



ENCLA

RESUMEN EJECUTIVO

2014





ENCLA

2014

RESUMEN EJECUTIVO

Encla 2014. Resumen Ejecutivo

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

Dirección del Trabajo

Agustinas 1253

Teléfono (562) 2674 6366

www.direcciondeltrabajo.cl

Impresión

Andros Impresores

Santiago de Chile

Diciembre 2015

Indice

PRESENTACIÓN	5
MARCO CONCEPTUAL DE LA ENCLA	7
LAS EMPRESAS Y SU ENTORNO ECONÓMICO	9
FORMAS DE CONTRATACIÓN	11
REMUNERACIONES	14
SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES	17
CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	21
JORNADA DE TRABAJO	24
ORGANIZACIONES SINDICALES	27
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	31
EMPRESA Y GESTIÓN INCLUSIVA	35
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	39
CONCLUSIONES	43
ASPECTOS METODOLÓGICOS	46

Presentación

El mundo laboral ha experimentado continuos cambios en las últimas décadas, desde desequilibrios en la relación capital-trabajo, modificaciones en las estructuras y encadenamientos de producción, hasta la integración y uso de las tecnologías de la información y de gestión.

Tales transformaciones, que han afectado profundamente la organización misma del trabajo, tienen entre sus orígenes una búsqueda de mayor eficiencia de las empresas para adaptarse a las variabilidades de un ambiente globalizado y competitivo.

En dicho contexto, la Dirección del Trabajo, por intermedio de su Departamento de Estudios, ha desarrollado desde 1998 una Encuesta Laboral que busca explorar sistemáticamente los temas relativos a las condiciones de trabajo y a las relaciones laborales en el país

La encuesta laboral, única de su estilo en Chile, se ha convertido en una instancia indispensable para informar sobre las transformaciones que ocurren en la base de las relaciones del trabajo en las empresas, y como un estimulante punto de partida para desarrollar nuevos estudios en el conjunto de los temas que cubre.

Contar con información rigurosa sobre la especificidad que adquieren los fenómenos laborales en el país, del comportamiento que asumen múltiples aspectos regulados por el Código del Trabajo, así como de la visión de los actores sobre estas materias, resulta una exigencia básica para abordar con eficacia los problemas que plantean dichas relaciones.

La presente Encuesta Laboral 2014 (Encla 2014) tiene lugar en un momento en que el país atraviesa por el debate ante la iniciativa de gubernamental de reforma laboral, por lo que abrigamos expectativas de que este informe de resultados sea aún de mayor interés para la comunidad nacional y de sus instituciones.



La generación de resultados de la Encla 2014 se origina en una muestra probabilística de 3.374 empresas de cinco o más trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo. Por primera vez ilustra, de forma estadísticamente representativa, la distribución por rama económica de estas empresas.

El informe cuyo resumen presentamos está estructurado en capítulos referidos a temas como las empresas y su entorno económico, formas de contratación, subcontratación y suministro de trabajadores, jornada de trabajo, remuneraciones, capacitación para el trabajo, organizaciones sindicales, negociación colectiva, empresa y gestión inclusiva, y seguridad y salud en el trabajo.

Su elaboración y análisis son producto de una tarea cooperativa, donde ha intervenido un sinnúmero de personas, desde los empleadores y trabajadores consultados, a quienes agradecemos por la colaboración prestada a los requerimientos de información que les formuláramos, hasta los distintos responsables de recabar los datos y trabajar sobre ellos. Sin todos ellos este informe no sería posible.

Difundir los resultados de este esfuerzo es parte de nuestro compromiso institucional y no se agota en este resumen, que acompaña la versión impresa. Próximamente, ofreceremos en nuestro portal en Internet, además de una versión digital del mismo, un módulo de consulta interactiva de la información estadística de la Encla 2014, similar al que ya existe sobre los resultados de la Encla 2011. Así, permitiremos satisfacer de manera personalizada, las materias de interés específico de nuestros usuarios y usuarias.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO

Marco conceptual de la Encla

El trabajo no es solo una más de entre las muchas acciones humanas. Se trata de una de las actividades fundamentales que ha hecho posible la propia existencia de la sociedad. Al respecto, en toda sociedad existe cierta definición de lo que es el trabajo, cierta idea del lugar que este ocupa en ella y el sentido que tiene para los propios sujetos.

A la vez, el trabajo es acción organizada, de modo que conlleva determinadas formas de organización que varían en el tiempo y en el espacio y que constituyen las condiciones sobre las cuales emergen diversas formas de acción colectiva. En este último caso, el trabajo es también acción histórica, toda vez que, principalmente bajo la forma de la acción sindical, es capaz de transformar las propias condiciones estructurales sobre las cuales opera.

Ahora bien, el trabajo ha experimentado importantes transformaciones en las últimas décadas, en tanto en el mundo como en Chile. Los esfuerzos por explicar y comprender tales transformaciones han llevado al desarrollo de valiosos instrumentos teóricos y metodológicos. La encuesta laboral de la Dirección del Trabajo, Encla, es uno de los principales instrumentos metodológicos que se ha desarrollado en el país.

Lo que generalmente se denomina como mundo del trabajo, corresponde al conjunto de prácticas y relaciones entre trabajadores y empleadores en el marco de un determinado modelo productivo. En Chile este modelo productivo está caracterizado por el rol que cumple el sector privado en la economía y por las formas de gestión de la producción, las formas de organización de la empresa, las formas de articulación entre las unidades productivas, el tipo de relación salarial predominante y la base técnica sobre la que opera la producción.

Lo que interesa específicamente a la Encla es conocer el modo en que operan tres dimensiones o niveles en las prácticas y relaciones entre empleadores y trabajadores. En primer lugar, las condiciones de empleo prevalecientes en las empresas chilenas del sector privado como, por ejemplo, el tipo de contrato, el volumen y la estructura de las remuneraciones. El modo de participación de los individuos en el mercado laboral es clave en las sociedades modernas pues de él depende la participación de los mismos en la



distribución del ingreso y el bienestar en general. De esta manera, la posición que ocupan los individuos en el mercado, determina su destino personal, el que se expresa en oportunidades de vida y acceso a bienes y servicios.

En segundo lugar, las condiciones en que laboran los trabajadores, esto es, el modo en que está organizado el proceso de trabajo y su impacto en los trabajadores y su puesto de trabajo. Esta dimensión incluye el modo de organización de la jornada laboral, el medio ambiente de trabajo y las condiciones de salud y protección de los trabajadores.

Por último, las relaciones laborales. Esto es, el conjunto de relaciones que se establecen entre empleadores y trabajadores, en el marco de las normas legales establecidas para regularlas. De este modo, la conflictividad habitual a las relaciones entre los actores laborales puede ser abordada mediante la regulación de los procesos de búsqueda de acuerdos en torno a las condiciones de empleo y trabajo, y conducida por cauces institucionales a través de procedimientos normados.

En este sentido, la Encla comprende tanto aquellos aspectos estructurales que configuran el modelo productivo en Chile, como los aspectos de la acción colectiva, expresados en la forma y la acción de las organizaciones de trabajadores. Con ello, la Encla entiende que todo fenómeno social está articulado a partir de la influencia que las estructuras ejercen sobre los sujetos, como de la capacidad que estos últimos tienen de actuar y poder transformar esas mismas condiciones estructurales.

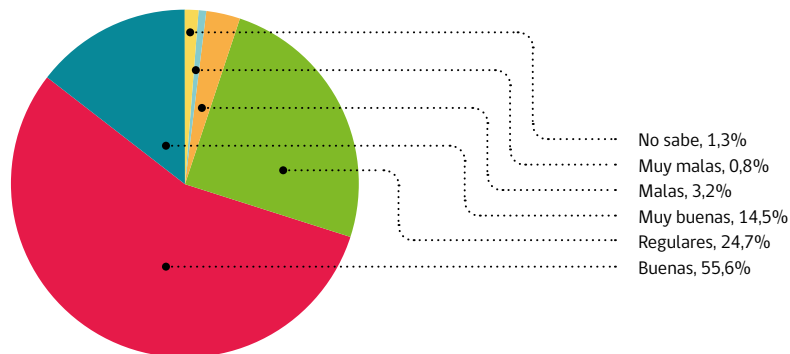
Las empresas y su entorno económico

La Encla 2014 confirma el relativo optimismo económico que impera entre los empleadores en Chile. Por un lado, con respecto a la evaluación que ellos hacen del desempeño económico de sus propias empresas con respecto al año anterior, como también a la percepción que tienen sobre la situación de la empresa en relación con otras de similar tamaño.

De este modo, y pese a que en este último año la situación económica general del país ha experimentado problemas derivados del menor crecimiento de las grandes economías que han sido los principales compradores de nuestros productos de exportación, los datos de la encuesta laboral muestran que el clima económico en las empresas del país sigue siendo relativamente positivo.

GRAFICO 1

Distribución porcentual de empresas según posibilidades que tiene para el futuro inmediato



Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)



Lo anterior se expresa en el hecho de que casi cuatro de diez empleadores sostienen que el desempeño económico de sus empresas fue mejor o mucho mejor que el año anterior. En cambio, tan solo dos de cada diez afirma que la situación es peor o mucho peor. Del mismo modo, más de la mitad de los empleadores sostiene que su empresa se encuentra sobre el promedio de las empresas de similar tamaño, lo que confirma el hecho de la percepción predominante es más bien positiva, tal como también lo han confirmado los estudios laborales anteriores.

Este optimismo, mayoritario en empresas de distinto tamaño, se proyecta también al nivel de las expectativas, donde el optimismo es mucho más acentuado toda vez que siete de cada diez empleadores sostiene que las posibilidades económicas son buenas o muy buenas para el futuro inmediato de la empresa.

