



Febrero
2013 | 229

Serie Informe

Económico

Radiografía al Mercado Laboral Chileno

1ª Parte. Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo 2011

M.Cecilia Cifuentes H.

ISSN 0717-1536

Cecilia Cifuentes H. es ingeniera comercial y magíster en Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Economista Senior del Programa Económico de Libertad y Desarrollo.



Índice

Resumen Ejecutivo	5
1. Antecedentes Generales	7
2. Organización Empresarial	9
3. Ingresos Laborales	13
4. Capacitación Laboral	17
5. Clima y Organización Laboral	20
6. Trabajo y Familia	25
7. Conclusiones	29

Resumen Ejecutivo

En los últimos tres años la información estadística del mercado laboral chileno da cuenta de una importante mejoría, tanto en aspectos de cantidad, como de calidad del trabajo, lo que contrasta fuertemente con la situación que se vivió en el país en los diez años posteriores a la crisis asiática. Sin embargo, estas mejorías han sido a veces cuestionadas, ya que la principal fuente de antecedentes del mercado laboral, la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), fue modificada en 2009, por lo que los datos de 2010 de la nueva encuesta (NENE) no tienen una base comparable de datos históricos, lo que ha llevado a argumentar que la mejoría laboral no sería tal.

El objetivo de este estudio, y de otros que se publicarán posteriormente, es analizar a través de fuentes de datos alternativos a la encuesta del INE, qué tan efectiva es la mejoría laboral. Este estudio toma como referencia la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, que se realizó a partir de encuestas a empleadores y trabajadores en 2011, y cuyos resultados se publicaron en diciembre pasado. El punto de comparación es la misma encuesta del año 2008, con lo que se pueden analizar resultados entre dos períodos para los cuales el INE no tiene datos comparables, y es en ese sentido un aporte a la discusión.

Las comparaciones que se muestran a continuación dan cuenta de una mejoría bastante significativa, en casi la totalidad de los aspectos analizados. Podría pensarse que la comparación resulta injusta, ya que el año 2008 se inició la crisis sub-prime. Sin embargo, como la muestra se refiere a la realidad de los trabajadores que se encuentran efectivamente trabajando, y cuyas remuneraciones no pueden ser ajustadas a la baja sin su consentimiento, los resultados no se alteran en forma importante por esta circunstancia (aunque sí podría haber un efecto, por ejemplo, cuando se comparan niveles de capacitación). Otro aspecto relevante es que la crisis se inició a fines de ese año, y los efectos más marcados se dieron en 2009 (en 2008 el PIB creció un 3,3%).

La mejoría que se muestra en este estudio se da no solo en términos de remuneraciones, sino también respecto a estabilidad laboral, capacitación, políticas de incentivo y pago de beneficios de la maternidad. Se observa un leve deterioro del clima laboral a través de una percepción de mayor conflictividad, el que de todas formas se mantiene muy reducido. Es probable que esta situación se explique por el clima general de mayor descontento social, ya que llama la atención que los aspectos medibles mejoren y empeoren la percepción de conflicto al interior de la empresa. Se mantiene, en todo caso, una impresión bastante positiva de la percepción de los trabajadores sobre la actitud de los empleadores en la negociación colectiva.

La encuesta también permite evidenciar algunos desafíos del mercado laboral chileno, siendo probablemente el más importante una mayor incorporación de los jóvenes en las empresas, principalmente en las de menor tamaño. Se muestra, también, una baja tasa de feminización de las empresas en Chile, y se pueden deducir de los resultados los escasos efectos que están teniendo las políticas de capacitación.

En definitiva, aunque queda por avanzar en términos de mejorar la situación de los trabajadores, la conclusión más evidente es que en los últimos años se ha observado una mejoría significativa.

Radiografía al Mercado Laboral Chileno 1ª Parte. Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo 2011

1. Antecedentes generales

Una fuente muy importante de información acerca del comportamiento del mercado laboral la constituye la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, ENCLA, cuyos resultados para 2011 se conocieron en el mes de diciembre pasado. Es la séptima encuesta de este tipo; la primera se realizó en el año 1998. La versión anterior a 2011 corresponde al año 2008, por lo que la comparación de ambas permite tener una visión amplia de lo que ha ocurrido en diversos aspectos del mercado del trabajo en Chile durante ese período. La comparación es especialmente útil, toda vez que dado que la Encuesta Nacional de Empleo del INE (NENE) fue modificada en 2009, los datos perdieron comparabilidad a partir de 2010. Este aspecto ha sido particularmente sensible en la discusión del comportamiento del mercado laboral, puesto que la NENE ha mostrado una mejoría muy significativa en la ocupación, pero que no tiene una base de comparación anterior a 2009.

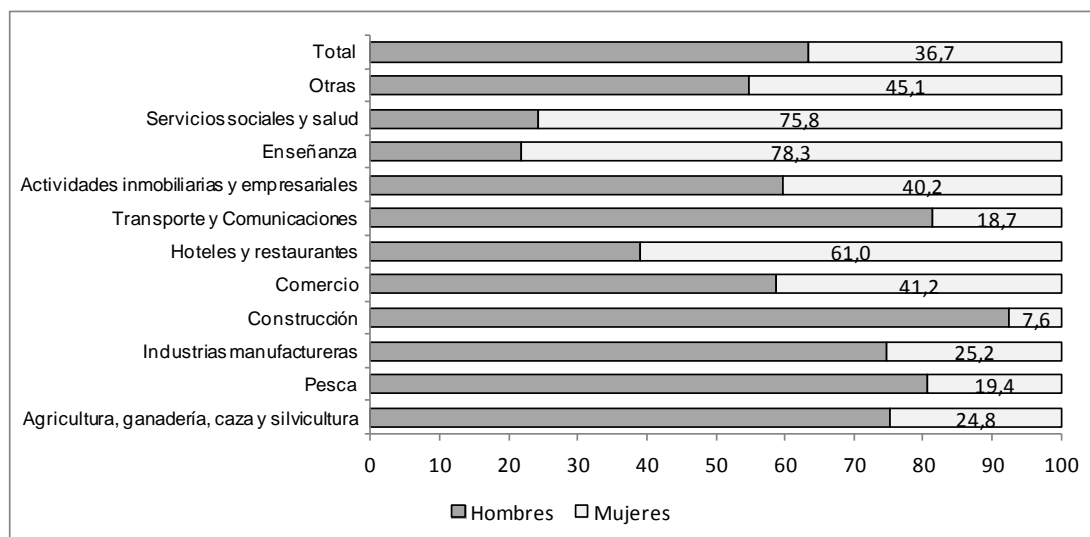
La visión global que entrega esta encuesta es positiva: la situación laboral en Chile mejoró en forma significativa en ese período, y en general se percibe, tanto por parte de empleadores como de trabajadores, un clima laboral favorable, con escasa conflictividad, escenario distinto al que se puede desprender de los discursos de dirigentes de centrales sindicales. En aspectos metodológicos, ésta es la segunda encuesta que se realiza a nivel nacional, cuyo universo o población de estudio es el conjunto de empresas formales con cinco o más trabajadores, y cuyo marco normativo en lo que respecta a las relaciones laborales es el Código del Trabajo. Por lo tanto, quedan excluidas las empresas con menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública, de la defensa nacional, las universidades estatales y los organismos extraterritoriales. Tenemos, entonces, que desde el punto de vista de los trabajadores abarca a la categoría de asalariados con contrato. Se definen cuatro categorías de empresa, de acuerdo al número de trabajadores (distinto al criterio del Servicio de Impuestos Internos, que es por ventas): micro, pequeña, mediana y gran empresa. Las primeras son las que tienen entre 5 y 9 trabajadores; luego, entre 10 y 49, entre 50 y 199, y finalmente, con más de 200 trabajadores. Esta vez la muestra para la encuesta abarcó a 3.448 empresas (32% más que en 2008), lo que representa un 4,3% del universo total.

