

INEQUIDADES Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL
(QUINTA VERSIÓN)

Estrella Díaz A., Socióloga
Paola Mella O., Estadístico

División de Estudios
Dirección del Trabajo

Santiago de Chile, 2007

PRESENTACIÓN

Desde el año 1998, la Dirección del Trabajo ha venido realizando, de manera anual o bianual la encuesta laboral ENCLA, con cuyos resultados se busca contribuir al conocimiento de la realidad laboral del país, aportar información confiable y útil a los actores laborales (representantes de empresas y de trabajadores), a la academia y centros de estudio y entregar insumos a los organismos públicos diseñadores de políticas, entre ellos a nuestro propio Servicio, empeñado en cumplir con eficacia, eficiencia y efectividad su misión, que se inscribe en los ámbitos de la modernización de las relaciones laborales, del cumplimiento normativo, y de la equidad, como caminos para favorecer el desarrollo económico y social del país.

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, constituye un mandato gubernamental hacia los organismos del Estado, pues resulta ser condición indispensable para mejorar la sostenibilidad de la planificación social y el logro de los objetivos y metas de equidad. La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es, en consecuencia, también parte de un compromiso ético-político asumido por la Dirección del Trabajo en cada una de sus líneas de acción.

La ENCLA 2006 proporcionó información suficiente como para elaborar un análisis relacional de la participación específica de trabajadores y trabajadoras en las empresas encuestadas y avanzar en detallar algunas situaciones diferenciales que unos y otras experimentan en sus condiciones de trabajo.

La publicación que nos complace presentar, y que ponemos al alcance de todos los interesados e interesadas, recoge dicho análisis bajo el título "Inequidades y brechas de género en el empleo", visibiliza ámbitos de problema, nos convoca a tener presente y no olvidar el desafío que como sociedad tenemos de avanzar hacia mejores y más elevados estándares laborales y sociales y nos insta a convertir estos insumos en ideas y propuestas de políticas públicas, que contribuyan a un cambio verdadero por la igualdad de oportunidades y de derechos y por la equidad.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	7
CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	9
FORMAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	15
REMUNERACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	23
JORNADA LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	27
DERECHO A SALA CUNA DE LAS MADRES TRABAJADORAS	31
LICENCIAS MÉDICAS Y AUSENCIAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	37
PRESENCIA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ORGANIZACIONES SINDICALES	41
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INVOLUCRADOS/AS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS	43
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXO	51

INTRODUCCIÓN

En el año 2006, la Dirección del Trabajo ejecutó la quinta versión de la encuesta nacional de coyuntura laboral ENCLA, la que proporciona abundante información en materia de inserción laboral, condiciones de trabajo y relaciones laborales de empresas que operan formalmente, que cuentan con iniciación de actividades, tienen cinco o más trabajadores y sus relaciones laborales están reguladas por el Código del Trabajo¹.

La idea de una encuesta nacional de coyuntura laboral surgió hacia mediados de los años noventa como una necesidad de contar con información válida y confiable de los fenómenos que los procesos de transformación productiva en curso estaban generando en el mundo laboral. En tal sentido, más allá de la información disponible sobre mercado del trabajo, interesaba contar con un instrumento y con un sistema de información que abordara aquellas condiciones no cubiertas por las encuestas que hasta ese momento se realizaban regularmente en el área laboral. El conocimiento y análisis de los fenómenos relativos a las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, la organización del tiempo de trabajo, requerían de instrumentos nuevos para poder así enfrentar los desafíos que significa la modernización de las formas de organización del trabajo y la producción en un país que ha visto progresar en corto tiempo sus estructuras económicas y sociales.

En el año 1998 se realizó la primera encuesta laboral ENCLA, le siguieron luego los estudios de los años 1999, 2002, 2004 y 2006. Con la publicación de sus resultados se busca contribuir al conocimiento de la realidad laboral de nuestro país por parte de los propios actores laborales, de quienes están vinculados al mundo del trabajo, tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de políticas públicas y de los profesionales y/o académicos, universidades y/o centros de investigación que hacen su contribución al estudio y debate sobre temas del trabajo.

Como ya se mencionó, la ENCLA toma como universo de estudio las empresas que operan formalmente, que cuentan con iniciación de actividades, tienen cinco o más trabajadores y cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo. Ello porque corresponde al tipo de empresa en que trabaja la mayoría de los trabajadores asalariados en Chile; es en ese tipo de empresas en las que la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo se centra; desarrollan su actividad comercial dentro de los límites territoriales del país; y figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII).

En el año 2006, la muestra de la ENCLA quedó integrada por 1.281 empresas que ocupan a 64.674 trabajadores (46.160 hombres y 18.514 mujeres), localizadas desde la Región de Antofagasta a la Región de Los Lagos² y desagregadas en 14 ramas de actividad económica identificadas en el nuevo clasificador³ y en 4 tamaños de empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes). La unidad de análisis es la empresa y las unidades de información son los trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales (ver al final en anexo, el detalle sobre cobertura, unidad estadística y diseño muestral de la ENCLA 2006).

En el contexto de la potencialidad que ofrecen los datos de la ENCLA 2006, se planteó como desafío intentar un análisis transversal de la información por condición de género de los trabajadores y trabajadoras ocupadas en las empresas que constituyeron la muestra, de modo de reconocer las diferencias, similitudes o brechas existentes entre estos segmentos en materia de inserción laboral, condiciones de trabajo y relaciones laborales y que pueden ser atribuibles a su característica específica de ser hombres o de ser mujeres insertos en el mundo laboral y/o de la forma en que el mercado laboral les acoge.

¹ Ver Dirección del Trabajo, División de Estudios. ENCLA 2006. "Informe de resultados quinta encuesta laboral". Santiago. Chile. Octubre 2007. www.dt.gob.cl

² Por razones de alto costo se excluyeron de la muestra las regiones de Tarapacá, Aysén y Magallanes.

³ Fueron excluidas de la muestra en virtud de los objetivos y naturaleza de la encuesta, las actividades Administración pública y defensa; Hogares privados con servicio doméstico; y Organizaciones y órganos extraterritoriales.

Tal como lo señala el Informe Sombra CEDAW (Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres⁴)⁵, es de conocimiento público que pese a los avances registrados en el país hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, varios son los indicadores que muestran la persistencia de la desigualdad e inequidad de género en el ámbito laboral, entre los que se destacan la tasa de actividad, la tasa de desempleo, las remuneraciones, la situación contractual y la previsión social⁶. La información de la ENCLA 2006 aporta antecedentes que pueden contribuir a avanzar en esta línea de análisis y es lo que se presenta en este informe.

La equidad de género es una dimensión del desarrollo, no sólo en sí misma, sino también por los impactos que pueda tener en el crecimiento económico, el alivio de la pobreza y la reducción de la desigualdad de ingreso. La búsqueda de relaciones más equitativas e igualitarias entre los géneros puede constituir una oportunidad para mejorar el desarrollo económico y social del país y por ello es central la integración de esta perspectiva en el debate de las políticas públicas. No hay que olvidar que Chile, en materia de igualdad de género en el mercado laboral, se encuentra a la zaga de otros países de América Latina y El Caribe, así como de otras naciones de ingresos medios-altos. Con un nivel de 38.8% (2007) registra una de las tasas más bajas de participación laboral de la mujer⁷ en la región y una profunda brecha salarial de género, donde el salario femenino promedio es apenas un 67% del salario masculino⁸.

Es sabido que la participación femenina en el mercado laboral aumenta a medida que un mayor número de mujeres tiene acceso a educación de calidad, lo cual permite que los países se beneficien plenamente de las capacidades de su población en edad de trabajar. Chile exhibe uno de los niveles más altos de educación en la región y prácticamente ha logrado la paridad de niños y niñas en la matrícula en educación primaria y secundaria, aún así, la tasa de participación femenina permanece baja. Esta situación unida con la segregación ocupacional de género, tiene efectos negativos en la productividad y el desarrollo económico⁹. Por su parte, la división sexual del trabajo todavía predominante en el país lleva a que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo sin abandonar los roles tradicionalmente asignados a ellas, lo que se traduce no sólo en una barrera de entrada a la ocupación, sino también en discriminación durante su vida laboral con consecuencias adversas para su vida pasiva.

El presente informe se encuentra organizado en nueve capítulos, en cada uno de ellos se abordan los contenidos específicos tratados en la ENCLA 2006. En orden de exposición: características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras; formas de contratación; remuneraciones; jornada laboral; derecho a sala cuna; licencias médicas y ausencias laborales; organizaciones sindicales; negociación colectiva. Finalmente, se incluye a modo de conclusiones, algunas reflexiones que los datos principales o más destacados de la encuesta permiten formular en relación con la materia central tratada en el documento, la relación entre géneros en el mercado laboral. Se aporta también un anexo con información metodológica de la encuesta.

⁴ Suscrita y ratificada por el Estado de Chile en el año 1989.

⁵ Humanas. "Informe Sombra CEDAW". Chile 1999-2006. Se trata de un informe alternativo respecto del IV informe periódico que debió presentar Chile en la XXXVI sesión del Comité CEDAW, realizada en Nueva York, en Agosto de 2006.

⁶ Humanas, *ibid* p. 61.

⁷ No obstante haberla aumentado de manera constante durante los últimos años, desde un 29% en 1986. Los otros países mencionados exhiben tasas promedio que superan el 50%; y los países de la OCDE, por lo general tienen tasas superiores al 55%.

⁸ Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer. "Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género. Chile". 2007.

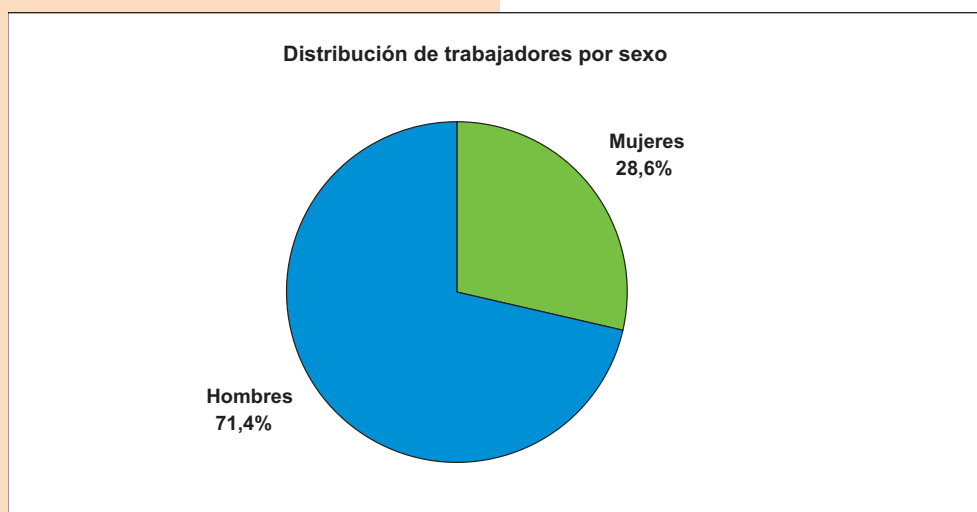
⁹ *Loc cit*.

CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La ENCLA es una encuesta cuya unidad muestral es la empresa, lo que permite caracterizar al conjunto de empresas elegidas desde el punto de vista de la composición de género de sus trabajadores y la forma en que se distribuyen a partir de algunas variables, como rama de actividad económica, tamaño y región.

En relación con el **sexo de los trabajadores**, lo primero es señalar que los datos¹⁰ muestran que las mujeres constituyen una baja proporción en el total de trabajadores de las empresas encuestadas, no llegando al tercio de la fuerza laboral (28,6%)¹¹, mientras los hombres alcanzan el 71,4%¹².

Gráfico N° 1



Fuente: ENCLA 2006

En cuanto a la distribución de los trabajadores por **rama de actividad económica**¹³, los datos de la ENCLA 2006 indican que las ramas con mayor concentración de trabajadores son Comercio (14,8%), Construcción (14,5%) y Enseñanza (13,4%). Sin embargo, si se agrupan las dos ramas industriales que aparecen en el nuevo clasificador (Industrias manufactureras no metálicas e Industrias manufactureras metálicas), se observa que la industria reúne al 15,3% del total de trabajadores de las empresas de la muestra. En cambio, las ramas con menor proporción de trabajadores son Hoteles y restaurantes (1,6%), Explotación de minas y canteras (2,2%) y Suministro de electricidad, gas y agua (2,6%).

Al analizar la distribución por sexo de los trabajadores según la rama de actividad económica, se aprecia que ésta es dispar entre las distintas ramas. Los trabajadores se distribuyen de manera mucho más equilibrada o pareja que las trabajadoras en las diferentes ramas de actividad (con ciertas excepciones¹⁴), y tienen especial presencia en la Construcción (94%), Industria manufacturera metálica (93,7%) y Explotación de minas y canteras (91,5%).

Por su parte, las trabajadoras se concentran sólo en tres ramas de actividad, en todas las demás representan menos del 50% del total de trabajadores. Estas son: Servicios sociales y de salud (74,9%), de cada cuatro trabajadores que laboran en

¹⁰ Calculado sobre 1.252 empresas de la muestra (97,7%) que informaron sobre el sexo de sus trabajadores.

¹¹ Corresponde a 18.514 trabajadoras.

¹² Corresponde a 46.160 trabajadores.

¹³ En adelante, en reiteradas ocasiones se hará referencia a los resultados de la ENCLA 2006, los lectores y lectoras de este informe pueden consultar la publicación cuya cita completa se detalló antes.

¹⁴ Es el caso de Servicios sociales y de salud (25,1%); Intermediación financiera (33,7%); y Hoteles y restaurantes (47,3%), las únicas donde representan menos del 50% del total de trabajadores.

empresas encuestadas de ese sector de actividad, tres corresponden a mujeres; Intermediación financiera (66,3%); y Hoteles y restaurantes (52,7%). Por último, en los establecimientos del sector Enseñanza la proporción de mujeres es prácticamente igual a la de hombres (49%).

En las ramas de actividad económica mencionadas antes con mayor proporción de trabajadores: Construcción, Industrias manufactureras metálicas y Explotación de minas y canteras, las mujeres representan menos del 10% de la plantilla, más precisamente 6%, 6,3% y 8,5%, respectivamente.

Cuadro N° 1

Distribución de trabajadores por sexo, según rama de actividad económica

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

Fuente: ENCLA 2006

Al realizar el ejercicio de análisis de los datos de la ENCLA 2006 por *tamaño de empresa*, queda claro que aún cuando la mayor proporción de empresas en la muestra correspondió a pequeñas y microempresas, la mayor parte de los trabajadores de las empresas que formaron parte de la muestra corresponde a trabajadores de grandes empresas (46,5%)¹⁵, seguidos por los trabajadores de las medianas (27,6%)¹⁶ y pequeñas empresas (22,2%)¹⁷. Tan sólo un 3,7% de los trabajadores de las empresas de la muestra corresponde a trabajadores en microempresas¹⁸.

Ello no es inconsistente pues el tamaño de las empresas está medido en términos de número de trabajadores. Es esperable entonces, que aún cuando la participación de las grandes empresas en términos de número de establecimientos sea pequeña¹⁹, al observarla en términos de número de trabajadores, esta participación aumente. En buena medida la situación a nivel de la población ocupada presenta un comportamiento similar. Se ha dicho que el empleo en nuestro país lo genera la pequeña y la microempresa, toda vez que son la mayoría de las empresas que hay en el país, sin embargo, las grandes empresas, menos numerosas, emplean un importante contingente de la fuerza de trabajo ocupada en forma dependiente.

¹⁵ 30.012 trabajadores, 21.388 hombres y 8.624 mujeres.

¹⁶ 17.876 trabajadores, 13.262 hombres y 4.614 mujeres.

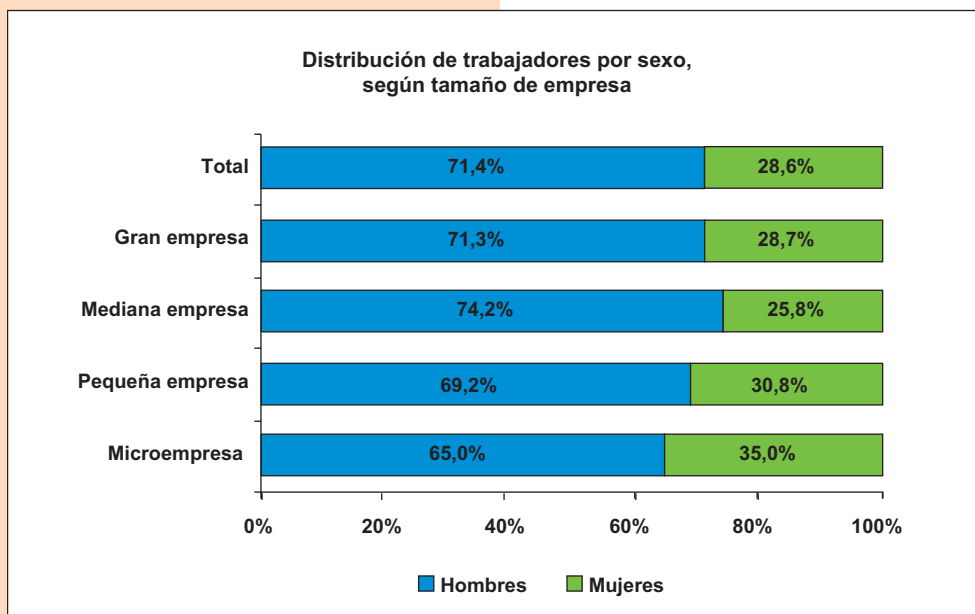
¹⁷ 14.400 trabajadores, 9.958 hombres y 4.442 mujeres.

