



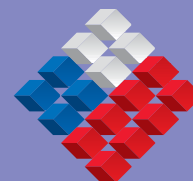
# ENCLA AYSÉN

2 0 0 3

I N F O R M E      D E  
R E S U L T A D O S

Primera Encuesta Laboral

Gobierno Regional de Aysén  
Dirección Regional del Trabajo XI Región



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

# **ENCLA AYSÉN 2003**

Gobierno Regional de Aysén  
Dirección Regional del Trabajo XI Región

Informe de resultados de la primera  
Encuesta Laboral de Aysén

Coyhaique, septiembre 2005



## ÍNDICE

Presentación.....	5
Aspectos Metodológicos del Estudio.....	6
I. Las empresas en el contexto económico de Aysén.....	7
II. Fuerza de Trabajo y Flexibilidad Laboral.....	11
III. Jornada de Trabajo.....	18
IV. Salarios e Incentivos.....	23
V. Higiene y Seguridad.....	28
VI. Sindicatos y Relaciones Laborales.....	31
VII. Incidencia de Conflictos.....	35
VIII. Negociación Colectiva.....	36
IX. Las Empresas de Aysén: Una Perspectiva Regional.....	39
X. Juventud, Mujer y Trabajo.....	44
Consideraciones finales.....	49



## Presentación

### Proyecto ENCLA XI región de Aysén: Una iniciativa de gestión regional

La Dirección Nacional del Trabajo desde el año 1998, a través de su Departamento de Estudios, ha venido realizando de forma sistemática la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral (ENCLA). Esta encuesta, que ha consistido principalmente en el diseño y aplicación de una serie de instrumentos de investigación, ha tenido como finalidad levantar un perfil del mundo del trabajo y de las relaciones laborales que existen dentro del heterogéneo universo de las empresas del país, de modo de poder estudiar y seguir de forma sistemática, la realidad laboral en que viven gran parte de los trabajadores de Chile. Este esfuerzo de investigación práctica, se ha desarrollado como una de las estrategias de modernización de la gestión institucional que ha adoptado la Dirección del Trabajo durante la última década. Esto ha redundado en una oferta de un cúmulo de información y datos que el Servicio ha puesto a disposición de los diversos agentes que convoca el desarrollo económico y social del país, a saber: Los trabajadores, los dirigentes sindicales, las empresas y empleadores y demás servicios e instituciones públicas ( Ministerios, Gobiernos Regionales, etc.)

Sin embargo, este esfuerzo de investigación desplegado por la Dirección del Trabajo, ha sido paulatino, no pudiendo alcanzar hasta el momento la totalidad del territorio del país. Y esto ha sido así por distintas razones: La magnitud y complejidad que implica el esfuerzo de realizar de forma rigurosa un estudio con las características metodológicas de la ENCLA; las restricciones presupuestarias con que cuenta el servicio, entre otros motivos. Así, la primera encuesta laboral ENCLA (1998) tuvo una cobertura desde la IV a la X región del país. La última realizada (ENCLA 2002), en un esfuerzo de gestión operativa, logró extenderse desde la II a la X región. Como se puede apreciar, en los tres ejercicios realizados hasta el momento (98, 99, 2002), las denominadas regiones extremas del país, en las que se incluye la de Aysén, no han podido ser incluidas en esta actividad de investigación que lleva a cabo la institución desde el nivel central. Además de las consecuencias que esto acarrea (la exclusión de la realidad laboral regional dentro de la elaboración del diagnóstico nacional, la falta de producción de datos e información relevante sobre el tema para el servicio y demás instituciones

regionales, entre otras cosas), también viene a reforzar un sentimiento de postergación de la región de Aysén en este tipo de iniciativas, subjetividad palpable tanto en la población local como en parte de los profesionales y funcionarios que han llegado desde fuera de la región a desempeñarse dentro del mundo público y privado de la misma.

Como una iniciativa para hacer frente a esta objetiva situación, el año 2002 la Dirección Regional del Trabajo de Aysén postula al Fondo Nacional de Desarrollo Regional el proyecto *ENCLA XI Región*. La idea era poder realizar un estudio particular de las relaciones laborales en empresas de la XI región que pudiera rescatar las características tanto de los aspectos propios que presenta el mundo del trabajo en Aysén como de sus aspectos más generales, producto del espacio que ocupa la economía regional dentro del modelo de desarrollo del país. A partir de la presentación del proyecto y contando con el apoyo de varios servicios públicos (SERNAM, INP, SENCE, INJUV, CONACE entre otros), el Gobierno Regional de Aysén aprobó el proyecto el año 2003, poniendo a disposición de la Dirección Regional los fondos para la implementación del proyecto a partir del segundo semestre del 2003. La ejecución efectiva del estudio por parte de la Dirección Regional del Trabajo de Aysén se inició durante el año 2003. El diseño del proyecto, su gestión regional y su posterior implementación y desarrollo, ha sido una iniciativa pionera dentro de la Dirección del Trabajo y sin duda ha marcado un punto de cambio en la planificación de las actividades necesarias y de la gestión de recursos para cubrir las con que cuentan las oficinas del Servicio a nivel regional<sup>1</sup>.

No cabe duda que al terminar el día, las evaluaciones que se hagan dentro del Servicio sobre la tarea realizada, marcarán una clara senda de aprendizaje institucional y organizacional no sólo respecto del desarrollo de este tipo de actividades, sino que también deberán señalar los caminos hacia una descentralización y modernización efectiva de los servicios públicos a nivel regional.

<sup>1</sup> No está de más decir que el proyecto ENCLA XI región de Aysén también viene a marcar en términos prácticos un paso dentro del proceso de descentralización efectiva del Estado y de las oficinas regionales de los distintos servicios públicos del país, pues su gestión es producto del diagnóstico que hacen las autoridades locales de la Dirección Regional del Trabajo, de las necesidades del Servicio a nivel de la producción de información y de una planificación que cuente con mayores herramientas de apoyo.

## Aspectos metodológicos y caracterización de la Muestra

El universo del estudio lo constituyen las empresas presentes en 9 de las 10 comunas que componen la XI región de Aysén. De este modo, la distribución territorial de la muestra abarca las comunas de Lago Verde, Puerto Cisnes, Puerto Aysén, Coyhaique, Río Ibañez, Chile Chico, Cochrane, Caleta Tortel y Villa O'Higgins.

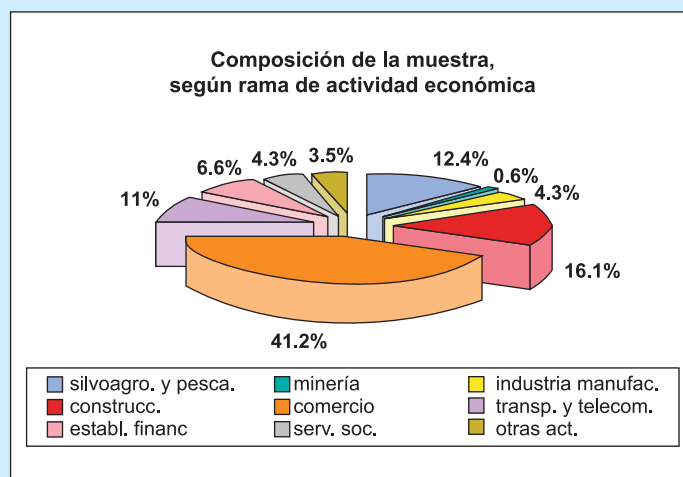
El proceso de construcción de la muestra para el estudio, consideró como criterio de diseño representativo del universo, el procedimiento de estratificación proporcional según la distribución comunal de las empresas presentes en la región de Aysén. La caracterización de la muestra según rama de actividad económica y tamaño, es resultado posterior al trabajo de terreno realizado. Otro parámetro de caracterización de la muestra del estudio, fue la clasificación urbano/rural. Esto debido a, que fuera del eje urbano de la XI región (constituido por las ciudades de Coyhaique y Puerto Aysén) se desarrollan importantes actividades económicas, además de la importancia que tradicionalmente ha tenido el mundo rural y el sector agropecuario en el desarrollo de la XI región.

El marco muestral utilizado para la determinación de la muestra se construyó con diversas fuentes de información, específicamente las siguientes: El registro de patentes comerciales de cada municipalidad de la región (proporcionados por los respectivos municipios), los listados de empleadores beneficiados con el decreto de ley 889 de subvención a la mano de obra contratada (facilitado por la oficina regional de la Tesorería) y el registro de fiscalizaciones laborales realizadas por la Dirección de Trabajo en la región (listado proporcionado por el Departamento de Inspección que funciona en las oficinas centrales del Servicio en Santiago). Se debe decir que antes de la delimitación final del marco, se realizó un trabajo de depuración de los listados, a fin de asegurar por un lado, que entraran al listado definitivo aquellos casos que cumplieran con los requisitos de selección (registrar como mínimo la contratación directa de a lo menos tres trabajadores) y, por otro, evitar que se repitieran los casos al interior del marco definitivo.

Respecto de la metodología e instrumento de medición utilizado en la Encuesta Laboral de Aysén, se debe decir que consiste en la aplicación de tres cuestionarios por empresa: un *Formulario Autoaplicado* que responde la parte empleadora, donde se registra información y datos relacionados con la situación económica y laboral de las empresas seleccionadas (rama de actividad económica, número de trabajadores

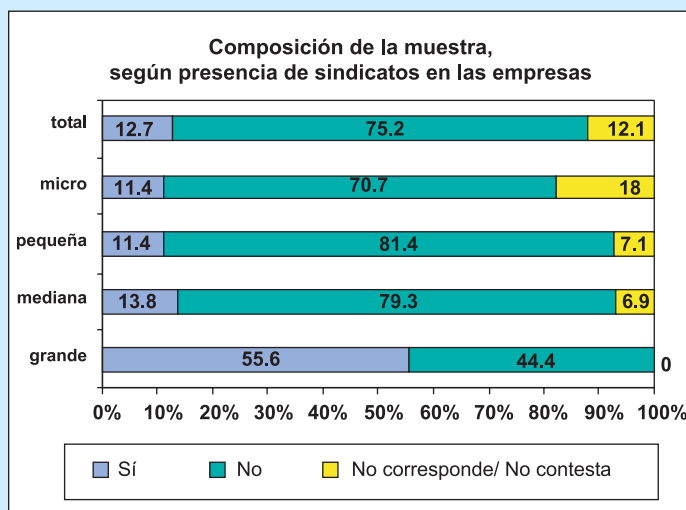
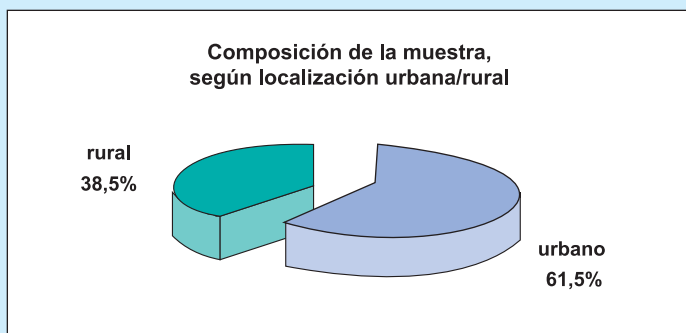
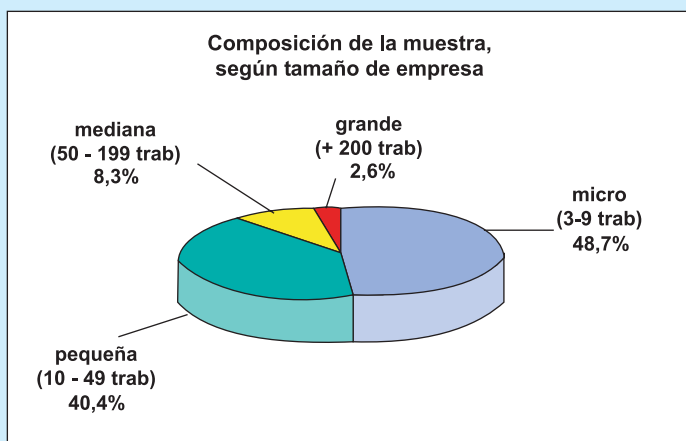
contratados, monto global de remuneraciones, niveles de capacitación de los trabajadores contratados, entre otras cosas). El objetivo de este formulario es levantar una caracterización básica y general de las empresas que componen la muestra. Los restantes dos formularios consisten en encuestas, donde se registran las opiniones, percepciones y evaluaciones que tienen tanto los empleadores (*Encuesta a Empleadores*) como los trabajadores (*Encuesta a Trabajadores*), respecto de los temas de investigación definidos. En el caso de las empresas que contaban con sindicatos, la Encuesta a Trabajadores se reemplazó por una *Encuesta a Dirigentes Sindicales*, donde además de tocar los mismos temas del primer cuestionario, se indagaba sobre aspectos relacionados con la organización sindical de los trabajadores<sup>2</sup>. Así, por empresa seleccionada, se destinó un Formulario Autoaplicado, una Encuesta a Empleadores y una Encuesta a Trabajadores (o una Encuesta a Dirigentes Sindicales si era el caso).

El trabajo de campo y el procesamiento computacional de los datos recabados estuvo a cargo de una consultora externa al Servicio. La orientación general del estudio fue definida por la Dirección Regional del Trabajo de Aysén, que para tales efectos, contó con la asesoría técnica del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en Santiago. La elaboración original de los instrumentos aplicados y las modificaciones que sufrieron para ser aplicados en la XI región, estuvo a cargo de forma exclusiva de dicho departamento de estudios<sup>3</sup>. Por último se debe decir que el trabajo de contacto y entrega de los Formularios Autoaplicados a las empresas y empleadores, estuvo a cargo de los fiscalizadores de las Inspecciones Provinciales de Coyhaique y Puerto Aysén, además de la Inspección Comunal de Puerto Cisnes.



<sup>2</sup> Se debe aclarar que en el caso que una misma empresa contara con más de una organización sindical en su interior, se optaba por entrevistar al dirigente del sindicato más antiguo o de mayor afiliación.

<sup>3</sup> También fue el Departamento de Estudios de la Dirección Nacional de Trabajo quien seleccionó a la consultora que realizó el trabajo de campo del estudio.



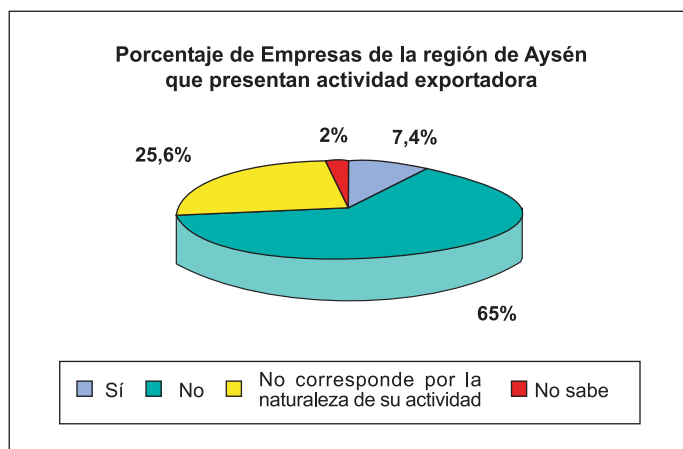
## I. Las Empresas en el Contexto Económico de Aysén

En este primer capítulo se realizará una descripción general de las empresas que participaron del estudio a partir de un conjunto de variables consideradas en la investigación, además de observar el contexto económico regional donde se desenvuelven.

## Características de las empresas

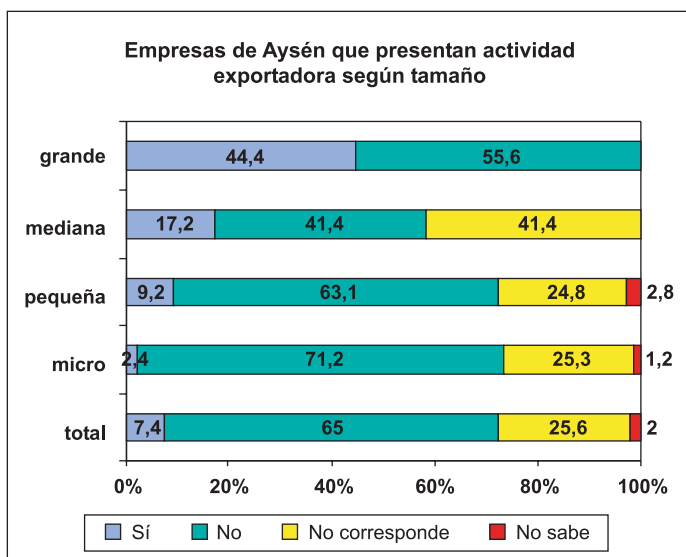
Del conjunto de características económicas que puedan presentar las empresas que compusieron la muestra del estudio, hay algunas que pueden considerarse más relevantes que otras, en función de las orientaciones generales que presenta el actual sistema económico del país. De este modo y tomando en cuenta el fuerte énfasis que se otorga a las exportaciones dentro del actual modelo de desarrollo, es interesante observar qué sucede en las empresas de Aysén. La presencia de actividad exportadora en las empresas presentes en la XI región, puede brindar indicios sobre el grado de su desarrollo y modernización económica, debido a la competitividad a la que se encuentran sometidas dentro de los mercados externos; además de ser un indicador del grado de internacionalización o globalización de la economía regional.

Como se puede ver en los gráficos siguientes, sólo el 7,4% de las empresas de Aysén que participaron de la muestra presenta actividad exportadora. Si la información general se desagrega según el tamaño de las empresas, se observa que la gran empresa regional concentra en mayor porcentaje la actividad exportadora, seguida por la mediana empresa y en mucho menor medida, por la pequeña y la microempresa. Las cifras muestran una relación directa entre tamaño y presencia de actividad exportadora. Esto quiere decir que tal actividad varía en función del tamaño de las empresas: Mientras más grande es la empresa, mayor es el porcentaje de ellas que presenta actividad exportadora, y viceversa. En ese sentido se puede concluir que el tamaño aparece determinando, en un alto porcentaje, la actividad exportadora que las empresas puedan realizar.



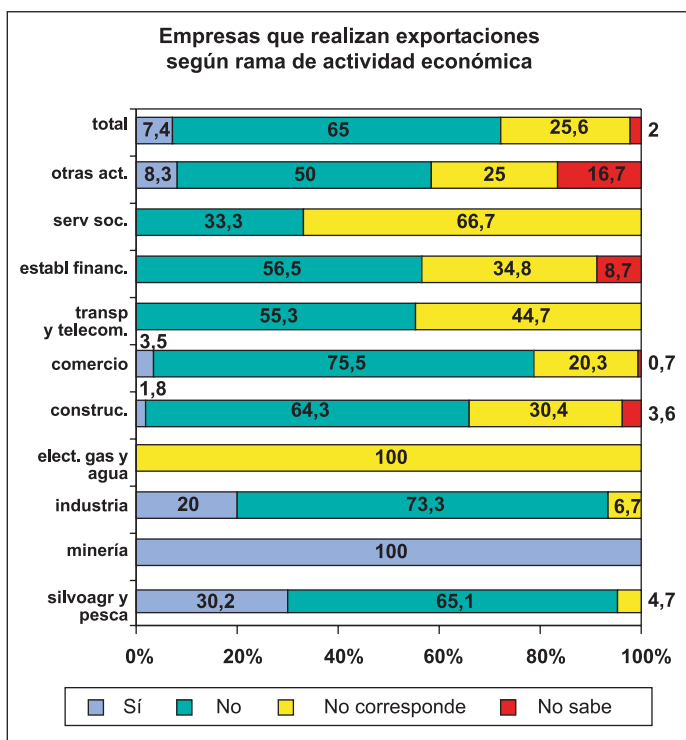
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.





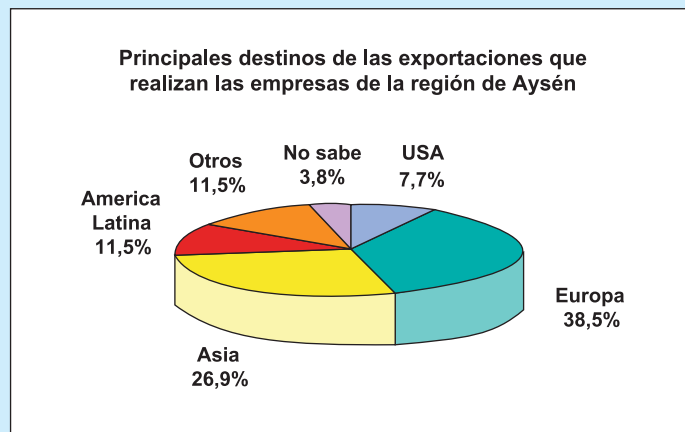
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Por otra parte, si la información es desagregada según rama de actividad económica, se observa que el 100% de las empresas del sector minero presenta actividad exportadora, seguido por el sector silvoagropecuario y pesca, con un 30,2% y el sector industria, con un 20%. Esto quiere decir que del total de la actividad exportadora regional, ésta se concentra en las empresas del sector minero, pesca e industria. Al respecto se puede afirmar que la minería y pesca de la región de Aysén, son los sectores económicos que presentan los mayores grados de inserción dentro de los mercados internacionales.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Ahora, si se miran los destinos de los productos exportados, también se pueden hacer inferencias importantes para el sector exportador regional.

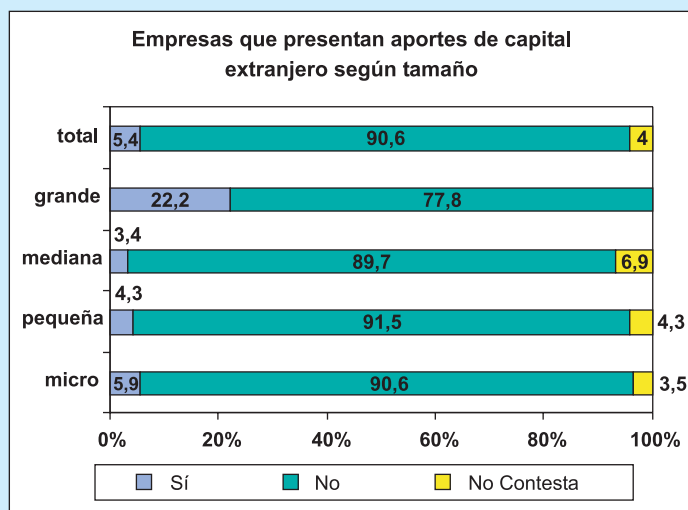


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Las cifras que arrojan los resultados son sugerentes si se observan a la luz de los tratados de libre comercio que ha suscrito el país durante el año 2003. Así, el 46,2% de las exportaciones regionales tiene como destino países con los cuales Chile ha firmado tratados de libre comercio: EE.UU y la Unión Europea. Por otro lado, el 27% de las exportaciones tiene como destino el continente asiático, lugar donde también se han establecido tratados de esta misma índole<sup>4</sup>. Esto significa que más de dos tercios de las exportaciones regionales tienen como destino países con los cuales existen tratados comerciales, lo que deja a las empresas que presentan actividad exportadora en Aysén, en una situación expectante respecto de su potencial de desarrollo económico y futuro comercial.

Otro indicador relevante del grado de internacionalización o globalización de la economía regional, lo constituye la presencia de capitales extranjeros dentro de las empresas presentes en la región de Aysén. Esto, debido a la centralidad que se le otorga a la inversión extranjera dentro del actual modelo de apertura económica. Se debe recordar que para las autoridades del ramo, la inversión extranjera es un indicador de diagnóstico y proyección de la situación económica tanto del país como de las regiones en donde ella se materializa.

<sup>4</sup> Como es el caso de Corea del Sur.

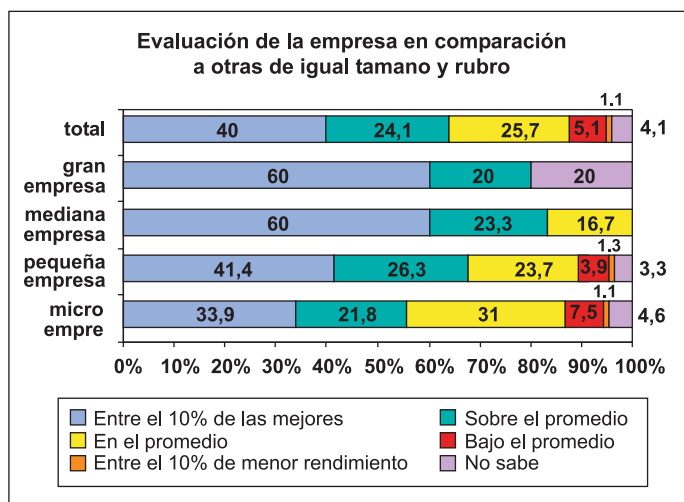


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Se puede ver que sólo un 5,4% de las empresas que participaron del estudio presenta aportes de capital extranjero, mientras un 90,6% no presenta participación de este tipo. Al ver las cifras desagregadas se puede observar que es la gran empresa la que concentra el mayor porcentaje de presencia de capital foráneo (22,2%). Los restantes tipos (mediana, pequeña y micro) se mueven alrededor de la cifra global.

### Imagen, evaluación y expectativas de las empresas y empleadores

Del conjunto de materias que la ENCLA AYSÉN consultó a los empleadores, un grupo de ellas trataba sobre aspectos relacionados con la imagen que los empleadores tenían de sus empresas, de la evaluación del desempeño económico que habían tenido respecto del año anterior y de las expectativas económicas que en el corto plazo lograban vislumbrar. De esta forma, se busca observar desde el punto de vista de los empleadores, el pie actual en que se encuentran las empresas de la región, conjugando aspectos duros (resultados económicos) con las ideas y percepciones que puedan tener los empleadores respecto de la imagen de las empresas, reconocimiento económico y social, etc. (aspectos blandos).



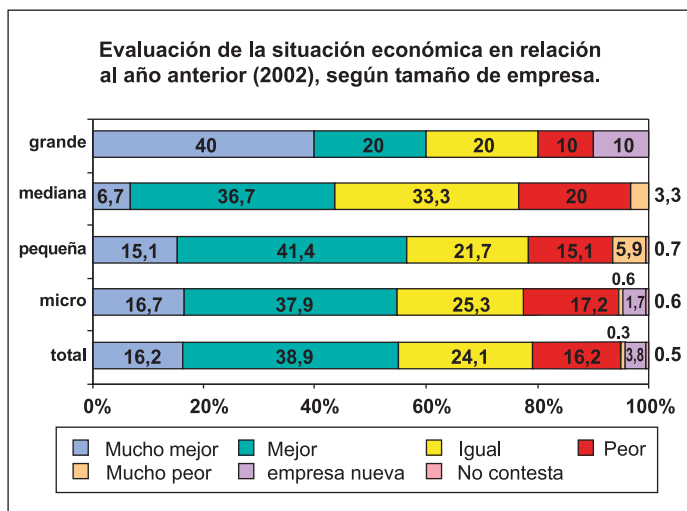
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Se puede observar que del total de las empresas que participaron del estudio, el 40% de sus empleadores considera que se encuentran dentro del 10% de las mejores al compararse con otras de igual tamaño y rubro dentro de la región, y el 24,1% dice encontrarse sobre el promedio. De esto resulta que el 64,1% de las empresas contempladas en el estudio son vistas por los empleadores como las mejores dentro de la región. Estas cifras reflejan que dentro de los empleadores predomina una alta "autoestima empresarial". Por otra parte, un 25,7% de los empleadores declaran que sus empresas se ubican dentro del promedio de las empresas regionales. Sólo un 6,2% de los empleadores considera que sus empresas se encuentran bajo el promedio regional y/o integra el 10% de peor rendimiento. Al desagregar las cifras en función del tamaño de las empresas, se puede ver que en la gran y mediana empresa predominan sin contrapesos las autoevaluaciones positivas. En cambio, en las pequeñas y microempresas, si bien predominan las visiones positivas, las percepciones y evaluaciones sobre la imagen de las empresas que tienen los empleadores, se presentan más matizadas.

