

ENCLA2008

Inequidades y Brechas de Género en el Empleo

INFORME DE RESULTADOS
Sexta Encuesta Laboral



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DIVISION DE ESTUDIOS

85 AÑOS DT

INEQUIDADES Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral ENCLA 2008, Sexta Versión

Diciembre 2009

Documento Producido por la Dirección del Trabajo

Dirección: Agustinas 1253, Santiago de Chile

Teléfono: (56-2) 674 9300

Web: www.direcciondeltrabajo.cl

Diseño y Producción:

Gráfica Metropolitana / Juan Carlos Ramírez E.

contacto@graficametropolitana.cl

Impreso en Andros Impresores

Printed in Chile / Impreso en Chile

ENCLA2008

INEQUIDADES Y BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral ENCLA 2008, Sexta Versión

Estrella Díaz A.
Socióloga

Paola Mella O.
Estadística

División de Estudios - Dirección del Trabajo

Santiago de Chile – Diciembre 2009

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	15
Femenización de las empresas	21
FORMAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	27
Modalidades de contratación	28
Contratos celebrados y contratos finiquitados	36
Causales de término de contrato	44
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXTERNOS/AS EN LAS EMPRESAS	53
Subcontratación de trabajadores/as	55
Suministro de trabajadores/as	60
REMUNERACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	63
Remuneraciones brutas	64
Salario mínimo	73
JORNADA LABORAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	81
Jornada parcial de trabajo	82
Horas extraordinarias	86
Trabajo dominical	90
Sistemas de turnos y turnos nocturnos	93

ACCESO A CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	99
---	-----------

DERECHO A SALA CUNA DE LAS MADRES TRABAJADORAS	107
---	------------

LICENCIAS MÉDICAS Y AUSENCIAS LABORALES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	123
---	------------

Ausentismo laboral	124
Licencias médicas	128

ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENCIA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	133
---	------------

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INVOLUCRADOS/AS EN NEGOCIACIONES COLECTIVAS	141
--	------------

CONCLUSIONES	151
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	161
---------------------------	------------

ANEXO METODOLÓGICO DE LA ENCLA 2008	165
--	------------



PRESENTACIÓN DIRECTORA

Desde el año 1998, la Dirección del Trabajo ha venido realizando 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 2008, que por primera vez se desarrolló en las 15 regiones del territorio y cuya muestra se compone de un total de 2.113 empresas encuestadas, proporcionó información suficiente como para elaborar un análisis relacional de la participación específica de trabajadores y trabajadoras y avanzar en detallar algunas situaciones diferenciales que unos y otras experimentan en sus condiciones de trabajo y los efectos que en ello han tenido las profundas modificaciones a la normativa laboral que se han implementado en los últimos años.

La publicación que me 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”. Aporta a visibilizar ámbitos de problema y convoca a tener presente y no olvidar el desafío que como sociedad tenemos de avanzar hacia mejores y más elevados estándares laborales y sociales. Insta además, a convertir estos insumos en ideas y propuestas de políticas públicas, que contribuyan a un cambio verdadero por la igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros y avanzar en equidad social.

Patricia Silva Meléndez
Abogada
Directora del Trabajo



INTRODUCCIÓN

En el año 2008, la Dirección del Trabajo ejecutó la sexta 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 90 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 las cifras y análisis disponibles sobre mercado del trabajo, interesaba disponer de un instrumento que abordara temas no cubiertos por otras encuestas que hasta ese momento se realizaban regularmente en el área laboral, y que permitiera avanzar en el conocimiento de los fenómenos relativos a las formas de empleabilidad, a las condiciones de trabajo y a las relaciones laborales, para poder enfrentar de mejor manera los desafíos que conllevan las actuales formas de organización del trabajo y la producción.

En el año 1998 se realizó la primera encuesta laboral ENCLA; le siguieron luego los estudios de los años 1999, 2002, 2004, 2006 y 2008. Con la publicación de los resultados de la última versión, se buscó contribuir al conocimiento de la realidad laboral del país y aportar un insumo de información a los actores laborales, a quienes están vinculados al mundo del trabajo, tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de políticas públicas y a los profesionales y/o académicos de 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: a) corresponde al tipo de empresa en que trabaja la mayoría de los trabajadores asalariados en Chile; b) es en ese tipo de empresas en las que la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo se centra; c) desarrollan su actividad comercial dentro de los límites territoriales del país; y d) figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII).

En el año 2008, la muestra de la ENCLA quedó integrada por 2.113 unidades, que expandidas al universo corresponden a 92.266 empresas, localizadas desde la Región de Arica y Parinacota a la Región de Magallanes, y desagregadas en 15 ramas de actividad económica identificadas en el nuevo clasificador² y en cuatro tamaños de empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes). La unidad de análisis es la empresa y las unidades de información son los empleadores, trabajadores, y dirigentes sindicales (ver al final en anexo, el detalle sobre cobertura, unidad estadística y diseño muestral de la ENCLA 2008).

¹ Ver Dirección del Trabajo, División de Estudios. ENCLA 2008. "Informe de resultados sexta encuesta laboral". Santiago, Chile. 2009. www.dt.gob.cl

² 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.

Sobre los datos de la quinta versión de la ENCLA (ENCLA 2006), se elaboró por primera vez una separata³ con el análisis transversal de la información por condición de género de los trabajadores y trabajadoras ocupados/as en las empresas que constituyeron la muestra. Su objetivo se orientó a reconocer las diferencias, similitudes o brechas existentes en materia de inserción laboral, condiciones de trabajo y relaciones laborales, y que pueden ser atribuibles a la característica específica de ser hombres o de ser mujeres insertos en el mundo laboral y/o a la forma en que el mercado laboral les acoge. Con la aplicación de la ENCLA 2008, se avanzó en la realización de nuevas consultas que buscaron profundizar y precisar algunos temas específicos y mejorar la aproximación al fenómeno de interés. Los resultados de este proceso son los que se publican en esta nueva separata.

Algunos elementos de diagnóstico de conocimiento público dicen que, pese a los avances registrados en el país hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son varios los indicadores que muestran la persistencia de la desigualdad e inequidad de género en el ámbito laboral; entre ellos, la tasa de actividad, la tasa de desempleo, las remuneraciones, la situación contractual y la previsión social⁴. No obstante lo anterior, es importante señalar que en los últimos años, la promulgación de algunas leyes⁵ y la implementación de algunas políticas públicas⁶, han contribuido a otorgar jerarquía a la justicia de género y revelan la existencia de un consenso en torno a la necesidad de superar el conjunto de brechas presentes en la cotidianidad laboral de las mujeres.

Tal como lo documentan múltiples estudios, durante las últimas décadas en Chile, las mujeres no acceden en igual proporción, ni de la misma manera que los hombres al mundo del trabajo. Históricamente, la tasa de participación laboral femenina ha sido inferior a la que presentan los hombres, y en relación al panorama regional es más reducida que la de las mujeres de Latinoamérica y de países desarrollados⁷. En el año 2008 alcanzó un 40,8%⁸. Asimismo, Chile exhibe una profunda brecha salarial de género; el salario femenino promedio es apenas un 67% del salario masculino⁹.

El PNUD, en su Informe de Desarrollo Humano (2009), incluye tres índices que, si bien constituyen medidas bastante gruesas que hay que tomar como valores aproximativos, aportan al análisis: a) el Índice de Desarrollo Humano¹⁰: Chile se ubica en el lugar 44 entre 182 países, muy por debajo de los países de la OCDE, aunque en un primer

³ "Inequidades y brechas de género en el empleo". Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral, ENCLA 2006.

⁴ 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.

⁵ Por ejemplo, la Ley N° 20.348 que modifica el Código del Trabajo y busca la igualdad salarial entre hombres y mujeres cuando desempeñan cargos similares.

⁶ Entre otras: reforma previsional con contenido de género; mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de casa particular (igualación de salario, descansos, feriados); medidas en materia de capacitación para el empleo, intermediación y cuidado infantil.

⁷ No obstante haberla aumentado de manera constante durante los últimos años, desde un 31,7% en 1990. Otros países latinoamericanos exhiben tasas promedio que superan el 50%; y los países de la OCDE, por lo general tienen tasas superiores al 55%.

⁸ Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género. "Informe regional de derechos humanos y justicia de género". 2008.

⁹ 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.

¹⁰ Incluye el PIB por habitante, la esperanza de vida al momento de nacer y dos variables educacionales, la tasa de alfabetismo adulto y la tasa de matrícula escolar, combinada en los niveles primario, secundario y terciario.

lugar en América Latina¹¹; b) el Índice de Desarrollo relativo al Género¹²: Chile se ubica en el lugar 41; c) Índice de Potenciación de Género¹³: Chile baja dramáticamente al rango 75¹⁴ y es la medida que incorpora dos conceptos que dicen relación directa con la inserción desigual de las mujeres en el mercado laboral: mujeres en puestos profesionales y técnicos y relación de los ingresos percibidos estimados por hombres y mujeres.

La equidad de género es una dimensión del desarrollo no sólo en sí misma, sino también por los impactos que puede tener en el crecimiento económico, el alivio de la pobreza y la reducción de la desigualdad de ingresos. La búsqueda de relaciones más equitativas e igualitarias entre los géneros constituye 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.

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 escolar primaria y secundaria; aun 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 económico¹⁵. 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 domésticos que tradicionalmente se les asigna, 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.

Algunos tratados internacionales respaldan la necesidad de un cambio positivo hacia la equidad entre los géneros. Hacen referencia a materias específicas vinculadas con el derecho al trabajo de las mujeres, y brindan pautas para el tratamiento y la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y el trabajo femeninos. Los Estados signatarios de estos acuerdos tienen la obligación legal de cumplir con las líneas de acción allí propuestas. Dos de ellos son, a nuestro juicio, los más relevantes, ambos suscritos y ratificados por Chile en 1989, lo que les confiere reconocimiento constitucional: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Obligan al Estado a avanzar progresivamente en la protección y garantía de derechos, quedando vedada la posibilidad de reducir niveles de protección existentes, lo que se ha llamado obligación de no regresividad¹⁶.

¹¹ Le siguen Argentina con un rango 49, Uruguay 50 y Cuba 51.

¹² Incluye esperanza de vida al momento de nacer, tasa de alfabetización de adultos, tasa de matriculación en enseñanza primaria, secundaria y terciaria combinada e ingresos medios estimados.

¹³ Incluye escaños parlamentarios ocupados por mujeres, legisladoras, altas funcionarias y directivas, mujeres en puestos profesionales y técnicos y relación de los ingresos percibidos estimados por hombres y mujeres.

¹⁴ Argentina en cambio se ubica en el rango 24, Cuba en el 29 y Uruguay en el 63.

¹⁵ Banco Mundial y otros, op cit.

¹⁶ www.humanas.cl

El Pacto hace hincapié en la importancia de que las condiciones de trabajo de las mujeres no sean peores que las de los varones; también establece la necesidad de condiciones de existencia dignas para trabajadores y trabajadoras y para sus familiares, y condiciones de seguridad e higiene en los lugares de trabajo. Señala que la igualdad de oportunidades en materia de ascenso a la categoría superior en el entorno del trabajo, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones periódicas pagadas y la remuneración en los días festivos constituyen condiciones que los Estados deben garantizar a trabajadores y trabajadoras. En 1991 estas obligaciones fueron reforzadas con el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como Protocolo de San Salvador.

Por su parte, la Convención propone pautas de acción para la eliminación de las desigualdades de género en la esfera del empleo: en los procesos de selección y ascenso, en las remuneraciones percibidas, la seguridad social, la protección de la salud y la maternidad. Asimismo, resguarda la libre elección del trabajo o la profesión y la formación profesional, y explicita que las mujeres tendrán derecho a prestaciones familiares. Establece que los Estados deben impedir potenciales discriminaciones originadas por matrimonio y/o maternidad; deben tomar medidas para prohibir y sancionar prácticas discriminatorias y deben asegurar licencias con goce de sueldo por maternidad, suministro de servicios de cuidado y otras medidas que permiten combinar responsabilidades familiares y laborales¹⁷.

El presente documento se encuentra organizado en diez capítulos; en cada uno de ellos se abordan los contenidos específicos tratados en la ENCLA 2008. En orden de exposición: características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras; formas de contratación; formas de externalización de funciones; remuneraciones; jornada laboral; acceso a capacitación; derecho a sala cuna; licencias médicas y ausencias laborales; organizaciones sindicales; negociación colectiva. Finalmente, se incluyen a modo de conclusiones, algunas reflexiones basadas en los datos de la encuesta acerca de la relación entre géneros en el mercado laboral, materia central de este informe. Se aporta también la bibliografía consultada y un anexo con las referencias metodológicas de la encuesta.

¹⁷ Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género, op cit.



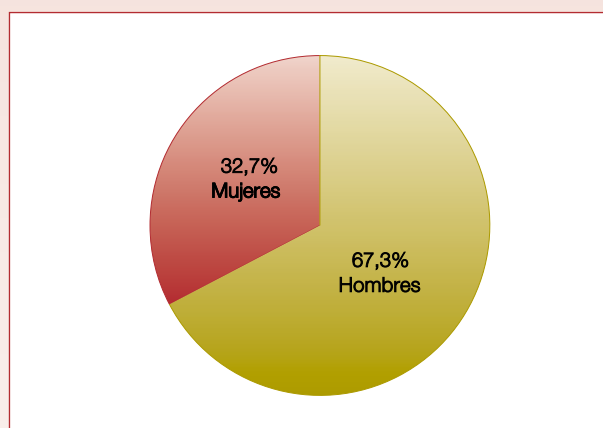
CARACTERÍSTICAS

DE LA INSERCIÓN LABORAL
de trabajadores y trabajadoras

La ENCLA es una encuesta cuya unidad muestral es la empresa. Esto permite caracterizar la composición de género de los trabajadores del conjunto de empresas elegidas y la forma cómo se distribuyen, a partir de algunas variables: tamaño, rama de actividad económica y región.

Las cifras¹ muestran que las mujeres constituyen, aproximadamente, un tercio de la fuerza laboral (32,7%) en el total de trabajadores de las empresas encuestadas, mientras que los hombres representan el 67,3%.

Gráfico N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por sexo



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El ejercicio de análisis de los datos de la ENCLA 2008 por tamaño de empresa, permite relevar que, aun cuando la mayor proporción de empresas encuestadas correspondió a microempresas (44,9%) y pequeñas (43,7%), la mayor parte de los trabajadores involucrados se ocupan en grandes empresas (50,3%).

Cuadro N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por tamaño de empresa, según sexo

Tamaño	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	7,1	7,3	7,2
Pequeña Empresa	23,4	22,5	23,1
Mediana Empresa	21,1	16,3	19,6
Gran Empresa	48,4	53,9	50,2
Total	100	100	100

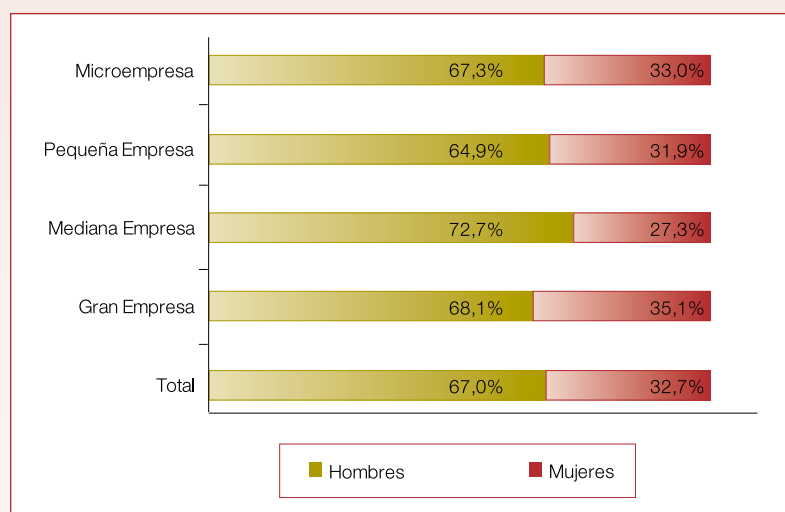
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

¹ Representan a 90.850 empresas (98,5%) que informaron sobre el sexo de sus trabajadores.

El tamaño de las empresas está medido en término de número de trabajadores. Es esperable entonces, que aun cuando el número de grandes establecimientos en la muestra es relativamente pequeño², su presencia aumenta al observarlos en términos del total de trabajadores involucrados. En buena medida la situación a nivel de la población ocupada total presenta un comportamiento similar. Las cifras dicen que en nuestro país el empleo, principalmente, lo genera la pequeña y la microempresa, toda vez que constituyen un segmento mayoritario de empresas; sin embargo, las grandes, menos numerosas, contratan un contingente no despreciable de fuerza laboral.

Si se analiza la distribución de hombres y mujeres en cada uno de los tipos de empresa según su tamaño, se constata que mientras la participación de los trabajadores se empina, en general, por sobre el 65% en los distintos tipos de empresas, la de las trabajadoras es minoritaria en todas ellas; bordea el 30% y se aprecia levemente superior en las de tamaño grande (35,1%).

Gráfico N° 2
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de la ENCLA 2008³ indican que las ramas de actividad económica con mayor concentración de trabajadores son Comercio al por mayor y menor (17,5%), Industrias manufactureras no metálicas (14,6%), Construcción (13,3%) y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (12,8%). No obstante, si se agrupan los dos sectores industriales (Industrias manufactureras no metálicas e Industrias manufactureras metálicas), se observa que agrupan a una mayor dotación de trabajadores, el 19,3% del total ocupado en empresas encuestadas. En cambio, las ramas con menor cantidad de trabajadores son Suministro de electricidad, gas y agua (0,3%), Explotación de minas y canteras (0,9%), Pesca (1,1%) y Servicios sociales y de salud (1,6%).

² Corresponde a 385 casos que expandidos equivalen a 2.797 empresas, mientras que las empresas medianas son 503 unidades, las pequeñas 857 y las microempresas 368, que expandidas al universo equivalen a 7.739, 40.303 y 41.427 empresas, respectivamente. Ver muestra efectiva por tamaño de empresa contenida en página 17, cuadro N° 3 de "Informe de resultados sexta encuesta laboral".

³ En adelante, en reiteradas ocasiones se hará referencia a los resultados de la ENCLA 2008. Los lectores y lectoras de este informe pueden consultar la publicación cuya cita completa se detalló antes y se incluye en la bibliografía.

La lectura de las cifras sobre distribución de trabajadores por rama de actividad económica, pero desagregadas por sexo, permite destacar que en las empresas encuestadas del sector Comercio al por mayor y menor es en las que se emplea más trabajadoras (21,8% y sólo 15,5% de hombres); en el resto de los sectores se ocupan porcentajes de trabajadoras bastante menores. Por otra parte, en las empresas encuestadas de la Construcción es en donde se emplea el mayor porcentaje de trabajadores (18,3% versus sólo el 3,3% de trabajadoras). Y las unidades de las dos ramas industriales suman un 21% de trabajadores y 16% de trabajadoras, lo que las coloca también en un rango de ocupación importante.

Cuadro N° 2

Distribución porcentual de trabajadores por rama de actividad económica, según sexo

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	8,4	5,2	7,4
Pesca	1,1	1,2	1,1
Explotación de Minas y Canteras	1,2	0,2	0,9
Industrias Manufactureras No Metálicas	15,1	13,8	14,6
Industrias Manufactureras Metálicas	5,9	2,2	4,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,4	0,2	0,3
Construcción	18,3	3,3	13,3
Comercio al Por Mayor y Menor	15,5	21,8	17,5
Hoteles y Restaurantes	2,9	5,8	4,1
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	9,2	4,2	7,5
Intermediación Financiera	3,2	7,1	4,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	11,8	15,0	12,8
Enseñanza	3,5	12,5	6,4
Servicios Sociales y de Salud	0,9	3,2	1,6
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,7	4,3	3,2
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La distribución de los trabajadores y trabajadoras por actividad económica, permite apreciar la segmentación horizontal existente en el mercado de trabajo que legitima la influencia de los roles de género, modelando las preferencias de las personas para ocupar determinados sectores de actividad. Los trabajadores se reparten de manera mucho más equilibrada que las trabajadoras en las diferentes ramas (con ciertas excepciones⁴), y tienen especial presencia en Explotación de minas y canteras (92,9%) y en Construcción (91,9%). En ambas, las trabajadoras representan menos del 10% de la plantilla, más precisamente 7,1% y 8,1%, respectivamente.

Las trabajadoras, en cambio, se concentran sólo en tres ramas de actividad: Servicios sociales y de salud (64,4%), donde de cada tres trabajadores que laboran en empresas encuestadas de ese sector, dos son mujeres; Enseñanza (63%), e Intermediación financiera (52,1%). Por último, en los establecimientos del sector Hoteles y restaurantes la proporción de mujeres es prácticamente igual a la de hombres (49,6%).

Cuadro N° 3
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según rama de actividad económica

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	76,9	23,1	100
Pesca	67,1	32,9	100
Explotación de Minas y Canteras	92,9	7,1	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	69,2	30,8	100
Industrias Manufactureras Metálicas	84,5	15,5	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	81,2	18,8	100
Construcción	91,9	8,1	100
Comercio al Por Mayor y Menor	59,4	40,6	100
Hoteles y Restaurantes	50,4	49,6	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	81,7	18,3	100
Intermediación Financiera	47,9	52,1	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	61,9	38,1	100
Enseñanza	37,0	63,0	100
Servicios Sociales y de Salud	35,6	64,4	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	55,7	44,3	100
Total	67,3	32,7	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

⁴ Es el caso de Servicios sociales y de salud (35,6%), Enseñanza (37%) e Intermediación financiera (47,9%), las únicas donde representan menos del 50% del total de trabajadores.

En cuanto a la distribución por región de los trabajadores, en su mayoría se ocupan en empresas encuestadas de la Metropolitana (63,7%). Las unidades de las regiones extremas del país (Aysén, Arica y Parinacota y Magallanes) son las que exhiben un menor porcentaje de trabajadores (menos del 1%).

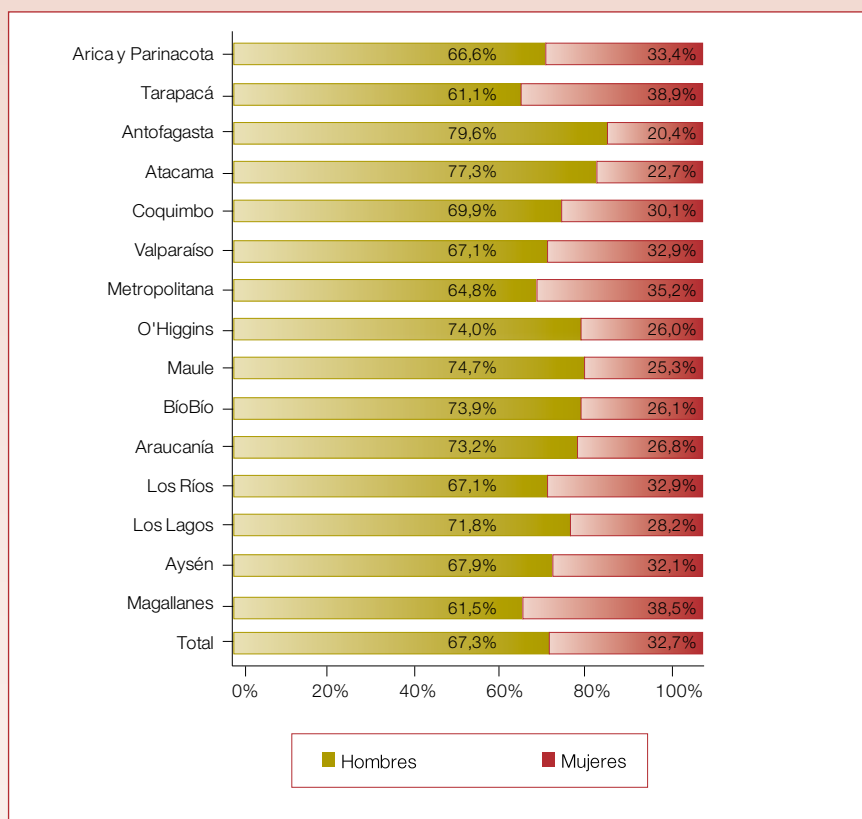
Cuadro N° 4
Distribución porcentual de trabajadores por región, según sexo

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	0,6	0,6	0,6
Tarapacá	1,1	1,4	1,2
Antofagasta	3,1	1,6	2,6
Atacama	1,2	0,7	1,0
Coquimbo	2,2	2,0	2,2
Valparaíso	6,0	6,0	6,0
Metropolitana	61,3	68,5	63,7
O'Higgins	4,1	3,0	3,7
Maule	3,3	2,3	3,0
Biobío	7,4	5,4	6,8
Araucanía	2,9	2,2	2,6
Los Ríos	1,4	1,4	1,4
Los Lagos	4,1	3,3	3,9
Aysén	0,4	0,4	0,4
Magallanes	0,9	1,1	0,9
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Coherentemente con lo que ocurre a nivel general, en todas las regiones la proporción de trabajadores supera a la de trabajadoras; no obstante, en Antofagasta y Atacama es donde las diferencias son mayores (los trabajadores bordean el 80% versus las trabajadoras que alcanzan el 20%). Inversamente, en las regiones de Tarapacá, Magallanes y Metropolitana es donde la ocupación femenina en las empresas encuestadas es mayor (38,9%, 38,5% y 35,2%, respectivamente), lo que puede tener que ver con las estructuras productivas de las regiones, que en algunos casos favorecen la inserción ocupacional de trabajadores y en otras la de trabajadoras.

Gráfico N° 3
Distribución de trabajadores por sexo, según región



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

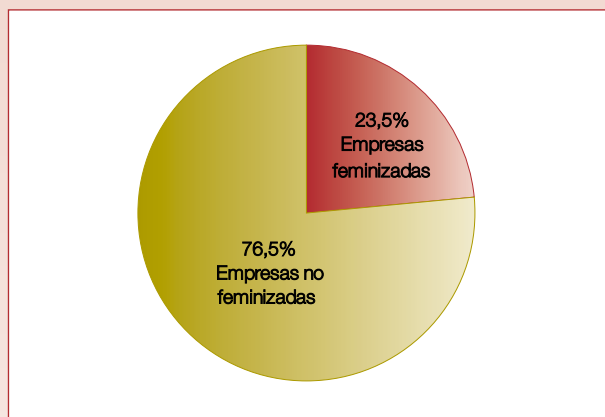
Feminización de las empresas

Un indicador que se utiliza para aproximarse al fenómeno de la presencia y participación de las mujeres en el trabajo, es el de “feminización de la empresa”. Con ese concepto se hace referencia a aquellos establecimientos en los que más del 50% de sus trabajadores ocupados corresponde a mujeres.

De acuerdo con los datos, las empresas encuestadas que tienen esta característica, vale decir, que más de la mitad de sus trabajadores son mujeres, constituyen aproximadamente una cuarta parte (23,5%) del total de las incluidas en la muestra⁵.

⁵ Corresponde a 21.340 empresas de las 90.850 que informaron la variable sexo de sus trabajadores.

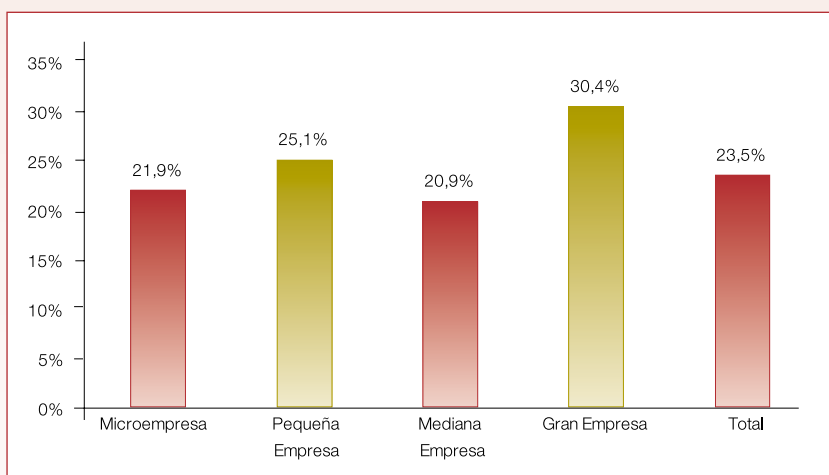
Gráfico N° 4
Distribución porcentual de empresas según su grado de feminización



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cerca del 30% de las unidades encuestadas de tamaño grande son feminizadas, mientras que sólo alrededor del 21% de las medianas y microempresas tienen dicho atributo. Las pequeñas se ubican en una situación intermedia: 25% son feminizadas.

Gráfico N° 5
Proporción de empresas feminizadas por tamaño de empresa
(% sobre el total de empresas por tamaño)

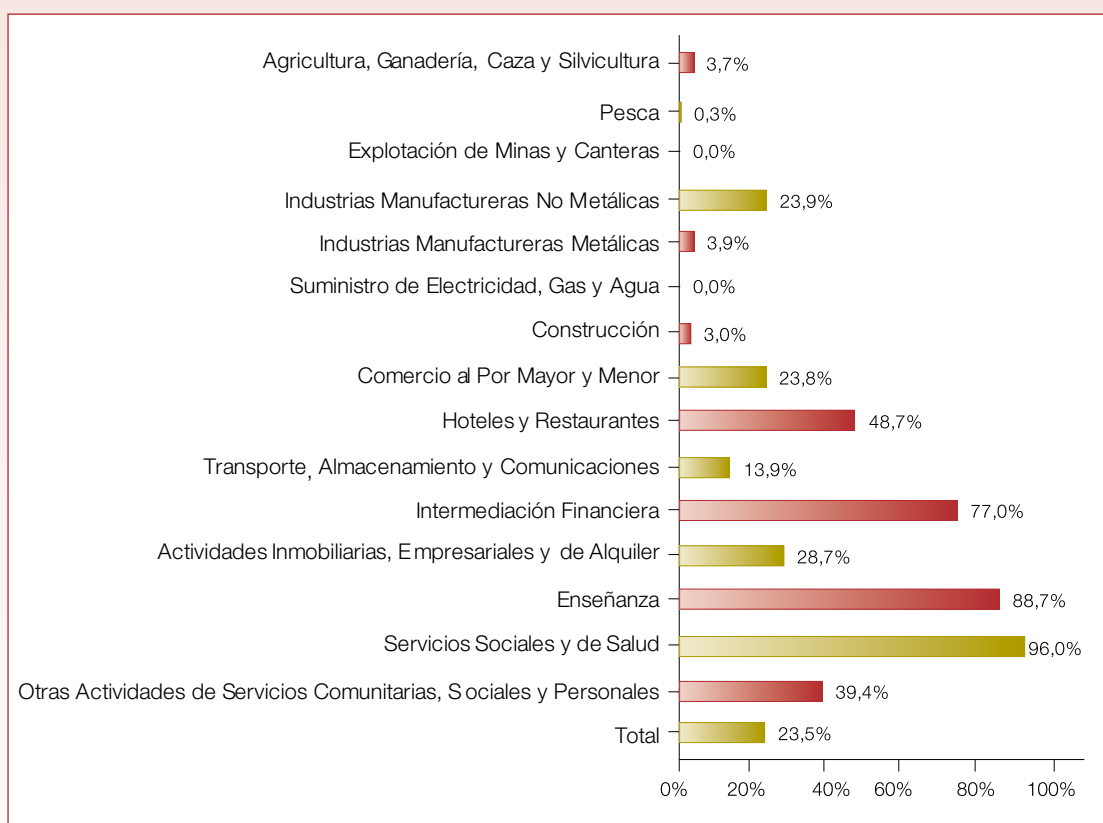


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Servicios sociales y de salud es el sector que presenta la mayor proporción de empresas feminizadas (sobre 9 de cada 10); Enseñanza ocupa el segundo lugar (sobre 8 de cada 10 empresas de este sector son unidades con más del 50% de trabajadoras); y más atrás se localiza Intermediación financiera (con casi 7 empresas feminizadas de 10). Por el contrario, en las actividades económicas Suministro de electricidad, gas y agua y Explotación de minas y canteras no hay empresas feminizadas, y en Pesca ni siquiera llegan al 1% del total de empresas encuestadas del sector (0,3%).

Algo similar ocurre con los sectores Construcción, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura e Industrias manufactureras metálicas, en los que las empresas feminizadas no superan el 4% del total encuestado.

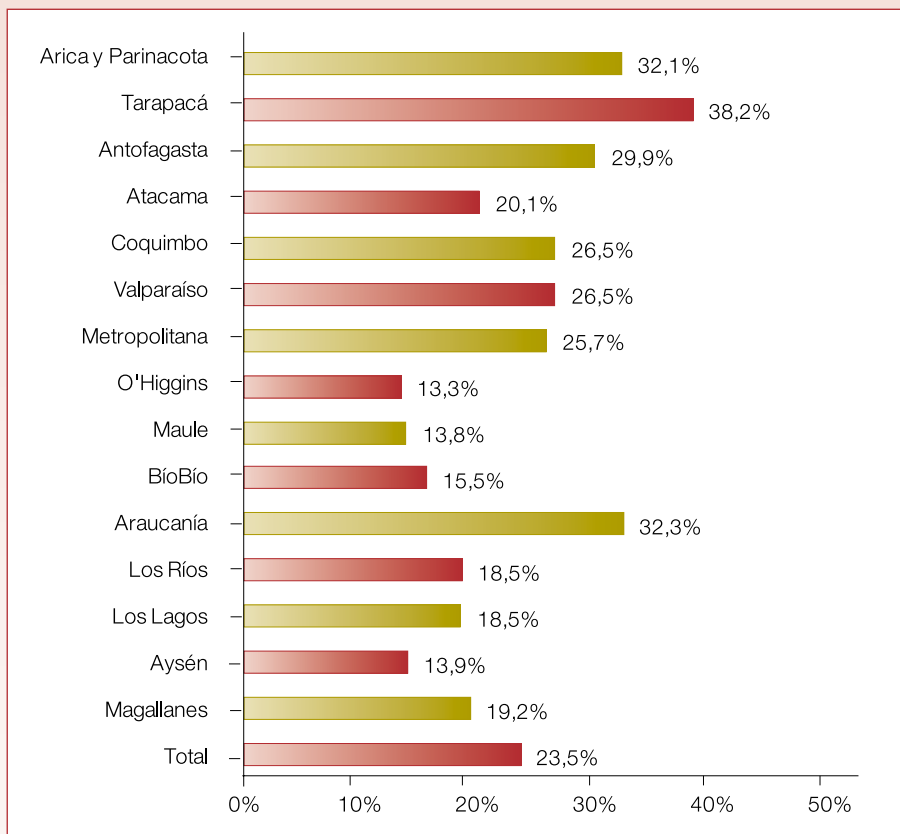
Gráfico N° 6
Proporción de empresas feminizadas por rama de actividad económica
(% sobre el total de empresas por rama de actividad)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En las distintas regiones, las empresas feminizadas no sobrepasan la tercera parte del total de las incluidas en el estudio. Se exceptúan Tarapacá (38,2%) y se aproxima La Araucanía (32,3%) y Arica y Parinacota (32,1%). Por su parte, O'Higgins, Maule y Aysén presentan el menor porcentaje de empresas feminizadas (alrededor del 13%). En el resto de las regiones estas promedian entre el 15% y menos del 30%.

Gráfico N° 7
Proporción de empresas feminizadas por región
 (% sobre el total de empresas por región)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008





FORMAS DE CONTRATACIÓN

de trabajadores y trabajadoras

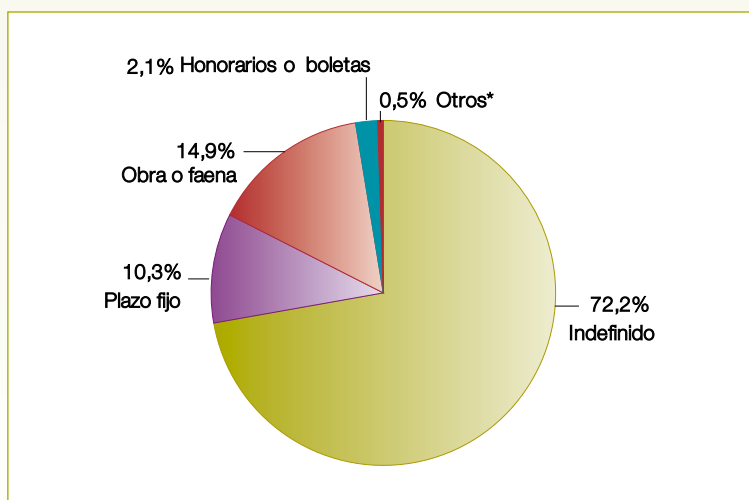
De acuerdo con la legislación laboral vigente, la forma de regular la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación de un individuo hacia otro, es mediante el contrato individual de trabajo. Se trata fundamentalmente de una convención, a través de la cual empleador y trabajador acuerdan los términos de la prestación de servicios personales, en conformidad a lo que estipula el Código del Trabajo¹.

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.

Modalidades de contratación

La ENCLA 2008 captura información sobre las modalidades de contratación que rigen para los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas. Se observa la coexistencia de una diversidad de formas contractuales: 72,2% fueron contratados de manera indefinida; 14,9% por obra o faena; 10,3% a plazo fijo, y el 2,6% restante se distribuye entre contratos a honorarios, de aprendizaje, a domicilio y en trámite de escrituración. 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, aproximadamente el 28% restante son contratados por corta duración, vale decir, están expuestos a una situación de mayor inestabilidad laboral.

Gráfico N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato



* Contratos de aprendizaje, a domicilio y en trámite de escrituración

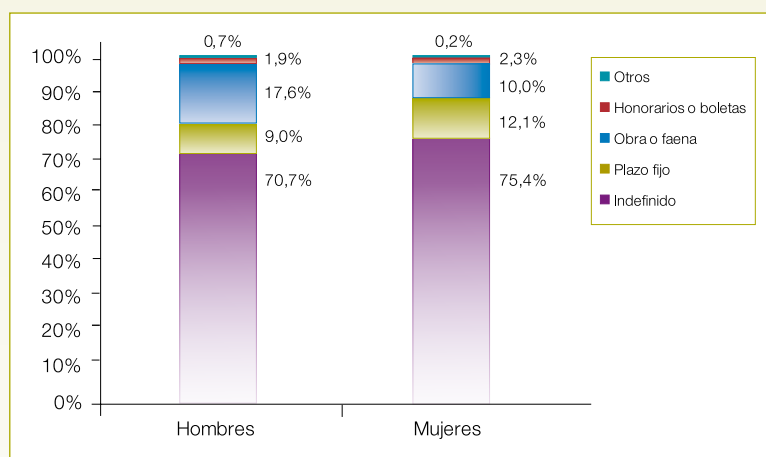
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

¹ Código del Trabajo, Libro I, Título I y Título II.

Una relativa mayor proporción de mujeres que de hombres tiene contratos indefinidos (75,4% versus 70,7%, respectivamente). En cambio, los contratos por obra o faena son más frecuentes entre los hombres (17,6% versus 10%, de mujeres).

Si bien las cifras anteriores parecieran mostrar que las mujeres están más protegidas laboralmente por la mayor contratación indefinida, llama la atención que más mujeres que hombres tienen contratos a plazo fijo (12,1% y 9%, respectivamente)², situación que las hace vulnerables, en tanto sus derechos laborales se ven limitados; entre los principales están: maternidad, seguridad social, asociación. Lo mismo ocurre con los contratos a honorarios (o boletas): 2,3% de trabajadoras y 1,9% de trabajadores se ocupan bajo dicho régimen contractual. 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 y 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.

Gráfico N° 2
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Conforme el tamaño de las empresas encuestadas es mayor, la proporción de contratos indefinidos es inferior: en la gran empresa alcanzan 67,6%, en la mediana 71,2%, en la pequeña 78,4% y en la microempresa 87,9%, lo cual sugiere que, al menos desde la formalidad contractual, en las empresas de menor tamaño los trabajadores mantienen condiciones de mayor estabilidad. En las empresas medianas y grandes aumentan las contrataciones por obra o faena y a plazo fijo; en conjunto, para cada tamaño de empresa representan alrededor de un cuarto de las contrataciones (27,8% y 30,1%, respectivamente), lo que da cuenta de la clara difusión de estrategias flexibilizadoras en lo contractual en dichas empresas.