Un primer dato de interés que resulta de esta encuesta es que casi el 84% de las empresas del país son micro o pequeñas empresas, lo que exige mirar con cuidado

regulaciones laborales que son pensadas en general para empresas medianas y grandes. Si consideramos además que solo están consideradas empresas de más de cinco trabajadores, nos encontramos con que la realidad empresarial de Chile no tiene mucho que ver con el mito de los grandes empresarios con cuantiosas fortunas. Importa señalar además que diversos estudios internacionales muestran que la innovación, la movilidad laboral y las ganancias de productividad se dan mucho más en empresas pequeñas que en las grandes, por lo que tampoco sería deseable un esquema de legislación laboral que discrimine a las empresas de menor tamaño.

El objetivo de la encuesta no es medir los niveles de empleo y desempleo que muestra el mercado laboral, sino que busca proveer información sobre las condiciones de trabajo y caracterizar las relaciones laborales, tomando a la empresa como unidad de análisis, lo que le da un carácter distinto a todo el resto de la información laboral que existe. Un primer aspecto, que plantea uno de los desafíos principales de las políticas laborales en Chile, es que la gran mayoría de las empresas en Chile sigue estando caracterizada por trabajadores de sexo masculino. La tasa de feminización laboral (empresas donde el empleo femenino representa más de un 50%) se mantiene sin grandes cambios respecto a 2008. Solo un 24,6% de las empresas está constituido en más de un 50% por mujeres, cifra muy similar a la de 2008, de 23,5%. Como era de esperar, las mayores tasas de feminización se encuentran en la enseñanza (87,5%) y en los servicios sociales y de salud (86,7%). El gráfico N° 1 muestra la composición por género de los sectores de actividad de acuerdo a la encuesta.

Gráfico N° 1
Distribución de trabajadores por sexo según rama de actividad



También se presenta como un desafío aún de mayor envergadura la participación de jóvenes (entre 18 y 25 años) en el mercado laboral, que incluso cae levemente respecto de 2008. Solo un 15% de los trabajadores corresponde a ese segmento etario, en comparación con un 15,2% en 2008. Aunque la caída puede explicarse en parte por mayores años de estudio, sigue llamando la atención lo reducido del porcentaje, considerando que son muy pocos los jóvenes del primer quintil de ingresos que siguen estudios superiores. Son las empresas de menor tamaño las que menos contratan jóvenes, lo que podría ser un indicador de que el salario mínimo es efectivamente un desincentivo a la contratación de jóvenes por parte de estas empresas. En este sentido, políticas como el bono al trabajo juvenil son positivas, y probablemente requieren de mayor difusión, especialmente dentro de las empresas pequeñas.

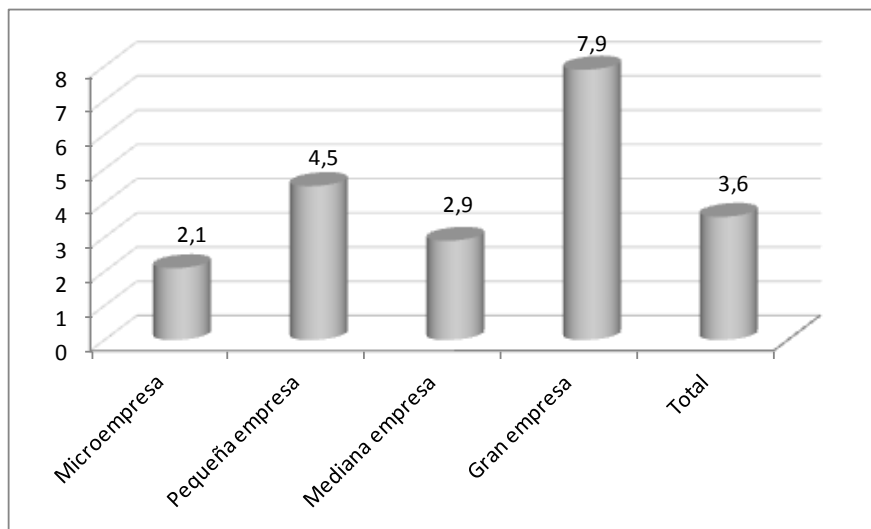
Los resultados de la encuesta indican también la excesiva centralización del sector empresarial en Chile. El 49,3% de las empresas se encuentra en la Región Metropolitana, seguida por Valparaíso, con un 9,4% y Biobío, con un 9,3%. La actividad empresarial en las regiones extremas es prácticamente inexistente. En este aspecto, todo lo que se haga para facilitar la creación de empresas es positivo, ya que si en Santiago es un proceso complejo, la distancia de la capital probablemente lo complejiza más aún. Sería, quizás, beneficioso buscar alguna forma de discriminar positivamente a las regiones. La situación se agrava todavía más respecto a las empresas grandes, ya que el 71,2% se encuentra en la Región Metropolitana.

2. Organización empresarial

Esta encuesta indaga también sobre aspectos de la forma organizativa de la empresa, entre estos, el tema del multirut. Al respecto, es interesante mencionar primero que la mayoría de los empleadores (60,4%) posee más de una empresa. Aunque esta situación se da en mayor proporción en la gran empresa (78,1%), también es mayoritariamente extendida en la micro (52,9%) y en la pequeña empresa (60,2%). Si comparamos estos porcentajes respecto a la utilización de más de un RUT, vemos que ésta no es una práctica generalizada. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de empresas que utilizan multirut, de acuerdo al tamaño de la empresa:

Gráfico N° 2

Proporción de empresas que operan con más de un RUT, según tamaño de la empresa

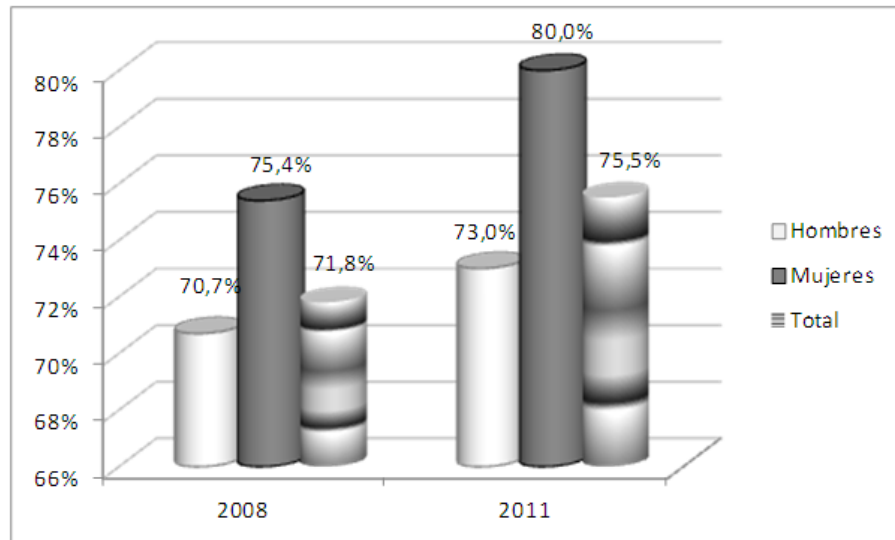


Vemos que solo un 3,6% de las empresas utiliza más de un RUT. Sería interesante conocer a cuántos trabajadores involucra esta práctica, no obstante este dato no se obtiene de la encuesta. Una forma de aproximarse sería a través de información del INE, utilizando los números de ocupados por tamaño de empresas. Aunque es solo una aproximación gruesa, se obtiene una cifra en torno a 310 mil ocupados, esto es un 4,2% del total.