¹⁸ 2.386 trabajadores, 1.552 hombres y 834 mujeres.

¹⁹ Corresponde a 55 casos, mientras que las empresas medianas son 193, las pequeñas 638 y las microempresas 366.

Si se analiza la participación de hombres y mujeres en cada uno de los tipos de empresa según su tamaño, la situación no cambia mucho en relación con lo que ocurre a nivel general de las empresas encuestadas. La participación de los trabajadores se empina por sobre el 65% en los diferentes tamaños de empresa y la de las trabajadoras oscila entre 25,8% y 35%. Si bien, la participación femenina es minoritaria en los diferentes segmentos de empresas, se aprecia que es algo mayor en las empresas de menor tamaño. Así la diferencia entre la participación de las mujeres en las grandes empresas y las microempresas es algo más de seis puntos porcentuales a favor de las microempresas (6.3 puntos porcentuales).

Gráfico N° 2

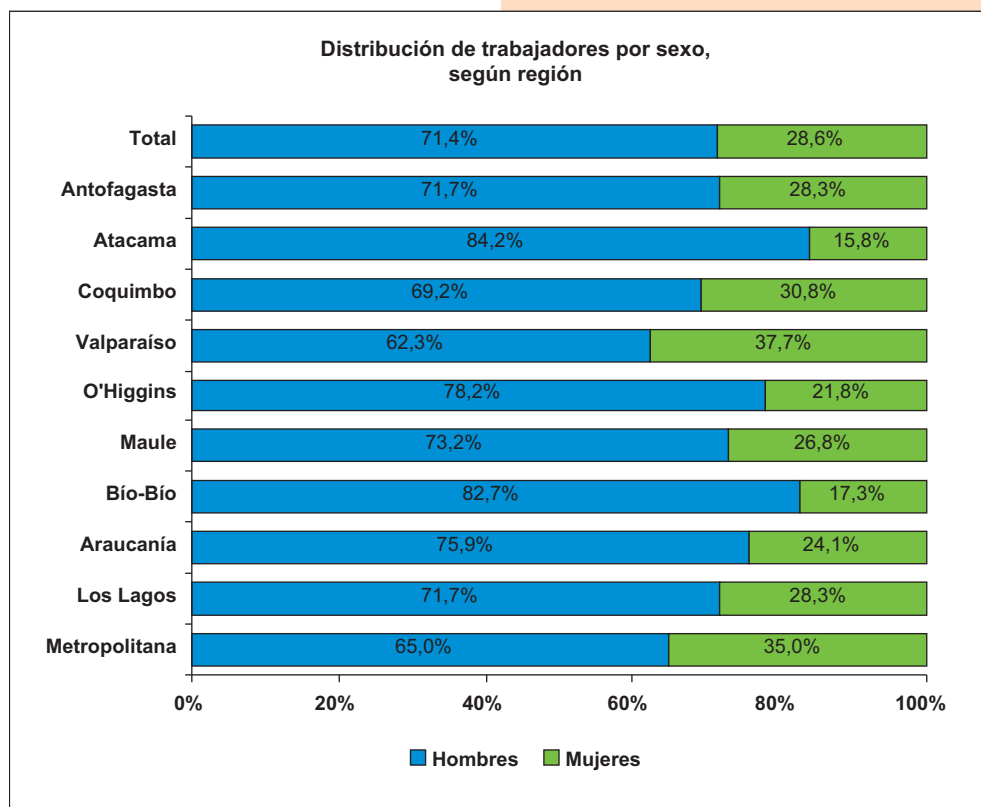


Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

En cuanto a la distribución de los trabajadores por *región*, la muestra de la ENCLA concentra la mayor proporción de trabajadores en la Región Metropolitana (30,5%), seguida de la Región del Bío-Bío (13,3%). En cambio, es en las empresas encuestadas de la Región de Atacama y Araucanía donde se da la menor proporción de trabajadores (3,1% y 4,3%, respectivamente).

El análisis de la distribución por sexo de los trabajadores de las empresas encuestadas por la ENCLA según región, permite observar que ésta es dispar entre las distintas regiones. Coherentemente con lo que ocurre a nivel general, en todas la proporción de trabajadores supera a la de trabajadoras, no obstante en las regiones de Atacama y Bío Bío es donde las diferencias son mayores (sobre 80% para los trabajadores versus menos del 20% para las trabajadoras); inversamente, en las regiones de Valparaíso y Metropolitana es donde la participación femenina en las empresas encuestadas por la ENCLA es mayor (37,7% y 35%, respectivamente). Esto puede tener que ver con las diferencias en las estructuras productivas de las regiones, que favorecen o no favorecen la inserción ocupacional de trabajadores y/o trabajadoras.

Gráfico N° 3



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Un indicador que desde las anteriores encuestas laborales de la Dirección del Trabajo ha sido utilizado para aproximarse al fenómeno de la presencia y participación de las mujeres en el trabajo, es lo que se denomina *“feminización de la empresa”*. Con ese término se hace referencia a aquellas empresas en las que más del 50% de sus trabajadores corresponde a mujeres.

De acuerdo con los datos, las empresas con estas características son el 24,3% del total que fueron incluidas en la muestra²⁰, vale decir, en una cuarta parte, más de la mitad de sus trabajadores eran mujeres.

Ahora bien, al analizar, esta vez, no la proporción de mujeres en los diferentes sectores económicos, sino la proporción de empresas feminizadas dentro de cada *rama de actividad*, se puede observar un comportamiento levemente diferente al indicado con anterioridad, cuando se hizo referencia a la distribución por sexo según rama de actividad del conjunto de trabajadores. El sector de Servicios sociales y de salud es el que presenta la mayor proporción de empresas feminizadas (algo superior a 9 de cada 10 empresas); el sector de establecimientos de Enseñanza es el que ocupa el segundo lugar (casi 8 de cada 10 empresas de este sector corresponde a empresas con más del 50% de trabajadoras); y más atrás aparece nuevamente el sector de Hoteles y restaurantes (con casi 5 empresas feminizadas de 10). Por el contrario, donde menos empresas feminizadas es posible encontrar es en los sectores de Suministro de servicios básicos (electricidad, gas y agua), Explotación de minas y canteras, Construcción e Industrias manufactureras metálicas. En las dos primeras, simplemente no hay empresas con mayoría de trabajadoras mujeres; y en las dos últimas las empresas feminizadas ni siquiera llegan al 2% del total de empresas encuestadas del sector (1,4% y 1,7%, respectivamente).

²⁰ Corresponde a 304 empresas de las 1.252.

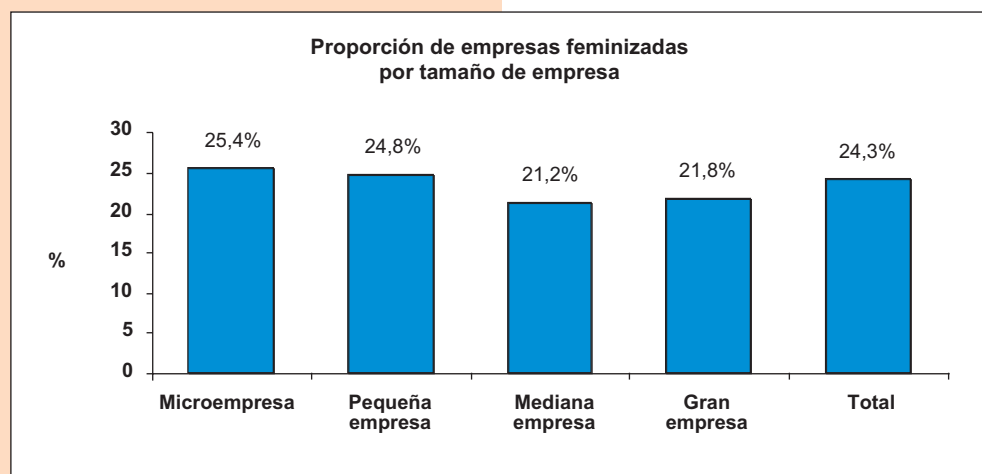
Gráfico N° 4



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Al analizar la distribución de las empresas con mayoría de trabajadoras por *tamaño de empresa*, se aprecia que si bien las diferencias son más bien pequeñas, en las empresas de menor tamaño la proporción de feminización es mayor que en las empresas de mayor tamaño. La distancia entre un grupo y otro es de alrededor de 4 puntos porcentuales. Mientras que cerca del 25% de las micro y pequeñas empresas son feminizadas, sólo el 21% de las medianas y grandes tienen este atributo.

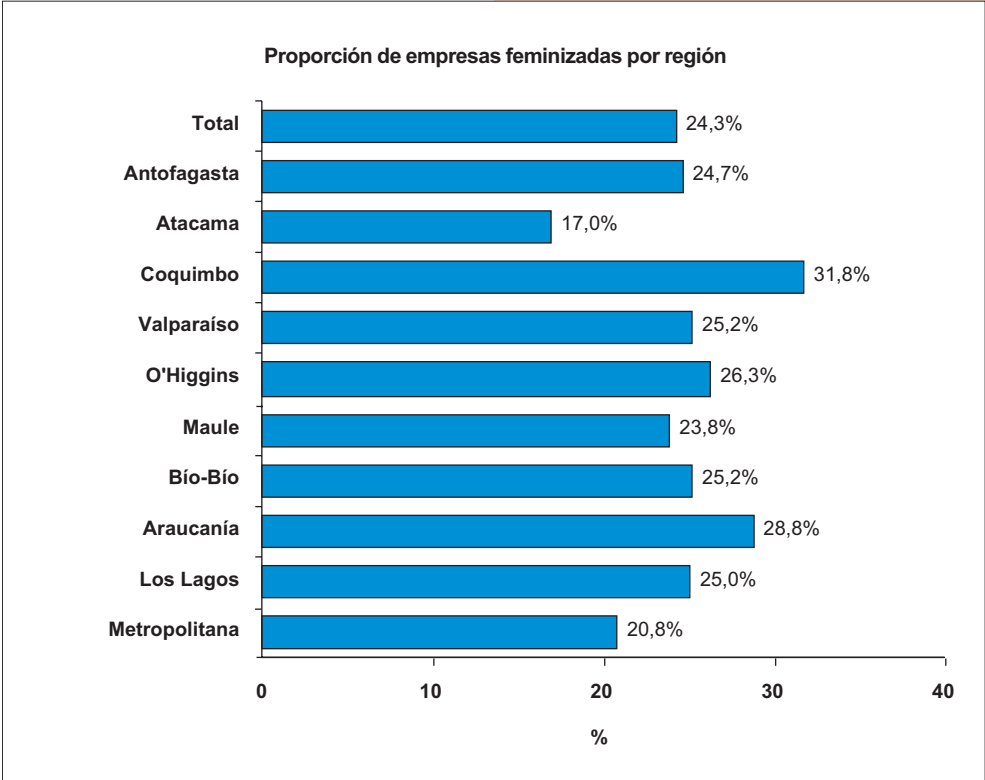
Gráfico N° 5



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Por último, el análisis de los datos de la ENCLA 2006 acerca de la feminización de las empresas por **regiones** permite observar importantes diferencias en las proporciones, ello aún cuando en todas las regiones las empresas feminizadas no llegan a la tercera parte del total de empresas incluidas en el estudio. Atacama es la región que presenta el menor porcentaje de empresas feminizadas (17%) y Coquimbo es la región que presenta la mayor proporción (31,8%). El resto de las regiones promedian entre 20% a 28% de empresas feminizadas.

Gráfico N° 6



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

FORMAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

De acuerdo con la legislación laboral vigente, la forma de regular la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación de un individuo hacia otro, es mediante el contrato individual de trabajo. Se trata fundamentalmente de una convención a través de la cual empleador y trabajador acuerdan los términos de la prestación de servicios personales, en conformidad a lo que estipula el Código del Trabajo²¹.

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

La encuesta ENCLA 2006 registra información sobre las *modalidades de contratación* que rigen para los trabajadores y trabajadoras de las empresas que conforman la muestra, pudiendo observarse la diversidad de formas contractuales que existen, algunas de las cuales no configuran una relación de trabajo dependiente propiamente tal. No obstante lo anterior, el 70% de los trabajadores de la muestra de empresas de la ENCLA 2006 han sido contratados mediante un contrato de carácter indefinido. Por su parte, la participación de los contratos de plazo fijo y por obra o faena alcanzan una proporción de 11,5% y 13,7%, respectivamente²². Entonces, si bien la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas, de cinco trabajadores o más que forman parte de la muestra, están contratados bajo la modalidad indefinida, muchos otros trabajadores (aproximadamente 30%) son contratados por corta duración, con los consiguientes efectos en términos de la mayor incertidumbre e inestabilidad laboral que suponen dichas formas contractuales.

Al analizar la información de las *modalidades de contratación según el sexo de los trabajadores*, se aprecia que las mujeres presentan una mayor proporción de contratos indefinidos que los hombres (74,7% versus 68,2%, respectivamente). En cambio, el porcentaje de los contratos por obra o faena entre los hombres supera en más de tres veces al porcentaje de contratos por obra y faena entre las mujeres (17,4% versus 4,6%, respectivamente). Ello se explicaría por la diferente participación o inserción de hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad económica. Por ejemplo, en el caso del sector de la Construcción, los hombres tienen una mayor participación porcentual y a dicha actividad económica se asocian formas de contratación por obra o faena.

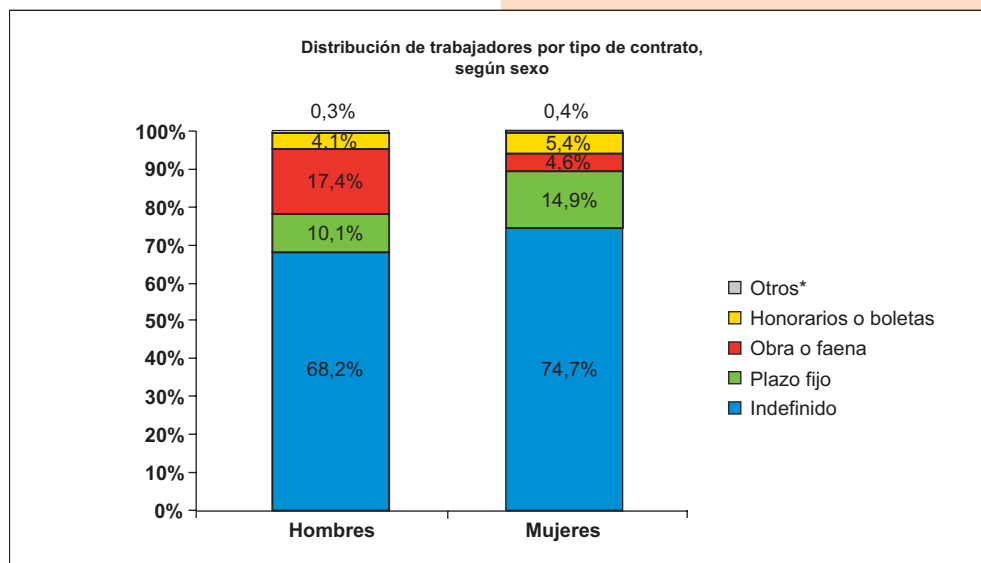
A la vez, si bien las mujeres parecen estar más protegidas laboralmente, pues entre ellas es mayor el porcentaje de contratos indefinidos, llama la atención el mayor porcentaje de contratos a plazo fijo que hay entre las mujeres comparado al que hay entre los hombres (14,9% y 10,1%, respectivamente), situación que las hace más vulnerables en tanto sus derechos laborales se ven limitados, entre los principales están la seguridad social y los derechos maternales. Lo mismo ocurre con los contratos que en el gráfico siguiente aparecen clasificados como "otros"²³, la modalidad a honorarios (o boletas) es el componente principal y representan 5,4% en el caso de las trabajadoras y 4,1% en el de los trabajadores. Los contratados a honorarios han sido definidos por algunos autores como "pseudo independientes", en el sentido que se vinculan con una empresa mediante acuerdos de prestación de servicios. Trabajadores y trabajadoras que tienen esta condición se encuentran en consecuencia en una situación laboral de total desprotección, ya que aunque en la práctica muchas veces dependen de un empleador, su estatus legal es el de trabajador o trabajadora por cuenta propia y el Código del Trabajo protege sólo a los trabajadores dependientes.

