario recalcar que el tamaño de las empresas es importante en la accidentabilidad laboral, ya que, aunque se ve un aumento de los niveles de cumplimiento sobre la existencia de, por lo menos, un instrumento en el caso de la pequeña y micro empresa aún quedan cantidades de empresas importantes que no cumplen ni con lo más mínimo de lo que está establecido en la legislación.

### **Instrumentos por ramas de actividad económica**

Los resultados sobre la existencia de, por lo menos, algún instrumento de prevención de riesgos por rama de actividad económica, según los empleadores, en la Encuesta Laboral 2004 se presenta de la siguiente manera:

Las actividades con mayor nivel de existencia de algún instrumento se da en la minería con un 100%, aumentando en 5,3 puntos porcentuales respecto de la Encuesta Laboral 2002; en segundo lugar está la Industria manufacturera con un 90,2% y una disminución de -1,5 pp., que en esencia implica una mantención del nivel respecto de la encuesta anterior. La construcción implicó un 89,5% aumentando en 5,4 pp. seguido por electricidad, gas y agua con un 85,7% que mantiene el mismo nivel de la Encuesta Laboral 2002.

Por otra parte, los menores niveles de existencia de, al menos, algún instrumento de prevención de riesgos de higiene y seguridad se da en la agricultura, caza y pesca, 84%, implicando una disminución de un -4,3 pp.; transporte y comunicaciones con 71,2% y una disminución de -6 puntos porcentuales respecto de la Encuesta Laboral 2002; seguido de los establecimientos financieros, bancos y seguros con 69,4%, con un aumento de 6,5 pp.

Los casos extremos de menor nivel de cumplimiento son comercio con 68%, lo cual implicó una disminución de -6,3 puntos porcentuales y servicios sociales, comunales y personales con 67,2% disminuyendo en -3,3 pp. Respecto de la Encuesta Laboral 2002.

**Existencia de Instrumentos de prevención de riesgos, según rama de actividad.**  
Fuente: Empleadores

Rama de Actividad	Hay Alguno	No Hay	pp. diferencia sobre 2002
Agricultura y pesca	84,0	16,0	-4,3
Minería	100,0		5,3
Industrias manufactureras	90,2	9,8	-1,5
Electricidad, agua y combustibles	85,7	14,3	0,0
Construcción	89,5	10,5	5,4
Comercio	68,0	32,0	-6,3
Transporte y comunicaciones	71,2	28,8	-6,0
Establecimientos financieros	69,4	30,6	6,5
Servicios	67,2	32,8	-3,3
Total	77,6	22,4	-2,3

Es necesario destacar que los riesgos más críticos se dan en la Industria manufacturera, minería, construcción, donde se alcanzan niveles altos de cumplimiento. En el caso del Transporte se puede decir que es un caso preocupante, pero muy específico relacionado con factores culturales y las formas atrasadas de la organización de las empresas del sector, que en parte sufrirá un cambio importante con la implementación del proyecto Transantiago.

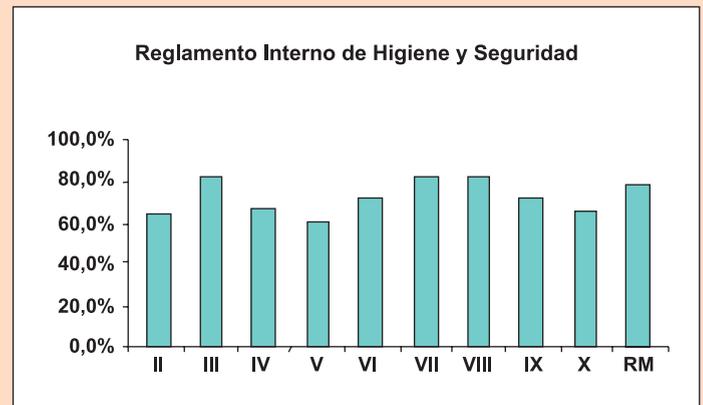
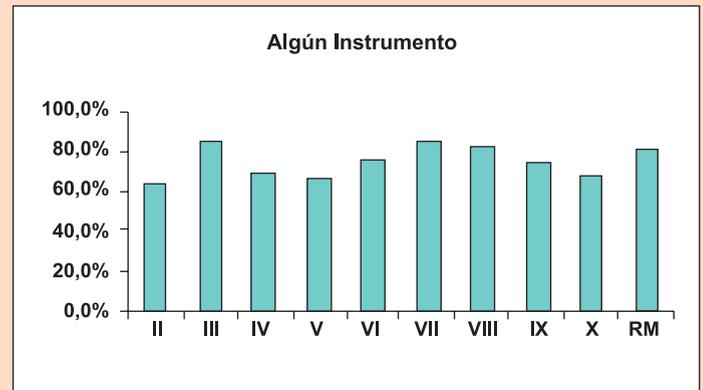
**Existencia de instrumentos de higiene y seguridad por regiones**

En este caso se establecen comparaciones entre las distintas regiones, más que analizar la situación región por región.

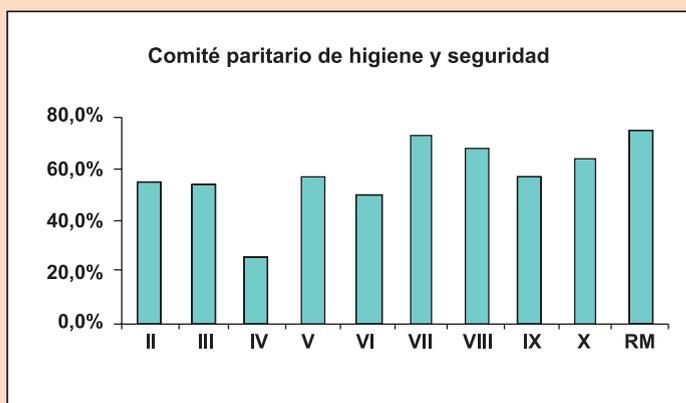
La existencia de Reglamentos de Higiene y Seguridad, Comités Paritarios y Departamentos de Prevención de Riesgos en las empresas por Región.

Desde un punto vista general sobre la existencia de algún tipo de Instrumento de Prevención de riesgos (ver gráfico respectivo), la región que tiene el nivel más alto es la VII Región con un 84,4%, seguida de la III Región con un 84,2%, la VIII Región con un 82,7% , la Metropolitana con un 81,1%.

En otro nivel se encuentran la VI Región con un 76,1%, la XI Región con un 74,5% y en las de menor nivel se encuentran la IV Región con un 69,3%, la X región con un 67,8%, la V Región con 66,1% y finalmente la II Región con un 64,9%.



Una distribución parecida a la anterior, respecto de los niveles, presenta la existencia de los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad, pero en donde primero está la III Región con un 82,9%, seguida de la VII y la VIII Regiones con un 81,3% y un 81,2% respectivamente. La región Metropolitana se presenta con un 79,4% seguida de lejos por la VI y IX Regiones con un 72,7% y 72,4% cada una. En último nivel se presentan la IV, X, II y V Regiones con 67,0%, 66,7%, 63,9% y 60,3%, respectivamente.



En relación con la existencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (Ver gráfico respectivo), se presenta una distribución entre las distintas regiones bastante más irregular que las anteriores. Así es como en el nivel más alto, que no llegan al 80%, se encuentra la Región Metropolitana con un 74,9% seguida de la VII Región con un 73,2%. En un segundo nivel se encuentran la VIII Región con un 69,0% y la X Región con un 64,3%. En un nivel más bajo podemos ubicar a la IX y V Regiones con un 57,1% cada una y la II junto con la III Regiones con un 55,0% y un 54,5%, respectivamente. En último lugar y muy por debajo del resto está la IV Región con un 25,0%

Muy distinta es la distribución de la existencia de Departamentos de Prevención de Riesgos por regiones, donde desde la II a la VI Regiones el porcentaje de empresas que dice tener el Depto. de Prevención de Riesgos disminuye desde un 82,4% hasta un 44,4%. En el primer nivel se encuentran la X y la II Regiones con un 83,3% y 82,4% respectivamente. En otro nivel se encuentran la VIII con un 77,8% y muy distante la Región Metropolitana con un 68,9% y la V región con un 60,0%; en un tercer nivel se ubican la III y IV Regiones con un 54,5% y un 50,0% respectivamente y en el último nivel está la VII con un 45,5% seguida de la VI y IX regiones con 44,4% cada una.