Esta pregunta no se realizó en la ENCLA 2008, por lo que tampoco es posible ver cómo ha evolucionado este aspecto, aunque probablemente ha tendido a disminuir.

Otra consideración relevante se refiere a las formas de contratación. Los resultados muestran que el 75,5% de los contratos son de duración indefinida, porcentaje superior al de la encuesta anterior, de 71,8%, lo que indica una mejoría en esta situación. Esta alza es especialmente importante para las mujeres, lo que desmiente la idea de que el aumento de empleo femenino es, en general, de características precarias. En el gráfico N° 3 se muestra esta evolución.

Gráfico N° 3
Porcentaje de trabajadores con contrato indefinido, según sexo

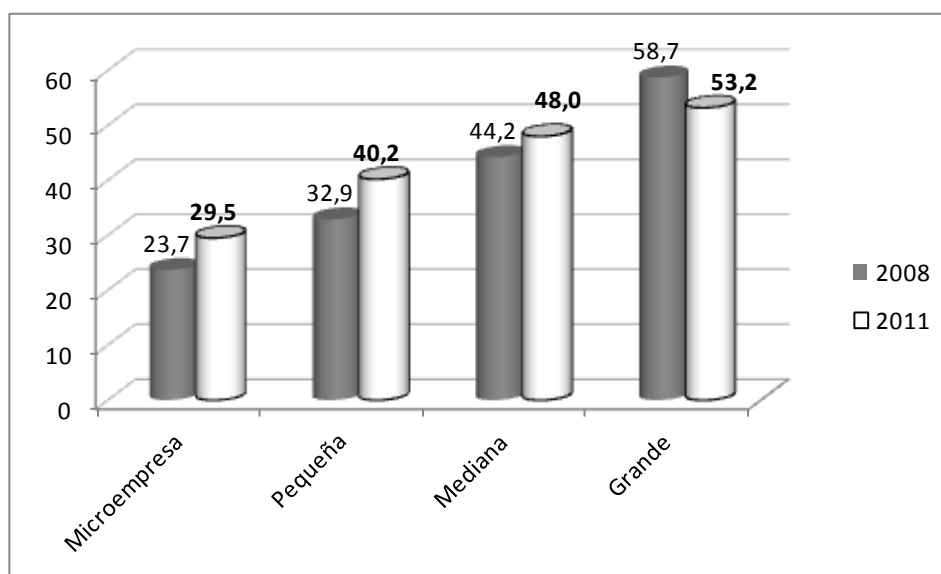


En este tipo de contratos se observa también un aumento de su duración promedio, lo que refleja una tendencia a mayor estabilidad laboral. Es así como los contratos de tres años o menos representan un 44,6%, en comparación con un 50,4% en 2008. El contrato a plazo fijo y por obra representa un 23,3%, porcentaje menor al de 2008, de 25,2%. Se mantiene, entonces, la tendencia a disminuir estas formas de contratación, que actualmente se dan principalmente en sectores cuya actividad tiene la característica de ser estacional y/o de duración definida, como ocurre en la agricultura y la construcción.

También se miden en esta encuesta aspectos como el de subcontratación y suministro de trabajadores. La primera forma de contratación es de uso bastante generalizado, y de hecho tiende a aumentar, de un 30,5% de las empresas en 2008 a un 37,8% en 2011. Este fenómeno suele asociarse a una forma más precaria de contratación, lo que puede ser erróneo muchas veces, ya que en general tiene que ver mucho más con la eficiencia operativa de la empresa. Es el caso de determinadas funciones (aseo y seguridad son buenos ejemplos), que por ser radicalmente distintas al giro de la empresa, se externalizan, ya que las empresas especializadas cuentan con ventajas comparativas para realizarlas de mejor forma. Es efectivo también que, en algunos casos en que las políticas de beneficios sociales en las empresas son muy generosas, se opta por esquemas de subcontratación para las funciones inferiores en términos salariales, puesto que los

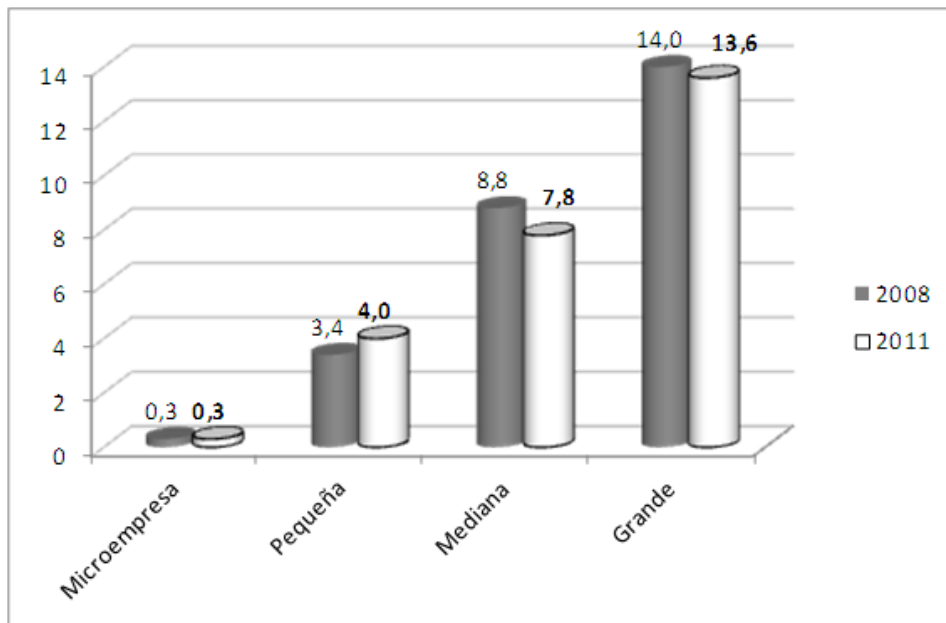
beneficios sociales pasan a representar un costo fijo prohibitivo, que puede afectar en forma muy negativa la contratación. También en estos casos la subcontratación se convierte en un mecanismo necesario para asegurar la competitividad de la empresa. Es razonable pensar, entonces, que en una economía que se desarrolla en un entorno competitivo, estas formas de trabajo tiendan a aumentar. Como es de esperar, la subcontratación es mayoritariamente usada en las empresas grandes, aunque como señala el gráfico a continuación, su importancia ha disminuido en este grupo de empresas y aumentado en el resto.

Gráfico N° 4
Subcontratación: Proporción de empresas que subcontratan trabajadores de acuerdo al tamaño



En relación al suministro de trabajadores, es una forma de trabajo que es usada muy minoritariamente por las empresas en Chile, aunque también muestra una tendencia creciente, que es explicada totalmente por la pequeña empresa. El suministro pasa de ser utilizado por el 2,8% de las empresas en 2008 a un 3,6% en 2011. El gráfico a continuación contiene las proporciones por tipo de empresa.

Gráfico N° 5
Suministro de trabajadores: Proporción de empresas que utilizan suministro de acuerdo al tamaño



3. Ingresos Laborales

En cuanto a remuneraciones, y consistente con lo que ofrecen las cifras de INE, se observa una mejoría significativa, ya que disminuye el porcentaje de trabajadores que gana ingresos bajos, y aumentan los porcentajes de trabajadores que ganan ingresos medios y altos, como se aprecia en el gráfico N° 6.

Vemos que el tramo que más aumenta su importancia es el que gana entre 2 y 3 IMM¹ (entre \$390 mil y \$580 mil) y el que más cae es el que gana entre 1 y 1,5 IMM (entre \$193 mil y \$290 mil), lo que indicaría que es la clase media baja la que más aumenta su nivel de remuneraciones entre 2008 y 2011. También indicador de esta mejoría es el hecho que, de acuerdo a esta encuesta, un 8,1% de los trabajadores gana el ingreso mínimo, y aunque no se tiene un dato comparable para la ENCLA

¹ IMM corresponde a ingreso medio mensual.