²¹ Código del Trabajo, Libro I, Título I y Título II.

²² El 4,8% restante se distribuye entre contratos a honorarios, de aprendizaje, a domicilio y otros.

²³ Incluye contratos a honorarios, de aprendizaje, trabajo a domicilio, contratos en trámite de escrituración y contratos sin escrituración.

Gráfico N° 7



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

El análisis de la distribución de los tipos de contrato en las distintas empresas encuestadas según su *tamaño*, permite apreciar que en las empresas de mayor tamaño, la proporción de contratos indefinidos es inferior que entre las empresas de menor tamaño (en la gran empresa alcanzan 68.8%, en la mediana 65,9%, en la pequeña 74,2% y en la microempresa 82,1%). En cierto modo, ello significaría que en las micro y pequeñas empresas es donde los trabajadores parecen tener condiciones de mayor estabilidad, al ser allí mayor el porcentaje de contratos indefinidos. Es sabido que las empresas de mayor tamaño son las que han implementado en fuerte grado las diversas estrategias flexibilizadoras y en dicho contexto, una de ellas es la difusión de los tipos de contratación por obra o faena y a plazo fijo.

La revisión de los datos de los tipos de contratos de trabajadores y trabajadoras en cada uno de los tamaños de empresa muestra que si bien mujeres y hombres son contratados mayoritariamente de forma indefinida, una mayor proporción de mujeres que de hombres posee este tipo de contrato. No obstante lo anterior, existen diferencias entre tamaños de empresas que es necesario precisar. Mientras en las medianas la proporción de mujeres con contrato indefinido se distancia en 13 puntos porcentuales de los hombres, en las microempresas y pequeñas empresas la diferencia bordea entre los 5 y 6 puntos porcentuales siempre a favor de las mujeres y en las grandes la brecha es menor, alcanza los 2.5 puntos porcentuales.

Por otra parte, los contratos por obra o faena en todos los tamaños de empresa son patrimonio masculino: en las medianas un 26% de los hombres tiene dicha condición contractual, en las empresas grandes un 15,1%, en las pequeñas empresas un 12,6% y en las microempresas un 5,8%. Los contratos a plazo fijo en cambio son más típicos en la población femenina ocupada en todos los tamaños de empresa, aún cuando las diferencias con los hombres no son extremadamente significativas (no sobrepasan los 3 puntos porcentuales). Tiene dicho tipo de contrato: 9,5% de las trabajadoras de las microempresas, 13% de las trabajadoras de las pequeñas empresas, 11,7% de las de la mediana y 18,1% de las de la gran empresa. Esta modalidad está entonces prioritariamente presente entre las trabajadoras ocupadas en empresas de tamaño grande.

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

Gráfico N° 8
Microempresa

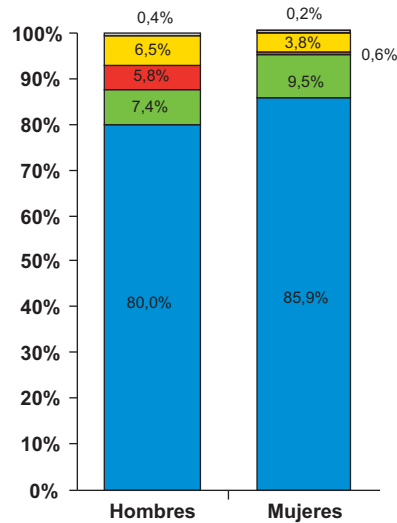


Gráfico N° 9
Pequeña empresa

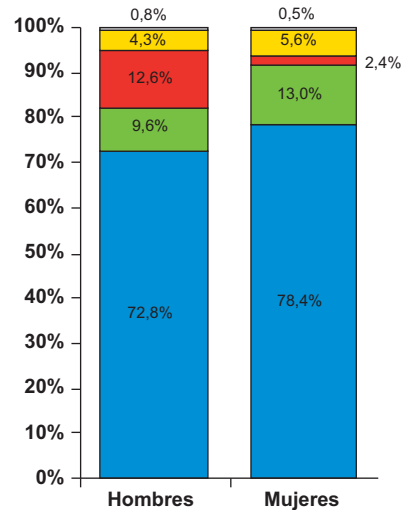


Gráfico N° 10
Mediana empresa

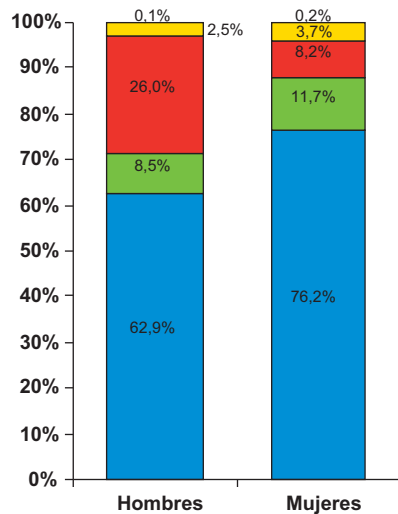
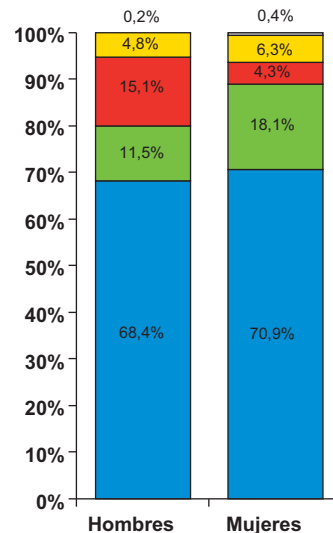


Gráfico N° 11
Gran empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

*Incluye contratos de aprendizaje, trabajo a domicilio, contratos en trámite de escrituración y contratos sin escrituración.

La composición de las formas de contratación en las empresas encuestadas muestra que existe una gran heterogeneidad según **rama de actividad económica** a la que pertenecen. Los sectores en los que predominan los contratos de carácter indefinido llegando al 90% o más de los trabajadores son las ramas de la Industria manufacturera metálica (93,8%), el sector de los Servicios básicos de electricidad, gas y agua (91,9%) y el sector Pesca (90,6%). Podría decirse que son estos los que otorgarían mayor protección laboral, en el entendido que el tipo de contrato es un buen indicador de aquello.

Por su parte, los contratos a plazo fijo se presentan en más del 20% de las empresas encuestadas que integran las ramas de Intermediación financiera (26,4%) y Enseñanza (21,2%). En el caso específico de la Enseñanza habría que sumar otro 20% de contratos a honorarios que exhibe el sector y que aumentaría la magnitud del fenómeno de inestabilidad de sus trabajadores. Los contratos por obra o faena son más frecuentes en las ramas de Construcción (59,6%) y Agricultura (34,6%). Ambos sectores se caracterizan por la temporalidad de los empleos que suelen generar sus actividades productivas.

El análisis de los datos de los tipos de contratos de trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas según las distintas ramas de actividad permite relevar algunas cuestiones interesantes. Por un lado, que aún cuando transversalmente en todas las actividades predominan las empresas en las que trabajadores y trabajadoras poseen contratos indefinidos, en las ramas en que ello es especialmente significativo en tanto sobre el 90% de su personal está cubierto con esta modalidad, no corresponden a ramas feminizadas (ramas que concentran empresas con más de 50% de dotación femenina), por el contrario dos de ellas son de dotación típicamente masculinas: Suministro de electricidad, gas y agua (no tiene empresas feminizadas) e Industria manufacturera metálica (sólo tiene 1,7% de empresas feminizadas). Por otro lado, los dos sectores en los que predominan los contratos a plazo fijo, Enseñanza e Intermediación financiera, tienen un fuerte componente ocupacional femenino, sin reunir este último los requisitos de un sector feminizado.

La Enseñanza concentra el 78,5% de empresas feminizadas y 23% de las trabajadoras del sector (versus 21,9% de los hombres) tiene dicha modalidad contractual. No obstante, hay que señalar que un porcentaje no despreciable de hombres (26,2%) tiene contratos a honorarios, con lo cual al menos 48,1% de los trabajadores que se ocupan en las empresas encuestadas se encuentran en situación contractual flexible. También un 16,3% de trabajadoras tiene contratos a honorarios, lo cual sumado a las trabajadoras con contrato a plazo fijo arroja un total de 39,3% de trabajadoras bajo condiciones de flexibilidad contractual, 8.8 puntos porcentuales menos que los hombres.

En el caso de la rama Intermediación financiera, ocurre que mientras un 80,4% de trabajadores tiene contrato indefinido, un 17,4% tiene contrato a plazo fijo. En el caso de las trabajadoras la situación es que sólo un 68,4% tiene contrato indefinido, en tanto 31% tiene contrato a plazo fijo. Aquí claramente se produce una situación de mayor estabilidad laboral de los trabajadores versus las trabajadoras.

Los casos de la construcción y la agricultura son también interesantes. El primero, como ya se observó antes, se asocia netamente a la dotación de personal masculino con fuerte temporalidad contractual (24,1% de los hombres tiene contrato indefinido, 14,3% contratos a plazo fijo y 60,4% contratos por obra o faena). Pero en el caso de la agricultura los datos por sexo arrojan que, mientras un 64,9% de los hombres son contratados de forma indefinida, sólo un 42,4% de las mujeres logran este tipo de contrato, no obstante 21,8% de hombres y 44,6% de mujeres son contratados por obra o faena, vale decir, 16.5 puntos porcentuales más mujeres que hombres. A esto hay que sumarle un 10% de mujeres que en el sector son contratadas por plazo fijo, con lo cual enterarían 54,6%, superando el porcentaje de contratadas indefinidamente en el sector. Esto sin duda es reflejo de la estacionalidad que caracteriza la producción agrícola en el país. La demanda de fuerza de trabajo no se reparte equilibradamente durante el año, sino que se ajusta a una situación flexible, con momentos de peak y otros de baja de la producción, determinados por el ciclo productivo de las distintas especies y por la situación climática de las distintas regiones. A su vez, el mercado agrícola se caracteriza por estar fuertemente segmentado, lo cual se expresa al menos en dos cuestiones centrales: por un lado, la división del trabajo se traduce en tareas específicas propias

de hombres y otras propias de mujeres; y por otro lado, la mayor temporalidad e inestabilidad de los empleos femeninos²⁴, por ello a menudo se dice que en la agricultura “la estacionalidad es más acentuada en el caso de las mujeres”. Al respecto el análisis de los datos de participación de las encuestas trimestrales de empleo del INE revelan que, en los meses de invierno el trabajo agrícola disminuye reduciéndose el total de ocupados y especialmente de ocupadas. En un año “típico”, la diferencia de empleos entre los meses con mayor actividad y los meses con menor actividad alcanzaría unos 200 mil ocupados, siendo la mitad de ellos mujeres²⁵.

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

Cuadro N° 2
Distribución de trabajadores por tipo de contrato,
según sexo y ramas de actividad económica seleccionadas para el análisis

Rama de actividad	Sexo	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios o boletas	Otros*	Total
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	Hombres	64,9%	5,9%	28,1%	0,8%	0,3%	100%
	Mujeres	42,4%	10,0%	44,6%	1,2%	1,8%	100%
Pesca	Hombres	90,1%	7,0%	1,5%	0,9%	0,5%	100%
	Mujeres	91,9%	6,4%	1,2%	0,3%	0,2%	100%
Industrias manufactureras metálicas	Hombres	93,8%	2,8%	2,1%	1,0%	0,2%	100%
	Mujeres	93,0%	4,8%	0,7%	1,5%	0,0%	100%
Suministro de electricidad, gas y agua	Hombres	91,6%	3,9%	2,0%	2,2%	0,2%	100%
	Mujeres	93,5%	3,7%	0,3%	2,5%	0,0%	100%
Construcción	Hombres	24,1%	14,3%	60,4%	1,1%	0,0%	100%
	Mujeres	69,7%	9,0%	16,5%	4,4%	0,4%	100%
Intermediación financiera	Hombres	80,4%	17,4%	0,0%	1,8%	0,4%	100%
	Mujeres	68,4%	31,0%	0,0%	0,4%	0,2%	100%
Enseñanza	Hombres	51,7%	21,9%	0,0%	26,2%	0,2%	100%
	Mujeres	60,6%	23,0%	0,1%	16,3%	0,1%	100%
Total	Hombres	68,2%	10,1%	17,4%	4,1%	0,3%	100%
	Mujeres	74,7%	14,9%	4,6%	5,4%	0,4%	100%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

* Incluye contratos de aprendizaje, trabajadores a domicilio, contratos en trámite de escrituración y contratos sin escriturar.

La situación que presentan las empresas encuestadas en el marco de la ENCLA 2006 en las distintas *regiones* del país, muestra que la situación es heterogénea desde el punto de vista de los tipos de contratos que tienen trabajadores y trabajadoras. La mayor proporción de trabajadores con contratos indefinidos se encuentran en la Región B. O'Higgins (80,1%) y la mayor proporción de trabajadoras con contrato indefinido en la Región Metropolitana (80,3%). Contrariamente, la Región de Antofagasta es la que exhibe la menor proporción de trabajadores y trabajadoras con contratos indefinidos (40,3% y 53,5%, respectivamente) y la mayor proporción de trabajadores con contrato a plazo fijo (22,6%), a lo cual habría que agregar la preponderancia que en esta región adquieren los honorarios, en tanto el 19,7% de trabajadores y el 32,5% de trabajadoras de las empresas encuestadas tienen esta forma de contrato²⁶.

²⁴ Se conoce que la mano de obra femenina es apreciada por características propias de la socialización de género: habilidades manuales, meticulosidad, higiene, prolijidad, rapidez, responsabilidad, paciencia.

²⁵ Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer, op cit, p.3.

²⁶ El alto porcentaje de contratos a honorarios registrados en la región de Antofagasta, se debe a la composición de la muestra que incluye una institución de educación superior.

Por su parte, la mayor proporción de trabajadoras con contrato a plazo fijo forman parte de empresas encuestadas localizadas en la Región de Coquimbo (24,8%) y B.O'Higgins (20,2%), esta última de fuerte vocación agrícola, lo cual podría relacionarse con la línea argumental antes consignada.

Los trabajadores con contrato por obra o faena se concentran en empresas encuestadas de Atacama (33,9%) y Maule (30,7%).

Cuadro N° 3
Distribución de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y región

Región	Sexo	Indefinido	Plazo fijo	Obra o faena	Honorarios o boletas	Otros*	Total
Antofagasta	Hombres	40,3%	22,6%	17,4%	19,7%	0,0%	100,0%
	Mujeres	53,5%	13,2%	0,7%	32,5%	0,1%	100,0%
Atacama	Hombres	56,7%	8,1%	33,9%	1,0%	0,4%	100,0%
	Mujeres	73,3%	16,6%	7,4%	1,5%	1,2%	100,0%
Coquimbo	Hombres	61,9%	14,5%	20,8%	1,7%	1,1%	100,0%
	Mujeres	64,8%	24,8%	7,4%	2,8%	0,1%	100,0%
Valparaíso	Hombres	73,8%	10,1%	8,9%	6,5%	0,6%	100,0%
	Mujeres	73,6%	12,4%	8,2%	5,3%	0,5%	100,0%
O'Higgins	Hombres	80,1%	9,0%	8,6%	2,3%	0,0%	100,0%
	Mujeres	68,1%	20,2%	5,6%	5,9%	0,2%	100,0%
Maule	Hombres	58,4%	8,1%	30,7%	2,7%	0,1%	100,0%
	Mujeres	75,7%	6,8%	15,8%	1,7%	0,0%	100,0%
Bío-Bío	Hombres	78,1%	5,3%	14,7%	1,8%	0,1%	100,0%
	Mujeres	78,9%	14,6%	1,8%	4,0%	0,7%	100,0%
Araucanía	Hombres	68,5%	9,9%	18,0%	3,6%	0,0%	100,0%
	Mujeres	77,8%	11,9%	2,4%	7,7%	0,1%	100,0%
Los Lagos	Hombres	76,4%	8,6%	13,1%	1,7%	0,1%	100,0%
	Mujeres	78,2%	11,5%	8,7%	1,6%	0,0%	100,0%
Metropolitana	Hombres	68,2%	9,7%	18,4%	3,3%	0,5%	100,0%
	Mujeres	80,3%	15,6%	1,4%	2,2%	0,6%	100,0%
Total	Hombres	68,2%	10,1%	17,4%	4,1%	0,3%	100,0%
	Mujeres	74,7%	14,9%	4,6%	5,4%	0,4%	100,0%

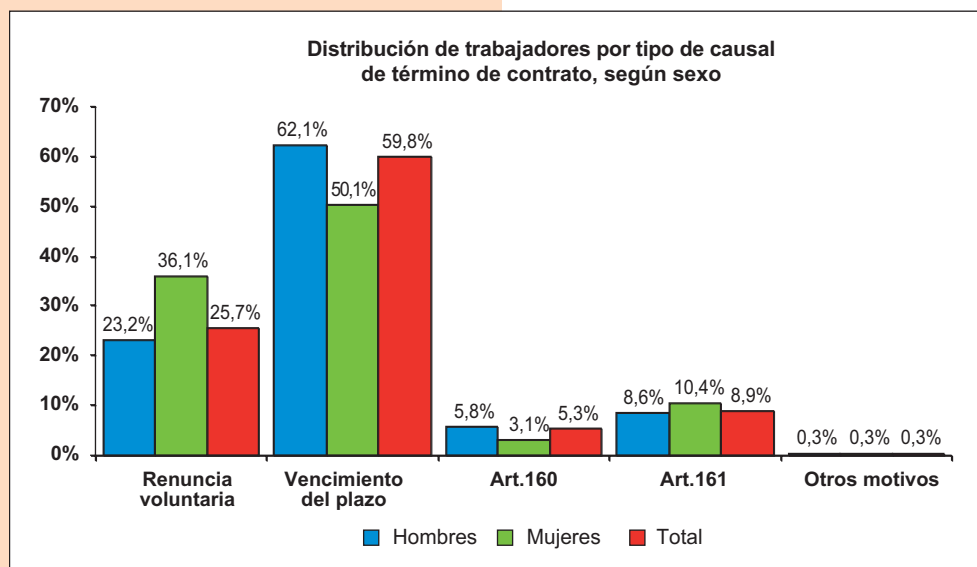
Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Un indicador que utilizó la ENCLA 2006 para aproximarse al fenómeno de la *rotación laboral* como estrategia flexibilizadora que las empresas parecen utilizar a menudo, es el de la comparación entre la proporción de contratos celebrados y finiquitados en el último año.