Si se mira la evaluación que hacen los empleadores de la situación económica de las empresas respecto del año 2002, se ve que el 16,2% del total, la evalúa como mucho mejor y un 38,9% la considera mejor, lo que muestra que un 55% de los empleadores observan mejorías económicas respecto del 2002<sup>5</sup>. Por otra parte, 24,1% declara que la situación es igual y un 16,2% de los empleadores considera que la situación económica de la empresa es peor a la del año anterior. Estas últimas cifras muestran que alrededor

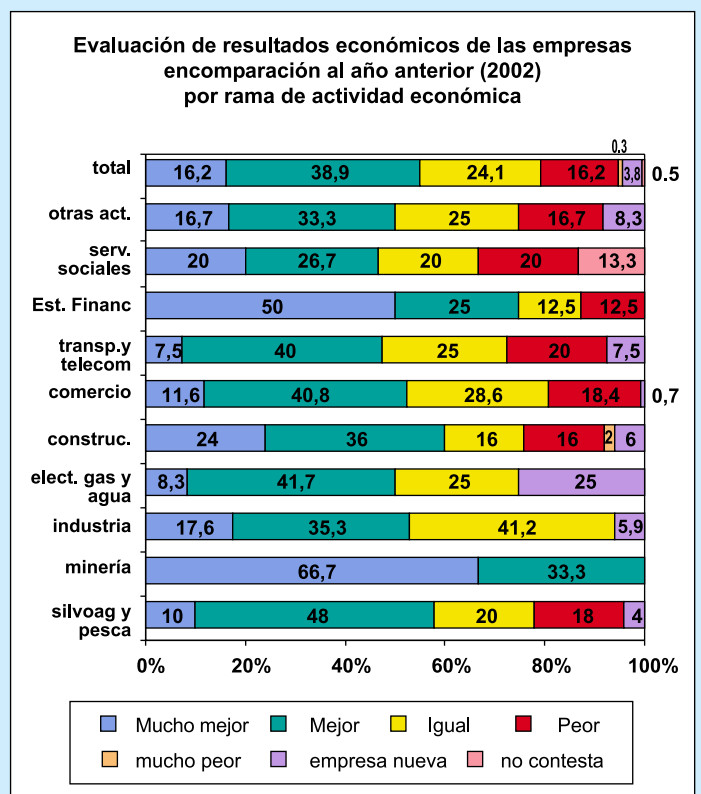
<sup>5</sup> Se debe recordar que la encuesta fue aplicada a fines del año 2003 y a principio del año 2004. Esto permitió recabar nociones más acabadas sobre el desempeño económico de las empresas durante el 2003, lo que da mayor consistencia a la comparación hecha por los empleadores respecto de los resultados del año 2002.

de un 40% de los empleadores en Aysén, evidencian una situación de estancamiento o retroceso económico, lo que viene a contrastar con el 55% que observa lo contrario para sus empresas. Al apreciar los resultados desagregados por tamaño, se ve que la gran empresa, con un 60% de los casos, es la que evidencia en mayor porcentaje mejorías económicas y sólo un 10% declara estar peor. Situación muy distinta presentan los demás casos, pues las evaluaciones negativas superan el 20% (mediana y pequeña empresa) mientras en la microempresa, tal situación bordea el 18%. La mediana empresa regional presenta el peor diagnóstico, pues un tercio de sus empleadores consideran que no hay una variación económica positiva y un 23,3% declara estar peor o mucho peor. Esto significa que el 57% de la mediana empresa se encontraría en una situación de estancamiento o de retroceso económico, o no evidenciaría mayores mejorías de su condición durante los dos últimos años.



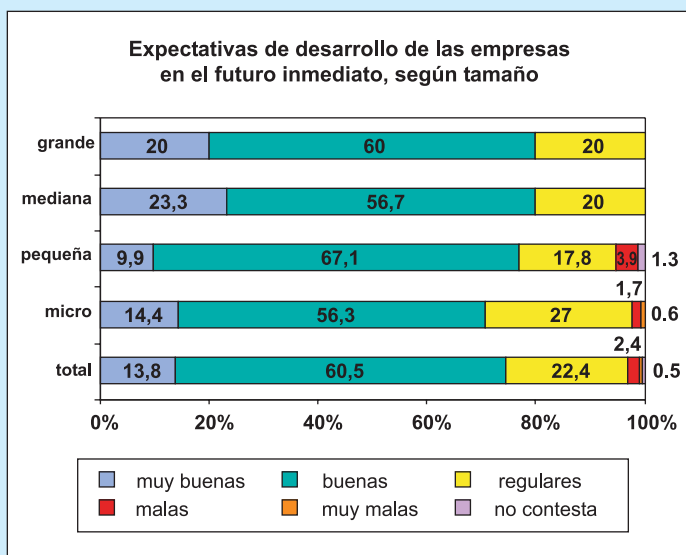
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Al apreciar las cifras desagregadas por rama de actividad económica, es posible ver que los mejores resultados económicos los muestran el sector minero, con un 66,7% de evaluación positiva, seguido por el sector financiero y la construcción. Por otra parte, transportes, comercio y la actividad silvoagropecuaria y pesca, son los sectores que presentan un mayor porcentaje de evaluaciones negativas de la situación económica respecto al año anterior. Por otra parte, un porcentaje no menor en la construcción (18%), declara estar en una peor situación económica en relación al año anterior. Llama la atención el sector de la industria manufacturera regional, pues para más de un 40% las condiciones económicas no han variado de un año para otro, siendo la rama que en mayor porcentaje no ha presentado mejorías sustantivas en su situación económica durante los últimos dos años, según lo declarado por los empleadores.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

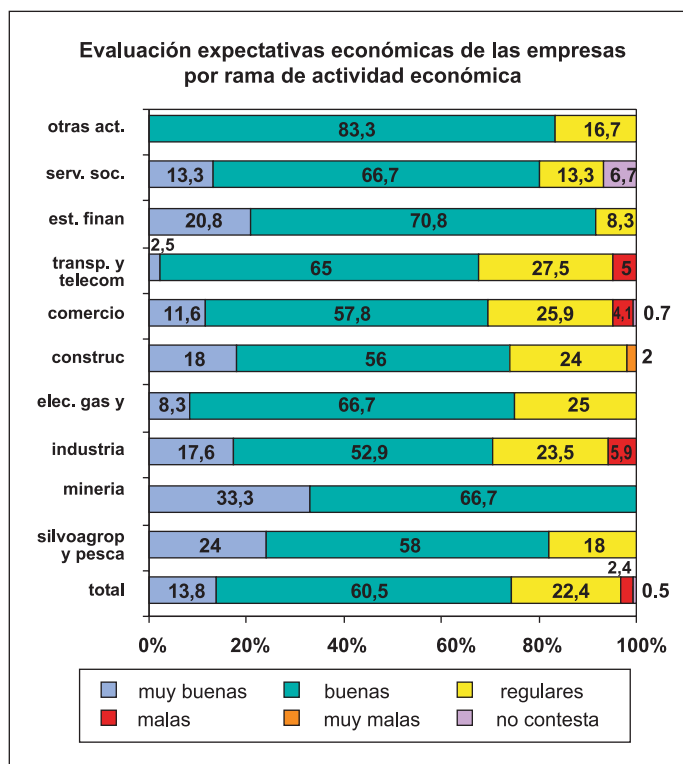
Ahora, mirando las expectativas que tienen los empleadores respecto del futuro económico inmediato de las empresas, las cifras contrastan con las que se acaban de analizar. Como lo muestran las cifras generales, casi el 75% de los empleadores encuestados tienen expectativas positivas, sean buenas o muy buenas, respecto del futuro económico inmediato de sus empresas, mientras el 22,4% dice tener expectativas regulares. Sólo un 2,4% declara tener malas expectativas económicas en lo inmediato. Si las cifras son desagregadas por tamaño, se ve que la gran y la mediana empresas son las que en mayor porcentaje, un 80%, tienen las mejores expectativas de futuro, situación que decrece a medida que las empresas presentan menor tamaño. Al respecto, casi un 30% de las microempresas presenta expectativas más reservadas o menos optimista.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Los resultados desagregados por rama de actividad económica, muestran que la minería, el sector financiero y el silvoagropecuario-pesca son los sectores que presentan las mejores expectativas de rendimiento económico en el corto plazo. Esto es interesante, porque son los sectores que mejor pronostican la situación económica regional. Por un lado, están las buenas expectativas que tienen las empresas del sector minero y el silvoagropecuario-pesquero, con un 100% y un 82% respectivamente, lo que significa que parte importante del sector exportador de la región tienen buenas expectativas de desarrollo económico en lo inmediato, con los respectivos efectos beneficiosos que tal actividad puede tener sobre la economía regional. Por otra parte, los establecimientos financieros, en más de un 90% de los casos, tienen buenas expectativas, lo que habla de la recuperación de la demanda interna local<sup>6</sup>. En ese sentido, se puede afirmar que la recuperación económica del país se ve reflejada a nivel regional en las expectativas que tienen los empresarios respecto del futuro económico inmediato. De ahí que lo mostrado por el sector exportador en la región y por los establecimientos financieros, sea importante y consistente con la situación económica general del país.

<sup>6</sup> Se debe tener en cuenta que la encuesta fue aplicada a fines del año 2003 y a principios del año 2004, periodo en que ya las autoridades económicas con cifras en la mano, insistían en la recuperación del crecimiento de la economía del país, fenómeno alargado desde 1998. Tal proceso de recuperación se vino a ratificar con la cifra del IMACEC de marzo del presente año, que superó el 6%.

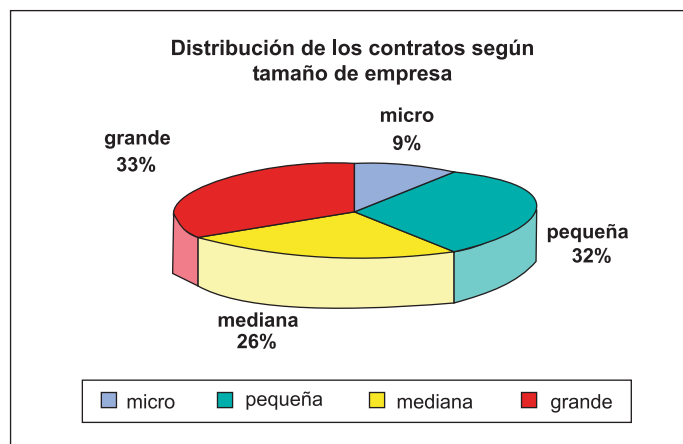


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

## II. Fuerza de Trabajo y Flexibilidad Laboral

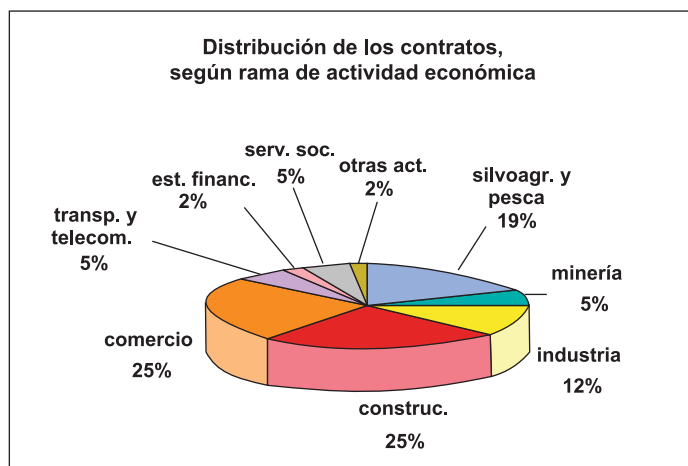
### Contratos de Trabajo

La encuesta señala que un tercio de la contratación de mano de obra se concentra en la gran empresa, seguida por la pequeña empresa con otro tercio. Esto significa que la gran y pequeña empresa regional, con un 65% de los contratos, se han constituido en las mayores fuentes de trabajo asalariado en la región.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

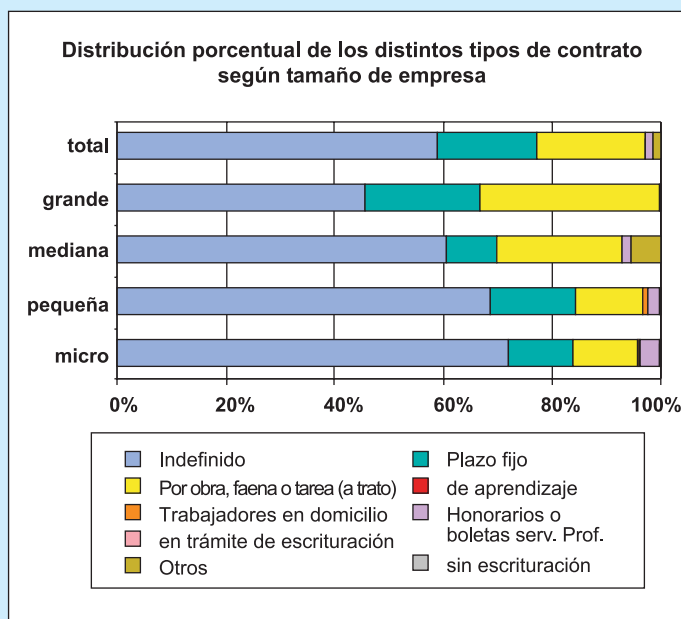
Por otra parte, los sectores comercio, construcción y silvoagropecuario-pesquero de la región, son los que concentran la mayor cantidad de contratos de trabajo asalariado, sumando un 69%.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Al mirar la distribución porcentual de los tipos de contratos establecidos por las empresas, se observa que la forma de contratación que predomina dentro de ellas, es el de tipo indefinido, llegando casi al 60% del total de contratos establecidos. Sin embargo, no se debe dejar pasar por alto que un poco más del 40% de los contratos establecidos, corresponden a modalidades distintas a la nombrada, como lo es el contrato por obra, faena o trato; a plazo fijo, por honorarios, entre otros. Esto habla que dentro de las empresas de la región que participaron del estudio, ha habido una diversificación de las formas contractuales con que se establecen los vínculos laborales, donde han ganado terreno condiciones laborales que tornan más inestable la situación de trabajo y empleo de los trabajadores.

Si esta situación se observa según tamaño de empresa, se ve que mientras más grande es la empresa, mayor presencia tienen las formas contractuales distinta a la indefinida, y a la inversa, los contratos indefinidos aumentan su presencia a medida que las empresas son más pequeñas. Se puede observar que en la gran y la mediana empresa regional han tomado bastante fuerza los contratos por obra, faena o trato, y en la pequeña y microempresa, los contratos a plazo fijo. El siguiente gráfico muestra de mejor forma la presencia que han logrado de las formas alternativas de contratación en las empresas de la región.

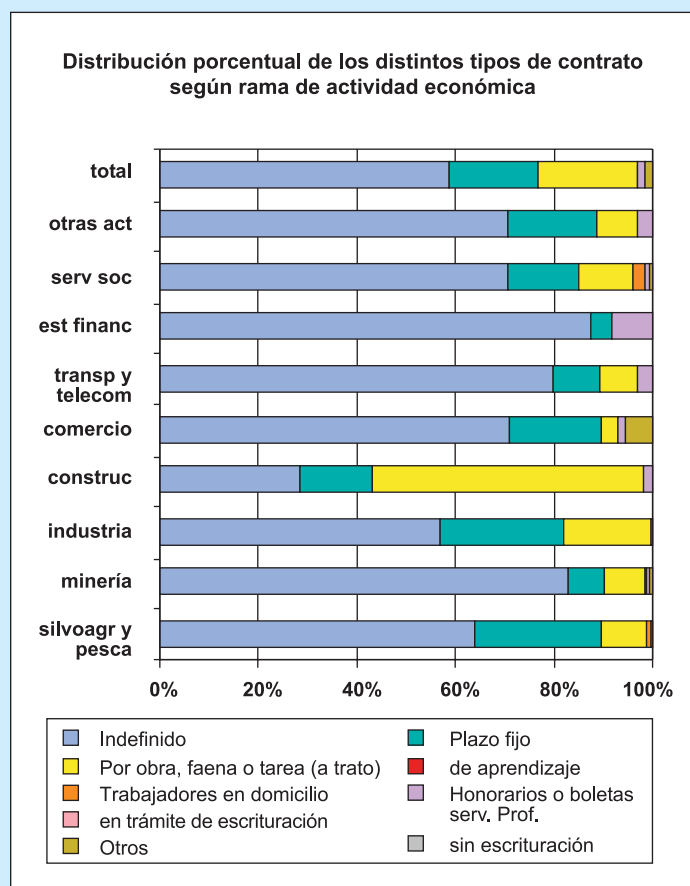


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

El gráfico muestra que la microempresa es la que brinda mayores condiciones de estabilidad laboral a los trabajadores, debido a que sólo el 28,4% de los trabajadores es empleado bajo un régimen distinto al de contrato indefinido, porcentaje que sube al 54,3% en el caso de las grandes empresas, siendo éstas las que otorgan menores condiciones de estabilidad laboral a los trabajadores contratados. Sin embargo, tal lectura debe contemplar al menos lo siguiente: que la microempresa sólo concentra el 9% de los contratos establecidos contra un 33% de la gran empresa. Esto significa por un lado, que la estabilidad laboral que brinda la microempresa involucra a un número pequeño de trabajadores, y por otro, que si bien en términos relativos la microempresa brinda mejores condiciones de estabilidad laboral, en términos absolutos es la gran empresa la que cuenta con una mayor cantidad de trabajadores contratados indefinidamente.

Si el mismo hecho se observa por rama de actividad, se ve que ha sido en los sectores de la construcción, industria y silvoagropecuario-pesquero, donde han cobrado mayor fuerza las formas de contratación distinta a la indefinida. El contrato por obra, faena o trato, representa más del 50% en el caso del sector construcción, y el contrato a plazo fijo, más del 20% de los contratos establecidos dentro del sector industrial y silvoagropecuario-pesquero. Por otro lado, los sectores donde predomina la contratación indefinida, lo constituyen los establecimientos financieros con más de un 85% de los contratos, transportes y telecomunicaciones, con un 80% y el comercio, con un poco más del 70% de los contratos. El siguiente gráfico permitirá observar mejor la penetración de

las formas alternativas de contratación en las distintas ramas de actividad económica.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Observando el gráfico, se puede apreciar que la construcción, la industria manufacturera y la actividad silvoagropecuaria-pesquera, son las ramas de actividad más inestables en términos laborales para los trabajadores contratados, especialmente el sector construcción de Aysén, donde el 71,4% de los contratos establecidos son distintos a la modalidad indefinida. Si se tiene en cuenta que entre los tres sectores concentran más del 55% de los contratos establecidos (25% la construcción, 19% la actividad silvoagropecuaria-pesquera y 12% la actividad manufacturera), se puede concluir que parte importante de los trabajadores que se desempeñan en este tipo de actividades, se encuentra en condiciones de inestabilidad laboral. Por otra parte, los sectores que ofrecen mejores condiciones de estabilidad laboral a los trabajadores son el financiero, el minero y el comercio. Sin embargo, la participación que tiene el sector financiero, con un 2% y el minero, con un 5%, dentro del conjunto de contratos establecidos por las empresas que participaron del estudio, hace que tales condiciones de estabilidad alcancen a un número reducido de trabajadores asalariados, situación que sólo se viene a revertir de cierta forma dentro del sector comercio, que concentra

el 25% del total de contratos establecidos por las empresas encuestadas.

## Contratos celebrados y finiquitados durante el año 2002

Otra de las formas de apreciar el fenómeno de la flexibilidad laboral dentro de las empresas, es observar el porcentaje de contratos celebrados y finiquitados durante los últimos 12 meses en las empresas que participaron del estudio<sup>7</sup>. De este modo, se busca observar las dinámicas y patrones de empleabilidad laboral que están generando las empresas, los niveles de rotación de trabajadores y de absorción de mano de obra disponible dentro del mercado del trabajo local. En ese sentido, el flujo de trabajadores durante los últimos 12 meses en las empresas y la composición que asume el empleo dentro de ellas, aparecen como indicadores de los niveles de flexibilidad que asume el mercado laboral en la región.

**Cuadro 1**

Contratos celebrados y finiquitados (%)		
	Contratos Celebrados	Contratos Finiquitados
Contratos indefinidos	32,2	21,6
Contratos a plazo fijo	24,9	39,8
Contratos por obra o faena	37,3	34,9
Otros	5,5	3,7
Total	100	100

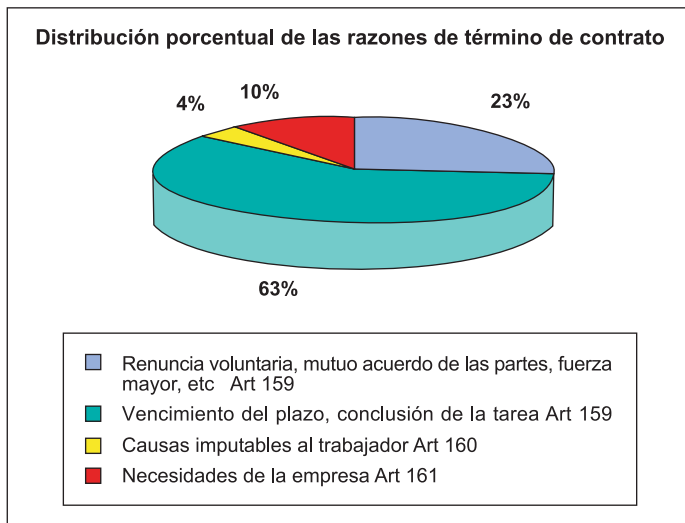
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Como se puede ver, del total de contratos celebrados durante los últimos 12 meses en las empresas que participaron del estudio, el mayor porcentaje de trabajo generado correspondió a la modalidad de empleo por obra, faena o trato, con un 37,3% de los contratos, seguido de los empleos bajo la modalidad de contrato indefinido, con un 32,2% del total de contratos celebrados. Si se observan los contratos finiquitados durante los últimos 12 meses, se puede ver que la mayor cantidad corresponde a la modalidad plazo fijo, con casi el 40% del total, seguido de los contratos por obra, faena o trato, con un 34,9%.

<sup>7</sup> Se debe decir que la referencia temporal de los 12 meses se establece al momento de la realización de la encuesta.

## Causales de término de contrato

Otro aspecto relevante dentro de la relación contractual que establecen las partes lo constituye el ámbito de las causas sobre el término de contrato o finalización de la relación de trabajo. El término de la relación laboral supone una situación de inseguridad e incertidumbre para el trabajador, de ahí que la conclusión del vínculo laboral y sus causas, constituyen un indicador respecto de la seguridad que presenta el empleo para los trabajadores.

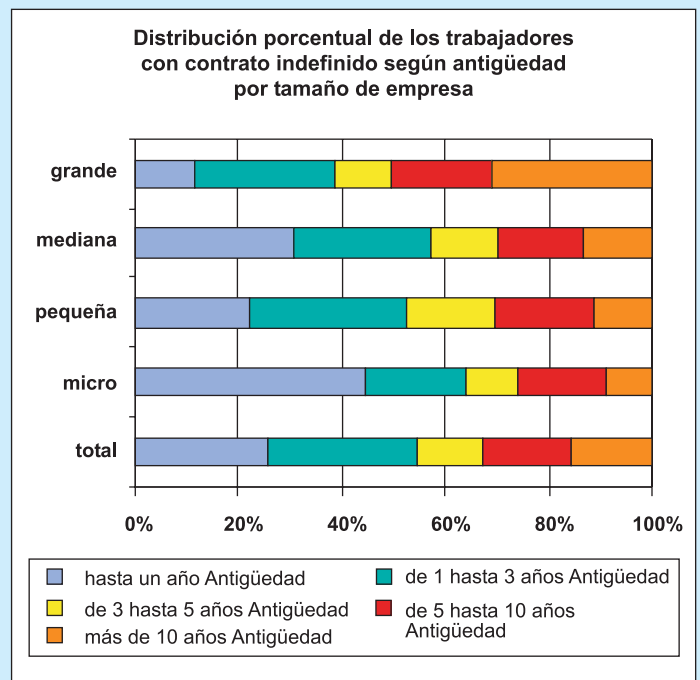


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Se tiene que la principal causa para poner fin al contrato corresponde al vencimiento de plazo por conclusión de tareas, seguido de las renunciaciones voluntarias o de mutuo acuerdo entre las partes y mucho más atrás por causas vinculadas a necesidades de la empresa.

## Estabilidad e inestabilidad Laboral

Como indicadores de estabilidad laboral, no sólo la cantidad de trabajadores que cuenta con contrato indefinido es relevante, sino que también la antigüedad pasa a constituirse en un indicador central sobre la estabilidad-inestabilidad del empleo o de la vulnerabilidad laboral. La antigüedad pasaría indicar tanto la estabilidad económica de la fuente de trabajo como el cumplimiento de las condiciones contractuales y normativas por parte de los empleadores. Si esto es así, los trabajadores estarían gozando de periodos de trabajo extensos y estables.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Las cifras generales muestran que sólo un tercio de los trabajadores con contrato indefinido cuentan con más de 5 años de antigüedad en sus respectivos trabajos, y un 54% de los trabajadores contratados indefinidamente tienen menos de 3 años de antigüedad en sus puestos dentro del conjunto de empresas estudiadas. Teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, se puede observar que justamente la estructura de antigüedad va cambiando en función de tal variable. Se aprecia que se establece una relación directa entre antigüedad y tamaño, lo que significa que a mayor tamaño se observa mayor preponderancia de los contratos indefinidos con más de 10 años de antigüedad. Es así en el caso de la gran empresa, donde la cifra bordea el 30% de los trabajadores contratados indefinidamente. Ahora, si a esta cifra se suma la de los contratos indefinidos que cuentan entre 5 y 10 años de antigüedad, se tiene que alrededor del 50% de los contratados indefinidamente en las grandes empresas de la región, cuentan con más de 5 años de antigüedad. En las restantes empresas de menor tamaño, más del 50% de los contratos indefinidos cuentan con menos de 3 años de antigüedad.

## Renovación de los contratos a plazo fijo

También es posible considerar la renovación de los contratos a plazo fijo como un indicador de estabilidad del empleo, lo que es lógico, pues implica prolongar el empleo de los trabajadores bajo estas condiciones laborales ante una posible situación de desempleo por finalización del contrato por cumplimiento de los plazos establecidos.

**Cuadro 2**

Contrato plazo fijo renovados	
Trabajadores	36,7%
Empresas	44,4%

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

El cuadro muestra que el 36,7% de los contratos a plazo fijo han sido renovados una vez expirado el tiempo de vigencia y que la proporción de empresas involucradas llega al 44,4%. Si bien el porcentaje de empresas que han renovado tales contratos no es bajo, sí lo es el número de trabajadores comprendido en la medida. Esto significa que al 63,3% de los trabajadores contratados a plazo fijo dentro de las empresas, no se les renovó el contrato.

### **Celebración y finiquitación de contratos sobre el total de trabajadores**

El cuadro 3 muestra que para el 55,2% de las empresas que participaron del estudio, los contratos celebrados durante los últimos 12 meses representan a más del 30% de la planta de trabajadores contratados, mientras que para un 44,8% de ellas representan menos del 30% de su planta. Por otro lado, para un 63,3% de las empresas los contratos finiquitados durante los últimos 12 meses representan menos del 30% de su planta laboral, y que para un 36,7% de ellas los finiquitos representan a más del 30% de la planta.