2008, información de la CASEN permite determinar que este porcentaje ha caído. No debe dejarse de lado el hecho que el ingreso mínimo también ha aumentado en ese período en forma bastante importante, de \$163.000 a \$182.000, por lo que la mejoría resulta significativa.

Si se diferencian los datos anteriores por sexo, en el caso de las mujeres, cae en forma importante la proporción que gana ingresos bajo 2 IMM, aumenta la proporción que gana entre 2 y 8 IMM, y se mantiene prácticamente estable la proporción que gana altos ingresos, como muestra el gráfico N° 7.

En el caso de los trabajadores masculinos, también cae la proporción que gana ingresos bajos, y aumenta para los tramos de ingresos medios y altos, lo que significa un aumento de la brecha salarial para los trabajadores de ingresos altos, hecho que también se evidencia de comparar la CASEN 2009 y la de 2011, y que podría explicarse en parte por la ampliación del post-natal, que aunque sea parental, en la práctica se estaría traduciendo en un desincentivo a contratar mujeres en cargos de mayor responsabilidad. Una forma de atenuar este problema sería otorgarle mayor flexibilidad al permiso.

Gráfico N° 6
Proporción de trabajadores de acuerdo a niveles de remuneraciones

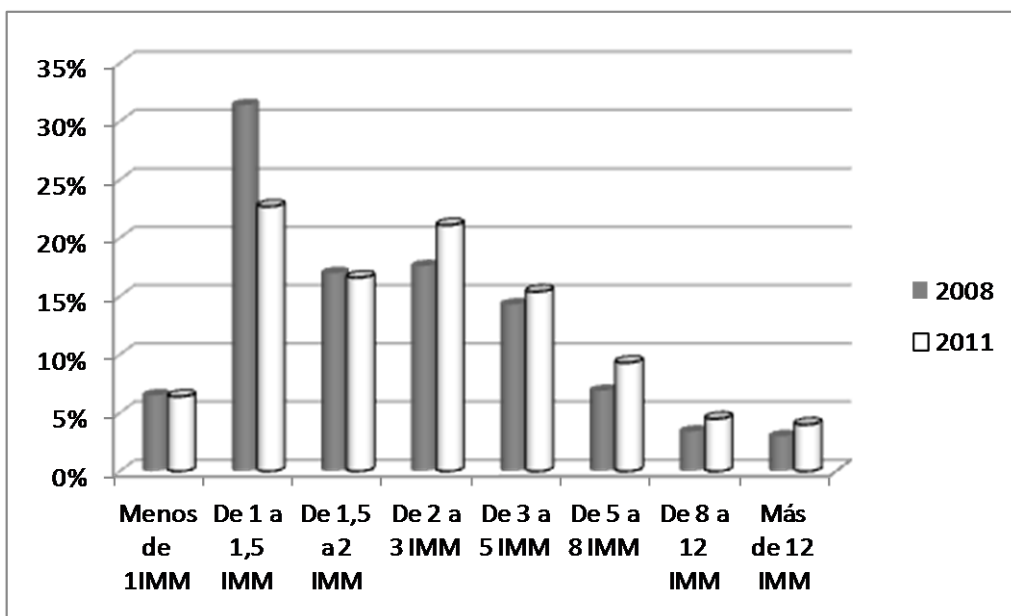


Gráfico N° 7
Proporción de trabajadores de sexo femenino de acuerdo a niveles de remuneraciones

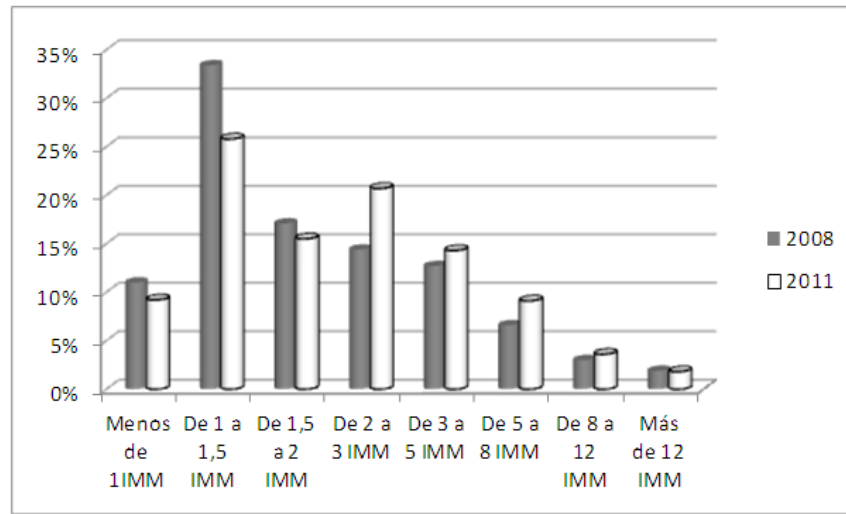
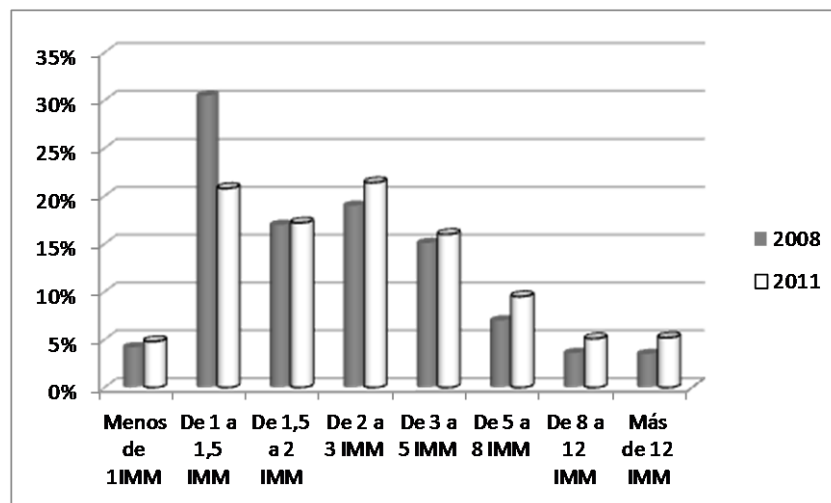


Gráfico N° 8
Proporción de trabajadores de sexo masculino de acuerdo a niveles de remuneraciones

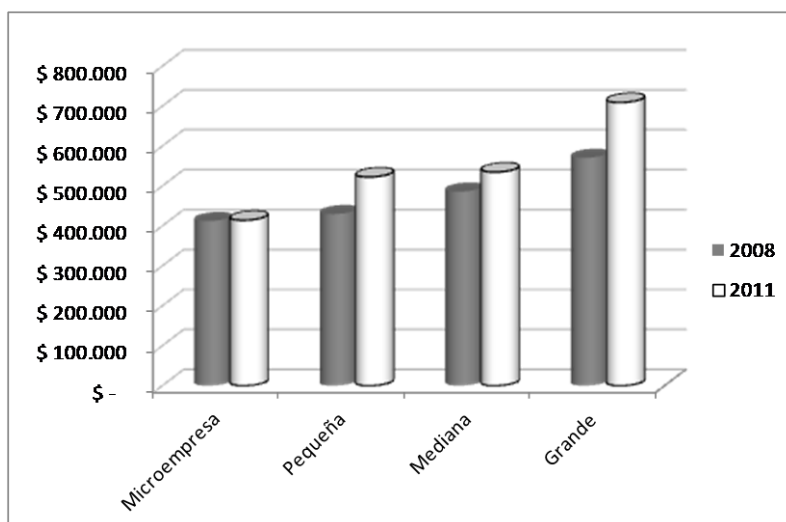


Por otra parte, si se analizan las remuneraciones por tramo etario, tienden a mejorar en mayor proporción los ingresos de los trabajadores de más de 25 años, y dentro de este grupo los principales aumentos se dan dentro de los ingresos medios.