Los datos muestran que la mayor proporción de *contratos celebrados y finiquitados* corresponde a los contratos por obra o faena (58,7% de los celebrados y 61,6% de los finiquitados), lo que tiene sentido si se piensa en el carácter de dichos contratos. Ello podría explicar también por qué la causa más frecuente de término de contrato es el *vencimiento del plazo* (59,8%), situación que afecta principalmente a los hombres (62,1%), 12 puntos porcentuales más que las mujeres (50%).

Por su parte, la *renuncia voluntaria* representa una cuarta parte de las causas de término de contrato (25,7%). Al desagregar esta información según el sexo de los trabajadores, se advierte que las mujeres presentan una mayor proporción de renunciaciones voluntarias que los hombres (36,1% versus 23,2%).

Gráfico N° 12



Fuente: ENCLA 2006

Art.160: Causales imputables al trabajador.

Art.161: Causales imputables a la empresa.

El análisis por *rama de actividad* de la causal de término de contrato por vencimiento del plazo, expresa coherencia con lo que se expuso anteriormente. Esta causal se presenta de manera más usual en la Agricultura (81% en hombres y mujeres, aproximadamente); en la Industria manufacturera no metálica (52,4% en hombres y 75% en mujeres); en la Construcción, rama que se caracteriza por contar con empresas de dotación masculina (73,3% de hombres); y en la Enseñanza, sector en que se vuelve a repetir que tanto hombres como mujeres son afectados aunque en proporciones diferentes (63,4% los hombres y 54,1% las mujeres).

Por su parte, la causal de término de contrato por renuncia voluntaria, que como se indicó antes más trabajadoras que trabajadores (12,9 puntos porcentuales de diferencia) la utilizan, se consigna de una manera bastante homogénea en casi todas las ramas de actividad económica: destaca el caso del sector Hoteles y restaurantes, en que la proporción de mujeres es una de las más elevadas (59,6%); no obstante, también en dicho sector ocurre algo similar con los hombres, cuya proporción alcanzó un 66,4%.

Los datos sobre el tipo de causal de término de contrato en hombres y mujeres según *tamaño de empresa*, indican que las renuncias voluntarias de mujeres ocurren más en las microempresas y en las empresas grandes que formaron parte de la encuesta (54,2% en ambos casos), mientras que las renuncias voluntarias de hombres se distribuyen en proporciones relativamente similares en los distintos tamaños de empresas, oscilan entre 19,5% en las medianas hasta 34,4% en las microempresas. La causal vencimiento del plazo en cambio, es más frecuente en las pequeñas y medianas empresas: el 62% y 65,2%, respectivamente, de las trabajadoras que forman parte de ellas enfrentaron este motivo de término de contrato e igual ocurrió en el 69% y 64,6% de los trabajadores que allí se ocupan.

REMUNERACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Los tramos de remuneraciones en ingresos mínimos utilizados en la ENCLA 2006 para agrupar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas fueron los siguientes²⁷:

Cuadro N° 4

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

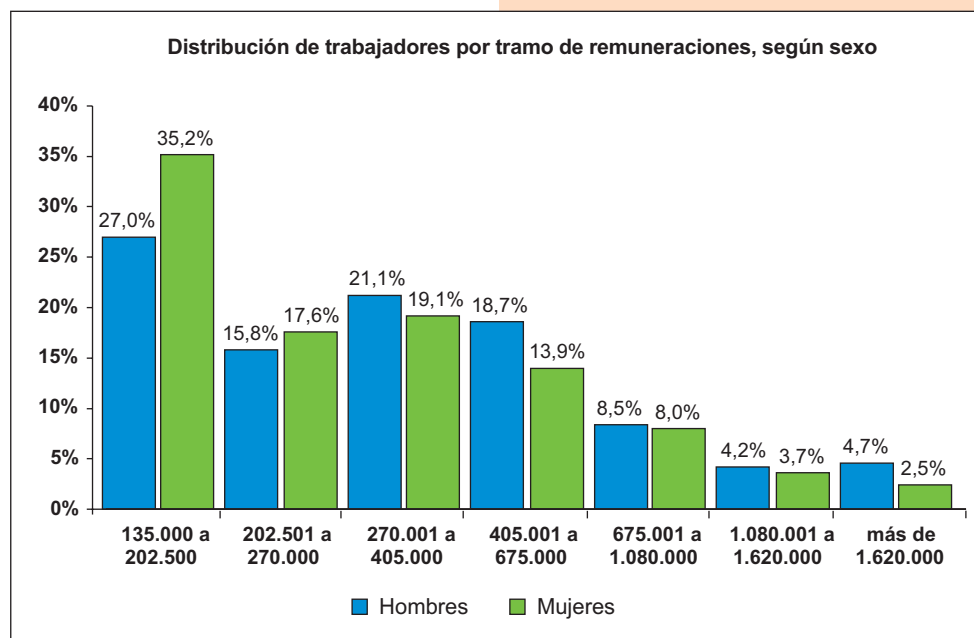
La información sobre la distribución de trabajadores de las empresas encuestadas respecto a los diversos tramos de ingreso indica que un 29,5% gana entre 1 y 1,5 salarios mínimos (de \$135.000 a \$202.500); un 16,6% se ubica sobre 1,5 hasta 2 salarios mínimos (de \$202.501 a \$270.000), vale decir, un 46,1% de los trabajadores gana dos o menos ingresos mínimos. Sobre los 2 y hasta los 3 ingresos mínimos (\$270.000 a \$405.000) se concentra un 20,5% de los trabajadores y sobre los 3 ingresos mínimos (más de \$405.001) otro 33,4%.

El análisis de la *distribución de los trabajadores por sexo* en cada uno de los tramos de remuneraciones, permite concluir que si bien tanto hombres como mujeres en una mayor proporción se concentran en el primer tramo (de 1 a 1,5 salarios mínimos), las mujeres lo hacen en un 35,2 %, mientras que los hombres sólo en un 27,0%, lo que representa una diferencia importante de 8.2 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. En el tramo 2 de más de 1,5 a 2 salarios mínimos la diferencia entre hombres y mujeres es menor (1.8 puntos porcentuales), sin embargo también se aprecia un mayor presencia de mujeres (17,6%) que de hombres (15,8%).

Conforme se asciende en los tramos de remuneraciones, las trabajadoras representan un menor porcentaje que los trabajadores, concretándose las diferencias en perjuicio de las mujeres desde el tramo 3 en adelante. Las brechas más significativas se consignan en el tramo 4 de más de 3 a 5 ingresos mínimos (4.8 puntos porcentuales) y en el tramo 7 de más de 12 ingresos mínimos (2.2 puntos porcentuales).

²⁷ Los tramos están expresados en términos de pesos corrientes de Noviembre y Diciembre de 2006; y el salario mínimo vigente al momento de la aplicación de la ENCLA 2006 (desde el 1° de Julio de 2006) es de \$135.000.

Gráfico N° 13



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

El análisis de la información de la ENCLA 2006 sobre *tramos de remuneraciones por tamaño de empresa* permitió detectar que en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas disminuye la proporción de los trabajadores que se ubican en los tramos inferiores de remuneraciones, aumentando las proporciones de los que se sitúan en los tramos superiores, con algunas excepciones.

Así por ejemplo, mientras un 60,6% de los trabajadores de las microempresas se ubicaban en un tramo de remuneraciones de \$135.000 a \$202.500, sólo un 16,2% de los trabajadores de las empresas grandes se encontraban en dicha condición. Y al revés, mientras un 6,2% de los trabajadores de las empresas grandes tenían remuneraciones de más de \$1.620.000, sólo un 1,8% de los de microempresas participaba de este beneficio.

El análisis de la variable remuneraciones de acuerdo a la inserción ocupacional de trabajadores y trabajadoras en empresas de distinto tamaño, permite verificar como una constante, que siempre es mayor la proporción de mujeres que perciben ingresos inferiores, replicándose la condición de desigualdad remuneracional entre hombres y mujeres instalada a nivel societal.

En el tramo de más bajos salarios las diferencias en la proporción de mujeres tiende a aumentar en la medida en que el tamaño de las empresas es más pequeño (62% en microempresas y 48% en pequeñas empresas). A la vez en el tramo de mayores ingresos las diferencias en la proporción de hombres también tiende a aumentar en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas (entre 3% y 6%, aproximadamente, en las medianas y grandes empresas).

En todos los tamaños de empresas la proporción de mujeres es menor a la de los hombres en los dos tramos superiores de salarios (tramos 6 y 7); y en el caso de la gran empresa esto se hace más agudo dado que solamente la proporción de mujeres es mayor en los dos tramos inferiores de salarios (tramos 1 y 2), implicando que desde los salarios superiores a \$270.000 (o más de 2 salarios mínimos) la proporción de hombres es siempre mayor.

Las diferencias más importantes entre hombres y mujeres se dan en el tramo 1 (de 1 a 1,5 salarios mínimos) de la gran empresa, donde las mujeres exhiben 13.1 puntos porcentuales sobre los hombres y en el tramo 4 (de más 3 a 5 salarios

mínimos) en la gran empresa, donde la proporción de hombres es mayor en 14.2 puntos porcentuales que la de las mujeres. La explicación a este fenómeno podría estar en el tipo de inserción diferencial de hombres y mujeres a ramas de actividad específicas.

Cuadro N° 5
Distribución de trabajadores por tramo de remuneraciones,
según sexo y tamaño de empresa

Tramo de remuneraciones	Microempresa		Pequeña empresa		Mediana empresa		Gran empresa		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
135.000 a 202.500	59,8%	62,0%	43,8%	48,0%	32,4%	35,6%	11,5%	24,6%	27,0%	35,2%
202.501 a 270.000	15,6%	14,3%	20,7%	17,0%	19,1%	16,0%	11,0%	19,2%	15,8%	17,6%
270.001 a 405.000	13,6%	12,1%	15,5%	13,3%	23,0%	18,9%	23,7%	23,4%	21,1%	19,1%
405.001 a 675.000	5,4%	6,6%	9,1%	11,5%	12,2%	15,8%	29,3%	15,1%	18,7%	13,9%
675.001 a 1.080.000	2,5%	3,1%	4,5%	5,0%	6,0%	8,9%	12,8%	9,8%	8,5%	8,0%
1.080.001 a 1.620.000	1,4%	0,9%	2,8%	2,1%	3,0%	2,6%	6,1%	5,5%	4,2%	3,7%
más de 1.620.000	1,8%	1,1%	3,6%	3,1%	4,4%	2,3%	5,7%	2,4%	4,7%	2,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

El análisis de los datos de la ENCLA 2006 de la variable remuneraciones de acuerdo a la inserción ocupacional de trabajadores y trabajadoras en las empresas encuestadas según actividad económica permite señalar lo siguiente: en el tramo 1 con más bajas remuneraciones (de 1 a 1,5 salarios mínimos) se ubican los trabajadores de Hoteles y restaurantes (69,8%), allí el 72,6% de las trabajadoras ocupadas obtienen dicha remuneración (y el 58,1% de los trabajadores). También destacan los trabajadores de la Agricultura (53,2%), en este caso el 70,9% de las mujeres ocupadas (y el 49,6% de los hombres) alcanza dicha remuneración. En tercer lugar están Otras actividades de servicios con un 53,6% de los trabajadores en el tramo 1 de remuneraciones, correspondiendo 59,4% a mujeres y 51,1% a hombres.

Las actividades económicas que tienen mayores proporciones de trabajadores y trabajadoras en los tramos 1 y 2 (de 1 a 2 salarios mínimos) son las siguientes: Hoteles y restaurantes (87,3% de mujeres y 74,7% de hombres ocupados en empresas encuestadas del sector); Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (87,5% de mujeres y 77,6% de hombres ocupados en empresas encuestadas del sector); Otras actividades de servicios (68% de mujeres y 70,2% de hombres ocupados en empresas encuestadas del sector).

Las actividades económicas que exhiben mayores proporciones de trabajadores correspondientes a los tramos de remuneraciones 3, 4 y 5 (más de 2 a 8 salarios mínimos) son las siguientes: Industrias manufactureras metálicas (76,5% de hombres y 52,8% de mujeres); Suministros de electricidad, gas y agua (62,6% de hombres y 72,2% de mujeres); y Pesca (70,4% de hombres y 69,2% de mujeres).

Por último, la actividad económica que tiene mayor proporción de trabajadores en los tramos 6 y 7, vale decir, el de mayor remuneración (más de 8 a más de 12 salarios mínimos) es Explotación de minas y canteras (18,5% de hombres y 31,4% de mujeres).

Estas cifras permiten confirmar que en el caso específico de la población ocupada en empresas consultadas en el marco de la ENCLA 2006 y que forman parte de actividades económicas feminizadas, o dicho de otro modo, que concentran empresas feminizadas, obtiene en general bajos montos de remuneraciones (tramos 1 y 2), situación que eventualmente podría afectar principalmente a las trabajadoras. Mientras que los ocupados en actividades en donde la mayoría es dotación masculina, logran en promedio montos remuneracionales más elevados, incluso en estos sectores las mujeres empleadas aunque son menos en número, alcanzan comparativamente ingresos superiores. Es previsible que ello ocurra por

que se contratan en puestos de trabajo en que se requiere el desarrollo de competencias y/o especialidades que son mejor valoradas socialmente y consecuentemente retribuidas de manera adecuada.

Los datos de este apartado permiten confirmar que los ingresos de las mujeres son definitivamente más bajos que los de los varones. Esta situación es conocida y ha sido denunciada no sólo en Chile²⁸, sino a nivel internacional²⁹, en tanto afecta a las mujeres por su condición de género en relación con un mercado laboral que opera con parámetros patriarcales.

Algunos estudios indican que esta diferencia de ingresos entre hombres y mujeres se acrecienta a medida que aumenta el nivel de educación formal alcanzado, no obstante, la explicación de esta aparente paradoja probablemente se encuentra más en el tipo de estudios y de ocupaciones a que tienen acceso las mujeres que a la discriminación de ingresos más pura, sin que esto deba ser descartado. Es decir, las mujeres se ubican en profesiones “femeninas” que son menos valoradas, y consecuentemente, menos remuneradas.

²⁸ Recientemente (Julio 2006) se presentó al Parlamento un proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo (Artículo 62 bis), resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres. Se encuentra en la Cámara de Diputados en primer trámite constitucional (Boletín 4356-13).

²⁹ Existen instrumentos que intentan revertir este fenómeno, entre otros: Convenios de la OIT (por ejemplo, el N°100 sobre igualdad de remuneraciones), CEDAW, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; todos adoptados y ratificados por Chile. Al respecto, recientemente, en Agosto de 2006 el Comité de la CEDAW para Chile en su XXXVI Sesión realizada en Nueva York, indicó como uno de sus principales motivos de preocupación “la significativa diferencia salarial entre el hombre y la mujer, que aumenta con la edad de la mujer, su nivel de educación y las responsabilidades en el trabajo”.

JORNADA LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La ENCLA 2006 se aplicó con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral que redujo la jornada laboral ordinaria máxima a 45 horas semanales³⁰ y comprobó, en general, su cumplimiento empresarial: el promedio de horas semanales de la jornada laboral ordinaria en las empresas encuestadas, sin considerar las horas extraordinarias, fue de 45.1 horas, con ciertas excepciones en algunas micro y pequeñas empresas y empresas de algunas actividades económicas como Explotación de minas y canteras, Transportes, Hoteles y restaurantes.