**Cuadro 3**

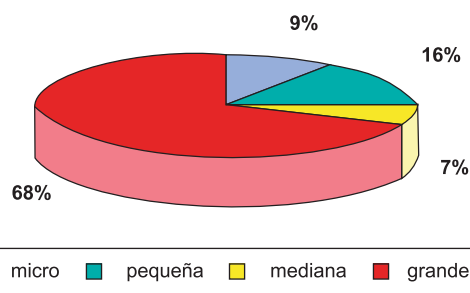
	Contratos Celebrados	Contratos Finiquitados
Hasta el 30% de la plantilla	44,8%	63,3%
Más del 30% de la plantilla	55,2%	36,7%

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

### **El suministro de trabajadores por terceros**

Sobre el fenómeno de los trabajadores que son suministrados mediante una relación triangular entre una empresa suministradora de fuerza de trabajo y una empresa mandante que es la que demanda trabajo, los datos de la encuesta muestran que del total de trabajadores empleados en las empresas presentes en la región de Aysén, el 10,2% se encontraban en una situación de suministro.

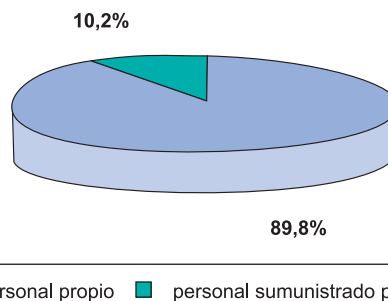
**Distribución de los trabajadores suministrados por terceros según tamaño de empresa**



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Si se observa la distribución de los trabajadores suministrados, se ve que estos se encuentran mayoritariamente dentro de la gran empresa y en mucho menor medida, en la pequeña y micro empresa.

**Porcentaje de trabajadores suministrados por terceros en relación al total de trabajadores empleados**



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Si bien sólo el 10,2% de los trabajadores empleados en las empresas presentes en la región son suministrados, la cifra no deja de ser significativa si se la extrapola al conjunto del mercado laboral empleado en las empresas de la región. Para tener una mejor visión del fenómeno y de su evolución dentro del mundo laboral de la región, se hace necesario hacer un seguimiento sistemático del suministro de trabajadores, de las magnitudes que alcanza a través del tiempo y de los efectos que pueda conllevar para los trabajadores sujetos a la situación descrita.

Otra manera de aproximarse a la magnitud de este fenómeno y su penetración dentro del mundo del trabajo conformado por las empresas presentes en la región de Aysén, es observar qué porcentaje representan los trabajadores suministrados sobre



el total de trabajadores contratados por las empresas que participaron del estudio. Este ejercicio es semejante al que se realizó a partir de los contratos celebrados y finiquitados en las empresas, que tuvo como objeto ver la rotación de personal.

**Cuadro 4**

Trabajadores suministrados por terceros	
Hasta el 30% de la plantilla	56,7%
Más del 30% de la plantilla	43,3%

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

El cuadro muestra que del total de empresas que declaran contar con trabajadores suministrados por terceros (18,2% del conjunto de empresas abordadas), para el 56,7% de ellas este tipo de trabajadores representa hasta el 30% de la planta de trabajadores empleados; en cambio para el 43,3% de las empresas que cuentan con suministro de trabajadores, el monto de estos llega a representar más del 30% de la planta de trabajadores empleados.

**Distribución del total de trabajadores suministrados según rama de actividad**

Otra forma de delimitar el fenómeno del suministro de trabajadores dentro de las empresas de Aysén, es observar la distribución que éstos presentan según rama de actividad económica y el porcentaje que representan las empresas de cada sector dentro del número total de casos que se ven involucradas en dicho fenómeno.

**Cuadro 5**

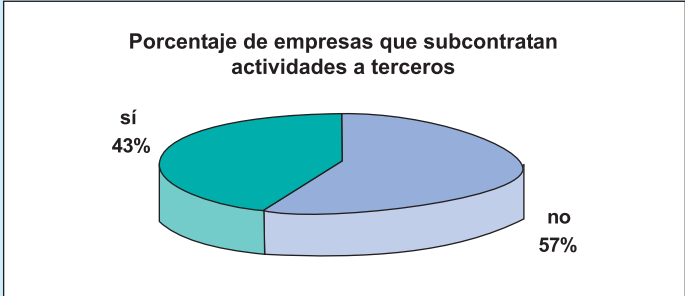
Rama de actividad económica	% trabajadores suministrados	% empresas con trab. suministrados
Silvoagropecuario y pesca	14,7	12,9
Minería	54,7	6,5
Industria	9,6	6,5
Construcción	8,1	22,6
Comercio	6,3	12,9
Transporte y telecomunicaciones	4,2	12,9
Establecimientos financieros	1,4	22,6
Servicios sociales	0	0
Otras actividades no especificadas	0,9	3,2
Total	100	100

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Como se puede ver en el cuadro, y exceptuando de algún modo a la minería por lo explicado en el punto anterior, el sector silvoagropecuario-pesquero, la industria manufacturera y la construcción, son los que concentran una mayor cantidad de trabajadores suministrados por terceros. Ahora si se observa la distribución del suministro de trabajadores dentro del total de empresas involucradas, se ve que los sectores construcción y servicios financieros son los que presentan la mayor representación sobre el total de empresas que utilizan este tipo de trabajadores, seguidos del sector comercio, transporte y telecomunicaciones y silvoagropecuario-pesquero.

**Los procesos de externalización de actividades o la subcontratación de servicios productivos a terceros**

El porcentaje de empresas que han realizado subcontratación de servicios o actividades a terceros durante los últimos 5 años, alcanza al 43% de las empresas que participaron del estudio.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Dentro de los tipos de servicios o actividades que más han subcontratado las empresas en Aysén, se encuentran los servicios legales; marketing y publicidad, servicios de informática y de aseo. Estas mismas actividades son las que presentan mayores proyecciones de subcontratación en el futuro en las empresas. Dentro de los servicios o actividades que presentan los menores porcentajes de subcontratación están los servicios al cliente y recursos humanos. Por otra parte, finanzas, ventas y recursos humanos son las actividades con menor proyección de subcontratación dentro de las empresas.

**Cuadro 6**

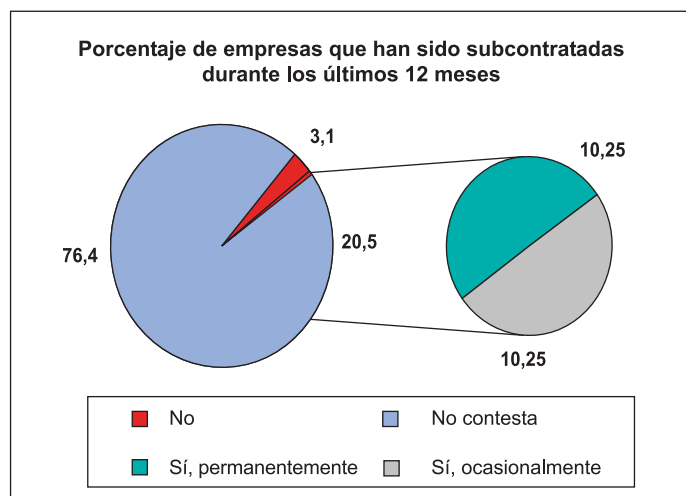
Item	Ha subcontratado	Piensa subcontratar
Actividad económica principal	5.7	4.3
Servicios al cliente	4	4.6
Finanzas	5.4	2.8
Ventas	4.3	3.4
Logística	5.4	3.7
Administrativo	5.4	4.3
Alimentación	7.1	6.6
Servicios legales	16.2	12.5
Recursos humanos	4	3.4
Informática	12.8	11.4
Seguridad	10.8	8
Aseo	12.8	8.8
Marketing, publicidad y consultorías	14	11.7
Otros Nota: pregunta alternativa múltiple. No suma 100.	5.1	2

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Ahora, si se comparan ambas columnas, se observa que hay una distribución similar de las actividades, donde predomina la subcontratación de servicios considerados auxiliares a la actividad principal de las empresas. La subcontratación de servicios correspondientes a la actividad económica principal de las empresas alcanza al 5,7% de ellas. Los resultados generales dicen que las prácticas de subcontratación en las empresas de Aysén es un fenómeno incipiente. Si bien el 43% del total de empresas que participaron del estudio declararon realizar algún tipo de subcontratación de actividades o servicios, los niveles que alcanzaron fueron reducidos, no

alcanzado en su mayoría el 10% para cada uno de los servicios o actividades consultadas.

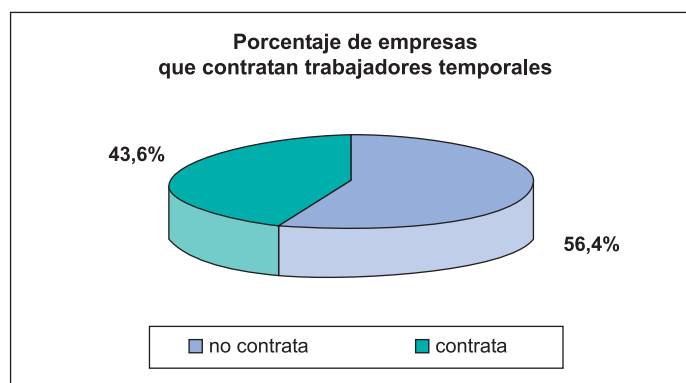
Otra forma de abordar a nivel general el impacto que han tenido los procesos de subcontratación sobre las empresas, es observar si las propias empresas estudiadas han estado sujetas a la subcontratación de servicios por parte de otras empresas, como una forma de ver el mismo fenómeno desde la perspectiva inversa.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

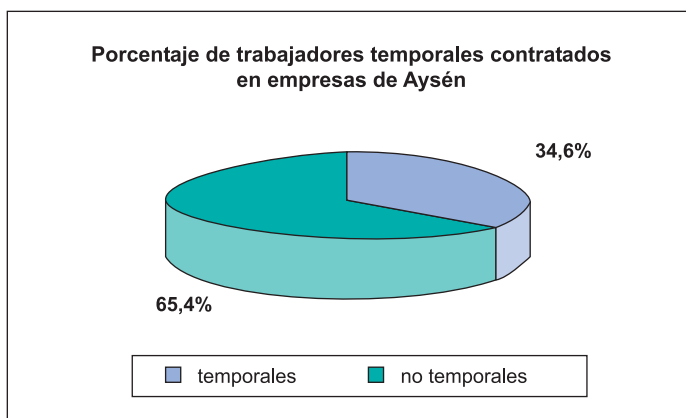
### Los trabajadores temporales

Los resultados arrojan que un 43,6% de las empresas que participaron del estudio contrataron trabajadores de temporada durante los últimos 12 meses.



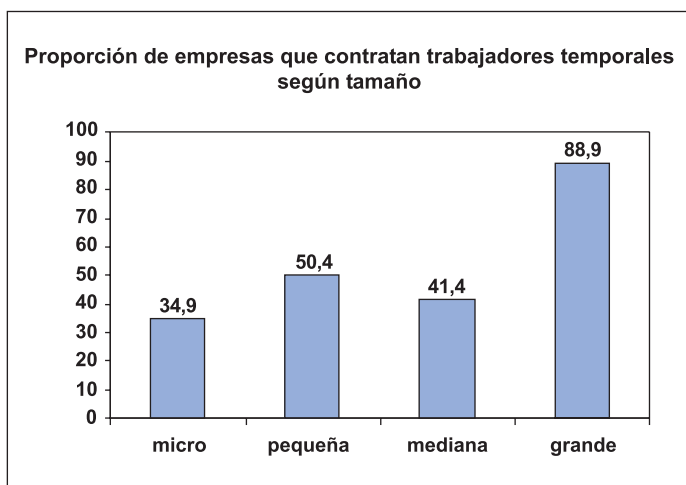
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Este tipo de trabajadores representan el 34,6% de la mano de obra contratada dentro de las empresas consideradas en el estudio. Los resultados hablan que este fenómeno se da en un importante número de empresas (más de un 40%), abarcando a un poco más de un tercio de la planta de trabajadores que dispusieron las empresas durante los últimos 12 meses.

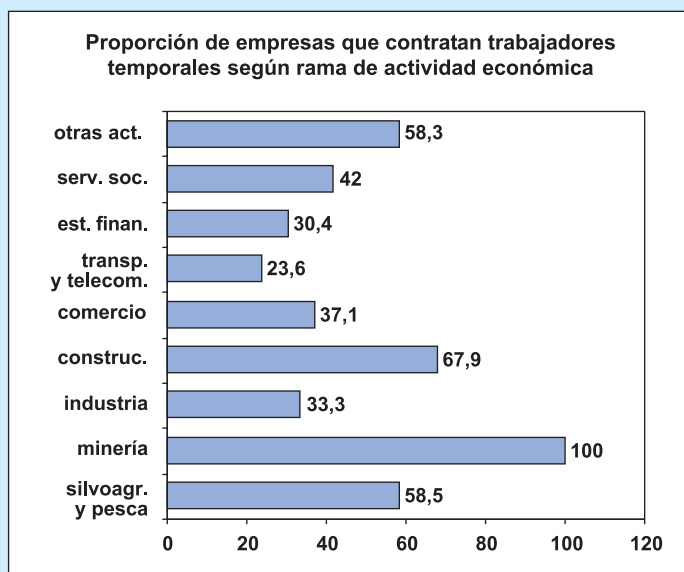


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Al observar las cifras en función del tamaño de la empresa, se puede ver que el 88,9% de las grandes empresas de la región contrató trabajadores temporales durante los últimos 12 meses, seguida por las pequeñas, cuya proporción alcanzó al 50,4% de las empresas de ese tamaño. Si las cifras se miran en función de la rama de actividad económica, se aprecia que la contratación de trabajadores temporales se presenta de forma importante en la minería, donde la proporción de empresas que contrata este tipo de trabajadores llega al 100%; en la construcción, donde la proporción de empresas alcanza el 67,9%; en la actividad silvoagropecuaria-pesquera, donde la proporción de empresas que utilizan mano de obra temporal llega al 58,5%.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

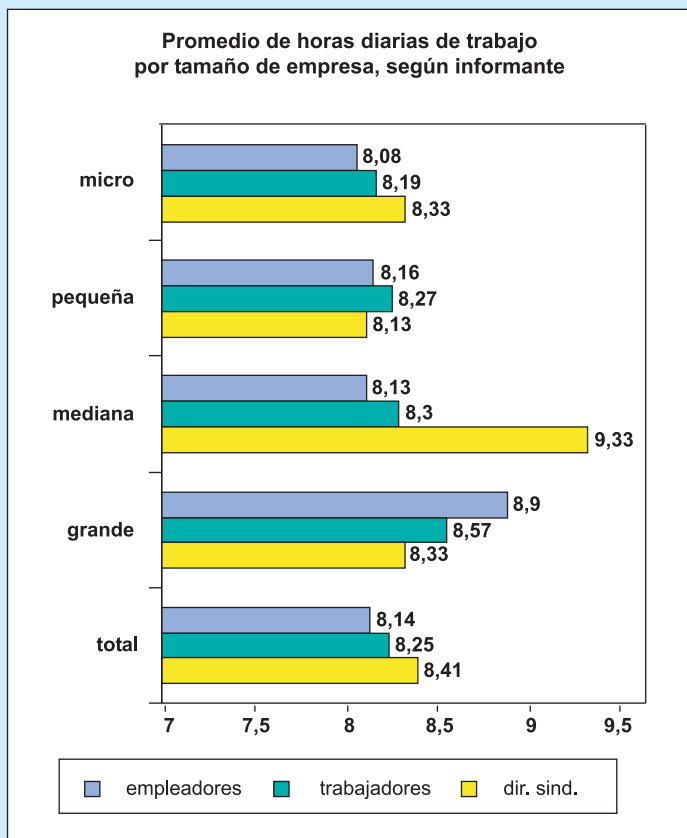


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

### III. Jornada de Trabajo

#### Promedio de horas diarias de trabajo

En el siguiente gráfico se muestra el promedio de horas de trabajo diario dentro de las empresas presentes en Aysén, teniendo como informantes tanto a los empleadores como a los trabajadores y dirigentes sindicales. La idea es tener una noción de la extensión diaria que alcanza la jornada laboral para los trabajadores en las empresas abordadas en el estudio realizado. De esta manera, la investigación pretende dar algunas luces sobre las formas que han ido adquiriendo los sistemas de jornada de trabajo dentro de las empresas presentes en la región de Aysén.



Fuente: ENCLA AYSÉN 2003.

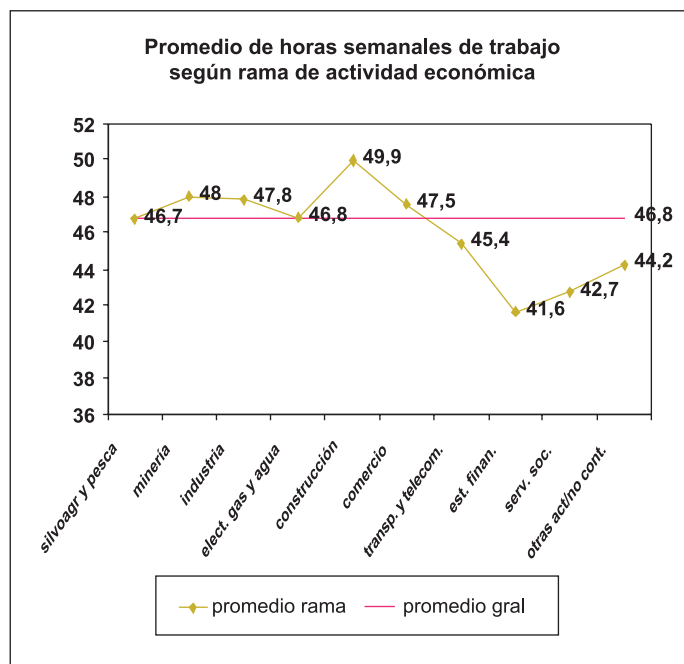
Se puede ver que en promedio, la extensión diaria de la jornada laboral alcanza 8,14 horas según lo declarado por los empleadores, registrándose la menor extensión en la micro empresa, con 8,08 horas diarias, y las jornadas diarias más extensas en la gran empresa, que llegan a las 8,9 horas diarias de trabajo, según estos informantes. Respecto de lo informado por los trabajadores de empresas que no cuentan con sindicato, la extensión promedio de la jornada diaria de trabajo en las empresas presentes en Aysén, es de 8,25 horas y de 8,41 horas según lo informado por los dirigentes sindicales. Como se observa, la extensión señalada por los trabajadores y dirigentes sindicales es en promedio más alta que la informada por las empresas. Ahora si se observa esta situación en función del tamaño de las empresas, se ve que esto se repite para la micro y mediana empresa regional, siendo el caso de esta última donde se registra la mayor diferencia (1,2 hrs) entre lo informado por las empresas (8,13 hrs) y lo declarado por los dirigentes sindicales, quienes informan que la jornada diaria de trabajo supera las 9 horas.

La situación que se puede apreciar en las empresas pequeñas y grandes es distinta. En el caso de las primeras, la cantidad de horas informadas por los dirigentes sindicales es menor a las informadas por los empleadores, que a su vez es

menor de lo declarado por los trabajadores. Y el caso de las grandes empresas presentes en Aysén es el más particular de todos, pues es inversa a lo que muestran tanto los promedios generales de extensión diaria de la jornada laboral, como de lo observado en la micro, pequeña y mediana empresa local, pues la cantidad de horas de trabajo diario informada por dirigentes y trabajadores es menor de lo declarado por las empresas de este tamaño.

### **Promedio de horas de trabajo según rama de actividad económica**

El promedio general de horas de trabajo a la semana alcanza a las 46,8 horas. Esto según lo informado por los trabajadores. El siguiente gráfico permite ver la realidad para cada una de los sectores que conforman la economía regional.



Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

Como se puede ver, tanto la actividad silvoagropecuaria-pesquera como la del sector de servicios eléctricos, gas y agua, se encuentran en el promedio general de horas de trabajo semanales. Por sobre el promedio se ubican la minería, la industria manufacturera, el comercio y la construcción, siendo esta última actividad la que presenta el mayor promedio de horas de trabajo a la semana: 49,9 horas semanales. Por debajo del promedio se encuentra los sectores transportes y telecomunicaciones, servicios sociales, otras actividades no especificadas y los establecimientos financieros; estos últimos presentan el menor promedio de horas de trabajo a

la semana: 41,6 horas. La diferencia entre la actividad que presenta el mayor promedio de horas de trabajo a la semana (la construcción) y el sector que presenta el menor promedio (establecimientos financieros) es de 8,3 horas. A partir de esta información proporcionada por los trabajadores, se puede apreciar que las fluctuaciones en los promedios de horas de trabajo a la semana que aparecen al comparar un sector y otro, pueden llegar incluso a una jornada de trabajo de 8 horas diarias. Esto habla del grado de diferenciación que puede haber entre distintos tipos de actividad económicas cuando se las compara en función de la extensión de la jornada de trabajo.

### Días de trabajo y descanso

En relación con los días de trabajo a la semana, se tiene que en promedio éstos llegan a los 5,8 días, no registrándose mayor diferencia entre los trabajadores en cuyas empresas no existe sindicatos y en aquellas donde sí existen. En el promedio de días de descanso a la semana tampoco se ven diferencias sustanciales entre lo informado por las distintas partes. Respecto de esto, llama la atención que el promedio de días de descanso que tienen los trabajadores a la semana, no llegue a 1,5 días. El tiempo destinado a la colación bordea los 90 minutos en promedio, y los minutos para otras pausas llega a los 10,28 minutos, alcanzando los 14 minutos dentro de las empresas con sindicatos, y los 9 minutos en el caso de empresas sin sindicatos.

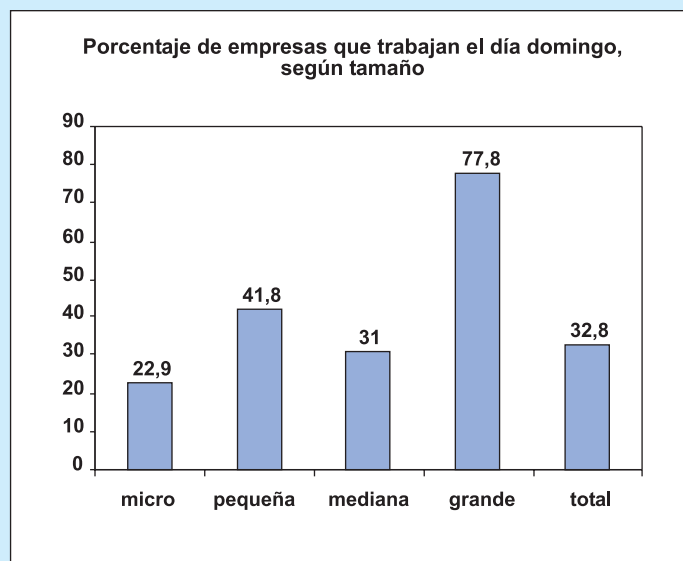
**Cuadro 7**

Estimación de tiempos de trabajo y descanso promedio en empresas de Aysén, por fuente de información (ENCLA AYSÉN 2003)			
Promedio de:	Empleadores	Dir. Sindicales	Trabajadores
Días de trabajo a la semana	5,82	5,71	5,69
Días de descanso a la semana	1,27	1,35	1,24
Horas diarias de trabajo	8,14	8,41	8,25
Minutos para colación	87,55	81,18	87,18
Minutos para otras pausas	10,28	13,53	9,17

### Empresas donde se trabaja el día domingo

Los resultados hablan que en el 32,8% del total de empresas que participaron del estudio, se trabaja el día domingo. Al apreciar el fenómeno por tamaño de empresa, se tiene que en el 77,8% de las grandes empresas regionales se trabaja el día domingo, seguida de la pequeña empresa, donde el

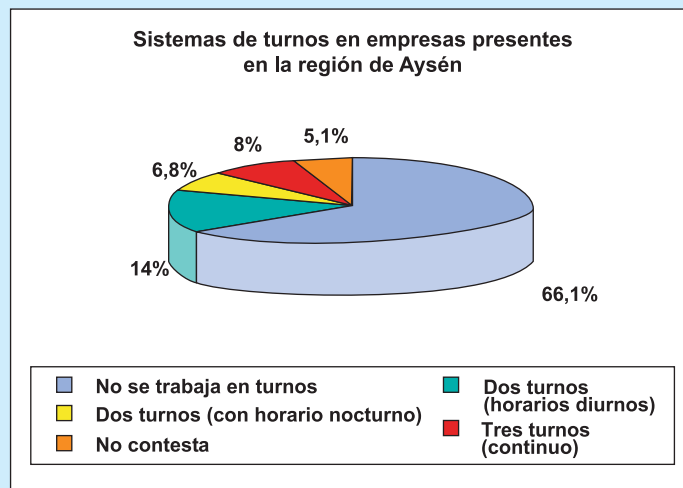
trabajo dominical alcanza al 41,8% de tales empresas. La menor cantidad se registra para el caso de la microempresa, donde el 22,9% realiza labores el día domingo.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

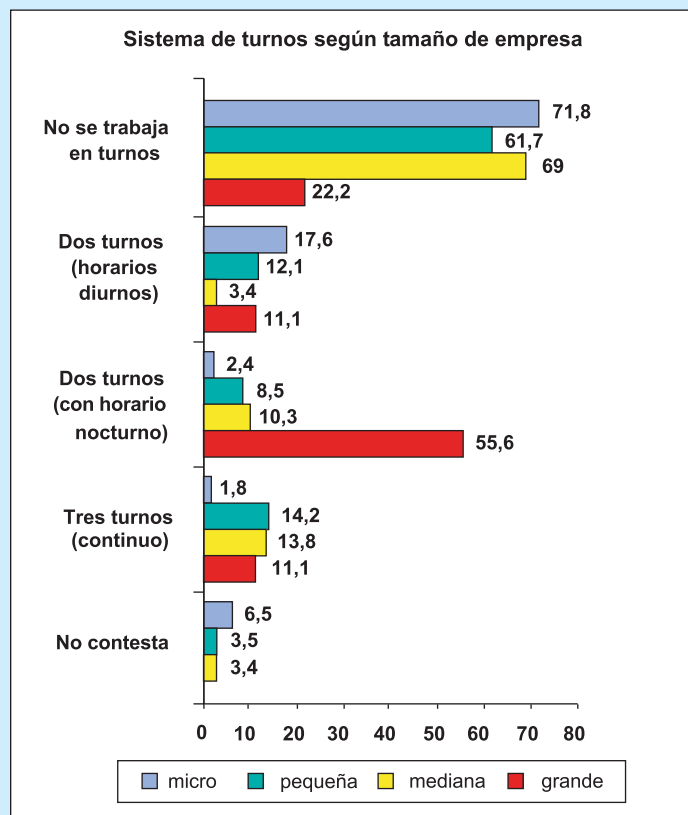
### Organización de la jornada por sistemas de turno

La organización de la jornada de trabajo en sistemas de turnos ha sido una modalidad de organización del trabajo y la producción que tiene antigua data dentro de empresas de determinadas ramas de actividad económica, como en la minería por ejemplo. Los procesos de flexibilización laboral han hecho que la modalidad de turnos se haya extendido a otro tipo de actividades, como la seguridad y vigilancia, el comercio, entre otros. De esta manera, los sistemas de turnos son estrategias que buscan mantener la continuidad de los procesos productivos o de los servicios prestados por las empresas.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

El 66,1% de las empresas declara no utilizar sistemas de turnos para organizar la jornada de trabajo. Ahora, del conjunto de empresas que sí utiliza sistemas de turnos para organizar el trabajo, el 14% lo organiza en dos turnos diurnos y un 6,8% en dos turnos, contando con horario nocturno. El 8% de las empresas utiliza un sistema de 3 turnos continuos. Si la información se desagrega según tamaño de empresa, se tiene lo siguiente.

