

SEGUNDO ANÁLISIS A PARTIR DE LOS DATOS DE LA PRIMERA ENCUESTA NACIONAL
DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS EN CHILE / **ENETS 2009-2010**

INFORME SOBRE CONDICIONES LABORALES EN TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA EMPRESA PRIVADA

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Dirección del Trabajo

Enero 2012

Responsables:

Celina Carrasco O. y Patricia Vega L.



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

Esta es una publicación digital del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada

(Segundo informe a partir de los datos de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile / Enets 2009-2010)

Registro de Propiedad Intelectual: 213080

ISBN: 978-956-7978-24-3

Edición: María Eugenia Meza B.

Diseño: Yankovic.net

Enero 2012

SEGUNDO ANÁLISIS A PARTIR DE LOS DATOS DE LA PRIMERA ENCUESTA NACIONAL
DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS EN CHILE / **ENETS 2009-2010**

INFORME SOBRE CONDICIONES LABORALES EN TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA EMPRESA PRIVADA

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Dirección del Trabajo

Enero 2012

Responsables:

Celina Carrasco O. y Patricia Vega L.



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

Introducción

Este informe, elaborado sobre la base de los datos que entrega la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de Trabajadores y Trabajadoras en Chile (Enets 2009-2010) analiza aspectos relacionados con las condiciones del medioambiente de trabajo, la seguridad social y algunas variables psicosociales como la forma de inserción de trabajadores y trabajadoras en la estructura de autoridad de la empresa, posibilidades de flexibilización del trabajo, condiciones de seguridad y satisfacción en el trabajo, entre otras.

La encuesta Enets entrevistó a 9.503 personas mayores de 15 años, en hogares pertenecientes a las 15 regiones del país. Del total de entrevistados, el 52.8% (3.906.190 personas) son trabajadores ocupados, dependientes o asalariados del sector privado, excluido el servicio doméstico.

El presente informe tiene como universo de análisis a estos trabajadores/as, foco de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, e indaga en sus representaciones subjetivas sobre sus condiciones de trabajo; es decir, sobre el medioambiente en que se desarrollan, compuesto por el conjunto de factores laborales y características materiales y sociales en que desempeña su labor, las que incluyen aspectos de la organización del trabajo y su ejecución.

Acorde con los lineamientos de la OIT, la DT busca investigar si tienen o no un trabajo digno y seguro, concebido como aquel en que las condiciones de trabajo son diseñadas y mantenidas en el tiempo con estándares óptimos de organización y seguridad, impidiendo la aparición de factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

Chile presenta realidades y condiciones laborales muy dispares, asociadas a la edad y sexo de los trabajadores/as y al tamaño de las empresas. Estas diferencias se manifiestan en escasas posibilidades de participación en la toma de decisiones de la empresa, en la exposición a determinados riesgos, en la cobertura social, el bajo nivel de autonomía y la inseguridad e inestabilidad, entre otros.

Una parte importante del desarrollo económico depende de los medios de producción y recursos de que disponen las empresas, así como de las condiciones de trabajo, el nivel de salud y de bienestar de los trabajadores y sus familias, quienes colaboran a este desarrollo con su trabajo y esfuerzo constante.

Como decíamos, esta encuesta recoge la percepción de los trabajadores/as sobre aspectos determinantes de sus condiciones de trabajo, considerando que el bienestar y calidad de vida de las personas está modulado tanto por sus condiciones objetivas de vida como por el grado de bienestar subjetivo que perciben en su trabajo cotidiano.

1. Exposición a riesgos

Diversas técnicas permiten detectar la exposición a riesgos en que laboran los trabajadores. Una de ellas es la evaluación subjetiva que ellos mismos hacen de sus condiciones de trabajo. Por eso, Enets optó por hacer una serie de preguntas de percepción acerca de cómo los trabajadores aprecian la seguridad en su puesto y en el ambiente de trabajo, así como la exposición a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Para construir este informe fueron abordados algunos de estos aspectos.

La encuesta Enets consultó sobre la percepción de los trabajadores en relación a la exposición a diferentes factores de riesgo para su salud y seguridad, considerando como ***expuesto a un determinado factor de riesgo*** a aquel que permanece “*toda la jornada*”, “*la mitad de la jornada*” y “*ocasionalmente*” expuesto a dicho factor. El mismo criterio será utilizado para el análisis de este informe.

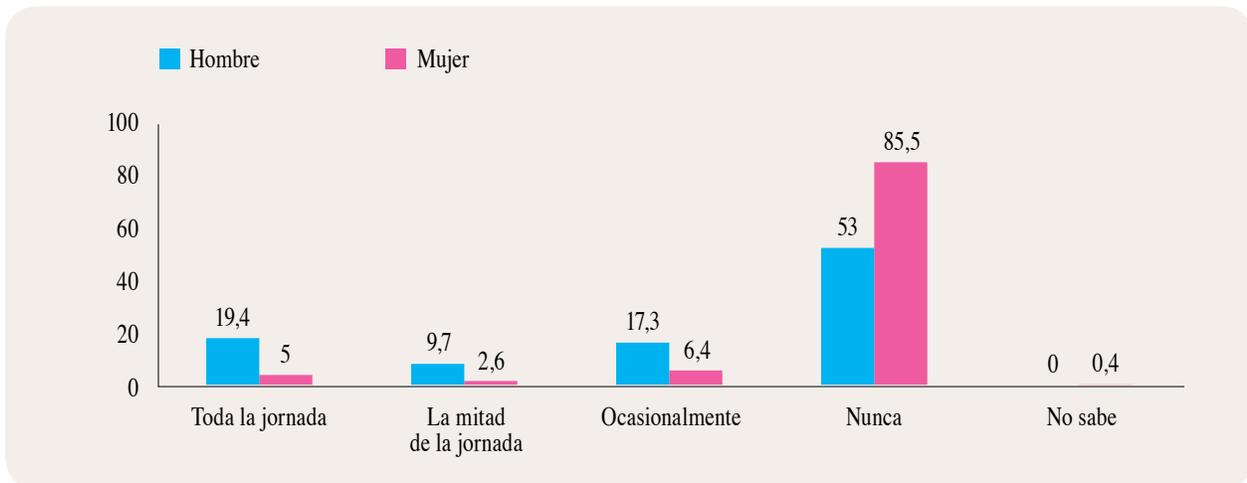
1.1 Exposición a radiación ultravioleta (UV)

Entre los distintos factores de riesgo físico, el que concentra la mayor población trabajadora expuesta es la radiación ultravioleta (solar). Sus efectos sobre la salud han sido descritos en diversos estudios, los que mencionan entre ellos al cáncer de piel, producido por una exposición acumulada en el tiempo a los rayos ultravioletas del sol, sin la protección adecuada.

Para recoger la percepción de los trabajadores dependientes del sector privado, la Enets incluyó la pregunta “*¿En su jornada de trabajo actual durante cuánto tiempo usted está expuesto directamente a los rayos del sol?*”. El resultando es de 1.401.548 trabajadores expuestos, cifra que equivale al 35,8% de la muestra.

Al analizar esta información según el sexo del trabajador, los hombres resultan triplicar a las mujeres, siendo una de las causas de aquello la forma en que se distribuyen ambos sexos en las diferentes ocupaciones. Es importante destacar que hay un alto porcentaje de entrevistados que creen, o perciben, que “*nunca*” han estado expuestos a los rayos del sol en su trabajo actual, resaltando el 85,4% de mujeres.

Gráfico 1
Trabajadores/as expuestos a radiación ultravioleta en su trabajo según sexo (%)

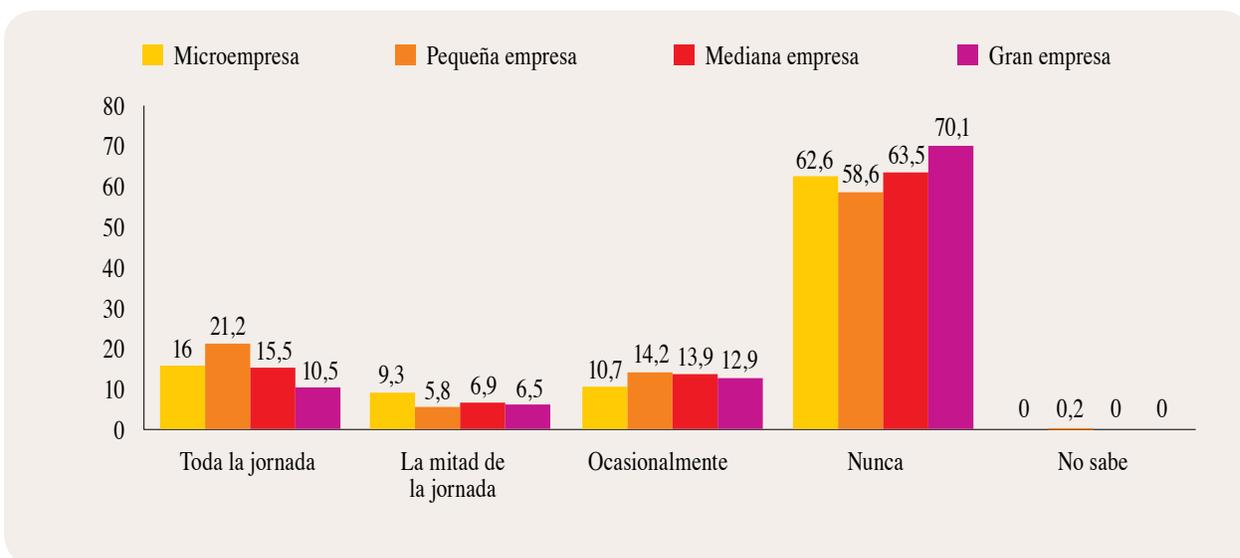


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Con respecto a la distribución de los/as expuestos/as por tamaño de empresa, los trabajadores de la pequeña empresa son los que experimentan la mayor exposición a la radiación ultravioleta, estando diez puntos porcentuales por sobre los de la gran empresa en la misma situación.

Paralelamente, 2.036.943 trabajadores –correspondientes al 64,3% del total -dicen que “nunca” han estado expuestos a los rayos del sol, independientemente del tamaño de la empresa en que trabajan.

Gráfico 2
Trabajadores expuestos a radiación ultravioleta en su trabajo
según tamaño de empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

1.2 Exposición a ruido y vibraciones

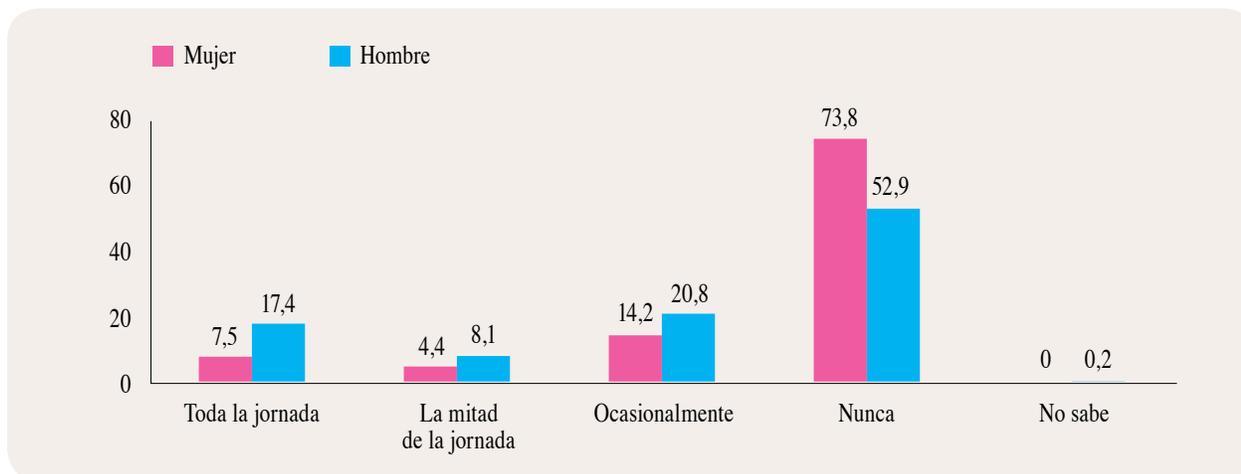
Una de las enfermedades profesionales de mayor prevalencia en el mundo laboral es la sordera o hipoacusia. La encuesta consultó, de manera sencilla, acerca de ruido y vibraciones, factores de riesgo para esta enfermedad: “¿En su jornada de trabajo actual durante cuánto tiempo usted está expuesto a ruido tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona?”.

Considerando como población expuesta al riesgo aquella que responde que lo está “*toda la jornada*”, “*la mitad de la jornada*” y “*ocasionalmente*”, resultan estar en esa condición 1.552.665 trabajadores dependientes del sector privado, que corresponden al 39,8%, cifra considerablemente mayor al de la población trabajadora total, que presenta un 27,1% de expuestos a este factor de riesgo (Enets 2009-2010).

Al analizar la exposición a ruido de mujeres y hombres, estos últimos presentan mayor exposición, la que puede tener su origen en los tipos de trabajo que realizan, donde deben utilizar equipos y maquinarias generadoras de ruidos altos. Es importante destacar que más

de la mitad de los trabajadores dependientes del sector privado de ambos sexos contestan que “*nunca*” están expuestos a ruidos altos en su trabajo.

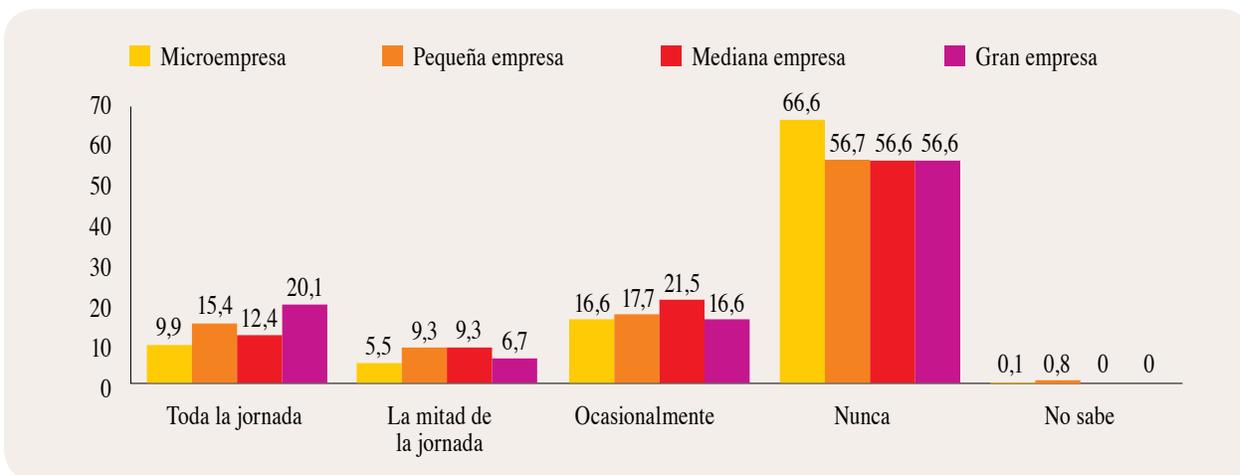
Gráfico 3
Trabajadores expuestos a ruido según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La información obtenida para este factor de riesgo según el tamaño de empresas, evidencia que la percepción de exposición a ruido es similar en los trabajadores de las empresas de todos los tamaños, destacando la microempresa con la menor cantidad de trabajadores expuestos, alrededor de diez puntos porcentuales menos. Es interesante destacar que hay un alto porcentaje de trabajadores que sienten que “*nunca*” están expuestos a ruido.

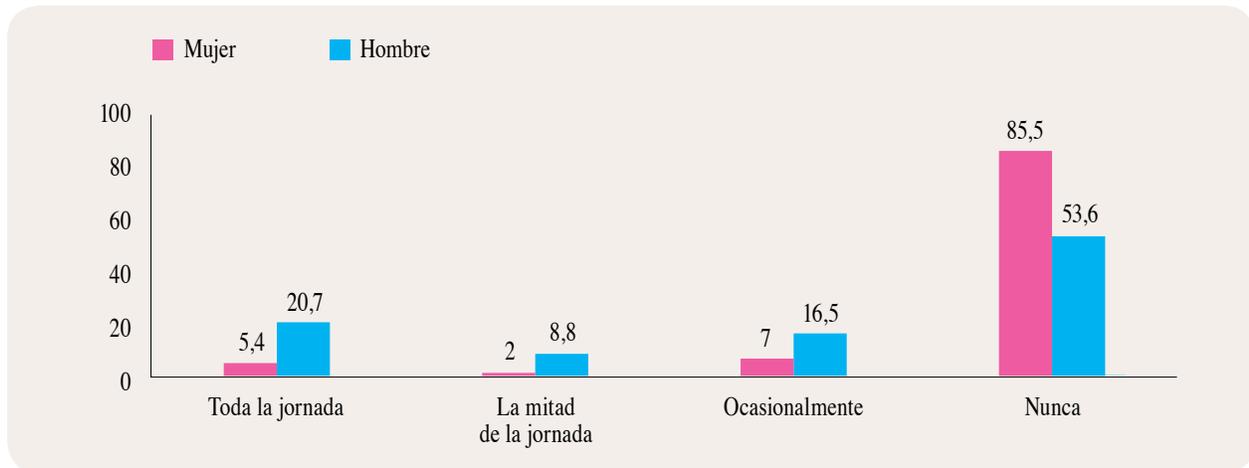
Gráfico 4
Trabajadores expuestos a ruido
según tamaño de empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Situación similar ocurre con la exposición a vibraciones por el uso de herramientas, maquinarias y equipos, entre otros elementos, otro factor de riesgo que puede provocar sordera profesional. De los trabajadores dependientes del sector privado, 1.392.144 señalaron estar expuestos a vibraciones (39,7%), siendo esta exposición mayor en hombres. Al igual que con el ruido, la mayoría de los trabajadores (64,0%) dicen que “nunca” están expuestos a este factor de riesgo, aspecto notoriamente mayor en las mujeres. Lo anterior puede explicarse ya que ellas trabajan en áreas donde las labores producen bajas o nulas vibraciones, como son las de servicios, salud, entre otros.

Gráfico 5
Trabajadores expuestos a vibraciones según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Con el objeto de pesquisar la exposición a algún factor de riesgo no consultado directamente, Enets preguntó: “¿En su jornada de trabajo actual, durante cuánto tiempo usted trabaja con alguna sustancia o producto que considere que le produce daño a su salud? Mayoritariamente (83,9%), la respuesta fue “nunca”, sin diferenciación significativa entre sexos y entre tamaños de empresas.

1.3 Exposición a factores de riesgo ergonómicos

Todos aquellos atributos de la tarea, o del puesto de trabajo, que aumentan la posibilidad de que un trabajador expuesto a ellos desarrolle una lesión en la medida que estos elementos de trabajo no sean adecuados a la fisonomía humana son denominados riesgos ergonómicos.

Con el objeto de evaluar la exposición a riesgos ergonómicos, la Enets realizó una serie de preguntas sobre el grado en que los trabajadores se exponen a algunos factores de riesgos que puedan causar daños a la salud, como lesiones de tipo musculoesqueléticas, psicológicas y otros. Los datos recogidos en esta encuesta, demuestran que, según la percepción de los trabajadores, estos riesgos están presentes en más de la mitad de los lugares de trabajo.

