



# ENCLA

INFORME DE RESULTADOS  
NOVENA ENCUESTA LABORAL **2019**



## **Dedicatoria**

En memoria de Vicente Olavarría André † (1994 - 2020), Economista de la Universidad de Chile.  
Analista económico del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile.

Destacado profesional, miembro del equipo técnico la Encuesta laboral, cuyos conocimientos, carácter crítico y reflexivo, vocación, compromiso y dedicación fueron fundamentales en el desarrollo de este producto.

## **PARTICIPANTES**

### **COORDINACIÓN GENERAL ENCLA 2019**

Claudia Moura Romero, Socióloga, Jefa Departamento de Estudios

### **COORDINACIÓN OPERATIVA ENCLA 2019**

Shyla Toledo Ahumada, Ingeniero Comercial, Subjefa de Departamento de Estudios

### **COORDINACIÓN DE CONTENIDOS ENCLA 2019**

Alejandro Salinas Salazar, Cientista Político, Jefe Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

### **COORDINACIÓN ESTADÍSTICA ENCLA 2019**

Paola Mella Ortiz, Estadístico, Departamento de Estudios

### **ASESORÍA ENCLA 2019**

Omar Aguilar Novoa, Sociólogo

Fernando Alvear Atlagich, Sociólogo

### **PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO**

Omar Aguilar Novoa, Sociólogo, Asesor Encla

Fernando Alvear Atlagich, Sociólogo, Asesor Encla

Ana María Baeza Arévalo, Ingeniero Estadístico, Analista Estadístico, Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios

Carolina Díaz Rojas, Socióloga, Investigadora, Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Laura Jeria Aliaga, Ingeniero Estadístico, Investigadora, Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Paola Mella Ortiz, Estadístico, Analista Estadístico, Departamento de Estudios

Alejandro Salinas Salazar, Cientista Político, Jefe Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

### **REDACTORES**

Omar Aguilar Novoa, Sociólogo, Asesor Encla

Fernando Alvear Atlagich, Sociólogo, Asesor Encla

Alejandro Baeza Correa, Ingeniero Comercial, Unidad de Análisis de Datos e Inteligencia, Departamento de Estudios

José Castro Castro, Abogado, Investigador, Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Carolina Díaz Rojas, Socióloga, Investigadora, Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Rodrigo Henríquez Moya, Cientista Político, Jefe Unidad de Coyuntura, Departamento de Estudios

Laura Jeria Aliaga, Ingeniero Estadístico, Investigadora, Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Alejandro Salinas Salazar, Cientista Político, Jefe Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

Paulina von Geldern Martel, Psicóloga, Investigadora, Unidad de Investigación, Departamento de Estudios

### **REVISORES**

Omar Aguilar Novoa, Fernando Alvear Atlagich, Ana María Baeza Arévalo, Pablo Baltera Santander, José Castro Castro, Carolina Díaz Rojas, Paola Mella Ortiz, Claudia Moura Romero, Alejandro Salinas Salazar

### **CORRECCIÓN DE ESTILO**

Carolina Lopez Inostroza, Periodista, Unidad de Cambio e Innovación, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

## **DECLARACIÓN**

“El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres ha sido una preocupación en la elaboración de este Informe.

Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano ‘o/a’ para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos”.



# Índice

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	13
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	15
La Encla: historia y desafíos .....	15
La Encla 2019.....	17
Estructura del informe de resultados.....	18
<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	21
Instrumentos y recolección de información.....	21
Mecanismos de selección de entrevistados.....	22
Diseño muestral.....	23
Diseño de los cuestionarios.....	26
Trabajo de campo .....	26
Aclaraciones metodológicas y recomendaciones para una correcta interpretación de las estadísticas.....	30
<b>Capítulo 1</b>	
<b>SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS Y CONDICIONES DE EMPLEO</b> .....	33
1.1 Las empresas y su entorno económico.....	35
1.1.1 Contexto económico general: crecimiento, empleo y tipo de cambio.....	35
1.1.2 Caracterización económica de las empresas.....	39
1.1.3 Percepción de desempeño y expectativas económicas.....	41
1.1.4 Consideraciones finales.....	42
1.1.5 Referencias bibliográficas.....	42
1.2 Condiciones de empleo.....	43
1.2.1 Formas de contratación.....	43
1.2.2 Estabilidad y rotación laboral .....	53
1.2.3 Automatización y su impacto en las condiciones de empleo.....	59
1.2.4 Consideraciones finales.....	62
1.2.5 Referencias bibliográficas.....	63

<b>Capítulo 2</b>	
<b>DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>	65
2.1 Acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral	68
2.2 Discriminación laboral	69
2.3 Prácticas antisindicales y desleales	71
2.4 Consideraciones finales	74
2.5 Referencias bibliográficas	74
<b>Capítulo 3</b>	
<b>GÉNERO. BRECHAS Y DESAFÍOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES</b>	77
3.1 Participación laboral de las mujeres en las empresas de cinco y más trabajadores	81
3.1.1 Participación en puestos de decisión e instancias colectivas según sexo	87
3.2 Brecha salarial y mecanismos de promoción de la igualdad de género	92
3.3 Ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad	103
3.3.1 Permisos parentales	103
3.3.2 Derecho a sala cuna	107
3.4 Consideraciones finales	115
3.5 Referencias bibliográficas	119
<b>Capítulo 4</b>	
<b>PRESENCIA DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LAS EMPRESAS</b>	121
4.1 Antecedentes de contexto	123
4.2 Cobertura de la contratación a extranjeros	125
4.3 Características de la contratación	128
4.4 Límites a la contratación de extranjeros	129
4.5 Situaciones y motivos para la contratación de trabajadores extranjeros	131
4.6 Consideraciones finales	134
4.7 Referencias bibliográficas	135
<b>Capítulo 5</b>	
<b>INCLUSIÓN LABORAL</b>	137
5.1 Medidas para favorecer la inclusión laboral	139
5.2 Políticas de contratación de personas en situación de discapacidad	141
5.3 Consideraciones finales	144
<b>Capítulo 6</b>	
<b>RELACIONES LABORALES</b>	145
6.1 Organizaciones sindicales	147
6.1.1 Presencia de organizaciones sindicales en las empresas	148

6.1.1.1	Diferencias en la presencia de sindicatos según tamaño, zona en la que se ubica la casa matriz y actividad económica de la empresa.....	149
6.1.1.2	Factores vinculados a la baja presencia de sindicatos en las empresas.....	151
6.1.1.3	Trabajadores que se desempeñan en empresas en las que existe sindicato .....	156
6.1.2	Trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales.....	157
6.1.2.1	Participación de mujeres y hombres en los sindicatos mayoritarios .....	158
6.1.2.2	Participación de personas de nacionalidad extranjera en los sindicatos mayoritarios .....	159
6.1.3	Fortaleza de las organizaciones sindicales .....	159
6.1.3.1	Capacidad de los sindicatos para integrar al conjunto de los trabajadores de la empresa.....	159
6.1.3.2	Relación entre los sindicatos constituidos en la empresa.....	160
6.1.3.3	Capacidad de los sindicatos para incrementar la afiliación .....	161
6.1.3.4	Recursos organizacionales .....	162
6.1.4	Repertorios de acción sindical.....	166
6.1.4.1	Acciones de defensa de los derechos de los trabajadores realizadas por los sindicatos .....	167
6.1.4.2	Acciones de participación social y política realizadas por los sindicatos .....	168
6.1.4.3	Actividades solidarias y de conmemoración realizadas por los sindicatos .....	172
6.1.5	Relaciones empleador - sindicato .....	173
6.1.5.1	Percepciones de los empleadores acerca de su contraparte.....	174
6.1.5.2	Reuniones entre representantes del empleador y los sindicatos.....	175
6.1.5.3	Apoyo de la empresa al sindicato mayoritario .....	177
6.1.5.4	Acuerdos adquiridos por la empresa con los trabajadores.....	178
6.1.5.5	Prácticas que obstaculizan el despliegue sindical .....	178
6.1.6	Consideraciones finales.....	179
6.1.7	Referencias bibliográficas.....	180
6.2	Negociación Colectiva .....	183
6.2.1	Alcances de la negociación colectiva.....	184
6.2.1.1	Empresas con negociación colectiva vigente y cobertura de la negociación.....	184
6.2.1.2	Extensión de beneficios de la negociación colectiva.....	188
6.2.2	La negociación colectiva más reciente.....	189
6.2.2.1	Preparación de la negociación colectiva .....	190
6.2.2.2	Aspectos acordados .....	194
6.2.3	Percepciones acerca de la negociación colectiva .....	199
6.2.3.1	Expectativas y calificación de resultados de la negociación colectiva más reciente....	199
6.2.3.2	Conveniencia de la negociación colectiva y razones por las que no se ha negociado.	201
6.2.4	Consideraciones finales.....	205
6.2.5	Referencias bibliográficas.....	206
6.3	Conflicto en la empresa .....	207
6.3.1	Incidencia del conflicto en la empresa.....	208
6.3.2	Expresiones de conflicto en la empresa .....	209
6.3.3	Motivos de conflicto en la empresa.....	210
6.3.4	Medidas adoptadas por la empresa para enfrentar el conflicto.....	213

6.3.5 Interrupción colectiva de la actividad laboral.....	215
6.3.6 Consideraciones finales.....	218
6.3.7 Referencias bibliográficas.....	219
6.4 Diálogo al interior de la empresa y gestión participativa.....	221
6.4.1 Espacios y prácticas de diálogo trabajadores - empleadores.....	221
6.4.2 Información y consulta a los sindicatos.....	223
6.4.3 Consideraciones finales.....	225
6.4.4 Referencias bibliográficas.....	226

## Capítulo 7

<b>CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO.....</b>	<b>227</b>
7.1 Jornada de trabajo.....	229
7.1.1 Tipos de jornada.....	230
7.1.2 Jornada extraordinaria.....	237
7.1.3 Trabajo en día domingo.....	241
7.1.4 Trabajo nocturno y en turnos rotativos.....	246
7.1.5 Nuevas medidas de flexibilización de la jornada de trabajo.....	251
7.1.6 Consideraciones finales.....	252
7.1.7 Referencias.....	254
7.2 Salud y seguridad en el trabajo.....	255
7.2.1 Accidentes laborales, enfermedades profesionales y organismos administradores de la Ley N° 16.744.....	256
7.2.1.1 Presencia de accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales.....	257
7.2.1.2 Organismos administradores de la Ley N° 16.744.....	260
7.2.2 Gestión de la seguridad y salud del trabajo.....	264
7.2.2.1 Nivel para la toma de decisiones y participación de los trabajadores.....	264
7.2.2.2 Instrumentos de prevención de riesgos.....	265
7.2.2.3 Acciones de prevención de riesgos realizadas por la empresa.....	269
7.2.3 Condiciones y medioambiente de trabajo y salud de los trabajadores.....	274
7.2.3.1 Evaluación de las condiciones ambientales y de trabajo.....	274
7.2.3.2 Problemas de salud prevalentes.....	276
7.2.4 Consideraciones finales.....	277
7.2.5 Referencias bibliográficas.....	278

## Capítulo 8

<b>REMUNERACIONES.....</b>	<b>281</b>
8.1 Salarios mínimos e inferiores.....	284
8.2 Distribución de trabajadores en los tramos inferiores de remuneración bruta mensual.....	288
8.3 Salarios mínimos y máximos.....	290
8.4 Estructura de las remuneraciones, incentivos y gratificaciones.....	291

8.5 Consideraciones finales.....	296
8.6 Referencias bibliográficas.....	297
<b>Capítulo 9</b>	
<b>EXTERNALIZACIÓN.....</b>	299
9.1 Subcontratación de la actividad económica principal.....	301
9.2 Subcontratación de otras actividades.....	305
9.3 Empresas subcontratadas.....	309
9.4 Suministro de trabajadores.....	313
9.5 Consideraciones finales.....	314
9.6 Referencias bibliográficas.....	314
<b>Capítulo 10</b>	
<b>CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.....</b>	315
10.1 Cobertura y financiamiento de la capacitación.....	317
10.2 Participación de los trabajadores en las políticas de capacitación.....	323
10.3 Consideraciones finales.....	325
10.4 Referencias bibliográficas.....	326
<b>CONCLUSIONES.....</b>	327
<b>ANEXOS.....</b>	335
Anexo Metodológico.....	337
Abreviaturas.....	365
Índice de tablas.....	367
Índice de gráficos.....	379



# Presentación

El mundo está experimentando cambios profundos, y la esfera del trabajo no es la excepción. El surgimiento de nuevas tecnologías ha ido, crecientemente, impactando la forma en que producimos bienes y servicios y también los vínculos laborales que emergen de estas nuevas configuraciones.

El carácter global de los mercados conlleva también crecientes desafíos en diversas industrias, puesto que la competencia a nivel internacional empuja a las economías a poner su foco en aumentar su productividad y, por ende, su competitividad, para poder sobrevivir en un mundo cada vez más ágil y cambiante.

Con el fin de examinar el desarrollo de las actividades laborales de nuestro país es que la Dirección del Trabajo ha preparado la Encuesta Laboral 2019, la cual terminó su trabajo de campo justo antes que se produjera la crisis social de octubre 2019 y la posterior crisis sanitaria que ha tenido un impacto a nivel global. Esta Encla 2019 tiene un especial valor, puesto que es la última radiografía que tenemos del mundo laboral chileno con anterioridad a los acontecimientos mencionados, permitiendo contar con una línea de base de lo que considerábamos normal hasta esa fecha.

La Encuesta Laboral cumple 22 años, y se ha constituido en este tiempo en una instancia indispensable para informar sobre las transformaciones que ocurren en la base de las relaciones del trabajo en las empresas, y como un estimulante punto de partida para desarrollar nuevos estudios en el conjunto de los temas que cubre. Por ello, representa una herramienta importante para investigadores, empleadores, dirigentes sindicales, académicos, autoridades y usuarios en general.

El presente informe de resultados está estructurado sobre la base de un conjunto de capítulos que informan respectivamente sobre la situación de las empresas y condiciones de empleo, derechos fundamentales en la relación de trabajo, temas de género, inclusión y trabajadores extranjeros. Esta versión de la Encuesta Laboral incluye también una caracterización de las organizaciones sindicales, aspectos relevantes de negociación colectiva, conflicto e instancias de diálogo dentro de las empresas. Se tratan también temáticas relacionadas con condiciones y medioambiente de trabajo, remuneraciones, el fenómeno de la subcontratación e iniciativas de capacitación.

La Encuesta Laboral ha sido posible gracias al trabajo y cooperación de un comprometido grupo de personas. Por esto, quisiera extender mi gratitud a todos ellos. A los empleadores, dirigentes sindicales y trabajadores, por contribuir con la información necesaria para la elaboración de este informe, y a todos los



profesionales y funcionarios de la Dirección del Trabajo, que aportaron con sus conocimientos y su experiencia a la exitosa elaboración de esta Encla 2019.

Esperamos que esta Encla 2019 sea una contribución importante a la descripción y comprensión de la realidad del mundo del trabajo y las relaciones laborales en Chile, tal como lo ha sido desde sus orígenes.

**Lilia Jerez Arévalo**

Abogada  
Directora del Trabajo

# Introducción

La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, Encla, se aplicó por primera vez el año 1998 para diagnosticar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en el país.

Nacida en un contexto diferente al actual, en momentos donde la idea de modernización de las relaciones laborales y su relación con la equidad eran los énfasis, esta Encuesta ha transitado hacia un análisis que pone el acento en la articulación de los distintos actores laborales con su contexto y cómo estas interacciones les permiten desplegar sus recursos como sujetos capaces de emprender y de construir su futuro.

## La Encla: historia y desafíos

Hacia mediados de los años noventa, no existía en Chile ningún instrumento que permitiera hacer el seguimiento de las condiciones de empleo y relaciones laborales con la sistematicidad, frecuencia y cobertura que lo hace esta Encuesta. Lo que existía eran los registros administrativos de la Dirección del Trabajo y de otros organismos que permitían a un público interesado en el mundo del trabajo aproximarse a estas temáticas, pero con las limitaciones propias de ese tipo de datos y en un período en el que aún no existía la facilidad en el acceso a ellos que existe hoy. En cuanto a encuestas laborales, el país contaba, fundamentalmente, con algunos instrumentos orientados más bien a la caracterización del mercado laboral. Las encuestas laborales con mayor reconocimiento, como la Encuesta de Empleo del INE y la Encuesta de Ocupación y Desocupación de la Universidad de Chile, no abarcaban otros aspectos de las condiciones de trabajo ni el de las relaciones laborales, particularmente al interior de las empresas. Para llenar ese vacío es que surgió la Encla, inspirada en la experiencia de encuestas equivalentes en Europa, particularmente en España, y así permitir que el país pudiera contar con información fundamental para la toma de decisiones en esos ámbitos. Es así como la Encla desde sus inicios pretendió transformarse en un instrumento al servicio de las políticas públicas laborales toda vez que permitiría acceder a diagnósticos más precisos y complejos sobre la realidad del trabajo en las empresas del país.

A diferencia de las encuestas de empleo existentes en esos años, la encuesta laboral de la Dirección del Trabajo tenía la particularidad de tener a la empresa como unidad de análisis y unidad muestral. Como se sabe, las encuestas de empleo, como también ocurre con las encuestas sobre condiciones de vida, son encuestas cuyo diseño metodológico consiste en muestras de hogares, obtenidas generalmente a partir de la información que provee el censo de población y vivienda. Son las personas miembros de esos hogares las que son entrevistadas, generalmente en su domicilio, mediante la técnica de la entrevista presencial.

A este respecto, los objetivos de la Encla hacían necesario que su diseño metodológico fuera distinto, colocando el foco de la mirada al interior de la empresa, buscando caracterizarla, obteniendo hallazgos distintos de lo que una muestra de hogares informa. De allí que la Encla optara por sumergirse en las empresas, situándose en este espacio la realización de las entrevistas a aquellos informantes más idóneos para la caracterización de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales.

A diferencia de otras encuestas de empleo, la Encla fue concebida desde sus inicios como un instrumento complejo y multidimensional, debido al hecho de que los principales temas que aborda implican una complejidad mayor, por ejemplo, al involucrar a dos actores, empleador y trabajador, considerando a ambas partes de la relación laboral como informantes para esta encuesta. Eso explica que para abordar la diversidad de temas que se distribuyen a lo largo de sus cuestionarios, la Encla hiciera uso de instrumentos distintos, por medio de cuatro cuestionarios: "Autoaplicado", "Empleadores", "Sindicatos" y "Trabajadores". En cada una de las empresas seleccionadas mediante un muestreo estadístico se aplican tres de los cuatro cuestionarios. Dos de ellos -"Autoaplicado" y "Empleadores"- son aplicados en todas las empresas.

La Encla surgió además en un contexto normativo de consolidación de un modelo de relaciones laborales, surgido del Código del Trabajo de fines de los setenta en el país. Un modelo que aspira a la capacidad de los actores laborales para acordar los términos de las condiciones de trabajo mediante un proceso de negociación regulado y para establecer los acuerdos requeridos de manera autónoma, aunque no suponiendo la total prescindencia del Estado, puesto que su injerencia, a través de la Dirección del Trabajo, tiene entre otros fines promover la organización y la libertad sindical mediante el desarrollo de los procesos de negociación de acuerdo con normativa vigente.

Desde el punto de vista institucional, la Encuesta Laboral surgió como un proyecto del reformado Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, el que, hasta antes de la recuperación de la democracia, estuvo orientado a proveer de información sobre datos y estadísticas oficiales de esta Institución. Su reorientación hacia las investigaciones laborales y la llegada de profesionales que se habían desempeñado durante varios años en instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales explica su compromiso con un proyecto como el de la Encla, cuyos resultados permitirían complementar las investigaciones sectoriales y los estudios cualitativos que se realizaban. Comenzando así a ocupar un lugar relevante en la producción de conocimiento sobre la realidad laboral y en la generación de insumos para orientar la acción de la Dirección del Trabajo y la política laboral gubernamental.

La Encla se convirtió no sólo en la primera encuesta con alcance nacional sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales de Chile, sino que fue pionera en la región en la realización de este tipo de estudios. A su vez, hizo importantes contribuciones al conocimiento de las nuevas realidades que emergían en el mundo del trabajo, como lo fueron la creciente externalización que comenzaron a implementar las empresas, tanto mediante la subcontratación como por medio del suministro de fuerza de trabajo; la flexibilidad en la composición de las remuneraciones con el uso de los componentes variables de las mismas; la rotación laboral a través de formas contractuales temporales; entre otros fenómenos. Las discusiones que se han dado en el marco de las reformas laborales en estas décadas reflejan en parte la importancia que adquirió este instrumento al servicio de la discusión técnica sobre los proyectos de ley en materia

laboral. Cabe recordar aquí que la ley de subcontratación y la que regula las empresas de servicios transitorios fue objeto de una discusión en la que los hallazgos de la Encla fueron fundamentales.

Durante los años siguientes, la Encla mejoró su diseño metodológico, amplió su muestra incluyendo al conjunto de las regiones del país, reorganizando su trabajo de campo y profesionalizando las tareas de recolección de datos a través de equipos de encuestadores profesionales externos, sin necesidad de involucrar en dichas tareas a funcionarios de la Dirección del Trabajo, entre ellos fiscalizadores, como ocurrió en los primeros años del proyecto.

Las mejoras al diseño metodológico de la encuesta no se han detenido y han incluido asesoría de organismos internacionales, así como un aumento de su presupuesto que le ha permitido posicionarse como un referente en materia de investigación laboral en Chile, con usuarios públicos y privados; profesionales, académicos y dirigentes políticos, empresariales y sindicales. Es decir, la encuesta ha alcanzado un nivel de reconocimiento público que esperamos la siga situando como una referencia en la materia.

No obstante, los desafíos que ha enfrentado a lo largo de los últimos años son también mayores, considerando el nuevo contexto en que el país transita, transcurridas ya tres décadas desde el retorno a la democracia, y habiendo alcanzado un nivel de ingreso per cápita que lo sitúa en el grupo de países de ingresos medios y con un desarrollo humano elevado, ha traído consigo nuevas demandas de la ciudadanía y mayores expectativas. Todo ello ha redundado en nuevas expresiones de relaciones laborales y acción sindical que sobrepasan el espacio de la empresa develando nuevos desafíos para el mundo del trabajo, a los cuales la Encla espera seguir aportando en conocimiento y diagnóstico para el mundo del trabajo.

## La Encla 2019

El informe de resultados que se da a conocer aquí corresponde a los principales hallazgos y evidencias de las condiciones de empleo y trabajo en nuestro país y del estado de las relaciones laborales recogidas en el año 2019, teniendo como período de referencia para la mayoría de las preguntas de la Encla el mes de noviembre de 2018.

Es importante señalar que la totalidad del trabajo de campo de la Encla 2019 fue realizado con anterioridad a los sucesos acaecidos en octubre de ese año y antes del inicio de la pandemia de coronavirus que ha asolado el planeta durante 2020. Ambos procesos han tenido un impacto en la economía del país, aunque ciertamente de mayor profundidad en el caso de la pandemia. Tanto la magnitud de la protesta social entre los meses de octubre 2019 y marzo 2020 como las medidas adoptadas ante la emergencia sanitaria en el país han implicado la interrupción, ya sea parcial o completa, de la actividad comercial y productiva de diversos sectores de la economía. Los indicadores del Banco Central han dado cuenta de la significativa baja de la actividad económica durante 2020 y los indicadores de empleo del Instituto Nacional de Estadísticas han revelado el impacto de esa caída en los niveles de ocupación de la fuerza de trabajo. En ese sentido, la Encla 2019 no debe ser leída como una caracterización de las empresas en la actualidad, sino como una mirada a la realidad laboral de las empresas del país en el período previo al

desencadenamiento de estos eventos. Su principal utilidad, por lo tanto, reside en servir de línea de base para futuras investigaciones, incluida la próxima Encla, por las cuales capturarán plenamente el impacto de los acontecimientos señalados. De este modo, los nuevos levantamientos de información permitirán dilucidar si las dinámicas y tendencias observadas por la Encla 2019 se mantendrán, qué aspectos del mundo laboral se verán afectados, de qué manera, y qué nuevos desafíos se plantean a futuro.

El objetivo general de la Encla 2019 es diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y la igualdad de género en las empresas regidas por el Código del Trabajo en Chile. Este objetivo general se desglosó en los siguientes objetivos específicos:

- a) Caracterizar las empresas en relación con su entorno económico.
- b) Caracterizar las condiciones de empleo y trabajo en las empresas.
- c) Analizar las relaciones laborales que se dan al interior de las empresas.
- d) Analizar la relación entre condiciones de empleo y trabajo, y las relaciones laborales.
- e) Identificar la situación de las empresas en materia de igualdad de género.
- f) Describir fenómenos laborales emergentes.

## Estructura del informe de resultados

El informe se encuentra organizado en diez capítulos en los que se describen los principales hallazgos del estudio. De este modo, el capítulo 1 “Situación de la empresa y las condiciones de empleo” examina el contexto y caracterización económica de las empresas y las condiciones de empleo, describiendo las formas de contratación, estabilidad y rotación laboral y, como novedad, se explora el fenómeno laboral emergente de la automatización y su impacto en el empleo.

En el capítulo 2 “Derechos fundamentales en la relación de trabajo” aborda un tema que ha ido adquiriendo relevancia en la sociedad chilena y al que las empresas también han ido adaptándose. En particular, se analiza la incidencia del acoso laboral y sexual y del maltrato laboral, así como la existencia de discriminación laboral y prácticas antisindicales y desleales en las empresas.

La Encla desde sus inicios ha abordado el tema de las desigualdades de género en el mundo del trabajo y, como lo evidencia el sistema de objetivos del estudio, sigue siendo uno de los principales intereses de la encuesta. De este modo, el informe de resultados ofrece una descripción de la situación de las desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas y las condiciones que estas ofrecen para el ejercicio del derecho de protección a la maternidad y la paternidad (capítulo 3).

El capítulo 4 “Presencia de trabajadores extranjeros en las empresas” aborda un tema emergente que ha ido cobrando cada vez mayor relevancia en Chile. Si bien ya en versiones anteriores de la encuesta se pudo contar con información relacionada con este tema, esta vez se exploraron las razones y motivos por los que las empresas contratan a trabajadores extranjeros y la opinión de los empleadores sobre las normas que regulan la proporción de trabajadores extranjeros que pueden contratar. Todo esto permite tener

una visión más completa sobre esta realidad y poder reflexionar sobre algunos de los desafíos que se nos presentarán como sociedad en el devenir próximo.

El capítulo 5 trata, brevemente, sobre la inclusión laboral y las políticas que implementan las empresas en relación con grupos y categorías sociales determinadas. Especialmente interesante es lo que recoge la Encla 2019 respecto a la existencia de políticas de contratación de trabajadores en situación de discapacidad.

Las relaciones laborales son abordadas en un capítulo que incluye información sobre las organizaciones sindicales y sus repertorios de acción, los procesos de negociación colectiva, el conflicto, el diálogo y la gestión participativa (capítulo 6). Todo ello ha permitido caracterizar las relaciones entre empleadores y trabajadores y describir las diversas maneras en que estos últimos se expresan en términos de acción colectiva.

Posteriormente se analizan las condiciones de trabajo, básicamente mediante una caracterización del tiempo de trabajo y de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo (capítulo 7), en el que se describen los tipos de jornada, la incidencia de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como también las acciones y herramientas con que cuentan las empresas para gestionar la salud y seguridad de sus trabajadores.

El capítulo 8 trata sobre las remuneraciones y permite observar tanto las brechas como los espacios de mejora en términos de equidad salarial. Se profundiza en el análisis de los tramos remuneracionales más bajos, las diferencias entre remuneraciones mínimas y máximas, y la estructura de las remuneraciones, incentivos y gratificaciones.

El capítulo 9 describe la relación que se configura entre las empresas que recurren a distintas modalidades de externalización. Entre otros asuntos, se dimensiona la incidencia de la subcontratación y el suministro de trabajadores, y se estima la cantidad de trabajadores involucrados en estas actividades.

La capacitación laboral en la empresa es también abordada en este informe (capítulo 10), considerando la importancia de esta dimensión tanto para los trabajadores en el desarrollo de sus capacidades, como para el beneficio de las empresas, siendo fundamental la generación de espacios y oportunidades para la capacitación. De esta manera, se describen en este capítulo la cobertura de la capacitación que realizan las empresas, así como el perfil de los trabajadores que participan de ella.

Finalmente, se presentan las principales conclusiones del análisis de los resultados.

La Encla 2019 constituye un esfuerzo de continuidad con lo que ha sido hasta aquí su experiencia como instrumento de diagnóstico sobre las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en las empresas del país. Pero también ha incorporado o ampliado temas que hoy son muy relevantes, como son los procesos de automatización, la relevancia de los derechos fundamentales en la empresa, la presencia de trabajadores extranjeros, la implementación de políticas de inclusión, así como



el de las brechas de desigualdad de género. Todos ellos forman parte del presente informe de resultados, esperando seguir contribuyendo con información para nutrir el debate público, así como las acciones de los diversos actores que confluyen en nuestra realidad laboral.

# Aspectos Metodológicos

La Dirección del Trabajo, a través de su Departamento de Estudios, viene realizando desde el año 1998 la Encuesta Laboral (Encla), instrumento que recoge información sobre las condiciones de empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de las empresas del país, regidas por el Código del Trabajo, de cinco o más trabajadores.

En esta novena versión de la encuesta, tanto el diseño y selección de la muestra como el trabajo de campo estuvieron a cargo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Es importante resaltar dos cambios que se implementaron en esta versión de la encuesta. El primero tiene que ver con la clasificación de las actividades económicas. Mientras que en versiones anteriores se utilizaba el Clasificador Internacional Industrial Uniforme CIIU Rev.3.CL, en la actual se utilizó el clasificador CIIU4.CL 2012 (versión nacional). Por otra parte, para la Encla 2019 se conformaron agrupaciones regionales y de actividad económica, lo cual implica niveles de estimación distintos a los de versiones anteriores. Esta decisión se toma en el marco de la nueva división político-administrativa del país y por el aumento de las categorías en el nuevo clasificador industrial uniforme internacional a fin de garantizar la calidad de las estimaciones con un tamaño de muestra que fuera viable en términos de costo.

## Instrumentos y recolección de información

La Encla 2019 utilizó cuatro cuestionarios para el levantamiento de información: "Autoaplicado", "Empleadores", "Sindicatos" y "Trabajadores". En cada una de las empresas seleccionadas se aplicaron tres de los cuatro cuestionarios. Dos de ellos -"Autoaplicado" y "Empleadores"- son aplicados en todas las empresas. El primero, tal como indica su nombre, es llenado por la empresa de forma autónoma, dado que la información que busca recabar debe ser construida de forma especial por la empresa y, normalmente, no está disponible de manera inmediata. El cuestionario "Empleadores", por otro lado, se aplica en una entrevista cara a cara a un representante de la empresa seleccionado de acuerdo a un determinado orden de prelación. El tercer cuestionario a utilizar depende de la existencia o no de organización sindical en la empresa al momento de realización de la encuesta. Si existe sindicato, se aplica, en entrevista cara a cara, el cuestionario "Sindicatos" a un representante del sindicato mayoritario de la empresa (de existir más de uno); mientras que en las empresas que carecen de organización sindical se aplica el cuestionario "Trabajadores" a un trabajador seleccionado de acuerdo a un determinado procedimiento y orden de prioridad.

Para garantizar resultados válidos y comparables, se consideraron dentro de la muestra efectiva sólo a aquellas empresas que contaban con el set completo de tres cuestionarios.

## Mecanismos de selección de entrevistados

Los cuestionarios de la Encla requieren de informantes con un perfil específico que, además de contar con la información necesaria para responder correctamente las preguntas de cada instrumento, puedan entregar opiniones y percepciones respecto a ciertos aspectos de la empresa y/o el sindicato.

- Empleadores: este cuestionario está dirigido al encargado o encargada de las relaciones laborales al interior de cada empresa, definiendo como informante idóneo a aquella persona que ocupe alguno de los siguientes cargos (en orden de prelación):
  1. Gerente de Recursos Humanos
  2. Subgerente de Recursos Humanos
  3. Jefe de Personal
  4. Encargado de Personal
  5. Dueño de la empresa
- Sindicatos: en empresas que cuentan con sindicato se entrevista, según disponibilidad, al representante que ocupe el cargo más alto en el sindicato mayoritario (con mayor número de afiliados), de acuerdo al siguiente orden de prelación:
  1. Presidente del sindicato
  2. Vicepresidente del sindicato
  3. Secretario del sindicato
  4. Tesorero del sindicato
  5. Otro miembro de la directiva sindical
  6. Otro miembro del sindicato
- Trabajadores: en empresas que no tienen sindicato se definió como informante idóneo al trabajador o trabajadora que tuviese un cargo de representación de los trabajadores en la empresa. En los casos en que no existen tales cargos de representación, se aplica un método de selección aleatoria. El orden de prelación para la entrevista fue el siguiente:
  1. Representante de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad
  2. Representante de los trabajadores ante el Comité Bipartito de Capacitación
  3. Trabajador elegido utilizando una tabla de números aleatorios

Por último, el cuestionario autoaplicado, a diferencia de los otros tres cuestionarios que son aplicados mediante entrevistas cara a cara, fue respondido y gestionado de manera autónoma por un representante

de la empresa. Este representante pudo recurrir a diferentes informantes al interior de la misma empresa, si así lo creyó pertinente, debido a la extensión y diversidad de temas que abarca el cuestionario.

## **Diseño muestral**

Las empresas de la Encuesta Laboral 2019 (Encla) fueron seleccionadas mediante muestreo probabilístico y, para ello, tal como ocurrió en las Encuestas Laborales de los años anteriores, el diseño muestral fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), entidad que utiliza un marco muestral constituido por un directorio de empresas construido a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII) del año 2017.

El subconjunto de empresas seleccionadas para la Encuesta Laboral 2019 fue conformado por una muestra aleatoria, estadísticamente representativa, de aquellas empresas formales con cinco o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. Por lo tanto, quedaron excluidas las empresas con menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública y de la defensa nacional, las universidades estatales y las organizaciones extraterritoriales.

También se excluyeron todas aquellas empresas que, clasificadas en una actividad económica dentro del ámbito de estudio, correspondían a municipalidades y corporaciones municipales u otro organismo estatal considerado fuera de la población objetivo, según el catastro de instituciones públicas del que dispone el INE.

La muestra se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según agrupación regional, tamaño de la empresa según número de trabajadores y agrupación de actividad económica de acuerdo con CIU4.CL 2012.

El tamaño de empresa se encuentra, en todas las versiones de la Encla, determinado por la cantidad de trabajadores (no por el volumen de ventas) debido a que los fenómenos que interesa estudiar con la Encla están relacionados con la cantidad de trabajadores en las empresas más que con el volumen de ventas que estas tengan. Los tramos de cantidad de trabajadores correspondientes a cada uno de los tamaños definidos son los siguientes:

**Tabla 1**  
**Tamaño de empresa según número de trabajadores**

Tamaño de empresa	Cantidad de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Microempresa	5	9
Pequeña empresa	10	49
Mediana empresa	50	199
Gran empresa	200	Más

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Las agrupaciones regionales para esta versión de la encuesta fueron las siguientes:

**Tabla 2**  
**Agrupaciones regionales**

Agrupación Regional	Región
Norte Grande	Arica y Parinacota
	Tarapacá
	Antofagasta
Norte Chico	Atacama
	Coquimbo
Zona Centro	Valparaíso
	Libertador General Bernardo O´Higgins
	Metropolitana
Centro Sur	Del Maule
	Ñuble
	Biobío
Sur	Araucanía
	Los Ríos
	Los Lagos
Zona Austral	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
	Magallanes y Antártica Chilena

La cobertura geográfica de la encuesta está constituida por las 16 regiones del país, excluyendo las comunas de General Lagos, Colchane, Ollagüe, Isla de Pascua, Juan Fernández, Cochamó, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Guaitecas, Lago Verde, O'Higgins, Tortel, Antártica, Cabo de Hornos, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Timaukel, Primavera y Torres del Paine, todas comunas consideradas como zonas de difícil acceso o que presentan un alto costo de levantamiento.

En cuanto a la agrupación por rama de actividad económica, esta quedó constituida de la siguiente manera:

**Tabla 3**  
**Agrupación de actividad económica según CIIU4.CL 2012 que conforman el ámbito de estudio de Encla 2019**

Agrupación actividad económica	Actividad económica	Descripción de la actividad económica
A	A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	B	Explotación de minas y canteras
C	C	Industrias manufactureras
D-E	D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
	E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	F	Construcción
G	G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H-J	H	Transporte y almacenamiento
	J	Información y comunicaciones
I	I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
K-L	K	Actividades financieras y de seguros
	L	Actividades inmobiliarias
M-N	M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
	N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
P	P	Enseñanza
Q	Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R-S	R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
	S	Otras actividades de servicios

## Diseño de los cuestionarios

Los cuestionarios definitivos de la Encla 2019 fueron revisados exhaustivamente para determinar:

- Módulos y/o preguntas a mantener en la Encla 2019 o eliminar de ella, según pertinencia y tasas de respuesta en la Encla 2014
- Preguntas que requerían ser modificadas ya sea en su formulación y/o en las alternativas de respuesta (para preguntas cerradas)
- Incorporación de nuevas preguntas que permitan profundizar en aquellos ámbitos que requieren una mirada más detallada, así como también indagar respecto de fenómenos laborales emergentes como la inclusión de trabajadores en situación de discapacidad, la automatización de procesos productivos, entre otros.

Además, un set de preguntas de los cuestionarios fue sometido a entrevistas cognitivas con el objetivo de conocer, caracterizar y analizar el proceso cognitivo utilizado por un informante a la hora de enfrentarse a una pregunta y entregar una respuesta. Ello permitió identificar potenciales problemas en las preguntas, los informantes idóneos en las empresas y el grado de dificultad con el que podían acceder a la información que se les solicitaba mediante los cuestionarios. Ello permitió introducir mejoras de forma oportuna y pertinente.

## Trabajo de campo

El levantamiento de información de la Encla 2019 fue realizado de manera exitosa en 3.670 empresas, alcanzando un coeficiente de variación de 4,5% y un error relativo de 8,8% para las estimaciones a nivel nacional.

A partir de la información sobre la muestra efectiva, el INE calculó el factor de expansión, ponderador mediante el cual se obtienen estimaciones poblacionales válidas a partir de las características muestrales dadas. Los siguientes cuadros indican la cantidad de empresas que componen la muestra efectiva y la cantidad de empresas que representan, una vez expandidas las cifras al marco muestral de acuerdo con el nivel de estratificación correspondiente.

**Tabla 4**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	Coef. Variación (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
Grande	2.855	1.455	2.302.614	3,0	5,8
Mediana	8.896	807	1.103.779	11,1	21,8
Pequeña	38.754	1.110	1.174.146	14,2	27,9
Micro	28.932	298	266.530	4,6	9,0

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

**Tabla 5**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación regional**

Agrupación regional	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	Coef. Variación (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
Norte Grande	4.532	351	147.685	5,9	11,6
Norte Chico	3.432	279	109.432	4,2	8,2
Zona Centro	51.767	1.766	3.767.277	5,7	11,2
Centro Sur	10.678	501	432.703	4,5	8,9
Sur	7.618	502	348.104	6,4	12,7
Zona Austral	1.410	271	41.867	3,8	7,5

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

**Tabla 6**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación de actividad económica**

Agrupación de actividad económica	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	Coef. Variación (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
A	7.058	191	510.034	23,6	46,6
B	555	71	53.766	7,1	14,3
C	12.059	362	559.788	4,6	9,1
D-E	467	91	48.295	7,4	14,7
F	8.689	410	720.056	23,1	45,4
G	15.591	658	703.679	5,0	9,9
H-J	7.609	288	405.758	6,2	12,1
I	5.605	240	260.300	8,5	16,8
K-L	2.631	170	207.191	8,2	16,2
M-N	9.908	443	730.366	5,2	10,2
P	4.872	432	402.435	6,1	11,9
Q	2.207	213	158.256	5,9	11,7
R-S	2.185	101	87.143	8,0	16,0

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

**Tabla 7**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación regional y tamaño de empresa**

Agrupación regional	Tamaño de empresa	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
				Estimación trabajadores	Coef. Variación (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
Norte Grande	Grande	78	47	40.465	12,6	25,6
	Mediana	369	121	34.228	8,9	17,6
	Pequeña	2.038	147	52.305	6,9	13,6
	Micro	2.046	36	20.687	25,1	51,7
Norte Chico	Grande	54	34	22.232	8,2	16,9
	Mediana	349	105	35.571	5,9	11,8
	Pequeña	1.683	96	38.975	8,2	16,3
	Micro	1.347	44	12.654	13,1	26,7
Zona Centro	Grande	2.247	1.079	1.966.261	3,4	6,7
	Mediana	6.175	207	801.977	15,0	29,6
	Pequeña	25.332	401	834.976	19,9	39,1
	Micro	18.012	79	164.062	5,8	11,7
Centro Sur	Grande	262	159	131.264	5,8	11,4
	Mediana	1.205	157	132.751	11,4	22,5
	Pequeña	5.395	148	135.521	7,1	14,1
	Micro	3.815	37	33.167	5,6	11,6
Sur	Grande	196	122	135.180	9,1	18,1
	Mediana	676	141	85.169	16,6	32,8
	Pequeña	3.669	177	98.836	11,4	22,5
	Micro	3.078	62	28.920	17,0	34,2
Zona Austral	Grande	18	14	7.211	8,8	20,7
	Mediana	121	76	14.083	8,1	16,2
	Pequeña	636	141	13.533	5,5	10,9
	Micro	634	40	7.040	8,0	16,3

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Para la interpretación de las estimaciones, se recomienda utilizar con precaución aquellas cuyo coeficiente de variación sea mayor a 15% al momento de realizar inferencias poblacionales, ya que podrían llevar a conclusiones poco acertadas.

## Aclaraciones metodológicas y recomendaciones para una correcta interpretación de las estadísticas

- Los estadísticos presentados en este Informe de Resultados corresponden a: proporciones expresadas en porcentajes, cantidades, promedios, razones y tasas. En la mayoría de los casos éstos se refieren a empresas o trabajadores, pero también pueden hacerlo a otro tipo de unidades como contratos, porcentajes de ventas, porcentajes de remuneraciones, días y horas de trabajo, accidentes del trabajo, instrumentos colectivos, entre otras. El tipo de estadístico del que se trate, así como la unidad a la que esté referido, estará debidamente indicado en el título del cuadro, cuya definición estará en algunos casos complementada por notas a pie del gráfico o de la tabla.
- Todas las cifras entregadas se encuentran expandidas al universo que buscan caracterizar, esto es, a las empresas de cinco y más trabajadores del país. Que se encuentren expandidas significa que, al momento de construir las estadísticas, a los datos recogidos de cada empresa se les aplica un factor de expansión. Los factores de expansión<sup>1</sup> son ponderadores asignados a cada una de las empresas de la muestra, de acuerdo con el estrato al que pertenecen, y que determinan la cantidad de empresas del universo que ellas representan. Por ejemplo, si una empresa tiene un factor de expansión de 18,38, eso significa que ella representa a ese mismo número de empresas del universo.
- Debido a que las estadísticas han sido construidas a partir del levantamiento de información sobre una muestra de empresas y no sobre la totalidad de empresas del país (de cinco o más trabajadores), éstas tienen asociado un error muestral, el cual debe ser considerado al momento de la interpretación de cualquier estadística. El detalle sobre los errores muestrales se encuentra en el Anexo metodológico al final del informe.
- El error muestral varía dependiendo del tamaño de la muestra y del grado de variabilidad del conjunto para el cual se realiza la estimación. Para esta Encla, los errores muestrales han sido calculados para las estimaciones a nivel nacional y para las variables utilizadas en la estratificación: tamaño de empresa, agrupación regional y agrupación de actividades económicas. En el caso de esta última variable, específicamente para dos agrupaciones de actividad económica –“agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” y “construcción”–, los errores han sido considerados demasiado elevados, lo cual no permite realizar estimaciones que sean representativas de la población. Por este motivo, si bien las cifras correspondientes a estos segmentos han sido consignadas en las tablas y gráficos, se desaconseja su uso, tal como lo indican las notas al pie de los gráficos o tablas respectivas.

---

1 Fueron proporcionados por el INE y su fórmula de cálculo se entrega al final de este documento en el Anexo metodológico.

- Para garantizar que la información entregada corresponda a datos con validez estadística que permitan hacer estimaciones a la población, se entregan resultados para todas las categorías de una variable cualitativa o cruce de variables cualitativas, siempre y cuando cuenten individualmente con un mínimo de cinco empresas a nivel muestral. Esto aparece debidamente informado en notas al pie del gráfico o tabla respectiva.
- No todos los cuadros y gráficos están referidos al total de empresas bajo estudio o al total de trabajadores en ellas. En muchos casos, lo que se busca caracterizar es un subconjunto o subuniverso de las empresas y/o los trabajadores; por lo que, en el caso de las cantidades, los totales de los cuadros serán menores que las cifras expandidas que figuran en la tabla 4. De este modo, en cada capítulo -ya sea en el texto o en los títulos y notas de los mismos cuadros o gráficos- estará debidamente indicado el conjunto de empresas al que las cifras -proporciones, cantidades u otro estadístico- hacen referencia. Tener claro esto último es clave para interpretar adecuadamente la información que entrega este documento.
- El período de referencia sobre el cual los cuestionarios solicitan la información a las empresas varía dependiendo de la pregunta. En la mayoría de las preguntas que inquieren sobre cantidad de trabajadores la fecha de referencia es el 30 de noviembre de 2018. Sin embargo, en otros casos se inquiera ya sea por el mes de noviembre de 2018 o por el año 2018 en su totalidad. Finalmente, otro conjunto importante de preguntas hace referencia a lo que ocurre “actualmente” en la empresa, esto es, al momento en que se aplicó el cuestionario respectivo, lo cual, para todas las empresas de la muestra, tuvo lugar durante el año 2019.
- En algunas tablas y gráficos las cantidades totales, a nivel nacional, ya sea de empresas o trabajadores, no coincidirán con las cifras expandidas que figuran en la tabla 4. Esto ocurre por el fenómeno de la “no respuesta”. En toda encuesta, por diferentes motivos, no todas las preguntas alcanzan un 100% de respuesta. En algunas ocasiones las personas declaran no entender la pregunta, no saber cómo responder o sencillamente negarse a hacerlo. En el caso del cuestionario autoaplicado también ocurre que algunas preguntas sean dejadas en blanco. Ello lleva a contar con un número menor de observaciones que, si son traspasados ciertos umbrales, puede significar incluso invalidar una pregunta. En el caso de los porcentajes, si no incorporamos los valores perdidos al total según el cual éstos se calculan, aquella merma es inadvertida, pero no así en el caso de las cantidades, las que acusarán indefectiblemente el impacto de aquellos valores perdidos.
- Para el procesamiento de los indicadores que hacen referencia a la existencia de sindicato, se utilizó la variable “*sindicato\_presencia*”, la que se construyó a partir de la información proveniente de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.
- El lector advertirá que en la mayor parte de los títulos de los gráficos y tablas se utilizan las preposiciones “por” y “según”. En muchos documentos estos términos se utilizan indistintamente. No obstante, en el presente informe de resultados se ha establecido una distinción entre ambos para diferenciar dos tipos de cálculos de porcentajes. Se utiliza “por” cuando se trata de una distribución porcentual donde la totalidad de los segmentos o categorías de la variable bajo estudio enteran el 100% de los casos, mientras que “según” es utilizado cuando el porcentaje es calculado al interior de cada segmento o categoría de la variable, es decir, cada segmento o categoría corresponde a un nuevo 100%. Un ejemplo puede entregar mayor claridad. Si calculamos la distribución porcentual de empresas con sindicato “por” tamaño de empresa, los porcentajes de los cuatro segmentos de esta variable -micro, pequeña, mediana y grande- enterarán el 100%. En cambio, si lo que presentamos

es el porcentaje de empresas con sindicato “según” tamaño de empresa, lo que estamos informando es el porcentaje de empresas con sindicato que existe al interior de cada segmento de la variable tamaño de empresa. De este modo, en el primer caso afirmaremos, por ejemplo, que el 40% de las empresas que cuentan con sindicato corresponden a medianas empresas, mientras que, en el segundo, diremos que el 19,9% de las medianas empresas tiene sindicato.

- Finalmente, algunas tablas y gráficos no enteran 100% en la suma de los totales parciales de su distribución atendido el número de decimales que componen los factores de expansión, situación que también se replica en las estimaciones realizadas en términos de valores absolutos.

CAPÍTULO 1

# **Situación de las empresas y condiciones de empleo**



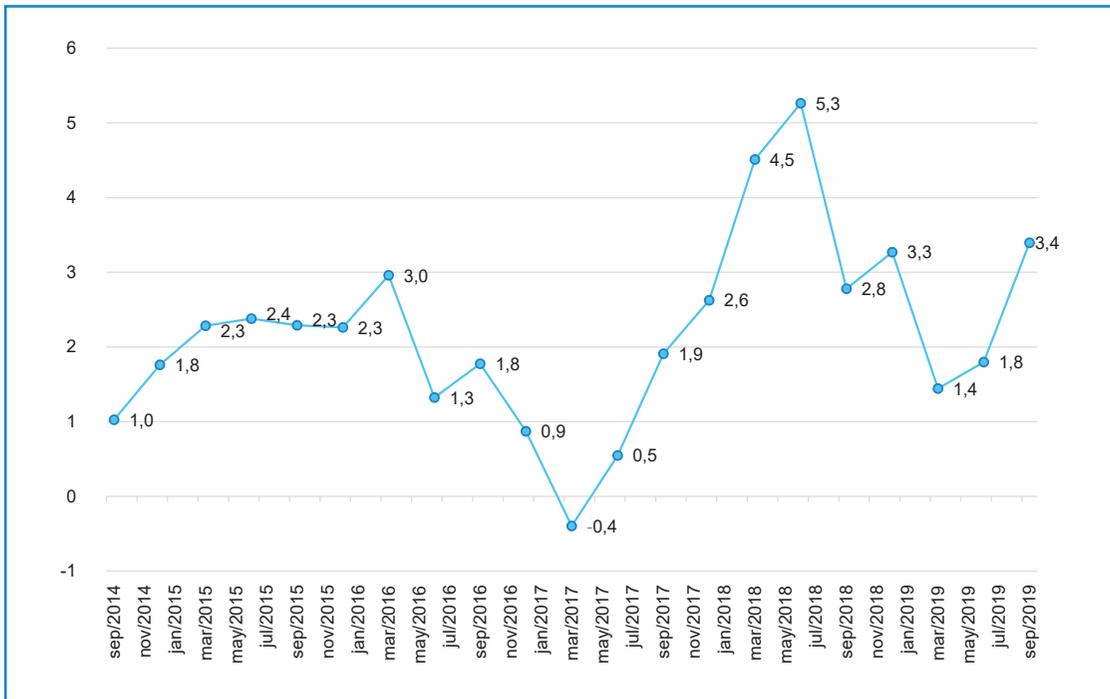
# 1.1 Las empresas y su entorno económico

En este capítulo se aborda el análisis del contexto económico general en el que han debido desenvolverse las empresas durante el tiempo transcurrido entre la última encuesta laboral, realizada en 2014, y la actual, correspondiente a 2019. Se hace una descripción de las empresas a partir de variables básicas que incluyen el tipo de inserción económica que tienen, su carácter exportador, el origen del capital con que operan, entre otras. Además, se incluye la evaluación de los empleadores respecto al desempeño económico de las empresas y sus expectativas. Posteriormente, se analiza el fenómeno de la externalización o tercerización de las actividades económicas de las empresas a través de dos modalidades: la subcontratación y el suministro de trabajadores para servicios transitorios.

## 1.1.1 Contexto económico general: crecimiento, empleo y tipo de cambio

El escenario económico que enfrentaron las empresas en el período comprendido entre la última encuesta laboral y la actual estuvo marcado por tasas de crecimiento del producto interno bruto (PIB) menores a las que se habían observado en el período entre las encuestas de 2011 y 2014. En efecto, a partir de 2014 se observa un descenso en la tasa de crecimiento del PIB, el cual se situó, en promedio, en torno a los dos puntos porcentuales de variación en el período 2014-2019. Si bien en 2018 hubo un leve repunte, el índice volvió a mostrar signos de desaceleración en 2019. El trabajo de campo de la Encla 2019 alcanza a capturar el periodo justo anterior al estallido social del 18 de octubre 2019, pudiéndose evidenciar que justo hasta el tercer trimestre 2019 la tendencia del contexto económico muestra un menor crecimiento, tal como puede ser apreciado en el gráfico siguiente.

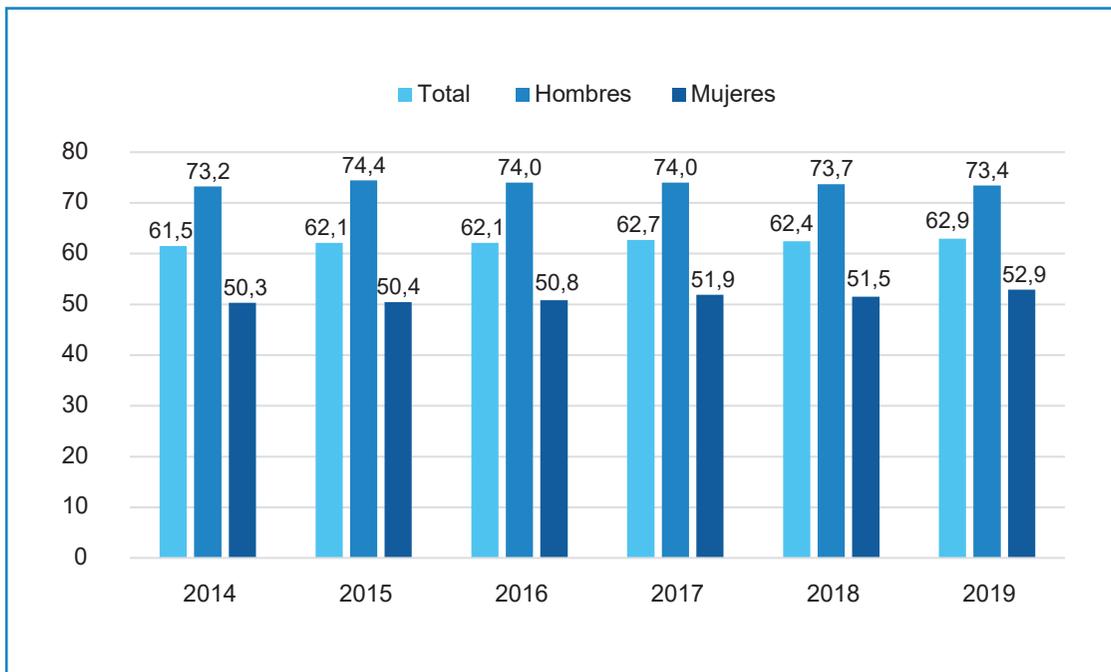
**Gráfico 1**  
**Variación anual producto interno bruto 2011-2019**  
**(serie original; variación mismo período año anterior)**



Fuente: Banco Central de Chile, elaboración propia.

La participación en el mercado de trabajo, desde el 2014 al 2019 se ha mantenido relativamente estable y muestra las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Aunque la tasa de participación de estas últimas alcanza a más del cincuenta por ciento de las mujeres en edad de trabajar, sigue siendo menor que la tasa de participación masculina, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

**Gráfico 2**  
**Tasa de participación laboral según sexo**  
**Trimestre móvil julio-septiembre de cada año**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta Nacional de Empleo, INE.

Por su parte, el desempleo se mantuvo dentro de niveles similares a los del período precedente y sólo a partir del año 2017 la tasa se elevó levemente, situándose sobre los siete puntos porcentuales a nivel nacional, en promedio, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

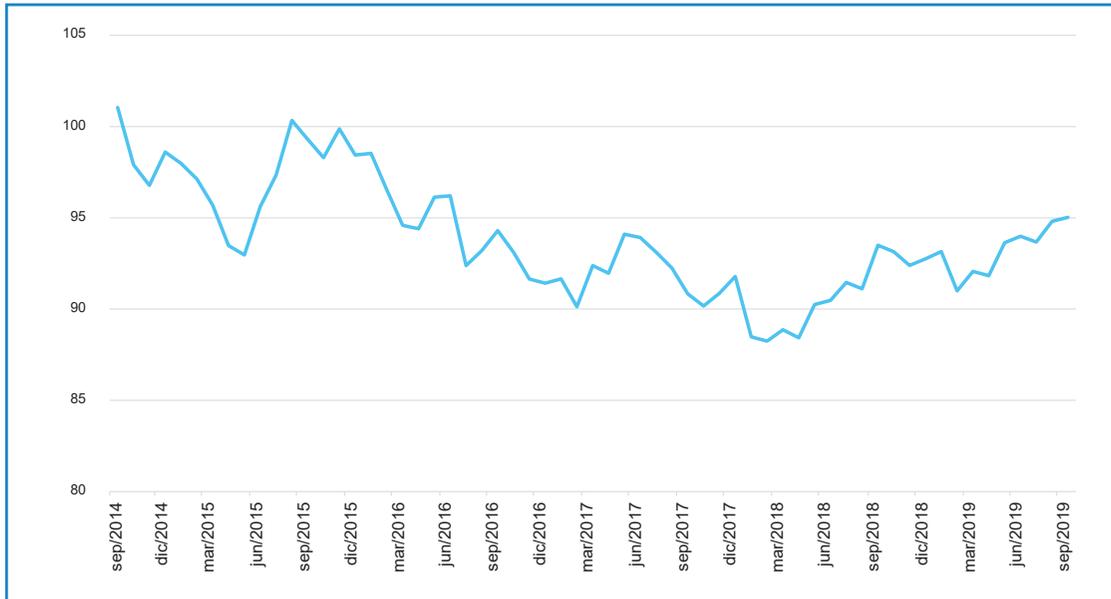
**Gráfico 3**  
**Tasa de desocupación 2014-2019**



Fuente: Banco Central de Chile, elaboración propia.

Desde el punto de vista de la competitividad, las empresas debieron hacer frente a una caída del tipo de cambio, que es una variable relevante para empresas cuyos costos de producción incluyen insumos importados y, por lo tanto, una baja del tipo de cambio abarata sus costos, aumentando así su competitividad. Si la producción se comercializa en el país y, para aquellas empresas cuya producción se comercializa en el exterior, una caída del tipo de cambio implica una disminución en sus ingresos debido a una forma de cambio más baja. A este respecto, los datos muestran que la tendencia a la caída parece haberse revertido a partir de 2018 sin que llegara a alcanzar los niveles de inicios del período 2014-2019.

**Gráfico 4**  
**Tipo de cambio real 2014-2019 (índice 1986=100)**



Fuente: Banco Central de Chile, elaboración propia.

Por último, el precio del dinero, expresado en la tasa de política monetaria –otra variable fundamental para la actividad económica–, siguió descendiendo en este período, toda vez que ha sido una de las principales herramientas utilizadas por el Banco Central para reactivar la economía y así retomar una senda de mayor crecimiento en el país. En efecto, pasó de un 3,5% en septiembre de 2014 a un 2,0% en septiembre de 2019.

### 1.1.2 Caracterización económica de las empresas

En una economía abierta y con un sector exportador como principal motor del crecimiento es importante poder conocer la proporción de las empresas que exportan productos o servicios. En este sentido, la Encla 2019 preguntó a las empresas sobre si durante el año 2018, que fue el año de referencia para la pregunta, exportaron sus productos o servicios. Los datos muestran que un 8,9% de las empresas del país representadas en la encuesta, declara exportar su producción. Las diferencias entre las empresas, según su tamaño, indica que dicho porcentaje es mayor en las empresas grandes que en las empresas de menor tamaño. De este modo, en las empresas grandes dicho porcentaje es más del doble del que se observa en las microempresas. Y las diferencias entre las empresas de tamaño mediano, las pequeñas y las microempresas, son mínimas. Lo concreto, es que se percibe una relación entre el tamaño de la empresa y el porcentaje de ellas que exporta parte de su producción. Desde luego, no es de extrañar este dato, toda vez que entre las grandes empresas se encuentran aquellas que corresponden a las empresas mineras, cuya

producción es principalmente para estos fines; y lo mismo sucede con los grandes complejos agroindustriales.<sup>2</sup>

**Tabla 1**  
**Porcentaje de empresas que exportaron sus productos o servicios durante el 2018, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje sobre el total de empresas del segmento
Gran empresa	17,9%
Mediana empresa	9,9%
Pequeña empresa	8,7%
Microempresa	7,1%
<b>Total</b>	<b>8,9%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Respecto al porcentaje promedio de las ventas que las empresas exportan, éste alcanza a un 30,5% considerando el total de empresas, siendo mayor entre las empresas más grandes, tal como se aprecia en la tabla siguiente.

**Tabla 2**  
**Promedio global de ventas exportadas en 2018, según tamaño de empresa (porcentaje sobre empresas que exportan)**

Tamaño de empresa	Porcentaje
Gran empresa	45,6%
Mediana empresa	46,8%
Pequeña empresa	23,5%
Microempresa	30,7%
<b>Total</b>	<b>30,5%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

2 Pefaur (2020) "Evolución de la fruticultura chilena en los últimos 20 años", Odepa.

### 1.1.3 Percepción de desempeño y expectativas económicas

En este contexto económico en el que se han desenvuelto las empresas, es importante conocer la evaluación de los empleadores respecto al desempeño de sus empresas y sus expectativas económicas para el futuro. Los datos son interesantes porque dan cuenta de cómo los empleadores, aun en un contexto de menor crecimiento económico, tenían una apreciación relativamente positiva del desempeño económico de sus empresas. En efecto, en la tabla siguiente se puede apreciar que es mayor el porcentaje de quienes tenían una percepción positiva sobre los resultados económicos de sus empresas, que quienes tenían una negativa. Esa tendencia se acentúa en el caso de las empresas más grandes, llegando en el caso de la gran empresa a representar casi la mitad de las empresas estudiadas.

**Tabla 3**  
**Opinión sobre resultados económicos de la empresa en comparación a 2018, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa/ porcentaje	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor	Total
Gran empresa	147	1.459	1.221	589	34	<b>3.450</b>
Porcentaje	4,3%	42,3%	35,4%	17,1%	1,0%	<b>100%</b>
Mediana empresa	703	3.878	4.302	1.728	68	<b>10.679</b>
Porcentaje	6,6%	36,3%	40,3%	16,2%	0,6%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	2.774	14.666	15.619	10.202	1.215	<b>44.476</b>
Porcentaje	6,2%	33,0%	35,1%	22,9%	2,7%	<b>100%</b>
Microempresa	280	4.907	9.292	4.647	1.230	<b>20.356</b>
Porcentaje	1,4%	24,1%	45,6%	22,8%	6,0%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>3.904</b>	<b>24.910</b>	<b>30.434</b>	<b>17.166</b>	<b>2.547</b>	<b>78.961</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>4,9%</b>	<b>31,5%</b>	<b>38,5%</b>	<b>21,7%</b>	<b>3,2%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Cuestionario a empleadores.

Por su parte, respecto a las expectativas económicas, podemos constatar que la mayoría de los empleadores creía que los resultados económicos para el 2020 serían buenos o muy buenos. Aun cuando la economía se encontraba en una fase de menor crecimiento económico, los empleadores mantenían una visión positiva sobre el presente y el futuro de sus empresas.

Desde luego, escapa a la Encla una respuesta a esta interrogante, pero los datos obtenidos con la encuesta pueden ser analizados a la luz de este problema. Ya los resultados de un sondeo realizado a empresarios en el país en marzo de 2020 sobre los efectos económicos que tendría la pandemia para las empresas

señalaban que, para la mayoría de los empresarios, sus expectativas eran negativas en relación con los efectos de la pandemia sobre la actividad económica y el empleo (Cadem, 2020).

**Tabla 4**  
**Expectativas sobre resultados económicos para el año 2020, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa/ porcentaje	Muy buenos	Buenos	Regulares	Malos	Muy malos	Total
Gran empresa	171	2.307	837	119	6	<b>3.440</b>
Porcentaje	5,0%	67,1%	24,3%	3,5%	0,2%	<b>100%</b>
Mediana empresa	670	6.790	2.495	314	142	<b>10.411</b>
Porcentaje	6,4%	65,2%	24,0%	3,0%	1,4%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	4.178	25.840	11.718	1.635	437	<b>43.808</b>
Porcentaje	9,5%	59,0%	26,7%	3,7%	1,0%	<b>100%</b>
Microempresa	823	10.686	6.763	762	697	<b>19.731</b>
Porcentaje	4,2%	54,2%	34,3%	3,9%	3,5%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>5.842</b>	<b>45.623</b>	<b>21.813</b>	<b>2.830</b>	<b>1.282</b>	<b>77.390</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>7,5%</b>	<b>59,0%</b>	<b>28,2%</b>	<b>3,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Cuestionario a empleadores.

### 1.1.4 Consideraciones finales

La Encla 2019 nos muestra que hasta antes de la crisis desencadenada a partir de octubre de 2019 y seguida de la pandemia del coronavirus, las empresas se encontraban en una situación que, dentro del menor dinamismo que había venido mostrando la economía chilena desde hace varios años, podría considerarse en términos positivos. Esto se evidencia en el hecho de la evaluación favorable que la mayoría de los empleadores realizó sobre el desempeño de sus empresas, así como también por las claras expectativas económicas que ellos tenían con respecto al año 2020.

### 1.1.5 Referencias bibliográficas

Cadem (marzo de 2020). *Expectativas económicas en el contexto Covid19*. Cadem-PWC. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.cadem.cl/wp-content/uploads/2020/03/Expectativas-economicas-Cadem-PwC-Cadem-Marzo-2020\\_compressed.pdf](https://www.cadem.cl/wp-content/uploads/2020/03/Expectativas-economicas-Cadem-PwC-Cadem-Marzo-2020_compressed.pdf)

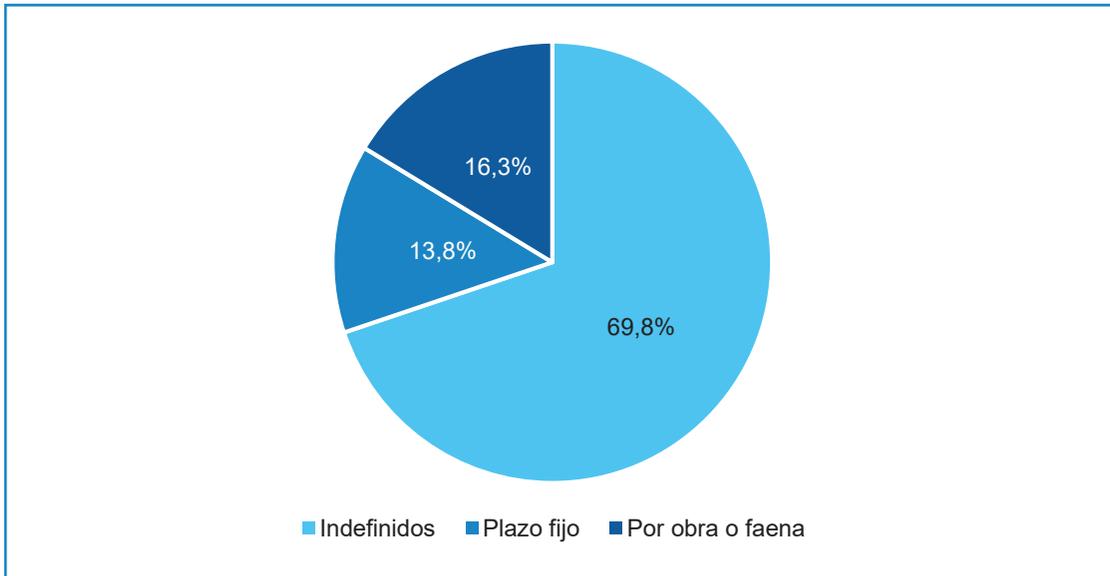
## 1.2 Condiciones de empleo

Como parte del objetivo general de la Encla 2019, este capítulo se organiza en tres temas. En primer lugar, describiremos las formas de contratación en las empresas, luego revisaremos algunos indicadores de estabilidad y rotación laboral. Finalmente, nos referiremos al tema de la automatización, que constituye un tema emergente y sobre el cual la Encla 2019 indaga por primera vez acerca de su alcance e impacto en el empleo. Estas condiciones de empleo, como lo evidencia su propia denominación, corresponden al conjunto de elementos de índole estructural que afectan a los trabajadores y que habilitan o limitan sus capacidades como agentes activos, tanto en la relación laboral como en su condición de sujetos que integran los diversos ámbitos de la sociedad.

### 1.2.1 Formas de contratación

La mayoría de los trabajadores que cuentan con contrato de trabajo en Chile lo está bajo la modalidad indefinida. En efecto, el 69,8% de los trabajadores cuenta con dicho tipo de contrato laboral, lo que suele asociarse a condiciones de trabajo de mayor estabilidad y de mayor protección. Por su parte, las modalidades de contratos temporales constituyen el porcentaje restante, siendo los contratos por obra o faena más numerosos que los de plazo fijo.

**Gráfico 1**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato**



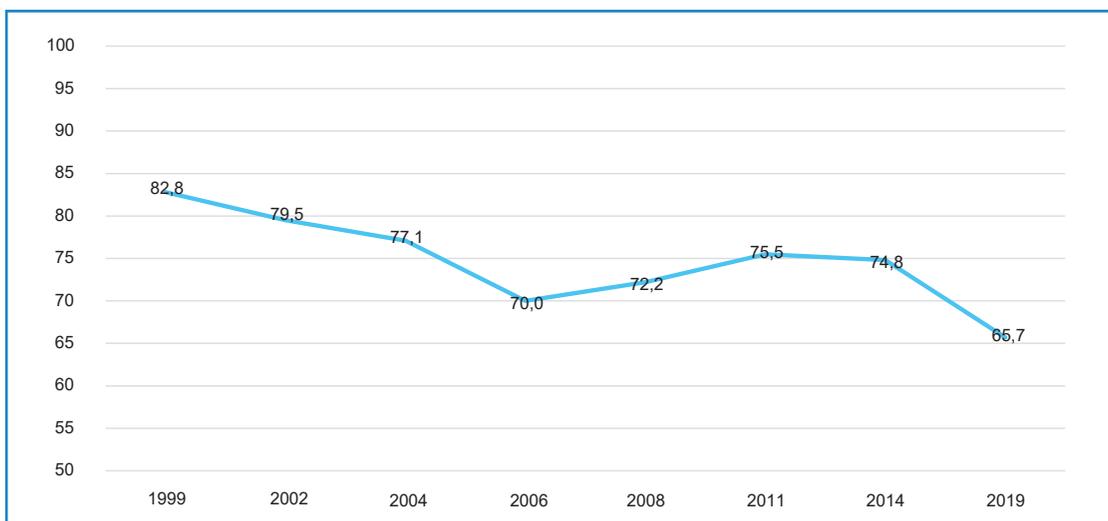
Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

A lo largo de las dos décadas de medición de la Encla, se ha observado una tendencia a la disminución de los contratos indefinidos, entre 1999 y 2006, y un leve aumento entre los años 2006 y 2011. Aunque en la Encla 2019 la pregunta sobre tipos de contrato el cuestionario no incluyó a los contratos a honorarios, básicamente por no ser estos últimos realmente un tipo de contrato<sup>3</sup>, sí preguntó por la cantidad de trabajadores que en la empresa estaban trabajando bajo esa modalidad. En ese sentido, si se consideran los trabajadores a honorarios en el total de trabajadores de la empresa, tal como sucedía antes, se llega a una estimación que puede servir para efectos de comparación con lo observado en las encuestas anteriores. Así, podemos constatar que la tendencia a la disminución de los contratos indefinidos se acentúa a contar de 2011, llegando en la Encla 2019 a su menor nivel, con un 65,7%.

---

**3** Desde el punto de vista legal, el denominado contrato a honorarios es un convenio de prestación de servicios que no origina una relación de trabajo y, por lo mismo, queda regulada por el Código Civil y no por el Código del Trabajo. Vale decir, no da origen a un vínculo de dependencia y de subordinación entre el prestador de los servicios y quien los demanda, como sí ocurre con el contrato de trabajo.

**Gráfico 2**  
**Porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos 1999-2019**



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Si bien en todos los tamaños de empresa el contrato indefinido es la modalidad mayoritaria, hay algunas diferencias entre las empresas de mayor y de menor tamaño. Tal como se puede observar en la tabla siguiente, los contratos de carácter temporal tienen mayor incidencia en las empresas de mayor tamaño; su porcentaje varía de un 7,8% en la microempresa a un 36,3% en el caso de las grandes empresas. A la vez, en las empresas de mayor tamaño, la proporción de contratos por obra o faena es mayor que la de los a plazo fijo, relación que se invierte en el caso de las empresas de menor tamaño, en las que son los contratos a plazo fijo la principal forma de contratación temporal.

**Tabla 1**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa**

	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Gran empresa	63,4%	15,7%	20,6%	<b>100%</b>
Mediana empresa	72,4%	12,6%	14,9%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	82,7%	10,2%	7,0%	<b>100%</b>
Microempresa	92,0%	6,7%	1,1%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>69,8%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al desagregar esta información por el sexo de los trabajadores, observamos que son las mujeres las que muestran una mayor incidencia de los contratos de carácter indefinido, tanto a nivel total como en todos los tamaños de empresa, con excepción de la microempresa, segmento en el que la incidencia de los contratos indefinidos es prácticamente igual entre hombres y mujeres.

En cuanto a los contratos temporales, entre los hombres tienen mayor incidencia los contratos por obra o faena que los contratos a plazo fijo, relación inversa a la que se observa entre las mujeres, determinado por el tipo de inserción laboral de unos y otras.

**Tabla 2**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato y sexo, según tamaño de empresa**

	Indefinido		Plazo fijo		Obra o faena		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Gran empresa	59,3%	69,6%	14,9%	17,0%	25,4%	13,3%	<b>100%</b>
Mediana empresa	70,0%	77,1%	12,2%	13,4%	17,8%	9,5%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	81,4%	85,2%	9,6%	11,4%	9,0%	3,3%	<b>100%</b>
Microempresa	92,2%	91,6%	6,0%	7,8%	1,8%	0,0%	<b>100%</b>
<b>Total de empresas</b>	<b>66,9%</b>	<b>74,3%</b>	<b>13,0%</b>	<b>15,1%</b>	<b>19,9%</b>	<b>10,5%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al observar la distribución de los tipos de contrato por agrupación de ramas de actividad económica, podemos constatar que es en los sectores de la construcción y la agricultura donde los contratos temporales son mayoritarios, en correspondencia con la naturaleza de las actividades que en dichos sectores se realizan<sup>4</sup>. Por su parte, aunque se encuentren por sobre el porcentaje a nivel país, llama la atención que sectores como el de la enseñanza y el de las actividades profesionales, científicas y técnicas, y las actividades de servicios administrativos y de apoyo presenten una alta incidencia de los contratos temporales.

<sup>4</sup> Para estos dos sectores las estimaciones presentan un elevado margen de error en el diseño muestral de la ENCLA 2019.

**Tabla 3**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según**  
**agrupación de ramas de actividad económica**

Agrupación de ramas de actividad económica	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	44,2%	8,1%	47,7%	<b>100%</b>
Explotación de minas y canteras	89,7%	7,7%	2,6%	<b>100%</b>
Industrias manufactureras	83,1%	10,4%	6,5%	<b>100%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	86,7%	12,8%	0,4%	<b>100%</b>
Construcción	29,3%	11,9%	58,1%	<b>100%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	84,3%	11,2%	4,1%	<b>100%</b>
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	84,9%	10,6%	4,5%	<b>100%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	80,5%	18,3%	1,0%	<b>100%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	91,9%	6,2%	1,9%	<b>100%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	73,5%	22,1%	4,4%	<b>100%</b>
Enseñanza	76,3%	23,3%	0,5%	<b>100%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	82,1%	15,2%	2,6%	<b>100%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	86,1%	13,0%	0,9%	<b>100%</b>
<b>Total de ramas de actividad económica</b>	<b>69,7%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En cuanto a la distribución de los trabajadores según tipos de contratos en las diferentes regiones del país, es la agrupación regional del centro-sur la que tiene la mayor incidencia de contratos temporales, tal como lo evidencia la tabla siguiente.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según agrupación regional**

	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Norte Grande	72,8%	15,4%	11,7%	<b>100%</b>
Norte Chico	76,3%	13,8%	9,3%	<b>100%</b>
Zona Centro	70,5%	13,5%	15,8%	<b>100%</b>
Centro Sur	59,5%	11,8%	28,6%	<b>100%</b>
Sur	69,8%	18,1%	12,1%	<b>100%</b>
Zona Austral	71,9%	21,2%	6,9%	<b>100%</b>
<b>Total nacional</b>	<b>69,7%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al desagregar esta misma información por sexo, se puede apreciar que la tendencia a que las mujeres presenten menor incidencia en los contratos temporales que los hombres se verifica también en las distintas zonas geográficas del país, excepto en el caso de la zona centro-sur, lo que puede estar relacionado con el mayor predominio en ellas de las labores agrícolas, especialmente bajo la modalidad de trabajo de temporada.

**Tabla 5**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según agrupación regional y sexo**

	Indefinido		Plazo fijo		Por obra o faena		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Norte Grande	71,2%	76,0%	13,4%	19,7%	15,3%	4,1%	<b>100%</b>
Norte Chico	73,8%	82,1%	15,0%	11,2%	10,8%	5,8%	<b>100%</b>
Zona Centro	67,0%	76,0%	12,6%	14,8%	20,1%	9,2%	<b>100%</b>
Centro Sur	61,2%	56,5%	11,9%	11,6%	27,0%	31,8%	<b>100%</b>
Sur	68,0%	73,9%	16,5%	21,7%	15,5%	4,4%	<b>100%</b>
Zona Austral	69,9%	75,5%	20,7%	22,2%	9,4%	2,3%	<b>100%</b>
<b>Total nacional</b>	<b>66,9%</b>	<b>74,3%</b>	<b>13,0%</b>	<b>15,1%</b>	<b>19,9%</b>	<b>10,5%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Por último, el tipo de contrato varía también de acuerdo con la existencia de sindicato en la empresa. En efecto, y como lo evidencia la tabla siguiente, en las empresas en que no existe sindicato, si bien los

contratos indefinidos siguen siendo la forma mayoritaria de vinculación entre trabajador y empleador, su incidencia es menor que en las empresas que cuentan con sindicato. La excepción la constituyen las empresas cuyos sindicatos activos corresponden al tipo de sindicato interempresa. Este último, como su nombre lo indica, es un sindicato que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores. El sindicato de empresa o establecimiento, en cambio, es el que agrupa a trabajadores de un mismo empleador, ya sea que correspondan a trabajadores de una misma empresa o a trabajadores de un mismo establecimiento. En el caso de las empresas con sindicatos interempresa, los datos de la Encla 2019 muestran que en ellas la tasa de incidencia de los contratos temporales es aún mayor. Esto se relaciona con el hecho de que es un tipo de sindicato asociado a la labor de contratistas en sectores como el forestal, el minero, el de la industria del salmón y otros similares, cuyas actividades están vinculadas más a la realización de faenas por temporada (Henríquez, 2016).

**Tabla 6**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según existencia de sindicato**

Existencia de sindicato	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Hay sindicatos activos de empresa o establecimientos	79,3%	14,5%	6,0%	<b>100%</b>
Hay sindicatos activos, pero solo del tipo interempresa	40,9%	12,3%	45,5%	<b>100%</b>
No hay sindicatos activos	67,0%	13,5%	19,5%	<b>100%</b>
<b>Total de trabajadores</b>	<b>69,7%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Por su parte, tal como lo muestran las siguientes tablas, se puede apreciar que entre las trabajadoras la incidencia de los contratos de tipo temporal es mayor en las empresas sin sindicato. Sin embargo, su incidencia es menor a la que observamos en el caso de los hombres, más aún si comparamos el caso de las empresas con sindicato interempresa en ambos tipos de trabajadores. En efecto, en las empresas con sindicatos interempresas, las mujeres con contratos temporales (plazo fijo más por obra o faena) sólo alcanzan al 24,1%, cuando en el caso de los hombres dicho porcentaje alcanza al 68,0% de contratos temporales.

**Tabla 7.a**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según existencia de sindicato (hombres)**

Existencia de sindicato (hombres)	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Hay sindicatos activos de empresa o establecimientos	80,3%	13,5%	6,0%	<b>100%</b>
Hay sindicatos activos, pero solo del tipo interempresa	30,4%	11,0%	57,0%	<b>100%</b>
No hay sindicatos activos	64,8%	13,1%	22,1%	<b>100%</b>
<b>Total de trabajadores</b>	<b>66,9%</b>	<b>13,0%</b>	<b>19,9%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**Tabla 7.b**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según existencia de sindicato (mujeres)**

Existencia de sindicato (mujeres)	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Hay sindicatos activos de empresa o establecimientos	78,0%	15,8%	6,1%	<b>100%</b>
Hay sindicatos activos, pero solo del tipo interempresa	75,7%	16,7%	7,4%	<b>100%</b>
No hay sindicatos activos	70,8%	14,2%	14,9%	<b>100%</b>
<b>Total de trabajadores</b>	<b>74,3%</b>	<b>15,1%</b>	<b>10,5%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Los contratos temporales también tienden a aumentar entre los trabajadores de menor edad. En la siguiente tabla podemos observar que existe mayor proporción de contratos temporales entre los menores de 18 años, porcentaje que va disminuyendo a medida que aumenta la edad de los trabajadores. Ello es explicable, especialmente en el caso de aquellos que recién se incorporan al mercado laboral, porque sus empleos suelen ser de carácter temporal o porque son contratados a prueba por su falta de experiencia.

**Tabla 8**  
**Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según tramo de edad**

Tramo de edad	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Menores de 18 años	32,0%	23,1%	45,0%	<b>100%</b>
18-24 años	54,7%	29,0%	16,6%	<b>100%</b>
25-29 años	65,3%	19,7%	15,5%	<b>100%</b>
30-59 años	72,7%	11,2%	16,7%	<b>100%</b>
60 años y más	78,5%	6,3%	16,0%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>69,7%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,3%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En las empresas también hay trabajadores contratados mediante contratos especiales, los que incluyen a trabajadores agrícolas, portuarios, de artes y espectáculos, y a quienes tienen contratos de aprendizaje. Estos trabajadores son poco más de doscientos mil en las empresas del universo de la Encla y corresponde principalmente a trabajadores agrícolas. A su vez, se concentran principalmente en la gran empresa, tal como lo evidencia el siguiente cuadro.

**Tabla 9**  
**Trabajadores con contratos especiales por tipo, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Trabajadores agrícolas	Portuarios	Otros	Total
Gran empresa	165.648	5.957	3.078	<b>174.682</b>
Mediana empresa	16.128	1.722	19	<b>17.869</b>
Pequeña empresa	10.011	834	505	<b>11.350</b>
Microempresa	1.754	0	400	<b>2.153</b>
<b>Total</b>	<b>193.540</b>	<b>8.513</b>	<b>4.002</b>	<b>206.055</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Con respecto a la modalidad de contratación a honorarios, que corresponde a una prestación de servicios sin vínculo de subordinación y dependencia, los datos de la Encla 2019 muestran que, en el universo de empresas del estudio, hay aproximadamente trescientos mil trabajadores laborando bajo esta modalidad.

Una forma de cuantificar la presencia del trabajo a honorarios en las empresas es mediante la relación entre el número de trabajadores a honorarios y el número de trabajadores contratados por la empresa.

En la siguiente tabla podemos ver esta proporción desagregada por sexo, observando que los hombres son algo más numerosos que las mujeres. Esta relación entre hombres y mujeres a honorarios no presenta grandes variaciones entre las empresas de distinto tamaño. Sin embargo, si se considera que la tasa de participación laboral femenina es menor que la de los hombres, un 52,4% contra un 73,8% según los datos de la encuesta de empleo del INE para el trimestre septiembre–noviembre de 2018 (período de referencia para la ENCLA 2019), este porcentaje de trabajadoras a honorarios que arroja la Encla 2019 es mayor que el de aquellos. En efecto, la Encla 2019 nos muestra que, en promedio, los trabajadores a honorarios conforman una proporción mayor en las mujeres que en los hombres (un 7,5% contra un 5,4%), si lo comparamos con los trabajadores contratados

**Tabla 10**  
**Trabajadores a honorarios y tasa de trabajadores a honorarios/trabajadores contratados, según tamaño de empresa y sexo**

Tamaño de empresa	Mujeres	Tasa (de cada 100)	Hombres	Tasa	Total	Tasa
Gran empresa	58.042	5,2	70.950	4,2	<b>128.993</b>	4,6
Mediana empresa	32.154	9,4	36.298	5,6	<b>68.452</b>	6,9
Pequeña empresa	38.679	12,2	42.901	7,3	<b>81.580</b>	9,0
Microempresa	8.354	16,6	12.090	13,0	<b>20.444</b>	14,3
<b>Total</b>	<b>137.230</b>	<b>7,5</b>	<b>162.239</b>	<b>5,4</b>	<b>299.468</b>	<b>6,2</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En la tabla anterior podemos ver que, por cada 100 trabajadores contratados en la empresa, hay 6,2 que prestan servicios en la forma de honorarios. A la vez, se observa que en el caso de las mujeres esa relación es algo mayor que entre los hombres. Del mismo modo, dicha relación es mayor en las empresas de menor tamaño las que, si bien tienen menos trabajadores en esta modalidad, comparativamente a los trabajadores contratados representan una magnitud mayor que la que se puede observar en las grandes empresas.

Este mismo indicador puede calcularse desagregando por la presencia o no de sindicato en la empresa. Al respecto, la tabla siguiente muestra que en las empresas donde no hay sindicato, la relación es levemente mayor que en las que sí lo tienen, y son en su mayoría empresas grandes, pues en ellas el porcentaje de las que tienen sindicatos es mayor que en los restantes tamaños de empresa. Como vimos antes, en esas grandes empresas la relación entre honorarios y contratados es también la menor entre los distintos tamaños de empresa, lo que se da tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

**Tabla 11**  
**Trabajadores a honorarios y tasa de trabajadores a honorarios/trabajadores directos, según existencia de sindicato y sexo**

Existencia de sindicato y sexo	Mujeres		Hombres		Total	
	Número	Tasa	Número	Tasa	Número	Tasa
Sí hay sindicatos	58.108	6,1	68.285	4,8	<b>126.393</b>	<b>5,3</b>
No hay sindicatos	79.121	9,1	93.954	5,9	<b>173.075</b>	<b>7,0</b>
<b>Total</b>	<b>137.230</b>	<b>7,5</b>	<b>162.239</b>	<b>5,4</b>	<b>299.468</b>	<b>6,2</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

## 1.2.2 Estabilidad y rotación laboral

Otro aspecto de las condiciones de empleo que podemos observar mediante la Encla 2019 es el relativo a la estabilidad laboral y la rotación que experimentan las formas contractuales en las empresas del país. Para ello, podemos considerar la cantidad de contratos celebrados a lo largo de un año en las empresas, distinguiendo tanto por tipo de contrato como por el tamaño de las empresas, tal como se aprecia en la próxima tabla. En ella podemos apreciar que son más de cuatro millones los contratos celebrados, tomando al conjunto de las empresas del universo que abarca la Encla. De ellos, la gran mayoría corresponde a contratos temporales, los que se distribuyen en forma muy similar entre plazo fijo y por obra o faena. Sin embargo, dicha diferencia es mayor en la pequeña empresa.

**Tabla 12**  
**Cantidad de contratos celebrados durante el año 2018, según tipo y tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Indefinidos		Plazo fijo		Obra o faena		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Gran empresa	476.870	17,0%	1.081.995	38,5%	1.253.533	44,6%	<b>2.812.399</b>	<b>100%</b>
Mediana empresa	227.306	29,6%	270.039	35,1%	270.966	35,3%	<b>768.310</b>	<b>100%</b>
Pequeña empresa	230.851	45,4%	183.896	36,1%	94.265	18,5%	<b>509.013</b>	<b>100%</b>
Microempresa	29.159	48,8%	19.073	32,0%	11.462	19,2%	<b>59.694</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>964.186</b>	<b>23,2%</b>	<b>1.555.003</b>	<b>37,5%</b>	<b>1.630.226</b>	<b>39,3%</b>	<b>4.149.415</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Por su parte, también en el mismo período de un año, correspondiente a lo indicado por las empresas consultadas, durante el año 2018 se le puso término a un total de 2.829.438 contratos, principalmente de carácter temporal, lo que es esperable por el carácter de éstos. De ellos, la mayoría corresponde a contratos en la gran empresa.

**Tabla 13**  
**Cantidad de contratos finiquitados durante el año 2018, según tipo y tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Total
Gran empresa	346.920	724.252	871.042	<b>1.942.214</b>
Mediana empresa	140.958	149.320	237.633	<b>527.910</b>
Pequeña empresa	132.094	110.133	79.616	<b>321.843</b>
Microempresa	13.599	13.625	10.246	<b>37.470</b>
<b>Total</b>	<b>633.571</b>	<b>997.330</b>	<b>1.198.537</b>	<b>2.829.438</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

También con relación a los contratos que han sido celebrados y a aquellos a los que se les ha puesto término, podemos establecer una relación entre unos y otros, de tal modo de estimar en cuánto supera una clase de eventos a otra. De este modo, en el cuadro consecutivo podemos observar que los contratos celebrados superan en aproximadamente la mitad a los contratos a los que se les puso término. Esto es así también en los diferentes segmentos de empresa y en los diferentes tipos de contrato.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Esta tasa tiene valor 1,0 cuando el número de contratos celebrados y el número de contratos a los que se les puso fin durante el 2018 es igual. Un valor mayor que 1,0 indica que los contratos celebrados son mayores que los contratos a los que se les puso término durante el mismo año 2018.