Es decir, el optimismo empresarial no solo se funda en la experiencia pasada sino que se proyecta desde allí hacia las expectativas en relación con el futuro, por lo cual el país parece encontrarse en condiciones subjetivas muy propicias para hacer frente a las condiciones objetivas más adversas que enfrentará la economía el próximo año.

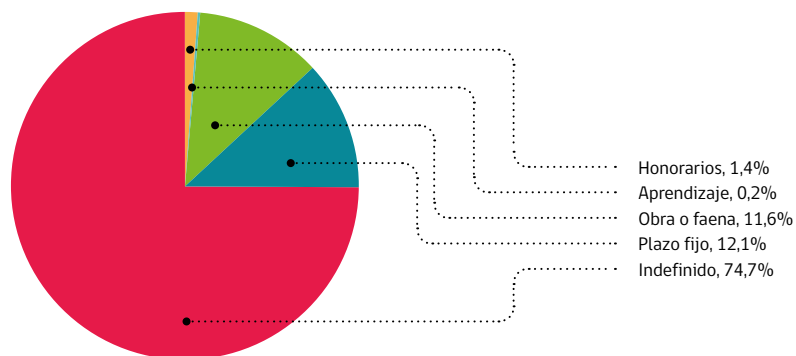
Formas de contratación

La radiografía que entrega la Encla 2014 sobre las formas de contratación muestra que se ha ido consolidando el modelo productivo chileno, en lo referente a su impacto sobre las condiciones de empleo. En efecto, la Encla indica que estas condiciones no han cambiado significativamente desde la última medición de la encuesta.

A su vez, confirma la disminución de la proporción de contratos no indefinidos. Concretamente, los datos señalan que en el segmento de las empresas privadas de cinco o más trabajadores predomina la forma de contrato indefinida llegando a cubrir a tres de cada cuatro trabajadores en Chile. Ello ocurre en todos los tamaños de empresas, de manera que no se trata de un fenómeno circunscrito solamente a las grandes empresas.

GRAFICO 2

Distribución de trabajadores según tipo de contrato



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)



En el caso de los contratos temporales cabe señalar que una importante proporción de estos vuelve a ser renovada al momento en que terminan. Alrededor de cuatro de cada diez contratos a plazo fijo son renovados en forma de un contrato temporal, en tanto que tres de cada diez contratos por obra o faena son renovados también bajo la misma modalidad al cabo del término de este.

La modalidad predominante de renovación es la de la forma contractual previamente existente. Es decir, los contratos a plazo fijo que se renuevan lo hacen principalmente bajo la modalidad de contrato a plazo fijo. En el caso de los contratos por obra o faena la principal modalidad de los que se renuevan es también por obra o faena. La diferencia entre estas dos formas de contrato temporal es que hay una importante proporción de contratos de plazo fijo que se renuevan como contratos indefinidos, lo que no sucede con los contratos por obra o faena, por cuanto es pequeña la proporción de ellos que termina en un contrato indefinido.

Lo anterior da cuenta de cómo opera una movilidad laboral en torno a situaciones de empleo de menor estabilidad, aunque se produzcan tránsitos desde contratos temporales a contratos indefinidos. De todos modos, no se debe perder de vista que los contratos indefinidos siguen siendo la forma mayoritaria de modalidad contractual en las empresas del estudio. Variables discriminantes de importancia residen en el tamaño de empresa, ya que a mayor tamaño de empresa tiende a aumentar el porcentaje de contratos temporales, y en la rama de actividad económica, donde la proporción de contratos indefinidos varía de un 39,7% en la rama de la construcción a un 93,8 % en la rama de intermediación financiera.

GRAFICO 3**Distribución de trabajadores con contratos indefinidos según antigüedad de los contratos (2011-2014)**

■ Hasta 1 año ■ De 1 a 3 años ■ Más de 3 a 5 años ■ Más de 5 a 10 años ■ Más de 10 años

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

A su vez, los datos muestran que los trabajadores están en su gran mayoría cubiertos por un contrato de trabajo, siendo marginal la situación de aquellos que carecen de contrato, y aunque la proporción de contratos a honorarios a nivel nacional es accesorio (1,4%), presenta en algunos sectores proporciones muy altas en el de la enseñanza (7,2% del total de trabajadores de la rama) y en el de servicios sociales (3,0%). Igualmente es alta la contratación a honorarios en la región de Los Lagos (13,2%) respecto de todas regiones.

Por último, la Encla 2014 indica que la mitad del total de los trabajadores (50,9%) con contrato indefinido detenta una antigüedad en el contrato de tres años o menos, lo que aumentó 6,5% respecto de la Encla 2011. En tanto, en la Encla 2014 respecto de la del 2011, disminuye la proporción de trabajadores con contrato indefinido con antigüedad en el contrato de 10 años o más (16,0% vs. 21,3%). Dichas cifras implican un aceleramiento de la rotación laboral. Por lo que el indicador de estabilidad representado solo por el contrato indefinido requiere ser considerado con prudencia.



Remuneraciones

Contratados por y afectos al salario mínimo (SM)

La Encla 2014 presenta estadísticas sobre los porcentajes de trabajadores contratados por el salario mínimo, que no es lo mismo que el porcentaje de trabajadores que perciben un Salario Mínimo o menos, la diferencia entre ambas mediciones 14,8% y 9,9% (es la cota máxima de la estimación de afectos al SM) es importante y refleja potencialmente la existencia de un porcentaje de trabajadores ganando más de lo que está establecido en sus contratos. Así por ejemplo, en el caso de las microempresas, los trabajadores con jornada completa contratados por el salario mínimo son el 27,9% y el porcentaje de trabajadores, con jornada completa y parcial que efectivamente percibió 1 SM o menos es el 15,4%, lo que implica una diferencia de 12,5 pp. respecto de los contratados por dicho salario.

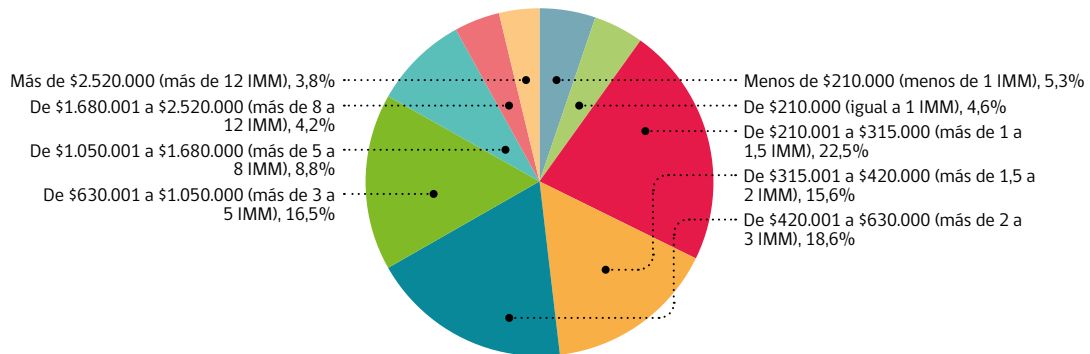
Mientras en la pequeña empresa el 17,2% del total de trabajadores con jornada completa está contratado por el SM, solo el 9,4% de los trabajadores con jornada completa y parcial percibió 1 SM o menos, en la mediana empresa el 12,9% de los trabajadores a jornada completa está contratado por 1 SM, solo el 8,3% percibió 1 SM o menos, y en la gran empresa el 13,3% de los trabajadores a jornada completa está contratado por 1 SM y solo 10,2% de los trabajadores a jornada completa y parcial percibió 1 SM o menos.

En las ramas económicas, destacan como las actividades con mayores proporciones de trabajadores con jornada completa contratados por el SM, las de Agricultura con 30,0% y Hoteles y Restaurantes, 25,2%. Las regiones con tasas más altas de trabajadores de jornada completa contratados por el SM son las del Maule con un 31,0% del total de trabajadores y la de O'Higgins con un 28,3%. A ellas le sigue la Araucanía con un 22,1%.

Trabajadores y tramos de remuneraciones

GRAFICO 4

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



Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado)

El 22,5% de los trabajadores corresponde al segmento de remuneraciones de más de 1 a 1,5 salarios mínimos, es decir de más de \$210.000 a \$315.000. Este tramo no es muy comparable con las encuestas anteriores porque, en ellas el tramo comprendía a los que percibían desde 1 a 1,5 Salarios Mínimos. Por lo cual, en esta encuesta habría que agregar a aquellos trabajadores que perciben solo el Salario Mínimo, para hacer la comparación.

En 2014, agregando a los trabajadores con remuneraciones menores a un Salario Mínimo y los que obtienen hasta dos Salarios Mínimos, comprenden el 48,0% del total de los mismos. En 2008 ambas categorías representan un 54,8% de los trabajadores: la disminución es importante. Si bien lo anterior puede ser resultado de las políticas aplicadas respecto al aumento persistente, en términos reales, del Salario Mínimo es necesario saber antes que ha ocurrido con los niveles de informalidad para poder conocer el impacto efectivo.



Gratificaciones

La gran mayoría de las empresas, un 84,8% del total, dan gratificación¹. La desagregación de estas muestra que el 5,9% del total de las empresas proporciona gratificación pactada y un 79,0% entrega gratificación legal en dos modalidades, según lo indicado en los artículos 47 (2,4%) y 50 (76,5%) del Código del Trabajo (CdT). Un 15,2% de las empresas no entrega gratificación.