En materia de jornada laboral, la ENCLA 2006 indagó sobre la *jornada parcial de trabajo*. Habitualmente se la considera una modalidad que podría contribuir a facilitar la inserción laboral de las mujeres³¹, y en ese contexto, amerita analizar los datos que la encuesta proporciona. Lo primero que hay que señalar es que en el año 2001 se incorporaron al Código del Trabajo normas especiales que regulan el contrato de trabajo de jornada parcial. Con esta reforma, las empresas pueden utilizar jornadas reducidas de trabajo que no superen los dos tercios de la jornada ordinaria; desde Enero de 2005, la jornada parcial no puede exceder de 30 horas ordinarias a la semana. El trabajo *part time* permite a las empresas utilizar trabajadores en lapsos de tiempo diarios o bien sólo algunos días a la semana, con la proporcional reducción salarial.

Los resultados de la encuesta permitieron constatar que del 22,8% de empresas encuestadas que trabajan en jornada parcial (hasta 30 horas semanales) sólo una pequeña cantidad la utiliza contratando directamente a los trabajadores (6,8%), mientras que la gran mayoría de los trabajadores son suministrados por empresas externas (21,2%)³². De este modo, en la práctica, la jornada parcial es un régimen horario de trabajo aplicable casi totalmente a trabajadores externos, situación que en nuestro país a menudo es sinónimo de precariedad en el empleo, a veces más que por las condiciones físicas de trabajo, por las restricciones en el acceso a derechos laborales y previsionales. Por ello no puede dejar de hacerse un llamado de atención en relación con el sentido, el contenido y los impactos que algunas políticas públicas que promueven el trabajo a jornada parcial pueden tener sobre los trabajadores, y en el caso específico mencionado antes, sobre las trabajadoras.

En las ramas de actividad económica en las que más empresas consultadas confirmaron uso de jornada parcial es en la Enseñanza, en los Servicios sociales y de salud y en Otras actividades de servicios, y en Hoteles y restaurantes, no obstante, la proporción de trabajadores directamente contratados a tiempo parcial es muy baja: 14,6% en la Enseñanza, 13% en los Servicios sociales y de salud, 3,5% en Otras actividades de servicios y 15,3% en Hoteles y restaurantes.

Para aproximarse a través de los datos que proporciona la ENCLA a la incidencia de las jornadas parciales en los ocupados hombres y mujeres, sólo es posible hacerlo considerando la condición de feminización o no feminización de las empresas. Hay que advertir que ello es sólo una aproximación, pues el conocimiento de la incidencia real de las jornadas parciales en hombres y mujeres requeriría contar con el detalle para el universo completo de trabajadores y trabajadoras ocupadas en las empresas encuestadas, independientemente de que estas sean feminizadas o no feminizadas, dato que no proporciona la ENCLA.

³⁰ La ENCLA se aplicó en los meses de Septiembre a Diciembre de 2006 y la reforma a la jornada laboral entró en vigor en Enero de 2005. Todos los aspectos referentes a la materia jornada de la trabajo se encuentran estipulados en el Código del Trabajo, Libro I, Título I, Capítulo IV De la Jornada de Trabajo.

³¹ Varios estudios de la OCDE analizan la importancia relativa de algunos tipos potenciales de políticas que pueden aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo. En uno de los documentos de esta organización se indica que de lejos el determinante más importante es la disponibilidad de trabajo en jornada parcial. "Es importante destacar que las mujeres (con hijos) a menudo quieren trabajar a jornada parcial y con horarios flexibles". OCDE. "Estudios económicos de la OCDE: Chile". 2003.

³² Al momento de la aplicación de la ENCLA, aún no entraba en vigencia la llamada ley de subcontratación (Ley 20.123), ésta fue publicada en el Diario Oficial el 16.10.06 y comenzó a regir con fecha 14.01.07.

43,8% de las empresas feminizadas ocupan trabajo a tiempo parcial, correspondiendo al 14,3% de la planilla de trabajadores.

Cuadro N° 6

Distribución de empresas que trabajan en jornada parcial (hasta 30 horas semanales), según feminización de la empresa

	¿Se trabaja en jornada parcial?		Total
	Sí	No	
Empresa feminizada	43,8%	56,3%	100%
Empresa no feminizada	15,4%	84,6%	100%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Cuadro N° 7

Proporción de trabajadores que trabajan en jornada parcial (hasta 30 horas semanales), según feminización de la empresa

	Proporción
Empresa feminizada	14,3%
Empresa no feminizada	2,9%
Total	5,5%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Las empresas feminizadas de los sectores Enseñanza y Servicios sociales y de salud son las que tendrían una mayor proporción de trabajadores con jornada parcial, 13,7% y 10,3%, respectivamente, sobre el total de trabajadores de la rama; y por tamaño de empresa, las empresas feminizadas pequeñas y medianas son las que concentran una mayor proporción de trabajadores con jornada parcial (5,4% y 5%, respectivamente). Esto no significa que sólo trabajadoras de estas empresas realizan jornadas parciales, puede ocurrir que los hombres ocupados en ellas son los que las desempeñan o una proporción más o menos equitativa de hombres y mujeres.

En cuánto al tema de *horas extraordinarias*, la ENCLA 2006 no permite realizar un análisis por sexo, no obstante aventuraremos algunas cuestiones generales, a propósito de la información recogida. El 46,4% de las empresas encuestadas declaró que utilizaba sobre tiempo de trabajo y el 53,6% que no lo hacía. Las empresas de mayor envergadura serían las que utilizan sobre tiempo en una proporción significativamente mayor que las unidades más pequeñas (85% de las grandes, 67% de las medianas, 47,5% de las pequeñas y 26,6% de las micro).

Por su parte, las micro y pequeñas empresas racionalizan el tiempo extra de trabajo que utilizan, concentrándolo en un bajo porcentaje de trabajadores (15,8% y 23%, respectivamente); las medianas y grandes empresas, en cambio, involucran casi un tercio de sus trabajadores en horario extraordinario de trabajo (30,5% y 31,9%, respectivamente).

Las empresas del sector Industrial manufacturero no metálico, del área de Transporte, almacenamiento y comunicaciones y de Suministro de electricidad, gas y agua son las que involucran a parte importante de su personal en la realización de horas extras, en porcentajes que bordearon entre 40% y 50% en el mes anterior a la aplicación de la encuesta. Y es acá donde se podría concluir que siendo cada una de ellas ramas de actividad que concentran una baja proporción de mujeres ocupadas, o dicho de otro modo, son más bien concentradoras de dotaciones masculinas, más hombres que mujeres estarían expuestos a la obligación de realizar jornadas extraordinarias en un promedio estimado de más de media hora cada día de trabajo.

La ENCLA 2006 indaga también sobre el *trabajo dominical*. La posibilidad legal de que empresas puedan funcionar habitualmente en días domingos y/o festivos es bastante amplia. La lista de las actividades exceptuadas del descanso dominical es extensa: incluye las labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico y a los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público. Sin embargo, recientes reformas han otorgado nuevos derechos de descanso laboral los días domingos y algunos feriados, particularmente en la actividad comercial.

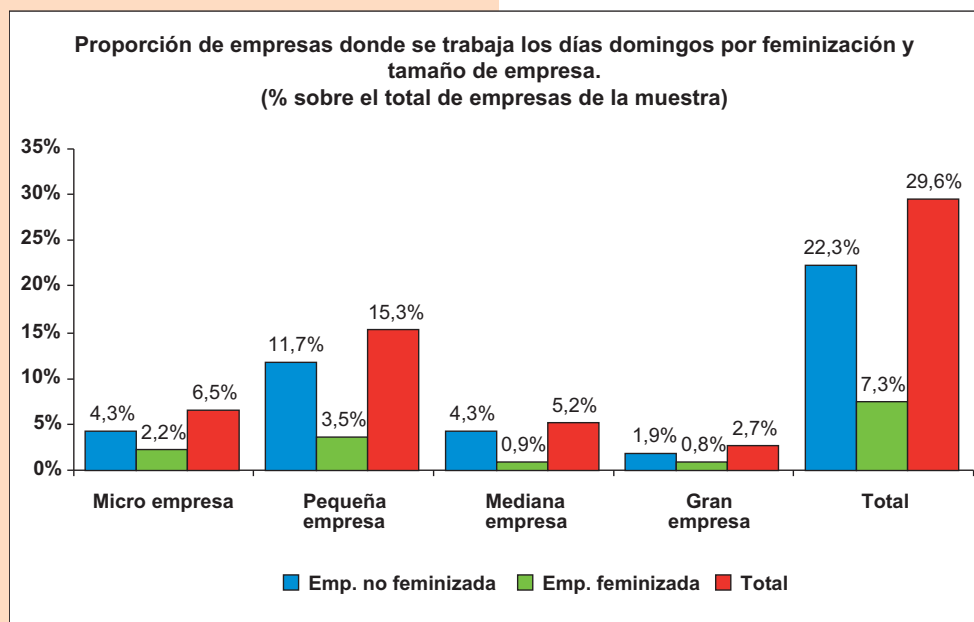
Esta amplitud de la norma legal para admitir el funcionamiento empresarial los domingos y festivos en varias actividades, se traduce en que aproximadamente el 30% de las empresas encuestadas funciona los domingos, ya sea desarrollando su actividad principal y/o ejecutando faenas accesorias como mantenimiento o aseo.

El trabajo dominical es mayoritario en las grandes empresas (17,3%), lo que es resultado de que la mayoría de ellas opera con sistema de turnos de trabajo que les garantizan funcionamiento continuo e ininterrumpido. En las empresas pequeñas y medianas, el trabajo dominical es reducido (8,4% y 6,8%, respectivamente), pero aumenta en las microempresas en 12,6%, probablemente porque parte importante de las empresas de la muestra que se desempeñan en Comercio, Hoteles y restaurantes, Transporte y en Otras actividades de servicios y que desarrollan faenas autorizadas legalmente a funcionar habitualmente los domingos, son microempresas (37,2%, 41,2%, 32,3%, 36,5%, respectivamente).

Por su parte, los datos sobre proporción de empresas donde se trabaja los días domingos en la labor principal, según su condición de feminización, arroja que un porcentaje mucho más elevado de empresas no feminizadas que feminizadas laboran en día domingo (22,3% versus 7,3%).

El análisis de estos datos por tamaño de empresa, indica que esta situación es similar para empresas de distinto tamaño, no obstante en las pequeñas es donde se produce una brecha mayor en la proporción de empresas no feminizadas y feminizadas donde se trabaja los días domingos, que alcanza 8.2 puntos porcentuales. Nuevamente hay que advertir que ello no da cuenta de la proporción efectiva de hombres y mujeres involucradas en trabajo dominical.

Gráfico N° 14



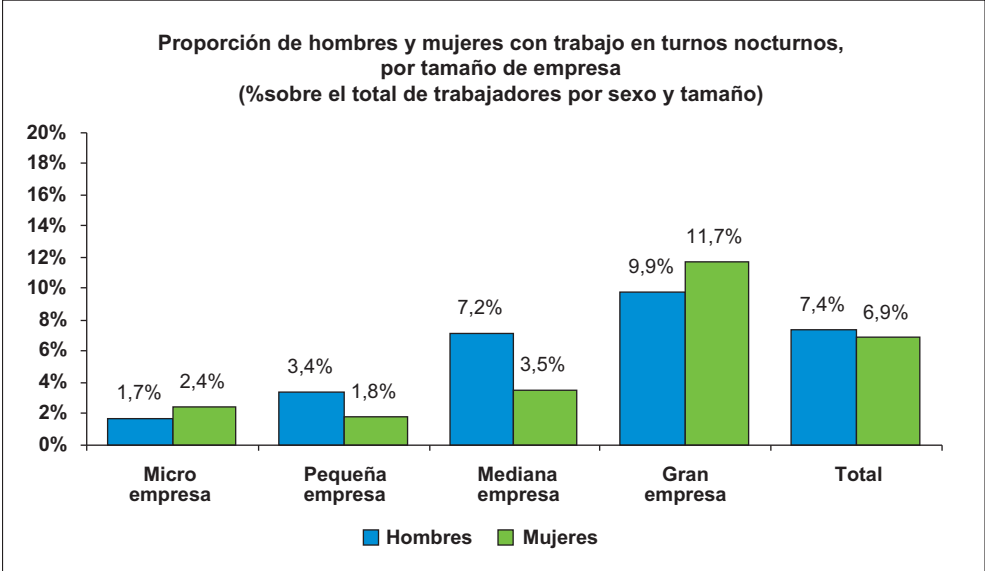
Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Por su parte, las empresas encuestadas de actividades económicas tales como Hoteles y restaurantes (70,6%), Suministro de electricidad, gas y agua (43,8%) y Otras actividades de servicios (42,3%) son las que concentran un mayor porcentaje de empresas que operan en día domingo en la labor principal.

La legislación laboral chilena es notoriamente flexible a la hora de reconocer espacios de adecuación en la duración y distribución del tiempo de trabajo, dando amplia libertad empresarial para implementar **sistemas de turnos**, y facilidades para funcionar en días que debieran ser de descanso. La implementación de turnos rotativos de trabajo permite a la empresa un funcionamiento continuo, distribuyendo el trabajo de tal forma que se trabaje todos los días de la semana si la empresa puede exceptuarse de respetar los descansos dominicales y feriados y sin necesidad de pago de tiempo extraordinario, si se respetan los límites diarios y semanales de horas trabajadas.

Los datos de la ENCLA 2006 permiten estimar que el 30% de las empresas encuestadas opera con turnos de trabajo; el 66,7% de las grandes empresas, el 42,7% de las medianas, el 28,5% de las pequeñas y el 21,4% de las microempresas ha implementado turnos de trabajo. La encuesta permite verificar la difusión e impacto de este sistema en trabajadores y trabajadoras, en tanto indaga en la proporción de hombres y mujeres que realizan trabajo en **turnos nocturnos**. Como resultado consigna que 7,4% de hombres y 6,9% de mujeres sobre el total de trabajadores ocupados en las empresas encuestadas enfrenta esta condición. La gran empresa es la que involucra a un mayor porcentaje de trabajadores, principalmente mujeres (9,9% de hombres y 11,7% de mujeres). También la microempresa, aunque con una diferencia menor en la participación de trabajadores y trabajadoras (1,7% de hombres y 2,4% de mujeres). En las pequeñas y medianas, son los trabajadores los que representan una proporción más elevada.

Gráfico N° 15



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

La rama de actividad en la que la presencia de mujeres y hombres en trabajo nocturno es mayor es Servicios sociales y de salud (16,3% y 10,4%, respectivamente), predominando el porcentaje de mujeres en 5.9 puntos.

DERECHO A SALA CUNA DE LAS MADRES TRABAJADORAS

La ley establece el derecho a sala cuna para las madres que trabajan en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras³³. Los datos de la ENCLA 2006 indican que sólo un 12,9% de las empresas encuestadas tienen la obligación de proveer sala cuna en razón del número de trabajadoras empleadas.

Cuadro N° 8
Distribución de empresas, según estén obligadas o no a cumplir con el otorgamiento del beneficio de sala cuna

	(%)
No existen mujeres	11,8
Menos de 20 mujeres	75,3
20 mujeres o más	12,9
Total	100,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Las empresas encuestadas susceptibles de tener que cumplir con la obligación de sala cuna son principalmente grandes (72,7%) y medianas (39,9%).

Cuadro N° 9
Proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	20 mujeres o más
Microempresa	0,0%
Pequeña empresa	6,9%
Mediana empresa	39,9%
Gran empresa	72,7%
Total	12,9%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

El que exista la obligación de disponer de sala cuna no quiere decir que las empresas contabilizadas en el cuadro anterior den cumplimiento a dicha exigencia bajo la forma o figura de "sala anexa e independiente del local de trabajo" como señala la norma. La ENCLA 2006 muestra que se utilizan diversas modalidades de entrega del beneficio sala cuna y que serían muchas las empresas que no respetan la ley. Del total de las unidades encuestadas que contaban con 20 o más trabajadoras y que tenía trabajadoras con hijos menores de dos años, sólo un pequeño segmento tenía sala cuna propia (5,1%), al tiempo que la práctica de contratar en el circuito comercial los servicios de salas cuna externas, es la alternativa más difundida (69,2%). La fórmula de entregar dinero directamente a la madre para el cuidado del menor, práctica ilegal sino se cumple con algunos requisitos básicos que más adelante se detallan, se ha extendido persistentemente, incluye al 14,5% de las empresas obligadas. Por su parte, la franja de las que infringen totalmente la ley, en tanto teniendo la obligación y trabajadoras con hijos de menos de dos años no proporcionan sala cuna alcanza 11,1%.

³³ Código del Trabajo. Libro II, Título II, De la protección a la maternidad, Artículo 203 a 208.