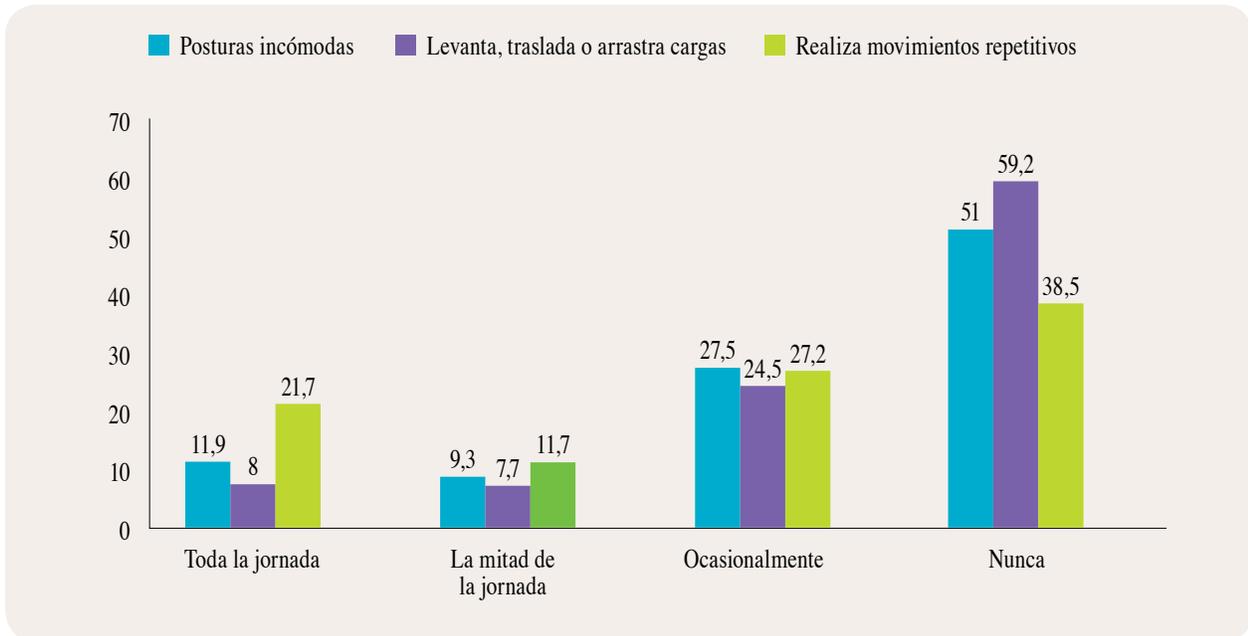
En este contexto, algunas de las preguntas estuvieron orientadas a indagar, entre otros aspectos, sobre lo siguiente: *“¿En su jornada de trabajo actual durante cuánto tiempo usted realiza trabajos que lo obligan a mantener posturas incómodas; levanta, traslada o arrastra cargas pesadas; realiza movimientos repetitivos en cortos periodos de tiempo?”*.

Las respuestas de los trabajadores dependientes del sector privado muestran que más de la mitad de ellos cree que estaría en riesgo de presentar alguna lesión a su salud producto de malas condiciones ergonómicas del trabajo en que se desempeña. El factor de riesgo que presenta mayor problema es el hecho de realizar movimientos repetitivos en un corto periodo de tiempo, presente en 1.608.086 trabajadores hombres y 760.557 mujeres. Con relación a tener que mantener posturas incómodas para realizar el trabajo, los hombres presentan un 52,5% de respuestas afirmativas y las mujeres, un 40,6%.

Trasladar o arrastrar cargas pesadas presenta una menor cifra de exposición para hombres (45,6%, correspondiente a 1.200.235 personas), significativamente mayor que en las mujeres, donde alcanza a 370.015. Al respecto, cabe mencionar que para controlar este riesgo, desde el año 2005 existe en el país el reglamento de manejo manual de carga¹, que limita las condiciones en que esta tarea debe ser desarrollada.

1 **D.S N°63: Aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana. Publicado en D.O. el 12 de septiembre de 2005.**

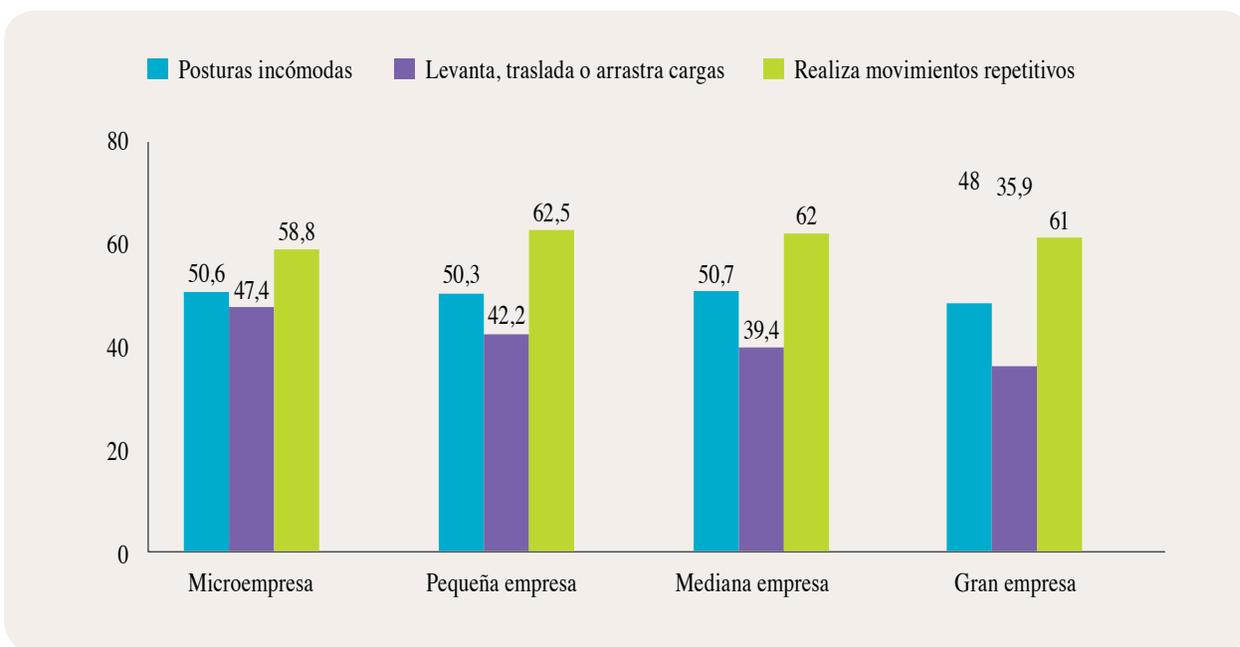
Gráfico 6
Trabajadores expuestos a riesgos ergonómicos (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al analizar estos aspectos según el tamaño de empresas, en general, no existen diferencias significativas: la percepción sobre la presencia de estos factores de riesgo en las empresas es similar; a excepción del hecho de tener que levantar o arrastrar carga, cuya respuesta muestra una disminución a medida que aumenta el tamaño de la empresa, marcando una diferencia de diez puntos porcentuales entre la microempresa (47,4%) y la gran empresa (35,9%).

Gráfico 7
Trabajadores expuestos a riesgos ergonómicos
según tamaño de empresas (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Cabe mencionar que, en el caso de la exposición al riesgo por realizar movimientos repetitivos, no existe diferencia significativa entre los trabajadores de distintos tamaños de empresas, destacando el alto porcentaje de trabajadores expuestos, el 61,7% que corresponde a 2.368.643.

1.4 Exposición a riesgos psicosociales

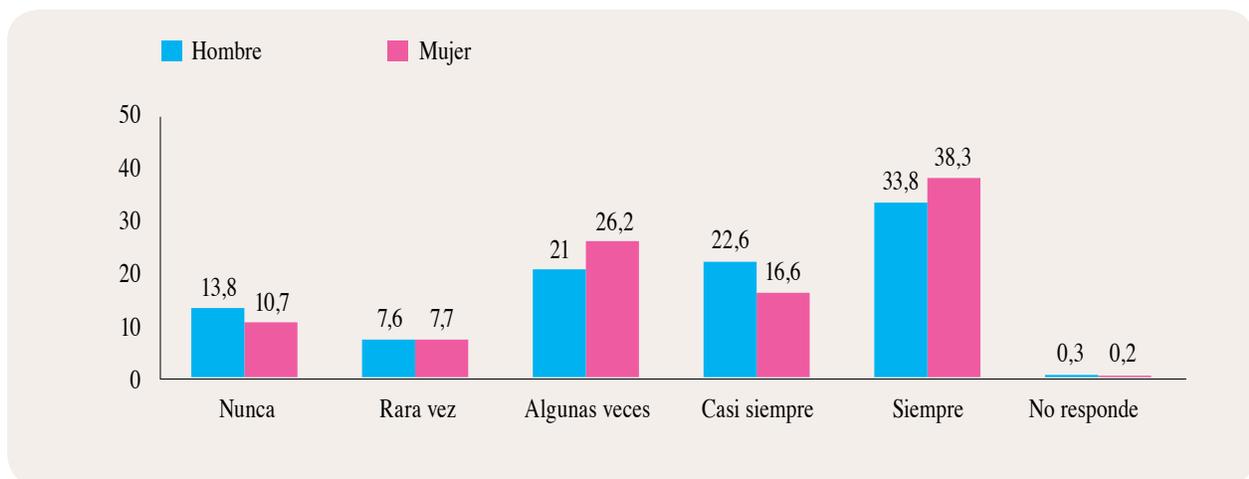
Factores presentes en las condiciones laborales, y relacionados con la forma en que está organizado el trabajo, su contenido y realización de la tarea, inciden de manera relevante en el bienestar y salud, tanto física como psicológica del trabajador, así como en el desarrollo de su labor.

La existencia de condiciones psicosociales adversas puede originar consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores. Algunas de las consecuencias más comunes y reconocidas son el estrés, la insatisfacción laboral, la falta de motivación en el trabajo, en-

tre numerosas otras. Cabe destacar que los factores de índole psicosocial hacen referencia a cómo el trabajador experimenta y percibe las condiciones en que trabaja, así como las redes y vínculos sociales que este establece en el ámbito laboral.

La encuesta Enets 2009-2010 abordó la dimensión psicosocial considerando la demanda psicológica, el control y autonomía de las decisiones, el apoyo social y el reconocimiento y promoción en el trabajo. Este informe observa algunas subdimensiones de estos factores, tales como las posibilidades de desarrollo en el trabajo, satisfacción laboral, motivación, control y autonomía, entre otras.

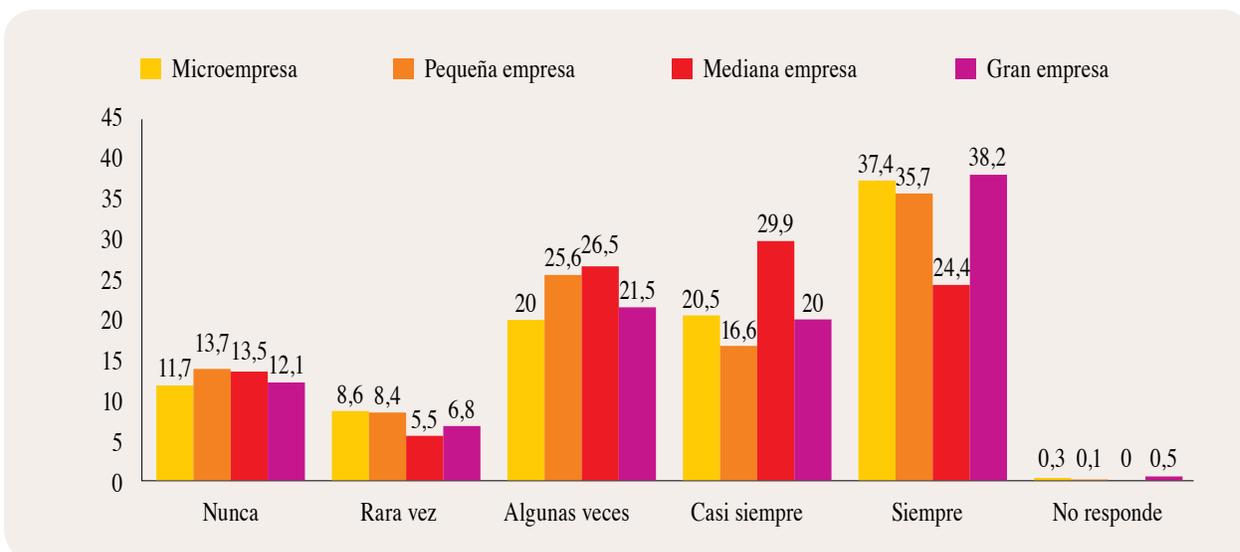
Gráfico 8
Trabajadores que influyen en la velocidad con que trabajan según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación a la consulta acerca de las posibilidades de influir en la velocidad o rapidez para realizar el trabajo, un 13,8% de hombres (correspondiente a 363.919 personas) respondió con la alternativa “nunca” y un 10,7% (correspondiente a 137.053 personas) de mujeres contestaron lo mismo. A lo anterior es necesario unir el 36,5% de los trabajadores de ambos sexos que indicaron que “nunca” pueden influir en la cantidad de trabajo que se les asigna y el 29,8% (para ambos sexos) que tampoco puede elegir o cambiar el orden de sus tareas.

Gráfico 9
Trabajadores que influyen en velocidad con que trabajan
según tamaño empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En la microempresa y en las grandes empresas existen mayores posibilidades para los trabajadores de influir en la velocidad o rapidez con que deben trabajar. Y, en relación con la viabilidad de elegir, o cambiar, el método o la forma de realizar su trabajo, esta posibilidad es bastante baja para ambos sexos, con un promedio de 28,9% del total de trabajadores. Considerando el tamaño de las empresas, en la mediana y gran empresa este porcentaje es menor.

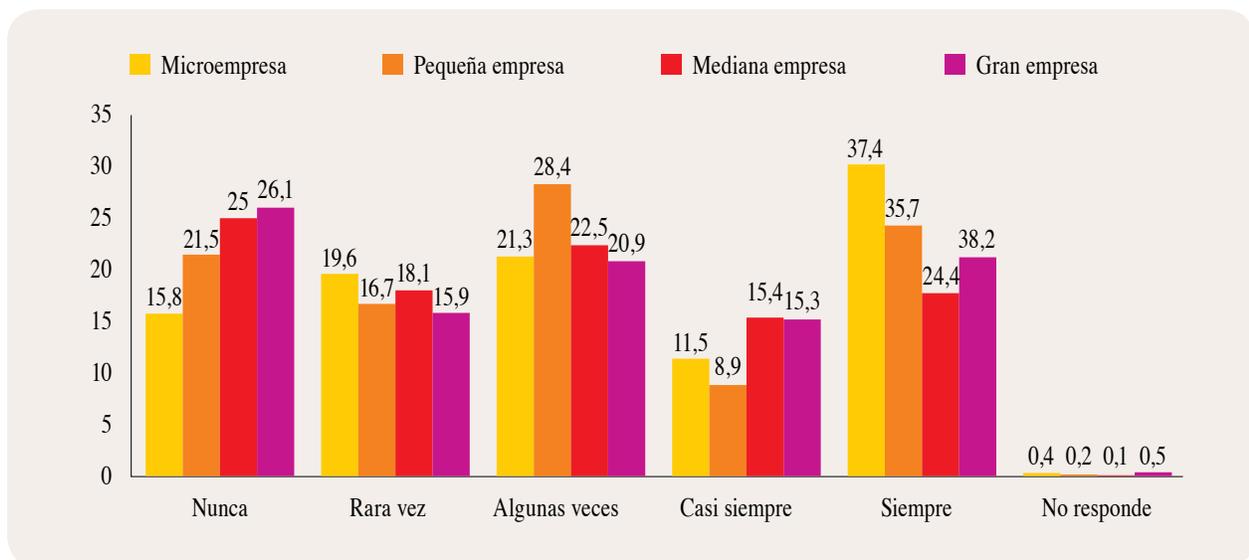
Las pausas son necesarias para contrarrestar los efectos negativos de la fatiga física y mental. La ergonomía sugiere realizarlas de modo frecuente en el trabajo, antes de sentir el cansancio o agotamiento de modo de recuperar las energías y mantenerse más alerta en la tarea. Las pausas cortas ayudan a recuperar la atención y concentración en la labor y evitan el aumento de errores, contribuyendo además a una mejor calidad de vida laboral.

En la muestra observada para este análisis, el 24,7%, de los trabajadores de ambos sexos (que corresponde a 1.120.757 encuestados/as) responde con la alternativa “nunca” a la pregunta sobre si puede decidir cuándo tomar un descanso. Por su parte, los trabajadores -hombres y mujeres- que “siempre” pueden decidir cuándo tomar un descanso en su jornada laboral, alcanzan un promedio de 22,5%. Considerando la edad de los entrevistados, los trabajadores

jóvenes, ubicados en el tramo entre 15-24 años, son los que presentan la mayor dificultad para decidir cuándo tomarse una pausa o descanso en su trabajo.

Según el tamaño de las empresas, en la microempresa está la mayor proporción de quienes declaran que “*siempre*” pueden decidir cuándo tomar pausas. En cambio, en las medianas y grandes empresas aparece el promedio mayor de dificultades para que el trabajador pueda decidir sobre este aspecto de su bienestar.

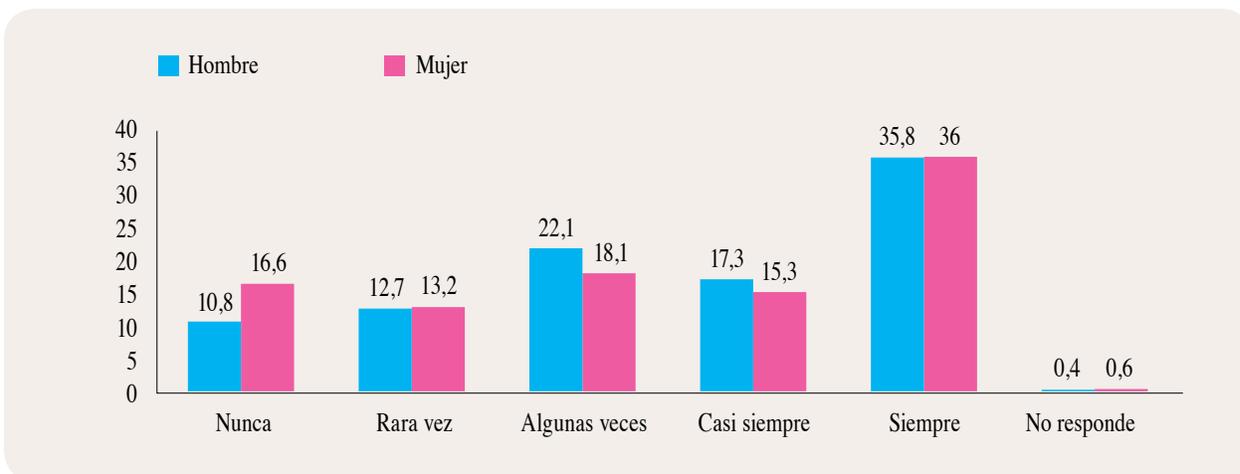
Gráfico 10
Trabajadores que deciden cuándo tomar pausas según tamaño empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación a las posibilidades de aprender cosas nuevas en el trabajo y desarrollar sus capacidades, los trabajadores respondieron que la gran empresa es la que ofrece más perspectivas al respecto. Sin embargo, como muestra el gráfico siguiente, existen diferencias en esta apreciación considerando el sexo de los entrevistados.