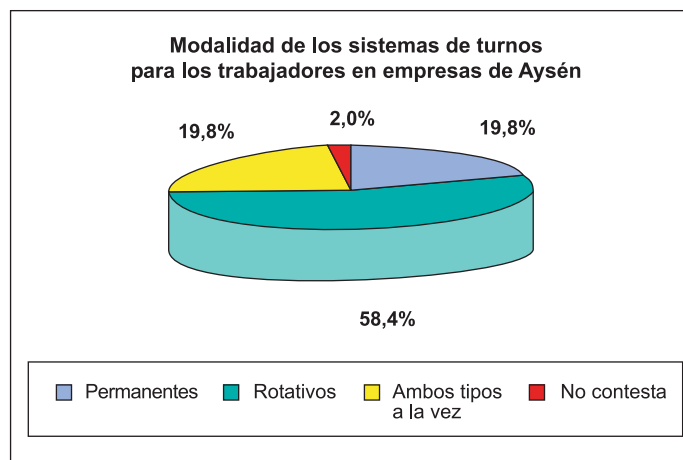


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

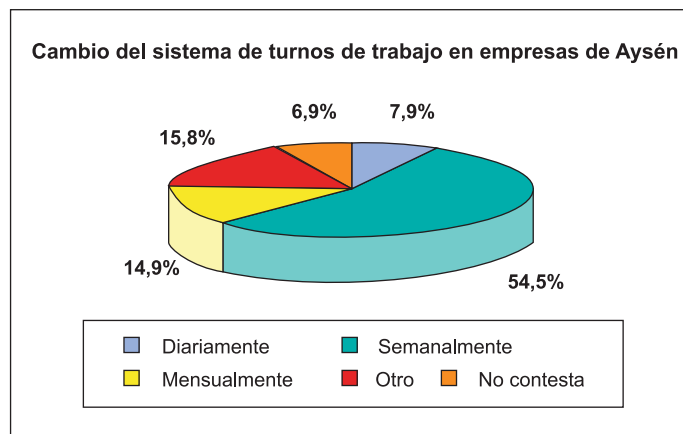
El gráfico muestra en primer lugar, que en un porcentaje importante de la micro, pequeña y mediana empresa regional, no se trabaja en turnos, siendo la gran empresa regional la excepción, pues sólo el 22,2% de ellas declara no utilizar el sistema de turnos para organizar la jornada de trabajo. En segundo término, se puede ver que en la microempresa predomina el sistema de dos turnos diurnos, en la pequeña y en la grande el sistema de 3 turnos continuo. Las grandes empresas presentes en Aysén utilizan mayoritariamente el sistema de dos turnos con horario nocturno.

En cuanto a la modalidad que tiene el sistema de turnos para los trabajadores y el sistema de cambios, se tiene que en el 19,8% de las empresas los turnos para los trabajadores son permanentes, en el 58,4% los turnos son rotativos. Esto último implica que los trabajadores en esas empresas no siempre tienen los mismos horarios de trabajo, pues los van rotando

de turno. Y el 19,8% de las empresas utiliza ambos sistemas de turnos de forma simultánea, es decir, hay trabajadores que están organizados en turnos permanentes y otros en turnos rotativos. Respecto del cambio en los sistemas de turnos que utilizan las empresas con los trabajadores, el 7,9% de ellas los cambia diariamente; el 54,5% modifica los turnos de los trabajadores de forma semanal; el 14,9% de las empresas los modifica mensualmente, y el 15,8% de ella declara utilizar una modalidad distinta para cambiar los turnos de trabajo a sus empleados.



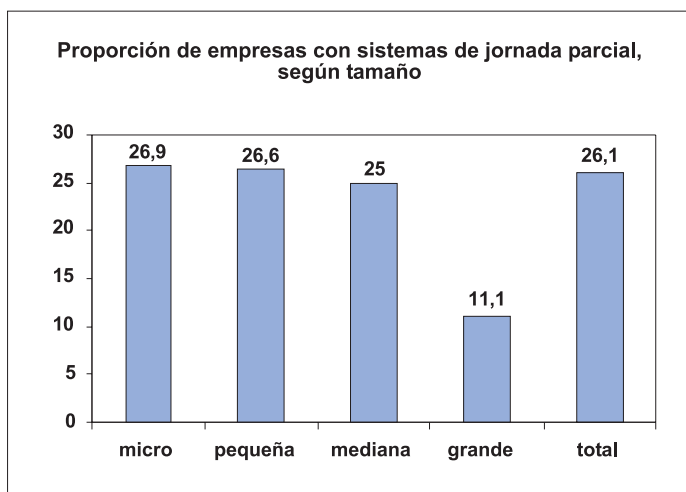
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

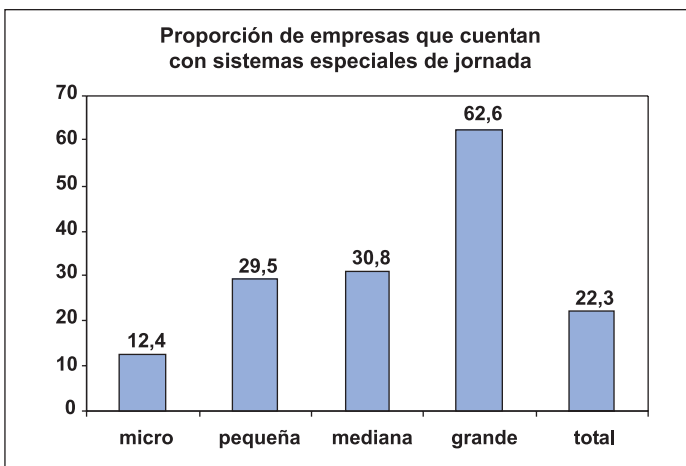
### Jornadas parciales y especiales

Respecto de las empresas que utilizan jornadas parciales de trabajo, se tiene que la proporción de empresas presentes en la región de Aysén que utiliza este tipo de jornada de trabajo, alcanza al 26,1% del total de las empresas que participaron del estudio, estando muy cercana a esta cifra la proporción de la micro, pequeña y mediana empresa que utiliza la modalidad de jornada parcial. En cambio, sólo el 11,1% de la gran empresa regional utiliza sistemas de jornada parcial de trabajo.



Fuente: Empleadores ENCLA AYÉN 2003.

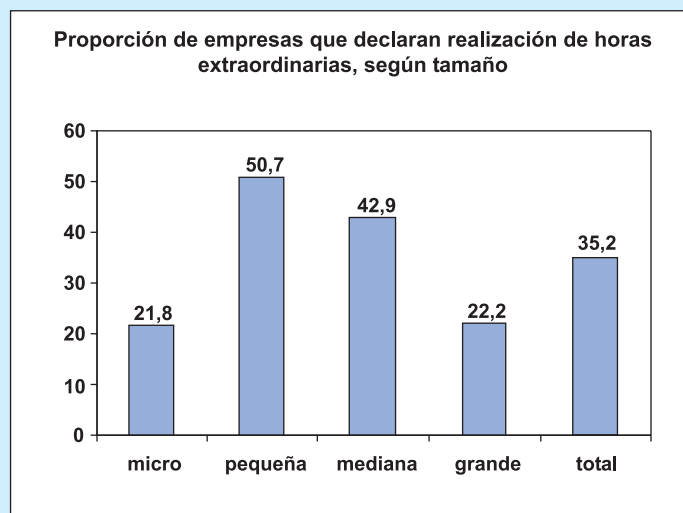
En relación con la proporción de empresas que utilizan sistemas especiales de jornadas, el 22,3% del total de las empresas que participaron del estudio declara contar con jornadas especiales de trabajo. Al observar la información desagregada por tamaño de empresa, se puede apreciar una diferenciación importante, donde el 62,6% de las grandes empresas de la región utilizan este sistema de jornada, que para el caso de la microempresa local tal proporción alcanza al 12,4% de tales unidades. En cuanto a la pequeña y mediana empresa, se ve que la proporción de ellas que utiliza jornadas especiales de trabajo ronda el 30% de los casos de las empresas de ese tamaño.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

## Horas extraordinarias

Al ver la proporción de empresas que declararon trabajar horas extraordinarias<sup>8</sup>, el 35,2% del total declara que se realizaron horas extraordinarias durante el último mes. La información desagregada por tamaño de empresa, muestra que la mayor proporción de empresas donde se trabajaron horas extras durante el último mes corresponde a la pequeña empresa, con un 50,7% de tales unidades, seguidas de la mediana empresa con un 42,9% de ellas.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Respecto de las cifras presentadas en este último gráfico, al corresponder sólo a las horas extraordinarias trabajadas durante el último mes, no se puede obtener un panorama general más acabado respecto de lo que sucede con el trabajo de horas extraordinarias en las empresas de Aysén. En ese sentido, se necesitaría una estimación para cada mes del año para lograr una cifra promedio que sea más representativa de esta realidad. Sin embargo, los resultados dan indicios suficientes para afirmar que el trabajo de horas extraordinarias es un fenómeno que incluye a una proporción importante de las empresas locales. El gráfico que se presenta a continuación otorga más antecedentes que vienen a complementar mejor el cuadro que se dibuja, respecto del trabajo de horas extraordinarias dentro de las empresas presentes en la región de Aysén.

<sup>8</sup> Al respecto se debe decir que para la respuesta de esta pregunta se consideraba el último mes o los últimos 30 días a la fecha de la aplicación de la encuesta a los empleadores.

**Cuadro 8**

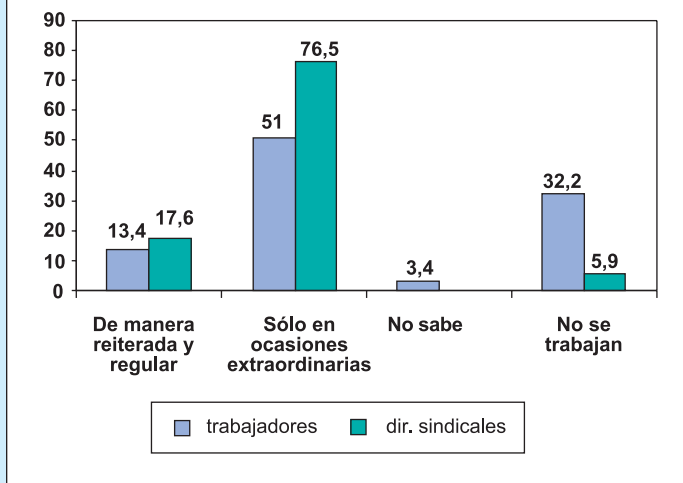
Tramos de salario	Porcentaje de Trabajadores
De 1 a 1,5 salarios mínimos	40,53
De 1,5 a 2 salarios mínimos	23,56
De 2 a 2,5 salarios mínimos	12,81
De 2,5 a 3 salarios mínimos	6,35
Más de 3 salarios mínimos	16,73

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Se puede observar que el tramo de salarios que concentra el mayor porcentaje de trabajadores es el que va desde 1 a 1,5 salarios mínimos mensuales, donde el 40,5% de los trabajadores empleados en las empresas que participaron del estudio, gana entre \$115.000 y \$175.000 pesos al mes. Si se ponen como referentes los dos tramos de menores ingresos, se observa que el 64% de los trabajadores gana hasta 2 salarios mínimos, cifra que contrasta con el 23,1% de trabajadores que se ubican en los dos tramos más altos, o sea, del grupo de trabajadores que ganan más de \$300.000 pesos al mes<sup>9</sup>. Al mostrar las mismas cifras desagregadas por tamaño, se tiene que las empresas a medida que aumentan de tamaño, tienden a establecer una relación de variación inversa con los dos tramos inferiores y de variación directa con los dos tramos superiores. Esto quiere decir, que a medida que la empresa es más grande, el porcentaje de trabajadores concentrado en los tramos inferiores va disminuyendo, de 66,8% en la microempresa a 53,8% en la gran empresa, y el porcentaje dentro de los tramos superiores va aumentando, de 23,5% en la microempresa a 36,15% en la gran empresa. Esta tendencia se presenta invertida en el caso de la mediana empresa regional, donde el 69,8% de los trabajadores se ubican dentro de los dos tramos inferiores de ingresos y sólo el 14,3% se ubican en los dos tramos superiores de ingreso.

<sup>9</sup> Estas cifras al compararlas con los resultados generales de la ENCLA 2002 (que cubrió de la II a la X región), muestran una realidad inversa al respecto, pues los dos tramos inferiores concentran el 36,8% de los trabajadores y los dos tramos superiores alcanzan al 48% de los trabajadores empleados en las empresas que contempló tal estudio. Estas cifras generales a nivel nacional constituyen el parámetro para evaluar la situación salarial en la que se encuentran los trabajadores empleados en las empresas presentes en la región de Aysén.

**Realización de horas extraordinarias en empresas de Aysén, según fuente de información**



Fuente: ENCLA AYSÉN 2003.

A partir de las respuestas dadas por los trabajadores, se puede observar que en la mayoría de los casos de empresas donde se trabajan horas extraordinarias, éstas se realizan sólo en ocasiones excepcionales: Un 51% de los trabajadores de empresas sin sindicatos hace tal afirmación en tanto un 76,5% de los dirigentes sindicales indica lo mismo. Por otro lado, el 13,4% de los trabajadores de empresas sin sindicato y el 17,6% de los dirigentes dicen trabajar horas extraordinarias de forma reiterada y regular. En cambio, el 32,2% de los trabajadores y el 5,9% de los dirigentes, dicen que no se trabajan horas extraordinarias en las empresas donde se encuentran empleados.

#### IV. Salarios e Incentivos

La ENCLA AYSÉN 2003 proporciona datos que permiten, por un lado, mostrar de forma general la situación salarial en la que se encuentran los trabajadores empleados en las empresas de la XI región y por otro, observar los cambios en el sistema de remuneraciones que las empresas utilizan para fijar los ingresos de los trabajadores. Con este objetivo presente, el estudio solicitó a los empleadores información relacionada al tema, de manera de poder organizar a los trabajadores en tramos salariales en función del monto de sus remuneraciones obtenida por su trabajo. Los resultados arrojados son los siguientes.



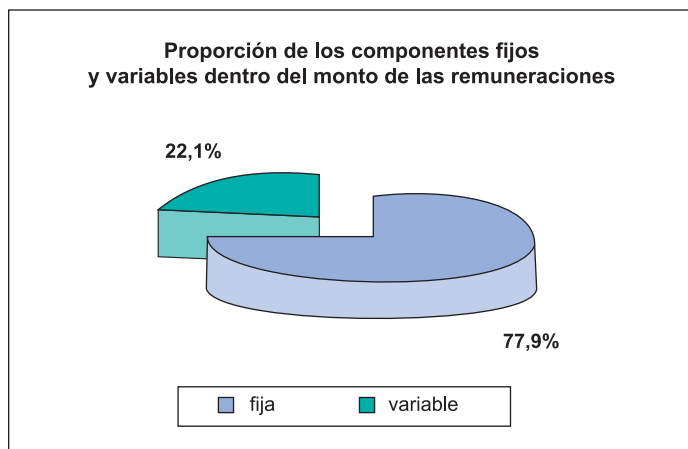
**Cuadro 9**

Porcentaje de Trabajadores por tramo salarial según tamaño de empresa					
Tramos de salario	micro	pequeña	mediana	Grande	total
De 1 a 1,5 salarios mínimos	48,38	30,63	42,83	29,37	40,54
De 1,5 a 2 salarios mínimos	18,37	25,92	26,96	24,44	23,56
De 2 a 2,5 salarios mínimos	9,72	15,27	15,92	10,04	12,82
De 2,5 a 3 salarios mínimos	5,43	6,48	4,51	10,55	6,35
Más de 3 salarios mínimos	18,1	21,7	9,78	25,6	16,73
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

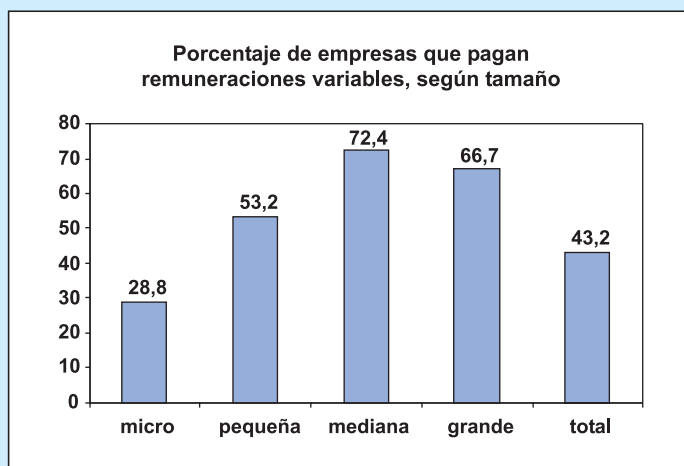
### Remuneraciones fijas y variables

El estudio indagó sobre la composición de las remuneraciones en términos de montos fijos y variables de las mismas. Así, en el siguiente gráfico se ve que la proporción de los componentes variables de las remuneraciones que reciben los trabajadores sobre los componentes fijos, alcanza al 22,1%. Esto quiere decir que, en términos generales, de los salarios que obtienen los trabajadores empleados en las empresas que participaron del estudio, el 22,1% corresponde a ingresos de carácter variable, los que se establecen en función de los criterios que usan las empresas para su pago.

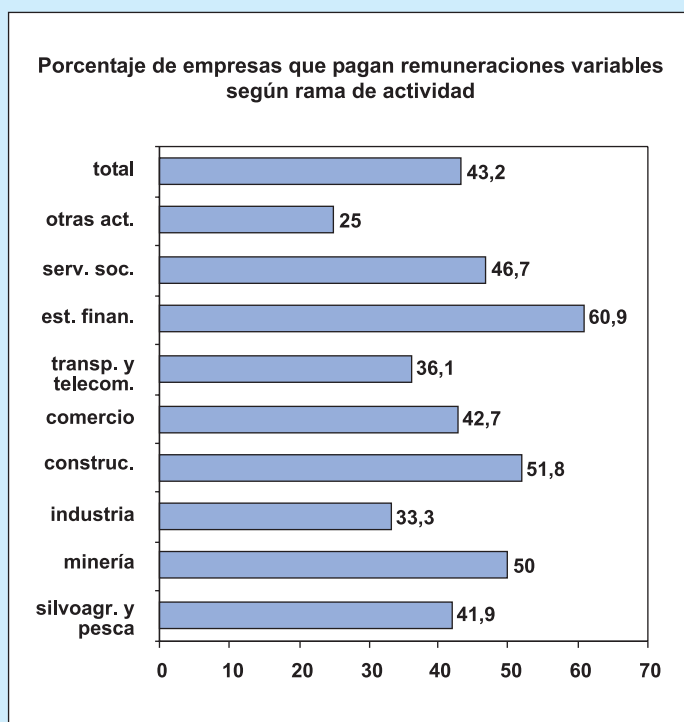


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Los siguientes gráficos muestran de forma más detallada la penetración y el uso de este tipo de componentes en las remuneraciones de los trabajadores.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Los gráficos muestran que el 43,2% de las empresas presentes en Aysén que participaron del estudio, utiliza componentes de tipo variables para establecer los montos de remuneraciones que paga a sus trabajadores empleados. Si la información se desagrega por tamaño, se ve que el 72,4% de la mediana empresa regional paga parte de sus remuneraciones en términos variables, siendo la que más utiliza este tipo de componentes dentro de los salarios de los trabajadores. Por otro lado, sólo el 28,8% de las microempresas regionales establece parte de las remuneraciones de sus trabajadores bajo la modalidad variable.

Si se observa la información por rama de actividad económica, se tiene que el mayor porcentaje de empresas que pagan parte de sus remuneraciones de forma variable, se concentra en los establecimientos financieros, cuya proporción alcanza al 60,9% de las empresas del sector, lo sigue la construcción con un 51,8% y luego la minería con el 50% de las empresas.

### Remuneraciones variables según tamaño y rama de actividad

Los siguientes cuadros permitirán observar la presencia y proporción de las remuneraciones variables dentro de las empresas, en función de su tamaño y al sector económico al que pertenecen.

**Cuadro 10**

Porcentaje de remuneración variable según tamaño de empresa	
Tamaño empresa	Porcentaje variable
Micro	16.4
Pequeña	26
Mediana	27.2
Grande	53.5

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

**Cuadro 11**

Porcentaje de remuneración variable según rama de actividad económica	
Rama de actividad	Porcentaje variable
silvoagropecuaria y pesca	19.4
Minería	100
Industria	23.5
construcción	23.44
comercio	23.36
transportes y telecomunicaciones	12.45
establecimientos financieros	36.86
servicios sociales	17.9
otras actividades	6.1

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

El cuadro 10 muestra que en la gran empresa regional se presenta la mayor magnitud del componente variable de los salarios, alcanzando el 53,5% del monto total de las remuneraciones, y la menor proporción de las remuneraciones variables se presenta en las microempresas de Aysén, donde alcanza el 16,4% de los salarios que se entregan a los trabajadores. Por su parte, el cuadro 11 muestra que los sectores económicos donde los componentes variables alcanzan las mayores proporciones son la minería, los establecimientos financieros, la industria manufacturera, la construcción y el comercio. Llama fuertemente la atención el sector minero, donde la totalidad de las remuneraciones que perciben los trabajadores por sus funciones son de carácter variable. Esto quiere decir que en este tipo de empresas, los componentes fijos de las remuneraciones han sido totalmente desplazados y reemplazados por los componentes de tipo variable, los que generalmente se presentan asociados a los resultados económicos de las empresas y del desempeño laboral de los trabajadores.

### Reajustes de las remuneraciones

Otra temática importante para los trabajadores la constituye los reajustes a los que puedan estar sometidas sus remuneraciones. El siguiente cuadro ilustra tanto el porcentaje de trabajadores que declara que sus remuneraciones recibieron reajustes durante el último año, como de las formas en que estos fueron obtenidos.

**Cuadro 12**

Reajuste de las remuneraciones de los trabajadores durante el último año	
Sí, conseguido por negociación colectiva	6.7
Sí, conseguido sin negociación colectiva	19.6
Subtotal Sí	26.3
No hubo reajuste	36.2
No sabe	37.5
Total	100

Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

Se puede ver que el 26,3% de los trabajadores declara que sus remuneraciones recibieron algún tipo de reajuste durante el último año. Respecto de las formas en que los obtuvieron, el 6,7% declara haberlo obtenido a través de negociaciones colectivas con los empleadores, mientras el 19,6% declara haberlo obtenido sin negociación colectiva previa. Por otra parte, el 36,2% de los trabajadores declara

abiertamente no haber recibido reajuste salarial, mientras el 37,5% de los trabajadores declara no saber nada al respecto. En ese sentido, llama la atención el alto porcentaje de trabajadores que declara no saber si sus remuneraciones han sido reajustadas durante el último año. Al respecto cabe hipotetizar que, o bien tales reajustes son tan pequeños que para los trabajadores son imperceptibles, y en ese sentido, si no se han producido tampoco se han dado cuenta de ello, o bien realmente no están pendientes de tal situación, por lo cual no tienen mayor claridad al respecto. Si esto último es así, es algo preocupante, en el sentido que estaría señalando un estado de desinformación y desinterés colectivo por parte de los trabajadores respecto de algo tan sensible, como lo son las remuneraciones que ellos reciben por su trabajo.

### Bonos e incentivos asociados a la productividad

Dentro del actual contexto económico, donde el éxito de las empresas pasa por la competitividad que puedan presentar en los mercados, la productividad se ha convertido en un tema de primera línea a resolver por las empresas. En ese sentido, los procesos de modernización productiva han apuntado a que la organización del trabajo se vea orientada a la productividad del desempeño laboral de los trabajadores. Así, uno de los nuevos problemas que han surgido y cobrado protagonismo al respecto, son los sistemas de incentivos que puedan diseñar y aplicar las empresas para obtener mayores niveles de productividad por parte de la mano de obra empleada con la que cuentan.

Esta realidad no es ajena a las empresas del país, donde un porcentaje importante de ellas han adoptado como estrategia para el aumento de la productividad de los trabajadores, el pago de bonos salariales vinculados al aumento de la productividad laboral. De este modo, el estudio indagó sobre la realización de este tipo de prácticas dentro de las empresas de la región de Aysén<sup>10</sup>.

**Cuadro 13**

<b>Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos y/o incentivos por aumento de la productividad, según tipo de informante ENCLA AYSÉN 2003</b>	
Trabajadores	57.7
Dirigentes sindicales	82.4
Empresas con sindicato	65.9
Empresas sin sindicato	51

El cuadro 13 muestra que las empresas que cuentan con sindicatos, son las que en mayor porcentaje aplican sistemas de bonos como una estrategia de incentivos para aumentar la productividad. La divergencia que existe entre la cifra entregada por los empleadores y los dirigentes sindicales, puede estar sujeta a las consideraciones particulares que cada parte pueda hacer respecto de lo que se pueda entender por incentivos relacionados al aumento de la productividad. En ese sentido, las respuestas de los dirigentes acentúan la tendencia señalada por los empleadores de empresas que cuentan con sindicatos dentro de ellas. Si se observan las cifras desagregadas por tamaño y rama de actividad, se tiene lo siguiente:

**Cuadro 14**

<b>Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos, según tamaño</b>	
microempresa	36.5
pequeña empresa	63.8
mediana empresa	65.5
gran empresa	88.9
Total de empresas que aplican incentivos y bonos	51.3

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

<sup>10</sup> Antes de revisar la información que sigue en esta sección del capítulo, se debe aclarar que el estudio no entregó una definición previa sobre qué se debía entender por productividad. De este modo, las respuestas que entregaron tanto los empleadores como los trabajadores y dirigentes sindicales, se registraron a partir de lo que ellos entendían sobre el tema. En ese sentido, la encuesta manejó un concepto abierto y laxo de productividad. Dado que el tema presenta varias aristas de complejidad, se optó por esta estrategia para no llevar a confusiones a los encuestados.

**Cuadro 15**

Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos, según rama de actividad económica	
silvoagropecuario-pesca	60.5
minería	100
industria	66.7
construcción	64.3
comercio	39.2
transportes y telecomunicaciones	42.1
establecimientos financieros	73.9
servicios sociales	33.3
otras actividades	66.7

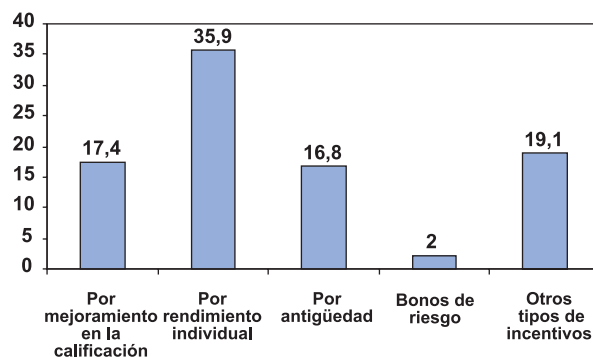
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Al observar el cuadro 14, se tiene que el 51,3% de las empresas que participaron del estudio aplican algún tipo de incentivos y/o bonos remunerativos por aumento de la productividad, y es en las grandes empresas donde este tipo de prácticas se encuentran más generalizadas, alcanzando al 88,9% de ellas. Por otra parte, las empresas de los sectores minero, establecimientos financieros, industria manufacturera, otras actividades y la construcción, son las que en mayor proporción utilizan este tipo de incentivos para el aumento de la productividad de los trabajadores, con un 100%, 73,9%, 66,7% y 64,3% respectivamente. La menor incidencia de este fenómeno se presenta en el sector servicios sociales, alcanzando al 33,3% del total de las empresas de ese sector.

### Aumentos de las remuneraciones

Respecto de los demás criterios que utilizan las empresas que participaron del estudio para aumentar las remuneraciones de los trabajadores (diferentes a los incentivos por aumento de la productividad), se tiene lo siguiente:

Distribución porcentual de los distintos criterios usados por las empresas para aumentar las remuneraciones



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Se puede ver que los criterios más utilizados por las empresas para aumentar las remuneraciones de los trabajadores están relacionados con las evaluaciones del rendimiento individual, seguido por el criterio de mejoramiento en la calificación y en tercer término, por la antigüedad que los trabajadores acumulan en las empresas.