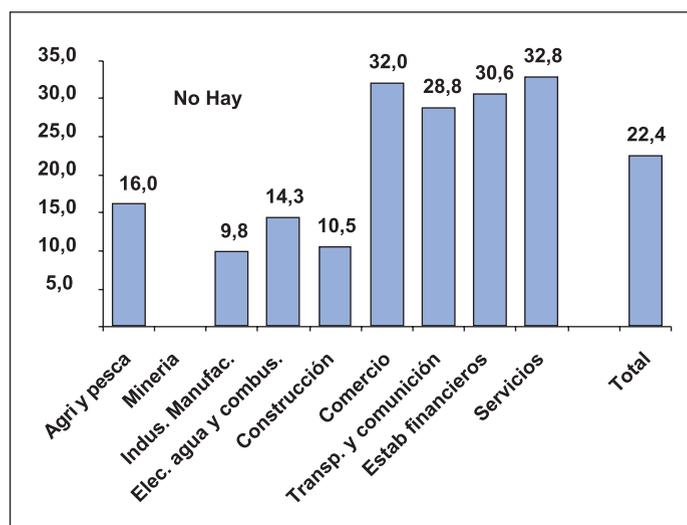
## Niveles de incumplimiento en la existencia de, por lo menos, un instrumento de higiene y seguridad.

En el análisis de los niveles de incumplimientos, como se muestra en el gráfico siguiente, existen dos grandes grupos bastante diferenciados de los niveles de existencia de, por lo menos, algún instrumento de prevención de riesgos en las empresas.

Primero: Los menores niveles de incumplimiento en la existencia de, por lo menos, un instrumento se dan en las ramas de minería, 0%, Industria manufacturera con un 9,8%, construcción, 10,3%, y agricultura, caza y pesca con un 16,0%. Todas estas actividades se relacionan con mayores riesgos de accidentes mortales, con excepción de la construcción, tienen productos que pueden exportarse y son más sensibles a las repercusiones de los mercados externos.

Segundo: Los mayores niveles de incumplimiento se dan entre el 28,8% y el 32,8% de la existencia de algún tipo de instrumento, donde están las actividades de comercio, establecimientos financieros, transporte y comunicaciones y servicios sociales comunales y personales. En general estas actividades están dentro de una gran área de producción de servicios, que con excepción de la actividad del transporte, se les identifica como de grados menores de riesgos que puedan implicar muertes y sus productos están más destinados a los mercados o demandas internas y, por ende, la preocupación y las exigencias respecto de cumplimiento de las normativas de higiene y seguridad tienden a ser menores.

## Incumplimiento sobre instrumentos de prevención de riesgos (Fuente: emprendedores)



Si bien esta situación puede ser consistente con el objetivo de lograr menores tasas de mortalidad en los accidentes laborales como se está dando actualmente, también puede existir el problema de que se fortalezcan las externalizaciones de actividades riesgosas a empresas con menores exigencias e incentivos en el ámbito de la higiene y la seguridad (no existencia de comité paritarios y/o Departamento de prevención de riesgos), la subdeclaración de accidentes laborales etc.<sup>6</sup>

También es importante tomar en cuenta que los incentivos para mayor cumplimiento sobre las materias de higiene y seguridad están muy relacionados con las relación a los mercados externos o internos que enfrentan las empresas.

### **Contenidos y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos existente en la empresa, según empleadores y trabajadores.**

La existencia o no de los instrumentos de prevención de riesgos en Higiene y Seguridad en términos generales no asegura la aplicación y funcionamientos de éstos. Por lo anterior la Encuesta Laboral se preocupa por preguntar sobre ciertos aspectos que pueden evidenciar sobre la calidad de la aplicación de los instrumentos.

Al comparar las respuestas de trabajadores y empleadores, como muestra el cuadro sobre "Instrumentos de prevención de riesgos contenidos y utilidades en opinión de los empleadores y trabajadores", es importante tomar en cuenta que en todas ellas los porcentajes de respuestas positivas son mayores las de los empleadores que las de los trabajadores.

Tanto para trabajadores como para empleadores, con un 88,2% y 94,5% respectivamente, la mayor valoración de la calidad de los instrumentos está en la capacitación al personal en materias de su especialidad realizada por los Departamentos de Prevención de Riesgos, que sólo se exige para las empresas con 100 o más trabajadores. Por otra parte, para los trabajadores en segundo y tercer lugar, con un

<sup>6</sup> Algunas empresas con riesgos de accidentes se pueden encubrir declarando actividades que tienen menores exigencias y que por tanto se les permite un mayor nivel de incumplimiento de las normas, como son los casos de actividades industriales con patentes comerciales, o empresas asesoras en ingeniería que trabajan en actividades de instalaciones de máquinas e infraestructura, etc. La situación anteriormente descrita también puede fortalecer las tendencias a no declarar los accidentes como laborales, sin que los trabajadores puedan recurrir a los centros de atención de las mutuales de seguridad, lo que en ciertos casos implica no atender con las mejores técnicas disponibles en los primeros momentos a los trabajadores accidentados, implicando secuelas o consecuencias imposibles de resolver posteriormente. Todo este comportamiento puede derivar, en algunos casos, en el hecho de que los costos posteriores de los tratamientos sean tan caros que finalmente los reclamos de éstos se transformen en despidos o en su defecto legítima de hecho la complicidad de empleadores y trabajadores para que no queden registrados los accidentes laborales, sobre todo en los casos con menores consecuencias inmediatas.

87,6% y 86,4%, valoran las mejoras relevantes introducidas en la empresa por los Dptos. de Prevención de Riesgos y la información sobre riesgos contenida por los Reglamentos, esto mismo en los empleadores es valorado en 2º lugar con un 93,9% y en 3er lugar las mejoras de los Departamentos de Prevención Riesgos.

En los 4tos y 5tos lugares de valoración, se encuentran la entrega de reglamentos a cada trabajador y la investigación hecha por los comités paritarios tanto para trabajadores y empleadores. Cabe destacar, que en 6to y último lugar es valorada la capacitación organizada por los Comités Paritarios con un 79,8% y un 82,4% por parte de trabajadores y empleadores respectivamente.

### **Instrumentos de prevención de riesgos contenidos y eficacia, según empleadores y trabajadores. Porcentaje de respuestas afirmativas**

	emplea. 2004	dif. pp. con emplea. 2002	traba. 2004	dif. pp. con traba. 2002
El REGLAMENTO ¿Contiene información sobre los riesgos?	93,9	3,1	86,4	1,0
EL REGLAMENTO ¿Se le entrega a cada trabajador?	88,2	2,5	79,8	3,5
El COMITÉ PARITARIO ¿Ha organizado capacitación en seguridad y prevención de riesgos?	82,4	-0,4	79,7	14,7
El COMITÉ PARITARIO ¿Realiza investigación de los accidentes cuando éstos ocurren?	86,4	2,4	83,8	15,6
El DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ¿Ha realizado capacitación al personal en materias de su especialidad?	94,5	5,5	88,2	12,0
El DEPARTAMENTO DE RIESGOS ¿Ha introducido mejoras relevantes en higiene y seguridad en la empresa?	91,1	-2,9	87,6	5,7

Los aumentos más significativos de las valoraciones de calidad, en la Encuesta Laboral 2004, por parte de los empleadores se da en la Capacitación Especializada de los Dptos. de Prevención de Riesgos, 5,5 puntos porcentuales respecto de la Encuesta Laboral 2002 y en la información sobre los Riesgos en los Reglamentos, 3,1 pp.. Las disminuciones en las valoraciones de calidad de los instrumentos se dan en las mejoras relevantes introducidas por los Dptos. de Prevención

en un -2,9 pp. y en la capacitación organizada por los Comités Paritarios con -0,4pp.