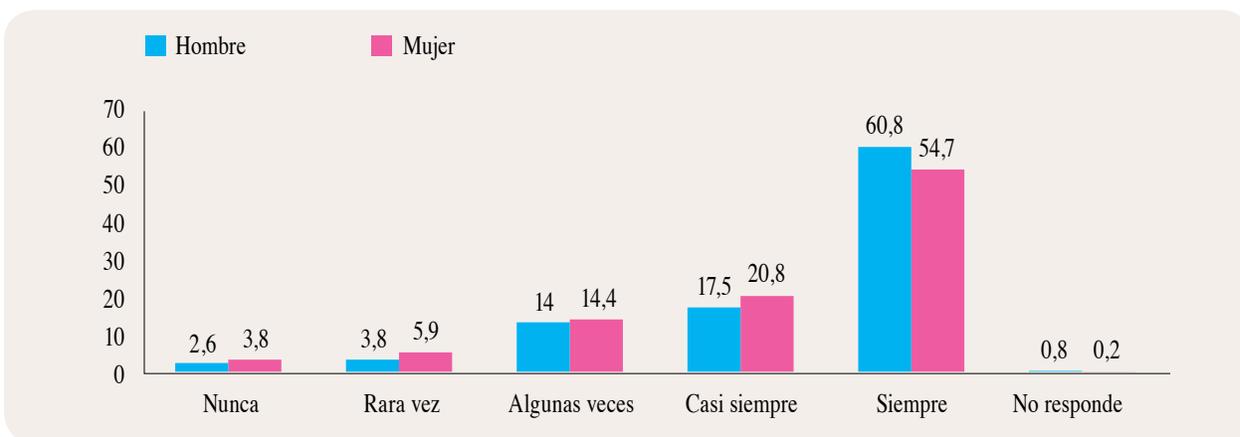
Gráfico 11
Trabajadores con oportunidades de desarrollo
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Sobre la consulta relativa a la motivación y compromiso que experimentan los trabajadores con su labor, un 58,8% de los entrevistados de ambos sexos respondió de manera positiva. Solo el 3,0% señaló que “nunca” se siente así. Se mantiene en esta pregunta la diferencia entre sexos: las mujeres presentan una menor motivación. Considerando el tamaño de las empresas, existe una mayor motivación y compromiso con el trabajo en quienes pertenecen a la pequeña y gran empresa, con un 55% y 64,5% respectivamente.

Gráfico 12
Trabajadores con motivación y compromiso con su trabajo
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

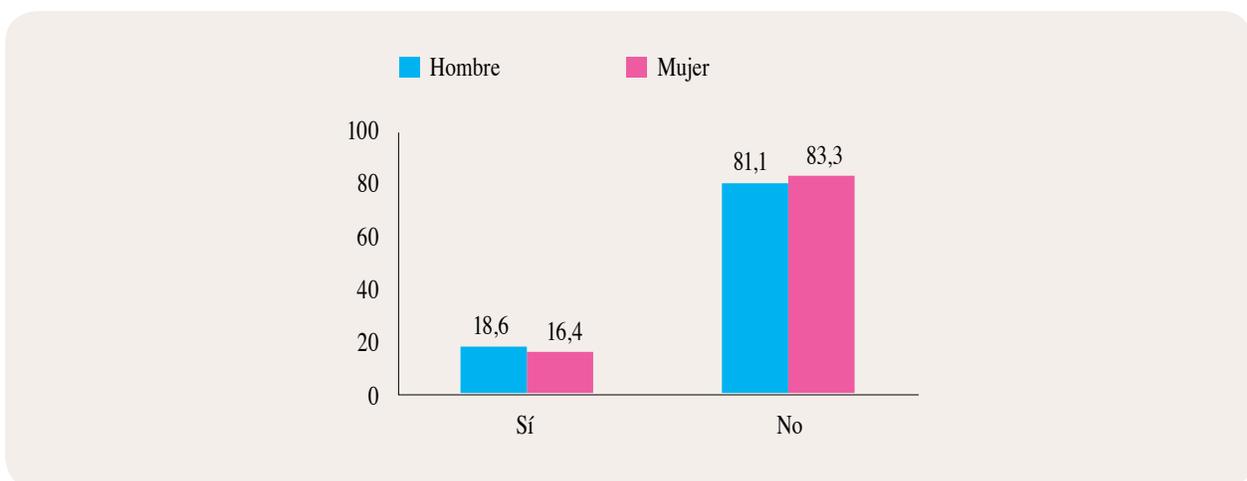
2. Relaciones de autoridad

En la estructura de la empresa existen distintos niveles jerárquicos, agrupados de acuerdo al grado de autoridad y responsabilidad. Los niveles y el número de mandos o jerarquías dependen del tamaño de la empresa y de su número de trabajadores.

En esta dimensión, la encuesta indagó en las relaciones de subordinación existentes al interior de la empresa, diferenciando los distintos estratos que existen, según grado de autoridad. La información fue analizada de acuerdo al nivel de salario, sexo y calificación del trabajador, así como según el tamaño de la empresa.

Igualmente examinó si existe supervisión del trabajo de otras personas, así como la incidencia del trabajador en la toma de decisiones de la empresa, acerca de: contratar y despedir personal, realizar cambios en los bienes o servicios que produce la empresa, proponer modificaciones en su presupuesto y en la organización del trabajo.

Gráfico 13
Trabajadores que supervisan el trabajo de otros según sexo (%)

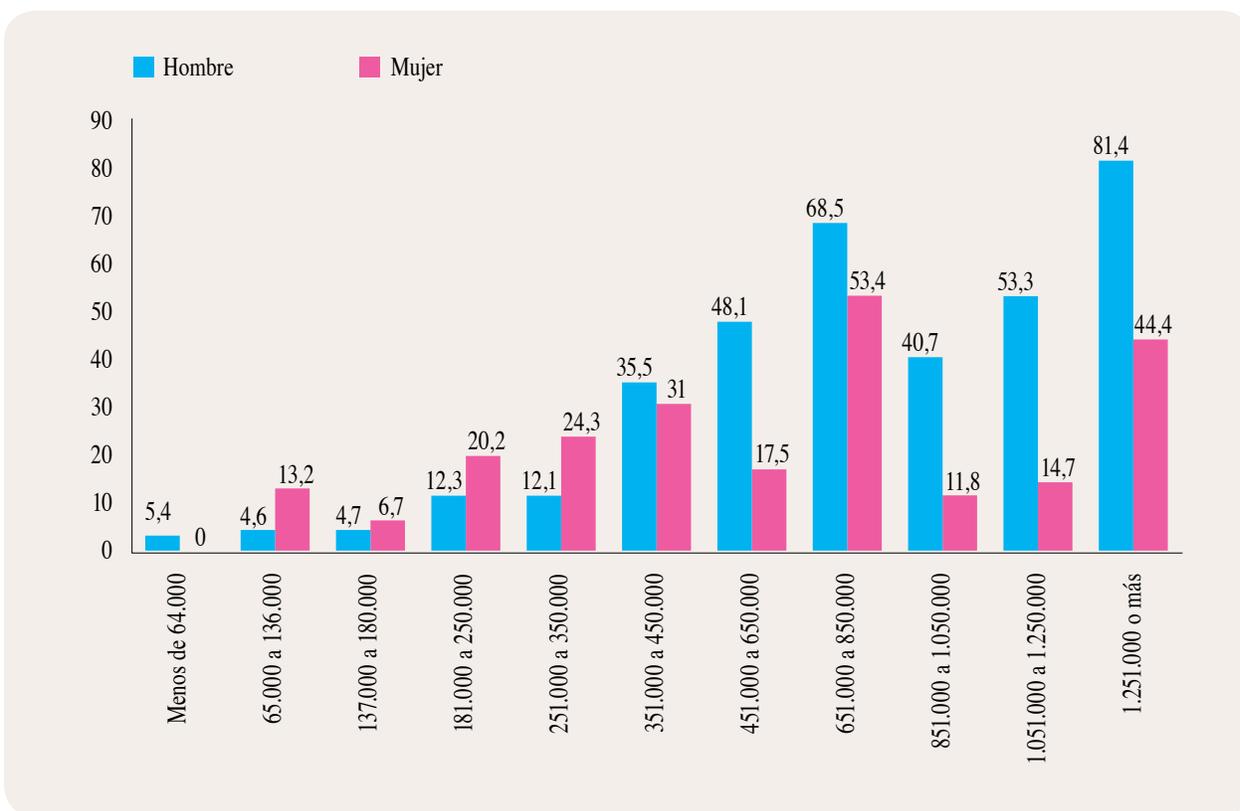


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Como muestra el gráfico anterior, la gran mayoría de los trabajadores no ejerce cargos de autoridad en la empresa. Sin embargo, a medida en que aumenta el tramo de ingresos, se

eleva también el porcentaje de trabajadores que ejercen autoridad sobre el trabajo de otros, destacándose grandes diferencias en los porcentajes de supervisión entre sexos: las mujeres desempeñan los cargos de autoridad en mayor medida en los tramos de ingresos más bajos y los hombres lo hacen en los tramos más altos.

Gráfico 14
Trabajadores que supervisa el trabajo de otros
según tramo de ingreso y sexo (%)

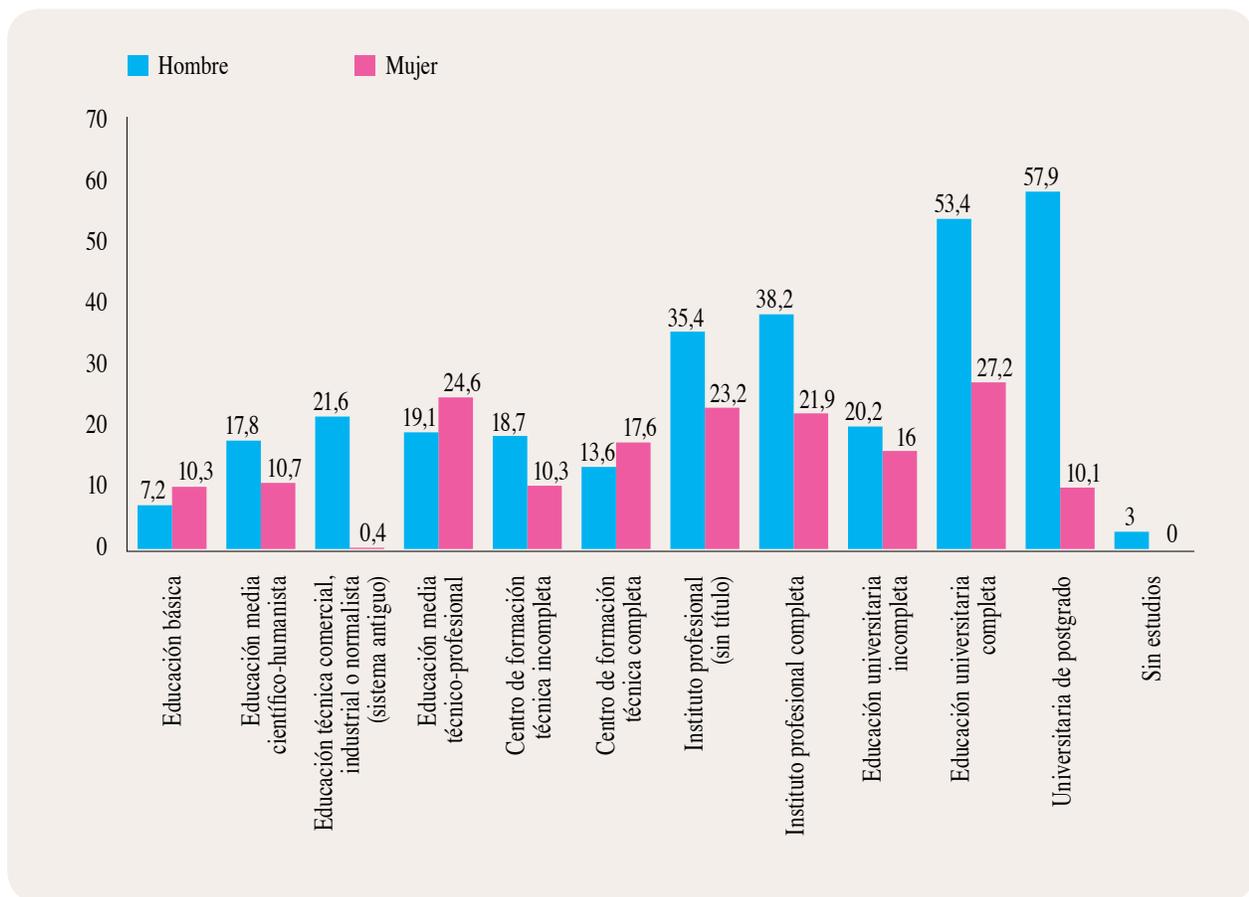


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación a la supervisión del trabajo de otros según el nivel educacional y el sexo de los entrevistados, a mayor nivel de estudios existe un mayor porcentaje de hombres que realiza esta labor. Como indica el Gráfico 15, los niveles educacionales que marcan la mayor diferencia entre sexos corresponden a la educación técnica, industrial, comercial o normalista del sistema de educación antiguo, instituto profesional incompleto y terminado, educación

universitaria completa y universitaria de nivel postgrado, donde los hombres tienen mayor porcentaje de supervisión a otros.

Gráfico 15
Trabajadores que supervisan el trabajo de otros
según nivel educacional y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Las relaciones de autoridad aplicadas en las empresas según su tamaño, manifestadas en la supervisión del trabajo de otras personas y según el nivel educacional, se expresan siguiente manera:

Tabla 1
Trabajadores que supervisa el trabajo de otros según nivel educacional
y por tamaño de empresas (%)

Nivel educacional	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
Educación básica	5.6	7.4	11.0	13.1
Educación media científico-humanista	8.2	21.9	8.3	27.4
Educación técnica, comercial, industrial o normalista(sistema antiguo)	2.2	9.8	s/i	46.8
Educación media Técnico-profesional	8.2	19.0	26.6	35.7
Centro de formación técnica incompleta	3.1	19.9	17,4	16.6
Centro de formación técnica completa	8.9	25.2	30.4	11.7
Instituto profesional (sin título)	s/i	22.9	60.4	44.5
Instituto profesional completa	28.3	22.9	54.8	26.7
Educación universitaria incompleta	39.8	14.4	s/i	19.3
Educación universitaria completa	39.5	37.7	31.0	59.0
Universitaria de postgrado	7.5	15.3	42.5	33.6
Sin estudios	2.3	0	0	1.3

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La micro y pequeña empresa concentra, en general, a los trabajadores con niveles educacionales más bajos; mientras que la gran empresa asume el mayor porcentaje de trabajadores con formación profesional universitaria completa y de postgrado.

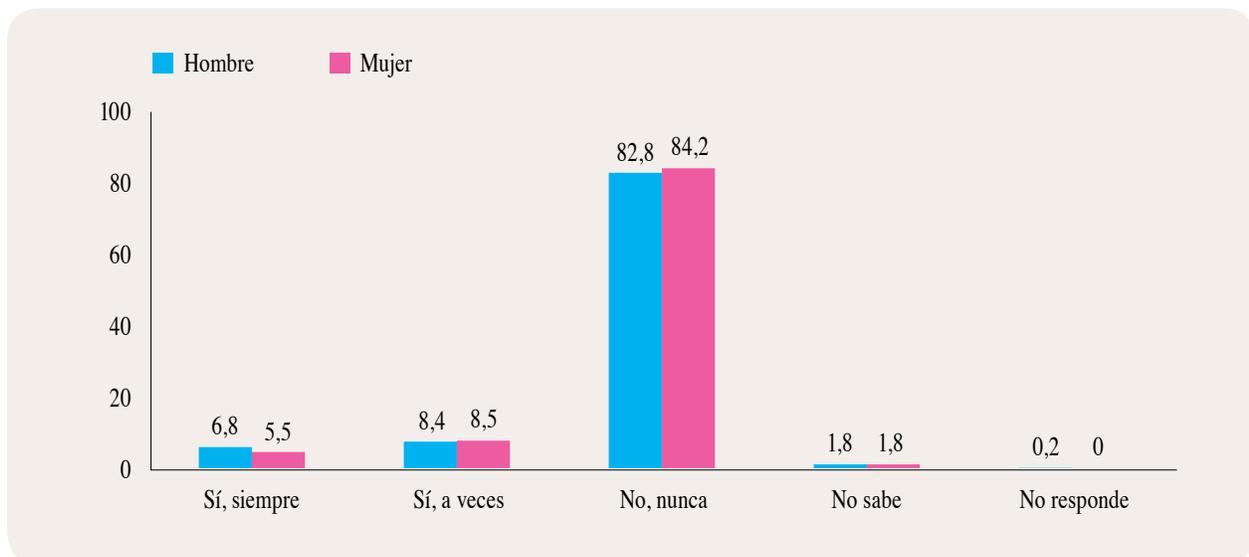
Independiente de sus ingresos y nivel educacional, la mayoría de los entrevistados -tanto hombres como mujeres- recibe órdenes regularmente y es supervisado directamente en su trabajo por alguna persona de la misma empresa en la que desempeña sus labores, la que puede ser jefe, supervisor, capataz, familiar u otro.

Otra de las dimensiones analizadas en esta encuesta de percepción es la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que ocurren en la empresa, de manera de conocer las posibilidades que tienen las personas de incidir en las decisiones que se toman en la empresa o la posibilidad de ser informados acerca de estas.

A la pregunta sobre si está personalmente involucrado o, al menos, le consultan acerca de la toma de decisiones para contratar o despedir trabajadores, los resultados observados en

el gráfico siguiente muestran que a la mayoría de los trabajadores, hombres como mujeres, no les consultan ni intervienen en la toma de decisiones de la empresa: los porcentajes son 82,8%, y 84,2% respectivamente, lo que corresponde a un total de 3.250.957 trabajadores de ambos sexos.

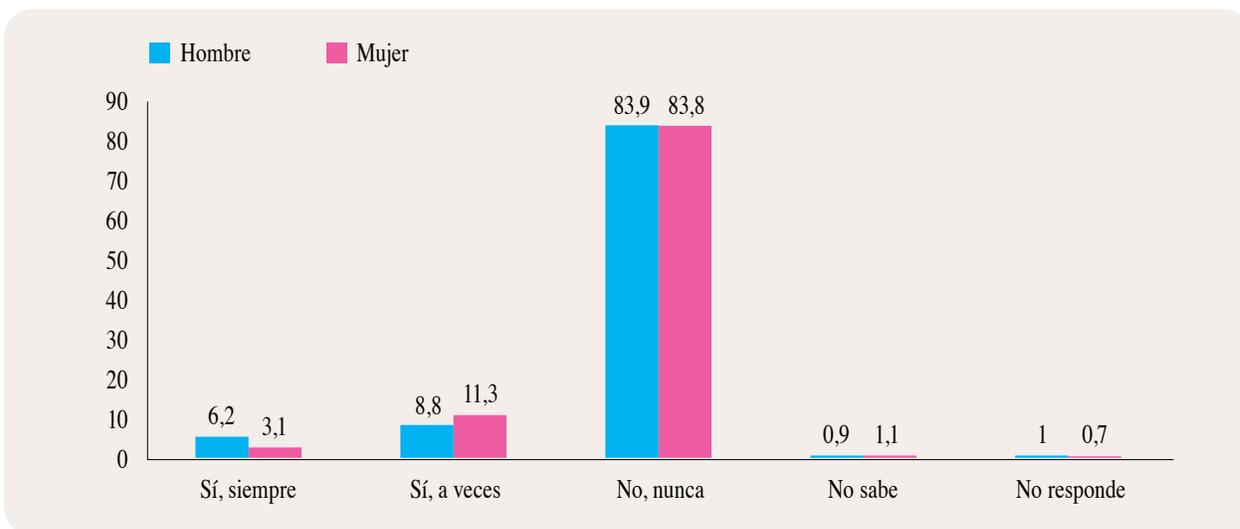
Gráfico 16
Trabajadores consultados para contratar o despedir trabajadores según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Frente a la pregunta que indagó sobre la participación o consulta a los trabajadores en relación a la toma de decisiones para cambiar los bienes producidos o los servicios que presta su involucrando a 3.276.387 trabajadores.