**Tabla 14**  
**Tasa entre contratos celebrados y finiquitados durante el**  
**año 2018, según tipo y tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Indefinidos	Plazo fijo	Obra o faena	Total
Gran empresa	1,4	1,5	1,4	<b>1,4</b>
Mediana empresa	1,6	1,8	1,1	<b>1,5</b>
Pequeña empresa	1,7	1,7	1,2	<b>1,6</b>
Microempresa	2,1	1,4	1,1	<b>1,6</b>
<b>Total</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Un indicador alternativo que permite aproximarse al fenómeno de la rotación laboral es el de la tasa entre los contratos que han sido celebrados y los contratos vigentes, por tipo de contrato y por tipo de empresa. Esto es lo que se observa en la tabla sucesiva, donde se aprecia que los contratos indefinidos que han sido celebrados son, aproximadamente, poco menos de un tercio de los contratos vigentes en la empresa al 30 de noviembre de 2018, que fue la fecha de referencia para el registro de los contratos vigentes, no presentando grandes diferencias entre los distintos segmentos de empresa según su tamaño.

Por su parte, y como era de esperarse debido al carácter de los contratos temporales, esta relación es mayor que en los contratos indefinidos, lo que ocurre en todos los tamaños de empresa, tanto en los contratos a plazo fijo como en los contratos por obra o faena.

**Tabla 15**  
**Tasa entre contratos celebrados durante 2018 y contratos vigentes al 30**  
**de noviembre 2018, según tamaño de empresa y tipo de contrato**

	Indefinido	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Gran empresa	0,3	2,5	2,2	<b>1,0</b>
Mediana empresa	0,3	2,2	1,8	<b>0,8</b>
Pequeña empresa	0,3	2,0	1,5	<b>0,6</b>
Microempresa	0,2	2,0	7,0	<b>0,4</b>
<b>Total</b>	<b>0,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	<b>0,9</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

La Encla no sólo indaga sobre los contratos celebrados y los que se han finiquitado, sino también sobre la renovación de estos, diferenciando por el tipo de contrato que fue renovado y el tipo de contrato al que dicha renovación dio origen. De este modo, tal como se observa en el cuadro que sigue, la mayoría de los

contratos temporales fueron renovados por otros de similar condición. No obstante, una fracción de ellos fueron renovados como contratos indefinidos, lo que representa una situación deseable para los trabajadores que laboran bajo la modalidad temporal puesto que, como hemos dicho, el contrato indefinido suele estar asociado a condiciones de mayor estabilidad.

**Tabla 16**

**Cantidad de contratos temporales que fueron renovados durante 2018, según sexo**

	Mujeres	Hombres	Total
Plazo fijo renovado como plazo fijo	321.607	462.345	<b>783.951</b>
Plazo fijo renovado como obra o faena	14.212	84.167	<b>98.379</b>
Plazo fijo renovado como indefinido	245.499	371.257	<b>616.756</b>
Obra o faena renovado como plazo fijo	5.716	8.342	<b>14.059</b>
Obra o faena renovado como obra o faena	131.923	347.979	<b>479.902</b>
Obra o faena renovado como indefinido	22.337	32.243	<b>54.581</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En términos porcentuales, podemos ver que a poco más de la mitad de los trabajadores con contrato de plazo fijo, se les renovó bajo la misma modalidad; esto sucede tanto entre los contratos renovados a hombres como a las mujeres. Sin embargo, en torno al cuarenta por ciento de los contratos de plazo fijo fueron renovados como indefinidos. Por su parte, los contratos por obra o faena fueron renovados como el mismo tipo en más del ochenta por ciento de los casos, siendo mayor aún ese porcentaje en el caso de los trabajadores hombres. Por el contrario, uno de cada diez de ellos fue renovado como indefinido, siendo mayor dicho porcentaje en las mujeres que en los hombres, tal como se evidencia a continuación.

**Tabla 17**  
**Porcentaje de contratos renovados, según sexo**

	Mujeres	Hombres	Total
Plazo fijo renovado como plazo fijo	55,3%	50,4%	<b>52,3%</b>
Plazo fijo renovado como obra o faena	2,4%	9,2%	<b>6,6%</b>
Plazo fijo renovado como indefinido	42,2%	40,5%	<b>41,1%</b>
<b>Total de plazo fijo</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Obra o faena renovado como plazo fijo	3,6%	2,1%	<b>2,6%</b>
Obra o faena renovado como obra o faena	82,5%	89,6%	<b>87,5%</b>
Obra o faena renovado como indefinido	14,0%	8,3%	<b>10,0%</b>
<b>Total por obra o faena</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Lo anterior muestra que, en el tránsito entre la temporalidad y la relación laboral indefinida, como indicador de estabilidad, es más probable que un contrato de plazo fijo derive a uno indefinido, a que suceda lo mismo con un contrato por obra o faena. En ese sentido, este último tipo de contrato parece reflejar más marcadamente la condición de temporalidad, con las consecuencias que ello tiene para las condiciones de trabajo en términos de estabilidad laboral.

Por otro lado, podemos relacionar aquellos contratos que fueron renovados como indefinidos, con el total de contratos indefinidos que fueron celebrados, de modo de estimar qué proporción de estos últimos corresponde a contratos de trabajadores que ya trabajaban en la empresa bajo la modalidad de contratos temporales y cuya continuidad en ella pasa a ser bajo la forma indefinida. Es lo que se puede observar en la tabla siguiente, donde distinguimos que siete de cada diez contratos indefinidos que fueron celebrados provenían de una renovación de un contrato temporal. Sin embargo, esto varía según el tipo de contrato renovado y el tamaño de la empresa. Así, son los contratos que provienen de uno a plazo fijo la mayoría de los que fueron celebrados como indefinidos, que es algo que ya habíamos señalado anteriormente cuando nos referimos al tipo de trayectoria de una forma contractual temporal a una indefinida. Esto indicaría, además, que en muchos casos el contrato a plazo fijo, más que ser utilizado para labores temporales, es utilizado como uno que permite tener a prueba a los trabajadores durante un tiempo antes de contratarlos bajo una modalidad indefinida.

En cuanto a las diferencias según el tamaño de la empresa, observamos que es en la gran empresa donde es mayor la proporción de contratos indefinidos que provienen de uno temporal, y que dicho porcentaje desciende a medida que disminuye el tamaño de la empresa, tanto en los contratos provenientes de un contrato de plazo fijo, como en los que correspondían a los por obra o faena.

**Tabla 18**
**Porcentaje de contratos temporales (plazo fijo y obra o faena) renovados como indefinidos, del total de contratos indefinidos celebrados, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Plazo fijo	Por obra o faena	Total
Gran empresa	77,7%	7,3%	<b>85,0%</b>
Mediana empresa	59,1%	4,1%	<b>63,2%</b>
Pequeña empresa	43,9%	4,2%	<b>48,2%</b>
Microempresa	36,5%	1,7%	<b>38,2%</b>
<b>Total de empresas</b>	<b>64,0%</b>	<b>5,7%</b>	<b>69,6%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Un último indicador sobre estabilidad laboral que la Encla ha considerado en sus informes de resultado es el de la antigüedad de los trabajadores en la empresa, considerando que, a mayor antigüedad, la estabilidad que ésta ofrece a sus trabajadores es también mayor. De este modo, vemos que los trabajadores que tienen contratos indefinidos desde hace una mayor cantidad de años, considerando aquí a quienes llevan más de diez años en la empresa, bordea un quinto del total, siendo relativamente similar en las distintas empresas según el tamaño de aquellas. En cambio, los trabajadores cuyos contratos tienen sólo hasta un año de antigüedad son levemente más que los de mayor antigüedad, aunque varía mucho según el tamaño de la empresa por cuanto este porcentaje es mayor en las empresas más grandes, especialmente al comparar la situación de la microempresa con la de la gran y mediana empresa, cuya diferencia es de casi diez puntos porcentuales. Esto quiere decir que, o bien en la microempresa hay una relativamente mayor estabilidad laboral, o bien que la microempresa tiene menos dinamismo en la creación de empleos, lo que se expresaría en la proporción de quienes han sido contratados dentro del último año. De hecho, esto último parece observarse en cuanto a la relación entre los contratos indefinidos celebrados en relación con los contratos indefinidos actualmente vigentes en la empresa, aunque la diferencia es mínima.

**Tabla 19**
**Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Hasta un año	1-3 años	3-5 años	5-10 años	10 años y más	Total
Gran empresa	22,1%	26,7%	14,7%	18,2%	18,4%	<b>100%</b>
Mediana empresa	21,9%	27,8%	15,4%	16,4%	18,4%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	18,9%	29,1%	16,9%	18,9%	16,3%	<b>100%</b>
Microempresa	11,9%	22,6%	21,3%	23,3%	20,8%	<b>100%</b>
<b>Total de empresas</b>	<b>21,0%</b>	<b>27,3%</b>	<b>15,6%</b>	<b>18,2%</b>	<b>18,0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 1.2.3 Automatización y su impacto en las condiciones de empleo

Desde que los obreros textiles ingleses intentaran destruir las máquinas a vapor para así impedir que éstas los reemplazaran, hasta las actuales preocupaciones por el impacto que sobre el empleo tendrían los procesos de automatización, con el temor al denominado “desempleo tecnológico”<sup>6</sup>, pareciera ser que en los últimos doscientos años siempre ha estado presente el temor al reemplazo del trabajo humano por el trabajo de las máquinas. Sin embargo, la evidencia histórica muestra que el desarrollo tecnológico ha creado más empleos que los que pudiese haber destruido. No obstante, lo novedoso del reciente desarrollo de las tecnologías de la información, especialmente en el campo de la inteligencia artificial, es que los empleos que se ven amenazados son aquellos que requieren habilidades cognitivas complejas y no simples operaciones rutinarias.

A este respecto, el informe del *Mackensey Global Institute*, titulado “A future that works: automation, employment, and productivity” (2017), evalúa los diversos escenarios posibles en materia de impacto tecnológico sobre el empleo, desde aquellos más pesimistas que avizoran un desempleo masivo debido a la expansión de las nuevas tecnologías hasta aquellos más optimistas que suponen que serán más los trabajos que se crearán en el marco de esta revolución digital. Lo importante es que el impacto que estas nuevas tecnologías tendrán sobre el empleo en las próximas décadas no tiene precedentes. Sólo podría ser comparable al impacto que el desarrollo de la industria produjo en el empleo agrícola. Sin embargo, la evidencia que aportó este informe indica que los seres humanos seguirán siendo necesarios en la fuerza de trabajo; que las ganancias de productividad que se estiman sólo se producirán si las personas trabajan junto con las máquinas. Eso tendrá a su vez un impacto en la organización del trabajo, requiriendo nuevos grados de cooperación entre los trabajadores y la tecnología. El mismo informe muestra que Chile, junto a Argentina y Brasil, son los países de Sudamérica en los que el impacto de estas nuevas tecnologías será mayor en términos de empleo, similar al impacto registrado en Estados Unidos y países de la Unión Europea.

Otro estudio más reciente encargado por *The Brookings Institution*, en los Estados Unidos (Muro, Maxim & Whiton, 2019), estima que sólo un 25% de los empleos arriesga desaparecer como consecuencia de la automatización en ese país, especialmente en la producción, servicios de alimentación y transporte. Dado que en un empleo cada trabajador realiza múltiples actividades y sólo algunas de ellas podrían llegar a ser reemplazadas por máquinas, de modo que tampoco es cierto que la revolución tecnológica haga desaparecer el empleo inevitablemente. Por el contrario, como hemos dicho, más bien el empleo experimentará innovaciones profundas que implicarán también cambios en los trabajadores. De ahí la necesidad de identificar aquellas actividades que eventualmente podrían ser afectadas por la automatización, tanto en términos de su potencial riesgo de desaparición como aquellas que surgirían al amparo de las nuevas formas de organización del trabajo.

---

6 Se denominó así al desempleo producido por el reemplazo de puestos de trabajo por tecnología.

El informe realizado por Arntz, Gregory y Zierahn (2016) para la OCDE estimó que sólo un 9% de los empleos en los países de esta organización eran automatizables, aunque dicho porcentaje variaba entre un 6% (Corea) y un 12% (Austria), dependiendo de cuánto difieren los países en la organización del trabajo, la inversión previa en tecnologías de automatización, así como en las diferencias educativas de los trabajadores en los diversos países. Lo que concluye el estudio es que es poco probable que la automatización y la digitalización destruyan un gran número de empleos. Ello por razones similares a las que han evidenciado los ya mencionados, esto es, que el trabajo humano comporta una diversidad de actividades, no todas ellas posibles de ser reemplazadas por maquinarias. A la vez, la forma de articulación entre la tecnología y los individuos haría cada vez más relevante el componente humano dado que muchas de estas nuevas tecnologías incentivarían las habilidades interactivas en los sujetos.

Por la importancia creciente que este tema ha venido teniendo en términos no sólo desde el punto de vista de las ciencias o del mundo académico, sino también desde la política pública, es que la Encla 2019 incluyó por primera vez en su cuestionario algunas preguntas cuyo propósito era conocer la situación de las empresas en relación con los procesos de automatización. Para los investigadores y para las autoridades políticas, es un hecho que el avance en la automatización de procesos en el mundo de la empresa tendrá un impacto significativo sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Lo primero era saber qué porcentaje de las empresas declaraban haber implementado algún sistema de automatización en su actividad económica principal en los últimos cuatro años. Estos datos, tal como lo indica la tabla siguiente, muestran que la automatización alcanza a una no despreciable proporción de las empresas del país, variando desde el 13,5% en las microempresas al 24,9% en las grandes empresas. En general, para el conjunto de las empresas, dicho porcentaje corresponde al 15,3%, es decir a 12.150 empresas.

**Tabla 20**  
**Porcentaje de empresas que han implementado sistemas de automatización en los últimos cuatro años, según tamaño de empresa**

Tamaño Empresa	Porcentaje
Gran empresa	24,9%
Mediana empresa	18,3%
Pequeña empresa	14,6%
Microempresa	13,5%
<b>Total</b>	<b>15,3%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Adicionalmente, se preguntó por el porcentaje de trabajadores de la empresa que se habría visto afectado por la automatización dado que fueron reemplazados por sistemas de este tipo. La mayoría de las empresas declaró que no había sido necesario reemplazar personal, lo cual constituye un dato positivo. No

obstante, habría que profundizar en un estudio sobre el modo en que efectivamente las empresas están implementando estos procesos automatizados, el tipo de procedimientos en los que se efectúa, la manera en que se articula con el trabajo humano y sus efectos sobre la reducción de la jornada de trabajo. De todos modos, el dato al menos constituye una primera evidencia de cuál es la situación en las empresas a este respecto, tal como se evidencia a continuación.

**Tabla 21**  
**Porcentaje de personal reemplazado por la automatización**

Personal reemplazado por la automatización	Frecuencia	Porcentaje
Reemplazó a más del 50% del personal	2	0,0%
Reemplazó entre el 25% y el 50% del personal	285	2,3%
Reemplazó entre el 10% y menos del 25% del personal	239	2,0%
Reemplazó a menos del 10% del personal	2.165	17,8%
No hubo necesidad de reemplazar personas	9.459	77,9%
<b>Total</b>	<b>12.150</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Aunque el número de empresas que declararon haber introducido procesos automatizados son poco más de doce mil en el país, podemos ver que, en relación con el tamaño de la empresa, muestran diferencias entre sí, por cuanto si bien en todos los segmentos de empresa la mayoría declaró no haber necesitado reemplazar trabajadores, dicho porcentaje es menor en las grandes empresas las que, por tanto, no sólo declaran una mayor incidencia de la automatización sino también un impacto mayor desde el punto de vista del reemplazo de trabajadores en ellas.

**Tabla 22**  
**Porcentaje de empresas por porcentaje de trabajadores que fueron reemplazados por la automatización en los últimos cuatro años, según tamaño de empresa**

Trabajadores que fueron reemplazados por automatización en los últimos 4 años	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Microempresa	Total
Reemplazó a más del 50% del personal	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
Reemplazó entre el 25% y el 50% del personal	0,9%	0,7%	4,1%	0,0%	<b>2,4%</b>
Reemplazó entre el 10% y menos del 25% del personal	4,7%	0,9%	2,8%	0,0%	<b>2,0%</b>
Reemplazó a menos del 10% del personal	28,9%	16,6%	19,5%	11,3%	<b>17,8%</b>
No hubo necesidad de reemplazar personas	65,3%	81,9%	73,7%	88,7%	<b>77,8%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 1.2.4 Consideraciones finales

La Encla 2019 nos muestra un panorama general de las condiciones de empleo en las empresas del país en el que se puede apreciar la caída que viene experimentando la modalidad de contrato indefinido y, su contraparte, el incremento de los de carácter temporal. Esto es algo que se venía constatando en las anteriores versiones de la encuesta Encla, aunque en el período 2006-2011 mostró un incremento de los contratos de carácter indefinido. No obstante, desde ese año hasta 2019, se retomó el descenso de este tipo de contratos en el país, llegando hasta algo menos de dos tercios de los contratos de los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores, que forman parte del universo de empresas de la encuesta.

En la misma línea, los contratos temporales tienen una mayor incidencia en las grandes empresas que en las empresas de menor tamaño. Esto sucede tanto entre trabajadores hombres como mujeres, aunque en este último caso la incidencia de los contratos temporales es menor que entre los hombres.

La Encla 2019 también ha mostrado la incidencia de los trabajadores que laboran bajo la modalidad a honorarios los que, aun siendo solamente unos trescientos mil trabajadores, representan un número significativo de quienes están al margen de la protección que ofrece el contrato de trabajo.

En cuanto a la rotación laboral, los datos corroboran el alto dinamismo del empleo, expresado aquí en el alto número de contratos que han sido celebrados y aquellos a los que se les ha puesto término. De todos

modos, son más los celebrados que los contratos a los que se les ha puesto término, lo que implica un saldo positivo desde el punto de vista de la creación de empleos.

La encuesta muestra que la mayoría de los contratos temporales en las empresas han sido renovados como tales. No obstante, cuatro de cada diez efectuados a plazo fijo fueron cambiados a contratos indefinidos. En el caso de los por obra o faena, en su gran mayoría son renovados en alguna forma de contrato temporal y tan sólo uno de cada diez, aproximadamente, se modifica a contrato indefinido.

Por último, la Encla 2019 permitió conocer por primera vez la situación de las empresas en relación con la implementación de sistemas de automatización y el impacto que ello pudo haber tenido en el empleo. Al respecto, los datos muestran que la automatización presenta una incidencia más bien baja en el país, alcanzando a un 15,3% de las empresas, aunque en las grandes empresas ese porcentaje es mayor (24,9%). En cuanto al impacto en el empleo, las empresas encuestadas declararon en su gran mayoría que la implementación de tales sistemas no implicó la necesidad de reemplazar trabajadores. Desde luego, quedará para futuros estudios que permitan profundizar en este fenómeno, el poder saber qué tipo de procesos automatizados son los más frecuentes y cómo afectan concretamente a los trabajadores.

### 1.2.5 Referencias bibliográficas

- Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Henríquez, R. (2016) "Sindicatos interempresa en Chile. Panorámica actual y acción sindical en sectores y casos seleccionados", Serie *Aportes al debate*, Dirección del Trabajo.
- Muro, Maxim & Whiton (2019) "Automation and Artificial Intelligence. How machines are affecting people and places", Metropolitan Policy Program at Brookings.



CAPÍTULO 2

# **Derechos fundamentales en la relación de trabajo**



# Derechos fundamentales en la relación de trabajo

Los derechos fundamentales han sido definidos como “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del *status* de persona, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar” (Ferrajoli, 2009, p. 37).

En la doctrina nacional se ha dicho que “se trata de ciertos derechos que corresponden a todos los seres humanos, o bien a todo ciudadano en cuanto miembro activo del Estado, y que se consideran tan relevantes que se estima necesario fijarlos por escrito (en declaraciones o constituciones) a fin de plasmar, en el respectivo documento, los fundamentos de la organización política” (Aldunate, 2008, p. 48).

Estos derechos tienen su origen en la dignidad de la persona humana. Tal como ha señalado la propia doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo: “los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad” (Dirección del Trabajo, 2002).

En el ámbito de las relaciones de trabajo, los derechos fundamentales se presentan, además, como el marco de protección de diversas situaciones que pueden afectar al trabajador y que atentan en contra de su dignidad. En efecto, el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos en la Constitución Política<sup>7</sup>.

Dada la relevancia del tema y su incidencia en las relaciones laborales, por primera vez la Encla 2019 incluye un capítulo específico sobre derechos fundamentales en el trabajo.

En el presente capítulo realizaremos el análisis distinguiendo tres temas. En primer término, las conductas referidas a acoso y violencia en el trabajo (acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral); luego las conductas de discriminación laboral y, finalmente, los atentados a la libertad sindical (prácticas antisindicales y desleales). Sin duda que cada una de estas categorías amerita un análisis específico y con un mayor nivel de profundidad que lo que un informe de resultados permite, sin embargo, resulta provechoso examinar estas temáticas, desafiándonos a profundizar con futuros estudios sobre ellas.

---

7 Véase artículo 5º inciso primero del Código del Trabajo.

## 2.1 Acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral

El acoso laboral, el acoso sexual y el maltrato laboral constituyen manifestaciones de una misma problemática, cual es la violencia y el acoso en el trabajo. La existencia de la violencia en el trabajo en general, y las diversas formas de acoso en particular, es un problema no solo existente, sino que relevante y en ocasiones, invisibilizado.

El Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 21 de junio de 2019, sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que a la fecha de redacción de este informe no ha sido aún ratificado por Chile, señala en su artículo 1 que la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En materia de acoso laboral, acoso moral o *mobbing*, se cita la definición del psicólogo y psiquiatra alemán Heinz Leymann, quien señala que es aquella “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. (Fabregat, 2011, pp. 18-19).

Esta definición de acoso laboral luego fue recogida por el Derecho, ya sea por la vía de las definiciones legislativas, como ha sido el caso de Chile a partir del año 2012, y también por su inclusión en la labor de la jurisprudencia judicial.

En Chile, el acoso laboral se define legalmente como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>8</sup>.

En cuanto al acoso sexual, este puede ser definido como “la conducta de naturaleza sexual indeseada por la víctima y que afecta o amenaza su dignidad en el trabajo, incidiendo negativamente en su situación laboral. El acoso sexual en el contexto laboral implica conductas o acciones sexuales indeseadas, no recíprocas, que casi siempre son reiteradas en el tiempo, sin perjuicio de que una sola conducta, por su entidad o gravedad, constituya en sí un acoso”. (Gamonal y Ugarte, 2012, p. 5).

---

8 Artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo.

También ha sido conceptualizado el acoso sexual como la situación de violencia –física o psíquica– a la que es sometido otro –habitualmente otra– con fines libidinosos (Fabregat, 2011, p. 38).

Legalmente, se entiende por acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”<sup>9</sup>.

Finalmente, por maltrato laboral se comprende “cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones de carácter generalizada, que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de un individuo, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral”. (Servicio Civil, 2018, p. 19). Dentro del maltrato laboral comprenderemos el hostigamiento, menoscabo o ridiculización pública, en el lenguaje de la Encla.

En esta materia se observa en los datos de la Encla 2019 una presencia relevante de conductas que constituyen actos de acoso o violencia en el trabajo, a pesar de ser conductas que son difíciles de exteriorizar y que pueden permanecer ocultas.

La Encla 2019 consultó a los trabajadores sobre si presenciaron o supieron de la ocurrencia de alguna de estas actitudes entre los trabajadores contratados directamente por la empresa. Un 10,1%, correspondiente a 7.990 empresas, señala que sí presenció en su empresa alguna conducta de acoso laboral, acoso sexual o de maltrato laboral. Tal como muestra la Tabla 1, se trata de conductas que se pueden observar con mayor presencia en la gran empresa (32,5%), que en la mediana (20,3%), pequeña (7,1%) y microempresa (7,3%).

Hubiese sido interesante haber profundizado en la encuesta sobre cuáles fueron las acciones adoptadas por las empresas frente a estos actos de acoso o violencia en el trabajo, quedando como desafío para las próximas versiones.

## 2.2 Discriminación laboral

Otro aspecto relevante en materia de derechos fundamentales en la relación de trabajo lo constituyen los actos de discriminación laboral.

Tal como ha señalado la doctrina nacional, “la no discriminación no es un derecho a un igual trato en cualquier circunstancia, sino el derecho a no ser objeto de diferencias injustificadas por motivos o criterios prohibidos o sospechosos” (Ugarte, 2013, p. 1).

---

9 Artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo.

Chile ratificó en 1971 el Convenio 111 de la OIT, de 1958, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual establece en su artículo 2 que: “todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

La Constitución Política, por su parte, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos<sup>10</sup>.

Los actos de discriminación laboral, según el Código del Trabajo, “son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”<sup>11</sup>.

Junto con revisar el concepto de discriminación laboral, es conveniente también considerar las diversas etapas de desarrollo temporal de la relación laboral, la cual “podemos dividir en tres etapas: el estado previo a la constitución de la relación laboral (etapa preocupacional), durante la relación laboral misma (etapa ocupacional) y, por último, una vez extinguida la relación laboral (etapa postocupacional). En cada una de estas etapas se pueden configurar conductas discriminatorias”. (Castro, 2001, p. 8).

En materia de discriminación laboral, lo que muestran los datos de la Encla 2019 es que aparecen algunas actitudes o categorías discriminatorias con más prevalencia que otras, particularmente las referidas a temas de edad, experiencia o antigüedad del trabajador, con un 6,2%, correspondiente a 4.938 empresas, y las concernientes a temas sindicales (discriminación por intento de sindicalización u opinión sobre los sindicatos), con un 4,6%, que corresponde a 3.621 empresas. Esto último es coincidente con lo que muestran las cifras sobre prácticas antisindicales y desleales, como se verá a continuación.

Se puede observar en la Tabla 1 que estas conductas también tienen una presencia mayor en las empresas grandes que en las de tamaño mediano, pequeño o micro.

---

**10** Artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política.

**11** Artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo.

**Tabla 1**  
**Porcentaje de empresas en las que los trabajadores presenciaron o**  
**conocieron las siguientes actitudes entre los trabajadores contratados**  
**directamente durante 2018<sup>[1]</sup>, según tamaño de empresa**

Actitudes	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Microempresa	Total de empresas
Acoso laboral, sexual y hostigamiento, menoscabo o ridiculización pública	32,5%	20,3%	7,1%	7,3%	<b>10,1%</b>
Discriminación por edad y experiencia o antigüedad laboral	18,0%	8,8%	5,3%	4,9%	<b>6,2%</b>
Discriminación por intento de sindicalización, por estar afiliado o afiliada a un sindicato y opinión sobre los sindicatos	19,8%	9,1%	2,8%	3,6%	<b>4,6%</b>

Nota:

[1] Se considera que los trabajadores presenciaron o conocieron estas actitudes si declaran haber presenciado o conocido una o más.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y dirigentes sindicales.

## 2.3 Prácticas antisindicales y desleales

La libertad sindical más que una libertad es un derecho, “el cual comprende la facultad de constituir sindicatos, así como la tutela y promoción de la actividad sindical, a fin de hacer una efectiva defensa de los intereses representados por la organización” (Gamonal, 2020, p. 56).

En materia de libertad sindical, es preciso recordar que Chile ratificó el año 1999 los siguientes convenios de la OIT: el Convenio 87, de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el Convenio 98, de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y el Convenio 135, de 1971, sobre los representantes de los trabajadores.

Cabe señalar que tanto las prácticas desleales como las antisindicales constituyen atentados a la libertad sindical, en cuanto derecho fundamental, y son objeto de sanción por el ordenamiento jurídico laboral.

Se consideran prácticas antisindicales las acciones que atenten contra la libertad sindical y están reguladas legalmente en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo. Por su parte, se consideran prácticas desleales las acciones que específicamente entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos, las que se encuentran reguladas en los artículos 403 y siguientes del mismo cuerpo legal.

En esta materia, se observa en la Encla 2019 que, consultados los sindicatos si la empresa ha realizado alguna de las siguientes prácticas antisindicales o desleales, la conducta consistente en “obstaculizar la afiliación sindical” aparece como la más mencionada con un 21,7%, le siguen “incumplir con la obligación

de entregar al sindicato la información periódica que establece la ley”, con un 20,4%, y “hostigar a las y los trabajadores sindicalizados”, con un 16,4%, respectivamente.

**Tabla 2**  
**Cantidad y porcentaje de empresas con sindicatos donde se han realizado**  
**conductas constitutivas de prácticas antisindicales o desleales<sup>[1]</sup>**

Prácticas antisindicales y desleales	Número de empresas	Porcentaje
Obstaculizar la afiliación sindical	1.079	21,7%
Incumplir con la obligación de entregar al sindicato la información periódica que establece la ley	1.016	20,4%
Hostigar a las y los trabajadores sindicalizados	818	16,4%
Entorpecer o tener mala disposición para negociar colectivamente	621	12,5%
Presionar a dirigentes sindicales	595	11,9%
Incumplir con la obligación de entregar al sindicato la información específica y necesaria para preparar la negociación colectiva	553	11,1%
Despedir por razones antisindicales a un trabajador o trabajadora sin fuero	495	9,9%
Cambiar o alterar funciones de trabajo de dirigentes sindicales	398	8,0%
Desvincular ilegalmente a un trabajador o trabajadora con fuero sindical	274	5,5%
Discriminar entre los diversos sindicatos existentes en la empresa, al promover, por ejemplo, la sindicalización en uno por sobre otro	236	4,7%
Otra práctica	193	3,9%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes Sindicales.

Al revisar la distribución porcentual de empresas por existencia de prácticas antisindicales o desleales según el tamaño de la empresa, se observa que existe un porcentaje mayor de medianas empresas que han incurrido en prácticas antisindicales o desleales (48,4%), comparado con las pequeñas y microempresas (40,3%), y con las grandes empresas (36%).

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas en que tuvieron lugar prácticas antisindicales o desleales durante 2018, según tamaño de empresa**

Existencia de prácticas antisindicales	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
La empresa ha realizado prácticas antisindicales o desleales	36,0%	48,4%	40,3%	<b>41,7%</b>

Fuente: Encla 2019. Dirigentes Sindicales.

Estas cifras pueden verse influidas por el hecho de que las empresas grandes mayoritariamente cuentan con organizaciones sindicales, por lo que pudiere existir una mayor costumbre de relacionarse con sindicatos. En efecto, según se verá en el Capítulo 6, subcapítulo Organizaciones Sindicales, en el 55,5% de las grandes empresas existe al menos un sindicato, en cambio, en las medianas empresas ese guarismo solo corresponde a un 17,8%. Por su parte, en las pequeñas y microempresas es difícil para sus trabajadores cumplir con el quorum mínimo para poder constituir un sindicato de empresa, por ello solo en un 1,7% de las pequeñas y microempresas existe un sindicato.

Esto también afecta la percepción de los empleadores sobre los sindicatos ya que, según se podrá ver en el mismo subcapítulo, mientras en las grandes empresas un 71,8% de los empleadores opina que los sindicatos más bien facilitan las relaciones laborales, en las medianas empresas esa opinión solo la tienen el 55,5% de las empresas.

Por otro lado, cuando se les pregunta a los dirigentes sindicales qué medida adoptaron frente a una práctica antisindical o desleal, la conducta más señalada es denunciar ante la Inspección del Trabajo (41,6%) y, como contrapartida, solo un 15,5% señala que denunció ante los tribunales de justicia.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas, según medidas adoptadas por el sindicato frente a práctica antisindical o desleal<sup>[1]</sup>**

Medida	Porcentaje
Denunció ante la Inspección del Trabajo	41,6%
Denunció ante Tribunales	15,5%
Tomó otras medidas	32,6%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes Sindicales.

Estas últimas cifras muestran que la actuación de la Inspección del Trabajo sigue siendo la principal herramienta con que cuentan los trabajadores y las organizaciones sindicales para hacer frente a las vulneraciones de la libertad sindical, en otras palabras, la tutela administrativa es el principal instrumento de protección de la libertad sindical. Así, la actuación de la Inspección del Trabajo cumple un rol de fiscalía o instancia administrativa especializada en la promoción y defensa de la libertad sindical.

## 2.4 Consideraciones finales

Los derechos fundamentales en la relación de trabajo, como expresión de la calidad de persona y de ciudadano del trabajador, han pasado a constituirse en un tema central de nuestro sistema laboral, especialmente a partir de su consagración explícita en el Código del Trabajo el año 2001, y de la creación e implementación del procedimiento de tutela laboral o de tutela de derechos fundamentales a partir del año 2008. Con anterioridad a ello, los dictámenes de la Dirección del Trabajo ya habían constituido un primer antecedente de su reconocimiento y vigencia en nuestra institucionalidad laboral, señalando un derrotero que sería luego reforzado por las modificaciones legales ya mencionadas.

Como se señaló, esta es la primera oportunidad en que la Encla incorpora un capítulo específico sobre derechos fundamentales en el trabajo. Temas como la violencia y acoso en el trabajo, la discriminación laboral y los atentados a la libertad sindical, por vez primera son abordados y estudiados de una manera sistémica. Las cifras disponibles, a pesar de ser acotadas, nos permiten concluir la incidencia que estas materias están teniendo en las relaciones laborales, a pesar de que se trata de temas que en general cuesta que sean visibilizados o denunciados, sobre todo mientras está vigente el vínculo laboral.

Las próximas versiones de la Encla tienen el desafío de profundizar en el estudio de las temáticas referidas a los derechos fundamentales en el trabajo, incorporando nuevas preguntas y extendiéndose al estudio de otros derechos fundamentales del trabajador, como son el derecho a la intimidad o vida privada, el derecho a la honra o el derecho a la libertad de expresión. También debieran incorporarse nuevas consultas referidas a cuáles son las acciones o comportamientos adoptados por las empresas para prevenir, investigar y sancionar las vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores.

## 2.5 Referencias bibliográficas

- Aldunate, E. (2008). *Derechos fundamentales*. Santiago: Thomson Reuters.
- Castro, J. F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, 146. Dirección del Trabajo, Dictamen Ord. N° 2856/0162, de 30 de agosto de 2002.
- Fabregat, G. (2011). *La obligación empresarial de tutela frente al acoso laboral en la empresa*. Albacete, España: Bomarzo.
- Ferrajoli, L. (2009). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid, España: Trotta.
- Gamonal, S. (2020). *Derecho colectivo del trabajo*. Santiago: DER Ediciones.
- Gamonal, S. y Ugarte, J. L. (2012). Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo, en *Presente y futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Thomson Reuters.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio N° 190, de 2019, sobre la violencia y el acoso en el trabajo.

Convenio N° 111, de 1958, sobre discriminación en empleo y ocupación.

Servicio Civil. (2018). *Orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual.*

Ugarte, J. L. (2013). *El derecho a la no discriminación en el trabajo.* Santiago: Thomson Reuters.



CAPÍTULO 3

# **Género. Brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores**



# Género. Brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores

Desde nociones clásicas de la economía, el trabajo es entendido como producción de valor, es decir, como aquel dedicado a la producción de bienes y servicios destinados al intercambio en la esfera del mercado. Sin embargo, la reproducción de la vida en general y de la fuerza de trabajo en particular requiere tanto del trabajo mercantil (asalariado e independiente) como del trabajo doméstico y de cuidados (Carrasco, 2014). En otras palabras, el primero no puede existir sin el segundo conformando un circuito económico ampliado en que la producción del valor no está limitada a la esfera del mercado. Establecer esta distinción y la interconexión entre ambas esferas es fundamental al momento de analizar las tendencias de la división sexual del trabajo en las sociedades y las brechas e inequidades que aún se observan en ellas entre hombres y mujeres. Bajo la adscripción tradicional de los roles de género, el trabajo mercantil fue concebido y diseñado como un espacio preferente para los hombres, mientras que el trabajo doméstico y de cuidados fue definido como un ámbito propio de las mujeres. Esto conllevó igualmente una distinción entre las esferas de la vida pública y la privada. La pública, y sus concomitantes derechos civiles y políticos, fue concebida en la temprana modernidad como un espacio masculino, privando a las mujeres de tales derechos y subordinándolas al ámbito privado.

Diversas tendencias económicas, políticas, culturales y demográficas del último siglo, y especialmente en las últimas décadas, han ido alterando estos patrones tradicionales, aunque con notorias diferencias entre regiones y países del mundo. En términos de reformas legales, entre fines del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, los cambios apuntan al reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres, siendo especialmente relevante la conquista del derecho al sufragio (Gazmuri, 2004). Sobre la base de estas conquistas y de un nuevo marco jurídico internacional, que explícitamente estipula la igualdad de los sexos, la segunda mitad del siglo XX se caracteriza por diversos avances en el ámbito de los derechos económicos, sociales, culturales, sexuales y reproductivos.

También los últimos 50 años del siglo XX son testigo del progresivo y masivo ingreso de las mujeres tanto a los sistemas educacionales como al mercado de trabajo. En el caso de Chile, mientras en 1957 el 36% de la matrícula en educación superior correspondía a mujeres (Covarrubias y Franco, 1978), medio siglo más tarde, y con un sistema de educación superior ya masificado, la matrícula total de las mujeres superaría por primera vez la de los hombres, relación que desde entonces se ha mantenido y profundizado –en 2009 las mujeres representan el 50,7% de la matrícula, cifra que se eleva a un 53% hacia 2019 (SIES, 2019)–. En el ámbito del empleo remunerado, la tasa de participación de las mujeres también ve un aumento progresivo en las últimas décadas. Si en 1986 dicha tasa alcanzaba menos de un tercio de las mujeres

(29,1% vs. 74,1% de los hombres) en el trimestre julio-septiembre de 2014 supera por primera vez el 50%, para luego llegar a un 52,7% en el trimestre octubre-diciembre de 2019<sup>12</sup>.

Sin embargo, la persistencia en la sociedad de las visiones tradicionales sobre los roles de género, y su concomitante división sexual del trabajo, continúan levantando una serie de trabas al desarrollo económico y profesional de las mujeres y depositando en ellas la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidados<sup>13</sup>. Esto impide a muchas el ingreso al mercado de trabajo y a aquellas que lo han logrado, les impone la presión de conciliar dichas labores con el trabajo remunerado.

Así, a pesar de los avances, la tasa de participación laboral femenina en Chile sigue siendo considerablemente menor a la de otros contextos. Para 2019, según la OECD<sup>14</sup>, esta llegaba al 58%, siete puntos por debajo del promedio OECD y once del promedio de la Unión Europea. En el ámbito latinoamericano, según datos del Banco Mundial<sup>15</sup>, Chile se ubica en la medianía con dos puntos por sobre el promedio regional (60% vs. 58%), lo cual marca un progreso según mediciones anteriores. Sin embargo, Chile se encuentra aún a considerable distancia de las tasas de 68% y 74% de Uruguay y Perú, los países líderes de la región.

Pero no sólo persisten desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, sino también en relación con la calidad del mismo. La dimensión más relevante en este sentido sigue siendo la pronunciada brecha de ingresos, la cual según la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del INE, en 2018 alcanzó a un 27,2%<sup>16</sup>, una de las más altas de Latinoamérica.

En resumen, si bien el país ha progresado en materia de igualdad de género, aún persisten brechas y desigualdades que lesionan severamente el desarrollo y la autonomía de las mujeres en nuestra sociedad. De acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (2018), Chile se ubicó en 2018 en el 14º lugar de 24 países de América Latina y el Caribe y en la posición 54 a nivel mundial, lo cual representa significativos avances de acuerdo con informes anteriores. De los cuatro subíndices que componen el índice general, Chile ha prácticamente cerrado la brecha de género en los subíndices de "logro educacional" y "salud y expectativa de vida", pero mantiene bajos puntajes en los subíndices de "empoderamiento político" y "participación económica y oportunidades", ocupando los lugares más bajos de la región en relación con este último debido, principalmente, a la pronunciada brecha salarial y el bajo porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales en las empresas.

---

**12** INE, Encuesta de Empleo, series históricas.

**13** Un 34,7% de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo esgrime razones de cuidado permanente de hijos y familiares para no trabajar de manera remunerada, versus apenas el 2,3% de los hombres inactivos que esgrimen similar razón. INE, Encuesta de Empleo, trimestre octubre-diciembre 2019.

**14** OECD. (2020). "Labour Market Statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators", OECD Employment and Labour Market Statistics (database). Recuperado el 23 de agosto de 2020 de <https://doi.org/10.1787/data-00310-en>

**15** Base de datos del Banco Mundial: Recuperado el 23 de agosto de 2020 de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>.

**16** Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>

El presente capítulo aborda algunas de estas dimensiones en las empresas de cinco y más trabajadores del país. La primera sección analiza el tipo de inserción laboral de las mujeres, especialmente, en términos de sus niveles de participación laboral, la existencia de sectores de actividad económica masculinizados y feminizados como extensión de la tradicional división sexual del trabajo, y el desigual acceso de hombres y mujeres a cargos de autoridad al interior de las empresas y sindicatos. La segunda sección aborda la persistente brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras y las acciones que están llevando a cabo las empresas para reducirla. La tercera y última sección analiza las tendencias en relación con los mecanismos establecidos por la legislación para la conciliación del trabajo remunerado y las labores de crianza, especialmente, de las madres trabajadoras.

### **3.1 Participación laboral de las mujeres en las empresas de cinco y más trabajadores**

De acuerdo con los datos de la tabla 1, el trabajo remunerado en las empresas del país sigue siendo un ámbito preferentemente masculino, con escasa o nula variación en el período 2011-2018. En efecto, las variaciones de la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores se encuentran dentro de los rangos de error muestral de las diferentes versiones de la encuesta, mostrando una estabilización en torno al 37%, cifra que coincide con el 37,1% de mujeres asalariadas del sector privado que arrojan los datos del trimestre octubre-diciembre de 2018 de la Encuesta de Empleo del INE. Cabe señalar, sin embargo, que ambas cifras no son estrictamente comparables debido a que el universo de estudio de la Encla no comprende a las empresas de menos de cinco trabajadores, y a que la Encuesta de Empleo es una encuesta a personas que se realiza en los hogares. Aun así, ambas cifras nos permiten aproximarnos desde distintas perspectivas al mismo fenómeno.

Los datos del INE, por otro lado, muestran que la participación de las mujeres en el empleo asalariado privado ha aumentado en 3,5 puntos porcentuales entre 2011 y 2018 (de 33,6% a 37,1%), lo cual contrasta con el 1% de variación que entrega la Encla entre 2011 y 2018. Sin embargo, ya sea que se considere una u otra medición, parece haber una cierta desaceleración en el incremento de la fuerza de trabajo femenina, especialmente si se considera que sólo entre los años 2008 y 2011 la Encla arroja un incremento de 4 puntos porcentuales en la proporción que representan las mujeres sobre el total del empleo de las empresas de cinco o más trabajadores, incremento refrendado por el aumento sustantivo que para el mismo período arroja la tasa de participación laboral de las mujeres -según los datos de INE- desde un 41,6% en 2008 (octubre-diciembre) a 49,1% en 2011 (noviembre-enero).

**Tabla 1**  
**Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo, Encla 2011, 2014 y 2019**

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Encla 2011	1.797.895	36,7%	3.104.633	63,3%	<b>4.902.528</b>	<b>100%</b>
Encla 2014	1.579.715	38,2%	2.550.397	61,8%	<b>4.130.112</b>	<b>100%</b>
Encla 2019 <sup>[1]</sup>	1.822.547	37,6%	3.024.521	62,4%	<b>4.847.068</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Al 30 de noviembre de 2018.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

A pesar de que las grandes empresas (200 o más trabajadores) representan sólo el 4,4% de las empresas del universo de la Encla, ellas concentran el 57,9% de los trabajadores, lo cual da cuenta de su central importancia para el empleo del país. Y si bien ello es cierto, tanto para hombres como para mujeres, la importancia de la gran empresa en el empleo femenino es aún más pronunciada: mientras el 56% de los hombres se encuentran empleados en dicho segmento, en las mujeres la proporción asciende a 61,1%.

Las cifras de la siguiente tabla acreditan la mayor importancia del empleo femenino en la gran empresa, siendo el tipo de empresa que emplea en mayor proporción a mujeres, con un 39,7%. Cabe consignar que este es un rasgo que se viene observando en todas las encuestas laborales desde el año 2008. En ese año la participación laboral de mujeres en las grandes empresas alcanzó al 35,1%, en 2011 subió a 40,9% y en 2014 se situó en 41,1% (Dirección del Trabajo, 2009, 2012, 2016).

**Tabla 2**  
**Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Gran empresa	1.114.170	39,7%	1.693.397	60,3%	<b>2.807.567</b>	<b>100%</b>
Mediana empresa	340.770	34,3%	651.593	65,7%	<b>992.363</b>	<b>100%</b>
Pequeña empresa	317.311	35,1%	586.677	64,9%	<b>903.988</b>	<b>100%</b>
Microempresa	50.295	35,1%	92.855	64,9%	<b>143.151</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>1.822.547</b>	<b>37,6%</b>	<b>3.024.521</b>	<b>62,4%</b>	<b>4.847.068</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**Tabla 3**  
**Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según agrupaciones de actividad económica**

Agrupaciones de actividad económica	Mujeres		Hombres		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	173.096	33,9%	336.938	66,1%	<b>510.034</b>	<b>100%</b>
Explotación de minas y canteras	4.938	9,2%	48.828	90,8%	<b>53.766</b>	<b>100%</b>
Industrias manufactureras	148.513	26,5%	411.275	73,5%	<b>559.788</b>	<b>100%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor, aire acondicionado; Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	8.149	16,9%	40.146	83,1%	<b>48.295</b>	<b>100%</b>
Construcción <sup>[1]</sup>	55.374	7,7%	664.682	92,3%	<b>720.056</b>	<b>100%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	306.618	43,6%	397.061	56,4%	<b>703.679</b>	<b>100%</b>
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	98.080	24,2%	307.679	75,8%	<b>405.758</b>	<b>100%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	154.309	59,3%	105.990	40,7%	<b>260.300</b>	<b>100%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	113.655	54,9%	93.536	45,1%	<b>207.191</b>	<b>100%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	314.026	43,0%	416.340	57,0%	<b>730.366</b>	<b>100%</b>
Enseñanza	284.148	70,6%	118.288	29,4%	<b>402.435</b>	<b>100%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	115.554	73,0%	42.702	27,0%	<b>158.256</b>	<b>100%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	46.088	52,9%	41.056	47,1%	<b>87.143</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>1.822.547</b>	<b>37,6%</b>	<b>3.024.521</b>	<b>62,4%</b>	<b>4.847.068</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Tal como se puede apreciar en la tabla 3, la distribución por sexo de los trabajadores de las distintas agrupaciones de actividad económica da cuenta que los rubros en que las mujeres tienen una mayor presencia son aquellos que constituyen una extensión de las tareas domésticas y de cuidado que tradicionalmente han sido asociadas al trabajo femenino: Enseñanza (70,6%), Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (73%) y Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (59,3%). Por otro lado, las ramas más fuertemente asociadas al trabajo de los hombres siguen estando fuertemente masculinizadas, como son Construcción (92,3%), Explotación de Minas y Canteras (90,8%), Industrias manufactureras (73,5%) y Transporte y almacenamiento (75,8%). De acuerdo con las sucesivas mediciones de la Encla a lo largo de los años, es posible afirmar que esta segmentación por sexo constituye un rasgo estructural del mercado de trabajo en Chile, que podría explicarse por ciertas definiciones sociales de género que moldean las decisiones de hombres y mujeres al momento de escoger una determinada carrera profesional o técnica y para posterior búsqueda de empleo.

**Tabla 4**  
**Distribución porcentual de empresas por feminización de la**  
**empresa, según agrupación de actividad económica**

Agrupaciones de actividad económica	Empresa feminizada <sup>[1]</sup>	Empresa no feminizada	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[3]</sup>	7,9%	92,1%	<b>100%</b>
Explotación de minas y canteras	0,0%	100%	<b>100%</b>
Industrias manufactureras	13,8%	86,2%	<b>100%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	<sup>[2]</sup>	99,4%	<b>100%</b>
Construcción <sup>[3]</sup>	0,0%	100%	<b>100%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	21,8%	78,2%	<b>100%</b>
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	17,6%	82,4%	<b>100%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	54,1%	45,9%	<b>100%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	29,1%	70,9%	<b>100%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	45,2%	54,8%	<b>100%</b>
Enseñanza	88,0%	12,0%	<b>100%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	87,2%	12,8%	<b>100%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	46,1%	53,9%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>28,2%</b>	<b>71,8%</b>	<b>100%</b>

Notas:

[1] Empresas en las que más del 50% de los trabajadores son mujeres.

[2] No se entregan datos pues no hay suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

[3] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Con el interés de avanzar en la caracterización de la inserción femenina en el empleo, desde sus primeras versiones la Encla ha establecido la distinción entre empresas con una planilla compuesta mayoritariamente por mujeres (empresa feminizada) y empresas en las que su participación es exactamente la mitad o inferior al 50% (empresa no feminizada). Lo señalado con ocasión de las cifras de la tabla 3 se confirma al analizar, al interior de cada agrupación de actividad económica, la distribución de empresas

de acuerdo con su feminización. Las ramas que en la tabla 3 mostraban las más altas participaciones de mujeres sobre el total del empleo son también las únicas donde predominan las empresas feminizadas (tabla 4): enseñanza, con un 88% de las empresas de este rubro con plantillas con más de un 50% de mujeres; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social con 87,2% y, en tercer lugar, pero a cierta distancia, Actividades de alojamiento y de servicio de comidas con un 54,1%. Todos los demás rubros se muestran masculinizados, con excepción de Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; otras actividades de servicios y Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo donde se observa una relación más equilibrada.

No se observan mayores diferencias entre agrupaciones regionales en relación con la feminización de las empresas. Según los datos de la tabla 5, todas las agrupaciones regionales se encuentran muy cerca del 28,2% de empresas a nivel nacional que se encuentran feminizadas, con excepción de la Zona Austral que se ubica siete puntos porcentuales por sobre dicho valor.

Cabe señalar que la proporción a nivel nacional de empresas feminizadas es un indicador que muestra escasa variación de una medición a otra, pero que en una perspectiva de largo plazo muestra una cierta tendencia al alza. Así, la cifra de la Encla 2014 es prácticamente idéntica (27,8%), pero con las mediciones de 2011 y 2008 se aprecia una distancia mayor (24,6 y 23,5% respectivamente). De este modo, en el lapso de una década la proporción de empresas feminizadas a nivel nacional se ha incrementado en 4,7 puntos porcentuales, de manera coherente con el lento, pero progresivo incremento de las mujeres en la fuerza de trabajo.

**Tabla 5**  
**Cantidad y distribución porcentual de empresas por feminización**  
**de la empresa, según agrupación regional**

Agrupaciones regionales		Empresa feminizada <sup>[1]</sup>	Empresa no feminizada	Total
Norte Grande	Cantidad	1.372	3.160	<b>4.532</b>
	Porcentaje	30,3%	69,7%	<b>100%</b>
Norte Chico	Cantidad	985	2.447	<b>3.432</b>
	Porcentaje	28,7%	71,3%	<b>100%</b>
Zona Centro	Cantidad	14.714	37.050	<b>51.764</b>
	Porcentaje	28,4%	71,6%	<b>100%</b>
Centro Sur	Cantidad	2.660	8.019	<b>10.679</b>
	Porcentaje	24,9%	75,1%	<b>100%</b>
Sur	Cantidad	2.207	5.413	<b>7.620</b>
	Porcentaje	29,0%	71,0%	<b>100%</b>
Zona Austral	Cantidad	497	912	<b>1.409</b>
	Porcentaje	35,3%	64,7%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>Cantidad</b>	<b>22.435</b>	<b>57.001</b>	<b>79.436</b>
	<b>Porcentaje</b>	<b>28,2%</b>	<b>71,8%</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Empresas en las que más del 50% de los trabajadores son mujeres.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 3.1.1 Participación en puestos de decisión e instancias colectivas según sexo

Mucho se ha escrito sobre el fenómeno del “techo de cristal” en el caso del empleo femenino, entendido como las dificultades que las mujeres enfrentan, por el hecho de ser mujeres, para progresar en sus carreras profesionales y acceder a los puestos más altos de conducción y liderazgo en las organizaciones. El fenómeno tiene tanto una dimensión objetiva, en la discriminación que sufren las mujeres en la mayoría de las organizaciones laborales al momento de llenar las plazas de mayor nivel jerárquico, como una dimensión subjetiva, en lo que es una determinada configuración de la subjetividad femenina desde temprana edad que lleva a las mujeres a limitar sus proyectos laborales (Burin, 2008). La metáfora del “techo de cristal” alude al carácter invisible de esta limitación, “ya que a pesar de que no hay leyes ni códigos que digan ‘las mujeres no pueden ocupar estos lugares de trabajo’, en la práctica existen leyes y códigos familiares y sociales que tácitamente imponen al género femenino esta limitación” (Burin, 2008, p. 84).

De acuerdo con el índice global de brecha de género elaborado por el Foro Económico Mundial (2018), Chile presenta sus peores resultados en los indicadores de paridad de género en términos de escaños en el Parlamento, posiciones ministeriales, y puestos gerenciales y de altos ejecutivos en las empresas. Esto evidencia la urgencia de tomar medidas para cerrar esta brecha tanto desde el ámbito de la política pública como de las de personal de cada una de las empresas.

**Tabla 6**  
**Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según categoría de autoridad en la empresa**

Categorías de autoridad	Mujeres	Hombres	Total
Jefaturas superiores (gerentes, administradores, directivos)	31,2%	68,8%	<b>100%</b>
Mandos medios (supervisores, encargados, coordinadores)	34,6%	65,4%	<b>100%</b>
Trabajadoras/es sin personal a cargo (operarios, administrativos, profesionales, analistas, vendedores)	38,3%	61,7%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>37,6%</b>	<b>62,4%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Los datos de la Encla 2019 permiten confirmar la existencia del fenómeno del “techo de cristal”, pues a medida que se asciende en el nivel jerárquico al interior de las empresas, la participación de las mujeres disminuye, tal como ilustra la tabla 6. No obstante, cabe indicar que las distancias entre niveles no son de gran magnitud. Considerando únicamente tres niveles jerárquicos, la mayor participación de las mujeres se da en el más bajo de “Trabajadoras/es sin personal a cargo” con un 38,3%. Si ascendemos al nivel de “Mandos medios” la participación de las mujeres se reduce en 3,7 puntos y al llegar al escalafón superior se reduce 3,4 puntos adicionales. Es posible que una desagregación mayor de este último escalafón, que aislara los puestos más altos, indicaría brechas aún mayores, tal como lo sugiere el análisis que la organización Comunidad Mujer (2018) hace año a año de la composición por sexo de los puestos gerenciales y de directorios de las 40 empresas IPSA (aquellas con mayor presencia bursátil), así como de las empresas públicas SEP (Sistema de Empresas Públicas) y no SEP. En el caso de las primeras, para el año 2018, apenas el 6,2% de los directores de las empresas eran mujeres, cifra que se incrementa a un 15% en las empresas públicas no SEP, y finalmente a un 42,1% de las empresas públicas que forman parte del SEP. Este último porcentaje, cercano a lo que podría entenderse como paridad de género, fue resultado directo de una iniciativa gubernamental, lo cual da cuenta de la importancia de las acciones afirmativas para cerrar estas brechas. Respecto a los principales cargos gerenciales, el panorama es igual de desalentador, con apenas un 9,2% de los principales cargos ejecutivos de las empresas IPSA ocupados por mujeres, y 16,9% y 8% en las empresas públicas SEP y no SEP, respectivamente.

**Tabla 7**  
**Distribución porcentual por sexo de los trabajadores, según**  
**categoría de autoridad y tamaño de empresa**

Jefaturas superiores			
Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	28,8%	71,2%	<b>100%</b>
Mediana empresa	27,4%	72,6%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	34,5%	65,5%	<b>100%</b>
Microempresa	33,0%	67,0%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>31,2%</b>	<b>68,8%</b>	<b>100%</b>
Mandos medios			
Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	31,1%	68,9%	<b>100%</b>
Mediana empresa	35,2%	64,8%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	41,1%	58,9%	<b>100%</b>
Microempresa	47,8%	52,2%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>34,6%</b>	<b>65,4%</b>	<b>100%</b>
Trabajadores sin personal a cargo			
Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	41,0%	59,0%	<b>100%</b>
Mediana empresa	34,6%	65,4%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	34,3%	65,7%	<b>100%</b>
Microempresa	33,3%	66,7%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>38,3%</b>	<b>61,7%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Si desagregamos la información por tamaño de empresa (tabla 7), observamos que a medida que ascendemos en los segmentos de tamaño de empresa disminuye la participación de las mujeres tanto a nivel de mandos medios como a nivel de jefaturas superiores. Esto equivale a afirmar que a medida que aumenta la importancia del cargo ejecutivo disminuye la participación de las mujeres, esto bajo el entendido que en las grandes empresas dichos puestos tienen una mayor cantidad de personal a cargo y las decisiones económicas que se toman son también de un mayor impacto. A primera vista, según lo que indica la tabla 7, las diferencias a nivel de jefaturas superiores no parecieran ser tan abultadas entre

tamaños, sin embargo, se debe tener en cuenta que es en el segmento de la gran empresa donde las mujeres exhiben una mayor proporción en el empleo total. Por lo tanto, la comparación más clara de las cifras de esta tabla es con la distribución porcentual por sexo, según tamaño de empresa, mostrada en la tabla 2. De acuerdo con dicha comparación, la proporción de 28,8% de mujeres en jefaturas superiores de las grandes empresas se encuentra 11 puntos porcentuales por debajo de la participación de las mujeres en el empleo total de dicho segmento (28,8% vs. 39,7%), mientras que en la mediana empresa la brecha asciende a 7 puntos porcentuales (27,4% vs. 34,3%).

**Tabla 8**  
**Distribución porcentual por sexo de los trabajadores, según categoría de autoridad y feminización de la empresa**

Categorías de autoridad	Empresas feminizadas <sup>[1]</sup>			Empresas no feminizadas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jefaturas superiores (gerentes, administradores, directivos)	51,5%	48,5%	<b>100%</b>	21,3%	78,7%	<b>100%</b>
Mandos medios (supervisores, encargados, coordinadores)	62,0%	38,0%	<b>100%</b>	22,7%	77,3%	<b>100%</b>
Trabajadoras/es sin personal a cargo (operarios, administrativos, profesionales, analistas, vendedores)	71,2%	28,8%	<b>100%</b>	20,8%	79,2%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>69,5%</b>	<b>30,5%</b>	<b>100%</b>	<b>21,0%</b>	<b>79,0%</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Empresas en las que más del 50% de los trabajadores son mujeres.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Las cifras de la tabla 8 resultan particularmente esclarecedoras respecto al referido fenómeno del “techo de cristal” por dos motivos. En primer lugar, si bien el hecho de que una empresa sea feminizada aumenta notoriamente la participación de las mujeres en los niveles jerárquicos medio y superior, estas son también las empresas en que se da una mayor distancia entre los distintos niveles jerárquicos. Mientras el 71,2% de los trabajadores sin personal a cargo en estas empresas corresponde a mujeres, la proporción disminuye 9 puntos a nivel de los mandos medios y 20 puntos a nivel de las jefaturas superiores. Por otro lado, en las empresas no feminizadas no se observan prácticamente diferencias en relación con la participación de las mujeres entre los distintos niveles jerárquicos, lo cual sugiere que el fenómeno del “techo de cristal” opera fundamentalmente en las empresas feminizadas, lo cual constituye un hallazgo de suma importancia que podría orientar diversas hipótesis de investigación. Por cierto, el muy bajo porcentaje de mujeres en las empresas no feminizadas, en cualquiera de los niveles jerárquicos, hace suponer que en estas empresas existen barreras de entrada para las mujeres, ya sea de índole objetiva (política de privilegiar la contratación de hombres) o subjetiva (rubros en los que las mujeres manifiestan un menor interés por insertarse laboralmente).

**Tabla 9**

**Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) como titulares, de las empresas que cuentan con CPHS<sup>[1]</sup>, y de las empresas con cinco y más trabajadores**

	Mujeres	Hombres	Total
Integrantes titulares CPHS	36,9%	63,1%	<b>100%</b>
Trabajadoras/es empresas que cuentan con CPHS	37,7%	62,3%	<b>100%</b>
Trabajadoras/es empresas de 5 y más trabajadores	37,6%	62,4%	<b>100%</b>

Nota:

[1] Según respuestas de cuestionario autoaplicado.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En el caso de la distribución porcentual por sexo de los trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) se advierte una mayoritaria presencia masculina, sin embargo, estas proporciones se encuentran en consonancia con la distribución porcentual por sexo del total de trabajadores de las empresas. En ese sentido, se podría argüir que se trata de un fenómeno positivo en términos de igualdad de género, no obstante, cabe consignar que se trata de responsabilidades no remuneradas y con poder decisional limitado. Por otro lado, cabe señalar igualmente, que las implicancias de integrar el CPHS para las carreras laborales de quienes los integran es un fenómeno que hasta ahora no ha sido estudiado. En otras palabras, no se conoce si existe un impacto directo entre el ocupar estos cargos y el asumir cargos de mayor responsabilidad al interior de las empresas.

**Tabla 10**

**Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que componen el directorio sindical, según cargo<sup>[1]</sup>**

Cargo	Mujer	Hombre	Total
Presidente	25,8%	74,2%	<b>100%</b>
Secretario	38,5%	61,5%	<b>100%</b>
Tesorero	32,0%	68,0%	<b>100%</b>
Todos los cargos	31,8%	68,2%	<b>100%</b>
Socios de los sindicatos	33,7%	66,3%	<b>100%</b>
<b>Total de trabajadores de las empresas</b>	<b>37,6%</b>	<b>62,4%</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Porcentajes han sido calculados sin incluir los casos en que no hay una persona actualmente en el cargo.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario autoaplicado.

El fenómeno de las dificultades para las mujeres de acceder a puestos de conducción y liderazgo se replica al interior de los sindicatos (mayoritarios)<sup>17</sup>. Según se aprecia en la tabla 10, mientras las mujeres representan alrededor de un tercio de los afiliados, sólo un cuarto de los sindicatos es presidido por ellas. Respecto al cargo de tesorero no se advierten mayores diferencias, mientras que el puesto de secretario es donde las mujeres tienen una mayor participación (38,5%), lo cual se encuentra asociado a una de las tareas que tradicionalmente han desempeñado las mujeres al interior de las organizaciones. Si sumamos todos los cargos de los sindicatos, el 31,8% de ellos están integrados por mujeres, cifra consistente con el 30,6% que arrojan los registros administrativos de la Dirección del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2020a).

Con relación a la afiliación sindical en general, si bien la Encla 2019 muestra una proporción menor de mujeres afiliadas a los sindicatos mayoritarios de las empresas respecto de la proporción que representan en el total del empleo de las empresas de cinco y más trabajadores, los registros administrativos de la Dirección del Trabajo muestran un incremento sorprendente de la sindicalización femenina en las últimas dos décadas en el país<sup>18</sup>. Si hacia el año 2002 la tasa de sindicalización de las mujeres era poco más de la mitad de la tasa de sindicalización de los hombres (8,2% vs. 15,3%), hacia 2018 logra superar a la de ellos (17,7% vs. 16,4%<sup>19</sup>), mostrando que el incremento sostenido que ha tenido la tasa de sindicalización nacional en las últimas dos décadas se debe fundamentalmente a la mayor sindicalización femenina. De hecho, ha crecido más que lo que ha crecido la participación laboral de las mujeres. Así, en 2018 la proporción que representan las mujeres en el total de la población afiliada a sindicatos supera levemente la proporción de las mujeres en el total de la población asalariada privada (42% vs. 37,1%<sup>20</sup>).

### 3.2 Brecha salarial y mecanismos de promoción de la igualdad de género

Uno de los indicadores en que Chile se encuentra peor posicionado en lo que respecta a brechas de género es la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres. Según el Índice Global de Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (2018), Chile se ubica en el lugar 128 (de 149 países) a nivel mundial en relación con el indicador de "igualdad de remuneración por igual trabajo". Los datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos para 2018 indican que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es de 27,2%, pero como las mujeres a su vez tienen jornadas laborales más cortas –debido a la necesidad de conciliar

- 
- 17** Es importante consignar que la Encla 2019 inquiriere únicamente sobre el sindicato mayoritario de la empresa y no sobre la totalidad de los sindicatos existentes al interior de la misma.
- 18** Dado que la Encla sólo captura la información de afiliados/as del sindicato mayoritario de la empresa, las cifras de sindicalización de la encuesta no son comparables con las estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo que capturan la información de afiliados/as de la totalidad de los sindicatos de las empresas.
- 19** Tasas respecto a la fuerza de trabajo ocupada, la cual incluye a trabajadores por cuenta propia; para la fuerza de trabajo asalariada del sector privado y personal de servicio doméstico la tasa de sindicalización femenina alcanza a 21,9%, mientras que la masculina es de 19,8% (Dirección del Trabajo, 2020b).
- 20** INE, Encuesta de Empleo, trimestre octubre-diciembre de 2018.

el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados- un indicador más preciso es el de la brecha por hora de trabajo. Para la fuerza de trabajo asalariada privada esta brecha asciende a 14,1%<sup>21</sup>.

Dado que la Encla no inquiriere por montos de remuneraciones, no es posible replicar los datos de brecha salarial, pero sí es posible identificar la proporción de hombres y mujeres en los tramos más bajos de remuneraciones, esto es, aquellos igual o inferiores a 1,5 salarios mínimos, límite superior que a noviembre de 2018 ascendía a \$ 432.000. Utilizando este indicador es posible observar (tabla 11) que mientras alrededor de un cuarto de los hombres (23,9%) se ubica en este segmento de remuneraciones, en el caso de las mujeres esta proporción asciende a poco más de un tercio de las mujeres (34,2%), es decir, alrededor de 8 puntos porcentuales más.

Al analizar las estadísticas al interior de cada una de las agrupaciones de actividad económica, salvo dos, en todas ellas la proporción de mujeres es mayor que la de los hombres, con cuatro rubros donde la brecha es superior a diez puntos porcentuales: Industrias manufactureras (15,8 puntos porcentuales), Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15,4 puntos porcentuales), Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (12,5 puntos porcentuales) y Comercio y reparación de vehículos (11,6 puntos porcentuales).

Cabe señalar que, si bien el 27,5% del total de trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores que perciben 1,5 salarios mínimos o menos es un porcentaje aún muy alto, éste se ubica 5 puntos por debajo de la medición de 2014, mostrando así una leve reducción de la proporción de los salarios más bajos en los últimos años. Sin embargo, aún está por verse si aquella senda podrá ser retomada luego del impacto económico de la pandemia durante el año 2020 o si, por el contrario, los segmentos de más bajas remuneraciones vuelven a abultarse.

---

21 INE. (2018). *Encuesta Suplementaria de Ingresos*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://stat.ine.cl/Index.aspx?lang=es&SubSessionId=78e0518e-d028-4bf8-8d80-444b7277907c>

**Tabla 11**  
**Porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración bruta mensual igual o inferior a \$432.000, según sexo y agrupación de actividad económica**

Agrupación de actividades económicas	Mujeres	Hombres	Total de trabajadores
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	54,9%	42,5%	<b>46,3%</b>
Explotación de minas y canteras	7,8%	6,2%	<b>6,4%</b>
Industrias manufactureras	36,6%	20,8%	<b>25,0%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	17,5%	17,3%	<b>17,3%</b>
Construcción <sup>[1]</sup>	20,7%	18,7%	<b>18,7%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	33,9%	22,3%	<b>26,8%</b>
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	24,7%	16,8%	<b>18,7%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	53,8%	48,1%	<b>51,4%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	8,6%	9,1%	<b>8,8%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	46,9%	31,5%	<b>38,0%</b>
Enseñanza	18,2%	10,1%	<b>15,8%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	21,8%	15,4%	<b>20,1%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	19,4%	21,6%	<b>20,5%</b>
<b>Total</b>	<b>34,2%</b>	<b>23,9%</b>	<b>27,5%</b>

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Otro indicador que refleja la brecha salarial entre hombres y mujeres es el de la distribución porcentual de trabajadores con jornada completa por sexo que reciben la mínima y máxima remuneración bruta de la empresa, exhibido en la tabla 12. La proporción de mujeres sobre el total de trabajadores que reciben la mínima remuneración supera en tres puntos porcentuales la proporción que representan las mujeres en el total de trabajadores con jornada completa. Al mismo tiempo, refrendando la menor participación relativa que tienen las mujeres en los niveles jerárquicos superiores de las empresas, la proporción de mujeres que reciben la máxima remuneración bruta de la empresa es seis puntos porcentuales inferior a la proporción sobre el total de mujeres con jornada completa.

**Tabla 12**  
**Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa, por sexo, que reciben la mínima remuneración bruta que paga la empresa y que reciben la remuneración bruta máxima que paga la empresa**

	Mujeres	Hombres	Total
Mínima remuneración bruta	38,7%	61,3%	<b>100%</b>
Máxima remuneración bruta	29,2%	70,8%	<b>100%</b>
Trabajadores por sexo que trabajan jornada completa (40 horas o más)	35,6%	64,4%	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**Tabla 13**  
**Porcentaje de empresas que aplicaron medidas para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, según acción**

Acción	Porcentaje
Analizar cargos o puestos de trabajo (descripción y/o evaluación de cargos)	42,0%
Incorporar la igualdad salarial en la política interna de la empresa	41,7%
Administrar las remuneraciones por bandas o escalas salariales	35,7%
Utilizar un sistema de evaluación de desempeño	33,4%
Analizar rentas de mercado	32,7%
Aplicar reajustes salariales por mérito	31,3%
Incorporar la igualdad salarial en las negociaciones colectivas	3,4%
Aplicó alguna acción	71,4%

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Coincidentemente con la importancia que el tema ha adquirido a nivel del debate público y de las políticas gubernamentales y de organismos internacionales, las cifras de la tabla 13 parecen indicar que el desafío de la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha logrado posicionarse en las políticas de personal de las empresas. En efecto, la mayoría de las empresas (71,4%) ha aplicado al menos una acción para resguardar la igualdad salarial. No obstante, tomadas individualmente, todas las acciones (tabla 13) han sido aplicadas sólo en alrededor de un tercio o poco más de un tercio de las empresas -excepto aquella concerniente a la negociación colectiva-.

El porcentaje más alto (42%) corresponde a las empresas que han realizado un análisis y descripción de los cargos, lo cual es un paso fundamental para poder detectar brechas salariales cuando se realiza la

misma función o labor. La existencia de una obligación legal para las empresas de 200 y más trabajadores de incorporar en el reglamento interno “un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”<sup>22</sup>, sin duda contribuye a que esta acción se ubique en primer lugar; pero si bien la gran empresa exhibe el porcentaje más alto con un 59,1%, le sigue de cerca la mediana con un 57% y la pequeña con un 43,1%, dando cuenta que la realización de esta acción trasciende la obligación legal. La segunda acción más realizada (41,7%) es “Incorporar la igualdad salarial en la política interna de la empresa”, acción de gran importancia, pero cuyo impacto efectivo dependerá de los mecanismos específicos que se diseñen para implementarla.

El 3,4% de las empresas que han incorporado la igualdad salarial en las negociaciones colectivas es una porción bastante baja, sin embargo, representa alrededor de la mitad de las empresas que negocian colectivamente, las cuales, cabe recordar, suelen ser grandes empresas que emplean a muchos trabajadores. Es dable suponer que el hecho de que la mitad de las empresas que negocian colectivamente hayan incorporado la igualdad salarial a sus instrumentos colectivos no es sólo un reflejo del cambio de las políticas salariales de las empresas, sino posiblemente también una consecuencia de la mayor sindicalización femenina de las últimas décadas que ha impactado en el tipo de demandas de los sindicatos y de las materias que se plantean en los proyectos de contrato colectivo presentados por aquellos, lo cual constituye una hipótesis necesaria de ahondar en futuras investigaciones.

**Tabla 14**  
**Distribución de trabajadores con jornada completa, por sexo, que reciben la mínima remuneración bruta que paga la empresa y que reciben la remuneración bruta máxima que paga la empresa, según si se aplicaron en 2018 medidas de igualdad salarial entre hombres y mujeres**

	Se aplicaron medidas de igualdad salarial			No se aplicaron medidas de igualdad salarial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Mínima remuneración bruta	42,0%	58,0%	<b>100%</b>	32,5%	67,5%	<b>100%</b>
Máxima remuneración bruta	32,5%	67,5%	<b>100%</b>	22,9%	77,1%	<b>100%</b>
Trabajadores por sexo que trabajan jornada completa (40 horas o más)	38,3%	61,7%	<b>100%</b>	24,3%	75,7%	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionarios autoaplicado y empleadores.

Una de las preguntas que surgen al constatar que un 71,4% de las empresas ha implementado medidas que apuntan a la igualdad salarial entre hombres y mujeres es si dichas medidas han tenido efecti-

22 Código del Trabajo, artículo 154 N° 6.

vamente un impacto en reducir las brechas de género. Aunque para responder cabalmente esa pregunta se requeriría contar con mediciones de brecha antes y después de la aplicación de las medidas, lo que sí es posible realizar es comparar con aquel 28,6% de empresas que no las han aplicado. Lo primero que es posible constatar en las cifras de la tabla 14 es que aquellas empresas donde se aplicaron acciones de igualdad salarial tienen una proporción mayor de mujeres que aquellas en que no se aplicaron. En relación con el impacto, se observa que la distancia entre la proporción que representan las mujeres entre quienes reciben la remuneración mínima bruta y la proporción que representan las mujeres en el total de trabajadores es mayor en las empresas que no han aplicado medidas de igualdad salarial (8,2 puntos porcentuales vs. 3,7 puntos porcentuales en aquellas donde sí se aplicaron). A primera vista, el impacto no se aprecia debido a que en estas últimas se observa una mayor proporción de mujeres que reciben la mínima remuneración respecto a aquellas que no aplicaron acciones, pero ello se debe simplemente al hecho de que el primer grupo de empresas tiene más mujeres que el segundo.

**Tabla 15**  
**Porcentaje de hombres y mujeres que reciben una remuneración bruta mensual igual o inferior a \$432.000, según si se han aplicado medidas de igualdad salarial**

Se aplicaron medidas de igualdad salarial		No se aplicaron medidas de igualdad salarial		Total de trabajadores	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
32,1%	23,3%	49,2%	24,2%	<b>34,2%</b>	<b>23,9%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionarios autoaplicado y empleadores.

El impacto es más claro en la tabla 15. Mientras en las empresas donde se han aplicado acciones de igualdad salarial existe una distancia de 9 puntos entre las proporciones de hombres y mujeres que reciben 432 mil pesos o menos, en las empresas donde no se han aplicado acciones, esa distancia aumenta a 25 puntos porcentuales. Con ello la proporción de mujeres que reciben 432 mil pesos o menos duplica a la proporción de hombres en iguales tramos y alcanza prácticamente a la mitad de las mujeres.

**Tabla 16**  
**Distribución porcentual de empresas de acuerdo con el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores entrevistados con las siguientes afirmaciones sobre la igualdad de género en la empresa**

Afirmación	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
En esta empresa, hombres y mujeres reciben igual remuneración cuando tienen igual calificación	35,6%	31,7%	12,6%	12,8%	7,3%	<b>100%</b>
En esta empresa, hombres y mujeres reciben igual remuneración cuando realizan el mismo trabajo	35,5%	31,1%	12,3%	13,2%	7,9%	<b>100%</b>
La empresa cuenta con un procedimiento de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres	9,3%	9,7%	14,2%	36,4%	30,4%	<b>100%</b>
La empresa cuenta con un procedimiento de denuncia y sanción de casos de acoso laboral o sexual	17,8%	18,8%	10,0%	27,3%	26,1%	<b>100%</b>
En las posiciones directivas de esta empresa existe una cantidad similar de hombres y mujeres	16,9%	19,0%	9,6%	36,4%	18,1%	<b>100%</b>
Las principales actividades laborales de la empresa las realizan hombres y mujeres en proporciones similares	16,6%	23,3%	8,6%	34,8%	16,7%	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y dirigentes sindicales.

Los trabajadores seleccionados para la entrevista presencial, pertenecientes a empresas con y sin sindicato, fueron consultados respecto de su grado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relativas a la igualdad de género en las empresas, lo cual arrojó datos sumamente relevantes que se reflejan en la tabla 16.

A pesar de la brecha salarial entre hombres y mujeres documentada en distintos informes y en esta misma Encla 2019, sólo en una de cada cinco empresas los trabajadores entrevistados señalaron estar

en desacuerdo o muy en desacuerdo con las afirmaciones de que hombres y mujeres reciben igual remuneración en las situaciones de igual calificación y de igual trabajo. Será interesante que futuras investigaciones indaguen en las razones por las cuales se da esta brecha también entre las percepciones de los trabajadores y lo que la evidencia constata. Esta disparidad podría deberse a que la situación de desigualdad salarial sea una realidad mayormente no advertida por algunos trabajadores, por asimetrías de información y por falta de conciencia de esta situación como un problema.

Por otro lado, aunque un 71% de las empresas declara haber tomado medidas de igualdad salarial, en sólo una minoría de las empresas (19%) los trabajadores entrevistados indican que existe un procedimiento de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres. Es decir, aunque un 41% de las empresas declaran haber ingresado la igualdad salarial en la política interna de la empresa, sólo en un 19% se habría implementado un mecanismo explícito para hacerla valer en caso de detectarse una desigualdad arbitraria. Y ello a pesar de la obligación legal que existe para las empresas de diez o más trabajadores permanentes, de consignar en el reglamento interno el procedimiento al que se someterán los reclamos de los trabajadores que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis (igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres)<sup>23</sup>.

La Encla también consultó a los trabajadores sobre la existencia de procedimientos de denuncia y sanción en casos de acoso laboral o sexual. A pesar de la relevancia que estas temáticas han tomado en la discusión pública nacional, según los trabajadores entrevistados, poco más de un tercio de las empresas parece haber implementado procedimientos de denuncia. Si bien sería posible argüir un desconocimiento por parte de los trabajadores, ello daría cuenta de procedimientos de escasa utilidad pues no estarían cumpliendo su función primordial.

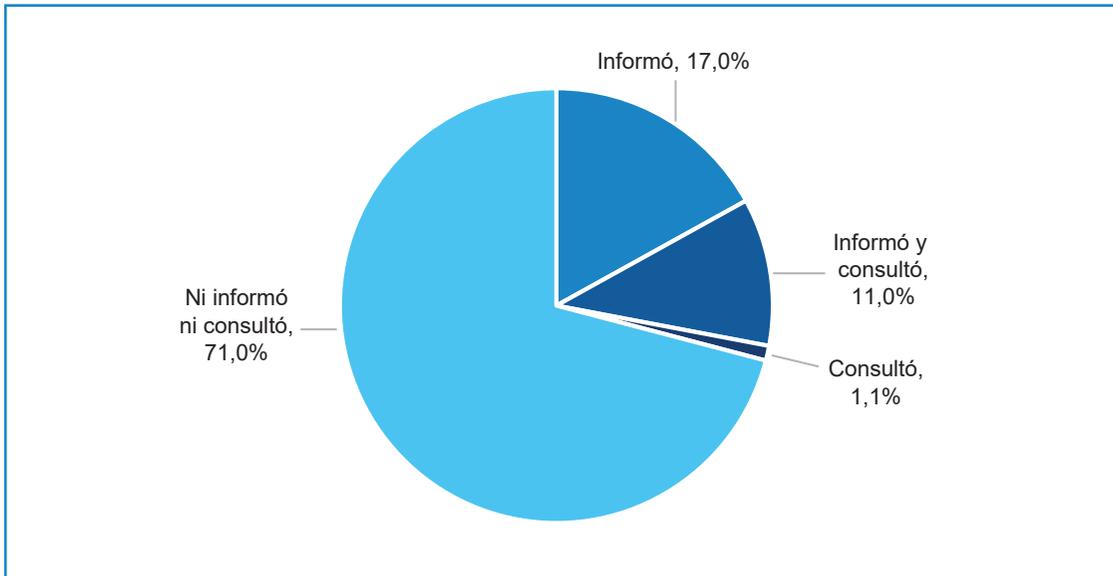
Finalmente, en consonancia con las cifras revisadas anteriormente de una menor presencia de mujeres en puestos de jerarquía media o superior de las empresas, en una mayoría de las empresas (54%) los trabajadores señalaron estar en desacuerdo con la afirmación de que existe una cantidad similar de hombres y mujeres en posiciones directivas. Cabe destacar, de todos modos, que un porcentaje significativo (36%) señaló estar de acuerdo con dicha afirmación.

---

23 Código del Trabajo, artículo 54 N° 13.

**Gráfico 1**

**Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si informaron y/o consultaron, durante el año 2018, a su(s) sindicatos(s) o al personal sobre la incorporación de medidas para la equidad de género en la empresa**

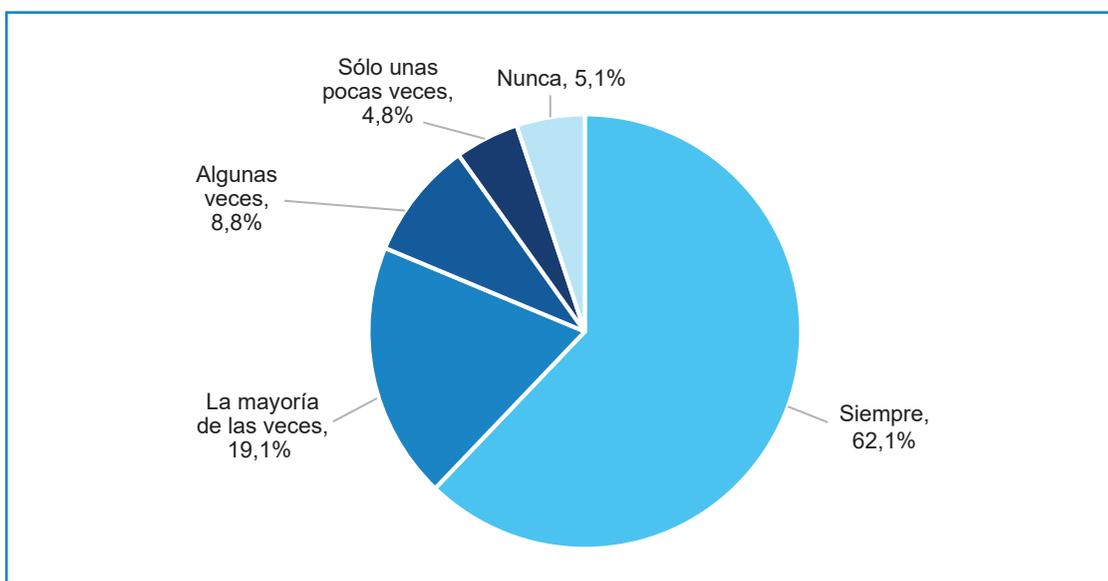


Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales y Trabajadores.

La Encla 2019 consultó a los trabajadores sobre si la empresa informó y/o consultó, durante el año 2018, ya sea al sindicato o al personal en el caso de las empresas sin sindicato, sobre una serie de materias relacionadas con las condiciones de trabajo, entre ellas, sobre la incorporación de medidas de equidad de género en la empresa. De manera coherente con lo observado en la tabla 16, en que la mayoría de los trabajadores acusa la inexistencia de procedimientos de denuncia por discriminación salarial, acoso laboral y acoso sexual, es posible advertir en el gráfico 1 que en la gran mayoría de las empresas (71%) los trabajadores no han sido informados ni consultados sobre la incorporación de este tipo de medidas. Y aunque estas cifras no equivalen a decir que dichas medidas efectivamente no existen, sí permiten inferir que el tema de la equidad de género parece estar en buena medida ausente de la discusión interna sobre las condiciones de trabajo.

## Gráfico 2

**Distribución porcentual de empresas por frecuencia en la que éstas facilitaron la compatibilidad de la vida familiar y laboral<sup>[1]</sup> (como acción de prevención de riesgos psicosociales), durante el año 2018**



Nota:

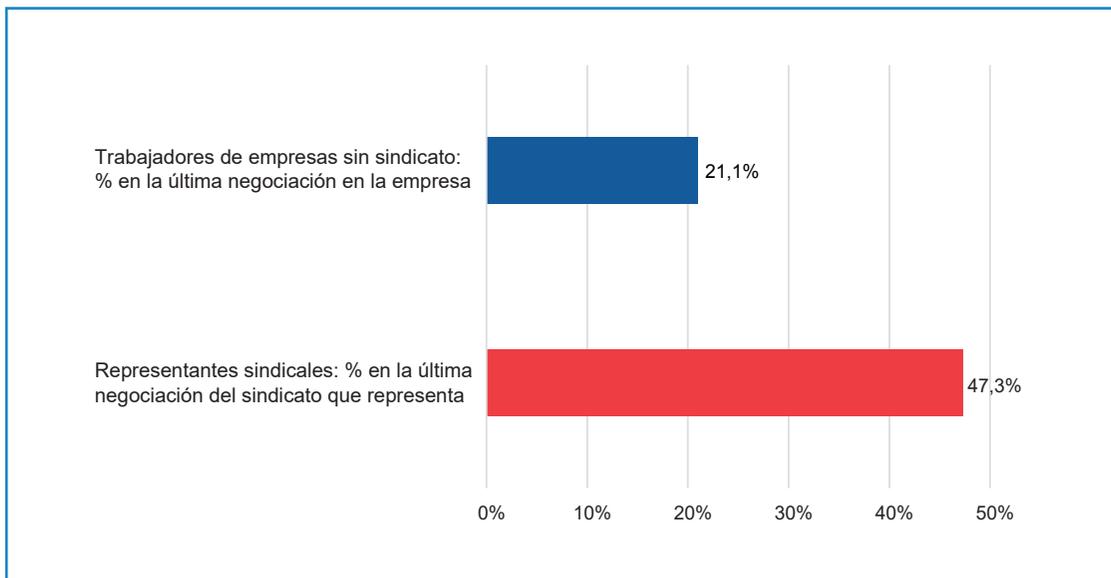
[1] A modo de ejemplo, la pregunta señala "introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar".

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales y Trabajadores.

Lo señalado anteriormente contrasta con el hecho de que en un 62,1% de las empresas los trabajadores, de empresas con y sin sindicato, indican que "siempre" la empresa otorga facilidades para la compatibilización de la vida familiar y laboral, y un 19,1% adicional señala que ello ocurre "la mayoría de las veces". Es posible que los trabajadores no adviertan en ello una "medida de equidad de género", considerando además que la pregunta no establece una distinción de sexo. Sin embargo, debido a las sabidas mayores presiones que experimentan las mujeres por conciliar estos dos ámbitos, es posible argumentar que el otorgamiento de dichas facilidades permite aminorar los obstáculos que ellas enfrentan para su ingreso y permanencia en el mercado de trabajo.

### Gráfico 3

**Porcentaje<sup>[1]</sup> de empresas en que en la última negociación colectiva se pactaron beneficios por maternidad y/o paternidad adicionales a los que establece la legislación<sup>[2]</sup>, según informante**



Notas:

[1] Porcentajes sobre los totales de empresas, con y sin sindicato, en que ha habido una negociación colectiva, desde 2015 a la fecha de la encuesta.

[2] A modo de ejemplo, la pregunta señala "extensión horaria de amamantamiento, salas de extracción de leche, jardín infantil, etc."

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales y Trabajadores.

Al 30 de noviembre de 2018 sólo un 6% de las empresas representadas por la Encla 2019 contaban con un instrumento colectivo vigente, sin embargo, tal como se indica en el capítulo de negociación colectiva del presente informe de resultados, en general se trata de grandes empresas que emplean a muchos trabajadores. En efecto, la totalidad de los instrumentos colectivos vigentes en dichas empresas cubrían a un 22% del total de trabajadores del universo de estudio. Por lo mismo, resulta relevante analizar el tipo de beneficios pactados en los instrumentos, en tanto pueden impactar en las condiciones laborales de muchas personas. En el gráfico 3 se advierte que en cerca de la mitad de las empresas con sindicato, que es donde mayoritariamente se da la negociación colectiva, el sindicato encuestado pactó beneficios de maternidad/paternidad adicionales a los que establece la legislación. Y aunque nuevamente la pregunta no hace distinción de sexo, es igualmente evidente que dichas cláusulas benefician en especial a las mujeres, dado que es en ellas sobre las que recae la mayor parte de las labores parentales y de cuidados, ya sea por motivos culturales o legales (como es el caso del derecho a sala cuna).

### 3.3 Ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad

Hace poco más de un siglo -1917- se dictó en Chile la primera norma de protección a la maternidad en el empleo que obligaba a empresas de 50 o más trabajadoras a mantener una sala cuna donde pudieran permanecer los hijos de las trabajadoras durante su jornada de trabajo. En el Código del Trabajo de 1931 se sumarían a esta normativa los derechos de pre y posnatal con pago de un subsidio en dinero y la prohibición de despido de mujeres embarazadas sin causa justificada (Gazmuri, 2004). Desde entonces se han aprobado innumerables iniciativas legales para reforzar los derechos existentes e incorporar nuevos derechos. Entre estos últimos, el derecho de las madres a disponer de una hora de la jornada para alimentar a sus hijos menores de dos años, el derecho a licencia por enfermedad de un hijo menor de un año y la posibilidad de ejercer el derecho de posnatal en los casos de adopción, entre otros.