### Gratificación legal

La encuesta de coyuntura laboral de Aysén consultó sobre el pago de las gratificaciones legales que les corresponden a los trabajadores cuando las empresas registran ganancias en el año. El siguiente cuadro da cuenta de esto y de las modalidades en que las empresas las llevan a cabo.

**Cuadro 16**

Pago de gratificaciones. Porcentaje de empresas según modalidad utilizada	
30% de utilidades	4.6
25% de la remuneración anual garantizada	64.1
Otras	14.8
No se da gratificación	12
No contesta	4.6
Total	100

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

El cuadro 16 indica que un 83,5% de las empresas que participaron del estudio entrega algún tipo de gratificación salarial a sus trabajadores. De ese porcentaje, el 4,6% de las empresas reparte el 30% de las utilidades entre sus

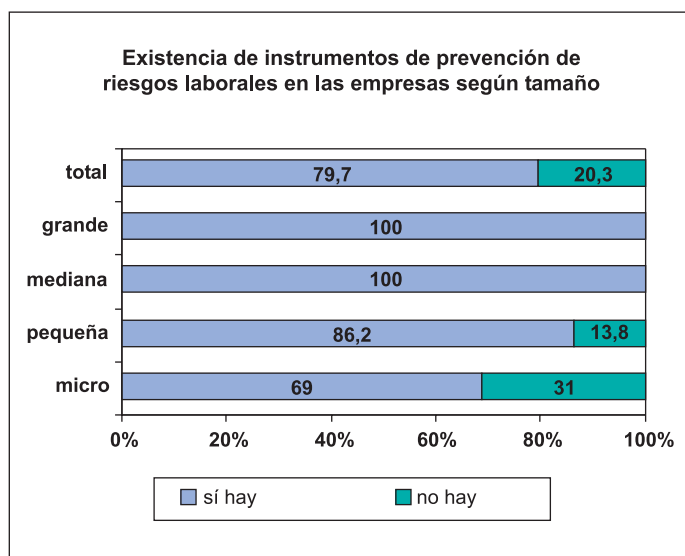
trabajadores; el 64,1% utiliza la modalidad del 25% de la remuneración anual garantizada; mientras un 14,8% de las empresas declara otorgar otro tipo de gratificación. Por otro lado, un 12% de las empresas declara no haber otorgado ningún tipo de gratificación a sus trabajadores.

## V. Higiene y seguridad

### Instrumentos de prevención de riesgos

La encuesta laboral de Aysén indagó la existencia de los instrumentos de prevención de riesgos que la legislación laboral establece como obligatorios, a saber: El reglamento interno de higiene y seguridad, los comités paritarios y los departamentos de prevención de riesgos<sup>11</sup>. El gráfico siguiente muestra que hay un 20,3% de las empresas que participaron del estudio que no dispone de ningún instrumento de prevención de riesgos laborales dentro de sus establecimientos, mientras el 79,7% dice contar con alguno de los instrumentos señalados. En términos concretos, esto quiere decir que hay un 20,3% de las empresas que no están cumpliendo con la normativa existente sobre el tema.

Ahora, si la información se observa en función del tamaño de las empresas, se ve que son las microempresas, con un 31%, y las pequeñas empresas locales, con un 13,8%, las que presentan los mayores porcentajes de incumplimiento respecto a la presencia de instrumentos de prevención de riesgos dentro de sus establecimientos.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

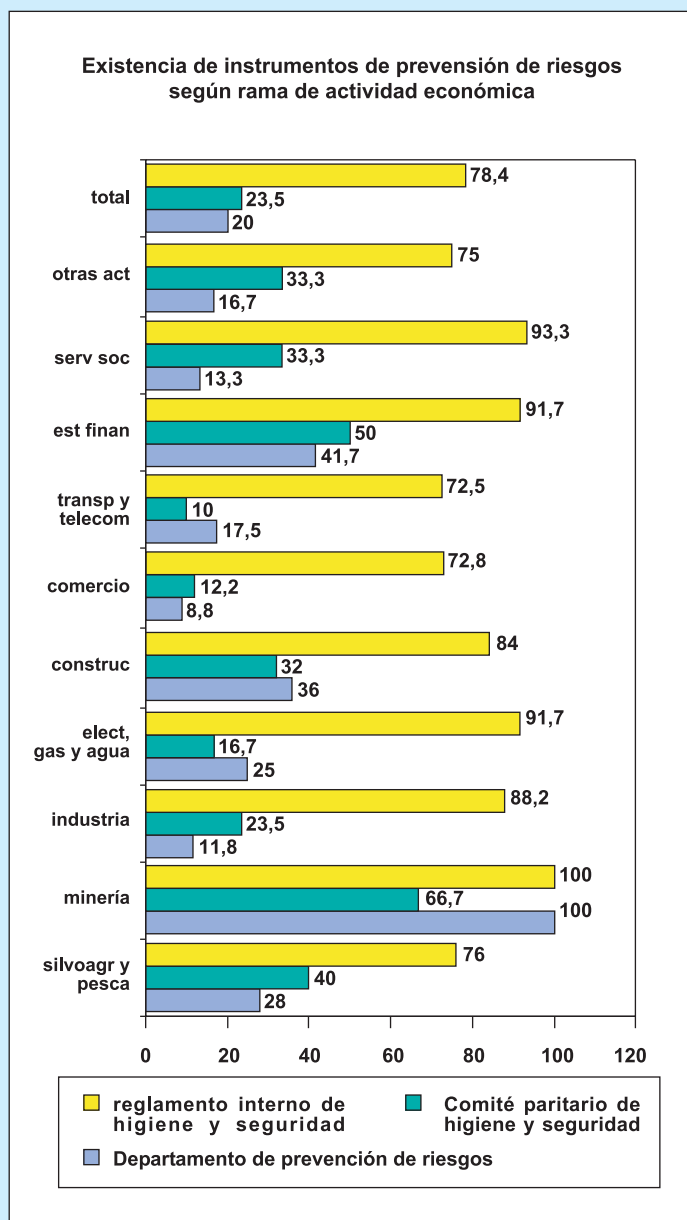
<sup>11</sup> La legislación laboral al respecto establece como obligatorio para todas las empresas el reglamento interno de higiene y seguridad. En cambio, el departamento de prevención de riesgos lo es para las empresas que cuentan con 100 trabajadores o más y los comités paritarios son obligatorios para las empresas que tienen 25 o más trabajadores contratados.

### Instrumentos por rama de actividad

La distribución de la presencia de los instrumentos de prevención de riesgos por rama de actividad económica, muestra que sólo en el sector de la minería la totalidad de las empresas cumplen con disponer del más básico de los instrumentos de prevención de riesgos. Las mayores falencias las presentan los sectores de transportes y telecomunicaciones, la actividad comercial, otro tipo de actividades y el sector silvoagropecuario-pesquero, donde alrededor de un cuarto de las empresas de ese sector no cumplen con este requisito. De los restantes instrumentos de prevención, se observa que su presencia en las empresas de las distintas ramas de actividad, es dispar y fragmentaria. Esto se puede deber a que la obligatoriedad de ellos varía en función del número de trabajadores contratados con el que cuentan regularmente las empresas. Cabe destacar que el 100% de las empresas del sector minero disponen de un departamento de prevención de riesgos. Esto muestra que las empresas que componen el sector minero, son las que cumplen en un más alto porcentaje con las normas básicas de prevención de riesgos dentro de sus establecimientos y lugares de trabajo<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Tal afirmación no debe llevar a confusión, pues no se colige automáticamente que las empresas de ese sector sean las más seguras. Lo que muestran las cifras es que las empresas del sector minero son las que cumplen en un más alto porcentaje, con las normativas laborales relacionadas a la prevención de riesgos dentro de los establecimientos de trabajo. Una cosa es cumplir con la normativa y otra muy distinta es la efectividad con que funcionan tales medidas dentro de los lugares de trabajo.

**Cuadro 17**



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Si esta información se ordena en términos globales y se observa la existencia/no existencia de los instrumentos de prevención de riesgos dentro de las empresas que componen los distintos sectores de actividad económica, en términos generales se puede apreciar que la rama de actividad que presenta los mayores porcentajes de incumplimiento es el comercio, donde el 26,5% de las empresas del sector, no dispone de ningún instrumento de prevención de riesgo dentro de sus establecimientos de trabajo. Le sigue el silvoagropecuario-pesquero, donde el 24% de las empresas muestra falencias; transportes y telecomunicaciones con el 22,5% de los casos y la construcción con un 16% de las empresas.

**Existencia de instrumentos de prevención de riesgos dentro de las empresas, según rama de actividad.**

Rama de actividad económica	Sí hay	No hay
Silvoagropecuaria y pesca	76	24
Minería	100	
Industria manufacturera	94.1	5.9
Electricidad, gas y agua	91.7	8.3
Construcción	84	16
Comercio	73.5	26.5
Transportes y telecomunicaciones	77.5	22.5
Establecimientos financieros	91.7	8.3
Servicios sociales	93.3	6.7
Otras actividades	83.3	16.7
Total	79.7	20.3

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

### Control de riesgos. Opinión de los trabajadores

Las cifras que se presentan a continuación muestran, en términos generales, la opinión que tienen los trabajadores del grado de control que existe en sus lugares de trabajo sobre los riesgos que los puedan amenazar por el desempeño de sus funciones.

Se puede ver en el cuadro 18 que los riesgos con menor presencia en las empresas de la región de Aysén son las intoxicaciones o lesiones por sustancias químicas y los golpes eléctricos, donde el 68,3% y 71,7% de los trabajadores declaran que no existe tal riesgo dentro de su empresa. Por otro lado, los riesgos más presentes son las lesiones por sobreesfuerzo o malas posturas y los problemas por situación climática (exceso de calor o frío), donde sólo el 29,1% y el 35,3% de los trabajadores dicen que tal riesgo está ausente de su lugar de trabajo. Por otra parte, son estos dos tipos de riesgos los que alcanzan en términos generales, los más altos porcentajes de control (43,1% y 40,9% respectivamente), así como también de mediano control (17,9% y 15,4% cada uno) y no control (8,4% y 6,7%) según la respuesta de los trabajadores empleados en las empresas que participaron del estudio.

**Cuadro 18**

<b>Opinión de los trabajadores del control ejercido por la empresa sobre los riesgos laborales existentes en los lugares de trabajo.</b>							
Tipo de riesgo	Controlado	Medianamente controlado	No controlado	No sabe	No existe riesgo	No Contesta	Total
Intoxicación o lesiones por sustancias químicas	24.9	3.1	1.7	1.7	68.3	0.3	100
Sordera por ruido excesivo	26.3	3.6	3.6	1.4	64.7	0.3	100
Lesiones por sobre esfuerzo o malas posturas	43.1	17.9	8.4	1.1	29.1	0.3	100
Problemas de salud por situación climática	40.9	15.4	6.7	1.1	35.3	0.6	100
Heridas y lesiones por cortes, atrapamientos	34.5	12.6	1.7	0.8	49.9	0.6	100
Golpes eléctricos	22.1	3.4	1.4	0.8	71.7	0.6	100

Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

### **Condiciones sanitarias básicas y ambiente físico**

Un último aspecto a indagar sobre las condiciones de higiene y seguridad en las que se encuentran los trabajadores en sus lugares de trabajo, lo constituyen las condiciones sanitarias básicas y ambiente físico de trabajo. Las primeras agrupan a los servicios higiénicos, comedores y duchas. Los segundos están relacionados a iluminación, espacio, ventilación, ruidos molestos y conservación de la infraestructura del lugar de trabajo.

**Cuadro 19**

Instalación	<b>Evaluación del estado</b>					
	Buena	Regular	Mala	No hay	No Contesta	Total
servicios higiénicos	77	16.2	2.5	3.6	0.6	100
comedores	32.2	7	0.6	59.7	0.6	100
duchas	33.3	7	1.4	57.7	0.6	100
iluminación	87.4	7	0.8	4.2	0.6	100
espacio	84.6	12.3	2.2	0.3	0.6	100
ventilación	79.8	12.6	5.3	1.7	0.6	100
ruido	37.3	20.7	4.5	36.7	0.8	100
limpieza y conservación infraestructura	85.4	11.8	1.1	0.8	0.8	100

Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

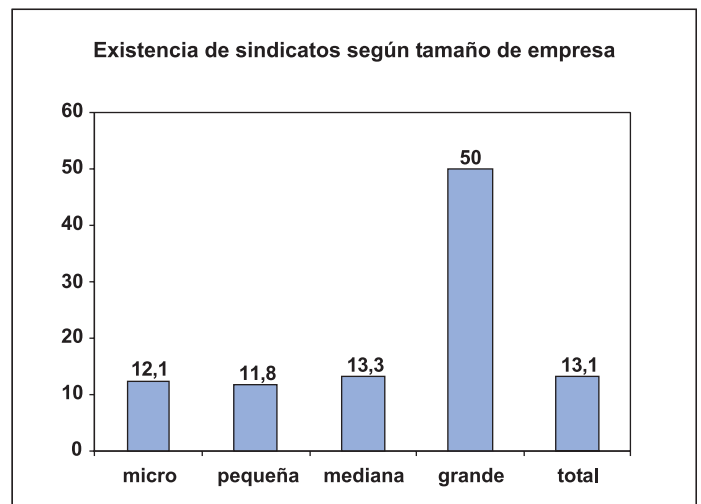
Resalta la buena evaluación que se obtiene de parte de los trabajadores sobre las condiciones de iluminación, donde un 87,4% de los consultados hace una evaluación positiva de su estado. Le sigue en esta tendencia limpieza y conservación de infraestructura (85,4%) y las condiciones de espacio (84,6%). Por otro lado, comedores, duchas y ruido son los aspectos que presentan los porcentajes más bajos de calificación "buena" de parte de los trabajadores: 32,2%, 33,3% y 37,3%, respectivamente. Sin embargo, para este último ítem, un 36,7% de los trabajadores señala que no hay ruidos en sus lugares de trabajo (que es, sin duda, un aspecto positivo). Lo inverso sucede en el caso de comedores y duchas, donde el 59,7% y 57,7% de los trabajadores, señalan que tales servicios no existen. Aquí, la carencia de estas instalaciones marca un aspecto negativo respecto de las condiciones sanitarias. El mayor porcentaje de evaluaciones regulares, se concentra en el control de ruido y servicios higiénicos, llegando a 20,7% y 16,2% para cada caso. Los porcentajes más altos de mala evaluación los tienen las condiciones de ventilación, control de ruido y servicios higiénicos. En términos generales, se puede ver que las instalaciones que presentan las mayores falencias según la evaluación de los trabajadores, son el control de ruido, ventilación y servicios higiénicos, donde las calificaciones regulares y malas alcanzan al 25,2%, al 17,9% y al 18,7% respectivamente.

Si bien estas cifras muestran que un porcentaje importante de trabajadores, hace una valoración positiva de las instalaciones con que cuentan las empresas, no es menos cierto que deben mover a los empleadores a mejorar las instalaciones que presentan las mayores falencias, de manera de mejorar las condiciones básicas de higiene y del ambiente físico de trabajo, para hacer del lugar de trabajo un lugar confortable y seguro para los trabajadores.

## VI. Sindicatos y Relaciones Laborales

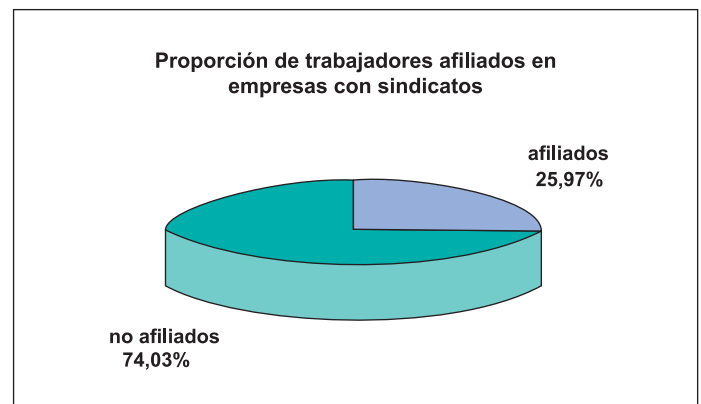
### Afiliación sindical

Lo primero a observar es la existencia de sindicatos dentro del conjunto de empresas que participaron del estudio. Se tiene que en el 13,1% de las empresas encuestadas, existen sindicatos en su interior. Al observar las cifras por tamaño de empresas, se ve que tal porcentaje no varía mucho en el caso de la micro, pequeña y mediana empresa regional. La excepción la constituye la gran empresa, donde en el 50% de las empresas de tal magnitud existen organizaciones sindicales. Se puede ver entonces, que la presencia sindical cobra una mayor relevancia en las grandes empresas presentes en la región de Aysén.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

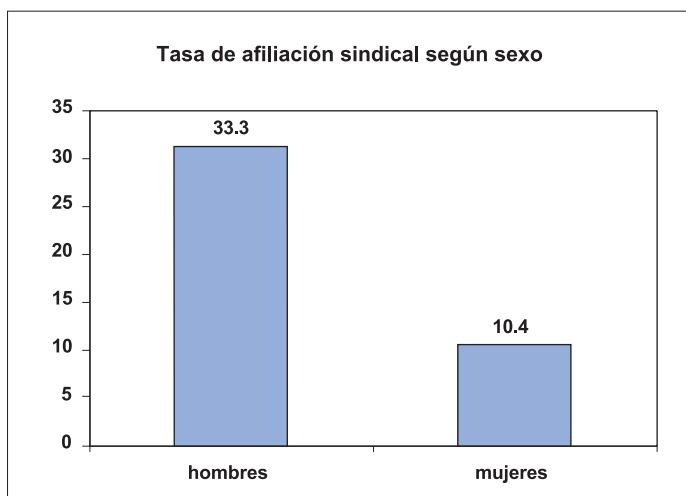
En el gráfico que sigue, se puede ver que sólo un 25,97% de los trabajadores de las empresas que cuentan con sindicatos, se encuentran afiliados a ellos, mientras el 74% restante no lo está, según lo informado por los dirigentes sindicales.



Fuente: Dirigentes Sindicales ENCLA AYSÉN 2003.

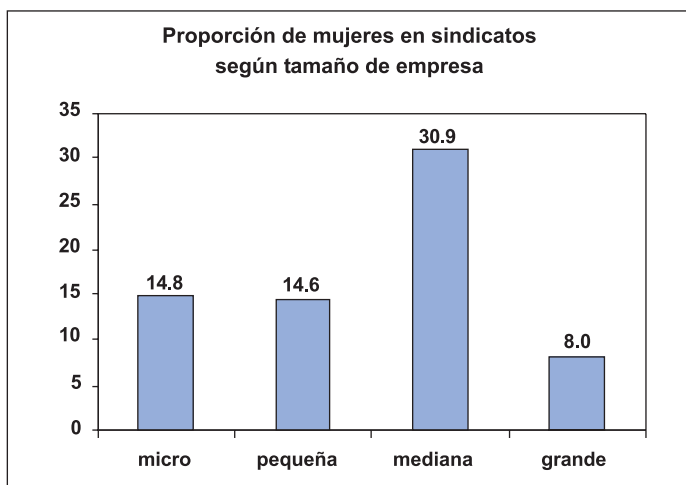
Como se puede ver, la tasa de afiliación según sexo, muestra que un tercio del total de trabajadores hombres empleados en empresas que cuentan con sindicatos, se encuentran afiliados a tal organización, mientras la afiliación entre las trabajadoras empleadas en las mismas empresas, llega sólo al 10,4%. Se observa que la diferencia entre ambas cifras alcanza los 23 puntos porcentuales. Al respecto, los especialistas dicen que tales diferencias de participación tienen relación con factores socioculturales de discriminación de género.





Fuente: Dirigentes sindicales ENCLA AYSÉN 2003.

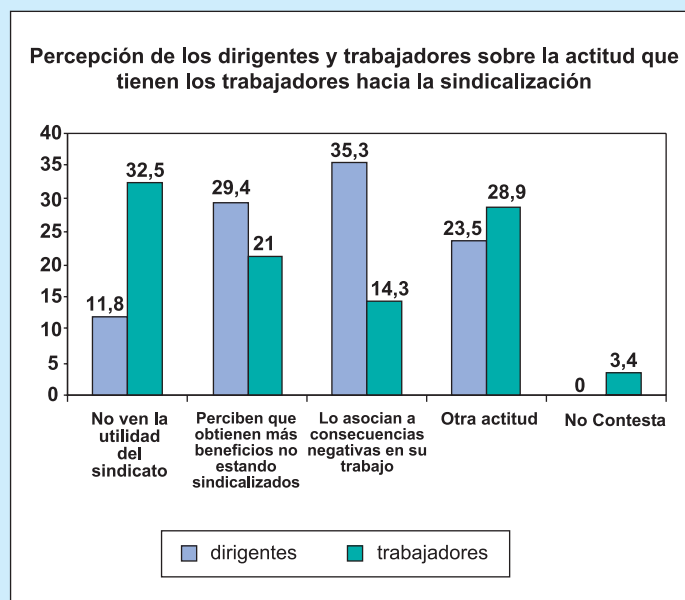
Por otra parte, las cifras desagregadas por tamaño de empresas, no logran develar un patrón de correlación entre ambas variables. Es así que en la micro y pequeña empresa, la proporción de mujeres dentro de los sindicatos bordea el 14% del total de trabajadoras, mientras que en la mediana empresa alcanza al 31%, para volver a caer abruptamente al 8% dentro de las grandes empresas.



Fuente: Dirigentes sindicales ENCLA AYSÉN 2003.

## Percepción de la organización sindical de trabajadores y empleadores

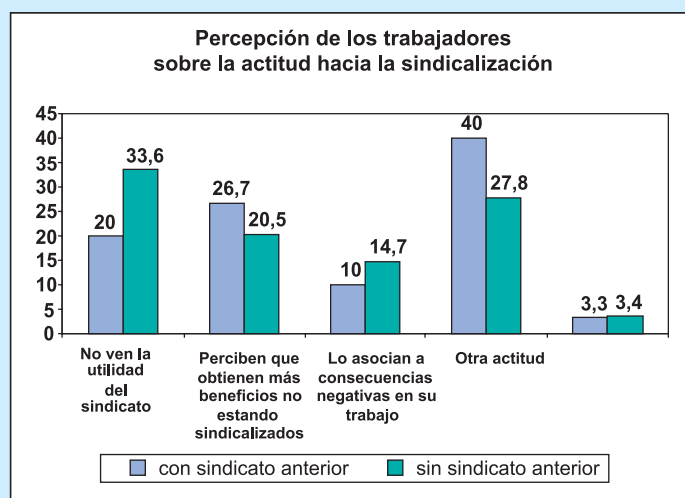
La percepción que tienen los dirigentes sobre la actitud de los trabajadores no afiliados hacia la sindicalización, muestra que el 35,3% cree que los trabajadores no están afiliados debido a que lo asocian a consecuencias negativas en su trabajo; el 29,4% a que los trabajadores perciben más beneficios de parte de la empresa no estando afiliado y un 11,8% a que los trabajadores no observan utilidad en el sindicato.



Ahora, si se observa la percepción que tienen los propios trabajadores de empresas sin sindicatos hacia la sindicalización, las cifras cambian de modo importante.

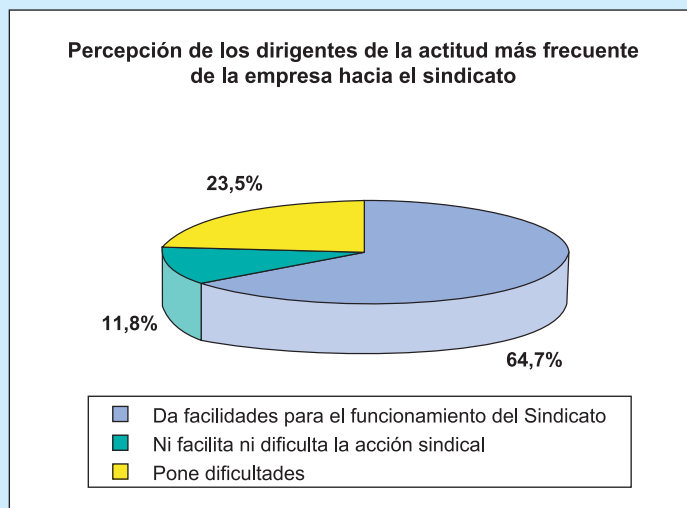
Se puede ver que sólo el 14,3% de los trabajadores de las empresas sin sindicatos, opina que los trabajadores asocian a los sindicatos a consecuencias negativas; mientras el 32,5% observa que no ven la utilidad que les pueda brindar un sindicato. El 21% opina que los trabajadores perciben que obtienen más beneficios de parte de la empresa no estando sindicalizados y el 28,9% indica otro tipo de actitudes entre los trabajadores hacia los sindicatos o a la idea de sindicalizarse.

La variación de la percepción de la actitud que perciben los trabajadores hacia la sindicalización se puede observar en el siguiente gráfico:



Como se puede ver, las respuestas de los trabajadores de empresas sin sindicatos, en donde éstos tampoco han existido, no presentan mayores variaciones respecto de las respuestas del conjunto presentadas en el gráfico anterior, es decir, mantienen el patrón de respuesta. Sin embargo, la percepción de los trabajadores de empresas sin sindicatos, pero que anteriormente contaron con alguno (o sea, de trabajadores que han pasado por algún tipo de experiencia sindical, ya sea como participantes activos o como observadores de su funcionamiento dentro de las empresas) es menos negativa y más diversa que la mostrada por los trabajadores de empresas donde nunca han existido.

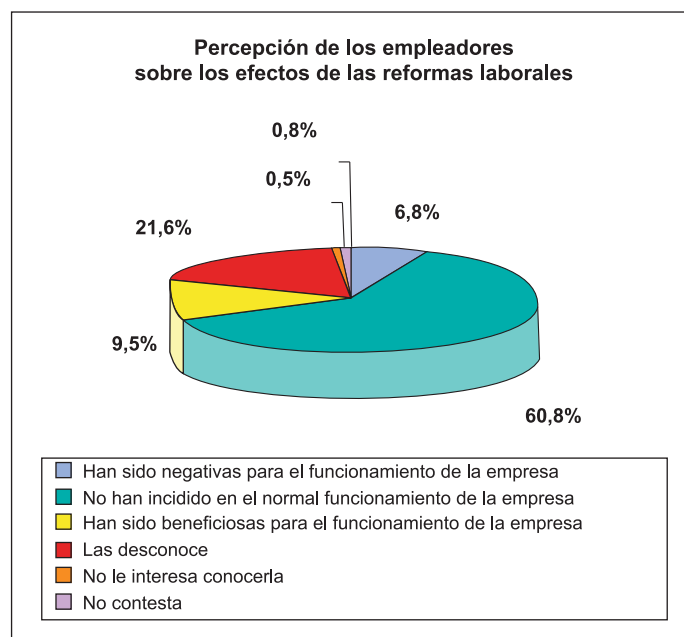
En relación con la percepción que tienen los dirigentes sindicales de la actitud de la empresa hacia los sindicatos que existen dentro de ellas, se puede ver que la mayoría de ellos tiene una percepción positiva de la actitud de la empresa hacia los sindicatos, pues un 64,7% de los dirigentes señala que la empresa da facilidades para el funcionamiento del sindicato, mientras otro 11,8% responde que no facilita ni dificulta la acción sindical. Pero, por otra parte, un 23,5% de los dirigentes señala que la empresa pone dificultades al sindicato y su funcionamiento. Si bien predomina una actitud que no pone obstáculos a la organización sindical y su funcionamiento dentro de las empresas, en casi un cuarto de las empresas que cuenta con sindicatos, éstas ponen dificultades a su accionar, según los antecedentes aportados por el estudio.