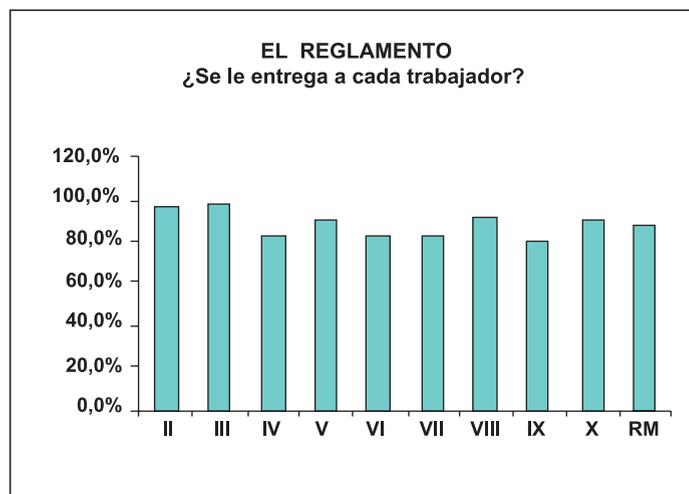
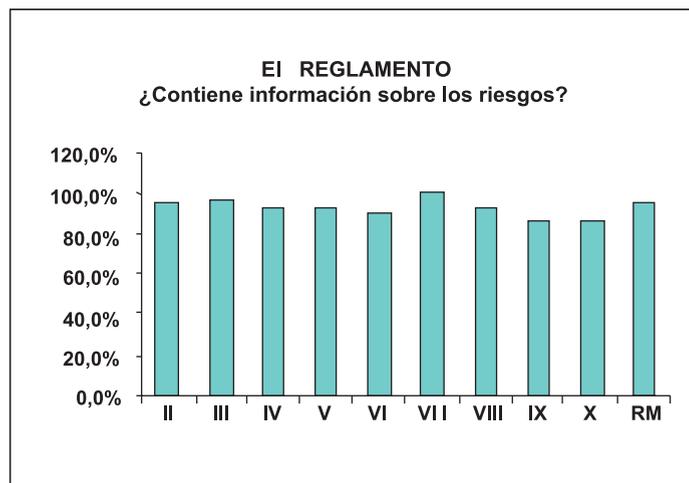
En el caso de los trabajadores, cabe destacar que su valoración de los contenidos y utilidad de los instrumentos de prevención de riesgos de higiene y seguridad ha aumentado significativamente en la Encuesta Laboral 2004 respecto de la Encuesta Laboral 2002, con excepción de la información contenida en la Reglamentos que sólo aumenta 1 pp.. Respecto de los mayores aumentos de las valoraciones, se dan en relación con los Comités Paritarios tanto en la capacitación organizada como en la investigación de los accidentes 14,7 pp. y 15,6 pp., respectivamente. En segundo lugar están los aumentos en la valoración de los Deptos. de Prevención de Riesgos por la capacitación en materias de su especialidad, 12 pp., como por las mejoras relevantes introducidas 5,7 pp.. En último lugar están los aumentos en las valoraciones de la entrega de Reglamentos a cada trabajador, 3,5 pp. y la información que contienen 1 pp.

### **Contenidos y Utilidad de los Instrumentos de Prevención de Higiene y Seguridad por Regiones**

El Reglamento de Higiene y Seguridad: ¿Contiene información sobre riesgos y se le entrega a cada trabajador? Empleadores

La distribución por región de la información sobre los riesgos contenidos en los Reglamentos está sobre el 85% en todas las regiones. En la VII Región llegó hasta el 100% de las empresas que respondieron afirmativamente, en segundo nivel están la III Región con 96,8%, la Región Metropolitana con 95,3%, la VIII Región con 93,5%, la II Región con 95,1%, la IV Región con 93,2% y la V Región con 93,1% , En un tercer nivel ubicamos a la VI Región con 89,1%, la X Región con 86,7% y la IX Región con 85,7%.

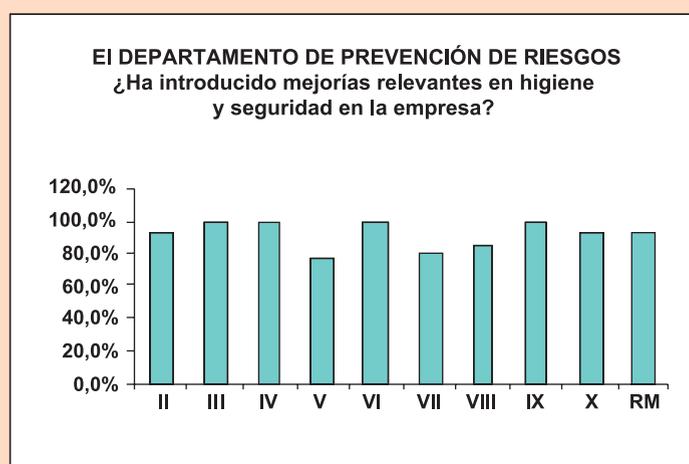
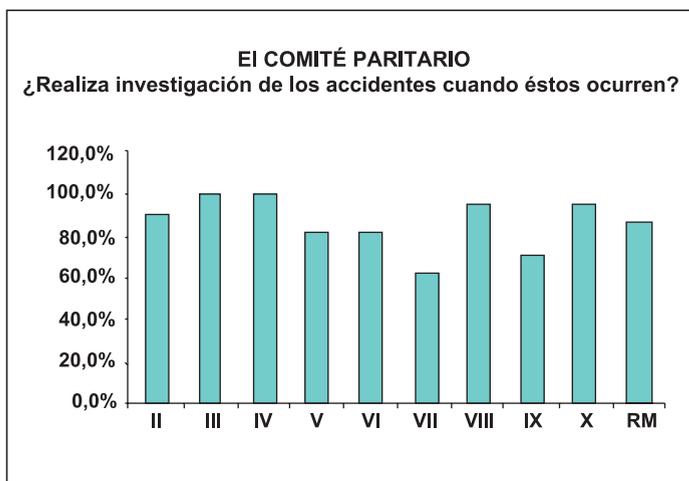
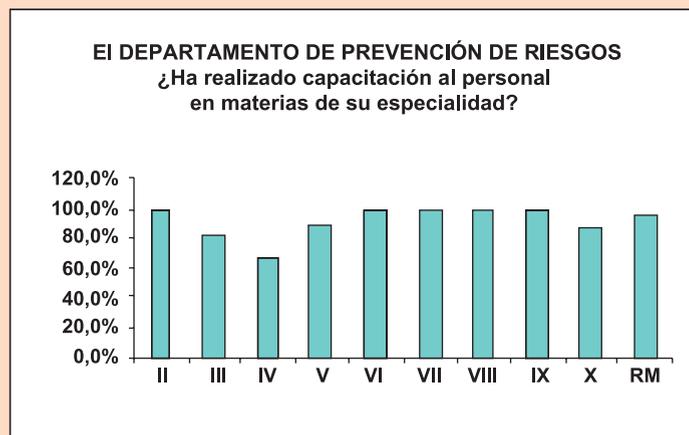
Sobre la entrega del Reglamento de Higiene y Seguridad a cada trabajador, la distribución por región también se ubica sobre el 80%, en donde primeramente están la III y II Regiones con 98,4% y 95,2%, respectivamente y la VIII Región con un 91,7% . En un segundo nivel están la X, V, Región Metropolitana, VII, IV y VI Regiones con 89,8%, 88,9%, 88,5%, 83,3%, 83,1% y 82,8%, respectivamente.



### **El Comité Paritario: Organiza Capacitación y realiza Investigación de accidentes**

Sobre la capacitación organizada por el Comité Paritario la distribución por Regiones es la siguiente: La IV Región llega al 100% seguida por la III Región con un 94,4%. En segundo nivel están las Regiones Metropolitana, VIII y X regiones con 85,6%, 82,5% y 81,5%. En otro nivel encontramos a la VII Región con 76,7%, la VI Región con 75,0% y la II y V Regiones ambas con 71,4%, finalmente está la IX Región con un 60,0%.

La realización de investigaciones de accidentes por parte del Comité Paritario tiene una distribución en donde la III y IV Regiones llegan a un 100%, seguidas de la X, VIII y II regiones con 96,3%, 95,0% y 90,9%, respectivamente. En un tercer nivel se ubica la Región Metropolitana con 87,0%, la V y VI regiones con 82,1% y 81,3%. Finalmente está la VII Región con un 63,3%.



### **El Departamento de Prevención de Riesgos realiza capacitación de especialidades y mejoras relevantes en Higiene y Seguridad**

Respecto de la capacitación en materias de especialidad, la distribución refleja un alto grado de cumplimiento por parte de los Departamentos de Prevención de Riesgos en donde la II y VI región con sólo 4 casos, VII, VIII y IX regiones, la última con sólo 4 casos, tienen un 100% de las empresas que dicen realizar capacitación específica. En un segundo nivel se encuentra la Región Metropolitana con un 95,2%. En otro nivel están las regiones V, X y III con 88,9%, 86,7% y 83,3%, respectivamente y absolutamente separada se encuentra la IV Región con sólo 3 casos y un 66,7%.