En relación al pago de gratificaciones, la modalidad de pago garantizado del 25% de las remuneraciones con tope (Art. 50 del CdT) es la más importante ya que es utilizada por el 76,5% del total de empresas. Este alto porcentaje y lo extremadamente pequeñas de las demás modalidades advierte, por una parte, que es posible que algunas empresas paguen gratificaciones sin que obtengan utilidades y que otras empresas con utilidades opten eventualmente por esta alternativa más limitada del efecto redistributivo.

Modalidades de asignación de incentivos

A menor tamaño de empresa tiende a aumentar el porcentaje de ellas que aplica incentivos de la modalidad por aumento de la producción o productividad individual. De este modo, en la gran empresa el porcentaje es de un 43,7% y en la micro empresa un 78,3% de ellas aplican tales incentivos, alcanzando al 59,6% y 58,5% en las medianas y pequeñas empresas respectivamente.

Si bien la primacía de la modalidad de pago por producción o productividad individual se debe principalmente a la forma de administración o gestión empresarial que culturalmente prioriza el trato y negociación individual por sobre el colectivo o de trato parejo esta encuesta indica que la gran mayoría de las empresas utiliza esta modalidad (sobre el 50%) y en las microempresas es un porcentaje excesivamente alto cuyas consecuencias no están claramente establecidas.

1 Requisitos para el pago de gratificaciones:

- Que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualquiera otro o de cooperativas;
- Que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, a excepción de las cooperativas; que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- Que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el periodo anual respectivo correspondiente al pago de la gratificación.

Modalidades legales del pago de gratificaciones:

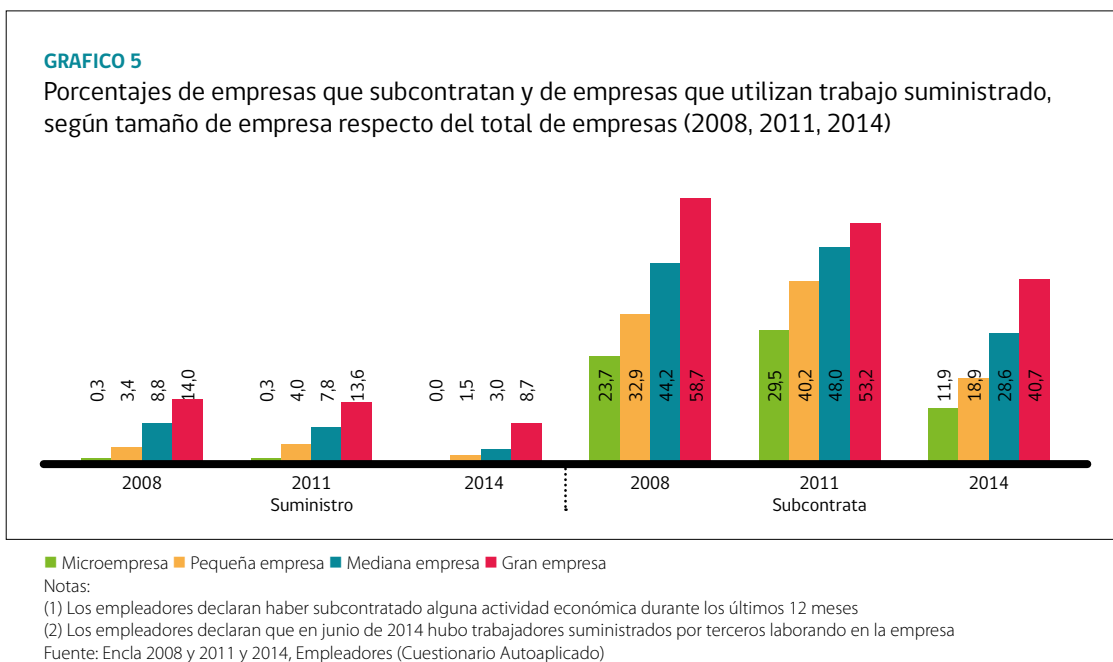
- Repartiendo entre los trabajadores el 30% de las utilidades líquidas (artículo 47) o
- Pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual la gratificación de cada trabajador no podrá exceder de 4,75 IMM (artículo 50).

Elección de la modalidad de gratificación:

- La ley establece que el empleador es a quien corresponde elegir modalidad de pago se aplicará. Lo que puede ser cambiado al año siguiente y se pueden aplicar sistemas distintos a los diversos trabajadores de la empresa.

Subcontratación y suministro de trabajadores

Las empresas que subcontratan trabajo, de todos los tamaños, han disminuido según muestra la Encla 2014.



Con anterioridad, el panorama era inverso en cuanto la subcontratación había mostrado un crecimiento importante. Ahora, este se ha interrumpido, según deja ver la medición reciente, de 2014.



Sin embargo, aun antes de ese año, en el contexto que daba cuenta de una fuerte subcontratación en las empresas de mayor tamaño ya empezaba a aparecer un retroceso, aunque leve todavía, de la subcontratación.

La medición del año 2014 muestra una profundización de esta dinámica, y la disminución de las empresas que subcontratan ha alcanzado ahora a las empresas de todos los tamaños.

La disminución de las empresas que subcontratan, particularmente en el caso de las grandes empresas, consolida una tendencia que se insinuaba ya en años anteriores.

Atendiendo a la rama de producción, el número de trabajadores subcontratados es notoriamente más alto en el sector del comercio, en los servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler, en la industria manufacturera y en la construcción.

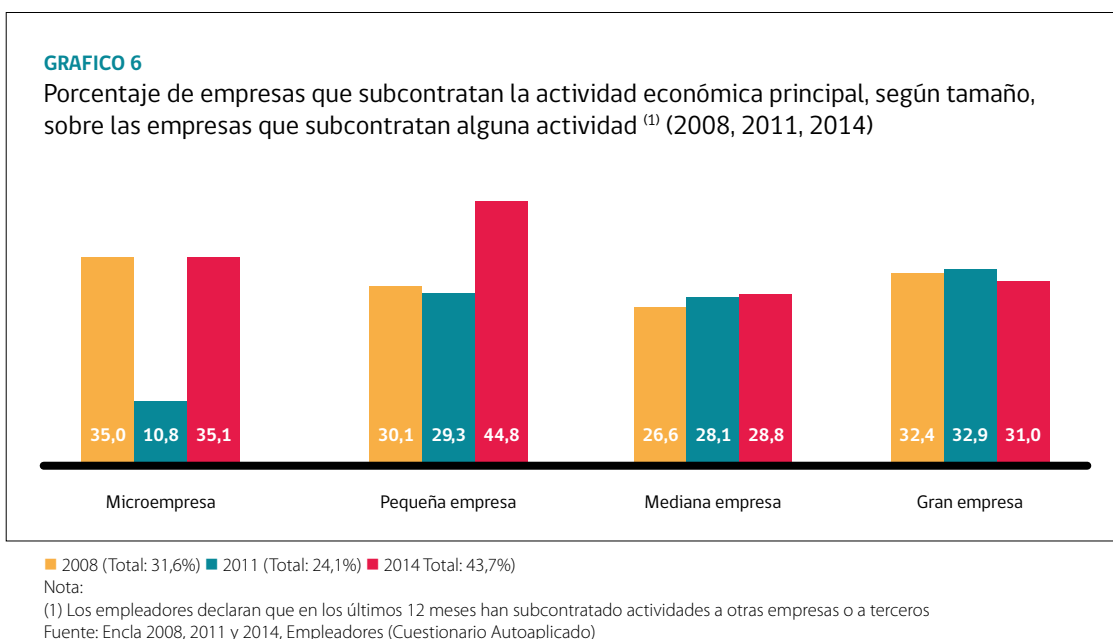
La proporción de empresas de servicios transitorios que provee trabajo suministrado y cuya significancia numérica ha sido discreta en todas las mediciones de la Encla, cae en 2014 y, como aparece en el gráfico, solo en las grandes empresas conserva significancia: el 8,7% de estas declaró que lo utilizaba. No obstante, el número de trabajadores suministrados muestra un incremento respecto al de la Encla 2011.

Subcontratación de la actividad económica principal

La subcontratación, según se ha registrado desde hace tiempo, no tiene solo el objetivo principal de reemplazar actividades marginales de la empresa, para que esta circunscriba su quehacer a las funciones especializadas y concentre sus recursos en la ejecución de su labor esencial. Las empresas, según se ha visto, suelen subcontratar también funciones que son parte –o abarcan la totalidad– de la actividad económica principal que las define.

En términos generales, el comportamiento de las empresas de mayor tamaño –grandes y medianas– la subcontratación de actividades del giro principal no muestra mayores variaciones entre una medición y otra.

En las micro y en las pequeñas empresas en cambio la subcontratación muestra variaciones significativas entre las distintas mediciones de la Encla.



Los diferentes sectores productivos muestran cifras muy distintas que dan cuenta del peso que ha alcanzado, en su interior, el trabajo subcontratado.

La rama de la construcción es la que tiene el mayor número de empresas que subcontratan: alcanzan casi a tres mil, y muy cerca están ubicadas las de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y la de industria manufacturera con más de dos mil empresas en cada rama.

En cuanto a los trabajadores subcontratados, por rama de actividad económica, distinguiendo si son subcontratados para la actividad principal de la empresa o bien para una actividad secundaria de esta, en casi todas las ramas es mayor la proporción de trabajadores subcontratados para desempeñarse en la actividad principal. Se exceptúan el comercio al por mayor y por menor, el sector de hoteles y restaurantes, y dos sectores más en que la subcontratación es muy baja.

Es necesario reparar en el alto nivel de subcontratación que existe en algunos sectores productivos para el desempeño en la actividad principal de la empresa: así ocurre en la construcción, la explotación de minas y canteras, y en agricultura, ganadería, caza y silvicultura.