## Reformas laborales

Respecto a la evaluación que los empresarios hacen sobre las reformas laborales, se puede ver que para el 60,8% de los empleadores, las últimas reformas laborales no han incidido en el normal funcionamiento de la empresa, y para un 9,5% de

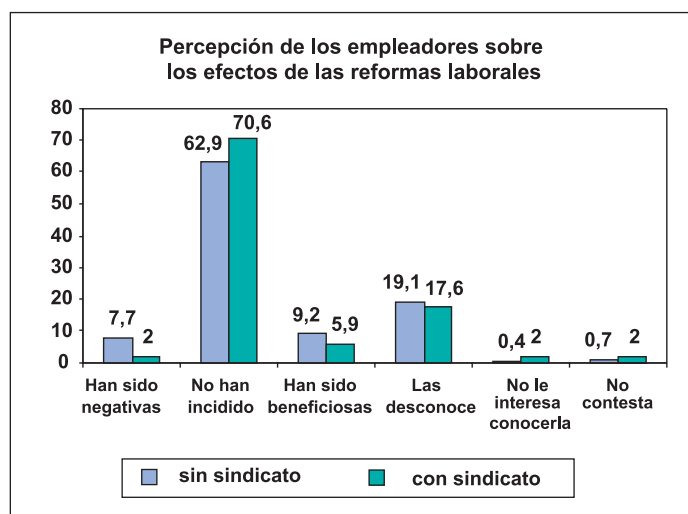
ellos, incluso han sido beneficiosas. Se tiene entonces que para un poco más de un 70% de los empleadores, las reformas no han tenido efectos negativos sobre el funcionamiento general de sus empresas.



Es importante destacar que, debido a que las mencionadas reformas laborales al momento de la realización del estudio contaban con casi dos años de implementadas, se obtuvieron respuestas más aquilatadas por la experiencia que por posturas preconcebidas o prejuiciadas. Por lo misma razón, llama la atención que un 21,6% de los empleadores declara no conocer las reformas, lo que habla de una cierta despreocupación de ellos al respecto, lo que a futuro podría acarrearles algún tipo de dificultad. Y sólo un 6,8% de los empleadores encuestados señala expresamente que las reformas laborales del año 2001 han tenido efectos negativos sobre el funcionamiento de sus empresas.

Ahora, al observar la misma opinión de parte de los empleadores en función de la existencia de sindicatos, se aprecia que se mantiene la tendencia general para ambos casos. Llama la atención que para las empresas que cuentan con sindicatos, la percepción de que las reformas no han incidido en el normal funcionamiento, llega a un 70,6%, o sea, casi 8 puntos más que la respuesta dada por los empleadores de empresas sin sindicato y 9,8 puntos más que el resultado general. Esto habla, de alguna manera, del papel que desempeñan estas organizaciones sobre las relaciones laborales que se establecen dentro de estas empresas, lo que viene a ser corroborado de alguna forma por el bajo porcentaje de empleadores, sólo un 2%, que señala consecuencias negativas respecto de las reformas en cuestión.

Por otra parte, los empleadores de empresas sin sindicatos, tienen una percepción más negativa de los efectos que han tenido las reformas laborales sobre el funcionamiento de sus empresas.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

### Clima de relaciones laborales dentro de las empresas

Un aspecto relevante de observar en las empresas es el clima existente en las relaciones entre trabajadores y empresarios. A este respecto, el siguiente cuadro muestra que trabajadores, dirigentes y empleadores en su mayoría opinan que, en general, en las empresas existe un ambiente de tranquilidad y colaboración, aunque no libre de algún tipo de tensión. En este caso, son los dirigentes sindicales los que tienen una visión más crítica, pues casi un 12% de ellos reconoce un clima de relaciones laborales más tenso o permanentemente tenso. Esta cifra sin embargo, comparada con las primeras es mucho más reducida, lo que indica que predominan de modo general, las percepciones de colaboración entre las partes.

**Cuadro 20**

Opinión sobre el clima de relaciones laborales en las empresas de Aysén, según informante ENCLA AYSÉN 2003.			
Percepción	trabajadores	dirigentes	Empleadores
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	45.1	23.5	41.4
Aunque a veces hay tensiones, en general hay tranquilidad	48.5	64.7	55.1
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	2.2	5.9	2.4
Hay más días de tensión que de tranquilidad	2.8	0	0.3
Hay una tensión casi permanente	1.4	5.9	0.5
No contesta	0	0	0.3

Por otra parte, al observar la percepción de los empleadores sobre el clima laboral de la empresa según la existencia de sindicato, se aprecia una importante correspondencia entre las respuestas dadas por los trabajadores y dirigentes, con las respuestas de los empleadores de empresas que no cuentan con sindicato versus las empresas que sí cuentan con uno.

**Cuadro 21**

Opinión de los empleadores sobre el clima laboral de la empresa, según existencia de sindicato.		
Percepción	Sin sindicato	Con sindicato
Siempre hay un ambiente de tranquilidad y de colaboración	43.4	27.4
Aunque a veces hay tensiones, en general hay tranquilidad	52.9	70.6
Hay tantos días de tensión como de tranquilidad	2.6	2
Hay más días de tensión que de tranquilidad	0	0
Hay una tensión casi permanente	0.7	0
No contesta	0.4	0

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

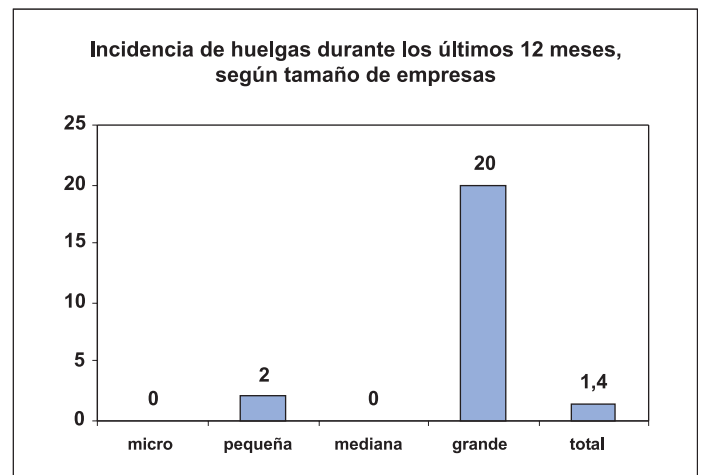
Se puede ver que entre los empleadores de empresas sin sindicato, predomina una percepción mucho más positiva, que entre los empleadores de empresas que cuentan con organización sindical en su interior, quienes si bien declaran que en general hay un clima de tranquilidad y colaboración, reconocen las tensiones que en diversas ocasiones pueden presentarse entre las partes. Por otro lado, en ambos tipos de empresas hay un pequeño porcentaje de empleadores que reconoce que en su establecimiento, hay tantos días de tensión como de tranquilidad.

## VII. Incidencia de Conflictos

La encuesta laboral indagó sobre las formas de conflicto de relaciones laborales de mayor ocurrencia dentro de las empresas: la huelga dentro de un proceso de negociación colectiva y la paralización de actividades fuera de tal proceso. Con tal fin, se recabó información consultando a trabajadores y empleadores sobre la ocurrencia de estos hechos en las empresas durante los últimos 12 meses. Las cifras recabadas muestran que este tipo de incidentes laborales, es muy poco frecuente dentro de las empresas presentes en la región<sup>13</sup>: Sólo un 1,4% de ellas registraron un episodio de huelga durante los últimos 12 meses antes de la realización del estudio.

Dentro de las razones que los estudiosos han dado para explicar de alguna manera la baja incidencia que este tipo de conflictos tiene dentro de la mayoría de las empresas del país, se encontrarían la recesión por la cual ha pasado la economía nacional después de la crisis asiática desatada a fines de la década pasada, y el aumento del desempleo, producto del fenómeno anterior. Estos hechos habrían tenido efectos sobre las estrategias de negociación desarrolladas por los trabajadores, en un contexto económicamente lábil para las empresas y de potencial desocupación para un grupo importante de trabajadores.

Por otra parte, si se observa en qué tipo de empresas se presentaron las huelgas mencionadas, se tiene que éstas se presentaron principalmente en las grandes empresas, seguidas muy de lejos, por las pequeñas empresas. En cambio, en las micro y medianas empresas no se presentaron huelgas de hecho durante los últimos 12 meses anteriores a la realización del estudio.

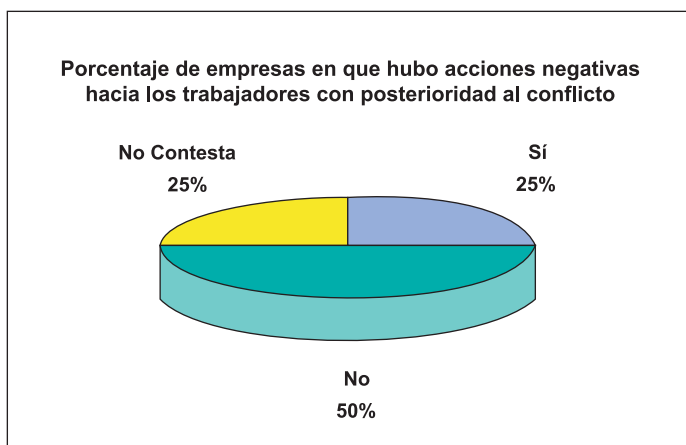


Al averiguar en qué circunstancias o momentos ocurrieron los hechos en cuestión (si se efectuaron durante un proceso de negociación colectiva o en otro tipo de circunstancias), se observó que la totalidad de las huelgas ocurridas en las empresas de la muestra se realizaron fuera del periodo o instancia de negociación colectiva que pudiesen haberse presentado durante los últimos 12 meses en las empresas que participaron del estudio<sup>14</sup>.

Un aspecto de primera relevancia que los trabajadores consideran y evalúan a la hora de decidir si realizan algún tipo de huelga laboral o paralización de actividades, lo constituyen las potenciales acciones que los empleadores pueden tomar en contra de los trabajadores que deciden plegarse a este tipo de movilizaciones dentro de las empresas. Al observar las respuestas entregadas por los dirigentes, se observa que en un 25% de las empresas donde los trabajadores efectuaron una huelga, se tomó algún tipo de medida o acción negativa contra los trabajadores. En el 50% de los casos no hubo mayor represalia, mientras el otro 25% de los dirigentes no contestó la pregunta. Si bien es cierto que un 25% de las empresas tomó algún tipo de medida contra los trabajadores después de efectuada y resuelta la huelga, tal cifra se debe poner en el contexto general de la baja incidencia de este tipo de conflictos dentro de las empresas presentes en la región de Aysén.

<sup>13</sup> Las cifras obtenidas por la Encuesta Laboral de Aysén (ENCLA AYSÉN 2003) son levemente más altas que las mostradas por la ENCLA nacional, investigación que en sus tres ediciones anteriores, muestra que la incidencia de este tipo de conflictos en las empresas chilenas es muy baja. Para mayores antecedentes, ver ENCLA 2002, Informe de resultados, páginas 102 y siguientes, así como también los informes de los años 1998 y 1999.

<sup>14</sup> Se debe hacer una aclaración al respecto: en términos legales, sólo existe huelga dentro del marco normativo delimitado para los procesos de negociación colectiva. Fuera de tal período, cualquier tipo de huelga laboral se considera como paro ilegal de actividades.



Fuente: *Dirigentes sindicales ENCLA AYSÉN 2003.*

Por último, otro aspecto central a la hora de observar la ocurrencia de huelgas dentro de las empresas, lo constituye las reacciones que puedan tener los trabajadores a la hora de abordar los problemas laborales que se presentan en las empresas donde trabajan. La baja incidencia de huelgas estaría indicando que, por parte de los trabajadores, se estarían presentando un conjunto de estrategias que apuntan a la solución de las situaciones laborales problemáticas, soslayando las acciones de fuerza hacia la empresa. En ese sentido, se tiene que las reacciones que más predominan entre los trabajadores y dirigentes son aquellas que buscan el diálogo directo hasta agotar las conversaciones con el empleador, con el 88,8% y 82,3% respectivamente. En cambio, observando las respuestas de los trabajadores, se tiene que las manifestaciones de hecho para mostrar una actitud firme delante de los empleadores, son bastantes minoritarias, siendo levemente más altas en el caso de los dirigentes sindicales, en cuyo caso alcanza al 5,9% de los consultados.

**Cuadro 22**

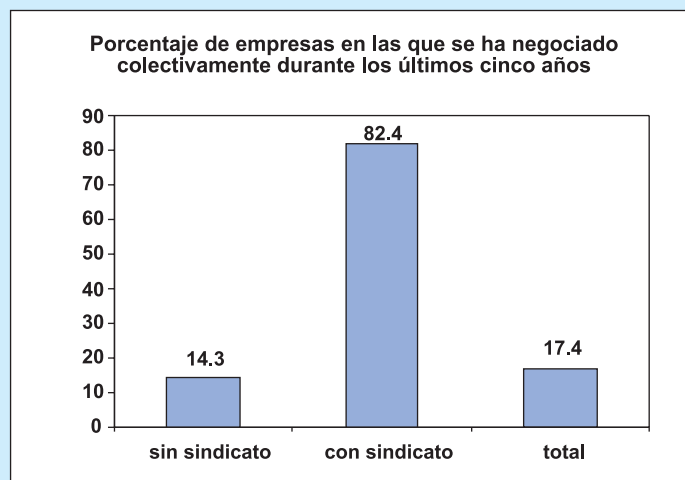
<b>Reacción de los trabajadores ante los problemas laborales que se presentan con la empresa</b>			
Tipo de reacción	Trabajadores	dirigentes	total
Se busca el diálogo directo hasta agotar las conversaciones	88.8	82.3	88.5
Se hacen manifestaciones de hecho para mostrar una actitud firme	2.5	5.9	2.7
Se buscan mediadores externos para buscar soluciones	2.8	11.8	3.2
Otra	2.8	0	2.7
No hay reacción	3.1	0	2.9
Total	100	100	100

Fuente: *ENCLA AYSÉN 2003.*

Al mirar las respuestas de trabajadores y dirigentes presentadas en el cuadro 22, se puede observar que se presentan diferencias en la forma en que reaccionan los trabajadores de empresas sin sindicatos de las empresas que sí tienen, pues en el caso de las segundas, los dirigentes sindicales tienden, en un mayor porcentaje, a buscar mediadores externos como estrategia de solución de los conflictos con la parte empleadora. Esto abre una serie de inquietudes e interrogantes sobre la capacidad que tienen los trabajadores en general, y los sindicatos en particular, de convocar a distintos actores sociales a participar de la solución de las problemáticas laborales que se están presentando dentro del mundo del trabajo de las empresas, y de hacerlas parte de un diálogo social más amplio que integre a las autoridades públicas y a la sociedad en su conjunto. En ese sentido, cabe preguntarse por el rol de los agentes institucionales y el papel que le cabe jugar a la Dirección del Trabajo, en tanto institución pública, como instancia de mediación del conflicto laboral. Por otro lado, también aparece como necesario de estudiar qué tan efectivas son las estrategias de acción colectiva que despliegan los trabajadores en pos de sus intereses y cuáles son los parámetros de evaluación que los propios trabajadores y dirigentes utilizan para medir su efectividad.

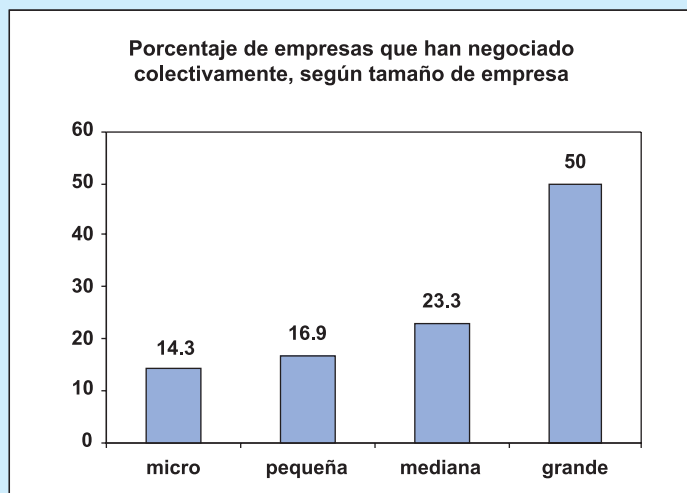
### VIII. Negociación Colectiva

En relación con este importante instrumento de negociación, los resultados de la encuesta muestran que el porcentaje de empresas que han negociado colectivamente durante los últimos cinco años alcanza a un 17,4% de las empresas encuestadas. Tal porcentaje se incrementa a un 82,4% en las empresas que cuentan con sindicatos y disminuye a un 14,3% de las empresas que no cuentan con sindicatos, según lo informado por los propios trabajadores.

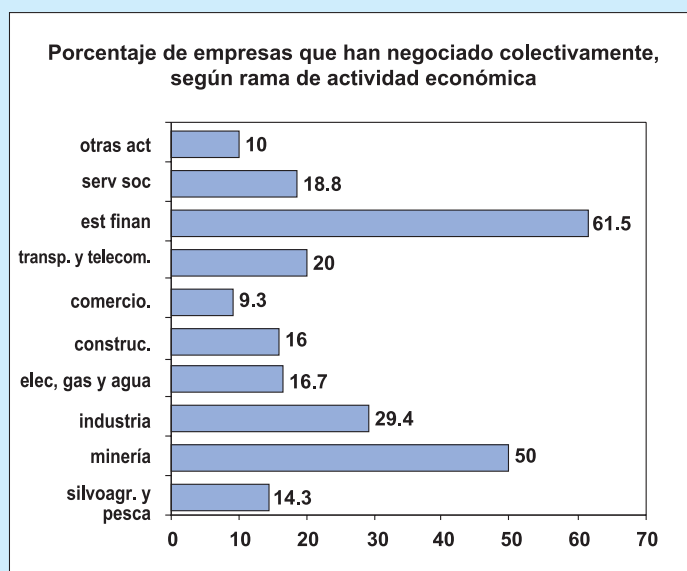


Fuente: *Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.*

Como se puede apreciar, las empresas donde existen sindicatos son las que concentran en mayor porcentaje las prácticas de negociación colectiva. Al observar las cifras desagregadas por tamaño y rama de actividad, se tiene que el 50% de las grandes empresas presentes en Aysén ha efectuado procesos de negociación colectiva, seguido por el 23,3% de las medianas empresa locales. El gráfico muestra que a medida que el tamaño de las empresas aumenta, aumenta el porcentaje de casos que ha llevado a cabo negociaciones colectivas. Por otro lado, las empresas del sector establecimientos financieros son las que en mayor porcentaje han practicado negociaciones colectivas, seguidas por las empresas del sector minero e industrial. En las restantes ramas, el porcentaje de empresas que ha realizado negociaciones se ubica entre el 10% y el 20%.



Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.



Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

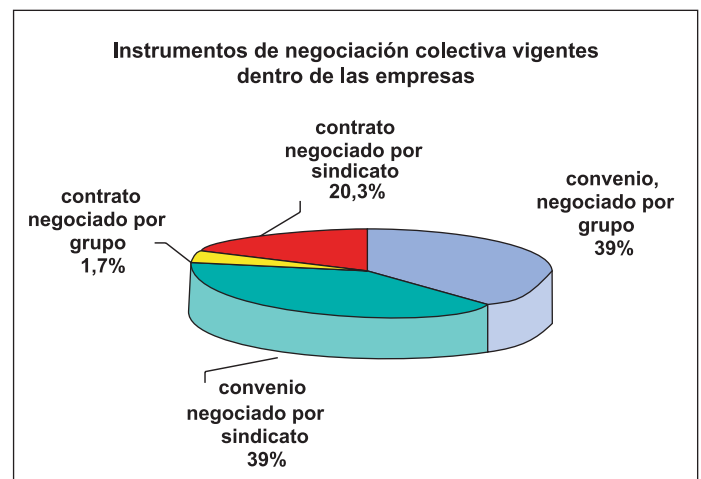
Por otro lado, el porcentaje de empresas que contaban con algún contrato o convenio colectivo vigente al momento de la realización del estudio, alcanza al 14,7% del total, según lo informado por los trabajadores, que en el caso de las empresas donde existe sindicato, la cifra llega al 70,6% de los casos y donde no existen, alcanza sólo al 12% de ellas. Esto muestra que la presencia de sindicatos dentro de las empresas es un factor que propicia tanto los procesos de negociación colectiva como la vigencia de los convenios o contratos colectivos celebrados en tales procesos.

**Cuadro 23**

Porcentaje de empresas con convenios o contratos colectivos vigentes			
	Con Sindicato	Sin Sindicato	Total
Sí	70.6	12	14.7
No	29.4	80.4	78.1
No sabe	0	7.6	7.2
Total	100	100	100

Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

Respecto de los tipos de instrumentos vigentes, se observa que la gran mayoría corresponde a convenios colectivos, ya sea negociados por un grupo negociador (39%), ya sea negociado por el sindicato (39%). Los contratos colectivos tienen mucho menor presencia, sean negociados por sindicatos (20,3%) o por grupos de negociación (1,7%).



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

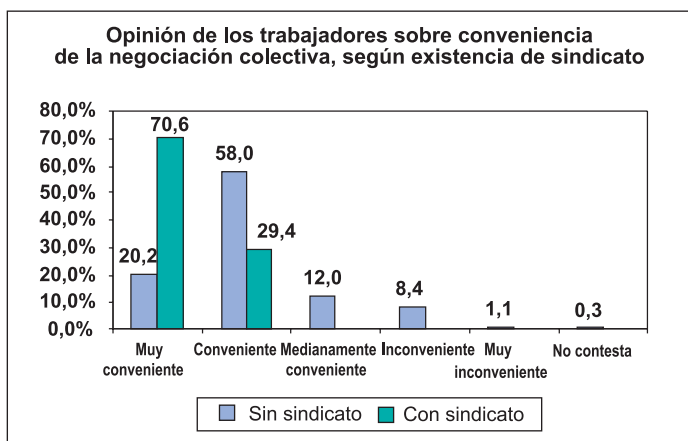
En las empresas que no han negociado colectivamente, se observa que la gran mayoría no lo ha hecho por imposibilidad legal, tal como se desprende del siguiente cuadro:

**Cuadro 24**

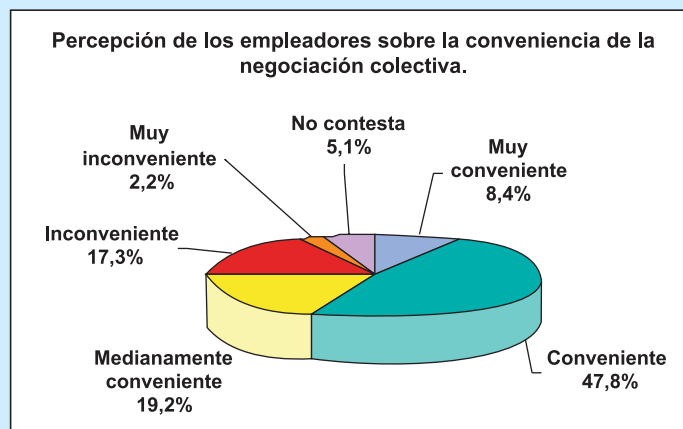
Razones por las que no ha habido negociación colectiva los últimos cinco años			
Razones	Con sindicato	Sin sindicato	Total
Imposibilidad legal	33.3	31.1	31.1
No hubo quórum	0	4.7	4.7
Por actitud negativa de la empresa	0	1	1
Los trabajadores no estaban interesados	0	27	26.8
No hay sindicato	0	24	23.7
La empresa ofreció mejoras sin negociación	66.7	5.1	5.7
Otra razón	0	7.1	7
Total	100	100	100

Fuente: Trabajadores ENCLA AYSÉN 2003.

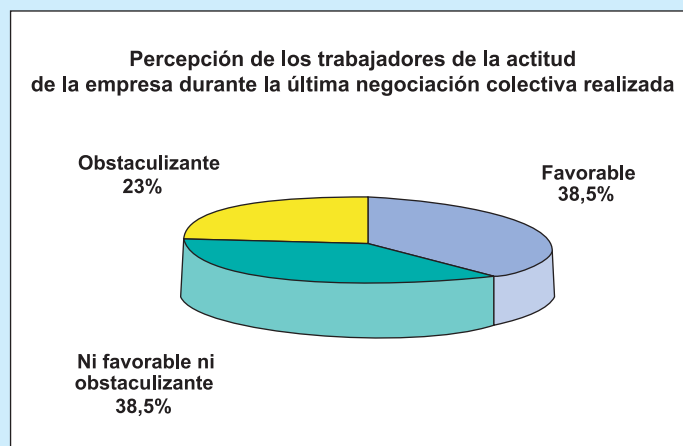
Al indagar la percepción que tienen los trabajadores sobre los procesos de negociación colectiva, en términos generales la gran mayoría de ellos los considera como convenientes, evaluación que se acentúa fuertemente en el caso de las empresas que cuentan con sindicatos, donde el 70,6% los estima muy conveniente y el 29,4% como conveniente. En el caso de las empresas que no cuentan con sindicato, la opinión de los trabajadores al respecto se presenta más matizada. Si bien la mayoría de los trabajadores (78,2%) considera las negociaciones colectiva convenientes o muy convenientes, un 12% de ellos las considera medianamente conveniente y casi un 10% las estima derechamente inconveniente o muy inconveniente. Al mirar estas cifras, se debe tener presente que la negociación colectiva cubre solamente a una porción de la población laboral empleada en las empresas de Aysén (17,4% del total de empresas que participaron del estudio), por lo cual, la respuesta de los trabajadores refleja la percepción, y la potencial disposición que puedan tener, de tales procesos laborales.



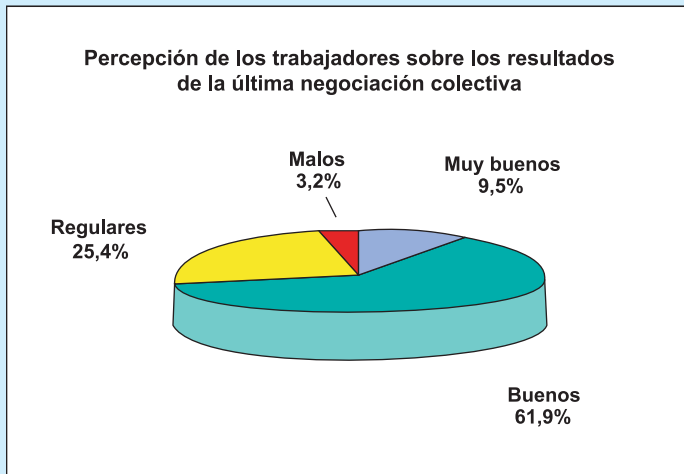
La percepción declarada por la contraparte laboral sobre la conveniencia que podría tener el establecimiento de negociaciones colectivas dentro de las empresas, en términos generales, el 56,2% de los empleadores las estima como convenientes y un 19,2% las considera medianamente conveniente. En cambio, el 19,5% de los empleadores las considera como inconvenientes o muy inconvenientes. Un 5,1% de los empleadores no se pronunció sobre el tema. Las respuestas marcan una tendencia que considera conveniente los procesos de negociación colectiva con los trabajadores.



Para los trabajadores que han establecido dentro de sus empresas negociaciones colectivas durante los últimos cinco años, el 38,5% considera que la actitud que tuvo la empresa al respecto fue favorable, igual porcentaje la consideró ni favorable ni obstaculizante y un 23% la estimó como obstaculizante.