Sobre la introducción de mejoras relevantes los Departamentos de Prevención de Riesgos llegan al 100% en varias regiones como la III y IV con sólo 3 casos; VI con sólo 4 casos, y IX con sólo 4 casos. En segundo nivel se ubican las regiones X, Metropolitana y II con 93,3%, 92,7% y 92,3% respectivamente. Finalmente está la VIII Región con 85,7%, la VII y la V regiones con 80,0% y 77,8%, respectivamente.

### **Existencia y control de ciertos riesgos en opinión de empleadores y trabajadores**

Según los empleadores, la mayor existencia de riesgos se da en la manipulación de máquinas y herramientas en un 50,8% de las empresas, en segundo lugar están los trabajos de pie, movimientos repetitivos, manipulación de objetos pesados y posturas inadecuadas, etc., en un 48,7% de las empresas.

En un menor nivel de importancia con el tercer y cuarto lugar están los ruidos y polvos, pesticidas, gases, vapores, etc. en el 32,7% y 23,2%, respectivamente. Y en un 20,1% y 19,1% de las empresas están los riesgos por manipulación de electricidad y calor (calderas, hornos) respectivamente estando en el 5to y 6to lugar de importancia. Finalmente el frío representa riesgos en un 9,9% de las empresas.

### Elementos de Riesgos que se encuentran presentes en los lugares de trabajo de las empresas: Según los Empleadores

	Sí	No	Total
Polvos, pesticidas, gases, vapores, etc.	23,2	76,8	100,0
Ruidos	32,7	67,3	100,0
Calor (presencia de calderas, hornos, similares)	19,1	80,9	100,0
Frío (presencia de hielos, refrigerantes, similares)	9,9	90,1	100,0
Manipulación de máquinas, herramientas, etc.	50,8	49,2	100,0
Manipulación de electricidad	20,1	79,9	100,0
Trabajos de pie, movimientos repetitivos, manipulación de objetos pesados, posturas inadecuadas, etc.	48,7	51,3	100,0
Ningún elemento de riesgo presente en lugar de trabajo	24,0	76,0	100,0

### Instancia de la empresa donde se toman las decisiones en materia de higiene y seguridad

Para poder darnos cuenta de la situación en que se encuentran las empresas para enfrentar los riesgos de higiene y seguridad que tienen producto de las condiciones de trabajo es necesario analizar cuál es el nivel de importancia que tienen las decisiones en materias de prevención de riesgos laborales.

Ésta es parte de las preguntas nuevas que se han incorporado al Capítulo sobre Higiene y Seguridad, por lo cual se presentan las respuestas de trabajadores, dirigentes y empleadores a fin de poder mostrar las opiniones según los intereses de los actores que participan en los procesos productivos. Cabe destacar, que no tenemos información anterior para hacer comparaciones.

Así, tanto trabajadores como dirigentes y empleadores plantean que entre el 64,5% y el 75% de las empresas las decisiones sobre prevención de riesgos laborales se toman al nivel de la gerencia, entre un 13,9% y un 22,4% de las empresas se toman las decisiones a nivel intermedio y entre un 13,1% y 7,2%, esas decisiones se toman a nivel operativo.

### ¿En qué instancia de la empresa se toman las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales en seguridad e higiene?

	Trabajadores	Dirigentes	Promedio ponderado dirigentes y trabajadores	Empleadores
A nivel gerencial de la empresa (o dueño)	74,9	64,5	73,6	75,0
En un nivel intermedio de la empresa	13,9	22,4	15,6	17,5
En los niveles operativos de la empresa	7,2	13,1	8,5	7,4
No sabe	4,1	0,0	4,1	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

La situación por tamaño de empresa muestra que las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales en higiene y seguridad en la gran empresa está concentrada a nivel de gerencia en un 83,8% y solamente en un 0,9% a nivel operativo, pero para el resto de las categorías por tamaño en la medida en que aumenta el tamaño disminuye la importancia de la gerencia 77,6% micro, 74,3% la pequeña y 70,0% mediana y crecen las de los niveles intermedio entre un 13,6% y un 22,9%. La incidencia del nivel operativo se da, entre un 7,0% en la mediana y un 8,8% en la microempresa.

Tamaño de la empresa	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
A nivel gerencial (o dueño)	77,6%	74,3%	70,0%	83,8%
En un nivel intermedio de la empresa	13,6%	17,4%	22,9%	15,3%
En los niveles operativos de menor jerarquía	8,8%	8,3%	7,0%	0,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Probablemente la estructura de las pequeñas y micro empresas al ser más simple y directa la relación de empleadores con los trabajadores pueda implicar que las decisiones sobre las materias de higiene y seguridad se tomen más en el nivel de gerencia si se compara con las medianas empresas.

Respecto de la relación con las diversas actividades económicas, como se presenta en el cuadro siguiente, las decisiones a niveles gerenciales, se ubican en un rango entre el 71,2% de la Industria manufacturera y un 90,0% del la minería. No se toma en cuenta electricidad, aguas y combustibles, por ser la muestra relativamente pequeña (7 empresas, en que 2 de 3 medianas empresas declaran niveles intermedios). El 90% de la minería también podría estar influenciada por representación muestral (9 empresas, en donde 4 de 4 empresas pequeñas declaran niveles gerenciales).

Rama	A nivel gerencial	En un nivel intermedio de la empresa	En los niveles operativos de menor jerarquía	Total
Agricultura y pesca	76,1%	19,7%	4,2%	100%
Minería	90,0%	10,0%	0,0%	100%
Industrias manufactureras	71,2%	18,8%	10,0%	100%
Electricidad, agua y combustibles	57,1%	42,9%	0,0%	100%
Construcción	81,2%	15,3%	3,5%	100%
Comercio	76,2%	16,6%	7,2%	100%
Transporte y comunicaciones	75,4%	12,3%	12,3%	100%
Establecimientos financieros	74,0%	22,1%	3,8%	100%
Servicios	79,4%	12,7%	7,9%	100%
Totales	75,0%	17,5%	7,5%	100%

En el nivel intermedio de decisiones, el 42,9% de electricidad, agua y combustible se explica por 2 de 3 empresas medianas. El 22,1% del nivel intermedio de los establecimientos financieros está explicado por porcentajes desde el 20% al 29% en la gran, mediana y pequeña Empresa, el 19,7% de la agricultura está explicado por porcentajes superiores al 20% de la gran y mediana Empresa.

En el nivel operativo, el 10% de la Industria manufacturera, la mediana, pequeña y micro empresa declaran porcentajes entre el 12,1% y un 10,2%. El 12,3% de transporte y comunicaciones se explica por un 22,2% de la micro Empresa y un 10,0% de la mediana Empresa.

### **Medidas específicas de prevención de riesgos que se trabajan en el mes de la encuesta**

Sobre las respuestas a las medidas específicas de prevención de riesgos en que se está trabajando en el mes de realización de la encuesta, se establece lo siguiente:

Las respuestas principales de trabajadores, 35,5%, dirigentes, 18,1% y empleadores un 6% es que "no saben" qué medida de prevención de riesgos se estaba trabajando en el mes en que se les encuestó. Esta respuesta refleja que en una proporción importante de los trabajadores no están preocupados en el momento de las medidas de seguridad existentes.

Por otra parte, las medidas específicas más destacadas para los trabajadores son los implementos de seguridad (fajas, audífonos, máscaras) en un 16,9%, para los dirigentes son los extintores y prevención de incendios en un 22,1% y para los empleadores lo más importante son otras medidas las que se están tomando, en un 32,9% y en segundo lugar, está la capacitación a los trabajadores en seguridad en un 16,3%.

La pregunta, cuya respuesta es abierta, apunta principalmente a saber si las empresas como organización están llevando a acciones concretas por mejorar las condiciones de prevención de los problemas de higiene y seguridad. Las respuestas por parte de los trabajadores se ubican en una alta proporción en "no sabe" y le siguen las respuestas respecto de las medidas de seguridad que ya existen y son visibles o en "otras" en el caso de los empleadores y solamente en un segundo lugar se nombra la capacitación a los trabajadores.