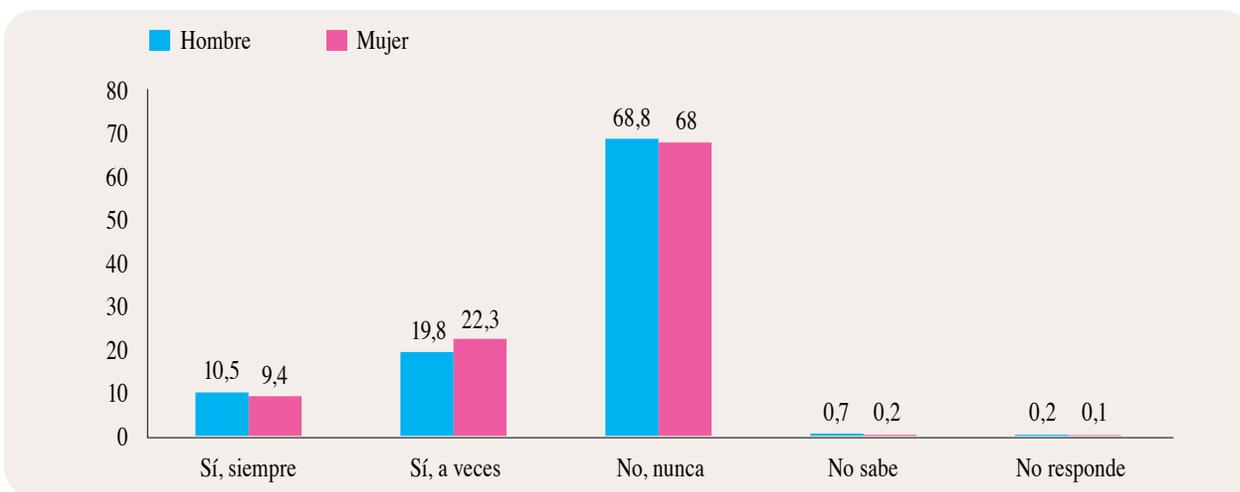
Gráfico 17
Trabajadores consultados para cambiar bienes o servicios,
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación a las posibilidades de participación o consulta a los trabajadores para proponer cambios en la forma de organizar el trabajo en la empresa, un alto porcentaje -2.677.742 trabajadores de ambos sexos- respondió que su opinión no es requerida acerca de este aspecto.

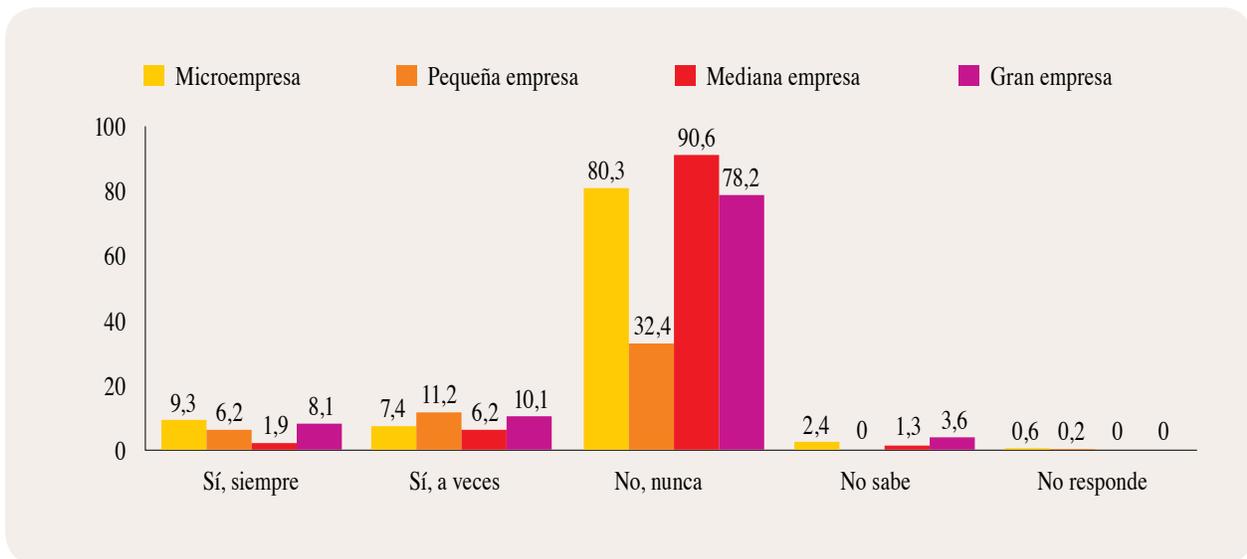
Gráfico 18
Trabajadores consultados por cambios en la organización del trabajo
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La gran mayoría de hombres y mujeres no son consultados sobre los cambios que implementa la empresa, tanto en lo referido a su presupuesto, como para contratar o despedir trabajadores.

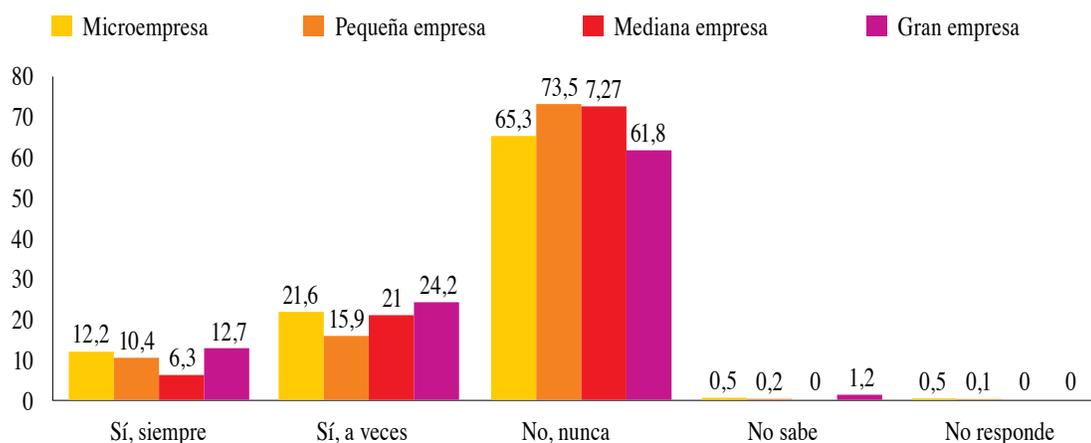
Gráfico 19
Trabajadores consultados para contratar o despedir trabajadores, según tamaño empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Independientemente de su tamaño, y por lo general, las empresas no preguntan a sus trabajadores sobre contratar o despedir personal, como tampoco por cambios en la organización del trabajo. Pese a ello, hay que señalar que en los segmentos de la microempresa y la gran empresa consultan más frecuentemente a los trabajadores.

Gráfico 20
Trabajadores consultados por cambios en organización del trabajo
según tamaño empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Los datos de la encuesta permiten constatar una baja posibilidad de participación de los trabajadores, de ambos sexos, en las decisiones que toma la empresa, así como de las probabilidades de ser informados acerca de ellas, en aspectos claves como el presupuesto, contratar o despedir trabajadores, decidir sobre cambios en bienes y servicios, en la forma en que es posible organizar el trabajo.

Equiparados estos aspectos con los resultados obtenidos para la población total entrevistada en la Enets 2009-2010, es posible ver que también esos resultados muestran que son reducidas las posibilidades de injerencia de los trabajadores en las decisiones sobre distintos temas vinculados a las condiciones de trabajo y empleo. En contraste, en la gran mayoría de los casos se observa que las decisiones son tomadas por los directivos o jefes sin consulta a los trabajadores.

3. Protección del trabajador en la empresa

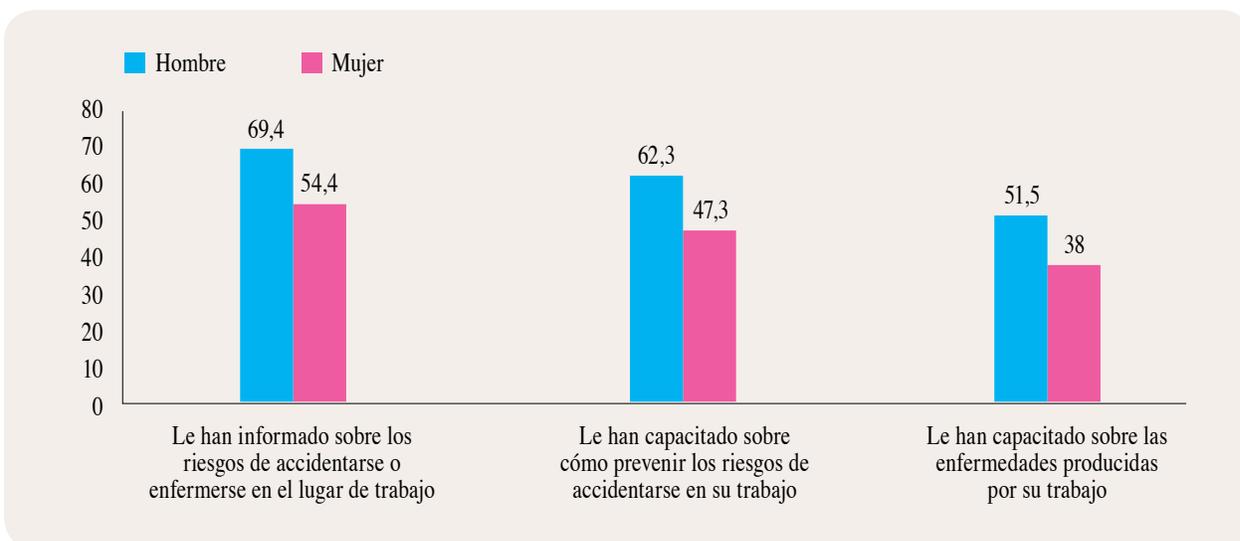
Una medida general y básica de prevención de riesgos es la información que debe entregar el empleador al trabajador a su ingreso a la empresa, cuando es cambiado de puesto de trabajo y cada vez que incorpora una nueva herramienta, equipo o tecnología, ya que cualquiera de estas situaciones puede involucrar nuevos riesgos para su salud y seguridad.

En relación a esto la Enets planteó tres preguntas: “¿le han informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse que usted tiene en su trabajo actual?”, “¿la empresa o su actual empleador lo han capacitado sobre cómo prevenir los riesgos de accidentarse en su trabajo?” y “¿la empresa o su actual empleador lo han capacitado sobre cómo prevenir los riesgos de enfermedades profesionales?”.

Frente a la consulta sobre si le han informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse en su trabajo actual, 2.519.682 trabajadores contestaron afirmativamente, lo que corresponde al 64,5% de la muestra. Sobre la capacitación para prevenir riesgos de accidentes laborales, 2.243.340 respondieron positivamente. La pregunta en relación a la capacitación sobre enfermedades profesionales, arrojó un porcentaje de respuesta afirmativa menor, correspondiendo al 45,9%. Es decir, existe una diferencia importante entre la cantidad de trabajadores informados acerca de los riesgos existentes en su trabajo, y los que reciben la información de cómo prevenirlos.

Al analizar esta información por sexo, las mujeres son menos informadas y/o capacitadas con respecto a este derecho básico y obligatorio en todas las empresas, independiente del número de trabajadores que posean. En efecto, aproximadamente la mitad de ellas no recibe esta medida de prevención de los riesgos como muestra el gráfico siguiente:

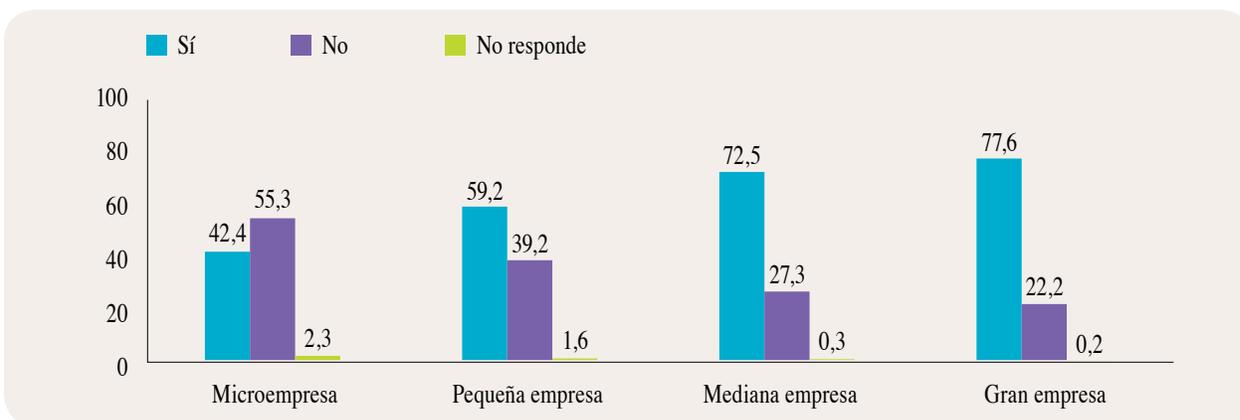
Gráfico 21
Trabajadores informados (“derecho a saber”)
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

El nivel de cumplimiento del deber de informar -o del derecho a saber- aumenta a medida que crece el tamaño de empresa, lo que se aprecia claramente en el Gráfico 22. Por otra parte, el porcentaje de “no responde” es, a su vez, mayor en la microempresa.

Gráfico 22
Trabajadores informados sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse
en el trabajo, según tamaño de empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

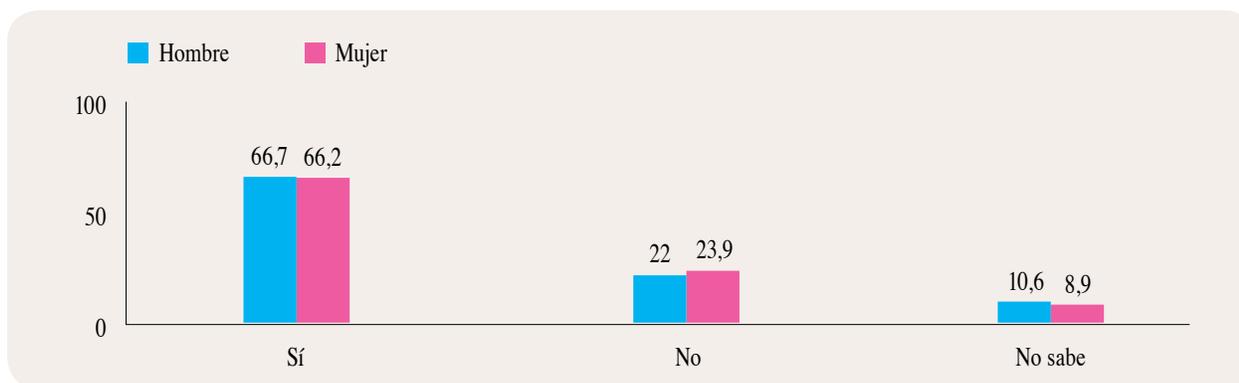
Al analizar este aspecto, es posible constatar que existe un porcentaje importante de trabajadores que no reciben esta información, clave para el desarrollo de su trabajo con mínima seguridad. Por lo tanto, ellos están más proclives a accidentarse o enfermarse a causa, o con ocasión, del trabajo que realizan. Cabe recordar que la muestra analizada corresponde a trabajadores dependientes del sector privado, quienes tienen un empleador que, de acuerdo a la norma vigente, está obligado a realizar esta labor.

Según los tramos de edad de los entrevistados, el segmento situado entre los 25 y 44 años aparece como el más informado, representando a la mitad de la población entrevistada aproximadamente. Por el contrario, los trabajadores de 65 años y más son los que presentan el mayor nivel de desinformación.

Otro instrumento de prevención de riesgos que la ley dispone para todas las empresas, independientemente de su tamaño, es el reglamento interno de higiene y seguridad. Al consultar a los trabajadores si en su empresa existe este instrumento, el 66,3% dice que sí (correspondiente a 2.591.184 personas). Al consultar a los mismos trabajadores sobre si han leído este reglamento, un 76% contesta afirmativamente.

Es interesante destacar que existen 392.275 trabajadores que contestan no saber de la existencia de este instrumento, aspecto que debe ser mejorado, ya que este deber está dirigido a la totalidad de las empresas sin distinción de tamaño.

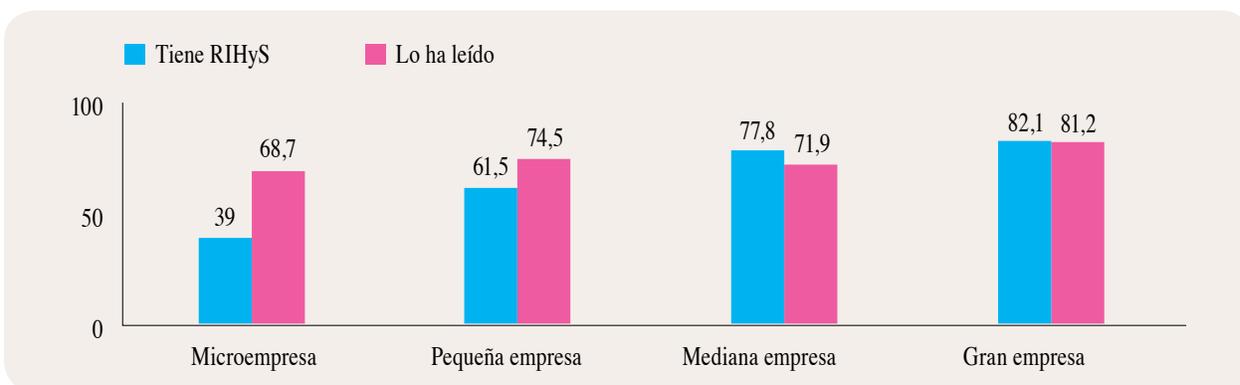
Gráfico 23
Trabajadores que saben que existe reglamento interno de higiene y seguridad en su empresa, según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Cuando esta obligación es analizada dependiendo del tamaño de la empresa, se observa que las microempresas presentan menor cumplimiento de la existencia de este instrumento de prevención de riesgos: 323.488 trabajadores dicen contar con él, frente a 847.784 de la gran empresa que lo tienen. Asimismo, en la gran empresa casi la totalidad de los trabajadores ha leído este reglamento, a diferencia de las empresas pequeñas donde el cumplimiento es mayor en cuanto a la lectura y, en consecuencia, al conocimiento del contenido de este reglamento que al número de personas que lo poseen.