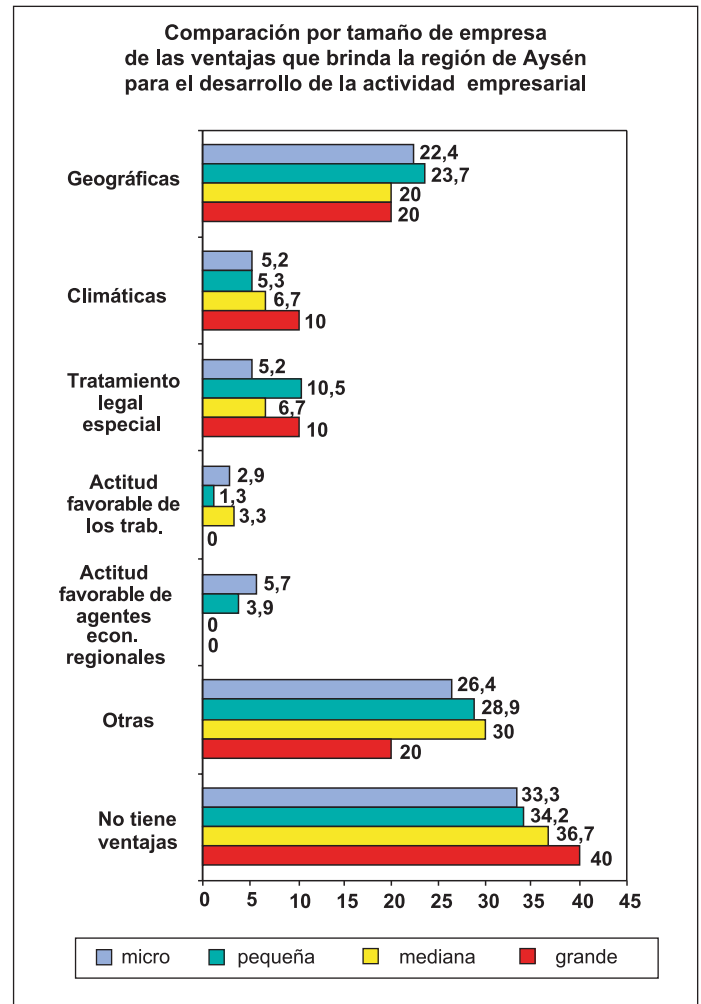


Respecto de la evaluación por parte de los trabajadores de los resultados obtenidos de la negociación colectiva, la gran mayoría de ellos los considera como buenos (61,9%) o muy buenos (9,5%), un 25,4% como regulares y sólo un 3,2% de ellos los evalúa como malos.



## IX. Las Empresas presentes en Aysén: Una perspectiva Regional

La particular situación geográfica, demográfica, socioeconómica e histórico-cultural de la XI región<sup>15</sup>, muy distinta a la del resto del país, ha planteado en más de una ocasión al sector público y privado de Aysén, la interrogante respecto del papel que jugarían estos aspectos en el desarrollo socioeconómico de la región y sus habitantes. Al respecto, la ENCLA AYSÉN 2003, incluyó una serie de preguntas que buscaban indagar la visión que tuvieran los empleadores respecto de las posibles ventajas o desventajas que presentaría la región para el desarrollo de la actividad empresarial. Si bien las preguntas no agotan el tema, las respuestas que de ellas se obtuvieron permiten tener una aproximación general que puede abrir un interesante debate en torno, no sólo a las ventajas o desventajas que presenta la región de Aysén para el desarrollo de actividad empresarial y la atracción de inversiones, sino que además de las necesidades o falencias que pueda mostrar al respecto la economía regional.



Nota: Respuesta de alternativa múltiple. No suma 100%  
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

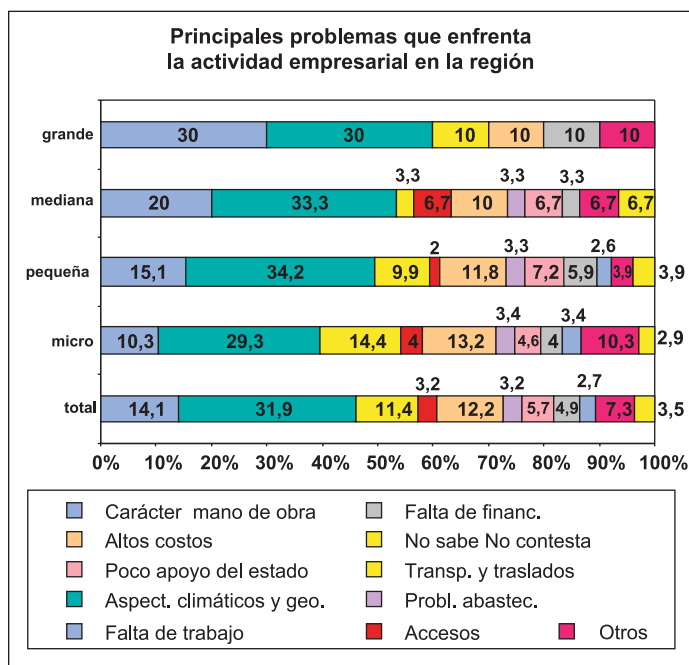
Como lo muestran las cifras, para gran parte de los empleadores, no importando mayormente el tamaño de las empresas, opina que la XI región no presenta mayores ventajas para el desarrollo de la actividad empresarial. Por otro lado, entre las ventajas que los empleadores más mencionaron se encuentran las geográficas y en mucho menor medida, las características climáticas de la región y el tratamiento legal especial que existe para las empresas y las inversiones en Aysén<sup>16</sup>. La escasa mención que recibieron las alternativas relacionadas con la *actitud favorable de los trabajadores* y de *los agentes económicos regionales*, hacen pensar que estas no aparecen como ventajas para los empleadores, sino más bien al contrario.

Respecto de los principales problemas que enfrentan los empleadores para el desarrollo de su actividad empresarial dentro de la región de Aysén, se tiene lo siguiente.

<sup>15</sup> Ver Montero, L: "Mercado y vida económica...", op. cit., segunda parte.

<sup>16</sup> Como lo constituyen por ejemplo, la ley Austral, el decreto 889 que subvenciona la contratación de la mano de obra en las empresas de la región, entre otras.

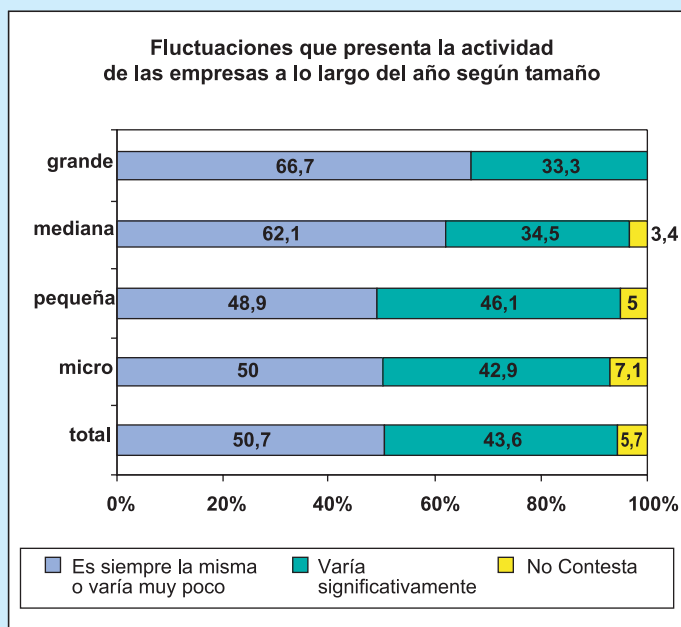




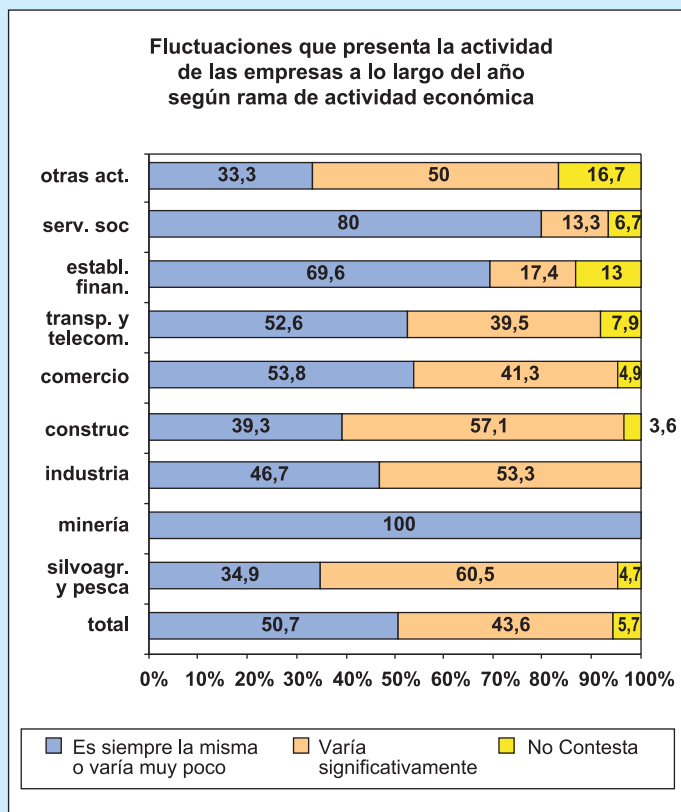
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Las cifras generales muestran que los factores climáticos y geográficos son según la opinión de los empleadores, los que mayormente dificultan la actividad económica en la región, seguido del carácter de la mano de obra, los altos costos y transportes y traslados. En ese sentido, las cifras entre sí presentan bastante consistencia, pues los primeros factores (situación geográfica extrema de Aysén dentro del territorio nacional y un mercado del trabajo reducido, por lo tanto restringido y poco diverso), vienen a repercutir directamente sobre los segundos (costos relacionados al transporte y a la mano de obra).

Otro aspecto que la Encuesta Laboral de Aysén consideró para caracterizar a las empresas presentes en la región, fueron las posibles fluctuaciones que presenta la actividad de las empresas y a los factores a los que se presenta asociadas.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.



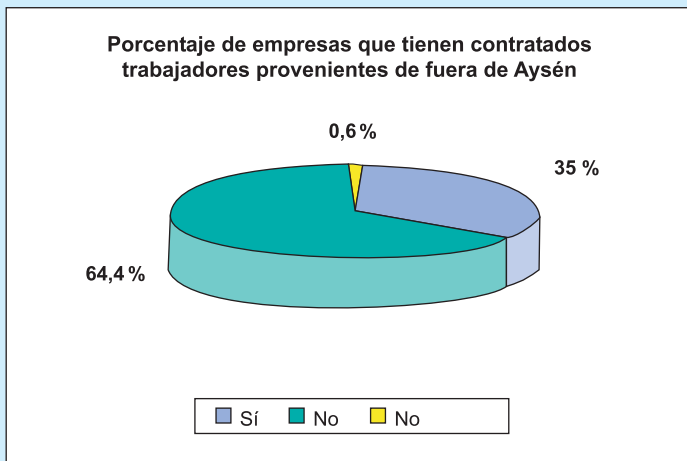
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Las cifras generales muestran que el 50% de los empleadores declaran que la actividad de sus empresas no varía mayormente a lo largo del año, mientras un 43,6% dice que la actividad varía considerablemente a lo largo del año. En ese sentido, es la gran y mediana empresa regional la que presenta mayor estabilidad de su actividad, siendo la pequeña empresa la que

presenta las mayores fluctuaciones durante el año. Los sectores económicos que presentan mayor estabilidad son la minería, los servicios sociales y los establecimientos financieros. Las ramas que presentan mayores fluctuaciones de su actividad son el silvoagropecuaria-pesca, la construcción y la industria, donde en más de un 50% declara variaciones significativas de su actividad durante el transcurso del año.

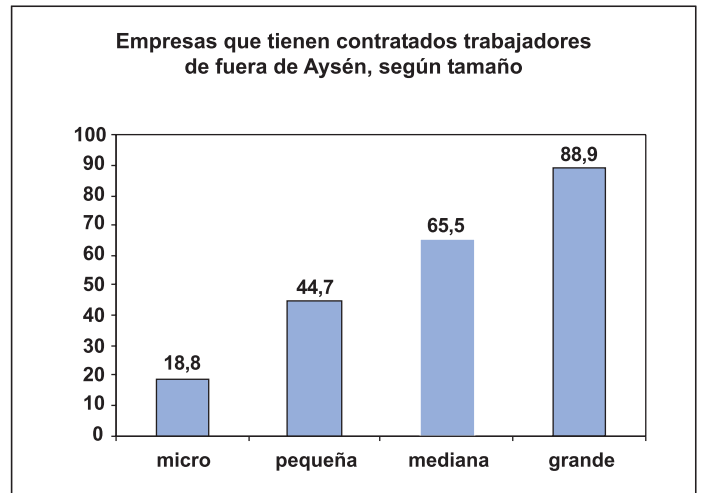
## Contratación de Trabajadores de fuera de la región

Se consultó a los empleadores si contaban con trabajadores contratados de fuera de la XI región. Así, se tiene que el 35% de las empresas que participaron del estudio cuenta con trabajadores contratados procedentes de fuera de Aysén.



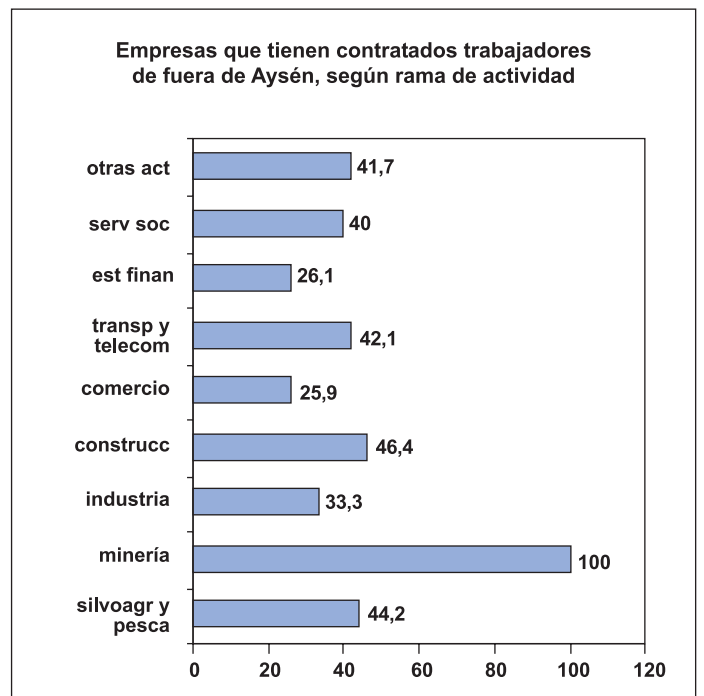
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Si las cifras se desagregan por tamaño de empresas, se tiene que son las grandes empresas regionales las que en mayor porcentaje (88,9%) tienen contratados trabajadores de fuera de la región, seguidas de las medianas, pequeñas y microempresas. Se observa que a medida que el tamaño de las empresas es mayor, también es mayor el porcentaje de empresas que cuentan con trabajadores contratados de fuera de Aysén.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

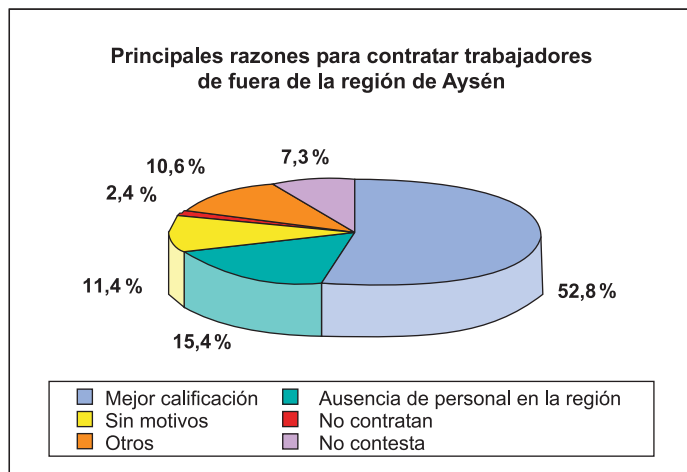
Las cifras desagregadas por rama de actividad económica, muestran que las empresas del sector minero, en su totalidad, tienen entre sus empleados trabajadores provenientes de otras regiones del país, seguidas por las empresas de la construcción y del sector silvoagropecuario-pesquero. El menor porcentaje de empresas con trabajadores de fuera de la región, es del sector comercio, que alcanza al 25,9% de las empresas.



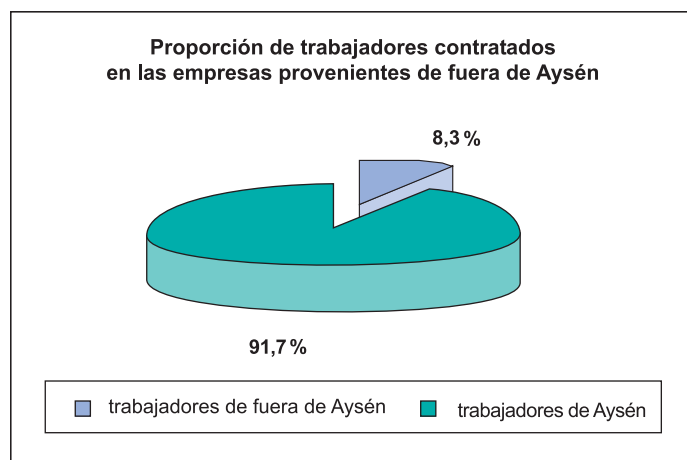
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Dentro de los motivos que los empleadores esgrimen para contratar personal de fuera de la región, el referido a la mejor calificación de tales trabajadores es el que alcanza el mayor porcentaje: 52,8%, seguido de la respuesta que señala la

ausencia de personal adecuado en la región, con un 15,4% de las respuestas. El 11,4% de los empleadores encuestados responde que no tiene motivos específicos al respecto, mientras un 10,6% señala la respuesta otros.

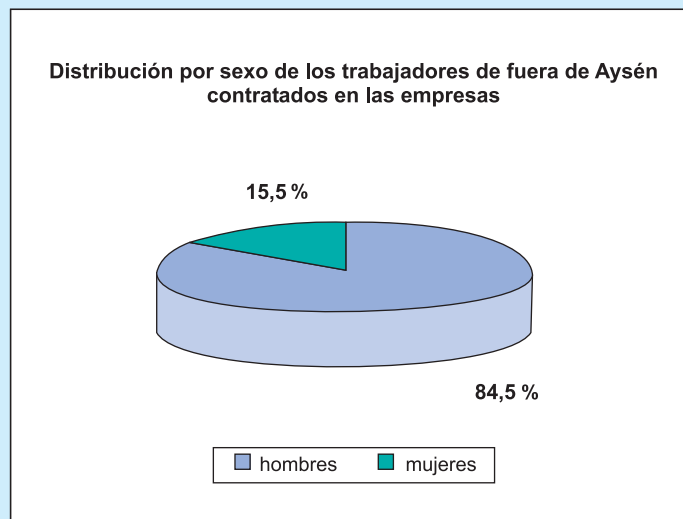


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

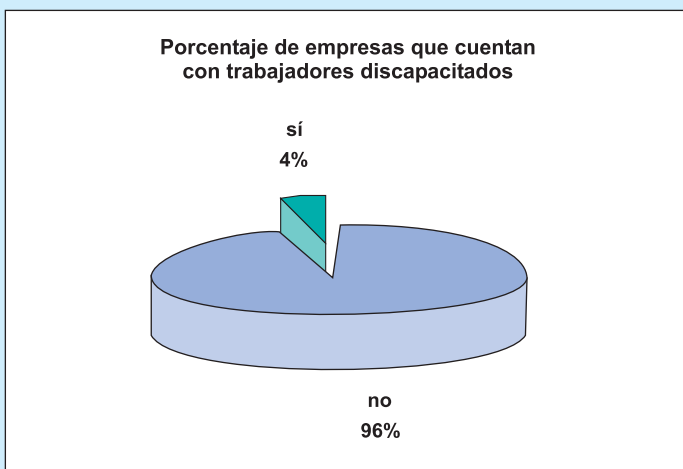
Los trabajadores provenientes de otras regiones del país representan el 8,3% de la mano de obra empleada en las empresas que participaron del estudio. La composición por género de tal grupo de trabajadores muestra que sólo el 15,5% corresponde a trabajadoras, mientras el restante 84,5% corresponde a empleados hombres.



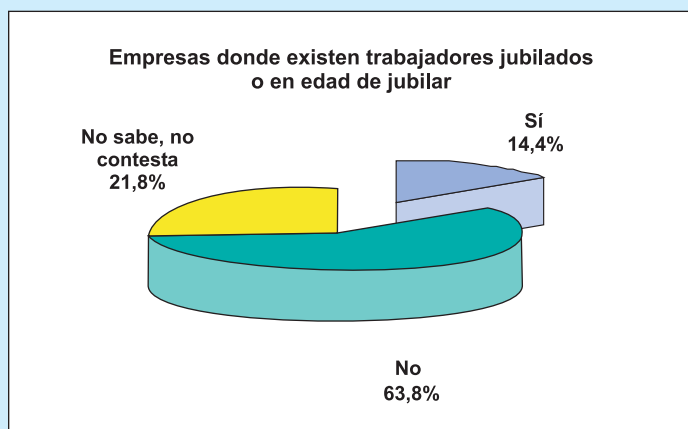
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

### Presencia de Trabajadores discapacitados y en edad de jubilar

Otro tipo de temática que abordó la Encuesta Laboral de Aysén, estuvo relacionada a la presencia dentro de las empresas que participaron del estudio, tanto de trabajadores discapacitados como de trabajadores en edad de jubilar o jubilados. Respecto del primer tema, un 4% de las empresas declara tener contratados trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, mientras el porcentaje de empresas donde existen trabajadores en edad de jubilar o jubilados, llega al 14,4% de los casos.



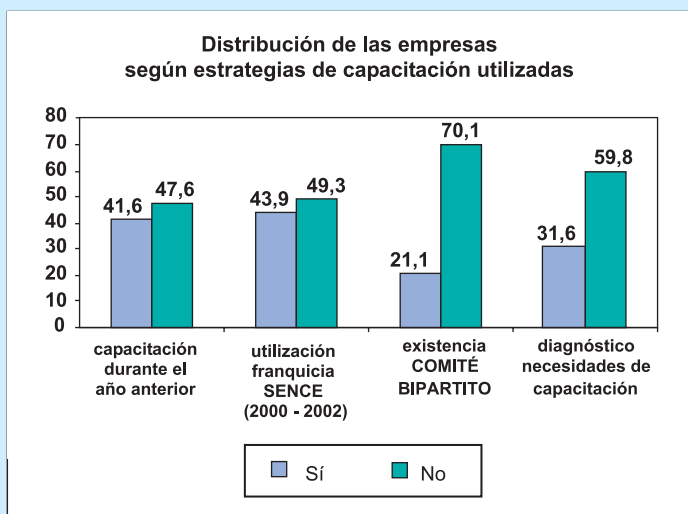
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

## Políticas de capacitación de las empresas

Otro tema, por lo demás muy vinculado a los motivos que los empleadores dieron para contratar trabajadores de fuera de la región, está relacionado con las políticas generales de capacitación de la mano de obra que tienen las empresas presentes en la región de Aysén. Si se observan las estrategias de capacitación desarrolladas por las empresas, relacionadas principalmente con: la realización de capacitaciones durante el año anterior, la utilización de la franquicia SENCE (durante los años 2000, 2001 y 2002), la existencia de Comités Bipartitos de Capacitación y la realización de diagnósticos sobre las necesidades de capacitación en las empresas; se tiene que para cada una de tales medidas, el porcentaje de empresas que ha realizado algún tipo de actividad relacionada a la capacitación de la mano de obra empleada, es inferior al porcentaje de empresas donde los empleadores declaran no haber hecho alguna actividad al respecto.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Las cifras muestran que el 47,6% de las empresas que participaron del estudio no realizó actividades de capacitación durante el año 2002, contra el 41,6% que declara haberlo hecho; el 49,3% de las empresas no ha utilizado la franquicia tributaria SENCE entre los años 2000 y 2002 mientras el 43,9% de los empleadores dice haberla utilizado; el 70,1% de las empresas no existe Comité Bipartito donde las partes conversen sobre las necesidades de capacitación del personal empleado en las empresas, y sólo el 31,6% de las empresas cuenta con un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación laboral, contra el 59,8% de las empresas que no cuentan con ese instrumento de análisis y estrategia de desarrollo laboral.

## Impactos de la recesión económica

En relación con la forma en que las empresas de la región enfrentaron la crisis económica que afectó al país desde el año 1998, la ENCLA registra que el 43% de los empleadores entrevistados dijeron que las empresas sí se han visto afectadas por la última recesión económica, mientras el 39,2% declara que no han acusado efectos mayores<sup>17</sup>.

Al desagregar las respuestas de los empleadores por tamaño de empresa, se observa que fue la mediana empresa local la que en mayor porcentaje (63,3%) se vio afectada por la recesión económica, seguidas de las grandes empresas y microempresas, donde un 50% y un 44,8% de ellas acusan efectos al respecto. Si estas mismas cifras se desagregan por rama de actividad económica, se tiene que los sectores más afectados por la recesión fueron la industria, con un 58,8% de las empresas del sector, establecimientos financieros (50%), comercio (47,6%) y silvoagropecuario-pesquero (44%). Los sectores que se vieron menos afectados fueron la minería (66,7%), transportes y telecomunicaciones (55%) y la construcción (54%).

También los empleadores fueron consultados sobre las medidas que adoptaron para hacer frente a la recesión. Entre las más mencionadas se encuentra la postergación de inversiones, medida que tomó el 50,3% de las empresas, seguidas por el aumento de la producción con la misma cantidad de trabajadores con el 39,2% de los casos, por

<sup>17</sup> Estas cifras contrastan fuertemente con los resultados de la ENCLA 99, donde el 82,6% de los empleadores declaró que sus empresas se habían visto afectadas por la crisis económica. Al respecto, se debe tener en cuenta que dicho estudio se realizó al año siguiente de haberse desatado la crisis asiática, año en que además la economía nacional entró en recesión, razón por la cual los empresarios acusaron el golpe de forma más sensible. En cambio, la ENCLA AYSÉN se llevó a cabo cinco años después de tal fecha, hecho que puede explicar en gran manera la gran diferencia entre las respuestas de unos y otros.

la contratación de trabajadores temporales, medida tomada por el 35,9% de las empresas y por la repactación de las deudas bancarias, medida tomada en el 33% de los casos. Dentro de las medidas menos adoptadas se encuentra la rebaja de salarios y dejar impagas las deudas previsionales. Si se observan las cifras de las medidas más adoptadas por las empresas para hacer frente a la recesión, se puede observar un equilibrio entre las medidas que afectaron a los empleadores y las que afectaron a los trabajadores.

**Cuadro 25**

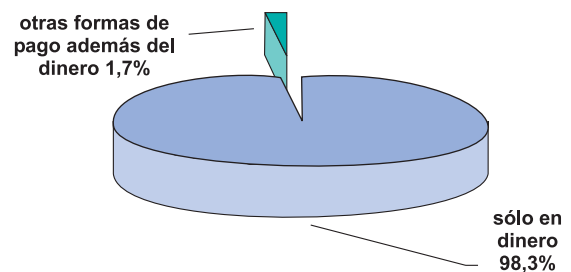
<b>Estrategias adoptadas por las empresas para enfrentar la recesión económica.</b>	
Medidas tomadas	% de Empresas
Cambiar los rubros de producción	21,6
Repactar deudas con los bancos	27,6
Adquirir nuevas deudas	33
Despedir trabajadores	23
Contratar trabajadores temporales	35,9
Dejar impagas las deudas previsionales	4,3
Acortar las jornadas de trabajo	7,6
Alargar las jornadas de trabajo	12,7
Comenzar a trabajar por turnos	14,6
Aumentar la produc. Con la misma cant. trab.	39,2
Mantener la producción con menos trab.	22,4
Rebajar los salarios	3
Adelantar vacaciones	10,3
Postergar inversiones	50,3
Otras	3,2

*Nota: preguntas de respuesta múltiple. No suma 100.*

*Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.*

Para terminar, un tema que aparecía relevante para la Dirección Regional del Trabajo de Aysén, era el de las remuneraciones, específicamente la utilización de formas de pago alternativas al dinero. Según las respuestas de los empleadores, sólo un 1,7% de las empresas que participaron del estudio declara utilizar otras formas de pago además del dinero, lo que habla de una total monetarización del vínculo contractual que establecen las partes en las empresas presentes en la región de Aysén.