Lo anterior puede llevar a la conclusión de que, en general, es muy baja la preocupación permanente y activa por el mejoramiento de las condiciones de Higiene y Seguridad en las empresas y que en términos culturales se podría decir que las exigencias legales, con un importante nivel de cumplimiento respecto de la existencia de los instrumentos de Prevención de Riesgos y Seguridad en las empresas, aún no se asumen como parte de la cultura organizacional preventiva presente en la actividad o vivencia diaria de ellas.

<b>Este mes, ¿sobre qué medida específica de prevención de riesgos se encuentra trabajando la empresa?</b>				
	trabajadores	dirigentes	promedio ponderado dirigentes y trabajadores	Empleadores
Capacitación a los trabajadores en seguridad	9,7%	10,3%	9,8%	16,3%
Extintores y prevención de incendios	5,4%	22,1%	13,4%	9,6%
Implementos de seguridad (fajas, audífonos, máscaras)	16,9%	12,5%	16,3%	12,4%
Prevención de fertilizantes y pesticidas	2,0%	0,8%	1,9%	1,8%
Señalética y evacuaciones	9,4%	10,7%	9,7%	8,0%
Posturas y Kinesioterapia	1,7%	1,0%	1,6%	2,0%
Revisión y mantención de máquinas	4,0%	4,5%	4,1%	2,8%
Creación de comité paritario	0,2%	0,0%	0,2%	1,3%
No hay mayor riesgo, baja accidentabilidad	2,9%	4,5%	3,3%	6,9%
Otras	12,1%	15,6%	12,9%	32,9%
No sabe	35,5%	18,1%	33,7%	6,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El fenómeno anteriormente descrito puede tener algunas explicaciones que sería interesante investigar hacia adelante, por un lado es el significado o imagen de lo que es la "legalidad normativa" que en general es concebida como mero "papeleo" y probablemente era suficiente para los sistemas productivos que no estaban sometidos a cambios muy reiterados, por lo cual la norma se traducían en respuestas reflejas con el tiempo. Sin embargo, actualmente los cambios tecnológicos y las constantes evaluaciones de costos-beneficios, hacen que lo que se hacía de una manera se va haciendo de otras formas y, por tanto, se establecen rediseños de los procesos productivos, donde lo que se normó para un momento ya no es aplicable más que en sus principios, en otro momento. Por lo anterior la aplicabilidad de las normas de higiene y seguridad deben ser parte de una preocupación constante a cada momento y particularmente respecto de elementos con tecnologías nuevas, donde aspectos que pudieran ser secundarios e irrelevantes se convierten en principales y determinantes desde el punto de vista de la seguridad de los trabajadores. Ante esto no existe un sistema de fiscalización externa que se ponga en todos los casos y en cada situación, solamente será útil en la medida en

que ésta logra internalizar un comportamiento preventivo con conocimiento, permanente y activo en la cultura organizacional de las empresas.

### **Reducciones de riesgos específicos**

En el cuadro siguiente se analiza lo que hacen las empresas por reducir riesgos en ciertos elementos específicos y se han tomado en cuenta las respuestas de los trabajadores en la clasificaciones de mucho, algo, poco, nada.

Las respuestas más altas en la clasificación de "mucho", solamente en un 51%, se da respecto de la reducción de sordera por ruidos excesivos y a la reducción de heridas y lesiones por cortes, atrapamiento en máquinas, etc.

Por otra parte las respuestas más bajas, en esa misma clasificación de "mucho", se dan en la reducción de problemas de salud por exceso de calor, 32,2%, situación que es coincidente en que este mismo problema, en la clasificación de "nada", se dan las respuestas la más alta, en un 35,6%.

<b>¿Qué está haciendo la empresa por reducir los riesgos por?</b>					
	Mucho	Algo	Poco	Nada	Total
reducir: Exposición a agentes químicos, biológicos, tóxicos, radiaciones	49,1%	21,3%	8,8%	20,7%	100,0%
reducir: sordera por ruido excesivo	<b>51,0%</b>	22,4%	10,7%	15,9%	100,0%
reducir: lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas. Trabajo de pie, movimientos repetitivos	36,3%	<b>27,2%</b>	<b>13,4%</b>	23,1%	100,0%
reducir: Problemas de salud por exceso de calor.	32,2%	21,1%	11,1%	<b>35,6%</b>	100,0%
reducir: Problemas de salud por exceso de frío	33,9%	22,4%	10,6%	33,1%	100,0%
reducir: Heridas y lesiones por cortes, atrapamiento en máquinas etc.	<b>51,0%</b>	24,8%	11,8%	12,5%	100,0%
reducir: golpes eléctricos	46,5%	19,5%	12,0%	22,0%	100,0%
reducir: vibraciones de maquinarias o herramientas	43,0%	25,4%	9,8%	21,7%	100,0%

### **Condiciones sanitarias básicas, ambiente físico y prevención para peligros**

Las condiciones sanitarias básicas, servicios higiénicos, comedores y duchas en la Encuesta Laboral 2004 son consideradas buenas en un 62,6% por parte de los trabajadores, en un 14,7% se les considera regular y en un 2,3% son malas. Es destacable que en un 20,4% se establece que no existen, situación que se explica por la falta de duchas

y comedores, dado que generalmente no son exigidos a las patentes comerciales.

En comparación con la Encuesta Laboral 2002 las condiciones sanitarias básicas mejoran en la valoración de buenas en un 9,8pp disminuyendo las demás categorías de regular, mala y no hay en un -4,9 puntos porcentuales, -2,1 y -2,8%, respectivamente

### Opinión de los trabajadores sobre las condiciones sanitarias básicas y ambiente físico

Fuente:: Trabajadores

Condiciones sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores y duchas)			
Año	2004	2002	Diferencia
Buena	<b>62,6%</b>	52,8%	9,8pp
Regular	<b>14,7%</b>	19,6%	-4,9pp
Mala	<b>2,3%</b>	4,4%	-2,1pp
No hay	<b>20,4%</b>	23,2%	-2,8pp
Total	<b>100,0%</b>	100,0%	0,0pp

Fuente: Trabajadores

El Ambiente físico, es decir espacio, iluminación y ventilación en su conjunto se considera buena en un 84,4% de los trabajadores en la Encuesta Laboral 2004, en la categoría regular un 11,7%, mala en un 3,1% y no hay en un 0,8%.

Comparando con la Encuesta Laboral 2002 la categoría de buena aumenta un 5,9 puntos porcentuales implicado la disminución de la regular y mala en -5,3 pp. y -0,6 pp., respectivamente la condición de "no hay" no sufre alteraciones.

Ambiente Físico (espacio, iluminación, ventilación)			
Año	2004	2002	Diferencia
Buena	<b>84,4%</b>	78,5%	5,9pp
Regular	<b>11,7%</b>	17,0%	-5,3pp
Mala	<b>3,1%</b>	3,7%	-0,6pp
No hay	<b>0,8%</b>	0,8%	0,0pp
Total	<b>100,0%</b>	100,0%	0,0pp

Las condiciones preventivas para peligros, que se presentan en el cuadro siguiente donde se pregunta por las señaléticas para peligros, espacios de circulación y vías de evacuación expeditas en su conjunto son nuevas y no se pueden comparar con la encuesta anterior. En la condición de "buena" responde el 76,5% de las empresas, "regular" un 11,2%, "mala" un 3,3% y no hay un 9%.

Condiciones Preventivas para peligros (Señalética, Circulación, Vías de evacuación)	
Año	2004
Buena	<b>76,5%</b>
Regular	<b>11,2%</b>
Mala	<b>3,3%</b>
No hay	<b>9,0%</b>
Total	<b>100,0%</b>

Cabe destacar, que entre las condiciones sanitarias básicas, ambiente físico y condiciones preventivas para peligros, éstas últimas están en segundo lugar en la condición de "buenas" y en las de "no hay". Si bien las condiciones preventivas para peligros en más del 75% de las empresas se consideran como buenas por parte de los trabajadores, en cerca del 25% de las empresas restantes no están en condiciones de enfrentar situaciones de peligros.

En el detalle de los componentes de las condiciones sanitarias, ambientales y preventivas para peligros, se puede destacar que las mejores valoraciones de la categoría "buena" se da a la iluminación (89,4%), seguido de espacio de circulación (85%) y de espacio físico (84,4%).