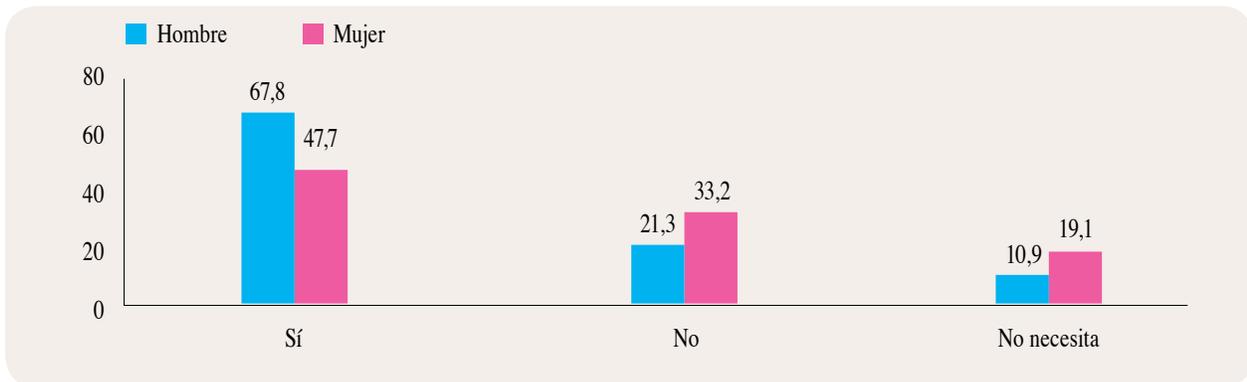
Gráfico 24
Trabajadores que tienen y han leído el reglamento interno de
higiene y seguridad, según tamaño de empresas (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Las empresas desarrollan procesos productivos que conllevan riesgos inherentes, los cuales deben ser controlados desde su origen. En caso contrario, es necesario proteger al trabajador para no dejarlo expuesto y evitar la probabilidad de accidentarse o enfermarse a causa o con ocasión del trabajo. Una de las medidas más recurrida por los empleadores para este efecto es la entrega de elementos de protección personal (EPP: cascos, guantes, calzados de seguridad, protección respiratoria, etc.). Esta encuesta de percepción preguntó al trabajador: “¿en su trabajo, le han entregado los elementos de protección personal (EPP) que necesita?”.

Gráfico 25
Trabajadores que reciben los elementos de protección personal (EPP) que necesitan, según sexo (%)

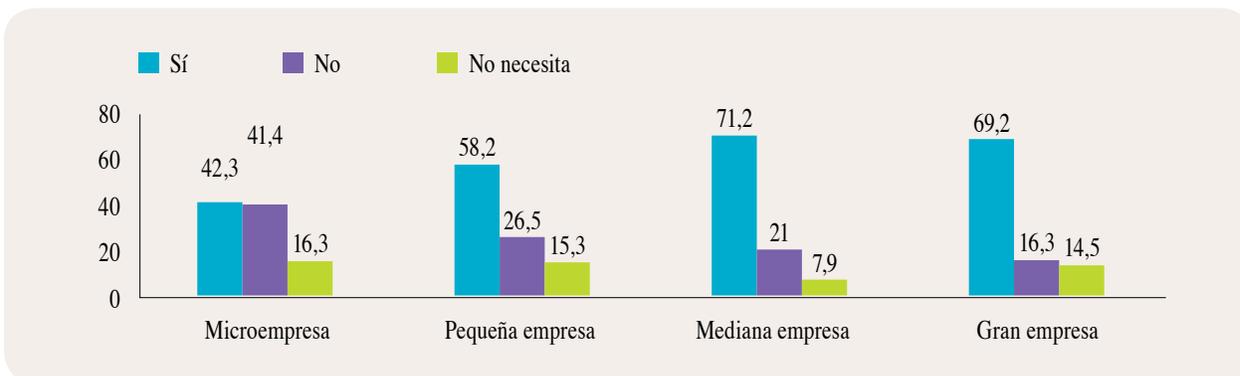


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Las respuestas indican que existe un porcentaje considerable de trabajadores quienes dicen que no les han entregado los EPP, lo que refleja su percepción de no estar protegidos frente a los riesgos en el trabajo.

A medida que aumenta el tamaño de las empresas, también sube el número de los trabajadores que afirman haber recibido los elementos de protección personal. Es importante destacar que la microempresa presenta la mayor cantidad de trabajadores que dicen no necesitar usarlos: 135.285 respuestas, que corresponden al 16,3%. La edad de los trabajadores no es un aspecto diferenciador para esta pregunta, ya que en todos los segmentos de edades, la respuesta afirmativa para este aspecto es entre 54% y 61,9%.

Gráfico 26
Entrega de elementos de protección personal (EPP)
en empresas, según tamaño

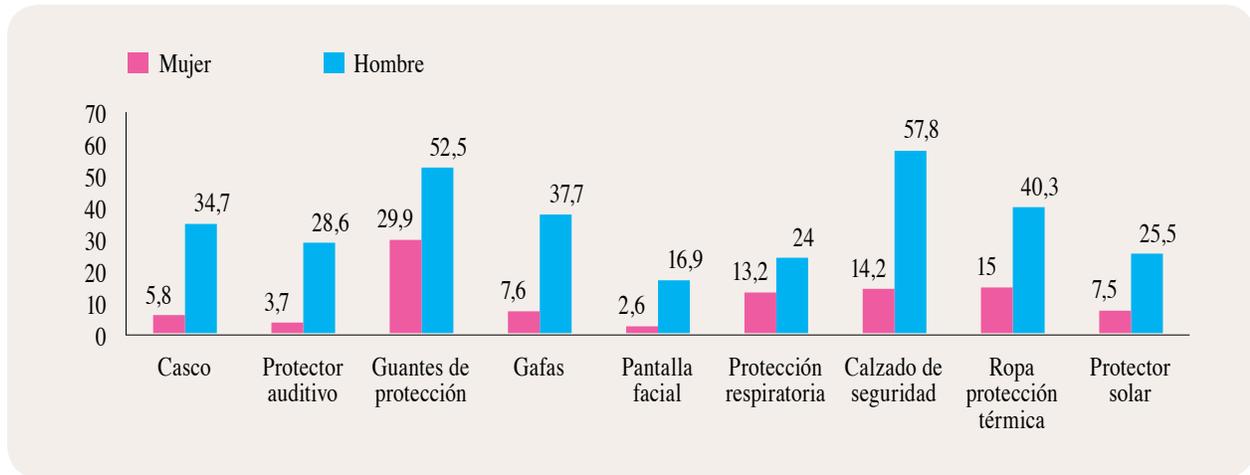


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Consultados sobre qué elementos de protección utilizan en su trabajo, los mismos trabajadores que contestaron haberlos recibirlos, dan muestra de bajas cifras de uso para cada uno de estos elementos. Los más utilizados son los calzados de seguridad y los guantes. Los demás tienen un uso bastante disminuido. Al comparar estas cifras con la cantidad de trabajadores que reciben estos elementos de protección, hay una brecha importante entre quienes los obtienen y quienes los usan, la que es menor en hombres.

Al mirar los datos de trabajadores expuestos a diferentes factores de riesgos, es posible observar que, efectivamente, hay una desprotección de su salud. Por ejemplo, hay 1.219.323 (46,3%) de hombres expuestos a ruido y solamente un 28,6% utiliza la protección auditiva. A la vez, las mujeres expuestas son 333.342 y sólo un 3,7% utiliza esta protección.

Gráfico 27
Trabajadores que usan elementos de protección personal (EPP), según sexo (%)

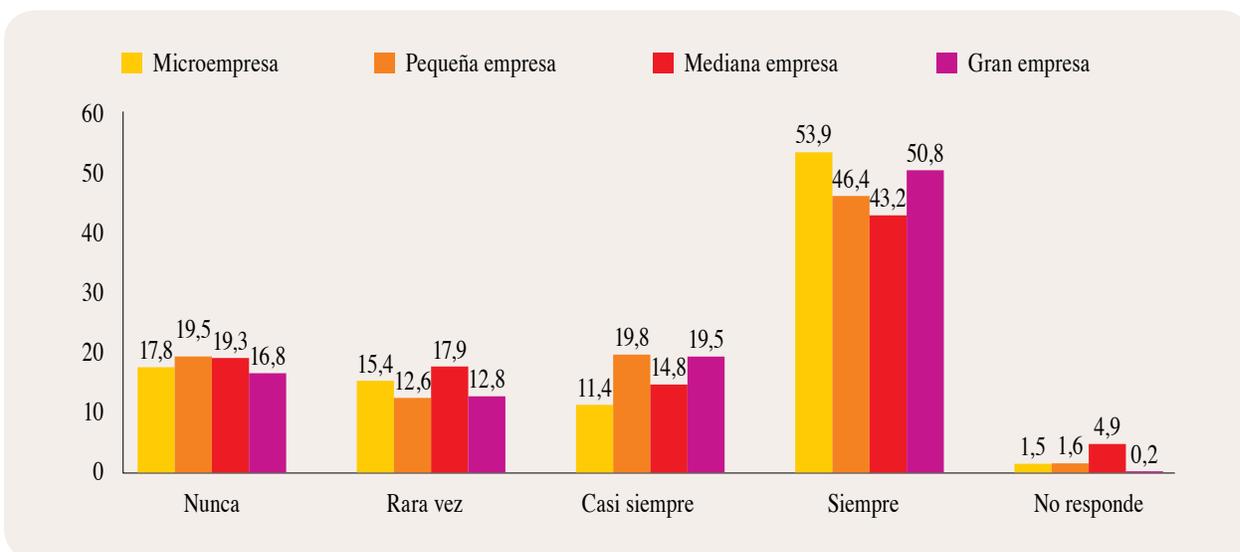


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

4. Flexibilidad laboral

A continuación, analizaremos algunos aspectos relacionados con las posibilidades de aplicar criterios de flexibilidad en las condiciones de trabajo, para adecuar sus exigencias con el ejercicio de ciertos derechos y algunas necesidades más personales, como, por ejemplo, acceder a días feriados y vacaciones sin problemas, hacer uso de licencias médicas, asistir al médico cuando sea necesario y tomar un día libre para resolver problemas personales o familiares, cuando sea preciso.

Gráfico 28
Trabajadores que acceden a feriados sin problema,
según tamaño empresa (%)



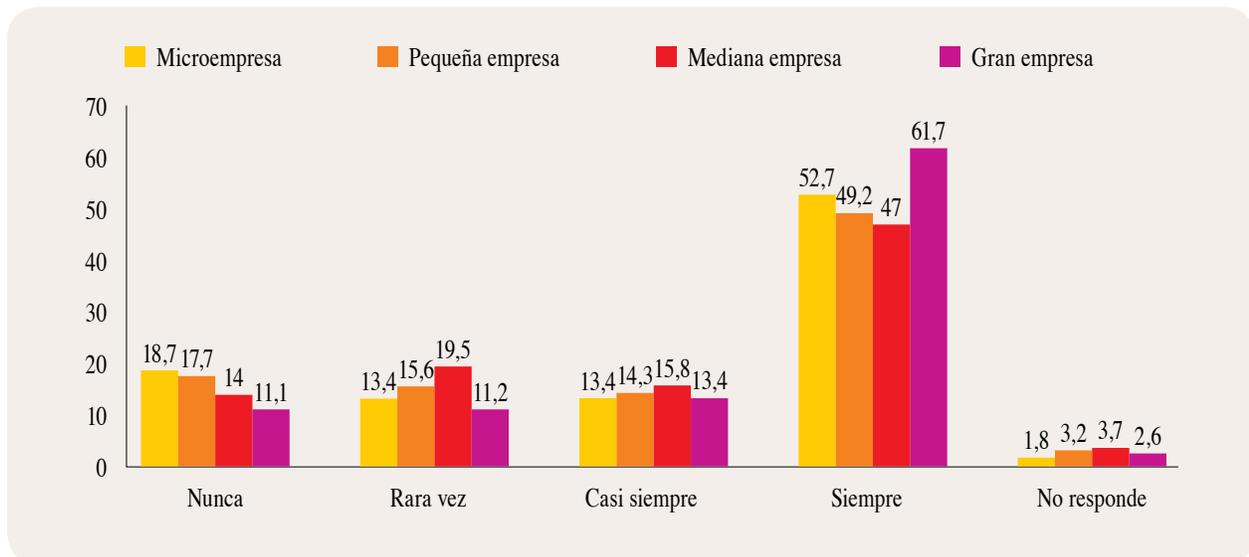
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Existe un 1.029.631 (32,5%) de trabajadores de empresas de distintos tamaños que seleccionaron la alternativa de respuesta “nunca” o “rara vez” ante la pregunta de la posibilidad de hacer uso de los días feriados. En la mediana empresa esta proporción es mayor que el resto, con un 37,2%. Por su parte, un 49,2% de los trabajadores respondió que puede acceder “siempre” y sin problema a los días feriados, siendo este porcentaje mayor en las microempresas.

Con respecto al hacer uso de licencias o reposo médico sin problemas, la alternativa “nun-

ca” presenta porcentajes mayores de respuesta en las categorías de microempresa y pequeña empresa. Y la respuesta de “*siempre*” presenta un porcentaje más alto en la gran empresa.

Gráfico 29
Trabajadores que pueden hacer uso de licencias médicas, según tamaño empresa (%)

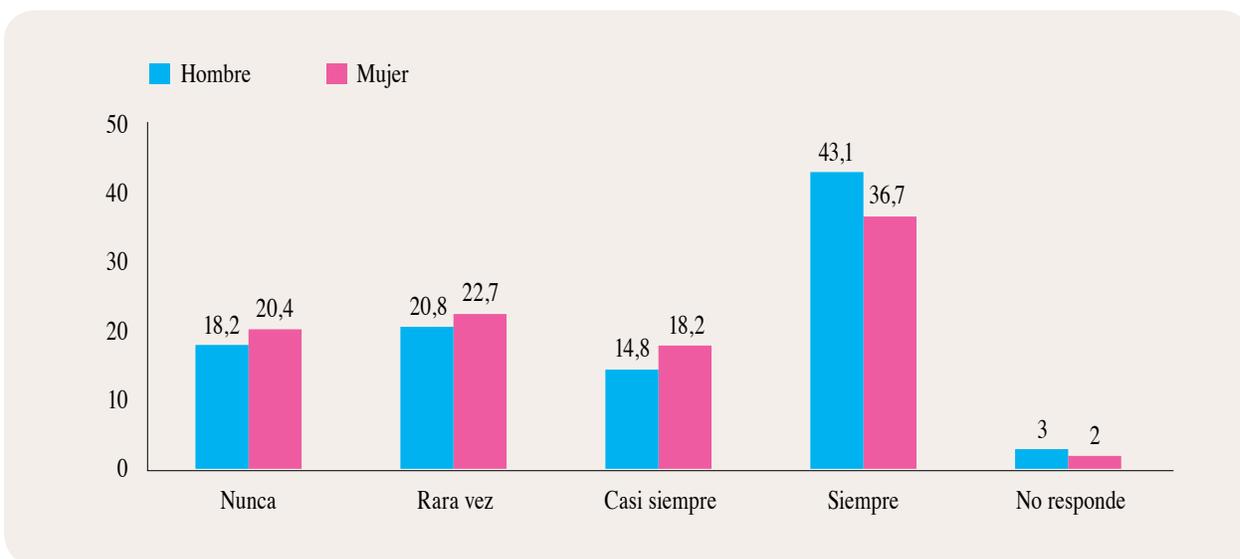


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

De manera general, e independiente del tamaño de la empresa, un número importante de trabajadores -828.686, correspondientes al 26,2%- responde con la alternativa “*nunca*” o “*rara vez*” a la pregunta sobre si puede asistir al médico, y sin inconvenientes, cuando lo necesita. Además, un 24,8% de los trabajadores (784.738 personas) tiene problemas para acceder a las vacaciones. En cambio, en la gran empresa existe un número mayor de trabajadores, equivalente al 63,6% que puede acceder a sus vacaciones sin dificultades.

Los trabajadores señalan trabas para contar con un mínimo de flexibilidad en la empresa cuando se trata de, por ejemplo, acceder cuando lo requieren a un día libre por motivos personales o familiares. De hecho, en 40,4% de las empresas de todos los tamaños presentan problemas para acceder a esta petición, lo que afecta a 1.281.159 trabajadores de ambos sexos.

Gráfico 30
Trabajadores que pueden tomarse un día libre por
problemas personales, según sexo (%)

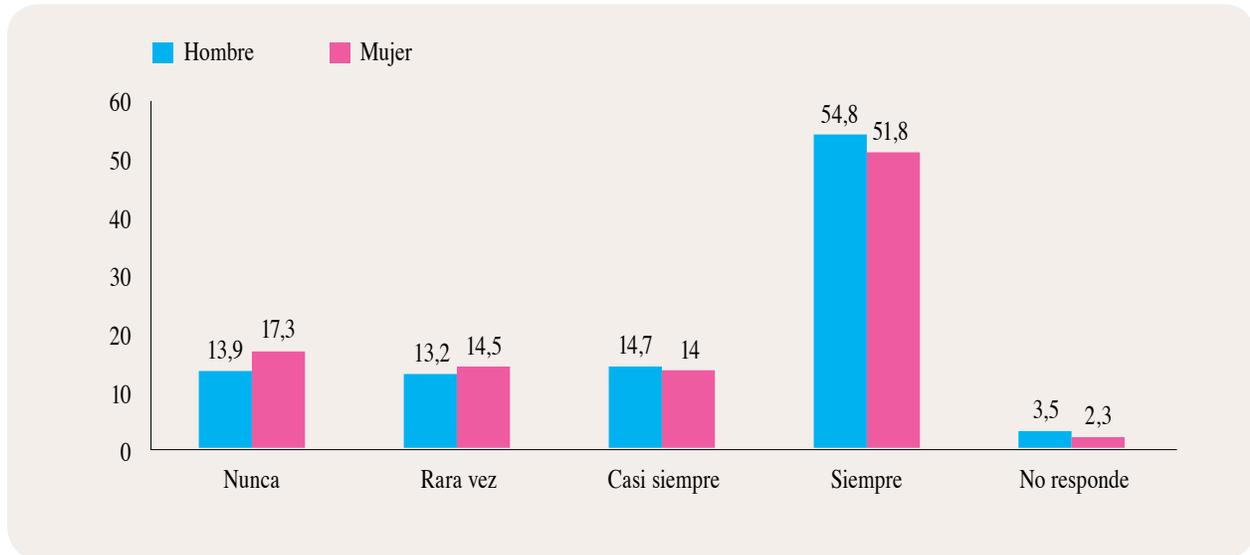


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Considerando los tramos de edad, los trabajadores más jóvenes -de entre 15 a 24 años- afirman tener mayores dificultades para tomarse los días feriados y asistir al médico sin problemas, cuando lo requieren.