**Porcentaje de empresas según modalidad de pago utilizada con los empleados**



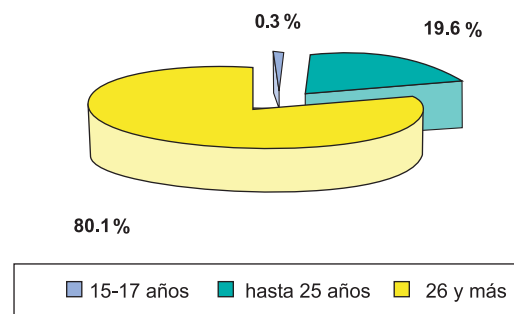
*Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.*

## X. Juventud, Mujer y Trabajo

### a) Situación laboral de la juventud local en las empresas de Aysén

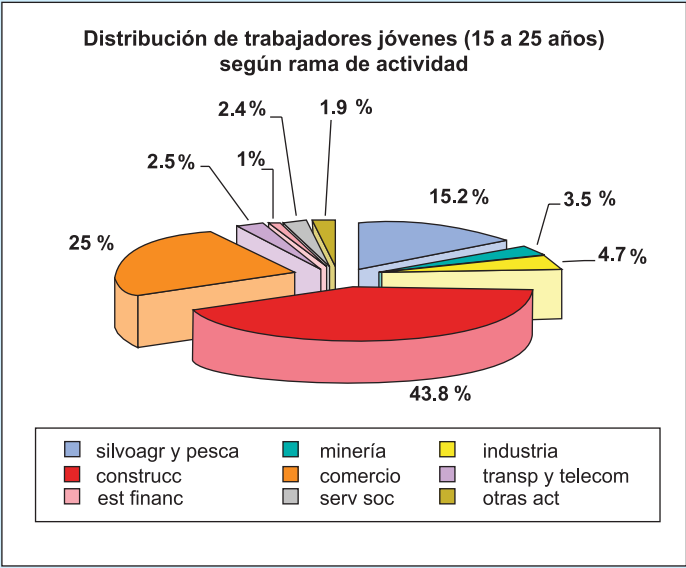
Los distintos estudios y encuestas laborales que se han hecho en el país, reflejan que los trabajadores jóvenes se ven sometidos a particulares condiciones de trabajo y remuneraciones en las empresas. El siguiente gráfico muestra que, los trabajadores menores de 25 años contratados en las empresas que participaron del estudio, alcanza al 20% del total de trabajadores. El 80% del espacio restante, es ocupado por los trabajadores de 26 años o más.

**Distribución de trabajadores por tramos de edad empresas XI región**



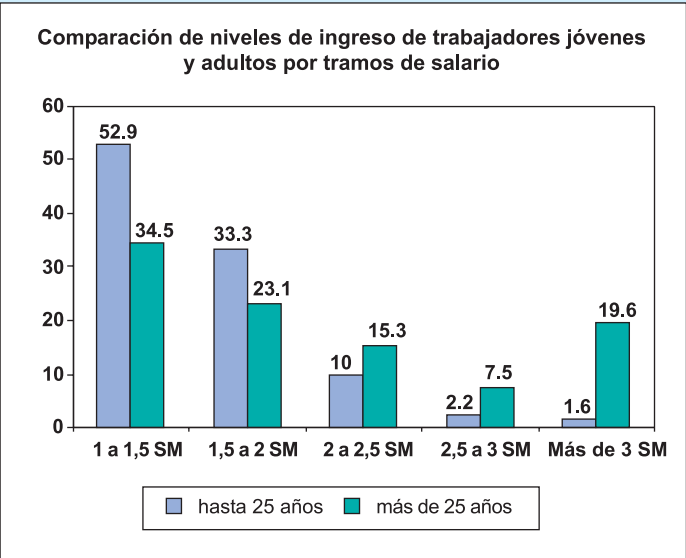
*Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.*

Observando la distribución de los trabajadores jóvenes por rama de actividad económica, se puede apreciar que ellos se concentran en gran medida en el sector de la construcción (43,8% del total de trabajadores jóvenes contratados en las empresas locales), en el comercio (25%) y en la actividad silvoagropecuaria-pesquera (15,2%)



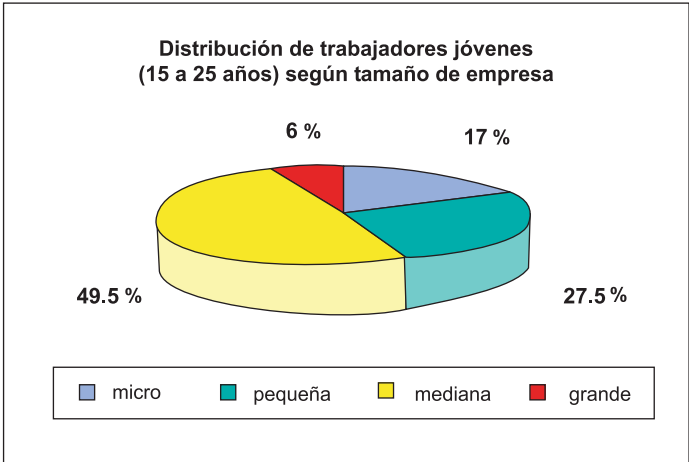
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Por otra parte, al ver la situación salarial en que se encuentran los trabajadores jóvenes en comparación a los adultos, se observa que más del 87% gana hasta dos salarios mínimos mensuales (hasta \$230.000.-) y sólo un 3,8% se ubica en los tramos superiores de la distribución salarial utilizada (gana sobre 2,5 salarios mínimos mensuales, o sea, más de 300 mil pesos). Esta situación contrasta con la observada para el caso de los trabajadores mayores de 25 años, pues el 27% de ellos gana sobre 300 mil pesos mensuales y el 57,6% se ubica en los dos tramos salariales inferiores. Si bien esta última cifra es alta (debido a que señala que la mayoría de los trabajadores, tanto jóvenes como adultos, gana menos de 230 mil pesos), marca la pauta de diferencia local para la realidad laboral de los trabajadores jóvenes de la región.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

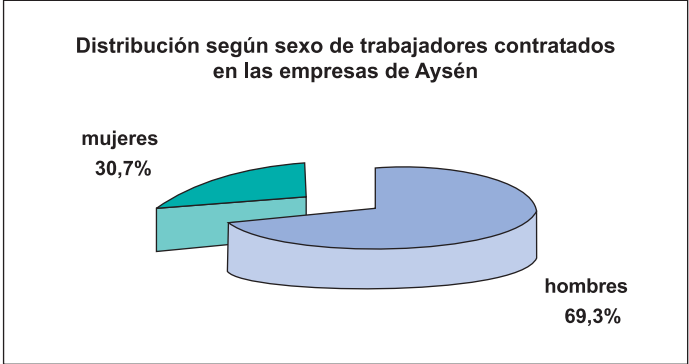
Esta situación salarial a la que se encuentran sujetos los trabajadores jóvenes de la región, se ve confirmada por la distribución que presentan en las empresas teniendo en cuenta su tamaño. Se ve que el 49,5% de los trabajadores menores de 25 años está contratado en las medianas empresas regionales, el 27,5% en las pequeñas, el 17% en las microempresas y un 6% en las grandes empresas locales. Se debe recordar que la mediana empresa presenta la distribución más polarizada de remuneraciones en la región, donde el 70% de los trabajadores contratados gana hasta dos salarios mínimos mensuales. Esto significa que el 50% de la población laboral joven contratada en las empresas de Aysén, se ve sujeto a esta distribución salarial.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

**b) Mujer y el mundo del Trabajo en las Empresas de Aysén**

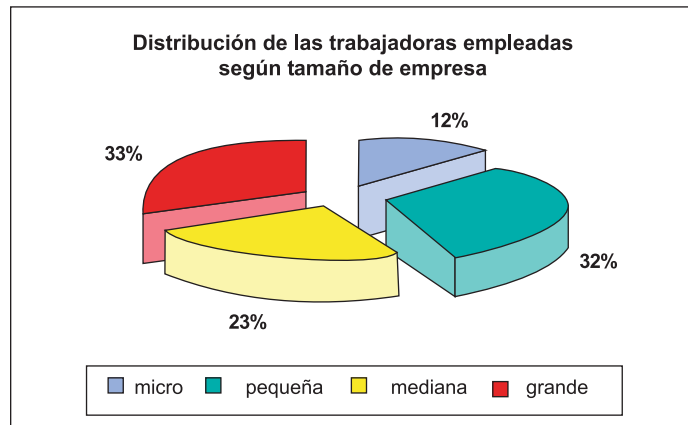
La encuesta laboral de Aysén determinó que el 30,7% de la fuerza laboral contratada en las empresas que participaron del estudio, corresponde a mujeres trabajadoras.



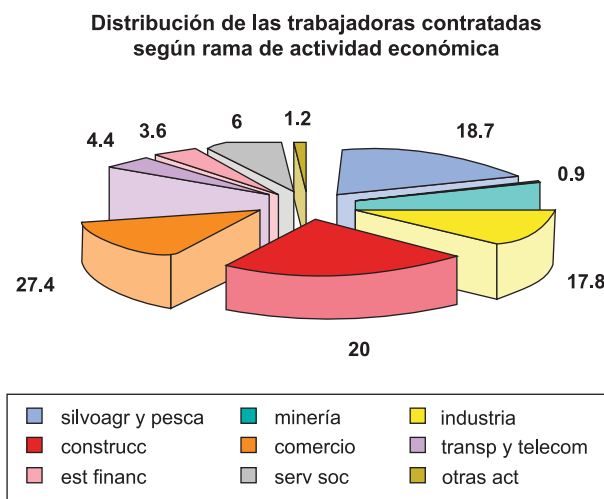
Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Si se ve la distribución de las trabajadoras según tamaño de empresas, se observa que se concentran en mayor medida

en las empresas grandes y pequeñas y en menor medida, en las microempresas locales. Al ver su distribución por rama de actividad económica, se ve que la masa de trabajadoras se agrupa mayoritariamente en el sector comercio, la construcción, la actividad silvoagropecuaria-pesquera y la manufacturera.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

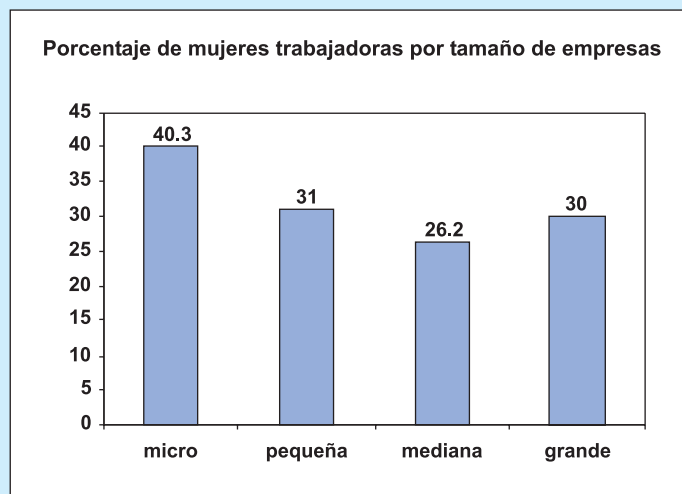


Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Las cifras mostradas por los últimos dos gráficos llaman la atención, debido a que ambas distribuciones siguen de forma muy próxima las tendencias señaladas por la distribución general de la población laboral directamente contratada en las empresas que participaron del estudio. Esto estaría indicando que tanto hombres como mujeres, dentro de las empresas de Aysén, aparecen compartiendo los mismos espacios de trabajo, sin dejar de tener presente la menor proporción que tienen las trabajadoras dentro de la mano de obra contratada. En ese sentido, la diferencia entre trabajadores y trabajadoras es, hasta el momento, sólo de carácter cuantitativo. Esta situación es distinta a la mostrada por las tendencias reveladas por los

estudios laborales hechos a nivel nacional (ENCLA 2002), donde a la desigual proporción de la participación de la mujer dentro del mercado laboral, se agregan aspectos cualitativos vinculados a procesos de segmentación por género de determinadas labores y actividades, que pasan a considerarse por los empleadores como típicamente femeninas.

En cuanto a la proporción que alcanzan las trabajadoras dentro las empresas, se tiene que alcanzan la mayor participación en las microempresas de la región, alcanzando al 40,3% de la mano de obra contratada. La menor participación relativa se registra en la mediana empresa local, alcanzando al 26,2% de la población trabajadora contratada. En la gran empresa las trabajadoras llegan al 30% de la mano de obra y en el caso de las pequeñas empresas, llegan al 31%.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Estas cifras muestran que, si bien en términos relativos es en las microempresas donde las trabajadoras alcanzan los mayores porcentajes de representación sobre la mano de obra contratada, es la gran empresa la que en términos absolutos, absorbe mayor cantidad de trabajadoras.

Otra forma de observar la participación femenina dentro de las empresas presentes en la región de Aysén, lo constituye el promedio de trabajadoras y trabajadores contratados, tanto a nivel general como por rama de actividad económica y tamaño de empresa. Los resultados muestran que el promedio general de trabajadores contratados dentro de las empresas que participaron del estudio, llega a 30,11 trabajadores por empresa. El promedio de trabajadoras contratadas alcanza a 9,23, mientras el promedio de hombres contratados llega a 21,06. Observando las cifras según rama de actividad económica, se observa que, a excepción de la leve diferencia apreciada en los establecimientos financieros, el promedio

de hombres contratados es siempre superior al promedio presentado por las mujeres. La industria manufacturera, la minería, la actividad silvoagropecuaria-pesquera y servicios sociales, son los sectores económicos donde las mujeres alcanzan los promedios más altos de contratación. Las diferencias que se puedan observar con la distribución absoluta de trabajadoras por rama de actividad, esta dada por la diferencia en el número de empresas que comprende cada sector.

**Cuadro 26**

<b>Promedio de trabajadores por empresa según sexo y rama de actividad</b>			
Rama de actividad	Hombres	Mujeres	Total
Silvoagropecuaria y pesca	33.05	13.93	47.63
Minería	229	14.5	243.5
Industria	45.93	38.13	84.07
Construcción	36.09	11.91	46.45
Comercio	12.48	6.14	18.72
Transportes y telecomunicaciones	11.24	3.45	14.66
Establecimientos financieros	4.83	4.96	9.78
Servicios sociales	20.6	12.87	33.47
Otras actividades	11.09	3.55	14.69
Total	21.06	9.23	30.11

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Por otra parte, si se establece una razón entre ambos promedios (el promedio de trabajadores hombres sobre el promedio de trabajadoras contratadas en las empresas de Aysén), se tiene que los mayores valores se observan en la minería y en transportes y telecomunicaciones: 15,8 y 3,3. Esto significa que en el caso de la minería, por cada trabajadora contratada en las empresas del sector, hay 16 hombres en la misma situación; en el caso del sector transportes y telecomunicaciones, por cada trabajadora hay a lo menos 3 trabajadores hombres contratados. Los valores más bajos se observan en los establecimientos financieros e industria, donde la relación entre ambos es aproximadamente, uno a uno: por cada trabajadora contratada hay un trabajador. La razón para el conjunto de las empresas es de 2,3. Esto implica en términos generales, que por cada trabajadora contratada en las empresas de la región de Aysén, hay dos hombres.

Si el mismo cálculo se realiza en función del tamaño de las empresas, se observa que la menor diferencia se observa en la micro empresa (por cada dos trabajadoras contratadas, hay 3 hombres), y la mayor en el caso de la mediana empresa (por cada mujer hay 3 trabajadores hombres contratados).

**Cuadro 27**

<b>Promedio de trabajadores por empresas según sexo y tamaño de empresa</b>			
Tamaño Empresa	hombres	mujeres	total
Micro	3.04	2.04	5.11
Pequeña	14.57	6.49	21.1
Mediana	64.07	22.69	83.66
Grande	245.67	105	351.22
Total	21.06	9.23	30.11

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Respecto de la inserción de las mujeres dentro del mercado laboral, y las formas en que este proceso ha ido ocurriendo, otro aspecto relevante de observar es el fenómeno de la "feminización". Bajo ese concepto se desea exponer aquellos casos donde las trabajadoras contratadas, representan más del 50% de la mano de obra empleada en las empresas. Al observar el fenómeno según tamaño de empresa, se ve que el mayor porcentaje de empresas feminizadas corresponde a las microempresas, donde en el 41,4% de los casos, el número de trabajadoras contratadas es superior al número de trabajadores hombres empleados. Le sigue la gran empresa regional, con el 22,2% de los casos.

**Cuadro 28**

<b>Porcentaje de empresas feminizadas (más del 50% de trabajadores mujeres), según tamaño</b>	
Microempresa	41.4
Pequeña empresa	21.8
Mediana empresa	13.8
Gran empresa	22.2

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

La información desagregada por rama de actividad, muestra que los porcentajes más altos de feminización se encuentran en los establecimientos financieros, comercio e industria manufacturera.



**Cuadro 29**

<b>Porcentaje de empresas feminizadas (más del 50% de trabajadores mujeres), según rama de actividad</b>	
Silvoagropecuario y pesca	7
Minería	0
Industria	40
Construcción	10.7
Comercio	45.2
Transportes y telecomunicaciones	13.2
Establecimientos financieros	52.7
Servicios sociales	60
Otras actividades	0

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Otro aspecto relevante relacionado a la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo está relacionado al derecho a sala cuna del que disponen las trabajadoras con hijos pequeños, de manera de poder compatibilizar maternidad y trabajo. La legislación nacional obliga a las empresas que cuentan con 20 o más trabajadoras contratadas, de disponer de una sala cuna para los efectos señalados. La encuesta laboral de Aysén revela que el 6,6 de las empresas que participaron del estudio, cuentan con 20 o más trabajadoras contratadas, por lo cual deben disponer de una sala cuna para el cuidado de los hijos pequeños de las trabajadoras, en caso que los tengan.

**Cuadro 30**

<b>Porcentaje de empresas según obligación de sala cuna</b>	
menos de 20 mujeres	93.4
20 mujeres o más	6.6
Total	100

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Al desagregar la información por tamaño de empresa, se puede ver que en la gran empresa la obligación de disponer de sala cuna alcanza la mayor proporción de empresas, seguida de las medianas.

**Cuadro 31**

<b>Obligación de sala cuna según tamaño de empresa</b>	
Pequeña	3.5
Mediana	41.4
Grande	55.6
Total	6.6

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Por otro lado, el hecho que las empresas tengan la obligación de disponer de sala cuna para los hijos pequeños de sus trabajadoras, no implica que las empresas que están bajo tal obligación las cumplan de forma automática. Al respecto, las empresas han buscado una serie de alternativas para dar solución al hecho, y tampoco faltan las empresas que no dan cumplimiento a la normativa. La encuesta laboral de Aysén muestra que sólo el 13% de las empresas disponen de sala cuna propia, un 30,4% de ellas tiene convenios con sala cuna externas. En el 17.4% de las empresas no proporciona sala cuna ni bono a la madre para contratar el servicio de forma particular. Por otro lado, un 4,3% de las empresas no contesta y un 21,7% señala otra alternativa o respuesta frente a la consulta.

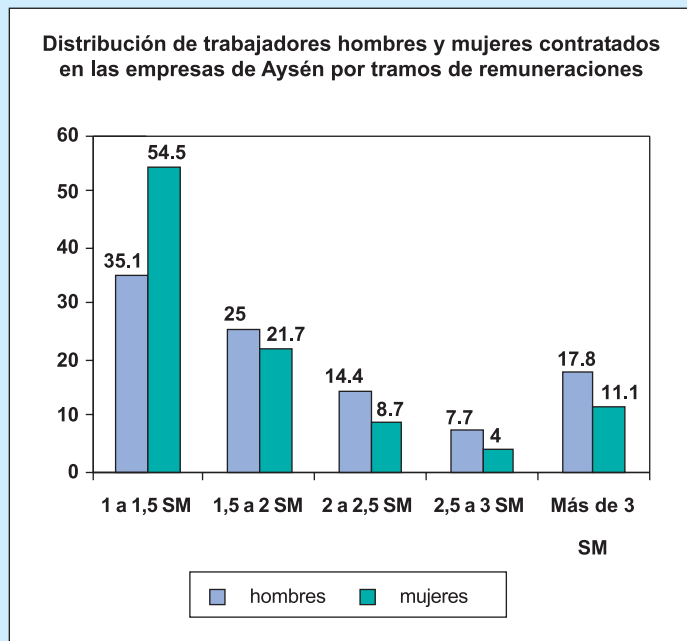
**Cuadro 32**

<b>Alternativas que se dan en las empresas en relación al derecho a sala cuna</b>	
Dispone de una propia o co-administrada	13
Tiene convenios con sala cuna externa	30.4
Le paga directamente a la persona que cuida al hijo	4.3
No proporciona sala cuna ni bono	17.4
No es necesario	4.3
Se deriva a jardín infantil	4.3
No contesta	4.3
Otra respuesta	21.7
Total	100

Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Por último, siempre es interesante observar los niveles generales de remuneración que reciben las mujeres por su trabajo. La comparación con la situación en la que están los trabajadores hombres al respecto, se constituye en un indicador por la situación laboral por la que atraviesan las

mujeres, muchas veces marcada por la discriminación de género. La diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, sea quizá la manifestación más concreta de este fenómeno sociocultural al que se encuentra muchas veces sujetas las trabajadoras dentro de las empresas.



Fuente: Empleadores ENCLA AYSÉN 2003.

Como se puede apreciar en el gráfico, si bien la situación salarial del conjunto de trabajadores contratados en las empresas de la región de Aysén, no es de las mejores (comparada con los resultados arrojados por los estudios hechos a nivel nacional), la situación de las mujeres, al compararla con la de los hombres, es más desventajosa aún. Así, mientras el 60,1% de los trabajadores hombres gana hasta dos salarios mínimos mensuales, en el caso de las trabajadoras esta cifra sube al 76,2%. Por otro lado, mientras el 25,5% de los hombres gana más de 2,5 salarios mínimos al mes, sólo un 15,1% de las mujeres contratadas se ubica en el mismo tramo salarial. Como se puede ver, la información presentada viene a confirmar la desmejorada situación salarial en que se encuentran las trabajadoras contratadas en las empresas de la región, en comparación con la situación por la que pasan los trabajadores hombres, que está lejos de ser óptima, pero que es mejor a la de las mujeres.

## CONSIDERACIONES FINALES

Esperamos que el presente estudio no sea el último de estas características que se elabore en esta región, así como en esta oportunidad, ojalá en un futuro no muy lejano, nuevamente converjan los intereses de los servicios relacionados y del Gobierno –Regional de Aysén, con el propósito de replicar este análisis de las relaciones laborales, y poder comparar antecedentes seriamente recogidos en diferentes períodos de tiempo.

Por lo pronto, consideramos de un interés muy especial, resaltar algunos de los antecedentes presentados y llamar a la reflexión respecto de los mismos.

En primer lugar, queda claramente demostrado que la función exportadora de las empresas regionales, está marcada por el tamaño de las mismas, vale decir, a mayor tamaño de las empresas mayor actividad exportadora y viceversa, lo que deja en mal pie a la pequeña y microempresa regional, las que orientan principalmente su actividad al mercado interno. Cabría preguntarse si los instrumentos que fomentan las exportaciones son los necesarios, si éstos son conocidos por los agentes productivos o si están siendo debidamente utilizados por los mismos.

Por otro lado, el 27% de las exportaciones tienen como destino el continente asiático, lo que es muy interesante atendido el amplio de ese mercado, con el cual además, se han establecido tratados comerciales estratégicos, coronando con ello los importantes esfuerzos del supremo gobierno en esta materia.

Finalmente, el empresariado manifiesta tener positivas expectativas respecto del futuro económico, siendo un 75% de ellas, buenas o muy buenas, y solo un 2,4%, declaró tener malas expectativas económicas en lo inmediato. En este punto nuevamente es menester destacar que casi un 30% de las microempresas presentan expectativas más reservadas o menos optimistas.

No podemos dejar de mencionar que, respecto de los contratos de trabajo, el estudio arroja que un poco más del 40% de los mismos, corresponden a modalidades distintas a las de indefinido, como por ejemplo contratos por obra, plazo fijo y otros, lo que implica que han ido ganando espacio condiciones laborales que tornan más inestable la situación laboral de los trabajadores y por otro lado aumenta la precariedad del empleo.

Un aspecto de suma importancia dentro el estudio, es el que da cuenta del porcentaje de trabajadores que se ubican dentro de los distintos tramos salariales, y que es notoriamente opuesto a lo visto en el resto del país según la encuesta nacional 2002. En la región de Aysén, el 40,54% de los trabajadores se ubica en el tramo salarial más bajo (de 1 a 1,5 ingresos mínimos) mientras que el estudio nacional consigna que el 38,2% de los trabajadores se ubica en el tramo que va más allá de los 3 salarios mínimos. Esta situación es en extremo preocupante, considerando el elevado costo de la vida en esta región.

Un tema relevante para los gobiernos democráticos, ha sido la organización de los trabajadores, a este respecto el estudio muestra que solo el 13,1% de las empresas encuestadas tienen sindicato en su interior, correspondiendo por sobre el 50% de los casos a la gran empresa. De las que cuentan con sindicatos, solo un 25,97% de los trabajadores se encuentran afiliados a ellos, mientras que el 74% restante no lo está.

De acuerdo a las razones que esgrimen los dirigentes para explicar la baja tasa de sindicalización, una de las principales es que los trabajadores asocian la afiliación sindical con consecuencias negativas en su trabajo. Paradojalmente, los propios dirigentes manifiestan tener una percepción positiva de la actitud de la empresa hacia los sindicatos, ya que según el 64,7% de ellos, señala que la empresa da facilidades para el funcionamiento del sindicato. Pero tampoco podemos desconocer que un 23,5% de los dirigentes encuestados, señala que le empresa efectivamente pone dificultades al sindicato y su funcionamiento.

En este aspecto es necesario detenerse, ya que se puede apreciar que la región tiene una tarea pendiente en esta materia, se debe perder el temor y alejar el rechazo a la organización de los trabajadores, la percepción de los dirigentes es positiva, lo que debe ser un capital a explotar por el beneficio global de las relaciones laborales, de las mejoras en las condiciones de trabajo y en una mayor equidad al momento de la bonanza económica. En este ámbito es importante destacar que el 56,2% de los empleadores, estima que las negociaciones colectivas son procesos calificados como convenientes, por lo tanto esa respuesta marca una positiva tendencia pensando en el futuro.

Para finalizar es dable señalar que, al momento del estudio un 30,7% de la fuerza laboral contratada, correspondía a mujeres, porcentaje que tal vez pocos podían imaginar, y que además, estas trabajadoras se concentran en mayor medida (en términos absolutos) en las grandes y pequeñas empresas. En

cuanto a las actividades económicas, la masa de trabajadoras se agrupa principalmente en el sector comercio.

Anteriormente ya señalamos la desventajosa realidad de los trabajadores de la región de Aysén, respecto del resto del país en cuanto a su ubicación en los tramos salariales, en el caso de las mujeres es más desventajosa aún, por lo tanto consideramos importante poner atención en este punto y ojalá adoptar medidas que equiparen las condiciones salariales de ambos sexos.







GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)