Por otra parte las menores valoraciones de la categoría buena se dan en comedores (52,5%) y duchas (55,9%), situación que está relacionada con las exigencias legales de las actividades comerciales. Pero finalmente, cabe destacar, la señalética para peligros tiene una valoración de buena en un 61,8% acompañada con un 22,4% en que no hay, situación que refleja una debilidad importante en la efectividad de los instrumentos de prevención de riesgos.

### Opinión de los trabajadores sobre las condiciones sanitarias básicas y ambientales en detalle.

	Buena	Regular	Mala	No hay	Total
Servicios higiénicos	79,4%	17,4%	2,3%	0,9%	100,0%
Comedores	52,5%	12,8%	2,1%	32,6%	100,0%
Duchas	55,9%	13,8%	2,5%	27,7%	100,0%
Iluminación	89,4%	8,8%	1,0%	0,9%	100,0%
Espacio	84,4%	12,3%	2,9%	0,3%	100,0%
Ventilación	79,4%	13,8%	5,4%	1,3%	100,0%
Señaléticas, para peligros	61,8%	11,4%	4,4%	22,4%	100,0%
Espacios de circulación	85,0%	11,6%	1,7%	1,7%	100,0%
Vías de evacuación expeditas	82,9%	10,6%	3,7%	2,8%	100,0%

Cabe destacar especialmente el caso de la falta de señalética para peligros, ver cuadro siguiente, en algunas actividades económicas, donde destacan especialmente transporte y comunicaciones, 35,4% en la condición de “no hay”, comercio un 33,7% y establecimientos financieros, 31,2%.

	Condición o estado de: Señalética para peligros				
	Buena	Regular	Mala	No hay	Total
Agricultura y pesca	67,1%	13,2%	2,6%	17,1%	100,0%
Minería	66,7%	11,1%	22,2%	0,0%	100,0%
Industrias manufactureras	72,7%	10,8%	6,6%	9,9%	100,0%
Electricidad, agua y combustibles	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Construcción	72,1%	11,6%	3,5%	12,8%	100,0%
Comercio	52,6%	10,6%	3,1%	33,7%	100,0%
Transporte y comunicaciones	46,2%	16,9%	1,5%	35,4%	100,0%
Establecimientos financieros	53,2%	9,2%	6,4%	31,2%	100,0%
Servicios	73,0%	14,3%	4,8%	7,9%	100,0%
Total	61,8%	11,3%	4,5%	22,4%	100,0%

En relación con las condiciones sanitarias, ambiente y de prevención de peligros en las regiones, el cuadro siguiente presenta los porcentajes de la condición de “Buena” para efecto de comparaciones entre las regiones.

Empleadores: Buena	Regiones									
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	RM
Servicios higiénicos	90,7%	90,8%	93,2%	90,8%	86,4%	79,8%	90,9%	86,7%	86,5%	89,8%
Comedores	51,0%	40,0%	44,2%	46,7%	43,7%	39,6%	56,6%	27,8%	46,7%	66,6%
Duchas	69,8%	61,3%	62,5%	60,0%	55,7%	65,3%	68,5%	45,9%	58,9%	68,7%
Iluminación	93,8%	94,7%	97,7%	95,8%	96,6%	92,7%	97,7%	88,7%	93,3%	94,2%
Espacio	88,5%	89,5%	90,9%	87,3%	90,9%	89,6%	94,6%	84,5%	89,8%	88,4%
Ventilación	94,6%	92,1%	87,5%	89,2%	87,5%	86,5%	94,7%	87,8%	91,0%	88,1%
Señalética de peligros	61,9%	68,4%	65,5%	57,9%	71,6%	66,7%	65,4%	43,9%	65,9%	69,3%
Espacios de circulación	86,3%	89,5%	92,0%	89,9%	92,0%	90,6%	93,9%	90,8%	86,4%	89,8%
Vías de evacuación expeditas	87,6%	90,8%	94,3%	87,4%	92,0%	84,4%	93,9%	90,8%	87,8%	87,8%

La calificación de “buena” sobre los servicios higiénicos fluctúa entre el 93,2% en la IV Región desmejorando

consecutivamente en las Regiones V y VI, hasta llegar al 79,8% de la VII Región.

Sobre los comedores, la calificación de "buena" fluctúa entre un 66,6% en la Región Metropolitana y un 27,8% en la IX Región. Cabe destacar, que en las mismas regiones entre un 20,1% y un 58,8% declaran que no hay comedores.

Las duchas, en la calificación de "buena" fluctúa entre un 69,8% en la II Región y un 45,9% en la IX Región. En las mismas regiones entre un 18,8% y un 42,9%, plantean que no existen duchas.

La calificación de "buena" respecto de la Iluminación fluctúa entre un 97,7% de la IV y VIII Regiones y un 88,7% de la IX Región.

El espacio, calificado como "bueno", fluctúa entre un 94,6% en la VIII Región y el 84,5% en la IX Región.

La ventilación en la calificación de "buena", fluctúa entre un 94,7% en la VIII Región y el 86,5% de la VII Región.

Considerada como "buena", la señalética para peligros fluctúa entre un 71,6% de la VI Región y un 43,9% de la IX Región. En este caso entre un 9,1% en la II Región y un 24,5% de la IX Región plantean que es "Regular". Por otra parte, entre un 15,8% de la III Región y un 30,6%, IX región, plantean que no existe señalética para peligros.

Los espacios de circulación, en la calificación de "buena" fluctúa entre un 92,0% de la IV y VI Regiones y un 86,3% de la II Región.

Las vías de evacuación expedita, consideradas como "buena" fluctúa entre un 94,3% de la IV Región y un 84,4% de la VII Región.

En la no existencia de los comedores y las duchas la situación se explica fundamentalmente por la no exigencia de éstos por parte de las patentes comerciales. Pero en la señalética de peligros además un porcentaje importante dice que no existe y una cantidad no despreciable de empresas, plantea que es "regular".

### **Derecho a sala cuna**

Como es sabido, la ley establece el derecho de sala cuna para las madres que trabajan en empresas que tengan 20 o más trabajadoras. Esta restricción legal exime de esta obligación a la mayor parte de las empresas.

### **Distribución de empresas susceptibles de tener que cumplir obligación de sala cuna** Fuente: Empleadores

	1998	1999	2002	2004
Menos de 20 mujeres	78,9	73,0	74,2	83,1
20 mujeres o más	21,1	27,0	25,8	16,9
Total	100	100	100	100

Según se aprecia, las empresas que deben proveer sala cuna han disminuido significativamente, al punto que en 2004 sólo el 16,9% tenía esta obligación. En las pequeñas empresas, esta obligación casi no existe, de manera que la norma sólo alcanza al 39,9% de las medianas y al 72,5% de las unidades de gran tamaño. En este último segmento, la proporción viene disminuyendo, mientras que en el de tamaño intermedio se ha mantenido, según muestran los datos siguientes:

### **Proporción de empresas susceptibles de tener que cumplir con obligación de sala cuna, según tamaño de empresa.** Fuente: Empleadores

	1998	1999	2002	2004
Pequeña empresa	8,5	13,2	8,3	4,1
Mediana empresa	40,8	39,5	40,0	39,9
Gran empresa	67,5	81,5	74,3	72,5
Total	21,1	27,0	25,8	16,9

La forma de entregar el beneficio de sala cuna también ha variado. En 2004, el pequeño segmento de empresas con sala cuna propia disminuyó aún más, al tiempo que se expandió la práctica de contratar, en el circuito comercial, los servicios de salas cuna externas. La Encuesta Laboral ha mostrado también una disminución bastante notoria de la fórmula de entregar dinero directamente a la madre para el cuidado del menor, una práctica ilegal que se había extendido persistentemente hasta incluir, en 2002, al 37% de las empresas obligadas. Por otra parte, aumentó la franja de las que infringen totalmente la ley: En 2004, el 92% de las empresas que tienen esta obligación, no la cumplían, proporción que era de 7,3% en la medición de 2002.

En el momento en que la encuesta se aplicó, el 7,3% de las trabajadoras de la muestra tenía hijos no mayores de dos años de edad, pero sólo el 5,7% de ellas tenía derecho a sala

cuna (con hijos menores y en las empresas que tienen esta obligación legal). Como se sabe, no todas las trabajadoras utilizan este beneficio, ya que un segmento de ellas cuenta con apoyo familiar o con medios económicos que les permite cuidar al menor en el hogar. Sin embargo, la Encuesta Laboral mostró que una proporción alta, más de la mitad de ellas, (54.7%) recurre a la sala cuna que proporciona la empresa. Esta cifra equivale al 3,1% de la fuerza de trabajo femenina que incluyó la encuesta.