Cuadro N° 10

Alternativas otorgadas por las empresa en relación al derecho a beneficio de sala cuna

Alternativa	(%)
Dispone de una propia o co-administrada	5,1
Tiene convenio con sala cuna externa	69,2
Le otorga bono a la madre	14,5
No proporciona sala cuna ni bono por no tener medios	0,9
No proporciona sala cuna ni bono porque se negocia el tema	8,5
Otra	1,7
Total	100,0

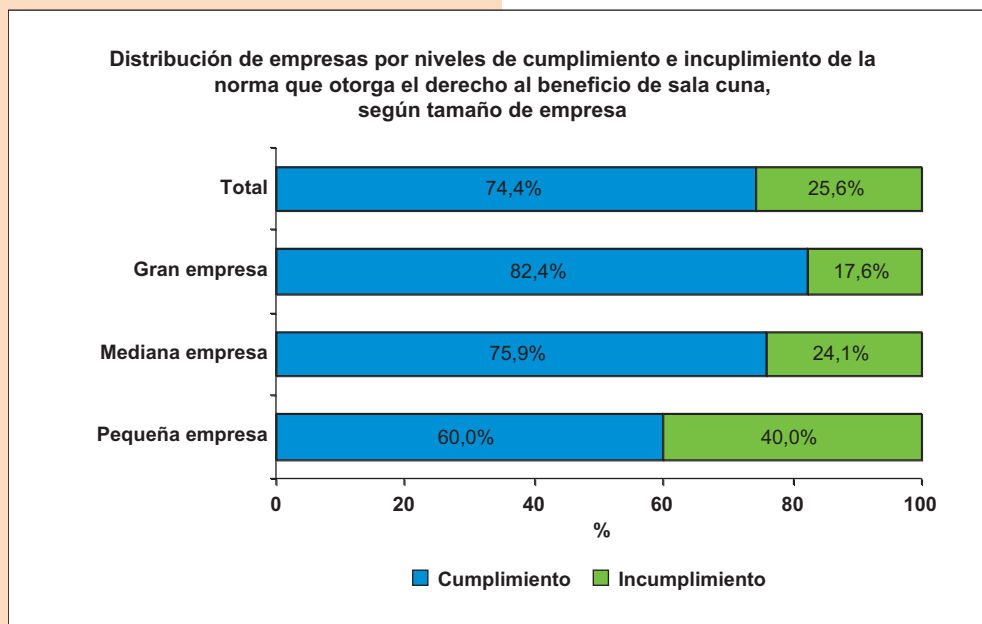
Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Hay que recordar que reiteradamente la Dirección del Trabajo ha establecido que son tres las alternativas para cumplir con la obligación legal de sala cuna: a) creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo; b) construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica; y c) pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años³⁴. Excepcionalmente, el derecho a sala cuna puede compensarse con un bono en los siguientes casos: a) tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI); b) que las trabajadoras se desempeñen en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; c) que las trabajadoras presten servicios en horarios nocturnos o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna. La encuesta no aporta constancia en el sentido de que el 14,5% de empresas que le otorgan a las madres con derecho a sala cuna un bono compensatorio califiquen bajo algunas de estas tres condiciones. Si ello no fuera así, el porcentaje de incumplimiento pleno del derecho podría alcanzar hasta al 25% de las empresas con obligación legal.

Según el tamaño de la empresa, y dejando fuera de consideración la eventualidad de que lo señalado antes ocurra, las empresas encuestadas que exhiben un nivel de incumplimiento mayor son las pequeñas (40%), seguidas de las medianas (24,1%) y de las grandes (17,6%). En todos los casos, los porcentajes hacen referencia a la proporción de empresas de la muestra por segmento específico, que tienen obligatoriedad de otorgar el beneficio por ocupar 20 trabajadoras o más y tener alguna/s hijo/s menor/es de dos años.

³⁴ Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3282/0095, de 12.08.2003.

Gráfico N° 16



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Siguiendo los mismos criterios antes mencionados, destacan por situación de incumplimiento, las empresas encuestadas de los sectores de actividad Pesca (75%), Suministro de electricidad, gas y agua y Actividades inmobiliarias (cada una con el 50%), todas con bajos porcentajes de empresas feminizadas y con una participación femenina también relativamente baja (con excepción de Actividades inmobiliarias que alcanza 34,4%).

En el momento en que la encuesta se aplicó, el 8,4% de las trabajadoras de la muestra tenía hijos menores de dos años de edad, pero sólo el 5,4% de ellas tenía derecho a sala cuna (ocupadas en empresas que tienen 20 o más trabajadoras). Como se sabe, no todas las trabajadoras utilizan este beneficio, ya que un segmento cuenta con apoyo familiar o con medios económicos que les permite cuidar al menor en el hogar. Sin embargo, la ENCLA 2006 mostró que un 45,6% de las mujeres que tienen hijos menores y se encuentran ocupadas en empresas con 20 o más trabajadoras, hacen uso del derecho. Esta cifra equivale al 2,5% de la fuerza de trabajo femenina total que forma parte de las empresas incluidas en la encuesta.

En principio, los beneficios por maternidad deberían alcanzar a todas las mujeres asalariadas, pero en la práctica la protección legal a la maternidad no está al alcance de todas las mujeres incorporadas al mercado de trabajo. Ello en primer lugar por que la normativa referida a la obligación de mantener una sala cuna o pagar los servicios de una sala cuna independiente se limita a aquellas empresas que ocupan 20 o más trabajadoras. Esta obligación muchas veces puede convertirse en factor de discriminación contra la mujer al limitar su contratación³⁵. Además, según la propia ENCLA 2006, las empresas de tamaño micro y pequeña ocupan una alta proporción de mujeres (35% y 30,8%, respectivamente), sin embargo no todas estas empresas tienen obligación legal de contar con sala cuna (claramente es así en el caso de las microempresas y en parte de las pequeñas), y posiblemente, muy pocas de las que tienen obligación reúnen a más de 20 trabajadoras.

No obstante lo anterior, en el último tiempo se extendió el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos menores de dos años aún cuando no exista sala cuna (ley 20.166 de Febrero de 2007). El proyecto databa de 1995 y se

³⁵ El informe de la OCDE citado, señala el subsidio al cuidado infantil como una de las políticas centrales para aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo. OCDE, op cit p.114.

incluyó en el paquete de materias del “Chile crece contigo”, dándosele urgencia. Con ello, cientos de madres que trabajan en la micro y pequeña empresa y sus hijos se han visto beneficiados. El proyecto centralmente se orienta a proteger la vida y la salud del menor, además de dar tranquilidad física y mental a la madre. Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo y sustituye el Artículo 206. La ley estipula que las madres tienen derecho a disponer de a lo menos una hora al día para dar alimentos a sus hijos menores de dos años, ya sea en sala cuna, su hogar u otro lugar escogido para ello. Agrega que el tiempo que dediquen a esta tarea podrá, a solicitud de la madre, dividirse en dos períodos y será considerado trabajado para efectos del pago de los pasajes (transporte) que deba utilizar la madre para reunirse con su hijo. Este derecho “no podrá ser renunciado en forma alguna”, al igual como lo establece la ley vigente para aquellas empresas que cuentan con sala cuna o cancelan por dicho servicio.

Por otra parte, la ENCLA 2006 también permite apreciar que es muy bajo el número de trabajadoras que ha tenido permisos por maternidad (pre y post natal o suplementarios a éstos). En promedio 0.9 trabajadoras por empresa se había ausentado por esta razón durante el año anterior a la aplicación de la encuesta. Al analizar esta situación por tamaño de empresa, se observa que en las micro y en las pequeñas empresas, los promedios de trabajadoras que han hecho efectivo el derecho son menos de 1 (0.1 y 0.4 trabajadoras, respectivamente); en las medianas alcanza 1.4; y en las grandes empresas 10.1 trabajadoras.

Cuadro N° 11

Promedio de mujeres por empresa que han tenido descanso por maternidad durante el año, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Número promedio de trabajadoras
Microempresa	0,1
Pequeña empresa	0,4
Mediana empresa	1,4
Gran empresa	10,1
Total	0,9

Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Relacionado con esto, no hay que olvidar que cuando la forma de inserción laboral no va acompañada de una contratación indefinida, alguna de las protecciones a la maternidad otorgadas tradicionalmente por la ley son inoperantes. Así por ejemplo, a las mujeres contratadas a plazo fijo o por obra, el fuero maternal sólo las ampara limitadamente, ya que prevalece el término del contrato de trabajo aunque se requiera autorización judicial, la que puede concederse por vencimiento del contrato o por conclusión del trabajo que dio origen al contrato. Una vez extinguido el vínculo laboral se pierden los demás derechos de protección a la maternidad. Recordemos lo apuntado en páginas anteriores cuando se señaló que un 14,9% de las mujeres ocupadas en empresas de la muestra tienen contrato por plazo fijo, otro 4,6% por obra o faena y un 5,4% a honorarios. Si bien no todas ellas tienen derecho a beneficios maternales, no deja de ser un porcentaje potencial importante y puede estar incidiendo en el bajo promedio global de beneficiarias con permisos maternales detectado por la encuesta.

En el Parlamento se debate un proyecto de ley que establece normas para flexibilizar el uso del permiso maternal de aquellas trabajadoras que tienen contrato indefinido. Según esta iniciativa, la madre podrá trasladar parte de su descanso prenatal al final del período postnatal para compartir un mayor tiempo con el hijo recién nacido. Sin embargo, se deberá contar con una previa autorización por escrito del médico y deberá ser informada al empleador y a la Inspección del Trabajo con una antelación de dos meses de la fecha probable de parto³⁶.

³⁶ Fue ingresado al trámite en Agosto de 1994 y actualmente se encuentra en la Cámara de Diputados en segundo trámite constitucional, tiene urgencia simple (Boletín 1309-13).

Finalmente, no puede dejar de hacerse una mención respecto de los derechos paternales. Si bien la ENCLA no aborda este tema, es importante destacar tres leyes que otorgan a padre y madre trabajador/a la posibilidad de obtener permisos vinculados a los hijos: a) la ley 19.250 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Subsecretaría del Trabajo), promulgada en Septiembre de 1993, que modifica el Código del Trabajo y en su Artículo 185 extiende al padre el permiso por enfermedad del hijo menor de un año, pero dejando en manos de la madre la elección de quién lo utilizará; b) la ley 19.505, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, promulgada en Julio de 1997, incorpora el Artículo 199 bis al Código del Trabajo, concede permiso para atender hijo/a menor de 18 años por accidente grave o enfermedad terminal, extensible a madre y padre. La licencia no es pagada, pero el tiempo no trabajado por este concepto puede ser imputado a vacaciones o recuperado; c) la ley 20.047 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, promulgada en 2005, que establece en el Código del Trabajo un permiso especial al padre de cuatro días pagados en el caso de nacimiento de un hijo³⁷.

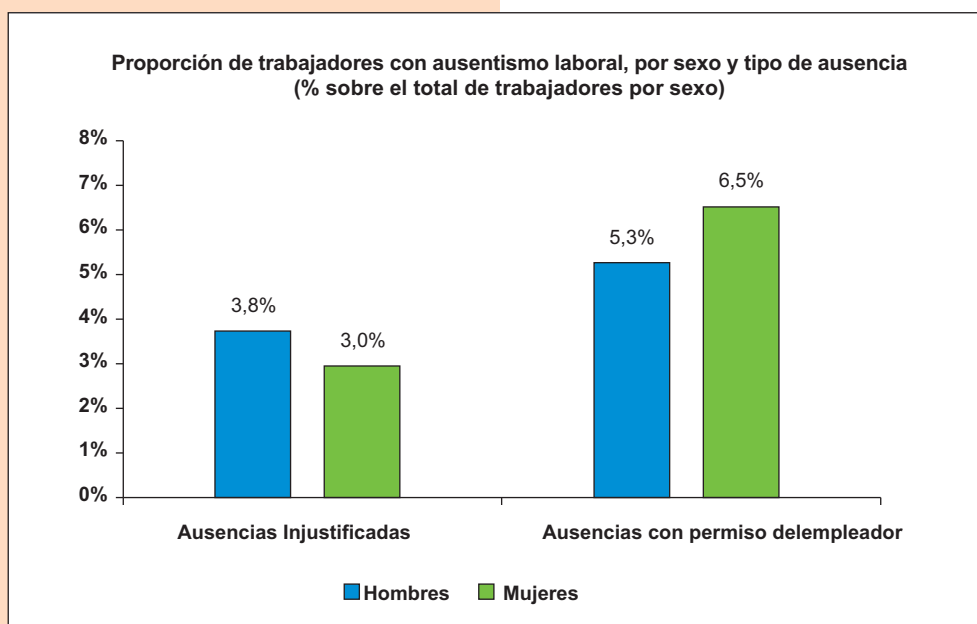
³⁷ No existe registro de cuántos hombres han hecho efectivo este derecho vigente desde Septiembre de 2005. La Dirección del Trabajo señala que los teléfonos del call center han recibido desde esa fecha hasta ahora 2.700 llamados interesados en conocer más sobre sus derechos paternales en el trabajo (Paternidad Activa: Consejos para gozar el postnatal masculino. El Mercurio A. 11. 24 de mayo de 2006). Citado en Humanas, op cit p. 69.

LICENCIAS MÉDICAS Y AUSENCIAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Parte de las creencias en torno a la relación mujer-empleo, es que las mujeres suponen mayores costos para las empresas debido a que presentarían una mayor frecuencia de ausencias laborales que los trabajadores.

Los datos de las ENCLA 2006 muestran que esto no tiene asidero. En efecto, si se exceptúan las licencias por razones médicas, la incidencia de las ausencias laborales en el mes anterior a la aplicación de la encuesta es baja, tanto en hombres como en mujeres: 1.2 puntos porcentuales de diferencia entre trabajadores y trabajadoras, en las ausencias justificadas y 0.8 puntos porcentuales en las injustificadas.

Gráfico N° 17



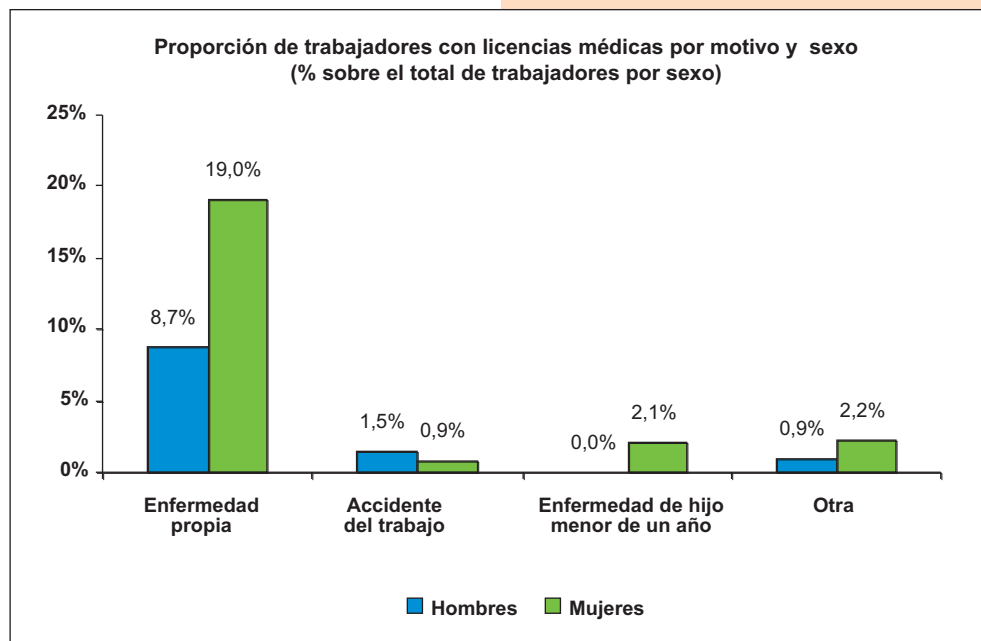
Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Los hombres ocupados en empresas encuestadas de la Construcción y las mujeres ocupadas en empresas encuestadas de la Agricultura y de Otros servicios son los que presentan un mayor porcentaje de ausencias injustificadas (bordean el 8%); y los hombres y mujeres ocupados en empresas encuestadas de la Agricultura e Industria manufacturera no metálica exhiben prácticamente iguales porcentajes de ausencias con permiso del empleador (10,7% y 11%, respectivamente, en la Agricultura y 14% y 12,5%, respectivamente, en la Industria).

En relación con las licencias médicas presentadas por los trabajadores en los últimos tres meses, hay diferencias entre hombres y mujeres en algunos de sus motivos. Por ejemplo, en el que se visualiza una brecha mayor (10.3 puntos porcentuales) es en las licencias por enfermedad propia, las trabajadoras exhiben un 19% y los trabajadores prácticamente la mitad (8,7%). En el caso de las licencias por accidentes del trabajo, los hombres exhiben un porcentaje algo más elevado que las mujeres (1,5% versus 0,9%); y contrariamente, en relación con las licencias por enfermedad del hijo menor de un año, sólo aparecen receptoras mujeres (2,1%), aún cuando el registro de datos indica dos casos de trabajadores que han utilizado el beneficio. Tal como adelantamos, la norma legal extendió el derecho a padres trabajadores (antes de 1993 era privativo de las madres trabajadoras)³⁸.