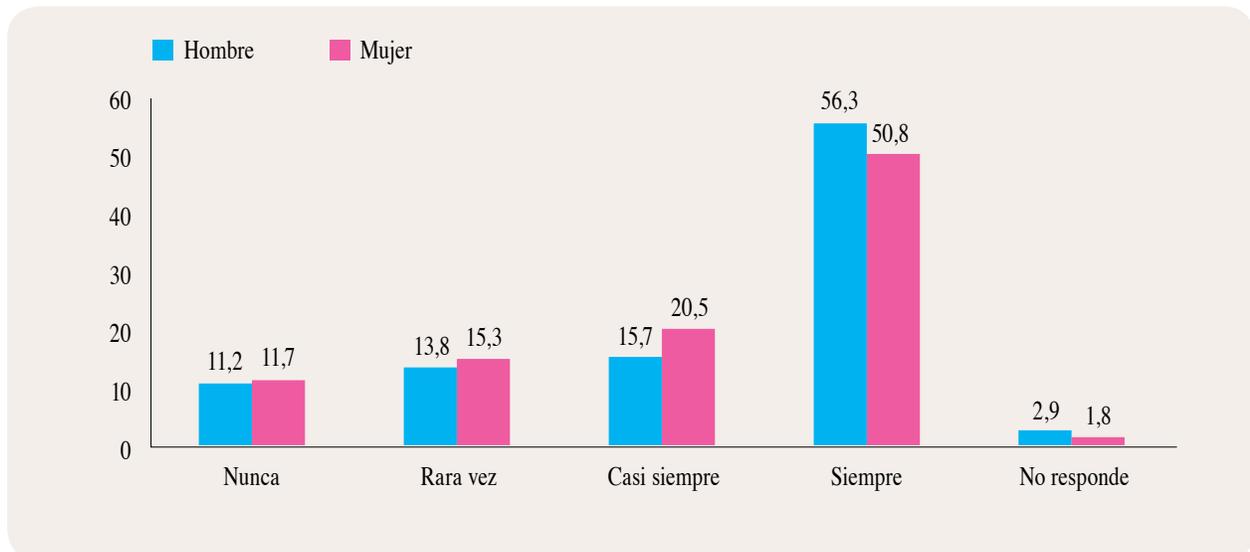
Las mujeres, por su parte, manifiestan mayores dificultades para acceder a ciertas facilidades y o flexibilidad en el trabajo para tomarse días feriados y hacer uso de licencia médica o reposo médico sin problemas. Las mayores diferencias entre los sexos se dan en las preguntas relacionadas con las posibilidades de asistir al médico cuando lo necesita y en la oportunidad de tomarse un día libre por motivos personales o familiares sin problemas y cuando lo requiera. En ambas, las mujeres presentan los niveles de respuestas negativas más altas.

Gráfico 31
Trabajadores que pueden hacer uso de licencias médicas sin problema según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Gráfico 32
Trabajadores que pueden asistir al médico sin problema según sexo (%)

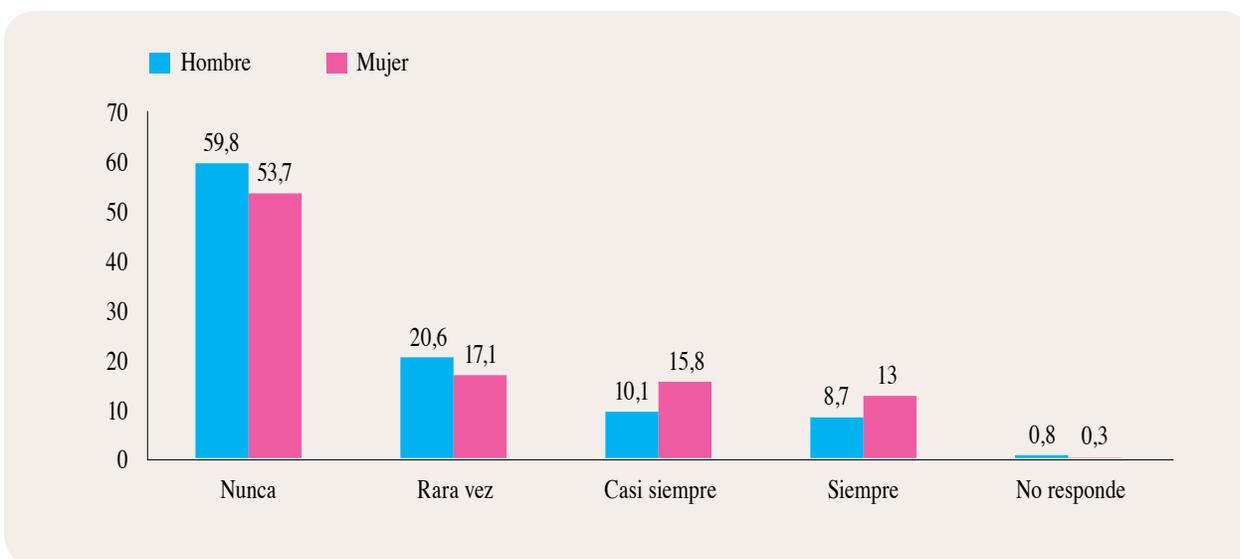


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

5. Percepción de estabilidad laboral y trato

Otros aspectos que indaga este análisis de la percepción sobre las condiciones laborales son la estabilidad en el trabajo (según sexo) y el trato que reciben los trabajadores.

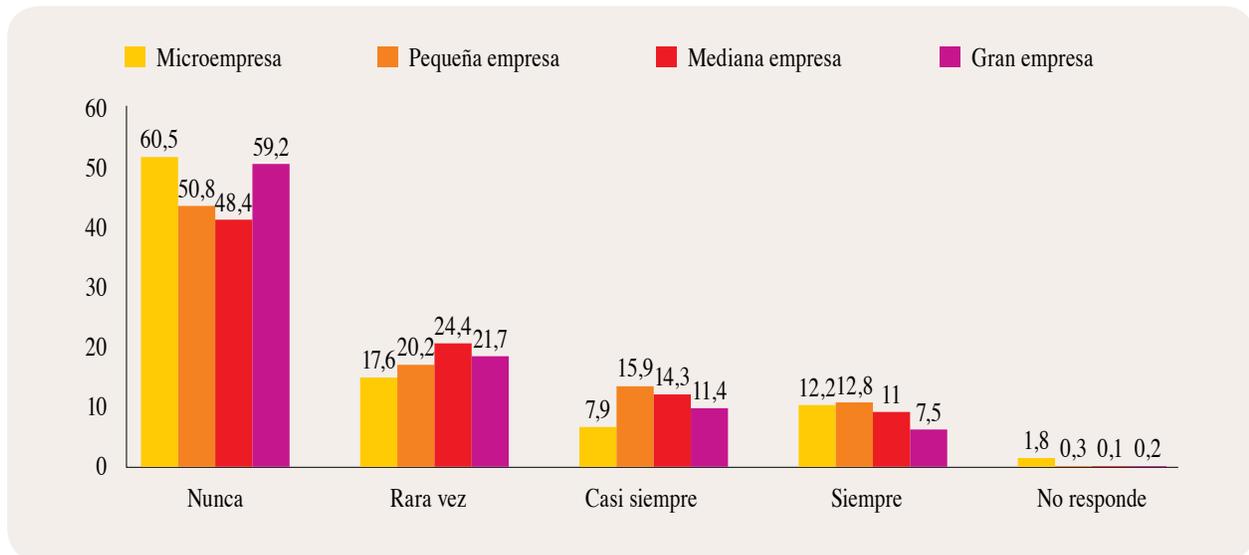
Gráfico 33
Trabajadores con temor a reclamar mejores condiciones
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

El temor a reclamar mejores condiciones de trabajo es mayor en las mujeres. Los trabajadores que sienten temor a realizar reclamos por mejoras en las condiciones de trabajo suman un 22,0% para las categorías de respuesta “*siempre*” y “*casi siempre*”. Según el tamaño de las empresas, este temor se presenta “*siempre*”, en la micro y pequeña empresa con un 12.2 % y 12.8% respectivamente.

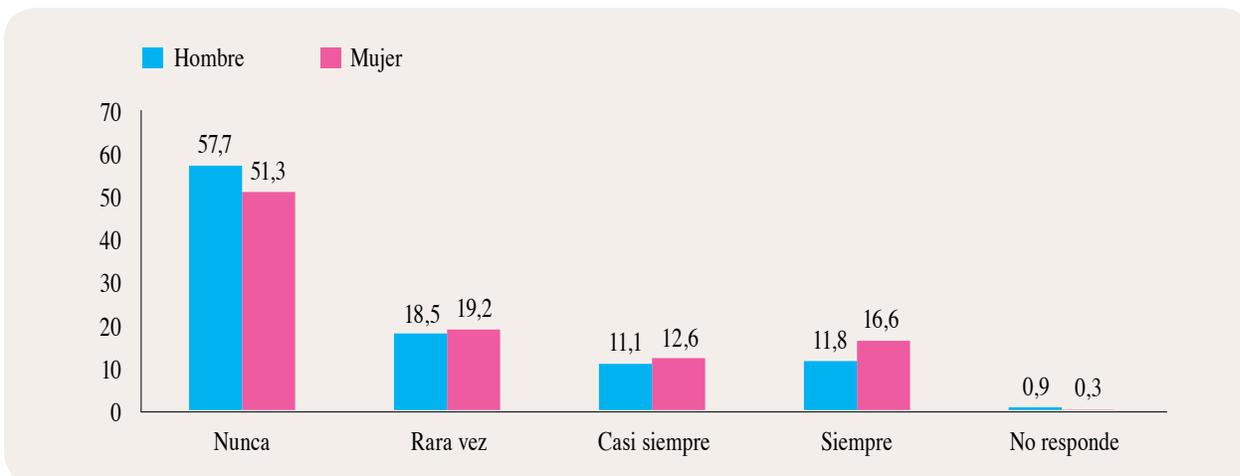
Gráfico 34
Trabajadores con temor a reclamar mejores condiciones según tamaño empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Las mujeres trabajadoras entrevistadas tienen una percepción de mayor inseguridad en su empleo, ya que sus respuestas alcanzan los puntajes más altos en relación al temor a un despido si no realizan lo que les pidan, con un 16,6% de respuestas a la alternativa “*siempre*” y 12,6 % a “*casi siempre*”. Para el total de los trabajadores (ambos sexos), el temor al despido presenta un 25,0% para las alternativas de respuesta “*siempre*” y “*casi siempre*”, lo que corresponde a 974.494 entrevistados/as.

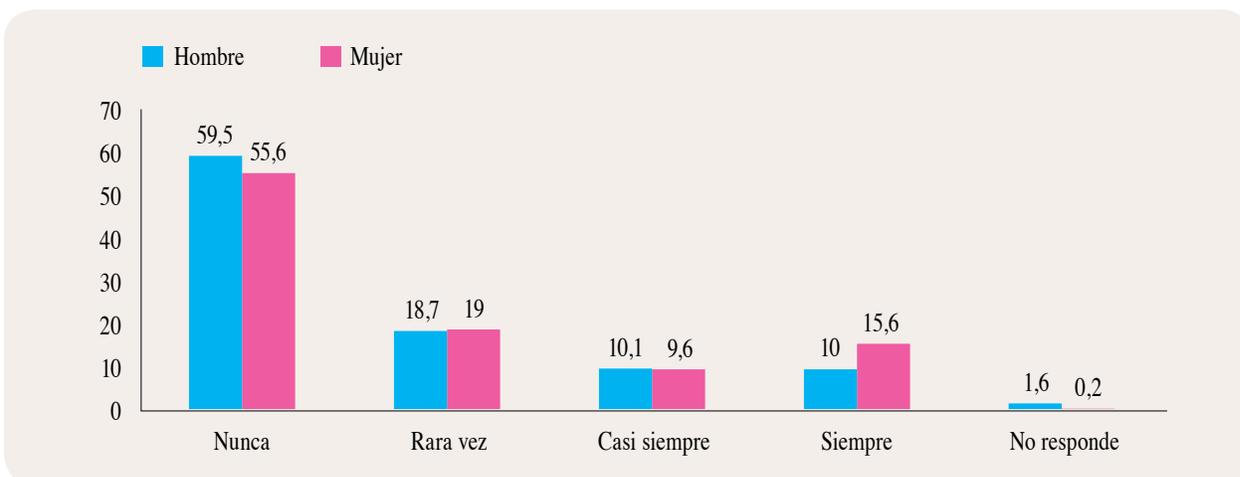
Gráfico 35
Temor al despido si no hace lo que le pidan
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Entre quienes perciben que pueden ser fácilmente reemplazados en su trabajo, las mujeres presentan un porcentaje mayor que los hombres, con el 15.6% de respuestas a la alternativa “*siempre*”, que corresponde a 199.242 trabajadoras.

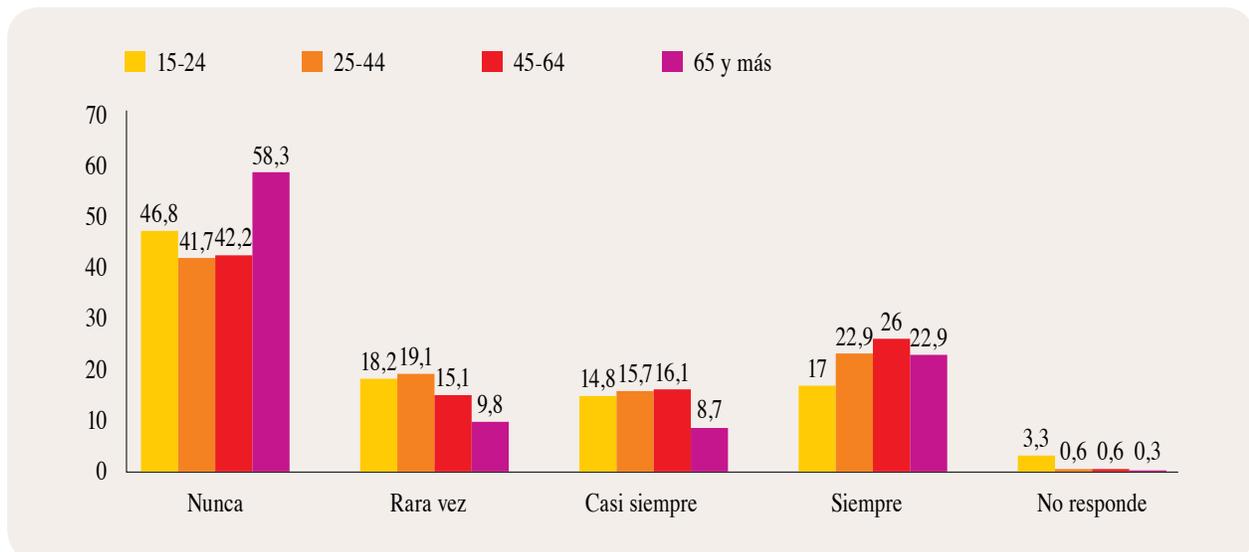
Gráfico 36
Percepción de ser reemplazado en su trabajo
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La preocupación por la dificultad de encontrar otro trabajo en caso de despido es alta en ambos sexos, con un 38.5% de respuestas de “*siempre*” y “*casi siempre*”, porcentaje que corresponde a 1.504.832 trabajadores, siendo esta preocupación mayor en las mujeres. Por otra parte, considerando la edad, aquellos trabajadores de los tramos de 25 años en adelante presentan una mayor preocupación. El gráfico siguiente muestra el desglose de la información de estas variables.

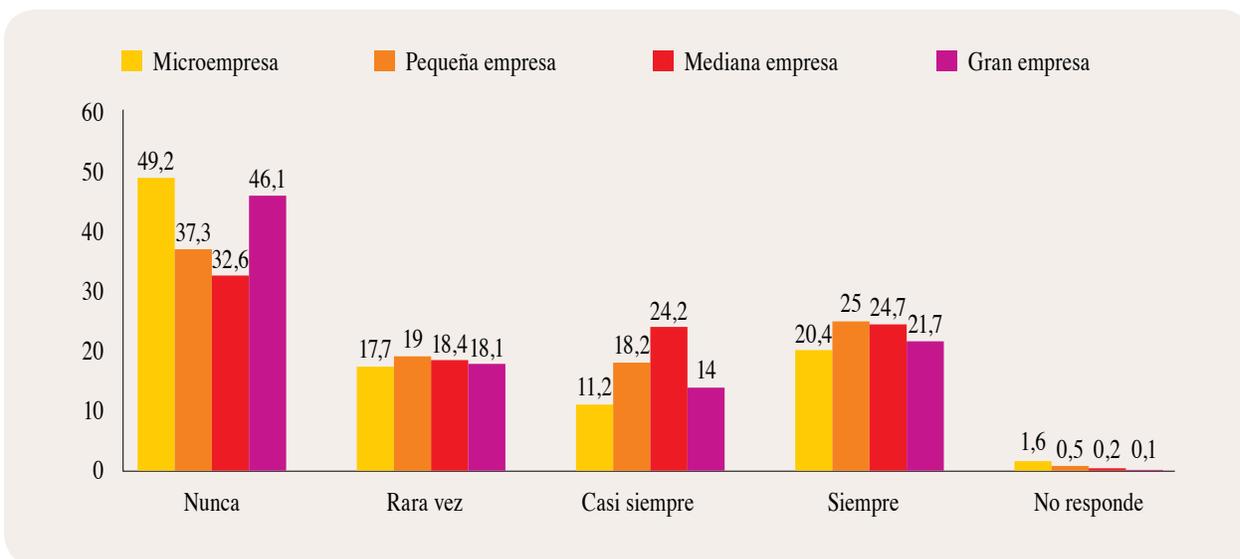
Gráfico 37
Preocupación por dificultad de encontrar otro trabajo si lo despiden según edad (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La preocupación por encontrar otro empleo en caso de despido -expresada en la respuesta “*siempre*”- es mayor en los trabajadores de las medianas y pequeñas empresas, siendo un poco menor entre quienes laboran en la microempresa.

Gráfico 38
Preocupación por dificultad de encontrar trabajo si lo despiden
según tamaño empresa (%)

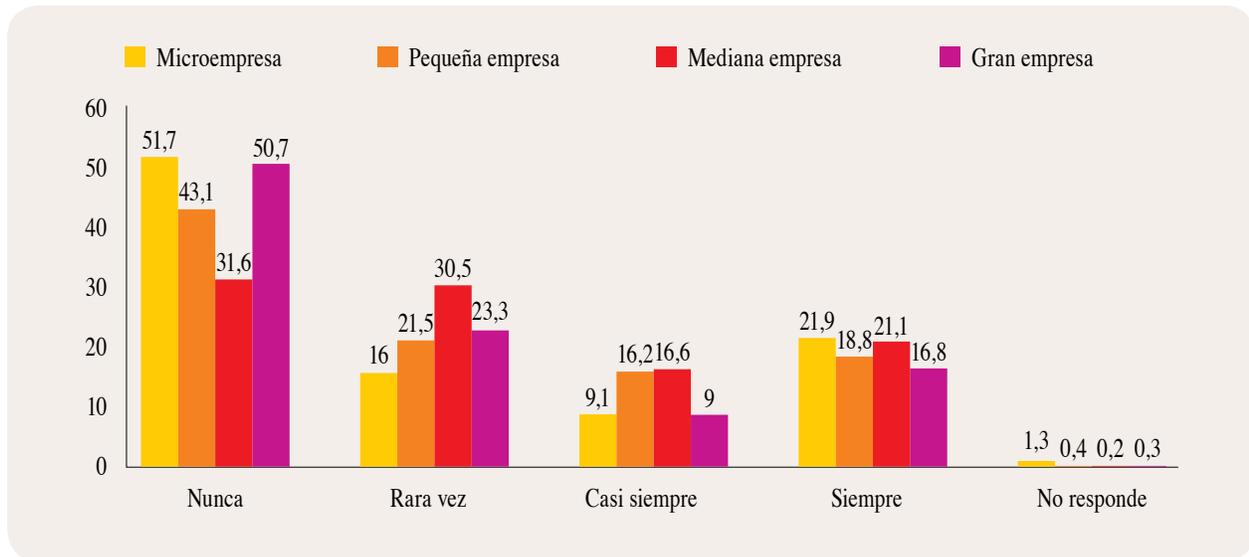


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Un 27.6% de trabajadores de ambos sexos (1.074.776 encuestados/as) muestran preocupación cambios en las condiciones de su salario. La inquietud es mayor en las trabajadoras, así como en los trabajadores cuyas edades están entre los 45 y 64 años.