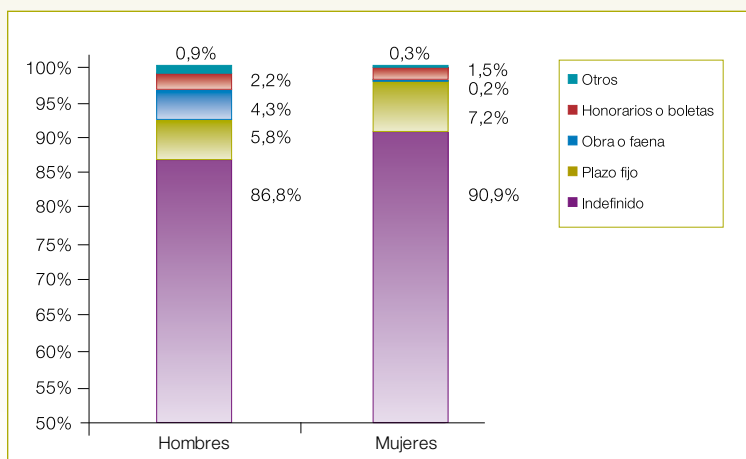
² Cifras de la ENCLA 2008 indican que más de un tercio (38,3%) del total de empresas encuestadas tiene trabajadores temporales (con contrato por obra o faena y a plazo fijo); similar situación ocurre con el 38,2% de las empresas feminizadas.

Los trabajadores y trabajadoras en los distintos tamaños de empresa son contratados mayoritariamente de forma indefinida, y se confirma que comparativamente una mayor proporción de mujeres que de hombres posee este tipo de contrato. No obstante lo anterior, existen especificidades necesarias de precisar. Mientras en las empresas medianas y grandes la proporción de mujeres con contrato indefinido supera sobre 6 puntos porcentuales a la proporción de hombres, en las microempresas la diferencia bordea los 4 puntos porcentuales, siempre a favor de las mujeres, y en las pequeñas la brecha alcanza 1,2 puntos porcentuales. Vale decir, en las empresas de menor tamaño hay una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a una contratación indefinida. La brecha se amplía en las empresas de mayor tamaño.

En las empresas de todos los tamaños, los contratos por obra o faena son patrimonio masculino: en las grandes y medianas sobre un 20% de los hombres tiene dicho régimen contractual (22,1% y 20,7%, respectivamente); en las empresas pequeñas un 9,7%, y en las microempresas un 4,3%. Los contratos a plazo fijo, en cambio, son más típicos de las dotaciones femeninas ocupadas en empresas de distinto tamaño, aun cuando las diferencias con los trabajadores no sobrepasan los 4 puntos porcentuales. Tiene dicho tipo de contrato: 7,2% de trabajadoras de microempresas, 11,5% de pequeñas, 12,3% de mediana y 12,9% de grandes empresas³. Esta modalidad contractual es, entonces, más frecuente en trabajadoras ocupadas en empresas de tamaño grande y mediano.

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

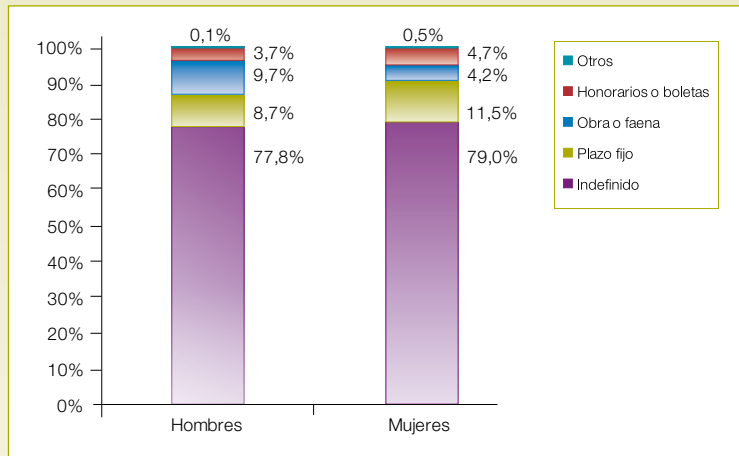
Gráfico N° 3 (a)
Microempresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

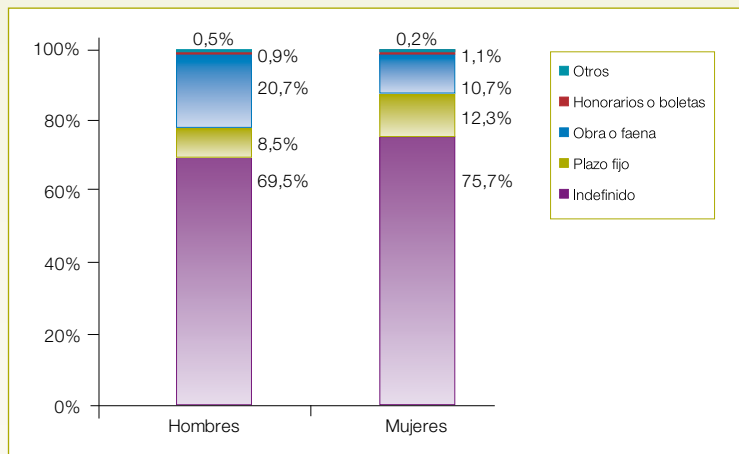
³ Y 5,8% de los trabajadores de microempresas; 8,7% de pequeñas, 8,5% de medianas; y 9,8% de grandes empresas.

Gráfico N° 3 (b)
Pequeña empresa



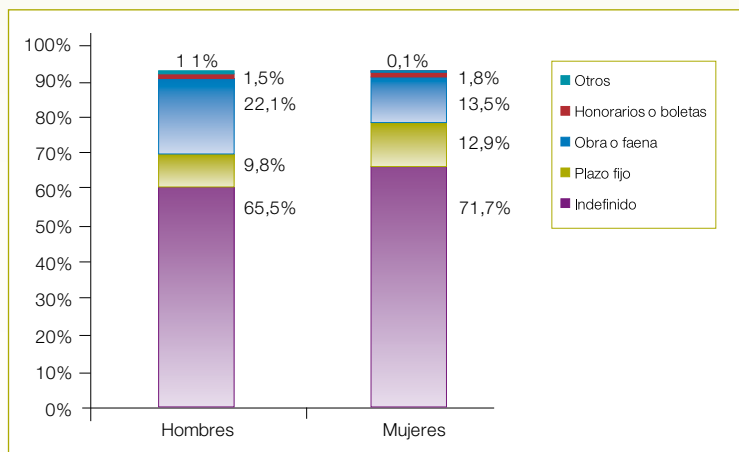
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 3 (c)
Mediana empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

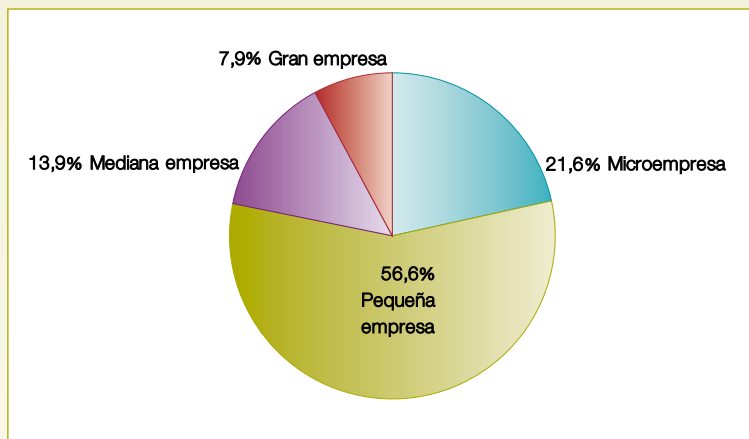
Gráfico N° 3 (d)
Gran empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 aporta datos sobre empresas feminizadas que contratan trabajadores temporales (a plazo fijo y por obra o faena), según tamaño de empresa, comprobándose que las de menor tamaño (pequeñas 56,6% y microempresas 21,6%) utilizan mucho esta modalidad contractual, sumando en conjunto 78,2% de todas las empresas feminizadas. Las medianas y grandes, si bien ocupan trabajadores temporales, representan en el conjunto un porcentaje menor (13,9% y 7,9%, respectivamente). Esta información, sin embargo, no permite verificar ni concluir si los trabajadores con contratos temporales son mayoritariamente los hombres o las mujeres ocupados/as en empresas feminizadas.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de empresas feminizadas que contratan trabajadores temporales, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

De acuerdo con el sector económico de pertenencia, existe una gran heterogeneidad en las formas de contratación que ocupan las empresas encuestadas. Aquellos que destacan por la elevada contratación de trabajadores bajo la modalidad indefinida son Intermediación financiera (93,8%) y Explotación de minas y canteras (89,4%). La primera con fuerte dotación de personal femenino y de empresas feminizadas; y la segunda, por el contrario, con amplia dotación masculina y ninguna empresa feminizada.

Al revisar los datos sobre distribución de trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato en la rama Intermediación financiera, y en comparación con las otras ramas, se aprecia que es la que otorga una situación de mayor estabilidad contractual. El 95% de los trabajadores y el 92,6% de las trabajadoras tienen contratos indefinidos, mientras que un porcentaje muy reducido tiene contrato a plazo fijo (6,4% de trabajadoras y 3,7% de trabajadores). Los contratos por obra o faena y a honorarios son excepcionales; involucran a alrededor del 1% o menos de trabajadores y trabajadoras.

Los contratos a plazo fijo son más frecuentes en empresas encuestadas que integran la rama Enseñanza (20,7%). Habría que sumar a este porcentaje otro 8,3% de contratos a honorarios o boletas y por obra o faena, que caracterizan a las empresas del sector y que revelaría que un 29% de su personal experimentan situaciones de inestabilidad laboral.

Enseñanza es también un sector con muchas empresas feminizadas. Al comparar la información sobre distribución de trabajadores y trabajadoras por tipo de contrato, se observa que el 20,5% de las trabajadoras están ocupadas bajo la modalidad contractual a plazo fijo; otro 5,4% tiene contratos a honorarios, lo que suma un 25,9% de trabajadoras bajo condiciones de flexibilidad contractual⁴. Si bien este porcentaje es elevado, las ubica 8,4 puntos porcentuales bajo los hombres. Un 21,1% de ellos están contratados a plazo fijo, un 13% a honorarios y 0,2% por obra o faena, lo cual suma 34,3%.

Los contratos por obra o faena son más frecuentes en las ramas de Construcción (57,9%) y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (40,2%). Ambos son casos interesantes. Construcción, como se observó antes, se asocia netamente a dotación de personal masculino con fuerte temporalidad contractual: 29,1% de los hombres tiene contrato indefinido, 7,6% contratos a plazo fijo y 62,4% contratos por obra o faena. Pero en el caso de la Agricultura, los datos por sexo arrojan que, mientras un 57,9% de los hombres son contratados de forma indefinida, sólo un 32,3% de las mujeres logran este tipo de contrato. Y la relación se invierte con respecto a los contratos por obra o faena; 34,7% de los trabajadores y 60,3% de las trabajadoras son contratados bajo dicha modalidad, vale decir, se produce una diferencia entre ambos grupos de 25,6 puntos porcentuales. A esto hay que sumarle un 6,3% de mujeres que en el sector son contratadas por plazo fijo, con lo que enteran 66,6%, doblando el porcentaje de contratadas indefinidas 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 femeninos⁵, por ello, a menudo se dice que en la agricultura “la estacionalidad es más acentuada en el caso de las mujeres”. Al respecto, 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 mujeres⁶.

⁴ En el sector no se registran empresas con trabajadores con contrato por obra o faena.

⁵ 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.

⁶ Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y Servicio Nacional de la Mujer, op cit, p.3.

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

Cuadro N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo y rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Sexo	Indefinido (%)	Plazo fijo (%)	Obra o faena (%)	Honorarios o boletas (%)	Otros (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	Hombres	57,9	5,6	34,7	0,6	1,2	100
	Mujeres	32,3	6,3	60,3	0,4	0,7	100
Explotación de Minas y Canteras	Hombres	91,1	5,7	2,2	0,3	0,7	100
	Mujeres	66,6	9,1	18,1	2,5	3,6	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	Hombres	85,1	12,2	2,4	0,4	0,0	100
	Mujeres	93,3	5,6	0,4	0,7	0,0	100
Construcción	Hombres	29,1	7,6	62,4	0,5	0,4	100
	Mujeres	65,3	9,9	20,0	3,5	1,3	100
Intermediación Financiera	Hombres	95,0	3,7	0,2	1,0	0,0	100
	Mujeres	92,6	6,4	0,6	0,3	0,0	100
Enseñanza	Hombres	65,7	21,1	0,2	13,0	0,0	100
	Mujeres	74,1	20,5	0,0	5,4	0,0	100
Total	Hombres	70,7	9,0	17,6	1,9	0,7	100
	Mujeres	75,4	12,1	10,0	2,3	0,2	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Entrando al detalle de las empresas feminizadas, la ENCLA 2008 muestra que Pesca y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura son las ramas de actividad económica en las que hay más empresas que contratan trabajadores temporales (a plazo fijo y por obra o faena). En ambas situaciones, ello se puede relacionar con la estacionalidad que caracteriza a dichos sectores productivos. En el sector Pesca, por ejemplo, la existencia de cuotas para extracción de recursos, el levantamiento de vedas, el cumplimiento de etapas de maduración de especies cultivadas, etc; y en la Agricultura, períodos de cultivo y cosecha de distintos productos. Por otra parte, las ramas de actividad económica en las que hay menos empresas feminizadas que contratan trabajadores temporales son Construcción, Transporte, almacenamiento y comunicaciones e Intermediación financiera (no alcanzan el 10%). En la Construcción y Transporte las empresas feminizadas son minoritarias; su dotación de personal es centralmente masculina. En Intermediación financiera, el porcentaje reducido de trabajadores temporales puede tener coherencia con la preferencia de las empresas del rubro por la contratación de trabajadores subcontratados (ver capítulo siguiente), principalmente de sexo femenino.

La región con mayor cantidad de trabajadores contratados indefinidamente es Los Ríos (81%), la que también exhibe el mayor porcentaje de trabajadores contratados a honorarios o boletas (6,1%). En Aysén existe una mayor cantidad de trabajadores contratados a plazo fijo (19%) y en O'Higgins por obra o faena (26,2%). Antofagasta marca un 11,4% de trabajadores con otro tipo de contratos (de aprendizaje, a domicilio o en proceso de escrituración).

Al especificar esta información para trabajadores y trabajadoras, se concluye que en las empresas encuestadas de la Región de Los Ríos, un 82,2% de trabajadores y 78,7% de trabajadoras tienen contrato indefinido. Contrariamente, las empresas de La Araucanía son las que exhiben la menor proporción de hombres con contratos indefinidos (59,7%). Por su parte, la Región de O'Higgins es la que exhibe la menor proporción de mujeres con contrato indefinido (53,5%) y la mayor proporción con contrato por obra o faena (34,7%). A esta cifra habría que agregar otro 10,5% de empresas en que las trabajadoras tienen contrato a plazo fijo (versus 7,8% de trabajadores) y otros tipos de contrato (1,4%), lo cual suma un 46,6% de trabajadoras con contratos no indefinidos. Entonces, la Región de O'Higgins destaca porque en prácticamente la mitad de las empresas encuestadas, las trabajadoras tienen una condición contractual de mayor vulnerabilidad. La Agricultura es una de las actividades centrales en esta región, y lo más probable es, entonces, que buena parte de la dotación femenina que experimenta esta situación sea precisamente trabajadoras del campo.

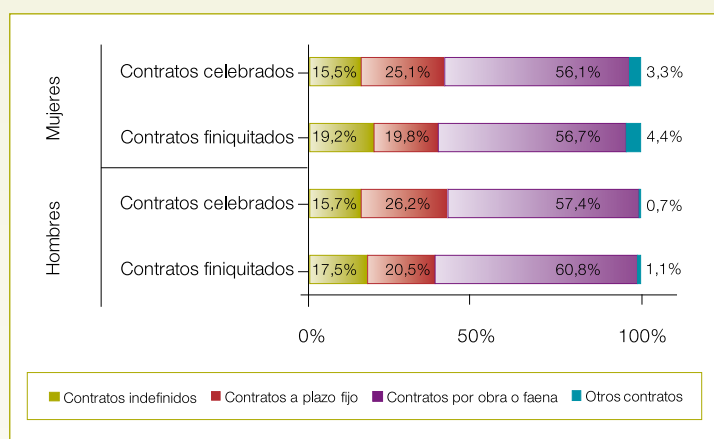
Contratos celebrados y contratos finiquitados

La ENCLA 2008 se aproximó al fenómeno de la flexibilización contractual, a través de la comparación entre la proporción de contratos celebrados y finiquitados en los últimos doce meses.

Los distintos tipos de contratos celebrados y finiquitados durante el último año exhiben una distribución relativamente similar para trabajadores y trabajadoras. Siguiendo la lógica general ya mencionada, son contratados principalmente bajo la modalidad de obra o faena (57,4% y 56,1%, respectivamente), pero los trabajadores concentran un mayor porcentaje de finiquitos (4,1% superior a las trabajadoras). Las fórmulas contractuales plazo fijo e indefinido se ubican como alternativas en un segundo lugar; cada una tiene su expresión porcentual similar en trabajadores y trabajadoras (26,2% y 25,1% en el primer caso y 15,7% y 15,5%, en el segundo caso).

Gráfico N° 5

Distribución porcentual de contratos de trabajadores celebrados y finiquitados durante el último año por sexo, según tipo de contrato



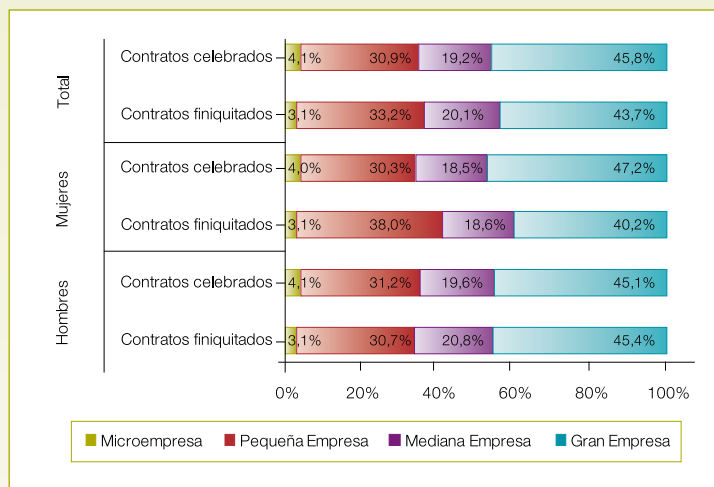
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Al analizar estos mismos datos desde la perspectiva del tamaño de las empresas encuestadas, se puede identificar con claridad que aquellas que celebraron y finiquitaron más contratos en el año de referencia fueron las grandes (43,7% y 45,8%, respectivamente), seguidas de las pequeñas empresas (33,2% y 30,9%, respectivamente), marcando una distancia importante con las medianas, que se situaron en alrededor del 20% en cada caso, y con las microempresas, que apenas alcanzaron el 3,1% y 4,1%, respectivamente.

La lectura de estas cifras según el sexo de los trabajadores indica nuevamente una distribución relativamente similar en hombres y mujeres de los contratos celebrados y finiquitados en los distintos tamaños de empresa. Las mayores variaciones se presentan en la pequeña empresa: en el total de contratos celebrados, las mujeres exhiben una participación porcentual 7,3% superior a la de los hombres.

Distinto es el caso de la gran empresa: en el total de contratos celebrados el porcentaje de participación de los hombres es 5,2% superior al de mujeres. Vale decir, durante el último año previo a la aplicación de la encuesta, las empresas pequeñas consultadas contrataron más mujeres que hombres; en cambio, en las grandes la relación fue inversa. En cuanto a los contratos finiquitados, no hay diferencias sustantivas en la participación de trabajadores y trabajadoras en los distintos tamaños de empresa.

Gráfico N° 6
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año por tamaño de empresa, según sexo del trabajador



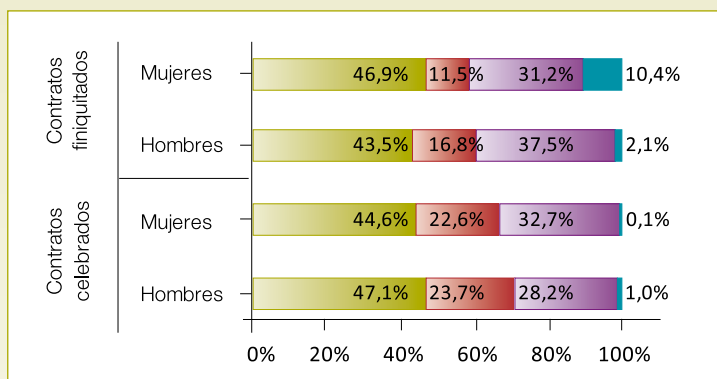
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Pero sí existen diferencias entre empresas de distinto tamaño según los tipos de contrato más celebrados en el año de referencia. Por ejemplo, sobre el 40% del total de contratos celebrados por las microempresas con trabajadores y trabajadoras fueron indefinidos (47,1% y 44,6%, respectivamente). Situación diferente ocurre en la gran empresa, donde sobre el 30% de los contratos celebrados fueron a plazo fijo (36,5% y 34,1%, respectivamente). Por su parte, la pequeña y mediana empresa aparecen prioritariamente estableciendo contratos por obra o faena; del total celebrado por ambas, entre un 58% (mediana empresa) y un 74% (pequeña empresa) corresponde a dicha fórmula contractual.

Los porcentajes de contratos finiquitados en el último año por empresas de distinto tamaño no se alejan mucho de los porcentajes de contratos celebrados, aun cuando estos últimos son mayoritarios. En las empresas grandes y medianas se presentan algunas diferencias que vale la pena consignar. En la mediana hay un mayor porcentaje de finiquitos de contratos por obra o faena que de contratos celebrados propiamente tal, situación que se presenta con más frecuencia en trabajadores que en trabajadoras (6,7 puntos porcentuales). En la gran empresa ocurre que los contratos a plazo fijo celebrados son mayoría en comparación con los finiquitados, y las trabajadoras son las que exhiben una distancia mayor y superior que los hombres en contratos celebrados (12,4 puntos porcentuales).

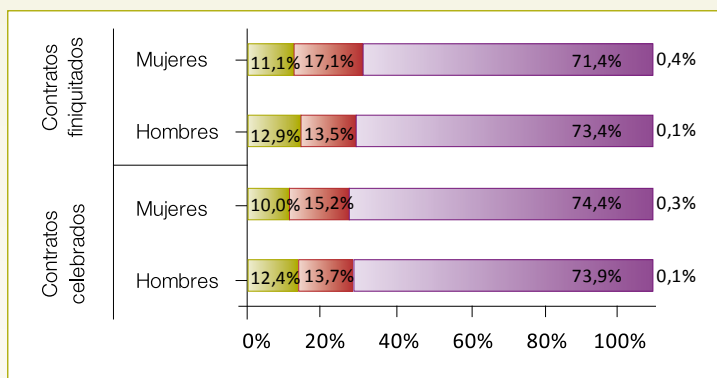
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año por tipo de contrato, según tamaño de empresa y sexo del trabajador

Gráfico N° 7 (a)
Microempresa



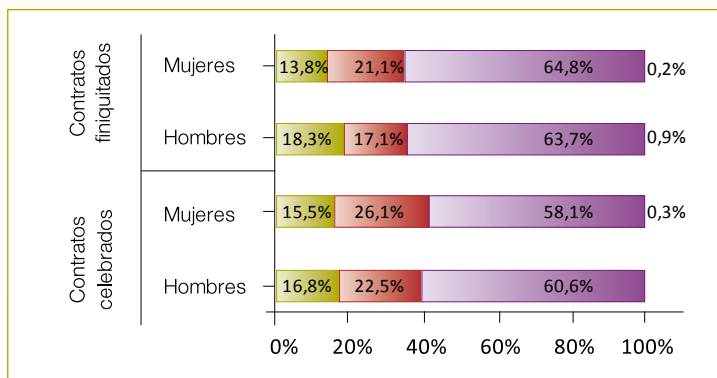
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 7 (b)
Pequeña empresa



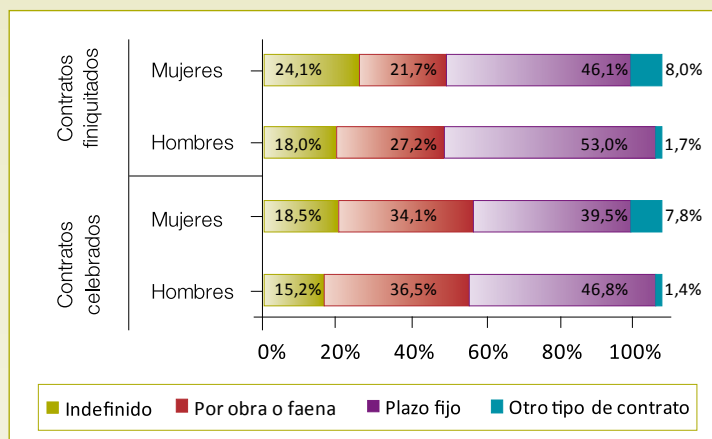
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 7 (c)
Mediana empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 7 (d)
Gran empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las empresas encuestadas que forman parte de los sectores Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (26,7% y 30,4%, respectivamente) y Construcción (23,2% y 22%, respectivamente) son las que aparecen celebrando y finiquitando más contratos en el último año, lo cual puede ser más o menos obvio por tratarse de sectores con actividad temporal.

Otras en cambio, que participan de sectores tales como Industria manufacturera no metálica y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler son las que exhiben mayores brechas entre contratos celebrados y contratos finiquitados. En el caso de la Industria es de 4,4 puntos porcentuales a favor de los contratos finiquitados (9,4% celebrados y 13,8% finiquitados); y en el caso de la Actividad inmobiliaria, la relación se presenta a la inversa (13,9% celebrados y 7,3% finiquitados) con una brecha de 6,6 puntos porcentuales a favor de los contratos celebrados.

Estas cifras muestran diferencias y especificidades según el sexo de los trabajadores. Por ejemplo, el mayor porcentaje de contratos celebrados por empresas de la Construcción (33,9%) tuvieron como destinatarios a trabajadores, lo cual obviamente tiene que ver con la composición de la fuerza de trabajo sectorial. Son también mayoritarios los contratos celebrados por trabajadores que los finiquitados (2 puntos porcentuales).

En el caso de Agricultura, si bien estos se celebraron tanto con trabajadores y trabajadoras, el porcentaje mayor se registra con mujeres (31,2% versus 24,4%), produciéndose una diferencia de 6,8 puntos porcentuales superior en trabajadoras. Los contratos finiquitados en la Agricultura siempre representan un porcentaje mayor que los celebrados, tanto en el caso de hombres como de mujeres. Las diferencias porcentuales con los contratos celebrados no son muy amplias para ninguno de los dos grupos (3,5 y 4,2 puntos porcentuales, respectivamente).

En la Industria manufacturera no metálica, también el porcentaje mayor de contratos celebrados y finiquitados se registra en mujeres (12,4% y 18,2%, respectivamente, versus 7,8% y 11,7% en hombres). En las empresas encuestadas del sector, los contratos finiquitados representan un porcentaje mayor que los contratos celebrados; en el caso de los hombres alcanza una diferencia de 3,9 puntos porcentuales y en el de las mujeres, se eleva a 5,8 puntos porcentuales.

En las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, si bien la mayoría de los contratos celebrados y finiquitados se establecen con trabajadoras, la situación en términos de proporciones de contratos celebrados y finiquitados es inversa. Tanto en hombres como en mujeres, los porcentajes de contratos celebrados son mayores que los finiquitados; y también las diferencias para cada sexo son amplias. En hombres alcanza 5,1 puntos porcentuales (12% de contratos celebrados y 6,9% de contratos finiquitados, respectivamente); y en mujeres 9,5 puntos porcentuales (17,5% de contratos celebrados y 8% de contratos finiquitados).

Cuadro N° 2
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año por rama de actividad económica, según sexo del trabajador

Rama de actividad	Hombres		Mujeres		Total	
	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	24,4	27,9	31,2	35,4	26,7	30,4
Pesca	0,6	0,7	1,9	2,4	1,0	1,2
Explotación de Minas y Canteras	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	7,8	11,7	12,4	18,2	9,4	13,8
Industrias Manufactureras Metálicas	2,9	3,1	0,8	0,7	2,2	2,3
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1
Construcción	33,9	31,9	2,6	1,9	23,2	22,0
Comercio al Por Mayor y Menor	7,8	7,9	15,9	17,4	10,6	11,1
Hoteles y Restaurantes	1,8	1,9	4,4	4,3	2,7	2,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4,1	3,9	2,1	1,8	3,4	3,2
Intermediación Financiera	1,0	1,3	3,6	4,3	1,9	2,3
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	12,0	6,9	17,5	8,0	13,9	7,3
Enseñanza	1,0	0,6	3,3	1,9	1,8	1,0
Servicios Sociales y de Salud	0,2	0,2	0,9	0,9	0,5	0,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,0	1,6	3,4	2,7	2,4	2,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 3
Distribución porcentual de contratos indefinidos celebrados y finiquitados durante el último año por rama de actividad económica,
según sexo del trabajador

Rama de actividad	Hombres		Mujeres		Total	
	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4,2	3,6	1,7	0,8	3,4	2,6
Pesca	0,9	1,8	0,7	1,4	0,8	1,6
Explotación de Minas y Canteras	0,7	1,0	0,1	0,1	0,5	0,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	11,6	14,0	9,8	10,9	11,0	12,9
Industrias Manufactureras Metálicas	4,2	4,1	1,9	1,2	3,5	3,1
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
Construcción	12,3	7,7	3,9	1,8	9,4	5,6
Comercio al Por Mayor y Menor	18,7	22,7	24,5	27,6	20,6	24,4
Hoteles y Restaurantes	5,5	6,9	10,0	12,0	7,0	8,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7,8	9,8	3,9	2,7	6,4	7,3
Intermediación Financiera	2,6	3,8	8,5	10,0	4,6	6,0
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	23,9	17,9	18,2	18,6	21,9	18,1
Enseñanza	1,7	0,9	7,4	4,1	3,6	2,0
Servicios Sociales y de Salud	0,4	0,8	2,7	2,8	1,2	1,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	5,3	4,8	6,7	5,9	5,8	5,2
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro Nº 4
Distribución porcentual de contratos celebrados y finiquitados durante el último año, por rama de actividad⁷, según tipo de contrato y sexo del trabajador

Rama de actividad	Tipo de contrato	Hombres		Mujeres		Total	
		Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)	Contratos celebrados (%)	Contratos finiquitados (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	A plazo fijo	5,3	7,3	6,1	9,0	5,5	7,8
	Por obra o faena	38,8	42,2	52,1	58,7	43,3	47,4
Industrias Manufactureras No Metálicas	A plazo fijo	11,8	12,6	18,1	20,0	13,9	15,0
	Por obra o faena	5,0	10,9	11,3	21,4	7,1	14,2
Construcción	A plazo fijo	35,5	40,3	2,3	2,1	24,5	28,0
	Por obra o faena	39,5	36,2	2,5	2,0	27,1	25,4
Comercio al Por Mayor y Menor	A plazo fijo	13,0	10,9	23,2	22,3	16,4	14,6
	Por obra o faena	2,5	2,6	11,2	12,7	5,4	5,8
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	A plazo fijo	9,9	7,2	14,5	16,2	11,4	10,1
	Por obra o faena	9,8	3,8	19,4	1,8	13,0	3,2

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008

⁷ Se informan sólo aquellas ramas de actividad que participan de manera significativa tanto en la celebración como en el término de estos tipos de contratos.

Al especificarse los datos anteriores, según los tipos de contratos más celebrados, claramente se constata que en la Construcción un 27,1% del total celebrado son por obra o faena y un 24,5% a plazo fijo.

En la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, un 52,1% de los contratos celebrados con trabajadoras son por obra o faena y un 38,8% con trabajadores, vale decir, en este sector más mujeres que hombres adscriben a esta modalidad contractual. Los finiquitos de este tipo de contrato son también mayoritarios en trabajadoras; si se comparan con los contratos celebrados, la diferencia entre ambos es de 6,6 puntos porcentuales, en cambio, en trabajadores es la mitad (3,4 puntos porcentuales).

Las empresas encuestadas de la Región Metropolitana son las que exhiben sobre el 50% del total de contratos celebrados y finiquitados durante el último año (59,5% y 56,5%, respectivamente), situación que se distancia mucho de lo que ocurre en otras regiones del país. Al analizar esta información por sexo, no se detectan diferencias muy significativas entre trabajadores y trabajadoras, aun cuando tanto en lo que concierne a contratos celebrados como a contratos finiquitados, son los trabajadores (60,4% y 57,7%, respectivamente) los que tienen una participación levemente superior a las trabajadoras (57,8% y 54%, respectivamente). La importante participación de la Región Metropolitana se refiere a la celebración y finiquito de distintos tipos de contratos; en orden de prelación están los a plazo fijo, indefinidos, por obra o faena y otros. En cada caso, con excepción de los de tipo indefinido, los hombres constituyen el porcentaje mayoritario de los firmantes.

En la Región de O'Higgins destaca una magnitud importante de trabajadoras involucradas en la celebración y finiquito de contratos por obra o faena (15,8% y 17,6%, respectivamente), lo cual es coherente con la mencionada presencia de trabajadoras en la rama de actividad Agricultura, en tanto la región es una de las que lidera dicha actividad en el país.

Causales de término de contrato

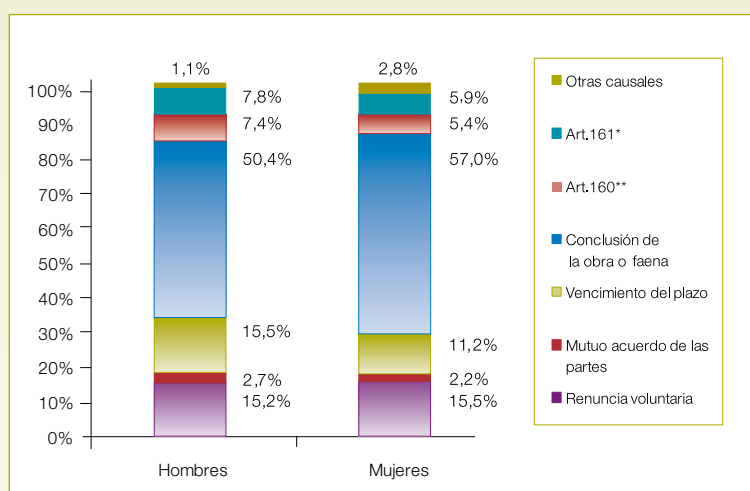
Tres son las causales de término de contrato más frecuentes en las empresas encuestadas: conclusión de la obra o faena, vencimiento del plazo y renuncia voluntaria.

La causal conclusión de la obra o faena representa un 52,9% de los términos de contrato, lo cual es coherente por la mayor proporción que en el total de contratos celebrados tienen los contratos por obra o faena. Esta situación afecta principalmente a las mujeres (57%), que se ubican 6,6 puntos porcentuales más arriba que los trabajadores (50,4%).

El vencimiento del plazo (13,9%) tiene directa relación con los contratos a plazo fijo, que en el total de contratos celebrados representa un 25,8%. Afectaría más a los trabajadores (15,5%) que a las trabajadoras (11,2%).

La renuncia voluntaria representa un 15,3% en las causas de término de contrato. Al desagregar esta información según el sexo de los trabajadores, se advierte que hombres y mujeres exhiben una participación muy similar (15,2% y 15,5%, respectivamente).

Gráfico N° 8
Causas de término de contrato registradas en el último año, según sexo del trabajador



* Causales necesidades de la empresa

** Causales imputables al trabajador

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si se analiza cada causal de término de contrato de manera independiente, se observa que la conclusión de la obra o faena ocurre más en las pequeñas empresas que formaron parte de la encuesta (47,3%) y afecta más a trabajadoras (58% versus 40% de trabajadores); el vencimiento del plazo ocurre más en la gran empresa (63,2%) y afecta más a los trabajadores (64%). No obstante, las trabajadoras exhiben un porcentaje relativamente similar (61,2%); la renuncia voluntaria es más común en la gran empresa (43,9%) y afecta mayoritariamente a las trabajadoras (46,8%); sin embargo, los trabajadores exhiben un porcentaje no tan distante (42,1%).

Finalmente, por la relevancia porcentual hay que destacar que en el total de términos de contrato por la causal imputable al trabajador (Artículo 160 del Código del Trabajo), y que se presenta más en gran empresa (65,9%), las trabajadoras (80,8%) fueron las más afectadas.

Cuadro N° 5

Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por tamaño de empresa, según sexo del trabajador

Tamaño	Renuncia voluntaria			Mutuo acuerdo de las partes		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	6,7	5,5	6,2	8,3	4,2	6,9
Pequeña Empresa	31,5	32,4	31,9	35,2	61,2	43,9
Mediana Empresa	19,7	15,3	18,0	24,1	18,4	22,2
Gran Empresa	42,1	46,8	43,9	32,3	16,3	27,0
Total	100	100	100	100	100	100

Tamaño	Vencimiento del plazo			Conclusión de la obra o faena		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	2,5	3,0	2,7	2,3	1,7	2,0
Pequeña Empresa	18,3	17,7	18,1	40,0	58,0	47,3
Mediana Empresa	15,1	18,1	16,0	19,1	14,3	17,1
Gran Empresa	64,0	61,2	63,2	38,7	26,0	33,5
Total	100	100	100	100	100	100

Tamaño	Causales imputables al trabajador (Art.160)			Causales necesidades de la empresa (Art.161)		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	3,0	1,9	2,7	12,1	12,7	12,3
Pequeña Empresa	15,4	6,0	12,5	20,1	17,6	19,3
Mediana Empresa	22,2	11,3	18,9	21,8	18,6	20,8
Gran Empresa	59,3	80,8	65,9	46,0	51,1	47,6
Total	100	100	100	100	100	100

Tamaño	Otras causales			Total		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	3,5	1,1	2,0	4,0	3,1	3,7
Pequeña Empresa	48,8	26,5	35,0	31,9	43,5	36,3
Mediana Empresa	24,2	11,2	16,1	19,2	15,0	17,6
Gran Empresa	23,6	61,2	46,9	44,9	38,4	42,5
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La causal de término de contrato conclusión de la obra o faena es más frecuente en el sector Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (43,4%), afectando al 53,9% de trabajadoras y al 36,3% de trabajadores. En el sector Construcción también esta causal tiene una importante prevalencia, alcanzando a un 38% de los hombres, aun cuando el vencimiento del plazo convenido (43,3%) y las causales imputables al trabajador (32,5%) son más frecuentes.

Parece interesante relevar la situación de la rama de actividad Comercio, pues allí son las mujeres las que exhiben una mayor participación porcentual en las causales de término de contrato mutuo acuerdo de las partes (38% versus 18% de los hombres) y necesidad de la empresa (28,3% versus 25,1% de los hombres).

Cuadro N° 6 (a)
Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica,
según sexo del trabajador

Rama de actividad	Renuncia voluntaria			Mutuo acuerdo de las partes		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	15,9	20,4	17,6	14,3	32,2	20,3
Pesca	0,8	0,6	0,7	0,6	1,5	0,9
Explotación de Minas y Canteras	0,5	0,1	0,4	0,2	0,0	0,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	13,6	13,8	13,7	8,1	5,0	7,1
Industrias Manufactureras Metálicas	4,3	1,8	3,4	2,3	0,5	1,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Construcción	18,9	1,3	12,2	30,8	1,4	21,0
Comercio al Por Mayor y Menor	14,8	19,8	16,7	18,0	38,2	24,7
Hoteles y Restaurantes	4,9	9,7	6,7	1,7	3,6	2,3
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,9	2,6	5,3	11,6	1,2	8,1
Intermediación Financiera	2,3	5,6	3,6	0,8	1,4	1,0
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	13,0	12,8	12,9	10,1	9,0	9,7
Enseñanza	0,9	3,1	1,7	0,9	3,6	1,8
Servicios Sociales y de Salud	0,6	3,2	1,6	0,1	1,2	0,4
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	2,4	5,1	3,5	0,5	1,3	0,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008

Cuadro N° 6 (b)
 Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica,
 según sexo del trabajador

Rama de actividad	Vencimiento del plazo			Conclusión de la obra o faena		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	9,1	12,4	10,1	36,3	53,9	43,4
Pesca	2,9	1,9	2,6	0,1	0,4	0,2
Explotación de Minas y Canteras	0,4	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0
Industrias Manufactureras No Metálicas	10,7	16,6	12,5	8,8	14,6	11,1
Industrias Manufactureras Metálicas	4,0	1,9	3,4	2,7	0,0	1,6
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,1	0,0	0,1	0,3	0,0	0,2
Construcción	43,3	2,0	30,8	38,0	1,8	23,3
Comercio al Por Mayor y Menor	8,0	20,1	11,7	2,9	8,5	5,2
Hoteles y Restaurantes	1,7	5,6	2,9	0,3	0,9	0,6
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5,3	2,1	4,3	0,4	1,1	0,6
Intermediación Financiera	3,0	14,0	6,3	0,1	0,2	0,1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	6,5	8,8	7,2	10,1	18,6	13,6
Enseñanza	1,2	5,2	2,4	0,0	0,0	0,0
Servicios Sociales y de Salud	0,4	1,8	0,8	0,0	0,0	0,0
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	3,4	7,3	4,6	0,0	0,0	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 6 (c)
Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica, según sexo del trabajador

Rama de actividad	Causales imputables al trabajador (Art.160)			Causales necesidades de la empresa (Art.161)		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	9,9	25,1	14,6	3,5	2,2	3,1
Pesca	1,1	0,9	1,0	3,1	2,3	2,9
Explotación de Minas y Canteras	0,2	0,0	0,1	1,2	0,1	0,9
Industrias Manufactureras No Metálicas	12,6	14,1	13,0	17,5	14,6	16,6
Industrias Manufactureras Metálicas	2,5	0,1	1,7	4,1	1,3	3,2
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2
Construcción	32,5	0,8	22,8	11,6	2,9	8,8
Comercio al Por Mayor y Menor	10,2	17,8	12,5	25,1	28,3	26,1
Hoteles y Restaurantes	2,9	6,2	3,9	4,2	5,1	4,5
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6,7	0,9	4,9	6,3	2,7	5,2
Intermediación Financiera	1,3	1,8	1,5	3,6	12,4	6,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	16,4	23,9	18,7	14,8	16,4	15,3
Enseñanza	0,1	0,5	0,3	1,3	4,2	2,2
Servicios Sociales y de Salud	0,4	1,0	0,6	0,7	2,7	1,4
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	3,3	6,9	4,4	2,6	4,8	3,3
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Cuadro N° 6 (d)
 Distribución porcentual de causales de término de contrato registradas en el último año por rama de actividad económica,
 según sexo del trabajador

Rama de actividad	Otras causales			Total		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y SiVICultura	15,4	4,4	8,6	23,6	37,6	28,9
Pesca	12,2	54,3	38,3	1,1	2,3	1,5
Explotación de Minas y Canteras	0,1	0,0	0,0	0,3	0,0	0,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	3,2	1,0	1,8	10,7	14,1	12,0
Industrias Manufactureras Metálicas	3,7	0,0	1,4	3,2	0,6	2,2
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,2	0,0	0,1	0,2	0,0	0,1
Construcción	7,8	1,6	3,9	33,0	1,7	21,2
Comercio al Por Mayor y Menor	9,4	8,7	9,0	8,2	13,9	10,4
Hoteles y Restaurantes	5,9	7,9	7,1	1,8	3,6	2,5
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	2,2	0,1	0,9	3,4	1,5	2,7
Intermediación Financiera	0,3	0,2	0,2	1,2	3,4	2,1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	38,8	20,7	27,6	11,1	16,6	13,2
Enseñanza	0,8	1,1	1,0	0,5	1,5	0,8
Servicios Sociales y de Salud	0,0	0,0	0,0	0,2	0,9	0,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	0,1	0,0	0,0	1,4	2,3	1,7
Total	100	100	100	100	100	100

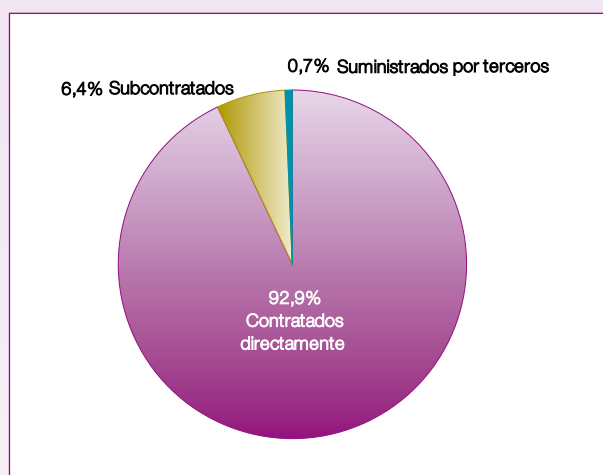
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
EXTERNOS/AS en las empresas

La ENCLA 2008 permite constatar que la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas encuestadas son contratados directamente (92,9%) bajo las distintas modalidades contractuales analizadas en el acápite anterior (indefinidas, a plazo fijo, por obra o faena, a honorarios, etc). Hay, sin embargo, un 7,1% que mantiene una relación laboral con las empresas bajo formas de subcontratación¹ (6,4%) o suministro² (0,7%). Consecuentemente, la subcontratación es la modalidad de externalización más difundida entre las empresas encuestadas.

Gráfico N° 1
Proporción de trabajadores, según tipo de relación laboral con la empresa en que se desempeñan



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si bien las cifras no son extremadamente contundentes, sobre todo en materia de suministro, el análisis por sexo de las formas de trabajo externalizado permite destacar algunos aspectos que marcan diferencias interesantes entre trabajadores y trabajadoras. Se puede establecer que del total del personal subcontratado, un 82,9% corresponde a hombres y un 17,1% a mujeres; y que del total de trabajadores suministrados por terceros, un 59,9% son trabajadores y 40,1% trabajadoras. El suministro sería entonces la modalidad con una distribución relativamente menos desigual entre ambos sexos, a pesar de manifestarse más elevada en los trabajadores (en 20 puntos porcentuales). La subcontratación tendría un sello más bien masculino: son principalmente trabajadores los que se desempeñan bajo dicho sistema.

¹ Personal de contratistas.

² Personal que es contratado por un tercero que lo pone a disposición de la empresa principal para trabajar en forma transitoria y en el establecimiento de dicha empresa, bajo su orden y dirección.

Cuadro N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según tipo de trabajador

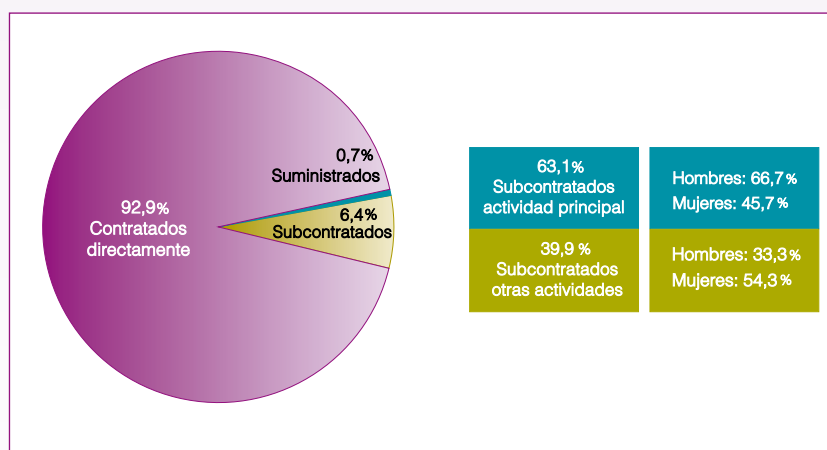
Tipo de trabajador	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Contratados directamente	67,4	32,6	100
Subcontratados	82,9	17,1	100
Suministrados por terceros	59,9	40,1	100
Total	68,3	31,7	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Subcontratación de trabajadores/as

Del total de trabajadores subcontratados, un 63,1% cumple funciones en la actividad o giro principal de la empresa y el 39,9% restante ejecuta otro tipo de labores adicionales o anexas. Pero hay diferencias por sexo, más trabajadores que trabajadoras desempeñan una actividad principal (66,7%), y más trabajadoras que trabajadores desempeñan una actividad anexa (54,3%). O sea, los trabajadores subcontratados cumplirían en las empresas funciones de mayor centralidad y relevancia, mientras que las mujeres subcontratadas ejercerían cargos de apoyo que pueden considerarse menos estables laboralmente, en tanto las competencias requeridas no serían necesariamente tan exigentes, viéndose de algún modo facilitado el reemplazo o recambio de este personal.

Gráfico N° 2
Proporción de trabajadores de acuerdo al tipo de relación laboral con la empresa en que se desempeñan, y distribución de la categoría subcontratados, según la actividad que desarrollan



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Otras reflexiones sobre la participación diferenciada de trabajadores y trabajadoras en la subcontratación son posibles de realizar a partir del análisis del comportamiento de las cifras por tamaño de las empresas, rama de actividad económica y región.

Las empresas encuestadas en las que hay una mayor tasa de participación de los trabajadores subcontratados en relación a los trabajadores contratados directamente son las de tamaño grande y mediano (8 de cada 100 y 7 de cada 100, respectivamente).

Al analizar de manera específica la distribución de los trabajadores subcontratados por el tamaño de las empresas, se constata que las grandes son las que concentran el 57,4% del total de trabajadores y trabajadoras subcontratados, seguido bastante de lejos de las pequeñas (20,8%) y medianas empresas (20,4%). Y al revisar en detalle la situación de trabajadores y trabajadoras, se verifica que del total de hombres subcontratados, un 56,2% se ocupa en empresas grandes y un 22,4% en empresas medianas, mientras otro 19,7% se adscribe a empresas pequeñas. Del total de mujeres subcontratadas, un 63,1% se emplea en grandes empresas y 26,1% en las pequeñas; las medianas sólo concentran el 10,7% de las mujeres. Entonces, si bien las grandes empresas son las que principalmente ocupan trabajadores y trabajadoras subcontratados, es en las empresas medianas donde se aprecia una mayor diferencia (11,7 puntos porcentuales) a favor de la contratación de personal masculino. Por su parte, en las pequeñas empresas ocurre una situación inversa: el personal femenino subcontratado tiene una presencia superior a la de trabajadores (6,4 puntos porcentuales). En las microempresas, aun cuando la modalidad de subcontratación es mínima, destaca la participación de trabajadores (1,7%) y la presencia casi nula de trabajadoras.

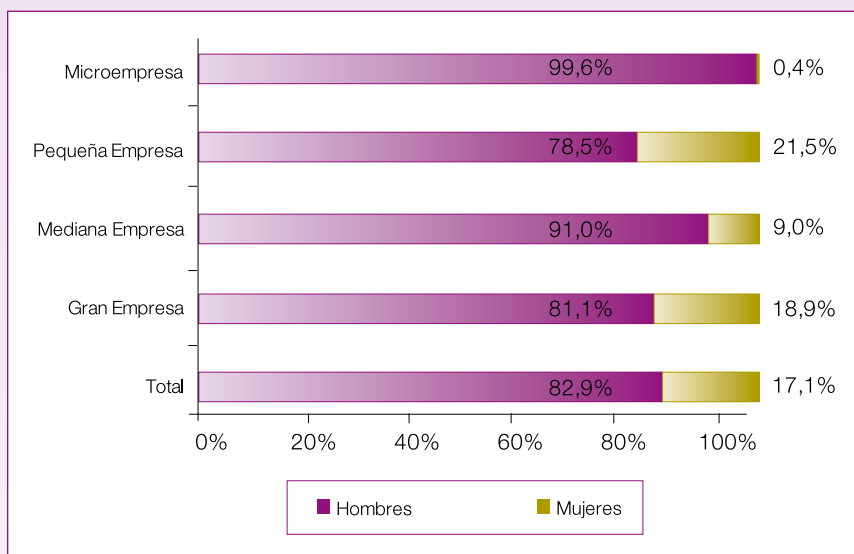
Cuadro N° 2
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados
por tamaño de empresa, según sexo

Tamaño	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	1,7	0,03	1,4
Pequeña Empresa	19,7	26,1	20,8
Mediana Empresa	22,4	10,7	20,4
Gran Empresa	56,2	63,1	57,4
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

No obstante lo anterior, si se revisa la participación de los subcontratados en cada uno de los tipos de empresa según tamaño, se verifica que los trabajadores son mayoría en todos ellos. La presencia femenina es más destacada en la pequeña empresa y en la gran empresa, aunque en porcentajes menores y distantes a los de los hombres (21,5% y 18,9%, respectivamente).

Gráfico N° 3
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados por sexo, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las empresas encuestadas que tienen una mayor tasa de participación de trabajadores subcontratados en relación a los trabajadores contratados directamente, forman parte de las ramas de actividad económica Explotación de minas y canteras (46 de cada 100) y Construcción (23 de cada 100). En ambas, la dotación de personal subcontratado es principalmente de sexo masculino, lo cual es coherente con la composición de la fuerza de trabajo del sector.

Del análisis de la distribución de los trabajadores subcontratados por rama de actividad según sexo, se concluye que Construcción concentra el 45% del total de trabajadores y trabajadoras subcontratados, seguida muy de lejos de las demás actividades económicas. Del total de hombres subcontratados, un 53,3% se ocupa en dicho sector, pero son muy pocas las mujeres empleadas allí (4,8% del total de mujeres subcontratadas). Las trabajadoras subcontratadas se emplean principalmente en la Industria manufacturera no metálica (29,5%) y en Comercio al por mayor y menor (24,6%), sumando más del 50% (54,1%) de las trabajadoras subcontratadas ocupadas en empresas encuestadas.

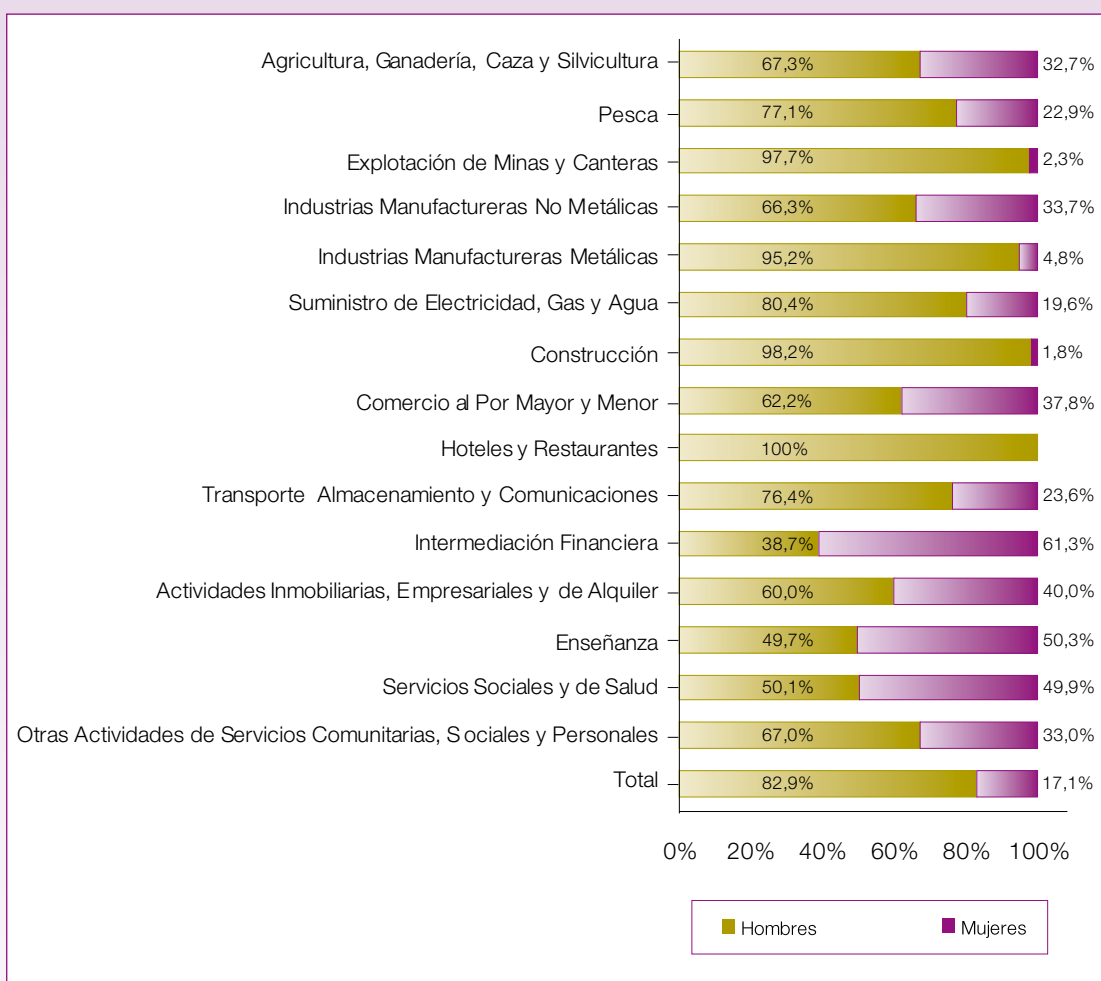
Cuadro N° 3
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados por rama de actividad económica, según sexo

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4,5	10,6	5,6
Pesca	2,9	4,1	3,1
Explotación de Minas y Canteras	6,8	0,8	5,8
Industrias Manufactureras No Metálicas	12,0	29,5	15,0
Industrias Manufactureras Metálicas	4,3	1,1	3,8
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,2	0,3	0,3
Construcción	53,3	4,8	45,0
Comercio al Por Mayor y Menor	8,4	24,6	11,2
Hoteles y Restaurantes	0,1	0,0	0,1
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	3,7	5,5	4,0
Intermediación Financiera	1,1	8,8	2,5
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	1,1	3,4	1,5
Enseñanza	0,7	3,4	1,2
Servicios Sociales y de Salud	0,4	2,1	0,7
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	0,4	1,0	0,5
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La distribución de los trabajadores subcontratados por sexo al interior de cada uno de los sectores económicos, advierte que los hombres son mayoría en prácticamente todos los sectores, con excepción de Intermediación financiera y Enseñanza, en que la relación se invierte a favor de la dotación femenina (61,3% y 50,3%, respectivamente). En algunas otras ramas como Servicios sociales y de salud, la participación de trabajadores y trabajadoras subcontratadas es muy equitativa (50,1% y 49,9%, respectivamente).

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de trabajadores subcontratados por sexo,
según rama de actividad económica



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las cifras sobre la participación de trabajadores subcontratados en relación a los trabajadores contratados directamente en las empresas encuestadas no arrojan resultados muy dispares entre las distintas regiones del país; en general, varía entre 5 y 8 de cada 100 trabajadores. Sin embargo, al analizar de manera específica la distribución de los subcontratados por región según sexo, se constata que la Metropolitana es la que concentra el 65,8% del total de trabajadores y trabajadoras subcontratados, seguido bastante de lejos de las restantes regiones. Del total de hombres subcontratados, un 64,6% se ocupa en empresas encuestadas de dicha región; lo mismo ocurre con el 71,4% del total de mujeres subcontratadas.

Cuadro N° 4

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados por región, según sexo

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	0,1	0,1	0,1
Tarapacá	1,1	0,1	0,9
Antofagasta	2,0	0,9	1,8
Atacama	0,8	0,7	0,8
Coquimbo	1,6	1,1	1,5
Valparaíso	4,3	8,3	5,0
Metropolitana	64,6	71,4	65,8
O'Higgins	3,4	2,8	3,3
Maule	4,9	0,7	4,2
Bíobío	8,5	6,1	8,1
Araucanía	1,9	0,9	1,7
Los Ríos	1,3	1,9	1,4
Los Lagos	5,0	3,6	4,8
Aysén	0,02	0,1	0,04
Magallanes	0,4	1,2	0,5
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Suministro de trabajadores/as

Aunque la presencia de trabajadores suministrados por terceros en las empresas encuestadas es escasa, lo que impide arribar a conclusiones muy significativas, igual parece interesante revisar, por ejemplo, la tasa de participación de ese tipo de trabajador de acuerdo al tamaño de la empresa. Tanto en las empresas grandes, medianas y pequeñas, se observa la presencia de un trabajador suministrado por cada 100 contratados directamente, y una existencia prácticamente nula de ellos en la microempresa.

No obstante, al analizar de manera específica la distribución de los trabajadores suministrados por terceros por tamaño de empresa según sexo, se constata que la gran empresa es la que concentra el 45,7% del total de trabajadores y trabajadoras suministrados, seguido bastante de lejos de las pequeñas (29,9%) y medianas empresas (22,9%). Del total de hombres suministrados, un 37% se ocupa en empresas grandes y un 30,8% en empresas medianas; otro 29,5% se adscribe a empresas pequeñas. Del total de mujeres suministradas, un 58,5% se emplea en grandes empresas y 30,4% en pequeñas; las medianas sólo concentran el 11,1% de las mujeres. Entonces, si bien las grandes empresas son las que principalmente ocupan trabajadores y trabajadoras suministrados, las diferencias por sexo en dicho segmento son importantes, alcanzan 21,5 puntos porcentuales a favor de la contratación de personal femenino.

Distinto es el caso en las empresas medianas, donde se aprecia una diferencia de 19,7 puntos porcentuales a favor de la contratación de personal masculino; vale decir, en las empresas medianas el porcentaje de trabajadores suministrados es más elevado que el de trabajadoras suministradas. Por su parte, en las pequeñas empresas la magnitud de personal femenino y masculino suministrado es similar: bordea en cada caso el 30% del total suministrado. En las microempresas, aun cuando la modalidad de suministro es mínima, destaca la presencia de trabajadores (2,6%) y la ausencia de trabajadoras.

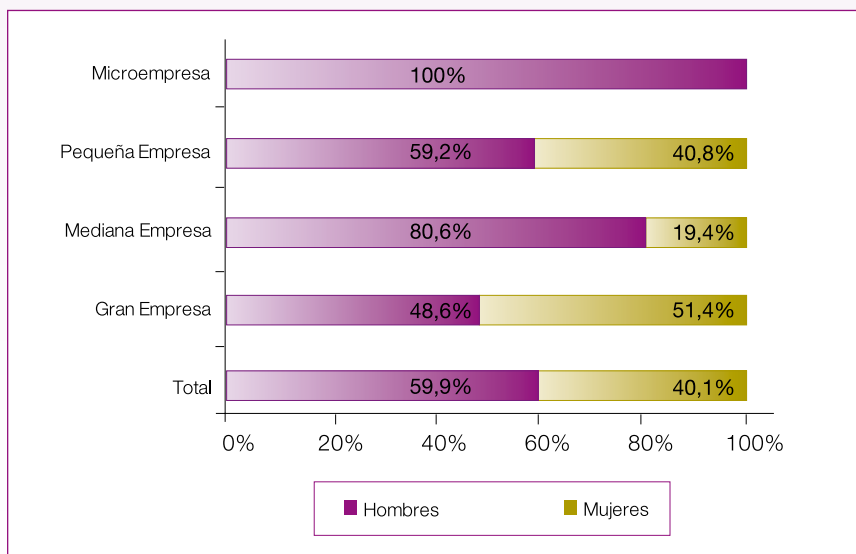
Cuadro N° 5
Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por tamaño de empresa, según sexo

Tamaño	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	2,6	0,0	1,5
Pequeña Empresa	29,5	30,4	29,9
Mediana Empresa	30,8	11,1	22,9
Gran Empresa	37,0	58,5	45,7
Total	100	100	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Ahora bien, si se analiza la participación de los trabajadores suministrados por sexo en cada uno de los tipos de empresa según tamaño, se constata que los trabajadores son mayoría en todos ellos, con excepción de las grandes. La presencia femenina es más destacada en las empresas grandes (51,4%) y pequeñas (40,8%), en porcentajes no tan distantes a la masculina (48,6% y 59,2%, respectivamente).

Gráfico N° 5
Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por sexo, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



REMUNERACIONES

de trabajadores y trabajadoras

Ocho fueron los tramos de remuneraciones brutas utilizados en la ENCLA 2008 para agrupar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas encuestadas¹:

Tramo	Montos remuneraciones brutas en Pesos de julio de 2008
1	Menos de 159.000
2	159.000 a 238.500
3	238.501 a 318.000
4	318.001 a 477.000
5	477.001 a 795.000
6	795.001 a 1.272.000
7	1.272.001 a 1.908.000
8	Más de 1.908.000

Remuneraciones brutas

Un 31,4% de los trabajadores de empresas encuestadas ganó en el mes anterior a la aplicación del instrumento entre \$159.000 y \$238.000; otro 17% percibió entre \$238.501 y \$318.000; un 17,6% entre \$318.001 y \$477.000 (dos a tres salarios mínimos), y un 14,3% entre \$477.000 y \$795.000 (tres a cinco salarios mínimos). Finalmente, un 6,3% tuvo ingresos brutos menores al salario mínimo general (\$159.000) y otro 13,3% empinó sus remuneraciones brutas por sobre los \$795.001 y hasta más de \$1.908.000.

Los ingresos del trabajo vinculados a la ocupación principal de las personas constituyen el substancial componente del ingreso de los hogares y, como es natural, inciden directamente en su bienestar. Por ello, no es posible dejar de llamar la atención de que más de un tercio de los trabajadores de empresas encuestadas (37,7%) percibe montos salariales bajos, correspondientes a los tramos 1 y 2.

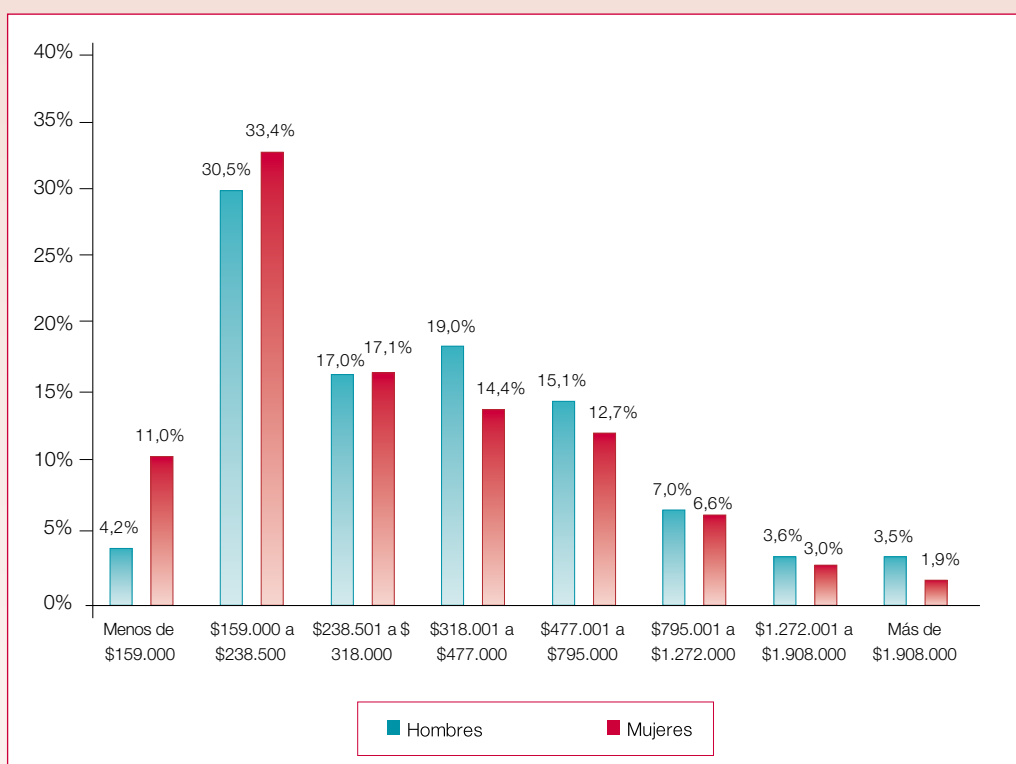
Si bien tanto hombres como mujeres se concentran mayoritariamente en el segundo tramo (\$159.000 a \$238.500), existe una diferencia hombre-mujer de 2,9 puntos porcentuales; más mujeres (33,4%) que hombres (30,5%) tienen dicho nivel salarial. En el tercer tramo (\$238.501 a \$318.000), prácticamente no existe diferencia entre hombres y mujeres: la participación de ambos bordea el 17%.

Conforme se asciende en los tramos de remuneraciones (4 en adelante), las trabajadoras exhiben una presencia porcentual menor en relación con los trabajadores. Las brechas hombre-mujer más significativas se consignan en el nivel 4 (\$318.001 a \$477.000), donde alcanza 4,6 puntos porcentuales, y en el nivel 5 (\$477.001 a \$795.000), donde llega a 2,4 puntos porcentuales. En el tramo 8 (más de \$1.908.000) también hay diferencia de 1,6 puntos porcentuales.

¹ Están expresados en términos de pesos corrientes de septiembre y octubre de 2008; y el salario mínimo general vigente al momento de la aplicación de la ENCLA 2008 (desde el 1° de julio de 2008) era \$159.000.

Finalmente, no se puede dejar de señalar que en el tramo de menor ingreso (menos de \$159.000) es en el que se expresa la mayor brecha entre sexos: 6,8% más de mujeres que de hombres perciben dicho monto.

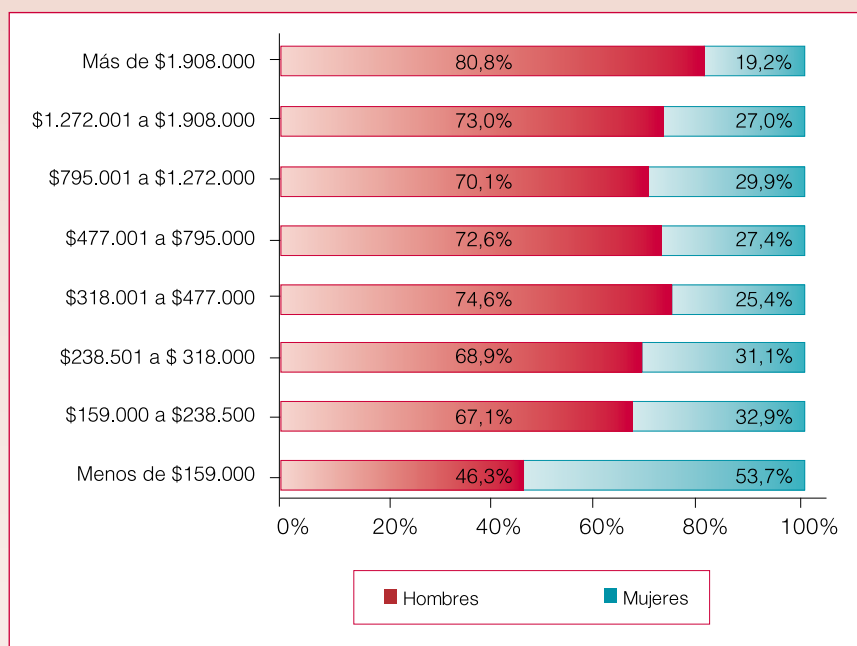
Gráfico N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneración bruta, según sexo del trabajador



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En el siguiente gráfico se puede apreciar con mayor nitidez que conforme se asciende en la pirámide remuneracional, la presencia de hombres aumenta y la de mujeres se reduce drásticamente (bordea, en general, una relación 70% - 30%, y en el nivel superior aumenta a 80% - 20%). Sólo en el tramo de menores ingresos (menos de \$159.000) se logra una cierta similitud en la participación de ambos sexos, lo cual obviamente está lejos de poder considerarse un avance en equidad salarial.

Gráfico N° 2
Distribución porcentual de trabajadores por sexo del trabajador,
según tramo de remuneración bruta



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El análisis de la información de la ENCLA 2008 por tramo de remuneración bruta según tamaño de empresa, permitió detectar que en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas aumentan también las dotaciones de personal que se sitúan en los tramos superiores, con algunas excepciones.

Así por ejemplo, mientras un 56,5% de los trabajadores de las microempresas se ubicaba en un nivel de remuneraciones de menos de \$159.000 a \$238.500 (tramos 1 y 2), sólo un 30,5% de los trabajadores de las empresas grandes se encontraba en dicha condición. Y al revés, mientras un 17,5% de los trabajadores de las empresas grandes tenía remuneraciones de más de \$795.001 (tramos 6, 7 y 8), sólo un 6,9% de los de microempresas percibía dicho monto.

El análisis de la variable remuneraciones, de acuerdo a la inserción ocupacional específica de los trabajadores según sexo en empresas de distinto tamaño, permite verificar como una constante, que en todas las cuatro categorías abordadas es siempre mayor la proporción de mujeres que de hombres que perciben ingresos inferiores, expresándose con meridiana claridad la condición de inequidad salarial entre géneros instalada socialmente. En el tramo de más bajos salarios (1 y 2), las diferencias hombre-mujer son mayores cuando el tamaño de las empresas en las que se desempeñan es más pequeño. Así, un 57,8% de las trabajadoras de microempresas y 48,6% de trabajadoras de pequeñas empresas perciben menos de \$238.500. A la vez, en el tramo de mayores ingresos (7 y 8) las diferencias remuneracionales a favor de los hombres tienden a aumentar en la medida en que aumenta el tamaño de las empresas. Un 3,6% de trabajadoras de empresas medianas y un 6% de trabajadoras de empresas grandes percibe sobre \$1.272.001, mientras que en el caso de los hombres los porcentajes que obtienen dichos ingresos son 4,3% de medianas empresas y 10,4% de empresas grandes.

Cuadro N° 1
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneración bruta, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Sexo	Menos de \$159.000 (%)	\$159.000 a \$238.500 (%)	\$238.501 a \$318.000 (%)	\$318.001 a \$477.000 (%)	\$477.001 a \$795.000 (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (%)	Más de \$1.908.000 (%)	Total (%)
Microempresa	Hombres	5,2	50,5	15,0	13,1	9,6	3,6	1,6	1,5	100
	Mujeres	9,9	47,9	16,3	9,9	8,3	3,5	2,0	2,2	100
Pequeña Empresa	Hombres	4,5	33,3	21,2	17,3	12,9	5,7	2,9	2,2	100
	Mujeres	9,6	39,0	16,6	13,2	12,6	5,9	2,2	0,9	100
Mediana Empresa	Hombres	2,5	42,7	14,9	17,4	13,2	5,0	2,3	2,0	100
	Mujeres	9,2	29,1	19,0	17,1	15,3	6,7	2,3	1,3	100
Gran Empresa	Hombres	5,0	19,0	16,6	21,7	18,0	9,3	5,0	5,4	100
	Mujeres	12,2	30,4	16,8	14,7	12,5	7,4	3,6	2,4	100
Total	Hombres	4,2	30,5	17,0	19,0	15,1	7,0	3,6	3,5	100
	Mujeres	11,0	33,4	17,1	14,4	12,7	6,6	3,0	1,9	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (58,3% de mujeres y un 69% de hombres) y Hoteles y restaurantes (50% de mujeres y 38% de hombres) son las actividades que concentran el mayor porcentaje de trabajadores de empresas encuestadas con remuneraciones entre \$159.000 y \$238.500 (tramo 2).

Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Pesca, Servicios sociales y de salud y Suministro de electricidad, gas y agua, son las actividades económicas que suman proporciones relativamente similares de trabajadores y trabajadoras en los niveles de ingreso 3, 4 y 5.

Las actividades económicas que concentran más trabajadores en los tramos 6, 7 y 8, vale decir, que percibieron una mayor remuneración bruta en el último mes, son: Intermediación financiera (57,2% de hombres y 35,6% de mujeres) y Explotación de minas y canteras (57% de hombres y 37,2% de mujeres); en ambas la brecha se abre en desmedro de las trabajadoras.

Estas cifras permiten confirmar que, en el caso específico de la población ocupada en empresas consultadas en el marco de la ENCLA 2008, y que forman parte de actividades económicas con una dotación femenina importante (se exceptuaría Intermediación financiera y Servicios sociales y de salud), esta tienden a obtener, en general, menores montos de remuneraciones. Mientras que los ocupados en actividades en donde la mayoría es dotación masculina, logran en promedio montos remuneracionales más elevados. Incluso en dichos sectores, las mujeres empleadas, aunque son menos en número, alcanzan comparativamente ingresos superiores. Es previsible que ello ocurra porque se contratan en sectores y puestos de trabajo en que se requiere el desarrollo de competencias y/o especialidades que son mejor valoradas económica y socialmente; en consecuencia, se retribuyen apropiadamente.

Cuadro Nº 2
Distribución porcentual de trabajadores por tramo de remuneración bruta, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Rama de actividad	Sexo	Menos de \$159.000 (%)	\$159.000 a \$238.500 (%)	\$238.501 a \$318.000 (%)	\$318.001 a \$477.000 (%)	\$477.001 a \$795.000 (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (%)	Más de \$1.908.000 (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	Hombres	4,5	69,0	11,7	8,0	4,1	1,6	0,6	0,5	100
	Mujeres	15,7	58,3	13,9	6,1	4,0	1,2	0,4	0,4	100
Pesca	Hombres	2,9	14,7	13,7	34,0	17,4	9,4	4,1	3,7	100
	Mujeres	16,1	13,7	12,8	32,3	14,9	5,7	3,2	1,5	100
Explotación de Minas y Canteras	Hombres	1,2	4,7	6,7	9,9	20,5	17,6	22,8	16,6	100
	Mujeres	10,6	26,6	3,1	11,9	10,6	16,1	9,9	11,2	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	Hombres	1,7	22,0	18,8	22,4	17,2	8,6	5,1	4,2	100
	Mujeres	6,3	31,5	22,6	16,9	11,2	5,4	3,5	2,7	100
Industrias Manufactureras Metálicas	Hombres	1,7	16,4	19,9	26,6	20,7	9,4	2,8	2,5	100
	Mujeres	8,1	31,5	16,8	15,2	12,1	8,1	2,3	5,9	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	Hombres	1,7	7,5	17,0	13,4	21,8	17,9	10,9	9,7	100
	Mujeres	4,4	1,7	23,8	14,4	25,3	18,3	8,0	4,1	100
Construcción	Hombres	4,9	26,9	18,2	25,5	15,1	5,2	2,1	2,1	100
	Mujeres	10,3	36,3	11,5	13,6	16,5	7,0	3,0	1,8	100
Comercio al Por Mayor y Menor	Hombres	4,1	32,1	17,2	17,7	14,1	7,2	3,5	4,1	100
	Mujeres	12,2	44,0	16,3	11,8	7,7	4,2	2,2	1,5	100
Hoteles y Restaurantes	Hombres	14,1	38,0	26,2	12,6	6,1	2,0	0,6	0,4	100
	Mujeres	22,7	50,0	13,9	7,0	3,9	1,3	0,3	0,9	100

continuación

Rama de actividad	Sexo	Menos de \$159.000 (%)	\$159.000 a \$238.500 (%)	\$238.501 a \$318.000 (%)	\$318.001 a \$477.000 (%)	\$477.001 a \$795.000 (%)	\$795.001 a \$1.272.000 (%)	\$1.272.001 a \$1.908.000 (%)	Más de \$1.908.000 (%)	Total (%)
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	Hombres	3,2	18,1	17,5	27,1	22,7	6,4	2,1	3,0	100
	Mujeres	3,8	21,1	13,8	21,2	26,3	8,8	3,7	1,2	100
Intermediación Financiera	Hombres	0,9	2,8	3,2	11,8	24,1	21,0	13,7	22,5	100
	Mujeres	5,4	5,4	8,5	18,9	26,2	18,2	9,8	7,6	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	Hombres	3,9	29,2	22,1	14,9	15,6	7,0	4,1	3,1	100
	Mujeres	10,8	39,0	19,5	14,0	8,2	5,3	2,4	0,9	100
Enseñanza	Hombres	8,7	10,8	11,8	16,5	24,2	15,1	8,2	4,8	100
	Mujeres	9,4	15,9	21,0	15,8	22,9	10,9	3,2	0,9	100
Servicios Sociales y de Salud	Hombres	4,9	8,5	22,0	24,6	18,0	11,5	5,8	4,6	100
	Mujeres	5,1	20,7	19,7	24,1	15,8	10,7	3,2	0,8	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	Hombres	14,3	25,2	16,2	17,9	14,9	6,7	2,7	2,1	100
	Mujeres	22,7	31,0	13,5	13,6	12,7	4,6	1,3	0,6	100
Total	Hombres	4,2	30,5	17,0	19,0	15,1	7,0	3,6	3,5	100
	Mujeres	11,0	33,4	17,1	14,4	12,7	6,6	3,0	1,9	100

Fuente: Empleadores. ENCLA 2008

En relación con las regiones del país, los datos sobre distribución de trabajadores por tramo de remuneración bruta indican que, en orden de prelación, Arica y Parinacota y Tarapacá son las que exhiben un porcentaje mayor de mujeres en niveles de ingresos bajos (1 y 2), 70,8% y 65,1%, respectivamente. Por su parte, Antofagasta es la que concentra un mayor porcentaje de hombres (36,8%) con salarios elevados (tramos 6, 7 y 8), lo cual muy posiblemente se relaciona con su desempeño en la minería, actividad regional y nacional estratégica.

Los datos de este apartado permiten confirmar que los ingresos de las mujeres son definitivamente más bajos que los de los varones². Esta situación es conocida y ha sido diagnosticada no sólo en Chile³, sino a nivel internacional⁴. El mercado laboral opera con parámetros patriarcales, que derivan en discriminación y exclusión en distintos ámbitos del trabajo remunerado de las trabajadoras por su condición de género.

Algunos estudios indican que esta diferencia de ingresos entre sexos se acrecienta a medida que aumenta el nivel de educación formal⁵. Para algunos, la explicación de esta aparente paradoja se encontraría en buena medida en el tipo de estudios y ocupaciones a los que tienen acceso las mujeres.

No cabe duda que la segregación ocupacional que afecta el ingreso, contribuye a disminuir las remuneraciones femeninas; éstas tienden a ser más bajas en sectores o en “actividades femeninas”. Las profesiones u ocupaciones “femeninas” son menos valoradas y, consecuentemente, menos remuneradas. Incluso se ha dicho que la entrada de mujeres en determinados ámbitos produce el efecto de bajar las remuneraciones de manera general, para todos. Sin embargo, a pesar de la posibilidad de que existan diferencias entre profesiones o tareas que pudieran explicar en algunos casos las diferencias salariales, lo que se observa es una brecha que no es más que la evidencia de una de las múltiples formas que reviste la discriminación en contra de la mujer en el mercado de trabajo.

La existencia de sindicatos en las empresas encuestadas, sumado a otros factores, podría contribuir a elevar las remuneraciones de los trabajadores. Si se compara la proporción de trabajadores de empresas con sindicato y sin sindicato por tramos de remuneraciones brutas, se aprecia que los trabajadores de empresas con sindicato se concentran más en los tramos 3 y 4 (38,1%), mientras que aquellos que pertenecen a empresas sin sindicato se mantienen mayoritariamente en el tramo 1 y 2 (43%), de más bajas remuneraciones. Esta situación ocurre especialmente en la mediana empresa.

² Datos del INE (2005) elaborados por OIT indican que el ingreso promedio de las mujeres corresponde a un 79,2% de la remuneración de los hombres.

³ En dicho marco fue promulgada recientemente la Ley N° 20.348 que modifica el Código del Trabajo, resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres que desempeñan una misma función, que busca superar brechas remuneracionales existentes. No pretende una equiparación de forma absoluta, toda vez que se permiten las diferencias objetivas basadas en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

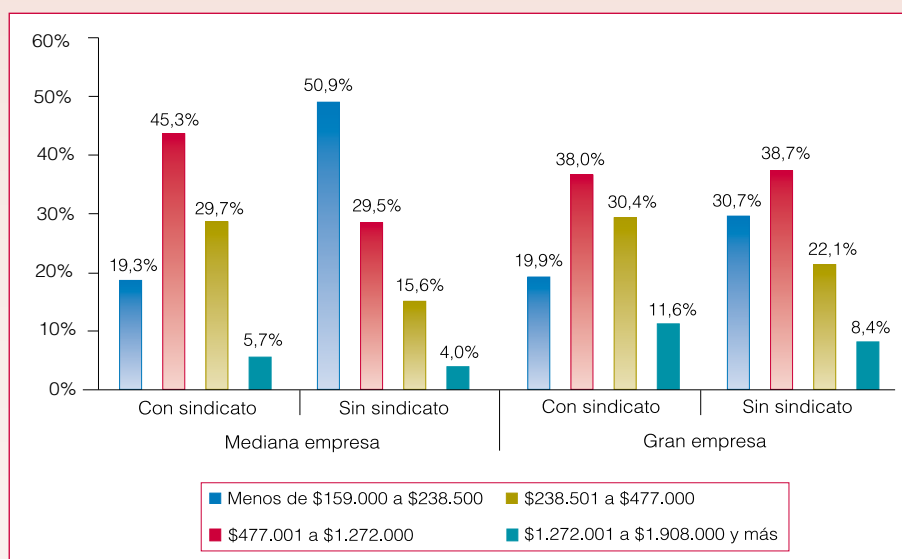
⁴ Existen instrumentos que intentan revertir este fenómeno, entre otros: Convenios de la OIT (por ejemplo, el N°100 sobre igualdad de remuneraciones); CEDAW; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; todos adoptados y ratificados por Chile. En agosto de 2006 el Comité de la CEDAW 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”.

⁵ La mayor diferencia se observa entre trabajadores con educación universitaria. Una mujer recibe 66% del ingreso que recibe un varón. La menor diferencia se observa entre trabajadores sin estudios, donde la mujer percibe el 96% de los ingresos que recibe un varón. Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género, op cit.

El análisis por sexo de esta información confirma que en hombres y mujeres se presenta igual tendencia, no obstante existir diferencias no menores. Por ejemplo, a) en las empresas sin sindicato, siempre las remuneraciones de las mujeres son más bajas que las de los hombres; esto ocurre principalmente en la gran empresa; b) en las empresas grandes, la presencia de sindicato no parece alterar positivamente la situación remuneracional de las trabajadoras; se mantiene una proporción elevada (37,8%) en los tramos 1 y 2 de ingresos, situación que no ocurre en las medianas empresas, en que los tramos 3 y 4 son los que concentran la mayor proporción de trabajadoras.

Gráfico N° 3

Distribución porcentual de trabajadores (hombres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato y tamaño de empresa⁶

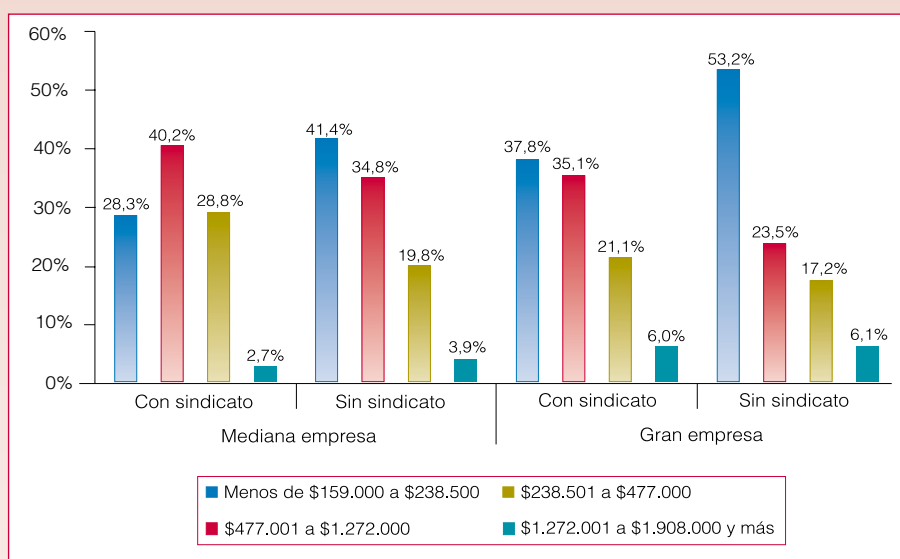


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

⁶ Han sido excluidas del análisis las empresas de tamaño pequeño por el alto nivel de error asociado a esta categoría, explicado por el bajo número de casos.

Gráfico N° 4

Distribución porcentual de trabajadoras (mujeres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato y tamaño de empresa⁷



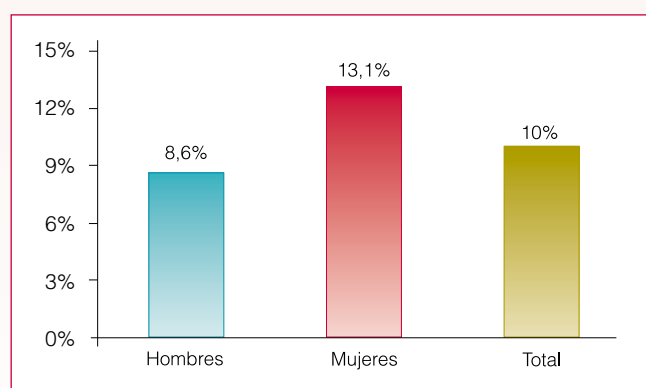
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Salario mínimo

La encuesta indaga de manera particular sobre los trabajadores que en el último mes percibieron salario mínimo⁸ y que forman parte del total contratado de manera directa por las empresas. Ellos se distribuyen en 57,3% hombres y 42,7% mujeres. No obstante lo anterior, las cifras sobre la proporción de trabajadores que reciben salario mínimo son relativamente bajas (10%): 13,1% de mujeres y 8,6% de hombres.

Gráfico N° 5

Proporción de trabajadores que reciben el salario mínimo, por sexo (% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

⁷ Como antes se advirtió, fueron excluidas del análisis las empresas de tamaño pequeño por el alto nivel de error asociado a esta categoría, explicado por el bajo número de casos.

⁸ La Ley N° 20.279 del 1° de julio de 2008 establece que el ingreso mínimo general es de \$159.000. Para trabajadores dependientes menores de 18 años y mayores de 65 años alcanza \$118.690.

Las cifras por tamaño de empresas permiten apreciar que en la microempresa es donde la proporción de trabajadores con salario mínimo es mayor (28,7%), con una leve superioridad de mujeres (30,4% versus 27,9% de hombres).

Cuadro N° 3
Proporción de trabajadores que reciben el salario mínimo,
por sexo y tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)

Tamaño	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	27,9	30,4	28,7
Pequeña Empresa	11,0	15,5	12,4
Mediana Empresa	4,9	9,3	6,1
Gran Empresa	6,1	11,0	7,8
Total	8,6	13,1	10,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las proporciones de trabajadores con salario mínimo son mayores en las ramas de actividad Hoteles y restaurantes (24,1%) y Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (18,2%); en ambas, las trabajadoras exhiben porcentajes más elevados que los varones (29,6% y 26%, respectivamente)⁹

⁹ Versus 18,6% y 15,9% de hombres.

Cuadro N° 4
Proporción de trabajadores que reciben el salario mínimo,
por sexo y rama de actividad económica
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y rama de actividad)

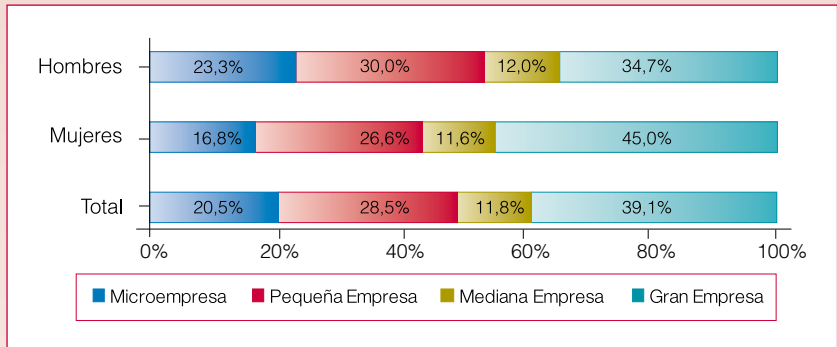
Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	15,9	26,0	18,2
Pesca	2,7	2,7	2,7
Explotación de Minas y Canteras	1,5	4,4	1,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	5,6	7,6	6,2
Industrias Manufactureras Metálicas	6,4	17,3	8,1
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	2,1	2,4	2,1
Construcción	8,1	16,8	8,8
Comercio al Por Mayor y Menor	11,2	14,2	12,4
Hoteles y Restaurantes	18,6	29,6	24,1
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5,9	7,5	6,2
Intermediación Financiera	0,0	0,1	0,1
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	11,2	23,6	15,9
Enseñanza	1,1	2,0	1,7
Servicios Sociales y de Salud	0,9	3,0	2,2
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	10,8	16,4	13,3
Total	8,6	13,1	10,0

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La gran empresa es la que reúne un porcentaje mayor de trabajadores que percibe salario mínimo (39,1%). Las mujeres alcanzan un 45%, 10,3 puntos porcentuales más que los hombres (34,7%). Es el único tamaño de empresa en que se presenta esta forma de distribución. Las microempresas, pequeñas y medianas, exhiben porcentajes menos relevantes de trabajadores con salario mínimo, y en cada caso son más hombres que mujeres los que se encuentran bajo dicha situación.

Gráfico N° 6

Distribución porcentual de trabajadores que reciben el salario mínimo por tamaño de empresa, según sexo



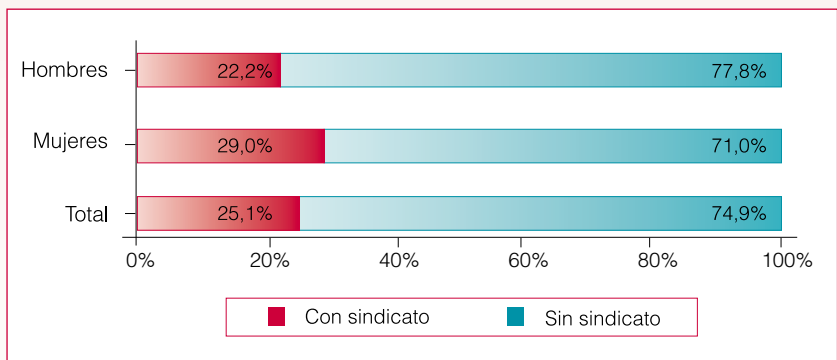
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (27%), y Comercio al por mayor y menor (23,6%) son las actividades en las que hay un mayor porcentaje de mujeres que perciben salario mínimo. Y el mayor porcentaje de hombres con salario mínimo se registra en el Comercio al por mayor y menor (20,2%) y en la Construcción (17,2%). Por su parte, 46,5% de hombres y 56,7% de mujeres que reciben salario mínimo laboran en empresas encuestadas de la Región Metropolitana.

La distribución de trabajadores (hombres y mujeres) que ganan salario mínimo es mayor en las empresas sin sindicato, lo cual confirma lo señalado antes, en el sentido que la organización y la acción sindical coadyuvarían positivamente a elevar los estándares salariales.

Gráfico N° 7

Distribución porcentual de trabajadores que reciben el salario mínimo de acuerdo a la existencia de sindicato, según sexo del trabajador



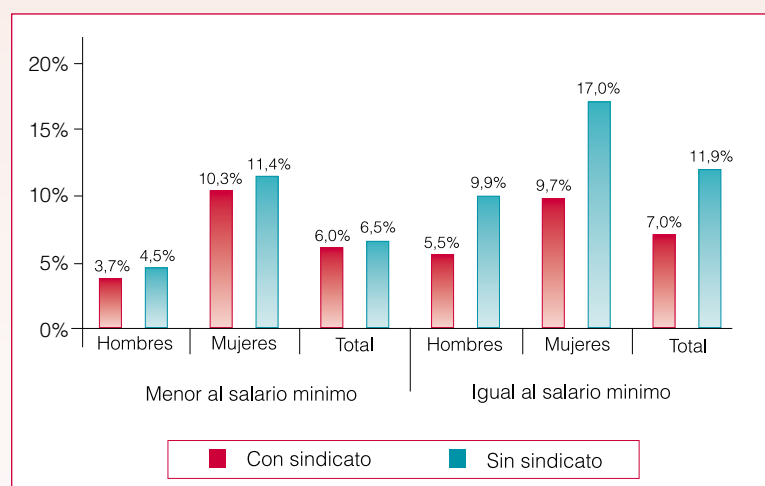
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

No puede dejar de señalarse que sería esperable que en las empresas con sindicato no hubiese presencia de trabajadores contratados por una jornada ordinaria legal con ingresos menores al salario mínimo legal, pues se estaría vulnerando la norma. La ENCLA 2008, sin embargo, da cuenta de que en empresas con sindicato sí hay trabajadores en esa condición (3,7% hombres y 10,3% mujeres), y nuevamente son las mujeres las que aparecen más perjudicadas, pues su cuantía se eleva en 6,6 puntos porcentuales a los hombres. Esta situación es un llamado de atención sobre la eficacia de la defensa sindical en el respeto de los derechos laborales, al menos en las empresas en que ello ocurre.

Comparando la situación de trabajadores y trabajadoras de empresas encuestadas que tienen sindicato y que perciben salario mínimo, se constata también una brecha no menor en perjuicio de las mujeres (4,2 puntos porcentuales). Muchas veces se aceptan como dadas las condiciones y montos salariales definidos por la patronal, sin una reacción sindical que permita negociar a favor de la equidad entre géneros. Las cifras dan una alerta sobre la necesidad de que las organizaciones de trabajadores se hagan cargo de las diferencias y desarrollen una política que avance en propuestas y mecanismos para la reducción y eliminación de las brechas.

Gráfico N° 8

Proporción de trabajadores de acuerdo a si reciben remuneraciones brutas menores, iguales o superiores al salario mínimo, según existencia de sindicato (% sobre el total de trabajadores por existencia de sindicato)



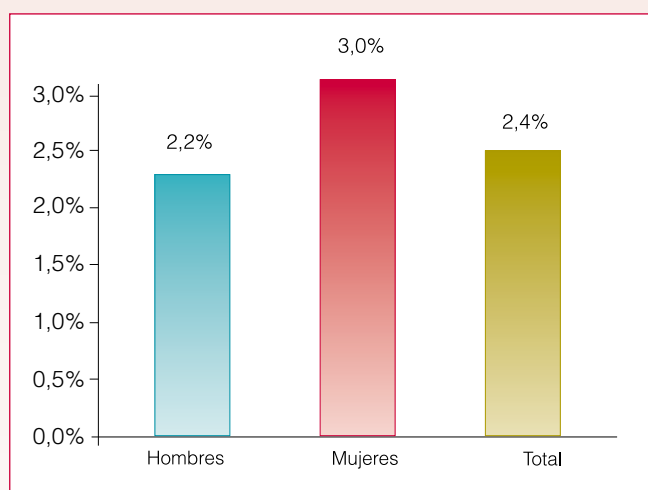
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En la situación específica de los trabajadores contratados que forman parte del grupo que percibe una remuneración menor al salario mínimo, la encuesta permite verificar si ellos ejecutan una jornada parcial o una jornada completa u ordinaria mensual. En el caso de aquellos que perciben una jornada parcial, y en la eventualidad de que el cálculo del monto percibido sea correcto, podría justificarse que se sitúen bajo el ingreso mínimo legal. No sucedería lo mismo con aquellos que se desempeñan bajo una jornada completa, los que enfrentarían una condición de incumplimiento flagrante de su derecho al ingreso mínimo.

La encuesta indica que en un 15,1% del total de empresas que tienen como régimen horario exclusivo la jornada completa, existen trabajadores con remuneraciones inferiores al salario mínimo. En orden de prelación, de acuerdo a su tamaño, se distribuyen en: 46,2% pequeñas; 38,3% microempresas; 10,6% empresas medianas, y 4,9% empresas grandes. Vale decir, en las empresas de menor tamaño es donde se presenta con mayor frecuencia este fenómeno (84,5%). Los datos indican que un 24,1% son del sector Comercio al por mayor y menor y 40,2% tienen su localización en la Región Metropolitana.

Haciendo la lectura de los datos desde los trabajadores involucrados, se constata que sólo un 2,4% del total contratado por el conjunto de empresas de la muestra tiene la doble condición de contar con una remuneración inferior al salario mínimo y tener un régimen de jornada completa. Al comparar los datos en hombres y mujeres, se observa que la proporción de mujeres es mayor: alcanza un 3% versus un 2,2% de hombres.

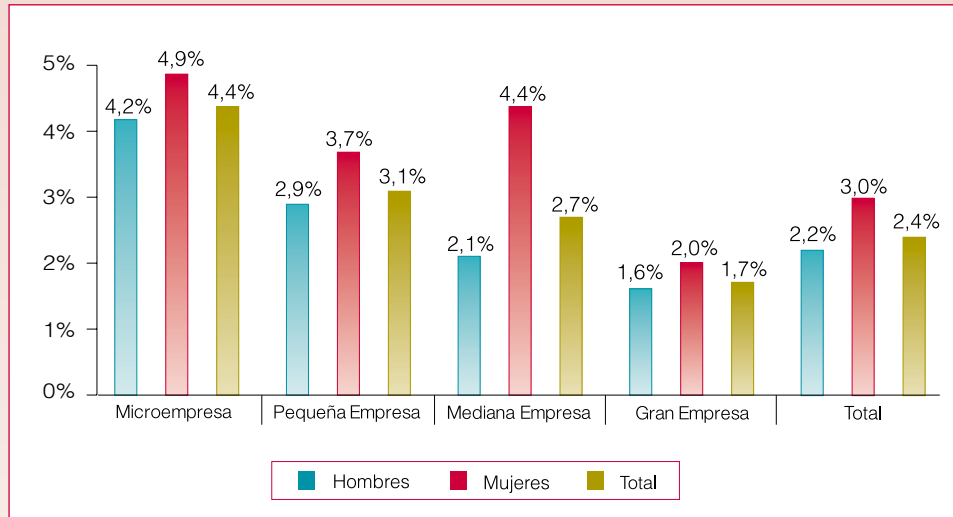
Gráfico N° 9
Proporción de trabajadores con remuneración inferior al salario mínimo y régimen de jornada completa, según sexo del trabajador
 (% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por otra parte, al revisar las proporciones de trabajadores con remuneraciones inferiores al salario mínimo y régimen de jornada completa para distintos tamaños de empresa, se constata siempre que la proporción de mujeres es mayor a la de hombres. En orden de prelación, esta situación se exhibe en la microempresa (4,9%), mediana empresa (4,4%), pequeña empresa (3,7%) y gran empresa (2%); no obstante, las mayores diferencias hombre-mujer se registran en las medianas (2,3 puntos porcentuales).

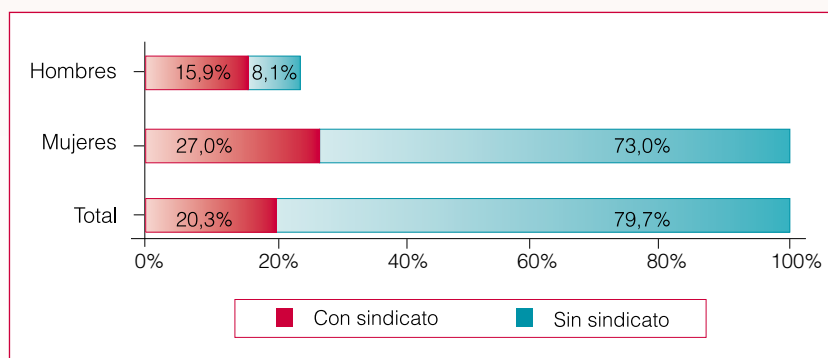
Gráfico N° 10
Proporción de trabajadores con remuneración inferior al salario mínimo y régimen de jornada completa, según tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El análisis de la distribución de empresas con trabajadores cuya remuneración es inferior al salario mínimo y tienen régimen de jornada completa, permite nuevamente apreciar que esta doble condición es menos frecuente en aquellas en que existe sindicato, vale decir, se constataría un mayor resguardo o protección de los derechos de los trabajadores en materia salarial. Sin embargo, cuando esto se analiza por separado para hombres y mujeres, se comprueba que las trabajadoras se encuentran en una situación menos favorable que los varones (27% versus 15,9%); dicho de otro modo, los trabajadores aparecen más protegidos o más beneficiados que las trabajadoras en empresas con sindicato. Se confirma algo ya mencionado en páginas anteriores. Constituye un tema que no sabemos cuánto lo tienen visibilizado las organizaciones, pero cuyos resultados son coherentes con lógicas sindicales que abordan de manera “neutral” los temas salariales, sin medidas específicas que integren componentes de género.

Gráfico N° 11
Distribución porcentual de trabajadores con remuneraciones inferiores al salario mínimo y régimen de jornada completa, por existencia de sindicato, según sexo



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



JORNADA LABORAL
de trabajadores y trabajadoras

Los datos de la ENCLA 2008 permiten señalar que, en general, las empresas encuestadas exhiben cumplimiento en materia de jornada ordinaria de trabajo. En Chile, la reforma que entró en vigencia en enero de 2005 la redujo a un máximo de 45 horas semanales¹.

El promedio de horas semanales de la jornada laboral ordinaria en las empresas encuestadas, sin considerar las horas extraordinarias, fue de 44,8 horas, con ciertas excepciones, como en las microempresas, en que la media se eleva a 45,7 horas semanales, y en algunas actividades económicas como Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Comercio al por mayor y menor, Explotación de minas y canteras, Industrias manufactureras metálicas y Hoteles y restaurantes, en que también supera las 45 horas (desde 0,3 hasta 1,5 horas).

Las horas semanales de trabajo se distribuyen, en general, en un promedio de 5,4 días, lo cual es coherente con la norma, que estipula que no podrán distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días², y que en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día. Respecto de este punto, las empresas encuestadas aparecen cumpliendo con lo establecido legalmente, pues marcan un promedio de 8,3 horas diarias trabajadas (sin considerar horas extraordinarias). Interesa destacar el caso de las empresas del sector Servicios sociales y de salud, por ser una actividad que concentra dotación femenina, marcan en promedio 9,4 horas de trabajo diarias, una de las más elevadas, aunque no alcanza a superar el límite de lo permitido. Asimismo, y en consecuencia con la forma de distribución de los días de trabajo, las unidades encuestadas exhiben en promedio 1,6 días de descanso a la semana. En promedio, las empresas consultadas otorgan alrededor de una hora con fines de colación (64,6 minutos), situación que se eleva hasta un promedio de 83,44 minutos en el sector Servicios sociales y de salud, así como en algunas regiones: Los Ríos marca 88,4 minutos en promedio, y Antofagasta 87,6 minutos en promedio. La norma determina que la jornada se dividirá en dos partes, dejando entre ellas a lo menos el tiempo de media hora para colación³. Queda claro entonces, que en esta materia específica también hay cumplimiento por parte de las empresas encuestadas.

Jornada parcial de trabajo

La ENCLA 2008 indagó sobre el uso de la jornada parcial de trabajo. Habitualmente se la considera una modalidad que podría contribuir a facilitar la inserción laboral de las mujeres⁴ y, en ese contexto, amerita analizar los datos que la encuesta proporciona.

¹ Todos los aspectos referentes a la materia jornada de trabajo se encuentran estipulados en el Código del Trabajo, Libro I, Título I, Capítulo IV De la Jornada de Trabajo.

² Código del Trabajo, artículo 28.

³ Código del Trabajo, artículo 34.

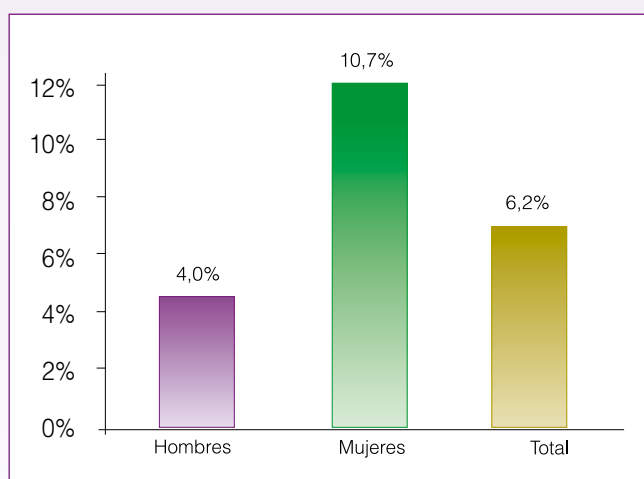
⁴ Varios estudios de la OCDE analizan la importancia relativa de algunos tipos potenciales de políticas que pueden aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo. En uno de los documentos de esta organización se indica que de lejos el determinante más importante es la disponibilidad de trabajo 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. Por su parte, una encuesta reciente aplicada a mujeres que no están participando en el mercado laboral, acerca de los factores que facilitarían su inserción laboral, señala que un 43% respondió "mayor disponibilidad de trabajo flexible", en el sentido de la posibilidad de elegir la cantidad de horas que se trabaje en un día laboral. ComunidadMujer-Datavoz-OIT. "Informe encuesta Barómetro mujer y trabajo". 2008. No obstante lo anterior, son también muchas las investigaciones que emiten argumentos en contra de la jornada parcial, porque si bien contribuiría a mantener e incrementar las tasas de participación laboral femenina, lo haría a un costo de mayor segregación y condiciones de empleo más pobres. Ximena Díaz. "La flexibilización de la jornada laboral". En Rosalba Todaro y Sonia Yáñez, editoras. "El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género". Capítulo Tercero. CEM. Marzo 2004.

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 reducción salarial proporcional.

17% de empresas encuestadas contratan directamente trabajadores en jornada parcial (hasta 30 horas semanales). La presencia de esta modalidad es más frecuente en las unidades de tamaño grande: 35,4% del total de las encuestadas la utilizan. Las empresas consultadas que confirmaron uso de jornada parcial se concentran, principalmente, en las ramas de actividad económica Servicios sociales y de salud (76,6%) y Enseñanza (76%), ambas con fuerte dotación femenina y empresas feminizadas.

No obstante lo anterior, la proporción de trabajadores directamente contratados a tiempo parcial es baja (6,2%), y bastante diferente en ocupados hombres y ocupadas mujeres: mientras un 4% de los hombres tienen este tipo de jornada, un 10,7% de mujeres se encuentra bajo esta condición, vale decir, las mujeres duplican con creces la proporción de hombres.

Gráfico N° 1
Proporción de trabajadores contratados directamente con
jornada parcial (hasta 30 hrs. semanales), por sexo
 (% sobre el total de trabajadores)

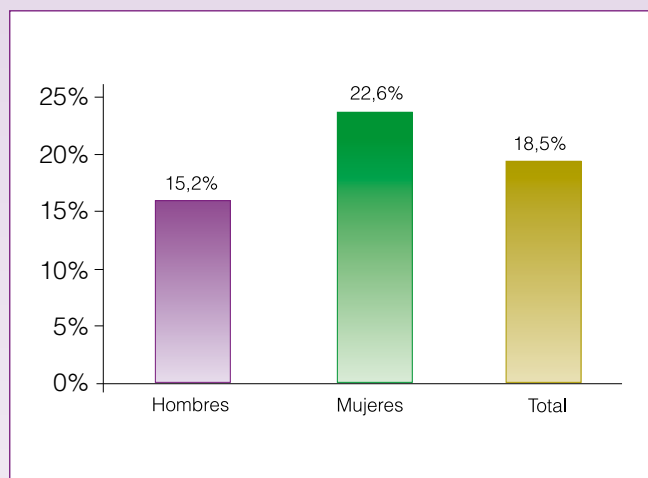


Fuente: Autoaplicado Empleadores, ENCLA 2008

Ahora bien, si se analiza la proporción de trabajadores contratados directamente en régimen de jornada parcial por sexo, pero sólo sobre el total de trabajadores de empresas con jornada parcial, se mantiene la tendencia del gráfico anterior. Un 18,5% del total de trabajadores se encuentra en dicha condición, la proporción de hombres alcanza 15,2% y la de mujeres 22,6%, manteniéndose relativamente la distancia (7,4 puntos porcentuales).

Gráfico N° 2

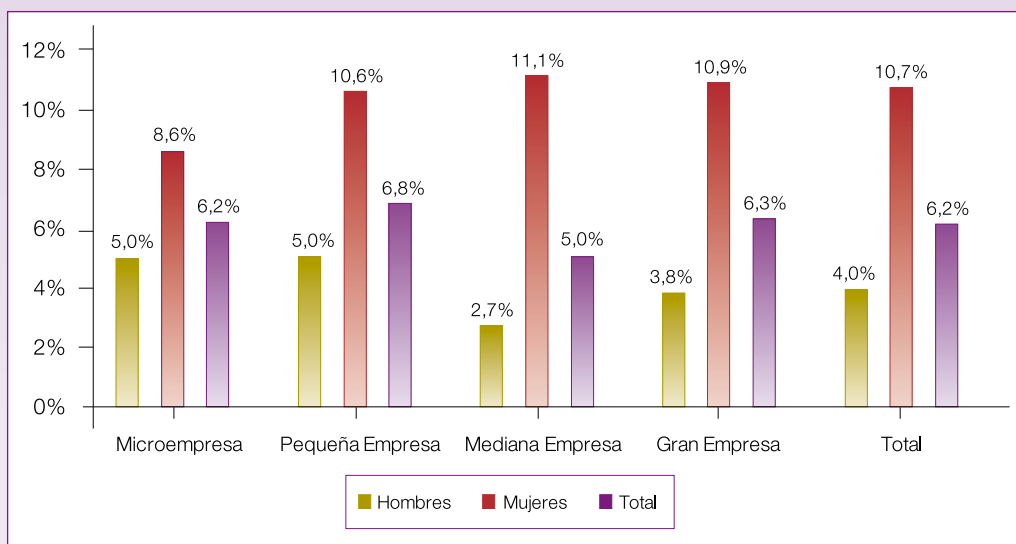
Proporción de trabajadores contratados directamente en régimen de jornada parcial (hasta 30 horas semanales) por sexo (% sobre el total de trabajadores de empresas con jornada parcial por sexo)



Fuente: Autoaplicado Empleadores, ENCLA 2008

Esta situación de mayor presencia de mujeres en jornada parcial ocurre en empresas de todos los tamaños. En orden de prelación, la proporción de trabajadoras contratadas directamente bajo esta modalidad horaria en la mediana empresa alcanza un 11,1%, en la gran empresa un 10,9%, en las pequeñas empresas un 10,6% y en las microempresas 8,6%. En las medianas y grandes es donde las distancias en las proporciones trabajadores-trabajadoras son mayores (8,4 y 7,1 puntos porcentuales, respectivamente). No obstante lo anterior, las cifras sobre distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras que realizan jornada parcial indican que en las empresas medianas y grandes hay más mujeres que hombres involucrados en jornada parcial (relación aproximada 60% - 40%), mientras que en las empresas pequeñas y micro hay levemente más hombres que mujeres, aun cuando la relación se aproxima a 50% - 50%.

Gráfico N° 3
 Proporción de trabajadores contratados directamente con jornada parcial
 (hasta 30 hrs. semanales) por sexo, según tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por tamaño y sexo)



Fuente: Autoaplicado Empleadores, ENCLA 2008

Situación similar de mayor presencia femenina en jornada parcial sucede en empresas encuestadas de todas las ramas de actividad económica, aunque no necesariamente las distancias porcentuales entre hombres y mujeres sean considerables. Destacan Enseñanza y Hoteles y restaurantes, que exhiben los porcentajes más elevados de presencia femenina en jornada parcial: 25,4% y 19%, respectivamente, mientras que en los hombres alcanza 24,8% y 16,1%, respectivamente. La diferencia hacia arriba en la proporción de mujeres que ejecutan jornada parcial se aprecia también en empresas encuestadas de prácticamente todas las regiones.

La jornada parcial es un régimen horario de trabajo que en nuestro país es considerado a menudo sinónimo de precariedad en el empleo, porque puede estar acompañado de restricciones, principalmente en el acceso a remuneraciones efectivamente proporcionales, y a algunos derechos laborales que protegen a los trabajadores dependientes contratados en jornada completa⁵. En tal sentido, puede contribuir a la constitución de nuevas desigualdades, particularmente de género, ya que representan un obstáculo para la participación igualitaria de las mujeres en la economía, y porque constituyen un nuevo freno a la adquisición de su autonomía económica y a la superación de la división tradicional del trabajo en el seno de la familia⁶. 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, específicamente en este caso, sobre las trabajadoras, en tanto de acuerdo a las cifras de la ENCLA 2008, constituyen un segmento que efectivamente está involucrado en la materia.

⁵ Por ejemplo, perspectivas limitadas de carreras profesionales, menor sindicalización, menores tasas de cotización a la seguridad social, etc.

⁶ Ximena Díaz, op cit.

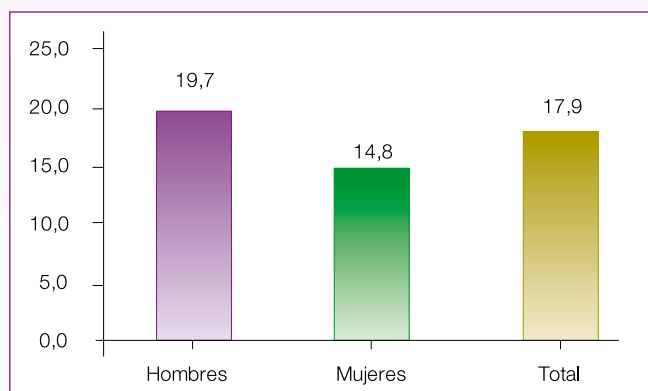
Horas extraordinarias

La ENCLA 2008 indaga también sobre el tema horas extraordinarias, que un 42,3% de las empresas encuestadas declaró utilizar. Constituye una materia muy sensible para los trabajadores por al menos dos razones. Por una parte, muchas empresas las tienen incorporadas como un concepto de las remuneraciones, que pueden aumentarla en porcentajes variables dependiendo de su cantidad y, en dicho sentido, entre empleadores y trabajadores puede establecerse para su ejecución una suerte de acuerdo tácito o implícito, en tanto es visto como monetariamente favorable para ambos. Otra razón tiene que ver con la conciliación del trabajo con la vida familiar, tema muy importante para las trabajadoras, aunque en estricto sentido no debería ser menos importante para los trabajadores con familia. A pesar de que hombres y mujeres comparten el rol de proveedor/a, por una cuestión cultural las mujeres continúan siendo responsables del trabajo doméstico, la crianza y el cuidado de la familia⁷. La ejecución de horas extraordinarias recarga su jornada diaria total, por ello se habla de la doble jornada de las mujeres. Distintos estudios han indagado en este fenómeno y comprueban que la tensión trabajo doméstico-trabajo remunerado impacta la salud física y mental de las trabajadoras.

Las empresas encuestadas de mayor tamaño o envergadura son las que utilizan sobretiempo en una proporción significativamente superior a las unidades más pequeñas: 87,7% de las grandes, 69,7% de las medianas, 48,8% de las pequeñas y 27,5% de las micro. Esto ocurre, principalmente, en aquellas de los sectores económicos Suministro de electricidad, gas y agua (96,7%), y de las regiones de Antofagasta (63%) y Coquimbo (60,5%).

Los trabajadores que laboran en empresas en las que se ejecuta sobretiempo, exhiben un promedio de 17,9 horas extraordinarias mensuales. Este es diferente en el caso específico de trabajadores y trabajadoras. Los hombres efectúan un promedio mensual mayor que las mujeres (19,7 horas extras versus 14,8 horas extras, respectivamente).

Gráfico N° 4
Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador, según sexo

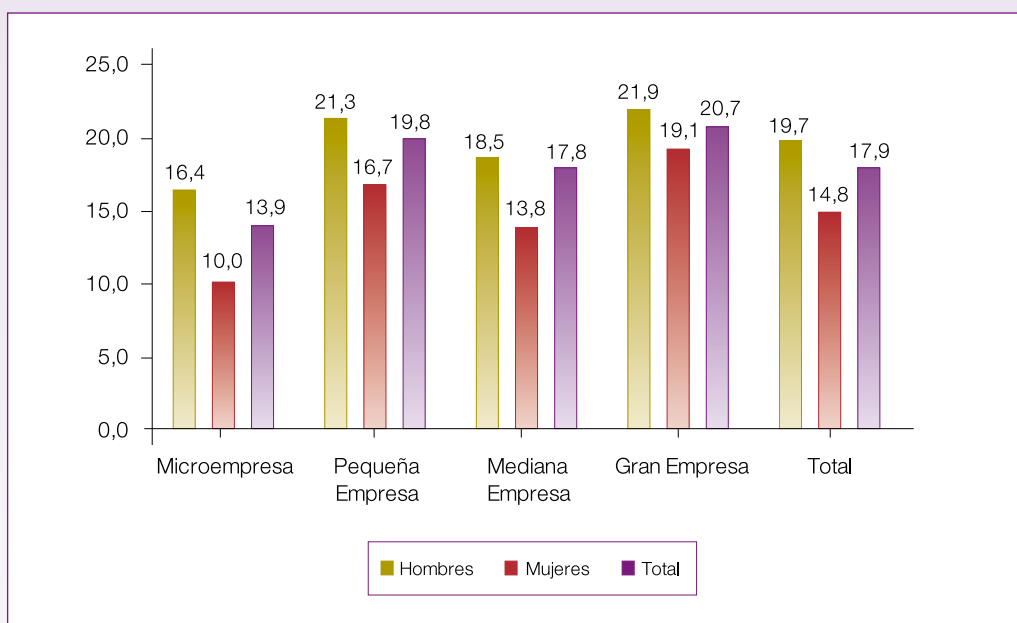


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

⁷ Los quehaceres domésticos estarían a cargo en un 72% de mujeres y en un 28% de hombres. SERNAM. "Valorización del trabajo doméstico no remunerado". 2008.

Ahora bien, si se analiza el promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador según sexo y tamaño de empresa, se vuelve a verificar que en todos los tamaños, más trabajadores que trabajadoras realizan horas extraordinarias. En orden de prelación, los promedios mayores se presentan en la gran empresa, seguida de la pequeña, la mediana y más de lejos de la microempresa. No obstante lo anterior, en cada una las diferencias en los promedios hombre-mujer siguen la tendencia inversa: las mayores brechas se presentan en la microempresa (6,4 puntos porcentuales), seguida de la mediana (4,7 puntos porcentuales), la pequeña (4,6 puntos porcentuales) y la gran empresa (2,8 puntos porcentuales).

Gráfico N° 5
Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador,
según sexo y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

También en todas las ramas de actividad económica, los hombres desempeñan un promedio mensual de horas extraordinarias superior al de las mujeres. En las empresas encuestadas del sector Intermediación financiera, estos promedios alcanzan 41,4 horas en los hombres y 29,4 horas en las mujeres. Aquellas que exhiben un promedio mensual de horas extraordinarias con mayor diferencia hombre-mujer son Explotación de minas y canteras (17,2 horas promedio de diferencia) y Suministro de electricidad, gas y agua (14,2 horas promedio de diferencia)⁸, lo cual coincide con que son ramas con predominancia de dotaciones masculinas. Por otra parte, en todas las regiones se mantiene la tendencia de mayores promedios de horas extraordinarias en trabajadores que en trabajadoras.

⁸ En Explotación de minas y canteras los hombres exhiben un promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador de 26,9 y las mujeres de 9,7; en Suministro de electricidad, gas y agua, los hombres marcan 21,8 horas y las mujeres 7,6 horas.

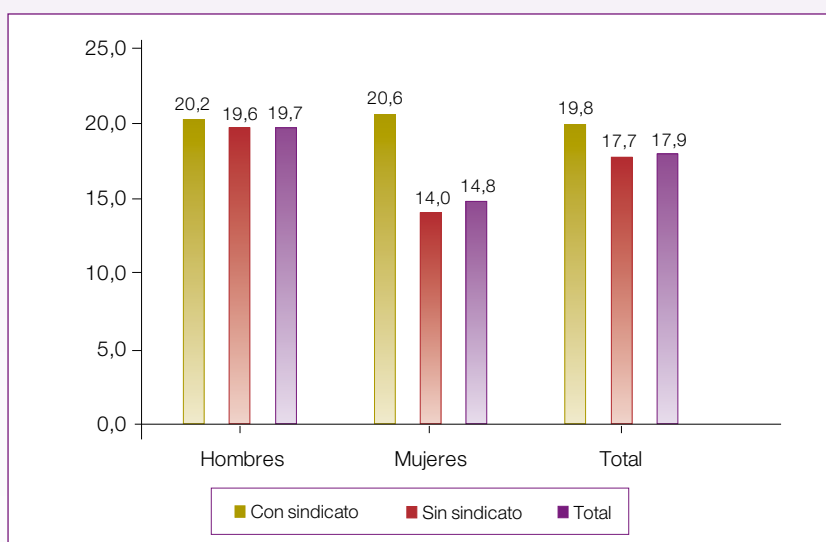
En las empresas encuestadas habría, en general, cumplimiento de la normativa laboral sobre horas extraordinarias, en tanto los promedios mensuales por trabajador/a registrados varían en torno a las dos horas diarias permitidas por ley.

La encuesta incursiona también en la relación entre desempeño de horas extraordinarias en las empresas y la existencia de sindicato. Lo primero que destaca es que en un 74,5% de establecimientos con sindicato se trabaja horas extraordinarias, lo cual se aleja mucho de lo que ocurre en empresas sin sindicato, en las que sólo un 40,5% registra sobretiempo.

Al analizar en detalle la participación de hombres y mujeres en la realización de horas extraordinarias, se comprueba que en las empresas con sindicato, tanto unos como otras exhiben promedios mensuales similares de sobretiempo (20,2% y 20,6%, respectivamente). Sin embargo, en las empresas sin sindicato, más hombres que mujeres ejecutan horas extraordinarias (19,6% versus 14%).

En relación con esta confirmación habría que considerar nuevamente el tema de las horas extraordinarias como concepto de la remuneración, pues es muy posible que en algunas empresas y en algunos sectores específicos, formen parte de acuerdos empresa-sindicato. Lo que es poco probable que forme parte de acuerdos empresa-sindicato es la preocupación por los efectos de la extensión de la jornada de trabajo en la conciliación vida familiar-trabajo, pues los sindicatos en general no lo recogen, como tampoco, y a pesar de los avances existentes en materia de género, muchos otros intereses y necesidades de las trabajadoras.

Gráfico N° 6
Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador,
según existencia de sindicato

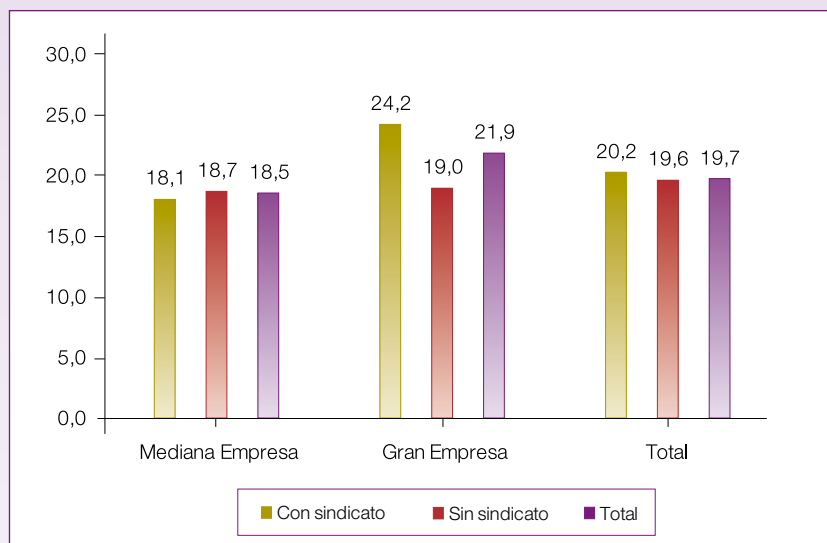


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Entonces, respecto de la materia horas extraordinarias, no es claro que la existencia de sindicatos implique mayor resguardo o protección para las trabajadoras.

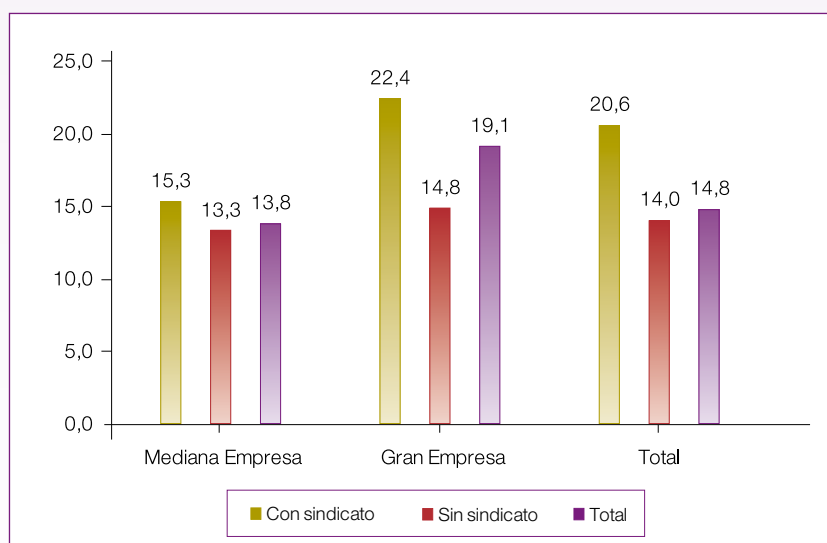
En los tamaños de empresa mediana y grande, se evidencia que cuando existe sindicato las mujeres ejecutan menos sobretiempo que los hombres; sin embargo, no hay cómo saber si ello se debe a una acción sindical intencionada, pues algo similar ocurre en las empresas sin sindicato, en las que en general los hombres realizan más horas extraordinarias que las mujeres.

Gráfico N° 7
 Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador (hombres), según existencia de sindicato y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Gráfico N° 8
 Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajadora (mujeres), según existencia de sindicato y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Trabajo dominical

Es otra de las materias consultadas en la ENCLA 2008. La posibilidad legal de que las 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 exigen 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 en los días domingos y algunos feriados, particularmente en la actividad comercial⁹.

Esta amplitud de la norma legal para admitir el funcionamiento empresarial los domingos y festivos en varias actividades, se traduce en que aproximadamente el 23% 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 encuestadas (48,7%), lo que es resultado de que muchas de ellas opera con sistema de turnos de trabajo que les garantizan funcionamiento continuo e ininterrumpido. La ejecución de trabajo dominical en microempresas y pequeñas empresas es más reducido; su magnitud alcanza un 18,7% y 24,1%, respectivamente. Las medianas exhiben un porcentaje intermedio, 30,4% ejecuta trabajo en día domingo.

Hoteles y restaurantes es el sector que concentra un mayor porcentaje de empresas con operaciones en domingo (67,9%).

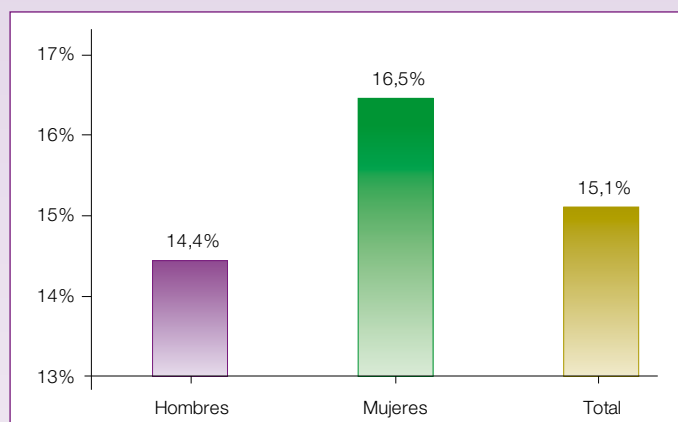
Las cifras sobre la proporción de trabajadores contratados directamente que realizan trabajo dominical son relativamente bajas (15,1%): 16,5% de mujeres y 14,4% de hombres contratados directamente cumplen trabajo dominical.

No obstante lo anterior, al analizar la distribución de los trabajadores contratados directamente que ejecutan jornada dominical según sexo, se advierte que 64,4% corresponde a hombres y 35,6% a mujeres. En general, unos y otras cumplen esta jornada realizando la labor principal de la empresa (90,7% de trabajadores y 96,1% de trabajadoras), mientras que en el desempeño de labores complementarias la participación de trabajadores y trabajadoras es muy reducida (9,3% y 3,9%, respectivamente).

⁹ Ley N° 20.215 del 14.09.2007 que modifica normas relativas a trabajadores dependientes del comercio en los períodos de Fiestas Patrias, Navidad y otras festividades.

Gráfico N° 9

Proporción de trabajadores contratados directamente con trabajo dominical, según sexo (% sobre el total de trabajadores por sexo)

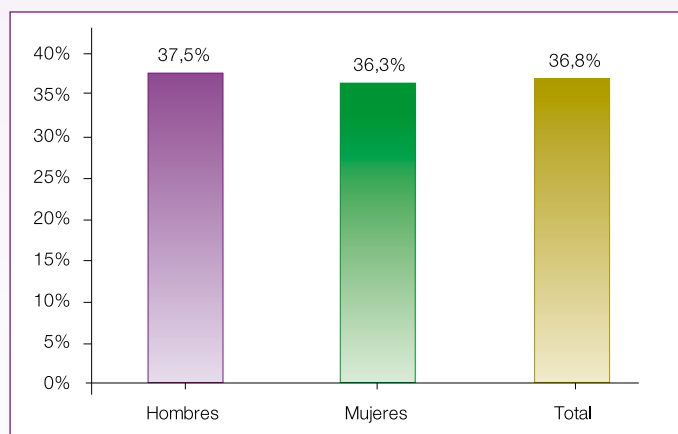


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si se analiza la proporción de trabajadores contratados directamente que realizan trabajo dominical según sexo, pero sólo sobre el total de trabajadores de empresas con trabajo dominical, la tendencia del gráfico anterior se modifica. Un 36,8% del total se encuentra en dicha condición; en los hombres la proporción se eleva a 37,5%, equiparándose prácticamente con la de las mujeres, que alcanza 36,3%. Eso quiere decir, como se detalla más adelante, que sería el sector o el tipo de actividad de la empresa lo que explicaría la incidencia del trabajo en día domingo y que no afecta desigualmente a hombres y mujeres.

Gráfico N° 10

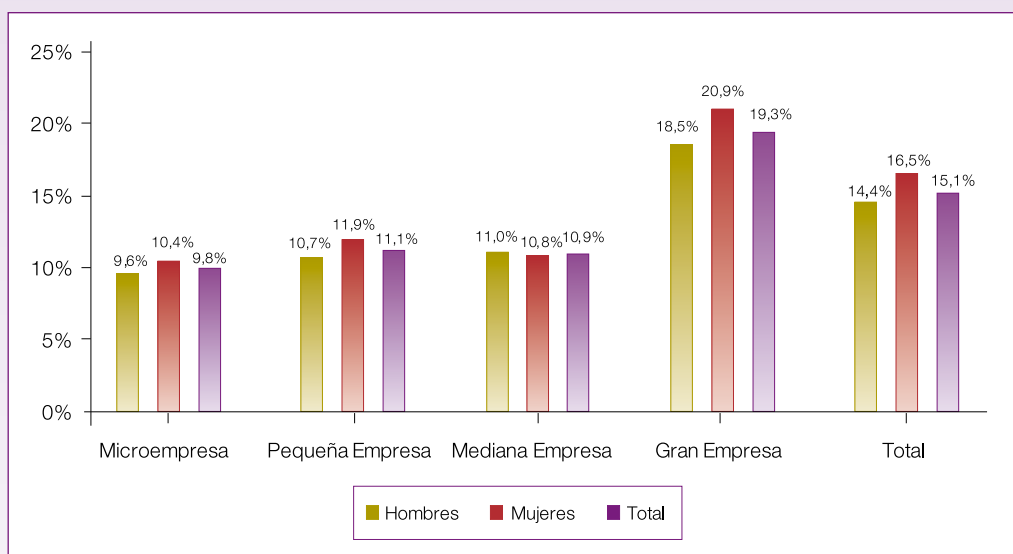
Proporción de trabajadores contratados directamente con trabajo dominical, según sexo (% sobre el total de trabajadores de empresas con trabajo dominical)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Ahora bien, volviendo a los datos sobre proporción de trabajadores que realizan jornada dominical en el total de trabajadores contratados directamente por las empresas encuestadas, emerge la relevancia de las trabajadoras en el trabajo dominical en los diferentes tipos de empresas, superando en casi todos los tamaños (menos en la mediana empresa) la proporción de trabajadores. En las grandes es donde más se distancian de ellos (2,4 puntos porcentuales).

Gráfico N° 11
Proporción de trabajadores contratados directamente con trabajo dominical, según sexo y tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La rama de actividad económica en la que destaca una mayor proporción de trabajadoras en jornada dominical es Comercio al por mayor y menor (22,6%), que supera en 6,3 puntos porcentuales la proporción de hombres (16,3%). Por su parte, Hoteles y restaurantes y Servicios sociales y de salud, reúne proporciones similares de hombres y mujeres (bordean 50% y 36%, respectivamente). Hay otros sectores en que las proporciones de trabajadores es muy superior a las de trabajadoras. En general, corresponde a aquellos con predominio de fuerza laboral masculina (Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas y agua, Pesca, Transporte, almacenamiento y comunicaciones).

El trabajo dominical constituye de algún modo una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo y, por las razones ya mencionadas en el análisis de horas extraordinarias, tiene efectos en la vida familiar de trabajadores y trabajadoras, pero sobre todo en la de las trabajadoras.

Sistemas de turnos y turnos nocturnos

La implementación de turnos rotativos por parte de muchas empresas les permite su funcionamiento continuo. Distribuyen el trabajo de tal forma, que incluso puede operar todos los días de la semana, siempre y cuando puedan exceptuarse de respetar los descansos dominicales y feriados sin necesidad de pago de tiempo extraordinario, si se cumple con los límites diarios y semanales de horas trabajadas. La legislación laboral es notoriamente flexible en esta materia, reconoce espacios de adecuación en la duración y distribución del tiempo de trabajo, dando amplia libertad empresarial para implementar sistemas de turnos.

Los datos de la ENCLA 2008 permiten estimar que el 24,9% de las empresas encuestadas opera con turnos de trabajo: el 62,5% de las grandes empresas, el 43,3% de las medianas, el 25,2% de las pequeñas y el 18,4% de las microempresas. Esto ocurre principalmente en unidades encuestadas de las ramas de actividad Explotación de minas y canteras (78,5%) y Hoteles y restaurantes (63,9%). Las regiones donde se aprecia un mayor porcentaje de empresas con sistema de turnos son, principalmente, Coquimbo (41,3%) y Valparaíso (40,4%).

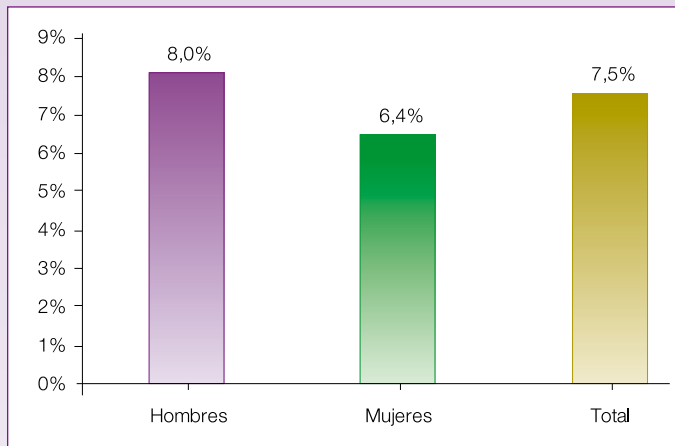
Interesa principalmente analizar la aplicación de sistemas de turnos nocturnos, para verificar su difusión en trabajadores y trabajadoras que laboran en las empresas consultadas y aproximarse, por este medio, a los alcances que ello podría tener en unos y otros dados sus roles sociales específicos.

Como primer resultado se puede consignar que en un 13,7% de empresas encuestadas se aplica el sistema de turnos nocturnos. En su mayoría corresponden a unidades grandes (48,4%) y medianas (30,3%)¹⁰. Las ramas de actividad que las concentran son Explotación de minas y canteras (38,6%), Servicios sociales y de salud (33%) y Hoteles y restaurantes (27,9), y las regiones en que más se utilizan son Coquimbo (29,4%) y Atacama (27,9%).

En relación con los trabajadores que se desempeñan en turnos nocturnos, la encuesta indica una proporción de 7,5% sobre el total de trabajadores. En el caso de los hombres esta proporción alcanza 8%, y en las mujeres 6,4%; vale decir, más hombres que mujeres sobre el total de trabajadores ocupados en las empresas encuestadas enfrentaría esta condición. Y ello se puede apreciar con mayor nitidez si se analiza la distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos según sexo: la cifras indican que un 72% son hombres y 28% mujeres.

¹⁰ Otro 14,3% son empresas pequeñas y el restante 7,4% microempresas.

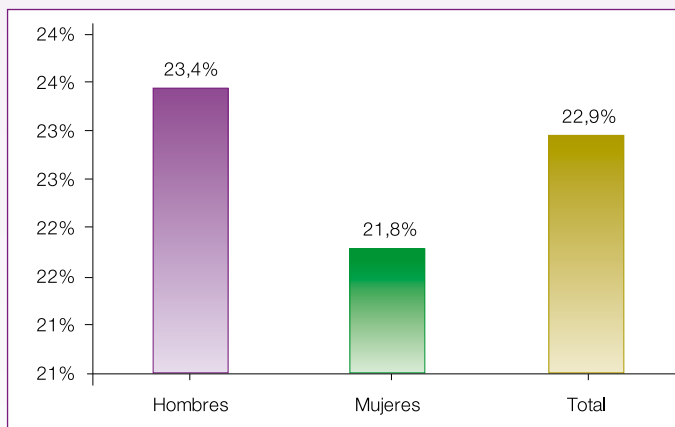
Gráfico N° 12
Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos, por sexo
 (% sobre el total de trabajadores)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Del análisis de la proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo, pero sólo en el total de trabajadores de empresas con sistema de turnos nocturnos, se concluye que la tendencia del gráfico anterior se mantiene. Un 22,9% del total de trabajadores se encuentra en dicha condición, 23,4% de hombres y 21,8% de mujeres.

Gráfico N° 13
Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos, por sexo
 (% sobre el total de trabajadores de empresas con sistema de turnos nocturnos, por sexo)

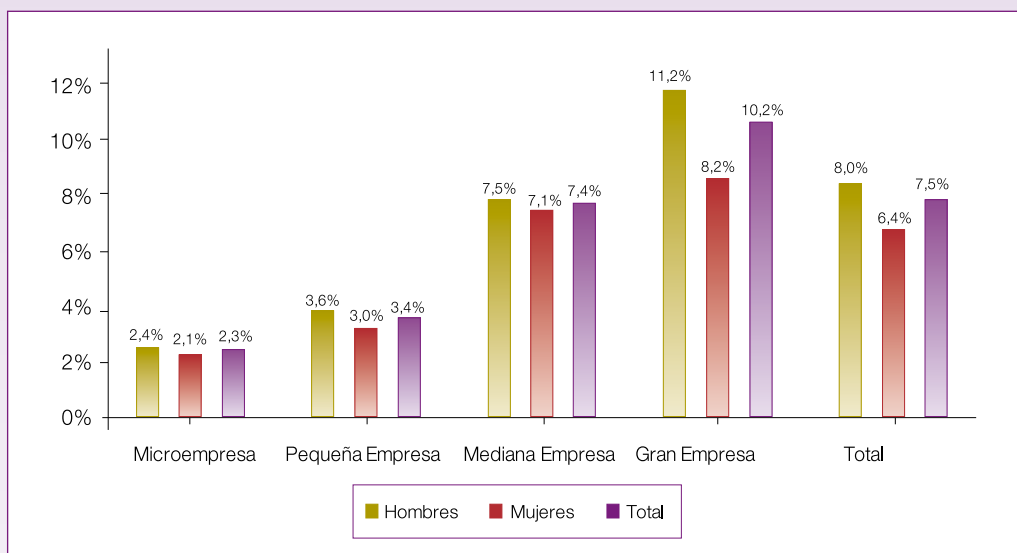


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Retomando las cifras de proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo y tamaño de empresa, se visualiza que sobre todo en la gran empresa es donde más hombres y más mujeres ejecutan estos turnos. No obstante, es en el único tamaño de empresa en el que se produce una distancia o diferencia mayor en la proporción de trabajadores y trabajadoras (3 puntos porcentuales a favor de los hombres); en el resto de las empresas la proporción de hombres y mujeres es menor y las diferencias entre ambos son bastante mínimas.

Sin embargo, las cifras sobre distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras que realizan turnos nocturnos por cada tamaño de empresa indican que se mantiene, relativamente, la tendencia aproximada 70% - 30% de hombres y mujeres, respectivamente.

Gráfico N° 14
Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos, por sexo y tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La diferencia hacia arriba en la proporción de hombres que ejecutan turnos nocturnos, se aprecia en empresas de prácticamente todas las ramas de actividad económica, aunque con ciertas excepciones no demasiado sustantivas por el volumen de cifras implicadas¹¹. Sólo parece interesante destacar el caso de Pesca, pues la proporción de mujeres con turnos nocturnos duplica a la de hombres (13,7% versus 7,1%). Una situación a la inversa ocurre, por ejemplo, en Explotación de minas y canteras (31,7%), con fuerte predominancia de los hombres (33,4% versus 8,8%), que se expresa en una diferencia de 24,6 puntos porcentuales. En cambio, en Servicios sociales y de salud (37,6%), la proporción de hombres y mujeres es muy elevada y equivalente (40% y 36,3%, respectivamente).

Las cifras sobre distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo según rama de actividad complementan el análisis, en el sentido que es posible visualizar que, en al menos cuatro sectores, la participación masculina y femenina es muy similar, bordeando el 50% unos y otras: Pesca, Comercio al por mayor y menor, Hoteles y restaurantes, Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. Sólo en Servicios sociales y de salud, la presencia femenina es superior a la masculina (62,1% versus 37,9%), y en todas las demás actividades económicas predomina por lejos el porcentaje de trabajadores que realizan trabajo nocturno.

¹¹ Es el caso de Comercio al por mayor y menor, la proporción de hombres alcanza 7,9% y la de mujeres 8,8%; Hoteles y restaurantes, los hombres marcan 5,9% y las mujeres 8%.

De la distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por rama de actividad económica según sexo, se observa que es Comercio donde se concentra el mayor porcentaje de mujeres realizando trabajo nocturno (30% versus 15,2% de hombres), e Industrias manufactureras no metálicas en que hombres y mujeres presentan porcentajes similares y elevados (28,5% y 27,5%, respectivamente).

La diferencia hacia arriba en la proporción de hombres que ejecutan turnos nocturnos se aprecia también en empresas de prácticamente todas las regiones, a pesar de algunas excepciones¹².

Los datos sobre distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo según región complementan el análisis, en el sentido que es posible visualizar que en doce de las quince regiones la participación masculina es superior: en todas el piso es 70% o más. Y si se hace la lectura de la distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por región según sexo, se observa que es en la Región Metropolitana donde se concentra el mayor porcentaje de hombres y mujeres (58,9% y 58,6%, respectivamente).

¹² En Biobío es donde la diferencia en la proporción de hombres y mujeres a favor de las mujeres es mayor: alcanza 8,3 puntos porcentuales.





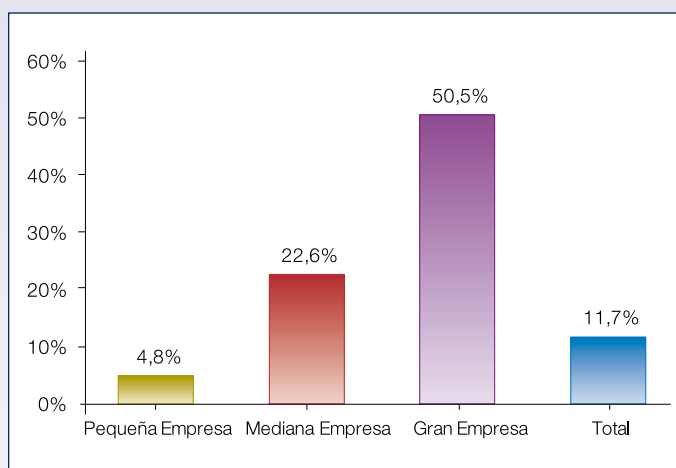
ACCESO A CAPACITACIÓN

de trabajadores y trabajadoras

La Ley N° 19.518 que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, en su Artículo 13 dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación, y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. De esta forma, la obligatoriedad de constituir el referido comité está determinado por el número de trabajadores que laboran en la empresa, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma legal no hace distinción.

Un 88,3% de las empresas encuestadas que califican legalmente para tener comité no cumplen con la norma. Sólo un 11,7% registra existencia, y ello ocurre en empresas de distinto tamaño, aunque en proporciones diferentes: la mitad de las empresas grandes (50,5%), un 22,6% de las medianas y otro 4,8% de las pequeñas con 15 y más trabajadores.

Gráfico N° 1
Proporción de empresas en las que existen comités bipartitos
de capacitación, según tamaño de empresa
 (% sobre el total de empresas por tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las ramas de actividad económicas que exhiben un mayor porcentaje de empresas encuestadas con Comités Bipartitos de Capacitación son Suministro de electricidad, gas y agua (82,5%) e Intermediación financiera (51,4%). Le siguen más de lejos Explotación de minas y canteras (24,3%) y Enseñanza (19,2%). Las regiones con mayor porcentaje de empresas con comités son Atacama (36,5%) y Magallanes (20,3%).

Cuadro N° 1
Distribución de empresas de acuerdo existan o no comités bipartitos de capacitación, según rama de actividad económica

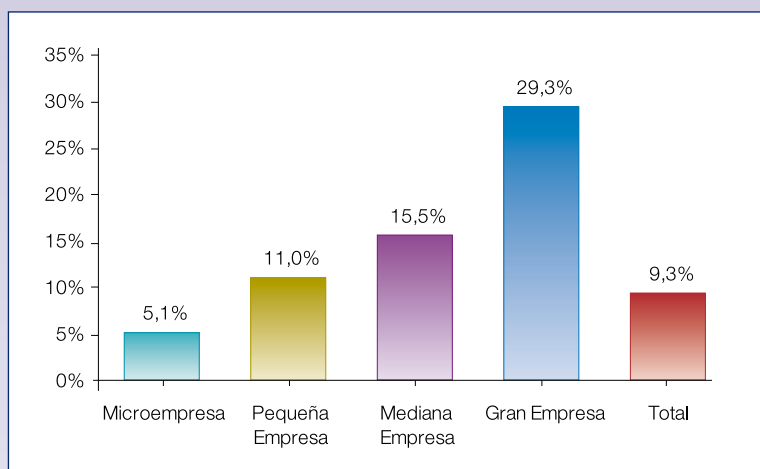
Rama de actividad	Empresas con comités bipartitos de capacitación (%)	Empresas sin comités bipartitos de capacitación (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	14,5	85,5	100
Pesca	14,3	85,7	100
Explotación de Minas y Canteras	24,3	75,7	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	13,1	86,9	100
Industrias Manufactureras Metálicas	13,5	86,5	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	82,5	17,5	100
Construcción	13,8	86,2	100
Comercio al Por Mayor y Menor	10,1	89,9	100
Hoteles y Restaurantes	3,8	96,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7,8	92,2	100
Intermediación Financiera	51,4	48,6	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	6,9	93,1	100
Enseñanza	19,2	80,8	100
Servicios Sociales y de Salud	9,3	90,7	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	18,5	81,5	100
Total	11,7	88,3	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A los empleadores se les consultó acerca de si la capacitación es un prerequisite para los ascensos en su empresa. Sólo 9,3%, pertenecientes a empresas encuestadas que califican legalmente para tener comité, consideraron que sí lo es; vale decir, para el 90,7% restante no lo es. Misma situación es transversal a empresas de todos los tamaños; no obstante, en las microempresas el porcentaje de respuestas negativas aumenta (94,9%), lo que indica que existe un valor todavía más escaso por la actividad, y por lo tanto, obviamente, tampoco hay interés práctico por promover la creación de comités.

Gráfico N° 2

Proporción de empresas en las que la capacitación es prerequisite de ascenso, según tamaño de empresa

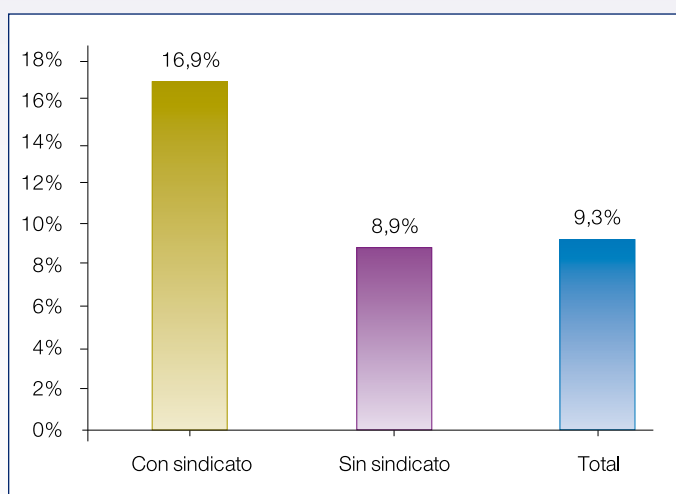


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La existencia de sindicato en la empresa no altera demasiado los resultados a favor de una mayor importancia de la capacitación como prerequisite de ascenso interno, lo que indicaría que, hasta ahora, no constituye una demanda integrada a los planes de acción sindical, al menos en el conjunto de empresas encuestadas que cuentan con organización. El resultado es que sólo en un 16,9% de empresas con sindicato se estima la capacitación como un prerequisite de ascenso. No se puede dejar de señalar, sin embargo, que esta situación es comparativamente mejor a lo que ocurre en las empresas encuestadas sin sindicato, en donde el porcentaje de adhesión a la actividad formativa desciende a la mitad (8,9%).

Gráfico N° 3

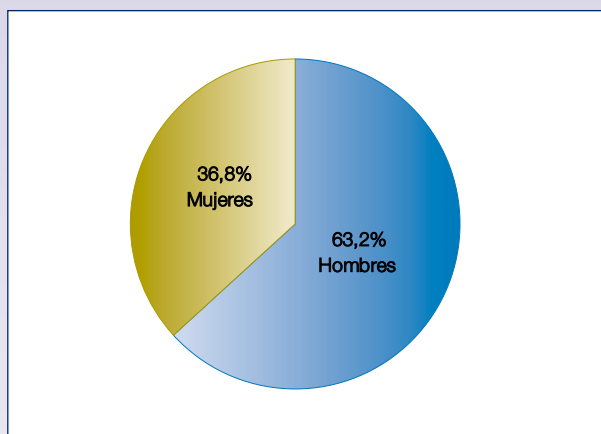
Proporción de empresas en las que la capacitación es prerequisite de ascenso, según existencia de sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los datos de la ENCLA 2008 que se refieren al conjunto de empresas encuestadas, independientemente de que éstas cuenten o no con comité, muestran que durante el último año la proporción de trabajadores que recibió capacitación, en el total de trabajadores contratados, sólo alcanzó un 22,3%, y se distribuyen en 63,2% de hombres y 36,8% de mujeres.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año recibieron capacitación, según sexo



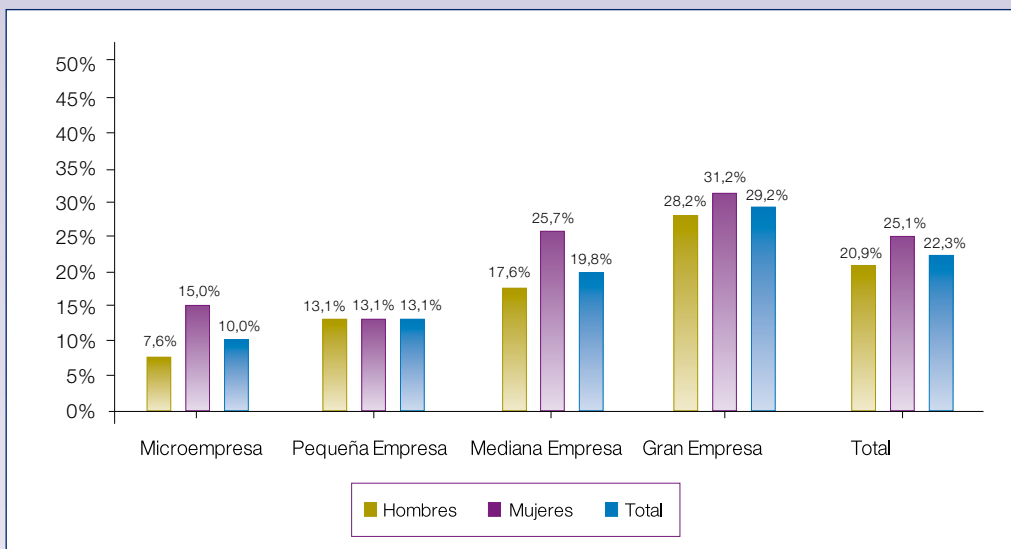
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si se cuantifican y comparan las proporciones de hombres y mujeres que en el último año recibieron capacitación, se constata que en empresas de diferente tamaño (con excepción de la pequeña), la proporción de mujeres beneficiadas es mayor que la proporción de hombres: en orden de prelación, en la mediana¹ y en la microempresa² es donde se presentan las mayores diferencias entre sexos (8,1 y 7,4 puntos porcentuales, respectivamente). La gran empresa es la que concentra una mayor proporción de trabajadores y trabajadoras capacitados/as en el último año (31,2% de mujeres y 28,2% de hombres).

¹ Un 25,7% de las mujeres y un 17,6% de los hombres fueron capacitados.

² Un 15% de las mujeres y un 7,6% de los hombres fueron capacitados.

Gráfico N° 5
 Proporción de trabajadores que durante el último año fueron capacitados por sexo, según tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los sectores de actividad Comercio al por mayor y menor e Industrias manufactureras no metálicas son los que registran un mayor porcentaje de trabajadores capacitados. Del total de mujeres capacitadas, el 21,3% forman parte de la rama Comercio (y 16,2% del total de hombres); en la Industria, la relación se invierte a favor de los hombres (19,2% versus 10,2% de mujeres). La Región Metropolitana es la que registra un mayor porcentaje de trabajadores capacitados: 76,1% de mujeres y 68,3% de hombres.

Las cifras de la ENCLA 2008 permiten verificar que un 22,3% de trabajadores recibieron capacitación durante el último año, de ellos 19,9% correspondió a personal no directivo y 2,4% a personal directivo. En ambos casos, las trabajadoras alcanzaron un porcentaje de acceso a capacitación levemente superior (22,2% y 2,8%, respectivamente) al de sus pares hombres (18,8% y 2,1%, respectivamente).

Cuadro N° 2
 Proporción de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año por sexo y función

Función	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Directivos	2,1	2,8	2,4
No directivos	18,8	22,2	19,9
Total	20,9	25,1	22,3

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008



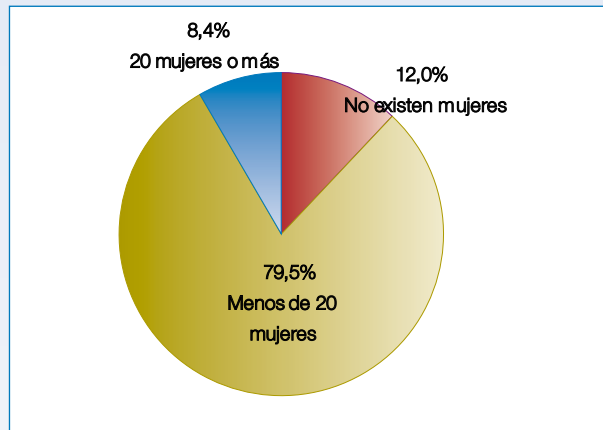


DERECHO A SALA CUNA

de las madres trabajadoras

Los datos de la ENCLA 2008 indican que sólo un 8,4% de las empresas encuestadas tiene la obligación de proveer sala cuna en razón del número de trabajadoras empleadas. Como es sabido, la ley establece el derecho a sala cuna para las madres que trabajan en empresas que ocupan 20 o más trabajadoras¹.

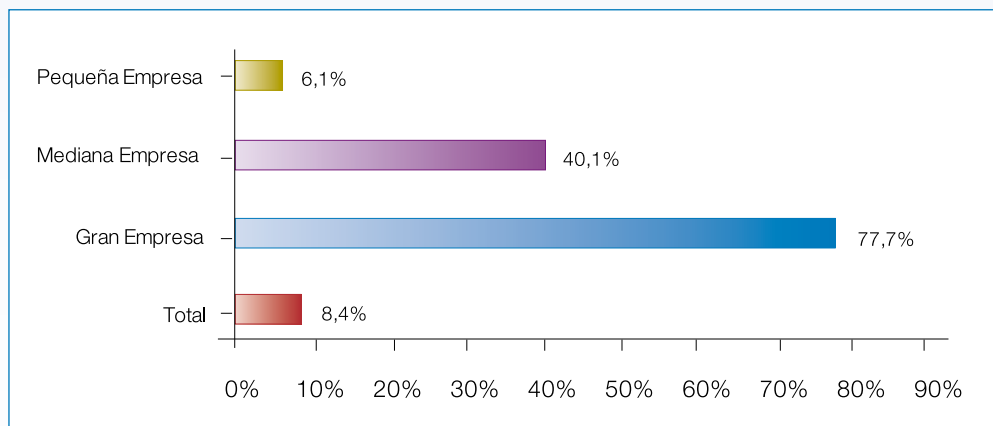
Gráfico N° 1
Distribución porcentual de empresas, según estén obligadas o no a cumplir con el otorgamiento del beneficio de sala cuna



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La proporción de empresas con obligación de brindar beneficio de sala cuna a sus trabajadores son principalmente grandes y medianas: el 77,7% de las grandes y el 40,1% de las medianas son portadoras de dicho imperativo.

Gráfico N° 2
Proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, por tamaño de empresa (% sobre el total de empresas por tamaño)

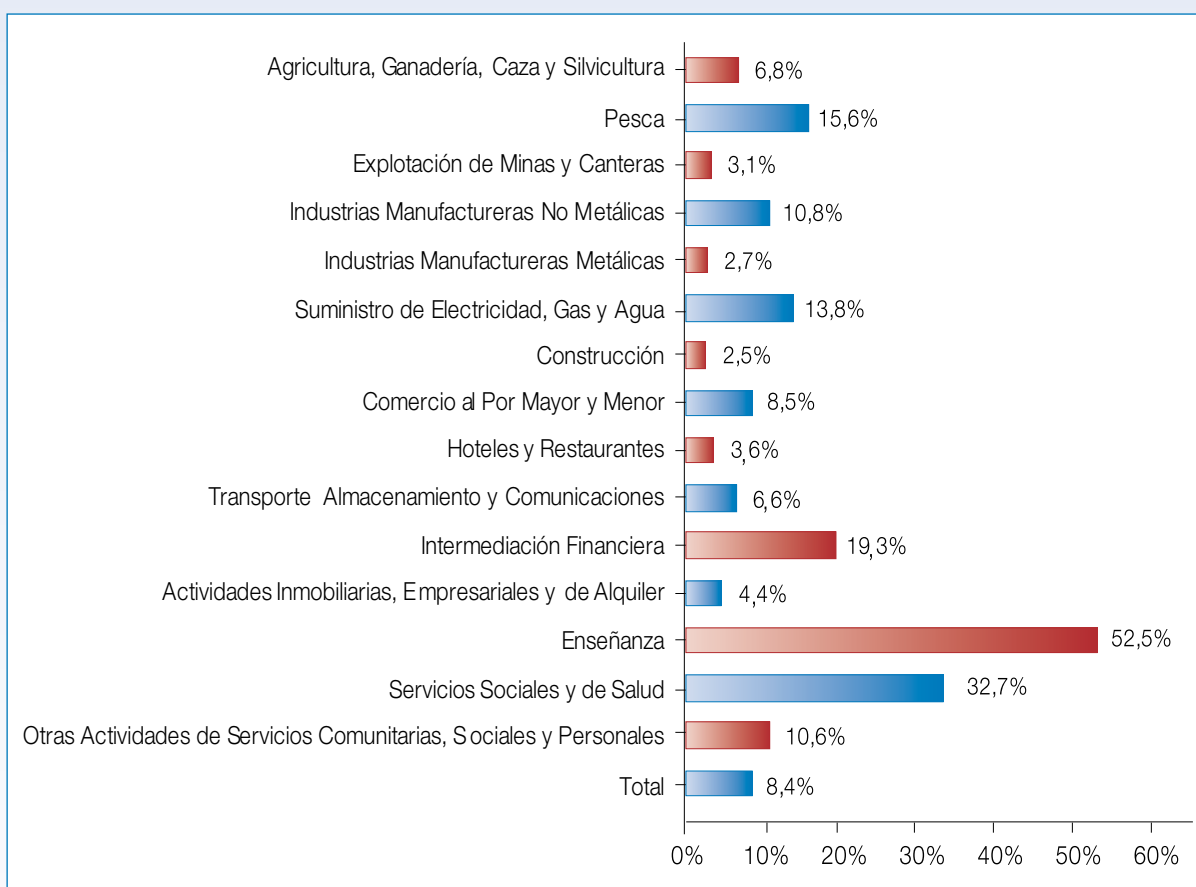


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

¹ Código del Trabajo. Libro II, Título II, De la protección a la maternidad, Artículo 203 a 208.

Por otra parte, dos son los sectores de actividad en los que existe una mayor proporción de empresas encuestadas que por ley deben otorgar el beneficio de sala cuna: Enseñanza (52,5%) y Servicios sociales y de salud (32,7%). Ambos con concentración de fuerza de trabajo femenina y de empresas feminizadas. La Región Metropolitana es la que exhibe un mayor porcentaje de empresas con la obligación (11,8%).

Gráfico N° 3
Proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, por rama de actividad económica
 (% sobre el total de empresas por rama de actividad)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Sin embargo, la existencia de la obligación legal de disponer de sala cuna no quiere decir que las empresas antes contabilizadas den cumplimiento a la exigencia bajo la exclusiva forma o figura de “sala anexa e independiente del local de trabajo” estipulada en el Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, a través de un dictamen², 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 a sus hijos menores de dos años.

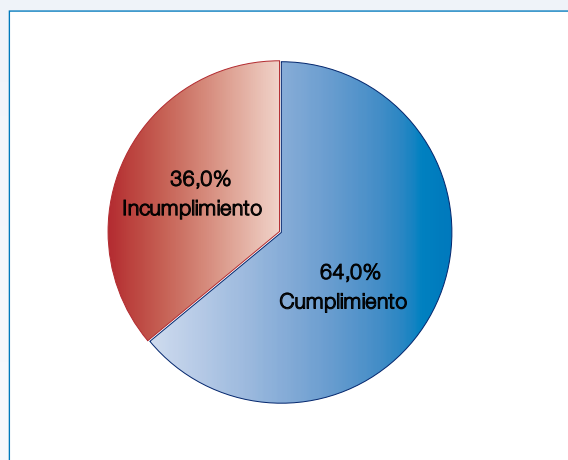
² Dictamen de la Dirección del Trabajo N°3282/0095, de 12.08.2003.

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 ENCLA 2008 permite verificar que entre las empresas encuestadas que están obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna existe un 64% que cumple la ley, utilizando las diversas modalidades de entrega del beneficio antes mencionadas, y otro 36% no otorga el beneficio en ninguna de sus formas alternativas, a pesar de que cuentan con 20 o más trabajadoras y que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, argumentando un conjunto de razones que se detallan más adelante.

Gráfico N° 4

Proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades (propia, externa o bono), según niveles de cumplimiento e incumplimiento

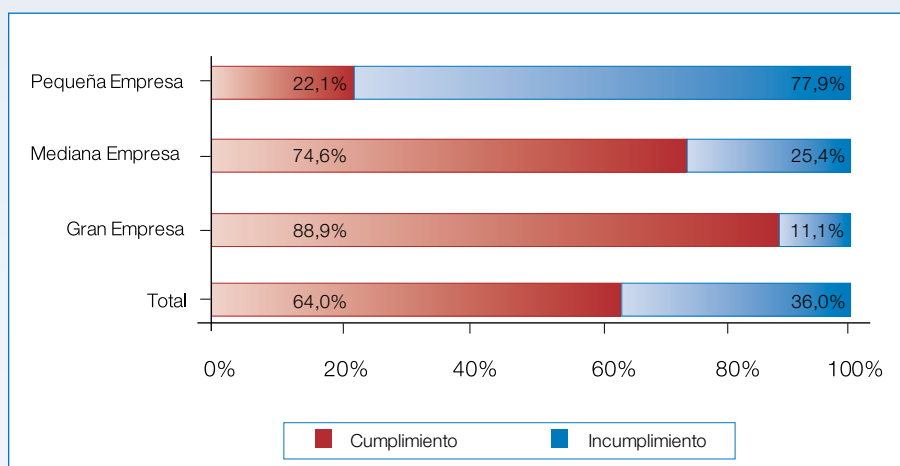


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las empresas encuestadas con obligación de otorgar el beneficio, por ocupar 20 trabajadoras o más y tener algunas de ellas hijos menores de dos años, que exhiben un nivel de cumplimiento mayor son, principalmente, grandes (88,9%), seguidas de las medianas (74,6%). En la pequeña empresa es donde la relación se invierte completamente; allí el incumplimiento alcanza el 77,9% (sólo 22% ofrece alternativas).

Gráfico N° 5

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades (propia, externa o bono) por niveles de cumplimiento e incumplimiento, según tamaño de empresa

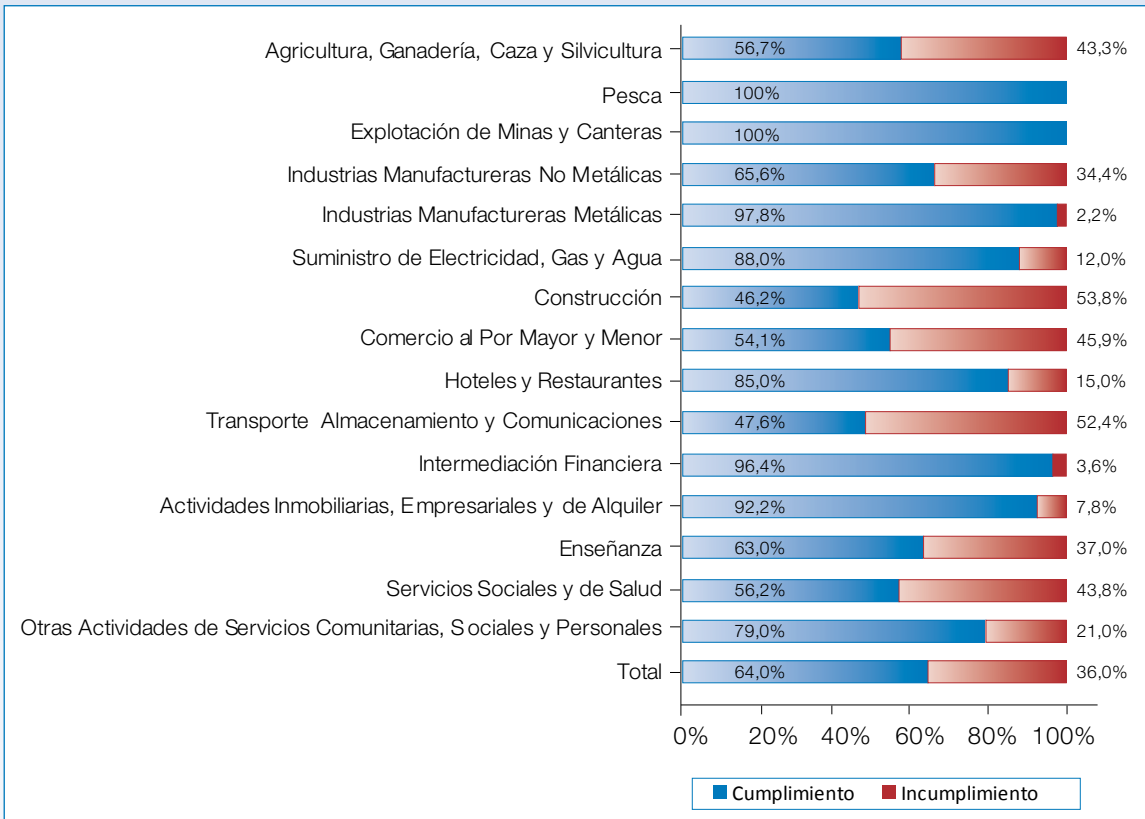


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En los sectores Enseñanza y Servicios sociales y de salud, actividades económicas concentradoras de fuerza de trabajo femenino, y como ya se advirtió mayoritariamente susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, los porcentajes de empresas encuestadas incumplidoras alcanza 37% y 43,8%, respectivamente, vale decir, más de un tercio de las empresas de dichos sectores que están obligadas a otorgar el beneficio bajo cualquiera de sus modalidades no lo hace. También parece importante destacar los casos del Comercio al por mayor o menor y la Industria manufacturera no metálica que tienen dotaciones de personal femenino importante, pues sus empresas exhiben incumplimientos de 45,9% y 34,4%, respectivamente.

Gráfico N° 6

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades (propia, externa o bono) por niveles de cumplimiento e incumplimiento, según rama de actividad económica

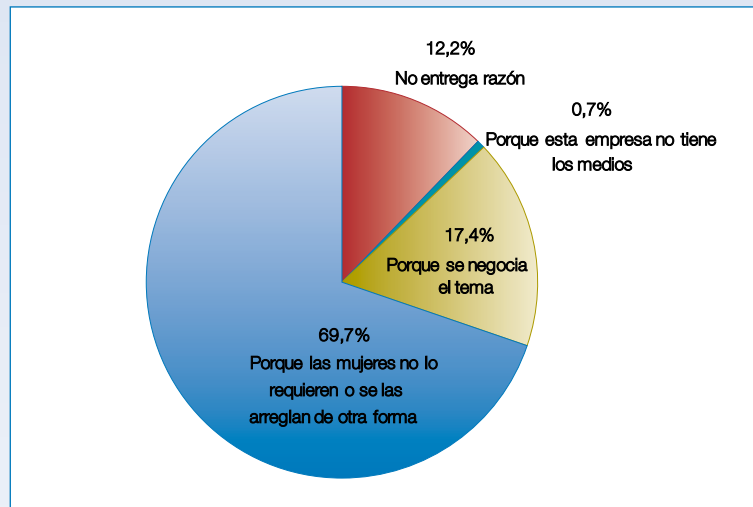


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Los motivos que argumentan las empresas que incumplen la ley para no entregar el beneficio son varios. Un 69,7% indica que las trabajadoras no lo requieren o buscan sus propias formas de solución; un 17,4% dice que el tema lo negocian entre las partes, y un 0,7% menciona escasez de recursos. Adicionalmente, otro 12,2% no aporta razones.

Gráfico N° 7

Distribución porcentual de empresas que no otorga el beneficio de sala cuna o bono de acuerdo a las razones informadas por el empleador



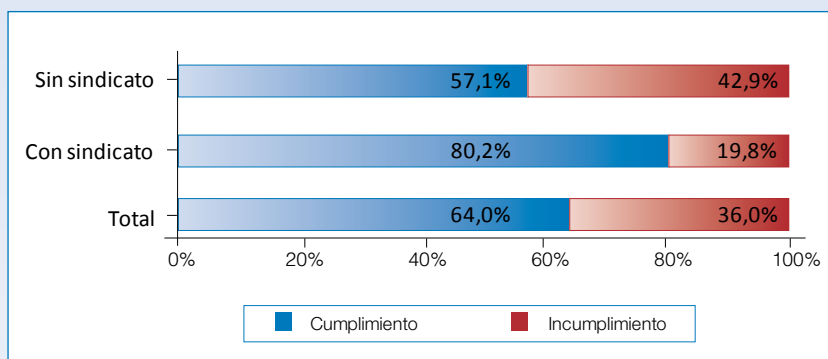
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La respuesta que dice relación con que las mujeres no requieren el beneficio o que buscan sus propias soluciones, se presenta sobre todo en la pequeña empresa (62,9%), seguido bastante de lejos de la mediana (28%). En un 9,1% de empresas grandes se esgrime este motivo. En relación con las empresas encuestadas por rama de actividad, un 47,9% de las que incumplen y que forman parte del Comercio al por mayor y menor esbozó esta razón, seguida más de lejos de empresas de la Industria manufacturera no metálica (20,2%) y de la Enseñanza (16,2%).

Es interesante constatar que el otorgamiento del beneficio de sala cuna alcanza un mayor respeto en empresas con sindicato (80,2%), 23,1 puntos porcentuales más arriba que el porcentaje que alcanza en las empresas sin sindicato (57,1%). No obstante, no puede dejar de relevarse que existe casi un 20% de empresas con sindicato (19,8%) en las que la norma claramente se incumple, situación extremadamente grave pues de algún modo cuestiona el rol de la organización de los trabajadores en la defensa de este derecho. Ello ocurre sobre todo en empresas medianas (35,4%); también en un 6,9% de las grandes.

Gráfico N° 8

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades (propia, externa o bono) por niveles de cumplimiento e incumplimiento, según existencia de sindicato

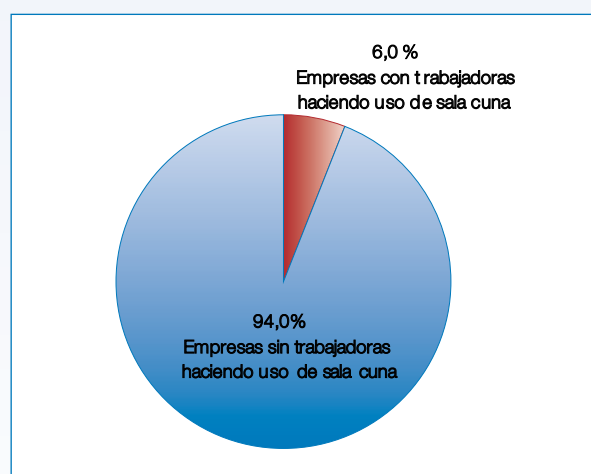


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

En el total de empresas encuestadas, la proporción de aquellas con trabajadoras haciendo uso del beneficio de sala cuna en cualquiera de sus modalidades alcanza un 6%.

Gráfico N° 9

Proporción de empresas con mujeres haciendo uso de sala cuna en cualquiera de sus modalidades (propia, externa o bono) (% sobre el total de empresas)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La mayor proporción de empresas con trabajadoras haciendo uso del beneficio sala cuna se materializa, principalmente, en las de tamaño grande (67,1%) y mediana (24,7%), y en aquellas de la rama de actividad Enseñanza (31,1%).

En orden de prelación, la alternativa o modalidad más difundida para el otorgamiento del beneficio de sala cuna es la contratación en el circuito comercial de los servicios de sala cuna externa o asignación de un vale para que la trabajadora busque directamente una alternativa o solución a su necesidad (58%); le siguen la entrega de un bono (26,8%), y finalmente, sólo un pequeño segmento (11,6%) tiene sala cuna propia. Un 17,5% de empresas, cifra no menor, clasificada bajo el concepto “otra modalidad”, incluye cuidadoras en el hogar, boletas contra rendición, aporte de especies.

Cuadro N° 1

Distribución porcentual de empresas que se encuentran otorgando el beneficio de sala cuna, según modalidad proporcionada por el empleador

Modalidad	% (*)
Sala cuna de la empresa	11,6
Sala cuna externa (incluido sistema voucher)	58,0
Bono	26,8
Otra modalidad	17,5

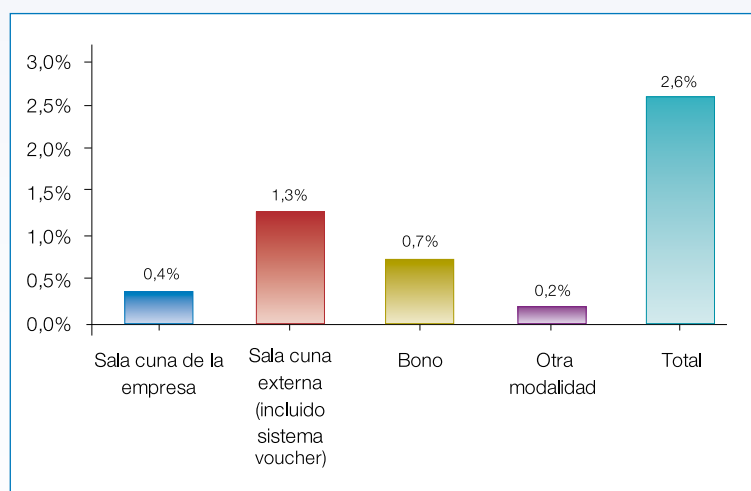
(*) Respuesta de opción múltiple, por tanto no suma 100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La proporción de trabajadoras que se encuentran haciendo uso de sala cuna en el total de contratadas en las empresas encuestadas alcanza un 2,6% y, en correspondencia con la información anterior, la mayoría ocupa la modalidad sala cuna externa (1,3%).

Gráfico N° 10

Proporción de mujeres que se encuentran haciendo uso de sala cuna, según modalidad proporcionada por el empleador (% sobre el total de mujeres)

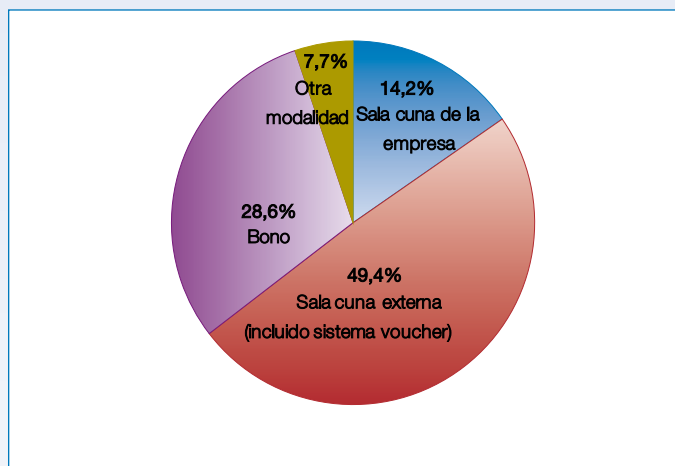


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Ahora bien, los datos sobre distribución de las trabajadoras que se encuentran haciendo uso del beneficio de sala cuna en sus distintas modalidades, permiten abundar algo más acerca de este mismo aspecto. Sobre el cien por ciento de aquellas que hacen uso del beneficio, 49,4% utiliza sala cuna externa, incluido el sistema de vales; 28,6% ocupa el bono en dinero; 14,2% la sala cuna de la empresa, y 7,7% recurre a otra modalidad.

Gráfico N° 11

Distribución porcentual de mujeres que se encuentran haciendo uso del beneficio de sala cuna, según modalidad proporcionada por el empleador



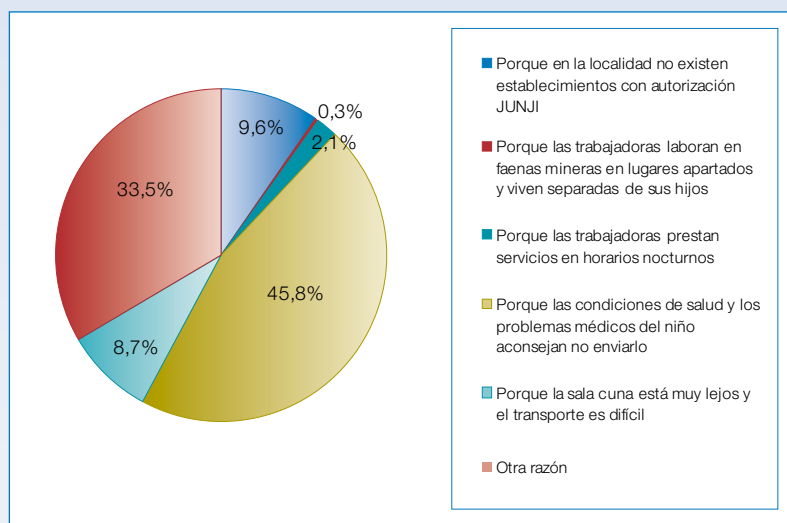
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Después de la sala cuna externa, el bono compensatorio es la alternativa a través de la cual con más frecuencia se otorga el beneficio a las trabajadoras; sin embargo, como se indicó antes, para que esta práctica sea legal debe ajustarse a algunas condiciones básicas. La ENCLA 2008 indaga sobre las razones declaradas por las empresas para el otorgamiento de este bono. Un 57,8% esgrime algunas de las efectivamente contempladas en el dictamen de la Dirección del Trabajo: inexistencia en la localidad de establecimiento con autorización de la JUNJI; trabajadoras que laboran en faenas mineras en lugares apartados; trabajadoras que prestan servicios en horarios nocturnos; condiciones de salud y problemas médicos del niño o niña.

Hay también empresas que declaran como motivo que la sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil (8,7%), y otras razones (33,5%). El porcentaje de las que no utilizan argumentos legales se eleva así a 42,2%. Vale decir, en el tercio de empresas que declaran utilizar la modalidad del bono, existiría un elevado porcentaje que traspasa la frontera del cumplimiento y cae definitivamente en una situación de incumplimiento de la norma, con lo cual aumentaría también el porcentaje total de incumplimiento del derecho.

Gráfico N° 12

Razones, declaradas por las empresas, para el otorgamiento a las madres trabajadoras de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna

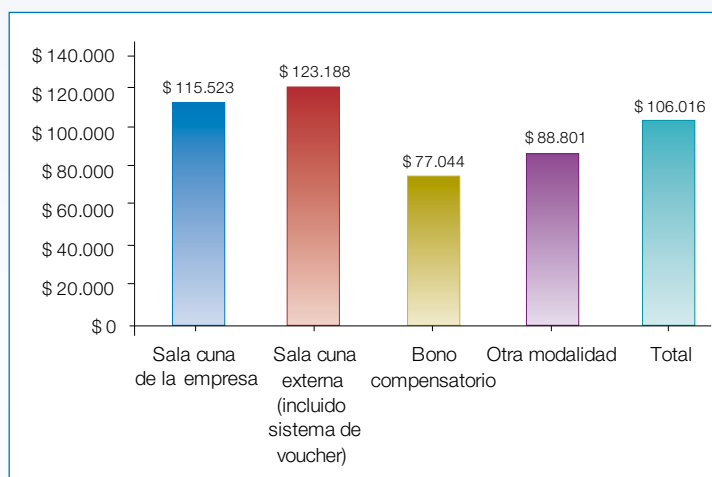


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Finalmente, en materia de derecho a sala cuna, la ENCLA 2008 indaga sobre los costos promedio mensuales por trabajadora asociado al otorgamiento del beneficio. Se constata que la sala cuna externa y la sala cuna de la empresa son las modalidades que tienen un costo promedio más elevado (superior a \$110.000). El bono compensatorio es la modalidad en promedio menos costosa para la empresa (\$77.000).

Gráfico N° 13

Costo promedio mensual por trabajadora asociado al otorgamiento del beneficio de sala cuna, según modalidad



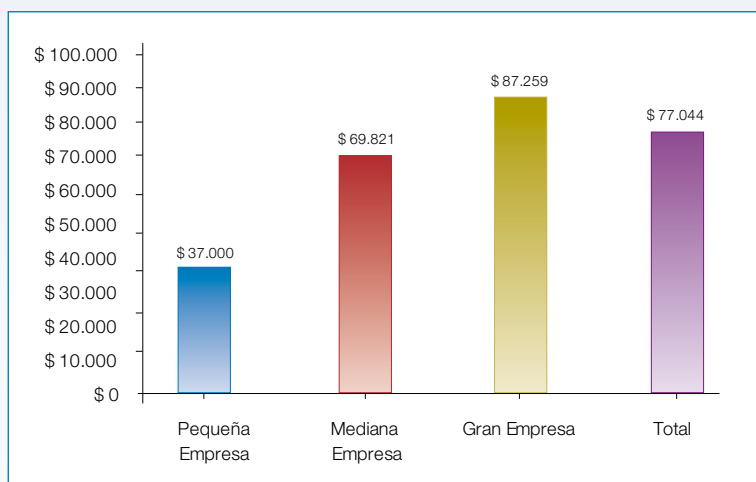
Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Es probable que el uso del bono como modalidad alternativa a la sala cuna logre conciliar, por una parte, el interés de las empresas por aminorar costos, lo que, por otra parte, puede coincidir con aprensiones que, con fundamento o no³, muchas trabajadoras tienen acerca de este tipo de establecimientos, prefiriendo por tanto dejar a sus niños en casa, al cuidado de algún familiar o, si cuentan con los medios económicos, de alguna persona contratada que los atienda en el hogar⁴. Esto de algún modo podría explicar, al menos en parte, la declaración del 45,8% de empresas, principalmente grandes y medianas, que argumentó como razón para conferir el bono condiciones de salud y problemas médicos de los lactantes.

Si bien los costos promedio mensuales informados por las empresas varían dependiendo del tamaño de ellas, las diferencias no son demasiado sustantivas, ni en lo referente a las salas cuna de empresa ni a las salas cuna externas. Pero no ocurre lo mismo con el bono compensatorio, en que se producen brechas significativas, que dan cuenta de beneficios monetarios muy dispares, en perjuicio claramente de las trabajadoras de empresas pequeñas, las que llegan a percibir en promedio por igual concepto, la mitad del monto que reciben las trabajadoras de empresas grandes.

Gráfico N° 14

Costo promedio mensual por trabajadora respecto del otorgamiento del beneficio de sala cuna, modalidad “bono compensatorio”, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

³ Parece existir un cierto cuestionamiento de las familias por dejar a los hijos al cuidado ajeno. Cabe preguntarse si son opciones que responden a valoraciones culturales o son decisiones tomadas sobre la base de malas experiencias.

⁴ La Encuesta de Comunidad Mujer-Datavoz-OIT consulta sobre las razones que impiden a las mujeres salir a trabajar. El cuidado de los hijos es el tema que aparece como una de las principales razones. 63% no está dispuesta a dejar los niños al cuidado de otra persona o institución y 60% señala no tener quién se los cuide. En caso de trabajar, la mayoría de las mujeres con hijos que requieren cuidado preferiría contar con un familiar cercano para esta función (52%). Sólo un 10% mencionó como alternativa obtener un subsidio del Estado para poder elegir la sala cuna o jardín infantil donde enviar a sus hijos.

Poniendo esta información en un contexto país, hay que señalar que el Informe OCDE 2009 sobre empleo recomienda un mayor apoyo por parte de las políticas públicas en el cuidado de los hijos⁵. Su fundamento es la necesidad de aumentar la tasa de participación femenina y derrotar la pobreza. Si bien el Estado debiera avanzar en dicho sentido, el aporte de la parte empleadora es también vital. Como quedó demostrado, la situación deficitaria en salas cuna para las mujeres trabajadoras contratadas de manera indefinida es, en gran medida, responsabilidad de las empresas que no cumplen con la norma laboral.

Como cierre de este capítulo, el análisis de los datos de la ENCLA 2008 convoca a hacer algunos alcances sobre el derecho a la protección de la maternidad. Es claro, y la práctica así lo indica, que la protección legal a la maternidad no está al alcance de todas las asalariadas. Ello porque 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. Vale decir, los propios resultados de la ENCLA 2008 confirman, por ejemplo, que las empresas de tamaño micro y pequeña ocupan una alta proporción de mujeres (33% y 31,9%, respectivamente); sin embargo, no todas tienen obligación legal de contar con sala cuna. Por otra parte, hay que decirlo, esta obligación muchas veces puede convertirse en factor de discriminación contra la mujer, al limitar su contratación⁶.

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, aun cuando no exista sala cuna (Ley N° 20.166)⁷. 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. 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.

⁵ El gasto público en salas cuna en Chile es bajo, alcanza cerca de 0,1% del PIB en 2007, en comparación con el promedio de 0,25% de los países de la OCDE. OCDE. “Estudio sobre mercado laboral y políticas sociales”. 2009.

⁶ 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.

⁷ De febrero de 2007. El proyecto se incluyó en el paquete de materias “Chile crece contigo”. Modifica el artículo 203 del Código del Trabajo y sustituye el artículo 206.

Cuando la forma de inserción laboral no va acompañada de una contratación indefinida, algunas 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 12,1% de las mujeres ocupadas en empresas de la muestra tiene contrato por plazo fijo; otro 10% por obra o faena, y un 2,3% a honorarios. En conjunto suman 24,4%, representa un porcentaje relevante, una fracción del cual podría, eventualmente, ser potencial beneficiario de derechos maternales.

Actualmente, existe una iniciativa conjunta de parlamentarios de distintas bancadas, orientada a alargar el post natal para efectos de lactancia materna, de 84 a 180 días. Se ha alertado, sin embargo, acerca de la necesidad de evitar que esta medida centrada en la mujer atente, por un lado, contra la contratación de trabajadoras, y por otro lado, refuerce los roles tradicionales, dificultando que los padres asuman responsabilidades familiares.

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 N° 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 utilizará⁸; b) la Ley N° 19.505, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, promulgada en julio de 1997, incorpora el Artículo 199 bis al Código del Trabajo, que 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 N° 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 cinco días pagados en el caso de nacimiento de un hijo.

⁸ En la ENCLA 2008 se consulta sobre esta materia. Ver más adelante gráfico con resultados.



LICENCIAS MÉDICAS Y AUSENCIAS LABORALES

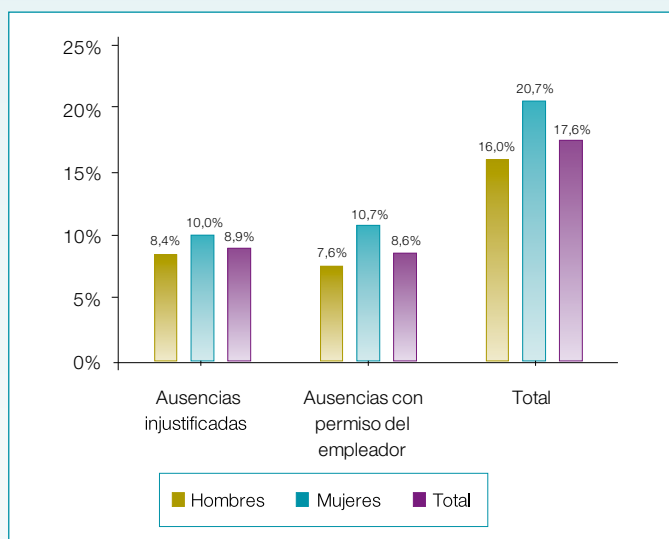
de trabajadores y trabajadoras

Ausentismo laboral

Del total de trabajadores ocupados en empresas encuestadas, un 82,4% no registró ausentismo laboral en el mes anterior a la aplicación de la encuesta; el 17,6% restante sí tuvo días de ausencia: un 8,9% injustificado, vale decir, sin previo aviso, y un 8,6% con permiso del empleador¹.

Las cifras indican que una proporción relativamente mayor de trabajadoras que de hombres tuvo ausentismo laboral en el mes anterior a la aplicación de la encuesta (20,7% versus 16%). Aproximadamente un 10% de ellas se ausentó con permiso del empleador y otro 10% sin permiso del empleador².

Gráfico N° 1
Proporción de trabajadores con ausentismo laboral por sexo y tipo de ausencia
(% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

El ausentismo laboral total (considerando ausencias justificadas y no justificadas) es mayor en las empresas grandes (21,4%), y es también allí donde la proporción de trabajadoras ausentes supera a la de hombres en 5,6 y 4,6 puntos porcentuales para cada uno de sus tipos, en tanto alcanzan 13,1% y 15%, respectivamente³.

¹ Aquellas que no están contempladas como licencias legales.

² En el caso de los hombres los porcentajes fueron 7,6% y 8,4%, respectivamente.

³ Por su parte, la proporción de hombres con ausencias justificadas alcanza 7,5% y con ausencias no justificadas 10,4%.

Cuadro N° 1
 Proporción de trabajadores con ausentismo laboral por sexo
 y tipo de ausencia, según tamaño de empresa
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)

Tamaño	Ausencias injustificadas		Ausencias con permiso del empleador		Total		Total (%)
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Microempresa	4,8	2,6	9,0	7,0	13,8	9,6	12,4
Pequeña Empresa	8,1	4,2	7,8	7,8	15,9	12,0	14,7
Mediana Empresa	5,6	4,7	7,1	8,8	12,8	13,6	13,0
Gran Empresa	10,4	15,0	7,5	13,1	17,8	28,1	21,4
Total	8,4	10,0	7,6	10,7	16,0	20,7	17,6

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

No obstante lo anterior, las cifras sobre distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras con ausentismo laboral indican que, respecto de los dos tipos de ausencias, se mantiene la tendencia aproximada 60% - 40% de hombres y mujeres respectivamente, vale decir, en cada una prevalece la cantidad de hombres involucrados.

Por tipo de ausencia, en empresas de diversos tamaños, más hombres que mujeres tienen ausencias, y conforme la empresa es más pequeña la diferencia entre sexos es mayor, logrando sólo cierta similitud en la gran empresa. Estos datos ayudarían a cuestionar parte de los estereotipos en torno a la relación mujer-empleo, que suponen o asignan a las trabajadoras mayor frecuencia de ausencias laborales.

Cuadro N° 2

Distribución porcentual de trabajadores con ausentismo laboral por tipo de ausencia y sexo, según tamaño de empresa

Tamaño	Ausencias injustificadas			Ausencias con permiso del empleador			Total		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	79,1	20,9	100	72,3	27,7	100	74,5	25,5	100
Pequeña Empresa	80,6	19,4	100	68,2	31,8	100	74,0	26,0	100
Mediana Empresa	76,0	24,0	100	68,3	31,7	100	71,5	28,5	100
Gran Empresa	56,0	44,0	100	51,4	48,6	100	54,0	46,0	100
Total	63,5	36,5	100	59,3	40,7	100	61,4	38,6	100

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La rama de actividad Industrias manufactureras no metálicas es la que exhibe la mayor proporción de trabajadores con ausencias laborales (33,2%), y son las trabajadoras las que tienen más ausencias con permiso del empleador (28,1%) y faltas injustificadas (15,5%), elevándose en cada caso en 5,7 y 9,3 puntos porcentuales a las proporciones de trabajadores ausentes⁴. Intermediación financiera es otra actividad en que la proporción de trabajadoras con faltas injustificadas es elevada (25,7% versus 18,1% de los hombres); y en Enseñanza es mayor la proporción de trabajadoras con ausencias con permiso del empleador (21,4% versus 6,7% de los hombres).

⁴ La proporción de hombres con ausencias injustificadas en el sector alcanza 9,8% y con ausencias con permiso del empleador 18,8%.

Cuadro Nº 3
 Proporción de trabajadores con ausentismo laboral por sexo y tipo de ausencia, según rama de actividad económica
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y rama de actividad)

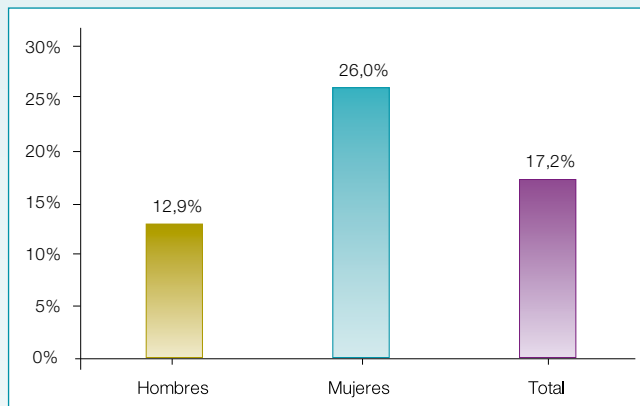
Rama de actividad	Ausencias injustificadas		Ausencias con permiso del empleador		Total		Total (%)
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	10,4	9,4	11,1	10,0	21,5	19,4	21,0
Pesca	5,7	9,6	3,7	7,7	9,4	17,3	12,0
Explotación de Minas y Canteras	1,9	1,5	5,7	14,0	7,6	15,4	8,2
Industrias Manufactureras No Metálicas	9,8	15,5	18,8	28,1	28,6	43,6	33,2
Industrias Manufactureras Metálicas	7,0	3,3	8,4	13,8	15,4	17,1	15,7
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,7	0,0	8,0	6,5	8,7	6,5	8,3
Construcción	12,9	7,4	5,8	12,0	18,7	19,4	18,7
Comercio al Por Mayor y Menor	5,6	8,0	4,8	5,1	10,4	13,1	11,5
Hoteles y Restaurantes	9,8	14,4	4,4	4,1	14,2	18,5	16,3
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4,8	9,8	3,0	6,3	7,8	16,0	9,3
Intermediación Financiera	18,1	25,7	8,1	6,5	26,2	32,1	29,3
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	7,5	11,5	3,2	3,7	10,7	15,2	12,4
Enseñanza	1,6	1,4	6,7	21,4	8,3	22,8	17,5
Servicios Sociales y de Salud	3,1	2,3	2,1	3,7	5,2	5,9	5,7
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	3,6	3,2	3,3	2,0	6,9	5,3	6,2
Total	8,4	10,0	7,6	10,7	16,0	20,7	17,6

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Licencias médicas

Los datos de la ENCLA 2008 dan cuenta de que en los tres meses anteriores a la aplicación de la encuesta, un 17,2% de trabajadores presentaron licencias médicas. La proporción de trabajadoras bajo dicha situación es mayor (26%) que la proporción de hombres (12,9%).

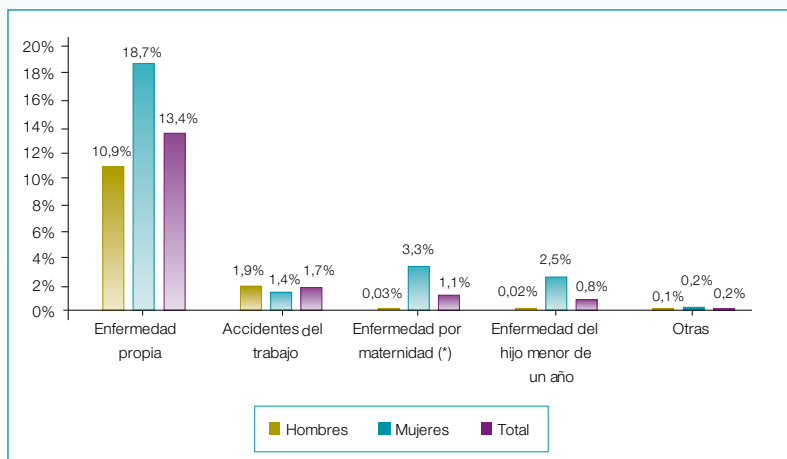
Gráfico N° 2
Proporción de trabajadores con licencias médicas en los tres meses anteriores a la encuesta, según sexo
 (% sobre el total de trabajadores por sexo)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Las licencias por enfermedad propia son las más frecuentes; en el período consignado en la encuesta, un 13,4% de trabajadores las obtuvo. Las diferencias hombre-mujer son sustantivas: más mujeres que hombres tuvieron este tipo de licencia, y mientras la proporción de hombres alcanzó un 10,9%, la de mujeres se elevó a un 18,7%, lo cual arroja una brecha entre sexos de 7,8 puntos porcentuales.

Gráfico N° 3
Proporción de trabajadores con licencias médicas en los tres meses anteriores a la encuesta, por motivo y sexo
 (% sobre el total de trabajadores por sexo)

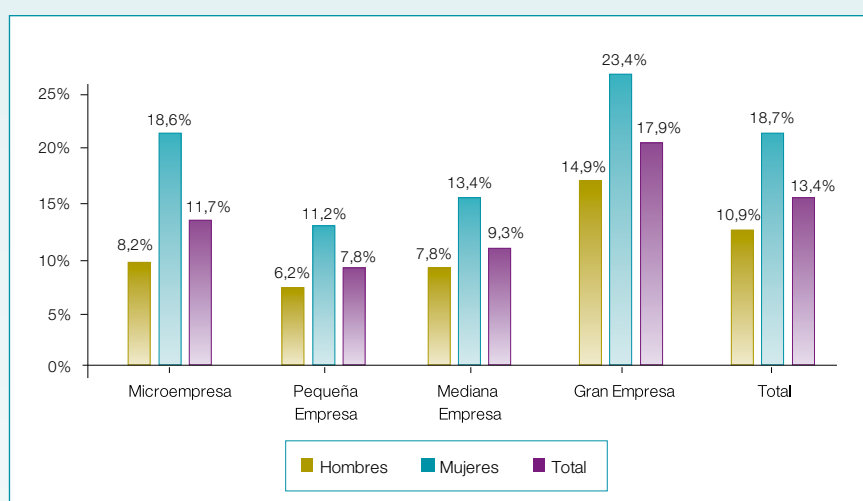


(*) Pre y post natal y licencias por motivo del embarazo y/o parto

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La lectura de esta información por tamaño de empresa, respecto de las licencias por enfermedad propia, destaca que en las grandes es donde más mujeres ocupadas (23,4%) presentan este tipo de licencia (8,5 puntos porcentuales sobre los hombres)⁵; le siguen trabajadoras de microempresas (18,6%)⁶, distanciándose en 10,4 puntos porcentuales de los varones y, finalmente, las trabajadoras de las medianas empresas registran el 13,4%⁷.

Gráfico N° 4
Proporción de trabajadores con licencias médicas por “enfermedad propia”
en los tres meses anteriores a la encuesta, por sexo y tamaño
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La mayor proporción de trabajadoras con licencias médicas por enfermedad propia se presenta en la rama de actividad económica Intermediación financiera (39,1% versus 15,7% de hombres), y la mayor proporción de trabajadores con licencias médicas por enfermedad propia ocurre en la rama de actividad económica Transporte, almacenamiento y comunicaciones (25,8%).

Un 3,3% de trabajadoras exhibe licencias por maternidad relacionadas con el pre y post natal y por motivo de embarazo y/o parto; mientras que un 0,03% de trabajadores registran licencias sobre la materia, las que muy probablemente se refieren a nuevos derechos laborales vinculados con el post natal, que contribuyeron a extender el fuero al padre en caso de fallecimiento de la madre en el parto y durante el período posterior a éste⁸.

⁵ La proporción de hombres alcanza 14,9%.

⁶ Siendo 8,2% la proporción de trabajadores.

⁷ Versus un 7,8% de hombres.

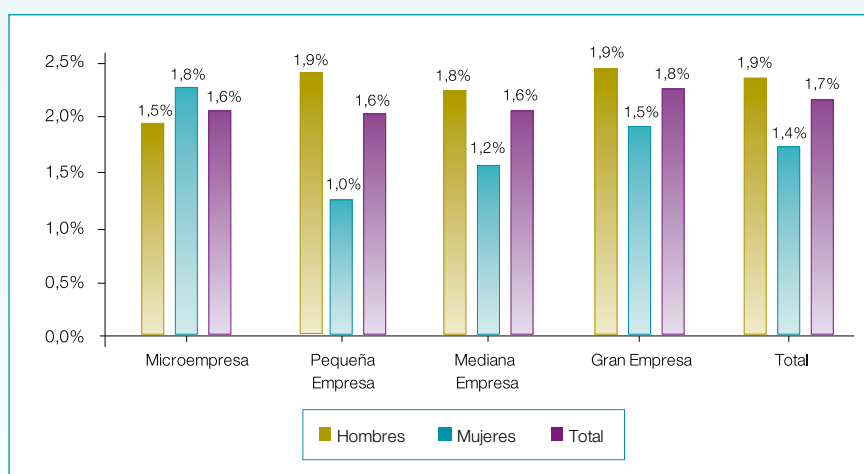
⁸ Código del Trabajo, artículo 195.

Los datos de la ENCLA también indican que las trabajadoras son las que exhiben más licencias por enfermedad del hijo menor de un año (2,5%)⁹. Sin embargo, 0,02% de los hombres tuvieron licencias por dicho concepto. Otra reforma laboral extendió el derecho a permiso y licencia al padre por motivos de salud (enfermedad grave) de un hijo menor de un año que requiera cuidados en el hogar, a decisión sólo de la madre trabajadora¹⁰. Asimismo, goza de igual derecho la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado (judicialmente) a un menor de edad inferior a un año, con opción prioritaria para la trabajadora¹¹.

En el caso de las licencias por accidentes del trabajo, una proporción mínimamente mayor de hombres que de mujeres las presentan (1,9% versus 1,4%). Y visto el dato por tamaños de empresa, las diferencias hombre-mujer no superan el 1% en los distintos tamaños de empresa. Sólo en las micro la proporción de mujeres es levemente superior a la de los hombres (1,8% versus 1,5%). La escasez de licencias por motivos directamente relacionados con el trabajo puede destacarse como una cuestión positiva, eventualmente asociada a la mayor difusión de medidas preventivas en los lugares y puestos de trabajo.

Gráfico N° 5

Proporción de trabajadores con licencias médicas por “accidentes del trabajo” en los tres meses anteriores a la encuesta, por sexo y tamaño
(% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

⁹ Actualmente se encuentra en tramitación en el Senado un proyecto de ley que busca reducir el derecho de las trabajadoras a licencias médicas por enfermedad de sus hijos o hijas menores de un año, exigiendo que se trate no sólo de enfermedades graves, sino que además contengan riesgo de muerte o de minusvalía posterior para ellos/as. Este proyecto restringiría el nivel de protección de este derecho laboral, por lo que ha sido considerado un ejemplo de regresividad. Las justificaciones para su tramitación son económicas, se basan en el aumento del gasto por dicho concepto y el supuesto abuso del sistema de parte de la población (www.humanas.cl).

¹⁰ Código del Trabajo, artículo 199.

¹¹ Código del Trabajo, artículo 201.





ORGANIZACIONES SINDICALES

presencia de trabajadores y trabajadoras

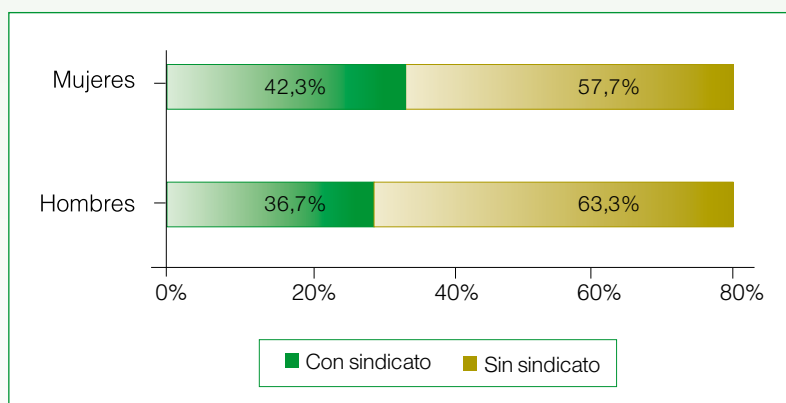
La presencia de sindicatos en las empresas encuestadas en el marco de la ENCLA 2008 es débil. Sólo un 5,1% cuenta con organización sindical activa y casi dos tercios (61,4%) de los trabajadores desempeñan sus actividades en contextos donde no existe sindicato.

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 0,7% de las micro y el 2,9% de las pequeñas empresas consultadas cuenta con organización sindical, en las grandes esta proporción alcanza casi la otra mitad (54,1%). No obstante, en contraposición, es significativo que en casi la mitad de las empresas grandes no exista sindicato. En tanto, el 22,8% de las medianas encuestadas tiene sindicato.

Cuatro son las actividades económicas en las que hay una mayor proporción de empresas encuestadas con sindicatos activos: Enseñanza (23,8%), Servicios sociales y de salud (22,6%), Suministro de electricidad, gas y agua (22,3%) y Explotación de minas y canteras (22,2%). Las dos primeras, como ya se ha dicho, reúnen a un importante contingente de trabajadoras y de empresas feminizadas, y las dos últimas principalmente ocupan fuerza laboral masculina.

Un 42,3% de las trabajadoras de empresas encuestadas y un 36,7% de los trabajadores se ocupa en empresas con sindicato, vale decir, más mujeres que hombres se encuentran en dicha condición.

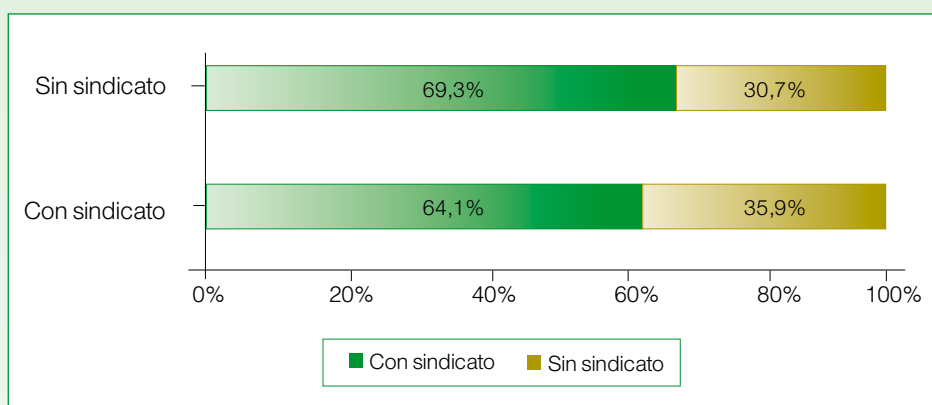
Gráfico N° 1
Distribución porcentual de trabajadores que desempeñan actividades en empresas de acuerdo si en éstas existe o no sindicato, según sexo



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

No obstante, si el análisis se hace desde las empresas con y sin sindicato, se verifica que en cada una de ellas el porcentaje de hombres ocupados es mayor (64,1% y 69,3%, respectivamente).

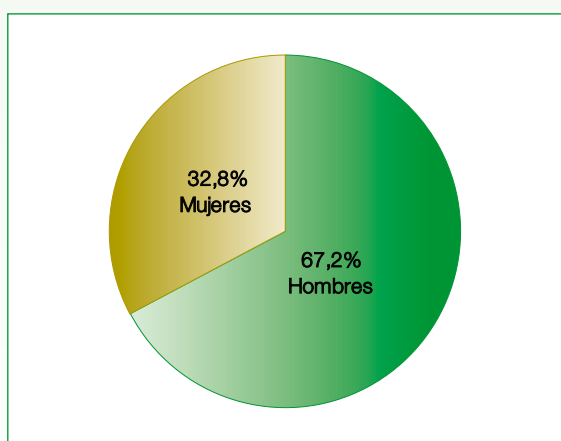
Gráfico N° 2
Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según éstos desempeñan actividades en empresas donde existe o no sindicato



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

A través de la consulta a dirigentes sindicales, la ENCLA incursiona en el tema de afiliación sindical de los trabajadores de las empresas encuestadas. Se obtiene como resultado que del total de trabajadores con afiliación sindical un 67,2% corresponde a hombres y un 32,2% a mujeres, expresándose, relativamente, la tendencia nacional¹.

Gráfico N° 3
Distribución porcentual de trabajadores con afiliación sindical, según sexo



Fuente: Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

¹ La distribución porcentual por sexo de la población afiliada a sindicatos activos en el año 2008 alcanzó un 29,8% en mujeres y 70,2% en hombres. Dirección del Trabajo. División de Relaciones Laborales. 2008.

En todas las ramas de actividad hay registro de trabajadores sindicalizados. En la mayoría la afiliación no se distribuye equilibradamente entre trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, en Explotación de minas y canteras y Transporte, almacenamiento y comunicaciones, aproximadamente sobre el 90% de afiliados corresponde a trabajadores, lo cual tiene que ver con que son sectores concentradores de personal masculino. En Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Industria manufacturera metálica y Suministro de electricidad, gas y agua, aproximadamente sobre el 80% de los afiliados son trabajadores. Solamente en los rubros Servicios sociales y de salud y Enseñanza, donde la dotación femenina es importante, la participación sindical femenina lo es también. Representa entre 60% y 70% aproximadamente de la afiliación sindical sectorial, superior en ambos casos a la de los trabajadores. Otras actividades como Intermediación financiera, Hoteles y restaurantes y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler también exhiben porcentajes de afiliación femenina superiores a la masculina².

Cuadro N° 1
Distribución porcentual de trabajadores con afiliación sindical por sexo,
según rama de actividad económica

Rama de actividad	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	88,4	11,6	100
Pesca	57,0	43,0	100
Explotación de Minas y Canteras	96,4	3,6	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	69,9	30,1	100
Industrias Manufactureras Metálicas	83,0	17,0	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	82,0	18,0	100
Construcción	88,1	11,9	100
Comercio al Por Mayor y Menor	56,0	44,0	100
Hoteles y Restaurantes	43,8	56,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	90,2	9,8	100
Intermediación Financiera	41,9	58,1	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	45,1	54,9	100
Enseñanza	35,3	64,7	100
Servicios Sociales y de Salud	30,4	69,6	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	56,8	43,2	100
Total	67,2	32,8	100

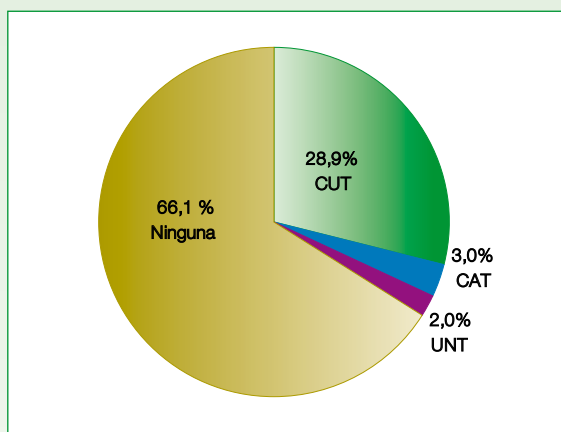
Fuente: Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

² Las estadísticas de la Dirección del Trabajo sobre esta materia están recogidas con el clasificador de actividad económica en su revisión 2 (CIU Rev2) y no en la 3 como lo captura la encuesta en esta versión; sin embargo, igual las ramas que concentran mayor presencia de mujeres afiliadas a sindicatos en el año 2008 son: Servicios (32,7%), Comercio (29,3%) y Establecimientos financieros (11,4%).

La ENCLA 2008 consultó a los dirigentes sobre la adscripción de sus sindicatos a centrales sindicales: un 66,1% indicó no tener afiliación alguna, y los que sí la tienen fundamentalmente participan de la CUT (28,9%), CAT (3%) y UNT (2%).

Gráfico N° 4

Distribución porcentual de sindicatos afiliados a alguna central sindical, según central

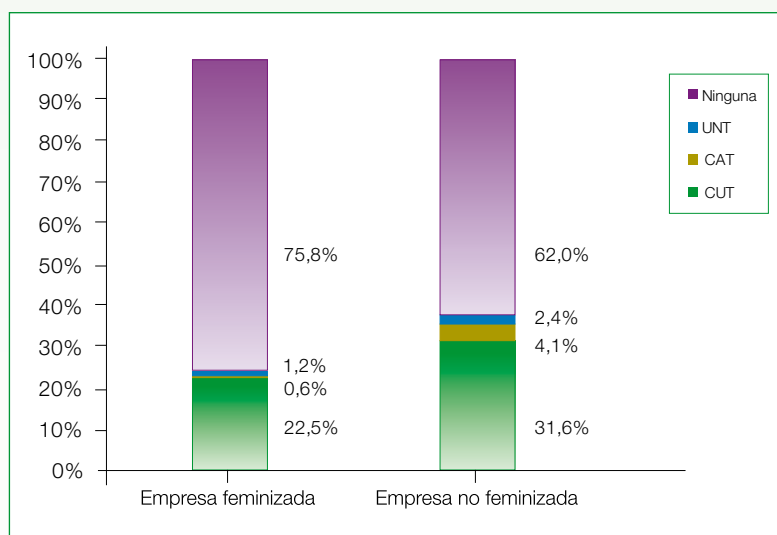


Fuente: Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Si esta información se lee desde el atributo de la empresa de ser o no feminizada, se constata que más empresas feminizadas (75,8%) que no feminizadas (62%) han optado por no formar parte de ninguna central sindical.

Gráfico N° 5

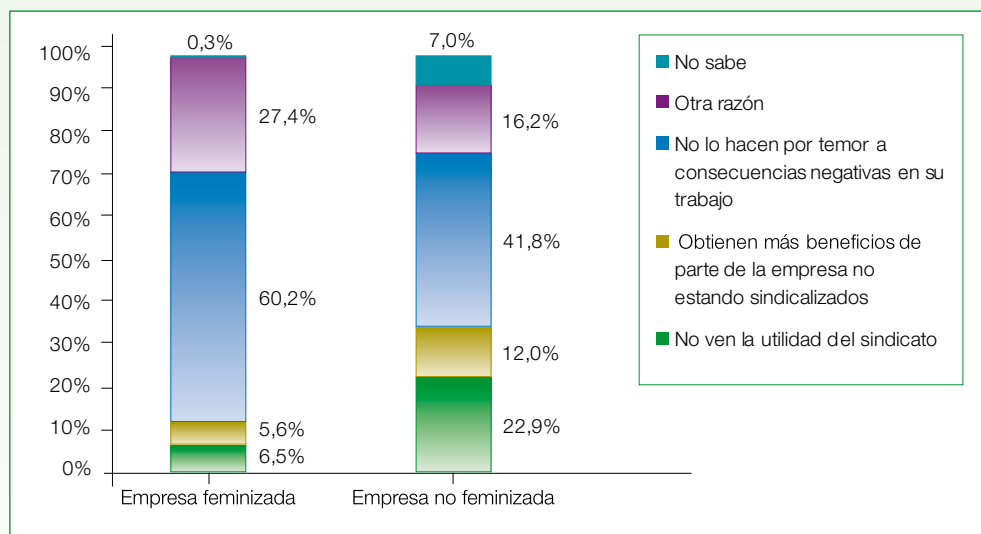
Distribución porcentual de sindicatos afiliados a alguna central sindical, por central, según feminización de la empresa



Fuente: Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Por otra parte, también se les consultó a los dirigentes su percepción acerca de la actitud de los trabajadores no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse. El 60,2% de los dirigentes de sindicatos de empresas feminizadas respondieron que no lo hacen por temor a consecuencias negativas en su trabajo, mientras que sólo un 41,8% de los dirigentes de empresas no feminizadas respondieron aquello. Existiría, entonces, en las empresas feminizadas, una mayor expresión de temor a sindicalizarse, y habría que ver si ello tiene o no correspondencia con la composición mayoritariamente femenina de la fuerza de trabajo. Sin embargo, las cifras nacionales provenientes de los registros administrativos del Servicio indican que en un período de seis años (2002 a 2008), el aumento de la cantidad de mujeres afiliadas a sindicatos casi duplicó a la de hombres (117.421 versus 64.900), ampliando su tasa de sindicalización de 8,2% (2002) a 11,7% (2008)³. Esta información plantea la necesidad de ahondar más en el fenómeno, considerando distintas variables que pudieran contribuir a explicarlo. Los hombres, en tanto, han mantenido relativamente inalterable su tasa de sindicalización histórica de aproximadamente 15%.

Gráfico N° 6
Percepción de los dirigentes de la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse, según feminización de la empresa

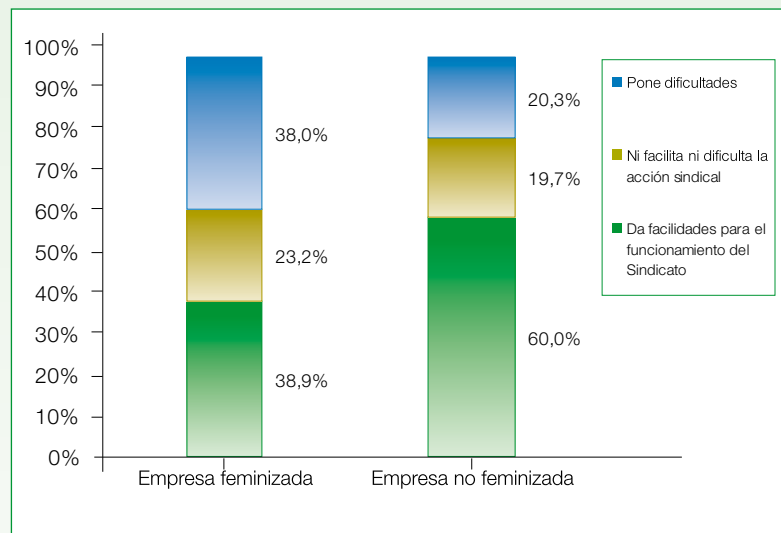


Fuente: Dirigentes sindicales, ENCLA 2008

³ Dirección del Trabajo. Compendio de Series Estadísticas. 2008.

Finalmente, también se les consultó a los dirigentes sindicales su opinión acerca de la actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato. Se comprueba que en las no feminizadas habría mayores facilidades para operar (60%), en cambio en las feminizadas las facilidades serían menores (38,9%) y más las dificultades (38%). Podría hipotetizarse, sin tener claridad de quiénes efectivamente están afiliados sindicalmente en las empresas feminizadas (puede ocurrir que mayoritariamente son los hombres), que la composición femenina de las bases y dirigencias sindicales, por una cuestión netamente cultural, no alcanza suficiente legitimidad ante los empleadores y/o sus representantes.

Gráfico N° 7
Actitud de la empresa hacia el funcionamiento del sindicato,
según feminización de la empresa



Fuente: Dirigentes sindicales, ENCLA 2008



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

involucrados en negociaciones colectivas

La proporción de empresas encuestadas en las que se han desarrollado procesos de negociación colectiva en los últimos cinco años alcanza el 9,2%, vale decir, en sólo una de cada diez. Esta situación refleja con gran precisión la cobertura restringida de este instrumento en las relaciones laborales del país.

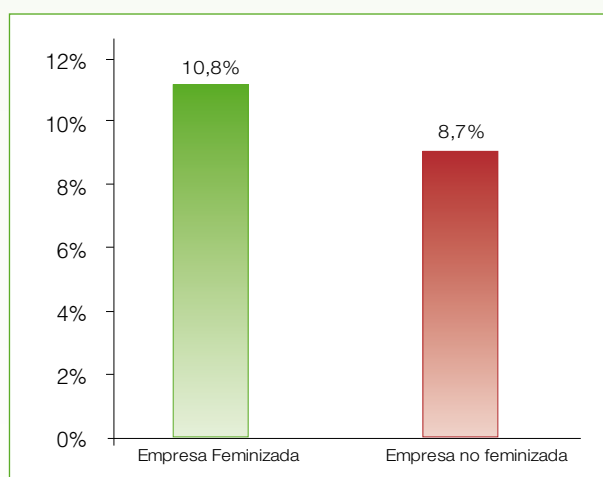
Los procesos de negociación colectiva ocurren principalmente en empresas con sindicatos (94,3%). Por otra parte, un 55,7% de empresas encuestadas de tamaño grande negociaron colectivamente, un 28,9% de las medianas, 8,9% de las pequeñas y 2,7% de las microempresas. La gran empresa ha negociado en los últimos cinco años, proporcionalmente, casi el doble de lo que lo ha hecho la mediana, alrededor de 6 veces más que la pequeña empresa y casi 20 veces más que la micro empresa.

Cuatro son los sectores económicos que tienen mayor proporción de empresas encuestadas con negociación colectiva: dos de ellas caracterizadas por su dotación de fuerza de trabajo masculina (Explotación de minas y canteras 60,1% y Suministro de electricidad, gas y agua 24,3%), y las otras dos con fuerte dotación de trabajadoras y concentradoras de empresas feminizadas (Enseñanza 32,8% y Servicios sociales y de salud 23,1%). Por otra parte, la Región de Coquimbo es la que exhibe una proporción mayor de empresas encuestadas con negociación colectiva (13,2%).

La ENCLA 2008 indaga con trabajadores y dirigentes sindicales sobre la proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según su condición feminizada o no feminizada. El resultado indica que el diferencial entre ambas es pequeño (10,8% versus 8,7%), 2,1 puntos porcentuales superior en las feminizadas.

Gráfico N° 1

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa (% sobre el total de empresas)

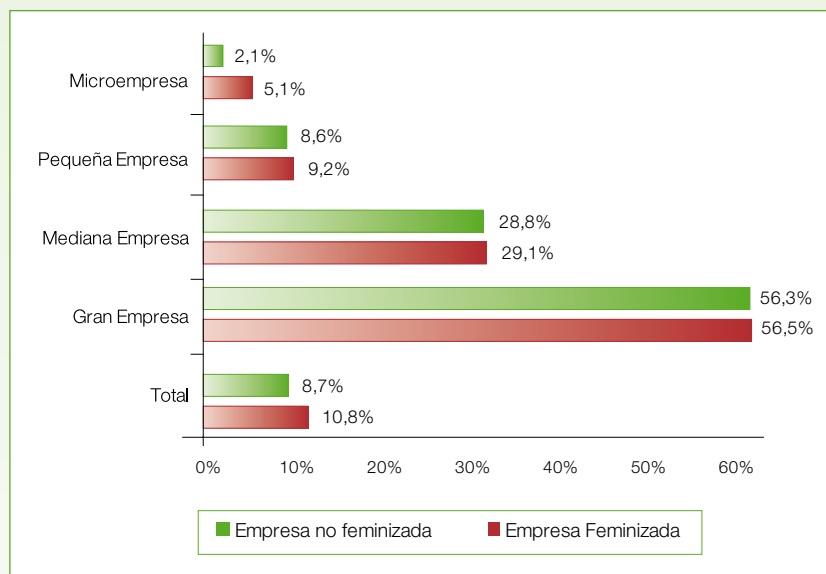


Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

También son estrechas las diferencias que resultan del análisis de las proporciones de empresas feminizadas y no feminizadas que han negociado, según las distintas categorías de tamaño.

Gráfico N° 2

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años por feminización de la empresa, según tamaño de empresa (% sobre el total de empresas según sean feminizada o no, por tamaño)

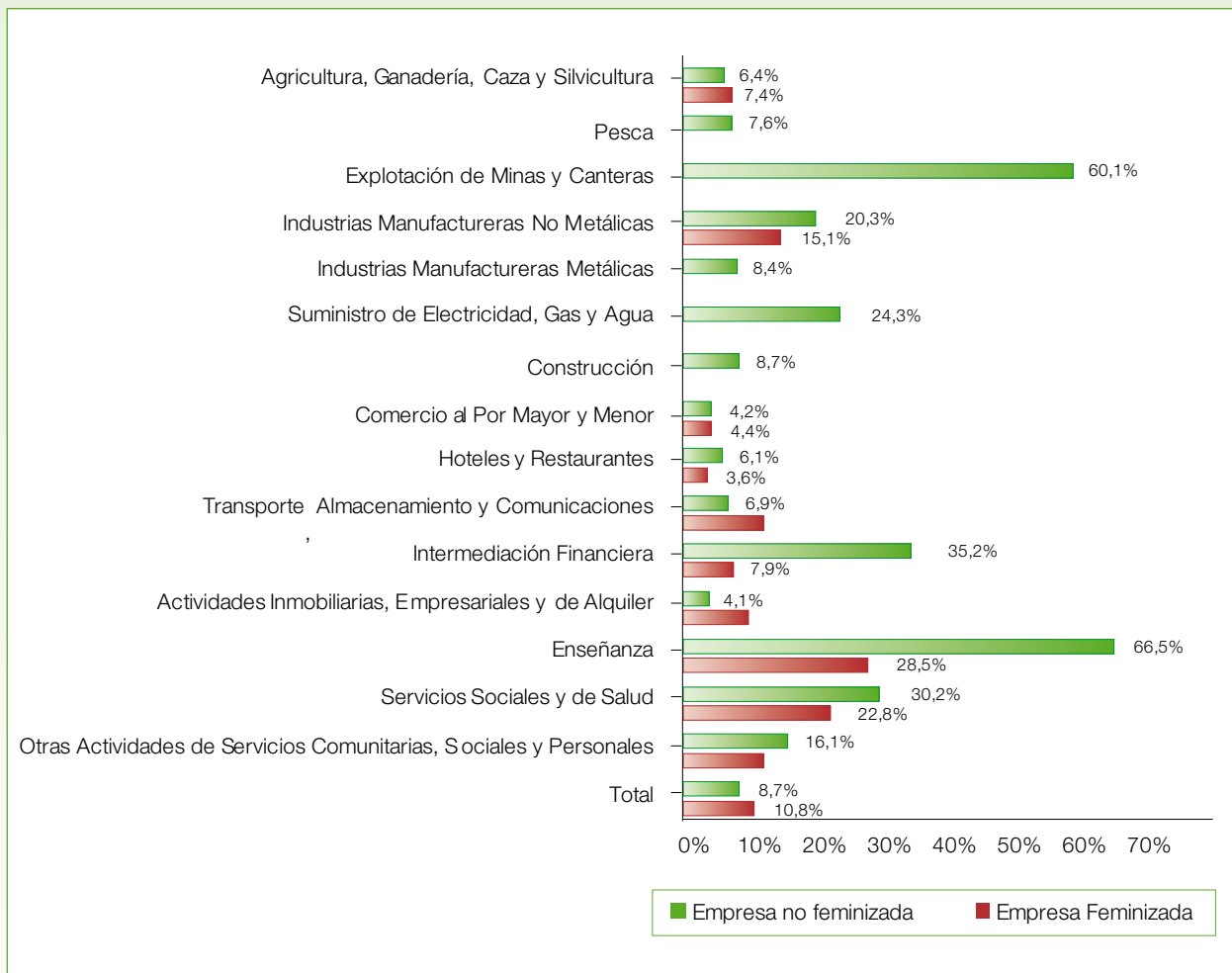


Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Las cifras para empresas feminizadas y no feminizadas por sector económico vuelve a evidenciar que Enseñanza (actividad feminizada) y Explotación de minas y canteras (actividad típicamente no feminizada) son las que exhiben una mayor proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente (66,5% y 60,1%, respectivamente).

Gráfico N° 3

Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente en los últimos cinco años por feminización de la empresa, según rama de actividad económica (% sobre el total de empresas según sean feminizada o no, por rama de actividad)



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

El análisis anterior sugiere que la ocurrencia de procesos de negociación colectiva responde a variables de mayor influencia o peso 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 de referencia.

Vale la pena consignar que las principales razones esbozadas por trabajadores y dirigentes sindicales de empresas feminizadas que no desarrollaron procesos de negociación colectiva son: que los trabajadores no están interesados y prefieren negociar individualmente (27%) y por tener la empresa menos de ocho trabajadores, lo que les impide hacerlo legalmente (25,6%).

Cuadro N° 1
Razones por las que no se ha negociado colectivamente,
según feminización de la empresa

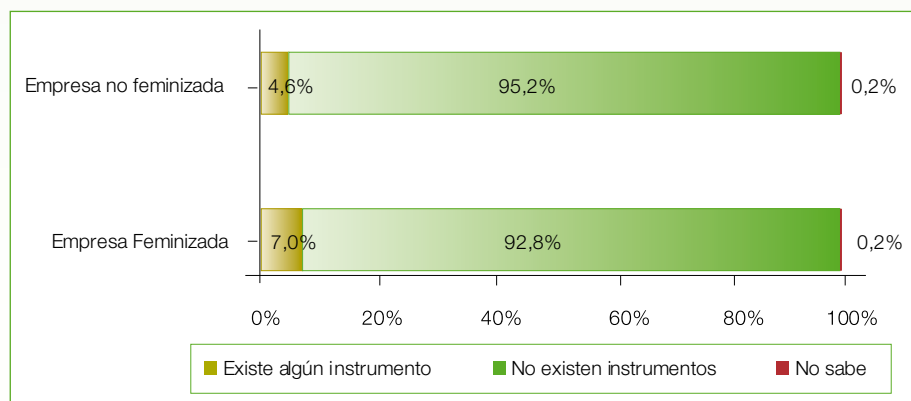
Razones	Empresas feminizadas (%)	Empresas no feminizadas (%)	Total (%)
Por imposibilidad legal (menos de ocho trabajadores)	25,6	16,9	18,8
No reunieron el quórum necesario	2,6	2,7	2,7
Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	1,4	1,3	1,4
Los trabajadores no están interesados, prefieren la negociación individual	27,0	36,3	34,3
La empresa ofreció mejoras sin negociación	8,6	8,5	8,5
No existían instancias o canales para la negociación	0,0	0,0	0,0
Temor a perder el trabajo	4,1	4,8	4,6
No hay sindicato	18,2	21,0	20,4
Otra razón*	11,5	7,7	8,6
No sabe	1,0	0,6	0,7
Total	100	100	100

* Los trabajadores no lo consideran necesario, desconocimiento, trabajadores mayoritariamente contratados por obra y alta rotación de personal

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Igual conclusión tiende a replicarse cuando se revisan las cifras sobre proporciones de instrumentos colectivos (contratos y convenios) vigentes en empresas feminizadas y no feminizadas, ya que se presentan porcentajes muy aproximados en ambas categorías de empresas (7% en las feminizadas y 4,6% en las no feminizadas). Esto indica que, en su complemento, en el 92,8% de las empresas feminizadas y en el 95,2% de las empresas no feminizadas rigen condiciones contractuales basadas en la negociación individual entre empleadores y trabajadores.

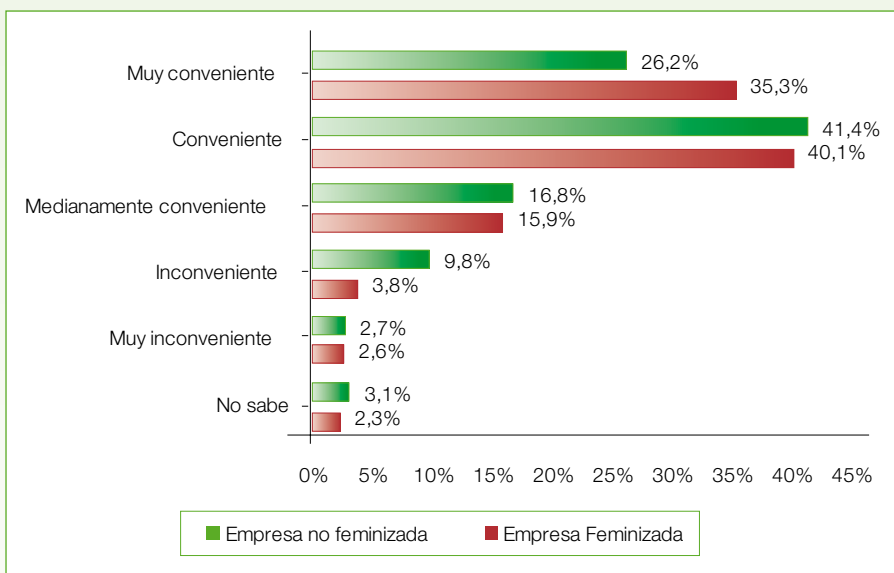
Gráfico N° 4
Distribución porcentual de empresas con contratos y convenios
colectivos vigentes, según feminización de la empresa



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

La ENCLA 2008 indaga también sobre la percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales de empresas encuestadas acerca de la conveniencia de los procesos de negociación colectiva. Un 68,7% de trabajadores indica que estos son convenientes y muy convenientes. En las empresas que existe sindicato, la proporción de trabajadores se eleva a 86,6% y en las sin sindicato alcanza 67,8%. En las empresas feminizadas llega a 75,4% versus un 67,6% de las no feminizadas. Vale decir, en las empresas con sindicato y en las empresas feminizadas se le otorga una mayor importancia, y seguramente legitimidad, a la negociación colectiva, como instrumento regulador de relaciones laborales.

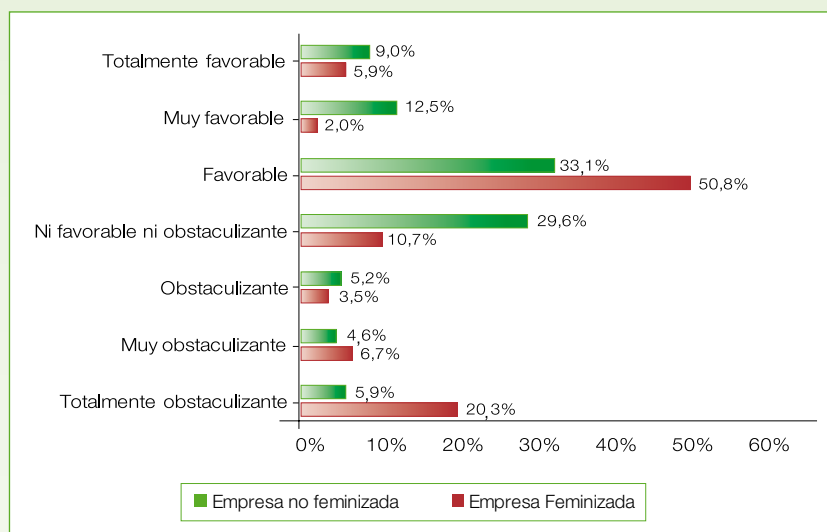
Gráfico N° 5
Percepción de los trabajadores sobre la conveniencia de los procesos de negociación colectiva, según feminización de la empresa



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

También la ENCLA 2008 consultó sobre la percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales acerca de la actitud de la empresa en el último proceso de negociación colectiva. Un 56% de trabajadores indicó que fue favorable, muy favorable o totalmente favorable. En las empresas con sindicato esta apreciación bajó a 46,2% (a diferencia de 86,2% de aquellas sin sindicato), lo que podría estar manifestando una cierta postura crítica. Y en las empresas feminizadas vuelve a subir a 58,7%, muy similar a las empresas no feminizadas, que marcan 54,6%.

Gráfico N° 6
Percepción de los trabajadores respecto de la actitud de la empresa en la última negociación colectiva, según feminización de la empresa

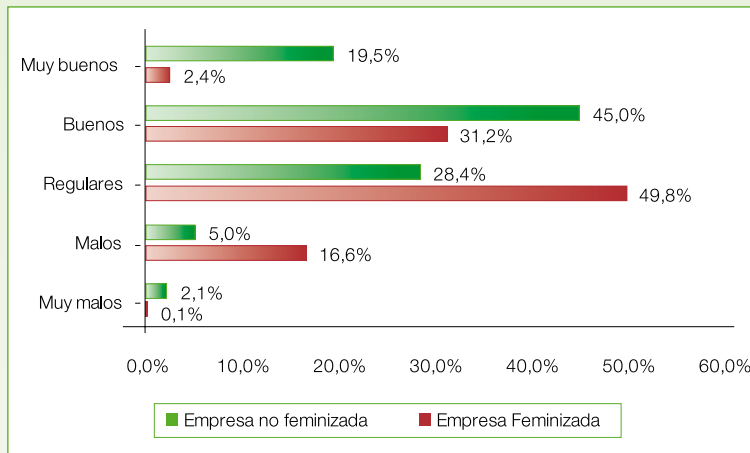


Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

La encuesta indagó también en la percepción de los trabajadores y dirigentes sindicales respecto a los resultados de la última negociación colectiva: un 54% respondió que los consideran buenos y muy buenos. En las empresas encuestadas que existe sindicato, un 61,8% señaló lo mismo (versus un 51,5% de empresas sin sindicato), y en las empresas feminizadas sólo 33,6% dio dicha opinión, lo que corresponde a prácticamente la mitad de los trabajadores de empresas no feminizadas que dieron igual respuesta (64,5%). Vale decir, los trabajadores de empresas con sindicato exhibieron una mayor satisfacción con los resultados de los procesos negociadores, no así los trabajadores de empresas feminizadas, que en relación con los de empresas no feminizadas mostrarían una actitud de mayor cuestionamiento.

Gráfico N° 7

Percepción de los trabajadores respecto de los resultados de la última negociación colectiva, según feminización de la empresa



Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008

Finalmente, frente a la interpelación que se les hizo a trabajadores y dirigentes sindicales acerca de mencionar los beneficios obtenidos en el último proceso de negociación colectiva, se detecta con claridad que los conceptos mencionados, tanto en empresas feminizadas y no feminizadas, tienen que ver con demandas generales y clásicas de los trabajadores, mientras que las de género están completamente ausentes. A pesar de que no se abunda sobre la materia, es conocido por estudios realizados¹ que: a) la participación femenina en las mesas de negociación es marginal²; b) son pocas las peticiones volcadas a las relaciones de género en el trabajo; c) y aun cuando en los instrumentos colectivos, en general, 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, tampoco fueron mencionados por los trabajadores y dirigentes entrevistados en el marco de la ENCLA.

Podría concluirse que la negociación colectiva es un instrumento orientado a mejorar estándares laborales generales de los trabajadores; sin embargo, no es claro que a través de sus contenidos actuales se logre avanzar hacia la justicia de género y la constitución de relaciones más equitativas entre trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral.

¹ OIT. "América Latina. Negociación colectiva y equidad de género". Editoras Lais Abramo y Marta Rangel. Santiago. 2005.

² Aun cuando las entidades negociadoras no son sólo los sindicatos, uno de los antecedentes de esta situación puede estar en la escasa presencia de dirigentes sindicales en las organizaciones de base (19,2%). Dirección del Trabajo. División de Relaciones Laborales. 2008.

Cuadro N° 2
Beneficios obtenidos en el último proceso de negociación colectiva, según feminización

Beneficios		Menciona (%)	No menciona (%)	No sabe (%)	Total (%)
Apoyo a la capacitación trabajadores	Empresa Feminizada	23,8	76,2	0,0	100
	Empresa no feminizada	45,7	54,3	0,0	100
Mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental	Empresa Feminizada	23,2	76,5	0,3	100
	Empresa no feminizada	58,8	41,2	0,0	100
Incentivos a la productividad	Empresa Feminizada	39,0	61,0	0,0	100
	Empresa no feminizada	51,9	48,1	0,0	100
Mejoras en los mecanismos de participación y de información	Empresa Feminizada	38,0	62,0	0,0	100
	Empresa no feminizada	41,5	58,5	0,0	100
Cambios en las jornadas de trabajo	Empresa Feminizada	14,9	85,1	0,0	100
	Empresa no feminizada	17,9	82,1	0,0	100
Otros beneficios	Empresa Feminizada	30,1	69,9	0,0	100
	Empresa no feminizada	35,9	64,1	0,0	100
Vacaciones por antigüedad	Empresa Feminizada	30,5	69,5	0,0	100
	Empresa no feminizada	31,1	68,9	0,0	100
Bonos de colación	Empresa Feminizada	63,6	36,4	0,0	100
	Empresa no feminizada	44,7	55,3	0,0	100
Indemnización por retiro voluntario o jubilación	Empresa Feminizada	19,4	80,1	0,5	100
	Empresa no feminizada	30,2	69,8	0,0	100

Fuente: Trabajadores y dirigentes sindicales, ENCLA 2008



CONCLUSIONES

La ENCLA 2008 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 de 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 (32,7%), mientras que los hombres alcanzan el 67,3%. 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 71,6% (2007)¹ y la participación de las mujeres 40,3% (2007)². Las mujeres han aumentado su presencia en la actividad laboral en los últimos decenios; estimaciones para el año 1990 señalaban una tasa de 36,7%. Los hombres, en cambio, la han mantenido en cifras aproximadas sobre 70%; las mismas estimaciones citadas mostraban en 1990 una tasa de 75,4%³. 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; 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 económica, las mujeres se concentran en tres sectores: Servicios sociales y de salud (64,4%), Enseñanza (63%) e Intermediación financiera (52,1%)⁴. Esta situación, confirmada también en otros estudios y análisis estadísticos, configura una serie de desigualdades en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres: los hombres, a menudo no sólo se integran a sectores con mayores ingresos, sino también pueden llegar a desempeñar puestos de mayor jerarquía. En sintonía con lo anterior, la ENCLA corrobora que las empresas feminizadas (23,5% en el total encuestado), vale decir, aquellas en las que más de 50% de sus trabajadores son mujeres, se concentran en los mismos sectores ya mencionados (Servicios sociales y de salud, Enseñanza e Intermediación financiera), mientras que las empresas no feminizadas (o “masculinizadas”), forman parte prioritariamente de los sectores Suministro de electricidad, gas y agua y Explotación de minas y canteras (en ninguna de las dos hay empresas feminizadas).

¹ INE. Encuesta Nacional de Empleo, Trimestre octubre-diciembre 2007.

² Ibid, 1990.

³ Naciones Unidas. “Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas”. Estadísticas e indicadores sociales. Nueva York. 1995.

⁴ Cifras del INE para el año 2005 recogidas bajo el antiguo clasificador de actividades económicas señalan que Servicios sociales, comunales y personales (54,2%); Comercio (47,1%), y Bancos y financieras (37%) son las que concentran el mayor porcentaje de mujeres ocupadas. INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre octubre-diciembre 2005.

3. Desde el punto de vista de las formas de inserción laboral, se observa que un mayor porcentaje de trabajadoras (75,4%) que de trabajadores (70,7%) poseen contrato indefinido. No obstante lo anterior, también más mujeres que hombres tienen contrato a plazo fijo (12,1%) y a honorarios (2,3%). Por su parte, los trabajadores (17,6%) establecen más contratos por obra o faena que las trabajadoras (10%). De este modo, aproximadamente un 30% de trabajadores (29,3% de hombres y 24,6% de mujeres) de las empresas encuestadas experimentan una condición laboral flexible en sus puestos de trabajo y, muy posiblemente, limitaciones en su acceso a derechos laborales (por ejemplo, indemnización por años de servicio, previsión, 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. Por ejemplo, uno de los casos más emblemáticos es el de las trabajadoras que se ocupan en actividades agrícolas, que tienen una condición más desfavorable que los hombres que se ocupan en dicha actividad. En contratos indefinidos, la brecha entre ambos segmentos alcanza 25,6 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. Dicho de otro modo, 67,6% de las trabajadoras agrícolas de empresas encuestadas tienen situaciones contractuales temporales, mientras solamente están en dicha condición el 42,1% de los trabajadores.
4. 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 y el suministro. La ENCLA 2008 muestra que la realidad de hombres y mujeres en las empresas encuestadas es distinta. La subcontratación tiene un sello masculino; más hombres (82,9%) que mujeres (17,1%) se contratan bajo esta modalidad de externalización, mientras que en el suministro (aun cuando es bastante reducido como fenómeno) hay más presencia femenina (40,1%). Asimismo, más hombres que mujeres subcontratados desempeñan una actividad del giro principal de la empresa; las mujeres se concentran en la ejecución de funciones anexas, de apoyo, lo que aumenta la vulnerabilidad de su estatus. En el sector Comercio al por mayor y menor es donde las trabajadoras subcontratadas se ocupan mayoritariamente (54,1% de las subcontratadas), mientras que en Intermediación financiera es donde hay una mayor proporción de trabajadoras suministradas (3,4%).
5. Las mujeres perciben, como producto de su ocupación principal, un ingreso bruto promedio usualmente inferior al de sus pares hombres. Este, además, tiene mucha cercanía con el piso salarial correspondiente al salario mínimo legal. Así, una de las diferencias más notable entre hombres y mujeres en relación con su inserción laboral se manifiesta precisamente en la disparidad de ingresos que obtienen por los trabajos que desempeñan. La ENCLA 2008 muestra con meridiana claridad que en las empresas encuestadas, la proporción de mujeres que perciben remuneraciones brutas inferiores es mayor a la proporción de hombres, y que conforme el tramo de remuneraciones es más elevado, la brecha hombre-mujer en perjuicio de las mujeres aumenta. 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 más bajos. Lo contrario ocurre en las empresas no feminizadas y con ocupados principalmente del sexo masculino, donde las remuneraciones son más elevadas (y también las de las trabajadoras). Pero en todos los países ocurre esto; las mujeres reciben remuneraciones inferiores a las de los hombres, y ni un mayor nivel de escolaridad ni una inserción en categoría ocupacional de “mayor jerarquía” consiguen contrarrestar razonable y consistentemente esta situación. Se han dado explicaciones a este fenómeno, pero todas han sido desmentidas⁵. Se ha establecido, a través de variados estudios, que a igualdad de ocupación, de experiencia y educación, las diferencias persisten, situación que se explicaría 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, como un segundo ingreso, aseverándose que el ámbito propiamente femenino sería el trabajo no remunerado en el hogar. Vale decir, prejuicios asociados a la división sexual del trabajo y el rol tradicional de la mujer contribuyen a explicar la desigualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Esta discriminación salarial incide negativamente no sólo en las posibilidades de muchas mujeres de obtener ingresos razonables, sino también, seguramente, en aumentar la participación femenina en el mercado de trabajo⁶.

6. El tema de la jornada laboral conecta de manera directa con las responsabilidades y el reparto de la carga doméstica de trabajadores y trabajadoras. 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, los roles atribuidos a mujeres y hombres y, en consecuencia, no se ha avanzado 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. Los datos de la ENCLA 2008 permiten señalar que la proporción de trabajadoras (10,7%) de empresas encuestadas que ejecutan jornadas parciales de trabajo (hasta 30 horas semanales) doblan a la de trabajadores (4%). Si bien el fomento de las jornadas parciales es un contenido de política pública propuesto por algunos organismos

⁵ Entre otras, los menores niveles educacionales de las mujeres, sus responsabilidades domésticas y de cuidado de hijos, las jornadas parciales que ellas preferirían y el tipo de puestos en que ellas se insertan, que en general serían de menor responsabilidad y nivel. Irma Arriagada. “Transformaciones del trabajo femenino urbano”. Revista CEPAL. Santiago. 1994.

⁶ Así lo señala una encuesta reciente que pregunta acerca de los factores que serían más efectivos para facilitar el trabajo en caso de que las entrevistadas decidieran trabajar: mejorar el sueldo que se ofrece marca la primera prioridad (48%). ComunidadMujer-Datavoz-OIT, op cit.

como la OCDE, además sintoniza con la demanda de algunas trabajadoras, en tanto les permite hacer combinaciones con el trabajo doméstico y familiar. Habría que indagar cuánto se acompaña de condiciones adecuadas de protección y retribución salarial y que no se convierta sólo en ventajas para las empresas porque les permite: a) adaptar el ritmo de actividades a las exigencias del mercado, por ejemplo, extendiendo el horario en que se usan las máquinas o la atención a público, lo que lleva aparejada una ganancia de productividad; b) aumentar la intensidad del trabajo, porque a menudo las responsabilidades asociadas al cargo o a las exigencias de metas y rendimiento no disminuyen en proporción a la reducción horaria; c) remunerar más frecuentemente que a los de jornada completa, a trato o por producción, lo cual induce a las personas a trabajar a un ritmo más acelerado⁷.

7. Para lograr un mejor desempeño en el puesto de trabajo, para ser más productivo/a, para obtener una mejor remuneración y para acceder a puestos de mayor responsabilidad, es fundamental el acceso a capacitación laboral. Constituye una materia respecto de la cual, en general, se reconoce ausencia de equidad entre hombres y mujeres. Las cifras de la ENCLA 2008, sin embargo, objetivan la situación en las empresas encuestadas, mostrando una realidad más bien virtuosa. La constatación es que no es menor el porcentaje de mujeres que participó en el último año en eventos de formación. No obstante, si bien el acceso numérico es importante, faltan antecedentes que permitan confirmar, por ejemplo, si las mujeres llegan a los programas en igualdad de condiciones; si los horarios son adecuados y facilitadores⁸; si la selección de los contenidos o materias no es sexista, en el sentido que igualmente hombres y mujeres pueden postular a ellos, etc. A menudo, las actividades de capacitación son asumidas con un criterio de “neutralidad”, y ello no necesariamente garantiza resultados equitativos.
8. La ENCLA aporta datos sobre el derecho a sala cuna. Sólo un 8,4% de las empresas encuestadas tiene esta obligación legal (poseen una dotación de 20 o más trabajadoras), y en general son de tamaño mediano (40,1%) y grande (77,7%). De ellas, un porcentaje importante (64%) cumple con la obligación legal y otro 36% no cumple. En el total de empresas encuestadas, la proporción de aquellas con trabajadoras haciendo uso del beneficio de sala cuna, en cualquiera de sus modalidades, alcanza un 6%. La conclusión clara es, entonces, que es muy baja la cobertura real del beneficio. Una de las diferencias más importante en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres está vinculada, justamente, a la actividad reproductiva. La procreación y crianza de los hijos determina inequidades que perjudican a las mujeres, y sobre todo a aquellas de estratos socio-económicos de menores ingresos. Las familias que pueden afrontar el costo de contratar servicios

⁷ Ximena Díaz, op cit.

⁸ El factor horario en el caso de las mujeres es muy central. La jornada “interminable” que la mayoría debe cumplir (trabajo remunerado-trabajo doméstico), puede hacerles difícil participar en programas de capacitación fuera de las horas laborales.

de cuidado tienen más posibilidades de elegir la combinación de trabajo y responsabilidad entre los miembros; por el contrario, las familias de bajos ingresos no pueden contratar servicios de cuidado, lo cual produce frecuentemente que la mujer no se inserte en el mercado laboral o tenga una inserción intermitente y una trayectoria laboral precaria y deficiente⁹. Por su parte, como lo comprueban las cifras, los servicios e infraestructura de cuidado infantil para las trabajadoras asalariadas con contrato indefinido no siempre están garantizados. A pesar de la existencia de la ley, el cumplimiento de las empresas es restringido, como también se restringe por ley el alcance y cobertura del derecho. Ante estos problemas, algunas voces sostienen que el derecho debiera ampliarse al conjunto de la población, independientemente de su estatus laboral, para lo cual es imperioso intencionar políticas públicas. No obstante, no se puede dejar de consignar que a menudo la concepción de las medidas que contribuyen al cuidado infantil tienden más a considerar a las mujeres como un buen agente redistribuidor de recursos y beneficios en el interior de la familia, que como sujetos de derechos, a las que hay que facilitarles las condiciones para una inserción plena en el mercado laboral¹⁰, lo cual altera el sentido de romper brechas y avanzar en equidad.

9. Los datos de la ENCLA 2008 contribuyen a desmitificar, al menos en lo que corresponde a las empresas cubiertas por la encuesta, la creencia de que las mujeres tienen ausentismo laboral muy superior (20,7%) a los hombres (16%). Las diferencias existen, pero no son tan sustantivas. En general, hombres y mujeres exhiben porcentajes reducidos de ausencias laborales, y muy probablemente ellas, por responsabilidades domésticas, de crianza de hijos y de cuidado de terceros, deben recurrir a días de permiso o a ausencias con o sin justificación para cumplir con dichas obligaciones. Y en cuanto a las licencias médicas, si bien existe una diferencia en la proporción de hombres y mujeres cubiertos con licencias en los tres meses anteriores a la aplicación de la encuesta, un 13,1% más de trabajadoras que de trabajadores obtuvieron licencias. En las trabajadoras, las más frecuentes son por enfermedad propia (18,7%), maternidad (3,3%), hijo menor de un año (2,5%); la proporción de hombres, en cambio, es levemente superior en licencias por accidente del trabajo (1,9%). En el caso de las mujeres, los datos citados reafirman la observación de que en ocasiones las licencias médicas tienen que ver con otros (enfermedad del hijo, por ejemplo) y/o con situaciones derivadas del embarazo o parto.

⁹ Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género, op cit, p. 177.

¹⁰ Loreto Bravo. "Algunas tendencias sobre autonomía personal y familia en Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú". Documento de trabajo. Corporación Humanas. Sin fecha.

10. Si bien los antecedentes que proporciona la ENCLA 2008 son indicativos de una menor presencia de mujeres en las organizaciones sindicales de las empresas encuestadas (32,8%), hay que reconocer que su membresía se desenvuelve en un contexto marcado por el claro predominio masculino (67,2%), tanto en las bases como en la dirigencia sindical (80,8%)¹¹. Este desigual acceso de las mujeres a instancias organizativas y de poder abre la interrogante de en qué medida los intereses de género se incorporan en los sindicatos, se traducen en demandas y cristalizan en disposiciones o medidas, por ejemplo, en los instrumentos colectivos. Cuando se analizaron los capítulos referidos a remuneraciones, jornada, acceso a capacitación, quedó clara la ausencia. A pesar de que en el último tiempo ha habido avances en el sindicalismo, en el sentido de que ha integrado nuevos desafíos y demandas, no cabe duda que operan resistencias culturales y estructurales que permean sus orgánicas, sus discursos, sus comportamientos. No por nada se les ha considerado históricamente “trincheras masculinas”.
11. En materia de negociación colectiva, la ENCLA 2008 sólo aporta antecedentes sobre el desarrollo de procesos negociadores en empresas feminizadas y no feminizadas, sin desagregar las cifras por sexo. Se constata que en los últimos cinco años son pocas las empresas encuestadas involucradas (9,2%), pero no puede dejar de mencionarse que la negociación colectiva es un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el trabajo. Por su medio pueden asegurarse algunas precondiciones básicas para la igualdad de derechos y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación, a la promoción laboral. También podrían contribuir a que se establezcan parámetros de equidad: salarios iguales para trabajos de igual valor, condiciones similares para el ejercicio de la maternidad y de la paternidad, etc. No obstante, la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva en el país es un proceso aún incipiente. Los asuntos que se negocian aun se mantienen al margen de las problemáticas particulares de las trabajadoras y, en general, se priorizan aquellos temas de interés tradicional de los trabajadores (remuneraciones y beneficios, algunas condiciones laborales). Para la efectiva incorporación de los temas de género en la negociación colectiva se requieren varios prerequisites: a) que estén presentes en todos los momentos del proceso y sean tratados como de interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo de las mujeres); b) además de otorgarles prioridad, es necesario que los/as dirigentes que participan de las comisiones negociadoras estén capacitados para la defensa y argumentación de las demandas relativas a género; c) aumentar la presencia de mujeres entre los negociadores, lo cual implica aumentar su representatividad en las direcciones sindicales¹².

¹¹ Según datos administrativos citados.

¹² Estrella Díaz A. “Industria del salmón: Negociación colectiva y equidad de género”. OXFAM. Junio 2009.

12. 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.

13. 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.





BIBLIOGRAFÍA

- Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género.** “Informe regional de derechos humanos y justicia de género”. 2008.
- 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.
- Loreto Bravo.** “Algunas tendencias sobre autonomía personal y familia en Argentina, Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú”. Documento de trabajo. Corporación Humanas. Sin fecha.
- ComunidadMujer-Datavoz-OIT.** “Informe Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo”. 2008.
- Estrella Díaz.** “Industria del salmón: Negociación colectiva y equidad de género”. OXFAM. Junio 2009.
- Ximena Díaz.** “La flexibilización de la jornada laboral”. En Rosalba Todaro y Sonia Yáñez, editoras. “El trabajo se transforma. Relaciones de poder y relaciones de género”. Capítulo Tercero. CEM. Marzo 2004.
- Dirección del Trabajo.** División de Relaciones Laborales. 2008.
- Dirección del Trabajo.** Compendio de Series Estadísticas. 2008.
- Dirección del Trabajo.** División de Estudios. ENCLA 2008. “Informe de resultados sexta encuesta laboral”. Santiago. Chile. 2009.
- Dirección del Trabajo.** División de Estudios. “Inequidades y brechas de género en el empleo”. Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral. ENCLA 2006.
- Humanas.** “Informe Sombra CEDAW”. Chile 1999-2006.
- INE.** Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre octubre-diciembre. Varios años.
- Naciones Unidas.** “Situación de la mujer en el mundo. Tendencias y estadísticas”. Estadísticas e indicadores sociales. Nueva York. 1995.
- OCDE.** “Estudio sobre mercado laboral y políticas sociales”. 2009.
- 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.
- PNUD.** “Informe de Desarrollo Humano”. 2009.
- SERNAM.** Departamento de Estudios y Capacitación. “Valorización del trabajo doméstico no remunerado”. 2008.
- www.humanas.cl**



ANEXO METODOLÓGICO

de la ENCLA 2008¹

¹ Elaborado por el INE.

1. Marco Conceptual

1.1 Objetivo y antecedentes

El objetivo de este estudio es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas, según conceptos de la Dirección del Trabajo.

El resultado del estudio permite contar con información para el diseño de políticas laborales adecuadas a la realidad de las empresas en el país. Además permite apreciar la dinámica y evolución de los fenómenos laborales y recabar información sobre la forma en que los procesos de modernización afectan la dinámica de las relaciones sociales en el contexto de las empresas chilenas.

Entre las variables que se investigan se encuentran, por ejemplo:

- Contratos de trabajo (tipo, existencia, etc.)
- Remuneraciones
- Jornadas de trabajo
- Cantidad de trabajadores
- Actividades subcontratadas
- Seguridad en el trabajo

2. Cobertura

La información se recopila a través de una muestra nacional que tiene representación según Región, Tamaño (número de trabajadores) y Región-Tamaño. La muestra es seleccionada a partir de un directorio de empresas basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos, SII del año 2006, referido a las empresas situadas dentro de los límites territoriales del país.

2.1 Unidad Estadística

La unidad estadística es 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. La ubicación geográfica de la empresa es asignada de acuerdo a la ubicación física de su casa matriz.

3. Diseño Muestral

La encuesta ENCLA es levantada por una empresa externa contratada por la Dirección del Trabajo. El cambio de giro, las quiebras y paralizaciones de las actividades es una situación recurrente, por lo cual se toman las providencias técnicas estadísticas necesarias para lograr que los datos reflejen fielmente el comportamiento de los sectores con el menor sesgo posible.

3.1 Población Objetivo

La población objetivo de la encuesta está constituida por todas las empresas formales de cinco o más trabajadores, que desarrollan alguna actividad económica, en el país.

3.2 Marco Muestral

El marco muestral se construye a partir del directorio del Instituto Nacional de Estadísticas compuesto con información el Servicio de Impuestos Internos, S.I.I. (Declaración Anual de Impuestos a la Renta, formulario 22 y Declaración Mensual del IVA, formulario 29), de los contribuyentes que desarrollaron actividades económicas, en el año 2006. Para generar el marco definitivo, se consideraron las empresas con 5 o más trabajadores.

3.3 Estratificación

La primera estratificación se realiza de acuerdo a los objetivos del estudio, propuestos por la Dirección del Trabajo, consiste en realizar una estratificación según Región. A diferencia de la encuesta realizada con año base 2006, la encuesta actual contiene todas las regiones del País, con exclusión de algunas comunas, según solicitud de la Dirección del Trabajo (Camarones, General Lagos, Putre, Camiña, Huara, Colchane, Pica, Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Cabo de Hornos, ex Navarino, Antártica, Timaukel, Torres del Paine).

De acuerdo a lo solicitado por la Dirección del Trabajo, un segundo criterio de estratificación corresponde a la variable tamaño de empresa, cuyas categorías se determinan a partir del número de trabajadores. Esta información se obtiene de la declaración Anual de Impuestos a la Renta año 2006. Esto se sustenta además, por el comportamiento de la variable "número de trabajadores", donde se puede apreciar su heterogeneidad y asimetría, esto es, un gran número de empresas con pocos trabajadores y unas pocas con muchos trabajadores.

La clasificación de las empresas por tamaño se realizó de acuerdo a los criterios que se muestran en la siguiente tabla:

Clasificación de Empresas por número de trabajadores

Tamaño	Número de Trabajadores (2006)	
	Límite Inferior	Límite Superior
Grande empresa	200	Más
Mediana empresa	50	199
Pequeña empresa	10	49
Micro empresa	5	9

Como una forma de obtener una mejor representación y disminuir el error de muestreo que proviene de la dispersión observada en el número de trabajadores, se estima, que una vez ordenados los estratos (región, tamaño), por la variable de interés, las empresas más grandes como tramo a censar, es decir como inclusión forzosa (IF) y el resto de las empresas, como tramo a muestrear (TA).

El punto de corte para estos tramos, se determina según el aporte en número de trabajadores de las empresas a censar y el error de muestreo que resulta de restar al marco muestral las empresas que afectan notoriamente la precisión de las estimaciones. Estas empresas adquieren carácter censal o de Inclusión Forzosa (IF).

3.4 Unidades de Muestreo y de Información

La unidad de muestreo considerada es la empresa que cuenta con iniciación de actividades, con cinco o más trabajadores. Además desarrollan su actividad comercial dentro de los límites territoriales del país y figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos del año 2006.

3.5 Tamaño de la muestra

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtiene a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño, con un coeficiente de confianza del 95%, el cual alcanza a 2.620 empresas, que corresponde al 2,84% del total de las unidades del marco muestral definido para este estudio.

Para la determinación del tamaño muestral de cada estrato, se distribuye el total de unidades muestrales en forma proporcional al número de trabajadores con respecto a cada estrato. Se aplican las siguientes formulas:

Tamaño de la Muestra

Tamaño Muestral:

$$n = \frac{\left(\sum_{h=1}^H N_h \cdot S_h \right)^2 * Z^2}{e_r * \sum_{h=1}^H y_h + \left(\sum_{h=1}^H N_h \cdot S_h^2 \right) * Z^2}$$

Donde:

$$N = \sum_h N_h$$

n : Tamaño de la muestra

Z : Estadístico normal estándar correspondiente a un nivel de confianza 95%

e_r : Error relativo

y_h : Cantidad de unidades en el estrato h

S_h : Desviación estándar en el estrato h

N_h : Tamaño de la población en el estrato h

Distribución del tamaño muestral en forma proporcional de acuerdo al número de trabajadores de cada estrato:

$$n_h = n * \frac{\sum_{i=1}^k y_{hi}}{\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

n_h : Tamaño de la muestra en el estrato h

n : Tamaño de la muestra

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores de las empresas en el tramo aleatorio del estrato h

$\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores de las empresas del tramo aleatorio de la región h

Para determinar la precisión muestral respectiva, se utilizaron los siguientes algoritmos:

Coefficiente de variación del estrato h

$$CV_h = \frac{\sqrt{V(\hat{Y})_h}}{\sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

CV_h : Coeficiente de variación del estrato h.

$V(\hat{Y})_h$: Varianza muestral estimada del número de trabajadores del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$: Sumatoria del número de trabajadores del estrato h.

Varianza muestral del número de trabajadores de las empresas

$$V(\hat{y}) = \sum_h N_h * (N_h - n_h) * \frac{S_h^2}{n_h}$$

Donde:

$V(\hat{y})$: Varianza muestral estimada del número de trabajadores.

S_h^2 : Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato h.

N_h : Número de empresas en el estrato h.

n_h : Tamaño muestral del estrato h.

Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato h

$$S_h^2 = \frac{N_h}{(N_h - 1)} * \sigma_h^2$$

Donde:

S_h^2 : Cuasi-varianza que mide la dispersión del número de trabajadores de las empresas de la muestra en el estrato h.

N_h : Número de empresas en el estrato h.

σ_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h.

Varianza del número de trabajadores del estrato h

$$\sigma_h^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (y_{hi} - \bar{y}_h)^2}{N_h}$$

Donde:

s_h^2 : Varianza del número de trabajadores del estrato h.

y_{hi} : Número de trabajadores de la i-ésima empresa del estrato h.

\bar{y}_h : Media aritmética del número de trabajadores en el estrato h.

N_h : Número de empresas en el estrato h.

Para el cálculo de los errores muestrales finales se considera las unidades efectivamente encuestadas por la empresa externa contratada por la Dirección del Trabajo, las cuales, se presentan en el siguiente cuadro:

Muestra efectiva y coeficiente de variación según estratos

Muestra efectiva	Tamaño	Total	Coficiente de variación (%)
Región			
Total Nacional		2.113	3,22
Total Región de Tarapacá	Total	93	4,47
Región de Tarapacá	Grande	14	9,47
	Mediana	23	7,69
	Pequeña	47	7,01
	Microempresa	9	6,89
Total Región de Antofagasta	Total	131	3,14
Región de Antofagasta	Grande	30	4,85
	Mediana	40	5,99
	Pequeña	56	6,40
	Microempresa	5	9,20
Total Región de Atacama	Total	106	3,92
Región de Atacama	Grande	24	6,18
	Mediana	25	6,98
	Pequeña	47	6,94
	Microempresa	10	6,59
Total Región de Coquimbo	Total	104	4,38
Región de Coquimbo	Grande	23	7,22
	Mediana	37	6,24
	Pequeña	36	8,07
	Microempresa	8	7,23

continuación

Muestra efectiva	Tamaño	Total	Coefficiente de variación (%)
Región			
Total Región de Valparaíso	Total	151	3,99
Región de Valparaíso	Grande	60	7,06
	Mediana	37	6,68
	Pequeña	41	7,54
	Microempresa	13	5,87
Total Región de Libertador General Bernardo O'Higgins	Total	164	4,15
Región de Libertador General Bernardo O'Higgins	Grande	52	7,18
	Mediana	45	5,94
	Pequeña	52	6,67
	Microempresa	15	5,45
Total Región del Maule	Total	161	3,27
Región del Maule	Grande	52	4,93
	Mediana	39	6,56
	Pequeña	46	7,14
	Microempresa	24	4,25
Total Región del Bío - Bío	Total	162	4,03
Región del Bío-bío	Grande	64	7,07
	Mediana	37	6,55
	Pequeña	49	6,92
	Microempresa	12	6,14
Total Región de la Araucanía	Total	166	3,50
Región de Araucanía	Grande	49	5,82
	Mediana	42	6,02
	Pequeña	59	6,22
	Microempresa	16	5,31
Total Región de Los Lagos	Total	148	4,03
Región de Los Lagos	Grande	47	6,51
	Mediana	31	7,37
	Pequeña	48	7,01
	Microempresa	22	4,49
Total Región de Aysén del General Carlos Ibañez de Campo	Total	62	10,13
Región de Aysén del General Carlos Ibañez del Campo	Grande	5	17,63
	Mediana	23	6,55
	Pequeña	31	7,76
	Microempresa	3	12,03

continuación

Muestra efectiva	Tamaño	Total	Coefficiente de variación (%)
Región			
Total Región de Magallanes y Antártica Chilena	Total	84	4,19
Región de Magallanes y Antártica Chilena	Grande	12	7,76
	Mediana	23	7,61
	Pequeña	34	8,13
	Microempresa	15	5,44
Total Región Metropolitana	Total	408	5,28
Región Metropolitana	Grande	193	7,70
	Mediana	83	4,51
	Pequeña	98	4,87
	Microempresa	34	3,59
Total Región de los Ríos	Total	93	3,90
Región de los Ríos	Grande	15	6,91
	Mediana	29	6,97
	Pequeña	39	7,78
	Microempresa	10	6,53
Total Región de Arica Parinacota	Total	80	4,32
Región de Arica Parinacota	Grande	10	8,65
	Mediana	22	7,71
	Pequeña	35	7,87
	Microempresa	13	5,79

Fuente: Departamento de Investigación y Desarrollo, INE. Sección de estadísticas económicas

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:

- Calidad del listado de contribuyentes del SII.
- Los cambios de actividades.
- La localización geográfica de las empresas.
- Otras situaciones de cambios espontáneos

Como una forma de cubrir los posibles cambios o término de actividad que pudieran presentar algunas empresas seleccionadas, entre la fecha de referencia de los marcos muestrales y la fecha del levantamiento, se considera un porcentaje de empresas para eventuales reemplazos.

3.6 Método de Selección

Considerando que existen varias empresas de inclusión forzosa, se procede a efectuar la primera selección con las empresas que pertenecen al tramo censado, las cuales son incluidas forzosamente en la muestra.

La segunda selección corresponde al tramo a muestrear, que se realiza en forma independiente para cada sector y tamaño de empresa, con selección sistemática, de manera de asegurar un recorrido completo dentro de cada uno de los estratos.

3.7 Factores de Expansión por número de trabajadores

Como se ha indicado, la información recolectada se hace a través de una muestra de empresas, por lo tanto, para obtener una visión completa de las actividades que componen los sectores se realiza una expansión de los datos estimados a partir de la información levantada.

Para realizar la mencionada expansión, se considera en primer lugar las empresas de inclusión forzosa que son unidades muestrales auto representadas, ya que tienen carácter censal, en segundo lugar se encuentran las empresas seleccionadas en forma aleatoria. Las fórmulas de cálculo para los factores de expansión se presentan a continuación:

Factor de expansión de las empresas de inclusión forzosa (IF) para trabajadores

$$E(F)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(F)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IFe)_{h,i}}$$

Donde:

$E(F)_h$: Factor de expansión de las empresas IF en el estrato h.

$\sum_{i=1}^K y(F)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas IF del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(IFe)_{h,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas IF efectivamente logradas, del estrato h.

Recuérdese que para homogenizar la variable en estudio se realiza una segunda estratificación en el tramo aleatorio, de acuerdo al tamaño según el número de trabajadores que declararon las empresas. Esto cobra relevancia en el momento de realizar la expansión, debido a que debe efectuarse con la misma desagregación, así se obtiene una mejor estimación del número de trabajadores, pues las empresas de distintos tamaños tendrán su propio tratamiento.

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la siguiente forma:

Factor de expansión de las empresas de inclusión aleatoria (IA) para trabajadores

$$FE(TA)_{h,m} = \frac{\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,m,i}}{\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,m,i}}$$

Donde:

$FE(TA)_{h,m}$: Factor de expansión del tramo aleatorio del estrato h , de tamaño m .

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,m,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas del TA del estrato h y tamaño m .

$\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,m,i}$: Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas efectivamente logradas en el TA del estrato h y tamaño m .

3.8 Factores de Expansión por número de empresas

Como se ha indicado, la información recolectada se hace a través de una muestra de empresas, por lo tanto, para obtener una visión completa de las actividades que componen los sectores se realiza una expansión de los datos estimados a partir de la información levantada, en esta ocasión a solicitud de la Dirección de Trabajo se calculan además los Factores de Expansión según el número de empresas.

Para realizar la mencionada expansión, se considera en primer lugar las empresas de inclusión forzosa que son unidades muestrales auto representadas, ya que tienen carácter censal, en segundo lugar se encuentran las empresas seleccionadas en forma aleatoria. Las fórmulas de cálculo para los factores de expansión se presentan a continuación:

Factor de expansión de las empresas de inclusión forzosa (IF) para empresas

$$FE(IF)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IFe)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(IF)_h$: Factor de expansión de las empresas IF en el estrato h. (Región).

$\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente a las empresas IF del estrato h. (Región)

$\sum_{i=1}^k y(IFe)_{h,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral que corresponden a las empresas IF efectivamente logradas, del estrato h. (Región)

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la siguiente forma:

Factor de expansión de las empresas de inclusión aleatoria (IA) para empresas

$$FE(TA)_{h,m} = \frac{\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,m,i}}{\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,m,i}}$$

Donde:

$FE(TA)_{h,m}$: Factor de expansión del tramo aleatorio del estrato h , (Región:1...15) de tamaño m , (Grande; mediana; pequeña; microempresa)

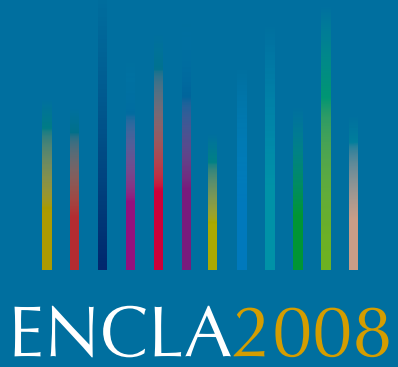
$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,m,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al TA del estrato h , (Región:1...15) y tamaño m , (Grande; mediana; pequeña; microempresa)

$\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,m,i}$: Sumatoria del número de empresas del marco muestral que corresponden a las efectivamente logradas en el TA del estrato h , (Región: 1....15), y tamaño m , (Grande; mediana; pequeña; microempresa)

3.9 Niveles de Estimación

Los niveles de estimación para el presente estudio son:

- Región a nivel Nacional
- Tamaño a nivel nacional
- Región según Tamaño



Agustinas 1253, Santiago de Chile, Teléfonos: (56-2) 674 9300

www.direcciondeltrabajo.cl