En años recientes se han incorporado nuevas modificaciones legales que han buscado incorporar a los padres en las responsabilidades de cuidado parental; sin embargo, lo más sustantivo de la legislación sigue considerando el cuidado de los hijos como una responsabilidad casi exclusiva de las mujeres. En especial, la normativa relativa a sala cuna continúa considerando la obligación de los empleadores de conceder este beneficio únicamente en los casos en que la empresa emplee 20 o más trabajadoras. Como ya hemos mencionado a lo largo de este capítulo, la persistencia en la sociedad de una división sexual del trabajo que deposita las tareas domésticas y de cuidado en las mujeres, constituye uno de los principales obstáculos que ellas enfrentan para su inserción laboral, el progreso de sus carreras profesionales y, con ello, la conquista de crecientes grados de autonomía, generándoles una serie de tensiones y conflictos entre distintas esferas que se ven obligadas a conciliar.

#### 3.3.1 Permisos parentales

La Encla 2019 consultó a los empleadores sobre la cantidad de mujeres y hombres que ejercieron durante el año 2018 determinados derechos enfocados en la protección de la maternidad y paternidad, los cuales están señalados en las tablas 17 y 18. Las cifras nos indican que el 11% de las mujeres ejercieron algunos de los derechos listados, siendo los principales los derechos irrenunciables de prenatal, posnatal y posnatal parental, mientras que en el caso de los hombres sólo el 1,5% lo hizo, correspondiendo esta cifra casi exclusivamente al derecho de cinco días legales en caso de nacimiento o adopción de hijos o hijas. Por otro lado, los derechos de posnatal en caso de adopción de un hijo o hija o en caso de fallecimiento de la madre del recién nacido son ejercidos por muy pocos trabajadores.

**Tabla 17**

**Porcentaje de hombres y mujeres, sobre total de trabajadores según sexo, que hicieron uso durante el año 2018 de los siguientes derechos de protección a la maternidad y paternidad**

Derechos	Mujeres	Hombres	Total de trabajadores
Prenatal (sólo mujeres)	3,8%	-	<b>3,8%</b>
Cinco días legales en caso de adopción o nacimiento de hijos o hijas (sólo padres)	-	1,4%	<b>1,4%</b>
Posnatal (sólo mujeres)	4,0%	-	<b>4,0%</b>
Posnatal parental (madres o padres)	3,2%	0,1%	<b>1,2%</b>
Posnatal en caso de adopción de un hijo o hija	0,02%	0,001%	<b>0,01%</b>
Posnatal en caso de fallecimiento de la madre del recién nacido	0,005%	0,001%	<b>0,002%</b>
<b>Total</b>	<b>11,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>5,0%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Las mismas conclusiones se extraen de la información de la tabla 18 que contiene la distribución de trabajadores según cada sexo. En el caso de las mujeres los derechos de prenatal, posnatal y posnatal parental se distribuyen aproximadamente en tres tercios, mientras que en los hombres se observa que prácticamente la totalidad de los trabajadores que ejercieron algún derecho de protección de la paternidad corresponde a quienes hicieron uso de los cinco días legales en caso de adopción o nacimiento de hijos o hijas, derecho de carácter irrenunciable para los padres. Los datos confirman igualmente la baja incidencia cuantitativa en el país de los fenómenos de adopción y de fallecimiento de la madre del recién nacido.

**Tabla 18**  
**Distribución porcentual de hombres y mujeres por tipo de derecho de protección a la maternidad y paternidad usado durante 2018**

Derechos	Mujeres	Hombres	Total de trabajadores
Prenatal (sólo mujeres)	34,8%	-	<b>28,5%</b>
Cinco días legales en caso de adopción o nacimiento de hijos o hijas (sólo padres)	-	94,5%	<b>17,0%</b>
Posnatal (sólo mujeres)	36,2%	-	<b>29,6%</b>
Posnatal parental (madres o padres)	28,8%	5,3%	<b>24,6%</b>
Posnatal en caso de adopción de un hijo o hija	0,2%	0,1%	<b>0,2%</b>
Posnatal en caso de fallecimiento de la madre del recién nacido	0,1%	0,1%	<b>0,1%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En relación con el permiso de cinco días otorgados a los padres, el 90,3% de los 41.440 hombres que tuvieron o adoptaron hijos durante el año 2018 hicieron uso de este permiso. Aunque el carácter irrenunciable de este permiso puede explicar tan alto porcentaje, cabe consignar que para que este se haga efectivo el trabajador debe solicitarlo a su empleador, quien no puede denegar o condicionar dicha petición. En este sentido, resultaría importante determinar si en el 10% restante, correspondiente a 4.017 trabajadores, el beneficio fue en efecto denegado por el empleador, incurriendo en una infracción laboral, o si el trabajador no presentó la solicitud frente a su empleador.

**Tabla 19**  
**Porcentaje de trabajadores (hombres) que tuvieron o adoptaron uno o más hijos o hijas durante el año 2018 (sobre el total de hombres) y porcentaje de éstos que hicieron uso de los cinco días legales**

Hombres que	Cantidad	Porcentaje <sup>[1]</sup>
Tuvieron o adoptaron hijos o hijas	41.440	1,5%
Hicieron uso de los cinco días legales	37.423	90,3%

Nota:

[1] Los porcentajes han sido calculados excluyendo los casos en los que no existe información sobre la cantidad de hombres que tuvieron o adoptaron hijos en 2018.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**Tabla 20**  
**Distribución porcentual por sexo de trabajadores según tipo de derecho de protección a la maternidad y paternidad usado durante 2018 (derechos factibles de ser ejercidos por padres y madres)**

Derechos	Mujeres	Hombres	Total
Posnatal parental (madres o padres)	96,1%	3,9%	<b>100%</b>
Posnatal en caso de adopción de un hijo o hija	94,5%	5,5%	<b>100%</b>
Posnatal en caso de fallecimiento de la madre del recién nacido	79,9%	20,1%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>96,0%</b>	<b>4,0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En la tabla 20 se detallan tres derechos de protección a la maternidad/paternidad que pueden ser ejercidos tanto por la madre como por el padre. Las cifras remarcan una vez más que las materias de cuidado de los hijos e hijas continúan siendo una materia de casi exclusiva responsabilidad de las mujeres. En el caso del posnatal parental, éste es un permiso de carácter irrenunciable que otorga 12 semanas adicionales a la trabajadora, tras el permiso posnatal. A partir de la séptima semana, y si ambos padres son trabajadores, la madre puede decidir otorgar las seis semanas restantes al padre, reincorporándose ella a su trabajo. Esta modalidad, que apuntaba a la introducción de un criterio de corresponsabilidad entre padres y madres en la crianza y cuidado de los hijos, fue utilizada sólo en el 3,9% de los casos. Pero mientras en el caso del permiso posnatal parental el poco uso de éste por parte de los hombres puede explicarse por la necesidad de cuidar el período de lactancia y extender el período de recuperación de las mujeres tras el parto, estas razones no permiten justificar el escaso uso por parte los hombres de los permisos de posnatal en caso de adopción de un hijo o hija y de posnatal en caso de fallecimiento de la madre. El primero deja en evidencia que en el caso de la pareja que adopta, a pesar de no mediar razones biológicas vinculadas al parto o al período de lactancia, es de todos modos la mujer quien asume las tareas de cuidado. El caso de fallecimiento de la madre es aún más extremo, en tanto se trata de una legislación destinada a beneficiar al padre, sin embargo, en el 79,9% de los casos de fallecimiento de la madre el beneficio recae en otra mujer quien asume el cuidado del recién nacido.

**Tabla 21****Distribución porcentual de los trabajadores que hicieron uso del permiso posnatal parental durante el año 2018, por modalidad de permiso, según sexo**

Modalidad	Mujeres	Hombres	Total de trabajadores
Permiso posnatal a media jornada	4,4%	9,0%	<b>4,6%</b>
Permiso posnatal a jornada completa	95,6%	91,0%	<b>95,4%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

El permiso posnatal parental permite dos modalidades: a jornada completa, en cuyo caso se extiende por un total de 12 semanas, o a media jornada, que se desarrolla por 18 semanas, percibiendo la trabajadora o el trabajador el 50% del subsidio y, a lo menos, el 50% de la remuneración pactada en el contrato. Las cifras de la tabla 21 indican que la modalidad escogida en la amplia mayoría de los casos (95,4%) tanto por hombres como mujeres es la modalidad a jornada completa.

En la tabla 22 se observa una vez más que, en cualquiera de sus modalidades, el permiso posnatal parental es utilizado casi en su totalidad por las mujeres.

**Tabla 22****Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que hicieron uso del permiso posnatal parental durante el año 2018, según modalidad**

Modalidad	Mujeres	Hombres	Total
Permiso posnatal a media jornada	90,6%	9,4%	<b>100%</b>
Permiso posnatal a jornada completa	95,5%	4,5%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>95,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 3.3.2 Derecho a sala cuna

La legislación establece el derecho a sala cuna exclusivamente para aquellas madres que trabajan en empresas que cuentan con 20 o más trabajadoras, lugar en el que pueden dejar a sus hijos o hijas durante

la jornada de trabajo y acudir a alimentarlos, disponiendo para ello de una hora<sup>24</sup> dentro de la jornada, a la cual se suman los respectivos tiempos de traslado desde y hacia la sala cuna en el caso de que no se encuentre en el mismo lugar de trabajo de la madre.

Como ya hemos señalado, esta limitación legal asigna exclusivamente la responsabilidad del cuidado de los hijos a las mujeres, al tiempo que deja fuera de este beneficio a las mujeres de empresas con 19 o menos trabajadoras. Por esto mismo, resulta interesante contrastar, por un lado, la cantidad y proporción de empresas obligadas legalmente a proveer este beneficio y, por otro, la cantidad y proporción de empresas que, independiente de la obligación legal de existencia de sala cuna, cuentan con hombres y/o mujeres con hijos menores de dos años.

De acuerdo con la tabla 24, 11.634 empresas, que representan el 14,6% del total de empresas con cinco o más trabajadores, cuentan con 20 o más trabajadoras y son, por ende, susceptibles<sup>25</sup> de la obligación de proveer sala cuna. Sin embargo, si consideramos a todas las empresas que cuentan con mujeres con hijos o hijas menores de dos años (tabla 23), la cifra se eleva a 23.271 empresas, que representan un 29,5% del total. Pero si incluimos además las empresas en las que tanto hombres como mujeres tienen hijos o hijas menores de dos años, llegamos a 33.721 empresas, esto es, a un 42,5% del universo de la Encla 2019. Estas últimas son las cifras que deberá barajar un eventual diseño de política pública que contemple la universalización del derecho a sala cuna.

**Tabla 23**  
**Cantidad y porcentaje de empresas con hombres y mujeres contratados/as directamente que tenían hijos menores de 2 años<sup>26</sup> durante 2018**

Empresa con	Cantidad	Porcentaje
Hombres y/o mujeres con hijos/as menores de 2 años	33.721	42,5%
Mujeres con hijos o hijas menores de 2 años	23.271	29,5%
Hombres con hijos o hijas menores de 2 años	19.136	24,3%

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

- 
- 24** La cual puede también fraccionarse en dos porciones o utilizarse para postergar o adelantar el inicio o el término de la jornada de trabajo. Código del Trabajo, artículo 206, letras a), b) y c).
- 25** Aunque la obligación legal contempla únicamente la existencia de 20 o más trabajadoras, en términos prácticos, se requiere que al menos una trabajadora tenga un hijo o hija menor de dos años para que la empresa se encuentre efectivamente obligada a otorgar este derecho.
- 26** La pregunta H4 del cuestionario autoaplicado inquirió específicamente sobre la cantidad de mujeres, hombres y trabajadores de ambos sexos con hijos o hijas menores de dos años durante 2018, sin embargo, debido a que algunas empresas no respondieron a esta pregunta o presentaron inconsistencias en su llenado, para la creación de las tres variables utilizadas para calcular los porcentajes de esta Tabla se recurrió, además, a lo declarado por las empresas en las preguntas H7 (cantidad de mujeres y hombres con hijos/as menores de dos años haciendo uso de sala cuna) y H10 (cantidad de mujeres y hombres que

**Tabla 24**  
**Cantidad y porcentaje de empresas susceptibles de estar obligadas a otorgar<sup>[1]</sup> el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje <sup>[2]</sup>
Gran empresa	3.178	90,6%
Mediana empresa	5.355	49,6%
Pequeña empresa	3.101	6,9%
<b>Total<sup>[3]</sup></b>	<b>11.634</b>	<b>14,6%</b>

Notas:

[1] Empresas de 20 o más mujeres con o sin hijos menores de 2 años.

[2] Porcentaje sobre el total de empresas de cada tamaño.

[3] Porcentaje sobre el total de empresas.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Dado que las empresas se encuentran obligadas legalmente a proveer de sala cuna únicamente cuando cuentan con 20 o más trabajadoras, es lógico que a medida que ascendemos en tamaño de empresa se incremente la proporción de empresas susceptibles de estar obligadas. Así, mientras la microempresa se encuentra excluida por definición, en la pequeña empresa sólo el 6,9% incurre en esta obligación, en la mediana prácticamente la mitad de las empresas y en las grandes el 90,6%.

hicieron uso del derecho a alimentación de hijo o hija menor de dos años durante 2018). Estas nuevas variables fueron utilizadas para el cálculo de las estadísticas de las tablas 23, 25, 26, 27 y 28 de este capítulo.

**Tabla 25**  
**Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna**

	Porcentaje	Cantidad <sup>[1]</sup>		Porcentaje	Cantidad <sup>[1]</sup>
Empresas susceptibles de estar obligadas a proveer sala cuna	14,6%	11.634	20 o más mujeres con hijos menores de 2 años	11,6%	9.180
			20 o más mujeres sin hijos menores de 2 años	3,0%	2.385
Empresas sin obligación de proveer sala cuna	85,4%	67.803	Menos de 20 mujeres	74,6%	59.250
			No hay mujeres	10,8%	8.553
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>79.437</b>	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>79.368</b>

Nota:

[1] La diferencia en los totales de las dos columnas de cantidades obedece a las empresas que no informaron sobre la cantidad de trabajadoras con hijos/as menores de 2 años.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En la tabla 25 podemos apreciar el desglose tanto del 14,6% de empresas susceptibles de estar obligadas a proveer sala cuna, según si cuentan o no con mujeres con hijos menores de dos años, y el desglose del 85,4% de empresas no obligadas, según motivo por el cual no lo están. De este modo, del total de empresas, sólo el 10,8% se encuentra exento de la obligación por tratarse de lugares donde trabajan exclusivamente hombres, mientras que el restante 74,6% se encuentra exento por contar con menos de 20 mujeres. Por otro lado, el 3,0% de las empresas, si bien cuentan con 20 o más mujeres, ninguna de éstas tiene hijos o hijas por lo que, en términos concretos, no se encuentran obligadas a proveer sala cuna, situación que, por cierto, cambiaría tan pronto alguna de sus trabajadoras dé a luz o adopte un hijo. Finalmente, 9.180 empresas, que representan un 11,6% del total, son empresas donde, además de contar con 20 o más mujeres, una o más mujeres tienen hijos o hijas menores de dos años y se encuentran, por ende, obligadas legalmente a otorgar el beneficio de sala cuna en alguna de sus modalidades.

**Tabla 26**  
**Distribución porcentual de empresas por otorgamiento del beneficio de sala cuna, según**  
**existencia de trabajadores con hijos menores de 2 años y obligación legal de proveer sala cuna**

Otorga beneficio de sala cuna	Empresas con trabajadores (hombres y/o mujeres) con hijos menores de 2 años		Empresas con 20 o más mujeres y al menos una trabajadora con hijos menores de 2 años	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	8.756	29,0%	6.552	83,5%
No	21.410	71,0%	1.292	16,5%
No informa <sup>[1]</sup>	3.555	-	1.336	-
<b>Total</b>	<b>33.721</b>	<b>100%</b>	<b>9.180</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Se trata de empresas que, habiendo declarado contar con personal con hijos o hijas menores de dos años en pregunta H10 (derecho de alimentación de hijos o hijas menores de dos años) del cuestionario autoaplicado, indicaron lo contrario en pregunta H3 y, por ende, no respondieron la pregunta H5 sobre otorgamiento de beneficio de sala cuna.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Según las cifras de la tabla 26, el 83,5% de las empresas obligadas a otorgar el derecho de sala cuna cumplen con esta obligación (excluyendo del cálculo de este porcentaje a las empresas que no respondieron respecto a si otorgan o no el beneficio de sala cuna), situando con ello el incumplimiento normativo en un 16,5%. Es interesante constatar que entre las 8.756 empresas que proveen sala cuna existen 2.204 empresas que lo hacen sin estar obligadas por ley, esto es, porque tienen menos de 20 mujeres en su plantilla de personal. Esto puede deberse ya sea a una iniciativa de la propia empresa (que pudo haber tenido 20 o más mujeres y decidió mantener el beneficio) o a un acuerdo alcanzado con los trabajadores.

Hemos querido ver también la proporción y cantidad de empresas que otorga el beneficio de sala cuna sobre el total de empresas con trabajadores con hijos o hijas menores de dos años, independientemente de si existe o no la obligación legal. Considerando ese universo, en el 71% de dichas empresas (excluyendo del cálculo a las empresas que no respondieron respecto a si otorgan o no este beneficio) las trabajadoras y trabajadores no cuentan con acceso a sala cuna, lo cual da cuenta de la insuficiencia del marco legal para el logro de una efectiva conciliación del trabajo remunerado y las labores de crianza y cuidado de los hijos.

**Tabla 27**
**Porcentaje de empresas que no proporcionan sala cuna ni entrega bono sobre total de empresas obligadas a proveer el beneficio<sup>[1]</sup>, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje
Gran empresa	12,4%
Mediana empresa	13,2%
Pequeña empresa	28,1%
<b>Total</b>	<b>16,5%</b>

Nota:

[1] Empresas con 20 o más mujeres y con al menos una mujer con hijos o hijas menores de 2 años.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

La pequeña empresa es el segmento tanto con la menor proporción de empresas con obligación de proveer sala cuna (excluyendo la microempresa) como también el que mayormente incumple la normativa, con un 28,1% de las pequeñas empresas incurriendo en esta infracción laboral. Se podría pensar que ello se debe a su menor capacidad económica, sin embargo, los datos de la tabla 28 lo desmienten en tanto prácticamente no hay empresas que arguyan este motivo.

La principal razón que entregan las empresas que incumplen con la obligación de otorgar el derecho a sala cuna es que los trabajadores y trabajadoras no lo solicitan o encuentran otras soluciones.

**Tabla 28**
**Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono<sup>[1]</sup>**

Razones	Cantidad	Porcentaje
Porque los trabajadores y trabajadoras no lo solicitan o encuentran otras soluciones	546	51,4%
No entrega razón <sup>[2]</sup>	343	32,2%
Porque se negocia este beneficio con los propios trabajadores y trabajadoras	162	15,3%
Porque esta empresa no tiene los medios económicos	[3]	[3]
<b>Total</b>	<b>1.063</b>	<b>100%</b>

Notas:

[1] Sobre empresas con 20 o más mujeres y con hijas/os menores de 2 años.

[2] La empresa entrega como razón que no trabajan mujeres o trabajan menos de 20, lo que no se condice con la información proporcionada en otras preguntas.

[3] No se entregan datos pues no hay suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Las empresas pueden cumplir con la obligación legal de sala cuna por medio de distintas modalidades. La "sala cuna propia" indicada en la tabla 29 comprende tanto las salas que las empresas mantienen en sus propias dependencias como aquellas que mantienen en conjunto con otras empresas de la misma área geográfica, mientras que la "sala cuna externa" corresponde a salas cunas comerciales cuyos servicios son contratados directamente por la empresa. Finalmente, y sólo estipulado para casos excepcionales<sup>27</sup>, la empresa puede pactar con la trabajadora el pago de un bono compensatorio, el cual deberá cubrir los costos de cuidados en los que incurra la trabajadora. Dado que en una misma empresa pueden tener lugar distintas modalidades las cifras de la tabla 29 no suman 100%.

De acuerdo con la información provista por las empresas, la modalidad más frecuente es el pago del bono compensatorio, el cual es usado por el 60,7% de las empresas que otorgan el beneficio de sala cuna. Contrasta fuertemente la alta incidencia en el uso de esta modalidad con el carácter meramente excepcional que la Dirección del Trabajo le otorga. Para una buena parte de estos casos los empleadores esgrimen como motivo 'que las trabajadoras prefieren mantener a sus hijos en el domicilio particular' (ver tabla 30). Si bien ello es plausible, dada la alta incidencia detectada en esta medición, posiblemente resulte pertinente destinar mayores esfuerzos de fiscalización para determinar que no se esté incurriendo en una infracción laboral. En segundo lugar, se encuentra la contratación directa de una sala cuna externa, utilizada por el 40,6% de las empresas que proveen sala cuna, y en un distante tercer lugar el 18,5% de las empresas que mantienen una sala cuna propia. En último lugar, con 4,9% se encuentra "Otra modalidad", la cual puede incluir cuidadoras en el hogar o pago con boletas contra rendición.

---

**27** Los casos excepcionales contemplados por el Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3282/0095, de 12.08.2003, son los siguientes: i) no existencia de ningún establecimiento autorizado por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji) en la localidad donde labora la trabajadora; ii) trabajadoras que vivan separadas de sus hijos y en campamentos habilitados por la empresa dueña de las faenas mineras donde se desempeñan y que estén ubicados en lugares apartados de centros urbanos; iii) que las trabajadoras presten servicios en horarios nocturnos o iv) cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a sala cuna.

**Tabla 29**  
**Porcentaje de empresas que proveen sala cuna según modalidad,**  
**sobre total de empresas que proveen sala cuna<sup>[1]</sup>**

Modalidad de sala cuna	Porcentaje
Sala cuna propia	18,5%
Sala cuna externa	40,6%
Bono	60,7%
Otra modalidad	4,9%

Nota:

[1] Incluye a empresas que no están obligadas a otorgar el beneficio, pero que de todos modos lo hacen.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Respecto a las razones que entregan las empresas para pagar un bono compensatorio en sustitución del beneficio de sala cuna, indicadas en la tabla 30, las dos principales razones esgrimidas por las empresas son que “la trabajadora prefiere el cuidado de su hijo o hija en un domicilio particular” con un 38,1% y que “las condiciones de salud y los problemas médicos que el hijo o hija padece aconsejan no enviarlo a sala cuna” con un 35,8%. En tercer lugar, y a bastante distancia de las dos primeras razones se ubica que “en la localidad no existe ningún establecimiento que cuente con reconocimiento de la Junji” con un 13,6%. Cabe consignar que estas proporciones han sido calculadas sobre el total de empresas que indican alguna razón, lo cual incluye a un número de empresas que, a pesar de no haber informado sobre trabajadoras a las cuales paga un bono, respondieron de todos modos esta pregunta (sin que pueda concluirse que por el hecho de no haber informado efectivamente no paguen un bono), y al mismo tiempo no considera a otro número de empresas que, habiendo informado sobre mujeres a las cuales paga un bono, al momento de responder por los motivos de dicho pago indicaron que no lo hacían, lo cual es una inconsistencia.

**Tabla 30****Porcentaje de empresas por razón por la que la empresa paga un bono en sustitución del beneficio de sala cuna (sobre el total de empresas que indican alguna razón)**

Razón para pagar bono	Cantidad	Porcentaje
La trabajadora prefiere el cuidado de su hijo o hija en un domicilio particular	2.313	38,1%
Las condiciones de salud y los problemas médicos que el hijo o hija padece aconsejan no enviarlo a sala cuna	2.170	35,8%
En la localidad no existe ningún establecimiento que cuente con reconocimiento de la Junji	828	13,6%
La sala cuna está muy lejos y el transporte es difícil	591	9,7%
Otra razón	342	5,6%
Las trabajadoras prestan servicios en horarios nocturnos	94	1,5%
Las trabajadoras laboran en faenas mineras en lugares apartados y viven separadas de sus hijos o hijas	86	1,4%

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Respecto al derecho de las trabajadoras para concurrir a alimentar a sus hijos o hijas menores de dos años, ya sea a la sala cuna o al domicilio particular, la mayoría de las mujeres con hijos menores de dos años hizo uso de este derecho (60,7%). Sin embargo, considerando que este es un derecho irrenunciable, sorprende que cuatro de cada diez madres trabajadoras no estén haciendo ejercicio de él, con el perjuicio que esto puede conllevar para el desarrollo del infante. Para esos casos no es posible tampoco argüir que es el padre quien está llevando a cabo esa tarea, dados los ínfimos porcentajes de hombres que ejercen este derecho.

**Tabla 31****Porcentaje que representan los trabajadores que hicieron uso del derecho a alimentación del hijo o hija sobre el total de trabajadores con hijos menores, según sexo**

Porcentaje sobre	Mujeres	Hombres	Total
Total de trabajadores con hijos menores de 2 años	60,7%	0,4%	<b>36,6%</b>
Total de trabajadores de las empresas	4,2%	0,0%	<b>1,6%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 3.4 Consideraciones finales

A pesar del sustancial incremento de la participación laboral de las mujeres en las últimas décadas, de acuerdo con los datos de la Encla 2019, el trabajo asalariado continúa siendo un ámbito mayorita-

riamente masculino, toda vez que sólo el 37,6% de quienes se desempeñan en las empresas de cinco o más trabajadores son mujeres, proporción que no muestra mayor variación en las últimas tres mediciones de la encuesta. Esta tendencia da cuenta de una desaceleración en el incremento de la fuerza de trabajo femenina.

Otro rasgo estructural del mercado de trabajo, que tampoco presenta mayor variación en esta ocasión, es la mayor presencia de las mujeres en determinados rubros económicos que constituyen una extensión de las tareas domésticas y de cuidado que tradicionalmente han sido asociadas al trabajo femenino: enseñanza (integrada en un 70,6% por mujeres), actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (73%), y actividades de alojamiento y de servicio de comidas (59,3%). A su vez, las ramas tradicionalmente asociadas al trabajo masculino preservan este rasgo: construcción (integrada en un 92,3% por hombres), explotación de minas y canteras (90,8%), industrias manufactureras (73,5%), y transporte y almacenamiento (75,8%).

Los tres sectores económicos señalados como de mayor inserción laboral de las mujeres son también los únicos rubros donde la mayoría de las empresas se encuentran feminizadas, esto es, donde más del 50% de los trabajadores de la empresa son mujeres. En especial dos rubros, enseñanza y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, que muestran una altísima feminización, con 88% y 87,2% de empresas con esta característica, respectivamente.

Respecto de la distribución por sexo de los trabajadores en los distintos niveles jerárquicos de las empresas, considerando únicamente tres niveles, la participación de las mujeres desciende a medida que se asciende en el nivel jerárquico, llegando a 31,2% en el nivel de jefaturas superiores versus 38,3% en el nivel de los trabajadores sin personal a cargo. Aunque estas diferencias no son de gran magnitud, igualmente dan cuenta de la existencia de limitaciones objetivas y subjetivas para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres. Una desagregación mayor del nivel superior de autoridad posiblemente arrojaría brechas más amplias, tal como sugieren indicadores de otros estudios que se concentran exclusivamente en los principales puestos gerenciales y directivos de las empresas más importantes del país. Los datos de la Encla 2019 permiten vislumbrar esta realidad en tanto es en la gran empresa donde se advierte la mayor brecha entre la participación de las mujeres en el total del empleo del segmento y su participación en el nivel jerárquico superior del mismo (39,7% vs. 28,8%). Es decir, la brecha es mayor en aquellas empresas donde los puestos de más alto rango tienen una mayor cantidad de personal a cargo y cuyas decisiones económicas son también de mayor impacto.

Un hallazgo interesante de la Encla 2019 indica que es en las empresas feminizadas donde se da la mayor brecha en la participación de las mujeres entre los distintos niveles jerárquicos de las empresas, con una distancia de 20 puntos porcentuales entre el nivel de trabajadores sin personal a cargo y las jefaturas superiores. En las empresas no feminizadas, por su parte, no se aprecian diferencias en las proporciones de mujeres entre los niveles, aunque cabe señalar que los bajos porcentajes (alrededor de 20%) de mujeres en estas empresas dan cuenta de la existencia de alguna barrera de entrada para su inclusión, cuya caracterización es un desafío a tratar por futuras investigaciones.

En el ámbito sindical también se advierten dificultades para el acceso de las mujeres a los puestos de conducción y liderazgo, toda vez que, mientras ellas son alrededor de un tercio de la afiliación a los sindicatos mayoritarios de las empresas del universo de la Encla, sólo un cuarto de los presidentes de dichos sindicatos son mujeres. Resulta interesante notar que esta brecha se da a pesar del sorprendente incremento de la sindicalización femenina en las últimas dos décadas que evidencian los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

La Encla 2019 también da cuenta de la disparidad de ingresos entre hombres y mujeres, documentada en detalle por diversas otras fuentes. Aunque los indicadores de la encuesta no permiten dimensionar la brecha salarial misma, sí permiten señalar que la proporción de mujeres en los tramos de más bajos ingresos es mayor que la de los hombres. Específicamente, alrededor de un cuarto de los hombres se ubica en el segmento de remuneraciones de 1,5 salarios mínimos o menos, mientras que poco más de un tercio de las mujeres se sitúa en el mismo tramo.

Las estadísticas presentadas en este capítulo también indican que el desafío de la igualdad salarial entre hombres y mujeres parece haber logrado posicionarse en las políticas de personal de las empresas. En efecto, el 71,4% de éstas declara haber realizado alguna acción tendiente a resguardar la igualdad salarial. La acción más realizada, en este sentido, es el análisis y descripción de los cargos y puestos de trabajo, lo cual es un paso fundamental para poder detectar brechas salariales cuando se realiza una misma función o labor. Sin duda, el hecho de que la legislación obliga a las empresas de doscientos y más trabajadores a llevar a cabo dicho análisis y descripción, contribuye a que esta sea la acción más realizada, sin embargo, los altos porcentajes que también se observan en las medianas y pequeñas empresas dan cuenta que la realización de esta acción trasciende la obligación legal.

Por cierto, lo que se espera de estas acciones es que tengan un impacto en cerrar las brechas salariales. Los datos indican que, en las empresas donde se han aplicado medidas de igualdad salarial, la proporción de mujeres en los tramos de más bajas remuneraciones (1,5 salarios mínimos o menos) se encuentra 9 puntos porcentuales por sobre la de los hombres, mientras que en las empresas donde no se ha aplicado ningún tipo de medida esta proporción se encuentra 25 puntos porcentuales por sobre la de los hombres, duplicándola (49,2% mujeres vs. 24,2% hombres).

Aunque la mayoría de las empresas declara haber tomado alguna medida para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sólo en un 19% de las empresas los trabajadores entrevistados indican que existe un procedimiento de denuncia por discriminación salarial entre hombres y mujeres. Ello, a pesar de la obligación legal para las empresas de diez o más trabajadores permanentes de consignar dicho procedimiento en el reglamento interno de la empresa.

También la Encla 2019 detecta la falta de difusión interna, en la mayoría de las empresas, de procedimientos establecidos para tramitar las denuncias por casos de acoso laboral o sexual. Esto se basa en las respuestas de los trabajadores, quienes en el 53,4% de las empresas señalaron estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de la existencia de procedimientos.

La ausencia de tales procedimientos se ve refrendada por el hecho de que en casi tres cuartas partes de las empresas éstas, según los trabajadores entrevistados, no han informado ni consultado al personal y/o sindicato sobre la incorporación de medidas de equidad de género. Es decir, en la mayoría de las empresas el tema de la equidad de género parece estar ausente de la discusión y diálogo entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, resulta positivo observar que en la gran mayoría de las empresas, también según los trabajadores entrevistados, se dan facilidades para compatibilizar vida familiar y laboral, y que en cerca de la mitad de las que han negociado colectivamente se han pactado beneficios por maternidad/paternidad adicionales a los establecidos por la legislación.

Respecto del ejercicio de derechos de protección a la maternidad y paternidad, los datos señalan que el 11% del total de mujeres ejerció los derechos ya sea de prenatal o posnatal (en sus diversas formas) durante 2018. En el caso de los hombres, sólo el 1,5% de ellos utilizó algún tipo de permiso parental, y casi en su totalidad se trató del permiso de cinco días en caso de adopción o nacimiento de un hijo, derecho de carácter irrenunciable. Aunque es evidente que los permisos de prenatal y posnatal recaen fundamentalmente en las mujeres, la Encla 2019 permite apreciar el escaso ejercicio, por parte de los hombres, de aquellos derechos factibles de ser ejercidos ya sea por las madres o por los padres, como son el posnatal parental, el posnatal en caso de adopción y el posnatal en caso de fallecimiento de la madre del recién nacido. Mientras en el caso del primero es posible argüir la necesidad de cuidar el período de lactancia y extender el período de recuperación de las mujeres tras el parto, en los otros casos tal argumento no tiene asidero, dando cuenta que el cuidado de los hijos continúa siendo una labor asignada casi con exclusividad a las mujeres.

En materia del derecho a sala cuna, la legislación asume un enfoque similar, en tanto sólo aquellas empresas con 20 o más mujeres están obligadas a otorgar el beneficio. De acuerdo con la Encla 2019, 11.634 empresas (14,6% del total) caen dentro de aquella definición legal, sin embargo, la cifra de empresas donde ya sea hombres o mujeres tienen hijos o hijas menores de dos años asciende a 33.721 (42,5% del total), es decir, casi tres veces más. Esta última es la cifra que deberá barajar un eventual diseño de política pública que contemple la universalización del derecho a sala cuna.

Al igual que en anteriores mediciones de la Encla, se advierte que la mayoría de las empresas obligadas a proveer sala cuna (con 20 o más mujeres y al menos una de ellas con un hijo o hija menor de dos años) cumple con el otorgamiento del beneficio, aunque un 60,7% lo hace por medio del pago de un bono compensatorio, lo cual no se condice con el carácter excepcional que la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo le otorga a dicha modalidad.

En síntesis, a pesar del progreso que ha experimentado el país en materia de igualdad de género, de acuerdo a diversos indicadores, las estadísticas de la Encla 2019 revisadas en este capítulo evidencian una serie de rasgos estructurales del mercado de trabajo y de la organización de las empresas del país que continúan levantando trabas al desarrollo económico y profesional de las mujeres. Así, el desafío que hoy se plantea para la investigación en materia laboral es el de ir más allá de un enfoque descriptivo y avanzar hacia la elucidación de los factores que impiden o ralentizan la transformación de estos rasgos estruc-

turales, así como también hacia la detección de las dinámicas que se advierten como oportunidades para continuar avanzando en materia de igualdad de género.

### 3.5 Referencias bibliográficas

- Burin, M. (2018). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75–86.
- Carrasco, C. (2014). La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. En C. C. (editora), *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.
- Comunidad Mujer. (2018). *Ranking Mujeres en la Alta Dirección 2018*. Santiago: Comunidad Mujer.
- Covarrubias, P. y Franco, R. (1978). *Chile: mujer y sociedad*. Santiago: UNICEF.
- Dirección del Trabajo. (2009). *ENCLA 2008. Resultados de la Sexta Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2012). *Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2016). *Encla 2014. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral. Inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo. (2020a). *Compendio Estadístico 2018. Organizaciones sindicales*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118692\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118692_archivo_01.pdf)
- Dirección del Trabajo. (2020b). *Anuario Estadístico 2018. Organizaciones sindicales*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118686\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118686_archivo_01.pdf)
- Gazmuri, C. (2004). *Los derechos fundamentales en la empresa: algunas perspectivas de género*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Sistema de información de educación superior (SIES), Ministerio de Educación. (2019). *Informe matrícula 2019 en educación superior en Chile*. Santiago: Ministerio de Educación.
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Cologny/Geneva: World Economic Forum.



CAPÍTULO 4

# **Presencia de trabajadores extranjeros en las empresas**



# Presencia de trabajadores extranjeros en las empresas

La movilidad global de personas ha experimentado un aumento importante en las últimas décadas, siendo los flujos migratorios hacia Chile un reflejo de esta tendencia que se ha querido reflejar en esta Encla 2019 abordando los temas que se presentan a continuación.

Considerando previamente algunos antecedentes de contexto, primero, se revisa la cobertura que tuvo la contratación de extranjeros en las empresas, según su tamaño y rama de actividad, así como la nacionalidad y sexo de estos trabajadores. Después se describe los tipos de contratos y su distribución por nacionalidad, para luego conocer la opinión de los empleadores sobre los límites a la contratación de extranjeros que establece el Código del Trabajo. Por último, se indaga sobre la situación de las empresas y las motivaciones para contratar a extranjeros, así como su impacto en el clima laboral.

## 4.1 Antecedentes de contexto

La situación de algunos países de origen de los extranjeros llegados recientemente al país (factores impulsores) junto con determinadas características y condiciones comparativas, han convertido a Chile en un destino atractivo para la inmigración, siendo los motivos laborales prevalentes en esta decisión (factores motivadores). El trabajo es una necesidad básica para las personas, pues significa la puerta de entrada para alcanzar objetivos inmediatos como la generación de ingresos, y otros permanentes, como una mayor inserción social y bienestar para sus familias.

**Tabla 1**  
**Estimación población extranjera residente en Chile por país de origen, según sexo, diciembre 2019**

País	Total	%	Hombre	%	Mujer	%
Venezuela	<b>455.494</b>	<b>30,5%</b>	229.366	50,4%	226.128	49,6%
Perú	<b>235.165</b>	<b>15,8%</b>	113.376	48,2%	121.789	51,8%
Haití	<b>185.865</b>	<b>12,5%</b>	119.068	64,1%	66.797	35,9%
Colombia	<b>161.153</b>	<b>10,8%</b>	76.102	47,2%	85.051	52,8%
Bolivia	<b>120.103</b>	<b>8,0%</b>	55.041	45,8%	65.062	54,2%
Otros países	<b>334.742</b>	<b>22,4%</b>	170.823	51,0%	163.919	49,0%
<b>Total</b>	<b>1.492.522</b>	<b>100%</b>	<b>763.776</b>	<b>51,2%</b>	<b>728.746</b>	<b>48,8%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en información publicada en INE-DEM (2020).

Los cálculos sobre la participación laboral dan cuenta que el empleo extranjero ha crecido más respecto a la población nacional, resaltando el dinamismo experimentado especialmente en la incorporación al mercado laboral de las comunidades colombiana, venezolana y haitiana en un periodo muy corto de tiempo, en particular desde 2017<sup>28</sup>. Como referencia, en la Encuesta CASEN 2017 se calcula que las personas nacidas fuera de Chile tuvieron una mayor participación laboral en sectores de comercio al por mayor y al por menor (21,9%), hoteles y restaurantes (14,4%), actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (12,3%), hogares privados con servicio doméstico (10,2%), industrias manufactureras (9,4%) y construcción (9,3%) (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

Desde el punto de vista normativo, todos los trabajadores son titulares de los mismos derechos, sin discriminación por origen o nacionalidad<sup>29</sup>. El trabajo para un extranjero en Chile está regulado por dos marcos normativos: por un lado, se encuentran las normas de Extranjería y Migración encargadas de la entrada, permanencia y salida de personas, y, por otro, el Código del Trabajo que regula las relaciones de trabajo y la fiscalización de la normativa laboral.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> El INE (2020) calcula que la población extranjera en edad de trabajar pasó del 4,9% en 2017 al 8,7% al 30 de junio de 2019, mientras la fuerza de trabajo primaria (edades entre los 25 y 54 años) casi se duplicó, pasando del 6,5% al 12,0% en el mismo periodo.

<sup>29</sup> La Constitución Política de la República de Chile establece en el art. 19, N° 16, inciso tercero: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

<sup>30</sup> Ley Orgánica D.F.L. N° 2 (30.05.1967) del Ministerio del Trabajo y Previsional Social, "Dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo". Santiago de Chile.  
 Para revisar la normativa vigente, así como actualizaciones recomendamos consultar en los sitios web de la Dirección del Trabajo: [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) y del Departamento de Extranjería y Migración [www.extranjeria.gob.cl](http://www.extranjeria.gob.cl).

Para trabajar de manera regular y formal en el país las personas extranjeras deben contar con un permiso otorgado por el Departamento de Extranjería, acreditar su residencia o permanencia legal en el país y estar autorizadas para estos efectos, de acuerdo con el esquema de permisos y visas vigente. Por otra parte, se encuentran los derechos laborales establecidos por ley, que son los mismos para todos los trabajadores sin diferenciación de su nacionalidad, y que, más allá de la falta de autorización o permiso para trabajar, no hacen distinción entre trabajadores extranjeros regulares e irregulares en cuanto al ejercicio, protección y respeto a sus derechos laborales.

Como norma general, para los empleadores cuyas empresas han fijado domicilio en Chile existen las mismas obligaciones laborales con todos sus trabajadores, más allá de su nacionalidad<sup>31</sup>. Las restricciones tienen que ver con los límites a la contratación de extranjeros, la que no puede superar el 15% de la dotación total de empresas con 25 o más trabajadores, como veremos más adelante.

## 4.2 Cobertura de la contratación a extranjeros

Los datos de la Encla muestran que durante 2018 poco más de la mitad de las empresas tuvo trabajadores extranjeros contratados directamente. Según tamaño de empresa, el mayor porcentaje lo exhibe la gran empresa (87%), mientras que el porcentaje disminuye a medida que el tamaño de las empresas es menor.

**Tabla 2**  
**Porcentaje de empresas que tuvieron personas extranjeras contratadas directamente al 30 de noviembre de 2018, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Sí	No	Total
Gran empresa	87,0%	13,0%	<b>100%</b>
Mediana empresa	69,8%	30,2%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	60,9%	39,1%	<b>100%</b>
Microempresa	33,2%	66,8%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>56,1%</b>	<b>43,9%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

La distribución según nacionalidad de los extranjeros contratados por estas empresas guarda cierta correspondencia con los datos conocidos sobre la población a nivel general. Cuatro nacionalidades concentran la mayoría de los contratados. Prácticamente uno de cada tres extranjeros corresponde a venezolanos (34,2%), mientras el 21,9% corresponde a haitianos, y le siguen peruanos (14,4%) y colombianos (11,9%). Esta distri-

**31** Este criterio se fija según lo previsto en el artículo 14 del Código Civil, que prevé que "La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".

bución muestra también los cambios sociodemográficos ocurridos en los últimos años, revirtiendo el patrón tradicional de inmigración de fines del siglo XX que correspondía principalmente a países limítrofes de Chile: peruanos, bolivianos y argentinos (Cano, Soffia y Martínez, 2009).

**Tabla 3**  
**Distribución de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018 por nacionalidad, según sexo**

Nacionalidad	Mujeres	Hombres	Total
Venezolana	39,3%	31,3%	<b>34,2%</b>
Haitiana	12,0%	27,6%	<b>21,9%</b>
Peruana	13,8%	14,8%	<b>14,4%</b>
Colombiana	15,4%	9,8%	<b>11,9%</b>
Boliviana	7,9%	5,0%	<b>6,1%</b>
Otra nacionalidad latinoamericana o caribeña	5,5%	5,1%	<b>5,3%</b>
Otra nacionalidad no latinoamericana ni caribeña	3,0%	4,1%	<b>3,7%</b>
Argentina	3,0%	2,2%	<b>2,5%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Se observa una mayor presencia de extranjeros en las siguientes cuatro ramas, donde sí es posible obtener información: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (15,1%), Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones (9,6%), Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas (9,3%) e Industrias manufactureras (9,3%)<sup>32</sup>.

**32** A modo de referencia, la Encuesta Casen 2017 calcula la "Distribución de la población ocupada por lugar de nacimiento según rama de actividad económica", estimando las cinco ramas con mayor presencia de extranjeros: Comercio al por mayor y al por menor (21,9%); Hoteles y restaurantes (14,4%); Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (12,3%); Hogares privados con servicio doméstico (10,2%); Industrias manufactureras (9,4%). Fuente: Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Encuesta Casen 2017.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de trabajadores extranjeros en empresas que han contratado estos trabajadores sobre el total de la dotación, por rama de actividad económica y según sexo**

	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	-	-	-
Explotación de minas y canteras	5,3%	2,6%	<b>2,8%</b>
Industrias manufactureras	7,8%	9,9%	<b>9,3%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; Evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	7,6%	7,3%	<b>7,3%</b>
Construcción <sup>[1]</sup>	-	-	-
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	8,3%	10,2%	<b>9,3%</b>
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	13,2%	8,4%	<b>9,6%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	13,4%	17,5%	<b>15,1%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	4,3%	4,4%	<b>4,3%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8,5%	6,6%	<b>7,5%</b>
Enseñanza	3,2%	4,2%	<b>3,5%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	4,9%	5,2%	<b>5,0%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	8,8%	6,6%	<b>7,8%</b>
<b>Total</b>	<b>7,6%</b>	<b>8,1%</b>	<b>7,9%</b>

Nota:

[1] No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Empleadores (cuestionario autoaplicado).

Según sexo, la proporción en las mujeres es mayor que en el grupo de hombres en las siguientes ramas: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (13,4%), Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones (13,2%), Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios (8,8%), Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo (8,5%). Sin embargo, en promedio, son los hombres quienes muestran una participación mayor que la de las mujeres (8,1% los hombres y 7,6% las mujeres).

### 4.3 Características de la contratación

La distribución de nacionalidades extranjeras según tipo de contrato muestra que son los venezolanos quienes tienen la mayor proporción de contratos indefinidos y a plazo fijo. En tanto, entre los contratados por obra y faena, vemos que la mitad de estos contratos (51,3%) corresponde a trabajadores de nacionalidad haitiana, siendo la más alta en esta categoría en contraste, por ejemplo, con la nacionalidad venezolana que alcanza sólo al 9,4%.

**Tabla 5**  
**Porcentaje de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018 según nacionalidad, por tipo de contrato**

Nacionalidad	Contrato indefinido	Contrato a plazo fijo	Contrato por obra o faena	Total
Venezolana	35,8%	43,8%	9,4%	<b>34,2%</b>
Haitiana	17,3%	19,6%	51,3%	<b>21,9%</b>
Peruana	14,8%	11,6%	17,6%	<b>14,4%</b>
Colombiana	12,8%	10,9%	8,1%	<b>11,9%</b>
Otra nacionalidad latinoamericana o caribeña	5,7%	5,0%	3,4%	<b>5,3%</b>
Boliviana	5,6%	6,0%	8,7%	<b>6,1%</b>
Otra nacionalidad no latinoamericana ni caribeña	4,9%	1,6%	0,9%	<b>3,7%</b>
Argentina	3,2%	1,5%	0,6%	<b>2,5%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Desde otra mirada, al revisar cómo se distribuyen los tipos de contrato en las nacionalidades extranjeras más frecuentes de nuestra muestra, son colombianos y venezolanos los que registran la mayor proporción de contratos indefinidos, con un 72,3% y un 70,2%, respectivamente. En cambio, poco más de la mitad de los contratos de haitianos son indefinidos (52,9%) y muestran la más alta proporción de contratos por obra o faena según nacionalidad (28,6%).

**Tabla 6**  
**Porcentaje personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018, de las cuatro nacionalidades más frecuentes según tipo de contrato**

Nacionalidad	Contrato indefinido	Contrato a plazo fijo	Contrato por obra o faena	Total
Venezolana	70,2%	26,4%	3,4%	<b>100%</b>
Haitiana	52,9%	18,5%	28,6%	<b>100%</b>
Peruana	68,5%	16,6%	14,9%	<b>100%</b>
Colombiana	72,3%	18,9%	8,4%	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Sobre las condiciones de trabajo hay acuerdo entre los trabajadores encuestados (94,2%) respecto a que no existen diferencias entre las condiciones de trabajo que tienen los extranjeros en relación con los nacionales. Apenas en el 2,9% de las empresas los trabajadores entrevistados señalaron que eran mejores las condiciones de extranjeros, y en un porcentaje similar (2,8%) que estas eran peores que las de los trabajadores chilenos.

#### 4.4 Límites a la contratación de extranjeros

Actualmente existe un límite –en términos porcentuales– a la contratación de extranjeros en las empresas respecto de la dotación total, según lo estipula el Código del Trabajo, libro I, capítulo III: “De la nacionalidad de los Trabajadores”.<sup>33</sup>

Según esta norma, el límite rige sólo para las empresas que superan los veinticinco trabajadores y no se considera para este conteo ni a técnicos especialistas –con la debida autorización ante la Dirección del Trabajo– ni a extranjeros que cumplan los requisitos estipulados en los números 3 y 4 del artículo 20 ya citado. En empresas con un número menor de trabajadores no hay límites porcentuales para contratar

**33** El Código del Trabajo, señala:  
*“Art. 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.*

*Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.*

*Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:*

*1. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;*

*2. Se excluirá al personal técnico especialista;*

*3. Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y*

*4. Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales”.*

extranjeros. Por este motivo, los datos presentados a continuación dicen relación con la presencia de extranjeros en las empresas de manera amplia, es decir, se considerarán a todos aquellos trabajadores con nacionalidad distinta a la chilena, pues la Encla no permite determinar si se consideran como extranjeros a trabajadores siguiendo lo estipulado en el art. 20 del Código del Trabajo.

Respecto a las empresas con 25 o más trabajadores se determinó el porcentaje que representaban los extranjeros sobre la dotación total de cada empresa, según tramos. La gran mayoría de las empresas (76,5%) cuentan con el 15% o menos de trabajadores extranjeros, mientras el 23,5% de ellas supera el límite legal al contar con más del 15% de extranjeros en estas empresas, aunque no se cuenta con información respecto a si algunos de éstos se encuentran exceptuados del cómputo por lo dispuesto en el artículo 20 del Código del Trabajo.

**Tabla 7**  
**Distribución porcentual de empresas con 25 o más trabajadores y que cuentan con trabajadores extranjeros, según tramo de porcentaje de contratación de trabajadores extranjeros**

Tramos	Porcentaje (%)
Empresas con 15% o menos de trabajadores extranjeros	76,5%
Empresas entre 16% y 29% de trabajadores extranjeros	16,3%
Empresas entre 30% y 49% de trabajadores extranjeros	5,4%
Empresas con 50% o más de trabajadores extranjeros	1,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Otro aspecto que se indagó es la opinión de los empleadores sobre la actual disposición legal que limita en el 15% la contratación de extranjeros. En el siguiente cuadro vemos estos resultados.

**Tabla 8**  
**Opinión de los empleadores respecto de la actual disposición del Código del Trabajo, que no permite la contratación de más de un 15% de personal extranjero, según presencia sindical en la empresa**

Opiniones	Hay sindicato activo	No hay sindicato activo	Total
No debiese ponerse límites a la contratación de personal extranjero	32,8%	45,8%	<b>44,7%</b>
Es adecuado el 15% actual	37,3%	26,1%	<b>27,1%</b>
Debiese permitirse un porcentaje superior al 15% pero inferior al 50%	28,5%	23,1%	<b>23,5%</b>
Debiese ser menos de un 15%	1,4%	5,0%	<b>4,7%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Cerca de la mitad de los empleadores opinaron que no debiese ponerse límites a la contratación de extranjeros. En tanto, el 27,1% consideró que el 15% actual es adecuado. Por otra parte, la proporción de empresas que consideró que debía permitirse un porcentaje superior al 15% pero inferior al 50% llegó al 23,5%, así como un porcentaje menor de las empresas opina que debiese ser menos de 15% sobre el total de trabajadores.

De acuerdo con la presencia o no de sindicato, existen algunas diferencias en las opiniones de empleadores. En este sentido, la opinión sobre no poner límites a la contratación es más alta en las empresas sin sindicatos. En cambio, el porcentaje de empleadores que está de acuerdo con el 15% actual llega al 37,3%, diez puntos más que en aquellas empresas sin sindicato.

## 4.5 Situaciones y motivos para la contratación de trabajadores extranjeros

La Encla 2019 indaga sobre la situación en la empresa que motiva el empleo de extranjeros. La primera mención fue "para períodos en situaciones con mayor demanda". Luego, se señaló "para realizar labores que las personas chilenas rechazaron" y, finalmente, "para reemplazar a quienes estuvieron con licencia médica".

**Tabla 9**  
**Situaciones para las cuales las empresas emplearon personas extranjeras durante el año 2018**

Situaciones <sup>[1]</sup>	Porcentaje
Para períodos con mayor demanda	33,4%
Para realizar labores que las personas chilenas rechazaron	19,3%
Para reemplazar a quienes estuvieron con licencia	8,7%
Otras	28,4%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

En el mismo sentido, al ser consultados por los motivos de las empresas para emplear personas extranjeras, la opción más mencionada fue “porque cumplían con los requisitos del cargo” (89,9%). Mientras en una de cada tres empresas indicaron “la falta de mano calificada entre nacionales requeridas para el cargo”, siendo esta última un motivo menos subjetivo y que se podría llegar a constatar en un sector o período específico.

Otras razones interesantes para contratar trabajadores extranjeros tienen que ver con ciertas características atribuidas a los extranjeros respecto de los nacionales. En prácticamente una de cada tres empresas opinaron haberlos contratado “porque tienen un mayor dominio de habilidades socioemocionales”, como mejor trato y servicio al cliente, o porque “tienen más iniciativa que los nacionales” y “son más productivos” que los chilenos.

**Tabla 10**  
**Motivos por los cuales las empresas emplearon personas extranjeras durante el año 2018**

Motivo <sup>[1]</sup>	Porcentaje
Porque cumplían con los requisitos del cargo	89,9%
La empresa tiene la política de ayudarlas a integrarse a la sociedad chilena	62,1%
Porque tienen un mayor dominio de habilidades socioemocionales (mejor trato, mejor servicio al cliente, responsabilidad, compromiso, etc.)	36,8%
Porque tienen más iniciativa	35,0%
Porque hay pocos trabajadores nacionales con las cualificaciones o competencias requeridas para el cargo	32,9%
Porque son más productivas	30,5%
Porque son menos dadas a reclamar	18,3%
Porque están dispuestas a trabajar por menos dinero	9,7%
Otros	8,8%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores (cuestionarios empleadores).

Hay otras menciones que, si bien no son mayoritarias, resultan interesantes de destacar. En algunas opiniones manifestaron haber contratado extranjeros “porque son menos dados a reclamar” (18,3%) y “porque están dispuestos a trabajar por menos dinero” (9,7%). Aun cuando puede tratarse de una respuesta basada en la experiencia de quienes respondieron esta pregunta, lo cierto es que esta percepción sobre la actitud de estos trabajadores es posible de explicar en parte por la situación de desventaja en su condición de migrantes, cuya vulnerabilidad los lleva a adoptar un comportamiento no confrontacional y a mostrarse como un trabajador “lo más productivo posible, competitivo y menos demandante”, para así asegurar continuidad y estabilidad en el empleo.

Finalmente, la Encla 2019 indaga sobre cuál ha sido el impacto en el clima laboral de las empresas tras haber contratado trabajadores extranjeros. Como se ve en la siguiente tabla, en dos de cada tres empresas, según la opinión de los empleadores, el clima laboral no ha experimentado cambios. Sin embargo, hay coincidencia entre empleadores, dirigentes y trabajadores de casi una de cada tres empresas respecto a considerar que el clima sí ha mejorado. Mientras que es mínimo el porcentaje que asegura que el clima laboral ha empeorado con la contratación de extranjeros (2,0%).

**Tabla 11**  
**Evaluación del impacto en el clima laboral de las empresas por contratación de personas extranjeras durante el año 2018, según informante**

Impacto en el clima laboral	Empleadores	Dirigentes y trabajadores
El clima laboral ha mejorado	29,5%	28,3%
El clima laboral no ha cambiado	67,9%	69,8%
El clima laboral ha empeorado	2,6%	2,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores; trabajadores y dirigentes sindicales.

## 4.6 Consideraciones finales

Los resultados muestran cómo en poco más de la mitad de las empresas se encontraban contratados extranjeros en noviembre de 2018, aumentando este porcentaje en empresas con mayor tamaño. Se trata de una presencia concentrada en pocas nacionalidades (venezolana, haitiana, peruana, colombiana, boliviana) y sectores económicos (actividades de alojamiento y de servicio de comidas; comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas; transporte y almacenamiento; información y comunicaciones; e Industrias manufactureras), cuya proporción, respecto al total de la dotación de las empresas de estos sectores económicos, oscila entre el 15,1% y el 9,3%.

Según tipo de contrato, se reflejan algunas diferencias por nacionalidad. Mientras la mayor proporción de contratos indefinidos corresponden a venezolanos, los haitianos obtienen la más alta respecto de contratos por obra o faena.

Otro dato interesante a destacar es que tres de cada cuatro empresas con 25 o más trabajadores cuentan con el 15% o menos de trabajadores extranjeros en su dotación, que es el porcentaje establecido por la norma vigente. Mientras el 27,1% de los empleadores cree que el límite actual es adecuado, el 44,7% opina que no debiese ponerse límites a la contratación de personal extranjero.

Entre las principales situaciones que llevaron a las empresas a contratar extranjeros se mencionan “para enfrentar períodos con mayor demanda” o para “realizar labores que los chilenos rechazaron”. Más allá de la escasez de mano de obra que los empleadores puedan argüir, pareciera ser que algunas características adicionales al cumplimiento de requisitos para el cargo son vistas en los trabajadores extranjeros, las que motivan su contratación en comparación con los nacionales, como son un mayor dominio de habilidades socioemocionales e iniciativa. Incluso, aunque en menor medida, ha influido la percepción de que estas personas “son menos dadas a reclamar” y que “están dispuestas a trabajar por menos dinero”.

Si bien no es posible generalizar la situación de todos los trabajadores extranjeros, la información aquí presentada nos lleva a seguir observando con especial atención la inmigración reciente y su incorporación al mercado del trabajo, ante un escenario donde pueden darse condiciones de empleo informal y, de este modo, profundizar un proceso de precarización laboral en ciertos sectores económicos (Stefoni, Leiva y Bonhomme, 2017), lo anterior, si no son tomadas las medidas pertinentes por parte de los actores y de las instituciones relacionadas en forma más directa con este grupo de trabajadores.

Los datos revisados en la Encla 2019 dan cuenta de los trabajadores de empresas privadas con cinco o más trabajadores y contrato de trabajo, no así de la situación de otros trabajadores como aquellos por cuenta propia, independiente y/o informal. En esta línea, la OIT (2016) ha advertido que los trabajadores migrantes comúnmente son “víctimas de prejuicios y de otras actitudes discriminatorias en el ámbito laboral, en particular, en épocas de recesión económica. La escasa información y conocimientos acerca de sus derechos y las frecuentes dificultades de orden lingüístico, provocan que no siempre puedan hacer valer sus derechos laborales”. Es por esto que la escrituración de un contrato de trabajo significa un piso mínimo para el trabajo decente, el ejercicio de sus derechos laborales, el acceso a beneficios públicos, la protección de los trabajadores y de su entorno familiar inmediato. De ahí la importancia de los esfuerzos de organismos públicos, organizaciones sindicales y la sociedad civil para actuar coordinadamente en la difusión de los derechos laborales, evitar la informalidad, así como otros abusos como la trata de personas y el trabajo infantil.

La información aquí revisada permitirá complementar futuros estudios que consideren la diversidad, dinámica y complejidad que tiene la realidad migratoria en nuestro país, superando la necesaria e inicial cuantificación y caracterización general de los extranjeros, para avanzar hacia otros aspectos de corte más cualitativo sobre lo que ocurre al interior de las empresas, por ejemplo, respecto a los modos de actuar y relacionarse de los trabajadores nacionales, organizaciones sindicales y empleadores respecto a la inmigración, ante los cambios socio demográficos en desarrollo, así como frente a los próximos cambios en materia de regulación migratoria<sup>34</sup>.

## 4.7 Referencias bibliográficas

- Bellolio, A. y Valdés, G. (2020). Gestión de la migración en el siglo XXI. El caso de Chile. Subsecretaría del Interior. Gobierno de Chile. Santiago, agosto de 2020.
- Cano, Soffia y Martínez (2009). “Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio”. Serie Población y Desarrollo N° 88. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL. Santiago, julio de 2009.

---

**34** Al momento de la redacción de estos resultados se tramita en el Congreso la Ley de Migración y Extranjería (Boletín 8970-06). Más información en: [www.senado.cl](http://www.senado.cl).

- Dirección del Trabajo (2019). "Inmigración y derechos laborales en Chile. Trabajadores extranjeros y normativa vigente en contexto" Aporte al debate laboral N° 40. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, julio de 2019.
- INE (2020). Cálculo de población extranjera en Chile para la calibración de factores de expansión en la Encuesta Nacional de Empleo. Instituto Nacional de Estadísticas. Santiago, julio de 2020.
- INE-DEM (2020). Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre 2019. Informe Técnico. Instituto Nacional de Estadísticas y Departamento de Extranjería y Migración. Santiago, 2020.
- Ministerio de Desarrollo Social (2017). Encuesta Caracterización Socio Económica Nacional. Casen 2017. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Santiago, 2017.
- OIT (2016). Migración laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente. Nota N° 1 Migración Laboral en Chile. Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Santiago, octubre de 2016.
- Stefoni, C.; Leiva, S.; Bonhomme, M. (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. Remhu, Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana, 25. Brasília, 2017.

CAPÍTULO 5

# Inclusión laboral



# Inclusión laboral

En este capítulo se presentan los resultados recogidos por Encla 2019 sobre el fenómeno de la inclusión laboral. La encuesta explora, de manera general, sobre la disposición de las empresas a contratar y promover políticas que ayuden a disminuir las barreras de entrada que enfrentan determinados grupos con menor participación en el mundo laboral. Particular atención se presta a las políticas implementadas por las empresas para la contratación de personas en situación de discapacidad.

Los datos obtenidos en la Encla 2019 muestran que, gradualmente, un grupo de empresas ha avanzado en la implementación de medidas para que los miembros de estos grupos visualicen la inclusión como una acción concreta que repercute, positivamente, en su vida laboral y por tanto en su calidad de vida en general.

## 5.1 Medidas para favorecer la inclusión laboral

Las políticas de inclusión laboral buscan la plena integración de las personas de grupos de la población menos favorecidos, en torno a la equiparación de oportunidades en el mundo del trabajo. En este sentido, la Encla 2019 (tabla 1) muestra que la proporción de empresas que tomaron medidas de inclusión de entre aquellas que contrataron jóvenes es de casi dos tercios (62,6%), en tanto que el 54,7% han hecho lo mismo con trabajadores de origen extranjero. Por su parte el 39,9% de empresas que contrataron se han implementado medidas para favorecer la inclusión de adultos y adultas mayores y en casi un tercio de ellas se han realizado algún tipo de medida para favorecer la inclusión de personas pertenecientes a pueblos originarios (34,3%), de la diversidad sexual (32,2%) y en situación de discapacidad (29,5%).

**Tabla 1**  
**Porcentaje<sup>[1]</sup> y cantidad de empresas que han tomado medidas para favorecer la inclusión laboral de los siguientes grupos**

Grupos	Cantidad de empresas	Porcentaje <sup>[2]</sup>
Jóvenes (hasta 29 años)	45.446	62,6%
De origen extranjero	34.470	54,7%
Adultas y adultos mayores (65 años o más)	22.228	39,9%
Pueblos originarios	19.063	34,3%
Diversidad sexual	15.406	32,2%
En situación de discapacidad	13.169	29,5%
En rehabilitación por consumo de drogas o alcohol	8.612	18,5%
Personas reclusas o exreclusas	7.296	16,0%

Nota:

[1] Porcentaje sobre aquellas empresas que han contratado personas de los grupos señalados.

[2] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

La tabla 2 muestra que la proporción de empresas que han tomado medidas de inclusión de entre aquellas que contrataron jóvenes no presentan grandes diferencias respecto al tamaño de la empresa. En contraste, la toma de medidas para favorecer la inclusión de los adultos mayores se da en mayor proporción entre la gran y mediana empresa: en más de la mitad de este tipo de empresas se toman medidas para favorecer la inclusión de los adultos mayores. Por su parte, 4 de cada 10 grandes empresas contratan y toman medidas a favor de la inclusión de personas indígenas y pertenecientes al grupo de diversidad sexual. En tanto las grandes empresas muestran diferencias destacando que casi un 78,5% de aquellas que han contratado ejecutaron medidas de inclusión de personas en situación de discapacidad, y en el 48,2% de las medianas empresas se han tomado medidas para favorecer la inclusión de los trabajadores de este grupo.

**Tabla 2**  
**Porcentaje<sup>[1]</sup> de empresas que han tomado medidas para favorecer la inclusión**  
**laboral de los siguientes grupos, según tamaño de empresa<sup>[2]</sup>**

Grupos	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Microempresa	Total empresas
Jóvenes (hasta 29 años)	61,1%	63,4%	59,8%	69%	<b>62,6%</b>
De origen extranjero	60,8%	61,4%	53,8%	51%	<b>54,7%</b>
Adultas y adultos mayores (65 años o más)	55,3%	53,5%	35,7%	36,7%	<b>39,9%</b>
Pueblos originarios	46,3%	40,4%	37,1%	32,6%	<b>34,3%</b>
Diversidad sexual	43,6%	40%	31,1%	27%	<b>32,2%</b>
En situación de discapacidad	78,5%	48,2%	20,5%	21,1%	<b>29,5%</b>
En rehabilitación por consumo de drogas o alcohol	26,2%	17,5%	16,3%	23,2%	<b>18,5%</b>
Personas reclusas o exreclusas	24,7%	19,9%	13,1%	18,9%	<b>16,0%</b>

Nota:

[1] Porcentaje sobre aquellas empresas que han contratado personas de los grupos señalados.

[2] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

## 5.2 Políticas de contratación de personas en situación de discapacidad

Diversas disposiciones internacionales elaboran distintas definiciones de “discapacidad”, orientadas a determinar las características propias de lo que se entenderá por situación de discapacidad, así como también, los derechos que deben garantizarse para este segmento de la población en diversas dimensiones, entre ellas, la laboral. De este modo, Chile ha suscrito y ratificado diferentes convenciones y acuerdos internacionales que han estimulado la adopción de medidas tanto legislativas, laborales, sociales, educativas, entre otras que buscan eliminar cualquier tipo de discriminación.<sup>35</sup>

**35** Para ver más detalle revisar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Estado de Chile y promulgada mediante decreto N° 201, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores y la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de las Personas con Discapacidad”, adoptada en Guatemala, el 7 de julio de 1999, y promulgada a través del Decreto N° 99, de 25 de marzo de 2002, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el ámbito nacional, y en armonía con dichas disposiciones, el artículo 5 de la ley N° 20.422, de 10 de febrero de 2010, sobre "Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad", señala: "Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás".

Por su parte, el 15 de junio de 2017 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.015, vigente desde el 1° de abril de 2018, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Esta ley incentiva y amplía las posibilidades laborales de las personas registradas con algún tipo de discapacidad o que sean asignatarias de pensiones de invalidez, debiendo las empresas con 100 o más trabajadores disponer del 1% de su dotación para tales efectos. De no ser posible cumplir con esta obligación, la ley permite a las empresas adoptar medidas alternativas.

De esta forma, la ley incorpora al Código del Trabajo el artículo 157 bis, que en su inciso 1° establece una cuota mínima de contratación: "Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores".

Como alternativa a la obligación anterior, se establece que las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente con ella, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ya sea celebrando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, o bien, efectuando donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (artículo 2° de la Ley N° 19.885). Se incorpora también la obligación de registrar electrónicamente, en el sitio web de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o el término de la relación laboral.

La siguiente tabla muestra la situación de las empresas respecto a la contratación directa de personas con discapacidad o asignatarias de pensiones de invalidez al 30 de noviembre de 2018. El resultado es que una de cada diez empresas, al momento de ejecutar la encuesta, señala que tienen contratados uno o más trabajadores en situación de discapacidad. Consistentemente con lo que se presenta en tabla 2 el mayor porcentaje se concentra entre la grande y mediana empresa.

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas con trabajadores en situación de discapacidad contratados directamente, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje
Gran empresa	65,6%
Mediana empresa	23,1%
Pequeña empresa	5,6%
Microempresa	3,6%
<b>Total empresas</b>	<b>10,1%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Estas medidas son consistentes con la obligación establecida por la ley que se enfoca en empresas sobre los 100 trabajadores, aplicando a parte de las medianas empresas y la totalidad de las grandes. Porcentaje que va disminuyendo en la medida que se reduce el tamaño de la empresa. Esto podría deberse en parte a que la Ley N° 21.015, de 15 de junio de 2017, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, dispone que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores, pero el artículo quinto transitorio de la misma ley exime durante el primer año de vigencia del texto legal a las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores, por lo cual dicha obligación se concentró durante ese primer año de vigencia de la ley (abril 2018-marzo 2019) en las grandes empresas, esto es, empresas de 200 o más trabajadores.

Finalmente, en la tabla 4 se aprecia que un 12,4% (cerca de 9.834 empresas) cuenta con algún tipo de política de contratación para favorecer la inclusión de este grupo de trabajadores. También evidencia que es la gran empresa (más de la mitad) la que ha dado mayores pasos en la incorporación de contratación, medidas y políticas en favor de las personas en situación de discapacidad.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas que cuentan con política de contratación de trabajadores en situación de discapacidad, según tamaño empresa**

Tamaño de empresa	Cuenta con política contratación		Total
	Sí	No	
Gran empresa	56,5%	43,5%	<b>100%</b>
Mediana empresa	19,9%	80,1%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	8,6%	91,4%	<b>100%</b>
Microempresa	9,2%	90,8%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>12,4%</b>	<b>87,6%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

### 5.3 Consideraciones finales

En materia de inclusión laboral, se puede observar que las empresas han ido asumiendo el desafío de la plena integración de las personas de grupos de la población menos favorecidos. Los datos evidencian ciertos pasos para la inclusión de estos grupos que han sido, históricamente, postergados de las oportunidades que ofrece el mundo del trabajo. Sin embargo, también muestra el camino que queda por recorrer para consolidar la plena inclusión, por ejemplo, entre los grupos de diversidad sexual, situación de discapacidad y quienes están en rehabilitación por consumo de drogas o alcohol o bien son reclusos o ex reclusos.

Finalmente, la encuesta entrega algunas pistas sobre el efecto en las grandes y, gradualmente, en las medianas empresas de la puesta en marcha desde el 1 abril 2018 de la Ley N° 21.015; queda pendiente para futuros estudios explorar, por ejemplo, en los desafíos que esta normativa ha significado para las empresas ya no sólo para las grandes sino también para las pequeñas. Además de indagar de qué forma este tipo de contratación, se ha traducido, posteriormente, en una integración efectiva de este grupo de trabajadores a las empresas. Más allá de incentivos que puedan estar presentes en las normas respectivas, el impulso clave para avanzar en la inclusión, sobre todo de estos grupos, es la dimensión cultural que apalanca la institucional.

CAPÍTULO 6

# Relaciones laborales



# 6.1 Organizaciones sindicales

En tanto medio de representación y defensa de los intereses profesionales y económicos de los trabajadores, la organización sindical desempeña un importante rol en el equilibrio de las relaciones laborales. Entre otras funciones, vela por los derechos emanados de los contratos individuales, canaliza las aspiraciones comunes, establece acuerdos con la parte empleadora y cautela su cumplimiento.

La Encla es la principal fuente de información disponible en Chile para caracterizar el lugar que los sindicatos ocupan en las empresas y dar cuenta de la relevancia de su acción para promover el bienestar de los trabajadores y la construcción de relaciones laborales equitativas. Sus datos complementan los registros administrativos que la Dirección del Trabajo recaba en el ejercicio de sus funciones, rescatando las experiencias y opiniones de empleadores, representantes sindicales y trabajadores sin afiliación sindical. Para algunos asuntos, los empleadores son consultados sobre el conjunto de sindicatos que se han constituido en sus empresas y, para otros, se toma como ejemplo lo que ocurre con el sindicato mayoritario<sup>36</sup>. La información provista por los dirigentes contribuye a perfilar la manera en la que los sindicatos más numerosos están conformados, conocer los recursos de que disponen y analizar sus repertorios de acción, tanto dentro de la empresa como fuera de sus márgenes. Los trabajadores que se desempeñan en empresas sin sindicato, a su turno, aportan relevante información acerca de las razones que contribuyen a explicar uno de los rasgos distintivos del sistema de relaciones laborales chileno: la ausencia de organización sindical en la mayoría de las empresas.

El subcapítulo se estructura en seis partes. La primera, examina la presencia de organizaciones sindicales en las empresas. La segunda, esboza características de la estructura interna de los sindicatos mayoritarios, aportando antecedentes sobre el perfil de sus afiliados. La tercera parte identifica una serie de capacidades y recursos organizacionales que permiten caracterizar la posición de fortaleza o debilidad en la que se encuentran los sindicatos. La cuarta parte trata los repertorios de acción sindical en torno a tres tipos de actividades: aquellas de representación y defensa de los trabajadores que han visto vulnerados sus derechos, otras referidas a la participación social y política del sindicato y aquellas asociadas con el bienestar de sus afiliados. La quinta parte describe la relación entre el empleador y el sindicato. Se cierra

---

**36** Para simplificar la lectura, en adelante se hablará de los sindicatos “mayoritarios” aunque los indicadores refieren tanto a aquellos que se desenvuelven en contextos en los que no existe otro (73,1%), como a aquellos constituidos en empresas en las que hay más de uno (26,9%).

el tratamiento del tema con una serie de consideraciones que ponen en perspectiva los hallazgos que la Encla 2019 aporta en materia de organizaciones sindicales.

### 6.1.1 Presencia de organizaciones sindicales en las empresas

Para contextualizar el análisis de la presencia de sindicatos en las empresas cabe señalar que en 2018 los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indicaban que en Chile existían 9.204 sindicatos de trabajadores dependientes<sup>37</sup> activos<sup>38</sup>. Esta cifra representaba un incremento del 24,9% en relación con lo registrado diez años antes (Dirección del Trabajo, 2020a). Según la misma fuente, desde 2009 el número de estos sindicatos ha aumentado de manera sostenida, fenómeno que, de la mano del incremento de la población afiliada, ha sido interpretado por algunos como señal de un proceso de robustecimiento sindical (Dirección del Trabajo, 2012). Otros, en cambio, dando cuenta del bajo número de afiliados por sindicato y de su corta trayectoria, ponen más bien el acento en los efectos negativos que un sindicalismo de empresa tiene para el ejercicio de los derechos colectivos (Durán y Gálvez, 2016).

En sus distintas versiones, la Encla ha señalado que solo en una reducida parte de las empresas los trabajadores se han dado una organización sindical que los represente. Desde la medición de 2006, la proporción de empresas con sindicato registrada a través de la encuesta no ha superado el 8%, cuestión que, más allá de los cambios metodológicos implementados, ratifica que la baja presencia de sindicatos en los centros de trabajo puede considerarse una característica propia del sistema de relaciones laborales chileno. Si en 2006 la encuesta estimaba en 8% este indicador, en 2008 lo situó en 5,1% y en 2011, en 7,8% (Dirección del Trabajo, 2007, 2009, 2012). En 2014 la proporción de empresas con sindicato alcanzó al 6%<sup>39</sup> y en 2019, al 6,3%.

---

**37** Sindicatos de empresa (aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa), establecimiento (aquel que agrupa a trabajadores de un mismo establecimiento), interempresa (aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos) y de trabajadores eventuales y transitorios (aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes), entre otros (como los comunales o regionales).

**38** Todo aquel sindicato que posee directiva vigente, con elección comprobada mediante acta de elección o documento que acredite la cantidad de socios y elección de dirigente sindical. De no tener directiva vigente, se le define como activo si ha transcurrido menos de un año desde el término de vigencia de la última directiva. Del mismo modo, se considera activo al sindicato que en el último año haya efectuado alguna actividad que denote tal condición, como una reforma de estatutos o afiliación de socios.

**39** Este dato corresponde a un procesamiento especial de la Encla 2014 no publicado en su informe de resultados. En esa oportunidad, el informe incluyó indicadores relativos al subconjunto constituido por las unidades productivas de diez o más trabajadores y circunscribió el análisis a los sindicatos de empresa o establecimiento activos. En consecuencia, no son comparables con los que aquí se exponen.

### 6.1.1.1 Diferencias en la presencia de sindicatos según tamaño, zona en la que se ubica la casa matriz y actividad económica de la empresa

El porcentaje de empresas con sindicato (6,3%), equivalente a 4.987 empresas, varía según el tamaño, emplazamiento geográfico y rama de actividad económica de las empresas. La presencia de sindicato en las empresas disminuye conforme lo hace su tamaño. Así, mientras en las grandes es mayoritaria (55,5%), en las medianas resulta infrecuente (17,8%) y en las de menos de 50 trabajadores, excepcional (1,7%).

Del conjunto de empresas en las que no había sindicato activo en 2018 (93,7%), sobresale el segmento de aquellas en las que, según lo informado por sus trabajadores, nunca ha habido sindicato. Esta realidad es más prevalente mientras más pequeña es la empresa. Es así como trabajadores de pequeñas y microempresas declaran en un 96,0% que nunca ha existido sindicato en la empresa, en las medianas empresas este indicador es del 91,4%, y en las grandes empresas, de un 85,9%.

**Tabla 1**

#### Distribución porcentual de empresas sin sindicato activo por existencia pasada de sindicato, según tamaño

Existencia de sindicato	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Nunca ha existido sindicato	85,9%	91,4%	96,0%	95,3%
Existió sindicato anteriormente	9,2%	7,4%	1,8%	2,5%
No se sabe si existió sindicato	4,9%	1,2%	2,2%	2,2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores.

Tal como se ha apuntado en versiones previas de la Encla, los sindicatos se concentran en las empresas con 50 o más trabajadores <sup>40</sup>. En 2018 el 39,0% de aquellas en las que se había constituido una organización sindical eran grandes, el 38,4% medianas y el 20,7% pequeñas <sup>41</sup>.

Considerando la zona geográfica en la que se ubica la casa matriz de las empresas, puede verse que la presencia de las organizaciones sindicales es acotada en todo el país. La tabla 2 aporta detalles.

**Tabla 2**  
**Porcentaje de empresas con sindicato activo, según zona en la que se encuentra su casa matriz**

Zona <sup>42</sup>	Porcentaje
Norte Grande	4,1%
Norte Chico	4,8%
Zona Centro	7,0%
Centro Sur	5,7%
Sur	4,2%
Austral	5,5%
<b>Total</b>	<b>6,3%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

La clase de actividad que desarrolla la empresa está asociada con la presencia de sindicato. En algunas agrupaciones de actividad económica el porcentaje de empresas con sindicato, aun siendo minoritario, más que duplica el 6,3% del total nacional. La tabla 3 expone estos antecedentes.

- 
- 40** El tamaño de empresa se define a partir de la cantidad de trabajadores considerando como microempresa aquella entre 5 y 9 trabajadores, pequeña entre 10 y 49, mediana entre 50 y 199 y grande, de 200 y más trabajadores.
- 41** El número de microempresas con sindicato registrado en la Encla 2019 es tan bajo que no existen observaciones suficientes para realizar una estimación a ese nivel. En consecuencia, a lo largo de esta sección, la realidad de los sindicatos de microempresas se analizará de manera conjunta con la de aquellos constituidos en las empresas pequeñas.
- 42** Las agrupaciones regionales o zonas para esta versión de la encuesta agrupan las siguientes regiones: Norte Grande (Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta), Norte Chico (Atacama y Coquimbo), Zona Centro (Valparaíso, Libertador General Bernardo O'Higgins y Metropolitana), Centro Sur (Del Maule, Ñuble y Biobío), Zona Sur (Araucanía, Los Ríos y Los Lagos), Zona Austral (Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, Magallanes y la Antártica chilena).

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas con sindicato activo, según agrupación de ramas de actividad económica**

Agrupación de ramas de actividad económica	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	2,5%
Explotación de minas y canteras	14,1%
Industrias manufactureras	11,3%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; Evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	24,8%
Construcción <sup>[1]</sup>	6,3%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	2,9%
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	6,3%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	2,3%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	7,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,2%
Enseñanza	14,5%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	8,6%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	5,9%
<b>Total</b>	<b>6,3%</b>

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien la consignamos, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Cuatro agrupaciones de ramas de actividad económica sobresalen por la mayor proporción relativa de empresas con sindicato. En orden decreciente, son Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; Evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (24,8%), Enseñanza (14,5%), Explotación de minas y canteras (14,1%) e Industrias manufactureras (11,3%). Aunque con variaciones en el orden de prelación, en las últimas versiones de la Encla estas ramas de actividad se han situado también sobre los dos dígitos.

### 6.1.1.2 Factores vinculados a la baja presencia de sindicatos en las empresas

Ante el escenario descrito, cabe preguntarse por los motivos de la baja presencia sindical en Chile. La consulta realizada a los trabajadores de empresas sin sindicato da interesantes luces para dimensionar la

magnitud del impulso a organizarse colectivamente e identificar tanto las acciones emprendidas como los obstáculos que enfrentan.

En 2.177 empresas sin sindicato hubo trabajadores que intentaron darse una organización que los representara en el año previo a la aplicación de la encuesta<sup>43</sup>. Esta cifra, equivalente al 3% de las empresas sin sindicato, más que triplica la de los 675 sindicatos dependientes efectivamente constituidos en 2018 en el país (Dirección del Trabajo, 2020b). En consecuencia, puede afirmarse que, si bien representa un porcentaje bajo respecto del total de empresas donde los trabajadores pudieron organizarse sindicalmente, da cuenta de un significativo impulso hacia la creación de sindicatos.

Mientras en el 2,4% de las pequeñas y microempresas hubo intentos por constituir un sindicato, este porcentaje sube a 5,9% en las medianas y a 7,8% en las grandes. Del total de empresas en las que hubo intentos por constituir sindicato la gran mayoría corresponde al segmento de pequeñas y microempresas (71,2%), las medianas representan el 23,4% y las grandes, el 5,4%.

Puesta en perspectiva la magnitud de los intentos de constituir sindicato, la tabla 4 permite identificar qué acciones concretas llevaron a cabo los trabajadores para conseguirlo.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas sin sindicato en las que en el último año hubo intentos para formar uno, por tipo de intento**

Tipo de intento	Porcentaje <sup>[1]</sup>
Se conversó la posibilidad entre los compañeros de trabajo	99,5%
Se planteó la idea al dueño de la empresa	11,4%
Se convocó a una asamblea constitutiva, pero no llegaron suficientes trabajadores	9,6%
Se redactaron los estatutos del futuro sindicato	5,4%
Otro tipo de intento	3,9%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores.

Conversar entre los compañeros acerca de la posibilidad de darse una organización constituye lo que podría considerarse el primer requisito para conseguirlo y es lo que ocurrió casi en todas las empresas en las que hubo intentos de sindicación. En alrededor de una de cada diez empresas, junto con compartir la idea con sus pares, los trabajadores dieron un paso más, comunicándose al propietario de la empresa

**43** Este período cubrió parte de 2018 y parte de 2019.

o, incluso, llegando a convocar una asamblea constitutiva. Es del caso apuntar que el deber de informar a la administración de la empresa es, de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo, posterior a la constitución de la organización<sup>44</sup>. En tal sentido, el que los trabajadores planteen a su empleador la posibilidad de conformar un sindicato puede ser interpretado como una muestra de su voluntad de transparentar sus intenciones o bien, como una señal de su desconocimiento de la norma. Lo que sí antecede a la constitución de un sindicato es la redacción de sus estatutos, puesto que estos deben ser aprobados en la asamblea que se convoca para tales efectos<sup>45</sup>.

Teniendo estos antecedentes a la vista, el impulso hacia la constitución de sindicatos registrado es, a todas luces, relevante. Para tener una idea de lo que hubiese podido significar, las siguientes estimaciones resultan ilustrativas. El porcentaje de empresas con sindicato hubiese pasado de 6,3% a 9,0% y, aunque las diferencias constatadas según tamaño de empresa se hubiesen mantenido relativamente estables, en todos los segmentos se habría verificado un alza (de 55,5% a 58,8% en la gran empresa, de 17,8% a 22,5% en la mediana y de 1,7% a 4,1% en el conjunto conformado por la pequeña y microempresa).

Para avanzar en el esclarecimiento de los factores que pueden vincularse a la escasa presencia sindical en las empresas que operan en Chile, en lo que sigue, se analizan datos que describen el entorno en el que se dan los intentos de los trabajadores por darse una organización. La tabla 5 expone los tipos de discriminación de la que pueden ser objeto quienes son proclives a sindicarse.

---

**44** El artículo 225 del Código del Trabajo establece que el directorio sindical debe comunicar por escrito a la administración de la empresa la celebración de la asamblea de constitución, la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero. Dicha comunicación debe realizarse dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de la asamblea de constitución.

**45** Artículo 221 del Código del Trabajo.

**Tabla 5**  
**Porcentaje de empresas sin sindicato en las que los trabajadores presenciaron o conocieron actitudes discriminatorias por intento de sindicalización y opinión sobre los sindicatos durante 2018, según existencia de intentos de formar un sindicato**

Tipo de discriminación y agente que la ejerce	Empresas en las que hubo intentos de formar sindicato	Empresas en las que no hubo intentos de formar sindicato	Total de empresas sin sindicato
Discriminación por opinión sobre los sindicatos entre los trabajadores	26,4%	2,1%	<b>2,8%</b>
Discriminación por opinión sobre los sindicatos de parte de los directivos de la empresa <sup>[1]</sup>	22,8%	1,3%	<b>2,0%</b>
Discriminación por intento de sindicalización entre los trabajadores	20,5%	0,1%	<b>0,7%</b>
Discriminación por intento de sindicalización de parte de los directivos de la empresa <sup>[1]</sup>	16,0%	0,1%	<b>0,6%</b>
Algún tipo de discriminación vinculado a temas sindicales, de parte de los directivos de la empresa <sup>[1]</sup> y/o entre los trabajadores	42,6%	2,8%	<b>4,0%</b>

Nota:

[1] Por directivos se entiende a quienes ejercen posiciones en la empresa que van desde supervisores directos hasta gerentes o dueños, pasando por mandos medios y administradores.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores.

Aunque según los datos levantados a través de la Encla 2019 la discriminación laboral está presente en una baja proporción de empresas, aquella que aparece vinculada a temas sindicales constituye una de sus manifestaciones más prevalentes. En la tabla 5 se aprecia que, si bien en el conjunto de empresas sin sindicato su incidencia es muy acotada, cuando se hace la distinción entre empresas en las que hubo intentos de sindicalización y empresas en las que no los hubo, la diferencia resulta sustantiva. En el 42,6% de aquellas empresas en las que los trabajadores intentaron organizarse en un sindicato hay indicios de la existencia de discriminación de parte de los pares y/o directivos por temas asociados a la sindicalización. Esto da cuenta de entornos laborales que, lejos de ser neutros respecto de la constitución de organizaciones sindicales, pueden instalar legítimas aprensiones entre quienes tengan interés en sindicarse. Los datos expuestos señalan que las actitudes discriminatorias provienen tanto de los pares como de quienes ocupan posiciones de mayor jerarquía. Si se le estima con independencia del agente que la ejerce, en las empresas en las que hubo intentos de organizarse colectivamente, la discriminación por opinión sobre los sindicatos alcanza al 39,8% y la discriminación por intento de sindicalización, al 29,6%.

A continuación, se analizarán las razones por las que no se ha constituido sindicato en las empresas, de acuerdo con lo informado por los trabajadores. La tabla 6 expone sus respuestas.

**Tabla 6**  
**Distribución porcentual de empresas por principal razón por la que no se ha formado un sindicato, según existencia de intentos de formar un sindicato**

Principal razón por la que no se ha formado sindicato	Empresas en las que hubo intentos de formar sindicato	Empresas en las que no hubo intentos de formar sindicato	Total de empresas sin sindicato
No hay interés porque no ven la utilidad del sindicato	14,2%	41,6%	<b>40,9%</b>
No se ha logrado reunir el número mínimo de personas que exige la ley	30,0%	30,1%	<b>30,1%</b>
Los trabajadores y las trabajadoras creen que obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados	1,6%	13,2%	<b>12,9%</b>
Temor a que haya despidos	19,7%	4,8%	<b>5,2%</b>
Temor a represalias laborales	29,8%	1,4%	<b>2,2%</b>
La empresa hostiga a los trabajadores y a las trabajadoras que intentan formar un sindicato	1,2%	0,2%	<b>0,2%</b>
Otra razón	3,5%	8,7%	<b>8,5%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores.

En cuatro de cada diez empresas la principal razón para que no se haya constituido un sindicato es el desinterés de los trabajadores. Esta razón pierde peso explicativo en las empresas donde hubo intentos de constituir sindicato: en ellas, el temor se configura como el motivo principal (49,5%) y el desinterés se reduce al 14,2%. Este hallazgo es consistente con lo que muestran las cifras sobre discriminación laboral antes referidas y contrasta con la escasa relevancia que el temor parece tener en las empresas donde no hubo intentos de constituir sindicato (6,2%). Si al temor que experimentan los trabajadores se suma el hostigamiento a quienes intentan organizarse, puede verse que más de la mitad de estos centros de trabajo parecen no dar garantía de que el derecho de sindicación pueda ejercerse libremente y sin correr riesgos.