Por otra parte, es muy bajo el número de mujeres que ha tenido permisos por maternidad (pre y postnatal o suplementarios a éstos): En promedio, 2 trabajadoras por empresa se habían ausentado por esta razón durante el año anterior a la encuesta. Pero la dispersión entre las empresas de distinto tamaño se mostró muy amplia. Según estos datos, las trabajadoras de las micro y de las pequeñas empresas casi no utilizan permisos maternales; éste es un derecho que parece tener vigencia casi sólo en el segmento de la gran empresa.

**Promedio de mujeres por empresa que han tenido descanso de maternidad, según tamaño de la unidad productiva. Año 2004. Fuente: Empleadores**

Tamaño de empresa	Número promedio de trabajadoras
Micro empresa	0,2
Empresa pequeña	0,4
Empresa mediana	1,3
Gran empresa	15,5
Total	2,0

## Síntesis de resultados

### Contexto económico

El contexto económico-laboral en que se realizó la cuarta versión de la Encuesta Laboral muestra una recuperación de la actividad y de las expectativas económicas, no obstante la lentitud en la recuperación del empleo. Asimismo, los datos muestran un leve incremento de la tasa de sindicalización, aunque menor a la variación experimentada por el número de organizaciones sindicales, lo que indicaría un menor tamaño de los sindicatos que se crean. A la vez, los datos también muestran una caída en el número de trabajadores que negocian colectivamente y de los trabajadores cubiertos por algún instrumento de negociación.

## Fuerza de trabajo y contratos

Los datos de la Encuesta Laboral 2004 en cuanto a fuerza de trabajo y formas de contratación, muestran que la fuerza de trabajo de las empresas privadas es fundamentalmente masculina, llegando las mujeres trabajadoras solamente a un tercio del total de trabajadores de las empresas incluidas en la muestra.

En cuanto a la composición de los contratos de trabajo de esta fuerza laboral, se aprecia que hay un aumento de los contratos no indefinidos, particularmente los de plazo fijo. Ello podría deberse más a una estrategia de flexibilidad que a un aumento de aquellos empleos de carácter abiertamente temporal. En este sentido, se entiende la persistencia del fenómeno de la rotación laboral en las empresas. Esto es, trabajadores que son despedidos y vueltos a contratar.

También los datos de la Encuesta Laboral 2004 muestran un aumento de la subcontratación, destacando el aumento de la subcontratación de la actividad principal, lo que indica que la subcontratación no se limita a aquellos servicios accesorios a la producción (aseo, seguridad, etc) y que, por tanto, constituye también una estrategia de reducción de costos que tiene implicancias para las condiciones de trabajo.

El fenómeno del suministro de trabajadores persiste como un fenómeno aún de baja incidencia, pero que presenta un ligero aumento, de acuerdo con la última medición de la Encuesta Laboral.

## Salarios y remuneraciones

Los datos muestran la gran proporción de salarios bajos que se pagan en las empresas. A la vez, en las mujeres y los jóvenes se concentran en esos tramos más bajos.

Aumenta la incidencia de las remuneraciones variables como modalidad de pago de remuneraciones, fenómeno que se encuentra extendido en todos los tamaños de empresa y en todos los sectores de actividad.

Por su parte, la composición de las remuneraciones muestra que un 30% de éstas corresponde al componente variable, siendo mayor dicha proporción en las empresas de mayor tamaño. A la vez, las empresas del sector financiero y las de transporte y comunicaciones, son las que presentan las mayores proporciones de remuneraciones variables. Por último, las empresas que no cuentan con sindicato, pagan una mayor proporción de remuneraciones variables que aquellas empresas que sí tienen sindicato.

## **Jornada laboral**

Si bien la jornada laboral es aún extensa, se observa, en distintas mediciones nacionales, una tendencia general hacia la reducción del tiempo de trabajo, al menos a partir del año 1999 en adelante, que se refleja también en el análisis de conjunto de las cuatro Encuestas Laborales de la Dirección del Trabajo.

El promedio de horas semanales disminuyó entre 1999 y el año 2004 en casi 2 horas. En tanto en 1999 era de 48,42 cinco años después, descendió a 46.6 horas a la semana. El análisis por tamaño de empresas indica que es en las empresas medianas donde se encuentran las jornadas de mayor duración (47,1 horas promedio). A pesar de que la Encuesta Laboral 2004 muestra aún pequeñas diferencias en la duración de la jornada laboral entre las empresas de distinto tamaño, se advierte una tendencia hacia una mayor homogeneidad entre los distintos tipos de empresas en la materia.

En el análisis por sectores de actividad económica se observa también esta tendencia hacia una mayor homogeneidad, a pesar de que tanto la actividad del transporte como el comercio, siguen superando al promedio general en alrededor de una hora.

La distribución de las empresas según rangos de horas semanales de trabajo, en cambio, muestra una mayor variedad de situaciones: Más de un tercio de las empresas tiene jornadas promedio entre las 48 y las 49 horas; alrededor de un 28%, entre 45 y 47 horas, en tanto cerca de la quinta parte tienen una extensión entre 40 y 44 horas. En el extremo superior, se conserva casi un 15% de empresas en donde la jornada es igual o superior a las 50 horas semanales promedio por trabajador. En este tramo hay diferencias entre las empresas feminizadas (sólo 10% trabajan en este tramo horario) en tanto en las que no lo son, alcanza casi al 16% de ellas.

Cada vez menos empresas utilizan horas extraordinarias. Entre 1998 y el año 2004, esta práctica, presente en un alto porcentaje de las firmas estudiadas, se había reducido a algo más de la mitad. En las grandes empresas, sin embargo, se continuaba aplicando por sobre el 90% de ellas. Comercio, EGA y transporte, son las tres actividades en las cuales se dan las mayores proporciones de trabajadores que laboran sobretiempo. Durante el período 1998-2004, se reduce también la proporción de trabajadores que laboran con horas extraordinarias: A comienzos del período cerca del 47% de los trabajadores hacían sobretiempo, en el año 2004,

el porcentaje de ellos se redujo al 30%, casi en 17 puntos porcentuales. Esta situación varía según sectores de actividad. La cantidad de horas extras realizadas por trabajador en todas las empresas que trabajan con sobretiempo, alcanza casi a una hora (51 minutos) al día en promedio, lo cual ha permanecido prácticamente estable desde comienzos del período y no ha mostrado mayores variaciones en los años posteriores a la Reforma Laboral.

La organización de la jornada laboral (relación entre tiempos de trabajo y de descanso) no ha variado mayormente en el período estudiado. En promedio se trabajan cinco días y medio a la semana y el tiempo de colación es de alrededor de una hora diaria.

El trabajo en domingo es una tendencia que sigue creciendo, alcanzando al 27,7% de las empresas en el año 2004 y, en el grueso, se ejecutaba en la labor principal. Crece en las empresas de casi todos los sectores productivos, con excepción de la agricultura y el comercio, en el cual disminuye casi en cinco puntos porcentuales, lo que indica que la medida de la Reforma Laboral de 2001 respecto de garantizar al menos dos domingos al mes para los trabajadores del comercio, ha producido parte de los efectos logrados.

## **Organizaciones sindicales**

Los datos de la Encuesta Laboral 2004 muestran que existe una clara relación entre el tamaño de las empresas y la presencia en ellas de sindicato. Sabido es que en las grandes empresas la proporción de ellas que cuenta con sindicato es también mayor, lo que la Encuesta Laboral confirma.

Los datos muestran también un aumento de los sindicatos que están afiliados a organizaciones multisindicales.

Por otro lado, aumenta la percepción de los dirigentes sindicales sobre el temor que tendrían los trabajadores para sindicalizarse debido a las consecuencias negativas que ello les significaría. A la vez, se observa un aumento de la percepción sobre la ventaja que les significa a los trabajadores obtener beneficios por parte de la empresa al no estar sindicalizados.

Lo anterior contrasta con la gran proporción de dirigentes que declaran contar con facilidades de parte de la empresa para el funcionamiento del sindicato.