Por tamaño de empresa, en las cuatro categorías aumenta el nivel absoluto de ingreso promedio, dándose los mayores aumentos en la gran empresa (24,3% real), seguida de la pequeña (21,6% real), como muestra el gráfico siguiente.

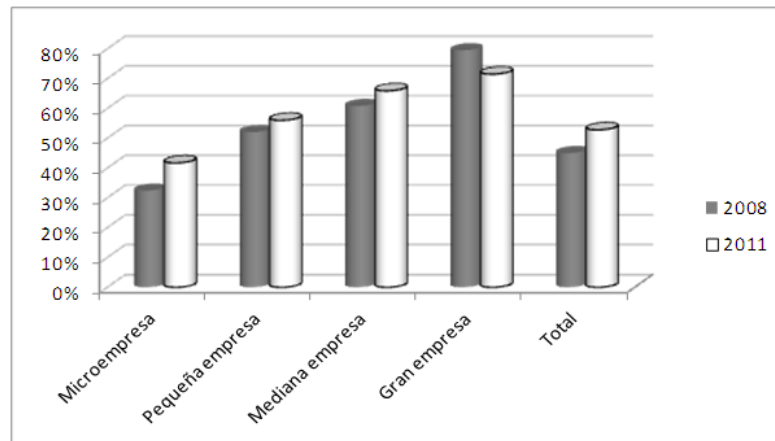
Gráfico N° 9

Niveles promedio de remuneraciones por tamaño de empresa



En otro aspecto en que también se percibe una mejoría respecto a 2008 es en el pago de beneficios por productividad, que pasa de un 45% del total de empresas a un 53% en 2011. El gráfico N° 10 muestra estas proporciones por tamaño de empresa.

Gráfico N° 10
Proporción de empresas que pagan regularmente incentivos por aumento de productividad

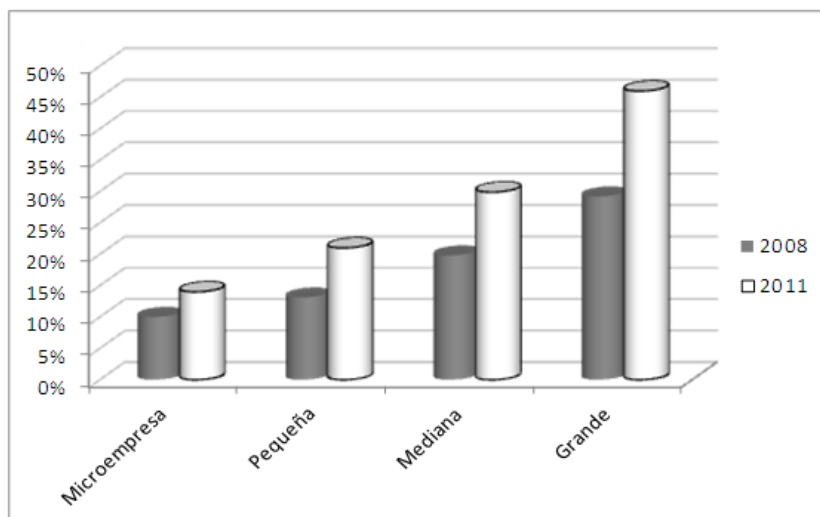


En este contexto, para el promedio de las empresas la remuneración fija mensual pasa a representar un 70,5% de la remuneración total, en comparación con un 78,9% en 2008. El mayor porcentaje variable es positivo en términos de los incentivos, y en hacer a los trabajadores más partícipes de los resultados de las empresas.

4. Capacitación Laboral

En el tema de la capacitación laboral, la comparación de ambas encuestas también entrega una mejoría significativa en el porcentaje de trabajadores que ha recibido capacitación, la que se da especialmente en las empresas medianas y grandes. Considerando que como muestra el gráfico anterior estos grupos de empresas pagan en promedio remuneraciones más altas, esta información reitera la importancia de la reforma que se haría al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, con el objetivo de focalizar mejor los recursos de estos programas. Los trabajadores capacitados pasan de un 22,3% a un 38,1% del total. El gráfico N° 11 muestra estos porcentajes por tamaño de empresa.

Gráfico N° 11
Porcentaje de trabajadores que reciben capacitación



Sobre los efectos de la capacitación, la opinión de los empleadores no es demasiado positiva, aunque mejor de lo que se desprende del estudio sobre el tema que hizo la llamada Comisión Larrañaga², que tendió a mostrar efectos casi nulos de la capacitación en la remuneración de los trabajadores. La siguiente tabla muestra las respuestas de los empleadores:

Tabla N° 1
Efectos de las capacitaciones para los trabajadores según los empleadores

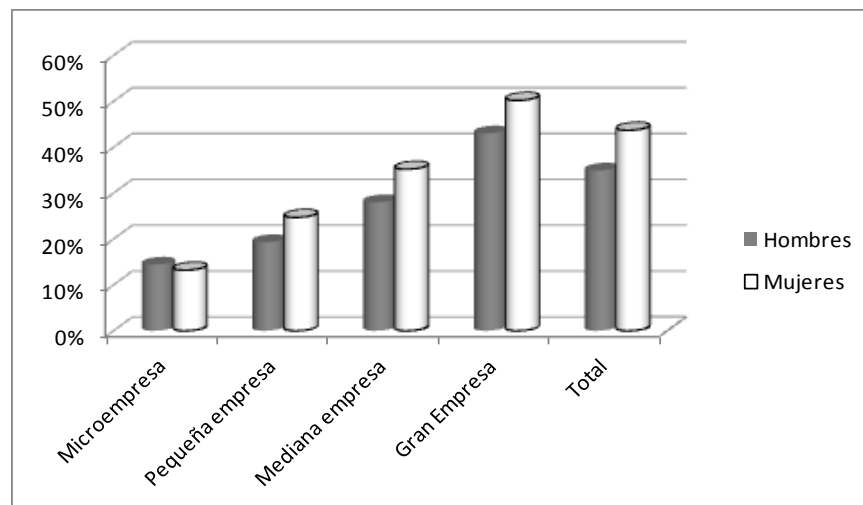
	Siempre	Nunca	En ocasiones
Mejora en desempeño laboral	67,8%	2,1%	30,1%
Aumento de responsabilidades laborales	23,4%	22,0%	54,6%
Cambio en las tareas	10,1%	34,9%	55,0%
Aumento en la remuneración	9,7%	38,9%	51,4%

² Informe Final, Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral.

Las cifras muestran que el principal efecto de la capacitación se da en el desempeño laboral, pero llama la atención que ese mejor desempeño tenga escaso impacto en las remuneraciones, por lo que la respuesta probablemente tiene más que ver con una justificación del gasto en capacitación que con una mejora efectiva y significativa en el desempeño del trabajador.

Otra faceta que llama la atención en el tema de la capacitación es que ésta es recibida proporcionalmente más por mujeres que por hombres, tendencia que se acentuó en los últimos años. El gráfico N° 12 muestra los porcentajes de trabajadores capacitados por tamaño de empresa y por género.

Gráfico N° 12
Proporción de trabajadores que ha sido capacitada en el último año



Esta brecha hombre-mujer llama la atención, ya que si una mayor capacitación llevara a una mayor productividad laboral, no debería observarse la brecha inversa en términos de remuneraciones. Podría pensarse a priori que la mayor capacitación a mujeres se explica por un menor nivel de estudios de éstas, pero los antecedentes estadísticos de educación muestran que, en promedio, las mujeres en Chile tienen más años de estudio que los hombres. En definitiva, esta brecha es un indicador adicional del escaso impacto que tienen las políticas de capacitación laboral.