El Código del Trabajo, a fin de facilitar la constitución de sindicatos de empresa o establecimiento en aquellas empresas en las que no exista uno vigente, establece que se requerirá de al menos ocho trabajadores, debiendo completarse en el plazo de un año el *quorum* exigido conforme al tamaño de empresa<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> En empresas con 51 o más trabajadores se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de quienes prestan servicios en ella y, en empresas con 50 o menos trabajadores, un mínimo de ocho trabajadores que representen, a lo menos, el 50% del total. En empresas con más de un establecimiento se requiere un mínimo de 25 traba-

Para los restantes tipos de sindicatos, el mínimo es de 25 trabajadores. Pues bien, la mención a la dificultad para alcanzar el *quorum* exigido por la ley se da en el 30% de las empresas y tiene mayor incidencia en las de menor tamaño (36,5% en la microempresa, 31% en la pequeña, 13,8% en la mediana y 4% en la grande).

En suma, puede afirmarse que, pese al impulso hacia la constitución de organizaciones sindicales registrado por la Encla 2019, existen barreras difíciles de sortear. En las empresas donde los trabajadores desarrollaron acciones para darse una organización el principal obstáculo es lo que podría considerarse un entorno hostil para el despliegue sindical, toda vez que la mayoría percibe importantes riesgos asociados y que el nivel de discriminación relativa a temas sindicales es superior al 40%. En las empresas donde no hubo intentos de constituir sindicato la principal barrera parece ser el desconocimiento de la utilidad que puede prestar.

La Encla 2019 provee otros antecedentes que permiten complementar la mirada acerca de los factores que subyacen al bajo nivel de instalación de las organizaciones sindicales en las empresas. En las empresas sin sindicato donde alguna vez hubo uno (2,5% del total de empresas sin sindicato) se consultó a los trabajadores por la razón por la que dejó de existir. El motivo mencionado con mayor frecuencia es la debilidad interna de la organización, seguido de la disminución del número de adherentes. Le siguen las razones asociadas a la acción de la parte empleadora: el término del vínculo laboral de las personas sindicalizadas y las presiones que el empleador ejerció en contra del sindicato.

### 6.1.1.3 Trabajadores que se desempeñan en empresas en las que existe sindicato

El 48,0% de los trabajadores contratados directamente en empresas con cinco o más empleados se desempeña en contextos en los que hay al menos un sindicato activo (2.324.282 personas). Este dato puede tener distintas lecturas desde la perspectiva del margen que tienen para incrementar su membresía o del impacto que estas organizaciones pueden tener en las condiciones de trabajo y en la promoción de los derechos laborales de una base más amplia que la de los sindicalizados.

Por una parte, vemos que la afiliación tiene un amplio espacio para crecer allí donde existe sindicato, dado que solo en el 25,8% de las empresas con sindicato éste afilia a la totalidad de los trabajadores. Esto pone sobre la mesa al menos tres asuntos centrales. El primero, el de los motivos por los que los trabajadores deciden afiliarse, no afiliarse o desafilarse de los sindicatos existentes. El segundo, el de los mecanismos que los sindicatos emplean o podrían emplear para aumentar su membresía. El tercero, el de los obstáculos que se imponen al ejercicio de la libertad sindical en ciertos contextos laborales. Como

---

.....  
jadores que representen, a lo menos, el 30% del total de trabajadores del establecimiento. Siempre podrán constituir un sindicato de empresa 250 trabajadores o más, cualquiera sea el porcentaje que representen. Para mayor detalle, ver artículo 227 del Código del Trabajo.

se expuso en el capítulo de Derechos Fundamentales, la práctica antisindical más recurrente es, precisamente, obstaculizar la afiliación, situación de la que da cuenta el 21,7% de los dirigentes sindicales<sup>47</sup>.

Por otra parte, el hecho de que casi la mitad de los trabajadores se desempeñe en contextos en los que hay sindicato hace ver que el impacto de la acción de estas organizaciones es, al menos potencialmente, bastante más amplio del que podría suponerse si solo se considera que están presentes en el 6,3% de las empresas. Esto, porque los sindicatos suelen abogar por el mejoramiento de condiciones de trabajo que pueden favorecer tanto a sus socios como a quienes han optado por no serlo. Un mecanismo para ello, contemplado en el Código del Trabajo<sup>48</sup>, es la extensión de beneficios. Esto consiste en la entrega parcial o total de lo pactado en un instrumento colectivo a los trabajadores de la empresa o establecimiento que no forman parte del sindicato que los negoció, previo acuerdo entre las partes implicadas. Como se analiza en el subcapítulo dedicado a la negociación colectiva, la extensión de beneficios impacta en el 7,2% de los trabajadores de empresas con sindicato.

La proporción de trabajadores que se desempeñan en empresas con sindicato activo varía según su tamaño: alcanza al 74,0% en las grandes empresas, al 21,9% en las medianas y al 2,9% en el conjunto de pequeñas y microempresas. Este indicador es 4,6 puntos porcentuales más elevado en el caso de las mujeres que en el de los hombres (50,8% y 46,2%, respectivamente).

## 6.1.2 Trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que la población afiliada a sindicatos de trabajadores dependientes ha aumentado de manera sostenida a contar de 2001. Entre 2001 y 2018 se ha verificado un alza del 124,2%, pasando desde 466.138 a 1.045.300 personas (Dirección del Trabajo, 2020a). Este fenómeno ha ido acompañado del incremento de la tasa de sindicalización<sup>49</sup> que pasó de 14,6% en 2001 a 20,6% en 2018, impulsado fundamentalmente por la mayor sindicalización femenina.

Al igual que la fuerza de trabajo asalariada del sector privado, la población sindicalizada se distribuye desigualmente según sexo. En 2018 el 57,8% de los afiliados a los sindicatos de trabajadores dependientes eran hombres, en tanto que el 42,2% eran mujeres (Dirección del Trabajo, 2020b).

<sup>47</sup> De acuerdo con lo informado por los representantes sindicales, obstaculizar la sindicalización es una práctica más extendida en las empresas medianas que en las restantes. Si en este segmento la proporción que advirtió la existencia de esta práctica antisindical durante 2018 alcanzó al 27,5%, en el conjunto de pequeñas y microempresas se situó en 19,6% y en las grandes empresas llegó al 17,1%.

<sup>48</sup> Artículo 322 del Código del Trabajo.

<sup>49</sup> Tasa que incluye a asalariados del sector privado y personal de servicio doméstico y excluye a los asalariados del sector público. No considera sindicatos independientes.

### 6.1.2.1 Participación de mujeres y hombres en los sindicatos mayoritarios

De acuerdo con los datos provistos por la Encla 2019, en el grueso de las empresas los sindicatos mayoritarios afilian tanto a mujeres como a hombres (76,1%). Su distribución porcentual se inclina en favor de estos últimos: dos de cada tres socios son de sexo masculino.

Pese a la creciente incorporación de mujeres a los sindicatos, la composición de las directivas está todavía lejos de traducir tal impulso en un acceso paritario a cargos de representación y toma de decisión. Como se aprecia en la tabla 7, si se considera al subconjunto de empresas en las que el sindicato mayoritario tiene afiliación femenina y masculina, y donde hay alguna persona asumiendo los principales cargos de representación, el acceso a estos difiere según sexo.

**Tabla 7**  
**Distribución porcentual por sexo de las personas que ejercen los principales cargos directivos de los sindicatos mayoritarios, según cargo<sup>[1]</sup>**

Cargo directivo	Mujer	Hombre	Total
Presidenta o presidente	31,2%	68,8%	<b>100%</b>
Secretaria o secretario	44,5%	55,5%	<b>100%</b>
Tesorera o tesorero	36,9%	63,1%	<b>100%</b>

Nota:

[1] Se consideran únicamente aquellas empresas en las que existe afiliación sindical femenina y masculina, y en las que hay alguna persona ejerciendo el cargo de representación sindical correspondiente.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Así, en las empresas cuyo sindicato mayoritario tiene la alternativa de elegir a una mujer o a un hombre como representante, la mayoría de las veces se decide asignar esa responsabilidad a un hombre, cualquiera sea el cargo del que se trate. El único cargo en el que la distribución por sexo es paritaria es el de secretaria. Se trata, precisamente, de aquél que hace notar la persistencia de los estereotipos según los que las mujeres poseerían atributos "naturales" que favorecerían su desempeño: su disposición para ocuparse del bienestar de los demás y su habilidad para organizar y atender a los detalles, ambos, favorecidos por su socialización de género. El desigual acceso a posiciones de liderazgo debe ser analizado tanto desde la perspectiva de la cultura organizativa de los sindicatos como desde las dificultades y oportunidades que mujeres y hombres encuentran para conciliar, entre otras, sus jornadas laborales, sus responsabilidades domésticas y de cuidados, y las exigencias que el ejercicio de la función sindical supone.

### 6.1.2.2 Participación de personas de nacionalidad extranjera en los sindicatos mayoritarios

En 2019 la Encla incluyó por primera vez preguntas para estimar la participación de personas extranjeras en las organizaciones sindicales de base. Ellas constituyen el 4,8% de quienes integran los sindicatos mayoritarios. Su participación en las directivas de estos sindicatos se hace presente en el 3,3% de las empresas y en el 6,1% de aquellas cuyo sindicato mayoritario afilia tanto a chilenos como a personas de otra nacionalidad. Para dimensionar mejor su incipiente incorporación en estas organizaciones cabe señalar que, al 30 de noviembre de 2018, el porcentaje de personas de nacionalidad extranjera contratadas directamente por las empresas ascendía a 6,4% y que tres de cada cuatro empresas con sindicato activo contrataban directamente a personas extranjeras.

### 6.1.3 Fortaleza de las organizaciones sindicales

La fortaleza de los sindicatos, entendida como su capacidad de instalar sus demandas, contrarrestar la asimetría que comporta la relación capital - trabajo y promover con éxito los intereses de sus miembros, se relaciona con múltiples factores. Entre ellos, pueden mencionarse el contexto normativo y económico en el que se desenvuelven, y la propia acción sindical.

#### 6.1.3.1 Capacidad de los sindicatos para integrar al conjunto de los trabajadores de la empresa

Un primer aspecto relevante para calibrar la fortaleza sindical es la capacidad de las organizaciones de trabajadores para integrar a quienes se desempeñan en la empresa, constituyendo una única instancia de representación ante el empleador. En la mayoría de las empresas con sindicato existe solo uno. Para identificar las diferencias que se dan según el tamaño de la unidad económica, la tabla 8 aporta detalles.

**Tabla 8**  
**Distribución porcentual de empresas con sindicato en 2018,**  
**según cantidad de sindicatos, por tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Un sindicato	Dos o más sindicatos	Total
Gran empresa	45,9%	54,1%	<b>100%</b>
Mediana empresa	84,8%	15,2%	<b>100%</b>
Pequeña y microempresa	95,8%	[1]	<b>100%</b>
<b>Total de empresas</b>	<b>73,1%</b>	<b>26,9%</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Si bien en el 73,1% de las empresas los trabajadores se encuentran organizados en un único sindicato, este cuadro cambia según el tamaño de la empresa. Prácticamente en la totalidad de las pequeñas y microempresas solo existe un sindicato (95,8%), porcentaje que baja a 84,8% en las medianas. En las grandes empresas la situación es distinta: en la mayoría (54,1%) se ha constituido más de un sindicato.

### 6.1.3.2 Relación entre los sindicatos constituidos en la empresa

Cuando un sindicato se presenta como el único interlocutor frente al empleador puede suponerse que su posición se beneficia de ello en la medida que constituye la voz que representa a todos los trabajadores organizados. Esto no significa que la pluralidad sindical constituya de suyo una señal de debilidad puesto que, tal como lo refleja la tabla 9, el carácter de la relación entre los sindicatos puede dar lugar a distintos escenarios.

**Tabla 9**  
**Distribución porcentual de empresas en las que hay más de un sindicato<sup>[1]</sup>, según existencia y tipo de relación entre los sindicatos**

Existencia y tipo de relación entre los sindicatos de la empresa	Distribución porcentual
Hay relaciones de cooperación y solidaridad	38,0%
Hay relaciones de rivalidad y de competencia (por afiliar socios, por conseguir mejores contratos colectivos, entre otras razones)	6,0%
Hay relaciones tanto de cooperación como de rivalidad	22,9%
No hay relaciones entre los sindicatos	33,1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Empresas en las que, de acuerdo con la información aportada por el representante sindical, había más de un sindicato.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Como se desprende de lo expuesto en la tabla, en el 66,9% de las empresas con más de un sindicato existe algún tipo de vínculo entre ellos. De lo manifestado por los dirigentes, resalta el carácter ambivalente de las relaciones que se entablan. Si bien es cierto, en el 38% prevalece un lazo de solidaridad, en el 22,9% la cooperación entre sindicatos coexiste con la rivalidad y en el 6%, prima esta última.

Llama la atención que en un tercio de las empresas con pluralidad sindical las organizaciones de trabajadores no se vinculen entre sí. La Encla 2019 no entrega más antecedentes para determinar si esta situación es expresión de un quiebre, de la dificultad para entenderse o del desinterés por articularse, pero, cualquiera sea el caso, lo cierto es que difícilmente pueda interpretarse como señal de fortaleza.

En conjunto, estos datos expresan el carácter doble de la fragmentación sindical a nivel de empresa. De una parte, la solidaridad entre los colectivos de trabajadores abre la posibilidad de desplegar estrategias unitarias y/o complementarias en su interlocución con el empleador y de potenciar tanto sus recursos como su capacidad negociadora. De otra parte, la fragmentación pone en una situación de debilidad a las organizaciones, en la medida que la rivalidad divide sus fuerzas y la ausencia de vínculos desperdicia los beneficios que tendría una articulación virtuosa.

### 6.1.3.3 Capacidad de los sindicatos para incrementar la afiliación

En el 74,2% de las empresas con sindicato las organizaciones podrían incrementar su membresía y con ello fortalecer su posición y capacidad de incidencia. Para sondear en esta realidad, la Encla 2019 consulta a los representantes sindicales acerca de los motivos por los que no hay más personas afiliadas al sindicato mayoritario. La tabla 10 expone los datos obtenidos.

**Tabla 10**  
**Porcentaje de empresas con sindicato, según razón por la que no hay más personas afiliadas**

Razón por la que no hay más personas afiliadas	Porcentaje <sup>[1]</sup>
Sienten temor	39,3%
No les interesa	30,7%
Ya están todos sindicalizados	25,8%
Creer que obtienen más beneficios de la empresa sin sindicalizarse	20,9%
Sienten desconfianza	11,4%
Prefieren ser parte de otro sindicato existente en la empresa	4,8%
Otra razón	14,5%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Las razones que, en opinión de los representantes sindicales, explicarían la dificultad de los sindicatos mayoritarios para aumentar su nivel de representación son de distinta naturaleza. Algunas, como el temor (presente en cuatro de cada diez empresas con sindicato), dan cuenta de las aprensiones de los trabajadores frente a la posibilidad de sindicalizarse. Otras razones reflejan la imagen que los trabajadores tienen del sindicato y de lo que podría significarles adherir a él; en tal sentido, sobresale la mención al desinterés (30,7%), la creencia de que es posible obtener más beneficios permaneciendo al margen del sindicato (20,9%) y la desconfianza (11,4%).

### 6.1.3.4 Recursos organizacionales

En su versión 2019, la Encla incorpora por primera vez preguntas acerca de recursos tangibles e intangibles que los sindicatos gestionan al margen de los facilitados por el empleador. Nos detendremos en cuatro. El primero dice relación con la representación sindical entendida desde el punto de vista asociativo, esto es, la capacidad de las organizaciones de afiliar a los trabajadores que podrían sindicalizarse (Köller y Martín Artiles, 2010) y, por extensión, el potencial de movilizar a las bases. El segundo recurso se relaciona con la disponibilidad de un espacio de reunión en el que el sindicato pueda desarrollar sus actividades. El tercero, se refiere al acceso a asesorías especializadas. El cuarto recurso involucra el establecimiento de redes con otras organizaciones sindicales o con movimientos sociales.

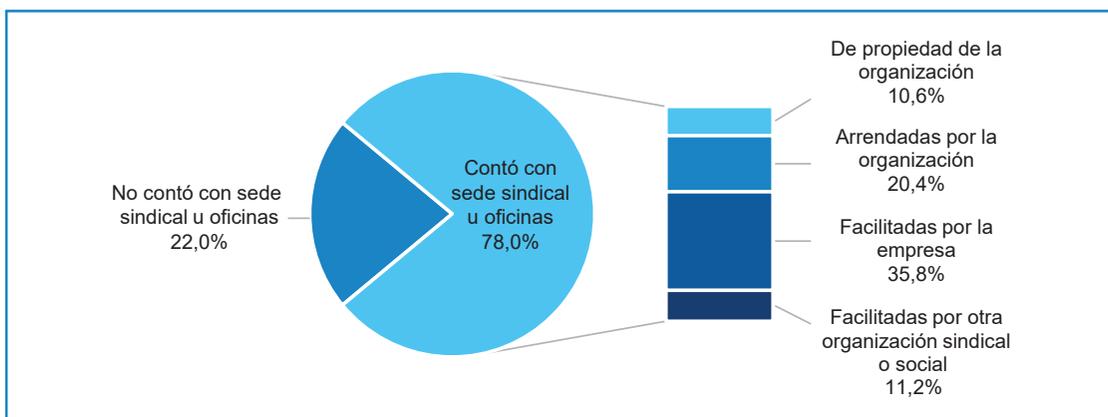
Considerados conjuntamente, pueden aportar conocimiento y experiencia que apoye la toma de decisiones, contribuir a estrechar los vínculos entre los socios y disponerlos a actuar según los fines que determinen. En tal sentido, el acceso a estos recursos robustece la posición del sindicato ante el empleador y puede incidir positivamente en el éxito de sus acciones.

Un sindicato que afilia a todos los trabajadores de una empresa puede suponerse más fuerte que uno que no lo hace porque, sea para establecer acuerdos con el empleador, sea para ejercer presión, cuenta con el respaldo de las bases organizadas. Como ya lo hemos señalado, tal escenario se da en el 25,8% de las empresas con sindicato. En la gran empresa este porcentaje alcanza al 24,9%, en la mediana al 23,8% y en el conjunto constituido por la pequeña y microempresa al 30,9%. Siendo así, tanto la posibilidad de que los acuerdos entre los trabajadores y el empleador se canalicen por la vía de un único sindicato que represente a todos, como la de que un sindicato paralice totalmente la empresa, son acotadas.

Un recurso de carácter tangible relevante en la cotidianeidad de la vida sindical es el acceso a una sede u oficina donde reunirse de manera regular. Dicho espacio facilita la discusión acerca de la agenda sindical, refuerza la capacidad deliberativa de los afiliados y favorece el ejercicio de la democracia interna. A la vez física y simbólica, la sede se vincula también con la sociabilidad, cohesión y sentido de pertenencia sindical. Según los antecedentes aportados por la Encla 2019, en la mayoría de las empresas los sindicatos mayoritarios contaron con ese recurso. El gráfico 1 ilustra la distribución porcentual de empresas con sindicato por disponibilidad de este recurso y modalidad de acceso.

### Gráfico 1

#### Distribución porcentual de empresas con sindicato por disponibilidad y modalidad de acceso a sede u oficinas para la realización de actividades del sindicato mayoritario durante 2018



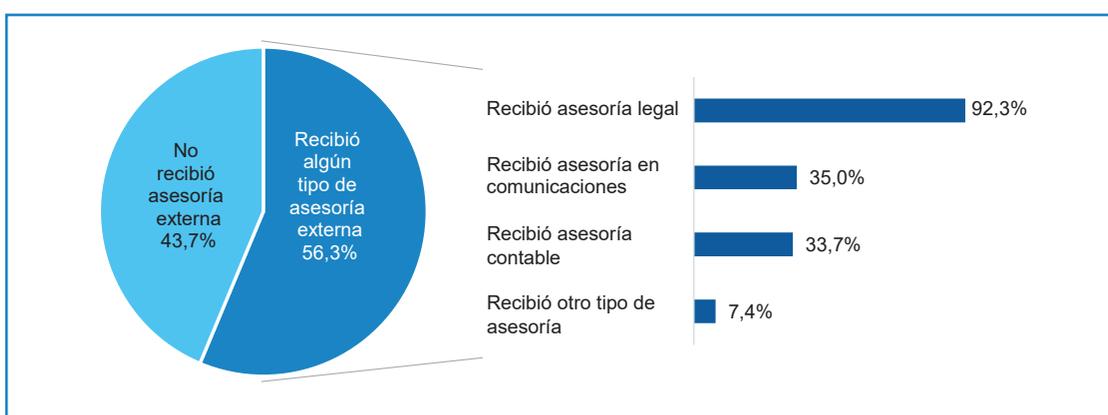
Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Como se lee en el gráfico 1, en el 78,0% de las empresas con sindicato la organización mayoritaria contó con una sede u oficina en la que realizar sus actividades durante 2018. Solo en una de cada diez empresas el sindicato más numeroso cuenta con una sede propia que puede brindarle total autonomía, sin depender de terceros. En el 35,8% de las empresas con sindicato el acceso a un espacio de reunión está mediado por la empresa. Esto pone de relieve la importancia que tiene la colaboración de la empresa en el quehacer sindical y plantea la pregunta acerca de cuán dependientes pueden llegar a ser las organizaciones de trabajadores del carácter que tenga la relación con su contraparte.

Según los datos de la Encla 2019, en el 56,3% de las empresas con sindicato la organización mayoritaria recibió asesoría externa durante 2018.

## Gráfico 2

### Distribución porcentual de empresas con sindicato, según acceso del sindicato mayoritario a asesoría externa durante 2018, y porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario recibió asesoría externa, según tipo de asesoría



Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Como se aprecia en el gráfico 2, de entre los tipos de asesorías a los que acceden los sindicatos mayoritarios sobresale la de carácter legal. Del total de empresas en las que el sindicato mayoritario contó con algún tipo de asesoría, en el 81,7% ésta provino de abogados/as, economistas, sociólogos/as u otros/as profesionales, en el 80,3% de funcionarios o funcionarias de la Inspección del Trabajo y en el 49,9% de dirigentes de otras organizaciones sindicales.

Otro asunto abordado en la Encla 2019 es el vínculo que el sindicato mayoritario establece con otras organizaciones. Este vínculo puede fortalecerlo en varios sentidos, proveyéndole recursos materiales, organizativos o conocimientos que potencien su acción e influencia. También puede constituir una red de apoyo que dé resonancia a sus reivindicaciones o lo sostenga ante las dificultades. Siguiendo a Lévesque y Murray (2010), la relación con otras organizaciones sindicales, comunitarias o movimientos sociales, en virtud de la diversidad, densidad e intensidad que tenga, contribuye al desarrollo de la agenda sindical, al logro de sus objetivos e incidencia en procesos de cambio.

A continuación, exploraremos en qué medida los sindicatos constituidos en las empresas de cinco o más trabajadores que operan en Chile se insertan en redes de solidaridad externa. La solidaridad externa alude a "los vínculos horizontales y verticales desarrollados por un sindicato con otros sindicatos, con otros grupos dentro de la comunidad y con los movimientos sociales" (Lévesque y Murray, 2010, p. 45). En este

ejercicio<sup>50</sup>, sintetizado en la tabla 11, consideraremos los vínculos establecidos por los sindicatos mayoritarios con:

- sindicatos de otras empresas (para compartir información, apoyarse en procesos de negociación colectiva, en el ejercicio del derecho a huelga, en la elaboración de petitorios conjuntos, en la coordinación para participar en marchas y manifestaciones y/o en la realización de otro tipo de actividades conjuntas)
- alguna organización sindical de nivel superior (a través de su afiliación a una federación, una confederación y/o una central sindical)
- movimientos sociales (mediante la participación en sus actividades orgánicas y/o en protestas, concentraciones o marchas convocadas bajo su alero).

**Tabla 11**  
**Porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario se inserta en una red de solidaridad externa, según tipo de organización con la que se relaciona**

Red de solidaridad externa	Empresas con un único sindicato	Empresas con más de un sindicato	Total de empresas con sindicato
Con sindicatos de otras empresas	44,8%	56,2%	<b>47,5%</b>
Con alguna organización sindical de nivel superior	26,7%	42,1%	<b>30,4%</b>
Con movimientos sociales	26,2%	37,7%	<b>28,9%</b>
Algún tipo de red de solidaridad externa	54,7%	67,5%	<b>58,3%</b>

[1] Empresas en las que, de acuerdo con la información aportada por el representante sindical, había más de un sindicato.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

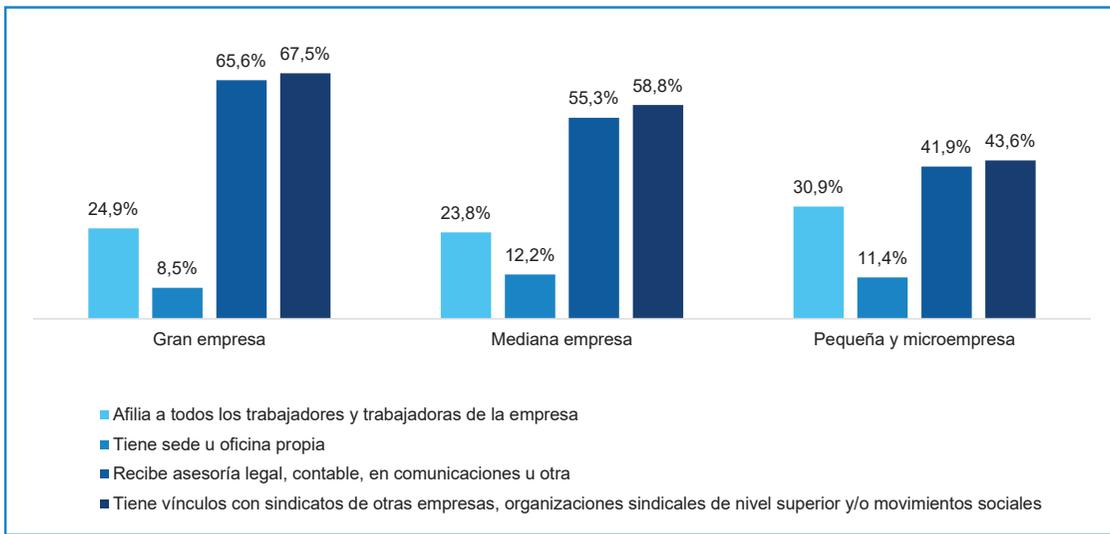
En la mayoría de las empresas con sindicato éste participa de algún tipo de red de solidaridad que puede fortalecer su posición en los centros de trabajo y extender su ámbito de incidencia más allá de sus límites (58,3%). Si en las empresas con un único sindicato este porcentaje alcanza al 54,7%, en las empresas con más de un sindicato se eleva a 67,5%. De entre las redes que fueron objeto de consulta, la más extendida es la establecida con sindicatos de otras empresas. El porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario está afiliado a organizaciones sindicales de nivel superior es bajo: en el 19,9% pertenece a una federación, en el 14,2% a una confederación y en el 16,5% a una central. La afiliación a alguna de estas organizaciones alcanza al 30,4%, en tanto que la articulación con movimientos sociales llega al 28,9%.

Para sintetizar esta sección, el gráfico 3 consolida la información relativa al acceso a recursos que pueden fortalecer la posición del sindicato, distinguiendo su alcance según el tamaño de la empresa.

**50** En virtud de los antecedentes disponibles en la Encla, hemos restringido el concepto a los lazos con sindicatos de otras empresas, con organizaciones de nivel superior y con movimientos sociales.

### Gráfico 3

#### Porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario cuenta con recursos organizacionales que pueden fortalecer su posición, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Los recursos organizacionales a los que acceden los sindicatos mayoritarios están distribuidos de manera desigual en las empresas de distinto tamaño, pero siguiendo un patrón similar. Tanto la capacidad de afiliar a todos los trabajadores como la posibilidad de contar con una sede u oficina propia exhiben discretas variaciones según tamaño de empresa. De entre los recursos organizacionales que se estudian en la Encla 2019, la inserción en redes de solidaridad externa es el más extendido, cuestión que expresa un estilo de gestión sindical que trasciende los márgenes de la empresa en la búsqueda de alianzas que puedan potenciar su quehacer. La proporción de empresas en las que el sindicato mayoritario establece vínculos de solidaridad externa disminuye conforme lo hace su tamaño, al igual que la de aquellas en las que el sindicato recibe asesorías externas.

### 6.1.4 Repertorios de acción sindical

Los sindicatos desarrollan múltiples acciones y actividades que buscan articular los intereses colectivos de sus afiliados. De este modo, los sindicatos permiten a los trabajadores alcanzar objetivos que, probablemente, no podrían obtener si intentaran alcanzarlos de manera individual y/o aislada (McCarthy y Mayer, 1977). Así, los sindicatos, en este proceso de agregar los intereses individuales han ejecutado, tradicionalmente, una función de representación y defensa de los intereses y los derechos de sus afiliados. Junto con ello han elaborado acciones para ir en ayuda y socorro de sus afiliados.

Los sindicatos realizan múltiples acciones con variados propósitos. La Encla 2019 indaga en aquellas acciones y actividades de ayuda y socorro, recreativas y conmemorativas; otras referidas a la defensa de derechos y representación de sus afiliados y, en esta versión, se han incorporado preguntas que buscan explorar en acciones de participación en el ámbito social y político que van más allá del espacio de la empresa. Esto resulta interesante toda vez que la Encla 2019 busca recoger evidencia que de pistas, en alguna medida, sobre la forma en que los sindicatos pueden haber ido adaptándose a un contexto de mayor movilización social y política que se ha desarrollado durante la última década tanto en el mundo como en Chile.

#### 6.1.4.1 Acciones de defensa de los derechos de los trabajadores realizadas por los sindicatos

Las acciones de representación y defensa de los derechos de sus afiliados responden a una de las funciones más arraigadas entre los sindicatos. En este sentido los dirigentes sindicales encuestados señalan en un 72,3% de los casos (tabla 12) que la principal acción realizada por su sindicato en sus empresas fue, durante el periodo consultado, la de interceder ante el empleador por un trabajador o trabajadora. En tanto, casi en dos tercios de las empresas con sindicatos, según estos mismos informantes, se han realizado acciones para exigir el cumplimiento de las cláusulas del instrumento colectivo. Si bien no se puede profundizar en la forma como se exige este cumplimiento, no deja de llamar la atención este 65% toda vez que las cláusulas acordadas en medio de una negociación colectiva deben ser respetadas por las partes. Esto resulta consistente con lo recogido en versiones anteriores de esta encuesta<sup>51</sup>, sin embargo, advertimos al lector/a que, a pesar de que esta categoría de respuesta es la misma, hay que considerar las variaciones que tienen tanto instrumento (cuestionarios) como diseño muestral en la versión actual de la encuesta. De todos modos, Encla 2019 constata que los sindicatos regularmente realizan alguna acción para exigir el cumplimiento de determinadas cláusulas del instrumento colectivo dando cuenta de una práctica, al parecer, habitual en el marco de las relaciones laborales. Cabe hacer notar que casi 8 de cada 10 sindicatos de empresas grandes, según los dirigentes sindicales, exigen el cumplimiento de las cláusulas; esto puede resultar llamativo teniendo en cuenta que en este tipo de empresas la presencia sindical es importante y por lo tanto se esperaría que el respeto al cumplimiento de las cláusulas fuera una conducta más habitual.

Por su parte, las denuncias que realizan los sindicatos debido a algún tipo de vulneración ante diferentes instancias (p. ej. Inspección del Trabajo, tribunales y opinión pública) alcanzan proporciones bastante variadas, destacando la denuncia ante la Inspección del Trabajo la que fue señalada por los dirigentes en más de un tercio de las empresas con sindicatos (35,4%). De modo similar a lo que ocurre con las acciones para exigir el cumplimiento, se da una concentración mayor de este tipo de denuncias (40,2%) entre las empresas grandes que cuentan con sindicatos.

---

**51** En 2011 el 62,4% de los dirigentes consultados señalaban en esa época que una de las acciones principales del sindicato era exigir el cumplimiento de alguna de las cláusulas del instrumento colectivo. En 2014 alcanzó al 55,2%.

En síntesis, se puede afirmar que el interceder por un trabajador y exigir el cumplimiento de lo acordado en el instrumento de negociación colectiva son acciones regulares y extendidas entre las empresas con sindicatos, principalmente, entre las grandes empresas. Por su parte, entre las denuncias siguen prevaleciendo aquellas presentadas ante instancias formales. En tanto que las denuncias ante la opinión pública aparecen como menos habituales, según los dirigentes. Esto último, a pesar de representar un porcentaje menor, podría ser explorado en futuras ediciones de la Encla, por la relevancia que han ido adquiriendo las denuncias ante la opinión pública, pero no solo a través de los medios de comunicación tradicionales como la prensa (escrita, radio y televisión) sino más bien respecto al uso que el sindicalismo le está dando, por ejemplo, a las redes sociales.

**Tabla 12**  
**Porcentaje de empresas con sindicato en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes acciones de defensa de los derechos de los trabajadores durante el año 2018<sup>[1]</sup>, según tamaño de empresa**

Acciones realizadas por el sindicato	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Interceder ante el empleador por un trabajador o trabajadora en particular	88,1%	67,5%	53,5%	<b>72,3%</b>
Exigir que la empresa cumpla alguna cláusula del instrumento colectivo	79,5%	64,8%	40,5%	<b>65,0%</b>
Denunciar una vulneración ante la Inspección del Trabajo	40,2%	31,9%	33,0%	<b>35,4%</b>
Denunciar una vulneración en Tribunales	16,8%	8,5%	[2]	<b>11,4%</b>
Denunciar una vulneración ante la opinión pública	6,6%	4,7%	[2]	<b>6,0%</b>

Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

#### 6.1.4.2 Acciones de participación social y política realizadas por los sindicatos

Los sindicatos, tal como se mencionó al inicio de este apartado, también realizan acciones que responden a un contexto más amplio que las relaciones laborales, esto les facilita articularse con otros actores sociales, a través de distintas formas de participación social y política. Entre estas prácticas se pueden distinguir dos tipos<sup>52</sup>, y que esta encuesta ha pretendido pesquisar. Por un lado, aquellas instancias que

**52** Se entiende que existen más formas para clasificar este tipo de acciones, sin embargo, en este informe se ha optado por esta distinción analítica con un propósito esquemático para la presentación de los datos.

la autoridad institucional (local y central) ha dispuesto para el diálogo social como, por ejemplo, mesas de trabajo y reuniones y, por otro lado, las acciones que la literatura ha definido como extrainstitucional (Della Porta y Diani, 2011), tales como participación en instancias orgánicas de movimientos sociales y/o acciones de protesta. Por lo general, las acciones más allá de los espacios que propone la autoridad se desarrollan a través de lazos orgánicos menos formales, configurándose vínculos horizontales entre los actores que los componen. En la siguiente tabla se muestran distintas actividades de participación que realizan los sindicatos, según tamaño de empresa, distinguiendo dos grupos de actividades, por una parte, aquellas en las que el sindicato ocupa los espacios institucionales dispuestos por la autoridad y, por otro, las acciones y los espacios orgánicos donde los sindicatos comparten y se organizan con otros actores sociales y políticos, más allá del espacio de la empresa.

**Tabla 13**  
**Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes acciones de participación política y social durante el año 2018<sup>[1]</sup>, según tamaño de empresa**

Acciones realizadas por el sindicato	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Participación en actividades orgánicas de movimientos sociales	35,3%	26,5%	10,4%	<b>26,3%</b>
Participación en mesas de trabajo o reuniones con autoridades del nivel central (diputados, senadores, ministros, presidentes, Seremis, entre otros)	26,5%	14,2%	[2]	<b>19,0%</b>
Participación en protestas, concentraciones o marchas de movimientos sociales	24,0%	18,9%	[2]	<b>17,4%</b>
Participación en mesas de trabajo o reuniones con autoridades del nivel local (alcaldes, concejales, intendentes, entre otros)	16,3%	11,8%	[2]	<b>14,1%</b>
Presionar a las autoridades del nivel central y/o local del Estado a través de la movilización de los socios del sindicato	8,8%	6,5%	[2]	<b>7,6%</b>

Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

La tabla 13 muestra que, en el primer lugar de la lista de acciones, un 26,3% de los entrevistados señaló que durante 2018 el sindicato de su empresa realizó alguna actividad de participación en el marco de movimientos sociales. Cabe hacer notar que esta pregunta no se realizó en versiones anteriores de la encuesta, lo que no nos permite indagar en el eventual efecto que pudo haber tenido el contexto de mayor movilización inaugurado desde comienzos de la década (2011), principalmente, con el movimiento estudiantil del mismo año. Toda vez que las acciones y reivindicaciones demandadas por este movimiento que, si bien se detonaron a propósito de la urgencia que las materias de educación requerían, fueron,

gradualmente, extendiéndose a un abanico más amplio de actores sociales, entre ellos, los trabajadores y, específicamente, pertenecientes a sindicato, tanto en instancias orgánicas<sup>53</sup>, como otras de acción política directa en manifestaciones y marchas. En este último aspecto, los datos muestran que un 17,4% de los dirigentes afirma que el sindicato de su empresa ha participado en acciones de movilización con un componente más disruptivo como acciones de protestas, marchas y/o concentraciones. La literatura señala que este tipo de acciones no necesariamente repercute en una vinculación orgánica directa, sin embargo, cumplen una función de activación de vínculos más permanentes en el tiempo (Klandermans, 1997). De este modo, no debiera llamar la atención que estas cifras estén dando pistas sobre un posible concatenamiento entre este tipo de acciones. En tanto las actividades de participación en movimientos se da en el 35,3% de las grandes empresas y en el 26,5% de las empresas medianas y respecto de acciones políticas con algún componente más disruptivo, como marchas y protestas, casi en un cuarto de las grandes empresas los sindicatos han realizado este tipo de acciones. Esto se hace más interesante si se considera que el 7,6% de los dirigentes sindicales señalan que su sindicato realizó acciones para presionar a las autoridades a través de la movilización de sus socios y en el caso de las grandes empresas el porcentaje aumenta a un 8,8%. Esto podría estar indicando una disposición entre los sindicatos que optan por este tipo de acciones, a ejecutar acciones más allá de los conductos institucionales, toda vez que las movilizaciones desarrolladas por otros actores han mostrado cierta eficacia en la obtención y alcance de sus objetivos (Kriesi, 1999).

Respecto a los espacios institucionales, casi dos de cada diez (19%) entrevistados indican que su sindicato ha realizado actividades de participación en instancias convocadas por autoridades del nivel central. En tanto el 14,1% de los informantes señalan que el sindicato mayoritario ha participado en mesas de trabajo o reuniones con autoridades locales. En el caso de las grandes empresas los porcentajes aumentan moderadamente a un poco más de un cuarto de los sindicatos que han participado de las mesas con autoridades del nivel central. En tanto, la participación en mesas con autoridades del nivel local aumenta a un 16,3%.

En general, los datos proporcionados por esta encuesta muestran que a nivel nacional los sindicatos mayoritarios en las empresas con sindicatos presentan una disposición a participar, en distintas proporciones, de los diferentes espacios que el entorno político ofrece y que, a su vez, se ocupa un repertorio de acción más amplio en función de las oportunidades que la estructura política abre para los sindicatos. En este sentido, cada espacio de participación sea institucional o en movimientos sociales, es valorado y utilizado para presionar a las autoridades y para establecer y fortalecer demandas sociales más allá de la esfera del mundo del trabajo.

---

**53** Emblemática e ilustrativa puede resultar la mesa social por la educación conformada por diversos actores en 2011, en ella se encontraron estudiantes secundarios, universitarios, profesores y asociaciones y centrales de trabajadores. Estas instancias se repitieron durante los años siguientes, lo que pudo haber facilitado la participación y la articulación entre sindicatos y otros actores sociales. Este informe, si bien no tiene el propósito de explicar fenómenos sociales y políticos más allá de las relaciones laborales puede dar pistas sobre el efecto del ciclo de movilización iniciado en 2011 y que culmina con la explosión social en octubre de 2019. Por cierto, un análisis de este tipo debe ser complementado con otras fuentes y enfoques.

Por otra parte, los sindicatos también pueden realizar algunas acciones en conjunto con otros sindicatos, ya sea colaborando con sindicatos de otras empresas, como también con sindicatos de la misma empresa (entre aquellas donde existe más de uno). Así, las tablas 14 y 15 muestran la proporción de empresas en que el sindicato realizó actividades en colaboración con otros sindicatos de otras empresas y de las mismas empresas. En la tabla 12 se constata que compartir información es la acción que más se realiza entre sindicatos de diferentes empresas (41,2%), y que hubo apoyo entre sindicatos en los procesos de negociación colectiva en un 35,5% de los casos. Dos de cada diez empresas con sindicatos mencionaron que el sindicato realizó acciones en conjunto para la elaboración de petitorios hacia las empresas e incluso hacia algún tipo de autoridad política (20,7%). Por otra parte, cabe destacar que los dirigentes entrevistados señalan que sus sindicatos realizan actividades en conjunto con sindicatos de otras empresas para articular acciones de apoyo en torno, por ejemplo, a los procesos de huelga (17,4%) y que se coordinan para participar de marchas y manifestaciones en 15,3% de los casos. Finalmente, a pesar de ser un porcentaje menor (2,9%), los informantes mencionan espontáneamente acciones de apoyo mutuo en escuelas y talleres de formación y capacitación y asesorías, entre quienes indican otro tipo de acciones.

**Tabla 14**

**Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades junto a otros sindicatos de otras empresas durante el año 2018<sup>[1]</sup>**

Actividades realizadas junto a otros sindicatos	Porcentaje
Compartir información	41,2%
Apoyo en los procesos de negociación colectiva	35,5%
Apoyo en los procesos de huelga	17,4%
Elaboración de petitorios conjuntos	20,7%
Coordinación para participar de marchas y/o manifestaciones	15,3%
Otra	2,9%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

La siguiente tabla muestra que, dentro del subconjunto de empresas con sindicato, específicamente entre aquellas con más de un sindicato<sup>54</sup>, se dan acciones de asociatividad entre los sindicatos de la empresa, ya que realizan actividades para compartir información entre ellos en un 57,5%. Asimismo, los informantes señalan que hubo apoyo mutuo en los procesos de negociación colectiva en un 34,5%, y que hubo

**54** Para que el lector/a tenga una magnitud de estas cifras, cabe señalar que este subconjunto se determina entre las empresas con sindicatos en las que el informante señala que hay más de un sindicato en la empresa, lo que equivale al 23,9% del total de empresas con sindicato. Por tanto, los porcentajes que se describen en este párrafo se circunscriben a este porcentaje.

acciones entre los sindicatos para la elaboración de petitorios en conjunto hacia la empresa en un 21,2% de los casos.

**Tabla 15**

**Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades junto a otros sindicatos de la misma empresa durante el año 2018<sup>[1][2]</sup>**

Actividades realizadas junto a otros sindicatos	Porcentaje
Compartir información	57,5%
Apoyo en los procesos de negociación colectiva	34,5%
Apoyo en los procesos de huelga	10,8%
Elaboración de petitorios conjuntos hacia la empresa	21,2%
Coordinación para participar de marchas y/o manifestaciones	10,1%

Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] Proporción referida solo a empresas con más de un sindicato.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

### 6.1.4.3 Actividades solidarias y de conmemoración realizadas por los sindicatos

Por último, la encuesta explora en las actividades para ir en ayuda y socorro de sus afiliados, que en general son las actividades más realizadas por los sindicatos. También dentro de estas actividades se encuentran aquellas cuyo objetivo es conmemorar y celebrar fechas emblemáticas y otras que ayudan en la formación y capacitación.

Tal como muestra la tabla 16, el principal foco de actividades se concentra en aquellas que buscan ayudar y socorrer de manera directa en caso de urgencia ante un imprevisto (81,4%). Esto demuestra que es mayoritario y muy asentado entre las empresas que cuentan con un sindicato el tener, por ejemplo, fondos y/o recursos destinados a estas acciones. En seguida, las actividades de conmemoración, celebración y recreación son las más mencionadas, destacando aquellas que dicen relación con las Fiestas Patrias y/o Navidad (65,7%) y aquella donde se desarrolla una actividad para conmemorar el Día Internacional del Trabajador, que se realiza en un poco más de la mitad de las empresas con sindicato y, además, más de un tercio (34,1%) realiza algún tipo de actividad para conmemorar el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo). En una proporción menor las empresas con sindicatos, según los dirigentes entrevistados, desarrollan actividades de formación, ya sea en talleres de formación sindical (23,4%) o en algún tipo de capacitación (19,5%).

**Tabla 16**  
**Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades durante el año 2018<sup>[1]</sup>, según tamaño de empresa**

Actividades realizadas por el sindicato	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Actividades solidarias o de socorro hacia los socios y socias del sindicato (en caso de desgracia)	88,1%	82,8%	67,7%	<b>81,4%</b>
Celebración de Fiestas Patrias y/o Navidad	69,8%	65,8%	58,7%	<b>65,7%</b>
Conmemoración del Día Internacional del Trabajador	59,1%	51,3%	36,0%	<b>50,9%</b>
Conmemoración del Día de la Mujer	44,6%	34,9%	14,6%	<b>34,1%</b>
Celebración del aniversario del sindicato	38,1%	30,0%	24,4%	<b>31,9%</b>
Actividades de recreación entre los socios y socias y sus familias	40,8%	25,5%	19,9%	<b>30,2%</b>
Talleres de formación sindical para los socios y socias	34,0%	17,0%	16,3%	<b>23,4%</b>
Talleres de capacitación para el trabajo	31,2%	12,6%	<sup>[2]</sup>	<b>19,5%</b>

Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Finalmente, señalar que en el 88,1% de las grandes empresas con sindicatos se han desarrollado actividades de socorro y en la mediana empresa alcanza un 82,8%. En tanto que las actividades para conmemorar el Día de la Mujer se dan en el 44,6% de las grandes empresas que cuentan con sindicatos superando la celebración del propio sindicato (38,1%). Por su parte, las actividades de recreación se dan, al menos, en cuatro de cada diez empresas con sindicatos de grandes empresas y en un tercio de todas las empresas con sindicatos.

### 6.1.5 Relaciones empleador - sindicato

Hasta aquí se ha abordado la presencia de sindicatos en las empresas, algunos aspectos relativos a su estructura, una serie de factores que pueden incidir en la eficacia de su acción y los repertorios de acción que adoptan. En lo que sigue, nos concentraremos en uno de los principales ámbitos en los que se desenvuelve la acción sindical, el de la interlocución con la contraparte patronal.

El tipo de relación entre el empleador y el sindicato se configura a partir de un conjunto de percepciones, actitudes y prácticas que impactan en su posicionamiento y capacidad de incidencia. Si en algunas

empresas prevalecen condiciones que facilitan la acción sindical, en otras, se dan situaciones que obstaculizan su despliegue.

### 6.1.5.1 Percepciones de los empleadores acerca de su contraparte

A continuación, nos centraremos en la manera en la que el empleador o su representante conciben el rol de los sindicatos. La tabla 17 expone su percepción, según se trate de empresas con o sin sindicato activo en 2019.

**Tabla 17**

**Distribución porcentual de empresas por percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en general en las relaciones laborales, según existencia de sindicato activo**

Papel de los sindicatos	Empresas con sindicato activo	Empresas sin sindicato activo	Total de empresas
Los sindicatos facilitan las relaciones laborales	57,7%	37,4%	<b>38,7%</b>
Los sindicatos no facilitan ni dificultan las relaciones laborales	28,6%	35,1%	<b>34,7%</b>
Los sindicatos dificultan las relaciones laborales	13,7%	27,5%	<b>26,6%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Como se aprecia en la tabla, la mirada de los empleadores sobre el rol de las organizaciones sindicales es más favorable en aquellos contextos en los que tienen la experiencia de relacionarse. Así, mientras en el 57,7% de las empresas con sindicato los empleadores consideran que estos facilitan las relaciones laborales, este porcentaje desciende a 37,4% en empresas en las que no lo hay. Por el contrario, en la ausencia de sindicato, la percepción de que son un agente que dificulta las relaciones es más acentuada que cuando se ha constituido uno (27,5% y 13,7%, respectivamente).

La mayoría de los empleadores declara tener una opinión positiva acerca del papel del sindicato mayoritario en sus empresas. Los datos de la tabla 18 indican que esto es así, cualquiera sea el tamaño de la empresa.

**Tabla 18**  
**Distribución porcentual de empresas con sindicato en 2018 por percepción de los empleadores sobre el papel del sindicato mayoritario en las relaciones laborales, según tamaño de empresa**

Papel del sindicato mayoritario	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Más bien facilita las relaciones laborales	71,8%	55,5%	67,5%	<b>64,7%</b>
No facilita ni dificulta las relaciones laborales	19,9%	34,0%	10,6%	<b>22,4%</b>
Más bien dificulta las relaciones laborales	8,3%	10,5%	21,9%	<b>12,9%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Enclá 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

En las grandes empresas existe la proporción más alta de empleadores que considera que los sindicatos mayoritarios más bien facilitan las relaciones laborales (71,8%) y la más baja de aquellos que piensan lo contrario (8,3%). En las micro y pequeñas empresas también sobresale una opinión favorable acerca del papel de los sindicatos constituidos en ellas, aunque en cerca de un quinto de ellas el empleador piensa que más bien dificultan las relaciones. En las medianas empresas, en cambio, poco más de la mitad cree que más bien facilitan las relaciones laborales y en una de cada diez se considera que más bien las obstaculizan.

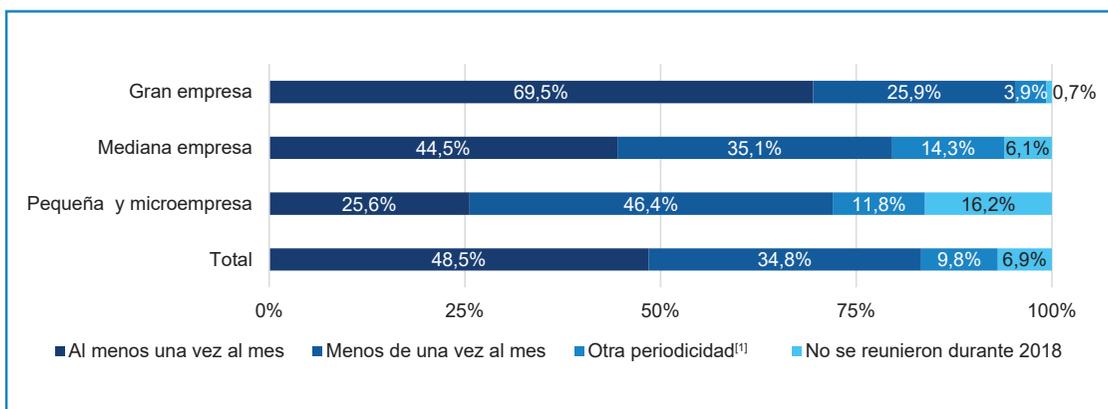
### 6.1.5.2 Reuniones entre representantes del empleador y los sindicatos

Un aspecto central en la relación entre el empleador y el sindicato es la generación de instancias de interlocución. El diálogo entre representantes de los trabajadores y de los empleadores puede ser considerado como la base para arribar a acuerdos que armonicen sus legítimas diferencias, para canalizar y viabilizar iniciativas de interés común, y para que el sindicato pueda ejercer el rol de autotutela de derechos que, entre otros, le cabe al interior de la empresa. Si las instancias de diálogo son infrecuentes o inexistentes, como ocurre en cuatro de cada diez empresas, la posibilidad de que el sindicato atienda a su finalidad principal en los ámbitos de representación y defensa de los trabajadores se ve reducida.

En el gráfico 4 puede observarse la diferencia en la existencia y frecuencia de este tipo de encuentros, según el tamaño de la empresa.

#### Gráfico 4

#### Distribución porcentual de empresas con sindicato por existencia y frecuencia de reuniones entre sus representantes y el sindicato mayoritario en 2018, según tamaño de empresa



Nota:

[1] La alternativa "otra periodicidad" incluye respuestas tales como "cuando se negocia colectivamente", "cuando se requiere" y otras cuya frecuencia no puede traducirse en las alternativas anteriores. Estas últimas fueron recodificadas para simplificar su presentación.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Durante 2018, en el 93,1% de las empresas con sindicato uno de sus representantes se reunió con el sindicato mayoritario. Prácticamente en todas las grandes compañías se efectuó al menos una reunión con el sindicato. Una situación distinta se aprecia en las empresas con menos de 200 trabajadores: la inexistencia de reuniones en la mediana empresa alcanza al 6,1% y, en el conjunto conformado por la pequeña y microempresa, se eleva al 16,2%. El porcentaje de empresas en el que estas reuniones se dieron con frecuencia es más acotado cuanto menor es su tamaño.

Junto con la frecuencia de las reuniones, resulta de interés examinar su propósito. Durante 2018, en el 91,3% de las empresas en las que se concretaron reuniones entre representantes del empleador y de los trabajadores, se realizaron para analizar materias planteadas por el sindicato. En el 83,5% de las empresas estas reuniones tuvieron por objeto analizar la situación general de la empresa y en el 67%, la organización de actividades de convivencia. La tabla 19 aporta más detalles diferenciando según tamaño de empresa.

**Tabla 19**  
**Porcentaje de empresas en las que sus representantes sostuvieron reuniones con el (los) sindicato(s) durante 2018, por propósito de la reunión, según tamaño de empresa**

Propósito de la reunión	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña y microempresa	Total de empresas
Analizar materias planteadas por el sindicato	98,0%	90,2%	83,8%	<b>91,3%</b>
Analizar la situación general de la empresa	91,3%	83,7%	72,9%	<b>83,5%</b>
Organizar actividades de convivencia en la empresa	79,5%	65,0%	53,0%	<b>67,0%</b>

Fuente: Enclá 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

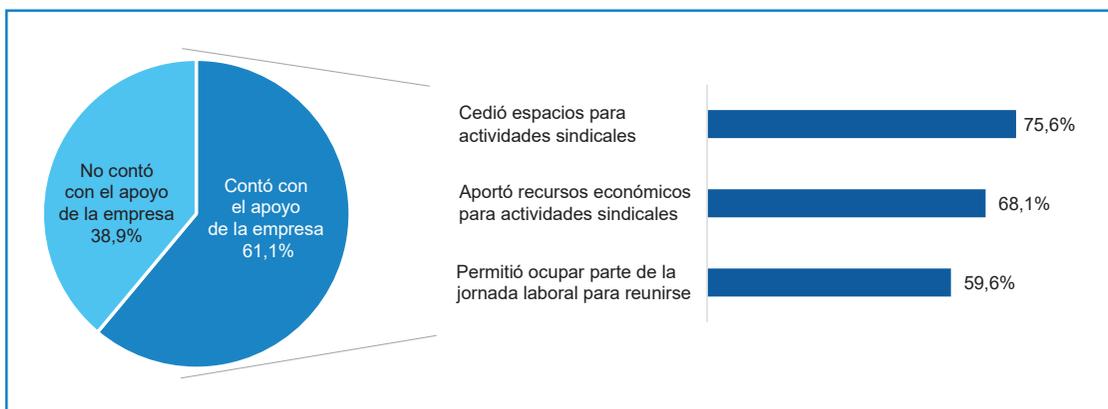
Cualquiera sea el tamaño de la empresa, lo que convoca a las partes de manera más recurrente es el análisis de materias planteadas por los sindicatos. Esto da cuenta de que entre los empleadores predomina la disposición a dialogar sobre tales asuntos y alerta sobre la importancia de la iniciativa sindical a la hora de instalar temas de su interés. Por otra parte, sobresale la posición de los sindicatos de las grandes compañías por el reconocimiento implícito que hace la gran mayoría de los empleadores al acordar espacios de interlocución abiertos a múltiples fines.

### 6.1.5.3 Apoyo de la empresa al sindicato mayoritario

Un elemento que permite caracterizar el tenor de la relación entre la empresa y el sindicato es la disposición de ésta a prestarle apoyo. Según lo informado por los representantes sindicales, en el 61,1% de las empresas el sindicato recibió algún tipo de apoyo de la contraparte empresarial durante 2018. Este porcentaje es 55,4% en el conjunto de micro y pequeñas empresas, 57,4% en las medianas y 68% en las grandes. Las formas de colaboración de la empresa con el sindicato mayoritario son diversas y entre ellas sobresale ceder espacios para la realización de actividades sindicales. El gráfico 5 así lo muestra.

## Gráfico 5

### Distribución porcentual de empresas con sindicato, según apoyo otorgado al sindicato mayoritario durante 2018 y porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario contó con tal apoyo, según forma de colaboración



Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

#### 6.1.5.4 Acuerdos adquiridos por la empresa con los trabajadores

En el 60,1% de las empresas con sindicato activo los trabajadores señalan que la empresa cumple voluntariamente los acuerdos adquiridos. En el 36,3% advierten que lo hace, pero contra su voluntad, y en el 3,6% restante informan que la empresa no cumple lo acordado con los trabajadores.

Si bien en la mayoría de estas empresas los entrevistados reconocen que los acuerdos se respetan, llama la atención que, en algo más de un tercio, su cumplimiento requiera de la presión de los trabajadores. Tal situación, que alcanza similar magnitud en empresas de distintos tamaños, lesiona la confianza construida entre las partes y pone a los trabajadores y sus representantes en posición de reclamar lo pactado. Este es, precisamente, uno de los roles que los sindicatos cumplen usando medios que van desde el diálogo directo hasta el despliegue de acciones contenciosas.

#### 6.1.5.5 Prácticas que obstaculizan el despliegue sindical

Hasta aquí hemos visto que en la mayoría de las empresas existen prácticas que facilitan el despliegue sindical, sobre todo en las de mayor tamaño. Reuniones periódicas entre el sindicato y el representante del empleador, apoyo explícito de la empresa para la realización de actividades sindicales, cumplimiento voluntario de los acuerdos adquiridos con los trabajadores y una actitud que facilita el funcionamiento del sindicato, configuran un escenario favorable para la acción sindical.

Sin embargo, tal como en versiones previas de la Encla, se advierte la presencia de prácticas antisindicales y desleales que constituyen un abierto obstáculo para los fines que persiguen las organizaciones de trabajadores. Si bien este tema se analiza en detalle en el capítulo 2, parece importante resaltar aquí dos asuntos. El primero, su relevante magnitud: en el 41,7% de las empresas con sindicato los trabajadores identifican la existencia de este tipo de prácticas. El segundo, que existen diferencias según tamaño de empresa tales que, mientras en las grandes empresas ese porcentaje desciende al 36%, en el conjunto de las micro y pequeñas empresas se sitúa en 40,3% y en las medianas sube hasta el 48,4%.

### 6.1.6 Consideraciones finales

La constatación más relevante de la Encla 2019 en materia de organizaciones sindicales es que su presencia en las empresas es acotada, al punto que en la mayoría de estas nunca se han constituido. Según los trabajadores de empresas sin sindicato, la principal razón es que no visualizan su utilidad. Esto contrasta con lo referido por los sindicalizados sobre su accionar en diferentes planos, entre los que sobresalen la defensa de derechos laborales y la realización de actividades solidarias en favor de sus miembros. Contrasta también con la apreciación, mayoritaria entre los empleadores, acerca de su rol facilitador de las relaciones laborales.

Los datos de la encuesta, puestos en relación con los registros administrativos del período de referencia, dan cuenta de un relevante impulso hacia la formación de sindicatos. Sin embargo, allí donde ha habido intentos por constituir uno, existe un entorno poco favorable, ligado a la existencia de actitudes discriminatorias y al temor a ser objeto de represalias o de despido.

Solo en el 6,3% de las empresas había un sindicato en 2019. Su existencia era mayoritaria únicamente en las grandes compañías, precisamente allí donde la fragmentación se hace más patente. Para 2019 en el 25,8% de las unidades económicas estas organizaciones lograban integrar a la totalidad de los trabajadores. Según los dirigentes, los principales obstáculos para incrementar la afiliación sindical eran el temor, el desinterés y la creencia de que es posible obtener más beneficios de la empresa no estando sindicalizado.

Aunque la brecha de género se ha acortado en los últimos años, los sindicatos mayoritarios se caracterizan por la desigual presencia de mujeres y hombres, tanto en las bases como en las directivas. Acompañando la creciente presencia de personas de nacionalidad extranjera en las empresas, es posible apreciar su incipiente incorporación en las organizaciones sindicales.

En la mayoría de las empresas con sindicato la organización que aglutina al grueso de los trabajadores dispone de recursos organizacionales que pueden fortalecer su posición ante el empleador. Recursos como una sede, el acceso a asesoría y la inserción en redes de solidaridad externa son relevantes para sus posibilidades de acción. En esta línea, los datos de la Encla podrían dar pie al estudio de cómo la disposición de estos recursos incide en el tipo de vínculo que se establece con el empleador y en los resultados de la negociación colectiva.

En cuanto a los repertorios de acción, esta versión de la Encla permitió explorar en acciones de participación no solo circunscritas al espacio laboral de cada sindicato. Asimismo, permitió explorar en la realización de acciones que sobrepasan los espacios institucionales propiciados por la autoridad local y central. Resulta llamativo que los sindicatos, como actor tradicional, ejecutan y configuran un repertorio que les permite actuar y ejercer presión en un espacio cada vez más amplio. Esto permite a los sindicatos, por un lado, mantener un rol activo a través de sus actividades habituales y, por otro, encajar y articularse con una gama mayor de actores que se movilizan por reivindicaciones que van más allá del mundo del trabajo.

Otro de los ámbitos en los que la acción sindical es relevante es la interlocución con los empleadores. Tomando el caso del sindicato mayoritario, los datos de la Encla señalan que el diálogo entre las partes suele tener lugar de manera recurrente y suele estar abierto al análisis de materias planteadas por los representantes de los trabajadores. Otra constatación importante es que la mayoría de las empresas presta apoyo al sindicato y que cumple con lo acordado con los trabajadores. Este cuadro, que podría calificarse de favorable al despliegue sindical, no está exento de sombras. En algo más de un tercio de las empresas los representantes sindicales hacen ver que la empresa cumple bajo presión los acuerdos adquiridos y en el 41,7% alertan sobre la existencia de prácticas antisindicales.

Los datos aquí expuestos sugieren que las condiciones en las que se desenvuelven los sindicatos varían según el tamaño de las empresas en las que se constituyen y que tienden a ser más favorables en las grandes compañías. Siguiendo este hilo, futuras investigaciones podrían analizar el vínculo entre las condiciones de trabajo y empleo en las empresas de distinto tamaño y el carácter de las relaciones laborales en diferentes contextos. De esta forma, la Encla podría contribuir a precisar el diagnóstico acerca de los alcances y desafíos de la acción sindical.

### 6.1.7 Referencias bibliográficas

- Della Porta, D. y Diani, M. (2011). *Los Movimientos Sociales*. Madrid: CIS-Editorial Complutense.
- Dirección del Trabajo (2007). *ENCLA 2006. Resultados de la Quinta Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo (2009). *ENCLA 2008. Resultados de la Sexta Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo (2012). *Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo (2020a). *Compendio estadístico de organizaciones sindicales 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/porta/1629/articles-118692\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/porta/1629/articles-118692_archivo_01.pdf)
- Dirección del Trabajo (2020b). *Anuario estadístico de organizaciones sindicales 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/porta/1629/articles-118686\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/porta/1629/articles-118686_archivo_01.pdf)
- Durán, G. y Gálvez, R. (2016). *Sindicatos pulverizados. Panorama Actual en Chile y Reflexiones para la Transformación*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/sindicatos-pulverizados-panorama-actual-y-reflexiones-para-la-transformacion-6143>
- Klandermans, B. (1997). *The Social Psychology of Protest*. Oxford: Blackwell Publishers Inc.

- Köller, H. D. y Martín Artiles, A. (2010). *Manual de Sociología del Trabajo y Relaciones Laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Kriesi, H. (1999). La estructura organizacional de los nuevos movimientos sociales en su contexto político. En D. McAdam, J. McCarthy, y M. Zald, *Movimientos sociales: perspectivas comparadas* (págs. 221-261). Madrid: Ediciones Istmo S.A.
- Lévesque, C. y Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La Revue de l'Ires*, 65(2), 41-65. doi:10.3917/rdli.065.0041.
- McCarthy, J. y Mayer, Z. (1977). Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *The American Journal of Sociology*, 82(6), 1212-1241. doi: 10.1086/226464.



## 6.2 Negociación colectiva

La Organización Internacional del Trabajo entiende la negociación colectiva como un mecanismo del diálogo social clave para regular las relaciones laborales, acordar salarios justos y promover condiciones de trabajo y empleo adecuadas. En su Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, le reconoce el rango de derecho fundamental (OIT, 1998).

El tratamiento que se da a la negociación en la Encla 2019 combina el análisis de aspectos concretos que permiten delimitar su alcance y contenido, con otros de tipo subjetivo que dan cuenta de su carácter de proceso social y expresan el tipo de relación que se da entre los actores laborales involucrados. Así, junto con dimensionar su cobertura y constatar el tipo de instrumentos suscritos y las materias acordadas, se explora la manera en la que empleadores y trabajadores conciben, abordan y evalúan el proceso negociador.

Subyace a este abordaje la comprensión de la negociación colectiva como un hecho social, anterior incluso a la regulación que le sobrevino. Desde esta perspectiva, puede considerársele una práctica que permite debatir acerca de asuntos de interés para las partes, canalizar conflictos, tomar decisiones y establecer acuerdos abiertos a la realidad particular de la empresa o conjunto de empresas implicadas. Si bien el reajuste salarial puede ser su resultado más visible, la negociación abarca una multiplicidad de materias que pueden impulsar la mejora de las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores, elevar su nivel de vida, reducir inequidades e impactar en el bienestar general de la población. Como medio redistributivo, como expresión de la voz de los trabajadores, como espacio para su participación en la toma de decisiones en la empresa, la negociación colectiva constituye “la actividad más importante de los sindicatos” (Gamonal, 2020, p. 342) y uno de los pilares de la libertad sindical.

El marco regulatorio en el que se da la negociación colectiva en Chile es fundamental para comprender su alcance. Se trata de un derecho de rango constitucional<sup>55</sup> que puede ejercerse conforme a las normas de procedimiento contenidas en el Código del Trabajo o mediante negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a tales normas<sup>56</sup>. La Ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales involucró importantes transformaciones en materia de negociación colectiva. Entre ellas cabe destacar el principio de buena fe negocial, la fijación de condiciones para negociar a grupos de trabajadores antes excluidos, el

---

**55** Consagrado en artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile.

**56** Artículo 314 del Código del Trabajo.

derecho a la información, el establecimiento de la figura del piso de la negociación, una nueva regulación de la extensión de beneficios y la obligación de integrar trabajadoras a la comisión negociadora sindical en casos en que exista afiliación femenina.

Es relevante considerar que, dada la fecha de levantamiento de la encuesta, algunos de los antecedentes sobre negociación colectiva que reporta la Encla 2019 están sujetos a dos articulados legales diferentes: la Ley 20.940, que en su mayor parte comenzó a regir a contar del 1º de abril de 2017, y la normativa que regulaba estos procedimientos con anterioridad.

El subcapítulo se estructura en cuatro secciones. En la primera, con base en la información sobre trabajadores afectos a instrumentos colectivos y aquellos a quienes se extendieron, se presentan los alcances y cobertura de la negociación colectiva de los instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018 en las empresas estudiadas, así como una descripción de los tipos de instrumentos y entidades negociadoras relacionados. En la segunda sección se resumen acciones sobre algunos elementos estratégicos del proceso: la preparación de la negociación colectiva más reciente y materias acordadas. La última sección se refiere a cuestiones subjetivas, como la calificación de resultados por los actores, su opinión acerca de la negociación colectiva y las razones por las que no han ocurrido procesos de negociación colectiva en las empresas donde así fue.

## 6.2.1 Alcances de la negociación colectiva

El Código del Trabajo contempla básicamente dos tipos de negociaciones colectivas: reglada y no reglada. En el caso de la negociación reglada, los trabajadores pueden ejercer su derecho agrupados en sindicatos, dando lugar a contratos colectivos. En la negociación no reglada, los sindicatos también pueden negociar sin atenerse al procedimiento establecido en la ley, dando lugar a convenios colectivos, y así mismo pueden hacerlo organizaciones sindicales de nivel superior como federaciones o confederaciones. Existe además la posibilidad de que los trabajadores se agrupen a efecto de negociar, lo que dará lugar a acuerdos de grupo negociador. Con todo, es factible que en una misma empresa coexistan dos o más instrumentos colectivos, los que pueden ser o no del mismo tipo.

### 6.2.1.1 Empresas con negociación colectiva vigente y cobertura de la negociación

En lo que sigue se analizará el alcance de la negociación colectiva al 30 de noviembre de 2018 aludiendo a dos indicadores. El primero es el porcentaje de empresas en las que existe un instrumento colectivo vigente<sup>57</sup> y el segundo, el de trabajadores cubiertos. Este último, también llamado cobertura de la nego-

---

**57** Se asume la existencia de instrumento colectivo vigente en una empresa cuando el empleador informa, a través del cuestionario autoaplicado, uno o más trabajadores cubiertos por contrato colectivo, convenio colectivo o acuerdo de grupo negociador.

ciación colectiva, se construye contabilizando en el numerador tanto a los trabajadores afectos a algún instrumento vigente como a quienes se les extendió una parte o la totalidad de las cláusulas pactadas<sup>58</sup>. Si el primero de estos indicadores da cuenta de cuán extendida es en las empresas de cinco o más trabajadores la práctica de negociar colectivamente, el segundo constituye una manera de dimensionar la proporción de trabajadores que se ve beneficiada por los acuerdos suscritos.

Según la información entregada por los empleadores, prácticamente en el 6% de las empresas representadas en la encuesta existía algún instrumento colectivo vigente que cubría a casi el 22% del total de trabajadores. Esto representa, teniendo en cuenta el error estadístico respectivo, una estimación de cerca de 4.763 empresas y 1.056.116 trabajadores. Si bien la cobertura de la negociación colectiva es baja, es importante considerar que en estas empresas se concentra más de dos quintas partes de los trabajadores y que en ellas, en promedio, la mitad de los trabajadores está cubierto.

La negociación colectiva ocurre mayoritariamente en empresas con sindicato, cuestión coherente con lo que puede considerarse su función principal. En el 77,8% de este segmento de empresas existe un instrumento colectivo vigente que cubre al 43,6% de los trabajadores contratados directamente en ellas. En contraposición, únicamente el 1,2% de las empresas sin sindicato tenía algún instrumento colectivo vigente al 30 de noviembre de 2018 que cubría al 1,7% de sus trabajadores. Dado que la presencia de sindicato y el tamaño de empresa se encuentran estrechamente relacionados<sup>59</sup>, se puede atribuir la mayor cantidad de trabajadores cubiertos por instrumentos vigentes a las medianas y grandes empresas, y en mucha mayor medida a estas últimas. El 30,4% de las grandes empresas, el 10,9% de las medianas y el 1,8% de pequeñas y microempresas contaban con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, cubriendo a un 32,5%, un 12,6% y un 2,2% de sus trabajadores, respectivamente.

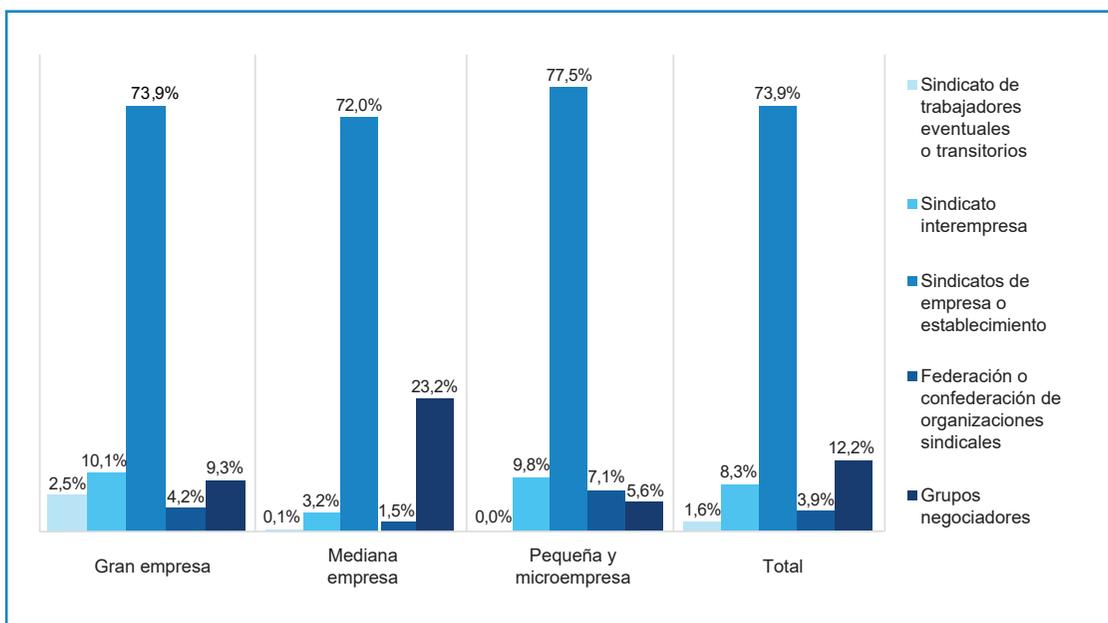
Como muestra el gráfico 1, la mayor parte de las entidades que suscribieron los instrumentos colectivos en cuestión eran sindicatos de empresa o establecimiento. Su proporción no varía mayormente al cambiar el tamaño de empresa (alrededor de tres cuartas partes de todas las entidades).

**58** El mecanismo legal que lo regula es la "extensión de beneficios", contemplada actualmente en el artículo 322, inciso 2 del Código del Trabajo. En él se establece que ha de ser pactada a través de un acuerdo formal entre la comisión negociadora laboral y el empleador. Este mecanismo se explica y analiza con detalle en la sección 6.2.1.2.

**59** Casi el 77,4% de las empresas con sindicato son medianas y grandes empresas. Además, pruebas estadísticas correspondientes al tipo de datos analizados indican la existencia de una asociación significativa entre el tamaño de empresa y la presencia de sindicato.

### Gráfico 1

#### Distribución porcentual de entidades negociadoras que suscribieron instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018 por tipo, según tamaño de empresa

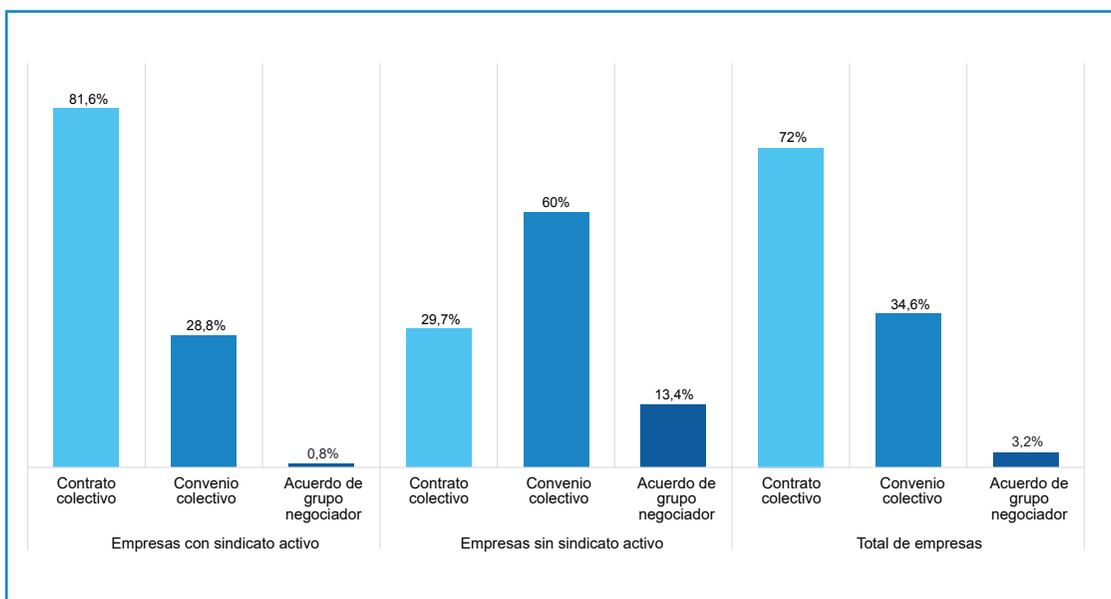


Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

El gráfico 1 revela una participación bastante menor de sindicatos interempresa y organizaciones sindicales de nivel superior en las medianas empresas, que en las de otros tamaños, en favor de una mayor suscripción de instrumentos colectivos en que la representación de los trabajadores ocurrió inorgánicamente por parte de grupos negociadores (23,2% en comparación con 5,6% en pequeña y microempresa y 9,3% en la gran empresa). Al parecer, esta desproporción corresponde a una posibilidad que la normativa actual ya no permite, que es el caso de la suscripción de contratos o convenios colectivos por agrupaciones no sindicales, pues tal como se puede desprender de lo que declaran los mismos empleadores en la Encla 2019, la mayor parte de acuerdos de grupo negociador se da en las empresas sin sindicato activo, esto es, en la pequeña y microempresa (ver gráfico 2).

**Gráfico 2**

**Porcentaje de las empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018<sup>[1]</sup>, según presencia de sindicato activo y tipo de instrumento**



Nota:

[1] Porcentajes calculados sobre el total de empresas con instrumento colectivo vigente (excluye casos sin información en alguno de los tipos de instrumento o sin trabajadores en todos ellos).

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En la Encla 2019, esta tendencia general a fijar instrumentos colectivos a partir de una negociación reglada, se ve reflejada directamente en la participación de empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018. En el 3,2% había trabajadores afectados a acuerdos de grupo negociador, en el 34,6% trabajadores vinculados por convenios colectivos y en 72% trabajadores que lo estaban a contratos colectivos.

Como se ilustra en el gráfico 2, en empresas con sindicato activo subsistía la preferencia por involucrarse en procesos reglados de negociación (en 81,6% de las empresas había contratos colectivos vigentes, mientras en 28,8% había convenios colectivos y en 0,8% acuerdos de grupo negociador). A la inversa parecía suceder en las empresas sin sindicato activo puesto que la proporción de instrumentos colectivos resultantes de negociaciones no regladas, convenios colectivos y acuerdos de grupo negociador (60% y 13,4%, respectivamente) era mayor que la de contratos colectivos. La proporción de estos últimos, resultantes de una negociación reglada, es cercana a la de convenios colectivos suscritos en empresas con sindicato activo.

### 6.2.1.2 Extensión de beneficios de la negociación colectiva

Como se mencionó al tratar el tema de la cobertura de la negociación colectiva, la legislación contempla la posibilidad de entregar fragmentada o completamente lo pactado por las partes en un instrumento colectivo a quienes no están sindicalizados, sean “todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa”<sup>60</sup>, lo cual se conoce como extensión de beneficios. En el caso del periodo que informa la Encla 2019, las reglas que fijaron el acceso a la extensión variaban entre instrumentos, dependiendo de la normativa vigente al iniciar la negociación colectiva.<sup>61</sup>

En escenarios anteriores, la Encla dio cuenta de la trascendencia de esta prerrogativa, pues la proporción de empleadores que extendió beneficios a trabajadores no participantes en las negociaciones de instrumentos colectivos vigentes a 2008 y 2011 fue de 65,1 y 70,2%, respectivamente. En cambio, al 30 de noviembre de 2018, en casi un cuarto de las empresas con instrumento colectivo vigente (24,1%) se practicaba la extensión de beneficios.

**Tabla 1**  
**Ocurrencia de la extensión de beneficios en empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, según presencia de sindicato en la empresa**

	Empresas con sindicato	Empresas sin sindicato	Total de empresas
Empresas <sup>[1]</sup> con extensión de instrumento colectivo	19,1%	45,9%	<b>24,1%</b>
Trabajadores a quienes se extendió parte o totalidad de los instrumentos colectivos <sup>[2]</sup>	7,2%	17,1%	<b>7,7%</b>
Tasa de extensión de beneficios	8/100	15/100	<b>8/100</b>

Notas:

[1] Respecto del total de empresas con instrumento colectivo vigente al 30 de noviembre de 2018.

[2] Respecto del total de trabajadores cubiertos al 30 de noviembre de 2018.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**60** Artículo 322, inciso 2 del Código del Trabajo.

**61** La adhesión de estos se concreta mediante aceptación individual y pago de cuota sindical, total o parcialmente según se haya acordado en el instrumento correspondiente. La extensión debe obedecer a criterios “objetivos” y “generales”, “no arbitrarios”, y puede pactarse dentro de la negociación o a su término. En relación con la protección de los Derechos Fundamentales de los trabajadores, es considerada como práctica antisindical la extensión unilateral por parte del empleador a trabajadores no sindicalizados, a excepción de acuerdos individuales de nuevas remuneraciones o incrementos con el trabajador no afiliado, si estos se basan en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, reconociéndose así el principio de libre contratación de las partes. También se considera indebido que el empleador no descuente o no entregue al sindicato los aportes o cuotas pagados por los afiliados o los acordados en virtud de la extensión de beneficios. Las extensiones resueltas unilateralmente antes del 1º de abril de 2017 continúan en pleno efecto hasta el término de los contratos respectivos.

Como se aprecia en la tabla 1 la proporción de empresas en que los trabajadores cuentan con sindicato donde ocurre la extensión de beneficios (19,1%) más que se duplica en aquellas sin presencia de organización sindical (45,9%). En la totalidad de los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, la extensión corresponde al 7,7% de ellos (en empresas con sindicato a un 7,2% y en las empresas sin sindicato, a un 17,1%)<sup>62</sup>.

El 56,7% del total de trabajadores a quienes se extendieron parte o la totalidad de cláusulas de instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, fueron cubiertos por contratos colectivos, 39,6% por convenios colectivos y 3,7% por acuerdos de grupo negociador. Como muestra la tabla 2, en el 14% de las empresas donde se suscribieron contratos colectivos, estos fueron extendidos (al 7,3% de los trabajadores cubiertos por estos instrumentos). En un 8,6% de las empresas donde se pactaron convenios colectivos, estos se ampliaron, produciendo un 7,6% de la cobertura de esos instrumentos. En el 2,7% de las empresas donde se acordaron pactos de grupo negociador, se extendieron, llegando a cubrir al 38,4% del total de trabajadores.

**Tabla 2**  
**Extensión de beneficios en empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, según tipo de instrumento colectivo**

Tipo de instrumento colectivo	Porcentaje de empresas en las que se extiende beneficios	Porcentaje de trabajadores a los que se extiende beneficios
Contrato colectivo	14,0%	7,3%
Convenio colectivo	8,6%	7,6%
Acuerdo de grupo negociador	2,7%	38,4%
<b>Total de instrumentos colectivos</b>	<b>24,1%</b>	<b>7,7%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

## 6.2.2 La negociación colectiva más reciente

Junto con la información acerca del tipo y cobertura de los instrumentos vigentes a noviembre de 2018, la Encla 2019 preguntó a empleadores y dirigentes sindicales sobre las actividades que llevaron a cabo en la preparación de las negociaciones colectivas más recientes<sup>63</sup>. Además, se consultó a empleadores,

<sup>62</sup> Respecto del total de los asalariados de las empresas que estudia la Encla 2019, un 1,7% de la cobertura de la negociación colectiva era atribuible a la extensión de beneficios. Esto equivale a que un 1,4% del total de estas empresas contaba con extensión de beneficios, presentándose casi en su totalidad en las empresas con sindicato (14,8%).

<sup>63</sup> El análisis de esta sección está basado en declaraciones de las fuentes entrevistadas a la fecha de aplicación de la encuesta.

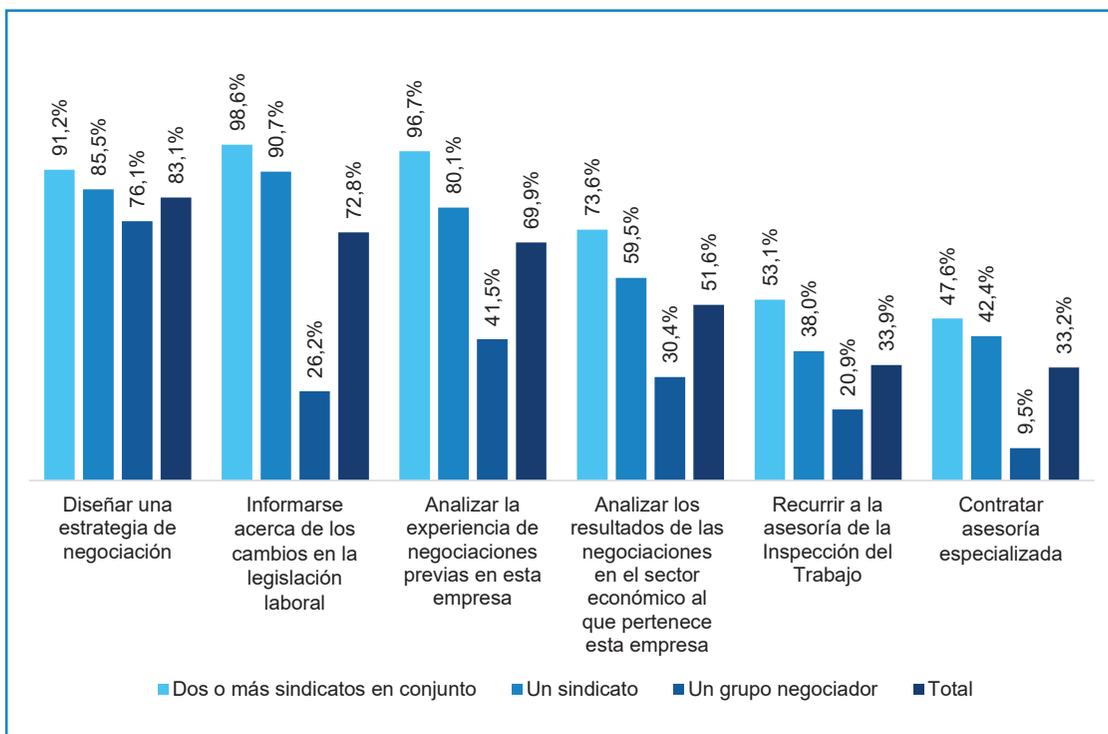
a trabajadores de empresas sin sindicato y a representantes sindicales sobre los ámbitos acordados. Se presentan los resultados más relevantes a continuación.

### 6.2.2.1 Preparación de la negociación colectiva

En casi todas las empresas donde ha habido negociación colectiva de 2015 a esta parte, los empleadores se prepararon para llevar adelante la negociación colectiva (98,5%), realizando varias actividades simultáneamente (79,7%) o solo una (18,8%). De las opciones presentadas por la encuesta, las actividades de preparación recurridas por la mayoría de los empleadores fueron diseñar una estrategia (83,1%), informarse previamente acerca de los cambios en la legislación laboral (72,8%) y analizar la experiencia de negociaciones previas en la empresa (69,9%), o los resultados de las negociaciones del sector económico (51,6%). La asesoría de la Dirección del Trabajo, quinta preferencia, constituyó una medida preparatoria prácticamente en el 34% de las ocasiones. Y en último caso, los empleadores contrataron asesoría especializada en el periodo previo a la negociación en 33,2% de las ocasiones.

Gráfico 3

Porcentaje de empresas donde la comisión negociadora realizó actividades de preparación para la negociación colectiva más reciente<sup>[1]</sup>, según actividad y entidades que representaron a los trabajadores<sup>[2]</sup>



Nota:

[1] A la fecha de aplicación de la encuesta.

[2] El tamaño muestral no es suficiente para realizar estimaciones válidas sobre federaciones.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Cabe mencionar que la Encla 2019 permite, para algunas variables, separar las empresas según si la última negociación colectiva se inició antes o desde la entrada en vigencia de la mayor parte del articulado de la Ley N° 20.940. Al reordenar bajo este criterio la información sobre las actividades de preparación que efectuó la comisión negociadora de la parte empleadora<sup>64</sup>, las proporciones de ambos grupos se conservan cercanas a las cifras generales anteriormente detalladas. Esto indica que la modificación legal no parece haber afectado las prácticas de los empleadores en este ámbito.

**64** A la fecha en que se les aplicó la encuesta, un 79,4% de los empleadores informó que la negociación más reciente en su empresa se había llevado a cabo bajo la Ley 20.940.

No obstante, sí se observan diferencias en los recursos que los empleadores utilizaron para preparar las negociaciones, cuando se distingue según el tipo de entidades que representaron a los trabajadores<sup>65</sup>. El gráfico 3 muestra en detalle tales diferencias, junto con presentar la preeminencia de ciertas actividades respecto de otras, tal como se ha descrito desde el inicio de esta sección. Así, a medida que cambia la entidad negociadora de los trabajadores de dos o más sindicatos que negocian en conjunto a un solo sindicato y, después, a grupo negociador, disminuye la frecuencia de actividades que los empleadores realizan en el periodo previo a la negociación.

La actividad mayoritaria en los tres casos es el diseño de una estrategia de negociación. En cuanto a las demás actividades, el cambio es considerable cuando se presentaron a la negociación grupos negociadores. Esto significa que, a excepción del diseño previo de una estrategia de negociación, los empleadores usaron más recursos si se trataba de negociar con un sindicato y lo hicieron con mayor exhaustividad al aumentar la complejidad que supone pasar de negociar con una sola organización sindical a hacerlo con una coalición de ellas. Reafirma lo anterior la observación de que, al reagrupar las empresas según existencia de sindicato activo, allí donde lo había, el 92,3% de los empleadores realizó simultáneamente más de una actividad en la preparación de la negociación colectiva más reciente; allí donde no había sindicato activo, el 51,2% de los empleadores lo hizo.

