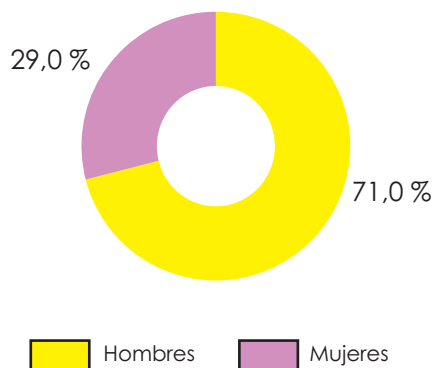


X. MUJER Y TRABAJO

La progresiva incorporación de la mujer al mercado del trabajo constituye un fenómeno característico de las sociedades contemporáneas. En este sentido, nuestro país ha visto cómo los cambios socioculturales hoy permiten que muchas mujeres puedan desempeñarse laboralmente y contribuir al desarrollo del país y al bienestar de sus hogares.

No obstante, la tasa de participación femenina dista mucho de llegar a los niveles que muestran los países más desarrollados y está más atrás que en la mayoría de los latinoamericanos. Debido al carácter de la encuesta ENCLA (no es una encuesta de empleo y su unidad muestral no son empresas y no personas), no nos es posible calcular la tasa de participación femenina. Sin embargo, un indicador disponible en la ENCLA sobre la participación de la mujer en el trabajo es la proporción de mujeres en el total de trabajadores de las empresas encuestadas. En este sentido, la encuesta ENCLA 2002 muestra una distribución por sexo en la que las mujeres alcanzan al 29,0%¹⁹.

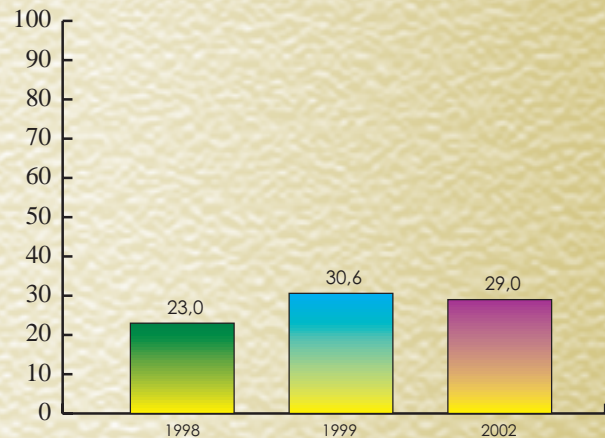
Distribución de trabajadores según sexo (Fuente: Empleadores)



¹⁹ La Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, que es de hogares y no de empresas, señala que la proporción de mujeres entre los ocupados es de 32% en el conjunto del país, en el trimestre julio-septiembre de 2002. Departamento de Estudios ENCLA 2002

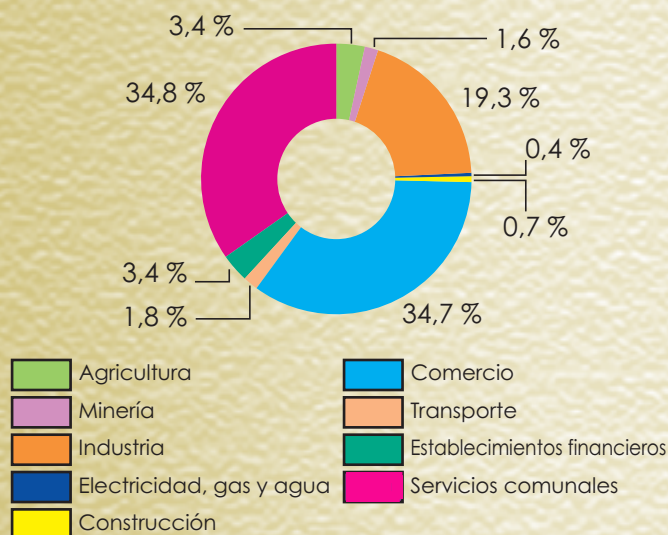
Aunque la participación de mujeres trabajadoras ha venido aumentando, leve pero sostenidamente, en el conjunto de empresas que incluye la ENCLA el empleo femenino no llega aún al tercio de la fuerza laboral.

Porcentaje de trabajadoras sobre total de trabajadores contratados directamente por la empresa (Fuente: Empleadores)



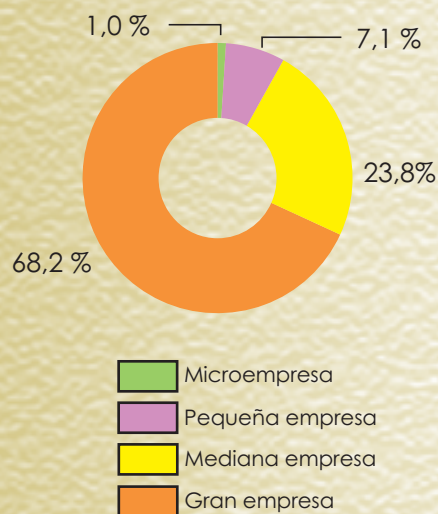
Las diferencias entre la ocupación femenina y la ocupación masculina se manifiestan en su distribución por rama. Como se dijo en el capítulo respectivo, los trabajadores (hombres y mujeres) contratados directamente por las empresas se concentran en la rama industrial, seguida del comercio. En cambio, las mujeres asalariadas se concentran mayoritariamente en el sector de servicios comunales, sociales y personales (34,8%), seguido del comercio, el que absorbe a una proporción similar de trabajadoras (34,7%). En la industria, en cambio, sólo se encuentra el 19,3% de las trabajadoras de las empresas encuestadas, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

Distribución de las trabajadoras según rama (Fuente: Empleadores)



Es evidente que la mayoría de las mujeres se emplea en las medianas y grandes empresas, toda vez que estos segmentos concentran el mayor número de trabajadores del país; el empleo femenino es más significativo en la gran empresa, estrato en el que participa en mayor medida que el conjunto de los trabajadores.

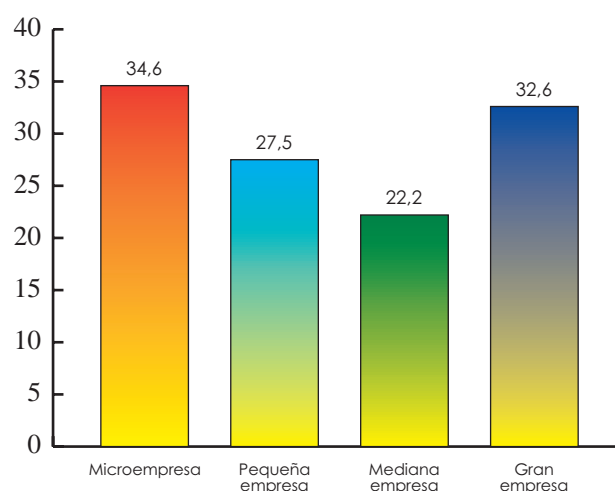
Distribución de las trabajadoras por tamaño empresa



Una manera más precisa de observar la inserción de las trabajadoras en las empresas de distinto tamaño, es calculando el porcentaje de mujeres en el total de trabajadores de cada uno de los segmentos de empresas.

Así, aunque las microempresas absorben muy poco empleo, la proporción de trabajadoras en ellas es significativa, mayor que la que mantienen como promedio en el conjunto de las empresas del país, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

Porcentaje de mujeres trabajadoras por tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)



Otro indicador de la participación femenina en las empresas chilenas es el promedio de hombres y mujeres por unidad productiva tanto en general, como en las diferentes ramas económicas y en los segmentos de empresas de distinto tamaño. Esta medida muestra que el promedio de trabajadoras por empresa alcanza a 35,1 mujeres para el total de las empresas de la muestra y, en cambio, el promedio de hombres por empresa llega a 85,9 trabajadores.

El promedio de trabajadores según sexo entrega una doble información, en las distintas ramas de actividad económica: el promedio de trabajadoras por empresa para cada rama, y la diferencia con el promedio de hombres también para cada rama de actividad económica.

Así, y tal como se muestra en la siguiente tabla, el promedio más alto de mujeres por empresa está en el sector de servicios, seguido por el de comercio. La diferencia entre ambas ramas, que no se observaba al examinar la distribución absoluta de mujeres por rama, se debe al menor número absoluto de empresas de servicios que de comercio.

La construcción, sector tradicionalmente asociado al trabajo masculino, es a la vez el que muestra el menor promedio de mujeres por empresa.

CUADRO 73:
Promedio de trabajadores por empresa según sexo y rama

	Hombres	Mujeres
Agricultura	87,9	23,1
Minería	211,4	32,1
Industria	128,4	24,1
Electricidad, gas y agua	81,0	22,2
Construcción	61,4	4,4
Comercio	62,4	34,9
Transporte	57,9	8,0
Establecimientos financieros	51,3	15,5
Servicios comunales	89,6	148,4
Total	85,9	35,1

Por su parte, al comparar los promedios de trabajadores hombres con los promedios de trabajadoras, se aprecia que es en la construcción y en la minería donde dichos promedios difieren más, en términos relativos. Por el contrario, es en el comercio y en los servicios donde tales diferencias son menores; en este último sector, más feminizado, el promedio de mujeres está sobre el de los hombres.

El mismo cálculo realizado para las empresas según su tamaño, muestra que las mayores diferencias relativas se dan en la mediana empresa y la menor diferencia relativa, en la gran empresa.

CUADRO 74:
Promedio de trabajadores por empresa según sexo y tamaño de empresa

	Hombres	Mujeres
Microempresa	3,4	1,8
Pequeña empresa	19,0	7,2
Mediana empresa	85,2	24,4
Gran empresa	391,4	189,7
Total	85,8	35,2

Al igual que en las encuestas ENCLA anteriores, se calculó un indicador de la participación de la mujer en la empresa a través de lo que se denominó "feminización" de la empresa. Esto es, aquellas empresas en las que más del 50% de los trabajadores corresponde a mujeres.

De acuerdo a estos datos, se produce una caída significativa en la tasa de feminización en los sectores industria, construcción, transporte y comunicaciones, con respecto a lo observado en los años anteriores. En el caso de la feminización en el agro, se dio una caída especialmente entre 1998 y 1999, la que se revierte en el 2002.

La industria muestra también una caída en la feminización de las empresas desde 1998 a la fecha. En cambio, los servicios experimentan un aumento también observable ya desde 1998 en adelante. A nivel general, se traduce en una caída de las empresas feminizadas, de forma gradual pero sostenida, entre los años 1998 y 2002.

CUADRO 75:
Porcentaje de empresas feminizadas (más de 50% de trabajadores mujeres), según rama

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

Si se atiende al tamaño de las empresas, los datos muestran una clara caída de las empresas medianas feminizadas, entre 1998 y 2002, y variaciones positivas y negativas en los demás tipos de empresa, sin que sea posible aún identificar en ellas una tendencia clara.

CUADRO 76:

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

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

La legislación laboral obliga a las empresas en que laboran 20 mujeres o más, a disponer de sala cuna para que las trabajadoras con hijos pequeños puedan compatibilizar la maternidad con el trabajo adecuadamente. Tal como lo muestran los datos de las tres encuestas ENCLA, alrededor de un cuarto de las empresas chilenas tiene obligación de proveer sala cuna en razón del número de trabajadoras empleadas.

CUADRO 77:

Porcentaje de empresas según obligación de sala cuna (Fuente: Empleadores)

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

Al desagregar la información por tamaño de empresa, se observa que es en las grandes empresas donde la obligación de disponer de sala cuna alcanza la mayor proporción de empresas, siendo las pequeñas empresas aquellas en que dicha proporción es menor.

CUADRO 78:

Obligación de sala cuna según tamaño de empresa (Fuente: Empleadores)

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

El que exista la obligación de disponer de sala cuna para las madres trabajadoras no quiere decir que las empresas den cumplimiento a dicha exigencia. Las distintas ENCLA han mostrado que son diversas las formas mediante las cuales las empresas otorgan este derecho, y que también son muchas las que no respetan la norma.

A este respecto, los datos de la ENCLA 2002 muestran que ha habido un aumento en la proporción de empresas que proveen sala cuna mediante convenios con instituciones externas. También ha aumentado la proporción de empresas en las que se entrega un bono a la madre, como compensación por la falta de sala cuna. Por el contrario, disminuye la proporción de empresas que no cumplen con la obligación legal ni recurren a algunas de las alternativas de hecho distintas del pago de un bono.

CUADRO 79:

Alternativas que se dan en la empresa en relación con el derecho a sala cuna (Fuente: Empleadores)

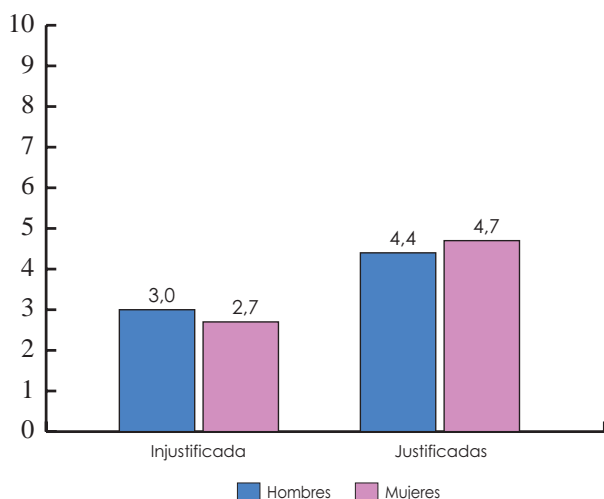
	1998	1999	2002
Dispone de una propia o coadministrada	5,7	7,6	7,5
Tiene convenios con sala cuna externa	48,2	46,3	55,2
Le otorga bono a la madre	10,6	21,7	29,6
No proporción sala cuna ni bono	35,5	24,4	7,8
Total	100,0	100,0	100,0

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

Los datos de la ENCLA 2002 muestran que esta creencia no tiene asidero. En efecto, si se exceptúan las licencias por razones médicas, la incidencia de la ausencia laboral es baja tanto en hombres como en mujeres. De hecho, sólo se observan tres décimas porcentuales de diferencia entre ambos tipos de trabajadores tanto en las ausencias injustificadas como las que han sido justificadas.

Ausencias laborales según sexo

Fuente: Empleadores



CONSIDERACIONES FINALES

FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Hemos visto que al considerar el total de trabajadores contratados directamente por la empresa, las cifras muestran un leve aumento de las formas de contrato asociadas con la mayor inestabilidad y vulnerabilidad (los contratos a plazo fijo y los contratos a honorarios), pese a que la magnitud de las variaciones en los tres años de la ENCLA, y el margen de error de un 2,9%, no permite afirmar que tales diferencias son significativas. Más bien hablan de una estructura de composición del personal que mantiene una regularidad. La forma de contrato dominante sigue siendo el contrato indefinido, para el el total de la muestra (79,6). sin embargo los contratos atípicos, se elevan a más de un cuarto de los trabajadores de las empresas grandes y se concentran en algunas ramas de actividad económica, donde la atipicidad tiene una alta incidencia.

Al considerar sólo a los trabajadores cuyos contratos se hicieron dentro del año anterior a la realización de la encuesta, se aprecia una composición de los tipos de contrato distinta a la que se observa en el total de los trabajadores. En ella, los contratos indefinidos representan menos de la mitad de los contratos celebrados y algo más de la mitad de los contratos finiquitados. No obstante, al comparar estos datos con los de las encuestas anteriores, esta proporción de los contratos indefinidos celebrados y finiquitados era menor a la encontrada el año 2002. Esto significa que entre 2001 y 2002, la movilidad de la fuerza de trabajo, o dicho de otra manera, la dinámica de creación y destrucción de empleo, alcanzó al núcleo que se supone más estable dentro de la empresa: los contratos indefinidos. Otra diferencia de los datos del 2002 se da en los contratos por obra o faena, cuya participación relativa cae a la mitad, en un contexto en el que el sector de la construcción experimentaba también una menor actividad económica.