En términos generales, si bien la Encla 2014 indica que hay presencia de subcontratación en empresas de todos los tamaños, en todas las ramas económicas y en todas las regiones del país, también acusa una disminución en la proporción de empresas que subcontratan y que venía observándose en años anteriores, así como simultáneamente un incremento de los trabajadores subcontratados para la actividad económica principal de la empresa.

Capacitación para el trabajo

Características

Según los datos de la Encla 2014, la capacitación en Chile tiene un amplio margen de crecimiento, no solo en el número de empresas que capacita sino principalmente en la cantidad de trabajadores capacitados para el periodo consultado. Esto, porque si bien más de la mitad de las empresas encuestadas realizó capacitaciones, en promedio solo uno de cada cuatro trabajadores fue capacitado con variaciones según tamaño de empresa.

CUADRO 1

Porcentaje de empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años, según tamaño de empresa, y porcentaje de trabajadores capacitados en el último año, según tamaño de empresa

Tamaño	Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos 24 meses		Porcentaje de trabajadores capacitados en los últimos 12 meses	
	2011	2014	2011	2014
Microempresa	54,6%	45,8%	14,0%	12,3%
Pequeña empresa	74,0%	72,4%	21,0%	17,0%
Mediana empresa	88,9%	90,1%	29,9%	24,1%
Gran empresa	98,6%	96,8%	46,0%	31,8%
Total	69,9%	63,8%	38,1%	26,3%

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores y Autoaplicado)

Los datos muestran que a mayor tamaño de empresa, mayor es el porcentaje de empresas que capacitaron, así como mayor fue la proporción de personal capacitado. Respecto a los datos de Encla 2011, se observan similares tendencias con una disminución en el porcentaje de empresas que capacitaron como en cobertura de su dotación, principalmente en la gran empresa donde esta disminución es mayor, reflejándose en el porcentaje de trabajadores capacitados en los últimos 12 meses.



En cuanto a empresas y ramas de actividades, se realizaron porcentualmente más capacitaciones en las ramas de servicios sociales y de salud y también en la de enseñanza. Mientras que por debajo del promedio nacional encontramos a empresas de las ramas de hoteles y restaurantes, de industria manufacturera, de transporte, almacenamiento y comunicación y de comercio mayorista y minorista.

Los datos de esta Encuesta muestran que dos tercios del total de empresas capacitan a sus trabajadores 'dentro de la jornada' (67,8 %) y en menor promoción 'fuera' de la jornada laboral (18,1%). Sin embargo, se aprecian diferencias según la rama de actividad, como muestran los resultados de la encuesta.

Financiamiento

Considerando que las empresas cuentan con múltiples y complementarias formas para financiar la capacitación de sus trabajadores, la mitad de ellas utilizó una fuente única de financiamiento. De acuerdo a los empleadores, poco más de la mitad de las empresas utilizó recursos propios, mientras que un tercio de estas lo hizo con fondos públicos, siendo la franquicia Sence la más utilizada. Por otro lado, la distribución de empresas según fuente de financiamiento público y/o privado muestra una variación respecto a la Encla 2011, el aumento en el uso de 'recursos propios de la empresa' para estos fines y a su vez la disminución porcentual equivalente en el uso de los recursos públicos.

CUADRO 2

Distribución de empresas, según fuentes de financiamiento ⁽¹⁾ que utilizan las empresas para la capacitación (2011, 2014)

Mecanismos	2011	2014
Financiamiento Sence (franquicia tributaria)	36,0%	29,6%
Programa público de becas de capacitación (Fosis, Indap, Sercotec u otro)	5,5%	3,2%
Recursos propios de la empresa	45,6%	52,1%
Beca de institución privada	3,5%	4,4%
Otro	9,4%	8,6%
No sabe	0,0%	2,1%
Total	100%	100%

Nota:

(1) Resultados independiente del orden de prioridad

Fuente: Encla 2011-2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Motivos y efectos de la capacitación según los empleadores

La capacitación permite incrementar la productividad de los trabajadores y, por ende, de la empresa. No obstante, en la valoración que hacen de los beneficios que trae la capacitación, los empleadores señalaron mayoritariamente otras razones para aumentar las remuneraciones (productividad y antigüedad laboral), mientras que en solo el 19,1 % de las empresas consideran el *'mejoramiento en la calificación'* como un criterio para mejorar los salarios de los trabajadores, siendo casi el 80% de estas micro y pequeñas empresas.

Capacitación y la participación de los trabajadores

El Comité Bipartito de Capacitación es un espacio formal y regular para la participación mediante la consulta a los trabajadores en esta materia. No obstante la obligación legal para constituirlo en empresas con más de 14 trabajadores, solo en el 14,6 % de estas cuenta con un comité establecido para acordar políticas en la materia. Incluso en la gran empresa, solo la mitad de ellas cuenta con este espacio de participación.

Por otro lado, los datos muestran que el porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones es mayor en aquellas que cuentan con sindicato.

CUADRO 3

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a sus trabajadores durante los últimos dos años ⁽¹⁾, según existencia de sindicato, año 2014

Existencia de Sindicato	Con capacitación	Sin capacitación
Con sindicato	92,9%	7,2%
Sin sindicato	62,0%	38,0%
Total	63,8%	36,2%

Nota:

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Cuando hay diálogo al interior de la empresa sobre capacitación, este se practica bajo distintas modalidades y varía según el tamaño de la empresa. El mayor porcentaje de empresas (83,5%) en el que los trabajadores 'participan en las políticas de capacitación' se encuentran en las pequeñas y medianas empresas.



Jornada de trabajo

El análisis del comportamiento de la jornada de trabajo en las empresas del país, específicamente la forma como se organiza el tiempo de trabajo, en cuanto a su extensión y distribución, son dimensiones muy relevantes de la calidad del empleo. La Encla 2014 muestra que al considerar un plazo más largo como la evolución del tiempo de trabajo respecto de su extensión y su organización en la última década, en ella se observan algunas tendencias que parecieran consolidarse.

La extensión del tiempo de trabajo ha tendido a una cierta estabilización en las empresas chilenas. Luego de la entrada en vigencia, el año 2005, de las reformas respecto de la reducción de horas de trabajo, la jornada semanal ha variado muy poco desde 2006 a la fecha, en torno a las 45 horas semanales como promedio.

La organización del tiempo de trabajo y su tendencia hacia la flexibilidad mediante el uso de horas extraordinarias, el trabajo en días domingos, trabajo en turnos o en tipos de jornadas distintas a la ordinaria, como son las jornadas parciales, o la distribución distinta de los días de trabajo y descanso, también muestra algunas señales de continuidad y otras de cambio. Un caso son los tipos de jornadas cuyas modificaciones podrían estar indicando una tendencia hacia una mayor flexibilización. Hay una disminución de la jornada ordinaria y aunque es leve, hay un aumento en la proporción de trabajadores y de empresas que laboran en jornada excepcional y en jornada parcial.

Por otra parte, un tema relevante es la reducción en el número de empresas y de trabajadores que realizan horas extraordinarias, aunque el promedio de horas semanales de sobretiempo aumentó levemente. En parte la explicación de ello podría ser por la disminución de trabajadores bajo la modalidad de jornada ordinaria y el aumento en los tipos flexibles de jornada; pero sin duda que la reforma legislativa, que buscó ponerle límites al sobretiempo, ha cumplido con el efecto deseado como lo muestran los datos de las versiones anteriores de la Encla.

Asimismo, el trabajo en día domingo –otra forma flexible de organizar el tiempo de trabajo– decreció respecto de la encuesta Encla anterior y su valor es más cercano a lo que ocurría en 2008. Por último, también hay una tendencia a la disminución, en el tiempo, del número de empresas que trabaja con algún sistema de turno, así como en el número de trabajadores. El siguiente cuadro muestra una síntesis respecto de los principales resultados respecto del tiempo de trabajo al mes de junio de 2014.

CUADRO 4

Síntesis de la organización del tiempo de trabajo

Tipos de jornadas ⁽¹⁾	Empresas	Trabajadores
Jornada ordinaria	98,6%	83,3%
Jornadas excepcionales	6,0%	8,7%
Jornada parcial	22,4%	7,1%
Otras jornadas (Art. 27)	3,1%	0,6%
Jornada bisemanal	0,5%	0,3%
Horas extraordinarias		
Realizó horas extraordinarias ⁽²⁾	36,7%	23,4%
No realizó	63,3%	76,6%
Trabajo en día domingo		
Sí trabaja en día domingo ⁽³⁾	30,5%	17,6%
No trabaja en día domingo	69,5%	82,4%
Sistemas de turno		
Se trabaja por turnos	25,7%	44,7%
No se trabaja por turnos	74,3%	55,3%

Notas:

(1) Cada empresa puede tener más de un tipo de jornada

(2) En el periodo de referencia, junio de 2014

(3) Siempre u ocasionalmente trabajan en día domingo

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

Por otra parte, no existe un patrón único de organización y distribución del tiempo de trabajo por parte de las distintas unidades productivas, el tamaño de estas y las ramas de actividad económica aparecen como muy determinantes.

En este sentido, cabe caracterizar el comportamiento de las grandes empresas, pues reúnen algunos rasgos a destacar: tienen jornadas más extensas, por sobre el promedio global; concentran el mayor número de jornadas excepcionales y bisemanales; en estas empresas sus trabajadores realizan más horas de sobretiempo; también son más proporcionalmente los asalariados que laboran los días domingos; lo mismo ocurre con los que trabajan en turnos y, por último, las grandes unidades también tiene un tiempo menor para colación y para otras pausas adicionales.