La contratación de asesoría fue empleada por los empleadores tanto en el periodo preparatorio como también durante la negociación. En 4 de cada 100 ocasiones la asesoría solo fue contratada en el periodo previo, en el doble de las ocasiones (8 de 100) esta tuvo lugar exclusivamente durante la negociación y en 29 de cada 100 negociaciones, fue utilizada tanto antes como durante el proceso<sup>66</sup>. Esto es, en 41 de cada 100 veces, los empleadores recurrieron a la contratación de asesoría para participar de la negociación colectiva. En cuanto al tipo de entidad negociadora, cuando se trataba de pactar con un solo sindicato, el 53,6% de los empleadores que negociaron contrató asesoría, así también lo hizo el 49,9% de los que lo hicieron con dos o más sindicatos en conjunto y el 12,2% de los que trataron con un grupo negociador.

Una consulta similar se realizó a los representantes sindicales<sup>67</sup>, esta vez incluyendo actividades propias de su función. El 97% de los representantes sindicales realizan actividades de preparación para llevar adelante la negociación colectiva. Casi la totalidad de los representantes sindicales señaló consultar a las bases respecto de los aspectos a negociar (96,9%). La segunda acción más recurrida fue analizar la experiencia de negociaciones previas en la misma empresa (81,2%). Le sigue recurrir a la asesoría institucional especializada de la Dirección del Trabajo (aproximadamente tres de cada cuatro negociaciones),

---

**65** Los empleadores informaron que 4,2% de las negociaciones más recientes fueron con dos o más sindicatos que negociaron en conjunto, 67,4% con un sindicato, 28,0% con un grupo negociador y solamente 0,3% con una federación de sindicatos. Debido al valor poco representativo de esta última categoría, se omiten los resultados al respecto.

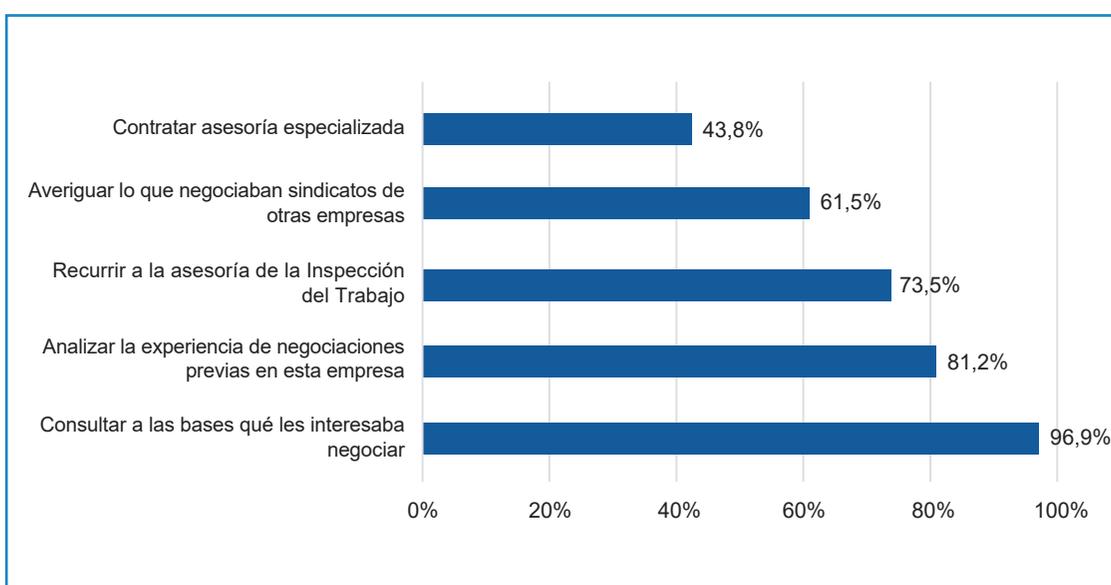
**66** Ya fuera que los empleadores contarán con asesoría sólo durante o durante y previa a la negociación, esta ocurrió fuera de la mesa negociadora en el 30,2% de las negociaciones y, en el 25,9%, tuvo lugar en la mesa negociadora. Ambas situaciones se dieron en el 18,6% de las ocasiones.

**67** Se pregunta a empleadores acerca de la última negociación colectiva realizada en la empresa y, en cambio, a los representantes sindicales sobre la última negociación colectiva de sus sindicatos.

actividad más frecuente que averiguar lo que negociaban sindicatos de otras empresas (61,5%) o contratar asesoría (43,8%). Esto quiere señalar, que los trabajadores se han preparado más intensivamente que los empleadores para afrontar la negociación colectiva.

#### Gráfico 4

#### Porcentaje de empresas<sup>[1]</sup> por ocurrencia de actividades de preparación realizadas por la comisión negociadora para la negociación más reciente<sup>[2]</sup>



Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] Última negociación colectiva a la fecha de aplicación de la encuesta. Para el caso de empresas con sindicato se considera la última negociación del sindicato mayoritario. Para el caso de las empresas sin sindicato, se considera la última negociación en la empresa.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Cabe destacar que, en términos relativos, los dirigentes sindicales se hicieron asesorar por la Dirección del Trabajo en el doble de las negociaciones que los empleadores. Con todo, queda patente que, para los actores de la relación laboral, el rol de la Dirección del Trabajo es más que el de una entidad fiscalizadora. Las cifras relevan el rol de acompañamiento asignado a este servicio público en su búsqueda del equilibrio y del diálogo de las partes involucradas en la relación laboral.

Cabe señalar que las organizaciones sindicales cuentan con derechos especiales para requerir y recibir información sobre la situación financiera general de la empresa en forma anual y además específicamente detallada en algunos casos, como lo es para la preparación de la negociación colectiva, según consta en Título II del Libro IV del Código del Trabajo. La Encla 2019 consultó a los representantes sindicales si el empleador entregó información útil y pertinente para llevar adelante una adecuada negociación, a lo que

68,1% de éstos respondieron afirmativamente, 19,6% estimó que la información entregada no fue útil o pertinente y el 12,3% declaró que el empleador no entregó información.

Cuando la información no fue útil ni pertinente o el empleador no entregó información, una menor proporción de representantes sindicales percibió los resultados de la negociación colectiva satisfactoriamente, en relación con los de aquellas empresas donde el empleador entregó información útil y apropiada para llevar adelante una adecuada negociación. El detalle puede verse en la tabla 3.

**Tabla 3**  
**Calificación de los resultados de la última negociación colectiva del sindicato, según entrega de información para la negociación colectiva por los empleadores**

Calificación de los resultados de la última negociación colectiva del sindicato	La empresa entregó información útil y pertinente para llevar adelante una adecuada negociación	La empresa no entregó información/La información no era útil o pertinente para llevar adelante una adecuada negociación	Total de empresas
Muy buenos	15,9%	6,7%	<b>13,0%</b>
Buenos	53,6%	46,6%	<b>51,4%</b>
Regulares	25,9%	33,2%	<b>28,2%</b>
Malos	3,6%	9,1%	<b>5,4%</b>
Muy malos	1,0%	4,3%	<b>2,1%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

### 6.2.2.2 Aspectos acordados

En la última negociación que tuvo lugar en la empresa, los trabajadores de empresas sin sindicato señalaron las medidas para el mejoramiento de la Seguridad e Higiene ambiental como el aspecto mayoritariamente acordado (presentes en el 52,3% de los instrumentos suscritos). Le siguen tratos sobre aguinaldos, bonos por productividad, bonos o vales de colación, apoyos a la capacitación de los trabajadores y las trabajadoras y días de permiso adicionales a la ley, todos presentes en más del 30% de los instrumentos. Otros bonos, indemnización por retiro voluntario o jubilación y beneficios por maternidad y/o paternidad, adicionales a los que establece la legislación, se pactan en más del 20% de los instrumentos, pero en menos del 30%. Y, en menos del 20% de los instrumentos, pero más del 10%, aparecen cláusulas sobre crédito blando, pago de los primeros tres días de licencia médica, seguro complementario de salud y bono de término de conflicto.

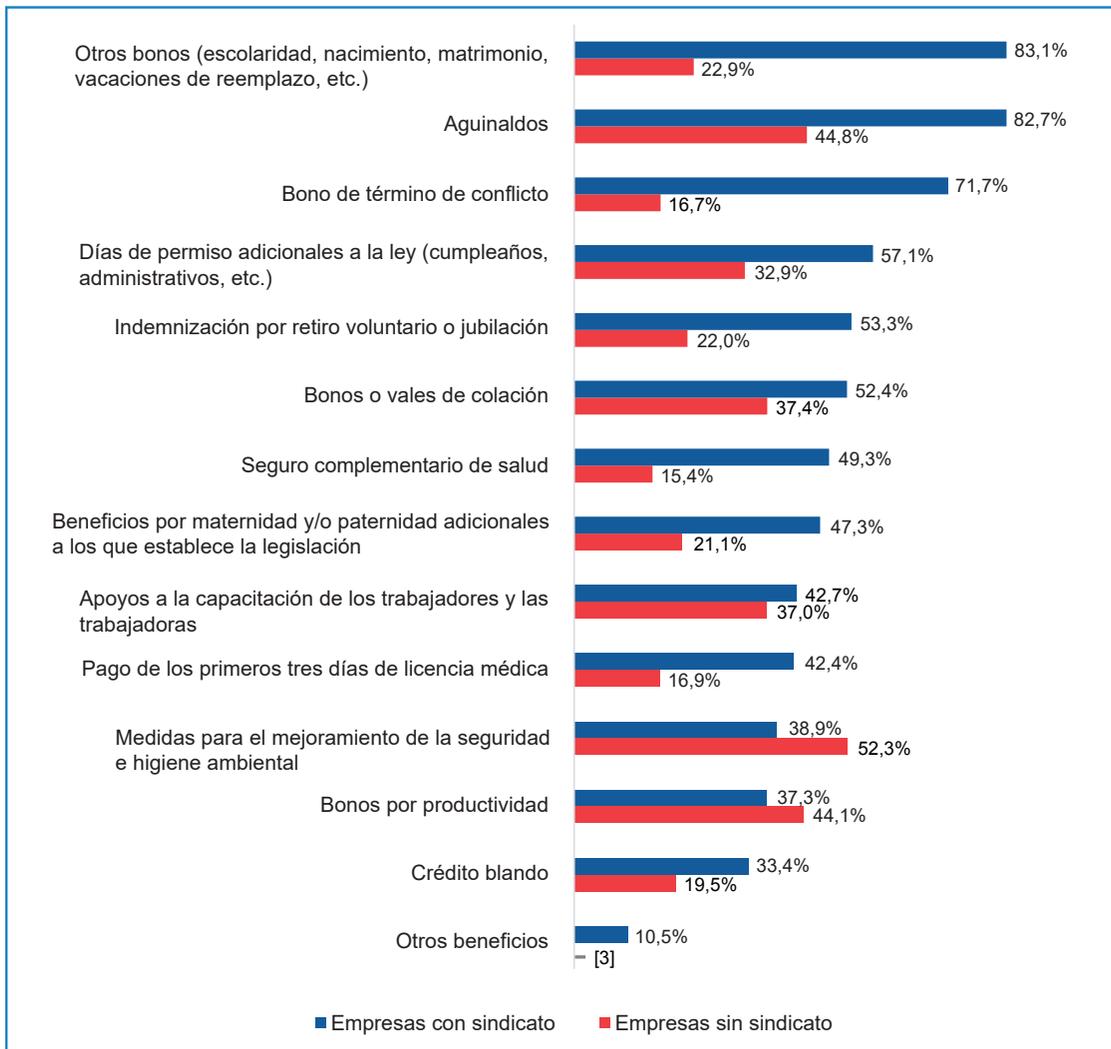
Al contrario, en el caso de los instrumentos suscritos en la última negociación que llevaron a cabo las organizaciones mayoritarias en empresas con sindicato, los bonos de término de conflicto tuvieron una recurrencia del 71,7%, sólo superada por las cláusulas sobre aguinaldos (82,7%) y bonos que no eran por productividad o colación. Respecto de estos últimos, las indemnizaciones por retiro voluntario o jubilación y días de permiso adicionales a la ley<sup>68</sup> se acordaron en poco más de la mitad de los instrumentos. Cláusulas sobre seguro complementario de salud se acercan, por lo bajo, a esa recurrencia. Pago de los primeros tres días de licencia médica, beneficios por maternidad y/o paternidad adicional a los que establece la legislación y apoyos a la capacitación de los trabajadores se repiten en un rango entre 40 y 50 de cada cien instrumentos colectivos. Por último, estipulaciones sobre medidas para el mejoramiento de la seguridad e higiene ambiental, bonos por productividad y créditos blandos rondan el tercio de apariciones.

---

68 Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

### Gráfico 5

#### Porcentaje de empresas<sup>[1]</sup> con y sin sindicato que suscribieron cláusulas relativas a los siguientes aspectos en la última negociación colectiva<sup>[2]</sup>



Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] Última negociación colectiva a la fecha de aplicación de la encuesta. Para el caso de empresas con sindicato se considera la última negociación del sindicato mayoritario. Para el caso de las empresas sin sindicato, se considera la última negociación en la empresa.

[3] No se informa el porcentaje de empresas sin sindicato en las que se pactaron "otros beneficios", pues no hay suficientes unidades muestrales para realizar una estimación poblacional.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y dirigentes sindicales.

Una de las primeras conclusiones que se puede obtener de los datos anteriores es que los instrumentos suscritos en empresas con sindicato presentan mayor concurrencia de los aspectos citados. Esto es, cuando una organización sindical representa a los trabajadores que negocian, la diversidad de temas o ámbitos que se acuerdan en el instrumento es mayor.

Además, según los empleadores, se pactaron cláusulas salariales por aumento de la productividad en un 38,7% de las negociaciones de cualquier tipo. Al desagregar la proporción por agrupación de actividades económicas, se observa que es en los sectores primarios de la economía en donde más suceden estos acuerdos (dos de cada tres negociaciones) lo que disminuye de manera importante en el sector manufacturero (una de cada tres). La frecuencia con que este tipo de pactos sucede en el sector terciario de la economía, cambia dependiendo del subsector: desde 66,3% en transportes y comunicaciones, pasando por poco más de un 40% en el caso del comercio, hasta casi un 10% en el caso de actividades profesionales, científicas y técnicas.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas donde se pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad por agrupación de ramas de actividad económica**

Agrupación de ramas de actividad económica	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	63,0%
Explotación de minas y canteras	68,6%
Industrias manufactureras	33,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	31,0%
Construcción <sup>[1]</sup>	47,8%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	41,0%
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	66,3%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	16,0%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	27,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9,9%
Enseñanza	23,8%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	22,6%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	39,2%
<b>Total</b>	<b>38,7%</b>

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien la consignamos, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

En el 58,6% de las empresas sin sindicato donde se encuentra vigente algún instrumento colectivo, se pactó algún reajuste de las remuneraciones. En la mayor parte (75,9%) el reajuste acordado fue por sobre el IPC.

El porcentaje de instrumentos con cláusulas de reajuste remuneracional fue más elevado en las empresas con sindicato (77,2%), pero, de estos, la proporción de instrumentos con un reajuste superior al IPC fue de 10 puntos más en las empresas sin sindicato.

### 6.2.3. Percepciones acerca de la negociación colectiva

El siguiente apartado reúne elementos que expresan la subjetividad de los informantes sobre la negociación colectiva. Considera tanto su experiencia negociadora más reciente como su apreciación en términos abstractos, esto es, sin un contexto explícito.

#### 6.2.3.1 Expectativas y calificación de resultados de la negociación colectiva más reciente

Para los dirigentes sindicales, en la mitad de las ocasiones los resultados de la negociación colectiva más recientes de su sindicato fueron concordantes con sus expectativas iniciales, es decir, ni mejores ni peores de lo esperado; a la vez, tres de cada 10 opina que los resultados fueron mejores que lo esperado y dos de cada 10, peores que lo esperado. Ellos fueron también consultados por los resultados respecto de la anterior negociación del sindicato, a lo que 59,6% responde que fueron mejores, el 25,7% expresa que ni mejores ni peores y el 14,7% que fueron peores.

Respecto del poder de negociación de su sindicato, en escala descendente, 55,9% de los representantes sindicales piensa que los resultados fueron igualmente favorables para ambas partes, el 23,1% expresó que los resultados fueron más convenientes para la empresa que para los trabajadores, el 17,6% que fueron más propicios para los trabajadores que para la empresa y sólo el 3,5% que los resultados fueron igualmente perjudiciales para ambas partes.

En particular, un 39,2% de los representantes sindicales estima que los resultados de la negociación más reciente fueron igualmente favorables para ambas partes y a la vez mejores que los de la anterior; un 12,5% opina que no fueron ni mejores ni peores, a la vez que igualmente beneficiosos para ambas partes, y un 4,5% los califica como peores que los de la anterior e igualmente favorables tanto para los trabajadores como para la empresa.

En lo que corresponde al fortalecimiento del sindicato, del total de representantes sindicales, el 31,5% señaló que los resultados fueron igualmente favorables para ambas partes y que, a la vez, su organización salió fortalecida, mientras el 21,1% indicó que no fue ni fortalecida ni debilitada. El 2,5% consideró que su organización resultó debilitada.

En relación con las expectativas iniciales, los representantes sindicales, al mismo tiempo que calificaban los resultados de la negociación colectiva más reciente de igualmente favorables para ambas partes, el 21,4% calificó los resultados como mejores que lo esperado, el 29,7% como ni mejores ni peores, mientras el 4,8% como peores que lo deseado.

En suma, el 55,9% de los representantes sindicales se abrió a la estrategia de "ganar-ganar" (resultados igualmente favorables para ambas partes), a pesar de que en una porción considerable ello no implicara que lo obtenido tras la última negociación fuera una mejoría respecto de la anterior, ni siquiera en el

fortalecimiento de su sindicato. Para casi la totalidad del mismo subconjunto, esto cumplía o superaba sus expectativas, lo que se puede ver en la tabla 5.

**Tabla 5**  
**Distribución de empresas con sindicato, según calificación<sup>[1]</sup> de resultados de la última negociación colectiva en comparación con las expectativas iniciales y con el poder de negociación de los sindicatos que negociaron**

		Resultados en comparación con las expectativas iniciales			Total
		Mejores que lo esperado	Ni mejores ni peores que lo esperado	Peores que lo esperado	
Resultados en relación con el poder de negociación de su sindicato	Más favorables para la empresa que para los trabajadores y las trabajadoras	1,6%	9,0%	12,5%	<b>23,1%</b>
	Más favorables para los trabajadores y las trabajadoras que para la empresa	8,2%	8,9%	0,4%	<b>17,6%</b>
	Igualmente favorables para ambas partes	21,4%	29,7%	4,8%	<b>55,9%</b>
	Igualmente desfavorables para ambas partes	[2]	2,4%	1,0%	<b>3,5%</b>
<b>Total</b>		<b>31,2%</b>	<b>50,1%</b>	<b>18,7%</b>	<b>100%</b>

Notas:

[1] A la fecha de aplicación de la encuesta.

[2] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

Al calificar los resultados generales de la última negociación en que participó su organización en relación con el poder de su sindicato, el 46,6% de los representantes sindicales consideró que fueron muy buenos o buenos cuando resultaron "Igualmente favorables para ambas partes". El 12,9% sostuvo que fueron muy buenos o buenos cuando terminaron siendo "Más favorables para los trabajadores y las trabajadoras que para la empresa". El 4,1% señaló que fueron muy buenos o buenos a pesar de calificarlos de "Más favorables para la empresa que para los trabajadores y las trabajadoras".

**Tabla 6**  
**Distribución de empresas con sindicato, según calificación de resultados de la última negociación colectiva<sup>[1]</sup>**

		Resultados en relación con el poder de negociación de su sindicato				Total
		Más favorables para la empresa que para los trabajadores y las trabajadoras	Más favorables para los trabajadores y las trabajadoras que para la empresa	Igualmente favorables para ambas partes	Igualmente desfavorables para ambas partes	
Resultados (en general)	Buenos o muy buenos	4,1%	12,9%	46,6%	[2]	<b>63,8%</b>
	Regulares	11,6%	4,5%	9,1%	2,7%	<b>27,8%</b>
	Malos o muy malos	7,4%	[2]	[2]	0,7%	<b>8,4%</b>
<b>Total</b>		<b>23,1%</b>	<b>17,6%</b>	<b>55,8%</b>	<b>3,5%</b>	<b>100%</b>

Notas:

[1] A la fecha de aplicación de la encuesta.

[2] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales.

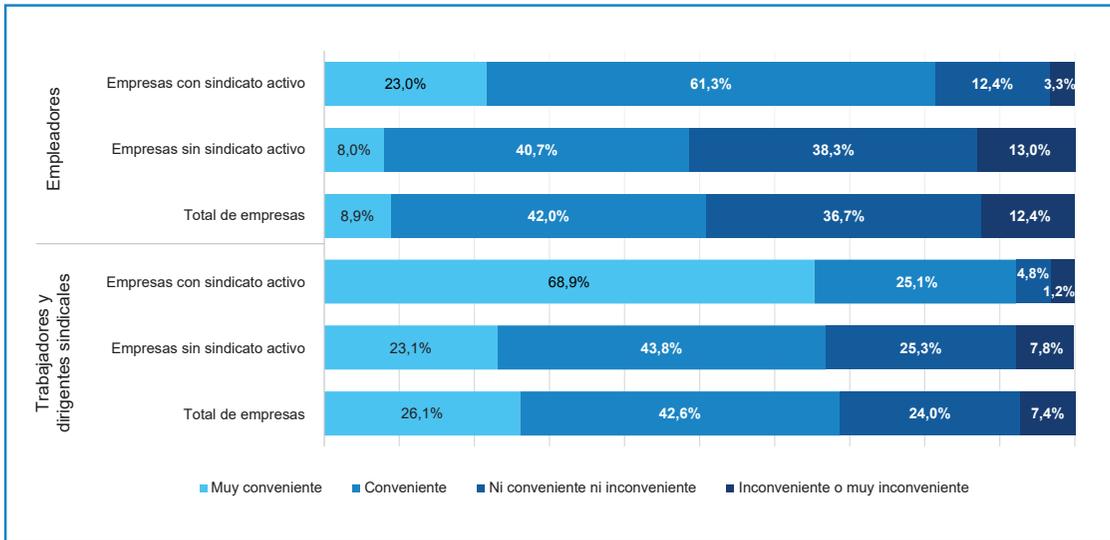
Por último, en concordancia con lo declarado por los representantes sindicales, tres de cada cuatro (75,1%) empleadores calificaron los resultados de la negociación como igualmente favorables para ambas partes, mientras el 18% señaló que fueron más propicios para los trabajadores, y el 3,5% indicó que fueron más convenientes para la empresa o igualmente desfavorables para ambas partes.

### 6.2.3.2 Conveniencia de la negociación colectiva y razones por las que no se ha negociado

La negociación colectiva es percibida positivamente por los empleadores, pues más de la mitad de ellos la destaca como muy conveniente o conveniente (8,9% y 42% de estos, respectivamente). Esta valoración es tanto más elevada en el subconjunto de empresas con presencia de organización sindical. Solo una porción minoritaria de los empleadores califica como inconveniente o muy inconveniente la negociación colectiva, siendo superior la percepción negativa en los empleadores de empresas donde no hay sindicato (13%) -mayormente empleadores de micro, pequeñas y hasta medianas empresas-.

### Gráfico 6

#### Distribución porcentual de empresas, según opinión sobre la conveniencia de que existan procesos de negociación colectiva en la empresa, por presencia de sindicato e informante



Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

Para el 68,7% del conjunto de trabajadores consultados (trabajadores sin afiliación sindical y dirigentes sindicales) es conveniente o muy conveniente que existan procesos de negociación colectiva. Este porcentaje es mayor en las empresas con sindicato activo (94%) que en el de aquellas en las que no hay organización sindical (66,9%). Más del doble de los empleadores de empresas sin sindicato que de empresas con sindicato adoptan una posición neutral. Sin embargo, en el caso de trabajadores de empresas sin sindicato que son neutrales ante la negociación colectiva quintuplica a aquellos de empresas con sindicato.

Por otro lado, la mayor parte de trabajadores de empresas sin sindicatos (73,7%) y de representantes sindicales (56,7%), declaran que la empresa facilitó el último proceso de negociación, aunque con distinta frecuencia. Entre estos últimos la proporción de quienes perciben que la empresa obstaculizó el proceso es el doble que en los primeros (13,8% vs. 6,7%).

Entonces, ¿por qué la negociación colectiva no es más extendida, siendo considerada por la ley y la institucionalidad vigente como una herramienta para lograr equilibrio en las relaciones laborales? La encuesta reporta información al respecto, ya sea en referencia a negociaciones realizadas en la empresa (al declarar empleadores o trabajadores en empresas sin sindicato), ya sea solo acerca de negociaciones realizadas por la organización mayoritaria (al declarar un dirigente sindical).

Según los empleadores, 8,2% de las empresas en estudio tuvo algún proceso de negociación colectiva desde 2015 a la fecha de la encuesta. En las empresas sin sindicato, el 3,4% de los trabajadores afirmó que en la empresa se realizó algún proceso de negociación colectiva, el 90,1% que no se realizó y el 6,5%, que desconocían si había ocurrido. En las empresas con sindicato, el 90,2% de los dirigentes sostuvo que su sindicato había negociado desde el año 2015 a la fecha de la encuesta, el 9,7% afirmó que no lo había hecho y el 0,1% declaró no saber.

Al ser consultados los empleadores acerca del motivo por el que no se había negociado en su empresa, la opción notoriamente más frecuente apuntó a que "Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados, prefieren la negociación individual" (45,6%); como la segunda opción más indicada, alrededor de una cuarta parte esgrimió que "No había sindicato" y casi un quinto relevó como tercera opción que "La empresa ofreció mejoras sin negociación".

En la otra parte de la relación laboral, los trabajadores de empresas sin sindicato coinciden con los empleadores en dos de los principales motivos por los que no se desarrolló la negociación colectiva, esto es, que "Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados, prefieren la negociación individual" (56,8%) y que "La empresa ofreció mejoras sin negociación" (20,2%); mientras, la categoría "No había sindicato" aparece subrepresentada (1,3%), pues no es una opción que se explicitó al aplicar la pregunta a estos informantes, como sí ocurría en el caso de los empleadores. En el 9,7% de empresas en las que el representante del sindicato mayoritario refirió que su organización no había negociado desde 2015 las principales razones fueron la inexistencia de sindicato (37,5%) y lo que describen como una actitud negativa de parte de la empresa (23,1%). Mención especial merece que, según las apreciaciones de la parte más débil de la relación laboral, 3 de cada 20 veces, cuando declaran los representantes sindicales, y 1 de cada 20, cuando declaran trabajadores de empresas sin sindicato, el "Temor de los trabajadores de perder el trabajo" se constituye como un freno para este mecanismo de búsqueda de equilibrio y diálogo.

En las empresas con sindicato activo en 2018, tanto los empleadores como los dirigentes sindicales refieren que la principal razón para no haber negociado colectivamente desde 2015 fue la ausencia de organización sindical en el período de referencia. En las empresas sin sindicato, en cambio, empleadores y trabajadores coinciden en que la razón de mayor peso fue que "Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados, prefieren la negociación individual". Estos hallazgos complementan lo señalado en la sección 6.2.1 respecto de la relación positiva entre la presencia de organización sindical en las empresas y la ocurrencia de procesos de negociación colectiva.

**Tabla 7**  
**Distribución porcentual de empresas, por la principal razón por que no se ha negociado (desde 2015 hasta la fecha de aplicación de la encuesta)**

Razón principal por la que no se ha negociado colectivamente	Empleadores	Trabajadores	
		Empresas con sindicato activo	Empresas sin sindicato activo
El sindicato tiene menos de ocho trabajadores, por lo que no se puede negociar	0,9%	[1]	[2]
La empresa inició sus actividades hace pocos meses, por lo que legalmente aún no se puede negociar	0,0%	0,0%	0,1%
No reunieron el quórum necesario	3,9%	[1]	9,6%
Hubo una actitud negativa de parte de la empresa	[2]	23,1%	2,5%
Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados, prefieren la negociación individual	45,6%	[1]	56,8%
No había sindicato	24,6%	37,5%	1,3% <sup>69</sup>
La empresa ofreció mejoras sin negociación	18,4%	[1]	20,2%
Temor de los trabajadores de perder el trabajo	[2]	15,2%	5,2%
Otra razón	6,5%	14,8%	4,3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Notas:

[1] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

[2] Razón no disponible en el cuestionario correspondiente.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

Finalmente, en la categoría "otra razón", los informantes especificaron las siguientes: dificultad por condiciones de trabajo y empleo (rotación, contrato plazo fijo, se trabaja en diferentes lugares, etc.), falta de información sobre cómo se negocia, no es necesario, no se ha hablado el tema, no se llega a acuerdo entre los trabajadores, los trabajadores no se han organizado, se llega a acuerdo con dueños o gerentes sin sindicatos, no se ha hablado el tema o no se ha presentado la situación, por Ley no pueden negociar, empresa sin movimientos o en una mala situación económica.

<sup>69</sup> Cabe comentar que, si bien esta razón no se encuentra explicitada como opción en el cuestionario Trabajadores, un 1,3% de los informantes la especifica al detallar "Otra razón" por la que no se ha negociado.

## 6.2.4 Consideraciones finales

La negociación colectiva es un derecho fundamental a “respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución” en Chile (OIT, 1998, p. 1). También es reconocida a nivel internacional como mecanismo para para crear justicia social y redistribuir los ingresos (OIT, 2013).

En 2009, un documento producido por la Dirección del Trabajo sobre la negociación colectiva la calificaba como “un derecho extremadamente minoritario: solo acceden a él un restringido grupo de trabajadores, sobre todo contratados por grandes empresas, mientras que para la inmensa mayoría de los trabajadores privados se trata solo de la promesa de un derecho” (Silva, 2009, p. 9). Pues bien, considerando información de la Encla en una década (versiones 2008, 2011 y 2014), con pequeñas discrepancias entre los actores laborales, la porción de empresas de 5 o más trabajadores que contaba con algún instrumento colectivo vigente varió entre el 5% y 8%. Según la Encla 2019, la negociación colectiva está presente en un 6% de las empresas, mayoritariamente las de gran tamaño. De estas empresas, el instrumento colectivo se aplica a 1 de cada 5 trabajadores. Así, vemos que este tipo de acuerdos colectivos son poco frecuentes y se vinculan al tamaño de la empresa y existencia de sindicato. De esta manera, se constituye como un interesante desafío para futuros estudios analizar el tipo de relación entre tamaño, existencia de sindicato y negociación colectiva.

Esta dinámica produce posiciones contrapuestas. Gran parte de los empleadores en empresas sin desarrollo reciente de negociación colectiva atribuye esta ausencia a que “Los trabajadores y las trabajadoras no están interesados, prefieren la negociación individual” y, por cierto, también, aunque en menor medida, a la inexistencia de sindicato; cabe destacar, además, una porción de empresas donde los dirigentes sindicales declaran el temor de los trabajadores de perder el empleo si negocian colectivamente. Mientras, 3 de 4 empleadores de empresas donde hay algún instrumento colectivo califican los resultados de la negociación como igualmente favorables para ambas partes y 4 de cada 5 de empleadores en empresas con sindicato considera conveniente o muy conveniente la negociación colectiva, dando cuenta de su efectividad como herramienta de diálogo social. Todo esto manifiesta su subutilización como coadyuvante del equilibrio entre los actores de la relación laboral.

Lo anterior es tanto más relevante cuando se ha demostrado que la dispersión salarial se ha convertido en el determinante de la desigualdad de ingresos, la que se encuentra asociada a la existencia de sindicato y, por tanto, a la negociación colectiva (Francese & Mulas-Granados, 2015). Efectivamente, en algunos países donde la negociación colectiva puede realizarse centralizada y localmente, los actores laborales han implementado fórmulas de negociación colectiva que favorecen la compresión salarial –logrando, entre otros resultados, una mayor productividad y creación de puestos de trabajo– y permiten una equitativa distribución del ingreso (Barth, Moene, & Willumsen, 2014).

Otra arista, sobre la que, ante las nuevas disposiciones normativas, la Encla 2019 arroja luces es la extensión de beneficios, materia que requirió de numerosos pronunciamientos complementarios tras la promulgación de la Ley 20.940 y que implicó eliminar la unilateralidad de la extensión por parte de los empleadores. Por una parte, la proporción de instrumentos vigentes en que se practicaba es menos de

la mitad que en 2008 y 2011, siendo mucho más frecuente–y extendiéndose a mayor porción de trabajadores– en aquella minoría que negocia sin presencia de organización sindical o un acuerdo de grupo negociador. Complementariamente, en 2011 se indagó acerca de las motivaciones de los empleadores para aplicarla, refiriendo la mayor parte de ellos a su uso como un recurso para “mantener un buen clima laboral en la empresa, no discriminando entre trabajadores respecto a sus remuneraciones” o “Porque facilita la administración interna de la empresa” (71,6%). Pero, no obstante los argumentos esgrimidos por la mayor parte de los empleadores en 2011, cuando la legislación permitía practicar unilateralmente la extensión de beneficios, aplicada a más de tres años del cambio legal al respecto, la Encla 2019 muestra que, aunque la extensión corresponde a una exigua parte de la cobertura, la mayoría de los empleadores considera muy conveniente o conveniente la negociación colectiva y que tal percepción aumenta en proporción cuando hay presencia de sindicato.

## 6.2.5 Referencias bibliográficas

- Barth, E.; Moene, K. O. y Willumsen, F. (septiembre de 2014). The Scandinavian model – an interpretation. *Journal of Public Economics*, 117, 60–72. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.04.001>
- Francese, M. y Mulas–Granados, C. (2015). Functional Income Distribution and Its Role in Explaining Inequality. En R. M. Benedict Clements, *Inequality and Fiscal Policy* (págs. 97–119). Washington, D.C: International Monetary Fund, Publication Services. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de doi:<http://dx.doi.org/10.5089/9781513567754.071>
- Gamonal, S. (2020). *Derecho colectivo del Trabajo*. Santiago: DER Ediciones.
- OIT (18 de junio de 1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Recuperado el 6 de octubre de 2020, de ILO web site: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- OIT (18 de junio de 1998). *Temas: Negociación colectiva y relaciones laborales*. Recuperado el 6 de octubre de 2020, de ILO web site: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>
- OIT (17 de diciembre de 2013). *Comunicados de prensa: La negociación colectiva resulta esencial para hacer frente a la desigualdad mundial de los ingresos*. Recuperado el 6 de octubre de 2020, de ILO web site: [https://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS\\_233172/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/media-center/pr/WCMS_233172/lang--es/index.htm)
- Silva, P. (2009). Presentación. En *Negociación colectiva en Chile: La Debilidad de un Derecho Imprescindible* (pp. 7–10). Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

## 6.3 Conflicto en la empresa

La dinámica de las relaciones laborales se construye a través de experiencias de cooperación y conflicto. Subyacente o manifiesto, mediante acciones organizadas o espontáneas, el conflicto refleja las tensiones y desacuerdos propios de las interacciones sociales. Sea que se le considere inherente a las relaciones laborales o como una expresión de descontento poco recurrente y canalizable por medios institucionales, el conflicto en los espacios de trabajo se da en un contexto particular: la asimetría de la relación laboral y la divergencia de intereses entre empleadores y trabajadores.

En la Encla 2019 el tratamiento de la conflictividad laboral difiere de las versiones previas de la encuesta<sup>70</sup>. En lugar de consultar directamente acerca de su presencia en las empresas, se indaga en las múltiples formas de expresión de conflicto que pueden tener lugar en los centros de trabajo. De esta manera, se avanza en la comprensión de la conflictividad tal y como es interpretada e informada por empleadores y trabajadores. Este ejercicio permite identificar la diversidad de sus manifestaciones y dimensionar su alcance en las empresas regidas por el Código del Trabajo.

Este subcapítulo se divide en seis partes. La primera, expone la incidencia del conflicto y la segunda, muestra sus distintas formas de expresión. La tercera parte trata los motivos asociados a la conflictividad laboral y la cuarta, las medidas adoptadas por la empresa para abordarla. Como una manifestación de conflicto de singular relevancia, en la quinta parte se desarrolla el tema de la interrupción colectiva del proceso productivo. Se finaliza con algunas consideraciones que sintetizan y ponen en perspectiva lo expuesto.

---

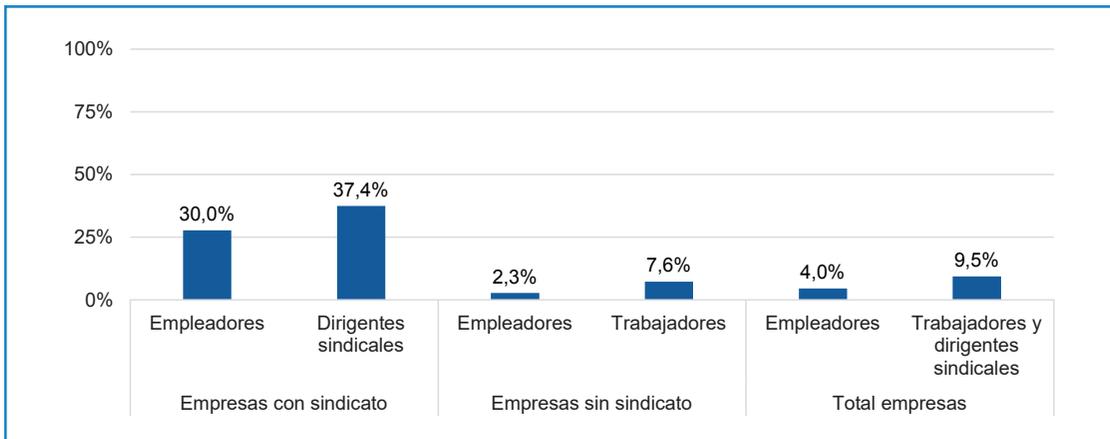
**70** Dado el cambio metodológico, no es posible establecer una comparación con las versiones previas de la Encla. En ellas, se introducía en una misma pregunta la consulta por la existencia y la frecuencia del conflicto, dando lugar a tres categorías de respuesta: "inexistente", "aislado, rara vez" y "frecuente". En 2019, en cambio, se privilegió identificar distintas formas de expresión de conflicto (denuncia en la Inspección del Trabajo, demanda en Tribunales, diversas modalidades de paralización colectiva de la actividad laboral, marchas o concentraciones y otras formas identificadas por los informantes que fueron registradas mediante una pregunta abierta). Desde las respuestas obtenidas, es posible precisar la naturaleza del conflicto al que refieren los informantes y estimar, también, su incidencia.

### 6.3.1 Incidencia del conflicto en la empresa

De acuerdo con los resultados de la Encla 2019, las expresiones colectivas del conflicto laboral se presentan en una baja proporción de empresas. El 9,5% de los trabajadores y el 4,0% de los empleadores refieren que en su empresa hubo alguna manifestación de conflicto durante 2018. Esta diferencia en su apreciación de la incidencia del conflicto se traduce en una estimación dispar de la cantidad de empresas en las que tuvo lugar. Si se considera lo informado por los trabajadores, serían 7.430 empresas y si se considera lo apuntado por los empleadores, 3.152.

#### Gráfico 1

**Porcentaje de empresas cuyos trabajadores llevaron a cabo alguna forma de expresión de conflicto durante 2018, según existencia de sindicato activo e informante**



Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

Como se aprecia en el gráfico 1, la diferencia entre lo informado por trabajadores y empleadores es de 5,5 puntos porcentuales, y es más acentuada en las empresas con sindicato activo que en las que no lo hay (7,4 y 5,3 puntos porcentuales, respectivamente).

Si bien a nivel global el conflicto declarado por los actores laborales es de baja incidencia, se lo advierte en mayor medida allí donde hay sindicato. Para interpretar este último dato, debe tenerse en consideración que el conflicto aquí registrado pudo, o no, haber involucrado a los miembros del sindicato. Además, la posición de los distintos informantes en la empresa probablemente incida en su capacidad de percibir y dar cuenta del conflicto. En su tarea de canalizar las demandas laborales y defender los derechos de los trabajadores, las dirigencias impulsan acciones reivindicativas o de denuncia que transparentan la existencia y profundidad del conflicto laboral (Dirección del Trabajo, 2015). Por tanto, si se lo compara con un trabajador de una empresa sin sindicato, el dirigente puede tener una visión más acabada de lo que ocurre en los centros de trabajo y contar con una capacidad de denuncia reforzada por el respaldo de las bases y por el fuero al que tiene derecho.

Ahora bien, del total de empresas en las que los informantes refieren la existencia de alguna expresión de conflicto laboral durante 2018, la mayoría corresponde a empresas sin sindicato activo (72,5% según lo informado por los trabajadores y 54,6% según los empleadores).

### 6.3.2 Expresiones de conflicto en la empresa

Cualquiera sea la forma de manifestar el conflicto que haya tenido lugar durante 2018, estuvo presente en menos de la mitad de las empresas. Como en otros temas, no hay plena coincidencia entre informantes, pero, según se aprecia en la tabla 1, sus respuestas son bastante consistentes.

**Tabla 1**  
**Porcentaje de empresas en las que, durante 2018, los trabajadores llevaron a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto, según existencia de sindicato activo e informante**

Formas de expresión de conflicto	Empresas con sindicato activo		Empresas sin sindicato activo	
	Empleadores	Dirigentes sindicales	Empleadores	Trabajadores
Denuncia presentada en la Inspección del Trabajo <sup>[1]</sup>	26,5%	33,9%	32,4% <sup>[2]</sup>	6,3%
Interrupción colectiva de la actividad laboral <sup>[3]</sup>	11,8%	16,0%	1,3%	2,0%
Demanda presentada en Tribunales <sup>[1]</sup>	10,4%	11,3%	<sup>[4]</sup>	1,7%
Marcha o concentración de las y los trabajadores para presionar a la empresa	1,9%	3,2%	0,1%	0,0%
Otra forma de expresión de conflicto	0,8%	1,6%	1,0%	0,2%

Notas:

[1] En los cuestionarios dirigidos a empleadores y dirigentes sindicales se pregunta por la denuncia y la demanda presentadas por un sindicato. En el cuestionario aplicado a trabajadores se pregunta por la denuncia y la demanda presentadas por un grupo de trabajadores.

[2] Debe tenerse cuidado al interpretar este porcentaje porque, si bien se basa en ocho unidades muestrales (suficientes para realizar una estimación poblacional), puede entregar una imagen distorsionada de la incidencia de esta forma de expresión de conflicto en las empresas sin sindicato.

[3] Considera diferentes modalidades de interrupción de la actividad laboral. Incluye la huelga efectuada en el marco de la negociación colectiva reglada, la interrupción durante una parte del día, o durante un día o más (paro) y la disminución concertada de la velocidad de la ejecución del trabajo.

[4] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

La denuncia presentada en la Inspección del Trabajo constituye la forma de expresión de conflicto laboral más extendida. En las empresas con sindicato, cerca de un cuarto de los empleadores y de un tercio de los dirigentes sindicales indicaron que el sindicato hizo una denuncia; en las empresas sin sindicato,

menos de un décimo de los trabajadores señaló que en 2018 hubo una denuncia. A través de esta acción, los trabajadores o sus organizaciones ponen en conocimiento de la institución eventuales infracciones a la legislación laboral, previsional o de seguridad y salud en el trabajo.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo informan que en 2018 hubo 58.426 denuncias presentadas por trabajadores y 6.794, por dirigentes sindicales (Dirección del Trabajo, 2020a). Diversos factores pueden explicar la preeminencia de esta forma de expresión de conflicto por sobre otras. En el contexto de la asimetría entre empleador y trabajador (en términos de poder, de información y de otros recursos), acudir a la Inspección del Trabajo en búsqueda de la intervención de un tercero representa una oportunidad para equilibrar la correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores. Siguiendo a Gutiérrez (2012, 2015), este tipo de denuncias expresa la aspiración a que el Estado se haga cargo de la problemática de los trabajadores y constituye también un mecanismo de presión que permite al sindicato reforzar su posición en la empresa. A modo de hipótesis, podría plantearse además que la inclinación de los trabajadores por esta vía da cuenta de las ventajas que, en comparación con otras formas de expresión de conflicto, la denuncia podría tener. En tal sentido, puede pensarse en la expectativa de un mayor grado de eficacia de la acción emprendida, la aspiración a que se aplique una sanción administrativa, sus bajas barreras de acceso y el menor riesgo en el que se incurre, entre otras. En las empresas sin sindicato, esto es, en el 97,3% del total, la denuncia en la Inspección del Trabajo constituye la única forma de expresión colectiva de conflicto que alcanza cierta relevancia y prácticamente la única vía de presionar para exigir el cumplimiento normativo, dada la ausencia de organización.

En sus distintas modalidades, la interrupción colectiva de la actividad laboral es la segunda forma de expresión de conflicto más utilizada por los trabajadores. Si se consideran las limitaciones que su ejercicio tiene en el contexto nacional (Observatorio de huelgas laborales, 2019; Varas, 2019), es de notar que, estando prácticamente ausente en las empresas sin sindicato (2%), alcanza a cerca del 10% de aquellas en las que sí lo hay. Atendiendo a su relevancia como hecho social, mecanismo de autotutela y derecho de los trabajadores (Ugarte, 2016), se le dará un tratamiento particular más adelante.

Otra vía institucional de canalizar el conflicto es recurrir a los tribunales laborales. En aproximadamente una de cada diez empresas con sindicato hubo una demanda interpuesta en tribunales. En las empresas sin sindicato, esta proporción se sitúa bajo el 2%.

Las marchas y otras formas de expresión de conflicto alcanzan a una baja proporción de empresas, no superior al 4%. Entre estas últimas se identifican distintas formas de visibilizarlo, tales como dirigir mensajes hacia la empresa, hacer declaraciones en redes sociales, instalar lienzos o distribuir panfletos.

### **6.3.3 Motivos de conflicto en la empresa**

Junto con dimensionar la incidencia del conflicto, la Encla 2019 permite analizar un asunto de vital relevancia para interpretar el potencial de cambio que entraña: sus motivos. Considerados de manera conjunta, los más extendidos son aquellos que dicen relación con lo que podría considerarse expresiones

de injusticia organizacional (Cropanzano, Bowen y Gilliland, 2007). La mención a las reivindicaciones clásicas de los trabajadores, como una justa retribución por el trabajo realizado, el buen trato de parte de quienes están en posiciones de autoridad y el respeto a los derechos laborales denotan en qué medida el malestar asociado a estos asuntos subyace a las expresiones de conflicto antes mencionadas.

En la mayoría de las empresas la conflictividad laboral responde a causas salariales. La presión de los trabajadores por aumentar sus ingresos mediante acciones que rompen con la normalidad de la disciplina laboral, aun a riesgo de enfrentar represalias, da cuenta de lo asentada que está tal aspiración. El contexto de brechas salariales y bajas remuneraciones reportado en el capítulo 1 de este informe, así como el de la escasa cobertura de la negociación colectiva como medio redistributivo institucionalizado, da pistas para comprender la latencia de este factor en las expresiones de conflicto identificadas en la Encla. La tabla 2 detalla la incidencia de éste y otros motivos de conflicto identificados por los informantes.

**Tabla 2**  
**Porcentaje de empresas [1] en las que el conflicto tuvo alguno de los siguientes motivos, según existencia de sindicato activo e informante**

Motivos de conflicto	Empresas con sindicato activo		Empresas sin sindicato activo	
	Empleadores	Dirigentes sindicales	Empleadores	Trabajadores
Causas salariales	54,1%	58,1%	44,0%	51,0%
Problemas de trato por parte de los superiores	24,9%	50,6%	18,9%	41,7%
La organización del trabajo (jornadas, horas extras, cambio de funciones, etc.)	32,0%	33,0%	29,6%	40,1%
Despidos o reducciones de personal	26,9%	34,7%	25,0%	29,7%
Incumplimiento de la normativa laboral	12,3%	33,6%	21,7%	32,1%
Malas relaciones de la empresa con el sindicato	8,5%	26,2%	[2]	[3]
Prácticas desleales durante la negociación colectiva	6,4%	20,2%	0,0%	0,0%
No se llegó a acuerdo durante la negociación colectiva	[3]	17,2%	[3]	[3]
Cambios asociados a procesos de automatización de la empresa	4,4%	12,5%	2,7%	3,9%
Otro motivo	[3]	4,6%	[3]	2,7%

Notas:

[1] Porcentajes calculados sobre el total de empresas en las que se informa alguna expresión de conflicto durante 2018.

[2] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

[3] Pregunta no aplicada al informante.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

En comparación con los empleadores, los trabajadores acusan una mayor incidencia de casi todas las motivaciones indicadas en la tabla 2. Cabe recordar que estos porcentajes están calculados sobre el subconjunto de empresas en las que cada tipo de informante hizo presente la existencia de expresiones de conflicto. Puede resaltarse que las causas salariales alcanzaron aproximadamente al 50% de tales empresas, en tanto que las relacionadas con problemas de trato de parte de los superiores se muestran también relevantes: equivalentes al 44% según el conjunto de los trabajadores de empresas con y sin sindicato y al 21,3%, según el de los empleadores. Las motivaciones relacionadas con la organización del trabajo estuvieron presentes en al menos el 30% de las empresas. Los despidos o reducciones de personal ocuparon el cuarto lugar (31% según el conjunto de los trabajadores y 25,8%, según el de empleadores), seguidos del incumplimiento de la normativa laboral, presente en el 32,5% de las empresas según el conjunto de los trabajadores y en el 18% según el de empleadores. Las malas relaciones entre el empleador y los sindicatos, así como las dificultades asociadas a la negociación colectiva son advertidas en mayor medida por

los dirigentes sindicales que por los empleadores. Por último, cabe destacar que, si bien los cambios asociados a procesos de automatización motivaron el conflicto en una proporción menor de las empresas, su incidencia debe ser puesta en contexto. Tal como se expuso en el capítulo sobre condiciones de empleo, en el 15,3% de las unidades productivas se han implementado sistemas de automatización en los últimos cuatro años y en el 22,1% de éstas el proceso implicó reemplazar a una parte del personal.

### **6.3.4 Medidas adoptadas por la empresa para enfrentar el conflicto**

En la mayoría de las empresas se adoptó alguna medida para abordar las expresiones de conflicto suscitadas en 2018. Empleadores y trabajadores coinciden en que, entre estas medidas, predominan aquellas que involucran una cierta disposición al diálogo y a la búsqueda de acuerdos: la de abrirse a dialogar con los trabajadores o sus representantes y la de acceder a sus reivindicaciones. En particular, que la proporción de empresas en las que el empleador resolvió acceder a las reivindicaciones planteadas por los trabajadores alcance al 37,6% entre aquellas con sindicato, también puede interpretarse como un signo de su capacidad de visibilizar las demandas de sus afiliados y de la eficacia de las acciones emprendidas.

La tabla 3 expone en detalle estas tendencias, según presencia de sindicato activo e informante.

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas en las que, durante 2018, se adoptó alguna medida para enfrentar el conflicto, según existencia de sindicato activo e informante**

Medidas adoptadas por la empresa	Empresas con sindicato activo		Empresas sin sindicato activo	
	Empleadores	Dirigentes sindicales	Empleadores	Trabajadores
Accedió a dialogar con los trabajadores y trabajadoras, o sus representantes <sup>[1]</sup>	86,8%	71,8%	83,3%	62,3%
Accedió a las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras	40,5%	37,6%	50,3%	46,6%
Solicitó mediación de la Inspección del Trabajo	36,2%	21,4%	26,3%	22,4%
Demandó o contrademandó en la Inspección del Trabajo o Tribunales (judicialización del conflicto)	16,1%	13,0%	15,4%	9,2%
Solicitó fallo arbitral	7,8%	5,5%	5,3%	[2]
Suspendió conversaciones hasta el término de las movilizaciones del personal	2,9%	11,7%	0,0%	1,5%
Despidió trabajadores y trabajadoras involucrados en el conflicto	1,7%	14,9%	4,1%	13,8%
Cerró temporalmente o avisó un cierre temporal de la empresa	1,1%	1,2%	[3]	[3]
Otra medida	4,7%	1,1%	[3]	[3]

Notas:

[1] La pregunta por la medida adoptada es distinta según informante. Cuando es el empleador, "Diálogo directo con sus trabajadores y trabajadoras, o sus representantes" y cuando se trata del dirigente sindical y el trabajador, "Accedió a dialogar con los trabajadores y trabajadoras, o sus representantes".

[2] Pregunta no aplicada al informante.

[3] No se entregan datos, pues no existen suficientes observaciones muestrales para realizar una estimación poblacional.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

Como se aprecia en la tabla, las medidas más relevantes, en términos de la proporción de empresas que las adoptan, son acceder a dialogar, acceder a las reivindicaciones planteadas por los trabajadores y solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo. Aunque en estos tres casos, el porcentaje de trabajadores que afirma que en las empresas en las que se desempeñan se aplicó alguna de estas medidas es inferior al de los empleadores, las acciones que buscan conciliar a las partes en conflicto son preponderantes.

Los datos recabados en la Encla 2019 indican que la apertura de las partes a establecer espacios de diálogo como medida para enfrentar el conflicto no garantiza que los trabajadores tengan éxito en sus reivindicaciones. En la mitad de las empresas en las que el empleador dialogó directamente con los trabajadores o sus representantes éste declara no haber accedido a las reivindicaciones que se le plantearon.

Por otra parte, la encuesta da cuenta de la implementación de medidas que inhiben el diálogo y ponen término a las expresiones de conflicto drásticamente. Se trata de la suspensión de conversaciones hasta el término de las movilizaciones del personal y el despido. Ambas son advertidas en mayor medida por los trabajadores que por los empleadores, con diferencias de más de diez puntos porcentuales en el caso del despido. Esto indica que existen ciertos contextos laborales en los que la manifestación del conflicto, lejos de conseguir los cambios esperados, puede tener repercusiones negativas para quienes se involucran en ella.

### 6.3.5 Interrupción colectiva de la actividad laboral

Tratamos estas expresiones de conflicto en forma separada, porque constituyen una forma particular de presión que, enmarcadas en las normas de procedimiento de la negociación colectiva o fuera de ellas, subvierten la manera en la que se organiza la producción.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que las huelgas efectuadas en el marco de una negociación colectiva reglada alcanzan a un bajo número de empresas, si se las compara con el total de aquellas que negocian un contrato colectivo. En 2018, por ejemplo, se informan 143 huelgas en 137 empresas (Dirección del Trabajo, 2020b) y 1.912 contratos colectivos que iniciaron vigencia (Dirección del Trabajo, 2020c).

El rechazo a la última oferta del empleador se da en una proporción que supera en casi cinco veces las huelgas efectivas (Dirección del Trabajo, 2020b). Si bien esto puede ser interpretado como una señal del éxito de la mediación obligatoria de la Dirección del Trabajo, también puede obedecer a las estrategias que las partes involucradas adoptan para extender el período de negociación o para añadir cierto nivel de presión que les permita hacer prevalecer sus posturas.

Según los datos de la Encla, durante 2018 la paralización de la actividad laboral constituyó el segundo mecanismo más utilizado por los trabajadores como medio de presión. Como argumentan Medel, Pérez, Velásquez y Morales (2016) sus componentes esenciales son tres: la disrupción del trabajo, la organización de la acción y la articulación en torno a una demanda reivindicativa.

En una baja proporción de empresas con sindicato hubo una huelga efectuada en el marco de la negociación colectiva reglada (3,5% según los trabajadores y 3,3% según los empleadores). Estos datos son consistentes con el bajo número de huelgas contabilizado a través de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

A diferencia de las versiones anteriores, la encuesta aplicada en 2019 da cuenta del alcance de otras modalidades de paralización de la actividad laboral. Se trata de interrupciones deliberadas del proceso productivo que adoptan formas distintas a las regladas en el Código del Trabajo: la disminución concertada de la velocidad de la ejecución del trabajo y la interrupción colectiva de la actividad laboral, sea que se extienda durante una parte del día o que alcance a uno o más días. La tabla 4 muestra la incidencia del conjunto de estas formas de expresión de conflicto durante 2018, según existencia de sindicato activo e informante.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas en las que, durante 2018, los trabajadores llevaron a cabo alguna forma de interrupción colectiva de la actividad laboral, según existencia de sindicato activo e informante**

Formas de expresión de conflicto	Empresas con sindicato activo		Empresas sin sindicato activo	
	Empleadores	Dirigentes sindicales	Empleadores	Trabajadores
Huelga legal, en el marco de una negociación colectiva reglada	3,3%	3,5%	0,0%	[1]
Disminución concertada de la velocidad de la ejecución del trabajo	4,0%	8,5%	1,0%	1,4%
Interrupción colectiva de la actividad laboral durante una parte del día	5,2%	8,9%	0,6%	0,5%
Paro (interrupción colectiva de la actividad laboral durante un día o más, sin seguir los protocolos de una negociación colectiva)	3,9%	5,3%	0,2%	0,3%

Nota:

[1] Pregunta no aplicada al informante.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores, cuestionario empleadores.

Como se observa en la tabla, las paralizaciones que escapan a las formalidades de la negociación colectiva reglada fueron de baja recurrencia en 2018, aunque más extendidas que las huelgas "legales". Según los dirigentes sindicales, esto es así particularmente para los casos de la disminución concertada de la velocidad de la ejecución del trabajo y la interrupción colectiva de la actividad laboral durante una parte del día (huelga de brazos caídos) que más que duplican la incidencia de la huelga enmarcada en una negociación colectiva reglada.

Dada la formulación de las preguntas de la Encla, no es posible establecer qué causas están detrás de las paralizaciones identificadas. Una fuente complementaria, coherente con los motivos que en esta encuesta se asocian a la conflictividad laboral, es la provista por el Observatorio de Huelgas Laborales. Los informes de huelgas laborales del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social destacan que las demandas remuneracionales son la causa más frecuente de las huelgas, consideradas en un sentido amplio (Observatorio de Huelgas Laborales, 2019). Usando una metodología distinta<sup>71</sup>, estos informes señalan que les

**71** La metodología utilizada por el Observatorio de Huelgas Laborales para identificar las demandas asociadas a las huelgas se denomina análisis de eventos de protesta. En lugar de entrevistar a los actores laborales, como lo hace la Encla, sistematiza la información de prensa y la complementa con otras fuentes.

siguen en frecuencia las demandas relativas a la organización del trabajo, a las condiciones de trabajo y aquellas externas a las empresas.

Ahora bien, ¿qué medidas adoptan las empresas durante los procesos huelguísticos frente a los trabajadores que paralizan sus actividades? El reemplazo de trabajadores en huelga alcanzó al 18,6% de las empresas en las que los dirigentes informaron la existencia de alguna huelga “legal” durante 2018. En el mismo subconjunto, el fomento a la reincorporación de los trabajadores en huelga al cumplirse el día 15 alcanzó al 23,8% y la medida de suspender las conversaciones hasta el término de las movilizaciones del personal, al 41,8%. El cierre temporal o aviso de cierre temporal de la empresa llegó al 8,3%. El escenario descrito por los dirigentes sindicales da cuenta de lo limitado que está, en los hechos, el ejercicio de este derecho fundamental. Como marco interpretativo, cabe recordar que, con la pretensión de fortalecerlo, la Ley N° 20.940, vigente en el período de referencia de la encuesta, prohibió el reemplazo de trabajadores en huelga, tipificándolo como conducta desleal grave e introdujo una regulación más rigurosa ante el reintegro individual durante la huelga.

En la mayoría de las empresas en las que los trabajadores ejercieron el derecho a huelga hubo también otras formas de expresión de conflicto laboral durante 2018. En este contexto, algunas de las medidas adoptadas por los empleadores pueden haber respondido a la paralización de los trabajadores o bien, estar ligadas a otras manifestaciones de conflicto. Este es el caso del despido: aunque en el 39,1% de las empresas en las que hubo una huelga “legal” hubo también desvinculaciones a trabajadores involucrados en alguna forma de expresión de conflicto laboral, ello no necesariamente significa que el despido haya sido consecuencia directa de su participación en la huelga. Con todo, dada la elevada frecuencia con la que huelga y despidos se dan en un mismo año, un estudio que profundice en las consecuencias del ejercicio de este derecho podría complementar el análisis de los costos y de la eficacia de la huelga en Chile.

Otro tema que toca la Encla 2019, en relación con las limitaciones que el Código del Trabajo impone al ejercicio del derecho a huelga, es el introducido por la Ley N° 20.940 a través de la obligación de calificar los servicios mínimos en la empresa y el posterior otorgamiento de equipos de emergencia por parte del sindicato. Los servicios mínimos han sido definidos como aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, deben ser atendidas durante su desarrollo, cuando resultan estrictamente necesarias para salvaguardar ciertos derechos o bienes jurídicos considerados relevantes por el legislador (como la vida, la seguridad o la salud de las personas, entre otros). Al respecto, se informa que, a la fecha de aplicación de la encuesta, el 32,5% de las empresas en las que en 2018 existía sindicato había solicitado la calificación de servicios mínimos, anticipándose a que un eventual conflicto derivase en huelga. De este subconjunto, en el 62,8% la empresa obtuvo tal calificación, en el 4,8% se encontraba pendiente y en el 32,4% restante, la empresa no la había obtenido. La tabla 5 detalla estos resultados.

**Tabla 5**  
**Distribución porcentual de empresas que solicitaron la calificación de servicios mínimos a sus sindicatos, por obtención y estado de la solicitud**

Obtención y estado de la solicitud de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia	Distribución porcentual
La empresa ha obtenido la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por acuerdo con el (los) sindicato(s)	50,0%
La empresa ha obtenido la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por acuerdo con resolución de la Dirección del Trabajo	12,8%
Se encuentra pendiente el acuerdo del (de los) sindicato(s)	2,6%
Se encuentra pendiente de la resolución de la Dirección del Trabajo	2,2%
La empresa no ha obtenido la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia	32,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

### 6.3.6 Consideraciones finales

La Encla 2019 informa que la conflictividad laboral, tal como es advertida e informada por los actores laborales consultados, alcanza a una proporción menor de las empresas regidas por el Código del Trabajo (4,0% según los empleadores y 9,5%, según el conjunto de los trabajadores).

La Dirección del Trabajo cumple un importante rol en su abordaje puesto que, una vez desencadenado el conflicto, la denuncia y la mediación constituyen los medios más recurridos para visibilizarlo y canalizarlo. El recurso a los tribunales laborales es otra de las vías institucionales privilegiadas por los trabajadores y sus representantes. Ambas constataciones, que vienen siendo señaladas a través de esta encuesta desde hace más de una década, hablan de una cultura laboral en la que se ha asentado la tendencia a llevar los conflictos individuales y colectivos fuera del ámbito de la empresa, involucrando a un tercero en ello. Por otra parte, la interrupción temporal del trabajo, concertada y emprendida colectivamente por un grupo de trabajadores, constituye el segundo tipo de expresión de conflicto más extendido.

Ante este escenario, surgen varias preguntas. ¿Qué herramientas poseen empleadores y trabajadores para resolver de manera autónoma sus diferencias? ¿Qué tanto el marco normativo promueve la judicialización de los conflictos? ¿En qué medida la ineficacia de la interlocución directa puede estar alentando a recurrir a agentes externos que medien o resuelvan en favor de una u otra parte las disputas laborales?

Aunque la respuesta a estos asuntos excede las pretensiones de este informe, la Encla 2019 aporta algunas pistas para alimentar la reflexión. Por un lado, sus resultados indican que acceder a dialogar con los trabajadores o sus representantes aparece como la medida más frecuente entre los empleadores para abordar

las expresiones de conflicto (está presente en algo más del 80% de las empresas según los empleadores y en algo más del 60%, según los trabajadores). Por otro lado, se constata que en una proporción relevante de empresas la interacción directa entre las partes es insuficiente para que los trabajadores tengan éxito en sus reivindicaciones (proporción cercana al 60% de las empresas con sindicato y al 50% de aquellas en las que no lo hay). Esto alerta sobre la persistencia del malestar que pudo originar las acciones emprendidas y sobre las consecuencias que esto puede tener en el clima laboral, en los resultados organizacionales y en las ulteriores medidas que adopten los trabajadores y sus organizaciones para intentar modificar las condiciones que les afectan.

Junto con examinar las expresiones de conflicto y las medidas adoptadas por las empresas, la Encla 2019 aporta antecedentes sobre sus motivos. Entre los factores que atizan la conflictividad laboral sobresale la frustración de las demandas laborales más clásicas: una remuneración justa, el buen trato y modalidades de organización del trabajo que garanticen el bienestar de quienes se ven implicados en ellas. Este hallazgo llama la atención sobre un asunto fundamental, cual es, el de la promoción de mayores niveles de justicia organizacional en el mundo empresarial.

### 6.3.7 Referencias bibliográficas

- Cropanzano, R., Bowen, D. y Gilliland, S. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21, 24-48. DOI:10.5465/AMP.2007.27895338.
- Dirección del Trabajo (2015). *Encla 2014. Informe de resultados. Octava Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Dirección del Trabajo (2020a). *Anuario estadístico de actividad inspectiva 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118690\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118690_archivo_01.pdf)
- Dirección del Trabajo (2020b). *Anuario estadístico de huelgas 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118689\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118689_archivo_01.pdf)
- Dirección del Trabajo (2020c). *Anuario estadístico de negociación colectiva 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118687\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118687_archivo_01.pdf)
- Gutiérrez, F. (2012). «Judiciarisation» des conflits au travail et syndicalisme. *Chronique internationale de L'IRE*. 136, 44-56.
- Gutiérrez, F. (2015). ¿Amenaza o Realidad? La Judicialización del Conflicto Laboral en Chile. En: Revista *Gestión y Tendencias* (GESTEN) Volumen I Número 1 Año 2015. DOI: 10.11565/gesten.v1i1.6.
- Medel, R.; Pérez, D.; Velásquez, D. y Morales, G. (2016). Huelgas con adjetivo: hacia una diferenciación conceptual de la nueva estructura de conflictividad laboral en Omar Aguilar, Domingo Pérez y Helia Henríquez (eds.), *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.
- Observatorio de Huelgas Laborales (2019). *Informe Huelgas Laborales en Chile 2018*. Santiago de Chile: COES-UAH.
- Ugarte, J. L. (2016). *Huelga y Derecho*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.
- Varas, K. (2019). *Derecho a huelga: los límites derivados de la protección a terceros*. Santiago de Chile: DER Ediciones.



## 6.4 Diálogo al interior de la empresa y gestión participativa

Al interior de la empresa, tanto la creación de riqueza y el aumento de la competitividad como la generación de condiciones de trabajo decente, son tareas imperativas para las partes de la relación laboral: empleadores y trabajadores. De ahí la necesidad de desarrollar la capacidad de escuchar y estimular la participación interna en aspectos que mejoren los ambientes de trabajo, que son los espacios de creación de valor en un mundo cada vez más competitivo.

En esta sección, primero se revisan los espacios y prácticas de diálogo entre trabajadores y empleadores. A continuación, se analizan las materias que son objeto de información y/o consulta a los trabajadores, tanto en el plano de la administración y la propiedad económica de la empresa, como en el de las condiciones de trabajo.

### 6.4.1 Espacios y prácticas de diálogo trabajadores – empleadores

En la definición de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el diálogo social “incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores o entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relacionados con la política económica y social” (OIT, 2017, p. 12). Desde un concepto de diálogo social que está acotado al interior de las empresas, es decir, es bipartito entre empleadores y trabajadores, encontramos prácticas que incluyen todo tipo de negociaciones, consultas o simplemente intercambios de información entre los representantes de los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común.

Desde esta perspectiva, la negociación colectiva es el mecanismo de diálogo social por excelencia y el que es utilizado con mayor intensidad. Sin embargo, de forma complementaria existen otros mecanismos y formas de fomentar una cultura de diálogo al interior de las empresas. Este diálogo se puede generar en instancias de participación más formales instituidas a través de leyes (negociación colectiva regulada), en normas internas al interior de la empresa o, por medios informales y menos institucionalizados.

Sin embargo, según los datos de la Encla 2019, los mecanismos de participación muestran una muy baja presencia en las empresas de la muestra. Según dirigentes y trabajadores, el mecanismo más utilizado es la interlocución de delegados o delegadas de sección, piso o establecimiento (18,5%), seguido del comité bipartito de capacitación y del comité de bienestar, cultura y recreación, como se ve en la siguiente tabla:

**Tabla 1**  
**Porcentaje de empresas en las que existen mecanismos de participación del personal, según tipo de mecanismo**

Mecanismos	Porcentaje <sup>[1]</sup>
Delegados o delegadas de sección, piso o establecimiento	18,5%
Comité bipartito de capacitación <sup>[2]</sup>	10,4%
Comités de bienestar	8,8%
Comités de cultura o recreación	5,2%
Grupos paritarios diferentes de los de higiene y seguridad	2,4%
Otros	0,5%

Notas:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

[2] Este cálculo es sobre empresas de 15 o más trabajadores.

Fuente: Encla 2019. Dirigentes sindicales y trabajadores.

La escasa existencia de espacios formales de participación al interior de las empresas puede contrastarse con la buena disposición de empleadores al momento de informar a su personal (74,6%), así como con la actitud favorable de las empresas al recibir sugerencias y opiniones de parte de los trabajadores y las trabajadoras (70,1%), según lo que expresan trabajadores y dirigentes sindicales. Sin embargo, se aprecian algunas diferencias al revisar más en detalle esta disposición, la cual varía según el tamaño de la empresa. Mientras en las grandes empresas la buena disposición a informar a los trabajadores es del 60,9%, en la pequeña y microempresas esta buena disposición llega al 75%. Del mismo modo, la percepción sobre la buena actitud de las empresas al recibir sugerencias también es más baja en las grandes empresas que en las de menor tamaño, como se ve en detalle en la próxima tabla.

**Tabla 2**  
**Distribución porcentual de empresas por disposición al momento de informar a sus trabajadores, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Buena	Regular	Mala	Total
Gran empresa	60,9%	29,8%	9,3%	<b>100%</b>
Mediana empresa	72,2%	20,7%	7,1%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	74,9%	21,8%	3,3%	<b>100%</b>
Microempresa	77,6%	16,6%	5,8%	<b>100%</b>
<b>Total de empresas</b>	<b>74,6%</b>	<b>20,6%</b>	<b>4,7%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y dirigentes sindicales.

**Tabla 3**  
**Distribución porcentual de empresas por actitud al recibir sugerencias y opiniones, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Buena	Regular	Mala	Total
Gran empresa	55,1%	35,9%	9,0%	<b>100%</b>
Mediana empresa	66,9%	25,7%	7,4%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	69,8%	26,3%	3,9%	<b>100%</b>
Microempresa	75,0%	21,0%	4,0%	<b>100%</b>
<b>Total de empresas</b>	<b>70,1%</b>	<b>25,3%</b>	<b>4,6%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y dirigentes sindicales.

## 6.4.2 Información y consulta a los sindicatos

En la siguiente tabla se muestra la variedad de materias que son informadas a los sindicatos por parte del empleador.

**Tabla 4**  
**Distribución porcentual de empresas, según materias relacionadas a la administración y la propiedad económica de la empresa que han sido informadas y/o consultadas formalmente a su(s) sindicato(s) durante 2018**

Materias	Informó	Consultó	Informó y consultó	Ni informó ni consultó	Total
Sobre la situación económica de la empresa	60,0%	[1]	[1]	40,0%	<b>100%</b>
Sobre la definición y evaluación de las metas de la empresa	46,4%	0,5%	2,5%	50,6%	<b>100%</b>
Sobre los niveles de las remuneraciones	34,0%	0,9%	8,5%	56,5%	<b>100%</b>
Sobre necesidades de contratación y despidos	31,2%	1,9%	10,6%	56,4%	<b>100%</b>
Sobre cambios en la propiedad de la empresa	23,5%	[2]	0,7%	75,7%	<b>100%</b>
Sobre las decisiones de inversión	20,5%	0,3%	0,9%	78,3%	<b>100%</b>

Nota:

[1] Alternativas de respuesta no disponibles para esa específica materia en el cuestionario de empleadores.

[2] No se entregan datos pues no existen suficientes observaciones para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Las materias más informadas tienen que ver con aspectos productivos de la empresa, como su situación económica junto con la definición y evaluación de las metas. La consulta es casi nula en estas materias, mientras la no entrega de información y consulta en la mayoría supera el 50%, siendo las más ausentes las materias sobre decisiones de inversión (78,3%) y cambios en la propiedad de la empresa (75,7%).

De mismo modo, se les consultó a los empleadores por las materias relacionadas con las condiciones de trabajo en la empresa, que informó y/ consultó a sus sindicatos, resultados que se ven a continuación.

**Tabla 5**  
**Distribución porcentual de empresas, según materias relacionadas a las condiciones de trabajo en la empresa que han sido informadas y/o consultadas formalmente a su(s) sindicato(s) durante 2018**

Materias	Informó	Consultó	Informó y consultó	Ni informó ni consultó	Total
Sobre las relaciones humanas y el clima laboral	30,0%	1,8%	41,2%	27,0%	<b>100%</b>
Sobre mejoras en equipamiento y herramientas de trabajo	32,4%	3,7%	33,9%	30,0%	<b>100%</b>
Sobre salud y seguridad en el trabajo	39,9%	2,0%	29,3%	28,9%	<b>100%</b>
Sobre la organización del trabajo (duración de la jornada, horas extras, cambios de función, etc.)	30,7%	1,8%	24,3%	43,2%	<b>100%</b>
Sobre la calidad de los productos o servicios que presta la empresa	34,0%	0,7%	24,1%	41,3%	<b>100%</b>
Sobre capacitación laboral	40,1%	2,5%	21,0%	36,4%	<b>100%</b>
Sobre las metas de rendimiento laboral	31,3%	0,3%	18,4%	50,0%	<b>100%</b>
Sobre la incorporación de medidas para la equidad de género en la empresa	22,4%	0,2%	5,1%	72,4%	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

De acuerdo a la tabla anterior, las materias referidas a las relaciones humanas y el clima laboral y aquellas relacionadas con salud y seguridad alcanzan más del 70% de quienes señalan que son materias informadas y/o consultadas con sus sindicatos. En tanto entre las materias que ni se informaron ni se consultaron, tratan sobre metas de rendimiento laboral, organización del trabajo, calidad de los productos o servicios de la empresa, siendo el tema más ausente en las materias tratadas (72,4%) las medidas para la equidad de género en la empresa.

### 6.4.3 Consideraciones finales

Como se ha señalado anteriormente respecto a las empresas modernas que quieren avanzar en lógicas de innovación para la competitividad, “necesitan de una gestión que promueva la participación, el mayor involucramiento de los trabajadores, la capacidad de propuesta, el desarrollo constante del conocimiento y una información amplia de la empresa, de sus procesos y proyectos” (Dirección del Trabajo, 2015, p. 28).

Vemos en los datos presentados que, a modo general, el diálogo al interior de las empresas entre empleador y trabajador es mayormente unidireccional, predominando las comunicaciones de tipo informativo por sobre las consultas. Esto se condice con la poca presencia de espacios de participación disponibles para encuentros que permitan un diálogo entre ambas partes de la relación laboral. Más allá de las facultades que le otorga la norma al empleador para la administración de la empresa<sup>72</sup>, la apertura y aceptación de la voz de los trabajadores no ha sido una práctica aceptada y sus resultados son poco nítidos. Según Bashshur y Oc (2005) si bien es escasa la evidencia internacional, ésta señala que los resultados pueden ser favorables a la organización como también para los trabajadores, el análisis puede variar según el nivel donde se sitúan estos espacios comunicativos, así como del interés perseguido con esas prácticas. Resulta clave también la presencia de instancias mediadoras (individuos y/o mecanismos) para facilitar el diálogo interno, así como el reconocimiento de la voz de los trabajadores y la realización de acciones concretas sobre el contenido de esa voz (Bashshur y Oc, 2015).

En este sentido, a nuestras empresas les queda mucho camino para avanzar en una gestión participativa, más allá de las buenas prácticas que se puedan encontrar en casos de éxito o de la promoción de una gestión que busca una interacción caracterizada más por la adhesión a decisiones ya tomadas que a la construcción conjunta de éstas. Si se dan las condiciones para generar la participación de los trabajadores, el diálogo bipartito puede resultar muy beneficioso tanto para trabajadores como para empleadores tomando el mutuo acuerdo como base para relaciones laborales más saludables y comprometidas. Promover el diálogo al interior de la empresa implica avanzar hacia la generación de condiciones de trabajo decente, como uno de los pilares básicos junto al respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de más oportunidades de empleo e ingresos para hombres y mujeres, y la ampliación de la protección social.

---

**72** Basada en la normativa legal, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que “corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad” (Dictamen N° 626/13, de 21.01.91).

#### 6.4.4 Referencias bibliográficas

- Bashshur, M. y Oc, B. (2015). When Voice Matters: A Multilevel Review of the Impact of Voice in Organizations. *Journal of Management*, 41(5), 1530-1554. <https://doi.org/10.1177/0149206314558302>
- Dirección del Trabajo (2012). *Encla 2014. Informe de resultados. Octava Encuesta Laboral*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza: OIT*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_548547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf)
- Otero, K. (2006). Ventajas que el diálogo social ofrece al empleador en los procesos de cambio y calidad. Boletín técnico interamericano de formación profesional N° 157. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO 7

# Condiciones y medioambiente de trabajo



# 7.1 Jornada de trabajo

En el marco de las relaciones sociales que involucra el trabajo asalariado, podemos entender la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el conjunto de las aptitudes físicas y psicológicas de los trabajadores son puestas a disposición de un tercero, el empleador, para los fines productivos que éste determine, en el marco de lo pactado en el contrato de trabajo.

De acuerdo con el artículo 21 de nuestro Código del Trabajo, la “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, considerando además “el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

En concreto, la jornada laboral es un tiempo del trabajador del que dispone el empleador quien retribuye su dedicación a través de la remuneración. Su existencia es la expresión de una limitación que se hace necesaria por diversos motivos. En términos fisiológicos y económicos, la limitación de la jornada establece, por contrapartida, el período de descanso durante el cual los trabajadores recuperan las fuerzas perdidas en el desarrollo del proceso productivo, lo cual, a su vez, les permite poder volver a producir. Por otro lado, desde una visión centrada en los derechos y en la perspectiva de una vida social enriquecida, la limitación de la jornada refiere al derecho de todo trabajador al ocio y la recreación, al goce del tiempo en familia y a la participación en los asuntos públicos y manifestaciones culturales de la sociedad de la cual forma parte.

A pesar de estos criterios, a lo largo de la historia los parámetros de limitación del tiempo de trabajo no siempre han concitado consenso, estableciéndose, por el contrario, como uno de los principales focos de conflictos sociales desde los inicios de la Revolución Industrial y como “una de las reivindicaciones más antiguas y permanentes de los trabajadores dependientes” (Rojas, 1998, p. 6).

En el esfuerzo por amainar tales conflictos y conciliar intereses muchas veces opuestos, la jornada laboral ha sido objeto de múltiples regulaciones tanto a nivel internacional como de cada uno de los países. Haciéndose eco de una de las reivindicaciones insignes del movimiento sindical internacional, y para efectos de orientar las legislaciones nacionales, en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio N° 1, fija el máximo de 8 horas diarias o de 48 horas semanales, convenio que Chile

ratificaría en 1925. Posteriormente, en 1962<sup>73</sup>, la misma OIT plantearía la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral, recomendando una jornada semanal de 40 horas. El Estado chileno daría un primer paso en esa dirección con la reforma legal del año 2001<sup>74</sup> que determinó la reducción a partir del año 2005 del máximo de horas semanales de trabajo desde 48 a 45 horas, límite vigente hasta la actualidad. De acuerdo con los distintos proyectos legislativos en discusión actualmente en el Parlamento, una nueva reducción de este límite semanal parece inminente.

Paralelamente a la tendencia hacia la reducción de la jornada laboral, las nuevas formas de organización de la producción desarrolladas en las últimas décadas han presionado hacia la revisión de muchas de las regulaciones de la jornada, propugnando una mayor flexibilización en el uso de los tiempos de trabajo y de los descansos.

En este capítulo revisaremos las tendencias en curso de la fijación de la jornada de trabajo en las empresas que operan en el país, en el marco de los principios y tensiones que han marcado su discusión.

### 7.1.1 Tipos de jornada

Un primer elemento para considerar en el análisis es que no todos los trabajadores se encuentran afectos al mismo régimen de jornada, ya sea en términos del número de horas o de la distribución de los tiempos de trabajo y descansos. Estrictamente con relación a su duración, de acuerdo con las cifras de la Tabla 1 podemos apreciar que la gran mayoría de las personas que trabajan de forma asalariada lo hacen a jornada completa, esto es, durante 40 o más horas a la semana, y sólo un 10,9% lo hace por debajo de dicho umbral. Este hecho da cuenta de la importancia del límite semanal de horas de trabajo que establece la ley, toda vez que, en términos concretos, es lo que efectivamente fija la jornada laboral de la mayoría de los trabajadores.

De acuerdo con estadísticas de la OECD<sup>75</sup>, en 2019 Chile tuvo la sexta jornada laboral más extensa de entre los 37 países que conforman dicha organización, con un promedio anual de 1.914 horas por trabajador (considerando a todos los trabajadores, incluidos aquellos con jornada parcial), por debajo sólo de Grecia, Rusia, Corea del Sur, Costa Rica y México. De todos modos, cabe señalar que, de acuerdo con la misma OECD, el país viene reduciendo sistemáticamente sus horas de trabajo desde el año 2000.

---

73 OIT. (1962). *R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R116](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R116)

74 Por medio de la Ley N° 19.759.

75 OECD. (2020). *Hours worked (indicator)*. Recuperado el 30 de agosto de 2020 de <https://doi.org/10.1787/47be1c78-en>

**Tabla 1**  
**Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo**

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
Jornada completa (40 horas o más a la semana)	84,4%	91,9%	<b>89,1%</b>
Jornada intermedia (31 a 39 horas a la semana)	3,0%	0,8%	<b>1,6%</b>
Jornada parcial extensa (15 a 30 horas a la semana)	8,7%	2,7%	<b>5,0%</b>
Jornada parcial reducida (inferior a 15 horas a la semana)	1,3%	0,7%	<b>0,9%</b>
Trabajo sin horario específico	1,7%	2,1%	<b>1,9%</b>
Otro tipo de jornada	0,8%	1,9%	<b>1,5%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Con excepción de la jornada parcial extensa (15 a 30 horas a la semana), todos los demás intervalos de horas semanales de trabajo muestran porcentajes muy reducidos de trabajadores. Sin embargo, aunque pequeña, la proporción de 1,9% de los trabajadores que se desempeñan sin horario específico resulta digna de mención, en la medida que igualmente resulta necesario establecer ciertos límites que permitan al trabajador programar sus tiempos de trabajo y sus tiempos de ocio.

Respecto a las jornadas parciales e intermedias, si bien tanto la amplia mayoría de los hombres como de las mujeres trabaja a jornada completa, existe una notoria diferencia en el uso de dichas jornadas entre trabajadores y trabajadoras. Mientras sólo el 4,2% de los hombres se desempeña en jornadas con menos de 40 horas semanales, esta proporción se eleva al 13% en el caso de las mujeres, es decir, tres veces más que los hombres (Tabla 1). La diferencia estriba claramente en el hecho de que, de acuerdo con las concepciones tradicionales de los roles de género, las responsabilidades domésticas y de cuidados continúan recayendo en mayor medida en las mujeres, quienes se ven, por ende, ante la necesidad de conciliar dicha esfera con la del trabajo remunerado. Si bien esta disparidad no explica la brecha de 14,1% en el ingreso por hora de trabajo entre hombres y mujeres<sup>76</sup>, sí permite explicar en parte que dicha brecha aumente a un 27,2%<sup>77</sup> en lo que respecta al ingreso mensual. En otras palabras, aunque las mujeres perciben una menor remuneración por hora que los hombres, esta brecha se ve aumentada por el hecho de que las mujeres laboran jornadas más cortas.

Si bien la legislación siempre ha permitido pactar jornadas menores al límite legal de la jornada ordinaria, la reforma laboral de 2001 introdujo una definición explícita de la jornada parcial por medio

<sup>76</sup> INE. (2018). *Encuesta Suplementaria de Ingresos*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://stat.ine.cl/Index.aspx?lang=es&SubSessionId=78e0518e-d028-4bf8-8d80-444b7277907c>

<sup>77</sup> <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>

del artículo 40 bis del Código del Trabajo, el cual señala que se trata de aquella “no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22”, esto es, no superior a 30 horas semanales. Con posterioridad, la Dirección del Trabajo dictaminó la posibilidad de distribuir esta jornada en menos de cinco días a la semana<sup>78</sup>. Uno de los argumentos esgrimidos para establecer la jornada parcial fue el de incorporar al mercado de trabajo a personas que, por diversos motivos, tuvieran dificultades para asumir trabajos de tiempo completo, en especial, las mujeres, dada su históricamente baja tasa de participación. Sin embargo, y a pesar de la mayor incidencia de este tipo de jornada entre las trabajadoras, los datos de la encuesta arrojan un uso bastante acotado de la jornada parcial (5,9% del total de trabajadores de ambos sexos<sup>79</sup>), manteniéndose en niveles similares al de otras mediciones de la Encla<sup>80</sup>.

**Tabla 2**  
**Porcentaje<sup>[1]</sup> de empresas que hacen uso de jornadas parciales y sin horario específico, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Tipo de jornada			
	Jornada parcial extensa (15 a 30 horas semanales)	Jornada parcial reducida (inferior a 15 horas semanales)	Jornada parcial (extensa o reducida)	Sin horario específico
Gran empresa	37,7%	13,5%	38,6%	15,8%
Mediana empresa	25,3%	10,4%	27,3%	10,1%
Pequeña empresa	17,2%	4,4%	19,4%	7,9%
Microempresa	13,1%	3,1%	15,5%	4,0%
<b>Total</b>	<b>18,1%</b>	<b>5,3%</b>	<b>20,3%</b>	<b>7,5%</b>

Nota:

[1] Porcentaje calculado sobre las empresas que respondieron la cantidad de trabajadores en los tipos de jornada señalados.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

De acuerdo con las cifras de la Tabla 2, una de cada cinco empresas emplea a trabajadores con jornada parcial, proporción que varía según tamaño de empresa, así como también lo hace la proporción de empresas que emplean a personas sin horario específico de trabajo. A medida que aumenta el tamaño de empresa aumenta la proporción que hace uso de jornadas parciales, siendo el doble en la gran empresa

**78** Dictamen N° 0549/012 del 3 de febrero de 2009, de la Dirección del Trabajo.

**79** Para el trimestre octubre-diciembre de 2018, la Encuesta de Empleo del INE arroja una proporción de 10% de trabajadores asalariados del sector privado, de empresas de 5 o más trabajadores, con jornadas habituales de 30 o menos horas semanales, 6,9% en el caso de los hombres y 15,3% en las mujeres. Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de ENE, trimestre octubre-diciembre de 2018.

**80** Cabe señalar que las mediciones no son estrictamente comparables debido a los cambios de las preguntas entre las distintas versiones de la encuesta.

que en la pequeña. La misma relación se observa en el caso de la proporción de empresas con trabajadores sin horario específico. La mayor incidencia de ambos fenómenos en las unidades productivas de mayor tamaño tiene sentido dado que al aumentar la cantidad de trabajadores aumenta también la diferenciación interna de las empresas y su heterogeneidad en relación con regímenes y condiciones de trabajo. Del mismo modo, la implementación de medidas de flexibilidad interna, como lo es contar con trabajadores bajo distintos regímenes de jornada laboral, supone una gestión más compleja, propia de unidades de mayor tamaño con una mayor diferenciación funcional.

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas y trabajadores que hacían uso al 30 de noviembre de 2018 de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores
Gran empresa	22,7%	8,7%
Mediana empresa	9,1%	3,7%
Pequeña empresa	3,7%	2,1%
Microempresa	0,9%	0,3%
<b>Total</b>	<b>4,5%</b>	<b>6,2%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

El artículo 38 del Código del Trabajo lista una serie de labores y procesos productivos que, por su naturaleza, pueden incluir los días domingo y festivos en la jornada semanal. Establece también que, para ciertos casos calificados, previo acuerdo con los trabajadores involucrados, el Director del Trabajo podrá autorizar sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos.

Como es posible apreciar en la Tabla 3, un 4,5% de las empresas del país (de 5 o más trabajadores) y un 6,2% de los trabajadores se acogen a estos regímenes especiales. La incidencia de este tipo de jornadas es mayor a medida que aumenta el tamaño de las unidades productivas. Mientras se trata de un fenómeno prácticamente inexistente en la microempresa, una de cada diez medianas empresas las utilizan y prácticamente una de cada cuatro grandes empresas. En el caso de estas últimas, sin embargo, sólo alrededor de uno de cada diez trabajadores se desempeña bajo estos regímenes especiales.

La mayor asociación de estos sistemas excepcionales con la gran empresa ha sido observada por todas las encuestas laborales que han indagado al respecto. Esto se explica no sólo por la gestión más compleja que estos sistemas requieren, sino por los sectores económicos donde se utilizan. Fundamentalmente, estos regímenes especiales se utilizan en las grandes faenas mineras, establecimientos de salud y en empresas de suministro de electricidad, gas y agua, todos ellos sectores con una presencia importante de grandes empresas. Lo anterior se aprecia en la Tabla 4, donde más de un tercio de las empresas mineras y una de cada cinco empresas dedicadas al suministro de electricidad, gas y agua utilizaban estas jornadas

a noviembre de 2018. En tercer lugar, con un 16% de las empresas, se ubica el sector de atención en salud humana y asistencia social.