5. Clima y organización laboral

Otro tema de gran interés se refiere al grado de conflictividad dentro de la empresa, información que es especialmente relevante en el clima de mayor efervescencia social de los últimos dos años. Como muestra la tabla N° 2, en general existe una percepción muy reducida de conflicto, y ésta solo es relativamente alta dentro de los dirigentes sindicales. Únicamente un 1,7% de los trabajadores considera que existe un conflicto frecuente en la empresa, mientras que el 69% considera que éste es inexistente. Cabe señalar, en todo caso, que estos resultados muestran un leve deterioro respecto a 2008, lo que dada la mejoría general en el resto de indicadores, puede encontrar su explicación en este clima global más conflictivo. En todo caso, el aumento es poco significativo. Aun así se percibe un mayor nivel de conflicto en los empleadores de empresas que tienen sindicato que en los que no lo tienen.

Tabla N° 2
Percepción de existencia y frecuencia del conflicto laboral en empresas

	2008			2011		
	Frecuente	Aislado	Inexistente	Frecuente	Aislado	Inexistente
Empleadores con sindicato	0,6%	45,3%	54,1%	1,8%	51,5%	46,7%
Dirigentes sindicales	23,1%	42,1%	34,8%	11,6%	46,6%	41,8%
Empleadores sin sindicato	0,3%	15,4%	84,3%	0,6%	24,1%	75,3%
Trabajadores	1,3%	22,0%	76,6%	1,7%	29,4%	68,9%

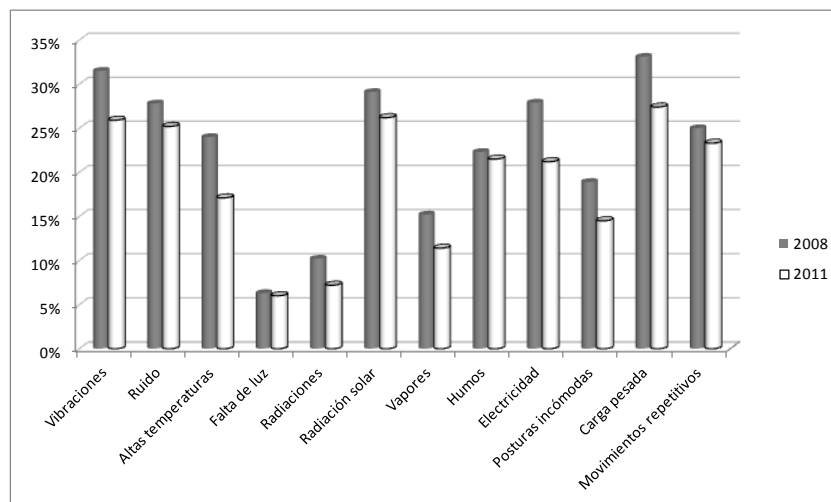
Evidenciando los resultados de la tabla anterior, también se pregunta a los trabajadores sobre la actitud de los empleadores en materia de comunicación interna. La percepción tiende a ser bastante favorable, y lo es más en empresas sin sindicato que en empresas que sí lo tienen, como muestra la tabla a continuación. En las empresas con sindicatos el 9% de los trabajadores considera que la empresa tiene una actitud cerrada, en comparación con un 2% en las empresas sin sindicato. Por tamaño de empresa no existen diferencias importantes respecto a esta percepción.

Tabla N° 3
Percepción, según dirigentes sindicales y trabajadores, de la actitud de la empresa para informar a trabajadores y recibir sugerencias de ellos

	Con sindicato				Sin sindicato				
	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total	Micro empresa	Peq. empresa	Med. empresa	Gran empresa	Total
Actitud para informar									
Actitud abierta para informar	63%	47%	52%	51%	85%	84%	86%	92%	85%
Reacia a informar, lo hace de vez en cuando	25%	44%	42%	41%	13%	15%	11%	6%	13%
Actitud cerrada, generalmente no informa	12%	10%	6%	9%	3%	2%	3%	3%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Actitud para recibir sugerencias									
Actitud abierta para recibir sugerencias	75%	61%	58%	60%	86%	87%	83%	77%	86%
Reacia a recibir sugerencias, pero lo hace de vez en cuando	18%	29%	30%	31%	11%	11%	15%	16%	12%
Actitud cerrada, gralmente. no recibe sugerencias	7%	11%	12%	9%	3%	2%	2%	7%	2%
No sabe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	40%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En términos de prevención de riesgo también se percibe una mejoría respecto a la encuesta anterior, junto con una disminución de todos los factores considerados de riesgo por los trabajadores. Esto habla de un mejor ambiente de seguridad y salud y, por ende, de un mejoramiento en la calidad del trabajo. (Ver gráfico N° 13).

Gráfico N° 13
Existencia de factores de riesgo, de acuerdo a los trabajadores



Otro ítem que se puede comparar entre ambas encuestas es la sindicalización. Se observa un incremento del número de empresas con sindicatos, de un 5,1% en 2008 a un 7,8% en 2011. Este reducido porcentaje se explica porque la gran mayoría de las empresas de la muestra son micro y pequeñas. Casi todos estos sindicatos no están afiliados a ninguna central (porcentaje que además aumenta respecto a 2008), lo que prueba la baja representatividad de estas instituciones. (Tabla N° 4).

Tabla N° 4
Distribución de sindicatos según central afiliada

	2008	2011
Ninguna	66,5%	68,8%
CUT	28,5%	28,3%
CAT	3,0%	1,7%
UNT	2,0%	0,8%

Frente a estos bajos niveles de sindicalización, la siguiente tabla contiene las razones que dan los trabajadores para su no existencia en la empresa, dentro de las cuales la más importante es la de insuficientes trabajadores. Sin embargo, también se desprende de las respuestas un bajo interés de los trabajadores para la formación de sindicatos, en parte, por considerarse innecesario. Una actitud negativa de la empresa a este respecto es señalada por un porcentaje muy bajo de trabajadores.

Tabla N° 5
Principal razón por la que no se ha formado un sindicato en la empresa, de acuerdo a los trabajadores, según tamaño de empresa

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Trabajadores insuficientes	55,3%	28,4%	7,2%	9,2%	36,3%
No es necesario	27,8%	35,3%	30,0%	24,5%	31,6%
No hay interés	13,5%	23,3%	34,5%	41,7%	21,1%
Actitud negativa de la empresa	0,8%	6,0%	16,3%	16,9%	5,3%
Otras + No sabe	2,6%	7,0%	11,9%	7,7%	5,7%

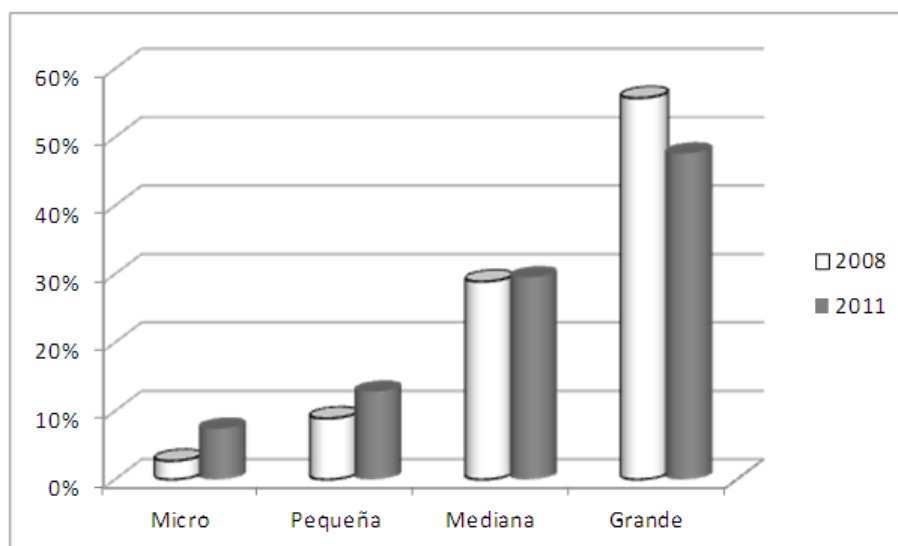
Respecto a la negociación colectiva, ésta tiende a disminuir en empresas con sindicato y a aumentar en empresas sin sindicato. Dado que estas últimas son la mayoría, se tiene un aumento para el total, como muestra la tabla siguiente.

Tabla N° 6
Proporción de empresas que ha negociado colectivamente en el último año

	2008	2011
Con sindicato	94,3%	88,7%
Sin sindicato	5,0%	8,3%
Total	9,2%	14,5%

Como es de esperar, son principalmente las grandes empresas las que negocian colectivamente. Del total de negociaciones colectivas, un 48% correspondió a este tipo de empresas en 2011. Sin embargo, ha aumentado la proporción que representan las micro y pequeñas empresas respecto a 2008, incrementos que son bastante significativos, como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico N° 14
Negociación colectiva según tamaño de empresa



La gran mayoría de las empresas (70%) y sin distinción por tamaño entregan a todos los trabajadores los beneficios logrados en el proceso de negociación, porcentaje que aumenta respecto de 2008. Por otra parte, casi el 80% de los trabajadores percibe una actitud positiva o neutra de los empleadores en el proceso de negociación. En los extremos, los porcentajes que perciben a la empresa en una actitud totalmente favorable o muy favorable, duplican los porcentajes de los que tienen una percepción muy negativa, como se ve en la tabla N° 7. Por último, la percepción de trabajadores y empleadores sobre la conveniencia de la negociación colectiva es favorable, especialmente para los primeros. (Tabla N° 8).

Tabla N° 7
Percepción de los trabajadores sobre la actitud de la empresa en la última negociación colectiva

	Con sindicato		Sin sindicato		Total	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Totalmente favorable	6,8%	3,7%	11,7%	9,9%	8,0%	5,1%
Muy favorable	5,4%	6,7%	20,1%	6,2%	9,0%	6,6%
Favorable	34,0%	30,1%	54,4%	62,4%	39,0%	37,0%
Ni favorable ni obstaculizante	27,0%	33,1%	11,9%	17,5%	23,3%	29,8%
Obstaculizante	6,0%	18,7%	0,4%	4,0%	4,6%	15,5%
Muy obstaculizante	7,1%	3,2%	0,0%	0,0%	5,3%	2,5%
Totalmente obstaculizante	13,7%	4,5%	1,4%	0,0%	10,7%	3,5%

Tabla N° 8
Percepción de trabajadores y empleadores sobre conveniencia de la negociación colectiva

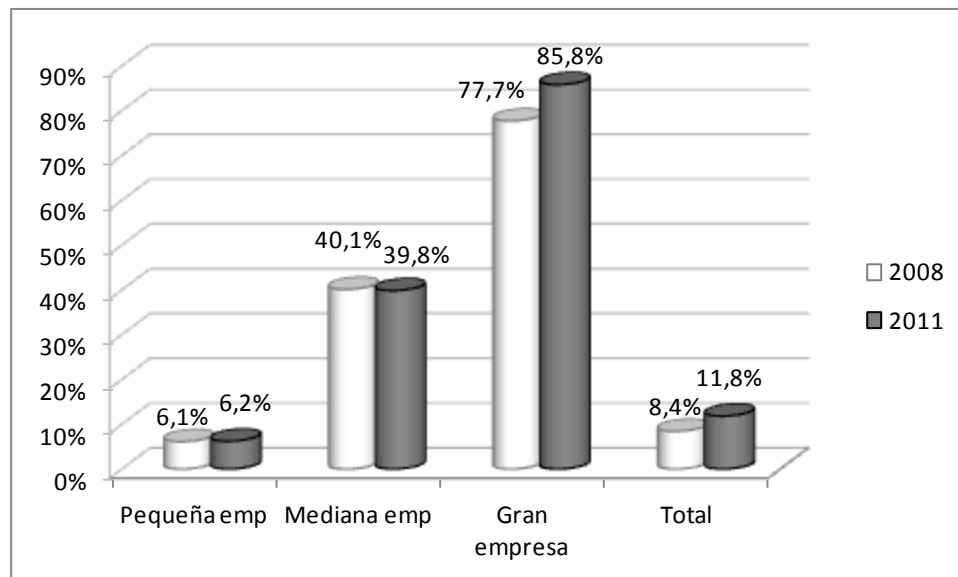
	Empleadores		Trabajadores y dirigentes	
	2008	2011	2008	2011
Muy conveniente	5,9%	7,8%	28,2%	33,4%
Conveniente	35,7%	37,2%	40,5%	39,5%
Medianamente conveniente	26,1%	28,6%	17,3%	15,8%
Inconveniente	24,4%	18,8%	8,5%	7,0%
Muy inconveniente	5,6%	5,5%	2,7%	0,9%

6. Trabajo y Familia

Un último tema de interés en la comparación entre ambas encuestas se refiere a la conciliación de trabajo y familia, especialmente relevante en el objetivo de incorporación laboral femenina. El capítulo referido a estas materias es nuevo en la encuesta, ya que en la anterior solo se analizó el aspecto de sala cuna, por lo que es el único que se puede comparar. El análisis se refiere al cumplimiento del artículo 203 del Código del Trabajo, que establece que las empresas con veinte o más trabajadoras deben proveer sala cuna a los hijos menores de dos años³. Lo primero, que se reitera también con las cifras de esta encuesta, es que la gran mayoría de las empresas en Chile tiene menos de 20 mujeres, lo que evidencia uno de los efectos negativos de esta legislación. Solo un 11,8% de las empresas tiene más de 20 mujeres, porcentaje algo superior al que se verificaba en la ENCLA 2008, de 8,4%, como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico N° 15

Proporción de empresas susceptibles de entregar beneficio de sala cuna



³ Este artículo sería modificado, de acuerdo a lo planteado por el gobierno, debido a su efecto negativo en la contratación de mujeres.

Como es de esperar, entonces, la mayoría de las mujeres en Chile trabaja en empresas grandes, generando la legislación un fuerte desincentivo a la contratación de ellas en pequeñas empresas, y también en parte en empresas medianas (por definición, en las micro empresas este desincentivo no existe, ya que no tienen que pagar sala cuna en ningún caso).

La siguiente tabla muestra los porcentajes de ocupados por sexo y tamaño de empresa, de acuerdo a la encuesta del INE.