Finalmente, es de interés destacar el sector de la minería. Además de su relevancia económica para el país, concentra algunas especificidades respecto de la jornada de trabajo, entre otras que es el único sector productivo en el que la jornada ordinaria es minoritaria y las jornadas excepcionales concentran el mayor número de trabajadores; este comportamiento se ve reflejado en las regiones mineras, en las que también el peso de las jornadas excepcionales es mayor y en consonancia con lo anterior, por lejos la mayor proporción de trabajadores que trabaja en día domingo, pertenece a la minería.

Organizaciones sindicales

Los resultados de la Encla 2014 señalan que, en el conjunto de empresas de diez o más trabajadores, la existencia de sindicatos es minoritaria. Esto significa que en nuestro país lo habitual es encontrarse con empresas en las que la relación entre empleadores y trabajadores se establece de manera directa, sin la intermediación de organizaciones que los representen.

En la mayor parte de las empresas no hay ni ha habido sindicato. Cuando existe, suele tratarse de una organización de un número reducido de miembros, con gran dinamismo en términos de la variabilidad de sus adherentes y que no logra afiliar a la mayor parte de los trabajadores que potencialmente podría adherir a ella.

En dicha situación parecen estar incidiendo factores de distinta índole. Por una parte, la Encla 2014 –como sus versiones precedentes– acusa la existencia de actitudes negativas y prácticas antisindicales en cerca de la mitad de las empresas. Por otra, la dificultad para alcanzar el quórum requerido para la constitución de sindicato en contextos donde hay interesados en asociarse y la existencia de ciertos segmentos de trabajadores que no logran visualizar la utilidad de organizarse son los principales factores que explican la baja proporción de sindicatos. Un tercer factor, adicional a los mencionados, es el fenómeno de la rotación laboral que, en la medida en que se traduce en vínculos inestables con el empleo, vuelve también incierta la adhesión a la organización sindical.

A nivel de percepciones, destaca la positiva evaluación de parte de los empleadores del rol que los sindicatos en general cumplen en las relaciones laborales. La mayoría de los dirigentes, por su parte, percibe que la actitud de la empresa respecto del sindicato es positiva, en el sentido de que otorga facilidades para su funcionamiento.

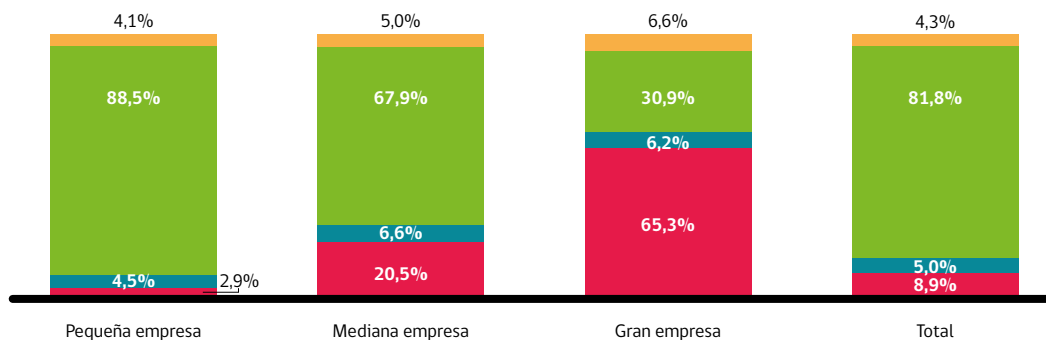


Presencia de organizaciones sindicales en las empresas

De cada cien empresas, tan solo nueve cuentan con, al menos, un sindicato de empresa o establecimiento activo y en 82 nunca se ha conformado uno. La presencia de estas organizaciones es mayoritaria solo en las grandes empresas. Mientras en la quinta parte de las medianas empresas los trabajadores cuentan con un sindicato, en las pequeñas empresas su presencia no supera el 3%.

GRAFICO 7

Distribución de empresas por tamaño ⁽¹⁾, según existencia actual y pasada de sindicatos ⁽²⁾



■ Existe al menos un sindicato ■ Existió al menos un sindicato ■ Nunca ha existido un sindicato ■ No hay antecedentes de sindicatos

Notas:

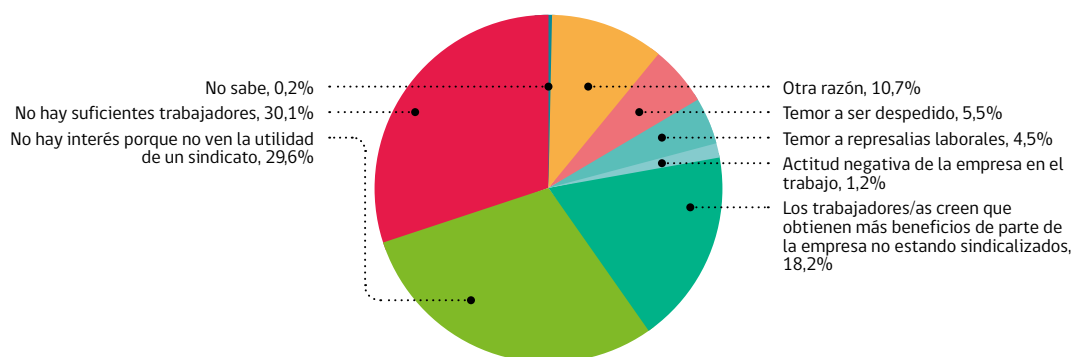
(1) Se incluye en el análisis empresas de diez o más trabajadores

(2) Unión de casos entre la base trabajadores (empresas sin sindicatos) y la base de dirigentes sindicales

Fuente: Encla 2014, Trabajadores, dirigentes sindicales

Como se aprecia en el gráfico precedente, mientras en la pequeña empresa lo más usual es que nunca se haya constituido un sindicato, en la gran empresa prima la situación inversa. En el conjunto, el porcentaje de empresas donde hubo un sindicato en el pasado asciende al 5%. Las razones aportadas por los trabajadores para explicar dicha situación son la disminución del número de adherentes (32,8%), las presiones de la parte empleadora (26,8%), el fin del vínculo laboral vinculado a despidos masivos, división de la empresa o rotación laboral (20,6%) y la debilidad interna del sindicato (19,8%).

Asimismo, los trabajadores señalan como razones predominantes por las que no se ha formado sindicato, la falta de quorum (30,1%), el desinterés porque no ven la utilidad del sindicato (29,6%) y la creencia que obtendrán más beneficios no estando sindicalizados (18,2%).

GRAFICO 8Distribución de empresas ⁽¹⁾ según principal razón por la que no se ha formado sindicato

Nota:

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

Fuente: Encla 2014, Trabajadores

Naturalmente la falta de quorum o no hay trabajadores suficientes es más acentuada en la pequeña empresa que en las medianas y grandes empresas (34,4% vs. 8,8% y 6,3% respectivamente).

Estructura sindical

En el 71,5% de las empresas con sindicato, existe una única organización que representa a los trabajadores. Si en la pequeña y mediana empresa este porcentaje asciende 81,2% y 81,8% respectivamente, en las grandes empresas el paralelismo sindical es acentuado: allí el 54,9% de los casos hay un sindicato único, en el 18,8 % hay dos, y en el 20,6%, tres o más.

En el país, gran parte de los sindicalizados que adhieren al sindicato mayoritario de sus empresas son hombres. La presencia de las mujeres se ha ido incrementando a través de los años y, no obstante ello, continúan estando subrepresentadas en las dirigencias.

En cuanto a su tamaño, aun cuando existe una importante variabilidad asociada al número de trabajadores contratados directamente en la empresa, los sindicatos mayoritarios se caracterizan por tener un número reducido de miembros.

**CUADRO 5**

Distribución de empresas de diez o más trabajadores, según tamaño y tramos de número de socios del sindicato mayoritario

Tamaño de la empresa	Tramos de número de socios del sindicato mayoritario						Total
	Hasta 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 y más	
Pequeña empresa	97,0%	3,0%	(1)	(1)	(1)	(1)	100%
Mediana empresa	14,6%	44,8%	28,1%	12,5%	(1)	(1)	100%
Gran empresa	6,5%	15,2%	27,3%	26,6%	9,1%	15,3%	100%
Total	30,7%	24,3%	21,3%	14,8%	3,3%	5,6%	100%

Nota:

(1) Categoría no válida para el tamaño de empresa correspondiente

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Los datos de la Encla muestran que, salvo en las pequeñas empresas, los sindicatos existentes no han logrado la adhesión de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras con derecho a sindicalizarse. En tal sentido, cobra relevancia la constatación de que en una de cada cuatro empresas con sindicato los dirigentes refieren la existencia de prácticas destinadas a obstaculizar la afiliación sindical.

Repertorios de acción sindical en las empresas

Es importante destacar que allí donde se ha logrado constituir y mantener activo un sindicato, la organización cumple un importante rol en orden a cautelar que los acuerdos suscritos con la empresa se cumplan y que los derechos de los trabajadores sean respetados. Además, contribuyen al bienestar de sus socios desarrollando múltiples actividades tales como la ayuda solidaria a sus miembros o la implicación coordinada con la empresa en las áreas de capacitación laboral e higiene y seguridad.

Relación sindicato-empleador

Muestra de lo significativo del aporte para la vida de las empresas, es que siete de cada diez empleadores de empresas con sindicato consideran que los sindicatos facilitan las relaciones laborales y que más de un tercio sostiene reuniones periódicas con ellos. Los dirigentes sindicales, por su parte, perciben actitudes y prácticas de distinto signo. Por un lado, en el 45% de las empresas con sindicato los dirigentes advierten la existencia de actitudes negativas, prácticas antisindicales y desleales que constituyen un obstáculo para el libre despliegue de las organizaciones sindicales. Por otro, se tiene que en dos tercios de las empresas el dirigente del sindicato mayoritario estima que la empresa da facilidades para su funcionamiento.

Negociación colectiva

La negociación colectiva es una de las instituciones del derecho colectivo del trabajo que cuenta con mayor protección en la legislación nacional. Desde luego, tiene garantía constitucional y además la protegen con rango similar los diferentes convenios internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Chile. También la protege y regula un conjunto de disposiciones legales para los efectos, establecidas en el Código del Trabajo. Y, sin embargo, la protección declarada no se condice con el ejercicio del derecho como se puede apreciar de los datos siguientes:

CUADRO 6

Porcentaje de empresas en que existe uno o más contratos o convenios colectivos vigentes ⁽¹⁾, según tamaño de empresa ⁽²⁾

Tamaño de la empresa	Instrumentos vigentes
Microempresa ³	(3)
Pequeña empresa	3,6%
Mediana empresa	22,6%
Gran empresa	60,2%
Total	5,8%

Notas:

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

(2) Porcentajes calculados sobre el total de empresas en la correspondiente categoría de tamaño de empresa

(3) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Desde una perspectiva general, si se considera al conjunto de empresas con instrumento colectivo vigente respecto del total de empresas, se desprende que la negociación colectiva es más bien la excepción y no la regla. Así, las cifras establecen que solo una de cada diecisiete empresas cuenta con instrumento colectivo vigente (5,8% del universo de empresas). También la excepción la encontramos en los porcentajes de la pequeña empresa (3,6%) y, en una situación intermedia, en los porcentajes de la mediana empresa (22,6%).



La regla se aplica a la gran empresa, donde la mayoría del total de grandes empresas acusa instrumentos colectivos vigentes (60,2% del total de empresas de la categoría).

El porcentaje de empresas con instrumento colectivo es 5,8%, inferior al que indica la Encla 2011 (7,9%) y superior al de la Encla 2008 (5,1%).

Una característica que recoge la Encla 2014, como también encuestas laborales anteriores, reside en que el total de los instrumentos colectivos vigentes reconocen abrumadoramente su origen en empresas con sindicato (86,4%). Lo que realza la incidencia de la organización sindical en el predominio de los espacios en los cuales se ejerce la negociación.

CUADRO 7

Porcentaje de empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, según nivel de reajuste salarial promedio en relación al IPC obtenido en los últimos 12 meses ⁽²⁾, por existencia de sindicato

Reajustes salariales promedios	Empresas con uno o más instrumentos colectivos vigentes		Total
	Con sindicato	Sin sindicato	
Sobre el IPC	56,1%	50,6%	55,3%
Igual al IPC	38,5%	24,3%	36,6%
Bajo el IPC	0,5%	0,0%	0,4%
No ha habido reajuste	4,8%	8,3%	5,3%
No sabe	0,1%	16,8%	2,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Notas:

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

(2) Anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)

La gran mayoría del total de empresas, con uno o más instrumentos colectivos vigentes (91,9%) y, por ende los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial promedio superior o igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC) respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

En la mayoría del total de empresas con instrumentos colectivos vigentes (55,3%), los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial promedio superior al IPC respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta. El porcentaje de empresas en dicha condición es mayor en las que cuentan con organización sindical (56,1% vs.50,6%).

En el 36,6% del total de las empresas con instrumentos colectivos vigentes los trabajadores involucrados en tales instrumentos obtuvieron un reajuste salarial promedio igual al IPC respecto de los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta, esto es, los salarios se habrían indexado para el periodo indicado. El porcentaje de empresas de esa categoría es diferenciado positivamente según existencia de sindicato.

Pero tal como muestran encuestas laborales anteriores, Encla 2008 y 2011, más de dos tercios de empresas con instrumentos colectivos vigentes (68,1%) extendieron, parcial o totalmente, beneficios contenidos en dichos instrumentos a trabajadores no participantes de la negociación.

CUADRO 8

Porcentaje de empresas que extendieron beneficios a trabajadores no participantes en la negociación colectiva de los instrumentos colectivos vigentes ⁽¹⁾, sobre el total de empresas con instrumentos vigentes, por tamaño de empresa ⁽²⁾

Tamaño de empresa	Porcentaje
Pequeña empresa	63,1%
Mediana empresa	71,1%
Gran empresa	68,4%
Total	68,1%

Notas:

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

(2) No se entregan datos para la microempresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario a Empleadores)

La principal razón que proporcionan los empleadores que extendieron beneficios del instrumento colectivo vigente, reside en *"mantener un buen clima laboral no discriminando entre trabajadores en lo que respecta a sus remuneraciones"* (68,8% del total de las empresa), en tanto que muy atrás la razón que le sigue es que *"así fue acordado con el sindicato o grupo que negoció el instrumento"*.

La mayor parte de los trabajadores, en empresas con y sin sindicato, calificó sin mayores diferencias la actitud de la empresa en la última negociación como favorable, muy favorable o totalmente favorable (53,6% y 51,3% del total de dirigentes sindicales y de trabajadores respectivamente).



Conflictividad

CUADRO 9

Porcentaje de empresas en que ha habido huelgas, paros u otras situaciones de conflicto colectivo, según tamaño de empresa ⁽¹⁾ y circunstancia en que se produjo el conflicto

Tamaño de Empresa	Dirigentes	
	Durante la negociación	En otras circunstancias
Mediana empresa	34,2%	65,8%
Gran empresa	28,6%	71,4%
Total	36,6%	63,4%

Notas:

(1) No se entregan datos para la micro y pequeña empresa, pues no existen observaciones suficientes, como para realizar una estimación

(2) Esta pregunta se incluye además en el Cuestionario a Trabajadores, sin embargo no se presentan resultados, por no existir observaciones suficientes como para realizar una estimación

Fuente: Encla 2014, Dirigentes sindicales

Algo más de un tercio del total de empresas que experimentaron huelgas paros de hecho u otras situaciones de conflicto en los doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta fue durante la negociación. El resto, casi el doble de dichas manifestaciones de conflicto (63,4%), ocurrió en circunstancias ajenas a la negociación colectiva aunque, en un sentido amplio, detrás de todo conflicto hay una negociación implícita.

Empresa y gestión inclusiva

La gestión inclusiva surge como respuesta a los nuevos procesos productivos que, dotados de tecnología avanzada, están exigiendo nuevos conocimientos y una mayor especialización de los actores laborales y consecuentemente una mayor participación de estos en la definición de dichos procesos y normas.

Información y consulta

La información y la consulta a los trabajadores son los primeros pasos que las empresas suelen dar en sus procesos de modernización y democratización de las relaciones sociales en la empresa. La encuesta, en esta materia, se refiere a algunos de los mecanismos que las empresas utilizan como forma de avanzar en un tipo de gestión más inclusiva, que incorpore a los trabajadores ya sea por la vía de la información o de la consulta.

Tomando como referencia el periodo de los últimos doce meses anteriores a la aplicación de la encuesta, en el 83,1% de las empresas con sindicato el empleador declara que el encargado de Recursos Humanos o de personal ha sostenido reuniones con los trabajadores o bien, con el sindicato o sindicatos. En el 8,9% de estas empresas, en cambio, se afirma que tales encuentros no se han producido y en el 8% restante, el entrevistado no sabía o no respondió.

CUADRO 10

Porcentaje de empresas con sindicato en las que el encargado de RRHH o de personal se ha reunido con los trabajadores o el(los) sindicato(s) en los últimos 12 meses ⁽¹⁾, por motivo por el que se reúnen

Motivo por el que se reúnen	Sí	No	No sabe / No responde	Total
Analizar la situación o marcha general de la empresa	68,6%	23,4%	8,0%	100%
Analizar materias planteadas por el sindicato o los trabajadores	80,9%	10,6%	8,5%	100%

Nota:

(1) Anteriores a la realización de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)



A pesar de las bajas menciones que recibe esta variable desde los dirigentes sindicales, se aprecia que las empresas, en general, suelen tener una mayor disposición a informar que a consultar a sus trabajadores en relación a las materias señaladas, destacando lo que se refiere a la situación económica de la empresa, en primer término y a la capacitación, en el segundo lugar. En lo que se refiere a la consulta y en comparación con el resto de las temáticas auscultadas por la Encla, un mayor –aunque reducido– porcentaje de empresas (15.1%) practica esta modalidad en el tema de la capacitación.

En cuanto al porcentaje de empresas que informa, según los dirigentes sindicales, respecto de su situación económica, en un 38,7% es altamente probable que los consultados incluyan en sus respuestas los contenidos y actos de información, que por mandato de la ley, la empresa debe entregar a los dirigentes sindicales durante los procesos de negociación colectiva como insumo para construir y formular sus demandas y propuestas a la organización. Esta hipótesis se refuerza al constatar que el factor mencionado tiene la mención más baja a nivel de la práctica empresarial de la consulta a los trabajadores.

CUADRO 11

Distribución de empresas que informan o consultan al Sindicato, según materia

Materias	Informó	Consultó	Ninguna	Total
Necesidades de contratación y despido de personal	22,1%	6,4%	71,5%	100%
Situación económica de la empresa	38,7%	2,4%	58,9%	100%
Cambios en la propiedad de la empresa	23,7%	4,2%	72,1%	100%
Decisiones de inversión	11,7%	3,6%	84,7%	100%
Capacitación laboral	31,9%	15,1%	53,0%	100%
Remuneraciones	26,4%	10,5%	63,1%	100%
Adaptabilidad laboral	13,5%	11,9%	74,6%	100%
Medidas para la equidad de género	10,8%	3,8%	85,4%	100%

Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales

Participación en las decisiones

La participación de los trabajadores en los procesos decisionales de la empresa constituye el nivel más alto de incorporación de los actores al interior de la organización. Por tanto y con el propósito de conocer cuan inclusivas son estas firmas, la Encla incursiona en algunos de los procesos de decisiones internas, en materias tales como capacitación, prevención de riesgos, higiene y seguridad, entre otras.