En relación con la proporción de trabajadores que se encuentran adscritos a jornadas excepcionales, según agrupación de actividad económica, la minería se encuentra en un indiscutido primer lugar con más de la mitad de sus trabajadores (53,6%). En un distante segundo lugar figura la atención en salud, con un 17,8% y, en tercero, la construcción con 13,5%.

En el caso de la minería, la justificación del uso de jornadas de trabajo excepcionales se basa fundamentalmente en la amplia distancia de las faenas mineras respecto de los lugares de residencia, situación que hace complejo o incluso imposible el retorno diario al hogar. También se justifica en virtud de la necesidad de dar continuidad operacional a faenas que no se detienen a ninguna hora del día.

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas y trabajadores que hacían uso al 30 de noviembre de 2018 de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, según agrupación de actividades económicas**

Agrupación de actividades económicas	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	1,8%	0,8%
Explotación de minas y canteras	36,3%	53,6%
Industrias manufactureras	2,2%	3,7%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales	19,9%	8,3%
Construcción <sup>[1]</sup>	4,3%	13,5%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	3,3%	1,7%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	5,0%	3,0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	2,2%	6,3%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	0,6%	1,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9,0%	9,6%
Enseñanza	1,2%	0,3%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	16,0%	17,8%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	9,0%	2,8%
<b>Total</b>	<b>4,5%</b>	<b>6,2%</b>

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Existen diversos sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos. Entre los más comunes se encuentran aquellos que establecen siete días de trabajo seguidos por siete días de descanso (7x7) o también los sistemas de 4x4. La Encla consultó a las empresas por el sistema al que se encuentra adscrita la mayor cantidad de trabajadores. Así, ponderando por la cantidad de personas sujetas a dichos regímenes, el promedio de días de trabajo de este tipo de jornadas es de 8,8 días, con 6,5 días de descanso y 10,7 horas diarias de trabajo, según se aprecia en la Tabla 5. Tomando como base que los meses del año tienen en promedio 4,35 semanas, podemos convertir estas cifras a un promedio de horas mensuales y semanales de trabajo. Así, la jornada excepcional promedio recogida por la Encla 2019 da un total de 187 horas mensuales de trabajo y 43,1 semanales, esto es, dentro de los parámetros establecidos para la

jornada ordinaria. Sin embargo, una conversión de este tipo debe ser tratada con cuidado, toda vez que el estrés y desgaste físico y psicológico de jornadas más extensas, independientemente de su compensación en días de descanso, puede ser más agudo que en el caso de las jornadas ordinarias, por lo cual se torna especialmente relevante el monitoreo de la salud de estos trabajadores y de sus condiciones laborales.

**Tabla 5**
**Promedio de días de trabajo (ponderado por la cantidad de trabajadores<sup>[1]</sup> con sistema de jornada excepcional en la empresa), de días de descanso y de horas diarias de trabajo en sistema excepcional de jornada**

Tiempo	Promedio
Días de trabajo	8,8
Días de descanso	6,5
Horas diarias de trabajo	10,7

Nota:

[1] En el denominador se sumaron los trabajadores de aquellas empresas que respondieron la cantidad de días de trabajo, descanso y horas de trabajo.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Un tema relevante de considerar al momento de analizar los tiempos de trabajo, en cualquier tipo de jornada, son los tiempos ocupados en aquellas actividades que, si bien no constituyen una efectiva prestación de servicios por parte de la persona que trabaja, son actividades necesarias para poder llevarla a cabo. Normalmente se trata de actividades al inicio y al término de la jornada, como el cambio de vestuario, equiparse con implementos de protección de seguridad o el aseo personal por las tareas realizadas diariamente. Aunque de una naturaleza distinta, también deben tenerse presentes al momento de estudiar los tiempos de trabajo aquellos destinados al traslado desde y hacia el hogar, en la medida que "estas horas dedicadas a la actividad laboral no son una forma útil de descanso ni suponen tiempo libre a disposición de los trabajadores" (Echeverría *et al.*, 2004, p. 141).

Según el dictamen N° 2936-225 del 14 de julio de 2000 de la Dirección del Trabajo, las actividades relacionadas con cambio de vestuario, uso de elementos de protección y aseo personal deben considerarse jornada de trabajo cuando las labores lo exijan, por razones de higiene y/o seguridad o porque, en el caso del cambio de vestuario, el empleador así lo demanda por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes u otras similares, consignadas en el reglamento interno. En la Tabla 6 podemos apreciar que la mayoría de las empresas, según información provista por los empleadores, cumple con esta disposición considerando dichas actividades como parte de la jornada regular de trabajo. De todos modos, un porcentaje considerable (entre 13,7% y 21,6%) señala no incluirlas, lo cual deja planteada la interrogante de si se trata de un efectivo incumplimiento normativo o si en realidad ello no aplica debido

a que no se cumplirían los requisitos establecidos por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo<sup>81</sup>.

Finalmente, resulta interesante notar que, pese a que la legislación no considera la pausa para almuerzo o colación como parte de la jornada ordinaria de trabajo, el 80,1% de las empresas declara incluirla.

**Tabla 6**  
**Distribución porcentual de empresas que incluyen las siguientes actividades en la jornada regular de trabajo, según tipo de actividad**

Actividad	Sí	No	No aplica	Total
Cambio de vestuario	57,8%	21,6%	20,6%	<b>100%</b>
Equiparse con implementos de protección de seguridad	64,6%	14,4%	20,9%	<b>100%</b>
Utilizar servicios higiénicos	96,8%	2,9%	0,2%	<b>100%</b>
Aseo personal por necesidad de las tareas realizadas diariamente	66,8%	13,7%	19,5%	<b>100%</b>
Almuerzo o colación	80,1%	19,7%	[1]	<b>100%</b>

Nota:

[1] Insuficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

## 7.1.2 Jornada extraordinaria

La realización de horas extraordinarias alude a lo que en términos legales se denomina jornada extraordinaria. Este tipo de jornada está definida por el artículo 30 del Código del Trabajo como “la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”, y que sólo procede si es que existe un acuerdo explícito entre el empleador y trabajador.

Para evitar el uso de las horas extraordinarias como un recurso permanente de extensión de la jornada ordinaria de trabajo, la reforma laboral del año 2001<sup>82</sup> estableció requisitos más exigentes para su utilización, restringiéndola exclusivamente a “atender necesidades o situaciones temporales de la empresa”<sup>83</sup>.

**81** El Dictamen N° 1.275/15 de 17.03.2006 de la Dirección del Trabajo complementa lo indicado por el Dictamen N° 2.936-225 de 14.07.2000. Cabe señalar que este último dictamen constituyó una reconsideración de la doctrina sostenida por la Dirección del Trabajo durante la década de los noventa, según la cual dichas actividades no constituían jornada laboral.

**82** Por medio de la Ley N° 19.759.

**83** Código del Trabajo, art. 32.

Es decir, circunstancias fuera de las normales “que obligan a asumir una demanda añadida de trabajo mediante la prolongación de la jornada” (Echeverría *et al.*, 2004, p. 95), pero que no debe ser confundida con la urgencia de las circunstancias que supone la jornada prolongada establecida en el artículo 29 del Código del Trabajo, que se refiere al imperativo de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, impedir accidentes o efectuar reparaciones de carácter imposterizable (Rojas, 1998). La reforma especificó, además, que los pactos deberían constar por escrito y que no podrían tener una vigencia superior a tres meses, permitiendo, no obstante, su renovación por mutuo acuerdo de las partes.

Estas nuevas exigencias llevaron a un marcado descenso, detectado por las sucesivas encuestas laborales entre 2002 y 2008, tanto en la proporción de empresas como en la de trabajadores que realizaban horas extraordinarias. De este modo, desde el 67% de empresas que según la Encla 1998 realizaba horas extraordinarias, se bajó a un 42,5% en el 2008, mientras que la proporción de trabajadores descendió desde 47% en 1998 a 30,1% en 2008. En 2011 se rompe la tendencia a la baja con un leve incremento en ambas proporciones, pero se retoma en 2014 llegando ambas a sus niveles mínimos: 36,7% de empresas y 23,4% de trabajadores. En la Encla 2019 se produce un incremento respecto de 2014, volviendo a situarse ambas proporciones en los niveles de las encuestas laborales de 2008 y 2011, mostrando una cierta estabilización. Así, de acuerdo con las cifras de la tabla 7, en el 42,5% de las empresas se realizaron horas extraordinarias durante el mes de noviembre de 2018 (idéntica proporción a la Encla 2008) involucrando a un 33,7% de los trabajadores de las empresas.

**Tabla 7**  
**Porcentaje de empresas y trabajadores<sup>[1]</sup> que realizaron horas extraordinarias durante noviembre de 2018, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores
Gran empresa	87,3%	36,5%
Mediana empresa	59,2%	26,2%
Pequeña empresa	43,5%	36,3%
Microempresa	23,9%	14,7%
<b>Total</b>	<b>42,5%</b>	<b>33,7%</b>

Nota:

[1] Porcentaje calculado sobre las empresas que respondieron por la cantidad de trabajadores que realizaron horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Tal como se ha observado en todas las encuestas laborales, la incidencia de las horas extraordinarias aumenta en la medida que se incrementa el tamaño de la empresa. Mientras en la microempresa sólo una de cada cuatro empresas trabaja horas extraordinarias, en la gran empresa lo hacen nueve de cada diez. La misma relación se da respecto a la proporción de trabajadores, aunque en esta ocasión la pequeña empresa exhibe un porcentaje prácticamente idéntico al de la gran empresa, y superior en diez puntos porcentuales a la proporción de la mediana. Considerando que la proporción de pequeñas empresas que

acude al sobretiempo de trabajo es la mitad de la que se aprecia en las grandes, es dable asumir que en aquellas el uso de las horas extraordinarias abarca a una mayor proporción de la plantilla de trabajadores.

**Tabla 8**  
**Porcentaje<sup>[1]</sup> que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias durante noviembre de 2018, según sexo**

Sexo	Porcentaje
Mujeres	30,5%
Hombres	35,6%
<b>Total</b>	<b>33,7%</b>

Nota:

[1] Porcentaje calculado sobre las empresas que respondieron por la cantidad de trabajadores que realizaron horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al igual que en otras mediciones, se aprecia una mayor incidencia de la jornada extraordinaria en los hombres que en las mujeres. Según la Tabla 8, un 35,6% de los hombres las trabaja vs. un 30,5% de las mujeres, es decir, una brecha de cinco puntos porcentuales. Esta diferencia es menor en tres puntos respecto a la observada en la Encla 2014. Ciertamente, la menor disponibilidad de las mujeres para realizar horas extraordinarias se relaciona con la ya mencionada necesidad de las mujeres de conciliar el trabajo remunerado con sus mayores responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados. Esta relación también se observa en relación con el promedio mensual de horas extraordinarias entre hombres y mujeres, superior en tres horas en el caso de los trabajadores del sexo masculino.

De acuerdo con las cifras de la Tabla 9, quienes realizaron horas extraordinarias en noviembre de 2018 adicionaron 14,3 horas a su jornada mensual, lo cual traducido a una jornada semanal da un promedio de 3,3 horas adicionales, similar a los valores observados en las encuestas de 2011 (3,1) y 2014 (3,2), y confirmando el descenso que se produjo respecto de la medición de 2008 (5,1).

**Tabla 9**  
**Promedio<sup>[1]</sup> de horas extraordinarias por trabajador realizadas durante noviembre de 2018, según sexo**

Sexo	Promedio de horas extraordinarias
Mujeres	12,3
Hombres	15,4
<b>Total</b>	<b>14,3</b>

Nota:

[1] Promedio calculado sobre las empresas que informaron tanto la cantidad de horas extraordinarias como los trabajadores que las realizaron.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**Tabla 10**  
**Distribución porcentual de empresas por forma de retribución de las horas extraordinarias, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Sí, con horas compensadas	Sí, con pago	Sí, con horas compensadas y pago	No se retribuyen	Total
Gran empresa	4,1%	67,3%	26,7%	1,8%	<b>100%</b>
Mediana empresa	7,5%	72,5%	16,7%	3,2%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	6,2%	75,4%	13,7%	4,7%	<b>100%</b>
Microempresa	15,4%	61,1%	19,6%	4,0%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>8,1%</b>	<b>71,6%</b>	<b>16,1%</b>	<b>4,2%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

De acuerdo con el inciso 3 del artículo 32 del Código del Trabajo, “las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria”, sin que se contemplen otros mecanismos compensatorios. Así, el inciso 4 del mismo artículo indica que no se considerarán horas extraordinarias las que hayan sido trabajadas en compensación de un permiso solicitado por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador. En rigor, las horas extraordinarias sólo pueden ser retribuidas mediante remuneración. Ello se cumple en la mayoría de las empresas (71,6%), como observamos en la Tabla 10. Según se consultó a trabajadores y representantes de sindicatos, en 8,1% de las empresas las horas extraordinarias serían retribuidas únicamente por medio de horas compensadas y en un 4,2% de las empresas estas horas no tendrían compensación alguna. Con base en estas respuestas, un 12,3% de las empresas estaría incumpliendo lo estipulado por la legislación. A ello se suma un 16,1% de las empresas donde se da una modalidad mixta de retribución por medio de pago y horas compensadas. Sin embargo, sería necesario corroborar en las mismas empresas eventuales incumplimientos a la normativa laboral. La situación varía notoriamente según tamaño de empresa. Mientras en la gran empresa quienes

no retribuyen las horas extraordinarias o las retribuyen con horas compensadas alcanza al 5,9% de las empresas, en las medianas y pequeñas este porcentaje asciende a alrededor de un 11%, y finalmente en las microempresas esta situación se da en alrededor de una cada cinco empresas.

**Tabla 11**

**Distribución porcentual de empresas por existencia de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal para la realización de horas extraordinarias, según existencia de sindicato**

Existencia de sindicato	Horas extraordinarias ¿se hacen de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal?		Total
	Sí	No	
Sí	90,7%	9,3%	<b>100%</b>
No	95,3%	4,7%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>95,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

Como ya se indicó anteriormente, la legislación establece que las horas extraordinarias sólo pueden efectuarse de existir acuerdo entre las partes. La reforma legal de 2001 reforzó este punto al establecer que “dichos pactos deberán constar por escrito”<sup>84</sup>, eliminando la posibilidad de un acuerdo tácito o verbal. Según los trabajadores y dirigentes sindicales entrevistados, esto se cumple en la gran mayoría de las empresas, no obstante, un 5% de las empresas incumpliría esta norma de acuerdo con las cifras de la Tabla 11. En el caso de las empresas con sindicato esta proporción se incrementa al 9,3%, sin embargo, ello no necesariamente implica que exista un mayor incumplimiento normativo en las empresas con sindicato, sino que puede deberse a un efecto del informante al que se recurre en uno y otro caso. Mientras en las empresas sin sindicato se recurre a un trabajador elegido aleatoriamente, en las empresas con sindicato el entrevistado es un dirigente sindical, quienes suelen tener un mayor conocimiento que el común de los trabajadores sobre lo que ocurre en la empresa y sobre los eventuales incumplimientos normativos que tienen lugar.

### 7.1.3 Trabajo en día domingo

Tal como indicamos en la introducción de este capítulo, para efectos de que las personas que trabajan recuperen las fuerzas perdidas durante el proceso productivo y puedan, además, desarrollar otro tipo de actividades (ocio, recreación, tiempo en familia, actividades culturales, asuntos públicos, etc.), se hace necesario limitar la jornada laboral. Esta limitación no sólo es necesaria en términos del número de horas

84 Código del Trabajo, artículo 32, inciso 1º.

diarias o semanales, sino también en relación con el número de días de la semana dedicados al trabajo. Desde las primeras décadas del siglo XX la legislación nacional e internacional ha establecido como mínimo un día de descanso semanal. Así lo estipuló el Convenio N° 14 de 1921 de la OIT, ratificado por Chile en 1925 y, en el ámbito nacional, el Código del Trabajo de 1931 (Rojas, 1998). Por razones de tradición y costumbres, en Chile y la mayoría de los países occidentales (Falk, 2009), históricamente se ha consagrado el domingo como aquel día de descanso semanal, y así lo establece nuestro actual ordenamiento legal<sup>85</sup>. Dado que nuestra legislación contempla la posibilidad de que la jornada semanal se entere en 5 o 6 días<sup>86</sup>, en la práctica, para buena parte de la población asalariada, el sábado funciona igualmente como un día de descanso, pero es sólo el domingo el que se encuentra explícitamente indicado como tal, en lo que constituye un derecho irrenunciable de los trabajadores.

No obstante, en las sociedades modernas existen una serie de actividades que, por razones técnicas o de interés público, deben desarrollarse de manera ininterrumpida, así como también otras de carácter temporal, pero que resultan impostergables. Tanto la legislación internacional como nacional han contemplado esta situación estableciendo debidas excepciones al descanso semanal -dominical en nuestro caso-. El artículo 38 del Código del Trabajo estipula tales excepciones. La mayoría de ellas ya se encontraban contempladas en el Código de 1931, salvo las referidas a las faenas portuarias y los establecimientos comerciales<sup>87</sup>, que fueron adicionadas en 1975 por razones económicas. En el primer caso, dada la importancia de la operación portuaria en una economía exportadora y, en el segundo, contemplando el beneficio económico que resulta del consumo de los trabajadores que en domingo se encuentran haciendo uso de su descanso semanal. Cabe señalar que han existido algunas críticas a la adición de estas excepciones, las cuales apuntan fundamentalmente al carácter no esencial de estas actividades y a la falta de consulta y participación de los trabajadores en su definición “ello en contra de lo que ya disponían los Convenios N° 14 de 1921 y N° 106 de 1957 sobre la necesaria consulta a las organizaciones de trabajadores y de empresarios” (Rojas, 1998, p. 59).

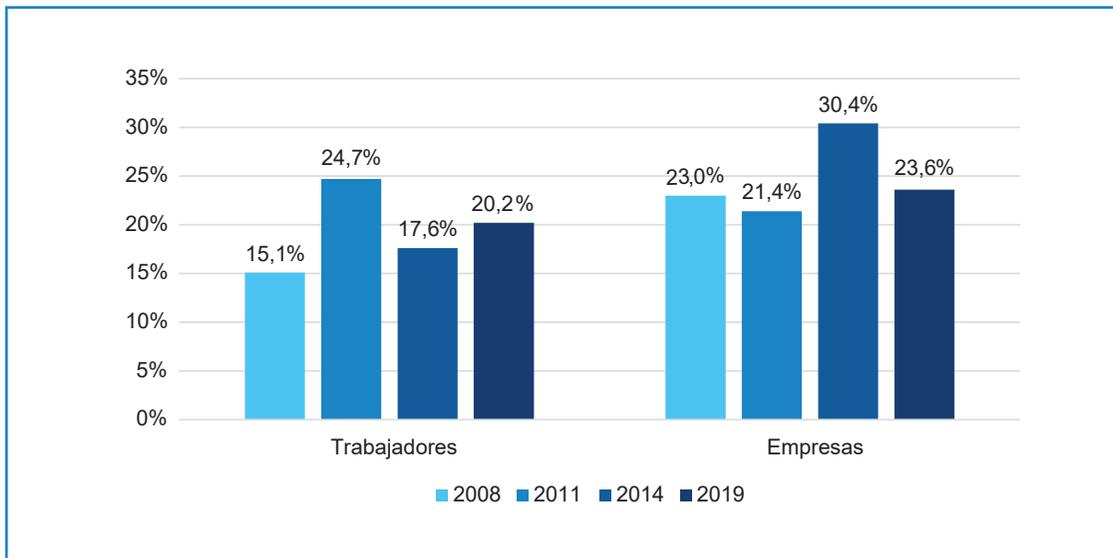
---

**85** Código del Trabajo, artículo 35.

**86** De manera más reciente, la Ley N° 20.940, publicada el 8 de septiembre de 2016, ha introducido también la posibilidad de pactar la distribución de la jornada semanal en cuatro días, por medio de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en aquellas empresas cuya afiliación sindical, a una o más organizaciones, sea igual o superior al 30% del total de trabajadores.

**87** Si bien en términos generales el Código de 1931 aplicaba el descanso dominical a los establecimientos comerciales, establecía como excepciones las farmacias de turno, los establecimientos de abarrotes que abastecían de artículos de primera necesidad y los negocios de licores (Rojas, 1998).

**Gráfico 1**  
**Porcentaje de empresas y trabajadores que laboran en día domingo,**  
**Encla 2008, 2011, 2014 y 2019<sup>[1]</sup>**



Nota:

[1] En el mes de noviembre de 2018.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

A pesar de las excepciones mencionadas, según muestra el Gráfico 1, el día domingo sigue siendo un día de descanso para la mayoría de las empresas y trabajadores. Aproximadamente sólo 1 de cada 5 asalariados concurre a trabajar en domingo, práctica que se lleva a cabo en alrededor de 1 de cada 4 empresas. Así mismo, no se advierte una incidencia creciente del fenómeno en la última década. Si bien existe un leve aumento de la proporción de trabajadores que laboran en día domingo respecto de la medición de 2014 (20,2% vs. 17,6%) ésta no alcanza al máximo de 24,7% observado en 2011. En relación con la proporción de empresas (23,6%), por otro lado, hay un descenso importante respecto a 2014 (30,4%), ubicándose ésta en niveles similares a los observados en 2008 y 2011.

Para analizar la pertinencia de la excepción de descanso dominical en las empresas, dadas las razones que la legislación establece, sería necesario estudiar cada caso. Sin embargo, en la tabla 12 es posible apreciar que las actividades económicas con las más altas proporciones de empresas que trabajan en domingo se corresponden con los motivos indicados en el artículo 38 del Código del Trabajo. Así, en la agrupación “actividades de alojamiento y de servicio de comidas”, que involucra a hoteles y restaurantes, dos tercios de las empresas trabajan en día domingo. En el caso de los hoteles se trata de empresas cuyos servicios exigen continuidad, mientras que, si bien esto no se aplica a los restaurantes, muchos de estos se benefician económicamente de quienes se encuentran haciendo uso de su descanso semanal. Un motivo similar puede argüirse en el caso de la agrupación que integra las “actividades artísticas, de entrete-

nimiento y recreativas”, en la cual el 58,2% de las empresas trabaja en día domingo. En tercera posición se ubica otra agrupación cuyas actividades requieren continuidad: suministro de electricidad, gas y agua con 47,3%. En el caso de los establecimientos comerciales, si bien la legislación los autoriza a operar en domingo, sólo el 19,5% lo hace.

**Tabla 12**  
**Porcentaje de empresas que trabajan en día domingo<sup>[1]</sup>, según grupo de actividad económica**

Agrupación de actividad económica	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[2]</sup>	22,9%
Explotación de minas y canteras	27,1%
Industrias manufactureras	12,7%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, ges	47,3%
Construcción <sup>[2]</sup>	9,9%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	19,5%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	37,5%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	66,7%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	32,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	14,7%
Enseñanza	11,1%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	31,0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	58,2%
<b>Total</b>	<b>23,6%</b>

Notas:

[1] Durante el mes de noviembre de 2018.

[2] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Como se puede deducir de las agrupaciones de actividad económica con las más altas proporciones de empresas que trabajan en día domingo, se trata fundamentalmente de empresas que requieren de una operación continua, lo que hace suponer que las tareas desarrolladas durante esos días corresponden a la labor principal de la empresa y no a actividades auxiliares. Esto se confirma al observar las cifras de la

Tabla 13 la cual indica que sólo el 11,4% de las empresas que trabajan en día domingo lo hacen exclusivamente en labores secundarias como aseo, seguridad o mantenimiento.

**Tabla 13**  
**Distribución porcentual de empresas que trabajan en día domingo<sup>[1]</sup> por tipo de labores que realizan**

Tipo de labores	Porcentaje
Sólo labor principal de la empresa	74,4%
Labor principal y labores secundarias (aseo, seguridad, mantenimiento, entre otras)	14,2%
Sólo en labores secundarias (aseo, seguridad, mantenimiento, entre otras)	11,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] Durante el mes de noviembre de 2018.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Mientras en la Tabla 12 pudimos apreciar que el trabajo en día domingo se encuentra fuertemente asociado a ciertas ramas de actividad económica, de la Tabla 14 podemos deducir que esta medida de flexibilidad laboral corresponde fundamentalmente a las grandes empresas. En dicho segmento prácticamente la mitad de las unidades productivas trabaja en domingo (44,4%), más del doble del porcentaje observado en la pequeña empresa y 15 puntos por sobre la mediana empresa. La misma relación se observa en relación con la proporción de trabajadores, aunque en niveles más bajos. Mientras, en la gran empresa, alrededor de 1 de cada 4 personas que trabajan lo hacen en día domingo, en los restantes tamaños de empresa esta relación disminuye a 1 de cada 8.

Respecto a las diferencias entre hombres y mujeres, en esta edición de la Encuesta Laboral no se aprecian mayores diferencias entre las proporciones de trabajo en día domingo de unas y otros (19% de las mujeres versus 20,9% de los hombres, ambas cifras calculadas sobre el total de trabajadores de cada sexo).

**Tabla 14**
**Porcentaje de empresas y trabajadores<sup>[1]</sup> que laboran en día domingo<sup>[2]</sup>, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores
Gran empresa	44,4%	25,9%
Mediana empresa	29,5%	12,4%
Pequeña empresa	21,9%	12,1%
Microempresa	20,9%	12,7%
<b>Total</b>	<b>23,6%</b>	<b>20,2%</b>

Notas:

[1] Porcentaje calculado sobre aquellas empresas que informaron si trabajaron o no en día domingo y que informaron sobre la cantidad de trabajadores que lo hacen.

[2] Durante el mes de noviembre de 2018.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 7.1.4 Trabajo nocturno y en turnos rotativos

Históricamente las horas de trabajo se han limitado a las horas de luz solar. Sin embargo, el desarrollo tecnológico de la sociedad moderna ha permitido que muchas actividades puedan ser realizadas en cualquier hora del día o la noche. En el caso de algunos rubros, es absolutamente esencial para la sociedad que se desarrollen durante las 24 horas del día, por ejemplo, aquellas que tienen que ver con el suministro de electricidad, gas y agua, servicios de hoteles y, por cierto, los servicios de emergencia. En otros casos, se trata de actividades que tradicionalmente se han desarrollado en las últimas horas del día, como restaurantes, bares y otros lugares de diversión nocturna. Sin embargo, otros sectores han buscado ampliarse hacia las horas de la noche en la búsqueda de una producción de flujo continua para efectos de incrementar la producción y reducir costos. Es el caso en Chile en lo que respecta a la producción minera.

En la Tabla 15 podemos ver que son precisamente los sectores económicos mencionados aquellos con una mayor proporción de empresas con trabajo nocturno. A nivel general, sólo un 13,2% de las empresas contempla la jornada nocturna para la mayoría de sus trabajadores, pero en los rubros económicos señalados las proporciones alcanzan a una de cada cuatro empresas o incluso a más de un tercio en el caso de las "Actividades de alojamiento y de servicio de comidas". A esta lista más o menos esperada de rubros se suma aquel vinculado a la actividad financiera con un 24,1% de empresas que trabajan de noche, lo cual está relacionado con la globalización financiera y la cada vez mayor vinculación en red con los mercados internacionales, posibilitada por las nuevas tecnologías, obligando a estas empresas a adaptar sus horarios (Echeverría *et al.*, 2004).

**Tabla 15**  
**Distribución porcentual de empresas por momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores, según agrupación de actividad económica**

Agrupación de actividad económica	Solo durante el día	Solo durante la noche	Durante el día y la noche	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[2]</sup>	88,9%	[1]	11,0%	<b>100%</b>
Explotación de minas y canteras	74,2%	[1]	25,8%	<b>100%</b>
Industrias manufactureras	91,9%	[1]	8,0%	<b>100%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales	73,7%	[1]	26,3%	<b>100%</b>
Construcción <sup>[2]</sup>	88,4%	[1]	11,5%	<b>100%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	93,7%	[1]	6,3%	<b>100%</b>
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	77,3%	[1]	15,1%	<b>100%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	64,9%	[1]	34,0%	<b>100%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	75,9%	[1]	23,1%	<b>100%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	91,3%	[1]	8,7%	<b>100%</b>
Enseñanza	91,1%	[1]	8,1%	<b>100%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	73,2%	[1]	26,1%	<b>100%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	87,0%	[1]	12,8%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>86,8%</b>	[1]	<b>12,3%</b>	<b>100%</b>

Notas:

[1] Insuficientes observaciones como para realizar una estimación.

[2] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

El 13,2% de las empresas que contempla una jornada nocturna emplea en dicho horario a un 6,7% del total de trabajadores, según se aprecia en la Tabla 16. Esta cifra, en términos absolutos asciende a 324.611 personas. No se aprecian grandes diferencias entre los distintos tamaños de empresa, salvo una mayor incidencia de dos a tres puntos porcentuales en la gran empresa respecto de los demás segmentos.

Por otro lado, aunque la legislación chilena no establece ninguna limitación al trabajo nocturno de las mujeres, salvo en el caso de las embarazadas<sup>88</sup>, se aprecia una mayor proporción de hombres con horario nocturno (7,8% de los hombres vs. 4,9% de las mujeres).

Cabe señalar que las únicas limitaciones y/o regulaciones del trabajo nocturno establecidas en la legislación chilena corresponden a la prohibición del trabajo de menores de 18 años entre las veintidós y siete horas<sup>89</sup> y la obligación de cambiar de funciones a las mujeres embarazadas que laboren en horario nocturno, sin reducción de sus remuneraciones<sup>90</sup>. Esta situación contrasta con estipulaciones del Derecho Internacional del Trabajo, como el Convenio N° 171 –que no ha sido ratificado por Chile– y la Recomendación N° 178 de la OIT, en las que se reconoce el mayor gravamen de este tipo de trabajo en términos fisiológicos, familiares y sociales y que, por ende, apunta a establecer regulaciones y limitaciones que tiendan a limitar tales efectos (Rojas, 1998).

**Tabla 16**  
**Porcentaje que representan los trabajadores que laboraron de noche en noviembre de 2018 sobre el total<sup>[1]</sup> de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Mujeres	Hombres	Total
Gran empresa	5,8%	9,0%	<b>7,7%</b>
Mediana empresa	3,4%	7,0%	<b>5,8%</b>
Pequeña empresa	3,7%	5,8%	<b>5,1%</b>
Microempresa	4,8%	5,6%	<b>5,3%</b>
<b>Total</b>	<b>4,9%</b>	<b>7,8%</b>	<b>6,7%</b>

[1] En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores que laboraron de noche en noviembre de 2018 y los de aquellas empresas que no informaron si trabajan o no de noche.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

La operación de las empresas tanto en jornada diurna como nocturna va generalmente de la mano con la implementación de sistemas de turnos rotativos, esto es, sistemas por medio de los cuales un mismo puesto de trabajo lo ocupa más de un trabajador o trabajadora durante el día y/o la noche. Según se aprecia en la Tabla 17, la gran mayoría de las empresas que operan sólo de día no implementan sistemas de turnos rotativos. La situación se invierte por completo en el caso tanto de las empresas que operan fundamentalmente de noche como en aquellas que contemplan tanto el trabajo diurno como nocturno. En las primeras el 84,8% operan con turnos y en las segundas el 67,6%, es decir, poco más de dos tercios.

**88** Código del Trabajo, artículo 202.

**89** Código del Trabajo, artículo 18.

**90** Dirección del Trabajo, Dictamen N° 1.739/68 de 20.03.96.

Esta misma relación se puede apreciar en la Tabla 18 donde vemos que la casi totalidad de las empresas que no operan bajo un sistema de turnos rotativos son empresas que sólo contemplan el trabajo diurno, mientras que entre aquellas que sí trabajan con turnos, alrededor de la mitad son empresas con trabajo diurno y la otra mitad con trabajo nocturno.

**Tabla 17**  
**Distribución porcentual de empresas por existencia de turnos rotativos, según momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores**

Momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores	Las laborales principales ¿se realizan bajo un sistema de turnos rotativos?		Total
	Sí	No	
Sólo durante el día	11,8%	88,2%	<b>100%</b>
Sólo durante la noche	84,8%	15,2%	<b>100%</b>
Durante el día y la noche	67,6%	32,4%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>19,4%</b>	<b>80,6%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**Tabla 18**  
**Distribución porcentual de empresas por momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores, según existencia de turnos rotativos**

Momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores	Las labores principales ¿se realizan bajo un sistema de turnos rotativos?		Total
	Sí	No	
Sólo durante el día	53,0%	94,9%	<b>86,8%</b>
Sólo durante la noche	4,1%	0,2%	<b>0,9%</b>
Durante el día y la noche	42,9%	4,9%	<b>12,3%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

De acuerdo con las cifras de la Tabla 19, el 19,4% de las empresas trabaja con turnos rotativos, proporción que asciende a casi el doble en el caso de los trabajadores empleados por dichas empresas (sobre el total de trabajadores), específicamente al 37,6%, compuesto fundamentalmente por trabajadores de grandes empresas: el 74,2% de quienes trabajan en empresas con turnos rotativos son trabajadores de grandes empresas.

La misma tabla 19 confirma la fuerte relación de la existencia de turnos rotativos con el tamaño de empresa. Mientras en la pequeña y mediana la proporción tanto de empresas como de trabajadores asciende aproximadamente a un quinto y un cuarto, respectivamente, en la gran empresa el 40,6% de las unidades productivas utilizan turnos rotativos, las cuales emplean a prácticamente la mitad de los trabajadores del segmento (48,2%). Esta fuerte relación se explica por la inserción de estos establecimientos en sectores económicos más competitivos<sup>91</sup> que impulsan a la introducción de mecanismos que permitan incrementar la producción y reducir costos. Al mismo tiempo, como ya hemos señalado, este tipo de medidas de flexibilidad interna<sup>92</sup> requiere de una gestión más compleja accesible a empresas de mayor tamaño y diferenciación funcional.

**Tabla 19**  
**Porcentaje de empresas en que se trabaja bajo un sistema de turnos rotativos y porcentaje de trabajadores empleados en ellas, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Porcentaje de empresas	Porcentaje de trabajadores
Gran empresa	40,6%	48,2%
Mediana empresa	25,7%	26,7%
Pequeña empresa	17,5%	20,0%
Microempresa	16,5%	16,7%
<b>Total</b>	<b>19,4%</b>	<b>37,6%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Aquel 37,6% que representan las personas que trabajan en empresas que operan con turnos rotativos asciende, en términos absolutos, a 1.814.622 personas. De estos, 277.368 trabajan en el 9,1% de empresas (Tabla 20) donde, según lo informado por dirigentes sindicales y trabajadores de empresas sin sindicato, dichos turnos rotativos son constantemente modificados unilateralmente por la empresa. Si ya de por sí la variabilidad de horarios de trabajo y descanso presenta problemas para la salud de las personas debido a la alteración de los ciclos circadianos<sup>93</sup> (Echeverría *et al.*, 2004), la posibilidad de que éstos puedan ser

- 
- 91** Cabe señalar que no se observa relación entre la existencia de turnos rotativos y la orientación de la empresa ya sea al mercado interno o externo.
- 92** Entendiendo *flexibilidad interna* como aquella que "... apunta a la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar la plantilla, ni recurriendo al despido o a la externalización... se refiere a distintas prácticas de organización del trabajo para desbloquear la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Incluyen desde la polivalencia hasta la distribución del tiempo de trabajo de un modo diferente al tradicional durante el día, la semana o el año" (Echeverría *et al.*, 2004, p. 16).
- 93** "El ciclo circadiano es un proceso fisiológico y de comportamiento con una periodicidad recurrente de aproximadamente 24 horas el cual es generado por un marcapasos biológico endógeno, el cual, controla una variedad de procesos biológicos tales como, ciclo sueño-vigilia, temperatura corporal, alimentación, secreción hormonal y regulación del ciclo celular" (De León, 2018).

modificados en cualquier momento de manera unilateral por la empresa genera una constante incertidumbre y, por tanto, “una baja capacidad para gozar plenamente de los tiempos libres” (Ibíd., p. 148).

**Tabla 20**

**Distribución porcentual de empresas por frecuencia en que los turnos son modificados unilateralmente por la empresa, según existencia de sindicato**

Existencia de sindicato	Los turnos de trabajo ¿con qué frecuencia son modificados unilateralmente por la empresa?				Total
	Siempre	A veces	Rara vez	Nunca	
Sí	11,4%	19,2%	32,5%	36,9%	<b>100%</b>
No	8,7%	13,9%	26,4%	50,9%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>9,1%</b>	<b>14,7%</b>	<b>27,3%</b>	<b>48,9%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales.

## 7.1.5 Nuevas medidas de flexibilización de la jornada de trabajo

La Encuesta Laboral 2019 también consultó a las empresas sobre nuevos mecanismos de flexibilidad horaria que permitirían a los trabajadores compatibilizar sus tiempos de trabajo con otras dimensiones u obligaciones de su vida cotidiana, familiar y social.

Según se aprecia en la tabla 21, la medida más adoptada por las empresas -de entre las consultadas- es el horario flexible de entrada y salida, implementada en el 41% de las empresas con un 1,7% adicional que señala que será implementada en el corto plazo.

La conexión remota o teletrabajo, modalidad posibilitada por las nuevas tecnologías de la comunicación se encuentra en el segundo lugar, con un 23,9% de las empresas donde ya está siendo utilizada y un 3,1% que pensaba implementarla en el corto plazo. En marzo del 2020 la nueva Ley N° 21.220 vino a regular la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, y, por tanto, futuros estudios deberán examinar la efectividad de dicha ley y en qué grado se adoptó esta modalidad en el país como consecuencia de la crisis sanitaria, y en qué medida las empresas mantendrán este régimen a futuro.

El trabajo a distancia es una modalidad asumida en todas las agrupaciones de actividad económica, incluidos rubros como la industria y construcción, dando cuenta del potencial de crecimiento hacia todos aquellos puestos de trabajo que no involucran una producción material o necesariamente presencial. Futuras investigaciones podrán abordar preguntas relevantes respecto de la delimitación de los tiempos de trabajo y descanso, conciliación de la vida familiar y laboral, salud y seguridad laboral, relación con los

pares en la empresa, impacto en el ejercicio de la libertad sindical, y otras muchas dimensiones del trabajo asalariado, tal y como lo hemos entendido desde la Revolución Industrial.

La modalidad de flexibilidad horaria que establece una mayor carga laboral de lunes a jueves para efectos de ampliar el descanso del fin de semana se encuentra en la tercera posición, permitiendo una salida temprana los días viernes, medida adoptada por 1 de cada 5 empresas.

**Tabla 21**  
**Distribución porcentual de empresas por adopción de medidas que flexibilizan la jornada de trabajo, según medida**

Medida	Vigente	Se implementará dentro del corto plazo	No adopta la medida	Total
Conexión remota o teletrabajo	23,9%	3,1%	73,0%	<b>100%</b>
Horario flexible (de entrada y salida)	41,0%	1,7%	57,3%	<b>100%</b>
Jornada rebajada (ej.: mayor carga horaria de lunes a jueves para anticipar salida de día viernes)	19,9%	2,9%	77,3%	<b>100%</b>
Otra	13,5%	0,0%	86,4%	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

## 7.1.6 Consideraciones finales

La Encla 2019 muestra un panorama relativamente estable, en relación con las encuestas laborales anteriores, en lo que respecta a las tendencias de fijación y organización de la jornada de trabajo. En este sentido, ratifica que la amplia mayoría de los trabajadores se encuentra afecto al régimen de jornada completa, dando cuenta de la importancia del límite semanal de horas de trabajo establecido por la legislación, toda vez que, en términos concretos, es éste el que fija efectivamente la jornada laboral de la mayoría de los trabajadores.

Las jornadas parciales e intermedias, por su parte, continúan siendo escasamente utilizadas, aunque con una mayor prevalencia entre las mujeres debido a la necesidad de ellas de conciliar el trabajo remunerado y las labores domésticas y de cuidado, las cuales siguen recayendo en mayor medida en las mujeres, dada la persistencia de las concepciones tradicionales de género.

Tampoco se advierte una mayor proliferación de los sistemas excepcionales de jornada, los cuales se encuentran acotados fundamentalmente a las grandes empresas de la minería; suministro de electricidad,

gas y agua; y actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, debido a sus especiales requerimientos de operación continua.

En esta versión de la encuesta se aprecia un aumento respecto de 2014 tanto en la proporción de empresas como de trabajadores que realizan horas extraordinarias, aunque ambas se ubican en niveles similares a los de 2008 y 2011. Respecto al promedio de horas extraordinarias por trabajador, no se advierten cambios en las últimas tres encuestas laborales, situándose en torno a 3 horas semanales adicionales (para el 33,7% de trabajadores que las realizan).

Un nuevo tema por el que inquirió la Encla 2019 es la forma de retribución de las horas extraordinarias, las cuales, de acuerdo con la legislación, sólo pueden ser compensadas con remuneración. Sin embargo, la encuesta detecta un porcentaje de empresas (12,3%) en que se incumple esta disposición, según trabajadores y dirigentes sindicales, ya sea porque no son retribuidas o porque se compensan con horas de descanso, a lo cual debe adicionarse el 16,1% que combina el pago en remuneración con horas compensadas.

La proporción de empresas que trabajan en día domingo muestra un descenso respecto a 2014 volviendo a niveles de las encuestas laborales de 2008 y 2011. Por otro lado, la proporción de trabajadores exhibe un leve aumento, ubicándose en uno de cada cinco trabajadores, aunque la variación se encuentra dentro de los rangos de error muestral de la encuesta.

En relación con el descanso semanal establecido para el día domingo, los sectores económicos donde las mayores proporciones de empresas lo consideran como un día de trabajo, se corresponden en buena medida con aquellos rubros exceptuados del descanso semanal de acuerdo a la legislación.

También, dichos rubros, especialmente aquellos que requieren de una operación continua, son los que evidencian las mayores proporciones de trabajo nocturno, específicamente actividades de alojamiento y de servicio de comidas; suministro de electricidad, gas y agua; actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; y explotación de minas y canteras. De todos modos, la proporción total de trabajadores cuya jornada laboral involucra el horario nocturno se mantiene relativamente bajo (6,7%), al igual que en encuestas laborales anteriores.

La asociación entre la necesidad de una operación continua y la inclusión del horario nocturno en la jornada de trabajo se ve refrendada en el hecho de que poco más de dos tercios de las empresas que trabajan de noche lo hacen bajo un sistema de turnos rotativos. Como medida de flexibilidad laboral interna, el sistema de turnos rotativos muestra una incidencia importante con cerca de una de cada cinco empresas que lo implementa, las cuales emplean al 37% del total de trabajadores del universo de empresas de la Encla.

Finalmente, en lo que es también una nueva pregunta incluida en esta versión, resulta interesante constatar que, en 2019, un cuarto de las empresas del país (de cinco o más trabajadores) implementaba la modalidad de conexión remota o teletrabajo, con un 3,1% adicional que pensaba implementarla en el corto plazo. Esto permite anticipar que, tras las adecuaciones que las empresas se vieron obligadas a realizar debido a

la pandemia, y después de la publicación de la Ley 21.220 que vino a regular esta modalidad, la proporción de empresas y también de trabajadores laborando en este régimen podría llegar a niveles más altos, alterando de manera significativa la forma en que se ha entendido tradicionalmente el trabajo asalariado en las sociedades modernas.

### 7.1.7 Referencias

- De León Arcila, R. (2018). "Sueño, ciclos circadianos y obesidad". *Archivos en Medicina Familiar*, 30(3), 139-143.
- Echeverría, M.; López, D.; Santibáñez, I. & Vega, H. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Falk, M. (2009). On the Name of the Weekly Day of Rest. *Proceedings of the 23rd International Congress of Onomastic Sciences*. Toronto: York University.
- Rojas Miño, I. (1998). *El tiempo de trabajo y los descansos*. Santiago: Dirección del Trabajo.

## 7.2 Salud y seguridad en el trabajo

Según estimaciones de la OIT, en el mundo cada día mueren 7.500 personas por causas asociadas a su trabajo (uno cada 15 segundos). De ellas, 1.000 son ocasionadas por accidentes y 6.500 por enfermedades profesionales. En total, a nivel global, son 2,78 millones los trabajadores que mueren anualmente por esta causa, lo que genera pérdidas de 3,94% del PIB mundial. Los más expuestos son los jóvenes (entre 15 y 24 años de edad), las mujeres y los trabajadores migrantes (OIT, 2019).

En Europa se calcula que más de 100.000 muertes podrían prevenirse cada año mediante adecuadas políticas de seguridad y salud en el trabajo que aborden eficazmente las enfermedades relacionadas con el trabajo (European Agency for Safety and Health at Work 2019a). En América, por su parte, se estima que en el año 2007 ocurrieron al menos 7,6 millones de accidentes del trabajo, 11.343 de ellos mortales (OPS, 2015), cifras que no reflejan la real magnitud del fenómeno dado que existe un subregistro de eventos pues, por una parte, se declara sólo el 50% de los accidentes y no más de un 10% de las enfermedades profesionales (Riaño, 2019), y se excluye a la población no afiliada a los sistemas de seguridad social (OPS, 2015).

En Chile, en tanto, en el año 2018 murieron 355 personas por accidentes relacionados con su trabajo: 208 en accidentes del trabajo y 147 de trayecto (Superintendencia de Seguridad Social [SUSESOS], 2019). Si bien la tasa de accidentabilidad<sup>94</sup> ha mostrado una tendencia a la baja a partir de 2012 (SUSESOS, 2017), lo contrario se observa en relación con la gravedad<sup>95</sup>, si consideramos la extensión de las licencias médicas otorgadas (Lagos, 2019).

---

**94** Es el cociente entre el número de accidentes en el trabajo ocurridos en el periodo considerado, y el número promedio de trabajadores dependientes del mismo periodo, multiplicado por 100. El resultado debe expresarse en términos porcentuales (ISP, 2014). Se calcula considerando solo los accidentes que generan incapacidad que requiera al menos un día de reposo (perdido), excluyendo los que reciben el alta inmediata, los que ocasionan la muerte del trabajador y los de trayecto (SUSESOS, 2017). No considera los registros del ISL, solo los de las mutualidades.

**95** De acuerdo a la definición establecida por el Instituto de Salud Pública de Chile, la Tasa de Gravedad corresponde al número de días de ausencia al trabajo (días perdidos) de los lesionados por millón de horas trabajadas por todo el personal en el periodo considerado. A los días perdidos, se agrega el número de días necesarios (días cargo) de acuerdo con las tablas internacionales para valorar las incapacidades permanentes y muertes (ISP, 2014).

Con la ratificación el año 2011 del Convenio N° 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo<sup>96</sup>, Chile asumió el compromiso de “promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo”. El Convenio se constituyó en una guía para el desarrollo de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigente desde 2017, y del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que rige desde 2018 (SUSESO, 2020). La gestión que se realice en esta materia a nivel nacional resulta fundamental si se considera que, de acuerdo a la OIT, existe una clara asociación entre el nivel de inversión en salud y seguridad en el trabajo que realice un país y la competitividad de su economía (OIT, 2015).

Este capítulo se organiza en tres apartados. El primero analiza la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y revisa la afiliación a organismos administradores de la Ley<sup>97</sup>. El segundo profundiza en la gestión que realizan las empresas para promover la seguridad y salud en el trabajo, los instrumentos utilizados, las acciones implementadas y la participación de los trabajadores en ello. El tercero indaga en las condiciones y medioambiente de trabajo y salud de los trabajadores.

### 7.2.1 Accidentes laborales, enfermedades profesionales y organismos administradores de la Ley N° 16.744

Los accidentes y enfermedades de origen laboral generan múltiples costos, pudiendo identificarse tres categorías: directos (como atención médica y gastos generales), indirectos (pérdidas de productividad, aumento en la prima de seguros, etc.) e intangibles (pérdidas asociadas con calidad de vida relacionada con la salud) (European Agency for Safety and Health at Work, 2019b). De acuerdo a estadísticas de la SUSESO, el año 2018 se pagaron MM\$113.393.572 en subsidios por accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales; los que generaron un total de 5.018.125 días perdidos (SUSESO, 2019a).

La empresa es la principal responsable respecto de la prevención de los riesgos laborales. El art. 184 del Código del Trabajo señala que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

---

96 OIT. (2006). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C187)

97 Conceptos comprendidos según lo definen los Arts. 5, 7 y 8 de la Ley 16.744 Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de 1968.

### 7.2.1.1 Presencia de accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales

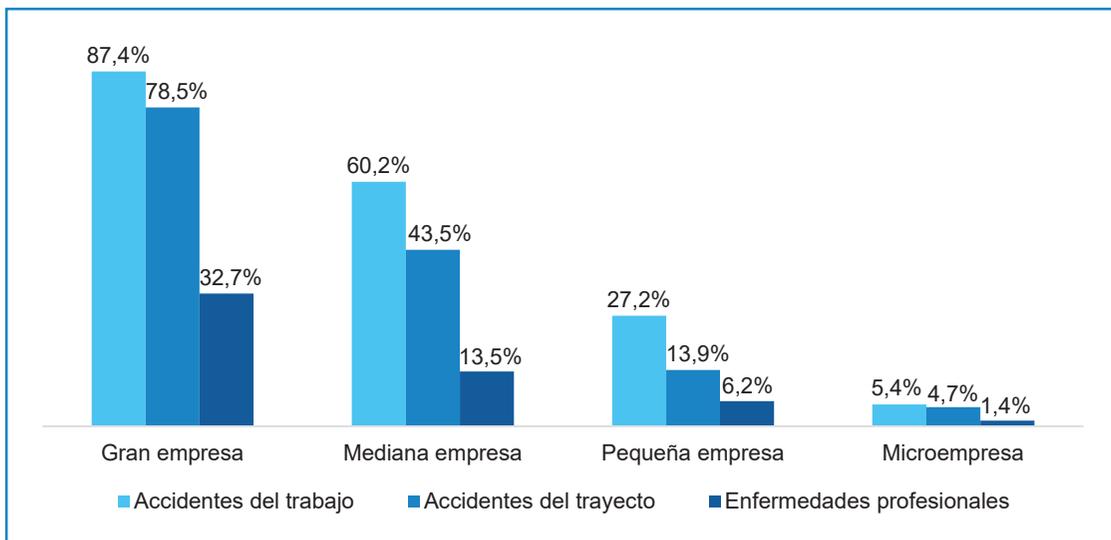
Según datos de la SUSESO, el año 2018 se produjeron 164.407 accidentes del trabajo, 53.596 de trayecto y se diagnosticaron 6.911 casos de enfermedades profesionales. En el período, la tasa de accidentabilidad alcanzó el 3,1% (un 3,3% menos que el año anterior), mientras que la tasa de accidentes de trayecto fue de 1% (1,9% menor que la de 2017) Por otro lado, el número de enfermedades profesionales diagnosticadas creció en un 8% con relación al año 2017, alcanzando una tasa de 0,1% (SUSESO, 2019a).

De acuerdo con los datos aportados a la Encla por los empleadores, en el 28,7% de las empresas se produjeron accidentes del trabajo, en el 18,4% accidentes de trayecto y en el 7,1% se reportaron enfermedades profesionales. Por otra parte, el 37,6% de las empresas declara que durante 2018 se produjo al menos uno de estos eventos.

Al analizar la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales según el tamaño de la empresa, se observan importantes diferencias. Mientras en la gran empresa un 87,4% ha tenido al menos un accidente del trabajo, en la microempresa fue sólo un 5,4% (Gráfico 1). Esto es coincidente con los reportes de la SUSESO para el periodo 2012-2016, quienes observan que las menores tasas de accidente se dan en empresas de hasta 10 trabajadores (SUSESO, 2017).

#### Gráfico 1

#### Porcentaje de empresas en las que se presentan accidentes laborales o enfermedades profesionales, según tipo de siniestro y tamaño de empresa



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Si se analizan los datos en función de la rama de actividad económica agrupada (tabla 1), son cuatro las que tienen la mayor proporción de empresas con accidentes de trabajo (todas sobre el 40%): Construcción (42,7%), Industrias Manufactureras (42,5%), Explotación de minas y canteras (41,7%) y Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación con 41%. Menor es la presencia de empresas con accidentes de trayecto (no sobrepasan el 30%), destacando Enseñanza (con 29,8%), seguida de las Industrias Manufactureras y Actividades de atención de salud humana y de asistencia social (25,8% y 25,3%, respectivamente).

En cuanto a la incidencia de enfermedades profesionales, la Enseñanza es la actividad económica que tiene el mayor porcentaje (16,1%), a la que siguen Industrias manufactureras y Actividades de atención de salud humana y de asistencia social (ambas con 13,3%).

Tal como aparece en la tabla 1, hay empresas pertenecientes a tres actividades económicas específicas que presentaron accidentes laborales o enfermedades profesionales durante 2018 mayor a la media de las empresas consideradas en esta encuesta. Estas son Industrias Manufactureras (55,2%), Construcción (53,2%)<sup>98</sup> y Enseñanza (50,6%).

---

98 Considerar la nota al pie de la tabla 1 sobre el uso de esta información.

**Tabla 1**  
**Porcentaje de empresas en las que se presentaron accidentes laborales o enfermedades profesionales durante 2018, según tipo de siniestro y agrupación de actividad económica**

Actividad económica de la empresa agrupada (CIIU4 cl)	Accidente(s) del trabajo	Accidente(s) de trayecto	Enfermedad(es) profesionales	Accidentes o enfermedades profesionales
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <sup>[1]</sup>	28,8%	11,3%	2,9%	29,5%
Explotación de minas y canteras	41,7%	10,9%	13,3%	43,5%
Industrias manufactureras	42,5%	25,8%	11,2%	55,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	41,0%	20,8%	5,2%	42,8%
Construcción <sup>[1]</sup>	42,7%	22,5%	12,7%	53,2%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	21,9%	14,6%	2,6%	29,6%
Transporte y almacenamiento; Información y comunicaciones	20,3%	10,7%	4,6%	24,4%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	21,2%	11,3%	5,3%	25,7%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	12,5%	20,0%	6,9%	27,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	23,6%	19,0%	5,5%	35,1%
Enseñanza	35,1%	29,8%	16,1%	50,6%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	28,4%	25,3%	13,3%	42,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	16,8%	20,4%	2,9%	26,5%

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al revisar la distribución de siniestros a nivel de los trabajadores (Tabla 2), se ve que los hombres que sufrieron accidentes del trabajo fueron casi el doble que las mujeres (64,9% versus 35,1%), coheren-

temente con la participación que tienen en el total de trabajadores de las empresas según la Encla 2019 (62,4% hombres versus 37,6% de mujeres). Si se compara, en tanto, la proporción de trabajadores que sufrió accidentes en relación con el total de trabajadores contratados, según sexo, no se observan diferencias notorias (4,6% hombres y 4,2% mujeres). En el caso de los accidentes de trayecto la distribución tiende a equilibrarse entre sexos (51,7% corresponde a mujeres y 48,3% a hombres). Para las enfermedades profesionales, los datos muestran un comportamiento similar al observado con los accidentes del trabajo.

**Tabla 2**  
**Trabajadores contratados directamente por la empresa que sufrieron accidentes laborales, según sexo**

Tipo de siniestro	Trabajadores que los sufrieron	Distribución porcentual por sexo de las personas que sufrieron accidentes laborales o enfermedades profesionales	Porcentaje de trabajadores que sufrieron accidente laboral o enfermedad profesional del total de trabajadores contratados
Accidente del trabajo	Mujeres	35,1%	4,2%
	Hombres	64,9%	4,6%
	Total de personas	100%	4,4%
Accidente de trayecto	Mujeres	51,7%	2,4%
	Hombres	48,3%	1,5%
	Total de personas	100%	1,9%
Enfermedad profesional	Mujeres	38%	1,3%
	Hombres	62%	1,3%
	Total de personas	100%	1,0%

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 7.2.1.2 Organismos administradores de la Ley N° 16.744

El sistema de seguridad y salud chileno es resultado de la compleja suma de normas de diferente rango (Constitución Política de la República de Chile, Código del Trabajo, Código Sanitario, leyes y decretos), siendo la Ley N° 16.744 de 1968 un eje estructurante, al establecer un seguro obligatorio que protege a los trabajadores<sup>99</sup> contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y otorga

<sup>99</sup> En Chile están cubiertos por el seguro establecido en la Ley N° 16.744 los trabajadores dependientes, tanto del sector público como privado, y los dirigentes sindicales (mientras se encuentren en sus cometidos gremiales). También los trabajadores

prestaciones médicas y pecuniarias, que deben ser brindadas por organismos administradores (OAL). Dicha norma establece que, para efectos del seguro, se entenderá que los empleadores estarán afiliados al ISL, salvo que adhieran a alguna mutual (Art. 4º Ley Nº 16.744), o decidan acogerse a un sistema de administración delegada.<sup>100</sup>

Los organismos administradores de la Ley (OAL) tienen la obligación de brindar las prestaciones preventivas, médicas y económicas que contribuyan tanto a evitar o disminuir el riesgo de ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, como a restablecer la salud o aliviar sus secuelas, y reemplazar la remuneración en caso de incapacidad (SUSESO, 2018). En el año 2018, fueron 6.105.926 los trabajadores protegidos en Mutualidades e ISL (Instituto de Seguridad Laboral)<sup>101</sup> con el seguro de accidentes y enfermedades profesionales.

De acuerdo a lo manifestado por los empleadores en la Encla 2019, 8 de cada 10 empresas cotiza en la ACHS o en la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción (47,5% y 33,6%, respectivamente). El 20% restante se distribuye principalmente entre el IST (10%) y el ISL (7,7%), mientras que las empresas con administración delegada representan sólo el 0,2% (gráfico 2).

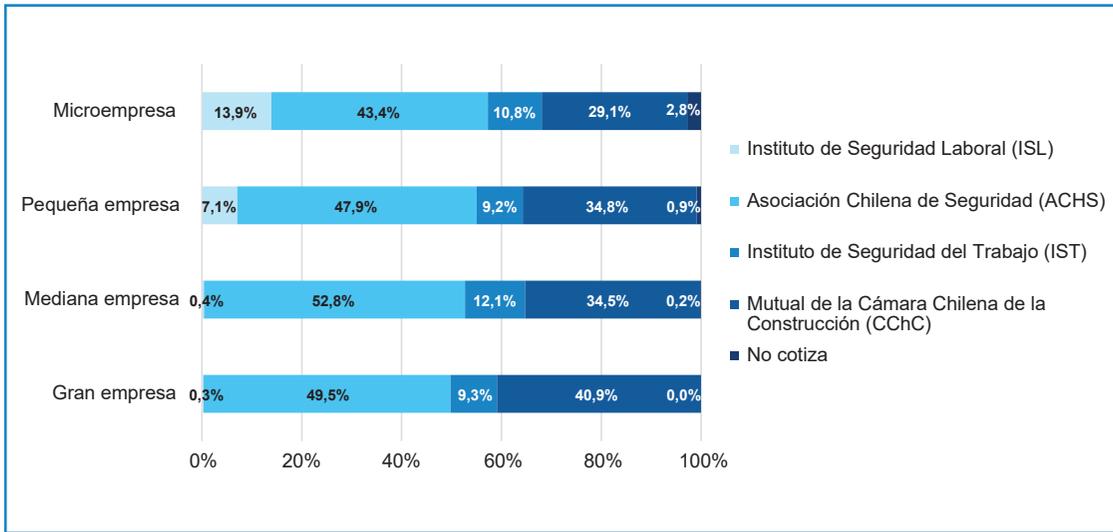
---

independientes, incorporados en forma obligatoria (en virtud del artículo 88 de la Ley 20.255) o voluntaria (grupo en el que se incluyen, entre otros, pescadores artesanales, pirquineros y conductores propietarios de un automóvil de alquiler). Los trabajadores no cubiertos por el seguro corresponden principalmente a trabajadores informales (por los cuales no se cotiza bajo ninguna modalidad), y a trabajadores independientes que no cotizan.

**100** Se trata de empresas con 2.000 o más trabajadores, que toman a su cargo el otorgamiento de las prestaciones que contempla la citada ley. Para ello han sido autorizadas expresamente como "Empresas con Administración Delegada" respecto de sus propios trabajadores, cuando han acreditado el cumplimiento de diversos requisitos.

**101** Periodo: enero a diciembre 2018. Dato al: 24/04/2019. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyname-538.html>

**Gráfico 2**  
**Distribución porcentual de empresas por tamaño, según organismo administrador de la Ley en que cotizan<sup>[1][2]</sup>**



Notas:

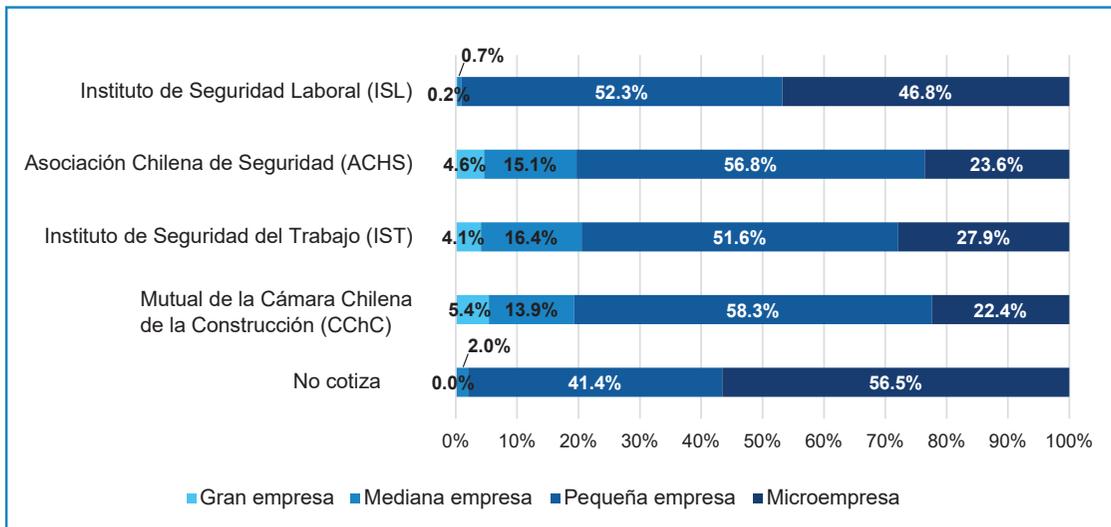
[1] La información de Empresas con administración delegada no alcanza el tamaño muestral suficiente para realizar estimaciones válidas por tamaño de empresa.

[2] Categoría "No cotiza" no alcanza el tamaño muestral suficiente para realizar estimaciones válidas.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Llama la atención que en el 1,3% de las empresas representadas (correspondiente a 1.005), los empleadores reportan no cotizar en ningún OAL. Este fenómeno está ausente en la gran empresa, encontrándose más bien en aquellas de menor tamaño. Aun cuando las empresas que incumplen representan un porcentaje mínimo (2,8% en la microempresa y 0,9% en la pequeña), igualmente significan un perjuicio relevante para sus trabajadores, que quedan excluidos de la cobertura del seguro de accidentes y enfermedades profesionales.

**Gráfico 3**  
**Distribución porcentual de empresas por organismo administrador de la Ley en que cotizan, según tamaño<sup>[1][2]</sup>**



Notas:

[1] La información de Empresas con administración delegada no alcanza el tamaño muestral suficiente para realizar estimaciones válidas por tamaño de empresa.

[2] Categoría "No cotiza" no alcanza el tamaño muestral suficiente para realizar estimaciones válidas.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al revisar para cada OAL y la distribución de empresas según su tamaño (Gráfico 3), el panorama en las mutuales es similar: la mitad de su cartera corresponde a empresas pequeñas (54,8% en promedio) y una cuarta parte a microempresas (24,6% en promedio). Algo distinto de lo que ocurre en el ISL (organismo público), donde se duplica la presencia de microempresas (que alcanzan el 46,8% de sus afiliadas), en desmedro de las de mayor tamaño (que constituyen solo el 0,2% mientras en las mutuales un 4,7% en promedio). Estas diferencias tienen impacto en la gestión de los OAL, considerando que son entidades sin fines de lucro cuyo presupuesto se genera principalmente a partir del pago de las cotizaciones de los trabajadores y que corresponden a un porcentaje de las remuneraciones imponibles<sup>102</sup> de estos, las que a su vez varían de acuerdo al tamaño de las empresas (entre otros factores).

**102** Para el año 2018, de acuerdo con estadísticas publicadas por la SUSESO (2019a), las rentas promedio mensuales de los trabajadores por los que se cotizó para el seguro de la Ley 16.744 fueron: ISL \$511.802; ACHS \$829.247; IST: \$702.677 y Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción \$759.615.

## 7.2.2 Gestión de la seguridad y salud del trabajo

La gestión que se haga en salud y seguridad y sus costos puede ser considerada una inversión con un claro retorno para la organización, no sólo por la disminución de los costos directos e indirectos, sino también lo es considerando el valor de la marca, el prestigio de la empresa, así como también la confianza de inversionistas, elementos que se ven afectados positivamente por una buena salud y seguridad en el trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, 2002, European Commission, 2011, OIT, 2015). En esta línea, la OIT (2015) sostiene que, a partir de resultados alcanzados en una investigación realizada por la International Social Security Association sobre retorno de la inversión (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2011), por cada euro invertido en un empleado al año, la empresa podría obtener una rentabilidad de 2,2 euros.

### 7.2.2.1 Nivel para la toma de decisiones y participación de los trabajadores

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) sostiene que una gestión de riesgos efectiva requiere de tres principios: liderazgo eficaz y sólido por parte de la dirección de la empresa, participación y compromiso de los trabajadores y un proceso de evaluación y revisión continuas. Esto implica, por una parte, que los directivos se comprometen con la seguridad, conocen los riesgos asociados a la empresa y actúan en consecuencia; y por otra, que los trabajadores reciben la información e instrucción necesarias, y son consultados, participando en la toma de decisiones (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2012).

En Chile, se ha visto que la capacitación que reciben los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es escasa y no obedece a una estrategia sistemática y estructurada, por lo que, en la práctica, muchas veces se reduce a charlas breves sobre temas puntuales, impartidas por mandos medios que tampoco cuentan con una formación específica tampoco (Lagos, 2019). A su vez, la formación de los propios trabajadores tampoco está estandarizada, por lo que los contenidos, metodología y periodicidad, entre otros, son elementos que quedan a criterio de los empleadores (OIT, 2016).

Dado lo anterior se tiene, por una parte, que la participación de directivos y trabajadores es fundamental en la gestión de la seguridad y salud del trabajo, y por otra, que ambos actores no necesariamente cuentan con la formación y preparación idónea para cumplir eficazmente dicha labor.

La Encla 2019 consultó a trabajadores y dirigentes sindicales cuál es el nivel más alto en que se toman las decisiones sobre prevención de riesgos laborales (Tabla 3), frente a lo cual el 66,8% señaló que era a nivel gerencial, 23,2% a nivel intermedio, y un 10% a nivel operativo.

**Tabla 3**  
**Distribución porcentual de empresas por nivel más alto en el que se toman las decisiones sobre prevención de riesgos laborales en salud y seguridad, según tamaño**

Nivel más alto de toma de decisiones	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Micro-empresa	Total
A nivel gerencial	59,8%	56,5%	68,4%	70,1%	<b>66,8%</b>
En un nivel intermedio	32,8%	31,6%	22,7%	18,0%	<b>23,2%</b>
En los niveles operativos	7,4%	12,0%	9,0%	11,8%	<b>10,0%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales, cuestionario trabajadores y sindicatos, respectivamente.

Como se desprende de la Tabla 3, el nivel en que se toman las decisiones varía según el tamaño de la empresa: mientras menor es el número de trabajadores que tiene, mayor es el nivel jerárquico en que se resuelven las materias relativas a prevención de riesgos laborales. Esto puede constituir un riesgo, considerando que, de acuerdo a la normativa vigente, las empresas con menos de 25 trabajadores no tienen la obligación de contar con mecanismos preventivos de apoyo a la gestión (como el Departamento de prevención) o de participación de los trabajadores (como los CPHS).

Buscando conocer en qué medida los trabajadores son partícipes de las condiciones de trabajo relativas a salud y seguridad en las que se desenvuelven, se les preguntó si habían sido informados, consultados, ambas o ninguna de las alternativas, en el año 2018 en estos temas. De sus respuestas se aprecia que lo más común es que los trabajadores sean informados solamente sobre la materia (45,9% de las empresas) y que la participación, por medio de consultas, se restrinja a menos de un tercio de las organizaciones (28%). Más aún, en una de cada cuatro empresas los trabajadores declaran no recibir información ni ser consultados a este respecto (26%). La opinión de los empleadores, en este caso, es similar a la expuesta por los trabajadores.

### 7.2.2.2 Instrumentos de prevención de riesgos

Los organismos administradores otorgan a sus empresas adheridas o afiliadas asesoría en materia de prevención de los riesgos laborales y asistencia técnica en relación con la naturaleza y magnitud del riesgo asociado a la actividad productiva de ésta. Sin embargo, esto no reemplaza las obligaciones que el artículo 184 del Código del Trabajo les impone a los empleadores de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (SUSESO, 2018).

La gestión de la prevención de riesgos se basa en la articulación de una serie de medidas orientadas a evitar que las condiciones de trabajo afecten en forma negativa la salud y bienestar de los trabajadores. Esto se concreta, principalmente, por medio de tres instrumentos de prevención: Reglamento Interno de

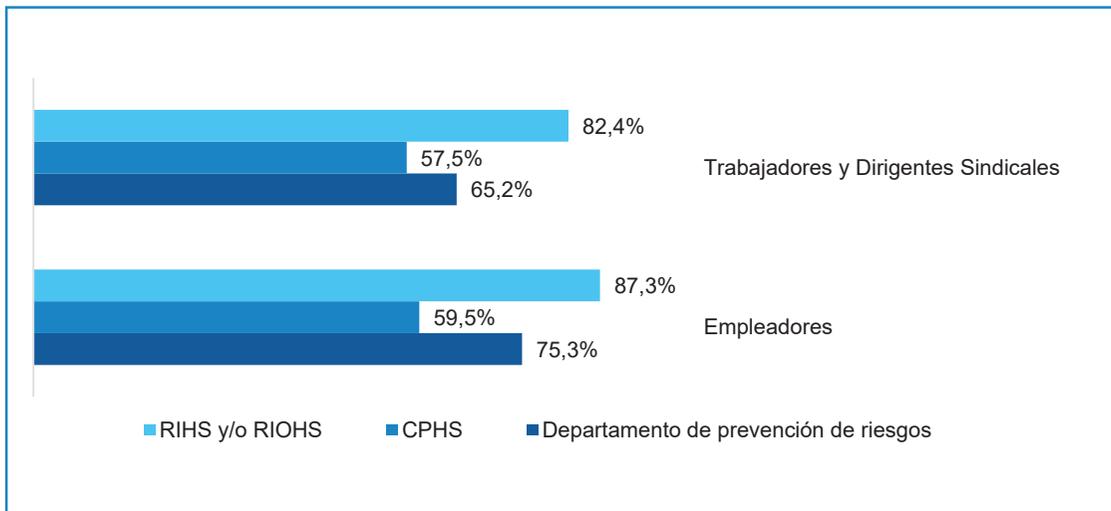
Higiene y Seguridad (RIHS)<sup>103</sup> y/o Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS)<sup>104</sup>; Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS)<sup>105</sup> y Departamento de Prevención de Riesgos.

Las empresas que tienen al menos un trabajador están obligadas a contar con un RIHS, en tanto que a partir de los 10 trabajadores deben tener un RIOHS, pudiendo cumplir, si cuenta con uno de ellos, con los elementos requeridos en ambos. La existencia de CPHS es obligatoria para empresas con más de 25 trabajadores, y el Departamento de Prevención de Riesgos lo es cuando hay más de 100 trabajadores.

Como se observa en el siguiente gráfico (Gráfico 4), el RIHS y/o RIOHS corresponden al instrumento con mayor nivel de cumplimiento (87,3%), en tanto que la existencia de CPHS es el que tiene una menor proporción (59,5%), de acuerdo a lo señalado por los empleadores.

- 
- 103** De acuerdo con el art. 67 de la Ley N° 16.744, Establece Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, el RIHS busca regular la actividad al interior de la empresa (horarios, descansos, obligaciones, entre otros), por lo que debe contener las normas, reglamentaciones o instrucciones y las multas asociadas a su incumplimiento.
- 104** Según el art. 153 del Código del Trabajo, el RIOHS debe estipular las obligaciones y prohibiciones a que deben estar sujetos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, así como las normas que deben garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.
- 105** Integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores, tiene por objetivo asesorar e instruir a los trabajadores en materias de higiene y seguridad (utilización de los instrumentos de protección, cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad, investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entre otros). Decreto Supremo N° 54 de 1969 Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Gráfico 4**  
**Porcentaje de empresas que cumplen<sup>[1]</sup> con los instrumentos de prevención de riesgos que les corresponden por ley, según informante**



Nota:

[1] Considera sólo a las empresas que tienen la obligación legal de contar con dicho instrumento. En el caso del RIHS y/o RIOHS corresponde a todas las empresas.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores y Trabajadores y Dirigentes Sindicales, cuestionario trabajadores y sindicatos, respectivamente.

Si se comparan los resultados de la encuesta de acuerdo al informante, no se observan diferencias relevantes entre lo reportado por empleadores y trabajadores, aun cuando estos últimos refieren un menor cumplimiento en relación con la existencia de Departamento de Prevención de Riesgos (65,2% versus 75,3%) y cierto desconocimiento de la presencia de los tres instrumentos. Por ejemplo, el 3,5% de los trabajadores que participaron de la Encla 2019 no saben si en su empresa hay RIHS y/o RIOHS, y si se contabiliza a los que sostienen que no hay, equivale a que uno de cada cinco trabajadores no cuente con información básica y obligatoria para desempeñar su labor de forma segura.

Los trabajadores de pequeñas empresas tienen el mismo derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como aquellos que laboran en empresas más grandes, sin embargo, las condiciones no son las mismas. Al comparar el nivel de cumplimiento de los instrumentos de prevención de riesgos según tamaño de la empresa (Tabla 4), se aprecia que, si bien la microempresa está obligada a contar con sólo RIHS y/o RIOHS, este se encuentra en un 72,3% de ellas, a diferencia de lo que ocurre con los demás grupos de empresas por tamaño que sobrepasan el 90% de cumplimiento de este instrumento. La gran empresa destaca por su elevado nivel de cumplimiento para todos los instrumentos consultados, donde la existencia de RIHS y/o ROHS es prácticamente universal (99,9%).

**Tabla 4**  
**Porcentaje de empresas con instrumento de prevención de riesgos, según tamaño<sup>[1]</sup>**

Instrumento de prevención de riesgos	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Micro-empresa
RIHS y/o RIOHS	99,9%	98,6%	90,6%	72,3%
CPHS	90,9%	65,8%	42,8%	-
Departamento de Prevención de Riesgos	86,8%	64,1%	-	-

Nota:

[1] Considera sólo a las empresas con obligación legal.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Como se desprende de la tabla anterior, menos de la mitad (42,8%) de las empresas pequeñas, que tienen más de 25 trabajadores, cumple con la exigencia de contar con un CPHS, porcentaje que mejora en las empresas medianas (65,8%). Esta debilidad iría en detrimento de una adecuada prevención de riesgos en el trabajo, por cuanto es esta instancia bipartita la encargada de asesorar a los trabajadores y vigilar el cumplimiento de las medidas, entre otras funciones encomendadas por la normativa vigente, y tiene un rol relevante especialmente si la empresa no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos, como suele ocurrir en este segmento.

**Tabla 5**  
**Porcentaje de empresas según alcances o actividades**  
**asociadas a los instrumentos de prevención<sup>[1]</sup>**

Instrumento	Alcances o actividades asociadas	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
RIHS y/o RIOHS	Contiene información sobre los riesgos en el trabajo y/o las normas de higiene y seguridad	98,9%	95,9%
	Es entregado a cada trabajador	94,8%	91,6%
CPHS	Ha organizado capacitación en seguridad y prevención de riesgos	83,4%	75,6%
	Realiza investigación de los accidentes cuando estos ocurren	86,9%	84,1%
Departamento de Prevención de Riesgos	Ha realizado capacitación al personal en materias de su especialidad	98,7%	89,0%
	Ha introducido mejoras relevantes en seguridad y salud en la empresa	97,5%	80,9%
	Está a cargo una persona experta en prevención de riesgos	98,9%	96,9%

Nota:

[1] Considera sólo a las empresas que tienen la obligación legal de contar con cada instrumento y fue calculado sobre el total de empresas donde este existe.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores y Trabajadores y Dirigentes Sindicales, cuestionario trabajadores y sindicatos, respectivamente.

De acuerdo a los empleadores (tabla 5), en el 94,8% de las empresas donde existe RIHS y/o RIOHS, el instrumento fue entregado a los trabajadores. Por su parte, en el 86,9% de las empresas que cumplen con la obligación de tener CPHS, este se encarga de investigar los accidentes ocurridos. Respecto del Departamento de Prevención de Riesgos, en el 98,9% de las empresas en que existe, está a cargo de una persona experta en prevención de riesgos. Esto da cuenta de que, existiendo el instrumento de prevención de riesgos que la ley instruye, este cumple funciones relevantes en la gran mayoría de las organizaciones.

### 7.2.2.3 Acciones de prevención de riesgos realizadas por la empresa

#### Obligación de informar o derecho a saber

Además de contar con los instrumentos de prevención ya mencionados, la normativa vigente establece que es obligación del empleador informar a sus trabajadores los riesgos de su actividad, tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de éstos, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y

seguridad en las faenas, y proporcionar gratuitamente los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.<sup>106</sup>

Informar a los trabajadores acerca de los riesgos inherentes a su labor, las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos<sup>107</sup> es lo que se conoce como “derecho a saber”. Si bien la forma en que se realice no está establecida de manera categórica (puede ser a través del CPHS, en caso de que exista, o como le parezca adecuado y conveniente al empleador), sí se encuentra estipulada la oportunidad en que debe darse (al momento de la contratación o al inicio de actividades que impliquen riesgos).

En la Encla 2019 se preguntó a los trabajadores cuándo y por qué medio recibían dicha información tabla 6). Se constató que cerca del 90% de las empresas cumplió con la obligación en las distintas oportunidades consultadas, siendo la charla la modalidad preferente y, en menor medida, el curso, especialmente cuando se incorpora un nuevo equipo o instrumento de trabajo. En un porcentaje cercano al 10% de las empresas, se utiliza más de un medio para dar a conocer los riesgos asociados al trabajo.

**Tabla 6**  
**Porcentaje de empresas que informan<sup>[1]</sup> y distribución porcentual por medios utilizados, según situación en la que informan los riesgos del trabajo**

Oportunidad en que informan	Porcentaje de empresas que informan	Porcentaje de empresas que informan mediante			
		Charla	Curso	Otro medio	Más de un medio
Ingreso de un nuevo trabajador	87,5%	75,0%	14,5%	20,8%	10,3%
Cambios en los métodos de trabajo	91,5%	72,7%	12,7%	23,6%	9,0%
Incorporación de un nuevo equipo o instrumento de trabajo	91,4%	61,2%	28,5%	19,0%	8,7%
Incorporación de nueva materia prima o insumo	88,0%	66,2%	20,7%	21,8%	8,7%
Ante un accidente en la empresa o faena	81,8%	66,8%	9,9%	32,1%	8,8%

Nota:

[1] Excluye casos en que el informante declara que no aplica informar mediante charla, curso, ni por otro medio sobre los riesgos en las situaciones descritas.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales, cuestionario trabajadores y sindicatos, respectivamente.

**106** Arts. 184 y siguientes del Código del Trabajo.

**107** Art. 21 del D.S. N° 40 de 1969, Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

## Prevención de riesgos ocupacionales

En relación con la obligación que tiene el empleador de adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad<sup>108</sup>, en la Encla 2019 se presentó a los trabajadores un listado de posibles acciones frente a las cuales debían responder si habían sido ejecutadas o no en la empresa, con la posibilidad de señalar que no se aplicaban a dicha organización (tabla 7).

**Tabla 7**  
**Distribución porcentual de empresas, según si aplica o no la realización de acciones de prevención de riesgos ocupacionales durante el año 2018 y porcentaje de empresas que las ejecuta, por tipo de acción realizada**

Acciones de prevención de riesgos ocupacionales	Aplica		Ejecuta <sup>[1]</sup>	
	Sí	No	Sí	No
Evaluó los riesgos ocupacionales	100%	0%	71,9%	28,1%
Estableció instrucciones para el uso de extintores y para la prevención de incendios	100%	0%	74,4%	25,6%
Estableció instrucciones para el uso de implementos de seguridad (fajas, audífonos, máscaras)	82,7%	17,3%	81,5%	18,5%
Estableció instrucciones para el uso de plaguicidas y fertilizantes	27,1%	72,9%	59,3%	40,7%
Diseñó planes de evacuación y reconocimiento de señalética	99,9%	0,1%	74,4%	25,6%
Fomentó el uso de técnicas para el levantamiento de cargas y de buenas posturas para el trabajo	93,8%	6,2%	65,8%	34,2%
Realizó revisión y mantenimiento de máquinas y equipos	89,4%	10,6%	86,7%	13,3%
Realizó vigilancia epidemiológica del personal expuesto a sílice	18,8%	81,2%	32,2%	67,8%
Ejecutó otras acciones de prevención de riesgos ocupacionales	95,8%	4,2%	2,2%	97,8%

Nota:

[1] Los porcentajes están calculados sobre el total de empresas en las que cada tipo de acción es aplicable según los informantes.

Fuente: Encla 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales, cuestionario trabajadores y sindicatos, respectivamente.

Como se observa en la Tabla 7, sólo tres acciones preventivas de las consultadas deberían estar presentes en todas las empresas, según sus trabajadores (es decir, para las cuales no hay trabajadores que consideren que "No aplican"). Estas son: evaluar los riesgos ocupacionales, establecer instrucciones para el uso de extintores y para la prevención de incendios y diseñar planes de evacuación. Sin embargo, para los responsables estarían presentes en sólo 3 de cada 4 empresas.

Las principales acciones realizadas en las empresas corresponden a la revisión y mantención de máquinas y el establecimiento de instrucciones para el uso de implementos de seguridad, que superan el 80% en las empresas donde son aplicables (86,7% y 81,5%, respectivamente).

Por el contrario, resulta llamativo que, frente a riesgos específicos, como el uso de plaguicidas y fertilizantes y la exposición a sílice, las acciones preventivas sean poco frecuentes (59,3% y 32,2%, respectivamente) en empresas donde el riesgo sí está presente según sus trabajadores.

### Prevención de riesgos psicosociales

Además de los factores de riesgo físico, químico y ambientales, los trabajadores se ven expuestos a factores de riesgo psicosociales, que corresponden a las condiciones de trabajo y su organización, que pueden afectar el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Desde junio de 2013 la medición del riesgo psicosocial laboral es obligatoria en Chile en todos los lugares o centros de trabajo<sup>109</sup>, sin embargo, la cobertura hasta la fecha alcanza sólo a un tercio de los trabajadores protegidos por la Ley 16.744 (SUSESO, 2019b).

En esta versión de la Encla, los trabajadores debían responder con qué frecuencia en su empresa, durante 2018, se ejecutaron 10 acciones de prevención de riesgos psicosociales (Tabla 8). De acuerdo a los respondientes, en dos tercios de las empresas se garantizó siempre la seguridad y estabilidad en el empleo (68,5%), proporción que se acerca al 90% si se consideran las empresas en las que esto ocurrió la mayoría de las veces (88,9%), constituyendo la acción más frecuente. Por el contrario, sólo en la mitad de las empresas se fomentó el apoyo entre pares y de los superiores (50,7%), siendo la actividad menos habitual según los trabajadores.

---

**109** Para ello, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, establecido por el Ministerio de Salud, determina que la medición debe realizarse con el Cuestionario SUSESO/ISTAS21, el que abarca las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

**Tabla 8**  
**Distribución porcentual de empresas, según tipo de acción de prevención de riesgos psicosociales, por frecuencia con que fueron realizadas por la empresa durante el año 2018**

Acciones de prevención de riesgos psicosociales	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca	Total
Garantizó la seguridad, proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo	68,5%	20,4%	7,5%	2,1%	1,6%	<b>100%</b>
Adecuó la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación	63,5%	21,2%	7,8%	3,7%	3,8%	<b>100%</b>
Facilitó la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades del trabajo doméstico-familiar	62,1%	19,1%	8,8%	4,8%	5,1%	<b>100%</b>
Fomentó la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía	62,0%	21,6%	9,5%	3,2%	3,7%	<b>100%</b>
Proporcionó toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios	60,4%	22,8%	10,7%	4,0%	2,1%	<b>100%</b>
Dio oportunidades para que los trabajadores y las trabajadoras apliquen sus conocimientos y habilidades en el trabajo	58,9%	22,5%	11,2%	3,7%	3,7%	<b>100%</b>
Garantizó el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto	57,5%	21,6%	9,9%	6,5%	4,4%	<b>100%</b>
Promovió la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras en la realización de tareas	55,3%	24,0%	12,4%	4,4%	3,9%	<b>100%</b>
Evitó desarrollar una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, en contraposición a la parte base del salario	53,0%	19,0%	10,2%	4,6%	13,2%	<b>100%</b>
Fomentó el apoyo entre las trabajadoras y los trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas	50,7%	22,3%	14,9%	5,4%	6,7%	<b>100%</b>

Fuente: Enclá 2019. Trabajadores y Dirigentes Sindicales, cuestionario trabajadores y sindicatos, respectivamente.

Por su parte, más de la mitad de las empresas (62,1%) realizó acciones que facilitaron el equilibrio entre vida laboral y familiar. Esto resulta interesante de analizar, considerando que de acuerdo a los resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión Breve el mismo año, la

dimensión doble presencia<sup>110</sup> es la que tiene mayor prevalencia (el 29,3% de los centros de trabajo presentan riesgo alto en esta dimensión) (SUSESO, 2019b).

## 7.2.3 Condiciones y medioambiente de trabajo y salud de los trabajadores

El artículo 3º del D.S. Nº 594<sup>111</sup> establece que “la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

### 7.2.3.1 Evaluación de las condiciones ambientales y de trabajo

En la Encla 2019, se pidió a trabajadores y empleadores que evaluaran un listado de instalaciones donde la mayoría del personal desempeña sus funciones, calificándolas de buenas, regulares o malas, con la posibilidad de señalar que no eran aplicables a su organización (Tabla 9).

De acuerdo a los trabajadores, de las 15 condiciones evaluadas, hay al menos 8 que debiesen estar presentes (o “aplican”) a todas las empresas (sobre 98,6%): vías de acceso, servicios higiénicos, vías de evacuación y circulación, iluminación, ventilación, espacio en el puesto y señalética para peligros. La opinión de los empleadores es similar.

Respecto de la valoración que hacen los entrevistados, esta tiende a ser positiva, y si bien no se observan diferencias relevantes entre trabajadores y empleadores, en estos últimos tiende a ser más favorable en todos los ítems consultados. Entre las condiciones mejor evaluadas hay aspectos ligados a infraestructura (vías de acceso, circulación y evacuación, espacio del puesto de trabajo y servicios higiénicos) y al manejo de condiciones ambientales (como iluminación, ventilación) (ver tabla 9).

---

**110** “Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman ‘interferencia trabajo-familia’.” Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versiones breve y completa, junio 2018. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137254.html>

**111** D.S. Nº 594 de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766&i-dParte=&idVersion=>

**Tabla 9**  
**Porcentaje de empresas en que aplican condiciones ambientales y de trabajo**  
**y porcentaje que recibe una buena evaluación, por informante**

Condiciones ambientales y de trabajo	Aplica		Buena evaluación	
	Trabajadores	Empleador	Trabajadores	Empleador
Vías de acceso	99,7%	99,8%	88,9%	95,9%
Iluminación	99,2%	99,3%	85,7%	93,8%
Vías de circulación	99,4%	99,5%	85,6%	92,5%
Espacio del puesto de trabajo	98,7%	97,6%	84,5%	93,8%
Servicios Higiénicos	99,6%	99,6%	82,4%	90,2%
Ventilación	98,8%	97,5%	81,8%	92,2%
Vías de evacuación	99,5%	99,8%	81,6%	91,0%
Comedores	88,2%	83,7%	73,4%	85,2%
Duchas	68,9%	68,0%	72,2%	80,7%
Salas de vestir	70,3%	68,2%	71,6%	82,9%
Señalética para peligros	98,6%	97,7%	70,4%	76,1%
Aislación acústica	94,4%	90,5%	64,0%	74,6%
Aislación térmica	94,0%	89,1%	62,5%	74,5%
Vías de acceso para personas en situación de discapacidad	87,0%	83,8%	44,6%	53,6%
Salas de extracción y almacenamiento de leche materna	18,4%	15,8%	19,4%	21,5%

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, Dirigentes Sindicales y Empleadores, cuestionario empleadores.

Llama la atención lo que ocurre con la valoración de las salas de extracción y almacenamiento de leche materna y de las vías de acceso para personas en situación de discapacidad. En el primer caso, la mayoría de los entrevistados sostiene que en su organización no aplica (sobre el 80%), y en las empresas en que sí existe dicho espacio, es mal evaluado (68,2% los empleadores y 72,8% los trabajadores). Por su parte, mientras la gran mayoría de los trabajadores (85,6%) opina que las vías de circulación son buenas, menos de la mitad cree lo mismo de las destinadas a personas con discapacidad (44,6%) y sobre un 10% cree que no corresponden a una necesidad en su organización (13%). Ambas situaciones dan cuenta de las dificultades para reconocer y satisfacer los requerimientos de grupos más diversos de trabajadores en Chile.

### 7.2.3.2 Problemas de salud prevalentes

Empleadores y trabajadores presentan grandes discrepancias al momento de cuantificar la presencia de problemas de salud, siendo los segundos quienes los perciben en un número mayor en todos los casos. Por ejemplo, mientras los empleadores estiman que cuadros de estrés, depresión o angustia estuvieron presentes en el 4,4% de las organizaciones, los trabajadores lo hacen en el 18,8% de estas. La diferencia se estrecha en los casos de intoxicaciones y lesiones por cortes (Gráfico 5).

**Gráfico 5**  
**Porcentaje de empresas con problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema e informante**



Fuente: Encla 2019. Trabajadores, Dirigentes Sindicales y Empleadores, cuestionarios trabajadores, sindicatos, y empleadores, respectivamente.

Más allá de estas divergencias, según lo declarado por el empleador para el año en estudio, en 14.734 empresas hubo trabajadores que sufrieron lesiones por cortes, atrapamientos o caídas, en 782 se produjeron problemas en el embarazo y en 3.471 existieron trabajadores que experimentaron estrés y otros síntomas psicológicos, a consecuencia del trabajo (Tabla 10).

**Tabla 10**  
**Cantidad de empresas con problemas de salud de sus trabajadores como consecuencia del trabajo, según tipo de problema e informante**

Problemas de salud de los trabajadores	Trabajadores	Empleadores
Lesiones por cortes, atrapamientos, caídas, etc.	16.821	14.734
Lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos, etc.	16.305	7.031
Estrés, depresión o angustia	14.699	3.471
Enfermedades a la piel	2.063	388
Problemas en el embarazo	1.428	782
Sorderas por ruido excesivo	1.359	494
Intoxicaciones o enfermedades por uso de sustancias químicas	360	215
Otros daños o problemas de salud	1.064	738

Fuente: Encla 2019. Trabajadores, Dirigentes Sindicales y empleadores, cuestionario trabajadores, sindicatos y autoaplicado, respectivamente.

## 7.2.4 Consideraciones finales

La Encla 2019 permite obtener una mirada respecto de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en las empresas a lo largo del país, considerando especialmente la situación de los accidentes y enfermedades profesionales, así como la cobertura de la Ley 16.744; la gestión que efectúan los empleadores en materia de prevención y protección de los trabajadores, y el ambiente en el cual se desempeñan y sus posibles afectaciones a la salud.

En una de cada 3 empresas (37,6%) se produjo al menos un accidente o enfermedad profesional para el año en estudio, siendo más frecuente en las de mayor tamaño. A su vez, se constató que 1,3% de las empresas no cotiza en ningún organismo administrador de la Ley 16.744, quedando sus trabajadores desprotegidos ante un accidente o enfermedad de origen laboral.

Considerando los instrumentos de prevención establecidos en la norma, RIHS y/o RIOHS, CPHS y Departamento de Prevención, es el primero de estos el que tiene mayor nivel de cumplimiento (87,3%), seguido del Departamento de Prevención de Riesgos (existente en el 75,3% de las empresas obligadas a ello). Por el contrario, el CPHS está presente sólo en 6 de cada 10 empresas (59,5%). Al analizar el cumplimiento de las organizaciones según su tamaño, son las microempresas las que estarían brindando una menor protección a sus trabajadores, dado que sólo están obligadas a contar con RIHS y dicho instrumento está presente solo en un 72,3% de estas.

Por último, en relación con la evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto trabajadores como empleadores tienden a hacer una valoración positiva (71,2% y 79,9%, respectivamente). En cuanto a los problemas de salud prevalentes, si bien ambos informantes coinciden que las lesiones por cortes, atrapamientos, caídas, etc. son las más frecuentes, se observan diferencias en relación con la magnitud en que se presentan otros, siendo los trabajadores quienes advierten una mayor presencia, especialmente con las lesiones por sobreesfuerzo, malas posturas, trabajo de pie o movimientos repetitivos (20,8% versus 8,9%), y estrés, depresión o angustia (18,8% versus 4,4%).

## 7.2.5 Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2012). *Liderazgo en la gestión de la prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo. Una Guía Práctica*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://osha.europa.eu/es/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide>
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2011). *El rendimiento de la prevención: Cálculo de los costos y beneficios de las inversiones en la seguridad y salud en el trabajo en las empresas. Resumen de los resultados*. Ginebra. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/3-Return-on-prevention\\_es-29463.pdf](https://www1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/3-Return-on-prevention_es-29463.pdf)
- European Agency for Safety and Health at Work. (2002). *Inventory of socioeconomic costs of work accidents*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://osha.europa.eu/en/publications/report-inventory-socioeconomic-costs-work-accidents/view>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2019a). *Annual Report 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/e83743fd-b7f4-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-145884621>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2019b). "The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases". *European Risk Observatory Literature Review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://osha.europa.eu/en/publications/value-occupational-safety-and-health-and-societal-costs-work-related-injuries-and/view>
- European Commission. (2011). *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies*. European Union, Luxembourg.
- Instituto de Salud Pública de Chile. (2014). *Guía de conceptos básicos e indicadores en seguridad y salud en el trabajo. Primera versión 2014*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [http://www.ispch.cl/material\\_referencia\\_/id\\_evaluacion](http://www.ispch.cl/material_referencia_/id_evaluacion)
- Lagos, J. (2019). *Estrategias efectivas y adecuaciones normativas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales con base a la experiencia internacional comparada*. Serie Proyectos de Investigación e Innovación, Superintendencia de Seguridad Social, Santiago, Chile.
- OIT. (2015). *Socio-economic costs of work-related injuries and illnesses: Building synergies between Occupational Safety and Health and Productivity*. A presentation by Nancy Leppink INAIL Seminar on «The costs of non-safety» Bologna, 14 October 2015. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/video/WCMS\\_415603/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/per-la-stampa/video/WCMS_415603/lang--en/index.htm)

- OIT. (2016). *Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Chile 2016*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <http://www.msst.cl/wp-content/uploads/2017/03/PERFIL-NACIONAL-SST-OIT-VERSIONNOV-2016.pdf>
- OIT. (2019). *¿Por qué seguridad y salud para todos? Infografía*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://www.ilo.org/labadmin/info/public/fs/WCMS\\_721182/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/labadmin/info/public/fs/WCMS_721182/lang--es/index.htm)
- OPS. (2015). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores*. 156a Sesión del Comité Ejecutivo, Punto 4.6 del orden del día, 24 de junio del 2015, Washington, D.C., EUA. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/18823/CE156-15-s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Riaño, G. (2019). *Estado de situación de la II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 y su vinculación con los objetivos de desarrollo sostenible*. Presentación del informe de situación de la II EIST, XI Congreso de prevención de riesgos laborales en Iberoamérica, Previncia 2019. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://oiss.org/prevencia2019/libponencias/dia-24-de-junio/previas/2.IIEISST\\_Previncia2019\\_Secretaria\\_General-2.pdf](https://oiss.org/prevencia2019/libponencias/dia-24-de-junio/previas/2.IIEISST_Previncia2019_Secretaria_General-2.pdf)
- SUSESO. (2017). *Análisis Descriptivo de las Tasas de Accidentabilidad Laboral en Chile (2012-2016)*. Serie Documentos de Trabajo N° 12, Unidad de Estudios y Estadísticas, Superintendencia de Seguridad Social (Chile).
- SUSESO. (2018). *Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, aprobado por Resolución Exenta N° 156 de 05.03.2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>
- SUSESO. (2019a). *Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social 2018*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.suseso.cl/608/w3-article-578398.html>
- SUSESO. (2019b). *Panorama Mensual Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2018)*, diciembre. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.suseso.cl/607/w3-article-582169.html>
- SUSESO. (2020). *VII Memoria Anual Sistema Nacional de Seguridad y Salud Laboral 2019*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.suseso.cl/607/w3-article-594709.html>



CAPÍTULO 8

# Remuneraciones



# Remuneraciones

Las remuneraciones, entendidas como el pago regular mediante el cual se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena, constituyen uno de los aspectos de mayor relevancia en las relaciones laborales. Si bien la remuneración es un fenómeno esencialmente económico, vinculada a la productividad y el nivel de empleo, también se distingue una relevante dimensión, relacionada con el bienestar y calidad de vida de las personas y sus familias.

La información sobre remuneraciones que se analiza en este capítulo se enmarca en un contexto de desaceleración de la actividad económica, tanto en el ámbito latinoamericano como en el ámbito nacional. Esta fase contractiva del ciclo económico no solo ha afectado los niveles de producción de la economía, sino también ha impactado la trayectoria de las remuneraciones. A partir de octubre de 2017 las remuneraciones comienzan a mostrar una desaceleración para el caso de Chile, lo que se observa a partir de la variación porcentual a 12 meses del indicador IR real entregado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)<sup>112</sup>, el cual a octubre 2017 mostraba una variación de 3,4%, en octubre de 2018 una variación de 1,1% y en octubre de 2019 un 1,8%<sup>113</sup>. Lo anterior es consistente con las cifras entregadas por OIT sobre la variación del salario real en el contexto latinoamericano, en donde observan que “la mediana de los diez países de los que se cuenta con información registró aumentos interanuales de solo un 1,2% durante el primer semestre de 2018” (CEPAL/OIT, 2018, p. 15).

Con la finalidad de realizar un análisis ordenado e integral de los datos y estadísticas, el subcapítulo de remuneraciones se estructura en cuatro partes. En la primera se da cuenta de los salarios mínimos e inferiores a éste. En la segunda sección, se profundiza en el análisis de los tramos más bajos de remuneraciones. La tercera parte aborda las remuneraciones mínimas y máximas. Se finaliza el subcapítulo con una cuarta sección en donde se analiza la estructura de las remuneraciones y sus incentivos. Las temáticas y resultados de los análisis expuestos en este subcapítulo permiten observar brechas y espacios de mejora en términos de equidad.

---

**112** IR real: mide la evolución mensual de las remuneraciones por hora ordinaria pagadas a los trabajadores contratados en empresas e instituciones. Este índice es deflactado por la variación mensual del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

**113** Las cifras mencionadas son extraídas del boletín estadístico: Índice de Remuneraciones y costo de la mano de obra. Base anual 2016, ediciones 229, 241 y 253. Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

## 8.1 Salarios mínimos e inferiores

La Recomendación N° 30 de la OIT señala que el objetivo del salario mínimo es “proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios” (OIT, 2015, p. 326)<sup>114</sup>. El monto del salario mínimo sirve tanto como piso ordenador de la escala salarial como para que los salarios más bajos se beneficien del crecimiento económico; y a la vez, limita los costos sobre esos mismos trabajadores en periodos recesivos (Marinakís y Velasco, 2006, pp. 5-7).

Desde el año 1987<sup>115</sup>, Chile ha seguido una política de salario mínimo incremental, cuyos reajustes han incorporado criterios de eficiencia económica, como la inflación pasada, aumento de productividad, medido a partir de los incrementos en el PIB, así como también consideraciones de equidad, debido a que en 1990 era excepcionalmente bajo<sup>116</sup>.

**Tabla 1**  
**Evolución Salario Mínimo 2014-2019**

Marco regulatorio	Ley 20.763	Ley 20.763	Ley 20.763	Ley 20.935	Ley 20.935	Ley 20.935	Ley 20.935	Ley 21.112
Periodo de vigencia	Julio-2014 Junio-2015	Julio-2015 Dic-2015	Enero-2016 Junio-2016	Julio-2016 Dic-2016	Enero-2017 Junio-2017	Julio-2017 Dic-2017	Enero-2018 Agosto-2018	Sept-2018 Feb-2019
Salario Mínimo <sup>[1]</sup>	\$225.000	\$241.000	\$250.000	\$257.500	\$264.000	\$270.000	\$276.000	\$288.000
Variación nominal	7,1%	7,1%	3,7%	3,0%	2,5%	2,2%	2,2%	4,4%
IPC periodo <sup>[2]</sup>	4,5%	4,6%	2,1%	1,9%	0,8%	0,8%	1,3%	1,8%
Variación real	2,6%	2,5%	1,6%	1,1%	1,7%	1,5%	0,9%	2,6%

Notas:

[1] Los salarios mínimos están expresados en montos brutos.

[2] El IPC del periodo es calculado mediante la aplicación “calculadora de IPC” dispuesta por INE en <https://calculadoraipc.ine.cl/>.

Fuente: Encla 2019. Elaboración propia, con base en información de Biblioteca del Congreso Nacional e información obtenida de calculadora de IPC INE.

**114** OIT (2015). Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Ginebra Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

**115** El salario mínimo en 1987 era de \$11.350 pesos y fue regulado por la Ley N° 18.647 del 2 de septiembre de ese año. Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

**116** En el primer gobierno de retorno a la democracia, presidido por Patricio Aylwin se observó un incremento nominal de 50% en el salario mínimo.

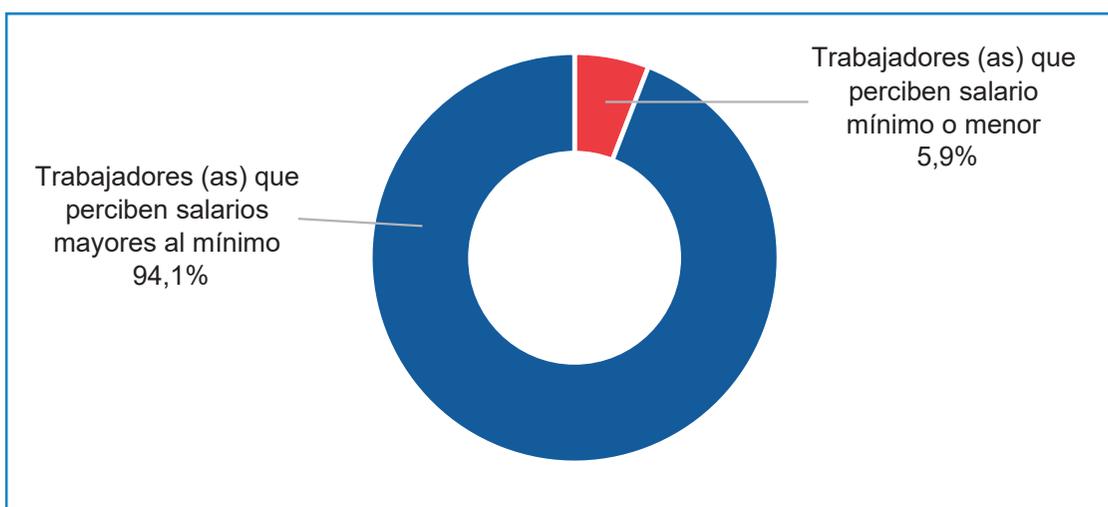
En tabla 1 se puede observar una evolución del salario mínimo nominal y real positiva. Para el periodo comprendido en ella, la variación nominal acumulada del Salario Mínimo fue de 32,4%, en tanto que la variación real acumulada del Salario Mínimo fue de 14,6%. Por su parte la variación acumulada desestacionalizada del PIB, para el mismo periodo fue de 10,9%<sup>117</sup>.

En la Encla las remuneraciones son consultadas a través de cuestionario autoaplicado, mediante el cual los empleadores informaron la cantidad de trabajadores por tramo de remuneración.

Conforme a esta información, los asalariados que laboran en empresas de 5 o más trabajadores, que cumplen jornada completa (40 horas o más a la semana) y que ganan un salario mínimo o menor a éste para el año 2019 fueron 257.228, que corresponden a un 5,9% de los asalariados reportados por las empresas encuestadas.

### Gráfico 1

#### Porcentaje<sup>[1]</sup> de Trabajadores que recibieron un salario mínimo o menor



Nota:

[1] Calculado sobre el total de trabajadores declarados por empresas de 5 o más trabajadores, 4.360.750.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

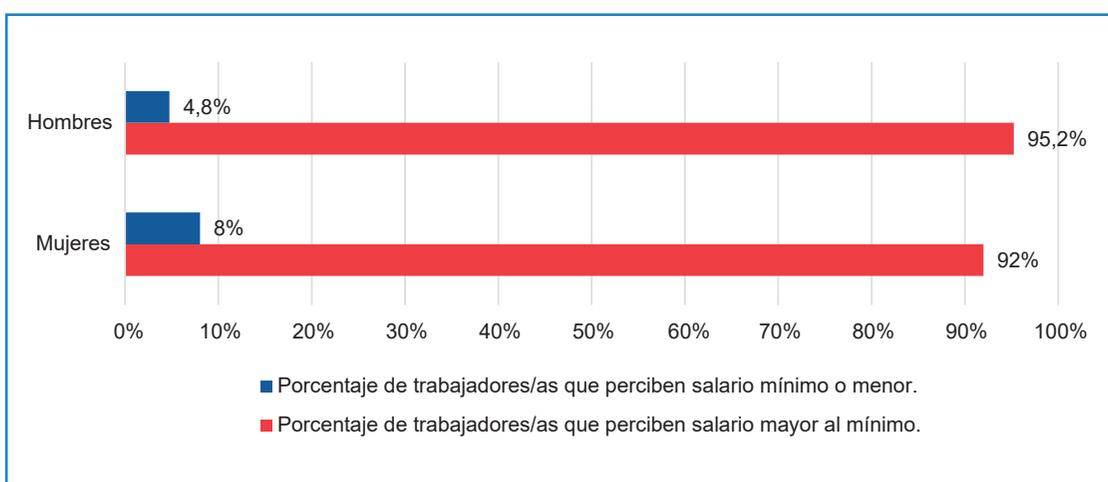
Por su parte, en cuanto a la representación por sexo en los salarios mínimos y menores, se observa que hay una mayor concentración en las mujeres, en particular cuando se examinan los resultados en términos relativos, esto es, la proporción de trabajadores con sueldo mínimo o menor, en relación con el total de

117 Véase Banco Central, <https://si3.bcentral.cl/SetGraficos/#>.

asalariados por sexo. A partir del gráfico N° 2 se puede advertir que las mujeres trabajadoras tienen una mayor representación porcentual, en cuanto a sueldo mínimo o menor, mostrando un 8,0% respecto al total de mujeres trabajadoras. En cambio, los trabajadores hombres que ganan un sueldo mínimo o menor son un 4,76% respecto al total de trabajadores del mismo género.

## Gráfico 2

### Porcentaje<sup>[1]</sup> de trabajadores, según sexo que perciben salario mínimo o menor, respecto a trabajadores que perciben un salario superior al mínimo



Nota:

[1] Calculado sobre el total de trabajadores declarados por empresas de 5 o más trabajadores, 4.360.750.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

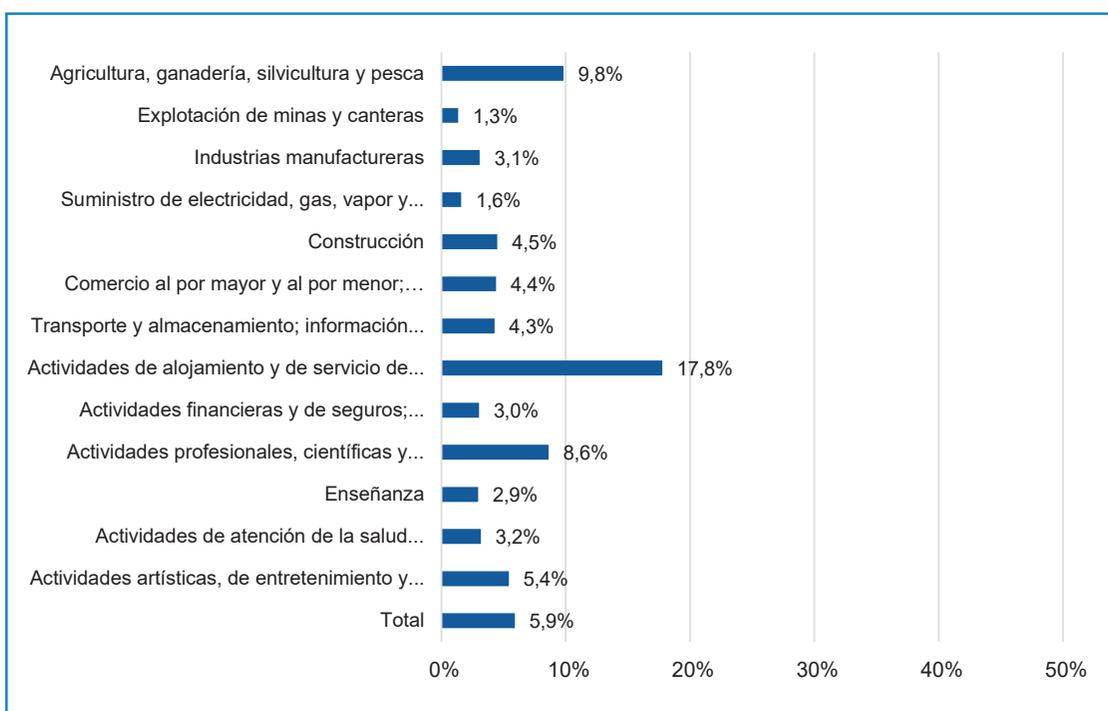
En relación con la agrupación de ramas de actividad económica, los salarios mínimos o inferiores muestran proporciones heterogéneas, tal como se observa en gráfico N° 3. Sin embargo, destacan por su alta prevalencia en términos proporcionales en tres ramas económicas, todas sobre el porcentaje a nivel nacional. La primera rama es actividades de alojamiento y de servicio de comidas con un 17,7% de trabajadores que perciben salarios mínimos o inferiores. En segundo lugar, se encuentra la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con un 9,8% de los trabajadores percibiendo un salario mínimo o inferior. Finalmente, actividades profesionales, científicas y técnicas, de servicios administrativos y de apoyo<sup>118</sup> es una rama que mantiene un 8,6% de trabajadores remunerados con un salario mínimo o inferior.

Las ramas de actividad económica que presentan mayor proporción de trabajadores con salarios mínimos o inferiores tienen en común que son sectores que emplean mano de obra con bajo nivel de cualificación

<sup>118</sup> Naciones Unidas (2009). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU). Informes estadísticos, Serie M, N° 4/Rev. 4, 244-260.

(Vásquez, 2018) y que registran altos niveles de denuncias y sanciones<sup>119</sup>, lo que podría ser una señal de condiciones laborales adversas.

**Gráfico 3**  
**Porcentaje de trabajadores que perciben salario mínimo o menor, por rama de actividad económica<sup>[1]</sup>**



Nota:

[1] En las categorías de Agricultura y Construcción, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien se consigna, se desaconseja su uso.

Fuente: EnCla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

**119** De acuerdo con Anuario Estadístico 2018 de la Dirección del Trabajo, Capítulo 5: Actividad Inspectiva, se tiene que los sectores de: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; y Actividades profesionales, científicas y técnicas, de servicios administrativos y de apoyo, en su conjunto concentran el 26% de todas las denuncias recibidas en el 2018 (24.757/94.488) y el 34% de todas las sanciones cursadas en 2018 (15.982/47.341).

## 8.2 Distribución de trabajadores en los tramos inferiores de remuneración bruta mensual

De acuerdo con el Ministerio de Desarrollo Social, en agosto de 2019, para un hogar de cuatro personas, la Línea de Pobreza (LP) está fijada en \$435.536<sup>120</sup>. Dicho monto corresponde aproximadamente al límite superior del tercer tramo de remuneraciones establecido en la presente versión de la Encla 2019, que se determinó entre \$ 288.001 a \$ 432.000, que corresponde a 1,5 salarios mínimos. Dado lo anterior, desde un punto de vista analítico, resulta pertinente observar y cuantificar los trabajadores dependientes que se encuentran remunerados con ingresos iguales o inferiores a esta cifra.

Los datos recogidos en la Encla 2019 muestran que 1.116.835 asalariados, que laboran en empresas con cinco o más trabajadores, perciben salarios que se ubican en los tres tramos inferiores de remuneración en Chile. Lo anterior es equivalente al 27,6% del total de trabajadores dependientes, lo que implica que casi un tercio de todos los asalariados a nivel nacional percibe una remuneración igual o inferior a \$432.000.

En cuanto a la distribución geográfica de las remuneraciones correspondientes a los tramos salariales inferiores, se observa que las zonas con mayor cantidad de trabajadores en los tramos salariales inferiores son la Zona Centro Sur, con un 44,9% y la Zona Sur con 38,8%.

---

**120** Cifra considera lo señalado en informe de Valor de la Canasta Básica de Alimentos y Líneas de Pobreza agosto 2019, del Observatorio del Ministerio de Desarrollo Social, gráfico N° 1, página 4. Valor en pesos corrientes. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipc\\_pob\\_informe3.php?ano=2019](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ipc_pob_informe3.php?ano=2019)

**Tabla 2**  
**Porcentaje de trabajadores en tramos inferiores de remuneración, según zona geográfica**

Zona geográfica	Porcentaje según zona	Distribución porcentual por tramo del total de trabajadores en tramos inferiores			Total
		Menos \$ 288.000	\$288.000	Entre \$288.001-\$432.000	
Norte Grande	27,1%	6,9%	5,8%	87,3%	<b>100%</b>
Norte Chico	27,1%	4,8%	7,1%	88,1%	<b>100%</b>
Zona Centro	24,5%	15,5%	8,2%	76,3%	<b>100%</b>
Centro Sur	44,9%	4,3%	10,4%	85,3%	<b>100%</b>
Sur	38,8%	17,2%	4,1%	78,7%	<b>100%</b>
Zona Austral	22,5%	11,2%	7,2%	81,6%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>27,6%</b>	<b>13,5%</b>	<b>8,0%</b>	<b>78,5%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Por su parte, por tramo salarial se observa que los salarios inferiores a \$288.000 tienen mayor presencia en la Zona Sur. El tramo remuneracional de salario mínimo tiene mayor representación en la Zona Centro Sur. Finalmente, los salarios en el rango entre \$288.001 y \$ 432.000, se concentran en las Zonas Norte Grande y Norte Chico.

Lo anterior puede tener una explicación en el costo de vida y también en las actividades económicas dominantes presentes en cada una de las zonas geográficas.

En la siguiente tabla, se aprecia para cada rango etario, la proporción de trabajadores que obtienen salarios en los tramos remuneracionales inferiores. Se puede visualizar un patrón decreciente, lo que implica que, a mayor edad, menor probabilidad de encontrarse remunerado en los tramos inferiores de salario. Sin embargo, este comportamiento se revierte para los trabajadores de 60 o más años, donde la proporción de trabajadores que perciben remuneraciones en los tramos inferiores es similar a la observada en trabajadores del intervalo etario de 24 a 29 años.

Esta distribución es consistente con la evidencia internacional particularmente en los países OCDE, en donde a partir de estudios longitudinales se observa la movilidad salarial a lo largo del ciclo vital (McConnell, Brue y Macpherson, 2007).

**Tabla 3**  
**Porcentaje y cantidad de trabajadores en tramos inferiores de remuneración, según rango etario**

Rango etario	Porcentaje	Total trabajadores en tramos salariales inferiores
Menor 18 años	67,5%	<b>1.791</b>
18 a 24 años	51,6%	<b>176.775</b>
24 a 29 años	33,9%	<b>239.902</b>
30 a 59 años	22,9%	<b>654.759</b>
60 años y más	29,1%	<b>92.608</b>
<b>Total</b>	<b>27,6%</b>	<b>1.165.835</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

### 8.3 Salarios mínimos y máximos

Para esta Encla 2019, se ha incorporado el análisis sobre remuneraciones mínimas y máximas en las planillas de las empresas encuestadas, esto con la finalidad de observar las brechas salariales existentes en el tejido productivo.

Para presentar los datos se ha optado por el cálculo de los estadísticos promedio ponderado<sup>121</sup> y mediana<sup>122</sup>. Adicionalmente se ha incorporado el cálculo de la razón entre los montos promedio mínimo y máximo de brecha. Los resultados se muestran a nivel de tamaño de empresa para poder distinguir las diferentes realidades del tejido productivo.

**121** El promedio ponderado es calculado multiplicando el monto mínimo de remuneración bruta por el número de personas que reciben el mínimo pagado en la empresa; dividido por la sumatoria de esas personas en todas las empresas. La misma operación se realiza con la remuneración máxima.

**122** La mediana se obtiene listando todas las remuneraciones declaradas como mínimas o máximas, luego, a partir de un ordenamiento de mayor a menor, la mediana corresponde al valor de la remuneración en el centro de la lista.

**Tabla 4**  
**Promedio ponderado y mediana de salario mínimo y máximo, según tamaño de empresa**

Tamaño empresa	Promedio ponderado			Mediana		
	Mínimo	Máximo	Ratio	Mínimo	Máximo	Ratio
Gran empresa	\$ 347.514	\$8.141.521	23,4	\$ 360.000	\$6.335.027	17,6
Mediana empresa	\$ 352.474	\$4.583.841	13,0	\$ 360.000	\$3.218.355	8,9
Pequeña empresa	\$ 403.923	\$2.547.263	6,3	\$ 376.250	\$1.714.000	4,6
Microempresa	\$ 430.147	\$1.655.986	3,9	\$ 378.000	\$ 950.846	2,5
Promedio	\$ 401.553	\$2.903.736	7,2	\$ 376.250	\$1.725.000	4,6

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

En la tabla 4 se observa que la brecha salarial se acota, conforme disminuye el tamaño de la empresa, en donde es el salario máximo el que muestra un mayor decremento en relación con las remuneraciones mínimas, las cuales muestran un incremento marginal en la medida que disminuye el tamaño de la empresa.

Sin lugar a dudas, la mayor brecha salarial por tamaño de empresa se observa en las grandes empresas con una ratio promedio ponderado de 23,4, es decir, el trabajador que en promedio más salario percibe en una gran empresa es 23,4 veces mayor que el salario del trabajador de menor remuneración. Lo anterior es consistente con la evidencia internacional, en particular la recabada en los países OCDE, en donde las mayores diferencias se dan en las grandes empresas y promedian una ratio de 20 a 1. Si se considera este último parámetro, y se realiza el ejercicio de aplicarlo a la gran empresa, dejando fijo el promedio ponderado máximo, se obtendría un salario mínimo ponderado de \$407.076, lo que implica un incremento de inmediato de 17,1% respecto a la situación base descrita en la tabla precedente.

## 8.4 Estructura de las remuneraciones, incentivos y gratificaciones

El artículo 42 del Código del Trabajo enumera y define algunos tipos de remuneraciones, dentro de los cuales se consideran a sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

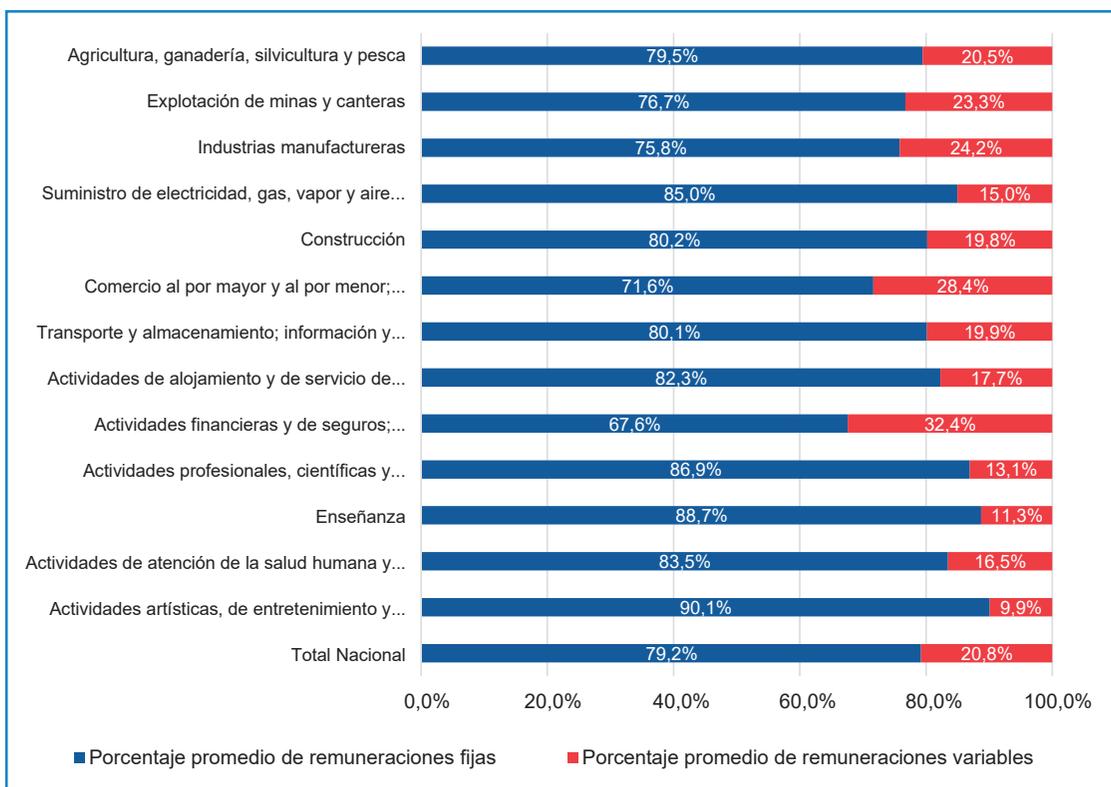
La evidencia internacional muestra que las remuneraciones tienen un carácter heterogéneo (McConnell, Brue, Macpherson, 2007, p. 254), por lo anterior se explica que la estructura remuneracional también será la heterogeneidad, derivado de las diferencias en los puestos de trabajo, en los trabajadores y también por aspectos regulatorios del mercado del trabajo.

En cuanto a las remuneraciones variables, estas han sido establecidas por el legislador en el artículo 71 del Código del Trabajo, que ha definido a las remuneraciones variables como aquellas que, conforme al

contrato, implican la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones<sup>123</sup>.

La remuneración variable puede ser considerada como una forma de flexibilidad laboral interna en las empresas<sup>124</sup>. Echeverría M. y López D. (2004) indican que una de las modalidades de flexibilidad interna de la empresa se relaciona con los sistemas de remuneraciones cuyos indicadores son “variabilidad de los salarios según la productividad individual o colectiva, destacando el papel de los salarios mínimos, la vinculación de la remuneración al rendimiento (individual y/colectivo) y la indexación de los salarios” (p. 11).

#### Gráfico 4 Porcentaje de remuneraciones fijas y variables por agrupación de ramas de actividad económica



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

<sup>123</sup> La Dirección del Trabajo en su jurisprudencia administrativa, profundiza en este concepto en el Ord. N° 683/49 de 1997.

<sup>124</sup> Echeverría M. y López D., en publicación Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, definen flexibilidad interna como la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar su plantilla, ni recurriendo al despido o a la externalización (p. 6).

En gráfico 4, se pueden observar las proporciones de remuneraciones variables y fijas por sectores económicos. En promedio se aprecia una estructura de remuneraciones en que predominan las remuneraciones fijas, con una proporción total de un 79,2%, mientras que las remuneraciones variables muestran una proporción cercana al 20%.

En términos de sector económico, se observa que los tres sectores con mayor proporción de remuneraciones variables son: actividades financieras y de seguros, con un 32,4%, lo sigue la rama de comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas con un 28,4%, y, en tercer lugar, está la rama de industrias manufactureras con un 24,2%. En todos estos sectores los incentivos a la producción de los trabajadores son claves en la función de utilidad del empleador, ya sea captando clientes o inversiones, alineando incentivos para incrementar las ventas, o produciendo una unidad más de un bien manufacturado.

En cuanto a la representación sindical y su relación con los incentivos salariales, cabe destacar que en empresas en que existe representación de trabajadores mediante sindicato, existe mayor probabilidad de mayores remuneraciones a partir del pago de incentivos, aumentos de remuneración y otro tipo de incentivos. De esta forma, "los sindicatos, además de presionar por salarios monetarios más altos, tienen éxito en presionar para conseguir mayores compensaciones extrasalariales" (McConnell, Brue, Macpherson, 2007, p. 337).

En la tabla 5, se puede observar que, para toda modalidad de incentivos, la proporcionalidad de empresas que los otorgan siempre es mayor cuando existen sindicatos empresa o interempresa.

**Tabla 5**  
**Pago de incentivos de acuerdo con presencia sindical**

Tipo de incentivos pagados por la empresa	Bonos		Premios		Aumento remuneración		Otros incentivos monetarios	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Hay sindicatos activos de empresa o establecimientos	55,8%	44,2%	27,7%	72,3%	40,6%	59,4%	58,0%	42,0%
Hay sindicatos activos, pero solo del tipo interempresa	54,0%	46,0%	16,7%	83,3%	39,5%	60,5%	51,3%	48,7%
No hay sindicatos activos	44,3%	55,7%	15,9%	84,1%	35,6%	64,4%	45,2%	54,8%

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

De esta forma, si comparamos la proporción de empresas en que se pagan bonos, considerando aquellas que tienen sindicato empresa y las que no tienen presencia sindical, se observa una diferencia de 11,5 puntos porcentuales. Para el caso de los premios, la diferencia favorable a las empresas que tienen

presencia de sindicatos empresa es de 11,8%. En cuanto al aumento de remuneraciones la diferencia es de 5%. Finalmente, respecto al pago de otros incentivos monetarios, en el caso de empresas que tienen sindicatos activos de empresa o establecimiento y las que no, es de 12,8%.

Los resultados descritos precedentemente deben ser considerados con cautela, debido a que la presencia e influencia sindical se encuentra mayoritariamente en las empresas de gran tamaño. De este modo, al observar el pago de incentivos por tamaño de empresa, se tiene que las empresas de gran tamaño que pagan incentivos representan el 60,1%. En las demás clasificaciones por tamaño de empresa, las que no pagan incentivos superan en términos porcentuales a las que pagan<sup>125</sup>.

Las gratificaciones son reconocidas como “la participación de los trabajadores de las utilidades o participación financiera en los resultados” (Durán y Kremerman, 2009, p. 5). Por lo anterior es posible considerar a las gratificaciones como un mecanismo regulatorio para la distribución de ingresos entre capital y trabajo.

El pago de la gratificación está sujeto a la obtención de utilidad. La legislación considera al menos tres mecanismos para su pago. El primer mecanismo se encuentra señalado en el artículo 47 del Código del Trabajo, en donde se establece la “obligación de gratificar anualmente a los trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes”.

El segundo mecanismo -que es el más utilizado- está determinado en el artículo 50 donde se establece un método alternativo de pago que consiste en el 25% del sueldo anual, con un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM). Por último, en el artículo 46 del Código del Trabajo se indica la gratificación convencional, la cual es pactada y no puede ser inferior a las modalidades descritas precedentemente.

---

**125** En el caso de las empresas medianas que pagan incentivos representan un 44,4%, las empresas pequeñas que pagan incentivos representan un 40,6% y las microempresas que pagan incentivos son 25,2%.

**Tabla 6**  
**Pago de gratificación, según modalidad por agrupación de ramas de actividad económica**

Pago de gratificación	30% de utilidades	25% de la remuneración anual	Otra pactada	No se pagó gratificación
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6,8%	66,2%	3,1%	24,0%
Explotación de minas y canteras	0,0%	76,5%	4,5%	19,0%
Industrias manufactureras	1,7%	91,3%	3,6%	3,4%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales	3,4%	56,0%	2,4%	38,2%
Construcción	2,8%	94,2%	2,2%	0,8%
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	2,0%	88,2%	3,6%	6,2%
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	0,4%	79,7%	13,8%	6,1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	4,1%	91,6%	2,3%	2,1%
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	3,9%	50,2%	21,4%	24,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3,2%	78,2%	1,9%	16,6%
Enseñanza	1,7%	45,2%	8,2%	44,8%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1,3%	59,9%	8,8%	30,0%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	0,3%	34,1%	22,7%	42,8%
<b>Total Nacional</b>	<b>2,6%</b>	<b>79,1%</b>	<b>5,6%</b>	<b>12,7%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

A partir de tabla 6, se advierte que la gran mayoría de las empresas se adscribe al pago del 25% de la remuneración anual como modalidad de gratificación (art. 50). Destacan con un porcentaje mayor al

90% de las empresas, los sectores económicos de Construcción (94,2%)<sup>126</sup>, Actividades de alojamiento y servicios de comida (91,6%) e Industria manufactureras (91,3%).

Por su parte, los sectores económicos que destacan por el no pago de gratificación son Enseñanza (44,8%), Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicio (42,8%) y Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales (38,2%).

El dominio del pago de gratificaciones mediante la modalidad establecida en artículo 50 es un fenómeno persistente, que ha sido descrito en las versiones de la Encla 2002, 2006, 2011 y 2014. Lo anterior implica la presencia de incentivos económicos que se relacionan con la certeza que entrega esta modalidad al empleador, desvinculando el pago de gratificaciones con la obtención de utilidades, asimismo esta modalidad permite a los empleadores estructurar las remuneraciones, incorporando la gratificación a la base salarial.

## 8.5 Consideraciones finales

La alta prevalencia de salarios mínimos e inferiores en ciertos sectores económicos como actividades de alojamiento y de servicio de comidas y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, coincide con el hecho de que son sectores con una alta proporción de empresas micro y pequeñas<sup>127</sup>. Adicionalmente, estos rubros cuentan con trabajadores que prestan servicios que no requieren contar con un alto grado de preparación académica o técnica.

En relación con la distribución de las remuneraciones en los grupos etarios, encontramos que la mayor frecuencia de salario mínimo e inferior se observa en jóvenes, comprendiendo tanto los trabajadores en un rango inferior a 18 años como a los que tienen entre 18 y 24 años.

En cuanto a la distribución geográfica, existe mayor cantidad de trabajadores en tramos inferiores de remuneraciones en la zona sur del país, macrozona correspondiente a las regiones de la Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.

La identificación de brechas persistentes es un factor clave para diseñar y aplicar acciones de política pública, que permitan contribuir al desafío de incrementar el bienestar general de la población, promo-

---

**126** Las estimaciones para este sector económico en particular presentaron un alto nivel de error asociado a la muestra efectiva, por lo que se recomienda precaución al momento de su interpretación.

**127** De acuerdo con el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, en su informe "Las empresas en Chile por tamaño y sector económico" de junio de 2014, en los sectores de alojamiento y de servicio de comidas y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, la presencia de microempresas es de un 76,1% y 82,1% respectivamente. Por su parte, la proporción de empresas pequeñas es de 20,8% y 15,8%, respectivamente.

viendo niveles de empleo saludables y permitiendo que los salarios reflejen la productividad real del trabajo.

Del análisis de remuneraciones de la presente edición de Encla 2019 surgen dos elementos relevantes que pueden abrir el debate sobre la disminución de brechas salariales. El primero se relaciona con el análisis de salarios mínimos y máximos, en donde se abre la posibilidad de la discusión sobre pisos mínimos y diferencias máximas.

El segundo caso, referente a la institucionalidad de las gratificaciones, en donde es posible una redefinición en torno a las modalidades de retorno del capital y del trabajo mediante las gratificaciones. Si el interés de política pública está en mejorar la distribución de ganancias entre los factores productivos, mediante mejoras en los salarios reales, sería atingente una reflexión sobre la posibilidad de aumentar el parámetro de 4,75 IMM establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo.

## 8.6 Referencias bibliográficas

- CEPAL / OIT (octubre 2018). "Sostenibilidad medioambiental con empleo en América Latina y el Caribe". *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 19, 14-15.
- Díaz Andrade, Estrella (2015). "La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género". *Cuaderno de Investigación*. Dirección del Trabajo, N° 55, 7.
- Dirección del Trabajo (2018). *Anuario Estadístico*. 2019, de DT. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-118690.html>
- Durán, Gonzalo y Kremerman, Marcos (2009). *Antecedentes del Sistema de Gratificaciones en Chile*. Observatorio Laboral, Ministerio del Trabajo, Santiago, Chile, N° 34, 5-6.
- Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibáñez, Ibcia y Vega, Humberto (2004). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, 6-11.
- INE (2017). Índice de Remuneraciones y costo de la mano de obra. Base anual 2016. Ediciones N° 229 de 2017, N° 241 de 2018 y N° 253 de 2019, Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/sueldos-y-salarios>
- Marinakís, Andrés y Velasco, Jacobo (2006). ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur. Oficina Internacional del Trabajo, 5-7.
- McConnell Campbell, Brue Stanley, Macpherson David (2007). *Economía Laboral*. Madrid España: Mc Graw Hill.
- McConnell Campbell, Brue Stanley, Macpherson David (2007). *Economía Laboral*. Madrid España: Mc Graw Hill, pp. 471-474.
- Ministerio de Desarrollo Social (agosto 2019). "Valor de la Canasta Básica de Alimentos y Líneas de Pobreza". *Informe Mensual*, 4-6.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2014). Las empresas en Chile por tamaño y sector económico desde el 2005 a la fecha. 2019, de *Boletín Empresas*. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2014/06/Bolet%c3%adn-Empresas-en-Chile-por-Tamaño%c3%b1o-y-Sector-2005-2012.pdf>

- Naciones Unidas (2009). "Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)". *Informes estadísticos*, Serie M, N° 4/Rev. 4, 244-260.
- OIT (2015). *Compilación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Vásquez Núñez, Javiera (2018). "Crecimiento económico, estructura del mercado laboral, pobreza y desigualdad por ramas de actividad económica". Departamento de Política de Empleo. Organización Internacional del Trabajo OIT, *Documento de Trabajo* N° 243, 17-32.

CAPÍTULO 9

# Externalización



# Externalización

Dentro de las condiciones más estructurales en las que se desenvuelven las empresas en el país, está la forma de organización de la producción mediante la externalización de procesos. Este fenómeno, que se conoce también como tercerización de la producción, en el sentido que la producción conlleva la intervención de un tercer agente, además del empleador y sus trabajadores, ha sido estudiado desde el punto de vista de las consecuencias que genera para los empleados. Tanto para aquellos que se desempeñan en las empresas que subcontratan actividades de otras, como para los propios trabajadores subcontratados, es decir, los trabajadores de las empresas contratistas. En el caso de la Encla, al no ser una encuesta a trabajadores sino una encuesta a empresas, el foco está puesto en la relación que se configura entre las empresas que recurren a estas formas de externalización de labores y su caracterización a partir de diversos aspectos. En este capítulo, revisaremos los resultados en relación con dos principales estrategias de externalización: la subcontratación y el suministro de trabajadores. La diferencia entre ambas es que, en la primera, una empresa contratista es contratada por una empresa mandante para realizar aquellas actividades que responden al giro específico de esa empresa contratista. Por ejemplo, una empresa minera subcontrata a una contratista de la construcción para construir nuevas instalaciones. En cambio, el denominado suministro de trabajadores, que oficialmente corresponde al que ejercen las empresas de servicios transitorios, corresponde a la relación mediante la cual una empresa de servicios transitorios provee a una empresa mandante fuerza de trabajo para determinadas labores que la empresa mandante necesita realizar como parte de su actividad económica. Un banco o un supermercado, por ejemplo, puede necesitar más cajeros en determinadas épocas del año y será una empresa suministradora de trabajo la que le provea el personal que se desempeñará como cajeros.

## 9.1 Subcontratación de la actividad económica principal

Dentro de la modalidad de subcontratación, es posible observar que hay un pequeño porcentaje de empresas que recurre a empresas contratistas para la realización de la actividad económica principal de la empresa que contrata. Esto se trata de un fenómeno muy relevante, tal como lo ha dejado en evidencia la Encla en anteriores versiones e igual como lo evidencia también el que hoy se cuente con una ley que regula estas formas de externalización (Ugarte 2007; Silva 2007).

La subcontratación es un fenómeno de antigua data en Chile y otros países, no obstante, lo que lo convierte en novedoso es que hoy en día constituye una estrategia empresarial que permite externalizar todos aquellos costos fijos que conlleva el contratar directamente a trabajadores para realizar determinadas

labores. En este sentido, es una manera de operar con mayores niveles de flexibilidad en las empresas y abaratar sus costos de producción. Sin embargo, no siempre las actividades que se externalizan corresponden a aquellas que habitualmente han sido objeto de externalización, como pueden serlo las labores de aseo, de vigilancia, de alimentación, de contabilidad, entre otras. Un dato que revela la Encla 2019 es que un 4,7% de las empresas subcontrata a otra empresa la actividad económica principal. Este porcentaje varía según el tamaño de la empresa, de modo que, en el caso de la gran empresa, alcanza a un 17,6%, muy superior al 1,0% de las microempresas que informan subcontratar la actividad económica principal, tal como se aprecia en la siguiente tabla.

**Tabla 1**  
**Empresas que durante 2018 subcontrataron la actividad económica principal, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Número de empresas	Porcentaje sobre el total de empresas del segmento
Gran empresa	616	17,6%
Mediana empresa	741	6,9%
Pequeña empresa	2.165	4,8%
Microempresa	197	1,0%
<b>Total</b>	<b>3.719</b>	<b>4,7%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

De acuerdo con estos datos de la Encla 2019, habría un total de 321.071 personas que trabajarían bajo el régimen de subcontratación en la actividad económica principal de las empresas. Si bien se trata de una magnitud relativamente baja, considerando la cantidad de personas que forman parte de la fuerza de trabajo en Chile, sí resulta un número relevante si se considera en términos absolutos. En términos porcentuales, esos empleados representan un 6,6% del total de trabajadores contratados directamente en las empresas. Como se puede apreciar en la tabla siguiente, una de cada cuatro personas que labora en forma de subcontrato en la actividad principal de la empresa es mujer. Esta proporción es menor que la que representan ellas en el conjunto de la fuerza de trabajo, según lo evidencia este mismo estudio. En ese sentido, la subcontratación se daría principalmente en sectores de actividad económica masculinizados, como sucede con la minería, por ejemplo.

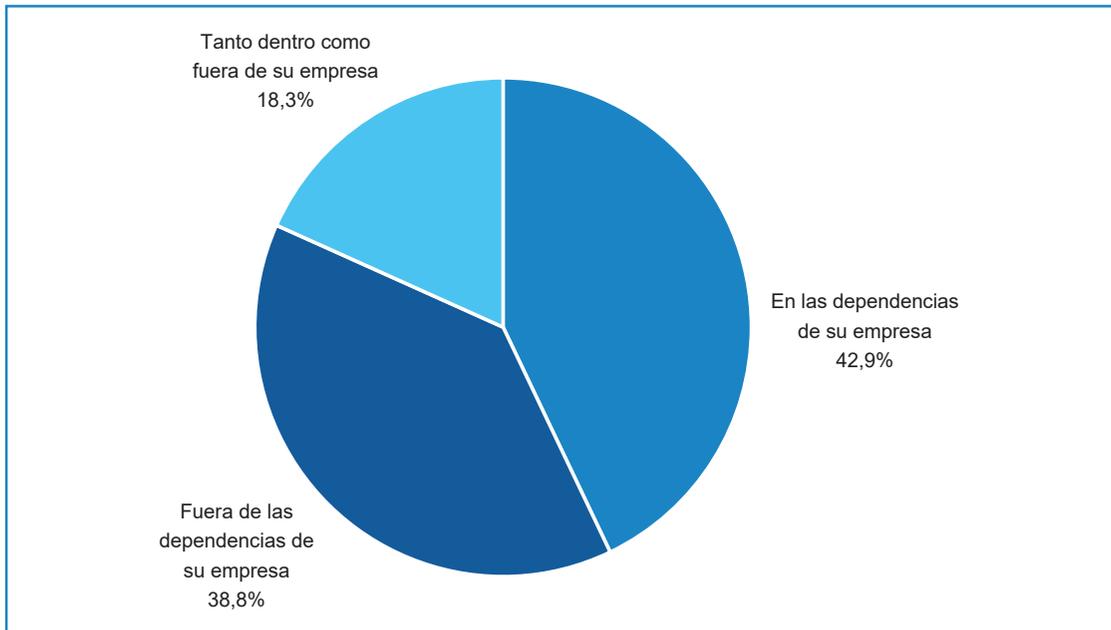
**Tabla 2**  
**Cantidad de personas subcontratadas para actividad económica principal, según sexo**

Sexo	Cantidad
Mujeres	82.718
Hombres	238.353
<b>Total</b>	<b>321.071</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Respecto al lugar en que las empresas contratistas llevan a cabo las labores por las cuales han sido contratadas, casi la mitad de ellas las hace en las dependencias de la propia empresa mandante; y una proporción algo menor, las ejecuta fuera de las dependencias. Por último, casi una de cada cinco empresas contratistas realiza sus labores tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa mandante. Desde luego, esto depende de la naturaleza de las actividades económicas por las que dichas empresas han sido subcontratadas. Esto es relevante porque de acuerdo con la Ley N° 20.123, que desde el año 2006 regula este régimen de subcontratación, las empresas mandantes se obligan a una serie de responsabilidades en condición de tales, entre las cuales está el que las normas de salud y seguridad en el trabajo han de ser respetadas. Además, como las condiciones medioambientales de trabajo de la empresa mandante afectan directamente a los trabajadores subcontratados, se entiende que no sea irrelevante el que las actividades se lleven a cabo dentro o fuera de las dependencias de la empresa.

**Gráfico 1**  
**Lugar donde se desarrolló la actividad económica principal**



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Algunas empresas mandantes pueden proveer a las contratistas de diversa clase de recursos o elementos con los que estas últimas pueden realizar su labor, lo cual forma parte de los términos del acuerdo comercial al que se llegue entre ambas. Tal como se observa en la siguiente tabla, las empresas mandantes suelen proveer insumos, o bien pueden entregar pagos anticipados o concederles un crédito a la contratista, como también pueden darles apoyo en tecnología o capacitación. Estas diversas posibilidades en la vinculación entre la mandante y la contratista, entre las empresas que subcontratan la actividad económica principal, varían entre un tercio y la mitad de las empresas.

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas que proveyó recursos a la empresa contratista<sup>[1]</sup>, según tipo de recurso**

Tipo de recurso	Porcentaje
Proveyó maquinaria, materiales y/o insumos	49,5%
Entregó pagos anticipados o créditos	32,8%
Entregó apoyo en tecnología, capacitación u otra	30,1%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

## 9.2 Subcontratación de otras actividades

La subcontratación, como forma de externalización de las empresas, presenta dos principales modalidades: aquella mediante la cual las empresas delegan en otras aquellas actividades que son, por lo general, anexas a la actividad económica principal, generalmente asociadas a la producción; y aquella en la que lo que se externaliza es la propia actividad económica o giro principal de la empresa. En la primera modalidad se encuentran, en el caso de empresas productoras de bienes, los servicios de vigilancia, los de alimentación, entre otros. A este respecto, la Encla 2019 nos muestra que la subcontratación de estas actividades económicas distintas a la actividad económica principal de las empresas alcanza un porcentaje similar al de las que subcontratan la actividad económica principal. En efecto, éstas llegan a un 4,9% de las empresas del universo, en el que se desempeñan las 215.399 personas que han sido subcontratadas para la realización de estas tareas o labores ajenas a la actividad principal, tal como se evidencia a continuación.

**Tabla 4**  
**Cantidad de personas subcontratadas para otras actividades, según sexo**

Sexo	Cantidad
Mujeres	50.412
Hombres	164.987
<b>Total</b>	<b>215.399</b>

Fuente: Encla 2019. empleadores, cuestionario autoaplicado.

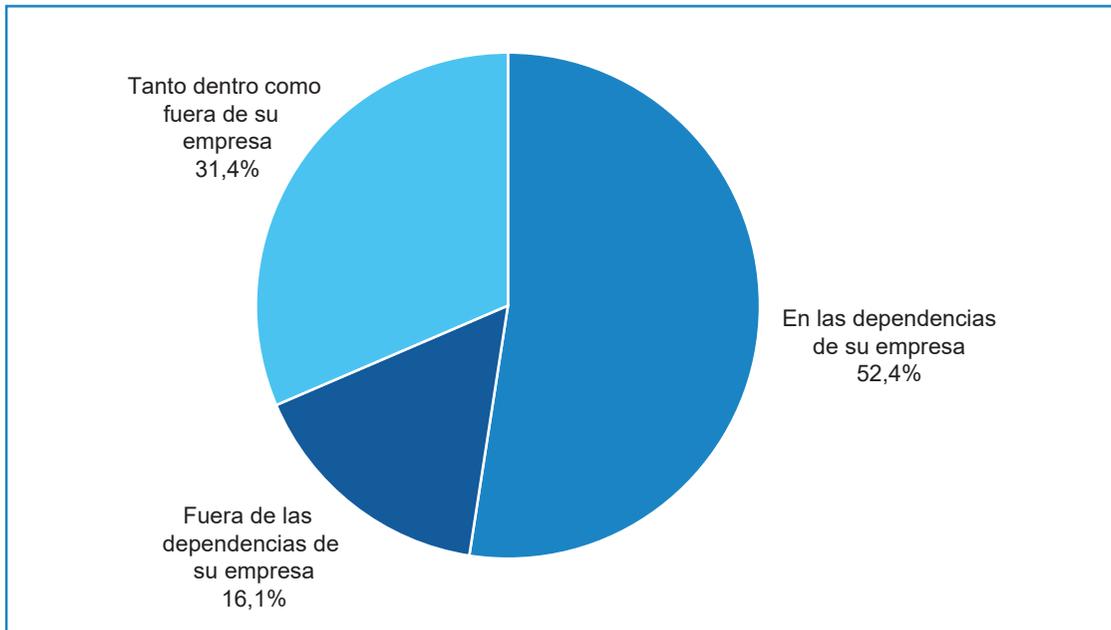
Al desagregar esta información por tamaño de empresa se observa la misma tendencia que se advierte con respecto a la subcontratación de la actividad económica principal; vale decir, que la subcontratación tiende a concentrarse en las empresas de mayor tamaño. De este modo, y como queda en evidencia en el cuadro siguiente, la subcontratación de actividades distintas a la principal alcanza prácticamente 25 veces el porcentaje que consigue en las microempresas.

**Tabla 5**  
**Empresas que subcontrataron actividades distintas a la actividad principal, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Número de empresas	Porcentaje sobre total de empresas del segmento
Gran empresa	878	25,0%
Mediana empresa	1.156	10,7%
Pequeña empresa	1.644	3,7%
Microempresa	227	1,1%
<b>Total</b>	<b>3.905</b>	<b>4,9%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Del mismo modo, las actividades subcontratadas se realizan, en su mayoría, en dependencias de la empresa mandante. A diferencia de lo que sucede con la subcontratación de la actividad económica principal, en cambio, es más bajo el porcentaje de ellas cuyas actividades subcontratadas se realizan fuera de las dependencias de la entidad. Ello puede obedecer al hecho de que las actividades que las empresas suelen subcontratar como actividades adicionales a la principal, como las de vigilancia, alimentación o aseo, sólo pueden realizarse en dependencias de la mandante, porque en ellas es donde dichos servicios son prestados. De todos modos, es un hecho el que, en ambos casos, en estas dos modalidades de subcontratación las actividades se realizan principalmente en dependencias de la empresa mandante.

**Gráfico 2****Lugar donde se desarrolló la actividad subcontratada (distinta de la principal)**

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Como dijimos antes, la Ley 20.123 regula también las condiciones de trabajo en que han de laborar los trabajadores bajo el régimen de subcontratación; de ahí que resulte importante conocer el porcentaje de empresas mandantes que cuentan con aquellos dispositivos de prevención de riesgos a los que las obliga la ley. Como se puede observar en la siguiente tabla, el porcentaje de empresas que cumple con estos requisitos varía entre un catorce y un cincuenta por ciento, dependiendo del tipo de dispositivo del que se trate. Este porcentaje está calculado sobre el total de empresas que subcontratan, toda vez que la ley, para exigir el cumplimiento de estos dispositivos de prevención de riesgos, considera el número de trabajadores que laboran en las faenas subcontratadas, independientemente de su dependencia. En ese sentido, estos porcentajes no indican necesariamente un bajo nivel de cumplimiento por la razón señalada.

**Tabla 6**  
**Porcentaje<sup>[1]</sup> de empresas mandantes que contaban con dispositivos de prevención de riesgos**

Dispositivos de prevención de riesgos	Porcentaje
Sistema de gestión de la Seguridad y Salud	50,3%
Reglamento especial para empresas contratistas y subordinadas	20,9%
Comité Paritario de Faena	14,1%
Departamento de Prevención de Riesgos	26,3%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Al cruzar la información de las empresas que subcontrataron la actividad principal con las que contrataron alguna actividad distinta a la principal, se puede observar que, del universo de empresas estudiadas, hay 6.557 de ellas que subcontrataron a lo menos bajo alguna de estas dos modalidades. Esta cifra corresponde a un 8,3% del universo de empresas. Aquellas que subcontrataron sólo la actividad económica principal, corresponden a un 3,3%. Por su parte, las que solamente lo hicieron respecto de alguna actividad distinta a la principal, corresponden a un 3,6%. Y finalmente, aquellas que subcontrataron bajo ambas modalidades, corresponden a un 1,3%; vale decir, poco más de mil empresas.

**Tabla 7**  
**Empresas según subcontratación de actividad económica principal y/o subcontratación de otra actividad**

		Subcontrató una actividad distinta a la principal		Total
		Sí	No	
Subcontrató la actividad económica principal	Sí	1.067	2.652	<b>3.719</b>
	No	2.838	72.880	<b>75.718</b>
<b>Total</b>		<b>3.905</b>	<b>75.532</b>	<b>79.437</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Si bien estas cifras parecen menores, son significativas desde el punto de vista de lo que implica la subcontratación como estrategia con la que las empresas pueden hacer frente a los costos de producción. Y si se considera la incidencia de la subcontratación de la actividad principal, es más significativo aún el dato que arroja la encuesta puesto que reafirma la tendencia observada en anteriores estudios, en términos de la desdiferenciación de la empresa como unidad definida a partir de una actividad que realiza con sus propios trabajadores.

### 9.3 Empresas subcontratadas

Hasta acá hemos considerado a aquellas empresas que subcontrataron a otras. Sin embargo, la Encla también indaga por aquellas empresas que han sido subcontratadas. Tal como se observa en la tabla siguiente, es mayor el porcentaje de aquellas que declaran haber sido subcontratadas, que el de aquellas que señalan haber subcontratado alguna actividad. Como vimos más arriba, se trataba del 8,3% de las empresas del universo; en cambio, en este caso el porcentaje de las empresas que han sido subcontratadas es de un 11,5%.

**Tabla 8**  
**Porcentaje de empresas que fueron subcontratadas, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Número de empresas	Porcentaje sobre el total de empresas del segmento
Gran empresa	752	21,4%
Mediana empresa	1.602	14,8%
Pequeña empresa	5.929	13,3%
Microempresa	876	4,3%
<b>Total</b>	<b>9.159</b>	<b>11,5%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

De manera similar a lo observado con la subcontratación de actividades, en este caso también el porcentaje de empresas que han sido subcontratadas es mayor entre las empresas de mayor tamaño, destacando el contraste entre la situación de las microempresas y el de las restantes, especialmente con las grandes empresas, que es en las que se da el mayor porcentaje de aquellas que fueron subcontratadas.

Si cruzamos la información sobre la condición de subcontratación, podemos observar que hay un 1,7% de las empresas que simultáneamente subcontrata y es subcontratada por otras empresas. Más allá de lo curioso que resulte el que una empresa contratista recurra también a otras contratistas, el dato da cuenta de la radicalidad con la que esta modalidad se ha instalado en algunas empresas en el país.

**Tabla 9**  
**Distribución de empresas por modalidad de subcontratación**

	Frecuencia	Porcentaje
No subcontrata ni es subcontratada	65.097	81,9%
Sólo subcontrata	5.180	6,5%
Sólo es subcontratada	7.782	9,8%
Subcontrata y es subcontratada	1.377	1,7%
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Si desagregamos las modalidades de subcontratación por agrupación de ramas de actividad económica, podemos observar que la mayor incidencia de la subcontratación, bajo cualquiera de sus formas, es en las ramas de construcción y minería; y es en las actividades artísticas y de entretenimiento donde la subcontratación es menor, tal como se observa enseguida.

**Tabla 10**  
**Distribución porcentual de empresas por modalidad de subcontratación,**  
**según agrupación de ramas de actividad económica**

Agrupación de rama de actividad económica	No subcontrata ni es subcontratada	Sólo subcontrata	Sólo es subcontratada	Subcontrata y es subcontratada	Total
Agricultura <sup>[1]</sup> , ganadería, silvicultura y pesca	81,6%	13,5%	3,5%	1,3%	<b>100%</b>
Explotación de minas y canteras	69,1%	18,6%	8,0%	4,3%	<b>100%</b>
Industrias manufactureras	85,7%	5,2%	5,7%	3,4%	<b>100%</b>
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	75,4%	15,2%	6,6%	2,8%	<b>100%</b>
Construcción <sup>[1]</sup>	57,0%	12,1%	26,6%	4,3%	<b>100%</b>
Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos automotores, motocicletas	91,0%	5,5%	3,2%	0,2%	<b>100%</b>
Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones	72,5%	4,3%	21,3%	2,0%	<b>100%</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	93,4%	3,6%	2,0%	1,0%	<b>100%</b>
Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias	91,6%	7,2%	1,1%	0,0%	<b>100%</b>
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	73,4%	4,0%	20,8%	1,7%	<b>100%</b>
Enseñanza	91,7%	5,8%	1,5%	0,9%	<b>100%</b>
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	93,4%	3,3%	3,0%	0,3%	<b>100%</b>
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios	98,7%	1,0%	0,2%	0,1%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>82,0%</b>	<b>6,5%</b>	<b>9,8%</b>	<b>1,7%</b>	<b>100%</b>

Nota:

[1] En estos estratos, dado que el error de muestreo supera el umbral permitido, la estimación no es representativa de la población. Si bien la consignamos, se desaconseja su uso.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Bajo el régimen de subcontratación, una empresa contratista puede prestar servicios a más de una empresa mandante. En ese sentido, la Encla 2019 permite calcular el promedio de empresas mandantes que han subcontratado los servicios de aquellas que declararon ser empresas contratistas. Como lo muestra la siguiente tabla, durante el año 2018, que es el período de referencia para esta información en el cuestionario, en promedio cada empresa contratista presta servicios bajo este régimen a cerca de siete empresas. Ahora bien, tal como lo hemos observado con respecto a la incidencia de la subcontratación, también aquí son las grandes empresas contratistas aquellas donde el promedio de empresas por las que fueron contratadas es mayor.

**Tabla 11**  
**Número promedio de empresas por las cuales fue subcontratada, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Media	Número de empresas <sup>[1]</sup>	Desviación estándar
Gran empresa	23,5	719	83,6
Mediana empresa	11,4	1.583	30,9
Pequeña empresa	3,7	5.804	4,7
Microempresa	4,4	446	3,3
<b>Total</b>	<b>6,8</b>	<b>8.552</b>	<b>28,5</b>

Nota:

[1] Corresponde al subconjunto de empresas que respondió la pregunta respectiva.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Para estas empresas contratistas, estas subcontrataciones representan la mayoría de las ventas que realizan, como se puede apreciar en el siguiente cuadro; siendo en las grandes empresas donde el porcentaje de ventas que representan estas subcontrataciones es también superior.

**Tabla 12**  
**Porcentaje de ventas correspondientes a las subcontrataciones,**  
**según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	Media	N <sup>[1]</sup>	Desviación estándar
Gran empresa	74,4%	686	36,5%
Mediana empresa	64,1%	1.508	41,8%
Pequeña empresa	51,2%	5.786	36,4%
Microempresa	67,9%	446	31,9%
<b>Total</b>	<b>56,3%</b>	<b>8.427</b>	<b>38,0%</b>

Nota:

[1] Corresponde al subconjunto de empresas que respondió la pregunta respectiva.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Finalmente, tan sólo el 6% de las empresas que fueron subcontratadas estaban relacionadas con la empresa mandante por tener, esta última, participación en el capital de la empresa que fue subcontratada.

## 9.4 Suministro de trabajadores

La otra modalidad de externalización que existe en Chile y que también ha sido regulada a partir de la Ley 20.123, del año 2006, es el denominado suministro de trabajadores. Se trata también de una forma de tercerización, en el sentido de que la relación laboral clásica entre un empleador y uno o más trabajadores es realizada por intermedio de otra empresa, que es la que provee a estos trabajadores como mano de obra para determinadas labores que requiere la empresa mandante. A su vez, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores subcontratados, estos operan bajo subordinación directa a la empresa mandante; en este sentido, el suministro de trabajadores es una forma más radical de externalización.

En Chile esta clase de externalización reconoce a las empresas suministradoras de trabajadores como empresas de servicios transitorios, puesto que los trabajadores son aportados para llevar a cabo labores definidas, justamente, como transitorias. Su incidencia en las empresas del país es aún baja puesto que, de acuerdo con los datos de la Encla 2019, alcanza a sólo un 3,3% del universo. En cuanto al número de trabajadores que forman parte de esta fuerza laboral transitoria, los datos permiten estimar en 131.961 a quienes laboran bajo esta modalidad. De ellos, la mayoría son hombres; no obstante, la presencia de las mujeres en ella (45,4%) es mayor que la que representan en el total de trabajadores (37%).

**Tabla 13**  
**Personas suministradas por terceros, según sexo**

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Mujeres	59.927	45,4%
Hombres	72.034	54,6%
<b>Total</b>	<b>131.961</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

## 9.5 Consideraciones finales

La Encla 2019 muestra mayor incidencia de la subcontratación en las grandes empresas que en las de menor tamaño, tanto en la subcontratación de la actividad económica principal como en la de actividades distintas a la principal. Del mismo modo, las empresas que son subcontratadas se concentran también en las empresas de mayor tamaño. Los datos de la Encla 2019 muestran que el 18,0% de las empresas del país participa de esta forma de externalización, ya sea subcontratando o siendo subcontratada.

Por su parte, la encuesta muestra que la otra forma de externalización que existe en nuestro país, el denominado suministro de trabajadores, sigue siendo baja, si se considera el universo de empresas del país.

Estos datos evidencian dos cosas que parecen contradictorias. Por un lado, muestran que la externalización es un fenómeno que no parece estar generalizado. Pero, por otro lado, el que una de cada cinco empresas del país participe de estas formas de externalización constituye un hecho significativo, especialmente cuando hoy existe una ley que regula estas modalidades de trabajo.

## 9.6 Referencias bibliográficas

- Silva, Consuelo (2007). *La subcontratación en Chile: aproximación sectorial*, Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.
- Ugarte, José Luis (2007). "Relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena", en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 30, 2007.

CAPÍTULO 10

# Capacitación para el trabajo



# Capacitación para el trabajo

La capacitación es clave en la productividad cuando mejoran las habilidades y competencias de los trabajadores. La Ley N° 19.518 que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, define capacitación como “el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía. Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical”. (Ley N° 19.518. Art. 10.)

La Encla 2019 revisa de qué manera se ha incorporado la capacitación en las empresas del país, teniendo en cuenta que estas enfrentan transformaciones de la propia economía y del mercado del trabajo que impactan en su productividad y competitividad. La capacitación es una de las herramientas con que cuentan las empresas para actualizar las habilidades y competencias de sus trabajadores, preparándolos para los actuales y futuros desafíos que enfrentan las organizaciones.

En esta sección se abordan algunos aspectos de la capacitación al interior de las empresas considerando las siguientes materias: en primer lugar, la cobertura que alcanzó la capacitación durante el año 2018 y el perfil general de los trabajadores capacitados, así como el momento en que se realizaron estas actividades en relación con la jornada de trabajo. Luego se revisan algunas características de estas capacitaciones, los tipos de capacitaciones, los objetivos y sus efectos. Finalmente, se da una mirada a la participación de los trabajadores por medio del Comité Bipartito de Capacitación y al vínculo que se puede mostrar entre la existencia del sindicato y una mayor cobertura de capacitaciones en las empresas.

## 10.1 Cobertura y financiamiento de la capacitación

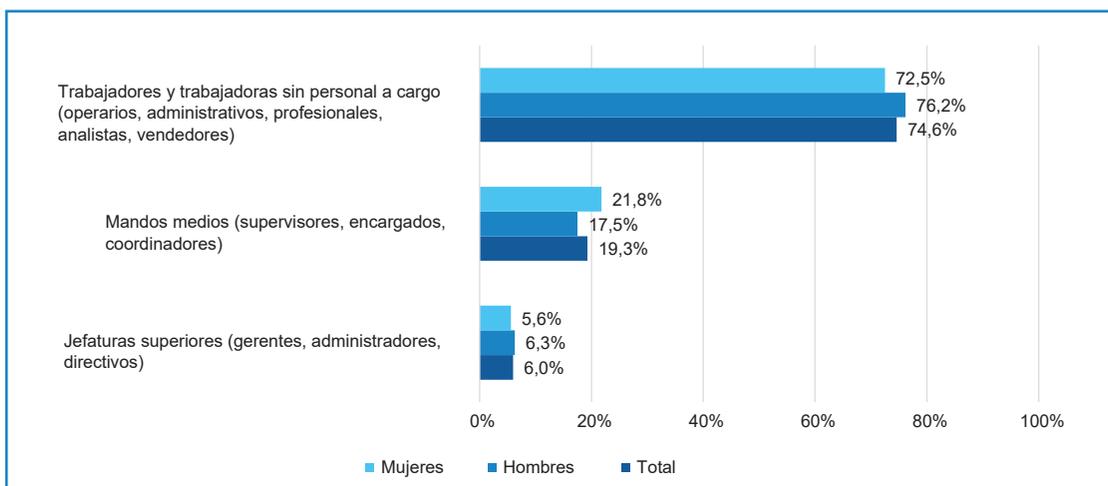
A nivel general, durante el año 2018 prácticamente en dos de cada tres empresas se realizaron actividades de capacitación. La cobertura, según tamaño, fue mayor en aquellas empresas con más trabajadores, mientras que a menor tamaño el porcentaje de empresas que se capacitó disminuye.

**Tabla 1**  
**Distribución porcentual de empresas por realización de actividades de capacitación al personal durante el año 2018, según tamaño**

Tamaño de empresa	Capacitó	No capacitó	Total
Gran empresa	95,3%	4,7%	<b>100%</b>
Mediana empresa	80,9%	19,1%	<b>100%</b>
Pequeña empresa	62,7%	37,3%	<b>100%</b>
Microempresa	44,9%	55,1%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>62,0%</b>	<b>38,0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

**Gráfico 1**  
**Porcentaje de personas capacitadas durante el año 2018 por categoría, según sexo**



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

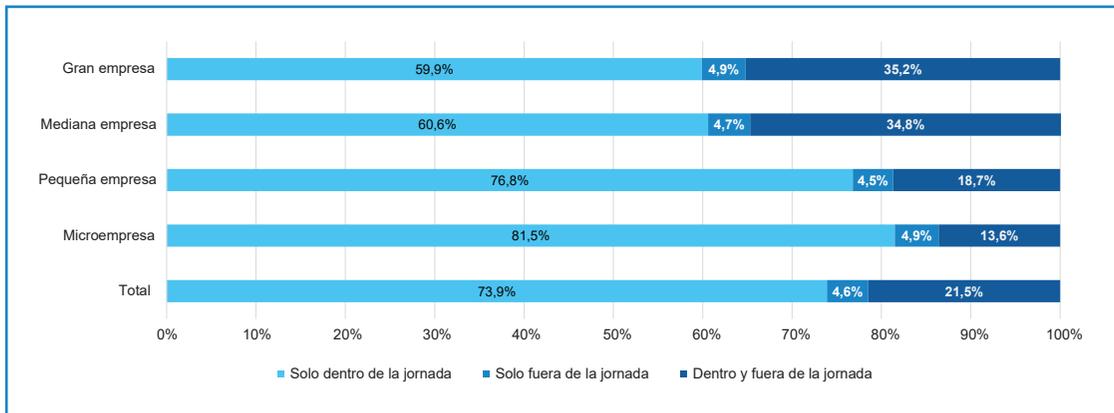
El gráfico anterior muestra que las acciones de capacitación fueron dirigidas principalmente a trabajadores y trabajadoras sin personal a cargo (74,6%) y en menor medida a jefaturas superiores (6,0%). Mientras, el porcentaje de las trabajadoras con cargos de mando medio (21,8%) fue mayor respecto a la misma categoría en hombres (17,5%).

En cuanto al momento en que fueron capacitados los trabajadores respecto a la jornada de trabajo, la mayoría de las actividades de capacitación se realizaron "sólo dentro de la jornada laboral" (prácticamente

en 3 de cada 4 empresas) siendo el más bajo porcentaje aquellas capacitaciones realizadas “sólo fuera de la jornada” (4,6%).

## Gráfico 2

### Momento en que se efectuaron las actividades de capacitación al personal realizadas durante el año 2018, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2019. Trabajadores y dirigentes sindicales.

Se observan algunas diferencias según tamaño de empresa. Las microempresas son las que en mayor proporción capacitaron a sus trabajadores “dentro de la jornada” (81,5%), probablemente por el tipo de capacitación relacionadas con el puesto de trabajo, que en gran parte se realizan bajo tutores de la misma empresa con el fin de habilitar en nuevas funciones y traspaso de conocimientos. En tanto, en las medianas y grandes empresas es donde más se combina el tiempo dentro y fuera de la jornada (alrededor de 35%) para capacitar a sus trabajadores.

El financiamiento de estas acciones proviene de diversas fuentes donde su uso y elección se condiciona muchas veces por factores confluyentes, como son: las necesidades de capacitación, los costos de inversión, la oferta de financiamiento y cursos disponibles, entre otros. La siguiente tabla muestra las principales fuentes de financiamiento según tamaño de empresa.

**Tabla 2**  
**Fuentes de financiamiento informada por los empleadores destinada a actividades de capacitación, según tamaño de empresa<sup>[1]</sup>**

Fuente de financiamiento	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Micro-empresa	Total
Recursos propios de la empresa	87,5%	88,0%	86,6%	81,0%	<b>85,9%</b>
Mutual de Seguridad / Instituto de Seguridad Laboral (ISL)	61,0%	63,3%	43,7%	36,2%	<b>46,9%</b>
Franquicia tributaria Sence	82,6%	51,9%	22,8%	16,0%	<b>30,7%</b>
Otra	3,4%	2,4%	9,7%	11,2%	<b>8,3%</b>
Programa público de capacitación (Fosis, Mineduc u otro)	7,2%	4,6%	3,0%	4,0%	<b>3,8%</b>
Beca de institución privada	4,6%	5,3%	3,5%	[2]	<b>3,4%</b>
Otros programas Sence	4,8%	2,8%	1,4%	[2]	<b>1,7%</b>

Notas:

[1] Resultados independientes del orden de prioridad.

[2] No existen observaciones suficientes para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Según las menciones de los empleadores, las capacitaciones realizadas fueron mayoritariamente financiadas por recursos propios de las empresas (85,9%) y por mutuales de seguridad o el Instituto de Seguridad Laboral (46,9%). El financiamiento público, en cambio, tiene menciones inferiores al 40%, siendo la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo<sup>128</sup> (Sence) la principal de éstas (30,7%). Sin embargo, se observan diferencias según el tamaño de las empresas. Mientras en las grandes empresas el 82,6% informó haber ocupado esta franquicia para financiar las capacitaciones, el porcentaje es menor a medida que baja el tamaño de las empresas, alcanzando sólo el 22,8% y 16,0% en la pequeña y microempresa, respectivamente, situación similar en otras de las menciones por tipo de financiamiento.

En cuanto al tipo de capacitaciones realizadas, la mayor parte abordó materias de prevención de higiene y seguridad, así como inducción de nuevos trabajadores o formación en el puesto de trabajo a través de otro trabajador. En tanto, poco más de la mitad (57,5%) son capacitaciones formales fuera de la empresa.

**128** Ley N° 19.518 (14.10.1997) que fija nuevo estatuto de capacitación y empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social [http://bcn.cl/2f1s8]. Última modificación: 9.07.2018 - Decreto con Fuerza de Ley N° 15.

**Tabla 3**  
**Porcentaje de empresas por tipo de capacitaciones que se realizaron durante el 2018<sup>[1]</sup>**

Tipos de capacitación	Porcentaje
Charlas en materias de prevención de higiene y seguridad	81,7%
Inducción para nuevos trabajadores y trabajadoras	80,3%
Formación en el puesto de trabajo a través de otro trabajador o trabajadora calificados	77,5%
Capacitación formal fuera de la empresa	57,5%
Otras acciones	22,5%

Nota:

[1] Respuesta de opción múltiple, no suma 100.

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

En la siguiente tabla se muestra cómo las capacitaciones fueron orientadas preferentemente hacia el desarrollo de competencias técnicas necesarias para el desempeño de funciones en cargos específicos (87,0%). Destaca el importante porcentaje de las capacitaciones dirigidas hacia competencias actitudinales y valóricas, lo cual puede reflejar el interés de las empresas por fortalecer las relaciones entre sus trabajadores. Por último, las menciones hacia competencias básicas y manejo de otros idiomas distintos al castellano alcanzaron el 13,5% y el 9,3%, respectivamente.

**Tabla 4**  
**Desarrollo de competencias o habilidades a las que se orientaron principalmente la capacitación a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa durante el 2018**

Competencias	%
Competencias técnicas (destrezas y habilidades necesarias para el desempeño de funciones y cargos específicos)	87,0
Competencias conductuales (aplicables a cualquier contexto o situación laboral, por ejemplo: comunicación, trabajo en equipo, creatividad, orientación al cliente o usuario, etc.)	61,5
Competencias actitudinales (por ejemplo: responsabilidad, puntualidad, motivación, deseo de superación, orientación al cambio, etc.)	47,8
Competencias valóricas (por ejemplo: integridad, transparencia, profesionalismo, respeto por la diversidad, etc.)	46,8
Competencias directivas o de gestión (por ejemplo: liderazgo, conducción de equipos, evaluación de desempeño, toma de decisiones, etc.)	46,0
Competencias emocionales (por ejemplo: autoconocimiento, autocontrol y autorregulación de las emociones, empatía, reconocimiento y valoración de emociones ajenas, etc.)	34,1
Competencias básicas (por ejemplo: habilidades de escritura y comprensión de lectura, cálculos matemáticos, interpretación de información numérica, etc.)	13,5
Competencias en idiomas extranjeros (inglés o cualquier otro distinto del español)	9,3
Otras competencias	8,9

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

Los resultados dejan ver cierta correspondencia entre el tipo de capacitación, el desarrollo de competencias y sus efectos: predominantemente se menciona la mejora del desempeño laboral y la disminución de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Por otro lado, casi la mitad de las menciones (48,2%) señalan que aumentaron sus responsabilidades en el trabajo, sin embargo, sólo en un porcentaje menor cambiaron sus tareas (25,9%) o aumentaron las remuneraciones de los trabajadores (21,1%).

**Tabla 5**  
**Efectos que tuvieron las capacitaciones realizadas durante el año 2018 en las condiciones de trabajo y empleo del personal contratado por la empresa, según existencia de sindicato**

Efectos de la capacitación	Hay sindicato	No hay sindicato	Total
Mejoraron su desempeño laboral	77,3%	86,5%	<b>85,8%</b>
Disminuyeron los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales	61,7%	79,5%	<b>78,1%</b>
Aumentaron sus responsabilidades laborales	48,3%	48,2%	<b>48,2%</b>
Cambiaron sus tareas o labores	26,0%	25,9%	<b>25,9%</b>
Aumentaron sus remuneraciones	12,6%	21,9%	<b>21,1%</b>

Fuente: Encla 2019. Cuestionario trabajadores y dirigentes sindicales.

Además, se consultó si la empresa llevó a cabo algunas acciones previas o posteriores a la realización de la capacitación. Según trabajadores y dirigentes sindicales, en poco menos del 40% de las empresas se aplicaron los siguientes instrumentos: encuestas de satisfacción al personal que participó en los cursos, pruebas para medir los conocimientos adquiridos, evaluaciones posteriores para medir cómo el personal aplica en el trabajo lo aprendido y medición del impacto de la capacitación en mejoras organizacionales.

## 10.2 Participación de los trabajadores en las políticas de capacitación

Parte de la eficiencia de la capacitación está vinculada a un ciclo completo de la formación que se retroalimenta por medio de una adecuada detección de necesidades, así como en el seguimiento y la evaluación del impacto. Para ello se requiere la existencia de espacios de intercambio de opiniones entre los componentes básicos de la relación laboral: empleador y trabajador.

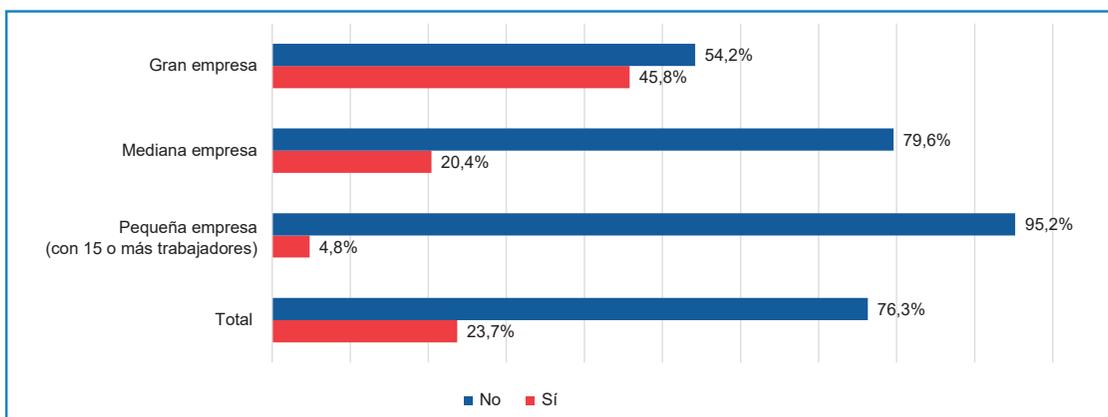
Uno de estos espacios formales es el Comité Bipartito de Capacitación, instancia de naturaleza consultiva, cuyas funciones son acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección en materias de capacitación<sup>129</sup>.

Los datos muestran que sólo en una de cada cuatro empresas de 15 o más trabajadores (que son las que por ley deben contar con este comité), se cumple con esta obligación legal.

<sup>129</sup> Artículo 13, Ley N° 19.518 (14.10.1997) que fija nuevo estatuto de capacitación y empleo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### Gráfico 3

#### Porcentaje de empresas con 15 trabajadores o más, por existencia de Comité Bipartito de Capacitación, según tamaño de empresa



Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario autoaplicado.

Esta situación varía si se observan los datos según el tamaño de la empresa, pues a mayor tamaño mayor es la proporción de empresas que cuentan con esta instancia. Sin embargo, en poco más de la mitad de las grandes empresas no existe este comité para la definición de las políticas de capacitación interna, mientras que en la mediana empresa la ausencia sube al 79,6%.

Parecería ser que la existencia de trabajadores organizados como contraparte para acordar y definir los ejes de la capacitación es un factor importante a la hora de llevar a cabo capacitación, pues son las empresas con sindicato las que presentan una mayor cobertura de capacitación, alcanzando al 90,3% del total de estas empresas.

### Tabla 6

#### Distribución de empresas por realización de capacitaciones laborales para su personal durante el 2018, según existencia de sindicato

Existencia de sindicato	Capacitó	No capacitó	Total
Hay sindicato	90,3%	9,7%	<b>100%</b>
No hay sindicato	60,2%	39,8%	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>62,0%</b>	<b>38,0%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encla 2019. Empleadores, cuestionario empleadores.

### 10.3 Consideraciones finales

La realidad que muestra la Encla 2019 da cuenta de la poca relevancia que este factor tiene a nivel general en las empresas. Los datos confirman una baja cobertura, especialmente en las empresas de menor tamaño, así como el escaso impacto en las remuneraciones de los trabajadores, y su reducida participación formal en las decisiones sobre cómo y en qué se capacitan. Estas acciones siguen siendo financiadas principalmente por los empleadores, complementada en menor medida por fondos públicos.

La opinión de trabajadores y dirigentes sindicales sobre los efectos que tuvieron las capacitaciones guarda cierta coherencia con los objetivos esperados, es decir, mejorar el desempeño del trabajador, asumir nuevas responsabilidades, sin que necesariamente signifique un cambio de tareas ni un aumento de las remuneraciones de los trabajadores.

Se identifica como necesidad el aumentar la ejecución previa o posterior de instrumentos que posibiliten una mayor efectividad de los cursos, puesto que solo se realizan en menos del 50% de las empresas que realizaron actividades de capacitación.

El curso actual de las transformaciones en el mundo del trabajo, producido por la globalización, los cambios demográficos y el acelerado avance tecnológico, requieren de empresas que se adapten oportunamente a este nuevo escenario. En el mismo sentido, la adquisición de nuevas habilidades por los trabajadores y una actualización más frecuente serán claves para responder a la demanda de los puestos de trabajo en las empresas (OECD, 2019). Un gran desafío para las empresas hoy es articular de buena manera sus necesidades productivas con la oferta que hacen en términos de capacitación a sus trabajadores, relación que actualmente no siempre se encuentra bien alineada (CNP, 2018).

La irrupción de la tecnología y la automatización de los puestos de trabajo pueden llevar a la obsolescencia de las competencias de los trabajadores, sobre todo en quienes se ocupan de trabajos basados en tareas rutinarias y de baja capacitación. Sin embargo, si bien se señala en este informe de resultados en lo referido a la automatización de trabajos (que ya está en curso en un 13,5% en microempresas y el 24,9% en la gran empresa), la mayoría de las empresas declara que no había sido necesario reemplazar personal (77,9%), siendo la gran empresa donde mayormente se han reemplazado trabajadores debido a la automatización (28,9%). Ante este escenario, el tránsito hacia nuevas ocupaciones requerirá formar a los trabajadores en nuevas habilidades, como pueden ser la creatividad y resolución de problemas, objetivos que deberán incorporarse en la formación continua de los trabajadores. En particular, será prioritario desarrollar estas habilidades en grupos sociodemográficos menos favorecidos (jóvenes, mujeres y adultos mayores), quienes poseen niveles más bajos en competencias, sobre todo si buscamos incidir en la disminución de brechas existentes, por ejemplo, en los salarios según sexo y edad (OECD, 2018).