Tabla N° 9

Ocupados por tamaño del establecimiento, negocio y sexo. Total nacional, sep-nov 2012 (porcentaje del total)

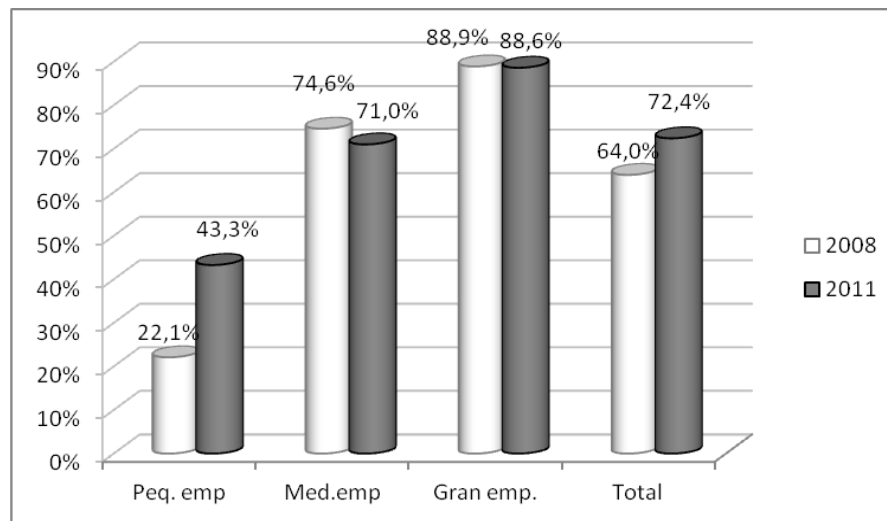
Tamaño de la empresa	Total Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total (miles)	7.324,5	2.755,4	4.569,1
Menos de 5	31,9	33,2	31,1
De 5 a 10 personas	7,0	6,1	7,5
Entre 11 y 49	14,7	13,0	15,7
Entre 50 y 199	12,8	11,5	13,6
200 y más personas	33,7	36,3	32,1

Vemos que efectivamente la proporción de hombres que trabaja en empresas medianas es superior a la importancia que estas empresas tienen para el trabajo femenino. Esto además podría representar un problema en términos de la mayor flexibilidad laboral que buscan las mujeres, que es más difícil en empresas de gran tamaño, con un trato probablemente más parejo e impersonal para todos los trabajadores.

Una mejoría que señala esta encuesta en relación a la situación del 2008 es respecto al grado de cumplimiento por parte de las empresas de su obligación de pagar sala cuna, que sube de 64% a 72%, lo que parece bastante significativo. Como muestra el gráfico a continuación, esta alza se explica en su totalidad por un mayor cumplimiento de la pequeña empresa. Queda en evidencia también en este

resultado un fenómeno de empoderamiento de las trabajadoras, que se atreven a exigir el pago de este beneficio.

Gráfico N° 16
Grado de cumplimiento del beneficio de sala cuna



La encuesta también pregunta a los empleadores acerca de las razones para no otorgar este beneficio. La respuesta mayoritaria (78,5%) es porque "las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones". En un porcentaje menor (6,2%) el empleador da como respuesta que el tema se negocia con las trabajadoras.

Otro dato importante que muestra la encuesta es que un porcentaje mayoritario de las trabajadoras que tiene hijos menores de 2 años (60,3%) hace uso de este beneficio.

La ENCLA 2011 indaga también sobre las licencias por enfermedad. Para los trabajadores de ambos sexos el motivo mayoritario de licencias son las enfermedades propias (74% en promedio), aunque para las mujeres también son importantes las licencias relativas a la maternidad y al hijo menor de un año (26% del total de licencias femeninas). Las licencias por enfermedad profesional o accidentes del trabajo son más importantes para hombres que para mujeres, explicado ello probablemente por los tipos de trabajo que realizan. Estas cifras se muestran en la tabla N° 10.

Tabla N° 10**Distribución de trabajadores que presentaron licencias médicas durante últimos 3 meses**

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Enfermedad propia	83,6%	68,9%	74,2%
Enfermedad profes. o accid. de trabajo	14,8%	4,2%	8,0%
Licencia pre -natal	-	4,5%	2,9%
Licencia post -natal	-	6,0%	3,8%
Enfermedad relacionada a maternidad	-	5,1%	3,3%
Enfermedad del hijo menor de un año	0,1%	10,4%	6,7%
Otros	1,4%	0,9%	1,1%
Total	100%	100%	100%

Otro aspecto de interés de la encuesta se refiere a la utilización de los cinco días de permiso que establece la ley a los trabajadores hombres cuando son padres. Se observa que el grado de utilización de este beneficio es elevado, si se compara el número de mujeres que gozaron de fuero maternal (129.671)⁴ con el número de hombres que se tomaron la licencia (76.800). Éste es un aspecto positivo en términos de una mayor equidad entre hombres y mujeres en el cuidado infantil. El porcentaje de trabajadores que hacen uso de este beneficio es bastante parejo para los distintos tamaños de empresa.

En otro ítem encuestado, los sindicatos no estarían cumpliendo un rol relevante en la promoción de acciones en beneficio de la familia de los trabajadores. El 62% de los sindicatos no realiza en forma individual ni en conjunto con la empresa acciones dirigidas a los hijos, porcentaje que sube a 74% respecto a acciones dirigidas a las trabajadoras. Se abre, entonces, un espacio importante para lograr mayores niveles de sindicalización, en la medida en que los trabajadores perciban un beneficio más concreto de su participación.

⁴ Se incluyen también en este número mujeres que aún no han dado a luz.

7. Conclusiones

Los resultados de la ENCLA 2011, comparados con la misma encuesta del año 2008, constituyen una demostración adicional de los favorables resultados laborales de los últimos tres años. No solo se observan aumentos bastante importantes de remuneraciones, sino que también mejora la seguridad laboral y aumentan los niveles de capacitación. Esta mejoría se da en un contexto en que efectivamente aumenta la subcontratación de trabajadores, con excepción de las grandes empresas, donde disminuye. Que esto se dé en una situación de mejores condiciones laborales globales es un indicador de que el proceso de subcontratación probablemente tiene mucho más que ver con la eficiencia operativa de la empresa, que con la búsqueda de disminuir beneficios laborales.

Se percibe en general en la encuesta un clima laboral favorable, con porcentajes muy bajos de conflicto entre los trabajadores y empleadores, aunque con un leve aumento respecto a la situación de 2008. Es muy probable que este deterioro se vea influido por el clima de mayor conflictividad social que ha vivido el país. Los que perciben un mayor contexto de conflicto son los dirigentes sindicales, pero mejoran su percepción respecto al año 2008.

En temas de sindicalización y negociación colectiva, aumenta la proporción de empresas con sindicato, aunque la cifra se mantiene muy baja. Por otra parte, la gran mayoría de los sindicatos no está afiliada a ninguna central, lo que evidencia la escasa representatividad de estas organizaciones. Por otra parte, aumenta levemente el número de empresas que negocia colectivamente, y en general se observa una percepción positiva o neutra sobre la conveniencia de esta negociación.

En materia de sala cuna, es un hecho evidente que la gran mayoría de empresas en Chile tiene menos de 20 mujeres contratadas, aunque respecto a 2008 se reduce levemente este porcentaje y aumenta el grado de cumplimiento de la obligación de los empleadores de proveer sala cuna. Por otro lado se muestra que un porcentaje elevado de trabajadores hombres está haciendo uso del beneficio de los cinco días de post-natal.

Esta encuesta pone en evidencia también los principales desafíos que tiene el país en materia laboral: aumentar la participación de mujeres y jóvenes, con un avance nulo respecto al segundo, y focalizar mejor los recursos del Estado en capacitación, ya que siguen siendo los trabajadores de las grandes empresas los principales beneficiarios de estos procesos.

Serie Informe Económico

Últimas Publicaciones

- N° 228** **Nueva Ley de Pesca. Mejores Reglas,
Ganancia de Pescadores**
Susana Jiménez S.
Enero 2013
- N° 227** **Reflexiones sobre la Crisis
Europea y el Estado de Bienestar**
Mauricio Rojas M.
Diciembre 2012
- N° 226** **La Empresa en una Nueva Realidad: El Capitalismo
Cuestionado ¿Qué no Estamos Viendo?**
Francisco Pérez Mackenna
Octubre 2012



www.lyd.org



Visite nuestro sitio www.lyd.org

Más de 10 mil documentos, estudios, libros y presentaciones en temas económicos, sociales, políticos, legislativos, jurídicos y medioambientales.



PEDRO DE VILLAGRA 2265, VITACURA
SANTIAGO DE CHILE
FONO: (56-2) 377 4800
LYD@LYD.ORG