³⁸ Ley 19.250 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (1993), modifica el Código del Trabajo, Artículo 185. Otorga a la madre la facultad de decidir quién lo utilizará.

Gráfico N° 18

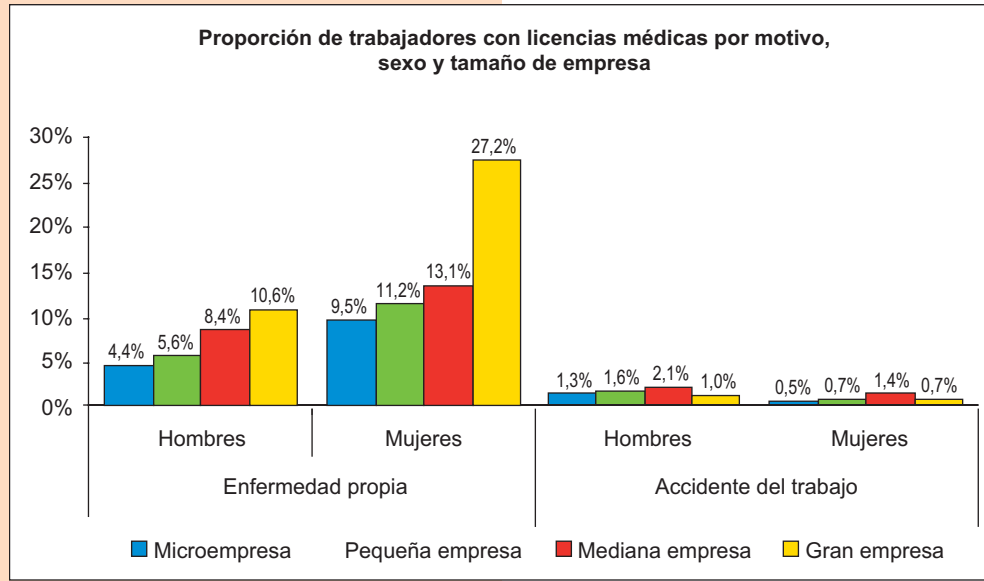


Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Al revisar los datos de licencias médicas por *tamaño de empresa* según sexo, destaca que del total de licencias por enfermedad propia, el 27,2% son presentadas por mujeres ocupadas en grandes empresas (no obstante la proporción de hombres es también elevada, 10,6%); seguidas por mujeres de medianas empresas (13,1%) y de pequeñas empresas (11,2%).

En el caso de las licencias por accidente del trabajo, del total de licencias presentadas, en orden de prelación, los hombres de las medianas empresas (2,1%), pequeñas (1,6%) y microempresas (1,3%) son los que exhiben una proporción mayor. Los de empresas de tamaño grande sólo alcanzan 1%, lo cual podría eventualmente estar asociado a la mayor difusión de medidas preventivas.

Gráfico N°19



Fuente: Empleadores, ENCLA 2006

Y por *ramas de actividad*, los datos sobre licencias médicas indican que del total de licencias presentadas por concepto de enfermedad propia, el 42,5% correspondieron a mujeres ocupadas en empresas encuestadas de la Pesca y 32% a mujeres ocupadas en empresas encuestadas de Servicios sociales y de salud. Las licencias por accidentes del trabajo fueron presentadas por trabajadores de empresas de la Industria manufacturera no metálica (3,4%). Finalmente, las licencias por enfermedad de hijo menor de un año se concentran en empresas del sector de Intermediación financiera (8,3%).

PRESENCIA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ORGANIZACIONES SINDICALES

La presencia de sindicatos en las empresas encuestadas en el marco de la ENCLA 2006 es débil. Sólo un 8% cuenta con organización sindical activa. Respecto de la afiliación sindical, cabe señalar que a partir de la información que recoge la encuesta, no es posible deducir la tasa de sindicalización, dado que sólo recoge información sobre uno de los sindicatos existentes en la empresa (el de mayor número de trabajadores afiliados), no contabilizándose los trabajadores afiliados a los otros sindicatos que puede tener la empresa, lo que (en el caso de que haya más de uno) imposibilita el cálculo de la afiliación, ya que se generaría una subestimación. Sin embargo, a partir de los datos recogidos, se puede señalar que sobre dos tercios (67,7%) de los trabajadores de la muestra desempeñan sus actividades en contextos donde no existe sindicato. Esto a su vez no significa que el 32.3% restante se trate de trabajadores afiliados a sindicatos, pues obviamente no todos los trabajadores de las empresas con sindicatos se encuentran afiliados.

Estos datos son congruentes con aquellos proporcionados por los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, a partir de los cuales se puede advertir tasas de sindicalización nacional relativamente bajas³⁹. En el caso de los trabajadores asalariados del sector privado, dicha tasa alcanzó un 14,5% en el año 2006, cifra idéntica a la del año 1999.

De las empresas que cuentan con sindicato, sólo un 22,1% posee más de un sindicato y corresponden en su totalidad a medianas y grandes empresas.

La relación entre tamaño de empresa y existencia de sindicato indica que, a medida que aumenta el tamaño de las empresas aumenta también la presencia de sindicatos. Mientras apenas el 3,9% de las pequeñas consultadas cuenta con organización sindical, en las grandes esta proporción alcanza casi a la mitad (46,7%), no obstante, en contraposición es significativo que en más de la mitad de las empresas grandes no exista sindicato. En tanto, el 22,3% de las medianas encuestadas tiene sindicato.

El análisis de los datos de la ENCLA 2006, permite señalar que del total de trabajadores con afiliación sindical un 77,2% corresponde a hombres y un 22,8% a mujeres⁴⁰. Ellos se adscriben al conjunto de sindicatos informados (como se mencionó antes, no son todos los que existen en las empresas encuestadas).

Gráfico N° 20



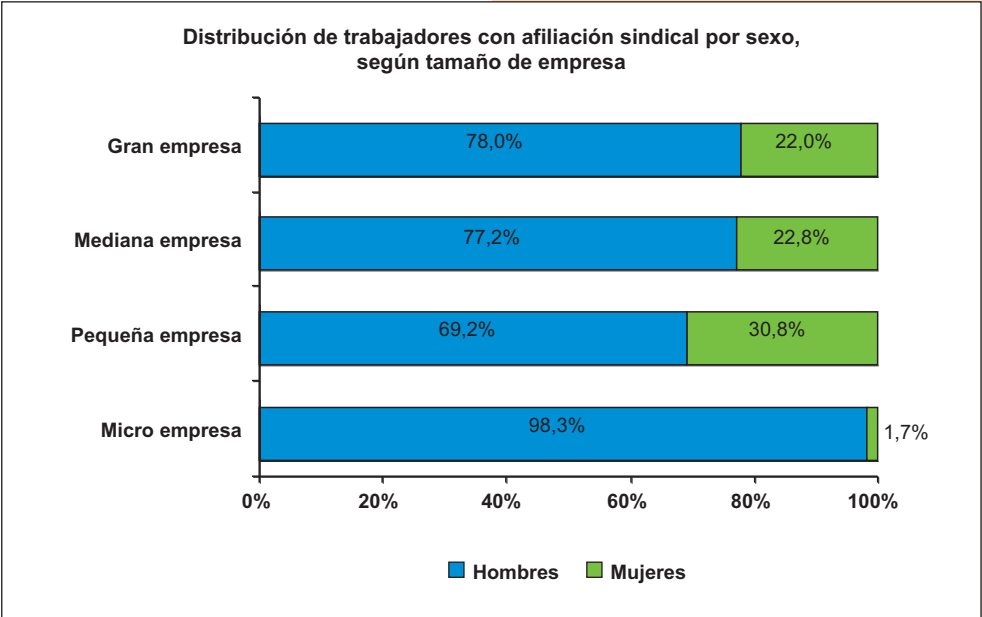
Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2006

³⁹ Dirección del Trabajo. "Compendio de series estadísticas". 1990-2006.

⁴⁰ A nivel país, en el año 2006, la distribución porcentual de hombres y mujeres afiliados a sindicatos vigentes activos alcanzó a 75,7% y 24,3%, respectivamente. Dirección del Trabajo. División de Relaciones laborales. 2007.

Dependiendo del *tamaño de la empresa*, esta tendencia en la distribución de trabajadores y trabajadoras afiliadas a sindicatos se mantiene, se acorta o se profundiza. En el caso de las empresas grandes encuestadas, que como se anticipó son las que en un porcentaje elevado poseen sindicato (casi la mitad de ellas) y también en las medianas, se mantiene la proporción global de sindicalización masculina y femenina de las organizaciones informadas. En las pequeñas empresas se acorta la distancia; mientras que en las microempresas los sindicalizados son prácticamente todos trabajadores (98,3%).

Gráfico N° 21



Fuente: Dirigentes Sindicales, ENCLA 2006

En todas las *ramas de actividad*, con excepción de Hoteles y restaurantes, hay registro de trabajadores sindicalizados. En la mayoría la afiliación no se distribuye equilibradamente entre trabajadores y trabajadoras. Son los casos de Explotación de minas y canteras, Industria manufacturera metálica, Transporte, Construcción, Actividades inmobiliarias, Industria manufacturera no metálica, en las que aproximadamente, sobre el 80% (y hasta el 100%) de afiliados corresponde a trabajadores, lo cual tendría que ver con que son sectores concentradores de personal masculino. En Agricultura, Suministro de electricidad, gas y agua, Otras actividades de servicios y Comercio, aproximadamente sobre el 70% de los afiliados son trabajadores. Solamente en los rubros Servicios sociales y de salud, Intermediación financiera y Enseñanza, donde la dotación femenina es importante, la participación sindical femenina lo es también, representa entre 60% y 75% aproximadamente de la afiliación sindical sectorial, superior en todos los casos a la de los trabajadores.

La ENCLA no aporta datos que permitan especificar la participación femenina y masculina en cargos de dirigencia sindical, sin embargo, información de la Dirección del Trabajo para el año 2005⁴¹, permite consignar la existencia de una diferencia importante entre géneros: en los sindicatos de base, los puestos directivos eran ocupados en un 82,2% por trabajadores y en 17,8% por trabajadoras.

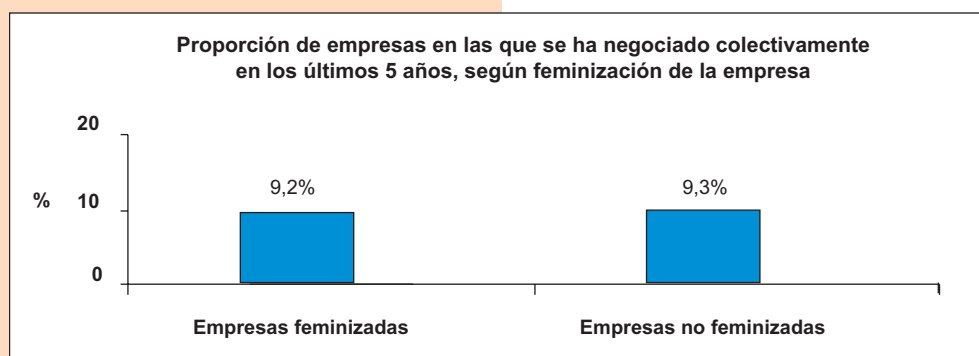
⁴¹ Dirección del Trabajo, op cit.

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INVOLUCRADOS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La ENCLA 2006 ilustra que la negociación colectiva se circunscribe en la práctica de los últimos cinco años a las empresas que poseen organización sindical. 85,1% de las empresas encuestadas que tenían sindicato lograron negociar. No obstante, la proporción de empresas que ha negociado colectivamente en los últimos 5 años no alcanza al 10% de la muestra de empresas abordadas con la encuesta (precisamente 9,6%), o sea la negociación colectiva ha tenido lugar sólo en una de cada diez empresas de la muestra, situación restrictiva que dimensiona el impacto de este instrumento en las relaciones laborales del país.

Esta constatación no cambia si se analiza la información proporcionada por la encuesta, según la condición feminizada o no feminizada de las empresas. En uno y otro caso el diferencial es pequeñísimo (9,2% versus 9,3%). En otras palabras, la negociación tiene lugar indiferentemente si la mayor parte del personal de la empresa son trabajadores o son trabajadoras.

Gráfico N° 22



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

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

La ENCLA 2006 permite abordar estas dos últimas dimensiones. Respecto del tamaño de las empresas, se aprecia que la gran empresa (53,7%) ha negociado en los últimos cinco años proporcionalmente más del doble de lo que lo ha hecho la mediana (24,1%), 10 veces respecto de la pequeña empresa (5,4%) y 22 veces en relación a la micro empresa (2,4%).

Por su parte, la distribución porcentual de empresas que han negociado en los últimos cinco años según rama de actividad económica presenta tres aspectos de consideración.

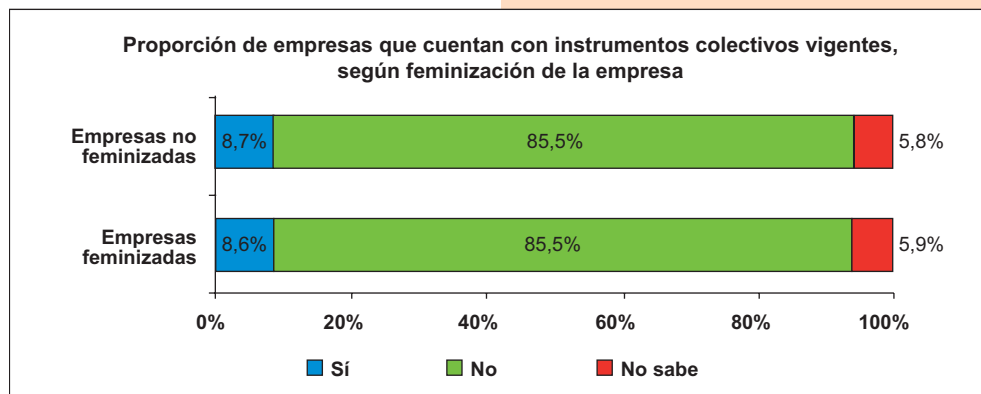
Primero, que en empresas encuestadas de tres sectores, Intermediación financiera, Industrias manufactureras no metálicas, Suministro de electricidad, gas y agua, la negociación colectiva se ha desarrollado en el 25% o más del total de empresas, pero debe considerarse que dos de ellos, Suministro de electricidad, gas y agua e Intermediación financiera, son sectores muy pequeños en cuanto a dotación de trabajadores del país, lo que tiende a bajar los porcentajes de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años. Cabe hacer notar también, que al menos dos de las ramas mencionadas (Industrias manufactureras no metálicas y Suministro de electricidad, gas y agua) concentran empresas no feminizadas, de hecho como se recordará, la primera sólo contaba con 1,7% de unidades con dichas características y la segunda no tenía.

Segundo, que en las ramas de Hoteles y restaurantes y de Comercio, la inmensa proporción de empresas encuestadas no ha negociado, 98,5% y 97%, respectivamente. Al contrario de los sectores señalados en el punto anterior, por un lado, Hoteles y restaurantes si es una actividad que concentra empresas feminizadas en alta proporción (48,5%); y por otro lado, Comercio aunque no cuenta con un porcentaje demasiado importante de este tipo de empresas (23,3%), como sector es significativo en la fuerza de trabajo ocupada, pero la atomización de sus unidades probablemente influye en la escasa proporción de las que han negociado colectivamente en los últimos cinco años.

Tercero, las empresas encuestadas de las ramas de Pesca, Industria manufacturera metálica, Explotación de minas y canteras, Enseñanza y Servicios sociales y de salud están por sobre el porcentaje nacional de las empresas que han negociado colectivamente, aún cuando debe considerarse que las dos primeras actividades emplean una fracción reducida de fuerza laboral. Las dos segundas en cambio, Enseñanza y Servicios sociales y de salud, ocupan gran contingente de trabajadoras y son actividades que concentran empresas feminizadas (78,5% y 92,2%, respectivamente).

A pesar de lo anterior, la variable feminización de la empresa según la información que arroja la ENCLA 2006, no habría influido en la proporción de empresas que negoció colectivamente instrumentos vigentes, ya que se establecen porcentajes prácticamente similares de instrumentos colectivos en aplicación en ambas categorías de empresas (8,7% en las feminizadas y 8,6% en las no feminizadas). Esto da cuenta que en su complemento, en el 91,3% de las empresas feminizadas y en el 91,4% de las empresas no feminizadas rigen condiciones contractuales basadas en la negociación individual entre empleadores y trabajadores.

Gráfico N° 23



Fuente: Dirigentes Sindicales y Trabajadores, ENCLA 2006

La ENCLA 2006 no aporta antecedentes ni sobre la participación diferencial de dirigentes y dirigentas (u otros trabajadores y trabajadoras) en las mesas de negociación, ni sobre las peticiones de género presentadas en los proyectos a negociar, ni sobre los contenidos de género acordados en los instrumentos, todos temas de gran relevancia para determinar grados de equidad o inequidad entre géneros y articulación de brechas.