CUADRO 12

Porcentaje de empresas según frecuencia de participación del sindicato y trabajadores en las decisiones de capacitación e informante

Frecuencia de participación	Dirigentes	Trabajadores	Total
Siempre	30,8%	42,0%	41,3%
A veces	22,9%	37,4%	36,4%
Nunca	45,8%	18,6%	20,4%
No sabe	0,5%	2,0%	1,9%
Total	100%	100%	100%

Nota:

(1) Distribución porcentual sobre las empresas en que ha habido capacitación en los últimos doce meses, anteriores a la aplicación de la encuesta
Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales y Trabajadores

Dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato reconocen que un porcentaje muy significativo de empresas les da participación. Los dirigentes sindicales y los trabajadores de empresas sin sindicato señalan que solo en un 20,4% de las empresas no existe participación alguna en las decisiones relacionadas con el tema de la capacitación. Las menciones de los dirigentes sindicales al respecto son significativamente mayores que aquellas de los trabajadores.

CUADRO 13

Distribución de empresas en relación al nivel más alto de decisión en materia de prevención de riesgos, seguridad e higiene, según tamaño de empresa ⁽¹⁾

Niveles	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
A nivel de la gerencia general de la empresa (o dueño)	41,7%	62,4%	64,3%	59,7%
En un nivel intermedio de la empresa	51,6%	20,6%	24,4%	28,4%
En los niveles operativos de la empresa	6,7%	17,0%	11,3%	11,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Nota:

(1) No se entregan datos para la Microempresa, pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación
Fuente: Encla 2014, Dirigentes Sindicales

Queda en evidencia que las empresas son más inclusivas en las decisiones de capacitación que en las materias de prevención de riesgos. En la mayoría de las empresas, principalmente en aquellas de mayor tamaño, las decisiones en prevención de riesgos, seguridad e higiene se concentran en los niveles gerenciales.



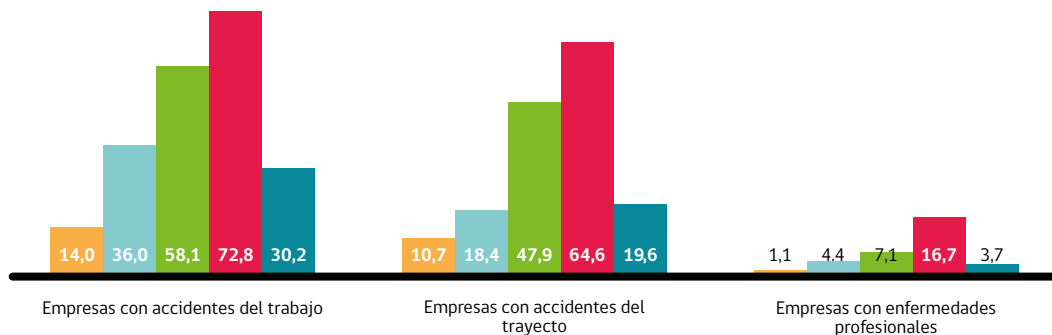
La realidad globalizada enfrenta a las empresas a mercados más exigentes, más dinámicos y altamente competitivos, como también inestables. Esta última es una nueva variable que importa un cambio radical en el mundo empresarial, por tanto la reflexión permanente acerca de nuevas estrategias de funcionamiento, constituye una necesidad de supervivencia.

Seguridad y salud en el trabajo

La Encla 2014 señala que existe un 30,2% de empresas en las cuales ha habido accidentes; un 19,6% donde sus trabajadores sufrieron accidentes de trayecto y un 3,7% cuyos trabajadores presentan enfermedades profesionales.

GRAFICO 9

Distribución de empresas con accidentes del trabajo ⁽¹⁾, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales, según tamaño de empresa



■ Microempresa ■ Pequeña empresa ■ Mediana empresa ■ Gran empresa ■ Total

Nota:

(1) Durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores)

En comparación con la Encla 2011, los porcentajes de la Encla 2014 son menores en cuanto a la existencia de accidentes del trabajo, pasando de un 33% a un 30,2%; al igual, las enfermedades profesionales disminuyeron en un 3,3%. En cuanto a los accidentes de trayecto estos tuvieron un aumento de 4,8%. Este tipo de accidentes predomina en las regiones de Valparaíso (22,7%) y Metropolitana (25%). Las enfermedades profesionales se encuentran en mayor proporción en las regiones de Tarapacá (10,1%), del Maule (7,2%) y Magallanes (6,9%).



De acuerdo a la rama de actividad económica, el 41,5% de las empresas en la rama de hoteles y restaurantes presenta accidentes del trabajo; en la construcción el 41% de las empresas de la rama los tiene; así como el 40,8% de aquellas de agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Las empresas con mayor proporción de accidentes de trayecto corresponden a la rama de servicios comunitarios, sociales y personales (40,5%), educación (29,5%) y construcción (28,7%).

En el caso de las enfermedades profesionales, la mayor proporción de empresas se concentra en servicios sociales y de salud con el 13,7%, seguido de Educación con el 8,6% del total de empresas de la categoría e intermediación financiera con el 6,7% y explotación de minas y canteras con el 6,6%.

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Dependiendo del tamaño de las empresas, la ley establece diversos instrumentos de prevención de riesgos². Estos instrumentos son fundamentales para gestionar la seguridad y salud laboral, y su aplicación permite el control y manejo de los riesgos de accidentes y la prevención de las enfermedades profesionales.

El instrumento de prevención de riesgos que tiene mayor presencia en las empresas es el Derecho a Saber (o Deber de Informar): en un 98,1% de empresas se entrega algún tipo de información sobre la existencia de riesgos en la empresa y sus procedimientos de prevención.

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, cuya función consiste en regular la actividad al interior de la empresa en cuanto a horarios, descansos, obligaciones y sanciones, entre otros aspectos, tiene un 59,7% de cumplimiento. Por su parte el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al que le compete la labor de capacitación de los trabajadores, investigar los accidentes del trabajo, y fomentar la seguridad en la empresa con participación de los trabajadores, presenta un cumplimiento de 65,3%; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad exigible para las empresas con diez o más trabajadores se implementa en el 78,7% de las empresas y el Departamento de Prevención de Riesgos está conformado en el 81,2% de las empresas que deben cumplir con este instrumento.

2 Derecho a Saber (en todas las empresas), Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, desde un trabajador; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, (desde diez trabajadores); Comité Paritario de Higiene y Seguridad, (más de 25 trabajadores) y Departamento de Prevención de Riesgos, (más de 100 trabajadores).

Funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos

La percepción de empleadores en cuanto a la eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos es más positiva para las funciones que expresa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En un porcentaje importante de empresas este contiene las instrucciones sobre las normas que deben observarse en la empresa en cuanto a contenidos de seguridad y salud, con la entrega de una copia a cada trabajador.

En cuanto al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, también se valora más positivamente su eficacia en relación a la incorporación de información sobre los riesgos laborales presentes en los procesos de trabajo de la empresa y su respectiva entrega a los trabajadores.

El instrumento que presenta la percepción más negativa, desde el punto de vista de los empleadores, es el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, ya que este no ejerce en forma óptima sus funciones relacionadas con la capacitación a trabajadores en prevención de los riesgos laborales y en la investigación de accidentes del trabajo que ocurren en la empresa.

La información entregada por los trabajadores encuestados sobre el funcionamiento y eficacia de los instrumentos de prevención de riesgos en las empresas no difieren mucho de la respuesta de empleadores. Ambos coinciden en la opinión más positiva para el funcionamiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Ambos actores también concuerdan en la percepción negativa en cuanto a la poca eficacia del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en el ejercicio de sus funciones.

Salud de los trabajadores

Empleadores y trabajadores señalaron la presencia de algunos problemas de salud de mayor prevalencia.

Existe coincidencia en ambos actores laborales, en mencionar como los accidentes de mayor recurrencia las heridas o lesiones por cortes, atrapamientos o caídas.

El segundo problema de salud con mayor porcentaje de mención en ambos actores, aunque con algunos puntos de diferencias, corresponde a los trastornos de tipo musculoesqueléticos, con lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos, con un 23,2% según empleadores y un 35,3%, según los trabajadores.

El tercer lugar lo ocupan las afecciones relacionadas con la salud mental de los trabajadores como el estrés, depresión o angustia, y es en ese problema donde se observa una mayor discrepancia entre trabajadores y empleadores. Mientras los primeros señalan la existencia de este problema en un 24,7% del total de empresas, los empleadores lo hacen en solo un 9,7% de ellas.

**CUADRO 14**

Porcentaje de empresas con problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema e informante

Problemas de salud	Empleadores	Trabajadores y dirigentes sindicales
Sordera por ruido excesivo	1,9%	4,1%
Enfermedades a la piel	1,6%	4,9%
Lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos	23,2%	35,3%
Intoxicaciones o enfermedades por uso sustancias químicas	0,9%	2,3%
Heridas y lesiones por cortes, atrapamientos, caídas, etc.	33,1%	37,8%
Estrés, depresión o angustia	9,7%	24,7%
Problemas en el embarazo	(1)	2,6%
Otros problemas de salud	1,4%	(1)

Nota:

(1) Pregunta no incluida en el cuestionario correspondiente

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Empleadores), a Dirigentes y a Trabajadores

Conclusiones

La Encla 2014 muestra que, pese al entorno más complejo que vive nuestra economía, la situación de la mayoría de las empresas en el país sigue siendo satisfactoria. Esta percepción proviene tanto de los resultados económicos que han tenido las unidades productivas como de las expectativas económicas de los propios empleadores.