Aunque los procesos de automatización amenazan puestos de trabajos menos calificados, su implementación en empresas de tamaño menor en el contexto latinoamericano puede no ser inmediata (dados los altos costos iniciales para su implementación) (OECD, 2020), lo que representa una oportunidad para

abordar a tiempo esta problemática al interior de las empresas, junto con el desarrollo de un marco institucional público y privado adecuado a esta realidad cambiante<sup>130</sup>.

Del mismo modo, se requiere activar la articulación público-privada para llevar esta conversación más allá de la empresa, vinculando intereses y objetivos con una mirada que considere la realidad de cada sector productivo, la diversidad territorial, potenciando una coordinación efectiva entre las entidades educativas ocupadas de la formación y los propios actores laborales.

## 10.4 Referencias bibliográficas

- CNP. (marzo de 2018). *Formación de competencias para el trabajo en Chile. Resumen ejecutivo. Comisión Nacional de Productividad*, Santiago. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://www.comision-deproductividad.cl/wp-content/uploads/2020/02/Formacion-competencias-para-el-trabajo-en-chile-resumen-ejecutivo.pdf>
- Morales, P. (2019). *Franquicia Tributaria SENCE: Antecedentes conceptuales, estadísticos y síntesis de las evaluaciones realizadas al programa*. Asesoría Técnica Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, mayo 2019. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27241/1/Franquicia\\_Tributaria\\_SENCE\\_para\\_Capacitacion\\_Laboral\\_-\\_Antecedentes\\_y\\_Sintesis\\_de\\_Evaluaciones\\_realizadas\\_al.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27241/1/Franquicia_Tributaria_SENCE_para_Capacitacion_Laboral_-_Antecedentes_y_Sintesis_de_Evaluaciones_realizadas_al.pdf)
- OECD. (2020). *Políticas efectivas de aprendizaje de adultos: desafíos y soluciones para países de América Latina*, Estudios de habilidades de la OCDE, Publicaciones de la OCDE, París. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://doi.org/10.1787/f6b6a726-en>
- OECD. (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- OECD. (2018). *Getting Skills Right: Chile, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris, 2018. Recuperado el 3 de diciembre de 2020 de <https://doi.org/10.1787/9789264293151-en>

---

**130** Los anuncios sobre la futura implementación de la red 5G en nuestro país, sumado a la mayor disponibilidad de equipos móviles, puede representar una oportunidad como plataforma para cubrir ciertas necesidades de formación para los trabajadores. Sin embargo, las brechas en habilidades seguirán siendo un desafío para aprovechar sus potenciales beneficios, sobre todo en términos de acceso, conectividad y alfabetización digital para ciertos grupos de trabajadores.

# Conclusiones



# Conclusiones

## Situación de las empresas y condiciones de empleo

En lo que se refiere al contexto económico de las empresas al momento de realizar la Encla 2019, éste estaba marcado por un clima de cierto optimismo y una visión positiva de la situación y de lo que se podía esperar para el futuro inmediato. Evidentemente, esto cambió a partir del estallido social de 2019 y la posterior crisis sanitaria producida por la pandemia del nuevo coronavirus. El eventual impacto de este nuevo contexto puede no sólo haberse evidenciado en la crisis económica y del empleo, sino que es probable que esos efectos también impliquen consecuencias en las formas de organización del trabajo una vez que la pandemia pase y la actividad se recupere.

Desde el punto de vista del empleo, la Encla 2019 ratifica el hecho de que la mayoría de los trabajadores en las empresas estudiadas laboran bajo la modalidad del contrato indefinido, lo que en algunos sectores económicos varía conforme a la naturaleza de las actividades económicas. Es el caso de aquellas que consisten en actividades de temporada en las que tienen mayor incidencia los contratos temporales. Si bien el contrato indefinido es la forma más frecuente, ha mostrado un descenso a lo largo de los años, lo que implica cambios que pueden ser de índole productiva, vale decir, incrementos en actividades de temporada, y a la vez una tendencia a sustituir la forma de relación contractual indefinida por alguna de carácter temporal como estrategia de flexibilidad. A su vez, los contratos temporales parecen funcionar como formas de incorporación de nuevos trabajadores, tal como lo evidencia la renovación de contratos temporales en la forma de contratos indefinidos. En ese sentido, la rotación laboral que se observa en las formas contractuales daría cuenta de un mayor dinamismo del empleo y de una diversidad de estrategias mediante las cuales empleadores y trabajadores buscan adaptarse a las condiciones en que les toca desenvolverse.

Esta adaptación incluye el uso de procesos de automatización en las empresas. Se trata de una tendencia aún en ciernes por cuanto la automatización se ha implementado en una baja proporción de empresas y su impacto en el empleo ha sido también limitado. Desde ese punto de vista, los datos permiten concluir que la automatización, en el marco de los cambios productivos que experimenta la economía actual, es aún una posibilidad para las empresas y que tomará tiempo en que llegue a implementarse al punto de transformar la estructura y organización de las empresas. Las mediciones sistemáticas de este fenómeno permitirán identificar sus tendencias y anticiparse a los efectos que puede llegar a producir en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

## Derechos fundamentales

En relación con el importante tema de los derechos fundamentales, cuya consagración fue incorporada al Código del Trabajo con la reforma de 2001, los resultados de la Encla 2019 muestran que, si bien en las empresas existen situaciones y episodios en los que los trabajadores perciben vulnerados sus derechos fundamentales, se trata de un fenómeno acotado. Pudiera ser que, aunque se haya avanzado en la desnaturalización de algunas prácticas que vulneran estos derechos, los bajos niveles que muestran los datos obedezcan al hecho de que aún sigue siendo un tema difícil de visibilizar y que, a medida que la sociedad avance en cautelar y proteger a las personas en el respeto a sus derechos fundamentales, los propios trabajadores reconocerán con mayor facilidad situaciones en los que dichos derechos pueden estar siendo vulnerados. De mismo modo, se hace necesario profundizar en el estudio de estos temas, especialmente cuando se trata de materias que cuesta que sean informados o denunciados por los propios trabajadores.

## Género: brechas y desafíos en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores

En los últimos años Chile ha avanzado en la incorporación de la mujer al mercado laboral, de modo que hoy en día más de la mitad de las mujeres en edad de trabajar se encuentran incorporadas a la fuerza de trabajo. No obstante, esta tasa de participación laboral sigue siendo más baja que la de los países desarrollados y por lo mismo es que se constituye en un desafío para el país poder generar condiciones que permitan que más mujeres se incorporen a la fuerza laboral. Ello redundaría en beneficios para las propias trabajadoras y sus familias, y también para el país, puesto que una mayor fuerza laboral permitiría incrementar el producto interno bruto, con los consiguientes beneficios que ello también trae consigo a la sociedad como un todo. En este sentido, los resultados de la Encla 2019 muestran que entre mujeres y hombres existen brechas salariales y de acceso a posiciones de liderazgo que dan cuenta de los problemas que persisten para poder avanzar hacia una sociedad en la que unas y otros tengan las mismas oportunidades de desarrollarse en el mundo del trabajo. Si bien ha habido indudables avances, como lo son las iniciativas en materia de ley que buscan cautelar la igualdad entre hombres y mujeres, persisten prácticas y hábitos que dificultan mayores avances en esta materia. Los bajos niveles de participación de las mujeres en los espacios de dirección, tanto a nivel empresarial como sindical, indican que en esto hay todavía tareas pendientes y mucho por avanzar.

## Trabajadores extranjeros

La masiva llegada de migrantes a Chile en los últimos años ha generado un efecto indudable sobre el mercado laboral. Más allá de los prejuicios que a este respecto existen, los datos de la Encla 2019 permiten apreciar que la presencia de trabajadores extranjeros es importante, pero que también está acotada a ciertas nacionalidades y a ciertos sectores económicos. A su vez, existen diferencias entre tipos de nacionalidades de migrantes, tanto en términos de los sectores económicos en los que se insertan estos trabajadores, como en las condiciones de empleo que enfrentan. Ciertamente, se trata de traba-

adores que laboran en empresas formales por lo que no necesariamente refleja la situación del conjunto de quienes han llegado al país en búsqueda de mejores oportunidades económicas, puesto que muchos de ellos trabajan en condiciones de informalidad o como trabajadores independientes. No obstante, la información que arroja la Encla 2019 en esta materia es útil, porque permitiría contar con diagnósticos sobre la magnitud del fenómeno de los trabajadores extranjeros y las razones que hay tras los empleadores que los contratan. Además, permite aportar a la discusión pública sobre esta materia toda vez que uno de cada dos empleadores sostiene que no habría que limitar el número de trabajadores extranjeros que pueden contratar las empresas, tal como ocurre actualmente.

## **Inclusión laboral**

En materia de inclusión laboral, se puede observar que las empresas han ido asumiendo el desafío de ir incorporando personas de los distintos grupos o sectores de la población. Lo que queda pendiente por evidenciar es de qué forma esta contratación de personas, por ejemplo, en situación de discapacidad o de origen extranjero, se ha traducido posteriormente en una efectiva integración en la empresa.

Por otra parte, los resultados están dando algunas pistas sobre el efecto en las grandes y gradualmente, en las medianas empresas de la puesta en marcha desde el 1 de abril de 2018 de la Ley N° 21.015; queda pendiente para futuros estudios explorar, por ejemplo, en los desafíos que esta normativa ha significado para las empresas, ya no sólo para las grandes, sino también las medianas y las pequeñas.

## **Relaciones laborales**

La Encla 2019 permite concluir que las relaciones laborales en el país presentan ciertas características que las diversas Encuestas Laborales han venido constatando. La negociación colectiva es un proceso que presenta muchos desafíos futuros respecto de su uso e impacto en el mejoramiento de las condiciones de empleo de los trabajadores. A su vez, la negociación colectiva está directamente vinculada con la existencia de sindicatos en las empresas y estos últimos constituyen una forma de organización de los trabajadores que no se encuentra en la mayoría de las empresas y que, además, se concentra en las grandes empresas. Desde ese punto de vista, el sistema de relaciones laborales y su dinámica presenta importantes diferencias entre las grandes empresas y las empresas de menor tamaño, razón por la cual resulta importante avanzar en políticas laborales que faciliten el que en las diversas empresas los actores laborales puedan negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, en el entendido de que la negociación facilita el acuerdo y permite crear ambientes de trabajo más favorables para ambas partes de la relación de trabajo; y también avanzar en el desarrollo de instancias de diálogo social que apuntan en la dirección de facilitar el entendimiento entre trabajadores y empleadores.

## Condiciones y medioambiente de trabajo

En las empresas del universo de la Encla 2019 es posible constatar que la mayoría de los trabajadores se desempeñan en condiciones de una jornada completa de trabajo, siendo poco frecuentes los sistemas excepcionales de jornada y poco utilizadas las jornadas parciales que, aunque la ley las reconoce y surgieron pensando en la flexibilidad requerida por los trabajadores para combinar el trabajo con otras actividades, siguen siendo un tipo de jornada asociado principalmente con las mujeres. En ese sentido, el país aún puede avanzar en el uso de las jornadas de trabajo atípicas, esto es, aquellas distintas a la jornada ordinaria de 45 horas semanales, ofreciendo así alternativas a más personas que se ven en la necesidad de optar por conciliar el tiempo de trabajo con actividades de cuidado, actividades de voluntariado, entre otras. Del mismo modo, la modalidad del teletrabajo, hasta antes de la pandemia de COVID-19, era todavía una alternativa que solo alrededor de un cuarto de las empresas utilizaban activamente. Se espera que la adopción de esta modalidad se haya acelerado como consecuencia de la necesidad de las empresas de recurrir a esas formas de organización del proceso de trabajo en el contexto de confinamiento al que ha obligado la pandemia. En cualquier caso, el que la situación en el uso del tiempo de trabajo no presente grandes cambios a lo largo del tiempo, y la subutilización de sistemas alternativos de organización del tiempo de trabajo, da cuenta de que puede haber factores culturales arraigados que incidan en la subutilización de las jornadas parciales y el teletrabajo, por ejemplo.

Los resultados de la Encla 2019 en materia de salud y seguridad en el trabajo muestran que, en términos generales, en las empresas y entre los trabajadores existe conciencia de lo importante que es que se cumpla con las normas en materia de higiene y seguridad. Aunque dichas normas varían dependiendo del tamaño de la empresa, en general en todas ellas la mayoría de las empresas cumple con las obligaciones en cuanto a instrumentos de prevención de riesgos laborales. La accidentabilidad y la prevalencia de enfermedades profesionales es más bien baja y, en ese sentido, parece ser que los desafíos para las empresas son los de mejorar los estándares de seguridad, especialmente en sectores donde hay mayor exposición a riesgos.

## Remuneraciones

En cuanto a las remuneraciones, como dimensión de las condiciones de empleo, podemos concluir que la estructura de remuneraciones muestra brechas en relación con el género y la edad, en el sentido de que las mujeres y los jóvenes presentan mayor proporción entre quienes perciben el salario mínimo. Los trabajadores que perciben el salario mínimo alcanzan a una pequeña fracción de los trabajadores de las empresas. Ello quiere decir que, si bien hay una importante concentración de los trabajadores en los tramos más bajos de remuneraciones, la gran mayoría se encuentra sobre el salario mínimo legal.

## Externalización

La externalización, si bien es un fenómeno que suele asociarse a peores condiciones de trabajo al considerarse una manera de bajar los costos de producción, en particular asociados a los costos laborales, es una práctica que no se ha generalizado tanto como se habría esperado. En efecto, los datos de la Encla 2019 confirman que la subcontratación, en sus diversas formas, alcanza sólo al 18,0% de las empresas. Sin ser una proporción insignificante, sigue siendo una incidencia menor y acotada, presente principalmente en las empresas de mayor tamaño, que son las que suelen ofrecer mejores condiciones de trabajo. En ese sentido, el alcance de la subcontratación sigue siendo relativamente limitado en las empresas chilenas. A su vez, la otra forma de externalización, el denominado suministro de trabajadores, es aún más acotado que la subcontratación y no muestra signos de haber aumentado con el paso de los años desde que pasó a ser una actividad regulada por la ley. En consecuencia, si bien una de cada cinco empresas en Chile participa de alguna forma de externalización, su alcance es acotado.

## Capacitación para el trabajo

En relación con el tema de la capacitación laboral, la Encla 2019 permite concluir que esta sigue siendo un desafío pendiente para el país. No tanto porque las empresas no inviertan en capacitación, sino debido a que hay cerca de un 40% de las empresas que no había realizado capacitación en el año anterior a la realización de la encuesta. Ello da cuenta de que aún, para un número importante de empresas, la capacitación no parece ser una actividad que se haya incorporado como una práctica permanente, habida cuenta de las necesidades de hacer frente a los procesos de obsolescencia asociados a la transformación productiva en el marco de la denominada economía digital o nueva economía. De allí que exista todavía un importante espacio por el que avanzar en esta materia y en el que también los propios trabajadores puedan participar en los diagnósticos sobre qué necesidades de capacitación tienen ellos y cómo satisfacerlas. Los comités bipartitos de capacitación son una buena herramienta que habría que fortalecer por cuanto es solo un número menor de empresas en el país las que cuentan con un comité de este tipo, siendo que la ley establece que todas las empresas de 15 o más trabajadores debieran contar con uno. Las razones por las que estas herramientas al servicio de la capacitación de los trabajadores, y para beneficio mutuo de empleadores y trabajadores, no cuentan con mayor utilización es algo que debiera ser indagado en futuros estudios. No obstante, es claro que la capacitación laboral sigue siendo una tarea pendiente para el país y sus empresas.

En términos generales, la Encla 2019 muestra una radiografía de la situación de las empresas en el país que evidencia avances en muchos aspectos, en relación con los datos obtenidos en las anteriores encuestas laborales, así como también aspectos en los que aún queda bastante por avanzar. En términos de los desafíos de investigación a futuro, lo más relevante es el poder conocer de qué modo ha impactado en el mundo laboral la situación vivida por el país en el último año, puesto que el alcance y la profundidad de la crisis vivida como consecuencias de las movilizaciones sociales y de las medidas tomadas por el país para hacer frente a la pandemia del nuevo coronavirus son de una magnitud no vista en ninguna de las encuestas laborales realizadas desde el año 1998. La crisis asiática, cuyos efectos fueron medidos en las primeras



## INFORME DE RESULTADOS ENCLA 2019

Enclas, no ha tenido la magnitud que parece estar teniendo la del COVID-19. En ese sentido, el desafío queda planteado para futuras Enclas, a modo de determinar de qué forma y en qué medida los eventos experimentados por nuestro país impactan en las condiciones de empleo y las relaciones laborales. Sin duda, el presente Informe de Resultados será un valioso punto de partida para futuros estudios en materia laboral, siempre con el fin de contribuir a alimentar la discusión sobre el mundo del trabajo en el país.

# Anexos



# Anexo Metodológico

## Antecedentes

La Dirección del Trabajo, a través de su Departamento de Estudios, viene realizando desde el año 1998 la Encuesta Laboral (Encla), instrumento que recoge información sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en Chile declaradas tanto por empleadores como por trabajadores, y que se aplica a empresas con cinco o más trabajadores regidas por el Código del Trabajo. Su objetivo es caracterizar a dichas empresas al objeto de poder elaborar políticas públicas adecuadas a su realidad.

En tal marco, la Dirección del Trabajo solicitó al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la elaboración del diseño muestral y la selección de las empresas para llevar a cabo el estudio correspondiente a su décima versión, proceso llevado a cabo por el Subdepartamento de Diseño de Marcos y Muestras (SDMM) de dicho organismo, quien en esta oportunidad también estuvo a cargo de ejecutar el trabajo de campo de la Encla 2019.

Es importante resaltar que, para esta versión de la encuesta, se han implementado cambios respecto a las versiones anteriores, en las que se utilizó el Clasificador Internacional Industrial Uniforme CIIU Rev.3.CL, mientras que la actual ocupa el clasificador CIIU4.CL 2012 (versión nacional). Por otra parte, para la Encla 2019 se conformaron agrupaciones regionales y de actividad económica, por tanto, se plantean diferentes niveles de estimación.

A su vez, en el marco del mejoramiento metodológico que el INE está aplicando a sus distintos productos con miras a ajustarse a los estándares internacionales, la décima versión de la encuesta utiliza un solo factor de expansión que contempla en sus componentes la cantidad de empresas y de trabajadores, y no a ambas unidades por separado como en versiones anteriores. Cabe señalar que este ajuste metodológico no afecta la comparabilidad de las estimaciones a nivel nacional con las Encclas anteriores en lo que se refiere a iguales preguntas y períodos de referencia.

A continuación se presenta la metodología aplicada por el INE a la muestra efectiva de la encuesta.

## 1.1 Objetivos del estudio

### 1.1.1 Objetivo general

Diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, las relaciones laborales, y la igualdad de género en las empresas regidas por el Código del Trabajo en Chile.

### 1.1.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar las empresas en relación con su entorno económico.
2. Caracterizar las condiciones de empleo y trabajo en las empresas.
3. Analizar las relaciones laborales que se dan al interior de las empresas.
4. Analizar la relación entre condiciones de empleo y trabajo, y las relaciones laborales.
5. Identificar la situación de las empresas en materia de igualdad de género.
6. Detectar y describir fenómenos laborales emergentes.

## 1.2 Características del Diseño Muestral

### 1.2.1 Población objetivo

Empresas formales vigentes<sup>131</sup> al año 2017, es decir, que cuentan con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), desarrollan alguna actividad económica en el ámbito productivo, comercial o de servicios, según el Clasificador Internacional Industrial Uniforme de todas las Actividades Económicas revisión 4 adaptación nacional (CIIU4.CL 2012), y que durante el año comercial 2016 declararon según el Formulario N° 1887<sup>132</sup>, en promedio mensual, 5 o más trabajadores contratados directamente (excluyendo honorarios) por la empresa y cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo.

### 1.2.2 Dominio del estudio

Los tamaños muestrales fueron determinados con el objetivo de tener estimaciones precisas para los siguientes niveles de estimación:

1. Agrupación regional.
2. Tamaño de empresa, según número de trabajadores.

---

**131** Que se encuentren en funcionamiento y registran movimiento comercial durante el año 2017.

**132** Formulario sobre rentas del Art. 42 N° 1 (sueldos), otros componentes de la remuneración y retención del impuesto único de segunda categoría.

3. Agrupación de actividad económica.
4. Agrupación regional y tamaño de empresa según número de trabajadores.

### 1.2.3 Período de referencia y periodicidad

El período de referencia de esta versión de la Encla 2019 corresponde al año 2018 y la periodicidad es bienal.

### 1.2.4 Marco muestral

#### 1.2.4.1 Cobertura temática

Para facilitar la comparación de la información y de acuerdo con normas internacionales, se utilizó el Clasificador Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012, correspondiente a la adaptación nacional, siendo el ámbito de estudio 18 sectores económicos, los que posteriormente conforman 13 agrupaciones de actividades económicas definidas por la Dirección del Trabajo. Dichos sectores se presentan en el Cuadro II.1.

**Tabla II.1**  
**Agrupación de actividad económica según CIU4.CL 2012 que conforman el ámbito de estudio de Encla 2019**

Agrupación actividad económica	Actividad económica	Descripción de la actividad económica
A	A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	B	Explotación de minas y canteras
C	C	Industrias manufactureras
D-E	D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
	E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	F	Construcción
G	G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
	H	Transporte y almacenamiento
H-J	J	Información y comunicaciones
	I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
K-L	K	Actividades financieras y de seguros
	L	Actividades inmobiliarias
M-N	M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
	N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
P	P	Enseñanza
Q	Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R-S	R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
	S	Otras actividades de servicios

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tal como se observa en la tabla anterior, para el desarrollo del estudio, se conforman ciertas agrupaciones relacionadas con las secciones de actividad económica, las que se detallan a continuación:

1. Suministro de electricidad, gas y agua (D-E): conformada por los sectores de "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" (D) y "Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación" (E).

2. Actividades de transporte y comunicaciones (H-J): compuesta por los sectores "Transporte y almacenamiento" (H) e "Información y comunicaciones" (J).
3. Actividades financieras e inmobiliarias (K-L): conformado por los sectores "Actividades financieras y de seguros" (K) y "Actividades inmobiliarias" (L).
4. Actividades profesionales y de servicios administrativos (M-N): conformada por los sectores "Actividades profesionales, científicas y técnicas" (M) y "Actividades de servicios administrativos y de apoyo" (N).
5. Otros servicios (R-S): incorporan las "Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas" (R) y "Otras actividades de servicios" (S).

Por otra parte, se excluyen del estudio aquellas empresas cuya actividad económica principal pertenece a las siguientes secciones:

**Tabla II.2**  
**Secciones CIU4.CL 2012 excluidas del ámbito de estudio de Encla 2019**

Sección	Descripción
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
T	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

También se excluyen del estudio las empresas, que, clasificadas en otra actividad económica, pertenecen a municipalidades y corporaciones municipales u otro organismo estatal que se consideran fuera del alcance del estudio, según el catastro de instituciones públicas que dispone el INE.

#### 1.2.4.2 Cobertura geográfica

La cobertura geográfica de la encuesta está constituida por las 16 regiones del país, excluyendo aquellas empresas cuya casa matriz se encuentra en comunas consideradas como zonas de difícil acceso o que presentan un alto costo de levantamiento. A saber, General Lagos, Colchane, Ollagüe, Isla de Pascua, Juan Fernández, Cochamó, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Guaitecas, Lago Verde, O'Higgins, Tortel, Antártica, Cabo de Hornos, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Timaukel, Primavera y Torres del Paine.

A su vez, la ubicación geográfica de la empresa queda determinada por la localización regional de la casa matriz, señalada en el directorio nacional de empresas del INE (DNE).

### *1.2.4.3 Conformación del marco muestral*

El marco muestral se elabora a partir del cruce entre el Directorio de trabajadores asalariados, obtenido desde Formulario N° 1887 (F1887) del Servicio de Impuestos Internos, año comercial 2016, y el Directorio Nacional de Empresas INE (DNE) año contable 2017. Se excluyen de él, las empresas que, mensualmente, registran en promedio menos de 5 trabajadores contratados directamente, así como aquellas cuya casa matriz se localiza en las comunas definidas como de difícil acceso o alto costo de levantamiento.

Al mismo tiempo se excluyen aquellas empresas que se encuentran clasificadas en actividades que pertenecen al estudio, pero cuya razón social indica que pertenecen a municipalidades, corporaciones municipales u otro organismo estatal.

### *1.2.4.4 Estratificación del marco muestral*

La estratificación del marco muestral de la Encla 2019 se realizó según el cruce de las variables agrupación regional, tamaño de la empresa según número de trabajadores y agrupación de actividad económica de acuerdo con CIIU4.CL 2012.

Respecto a las regiones, la Dirección del Trabajo solicitó, para esta versión, la agrupación regional en 6 categorías, las que se muestran en la tabla II.3.

**Tabla II.3**  
**Agrupación regional de las empresas Encla 2019**

Agrupación Regional	Región
Norte Grande	Arica y Parinacota
	Tarapacá
	Antofagasta
Norte Chico	Atacama
	Coquimbo
Zona Centro	Valparaíso
	Libertador General Bernardo O'Higgins
	Metropolitana de Santiago
Centro Sur	Maule
	Ñuble
	Biobío
Sur	La Araucanía
	Los Ríos
	Los Lagos
Zona Austral	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo
	Magallanes y la Antártica Chilena

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

En relación al tamaño de la empresa según número de trabajadores se utilizó la clasificación: grande, mediana, pequeña y micro. En la tabla II.4 se observan los límites que definen el tamaño de la empresa según el número de trabajadores.

**Tabla II.4**  
**Clasificación de las empresas, según el número de trabajadores**

Tamaño de la empresa según su número de trabajadores	Número de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Grande	200	Más
Mediana	50	199
Pequeña	10	49
Micro	5	9

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Finalmente, se realizó la estratificación por agrupación de actividad económica.

## 1.2.5 Estrategia muestral

El diseño muestral para la Encla 2019 es probabilístico y estratificado, donde los estratos se encuentran definidos por la agrupación regional, tamaño de la empresa según número de trabajadores y agrupación de actividad económica de acuerdo con CIIU4.CL 2012<sup>133</sup>.

### 1.2.5.1 Unidad de muestreo

La unidad de muestreo es la empresa que cuenta con iniciación de actividades en el SII, desarrolla su actividad económica dentro de los límites territoriales del país, informa un promedio mensual de 5 o más trabajadores asalariados durante el año 2016 (calculado a partir del Formulario 1887) y su actividad principal corresponde a alguna de las actividades económicas en estudio.

### 1.2.5.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis es la empresa formal que cumple los requisitos para formar parte de la población objetivo.

### 1.2.5.3 Unidad de información

La unidad de información en cada empresa es el empleador, dirigentes de sindicatos o trabajador dependiendo del instrumento que esté siendo aplicado.

## 1.3 Metodología de Cálculo del Tamaño Muestral

### 1.3.1 Estrategia muestral

El diseño muestral para la Encla 2019 es probabilístico y estratificado, donde los estratos se encuentran definidos por la agrupación regional, tamaño de la empresa según número de trabajadores y agrupación de actividad económica de acuerdo con CIIU4.CL 2012.

---

**133** Para la Encla 2019, se utiliza el Clasificador Chileno de Actividades Económicas (CIIU4.CL 2012). Mayor detalle en el documento: <https://docplayer.es/8770793-Instituto-nacional-de-estadisticas-chile-ciiu4-cl-2012-clasificador-chileno-de-actividades-economicas.html>

### 1.3.2 Cálculo del tamaño muestral

Con el objetivo de obtener una adecuada precisión para la estimación del total del número de trabajadores asalariados durante un mes de referencia, se utilizó como pivote el tamaño de la muestra objetivo correspondiente al diseño muestral 2017. Sin embargo, considerando los cambios que se presentan en los niveles de estratificación para esta versión de la encuesta, fue necesario realizar ajustes adicionales que se describen en este apartado, así como los errores relativos y las fórmulas empleadas para su estimación.

**Paso 1.** Cálculos de los tamaños muestrales objetivo por estrato utilizados para el diseño muestral 2017, los que fueron calculados mediante la siguiente fórmula:

$$n_r^{2017} = \frac{(\sum_{r=1}^R N_r^{2017} \cdot \sigma_r)^2 \cdot \left(Z_{1-\frac{\alpha}{2}}\right)^2}{e_r \cdot \sum_{r=1}^R Y_r + (\sum_{r=1}^H N_r^{2017} \cdot \sigma_r^2) \cdot \left(Z_{1-\frac{\alpha}{2}}\right)^2} \quad (1)$$

Donde:

- $n_r^{2017}$  : Tamaño de la muestra objetivo de empresas en la región  $r$ .
- $N_r^{2017}$  : Número de empresas en el marco muestral de la región  $r$ .
- $\sigma_r$  : Desviación estándar del número de trabajadores de la región  $r$ .
- $Z_{1-\frac{\alpha}{2}}$  : Estadístico normal estándar correspondiente a un nivel de confianza del 95% ( $Z_{0,975}=1,96$ )
- $e_r$  : Error relativo de la estimación.
- $Y_r$  : Total del número de trabajadores en la región  $r$  en el marco muestral.

En el diseño muestral 2017, se utilizó la región  $r$  y en la Encla 2019 se distribuyó el tamaño obtenido a nivel del estrato agrupación regional ( $n_h$ ), a través de la afijación proporcional al tamaño, en los estratos de tamaño de empresa según número de trabajadores y a su vez a nivel de la agrupación de actividad económica, la distribución se determinó mediante la siguiente fórmula:

$$n_{hks} = n_h \cdot \left( \frac{N_{hks}}{N_h} \right) \quad (2)$$

Donde:

- $n_{hks}$  : Tamaño de la muestra objetivo de empresas en la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $n_h$  : Tamaño de la muestra de empresas en la agrupación regional  $h$ .
- $N_{hks}$  : Número de empresas en el marco muestral en la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $N_h$  : Número de empresas en el marco muestral de la agrupación regional  $h$ .

Luego de la distribución anterior, el tamaño de la muestra se ajusta siguiendo las siguientes reglas:

- En caso de que el número de empresas del estrato en el marco muestral ( $N_{hks}$ ) sea menor o igual a 6, se incluyen todas las empresas del marco muestral en la muestra (censo)<sup>134</sup>.
- En caso de que el número de empresas del estrato en el marco muestral ( $N_{hks}$ ) sea mayor que 6:
  - Si el tamaño de muestra objetivo ( $n_{hks}$ ) calculado en el paso anterior es mayor que el número de empresas del estrato en el marco muestral ( $N_{hks}$ ), se incluyen todas las empresas del marco muestral en la muestra (censo).
  - Si el tamaño de muestra objetivo ( $n_{hks}$ ) calculado en el paso 2 es mayor que 6, se mantiene este tamaño de muestra.

Así, el total del tamaño muestral para la agrupación regional corresponde a la suma de los tamaños muestrales obtenidos para estrato conformado por tamaño empresa y agrupación de actividad económica, tal como se expresa en la siguiente fórmula.

$$n_h = \sum_{k=1}^K \sum_{s=1}^S n_{hks} \quad (3)$$

Donde:

- $n_h$  : Tamaño de la muestra de empresas en la agrupación regional  $h$ .
- $n_{hks}$  : Tamaño de la muestra de empresas en la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .

---

**134** Basado en recomendaciones metodológicas para la CIS 2016 (European Commission, 2016).

Finalmente, el total del tamaño muestral a nivel nacional corresponde a la suma de los tamaños muestrales obtenidos para cada agrupación regional, expresado en la fórmula (4).

$$n = \sum_{h=1}^L n_h \quad (4)$$

Donde:

$n$  : Tamaño de la muestra de empresas a nivel nacional.

$n_h$  : Tamaño de la muestra de empresas en la agrupación regional  $h$ .

**Paso 2.** Con los tamaños muestrales obtenidos finalmente en el paso 1, se agrupan los tamaños muestrales de las regiones para obtener un tamaño muestral a nivel de la agrupación regional definida. De igual manera, se realiza este procedimiento para obtener los tamaños de la muestra por sectores económicos agrupados para la Encla 2019 a partir de las actividades económicas del Diseño muestral 2017.

**Paso 3.** Posteriormente con la información de la variable promedio mensual de trabajadores asalariados para el año 2017, contenida en el marco muestral conformado para la Encla 2019, se calculan las varianzas, coeficientes de variación y errores relativos esperados a nivel de cada estrato.

**Paso 4.** Luego de calculados los errores esperados para la estimación del total de trabajadores asalariados, se revisa que en el cruce de los niveles de estimación agrupación regional y tamaño de empresa no supere 10%. Asimismo, se asegura que a nivel de agrupación de actividad económica no supere el 11%. En caso de que esto ocurra se debe aumentar el tamaño de la muestra en los estratos correspondientes.

**Paso 5.** Una vez definido el tamaño muestral objetivo, se calcula una muestra con sobremuestreo ( $sm$ ) cuya finalidad es cubrir aquellas empresas que en el proceso de trabajo de campo no son logradas, presentando incidencias como: cerradas, término de giro, quebradas, entre otros. Se utiliza la estrategia de sobremuestreo debido a que permite gestionar la muestra objetivo y unidades adicionales simultáneamente en terreno para cubrir las pérdidas mencionadas.

La sobremuestra se define como un porcentaje específico para cada estrato, según la tasa de no logro de la encuesta anterior. Sin embargo, considerando la baja tasa de logro que se obtuvo en algunos levantamientos anteriores, resultó necesario realizar el cálculo tomando en cuenta una tasa de no respuesta ponderada de la versión 2014 y en el levantamiento 2017 para cada a nivel de región y tamaño. La ponderación considerada para Encla 2014 es de 80%, mientras que para el diseño muestral 2017 de un 20%. El sobremuestreo se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$n_{12019} = \frac{n_{2019}}{1 - ((0,8 \cdot tnr_{2014}) + (0,2 \cdot tnr_{2017}))} \quad (5)$$

Donde:

$n_{12019}$  : Tamaño de la muestra ajustada<sup>135</sup> para Encla 2019.

$n_{2019}$  : Tamaño de la muestra objetivo para Encla 2019.

$tnr_{2014}$  : Tasa de no logro de Encla 2014.

$tnr_{2017}$  : Tasa de no logro de levantamiento 2017.

## 1.4 Resultados del Tamaño Muestral

### 1.4.1 Consideraciones para el tamaño muestral

En la tabla IV.1. se detallan los elementos considerados para calcular el tamaño de la muestra correspondiente a la encuesta laboral en su versión 2019:

---

135 Tamaño muestral que incluye sobremuestreo.

**Tabla IV.1**  
**Elementos utilizados para el cálculo del tamaño muestral de Encla 2019**

Parámetro	Descripción
Variable de diseño	Número de trabajadores: $y$
Estimador asociado	Estimador del total del número de trabajadores: $\hat{Y}$
Parámetro asociado	Total del número de trabajadores: $Y$
Niveles de estimación para los cuales se establece el error	Nacional Agrupación regional Tamaño de empresas Agrupación de actividad económica Cruce de agrupación regional y tamaño de empresas
Errores de muestreo esperados (error relativo máximo admisible)	Nacional: 5% Agrupación regional: 5% Tamaño de empresas: 6% Agrupación de actividad económica: 11% Cruce de agrupación regional y tamaño de empresas: 10%
Nivel de confianza	95%

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Las empresas fueron seleccionadas aleatoriamente al interior de cada estrato dado por el cruce de agrupación regional, tamaño de la empresa según número de trabajadores y agrupación de actividad económica. El método aplicado corresponde a un muestreo sistemático con igual probabilidad de selección, a partir de la implementación de los siguientes pasos:

1. Para asegurar un recorrido completo dentro de cada estrato, se ordenaron las unidades muestrales en forma ascendente por agrupación regional, tamaño de empresas y agrupación de actividades económicas y descendente según la variable número de trabajadores.
2. A través del SPSS se utilizó el plan de muestras complejas, seleccionando el muestreo sistemático simple.
3. Se especificó en el plan el tamaño muestral por estrato (incluido el sobremuestreo), requerido para la selección.
4. Por defecto el programa guarda las probabilidades de inclusión aleatoria, pero de igual forma se solicita al SPSS que almacene las variables de tamaño de la población, tamaño de la muestra y ponderación muestral.
5. El valor de la semilla utilizada para la generación de números aleatorios no se encuentra definida previamente, sino que se solicita un número seleccionado en forma aleatoria por el programa.
6. Una vez extraída la selección aleatoria, se genera un archivo que contenga las unidades seleccionadas en forma aleatoria y sus variables de estratificación.

## 1.5 Desarrollo del Factor de Expansión

El factor de expansión asignado a una empresa, en una muestra probabilística, afecta las magnitudes recabadas en la encuesta, de manera que puedan ser representativas del universo. Este cálculo es, técnicamente, el inverso de la probabilidad de la selección, sin embargo, se deben realizar ajustes a dicho factor para incorporar la información proveniente del trabajo de campo, donde se reflejan las incidencias que impiden la recolección total de la muestra seleccionada.

Para las versiones anteriores de la Encla se realizaba el cálculo de dos factores de expansión correspondientes a uno por empresas y otro por número de trabajadores, sin embargo, de acuerdo a la incorporación de nuevos ajustes metodológicos incluidos en esta última versión y al resultado de las sucesivas comparaciones entre los factores de expansión obtenidos con las distintas metodologías, se observa que no existen diferencias significativas al utilizar el factor de expansión de empresas o el de trabajadores. Por lo tanto, para esta versión de la encuesta solo se realiza el cálculo del factor de expansión por empresas, describiendo, en el presente anexo, el nuevo algoritmo aplicado y sus distintos ajustes.

En este contexto, uno de los estudios realizados se trató acerca de una comparación de la estimación de la variable de interés, total de trabajadores, utilizando los factores de expansión por número de trabajadores y por empresas según la metodología de cálculo de las versiones anteriores de la encuesta. Lo cual dio como resultado que siempre los intervalos de confianza y la estimación puntual de alguno de los dos factores contenía al otro.

Por otra parte, cada año el INE trabaja cuidadosamente para que las fuentes de información con las que se construyen los marcos muestrales sean más robustas y coherentes con la realidad nacional, permitiendo así incorporar ajustes necesarios y actualizar las metodologías de las encuestas, lo que fue aplicado para esta versión de la Encla 2019.

### 1.5.1 Factor de expansión para las empresas

#### 1.5.1.1 Factor de expansión teórico

El factor de expansión teórico corresponde al inverso de la probabilidad de selección de la empresa  $i$  perteneciente al estrato de la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , la cual se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$P_{hks_i} = \frac{n_{hks}^{sm}}{N_{hks}} \quad (6)$$

Donde:

- $P_{hks_i}$  : Probabilidad de selección de la empresa en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $n_{hks}^{sm}$  : Tamaño de muestra con sobremuestreo ajustado de la Encla 2019, en la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $N_{hks}$  : Número de empresas en el marco muestral de la Encla 2019, en la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .

Por lo tanto, el factor de expansión teórico se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$w_{hks_i} = \frac{1}{P_{hks_i}} \quad (7)$$

Donde:

- $w_{hks_i}$  : Factor de expansión teórico de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $P_{hks_i}$  : Probabilidad de selección de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .

### 1.5.1.2 Ajuste por elegibilidad

Tras el trabajo de campo, se clasificaron las empresas según su estado de elegibilidad, diferenciando entre unidades "elegibles", "no elegibles" o "elegibilidad desconocida".

#### 1.5.1.2.1 Ajuste por elegibilidad desconocida

Para realizar el ajuste por elegibilidad desconocida, dentro de cada estrato se distribuye el peso de las empresas con dicho estado entre las empresas con elegibilidad conocida (elegibles y no elegibles), para lo cual es necesario calcular una razón de ajuste mediante la siguiente fórmula:

$$\hat{R}_{hks}^{ed} = \frac{\sum_{i \in \Omega_{hks}} w_{hks_i}}{\sum_{i \in \Omega_{hks}^{ec}} w_{hks_i}} \quad (8)$$

Donde:

- $\hat{R}_{hks}^{ed}$  : Razón de ajuste por elegibilidad desconocida, para las empresas pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}$  : Factor de expansión teórico de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\Omega_{hks}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\Omega_{hks}^{ec}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$  (elegibles y no elegibles).

A partir de esta etapa, las empresas clasificadas en condición de elegibilidad desconocida no son consideradas en el factor de expansión y se les asigna una ponderación nula, ya que su peso se distribuye en aquellas unidades cuya elegibilidad es conocida (elegibles y no elegibles). Para estas últimas, el factor de expansión ajustado por elegibilidad desconocida corresponde al producto entre la razón de ajuste y el factor de expansión teórico. Por lo tanto, el factor de expansión corregido por elegibilidad desconocida se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$w_{hks_i}^{ed} = \begin{cases} \hat{R}_{hks}^{ed} \cdot w_{hks_i} & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{ec} \\ . & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{ed} \end{cases} \quad (9)$$

Donde:

- $w_{hks_i}^{ed}$  : Factor de expansión ajustado por elegibilidad desconocida de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\hat{R}_{hks}^{ed}$  : Razón de ajuste por elegibilidad desconocida, para las empresas pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}$  : Factor de expansión teórico de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\Omega_{hks}^{ed}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$  (elegibilidad desconocida).
- $\Omega_{hks}^{ec}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$  (elegibles y no elegibles).

### 1.5.1.2.2 Ajuste por cambio de estrato y no elegibilidad

Frecuentemente, en las encuestas a empresas se observa que la información que contienen las variables de estratificación informada en el marco muestral difiere del dato recolectado en el trabajo de campo, de modo que la empresa no pertenece al estrato en el cual fue seleccionada inicialmente. Para la Encla 2019, se observan cambios de estrato, los cuales pueden darse porque la empresa reportó pertenecer a otra región o ejercer otra actividad económica<sup>136</sup>.

También, posterior al levantamiento, se identificaron unidades categorizadas como “No elegibles” al no reunir las características definidas para el desarrollo del estudio.

Ambos aspectos se deben principalmente al desfase existente entre la información contenida en el marco muestral y el trabajo de campo, lo cual se corrige a través del cálculo de los factores de expansión realizando un ajuste por no elegibilidad y cambio de estrato<sup>137</sup>. Por lo tanto, para realizar este ajuste se identifican tres casos:

1. La empresa  $i$  es elegible, fue seleccionada en el estrato  $l$ , según la encuesta pertenece al estrato  $l'$ .
2. La empresa  $i$  es elegible y sigue perteneciendo al estrato en donde fue seleccionada.
3. La empresa  $i$  es no elegible.

Este ajuste se expresa en la siguiente fórmula:

---

**136** No se realizan ajustes por cambio de tamaño, debido a que el tamaño de la empresa por número de trabajadores se construye con información del marco muestral y su periodo de referencia es anual, mientras que, en la encuesta la pregunta por el número de trabajadores tiene referencia al mes de noviembre 2018.

**137** Para la Encla 2019, se adopta el ajuste realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas de España en el diseño muestral de las encuestas dirigidas a empresas. Para más información visitar: <https://www.ine.es/daco/daco43/metoite2016.pdf>.

$$w_{hks_i}^* = \begin{cases} w_{hks_i}^{ed} & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{el} \wedge i \in \Omega_{hks}^{l \rightarrow l'} \\ \frac{N_{hks} \left( 1 - \frac{n_{hks}^{ne}}{n_{hks}^{ec}} \right) - \sum_{l \neq l'} \sum_{i=1}^{n_{hks}^{el, l \rightarrow l'}} w_{hks_i}^{ed}}{n_{hks}^{el, l \rightarrow l}} & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{el} \wedge i \in \Omega_{hks}^{l \rightarrow l} \\ . & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{ne} \end{cases} \quad (10)$$

Donde:

- $w_{hks_i}^*$  : Factor de expansión ajustado por cambio de estrato y no elegibilidad para la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de la actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}^{ed}$  : Factor de expansión ajustado por elegibilidad desconocida de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $N_{hks}$  : Número de empresas en el marco muestral, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $n_{hks}^{ne}$  : Número de empresas en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , categorizadas como no elegibles.
- $n_{hks}^{ec}$  : Número de empresas en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$  catalogadas con elegibilidad conocida (elegibles y no elegibles).
- $n_{hks}^{el, l \rightarrow l}$  : Número de empresas en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles y que han sido seleccionadas en el estrato  $l$  y después del trabajo de campo se mantienen en el mismo estrato.
- $\Omega_{hks}^{el}$  : Conjunto de empresas en la muestra perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles.
- $\Omega_{hks}^{l \rightarrow l}$  : Conjunto de empresas en la muestra que fueron seleccionadas en el estrato  $l$  y según la encuesta siguen perteneciendo al estrato  $l$ .
- $n_{hks}^{el, l \rightarrow l'}$  : Número de empresas en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles y que han sido seleccionadas en el estrato  $l$  y después del trabajo de campo pertenecen a otro estrato  $l'$ .
- $\Omega_{hks}^{l \rightarrow l'}$  : Conjunto de empresas en la muestra que fueron seleccionadas en el estrato  $l$  y según la encuesta pertenecen al estrato  $l'$  (cambió de estrato).
- $\Omega_{hks}^{ne}$  : Conjunto de empresas en la muestra perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como no elegibles.
- $.$  : Indica valor perdido o *missing*.

Es importante resaltar que, al realizar el ajuste por no elegibilidad, se redujo el *stock* poblacional al que se expande antes del ajuste, debido a que se descuenta el peso de las empresas no elegibles. Lo anterior permite corregir los efectos que pudieran causar estas empresas sobre la estimación.

Por otra parte, en cuanto a los cambios de estrato, existe una compensación de empresas dentro de cada uno de ellos, dado que, mientras unas empresas se van del estrato, otras llegan al mismo.

### 1.5.1.2.3 Ajuste por no respuesta

Existen algunas unidades muestrales que, aun siendo elegibles, no proporcionan la información solicitada o lo hacen de forma incompleta, lo que se denomina "no respuesta". Esto tiene como consecuencia que, al momento de realizar los análisis con el factor de expansión definido hasta el paso anterior, no se estaría dando cuenta de la totalidad de las empresas elegibles de la población.

Por lo tanto, una vez aplicadas las estrategias operativas necesarias para conseguir la información sin mayor éxito, se aplican metodologías para corregir o mitigar los efectos en los estimadores. Esto implica realizar un ajuste por no respuesta en los factores de expansión. Se opta por la estrategia de ajuste por celda, que consiste en distribuir los pesos de las unidades que no responden entre las unidades que sí responden de forma independiente al interior de cada estrato. Para realizar este ajuste, primero se calcula una razón de ajuste por estrato, correspondiente a la suma de los factores de expansión de las unidades elegibles sobre la suma de los factores de expansión de las unidades que respondieron la encuesta, tal como se observa en la siguiente fórmula:

$$\hat{R}_{hks}^{nr} = \frac{\sum_{i \in \Omega_{hks}^{el}} w_{hks_i}^*}{\sum_{i \in \Omega_{hks}^{el,R}} w_{hks_i}^*} \quad (11)$$

Donde:

- $\hat{R}_{hks}^{nr}$  : Razón de ajuste por no respuesta para las empresas pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}^*$  : Factor de expansión ajustado por cambio de estrato y no elegibilidad para la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\Omega_{hks}^{el}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles.
- $\Omega_{hks}^{el,R}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles y que respondieron la encuesta.

Posteriormente, para las unidades que respondieron la encuesta se multiplica el factor de expansión ajustado por cambio de estrato y no elegibilidad por la razón de ajuste por no respuesta, mientras que para el resto de las unidades se deja un valor perdido o *missing*.

$$w_{hks_i}^{nr} = \begin{cases} \hat{R}_{hks}^{nr} \cdot w_{hks_i}^* & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{el,R} \\ . & , si \quad i \in \Omega_{hks}^{el,NR} \end{cases} \quad (12)$$

Donde:

- $w_{hks_i}^{nr}$  : Factor de expansión ajustado por no respuesta para la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\hat{R}_{hks}^{nr}$  : Razón de ajuste por no respuesta para las empresas pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}^*$  : Factor de expansión ajustado por cambio de agrupación de actividad económica o agrupación regional y no elegibilidad para la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\Omega_{hks}^{el,R}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles y que respondieron la encuesta.
- $\Omega_{hks}^{el,NR}$  : Conjunto de empresas en la muestra pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ , catalogadas como elegibles y que no respondieron la encuesta.

### 1.5.1.3 Suavizamiento del factor de expansión

Después de realizar los ajustes descritos anteriormente, se observa la presencia de valores atípicos en los factores de expansión, de modo que surge la necesidad de realizar un suavizamiento.

Antes de realizar el suavizamiento, se debe establecer o definir algún criterio o mecanismo para identificar valores atípicos en los factores de expansión. Para ello, se establece como regla que, al interior de cada estrato, todo aquel factor de expansión que se encuentre a dos o más desviaciones estándar respecto al factor de expansión promedio del estrato es considerado atípico. Es decir, el factor de expansión  $w_{hks_i}^{nr}$  se considera atípico si está a una distancia superior a 2 desviaciones estándares respecto al promedio de su estrato. Si denotamos al factor atípico como  $A_{hks_i}$ , entonces  $A_{hks_i}$  no pertenece al intervalo  $I_{hks}$ , tal como se expresa en la siguiente fórmula:

$$A_{hks_i} \notin I_{hks} = [\bar{w}_{hks}^{nr} - 2 \cdot \sigma_{w_{hks}}^{nr}, \bar{w}_{hks}^{nr} + 2 \cdot \sigma_{w_{hks}}^{nr}] \quad (13)$$

Donde:

- $A_{hks_i}$  : Factor de expansión de la empresa  $i$  en la muestra, considerado atípico, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\bar{w}_{hks}^{nr}$  : Promedio de los factores de expansión ajustados por no respuesta del conjunto de empresas pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\sigma_{w_{hks}}^{nr}$  : Desviación estándar de los factores de expansión del conjunto de empresas, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .

Una vez identificados los estratos con presencia de valores atípicos, se suavizan todos los factores de expansión al interior de éstos, mientras que en aquellos estratos donde no hay presencia de valores atípicos, se mantiene el factor de expansión anterior. La fórmula para realizar el suavizamiento es la siguiente<sup>138</sup>:

$$w_{hks_i}^s = \begin{cases} \frac{(w_{hks_i}^{nr} + \bar{w}_{hks}^{nr})}{2} & , si \quad i \in \{\Omega_{hks}^{el,R} \supset A_{hks_i}\} \\ w_{hks_i}^{nr} & , si \quad i \in \{\Omega_{hks}^{el,R} \not\supset A_{hks_i}\} \end{cases} \quad (14)$$

Donde:

- $w_{hks_i}^s$  : Factor de expansión suavizado de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}^{nr}$  : Factor de expansión ajustado por no respuesta de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\bar{w}_{hks}^{nr}$  : Promedio de los factores de expansión ajustados por no respuesta del conjunto de empresas de la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $A_{hks_i}$  : Factor de expansión de la empresa  $i$  en la muestra, considerado atípico, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\Omega_{hks}^{el,R}$  : Conjunto de empresas en la muestra que son categorizadas como elegibles y respondieron la encuesta, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .

---

**138** La fórmula utilizada para realizar el suavizamiento del factor de expansión consiste en obtener un promedio simple entre el factor de expansión y el promedio de los factores de expansión de su estrato. Esta fórmula puede ser modificada dependiendo si se desea dar más ponderación al promedio o al valor del factor de expansión de la empresa. En este caso, se entrega igual ponderación al promedio y al factor de expansión.

La fórmula de suavizamiento utilizada garantiza que el factor de expansión suavizado expanda a la misma población que el factor de expansión ajustado por no respuesta. Asimismo, garantiza mantener el orden de los factores de expansión previo y posterior al suavizamiento, es decir, si antes de realizar el suavizamiento  $w_{hks_{i=1}}^{nr} > w_{hks_{i=2}}^{nr}$ , una vez realizado el suavizamiento  $w_{hks_{i=1}}^s > w_{hks_{i=2}}^s$ .

## 1.6 Estimadores y Medidas de Precisión

La estimación estadística corresponde al procedimiento mediante el cual se calculan parámetros de la población a partir de datos muestrales obtenidos. De este modo, para la Encla 2019 se realiza la estimación del total del número de trabajadores, variable que se extrae del formulario autoaplicado, específicamente de la pregunta A1: Indique el total de personas contratadas directamente por esta empresa al 30 de noviembre de 2018, según región del país y sexo. Esta estimación se calcula para cada nivel de dominio del estudio, para exponer la fórmula de cálculo se expresará en el nivel más desagregado de variables.

La estimación se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\hat{t}_{hks} = \sum_{i=1}^{n_{hks}} y_{hks_i}^{A1} \cdot w_{hks_i}^s \quad (15)$$

Donde:

- $\hat{t}_{hks}$  : Estimación del total de trabajadores contratados por las empresas directamente al 30 de noviembre del 2018, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $y_{hks_i}^{A1}$  : Número de trabajadores contratados directamente por la empresa  $i$  al 30 de noviembre del 2018, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $w_{hks_i}^s$  : Factor de expansión suavizado de la empresa  $i$  en la muestra, perteneciente a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .

Por otro lado, para obtener las medidas de precisión, se debe estimar la varianza a nivel de estrato, tal como se especifica en la siguiente fórmula:

$$\hat{v}(\hat{t}_{hks}) = \sum_{i=1}^{n_{hks}} \hat{N}_{hks} \cdot (\hat{N}_{hks} - n_{hks}) \cdot \frac{S^2(y)_{hks}}{n_{hks}} \quad (16)$$

Donde:

- $\hat{v}(\hat{t}_{hks})$  : Estimación del total de trabajadores contratados por las empresas directamente al 30 de noviembre del 2018, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\hat{N}_{hks}$  : Estimación del número de empresas en la población de la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $n_{hks}$  : Número de empresas en la muestra lograda, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $S^2(y)_{hks}$  : Cuasi-varianza del número de trabajadores de la agrupación regional  $h$ , tamaño de empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$  en la muestra.

Por otro lado, el error relativo de la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre de 2018 en la Encla 2019, se obtiene a partir de la siguiente fórmula:

$$e(\hat{t}_{hks}^{A1}) = \frac{\sqrt{v(\hat{t}_{hks}^{A1})}}{\hat{t}_{hks}^{A1}} \cdot t_{gl,1-\frac{\alpha}{2}} \quad (17)$$

Donde:

- $e(\hat{t}_{hks}^{A1})$  : Error relativo de la estimación del total de trabajadores contratados por las empresas directamente al 30 de noviembre del 2018, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $\hat{t}_{hks}^{A1}$  : Estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $v(\hat{t}_{hks}^{A1})$ <sup>139</sup> : Varianza de la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, pertenecientes a la agrupación regional  $h$ , tamaño de la empresa  $k$  y agrupación de actividad económica  $s$ .
- $t_{gl,1-\frac{\alpha}{2}}$  : Cuantil de la distribución T-Student correspondiente a grados de libertad y un nivel de confianza  $(1 - \hat{\alpha})$ .

---

**139** Los cálculos realizados para la varianza de la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018 fueron realizados en software SAS Guide.

## 1.7 Estimaciones de los Parámetros de Interés

Una vez generados los factores de expansión y junto con la base de datos de levantamiento, se calcularon los errores de estimación asociados a la variable de interés. En las siguientes tablas se presenta la estimación del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, además del error relativo, según agrupación regional, tamaño de empresa, agrupación de actividad económica y el cruce de agrupación regional y tamaños de empresa según número de trabajadores, respectivamente.

El tamaño muestral logrado finalmente corresponde a 3.670 empresas a nivel nacional con un error relativo de 8,8%, distribuidos en 293 estratos.

**Tabla VII.1**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación regional**

Agrupación regional	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
Norte Grande	4.532	351	147.685	5,9	11,6
Norte Chico	3.432	279	109.432	4,2	8,2
Zona Centro	51.767	1.766	3.767.277	5,7	11,2
Centro Sur	10.678	501	432.703	4,5	8,9
Sur	7.618	502	348.104	6,4	12,7
Zona Austral	1.410	271	41.867	3,8	7,5

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

**Tabla VII.2**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente**  
**por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según tamaño de empresa**

Tamaño de empresa	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
Grande	2.855	1.455	2.302.614	3,0	5,8
Mediana	8.896	807	1.103.779	11,1	21,8
Pequeña	38.754	1.110	1.174.146	14,2	27,9
Micro	28.932	298	266.530	4,6	9,0

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

**Tabla VII.3**  
**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación de actividad económica**

Agrupación de actividad económica	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
			Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
A	7.058	191	510.034	23,6	46,6
B	555	71	53.766	7,1	14,3
C	12.059	362	559.788	4,6	9,1
D-E	467	91	48.295	7,4	14,7
F	8.689	410	720.056	23,1	45,4
G	15.591	658	703.679	5,0	9,9
H-J	7.609	288	405.758	6,2	12,1
I	5.605	240	260.300	8,5	16,8
K-L	2.631	170	207.191	8,2	16,2
M-N	9.908	443	730.366	5,2	10,2
P	4.872	432	402.435	6,1	11,9
Q	2.207	213	158.256	5,9	11,7
R-S	2.185	101	87.143	8,0	16,0

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Tabla VII.4

**Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación regional y tamaño de empresa**

Agrupación regional	Tamaño de empresa	N marco	n muestra	Número de trabajadores (NT)		
				Estimación trabajadores	CV (%)	Error relativo (%)
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>79.437</b>	<b>3.670</b>	<b>4.847.068</b>	<b>4,5</b>	<b>8,8</b>
Norte Grande	Grande	78	47	40.465	12,6	25,6
	Mediana	369	121	34.228	8,9	17,6
	Pequeña	2.038	147	52.305	6,9	13,6
	Micro	2.046	36	20.687	25,1	51,7
Norte Chico	Grande	54	34	22.232	8,2	16,9
	Mediana	349	105	35.571	5,9	11,8
	Pequeña	1.683	96	38.975	8,2	16,3
	Micro	1.347	44	12.654	13,1	26,7
Zona Centro	Grande	2.247	1.079	1.966.261	3,4	6,7
	Mediana	6.175	207	801.977	15,0	29,6
	Pequeña	25.332	401	834.976	19,9	39,1
	Micro	18.012	79	164.062	5,8	11,7
Centro Sur	Grande	262	159	131.264	5,8	11,4
	Mediana	1.205	157	132.751	11,4	22,5
	Pequeña	5.395	148	135.521	7,1	14,1
	Micro	3.815	37	33.167	5,6	11,6
Sur	Grande	196	122	135.180	9,1	18,1
	Mediana	676	141	85.169	16,6	32,8
	Pequeña	3.669	177	98.836	11,4	22,5
	Micro	3.078	62	28.920	17,0	34,2
Zona Austral	Grande	18	14	7.211	8,8	20,7
	Mediana	121	76	14.083	8,1	16,2
	Pequeña	636	141	13.533	5,5	10,9
	Micro	634	40	7.040	8,0	16,3

Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Para la interpretación de las estimaciones, se recomienda utilizar con precaución las estimaciones cuyo coeficiente de variación sea mayor a 15%, para realizar inferencias poblacionales, ya que podrían llevar a conclusiones poco acertadas.



# Abreviaturas

- ACHS** Asociación Chilena de Seguridad
- CASEN** Encuesta Caracterización Socio Económica Nacional
- CPHS** Comité Paritarios de Higiene y Seguridad
- CT** Código del Trabajo
- DEM** Departamento de Extranjería y Migración
- ESI** Encuesta Suplementaria de Ingresos
- FOSIS** Fondo Solidario de Inversión Social
- INE** Instituto Nacional de Estadísticas
- ISL** Instituto de Seguridad Laboral
- IST** Instituto de Seguridad del Trabajo
- OAL** Organismo Administrador de la Ley
- OCDE** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- OECD** *Organisation for Economic Co-operation and Development* (en español: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE)
- OIT** Organización Internacional del Trabajo
- RIHS** Reglamento Interno de Higiene y Seguridad
- RIOHS** Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- SENCE** Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
- SIES** Sistema de Información de Educación Superior
- SUSESO** Superintendencia de Seguridad Social



# Índice de tablas

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tabla 1	Tamaño de empresa según número de trabajadores.....	24
Tabla 2	Agrupaciones regionales.....	24
Tabla 3	Agrupación de actividad económica según CIIU4.CL 2012 que conforman el ámbito de estudio de Encla 2019.....	25
Tabla 4	Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según tamaño de empresa.....	27
Tabla 5	Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación regional.....	27
Tabla 6	Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación de actividad económica.....	28
Tabla 7	Estimación y error relativo del total de trabajadores contratados directamente por las empresas al 30 de noviembre del 2018, según agrupación regional y tamaño de empresa.....	29

## Capítulo 1

### SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS Y CONDICIONES DE EMPLEO

#### 1.1 Las empresas y su entorno económico

Tabla 1	Porcentaje de empresas que exportaron sus productos o servicios durante el 2018, según tamaño de empresa.....	40
Tabla 2	Promedio global de ventas exportadas en 2018, según tamaño de empresa (porcentaje sobre empresas que exportan).....	40
Tabla 3	Opinión sobre resultados económicos de la empresa en comparación a 2018, según tamaño de empresa.....	41
Tabla 4	Expectativas sobre resultados económicos para el año 2020, según tamaño de empresa.....	42

#### 1.2 Condiciones de empleo

Tabla 1	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa.....	45
Tabla 2	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato y sexo, según tamaño de empresa.....	46
Tabla 3	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según agrupación de ramas de actividad económica.....	47
Tabla 4	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según agrupación regional.....	48

Tabla 5	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según agrupación regional y sexo .....	48
Tabla 6	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según existencia de sindicato .....	49
Tabla 7.a	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según existencia de sindicato (hombres) .....	50
Tabla 7.b	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según existencia de sindicato (mujeres) .....	50
Tabla 8	Porcentaje de trabajadores por tipo de contrato, según tramo de edad .....	51
Tabla 9	Trabajadores con contratos especiales por tipo, según tamaño de empresa .....	51
Tabla 10	Trabajadores a honorarios y tasa de trabajadores a honorarios/trabajadores contratados, según tamaño de empresa y sexo .....	52
Tabla 11	Trabajadores a honorarios y tasa de trabajadores a honorarios/trabajadores directos, según existencia de sindicato y sexo .....	53
Tabla 12	Cantidad de contratos celebrados durante el año 2018, según tipo y tamaño de empresa .....	53
Tabla 13	Cantidad de contratos finiquitados durante el año 2018, según tipo y tamaño de empresa .....	54
Tabla 14	Tasa entre contratos celebrados y finiquitados durante el año 2018, según tipo y tamaño de empresa .....	55
Tabla 15	Tasa entre contratos celebrados durante 2018 y contratos vigentes al 30 de noviembre 2018, según tamaño de empresa y tipo de contrato .....	55
Tabla 16	Cantidad de contratos temporales que fueron renovados durante 2018, según sexo ...	56
Tabla 17	Porcentaje de contratos renovados, según sexo .....	57
Tabla 18	Porcentaje de contratos temporales (plazo fijo y obra o faena) renovados como indefinidos, del total de contratos indefinidos celebrados, según tamaño de empresa .....	58
Tabla 19	Antigüedad de los trabajadores con contrato indefinido, según tamaño de empresa .....	58
Tabla 20	Porcentaje de empresas que han implementado sistemas de automatización en los últimos cuatro años, según tamaño de empresa .....	60
Tabla 21	Porcentaje de personal reemplazado por la automatización .....	61
Tabla 22	Porcentaje de empresas por porcentaje de trabajadores que fueron reemplazados por la automatización en los últimos cuatro años, según tamaño de empresa .....	62

## Capítulo 2

### DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

Tabla 1	Porcentaje de empresas en las que los trabajadores presenciaron o conocieron las siguientes actitudes entre los trabajadores contratados directamente durante 2018, según tamaño de empresa .....	71
Tabla 2	Cantidad y porcentaje de empresas con sindicatos donde se han realizado conductas constitutivas de prácticas antisindicales o desleales .....	72
Tabla 3	Porcentaje de empresas en que tuvieron lugar prácticas antisindicales o desleales durante 2018, según tamaño de empresa .....	73
Tabla 4	Porcentaje de empresas, según medidas adoptadas por el sindicato frente a práctica antisindical o desleal .....	73

### Capítulo 3

#### GÉNERO. BRECHAS Y DESAFÍOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Tabla 1	Cantidad y distribución porcentual de trabajadores por sexo, Encla 2011, 2014 y 2019 .....	82
Tabla 2	Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según tamaño de empresa .....	82
Tabla 3	Cantidad y distribución porcentual de los trabajadores por sexo, según agrupaciones de actividad económica .....	83
Tabla 4	Distribución porcentual de empresas por feminización de la empresa, según agrupación de actividad económica .....	85
Tabla 5	Cantidad y distribución porcentual de empresas por feminización de la empresa, según agrupación regional .....	87
Tabla 6	Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según categoría de autoridad en la empresa .....	88
Tabla 7	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores, según categoría de autoridad y tamaño de empresa .....	89
Tabla 8	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores, según categoría de autoridad y feminización de la empresa .....	90
Tabla 9	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) como titulares, de las empresas que cuentan con CPHS, y de las empresas con cinco y más trabajadores.....	91
Tabla 10	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que componen el directorio sindical, según cargo.....	91
Tabla 11	Porcentaje de trabajadores que reciben una remuneración bruta mensual igual o inferior a \$432.000, según sexo y agrupación de actividad económica.....	94
Tabla 12	Distribución porcentual de trabajadores con jornada completa, por sexo, que reciben la mínima remuneración bruta que paga la empresa y que reciben la remuneración bruta máxima que paga la empresa.....	95
Tabla 13	Porcentaje de empresas que aplicaron medidas para resguardar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, según acción.....	95
Tabla 14	Distribución de trabajadores con jornada completa, por sexo, que reciben la mínima remuneración bruta que paga la empresa y que reciben la remuneración bruta máxima que paga la empresa, según si se aplicaron en 2018 medidas de igualdad salarial entre hombres y mujeres.....	96
Tabla 15	Porcentaje de hombres y mujeres que reciben una remuneración bruta mensual igual o inferior a \$432.000, según si se han aplicado medidas de igualdad salarial.....	97
Tabla 16	Distribución porcentual de empresas de acuerdo con el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores entrevistados con las siguientes afirmaciones sobre la igualdad de género en la empresa.....	98

Tabla 17	Porcentaje de hombres y mujeres, sobre total de trabajadores según sexo, que hicieron uso durante el año 2018 de los siguientes derechos de protección a la maternidad y paternidad.....	104
Tabla 18	Distribución porcentual de hombres y mujeres por tipo de derecho de protección a la maternidad y paternidad usado durante 2018 .....	105
Tabla 19	Porcentaje de trabajadores (hombres) que tuvieron o adoptaron uno o más hijos o hijas durante el año 2018 (sobre el total de hombres) y porcentaje de éstos que hicieron uso de los cinco días legales.....	105
Tabla 20	Distribución porcentual por sexo de trabajadores según tipo de derecho de protección a la maternidad y paternidad usado durante 2018 (derechos factibles de ser ejercidos por padres y madres).....	106
Tabla 21	Distribución porcentual de los trabajadores que hicieron uso del permiso posnatal parental durante el año 2018, por modalidad de permiso, según sexo.....	107
Tabla 22	Distribución porcentual por sexo de los trabajadores que hicieron uso del permiso posnatal parental durante el año 2018, según modalidad.....	107
Tabla 23	Cantidad y porcentaje de empresas con hombres y mujeres contratados/as directamente que tenían hijos menores de 2 años durante 2018.....	108
Tabla 24	Cantidad y porcentaje de empresas susceptibles de estar obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa.....	109
Tabla 25	Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna.....	110
Tabla 26	Distribución porcentual de empresas por otorgamiento del beneficio de sala cuna, según existencia de trabajadores con hijos menores de 2 años y obligación legal de proveer sala cuna.....	111
Tabla 27	Porcentaje de empresas que no proporcionan sala cuna ni entrega bono sobre total de empresas obligadas a proveer el beneficio, según tamaño de empresa .....	112
Tabla 28	Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono.....	112
Tabla 29	Porcentaje de empresas que proveen sala cuna según modalidad, sobre total de empresas que proveen sala cuna.....	114
Tabla 30	Porcentaje de empresas por razón por la que la empresa paga un bono en sustitución del beneficio de sala cuna (sobre el total de empresas que indican alguna razón).....	115
Tabla 31	Porcentaje que representan los trabajadores que hicieron uso del derecho a alimentación del hijo o hija sobre el total de trabajadores con hijos menores, según sexo.....	115

## Capítulo 4

### PRESENCIA DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LAS EMPRESAS

Tabla 1	Estimación población extranjera residente en Chile por país de origen, según sexo, diciembre 2019 .....	124
Tabla 2	Porcentaje de empresas que tuvieron personas extranjeras contratadas directamente al 30 de noviembre de 2018, según tamaño de empresa.....	125

Tabla 3	Distribución de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018 por nacionalidad, según sexo .....	126
Tabla 4	Porcentaje de trabajadores extranjeros en empresas que han contratado estos trabajadores sobre el total de la dotación, por rama de actividad económica y según sexo .....	127
Tabla 5	Porcentaje de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018 según nacionalidad, por tipo de contrato.....	128
Tabla 6	Porcentaje personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018, de las cuatro nacionalidades más frecuentes según tipo de contrato .....	129
Tabla 7	Distribución porcentual de empresas con 25 o más trabajadores y que cuentan con trabajadores extranjeros, según tramo de porcentaje de contratación de trabajadores extranjeros.....	130
Tabla 8	Opinión de los empleadores respecto de la actual disposición del Código del Trabajo, que no permite la contratación de más de un 15% de personal extranjero, según presencia sindical en la empresa .....	131
Tabla 9	Situaciones para las cuales las empresas emplearon personas extranjeras durante el año 2018.....	132
Tabla 10	Motivos por los cuales las empresas emplearon personas extranjeras durante el año 2018 .....	133
Tabla 11	Evaluación del impacto en el clima laboral de las empresas por contratación de personas extranjeras durante el año 2018, según informante .....	134

## Capítulo 5 INCLUSIÓN LABORAL

Tabla 1	Porcentaje y cantidad de empresas que han tomado medidas para favorecer la inclusión laboral de los siguientes grupos.....	140
Tabla 2	Porcentaje de empresas que han tomado medidas para favorecer la inclusión laboral de los siguientes grupos, según tamaño de empresa.....	141
Tabla 3	Porcentaje de empresas con trabajadores en situación de discapacidad contratados directamente, según tamaño de empresa.....	143
Tabla 4	Porcentaje de empresas que cuentan con política de contratación de trabajadores en situación de discapacidad, según tamaño empresa.....	144

## Capítulo 6 RELACIONES LABORALES

### 6.1 Organizaciones sindicales

Tabla 1	Distribución porcentual de empresas sin sindicato activo por existencia pasada de sindicato, según tamaño .....	149
Tabla 2	Porcentaje de empresas con sindicato activo según zona en la que se encuentra su casa matriz .....	150

Tabla 3	Porcentaje de empresas con sindicato activo, según agrupación de ramas de actividad económica.....	151
Tabla 4	Porcentaje de empresas sin sindicato en las que en el último año hubo intentos para formar uno, por tipo de intento .....	152
Tabla 5	Porcentaje de empresas sin sindicato en las que los trabajadores presenciaron o conocieron actitudes discriminatorias por intento de sindicalización y opinión sobre los sindicatos durante 2018, según existencia de intentos de formar un sindicato.....	154
Tabla 6	Distribución porcentual de empresas por principal razón por la que no se ha formado un sindicato, según existencia de intentos de formar un sindicato .....	155
Tabla 7	Distribución porcentual por sexo de las personas que ejercen los principales cargos directivos de los sindicatos mayoritarios, según cargo .....	158
Tabla 8	Distribución porcentual de empresas con sindicato vigente en 2019 según cantidad de sindicatos, por tamaño de empresa.....	160
Tabla 9	Distribución porcentual de empresas en las que hay más de un sindicato, según existencia y tipo de relación entre los sindicatos .....	161
Tabla 10	Porcentaje de empresas con sindicato, según razón por la que no hay más personas afiliadas .....	162
Tabla 11	Porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario se inserta en una red de solidaridad externa, según tipo de organización con la que se relaciona .....	165
Tabla 12	Porcentaje de empresas con sindicato en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes acciones de defensa de los derechos de los trabajadores durante el año 2018, según tamaño de empresa .....	168
Tabla 13	Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes acciones de participación política y social durante el año 2018, según tamaño de empresa.....	169
Tabla 14	Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades junto a otros sindicatos de otras empresas durante el año 2018 .....	171
Tabla 15	Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades junto a otros sindicatos de la misma empresa durante el año 2018 .....	172
Tabla 16	Porcentaje de empresas con sindicatos en las que el sindicato mayoritario realizó las siguientes actividades durante el año 2018, según tamaño de empresa.....	173
Tabla 17	Distribución porcentual de empresas por percepción de los empleadores sobre el papel de los sindicatos en general en las relaciones laborales, según existencia de sindicato activo .....	174
Tabla 18	Distribución porcentual de empresas con sindicato en 2018 por percepción de los empleadores sobre el papel del sindicato mayoritario en las relaciones laborales, según tamaño de empresa.....	175
Tabla 19	Porcentaje de empresas en las que sus representantes sostuvieron reuniones con el (los) sindicato(s) durante 2018, por propósito de la reunión, según tamaño de empresa .....	177

## 6.2 Negociación colectiva

Tabla 1	Ocurrencia de la extensión de beneficios en empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, según presencia de sindicato en la empresa .....	188
Tabla 2	Extensión de beneficios en empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, según tipo de instrumento colectivo .....	189
Tabla 3	Calificación de los resultados de la última negociación colectiva del sindicato, según entrega de información para la negociación colectiva por los empleadores .....	194
Tabla 4	Porcentaje de empresas donde se pactaron cláusulas relativas a aumento de salarios por aumento de la productividad por agrupación de ramas de actividad económica .....	198
Tabla 5	Distribución de empresas con sindicato, según calificación de resultados de la última negociación colectiva en comparación con las expectativas iniciales y con el poder de negociación de los sindicatos que negociaron .....	200
Tabla 6	Distribución de empresas con sindicato, según calificación de resultados de la última negociación colectiva .....	201
Tabla 7	Distribución porcentual de empresas, por la principal razón por que no se ha negociado (desde 2015 hasta la fecha de aplicación de la encuesta) .....	204

## 6.3 Conflicto en la empresa

Tabla 1	Porcentaje de empresas en las que, durante 2018, los trabajadores llevaron a cabo alguna de las siguientes formas de expresión de conflicto, según existencia de sindicato activo e informante .....	209
Tabla 2	Porcentaje de empresas en las que el conflicto tuvo alguno de los siguientes motivos, según existencia de sindicato activo e informante .....	212
Tabla 3	Porcentaje de empresas en las que, durante 2018, se adoptó alguna medida para enfrentar el conflicto, según existencia de sindicato activo e informante .....	214
Tabla 4	Porcentaje de empresas en las que, durante 2018, los trabajadores llevaron a cabo alguna forma de interrupción colectiva de la actividad laboral, según existencia de sindicato activo e informante .....	216
Tabla 5	Distribución porcentual de empresas que solicitaron la calificación de servicios mínimos a sus sindicatos, por obtención y estado de la solicitud .....	218

## 6.4 Diálogo al interior de la empresa y gestión participativa

Tabla 1	Porcentaje de empresas en las que existen mecanismos de participación del personal, según tipo de mecanismo .....	222
Tabla 2	Distribución porcentual de empresas por disposición al momento de informar a sus trabajadores, según tamaño de empresa .....	222
Tabla 3	Distribución porcentual de empresas por actitud al recibir sugerencias y opiniones, según tamaño de empresa .....	223
Tabla 4	Distribución porcentual de empresas, según materias relacionadas a la administración y la propiedad económica de la empresa que han sido informadas y/o consultadas formalmente a su(s) sindicato(s) durante 2018 .....	223

Tabla 5	Distribución porcentual de empresas, según materias relacionadas a las condiciones de trabajo en la empresa que han sido informadas y/o consultadas formalmente a su(s) sindicato(s) durante 2018.....	224
---------	--	-----

**Capítulo 7**  
**CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO**

**7.1 Jornada de trabajo**

Tabla 1	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo.....	231
Tabla 2	Porcentaje de empresas que hacen uso de jornadas parciales y sin horario específico, según tamaño de empresa.....	232
Tabla 3	Porcentaje de empresas y trabajadores que hacían uso al 30 de noviembre de 2018 de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, según tamaño de empresa.....	233
Tabla 4	Porcentaje de empresas y trabajadores que hacían uso al 30 de noviembre de 2018 de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos, según agrupación de actividades económicas.....	235
Tabla 5	Promedio de días de trabajo (ponderado por la cantidad de trabajadores con sistema de jornada excepcional en la empresa), de días de descanso y de horas diarias de trabajo en sistema excepcional de jornada.....	236
Tabla 6	Distribución porcentual de empresas que incluyen las siguientes actividades en la jornada regular de trabajo, según tipo de actividad.....	237
Tabla 7	Porcentaje de empresas y trabajadores que realizaron horas extraordinarias durante noviembre de 2018, según tamaño de empresa.....	238
Tabla 8	Porcentaje que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias durante noviembre de 2018, según sexo.....	239
Tabla 9	Promedio de horas extraordinarias por trabajador realizadas durante noviembre de 2018, según sexo.....	240
Tabla 10	Distribución porcentual de empresas por forma de retribución de las horas extraordinarias, según tamaño de empresa.....	240
Tabla 11	Distribución porcentual de empresas por existencia de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal para la realización de horas extraordinarias, según existencia de sindicato.....	241
Tabla 12	Porcentaje de empresas que trabajan en día domingo, según grupo de actividad económica.....	244
Tabla 13	Distribución porcentual de empresas que trabajan en día domingo por tipo de labores que realizan.....	245
Tabla 14	Porcentaje de empresas y trabajadores que laboran en día domingo, según tamaño de empresa.....	246
Tabla 15	Distribución porcentual de empresas por momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores, según agrupación de actividad económica.....	247

Tabla 16	Porcentaje que representan los trabajadores que laboraron de noche en noviembre de 2018 sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa .....	248
Tabla 17	Distribución porcentual de empresas por existencia de turnos rotativos, según momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores.....	249
Tabla 18	Distribución porcentual de empresas por momento del día en que transcurre la jornada de la mayoría de los trabajadores, según existencia de turnos rotativos.....	249
Tabla 19	Porcentaje de empresas en que se trabaja bajo un sistema de turnos rotativos y porcentaje de trabajadores empleados en ellas, según tamaño de empresa.....	250
Tabla 20	Distribución porcentual de empresas por frecuencia en que los turnos son modificados unilateralmente por la empresa, según existencia de sindicato.....	251
Tabla 21	Distribución porcentual de empresas por adopción de medidas que flexibilizan la jornada de trabajo, según medida .....	252

## 7.2 Salud y seguridad en el trabajo

Tabla 1	Porcentaje de empresas en las que se presentaron accidentes laborales o enfermedades profesionales durante 2018, según tipo de siniestro y agrupación de actividad económica.....	259
Tabla 2	Trabajadores contratados directamente por la empresa que sufrieron accidentes laborales, según sexo.....	260
Tabla 3	Distribución porcentual de empresas por nivel más alto en el que se toman las decisiones sobre prevención de riesgos laborales en salud y seguridad, según tamaño.....	265
Tabla 4	Porcentaje de empresas con instrumento de prevención de riesgos según tamaño .....	268
Tabla 5	Porcentaje de empresas según alcances o actividades asociadas a los instrumentos de prevención.....	269
Tabla 6	Porcentaje de empresas que informan y distribución porcentual por medios utilizados, según situación en la que informan los riesgos del trabajo.....	270
Tabla 7	Distribución porcentual de empresas, según si aplica o no la realización de acciones de prevención de riesgos ocupacionales durante el año 2018 y porcentaje de empresas que las ejecuta, por tipo de acción realizada.....	271
Tabla 8	Distribución porcentual de empresas, según tipo de acción de prevención de riesgos psicosociales, por frecuencia con que fueron realizadas por la empresa durante el año 2018.....	273
Tabla 9	Porcentaje de empresas en que aplican condiciones ambientales y de trabajo y porcentaje que recibe una buena evaluación, por informante.....	275
Tabla 10	Cantidad de empresas con problemas de salud de sus trabajadores como consecuencia del trabajo, según tipo de problema e informante.....	277

## Capítulo 8 REMUNERACIONES

Tabla 1	Evolución Salario Mínimo 2014-2019.....	284
---------	---	-----

Tabla 2	Porcentaje de trabajadores en tramos inferiores de remuneración, según zona geográfica.....	289
Tabla 3	Porcentaje y cantidad de trabajadores en tramos inferiores de remuneración, según rango etario .....	290
Tabla 4	Promedio ponderado y mediana de salario mínimo y máximo, según tamaño de empresa .....	291
Tabla 5	Pago de incentivos de acuerdo con presencia sindical.....	293
Tabla 6	Pago de gratificación, según modalidad por agrupación de ramas de actividad económica .....	295

## Capítulo 9

### EXTERNALIZACIÓN

Tabla 1	Empresas que durante 2018 subcontrataron la actividad económica principal, según tamaño de empresa.....	302
Tabla 2	Cantidad de personas subcontratadas para actividad económica principal, según sexo .....	303
Tabla 3	Porcentaje de empresas que proveyó recursos a la empresa contratista, según tipo de recurso.....	304
Tabla 4	Cantidad de personas subcontratadas para otras actividades, según sexo .....	305
Tabla 5	Empresas que subcontrataron actividades distintas a la actividad principal, según tamaño de empresa.....	306
Tabla 6	Porcentaje de empresas mandantes que contaban con dispositivos de prevención de riesgos .....	308
Tabla 7	Empresas según subcontratación de actividad económica principal y/o subcontratación de otra actividad.....	308
Tabla 8	Porcentaje de empresas que fueron subcontratadas, según tamaño de empresa.....	309
Tabla 9	Distribución de empresas por modalidad de subcontratación.....	310
Tabla 10	Distribución porcentual de empresas por modalidad de subcontratación, según agrupación de ramas de actividad económica.....	311
Tabla 11	Número promedio de empresas por las cuales fue subcontratada, según tamaño de empresa .....	312
Tabla 12	Porcentaje de ventas correspondientes a las subcontrataciones, según tamaño de empresa .....	312
Tabla 13	Personas suministradas por terceros, según sexo .....	314

## Capítulo 10

### CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Tabla 1	Distribución porcentual de empresas por realización de actividades de capacitación al personal durante el año 2018, según tamaño.....	318
---------	---	-----

Tabla 2	Fuentes de financiamiento informada por los empleadores destinada a actividades de capacitación, según tamaño de empresa .....	320
Tabla 3	Porcentaje de empresas por tipo de capacitaciones que se realizaron durante el 2018 .....	321
Tabla 4	Desarrollo de competencias o habilidades a las que se orientaron principalmente la capacitación a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa durante el 2018 .....	322
Tabla 5	Efectos que tuvieron las capacitaciones realizadas durante el año 2018 en las condiciones de trabajo y empleo del personal contratado por la empresa, según existencia de sindicato.....	323
Tabla 6	Distribución de empresas por realización de capacitaciones laborales para su personal durante el 2018, según existencia de sindicato.....	324



# Índice de gráficos

## Capítulo 1

### SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS Y CONDICIONES DE EMPLEO

#### 1.1 Las empresas y su entorno económico

Gráfico 1	Variación anual producto interno bruto 2011-2019 (serie original; variación mismo período año anterior).....	36
Gráfico 2	Tasa de participación laboral según sexo Trimestre móvil julio-septiembre de cada año .....	37
Gráfico 3	Tasa de desocupación 2014-2019 .....	38
Gráfico 4	Tipo de cambio real 2014-2019 (índice 1986=100).....	39

#### 1.2 Condiciones de empleo

Gráfico 1	Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato.....	44
Gráfico 2	Porcentaje de trabajadores con contratos indefinidos 1999-2019.....	45

## Capítulo 3

### GÉNERO. BRECHAS Y DESAFÍOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Gráfico 1	Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si informaron y/o consultaron, durante el año 2018, a su(s) sindicatos(s) o al personal sobre la incorporación de medidas para la equidad de género en la empresa.....	100
Gráfico 2	Distribución porcentual de empresas por frecuencia en la que éstas facilitaron la compatibilidad de la vida familiar y laboral (como acción de prevención de riesgos psicosociales), durante el año 2018 .....	101
Gráfico 3	Porcentaje de empresas en que en la última negociación colectiva se pactaron beneficios por maternidad y/o paternidad adicionales a los que establece la legislación, según informante .....	102

## Capítulo 6

### RELACIONES LABORALES

#### 6.1 Organizaciones sindicales

Gráfico 1	Distribución porcentual de empresas con sindicato por disponibilidad y modalidad de acceso a sede u oficinas para la realización de actividades del sindicato mayoritario durante 2018 .....	163
-----------	--	-----

Gráfico 2	Distribución porcentual de empresas con sindicato, según acceso del sindicato mayoritario a asesoría externa durante 2018, y porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario recibió asesoría externa, según tipo de asesoría .....	164
Gráfico 3	Porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario cuenta con recursos organizacionales que pueden fortalecer su posición, según tamaño de empresa.....	166
Gráfico 4	Distribución porcentual de empresas con sindicato por existencia y frecuencia de reuniones entre sus representantes y el sindicato mayoritario en 2018, según tamaño de empresa.....	176
Gráfico 5	Distribución porcentual de empresas con sindicato, según apoyo otorgado al sindicato mayoritario durante 2018 y porcentaje de empresas en las que el sindicato mayoritario contó con tal apoyo, según forma de colaboración.....	178

## 6.2 Negociación Colectiva

Gráfico 1	Distribución porcentual de entidades negociadoras que suscribieron instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018 por tipo, según tamaño de empresa. ....	186
Gráfico 2	Porcentaje de las empresas con instrumentos colectivos vigentes al 30 de noviembre de 2018, según presencia de sindicato activo y tipo de instrumento.....	187
Gráfico 3	Porcentaje de empresas donde la comisión negociadora realizó actividades de preparación para la negociación colectiva más reciente, según actividad y entidades que representaron a los trabajadores.....	191
Gráfico 4	Porcentaje de empresas por ocurrencia de actividades de preparación realizadas por la comisión negociadora para la negociación más reciente.....	193
Gráfico 5	Porcentaje de empresas con y sin sindicato que suscribieron cláusulas relativas a los siguientes aspectos en la última negociación colectiva.....	196
Gráfico 6	Distribución porcentual de empresas, según opinión sobre la conveniencia de que existan procesos de negociación colectiva en la empresa, por presencia de sindicato e informante.....	202

## 6.3 Conflicto en la empresa

Gráfico 1	Porcentaje de empresas cuyos trabajadores llevaron a cabo alguna forma de expresión de conflicto durante 2018, según existencia de sindicato activo e informante.....	208
-----------	---	-----

## Capítulo 7

### CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO

#### 7.1 Jornada de trabajo

Gráfico 1	Porcentaje de empresas y trabajadores que laboran en día domingo, Encla 2008, 2011, 2014 y 2019.....	243
-----------	--	-----

## 7.2 Salud y seguridad en el trabajo

Gráfico 1	Porcentaje de empresas en las que se presentan accidentes laborales o enfermedades profesionales, según tipo de siniestro y tamaño de empresa .....	257
Gráfico 2	Distribución porcentual de empresas por tamaño, según organismo administrador de la Ley en que cotizan.....	262
Gráfico 3	Distribución porcentual de empresas por organismo administrador de la Ley en que cotizan, según tamaño.....	263
Gráfico 4	Porcentaje de empresas que cumplen con los instrumentos de prevención de riesgos que les corresponden por ley, según informante.....	267
Gráfico 5	Porcentaje de empresas con problemas de salud de sus trabajadores, según tipo de problema e informante.....	276

## Capítulo 8

### REMUNERACIONES

Gráfico 1	Porcentaje de Trabajadores que recibieron un salario mínimo o menor .....	285
Gráfico 2	Porcentaje de trabajadores, según sexo que perciben salario mínimo o menor, respecto a trabajadores que perciben un salario superior al mínimo .....	286
Gráfico 3	Porcentaje de trabajadores que perciben salario mínimo o menor, por rama de actividad económica .....	287
Gráfico 4	Porcentaje de remuneraciones fijas y variables por agrupación de ramas de actividad económica.....	292

## Capítulo 9

### EXTERNALIZACIÓN

Gráfico 1	Lugar donde se desarrolló la actividad económica principal.....	304
Gráfico 2	Lugar donde se desarrolló la actividad subcontratada (distinta de la principal).....	307

## Capítulo 10

### CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Gráfico 1	Porcentaje de personas capacitadas durante el año 2018 por categoría, según sexo ....	318
Gráfico 2	Momento en que se efectuaron las actividades de capacitación al personal realizadas durante el año 2018, según tamaño de empresa.....	319
Gráfico 3	Porcentaje de empresas con 15 trabajadores o más, por existencia de Comité Bipartito de Capacitación, según tamaño de empresa.....	324