Lo que se conoce por estudios realizados⁴² es que: a) la participación femenina en las mesas de negociación es marginal; b) son pocas las peticiones volcadas a las relaciones de género en el trabajo; c) los asuntos de género más presentes hacen referencia a las mujeres y a la necesidad de mejorar aspectos relacionados con la protección a la maternidad y al cuidado infantil, facilitando el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

De este modo, podría concluirse que la negociación colectiva se convierte en un instrumento para facilitar la inserción laboral de las mujeres, pero no tanto para obtener mayor igualdad y avanzar hacia relaciones equitativas entre trabajadores y trabajadoras.

⁴² OIT. "América Latina. Negociación colectiva y equidad de género". Editoras Lais Abramo y Marta Rangel. Santiago. 2005.

CONCLUSIONES

La ENCLA 2006 entrega un panorama general de la situación laboral que enfrentan trabajadores y trabajadoras en las empresas encuestadas, tanto en materia de condiciones de trabajo como en las relaciones laborales. De los diversos aspectos analizados en el presente informe, cabe rescatar algunas de las principales evidencias que el análisis aporta.

1. Las mujeres constituyen una baja proporción en el total de trabajadores de las empresas encuestadas (28,6%), mientras que los hombres alcanzan el 71,4%. Debido al carácter de la encuesta (no es una encuesta de empleo y su unidad muestral son empresas y no personas) no es posible calcular tasas de participación. No obstante resulta importante señalar que a nivel país las cifras indican que la participación de los hombres en la fuerza laboral alcanza 71,2% (2006)⁴³ y la participación de las mujeres 38,8% (2007)⁴⁴. Las mujeres han aumentado su presencia en la actividad laboral en los últimos decenios, estimaciones para el año 1980 señalaban una tasa de 26%; los hombres en cambio la han mantenido en cifras aproximadas a 70%, las mismas estimaciones citadas mostraban en 1980 una tasa de 73%⁴⁵. Puede concluirse entonces, que a pesar de los avances, la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral es desigual y también es diferente, como se verá en el punto siguiente; o dicho de otro modo, la presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, valorado y visible es inferior a la de los hombres.
2. La ENCLA permite constatar la existencia de segregación ocupacional en nuestro mercado de trabajo. Mientras los trabajadores tienen presencia en proporciones bastante parejas en la mayoría de las ramas de actividad económicas, las mujeres se concentran en tres sectores: Servicios sociales y de salud, Intermediación financiera y Hoteles y restaurantes. Asimismo, las trabajadoras aumentan su presencia en las empresas de menor tamaño (micro y pequeñas). Ambas situaciones confirmadas también en otros estudios y análisis estadísticos, configuran una serie de desigualdades en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres: los hombres a menudo no sólo se integran a sectores y/o tamaños de empresa con mayores ingresos, sino también pueden llegar a desempeñar puestos de mayor jerarquía. Relacionado con lo anterior, la ENCLA corrobora que las empresas feminizadas, vale decir, aquéllas en las que más de 50% de sus trabajadores son mujeres, convergen en los sectores de Servicios sociales y de salud, Enseñanza y Hoteles y restaurantes, mientras que las empresas no feminizadas (o "masculinizadas"), se concentran en los sectores Suministro de electricidad, gas y agua, Explotación de minas y canteras, Construcción e Industria manufacturera metálica. Por su parte, en las empresas pequeñas y micro la feminización de las empresas es proporcionalmente mayor que en las medianas y grandes.
3. Existe consenso en que el mercado laboral ha experimentado transformaciones profundas. Uno de los cambios fundamentales es el sistema de contratación que muestra un fuerte incremento de la subcontratación, el trabajo de tipo temporal, los trabajos atípicos en sus distintas modalidades. La ENCLA 2006 permite dar una visión de cual es la realidad de hombres y mujeres en las empresas consideradas en la muestra. Desde el punto de vista de las formas de inserción laboral, se observa que un mayor porcentaje de trabajadoras que de trabajadores poseen contrato indefinido. No obstante lo anterior, también más mujeres que hombres tienen contrato a plazo fijo, a honorarios y otras modalidades (de aprendizaje, trabajo a domicilio, contratos en trámite de escrituración y contratos sin escrituración). Por su parte, los trabajadores tienen más contratos por obra o faena que las trabajadoras. De este modo, aproximadamente un 30% de trabajadores (31% de hombres y 25% de mujeres) de las empresas encuestadas experimentan una condición laboral de inestabilidad evidente en sus puestos de trabajo, lo que lleva a suponer que están carentes de derechos laborales (por ejemplo, indemnización por años de servicio, protección a la maternidad, libertad sindical, etc). La flexibilización del mercado laboral conlleva cambios en las condiciones laborales, impacta a trabajadores y trabajadoras, pero manifiesta especificidades según estos sean hombres o mujeres.

⁴³ INE. Encuesta Nacional de Empleo, Trimestre Octubre-Diciembre 2006.

⁴⁴ Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer, op cit prefacio.

⁴⁵ Naciones Unidas. "Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas". Estadísticas e indicadores sociales. Nueva York. 1995.

4. Una de las diferencias más notables entre hombres y mujeres en relación con su inserción laboral se manifiesta en la disparidad de ingresos que reciben por los trabajos que desempeñan. En todos los países las mujeres reciben remuneraciones inferiores a las de los hombres, diferencias que se acentúan a medida que el nivel educacional aumenta. La ENCLA 2006 muestra con meridiana claridad, que en las empresas encuestadas la proporción de mujeres que perciben remuneraciones inferiores es mayor a la proporción de hombres. Ello ocurre en unidades de todos los tamaños. En las que forman parte de actividades económicas feminizadas o tienen dotación femenina importante, obtienen en general remuneraciones de montos equivalentes a los tramos 1 y 2 (los más bajos). Lo contrario ocurre en las empresas no feminizadas y con ocupados principalmente del sexo masculino, allí las remuneraciones son más elevadas (y también las de las trabajadoras). Tradicionalmente se han explicado las diferencias remuneracionales por los menores niveles educacionales de las mujeres, por sus responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos, por las jornadas parciales que ellas preferirían y por el tipo de puestos en que ellas se insertan, que en general serían de menor responsabilidad y jerarquía, pero todas ellas han sido desmentidas⁴⁶. Se ha establecido a través de variados estudios que a igualdad de ocupación, de experiencia y educación, las diferencias persisten, situación que se explicaría entonces más bien por una discriminación basada en aspectos de tipo cultural: se continuaría considerando el trabajo de la mujer fuera del hogar como un complemento al trabajo del hombre y que el ámbito propiamente femenino sería el trabajo no remunerado del hogar.
5. Los datos de la ENCLA 2006 no permiten conocer qué porcentaje del universo de trabajadores y trabajadoras de empresas encuestadas ejecutan jornadas parciales de trabajo. La única forma de aproximación es a través del conocimiento de lo que ocurre en empresas feminizadas y no feminizadas. Así se concluyó que en sectores feminizados (por ejemplo, Enseñanza y Servicios sociales y de salud) hay una proporción mayor de trabajadores con jornada parcial y principalmente en empresas de tamaño pequeño y medianas. Estos datos podrían sugerir que eventualmente más mujeres que hombres podrían ejecutar jornada parcial, lo cual sería coherente con datos de otras fuentes que concluyen algo similar. Por otra parte, las empresas de rubros no feminizados o dicho al revés masculinizados, son los que realizan más horas extraordinarias (por ejemplo, Industria manufacturera no metálica, Transporte, Suministro de electricidad, gas y agua), como asimismo, las empresas de tamaño mediano y grandes, donde también la proporción de trabajadores es mayor que la de trabajadoras, lo cual podría insinuar también que más trabajadores que trabajadoras están expuestos a la ejecución de horas extraordinarias. Algo similar a lo anterior ocurriría con el trabajo dominical. El tema de la jornada laboral conecta de manera directa con las responsabilidades y el reparto de la carga doméstica de trabajadores y trabajadoras. La ENCLA no proporciona información sobre esta materia que permita objetivar la realidad laboral de unos y otras, no obstante se conoce que para la mayoría de las mujeres, la familia y el trabajo están permanentemente relacionados y les implica extender, algunos dicen, de manera "interminable" los horarios de trabajo, por ello se reconoce y se acepta como efectiva la doble jornada de las trabajadoras. Cabe señalar que pese a los cambios producidos en el país en las últimas décadas, no se han alterado significativamente ni en la práctica ni en el imaginario social, uno de los factores más importantes que influyen en la discriminación laboral de las mujeres: los roles atribuidos a mujeres y hombres, y en consecuencia, no se han traducido en una división más igualitaria del tiempo de trabajo pagado y no pagado entre los sexos. Así, la solución de las tensiones entre ámbito laboral y familiar sigue estando casi exclusivamente en manos de las mujeres.
6. Una de las más importantes diferencias en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres está vinculada a la actividad reproductiva, que incluye la procreación y crianza de los hijos. Este hecho ha determinado históricamente una forma de inserción discriminatoria de las mujeres como consecuencia de los "costos" que presumiblemente recaen sobre los empleadores al contratar a una mujer⁴⁷. Una forma de evitar en parte la discriminación ha sido dar apoyo mediante servicios de atención al niño y de prestaciones de maternidad que contribuyen a lograr una mayor igualdad

⁴⁶ Irma Arraigada. "Transformaciones del trabajo femenino urbano". Revista CEPAL. Santiago. 1994.

⁴⁷ Esto ha sido abordado y desmitificado en el estudio de Rosalba Todaro. "Los costos laborales del trabajo de las mujeres". En Igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo. SERNAM. 1996.

de condiciones entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. La ENCLA aporta datos sobre el derecho a sala cuna y sobre permisos de maternidad. Sólo un 12,9% de las empresas encuestadas tienen esta obligación legal (poseen una dotación de 20 o más trabajadoras) y en general son de tamaño mediano y grande. De ellas un porcentaje importante (74,3%) cumple con la obligación legal, otro 11,1% no cumple definitivamente y sobre un 14,5% la ENCLA no informa fehacientemente de que actúen dentro de lo regulado. Las mujeres que disfrutaron de permisos por maternidad durante el año anterior a la aplicación de la encuesta son pocas, en promedio 0.9 trabajadoras por empresa se habían ausentado por esta razón.

7. Otra información aportada por la ENCLA que contribuye a desmitificar, al menos en lo que corresponde a las empresas cubiertas por la encuesta, la creencia de que las mujeres tienen ausentismo laboral superior a los hombres. Hombres y mujeres en porcentajes muy reducidos tienen ausencias laborales y estas ocurren casi siempre con permiso del empleador.
8. La vida social se desarrolla en múltiples tipos de organizaciones, por medio de las cuales se expresa la participación de las personas. Los sindicatos son la instancia propia de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y tiene un tipo de influencia en la vida laboral debido a las funciones y al poder que ejerce. La ENCLA permite detectar la composición por género en las bases sindicales y da cuenta de que existe un claro predominio masculino. Si la encuesta permitiera hacer un contrapunto con la composición de género de los cargos directivos, lo más probable es que lograra evidenciar el desigual acceso al poder de hombres y mujeres. La ausencia de las mujeres en las instancias de poder tiene implicancias conocidas. Su exclusión es un mecanismo de reproducción de su marginación de las políticas aplicadas por las empresas, por los sindicatos, de los procesos de negociación colectiva, del reconocimiento e integración de sus demandas sentidas.
9. El análisis de los resultados de la ENCLA con una mirada de género permite verificar inequidades y brechas en el mercado de trabajo que son expresión de situaciones de desigualdad y discriminación, que tienen profundas raíces culturales. Este fenómeno no es privativo de nuestro país, ni de nuestro mercado laboral, cruza de manera similar a muchas otras realidades. Lo importante es visibilizar las falencias y asumir en una estrategia de desarrollo productivo con equidad, el avance en la igualdad de oportunidades y en la igualdad de derechos. El desarrollo no puede desperdiciar el aporte potencial de las mujeres y tampoco puede ser calificado de equitativo si sus frutos no llegan a ellas por igual. El diseño y la aplicación de políticas pertinentes, no sólo desde el Estado, sino también desde las propias empresas y desde los sindicatos, se concluye como desafío central para el cambio.
10. Finalmente, es importante relevar la utilidad de la ENCLA como instrumento para el conocimiento y análisis de la realidad laboral de trabajadores y trabajadoras, en tanto permite diagnosticar, confirmar constataciones realizadas por otros investigadores y abrir hipótesis de trabajo que pueden ser útiles para nuevos estudios y para orientar medidas y acciones de política pública. El análisis realizado permitió evidenciar también un desafío, la necesidad de ampliar y/o profundizar los alcances de la consulta hacia nuevos aspectos, temas y/o fenómenos para obtener sobre algunos de ellos respuestas contundentes. Hoy, dado los objetivos y estructura de la encuesta no es posible conseguirlo, situación que se advirtió a lo largo del texto. Podría por ejemplo, inquirirse más información por sexo de los trabajadores en materias tales como jornadas parciales y jornadas extraordinarias, participación en organizaciones sindicales y en procesos de negociación colectiva; o podrían generarse estudios posteriores que indaguen con más detalle por ejemplo, en las diferencias entre hombres y mujeres en las modalidades de contratación. Todas ellas constituyen cuestiones de importante centralidad para la comprensión de la inequidades y brechas entre géneros en el mercado laboral, para contribuir a perfilar salidas o cambios a la condición actual y avanzar en la construcción de relaciones más equitativas e igualitarias.

BIBLIOGRAFÍA

Irma Arraigada. "Transformaciones del trabajo femenino urbano". Revista CEPAL. Santiago. 1994.

Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer. "Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer. Diagnóstico de género. Chile". 2007.

Dirección del Trabajo. División de Relaciones Laborales. 2007.

Dirección del Trabajo. División de Estudios. ENCLA 2006. "Informe de resultados quinta encuesta laboral". Santiago. Chile. Octubre 2007.

Dirección del Trabajo. "Compendio de series estadísticas". 1990-2006.

Humanas. "Informe Sombra CEDAW". Chile 1999-2006.

INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre 2006.

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

OCDE. "Estudios económicos de la OCDE: Chile". 2003.

OIT. "América Latina. Negociación colectiva y equidad de género". Editoras Lais Abramo y Marta Rangel. Santiago. 2005.

Rosalba Todaro. "Los costos laborales del trabajo de las mujeres". En igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo. SERNAM. 1996.

ANEXO

ANTECEDENTES METODOLÓGICOS DE LA ENCLA 2006

COBERTURA

Debido a los altos costos que implica una encuesta de carácter nacional, la ENCLA 2006 abarcó empresas que se sitúan en 10 de las 13 regiones existentes al año 2006 en el país, desde la Región de Antofagasta a la Región de Los Lagos, incluyendo también la Región Metropolitana.

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

Como se señaló, por razones de alto costo que tiene realizar estudios de este tipo a nivel nacional, fueron excluidas las regiones de Tarapacá, Aysén y Magallanes. En el caso de la Región de Aysén, se dispone de un estudio similar a la ENCLA que la propia Dirección Regional del Trabajo, con apoyo del Gobierno Regional, realizó durante el año 2003. Por su parte, existe también un proyecto que busca realizar en la Región de Magallanes una encuesta similar, de manera de poder disponer de información laboral regional, cautelando la particularidad de la región desde el punto de vista de su especificidad no sólo geográfica, sino también socio-productiva.

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

UNIDAD ESTADÍSTICA

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

DISEÑO MUESTRAL

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

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

Población Objetivo

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

Marco Muestral

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

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

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

Estratificación

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

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

Por lo tanto, la muestra nacional se estratificó en 4 tamaños, según número de trabajadores. Las clasificaciones definidas se indican en el cuadro siguiente:

Clasificación de Empresas por número de trabajadores		
Tamaño	Nº de trabajadores	Concepto
1	5 a 9	Microempresa
2	10 a 49	Pequeña empresa
3	50 a 199	Mediana empresa
4	200 trabajadores o más	Gran empresa

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

Unidades de Muestreo y de Información

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

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

Tamaño de la muestra

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtuvo a partir de un muestreo aleatorio simple, según las agrupaciones CIU Rev. 3, con un coeficiente de confianza del 95%, llegando a 1.560 empresas verificadas y activas, que corresponde al 2.0% del total de las unidades del marco muestral definido para este estudio, de los cuales se logró entrevistar en forma completa a 1.281 de ellas, alcanzando una tasa de logro de 82%.

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

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

Los sesgos no atribuibles a la muestra, y que dependen de la dinámica y la complejidad del sector se pueden resumir de la siguiente manera: a) calidad del listado de contribuyentes del SII; b) los cambios de actividades; c) la localización geográfica de las empresas; d) otras situaciones de cambios espontáneos.

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

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