La favorable percepción del entorno económico y del devenir inmediato de las empresas, está acompañada de algunos signos que indican una cierta consolidación del modelo productivo chileno, especialmente en lo que se refiere a condiciones de empleo. En primer lugar, los datos muestran que, tomando al conjunto de las empresas, las modalidades no tradicionales de empleo no han seguido aumentando al ritmo que lo venían haciendo, aplicándose tanto a las modalidades de externalización más comunes en Chile (subcontratación y suministro de trabajadores), como a su expresión en las formas contractuales.

Por un lado, la subcontratación solo ha aumentado en las empresas de menor tamaño, y por otro, el suministro de trabajadores se consolida como una modalidad más bien marginal y circunscrita básicamente a la gran empresa. No obstante, la subcontratación como modalidad se encuentra en todas las ramas de la producción y en todos los tipos de empresas. Sin embargo, pese a que como forma o modalidad productiva no ha seguido aumentando, sí se consolida la práctica de subcontratar la actividad principal de la empresa. Ello constituye un rasgo del tipo de cambio productivo que ha tenido este país en las últimas décadas.

En segundo lugar, los datos de la Encla 2014 muestran que, también en materia de condiciones de empleo, las modalidades de contrato temporal han detenido el crecimiento que habían mostrado desde fines de la década de los noventa. En este sentido, lo que predomina es el contrato indefinido. Del mismo modo, la Encla señala también una importante incidencia de la rotación laboral, que responde también a estrategias empresariales para disminuir los costos asociados al contrato.

En tercer lugar, en cuanto a las condiciones de empleo, la estructura de remuneraciones en las empresas chilenas mantiene su carácter mayoritariamente baja en Chile. Casi la mitad de los trabajadores percibe dos o menos unidades de salario mínimo y las remuneraciones siguen concentradas en los tramos más bajos.



Del mismo modo, aunque es significativo que solamente un 9,9% de los trabajadores en este sector de la economía perciba un salario mínimo, la Encla 2014 indica que persisten las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

En lo referido a condiciones de trabajo, los datos de la Encla 2014 muestran también una cierta estabilización en la implementación de los sistemas de organización del trabajo relativos a la duración semanal de la jornada y, simultáneamente se observa una disminución de las formas más flexibles del uso del tiempo, como es el caso del uso de las horas extraordinarias, el sistemas de turnos y el trabajo en día domingo.

Por su parte, las condiciones de higiene y seguridad laboral muestran que persiste un cierto nivel de incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos, especialmente en relación con el reglamento interno de higiene y seguridad y en la conformación del comité paritario. En cambio, casi la totalidad da cumplimiento a la obligación de informar a sus trabajadores sobre exposición a riesgos.

Considerando que el comité paritario constituye también una instancia de participación de los trabajadores en las decisiones que involucran sus propias condiciones de trabajo y seguridad, es que resulta preocupante el nivel de incumplimiento en esta materia. Ello parece estar en sintonía con lo que la Encla 2014 arroja como resultados en el tema de capacitación, participación y gestión inclusiva.

Por un lado, sigue siendo baja la cobertura de la capacitación laboral en Chile, especialmente en las empresas de menor tamaño. A la vez, no siempre la capacitación laboral se traduce en incrementos de remuneraciones, de modo que no hay tampoco mayor incentivo para que los trabajadores se capaciten.

Del mismo modo, la participación de los trabajadores en las empresas está prácticamente restringida a aspectos puramente consultivos y de información. De hecho, es sintomático que quienes reconocen el recurso humano como una prioridad estratégica en las empresas no supere el 15% del total de empleadores entrevistados.

En materia de acción sindical y negociación colectiva, los resultados de la Encla 2014 muestran un escaso incremento en la proporción de empresas que cuentan con sindicatos. Prácticamente hay sindicatos solamente en una de cada diez empresas y, a la vez, los que existen tienen pocos socios. De este modo, el fortalecimiento de la organización sindical sigue siendo una tarea pendiente para Chile, máxime cuando la propia encuesta muestra que existe una evaluación positiva respecto a la existencia de organizaciones sindicales.

Uno de los aspectos interesantes que muestra la Encla 2014 es el aumento de la participación de mujeres en los sindicatos. Esta dinámica constituye un avance no solo en términos de la igualdad de género en las relaciones laborales sino que también en el impulso que la sindicalización femenina le puede imprimir al sindicalismo chileno en general.

Entre los resultados más importantes debe considerarse la debilidad de la negociación colectiva. Esta es otra de las tareas pendientes para el país. Es indudable que el tema de los sindicatos y el de la negociación colectiva están íntimamente relacionados, toda vez que al comparar las empresas con sindicato con aquellas sin sindicato, se aprecia la enorme diferencia en términos de negociación. Si aproximadamente dos de cada diez empresas en que no hay sindicato, han negociado colectivamente en los últimos cinco años; entre las empresas que cuentan con organización sindical esta proporción se eleva a nueve de cada diez. Por esa razón es que el desafío en materia de extensión y fortalecimiento del sindicalismo, va de la mano con el desafío de extensión y fortalecimiento de la negociación colectiva.

Asimismo, la Encla 2014 aporta otra evidencia de la necesidad de modernizar realmente nuestro sistema de relaciones laborales. En efecto, la mayoría de las huelgas o paros que declaran las empresas ha tenido lugar al margen de la negociación colectiva, lo cual indica que el conflicto y la negociación están presentes y no se agotan en los periodos de negociación colectiva. Es lógico suponer que lo conveniente sería que esos conflictos, en la eventualidad de producirse, pudieran encontrar expresión mediante los canales formales y establecidos en nuestra normativa laboral.

Finalmente, cabe señalar que en esta oportunidad se advierten ciertos cursos de acción que parecieran renovar el formato de flexibilidad respecto del factor trabajo, como son el incremento de la rotación laboral, el aumento de trabajadores de empresas de servicios transitorios y la ampliación de la subcontratación de la actividad económica principal de la empresa.

En síntesis, esta nueva versión de la Encla confirma una serie de rasgos que caracterizan el modelo laboral chileno, y a la vez muestra cuáles son los aspectos y temas que requieren mayor atención y en los que debería avanzar la discusión sobre qué tipo de sistema de relaciones laborales es el que necesita un país que pretende avanzar hacia un genuino desarrollo. Las cifras indudablemente indican la debilidad de las relaciones colectivas, lo que incluye principalmente a la gestión inclusiva, las organizaciones sindicales y la negociación colectiva.



Aspectos metodológicos

La encuesta laboral

La encuesta laboral de la Dirección del Trabajo 2014 (Encla 2014) recoge información sobre las condiciones de trabajo y relaciones laborales del país, mediante una muestra, al universo de empresas de cinco (5) o más trabajadores.

Instrumentos y recolección de información

La información de la Encla 2014 proviene de las respuestas a cuatro cuestionarios, dos de ellos aplicados en todas las empresas y denominados "Autoaplicado" y "Empleadores". De los dos restantes, denominados "Dirigentes sindicales" y "Trabajadores", solo uno fue aplicado, alternativamente dependiendo de la existencia o no de sindicato en la empresa, ya sea, a un dirigente sindical o a un trabajador

Diseño muestral

El diseño muestral fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entidad que utilizó un marco muestral constituido por un directorio de empresas construido a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII) del año 2012.

El subconjunto de empresas seleccionadas para la encuesta fue conformado por una muestra probabilística estadísticamente representativa de aquellas empresas formales con cinco (5) o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. Por lo tanto, quedaron excluidas las empresas con menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública, de la defensa nacional, las universidades estatales y los organismos extraterritoriales y las organizaciones usuarias de aguas.

La muestra se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región, actividad económica y tamaño de la empresa. En el caso de la primera, por la necesidad de proveer de información a los actores laborales regionales y a las entidades que responden a la división político-administrativa del país; en cuanto a las otras dos, por su alta incidencia en todas las dimensiones del trabajo.

Por primera vez la encuesta ilustra, de forma estadísticamente representativa, la distribución por rama económica de estas empresas.

El tamaño de empresa se encuentra en todas las versiones de la Encla determinado por la cantidad de trabajadores y no por el volumen de ventas. Los tramos de cantidad de trabajadores correspondientes a cada uno de los tamaños definidos son los siguientes:

CUADRO 15

Tamaño de empresas según número de trabajadores

Tamaño Empresa	Número de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Micro	5	9
Pequeña	10	49
Mediana	50	199
Grande	200	Más

Fuente: Departamento de Investigación y Desarrollo, Sección Estadísticas Económicas, INE

La región fue establecida por la ubicación física de la casa matriz de la empresa. La muestra contempló todas las regiones señaladas por la división político-administrativa del país, excluyendo algunas localidades de difícil acceso y/o muy escasa concentración de empresas.

Trabajo de campo

La empresa Guernica Consultores S.A. se adjudicó, mediante licitación pública, la preparación y ejecución del trabajo de campo de la Encla 2014.

El levantamiento de información de la Encla 2014 fue realizado entre el 8 de julio de 2014 y la primera semana de enero 2015, lográndose exitosamente en 3.374 empresas, con un coeficiente de variación de 2,43% para las estimaciones a nivel nacional.

A partir de la información sobre la muestra efectiva, el INE calculó igualmente los factores de expansión, tanto para empresas como para trabajadores, por medio de los cuales se obtienen estimaciones poblacionales válidas a partir de las características muestrales dadas.