## **Conflictividad laboral**

La información de empleadores y trabajadores en el período que cubre la Encuesta Laboral 2004, muestra que la conflictividad laboral registra tasas similares o decrecientes respecto de la que arrojan las encuestas laborales de los años 1998, 1999, y 2002. Lo cual permite constatar que los efectos de la mayor protección a la acción sindical otorgada por la reforma laboral del 2001 fueron consistentes con las finalidades previstas por la reforma y cualquier expectativa negativa en el ámbito de las relaciones laborales resultó infundada durante el período. Cuatro aspectos merecen destacarse a modo de conclusiones.

En primer lugar, la conflictividad más intensa, expresada en términos de huelga legal y de hecho, se manifiesta sólo en una proporción marginal de empresas y, en ese marco, se aprecia que a medida que aumenta el tamaño de la empresa crece la proporción de huelgas sin que ello signifique, por cierto, que se revierta la tendencia señalada.

En segundo término, la percepción de conflicto en las relaciones laborales, aspecto registrado por primera vez en la Encuesta Laboral 2004, muestra una significativa proporción de empresas con tensiones en las relaciones laborales de manera ocasional o frecuente (1 de cada 3 según dirigentes sindicales y trabajadores, y 1 de cada 5 según los empleadores).

Un tercer aspecto dice relación con las causas a las que obedece el conflicto laboral. La causa de mayor prevalencia es la salarial y en ello coinciden empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato. La organización del trabajo, vale decir, jornada, horas extras, cambio de funciones, es señalada como segunda causa de conflicto, por empleadores y también por trabajadores en empresas donde no existe sindicato, en tanto que los dirigentes sindicales establecen como segunda causa de conflicto a condiciones de trabajo, esto es, higiene y seguridad, condiciones ambientales, etc.

Finalmente, cabe señalar que sólo un 39,9 % de los empleadores declara conocer instancias de mediación laboral, y de ellos, el 83,1 % la considera un instrumento útil para resolver conflictos. En el caso de los dirigentes sindicales, alcanzan al 61,5 % los que declaran conocer instancias de mediación y de ellos al 91,6 % le parece útil para resolver conflictos. Tales cifras, de la Encuesta Laboral 2004, implican un reconocimiento a las disposiciones sobre instancias de mediación establecidas en la reforma laboral del 2001 y sugieren la conveniencia de realizar mayores esfuerzos por difundir tales instancias.

## **Negociación colectiva**

La Encuesta Laboral 2004 permite concluir que una de cada 5 empresas en el país ha efectuado procesos de negociación colectiva en los últimos cinco años, cifra que se ha mantenido estable, con pequeña tendencia a la baja, en las cuatro encuestas laborales realizadas en el país a partir de 1998. De modo semejante, cerca de 1 de cada 5 empresas del total de empresas de la muestra mantenía vigente un instrumento colectivo a la fecha de la aplicación de la Encuesta Laboral 2004.

Aún cuando la legislación faculta a sindicatos y grupos de trabajadores para negociar colectivamente la información de las distintas encuestas laborales anteriores y la del 2004 indica que la negociación colectiva es privativa de la acción sindical.

La negociación colectiva se origina en empresas de todas las ramas económicas, aunque en dos de ellas, servicios financieros y electricidad, gas y agua, más de la mitad del total de empresas ha efectuado negociación colectiva, hecho facilitado, porque dichas ramas están conformadas por grandes empresas y comprenden una fracción pequeña de la fuerza asalariada del país.

Asimismo, la Encuesta Laboral 2004 pone de relieve la variable género en la negociación colectiva, toda vez que las empresas cuya fuerza laboral es mayoritariamente masculina negocian en una proporción equivalente al doble de las empresas "feminizadas", entendiéndose por tales a las empresas cuya dotación femenina es superior a la mitad del total de trabajadores.

Los resultados obtenidos en la última negociación colectiva, en empresas con y sin sindicato, fueron calificados mayoritariamente por dirigentes sindicales y trabajadores (61,4 %) como buenos y muy buenos. Esto es consistente con la evaluación positiva que hacen dirigentes sindicales y trabajadores de los reajustes obtenidos, iguales y superiores al IPC, en la última negociación colectiva. La proporción de empresas con calificación positiva de la última negociación y evaluación correspondiente de los reajustes obtenidos respecto del IPC, es mayor en empresas con existencia de sindicato.

Entre las causas atribuidas por dirigentes sindicales y trabajadores para no haber efectuado negociación colectiva en los últimos cinco años, que comprende a cuatro de cada cinco empresas de la muestra, se indican el desinterés de los trabajadores en primer lugar y la inexistencia de sindicato en

el segundo. Es factible que restricciones de contexto tales como nivel de desempleo de alguna consideración, tasas crecientes de rotación en el empleo e incertidumbre sobre la duración de la relación laboral desincentiven los esfuerzos que demanda a los trabajadores una negociación e inclusive la formación de sindicato. Así puede entenderse que, de manera concomitante, dos de cada tres dirigentes sindicales y de trabajadores aprecien, en empresas con y sin sindicato, favorablemente a la negociación colectiva. A lo que debe agregarse la disminución constante, a partir de la primera Encuesta Laboral y hasta el presente, de la proporción de quienes señalan como causal para no haber realizado negociación colectiva en los últimos cinco años, el ofrecimiento de mejorías de parte de la empresa sin que medie negociación.

### **Seguridad y condiciones de trabajo**

La Encuesta Laboral 2004 se da en un momento en que se registra una baja en la tasa de accidentabilidad y de mortalidad laboral, debido en parte al Acuerdo Nacional de Prevención de riesgos de Accidentes y Enfermedades laborales, la vigencia de los acuerdos internacionales y de la recuperación de la actividad económica. Esta última situación tiende a ser contradictoria, ya que si bien existen más recursos disponibles o en perspectivas, también hay más empleadores y trabajadores con menor experiencia y capacitación en las actividades económicas donde se concentra la reactivación y donde se da menor importancia a los aspectos de Higiene y Seguridad.

Lo anterior parece ser consistente en términos generales con lo que reflejan los resultados de la Encuesta Laboral 2004, donde no hay diferencias significativas respecto a la Encuesta Laboral 2002 respecto de la existencia de, por lo menos, un instrumento de Higiene y Seguridad. Esto se da por la mantención del porcentaje de existencia de los Reglamentos de Higiene y Seguridad y una disminución de los Comités Paritarios y los Departamentos de Prevención de Riesgos, toda vez que estos últimos pueden ser reflejo de una organización consolidada más que de actividades nuevas.

La existencia de, por lo menos, un instrumento de Higiene y Seguridad por tamaño de empresas evidencia que existe un aumento de los niveles en las grandes empresas y microempresas respecto de la Encuesta Laboral 2002 y se mantienen los niveles de las pequeñas y medianas empresas,

En relación con las actividades económicas hay un aumento en la Minería, la Construcción y los Establecimientos financieros, bancos y seguros. Se mantienen la Industria

manufacturera y electricidad, agua y combustible. Disminuyen la agricultura, caza y pesca, transporte y comunicaciones, comercio y servicios sociales, comunales y personales.

Respecto de los niveles de incumplimiento de, por lo menos, un instrumento de higiene y seguridad se aprecia la existencia de dos niveles fuertemente marcados entre las actividades económicas, que es necesario verlo con preocupación dado que pueden incentivar la externalización de actividades riesgosas a otras empresas con menos incentivos a cumplir las normativas de higiene y seguridad.

En relación con la calidad de los instrumentos, las mayores valoraciones están en la capacitación de especialidad de los Deptos. de Prevención de Riesgos tanto para trabajadores como para empleadores y en segundos y terceros lugares, las mejorías introducidas por los Deptos. de Prevención y la información sobre riesgos de los Reglamentos de Higiene y Seguridad. En último lugar, se valora la capacitación organizada por los Comité de Paritarios, aunque con valoraciones cercanas al 80% tanto de trabajadores como de empleadores, estos últimos manteniendo lo expresado en la Encuesta Laboral 2002 y los trabajadores aumentando fuertemente su valoración.

Sobre los niveles de decisiones en materias de higiene y seguridad, en términos generales, en la mayor parte de las empresas tanto para trabajadores dirigentes y empleadores éstas se toman a nivel gerencial por sobre el 70% de las empresas, las decisiones a nivel intermedio las asumen por cerca del 15% de las empresas y los niveles operativos cerca del 7% de ellas. La gran empresa concentra las decisiones en más de un 80% en los niveles gerenciales y la mediana un 70%, para la pequeña y micro empresa la relación se invierte.



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)