La preocupación por el despido o la no renovación del contrato es otra inquietud permanente para 742.099 trabajadores de ambos sexos, los que representan un 19.0%. Aquí la preocupación mayor aparece, principalmente, a partir de los 25 años y en quienes laboran en empresas medianas y microempresas.

Gráfico 39
Trabajadores preocupados por despido
según tamaño empresa (%)

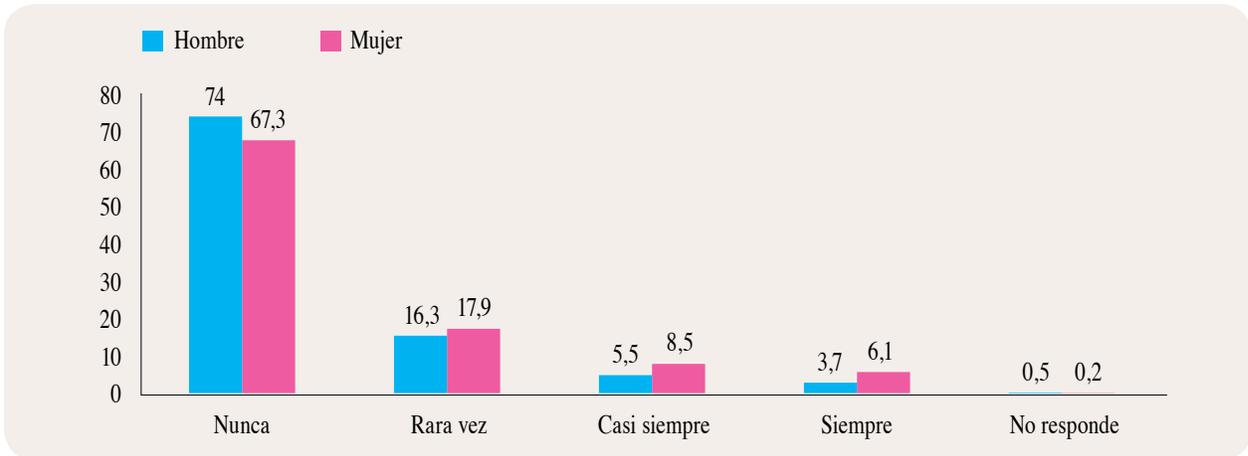


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En resumen, en relación con los aspectos referidos a la percepción de inseguridad en el trabajo, es posible constatar que, en todas las consultas realizadas, las mujeres presentan los mayores índices de inseguridad en el empleo. Sus respuestas conforman, de manera constante, puntajes más altos en cuanto al temor al despido y a la sensación de que pueden ser reemplazadas fácilmente.

Los gráficos siguientes indican algunos aspectos relacionados con el trato que reciben trabajadores y trabajadoras en su trabajo.

Gráfico 40
Trato discriminatorio o injusto
según sexo (%)

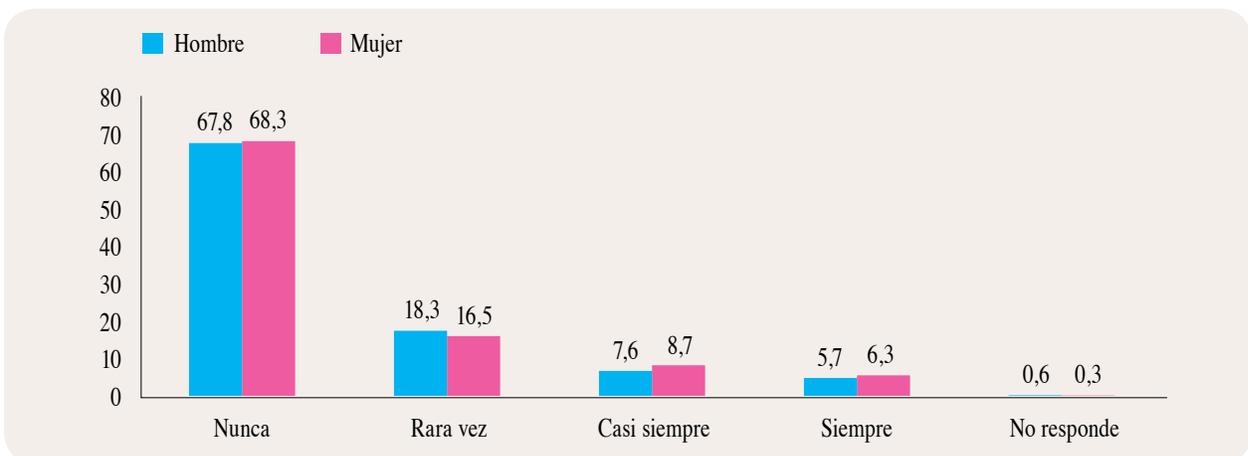


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En la encuesta, hay 428.047 trabajadores de ambos sexos que perciben “*siempre*” y “*casi siempre*” un trato injusto o discriminatorio en su trabajo. Esto corresponde a un 11% en dichas alternativas de respuestas, aumentando este porcentaje en las mujeres.

En relación a la frecuencia con que le obligan a trabajar más horas de las que corresponden a su horario habitual, existen muy pocas diferencias entre sexos, como presenta el Gráfico 41.

Gráfico 41
Trabajadores que realizan más horas de lo habitual
según sexo (%)

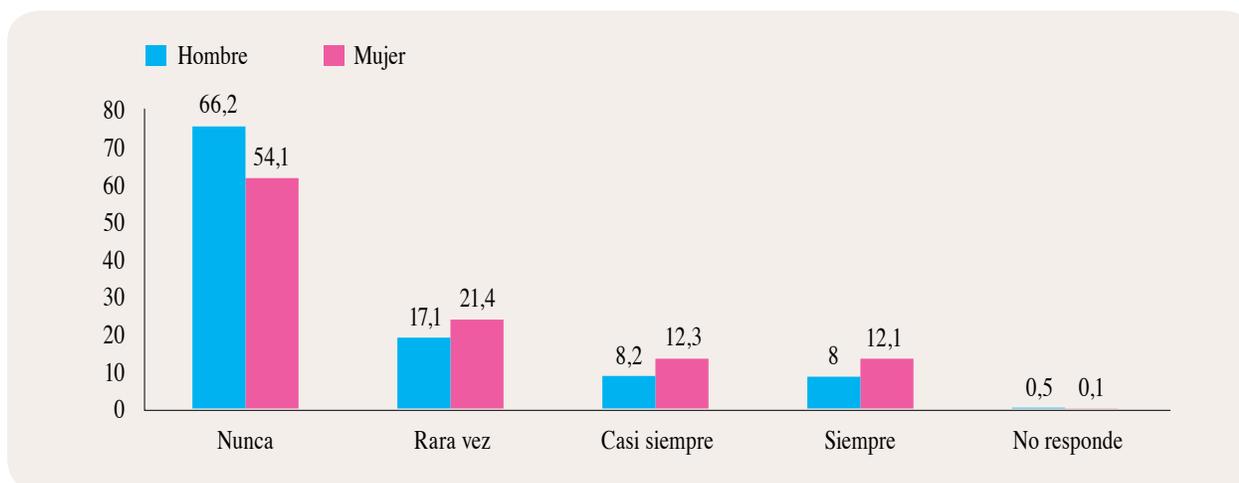


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Considerando el tamaño de la empresa, es mayor el porcentaje de trabajadores de la microempresa que “*siempre*” es obligado a trabajar más horas de las que corresponden a su horario laboral (8,2%), seguidos de aquellos de la gran empresa, con un 6,1%. Cabe destacar que, de acuerdo a los datos de la Enets 2009-2010, el promedio general de horas trabajadas por este segmento de trabajadores es de 8,5 horas diarias.

Por otra parte, la percepción de indefensión “*siempre*” y “*casi siempre*” ante el trato injusto de los superiores en el trabajo, llega al de 18,8% para ambos sexos, lo que corresponde a 736.380 trabajadores/as entrevistados/as. Esta cifra es mayor en mujeres (24,4%) que en los hombres (16,2%).

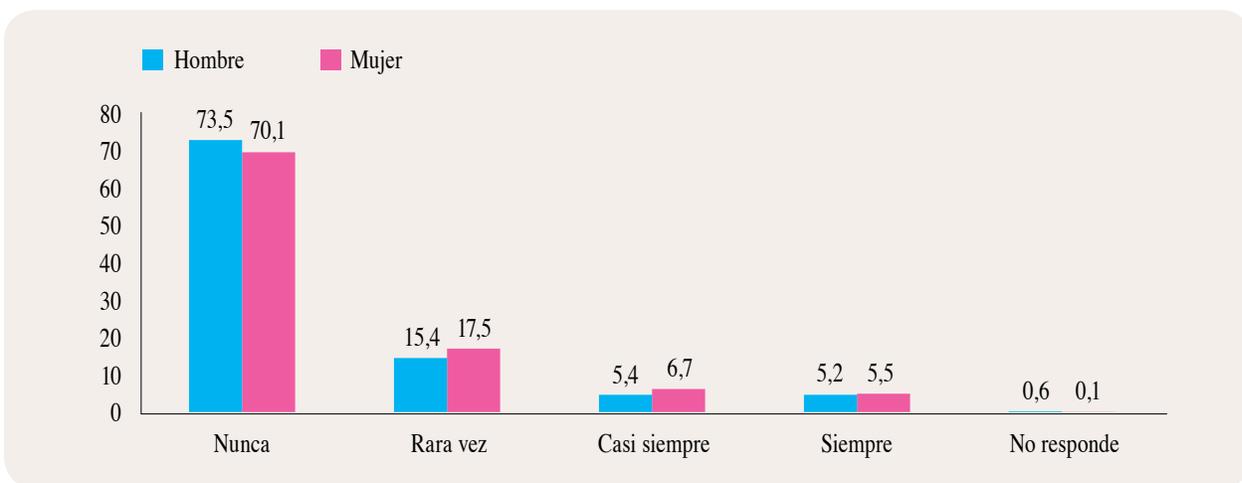
Gráfico 42
Desprotección ante trato injusto de superiores
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Existe un 5,3% (208.031) del total de trabajadores de ambos sexos que responden a la alternativa “*siempre*” frente a la pregunta sobre si los obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que han sido contratados. Cabe destacar que, como ocurre en otros aspectos del trabajo, las mujeres presentan un porcentaje de desprotección mayor que los hombres ante un trato injusto de sus superiores.

Gráfico 43
Trabajadores que realizan labores que no corresponden a su trabajo
según sexo (%)



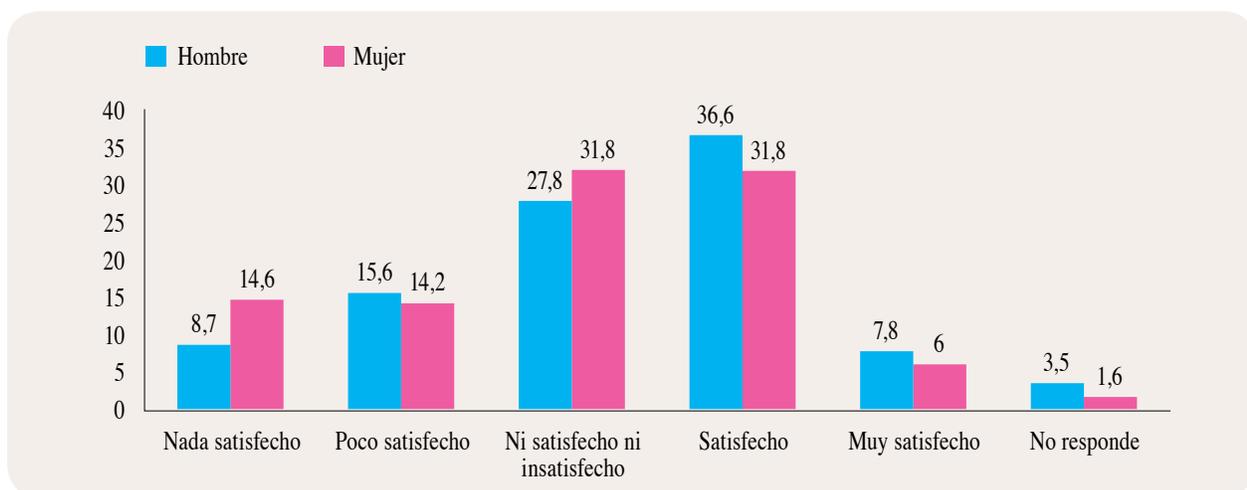
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

6. Satisfacción con el trabajo

Un aspecto importante del trabajo tiene que ver con la satisfacción que este nos brinda. Las teorías psicosociales sostienen que un trabajador satisfecho es aquel que tiene la posibilidad de compensar sus necesidades psicológicas y sociales en su empleo y, por tanto, suele relacionarse con los resultados positivos y mayores índices de productividad, lo cual conlleva al desarrollo de las empresas.

Esta sección consultó acerca del grado de satisfacción que las personas tienen en el trabajo, con el ambiente o clima laboral entre colegas y con las condiciones ambientales en que laboran.

Gráfico 44
Satisfacción con promoción en su trabajo según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La satisfacción con las posibilidades de promoción o de prosperar en el trabajo son medianamente bajas en ambos sexos: 25,7%, que corresponden a 1.004.680 trabajadores.

Según el tamaño de la empresa, aquellos que laboran en la gran empresa se manifiestan en mayor porcentaje “satisfechos” en esta área, con un 41.6% entre ambos sexos.

En relación al ambiente o clima laboral existente entre los colegas de trabajo, los entrevistados dicen estar “*satisfechos*” y “*muy satisfechos*” en un 67.6% entre ambos sexos. Según el tamaño de las empresas, los trabajadores pertenecientes a las microempresas presentan el menor porcentaje de “*satisfechos*” y “*muy satisfechos*” en este ámbito.

Sobre aquellas condiciones y medioambiente de trabajo relativos al ruido, espacio, ventilación, temperatura e iluminación, un 51,81% se declara “*satisfechos*” y un 11,3%, “*poco satisfechos*”, en ambos sexos. El grado de insatisfacción con estas condiciones de trabajo no presenta diferencias significativas según tamaño de empresas.

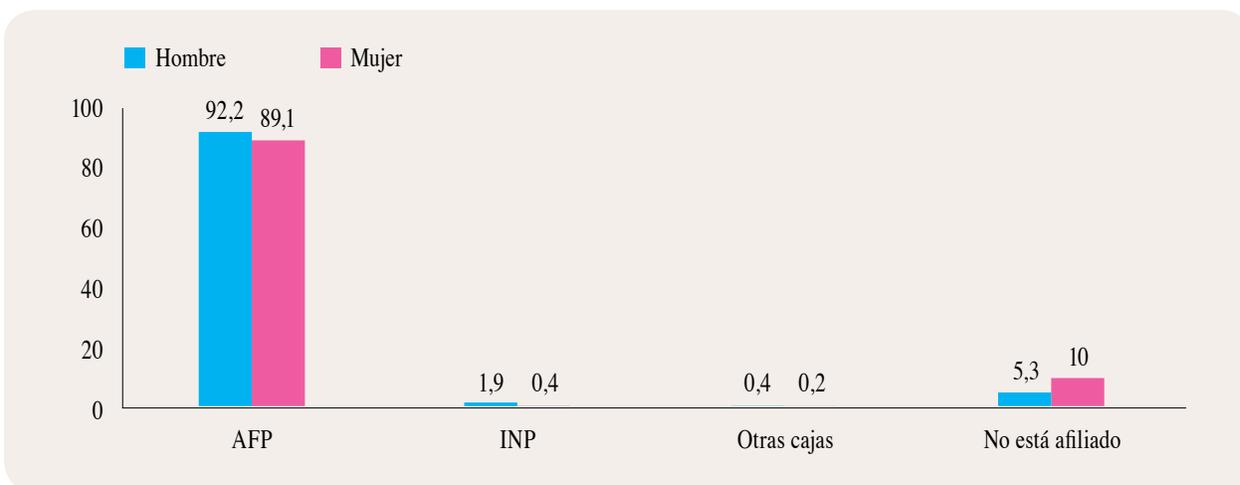
7. Seguridad social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1991, propuso una de las definiciones de seguridad social más utilizadas en el mundo, indicando que es: *la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían en la desaparición o fuerte reducción de los ingresos como desempleo, invalidez, vejez o muerte.*

La seguridad social en Chile es obligatoria para los trabajadores dependientes. Existe un cierto nivel de flexibilidad en cuanto a la elección de los sistemas de protección de la salud y vejez. Con respecto a la salud, el trabajador tiene la libertad de optar entre el sistema administrado por el Estado, llamado Fondo Nacional de Salud (Fonasa), o el sistema privado, por medio de las Instituciones de Salud Previsional o Isapres. En relación al sistema de protección para la vejez, la elección es entre las diversas instituciones privadas (Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP).

Cabe mencionar que aún existe un número considerable de trabajadores dependientes afiliados al sistema público, Instituto de Previsión Social (IPS), antiguo INP (Instituto de Normalización Previsional) al cual hubo acceso hasta 1980. Para la muestra de la Enets 2009-2010, ese número alcanza a los 259.022 encuestados/as, trabajadores dependientes del sector privado, que equivalen a un 1.9% de hombres y un 0.4% de mujeres. La mayoría de los entrevistados está afiliada a la institución privada. Y, a pesar de ser trabajadores dependientes de un empleador, aparece un número de 267.778 trabajadores no afiliados a ningún sistema, que equivalen al 6,9%.

Gráfico 45
Trabajadores afiliados en algún sistema previsional
según sexo (%)

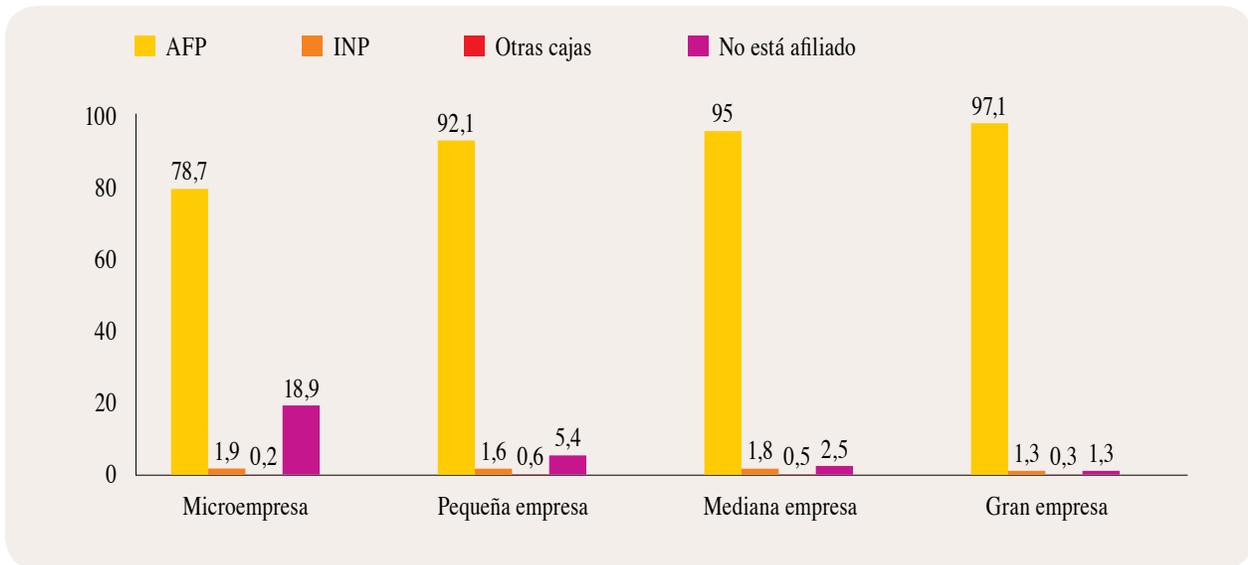


Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La Enets indagó también sobre si los trabajadores afiliados a algún sistema previsional para su vejez tienen sus cotizaciones vigentes. Ante la pregunta de “¿Su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación?”, las respuestas afirmativas llegan al 81.4%, mientras un 10.1% (394.898 entrevistados) declara que no les cotizan.

Al analizar la afiliación al sistema previsional para jubilación por tamaño de empresa donde laboran los encuestados, la mayoría está afiliada a AFP, incrementándose esta cifra a medida que aumenta el tamaño de la empresa. La cantidad de trabajadores no afiliados es significativamente mayor en las microempresas.

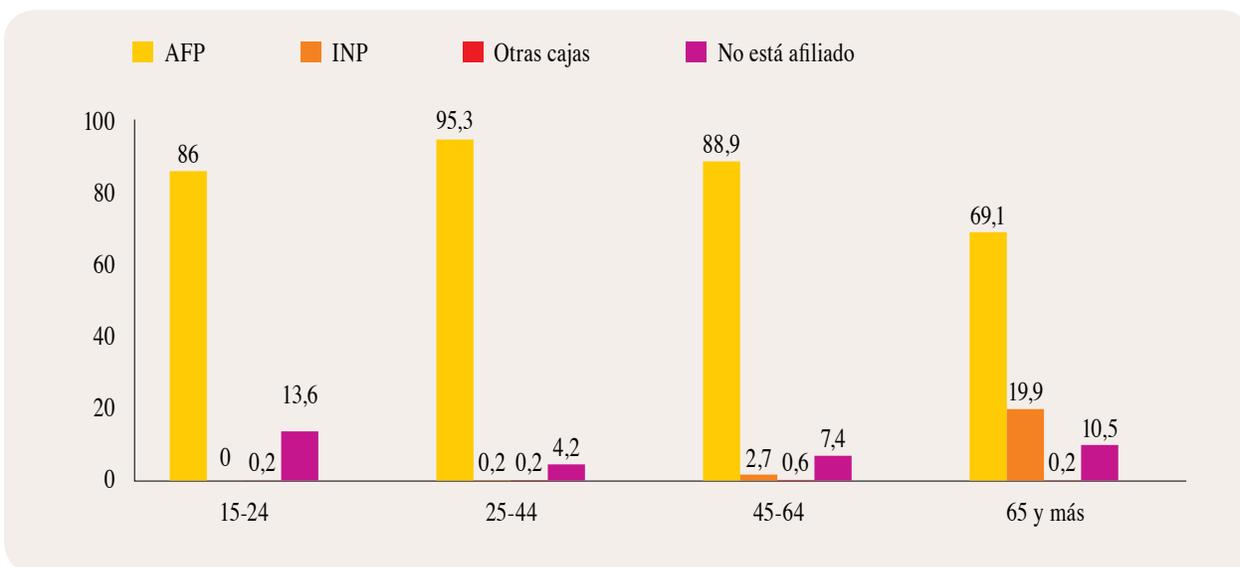
Gráfico 46
Trabajadores afiliados a sistema previsional
según tamaño de empresas (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La relación entre la edad del trabajador y su afiliación a algún sistema previsional muestra mayor cantidad de afiliados al INP a medida que aumenta la edad, dato esperable ya que para trabajadores cotizantes antes del año 1980 era el único sistema. Por su parte, la desafiliación está concentrada en los extremos: jóvenes y mayores de 65 años.

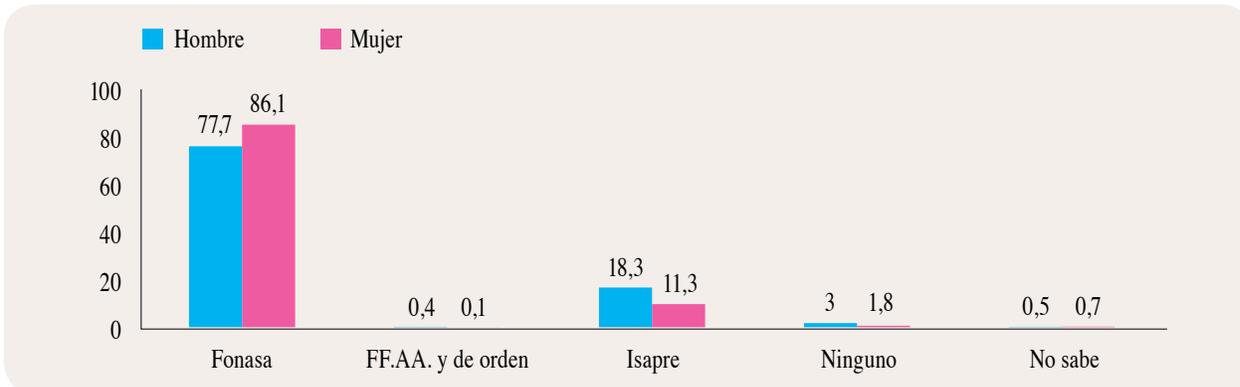
Gráfico 47
Trabajadores afiliados a sistema previsional según edad (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Otro aspecto esencial de la protección social es la previsión para salud, obligatoria para todos los trabajadores dependientes de un empleador, en este caso, del sector privado. Según la información obtenida en la Enets, la mayor parte de sus encuestados cotizan en el sistema público (Fonasa), siendo el porcentaje levemente mayor en las mujeres.

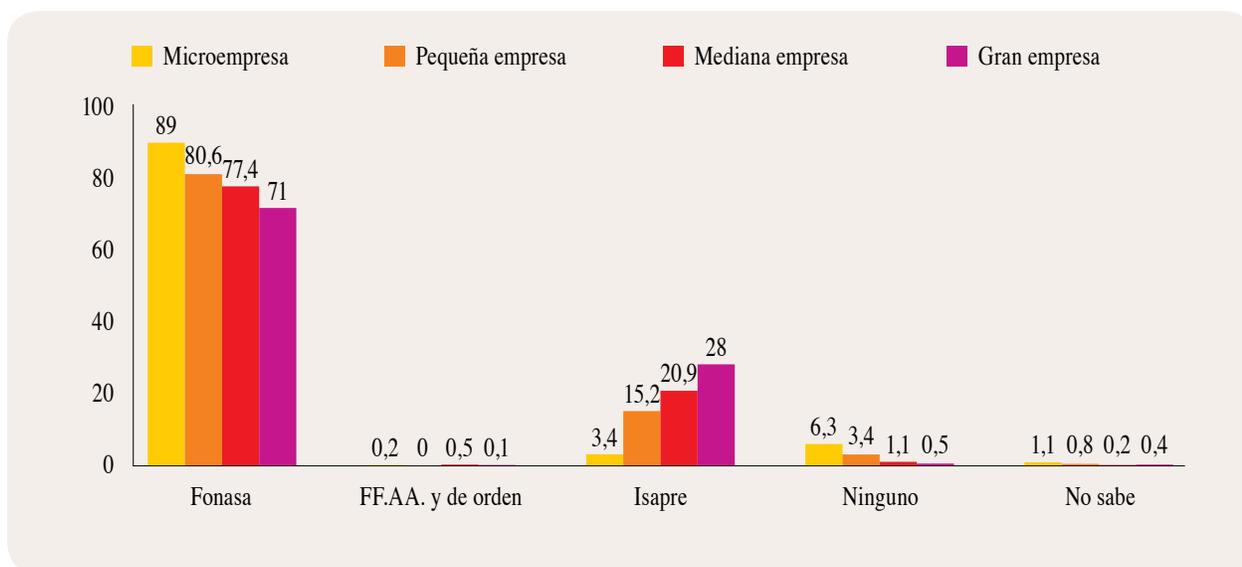
Gráfico 48
Trabajadores que pertenecen a un sistema previsional de salud según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al analizar la protección de la salud según el tamaño de empresas en que ellos trabajan, es posible observar que, independientemente de este factor, la mayoría está afiliada a Fonasa. Los trabajadores que usan el sistema privado se concentran en la gran empresa con un 28.0%, mientras que en la microempresa solo lo hace un 3.4%.

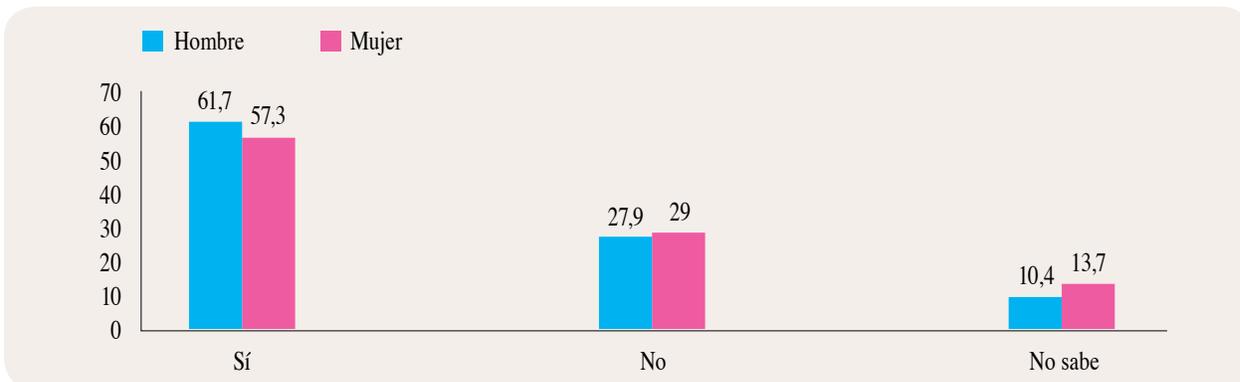
Gráfico 49
Trabajadores que pertenecen a un sistema previsional para salud según tamaño de empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

El seguro de desempleo, obligatorio para todos los trabajadores contratados a partir del año 2002, y voluntario para el resto de los trabajadores dependientes del sector privado, es otro instrumento de seguridad social que busca cubrir -en parte- la falta de salario por cesantía. La encuesta muestra que el 60.2% de los entrevistados tiene este seguro, lo que corresponde a 2.352.517 personas.

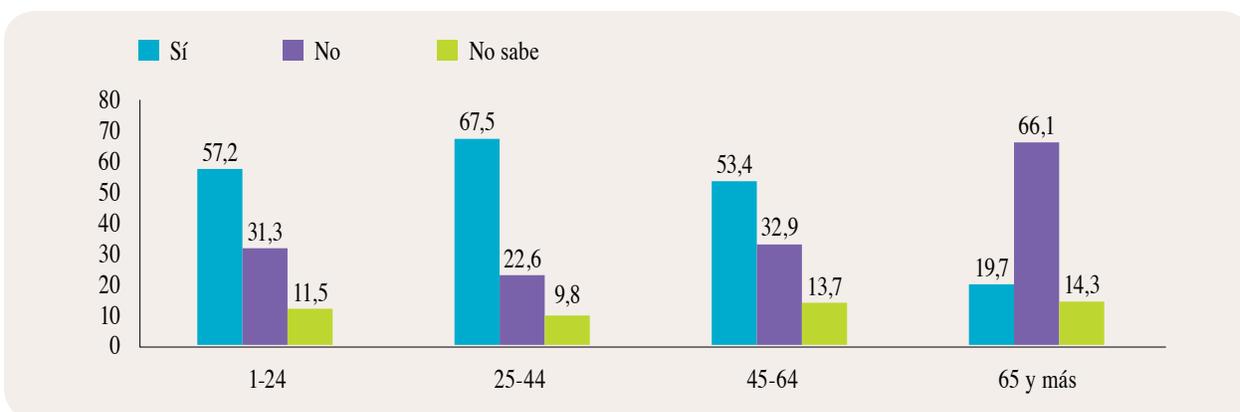
Gráfico 50
Trabajadores que tienen seguro de cesantía
según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación con la protección de cesantía según edad de los trabajadores, la encuesta muestra que el segmento de edad entre 25 y 44 años concentra la mayor cantidad de asegurados frente a ella: 1.267.005 o 62% del total. La cifra desciende a medida que aumenta la edad, llegar a los 16.034 encuestados del tramo de 65 años y más. Esto es esperable ya que el último tramo de edad aglutina a los trabajadores en edad de jubilar. Por otra parte, los jóvenes, de entre 15 y 24 años, tienen un 50,3% de cobertura, realidad preocupante ya que de acuerdo a la norma legal vigente este tramo debiera estar cubierto en el 100%.

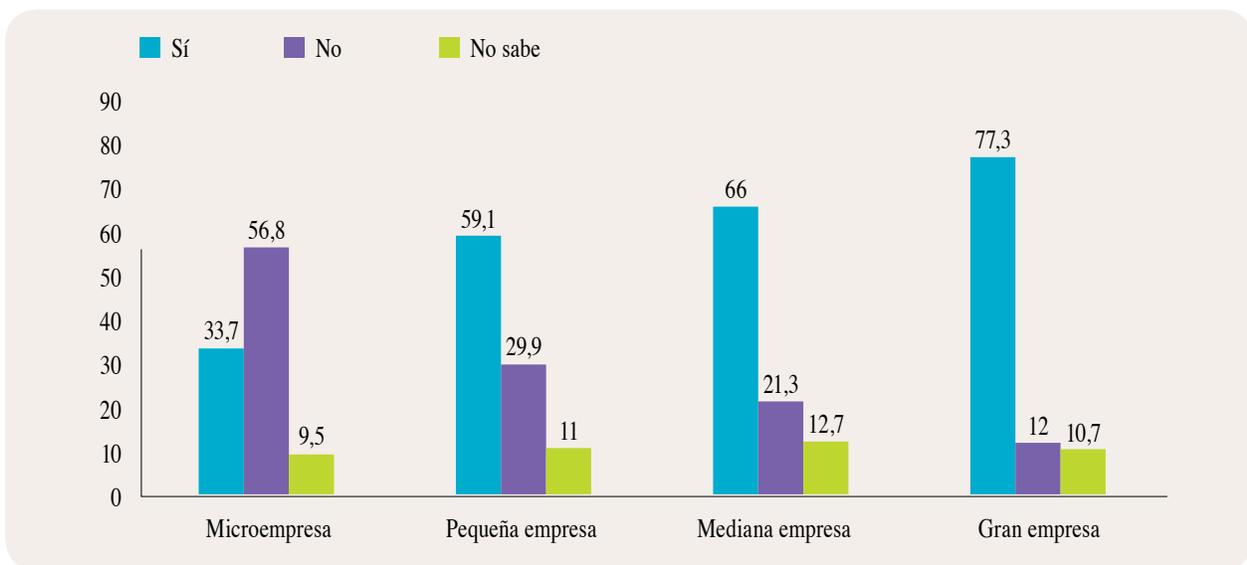
Gráfico 51
Trabajadores que tienen seguro de cesantía
según edad (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Con respecto al tamaño de empresas, los trabajadores que laboran en las grandes empresas presentan la mayor cifra de protegidos con este seguro, pero menos de la mitad de ese número está en la microempresa.

Gráfico 52
Trabajadores que tienen seguro de cesantía según tamaño de empresa (%)



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

8. Resumen

La organización del trabajo conlleva la compleja tarea de compatibilizar los intereses y objetivos de las empresas con las expectativas y demandas de los trabajadores, quienes aspiran, naturalmente, a lograr una mejor calidad de vida laboral. Sin embargo, los datos de la Primera Encuesta Enets dejan ver deficiencias en aquellos aspectos que inciden en la calidad de vida laboral.

- Los resultados muestran que las facultades para organizar el trabajo y el ejercicio del poder y autoridad en las empresas son de competencia exclusiva de los empresarios, quienes las delegan en sus jefaturas o personal de confianza. Los trabajadores declaran bajas cifras de autonomía y ejercicio de derechos, particularmente en las posibilidades de participar y ser consultados sobre las decisiones de la empresa y en la organización del trabajo. Así mismo, cuentan con una escasa información que reciben sobre su funcionamiento.
- La ley establece la responsabilidad empresarial en lo que se refiere al control y prevención de los riesgos derivados de la organización del trabajo. A pesar del transcurso de los años y de las reformas legales, avances en tecnología y en la forma de producir, los riesgos tradicionales subsisten y la percepción de los trabajadores de inseguridad en su trabajo no es menor. Por otra parte, se han visibilizado otros riesgos -llamados emergentes- como los psicosociales, que tienen una estrecha relación con la organización laboral, autonomía, control, satisfacción y motivación en el trabajo.
- Entre los riesgos tradicionales subsiste el ruido como factor de este tipo en muchos ambientes de trabajo, causante de sordera profesional o hipoacusia. Cerca de la mitad de los trabajadores dependientes del sector privado encuestados, con predominancia de los hombres, perciben estar expuestos a este problema, siendo mayor el porcentaje en las grandes empresas. Algo similar ocurre con las vibraciones, solo que en este caso predomina la percepción en las mujeres.

- En la actualidad, uno de los riesgos más recurrentes a nivel mundial corresponde a los factores ergonómicos. En la encuesta aparece que más de la mitad de los trabajadores dependientes del sector privado estarían en riesgo de contraer alguna lesión o problema de salud por la exposición a ellos, entre los que destaca la realización de movimientos repetitivos en cortos periodos de tiempo.
- Existe una preocupación incipiente por los factores de riesgo psicosocial, los que juegan un rol fundamental en la salud y bienestar de los trabajadores, la que aparece en los resultados de esta encuesta: casi un tercio de los trabajadores entrevistados no puede decidir cuándo descansar o hacer una pausa en su trabajo, incidir en la cantidad de trabajo que debe hacer en su jornada, como tampoco cambiar el orden de sus tareas. Estos aspectos revelan una baja autonomía y control de las labores por parte del trabajador.

La supervisión en las empresas es realizada generalmente por los hombres, quienes tienen mejores niveles de educación. Las mujeres predominan, en cambio, supervisando a otros trabajadores en empleos con bajos salarios.

Las posibilidades de tener cierta flexibilidad en el trabajo para acceder a derechos y permisos por motivos personales se ven más restringidas para las trabajadoras.

En relación con la percepción de estabilidad laboral, reflejada en el temor al despido, casi un tercio del total de trabajadores de ambos sexos lo sienten. La preocupación o el temor a la dificultad de encontrar otro trabajo en caso de despido están presentes en más de un tercio de los trabajadores dependientes del sector privado. En ambas situaciones, las mujeres presentan una mayor inseguridad.

- Otro aspecto que contribuye al bienestar y seguridad de los trabajadores es la protección social. La mayoría está afiliada y protegida para la vejez y la salud. La protección frente a cesantía muestra cifras inferiores, donde solo la mitad de estos trabajadores cuentan con este seguro.

En resumen, este segmento de trabajadores dependientes del sector privado presenta condiciones de trabajo que aún requieren mejorar en cuanto a los estándares de seguridad y protección. La participación de ellos en los distintos ámbitos del trabajo es baja, se aprecia poco nivel de injerencia en la organización y toma de decisiones en el trabajo, aspectos que limitan la calidad de vida laboral.

En casi todos los ámbitos analizados, las mujeres aparecen en una posición más desfavorable que los hombres.

Los resultados analizados para este segmento de trabajadores no difieren de lo obtenido en la población total de trabajadores y trabajadoras chilenos de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras chilenos (Enets 2009-2010).



Agustinas 1253, Santiago de Chile / Teléfono: (562) 674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl