

ENCLA⁹⁸

Encuesta Laboral

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



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Encuesta Laboral
I N F O R M E
DE RESULTADOS 1998

Malva Espinosa
Ninoska Damianovic

Departamento de Estudios
DIRECCION DEL TRABAJO

Santiago, Chile 1999

Con la publicación de este Informe de Resultados de la Encuesta Laboral 1998, que se agrega al Informe Ejecutivo que presentáramos en Diciembre recién pasado, se cumple un paso más en el objetivo de que este instrumento se transforme en una herramienta útil para nuestros usuarios, empleadores y trabajadores, como así mismo, en la construcción de políticas públicas y en el ámbito académico preocupado de lo laboral y muy en especial al interior de nuestro propio servicio.

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a los fiscalizadores que participaron en esta iniciativa y al equipo técnico del Departamento de Estudios que tuvo este proyecto a su cargo.

Quisiera reiterar, tal como lo hicieramos en la publicación anterior, que es nuestra intención extender una amplia invitación, no sólo para conocer y discutir los resultados de la ENCLA 98, sino también, para sugerir formas de perfeccionamiento de este instrumento, que aspira a instalarse como una herramienta valiosa, que posicione la problemática laboral en la agenda país y que ayude a dar respuesta a las grandes interrogantes de las relaciones laborales en las empresas de hoy y del futuro.

*María Ester Feres Nazarala
Directora del Trabajo*

Santiago de Chile, Enero de 1998

	Pag.
PRESENTACION	8
INTRODUCCION	12
COMPOSICION DE LA MUESTRA	17
CAPITULO I. CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS	18
CAPITULO II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD	21
CAPITULO III. PROCESOS DE EXTERNALIZACION: SUBCONTRATACION DE PROCESOS Y/O SERVICIOS A TERCEROS	28
CAPITULO IV. TRABAJO DE MENORES, ESTUDIANTES EN PRACTICA, CONTRATOS DE APRENDIZAJE	30
CAPITULO V. MUJER Y TRABAJO	32
CAPITULO VI. JORNADAS DE TRABAJO	35
CAPITULO VII. SALARIOS E INCENTIVOS	43
CAPITULO VIII. NEGOCIACION COLECTIVA	48
CAPITULO IX. PREVENCION DE RIESGOS	51
CAPITULO X. ACCION SINDICAL	54
CAPITULO XI. CONFLICTIVIDAD LABORAL	59
CAPITULO XII. INFORMACION, PARTICIPACION Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES	61
CAPITULO XIII. CAPACITACION A LOS TRABAJADORES	65
CAPITULO XIV. RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES: LA PERCEPCION DE LOS ACTORES	67
CAPITULO XV. AUTOEVALUACION EMPRESARIAL VERSUS PRACTICAS DE GESTION	70
CONSIDERACIONES FINALES Y PERSPECTIVAS	73
Fiscalizadores que participaron	78

Tengo el agrado de presentar la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral ENCLA 1998 elaborada por la Dirección del Trabajo. La mencionada investigación es uno de los varios productos que en los últimos años ha venido desarrollando su Departamento de Estudios. Sin embargo, en este caso quisiera destacar que este documento reviste una especial significación. En efecto, se trata de la primera encuesta que se consagra a caracterizar aspectos muy sustantivos de las relaciones de trabajo, buscando con ello aportar antecedentes que permitan avanzar en la identificación empírica de las condiciones en que aquellas se desenvuelven. De este modo, se da un paso de gran relevancia para conocer la naturaleza específica de los cambios que vienen impactando al mundo del trabajo sustentándose en informaciones objetivas, lo que permitirá superar progresivamente los diagnósticos que tan a menudo se hacen de manera impresionista o con referencia a situaciones aisladas. Ello contribuye también a dejar atrás las visiones ideológicas que, desde uno u otro lado, construyen razonamientos a menudo alejados de las situaciones concretas que se observan en el medio laboral.

Al respecto, quisiera resaltar la evidencia que nos proporciona esta investigación respecto a un tema de particular interés y actualidad. Me refiero a la visión que los empleadores y trabajadores entrevistados manifiestan respecto de la importancia de los sindicatos como entidades que contribuyen al desarrollo colaborativo de la vida de las empresas. En efecto, unos y otros mayoritariamente reconocen el papel positivo de la organización sindical y destacan la generalmente buena calidad de las relaciones entre la administración y el sindicato.

Esta constatación tiene la relevancia de mostrarnos que, en la práctica cotidiana, es posible lograr espacios de encuentro que posibilitan beneficios mutuos. Ello contrasta con aquellas apreciaciones que acostumbran a postular que el sindicalismo es una forma organizativa y de representación de los trabajadores que estaría perdiendo su sentido y, más aún, que constituiría un obstáculo al ejercicio de relaciones laborales cooperativas o que incluso sería un factor disruptivo para el funcionamiento de una economía de mercado. Contrasta también con otras apreciaciones que aseveran que el clima usual en las empresas sería siempre completamente negativo al desarrollo del sindicalismo. Por el contrario, el estudio nos informa que en la base misma de las relaciones de trabajo, esto es en las empresas estudiadas, lo que ocurre normalmente es algo distinto. No se trata que no exista conflicto o que sólo haya prácticas de entendimiento. Sin duda hay experiencias en ambos sentidos, pero lo importante es que en una buena proporción de casos la situación no se caracteriza por realidades polares, sino mucho más matizadas y realistas.

¹ Discurso del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Germán Molina Valdivieso, con motivo de la presentación del Informe Ejecutivo de la Encuesta Laboral (ENCLA, 1998) de la Dirección del Trabajo. Hotel Tupahue, Santiago 2 de Diciembre de 1998.

A partir de esta constatación cabe preguntarse sobre cuáles son las condiciones que sustentan relaciones orientadas hacia la cooperación más que hacia el conflicto. Tal vez muchas de ellas no tengan que ver necesariamente con regulaciones legales -aún cuando ellas son sin duda importantes- sino que con la promoción de una cultura laboral de reconocimiento mutuo, de respeto al aporte de unos y otros, de comprensión de la empresa como una comunidad de intereses diversos pero convergentes. En definitiva con una visión democrática de las relaciones de trabajo.

Esto nos abre una pista extraordinariamente potente para abordar el tema de las relaciones laborales con una perspectiva no sólo legal, sino también ética y cultural. Deberíamos profundizar en esta línea de razonamiento y ello seguramente aportaría mucho a nuestros debates sobre los derechos sindicales y su aplicación en la vida laboral de nuestro país.

Lo mismo es válido para la negociación colectiva. El estudio muestra también que este instrumento es reconocido como un método apropiado para una mejor determinación consensual de las condiciones empleo y que tales condiciones son a menudo mejores allí donde se practica la negociación.

El estudio abarca también un tema de especial importancia: el de Mujer y Trabajo. Esta es sin duda una materia que requiere de nuestra máxima atención no sólo por los aspectos de precariedad que muestran algunos de los datos, lo que es preocupante, sino porque tiene directa relación con la calidad de vida de las familias de los trabajadores. En realidad, no sólo se trata de la relación entre la mujer y el trabajo, algo de suyo ya relevante, sino de la relación entre la familia, el padre, la madre y los hijos y la realidad del mundo laboral. En un sistema en que la cuestión del cuidado de los hijos de padres que trabajan no está todavía bien resuelta o donde normas mínimas no se cumplen adecuadamente, el efecto es más amplio que solamente sobre una persona. El efecto es sobre la convivencia familiar, sobre su estabilidad y sobre sus posibilidades de progreso. Pero, además, la relación entre familia y trabajo va más allá del tema del cuidado de los hijos menores. Implica también la cuestión del tiempo para dedicarles a su educación, a los afectos, a la recreación. Todo ello tiene que ver con los sistemas de trabajo, con las formas de organización de las jornadas laborales, con los beneficios a padres con familia y, por cierto, también con los salarios y las condiciones generales de trabajo.

Un aspecto preocupante de las informaciones que nos presenta la investigación se refiere a la insuficiencia que muchas empresas parecen mostrar respecto de la inversión en sus recursos humanos. La débil inversión efectiva en capacitación y formación profesional, más allá de la valoración teórica que se le asigna o en general la ausencia de políticas que incorporen a los trabajadores a la definición de sus oportunidades de progreso, parece indicar que existe, al menos aparentemente, un cierto predominio de visiones de corto plazo, de razonamientos de tipo económico coyuntural. Esta forma de encarar el tema, pudiendo ser sin duda comprensible en algunas situaciones, si se convierte en una manera permanente de raciocinio de la gestión

empresarial tendrá como resultado final una desinversión humana, técnica y social cuya consecuencia, como lo prueba la experiencia internacional, será muy probablemente el debilitamiento de nuestra capacidad de competencia en el largo plazo. Los países exitosos son aquellos en los cuales sus trabajadores alcanzan altos grados de calidad técnica y son recompensados conforme a la productividad que de ello se deriva.

Una nueva visión del mundo del trabajo

Más allá de los aspectos específicos sobre los cuales nos ilustra el estudio, conviene mencionar que investigaciones como estas son indispensables para enfrentar adecuadamente los desafíos del futuro. En efecto, la envergadura de las transformaciones de la vida laboral es en todo el mundo de tal magnitud que, con seguridad, a medida que vayamos profundizando en su conocimiento preciso, las evidencias producidas darán lugar a reformulaciones teóricas acerca del trabajo, su naturaleza y su papel en la vida individual y social, modificando la visión heredada de la era del industrialismo.

Ello supone desafíos de gran magnitud tanto intelectuales como de políticas, cuyas respuestas permitan enfrentar las nuevas situaciones buscando la articulación más armoniosa posible entre crecimiento y equidad, en el contexto de realidades que nos plantean de manera diferente, en muchos campos, la cuestión central y universal de los derechos fundamentales del trabajo. Al respecto, la reciente Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre este tema, adoptada por todos sus miembros en la Conferencia de junio pasado, ha puesto con toda claridad los conceptos y compromisos fundamentales que la humanidad debe asumir al inicio del tercer milenio para construir las bases de una verdadera humanización del trabajo.

En ese marco, los antecedentes que nos provee la investigación abren espacios preliminares para nuevos e importantes estudios. Ellos indagan sobre materias de alta actualidad como los sistemas de subcontratación, los procesos de flexibilización, los salarios, la negociación colectiva y la cuestión de los riesgos en el trabajo y otros, todos temas que de una u otra forma son afectados por las transformaciones en la organización del trabajo antes ya mencionada. Sobre estas evidencias preliminares se hace necesario iniciar nuevas indagaciones que desagreguen información, la crucen con otras variables y la examinen en el tiempo. De esta manera podremos avanzar en más y mejores observaciones que permitan orientar la reflexión y las políticas públicas sobre bases sólidas.

A las puertas del siglo XXI, temas como la adaptabilidad de la organización del trabajo a los desafíos de la competencia global, del cambio tecnológico y de la productividad, ya no pueden ser examinados con la misma lógica del antiguo taylorismo que presidió los análisis de este siglo. Ahora el trabajo requiere ser repensado desde la empresa, sin duda, pero sobretodo desde la sociedad. En ese marco, la visión puramente mercantil de intercambios unidimensionales o solamente economicista se revela estrecha y riesgosa.

Creo que un enfoque interesante que reúna los distintos temas que nos presenta este estudio y otros sería el de observar los procesos laborales no sólo en sí mismos, en el marco de la empresa, siendo ello sin duda clave; sino también desde la perspectiva de la integración social, de los valores comunitarios de una sociedad, de lo que queremos ser como Comunidad Social. Esta perspectiva tiene la ventaja de ofrecernos una visión más integral, en que efectivamente nos concentremos en observar las relaciones entre trabajo y sociedad, poniendo particular énfasis en la vinculación entre la vida laboral y sus efectos sobre el desarrollo del núcleo familiar.

La estabilidad moral y social de una sociedad tiene mucho que ver con el lugar asignado al trabajo como eje de la organización de la vida de las personas y sus núcleos comunitarios. Si el trabajo y su forma de organización social producen efectos disruptivos en ese equilibrio, estaremos acumulando tensiones cuyos resultados se plasmarán en una cultura laboral en que el trabajo no se percibe como un espacio de realización, sino como un ámbito de constricción a la libertad y creatividad.

Hoy el estudio y las políticas del trabajo reclaman de una visión multidimensional que incorpore las cuestiones éticas fundamentales y se nutra de las contribuciones de la ciencia económica, de la sociología, de la psicología social y del derecho, así como de la experiencia internacional que avanza rápidamente hacia visiones cada vez más integrales del mundo del trabajo y hacia una valorización ascendente del factor humano en sus expresiones individuales y colectivas.

Por eso este estudio que hoy presentamos constituye un avance importante en pos del objetivo de aportar observaciones empíricas que nos conduzcan hacia perspectivas cada vez más globales. Las informaciones que esta investigación nos entrega, aún siendo preliminares en muchos temas y metodológicamente perfeccionables, sin duda tienen el gran valor de ser un primer paso en la línea de pensamiento que me he permitido esbozar. Los invito a examinar sus datos y conclusiones con la mayor atención y a colaborar con nosotros en la identificación de los nuevos pasos a seguir en este esfuerzo que merece todo nuestro reconocimiento.

Germán Molina Valdivieso
Ministro del Trabajo y Previsión Social

INTRODUCCION

Llegando a fines del siglo XX, la sociedad contemporánea experimenta importantes cambios económicos, políticos, sociales y culturales que abren grandes interrogantes sobre las nuevas coordenadas en las que se organiza la vida social.

En el ámbito económico se asiste a un nuevo orden mundial - la globalización- que impone economías abiertas y competitivas; en el área productiva se experimentan transformaciones tecnológicas y nuevas exigencias de calidad y productividad; en el ámbito político social, se impone la búsqueda de crecimiento con equidad, para combatir las tendencias a la exclusión, particularmente la amenaza del desempleo. También es tema de preocupación no sólo en Chile, sino también en el resto del mundo incluyendo las economías más desarrolladas, el tema de la calidad de los empleos, ya que la amenaza de precarización del mismo y la desprotección, tienen consecuencias importantes para la seguridad social y el costo del retiro, que deberán enfrentar las generaciones futuras.

Todos estos factores de cambio, le colocan nuevos desafíos a las relaciones de trabajo las que miradas en una perspectiva de modernización, requieren armonizar una gestión empresarial donde la información, la participación y la calificación de la fuerza de trabajo, vayan de la mano con la necesidad de acuerdos entre las partes para mejorar la productividad, la calidad y las condiciones de trabajo y remuneraciones.

Chile no está ajeno a estos desafíos: muchas son las interrogantes sobre los cambios en el mundo laboral y surge la necesidad de conocer mejor la realidad en que se mueven las empresas, así como también las percepciones, opiniones y culturas de los actores principales de la relación laboral: empleadores y trabajadores.

Con el objetivo de mejorar los diagnósticos de estos cambios y de ir generando una base empírica que sirva de sustento, tanto a las políticas públicas laborales como a los usuarios de la Dirección del Trabajo - empleadores y trabajadores- se ha dado inicio a la Encuesta Laboral, una iniciativa que tendrá un carácter periódico y que aspiramos se vaya instalando como una herramienta útil para posicionar lo laboral en la agenda país.

Con este objetivo, se han seleccionado un conjunto de variables que permitirán conocer mejor, el tipo de relaciones laborales que se están dando en las empresas, entendidas en un sentido amplio - referidas tanto a la relación de los actores - como a las formas nuevas en que se organiza el trabajo y la producción.

Sin pretender abarcar todos los temas, hipótesis y preguntas relevantes dadas las limitaciones de tiempo que se puede utilizar en una entrevista de este tipo, se incluyeron preguntas sobre varios temas de preocupación para la Dirección del Trabajo, que atañen de manera directa a las funciones de fiscalización y evaluación de las normas laborales, así como temas de interés más general que constituyen la problemática laboral.

LOS TEMAS QUE ABARCO LA ENCUESTA LABORAL, 1998

a) Procesos de flexibilización/ precarización/ atipicidad del empleo:

Desde mediados de los ochenta, después de la recuperación de la crisis del 82-83 se estima que el mercado de trabajo está sujeto a nuevas coordenadas. Estas son, por una parte, una sostenida tendencia a disminuir el desempleo y por otra, un cambio de composición del tipo de empleo que se está generando. La hipótesis que hay detrás es que el trabajador típico, con contrato indefinido, que trabaja jornada completa en un régimen de jornada ordinaria y que en el largo plazo aspira a mantenerse en el mismo trabajo, está paulatinamente siendo desplazado por trabajadores «precarios» y/o trabajadores atípicos. Por ejemplo, trabajadores con contratos temporales, trabajadores suministrados por contratistas, trabajadores pagados a honorarios, que presentan ritmos altos de rotación etc.

Para analizar estos fenómenos, se han incluido preguntas sobre composición de la fuerza de trabajo por tipo de contrato; proporción de trabajo subcontratado, existencia trabajadores de categorías especiales, por ejemplo, menores, estudiantes en práctica etc.

Como 1998 es el año 0 (es decir desde donde parte esta encuesta) no es posible mirar en esta primera Encuesta la evolución de estos fenómenos, pero si proporciona un cuadro sobre la composición actual de la fuerza de trabajo por tipo de contrato y eso es ya un indicio y un punto de partida, que podrá ir entregando señales de estos cambios en aplicaciones sucesivas.

b) Procesos de externalización: subcontratación de procesos y/o de servicios a terceros

Se supone que una de las tendencias actuales para la organización de la producción consiste para las empresas en «desprenderse» de actividades que puedan ser realizadas por terceros como una manera de ajustar las plantas a un mínimo indispensable de trabajadores. De esta manera, se reducen los costos de personal y se simplifica la administración general de empresa. Esta tendencia a la externalización, si bien puede tener efectos virtuosos sobre la eficiencia productiva, también tiene efectos importantes sobre el empleo y la sindicalización, porque, en los hechos, disminuye la concentración de trabajadores (con lo cual se dificultan los quórum sindicales) También tiene efectos sobre la fiscalización, porque la figura del empleador se diluye entre la empresa

mandante, y la que está prestando el servicio (con lo cual algunas de las responsabilidades de los empleadores, pueden caer en un campo de ambigüedad) y finalmente se dificulta el cumplimiento estricto de las normas del Código Laboral que fueron pensadas para un tipo de empresa concentrada, con un solo empleador y una sola planta de trabajadores, bajo una única administración. De allí que conocer la magnitud de este fenómeno y la disposición de los empleadores para usarlo como estrategia productiva es una materia de la mayor importancia, para ajustar la legislación y/o los mecanismos de fiscalización.

c) Jornadas de trabajo: extensión/ intensificación del trabajo

Las cifras agregadas de horas promedio de trabajo semanales que entrega la Encuesta de Empleo del INE, muestran una tendencia sostenida a la concentración en 48 horas semanales. Con ello las horas promedio de trabajo en Chile se ubican entre una de las más altas del mundo. Por otra parte, la Dirección del Trabajo, recibe un número significativo de solicitudes para autorización de jornadas especiales. En la Encuesta Laboral se incluyeron varias preguntas relativas a la extensión e intensificación de la jornada, por ejemplo, días y horas de trabajo a la semana, pausas, el trabajo a turnos, cantidad de horas extraordinarias e incidencia de jornadas especiales. La pregunta que hay detrás de esta preocupación se orienta a conocer cuales son las tendencias de la empresa de hoy en la organización de la jornada de trabajo.

d) Mujer, trabajo y cumplimiento de las normas de protección a la maternidad

La incorporación de la mujer al trabajo es un fenómeno que en Chile ha experimentado un importante aumento, durante la última década. La Encuesta Laboral, incluyó la variable sexo, en varios de los temas de interés general, particularmente, composición de la fuerza de trabajo, contrataciones y finiquitos, trabajo en turnos, sindicalización, etc. También se incluyó una pregunta sobre el derecho a sala cuna, dado que el cuidado de los hijos es una de las principales preocupaciones de la mujer para incorporarse al trabajo y debe dejar de ser considerado un «problema exclusivo de la mujer», para ser asumido como una responsabilidad social. No cabe duda que a las empresas les cabe un rol fundamental, que debe ser complementado por políticas públicas

novedosas que contemplan la participación del actor laboral, la opinión de las mujeres y los sindicatos.

El cumplimiento de las normas de protección a la maternidad ha sido una preocupación muy importante para la Dirección del Trabajo. Conocer como se está cumpliendo esta norma ayudará a proponer soluciones de mayor alcance y mejor cobertura para el cuidado infantil. Esta preocupación además de cumplir con un mandato ético de protección a la mujer trabajadora, se inserta en la política de igualdad de oportunidades para la mujer que es una política general del actual gobierno.

e) Salarios mínimos, remuneraciones e incentivos.

El tema salarial, es uno de los temas más relevantes y a la vez más complejos de la situación laboral. Captar esta complejidad requeriría un estudio específico y en profundidad, ya que en una misma empresa, pueden darse diversos sistemas salariales. Dada esta complejidad, en la Encuesta Laboral hemos elegido algunas variables muy primarias y que pudieran ser lo suficientemente comunes a todas las empresas. Se incluyeron preguntas que pudieran dar cuenta de algunos aspectos relacionados con los salarios, entre otros: reajustes obtenidos respecto al año anterior, con y sin negociación colectiva; cantidad de trabajadores que ganan el salario mínimo; formas de remuneración más utilizadas (tiempo, trato, combinación de tiempo y trato); existencia de incentivos a la productividad; satisfacción con los resultados de la negociación colectiva entre otras. Las preguntas que hay detrás de estas variables, tienen que ver, por una parte, con los niveles salariales (por ejemplo que proporción de los trabajadores de una empresa dada está en el mínimo, relación del reajuste salarial con el IPC) y por otra, tiene que ver con la relación remuneración fija y variable. Se supone que la tendencia actual de las empresas es asociar los salarios a resultados, y ello tiene importancia por una parte, para los resultados económicos de la empresa y por otra, resultados sobre condiciones de trabajo asociadas, por ejemplo, extensión de la jornada, intensificación del trabajo y otras que pudieran hacer recaer el nivel salarial de manera mayoritaria en la responsabilidad individual del trabajador.

f) Condiciones mínimas de higiene y seguridad.

Las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo, para cualquier sociedad, deben constituir un tema de máxima prioridad. Tienen que ver con la vida y la salud de las personas que trabajan, a la vez que son

un indicador de desarrollo y eficiencia productiva. La Dirección del Trabajo ha adquirido nuevas atribuciones en esta materia y por ello, en la Encuesta Laboral se han incluido preguntas sobre incidencia de accidentes y cumplimiento de requisitos básicos de higiene y seguridad, tales como existencia de Reglamento, Comité Paritario, Departamento de Riesgos, formas de información sobre los riesgos etc. También se han incluido preguntas sobre una evaluación de trabajadores y empleadores de los niveles de riesgo y las condiciones de saneamiento básico.

g) Percepción de los actores sobre las relaciones entre empleadores y trabajadores;

La percepción del tipo de relaciones que se establecen entre empleadores y trabajadores, como representantes de las partes esenciales de la relación laboral, es el elemento más visible y ha sido un indicador clásico para tipificar las relaciones laborales. De una manera esquemática podría decirse que la dicotomía «colaboración-conflicto» por una parte, y la dicotomía «autoritarismo-participación» por otra, han servido para tipificar modelos de relaciones laborales de distinta «cualidad» en los cuales se reflejan tanto los estilos de gestión, como el tema del poder y la representación de intereses al interior de las empresas. La Encuesta Laboral ha incluido una serie de preguntas que intentan describir la manera como se perciben mutuamente los actores de la relación laboral. A los empleadores y trabajadores se les ha pedido pronunciarse sobre la relación laboral en la dicotomía conflicto- colaboración. A los empleadores también se les ha pedido una opinión sobre la institución sindical y la negociación colectiva y una evaluación de los sindicatos en aquellas empresas que cuentan con él. Todas estas preguntas apuntan a describir «desde la percepción de los propios actores» el tipo de relaciones laborales que se están construyendo en el país. Partimos del supuesto que el reconocimiento del «otro», la legitimidad de las instituciones colectivas (sindicalismo y negociación colectiva) y los grados de apertura empresarial a una gestión más participativa e informada, son las bases para la construcción de un tipo de relaciones laborales más modernas y democráticas.

Las opiniones recogidas en la Encuesta Laboral, pueden servir como un soporte empírico para avalar o desmitificar algunas afirmaciones sobre el tema laboral se hacen en el debate público. La pregunta que hay detrás es qué tipo de «cultura» empresarial y laboral hay en las empresas y cómo éstas se reflejan o no, en el discurso de las representaciones políticas y sociales de la parte empresarial y sindical.

h) Sindicalismo y negociación colectiva

La OIT, y las democracias occidentales, consideran a la institución sindical y a la negociación colectiva, como partes integrantes del corpus ético de los derechos humanos aplicados al trabajo. Por ello, están en la base misma del bi-partismo como filosofía de las relaciones laborales modernas y del tri-partismo en las políticas de Concertación Social.

Contar con un actor laboral institucional es garantía de gobernabilidad democrática, estabilidad política y justicia social. En nuestro país ambas instituciones a pesar de estar garantizadas en la legislación laboral, tienen un desarrollo débil y su fortalecimiento es un desafío de consolidación democrática. La Encuesta Laboral ha incluido preguntas acerca de la percepción de los actores sobre estas instituciones y, a la vez, preguntas acerca de la incidencia de ambas en las empresas consultadas. La Dirección del Trabajo tiene entre sus funciones promover el desarrollo de estas instituciones y las informaciones que se recogen, pueden ayudar a definir una política más activa en su fortalecimiento a partir de un diagnóstico de la realidad sindical.

i) Información/ participación / capacitación

La información y la participación, más allá de ser aspiraciones históricas de los trabajadores, han sido repuestas en la escena productiva moderna, como una necesidad imprescindible para obtener los resultados de eficiencia y productividad que exige la competitividad actual. En el escenario económico internacional, el modelo japonés por una parte y el modelo europeo contemporáneo por otra, han servido de base para adecuar las teorías y las prácticas de la gestión de los recursos humanos. Hoy por hoy, casi nadie se atreve a discutir el papel que juega la «inteligencia» por sobre el papel de la «disciplina» en la obtención de resultados económicos.

El problema central es que en un mundo competitivo, con mercados exigentes, la calidad y la productividad hacen la diferencia entre las diversas ofertas y los mercados globalizados. No basta con ofrecer productos más baratos, éstos también tienen que ser buenos, y a la vez, ser producidos con eficiencia para mantener costos y precios competitivos. Esta condición externa (si se la mira desde afuera de las empresas) está obligando a estrategias empresariales, que tienen que mirar, necesariamente, hacia la gestión de los recursos humanos.

La Encuesta Laboral ha incluido una serie de preguntas que apuntan a conocer el grado de conciencia y/o prácticas empresariales en esta dirección. Cuáles son las orientaciones que en estas materias muestran las empresas chilenas. Hasta hace muy poco, la información y la participación de los trabajadores eran consideradas, por algunos segmentos empresariales como elementos «inconvenientes» y disfuncionales a la gestión. Hoy en cambio, las nuevas tendencias en gestión de recursos humanos recomiendan: información, participación y capacitación como la trilogía virtuosa, para el buen desempeño de las empresas.

Consideramos que este conjunto de temas sin pretender ser exhaustivo, constituye un corpus sólido y coherente para dibujar un cuadro más certero de las fortalezas y debilidades que presenta el mundo productivo, y particularmente, aquellos problemas que afectan al mundo laboral, el empleo, las remuneraciones, las condiciones de trabajo las que sólo podrán ser mejoradas sobre la base de acuerdos entre las partes. En este sentido adquieren particular relevancia - una cultura de diálogo entre los actores- y las fortalezas económicas que pueda presentar la empresa como condiciones ineludibles para avanzar en políticas de crecimiento con equidad, que muestren eficiencia económica y social a la vez.

Esos son los desafíos para Chile de cara al próximo siglo. La Encuesta Laboral, aspira a contribuir en ese objetivo, en el entendido que es un instrumento que requiere perfeccionamiento, consolidación y eficacia, y que una encuesta, es una fotografía en el tiempo, y como tal, tiene limitaciones, las que no invalidan su carácter prospectivo y sus posibilidades de servir de «termómetro» o instrumento de medición de los fenómenos económicos, sociales y culturales que sobrevive la sociedad.

I. CONSIDERACIONES METODOLOGICAS

Tamaño de la muestra y distribución en los estratos de selección.

La distribución o asignación de las empresas en los sectores, tamaños y regiones se realizó privilegiando la «representación» por REGION y SECTOR en ese orden. El procedimiento fue el siguiente:

Primero, se ensayó asignar los 1.300 casos en las regiones, proporcionalmente al número de empresas. En un segundo paso, el tamaño obtenido en la etapa anterior,

se asignó proporcionalmente en cada uno de los 9 sectores. El problema con la afijación anterior, es que en algunos sectores, por ejemplo minería, industria y electricidad gas y agua, los tamaños asignados son demasiado exiguos, de modo que, fue necesario flexibilizar el criterio proporcional.

En el caso de la asignación de cuotas por tamaño de empresas se trató, en lo posible, de seguir un criterio aproximadamente proporcional, pero sin ceñirse estrictamente a él, porque lo que interesaba es que estuviera representada la heterogeneidad de las empresas, según este criterio.

Selección de la Muestra

En cada uno de los 88 estratos definidos se seleccionaron al azar el número de contribuyentes (caso listado SII) o empresas (caso listado INE).

La muestra estuvo constituida por 1.241 empresas, que abarcan en total a 151.251 trabajadores. Se aplicó entre Marzo y Mayo de 1998, desde la IV a la X región y en la Región Metropolitana. El margen de error se estima en 2,7%. La muestra representa a las empresas formales de diferentes tamaños y sectores económicos del país. La categoría microempresas, convencionalmente incluye entre 1 y 9 trabajadores. En esta investigación se puso como restricción para integrar la muestra que las empresas tuvieran a lo menos 5 trabajadores en relación de dependencia. De esta manera el estrato correspondiente es de 5 a 9 trabajadores. Todos los datos recabados sobre el personal, se refieren a los trabajadores propios de las empresas, con excepción de los datos de subcontratación de trabajadores que se encuentran señalados en el capítulo II. Fuerza de trabajo y flexibilización.

La metodología, el trabajo de campo y el procesamiento de los datos estuvieron a cargo del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile. La orientación general de la investigación fue responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo y contó con la participación del Departamento de Fiscalización que destinó a un equipo de fiscalizadores que entrevistaron a los empleadores.

La encuesta fue aplicada a 1.241 representantes de la parte empleadora. En el caso de trabajadores, se le aplicó a 256 dirigentes sindicales en aquellas empresas que contaban con sindicato y a 985 trabajadores pertenecientes a empresas sin sindicato.

Las entrevistas a empleadores fueron realizadas por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, en tanto que las de los trabajadores y dirigentes sindicales fueron aplicadas por encuestadores de la Universidad de Chile.

Como nota final a estas consideraciones metodológicas es importante consignar que la participación de fiscalizadores en la recolección de datos es una experiencia innovadora, que aunque presenta limitaciones, a la vez, otorga importantes ventajas, dada la experiencia y conocimiento de los fiscalizadores en las materias que se consultan. Las limitaciones devienen de la dificultad que tienen los funcionarios para diferenciar su rol de recogedores neutrales de información y su condición de fiscalizadores, lo que puede introducir un sesgo tanto desde el punto de vista del informante como del encuestador.

La ventaja es la posibilidad de entrar a las empresas, y con cierto margen de seguridad, obtener datos fidedignos ante la facultad que tiene el Inspector para solicitar documentos y revisión de antecedentes. Por ejemplo, los contratos y los finiquitos, los reglamentos de higiene y seguridad, las planillas de sueldos y otros «medios de prueba» de que la información que se entrega es fidedigna. También es una ventaja, la baja incidencia de rechazos. Estos fueron mínimos y normalmente la excusa fue un problema de tiempo.

Desde el punto de vista funcionario, la experiencia es positiva en la medida que desarrolla en el fiscalizador una capacidad de observación y una mirada de conjunto de la problemática laboral.

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

Composición de la muestra según Tamaño de Empresa

Microempresa 5-9 trabajadores	315	25.4%
Pequeña empresa 10-49 trabajadores	517	41.6%
Mediana empresa 50-199 trabajadores	218	17.6%
Gran empresa 200 o más	191	15.4%
TOTAL	1.241	100.0%



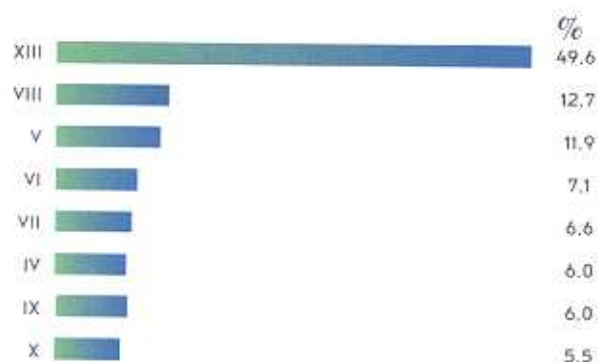
Composición de la muestra según Rama de Actividad Económica

Agricultura, silvicultura, pesca	81	6.5%
Minería	19	1.5%
Industria	335	27.0%
Elec. Gas, Agua	43	3.5%
Construcción	93	7.5%
Comercio	324	26.1%
Transporte	70	5.6%
Establ. financieros	99	8.0%
Servicios sociales	177	14.3%
Totales	1241	100.0%



Composición de la muestra según regiones

R. Metropolitana	544	49.6%
Octava Región	158	12.7%
Quinta Región	148	11.9%
Sexta Región	89	7.1%
Séptima Región	83	6.6%
Cuarta Región	75	6.0%
Novena Región	75	6.0%
Décima Región	69	5.5%
Total	1.241	100.0%



Composición de muestra por tamaño de empresa y existencia de sindicatos

EMPRESAS CON SINDICATO

Microempresa	2.2%
Pequeña Empresa	7.4%
Mediana Empresa	38.1%
Gran Empresa	67.0%
Total	20.6%



■ Empresas con sindicato ■ Empresas sin sindicato

CAPITULO I. CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS

En este capítulo se han seleccionado un grupo de variables que permiten caracterizar mejor al conjunto de empresas que integraron la muestra. Consideramos que a las variables tamaño y rama de actividad económica, que han sido centrales para distinguir el comportamiento de las empresas, y que ya se han detallado en la sección sobre composición de la muestra, se agregan otras de interés, tales como, antigüedad, exportación, presencia de capital extranjero, y autoevaluación de los empleadores de su posición en el mercado y resultados económicos que pueden ser útiles para distinguir las fortalezas económicas (o debilidades) que presentan las empresas del país.

ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS

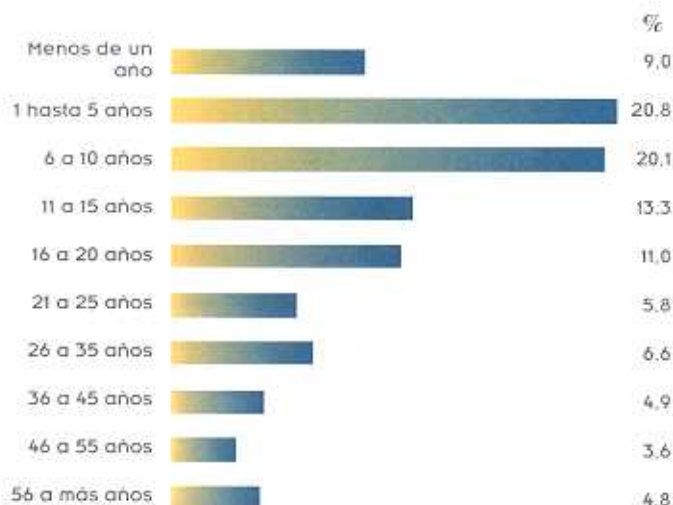
La antigüedad de la empresa es un dato que puede tener importancia al momento de pensar, cuestiones tales como, si el estilo de gestión que predomina es más de tipo tradicional o renovado, así como también, por el modo de insertarse las empresas en el mercado y la asunción de formas de organización del trabajo. Podríamos suponer que las empresas nuevas, podrían tener una mayor adaptación a la adopción de prácticas más modernas, o al menos más neutras respecto a la visión tradicional. También que por nuevas tienen una mejor adaptación a las exigencias del mercado, y ello podría explicar por ejemplo, una visión más bien optimista que surge desde las autoevaluaciones empresariales, como se verá más adelante.

En efecto, atendiendo al factor antigüedad de la empresa, encontramos que casi la mitad de ellas, son empresas «jóvenes», es decir tienen 10 años o menos, es decir son empresas creadas en un momento de expansión y crecimiento de la economía chilena.

GRAFICO 1

Antigüedad de la empresa

ENCLA98: Empleadores.



CONDICION DE EXPORTACION

Dadas las concepciones predominantes sobre la orientación de la economía chilena, la condición de empresa «exportadora o no», podría ser tomada como un indicador del desarrollo o fortaleza de las empresas. Suponemos que aquellas que están orientadas al mercado externo deberían haber pasado un cierto umbral -que las coloca entre, las empresas más fuertes- con capacidad competitiva en el mercado internacional.

Las empresas exportadoras aunque resultaron ser una minoría, presentan una proporción interesante si se considera que en la muestra predominan las micro y pequeñas empresas y que en algunos rubros- la naturaleza de la actividad- impide o al menos dificulta la exportación, por ejemplo, construcción, servicios sociales, comercio minorista etc.

En este sentido el dato sobre 15,5% de empresas que exporta nos parece significativo. Hay un 12% que no corresponde por la naturaleza de su actividad, y el 72,4% está volcado hacia el mercado interno.

GRAFICO 2

Condición de la empresa de acuerdo si exporta o no, sus productos o servicios

ENCLA98: Empleadores.

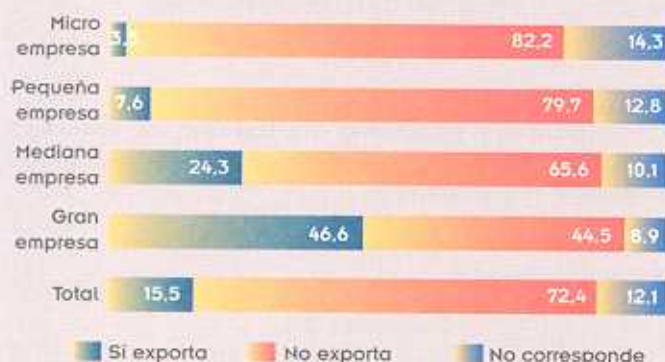


EXPORTACION DE ACUERDO A TAMAÑO DE EMPRESA

GRAFICO 3

Porcentaje de empresas que exportan o no, según tamaño

ENCLA 98: Empleadores



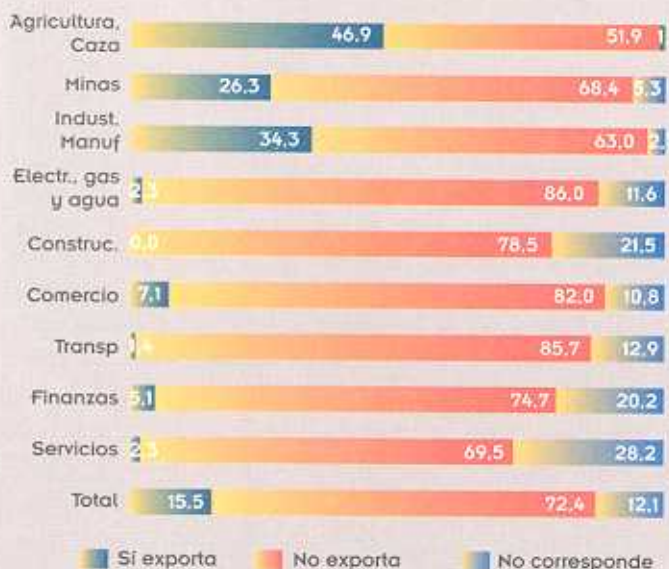
La condición de exportación está claramente influida por el tamaño de empresa. Esta se verifica en un cuarto de las medianas y en casi la mitad de las grandes.

EXPORTACION SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD

GRAFICO 4

Porcentaje de empresas que exportan o no según rama de actividad

ENCLA 98: Empleadores



Las ramas donde el factor exportación es importante son: Agricultura, Industria y Minas en ese orden

PRESENCIA DE CAPITAL EXTRANJERO

Dada la importancia que se le asigna a la inversión extranjera en el modelo de apertura de la economía chilena, se incluyó una pregunta sobre la incidencia de capital extranjero en la propiedad de las empresas.

GRAFICO 5

Aporte de capital extranjero

ENCLA98:Empleadores



En las empresas de la muestra encontramos que sólo el 7,0% tiene aporte de capital del extranjero, el 92,8% funciona con capital de origen nacional. Debe tomarse en cuenta que el perfil mayoritario de la muestra es de micro y pequeñas empresas. La presencia del capital extranjero se verifica en el 23,6% de las empresas grandes y en las ramas de minas, industria y agricultura, donde representa el 15,8%, 13,7%, y 9,9% respectivamente.

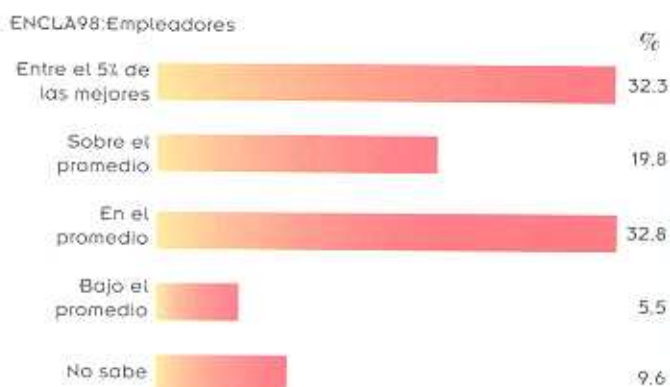
AUTOEVALUACION DE LOS EMPLEADORES DE SU POSICIÓN EN EL MERCADO Y RESULTADOS ECONOMICOS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR

En la Encuesta Laboral se incluyeron dos preguntas de autoevaluación sobre la situación de la empresa, mirada en términos comparativos. La primera respecto de la competencia, es decir pensando en empresas del mismo tamaño y sector económico se les pidió ubicarse en una escala con diferentes rangos de calidad. La segunda pregunta en cambio, era una mirada comparativa de resultados económicos respecto del año anterior.

En ambos indicadores, se obtiene una mirada más bien optimista:

GRAFICO 6

Comparación con otras empresas del mismo tamaño y sector económico



Con relación a la autoubicación pensando en la competencia se observa que más de la mitad de las empresas, se ubica en los tramos más altos de la escala. En efecto, el 32.3% se ubica entre el 5% de las mejores empresas y el 19.8% se considera sobre el promedio. La otra mitad se distribuye principalmente entre las que se consideran en el promedio, 32.8% y sólo una minoría el 5.5% se considera bajo el promedio.

GRAFICO 7

Resultados económicos comparándose con el año anterior



Casi la mitad de las empresas considera que sus resultados económicos respecto al año anterior han presentado una mejoría. 36.5% los considera «mejores» y el 6.4% «mucho mejores». En tanto que, aquellos que dan una respuesta de estabilidad, ubicándose en la categoría de resultados «iguales», representan al 40%. Destaca que la alternativa «peores», alcanza a una minoría.

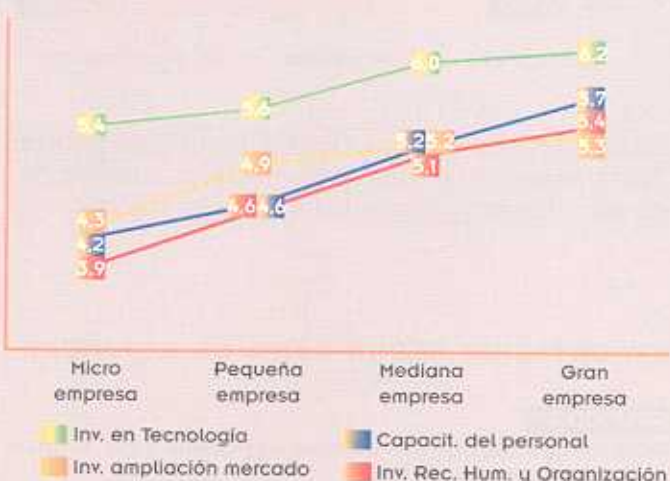
AUTOEVALUACIÓN DE LAS INVERSIONES

La Encuesta Laboral incluyó una autoevaluación de los empleadores en los esfuerzos de inversión en diferentes dimensiones. Se consideró relevante distinguir entre la inversión en tecnología (maquinarias, equipos, procesos tecnológicos); ampliación de mercados (ventas, marketing, publicidad); capacitación al personal e inversión en gestión y desarrollo de recursos humanos.

GRAFICO 8

Autoevaluación promedio por tamaño de empresa en inversiones tecnológica, mercado, recursos humanos capacitación

Nota: considera la escala de notas de 1 a 7
ENCLA98: Empleadores



La evaluación promedio (notas que se pusieron los empleadores en una escala de 1 a 7) en los esfuerzos de inversión realizados por la empresa, muestra que las empresas de todo tamaño han privilegiado la inversión en tecnología (maquinarias y equipos) Las microempresas y las pequeñas han privilegiado en segundo lugar, la ampliación de mercados y en menor medida capacitación y recursos humanos. Y las medianas declaran notas similares en ampliación de mercados y recursos humanos, en tanto que las grandes, después de inversión tecnológica se ponen mejor nota en capacitación, seguida de recursos humanos y en tercer lugar, ampliación de mercados.

CAPITULO II. FUERZA DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD

La temporalidad, la subcontratación de trabajadores en la modalidad de contratistas, la utilización de la causal de despido «por necesidades de la empresa» y la composición mayoritariamente temporal de las nuevas contrataciones revelan importantes factores de flexibilización de la fuerza de trabajo: el peligro es que esta flexibilización se traduzca en una progresiva precarización del empleo, ya que diversos factores de flexibilidad afectan a más de un tercio de los trabajadores

De acuerdo a la composición de los contratos de trabajo se observa que aun cuando la mayoría de ellos (81.2%) es de tipo «indefinido», el 19% restante se compone de diversas modalidades de trabajo temporal: «obra, faena o trato», «plazo fijo», «honorarios» y otros. Ver Gráfico 9.

GRAFICO 9

Personal por tipo de contrato

Nota: Excluye al personal de contratistas
ENCLA98: Empleadores

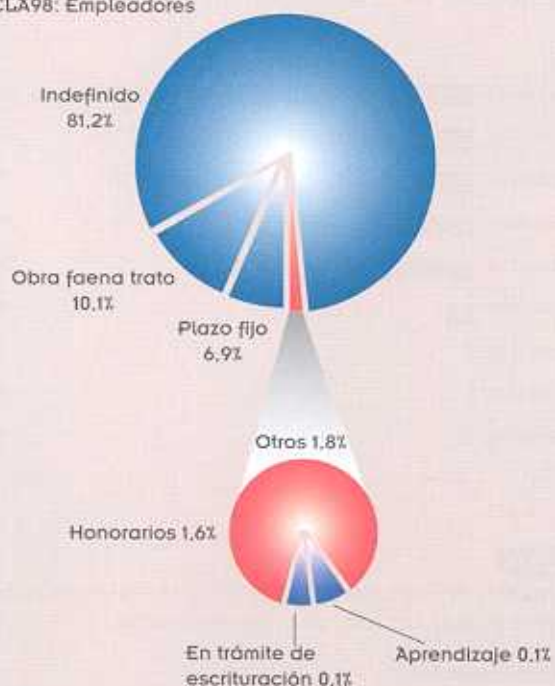
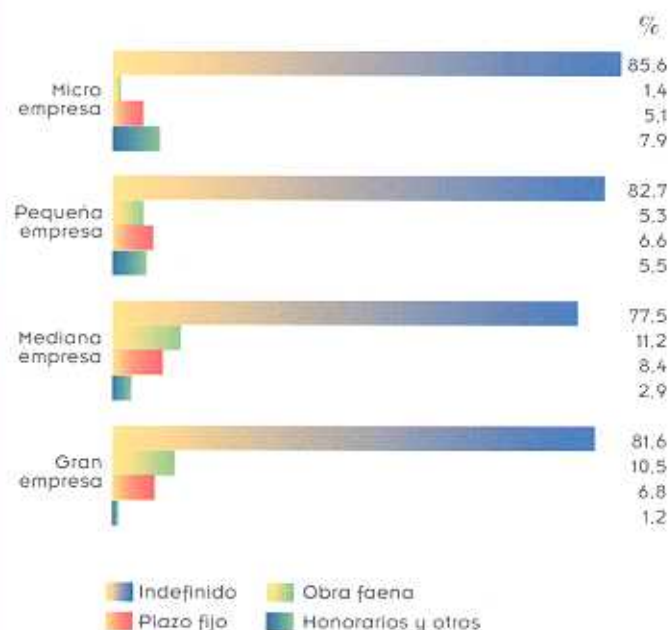


GRAFICO 10

Personal por tipo de contrato, según tamaño de empresa

Nota: Excluye Personal de contratistas
ENCLA98: Empleadores



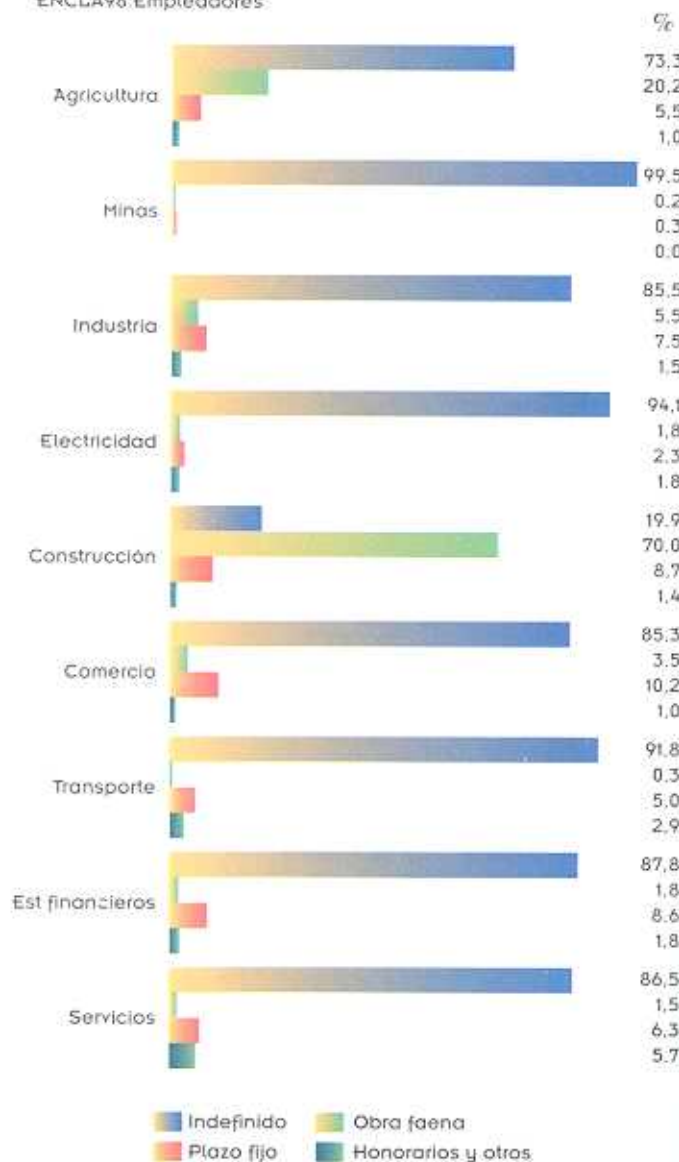
Se observa que en todos los tamaños de empresa predominan los contratos indefinidos. Los contratos por obra o faena y a plazo fijo tienen una mayor incidencia en la empresa mediana y grande. Los contratos a honorarios se presentan en mayor proporción en la micro y pequeña empresa, donde representan el 6.6 y el 4.3% de todos los contratos respectivamente.

GRÁFICO 11

Personal por tipo de contrato según rama de actividad económica

Nota: Excluye Personal de contratista

ENCLA98: Empleadores



El contrato indefinido predomina en todas las ramas con excepción de la Construcción. Los contratos por obra o faena tienen una mayor incidencia en la Construcción donde representan el 70% y en la Agricultura, donde representan el 20.2%. En las demás ramas están bajo el 5.5%.

GRÁFICO 12

Trabajadores suministrados por contratistas con relación al personal de planta

ENCLA98: Empleadores



GRÁFICO 13

Trabajadores suministrados por contratistas según rama de actividad económica

ENCLA98: Empleadores

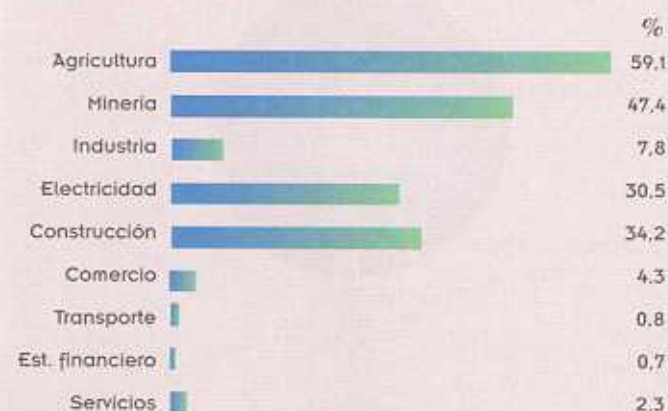


GRÁFICO 14

Distribución de los trabajadores suministrados por contratistas según tamaño de empresa

ENCLA98: Empleadores



Respecto al personal subcontratado bajo la modalidad de contratistas se constata que esta modalidad se da en el 17.2% de las empresas, con una mayor incidencia en la Gran Empresa. Los trabajadores de contratistas representan el 15.7% con relación al total de la fuerza de trabajo de planta. Las mayores proporciones con relación a la planta se dan en la Empresa Mediana y Pequeña. Ver Gráfico 12. Las ramas de actividad en que la subcontratación de trabajadores tiene mayor incidencia son: Agricultura, donde representan el 59.1% del personal de planta; Minas, con el 47.4% y Construcción el 34.2%. Ver Gráfico 13. Si se mira la distribución del total de trabajadores subcontratados, el 68.0% se radica en la Gran Empresa. Ver Gráfico 14.

Si tomamos en consideración que hay aproximadamente un 19% de trabajadores directamente contratados por las empresas que tienen el carácter de trabajadores temporales y que hay un 15.7% de trabajadores suministrados por contratistas que eventualmente tienen también el carácter de temporales (dado que suponemos están suministrados para ejecutar tareas puntuales, reemplazos o tareas de carácter excepcional) se puede concluir de manera preliminar, que a lo menos un tercio de los trabajadores (internos y externos) no tienen el carácter de trabajadores típicos.

La composición de las nuevas contrataciones (las que se produjeron durante los 12 meses anteriores a la encuesta) ratifica el dato sobre la preeminencia de los contratos temporales por sobre los indefinidos. Del total de nuevas contrataciones sólo 24% fueron contratos indefinidos, los restantes pueden considerarse contratos temporales: 39% por obra o faena, 32% a plazo fijo y 5% otro tipo de contratos. Ver Gráfico 15.

GRÁFICO 15

Nuevas contrataciones en los últimos doce meses

Nota: Excluye personal de contratista
ENCLA98: Empleadores



La distribución de las causales de término de contrato revela que la causal «necesidades de la empresa» que es un indicador puro de flexibilización, alcanza al 14.7%. Por otra parte, la de mayor incidencia es «término de plazo» (50.1%) seguida por «renuncia voluntaria» que es de un 26.1%. Ver Gráfico 16.

GRÁFICO 16

Causales de término de contrato en los últimos doce meses

Nota: Excluye personal de contratista
ENCLA98: Empleadores



ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL CON CONTRATO INDEFINIDO

GRÁFICO 17

Trabajadores que tienen contrato indefinido, por antigüedad

Nota: Incluye 841 empresas que registraron correctamente esta información
ENCLA98: Empleadores



Estas cifras dan indicaciones de rotación de personal: la mitad del personal con contrato indefinido tiene menos de 5 años.

OPINION DE DIRIGENTES SINDICALES SOBRE LA EXISTENCIA DE TRABAJADORES DE CONTRATISTAS EN LA EMPRESA

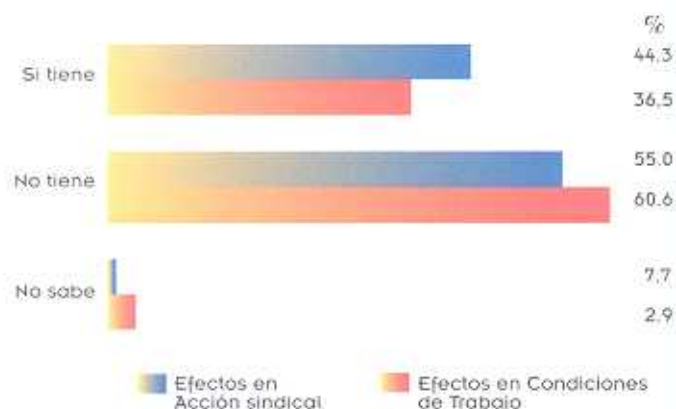
Las informaciones obtenidas de los trabajadores sobre la existencia o no en la empresa de trabajadores suministrados por contratistas, difieren ligeramente de la información entregada por los empleadores. Así, la proporción de empleadores que declaró tener trabajadores de contratistas alcanzó al 17% de las empresas, en tanto que según los trabajadores éstas alcanzarían al 19.2% de ellas.

Con relación a si la existencia de este tipo de trabajador tendría consecuencias para la sindicalización y para las condiciones de trabajo, se encontró lo siguiente:

GRAFICO 18

Opinión de los dirigentes sindicales sobre si la existencia de trabajadores suministrados por contratistas tiene efectos en la acción sindical y en las condiciones de trabajo

Nota: Considera 140 empresas con sindicato que tienen trabajadores de contratistas
ENCLA98: Dirigentes Sindicales



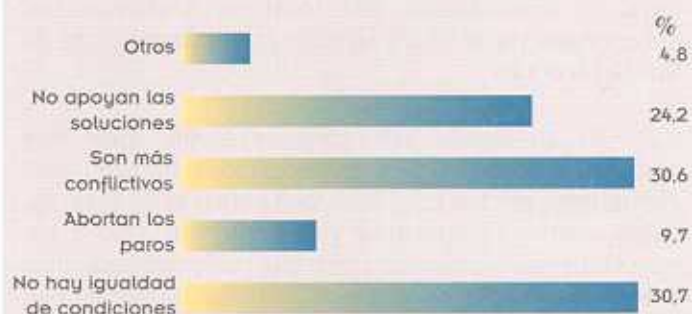
Se observa que una proporción cercana a la mitad de los dirigentes sindicales considera que los trabajadores suministrados por contratistas tienen efectos sobre la acción sindical y en menor medida se reconocen efectos sobre las condiciones de trabajo.

Consultados en pregunta abierta, qué tipo de efectos tenían sobre la acción sindical, los dirigentes declararon los siguientes:

GRAFICO 19

Tipo de efectos que la subcontratación tiene sobre la acción sindical

Nota: Considera 62 empresas que tienen modalidad contratistas, cuyos dirigentes opinan que tiene efecto sobre la acción sindical
ENCLA98: Dirigentes Sindicales



De las respuestas dadas por los dirigentes se puede colegir, que éstos tienen una apreciación negativa hacia este tipo de trabajadores, ya que no responderían a las iniciativas sindicales, como por ejemplo, no apoyan las soluciones, abortan los paros etc. También destaca la respuesta sobre que no existe igualdad de condiciones, para ambos tipos de trabajadores.

Esta apreciación negativa de los dirigentes hacia los trabajadores de contratistas, se refuerza con las respuestas también abiertas sobre los efectos en las condiciones de trabajo.

GRAFICO 20

Tipo de efectos que la subcontratación tiene sobre las condiciones de trabajo

Nota: Considera 50 empresas que tienen modalidad de contratistas cuyos dirigentes opinan que tiene efecto sobre las condiciones de trabajo

ENCLA98:Dirigentes Sindicales



De acuerdo a éstas opiniones, se revela que la apreciación negativa deviene fundamentalmente, de la «presión salarial hacia abajo» que impondrían los trabajadores subcontratados. En opinión mayoritaria de los dirigentes éstos «son más baratos», es decir sus salarios son inferiores lo que los presenta como una amenaza para el trabajador estable.

OPINIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES SOBRE LOS EFECTOS DERIVADOS DE LA EXISTENCIA DE TRABAJADORES TEMPORALES.

Tomando como antecedente otras investigaciones realizadas en el país, sobre la incidencia de efectos en la acción sindical y en las condiciones de trabajo derivadas de la existencia de trabajadores temporales, la Encuesta Laboral incluyó preguntas en ese sentido para conocer la opinión de los dirigentes sindicales.

Ante la pregunta de si en la empresa habían o no trabajadores temporales, el 52% estimó que sí, en tanto que el 47% contestó que no. Si se toma en cuenta que -el trabajo temporal- es aquel que está definido por contratos por obra faena o trato y por los contratos a plazo fijo, que se dan en todas las empresas, debemos concluir que la figura del temporero reconocida como tal por los trabajadores, no coincide con la definición «jurídica» que deriva del contrato de trabajo, sino que se refiere más al temporero estacional.

GRAFICO 21

Incidencia de trabajadores temporales en la empresa de acuerdo a la opinión de dirigentes sindicales

ENCLA98:Dirigentes Sindicales

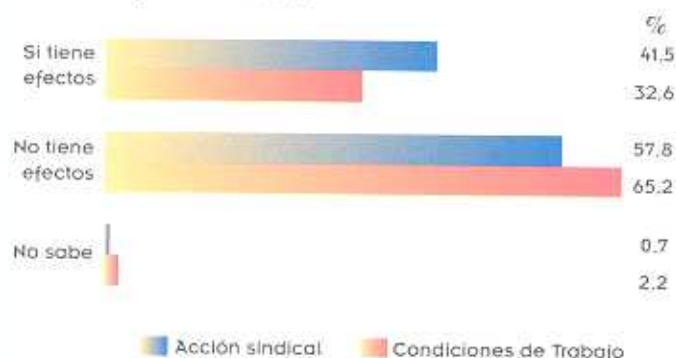


Ante la pregunta de si este tipo de trabajador tenía algún efecto sobre la acción sindical o sobre las condiciones de trabajo, en ambas dimensiones, la respuesta negativa superó a la de aquellos que opinaban que sí tenía efectos. Entre estos últimos fue mayor la proporción que reconoció efectos en la acción sindical antes que en las condiciones de trabajo, con el 41.5 % y el 32.6% respectivamente.

GRAFICO 22

Opinión de los dirigentes sindicales sobre si la existencia de trabajadores temporales tiene efectos en la acción sindical y condiciones de trabajo

Nota: Considera 135 empresas que tienen trabajador temporales
ENCLA98:Dirigentes Sindicales



En cuanto al tipo de efectos que fue recogidos en pregunta abierta, destacan un conjunto de factores negativos para la acción sindical y sobre todo la respuesta más frecuente fue que «abaratán la mano de obra».

GRAFICO 23
Tipo de efectos que los trabajadores temporales tienen sobre la acción sindical, según los dirigentes sindicales

Nota: Considera 56 empresas que tienen trabajadores temporales cuyos dirigentes opinan que tiene efecto sobre la acción sindical
 ENCLA98:Dirigentes Sindicales



Destacan en estas opiniones, la imposibilidad de que estos trabajadores se sindicalicen, y al igual que en el caso de los trabajadores de contratistas, se reconoce la «presión salarial hacia abajo» que representarían. También los efectos en la estabilidad del empleo

En lo que se refiere a los efectos de la temporalidad en las condiciones de trabajo -que también fueron recogidos en pregunta abierta- no todas las respuestas tienen un carácter negativo. Veamos:

GRAFICO 24
Tipo de efectos que los trabajadores temporales tienen en las condiciones de trabajo, en opinión de dirigentes sindicales

Nota: Considera 20 empresas con sindicato que tienen trabajadores temporales y cuyos dirigentes opinan que la temporalidad tiene efecto sobre las condiciones de trabajo.
 ENCLA98:Dirigentes Sindicales



EFFECTOS DE LA TEMPORALIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

GRAFICO 25
Opinión de los trabajadores con y sin sindicato sobre el tipo de efectos sobre las condiciones de trabajo según tamaño de la empresa.

Nota: Considera 86 empresas, donde los trabajadores y dirigentes sindicales opinan sobre los efectos del trabajo temporal en las condiciones de trabajo
 Fuente: ENCLA 98, Trabajadores



De las opiniones precedentes podemos concluir que en las micro y pequeñas empresas los trabajadores tienen una opinión más favorable hacia los trabajadores temporales, considerándolos una ayuda cuando hay recarga de trabajo. En cambio en las empresas más grandes, predomina la idea que son peligrosos para los trabajadores de planta o que amenazan a la estabilidad.

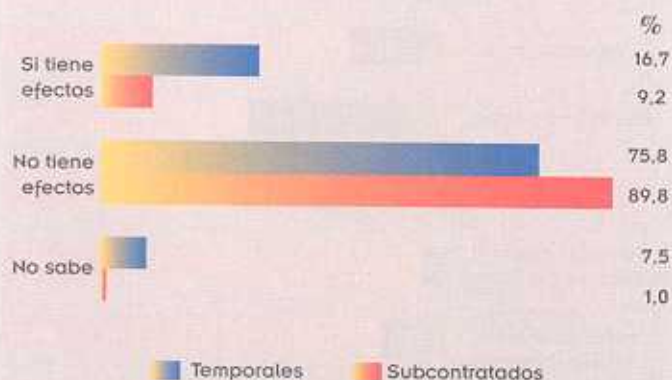
OPINION DE LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS SOBRE LA SUBCONTRATACIÓN Y LA TEMPORALIDAD

La opinión de los trabajadores sin sindicato difiere mucho de la de los trabajadores sindicalizados. El reconocimiento de efectos de la subcontratación y de la temporalidad sobre las condiciones de trabajo aparece con una incidencia mucho menor entre los no sindicalizados. Entre éstos sólo el 9.9 acepta que la subcontratación influye en las condiciones de trabajo y sólo el 16.6 % afirma lo mismo con respecto a la temporalidad.

GRAFICO 26

Opinión de los trabajadores sin sindicatos sobre los efectos de la temporalidad y la subcontratación en las condiciones de trabajo

Fuente: ENCLA98: Trabajadores sin sindicato



Podríamos concluir de manera preliminar que los trabajadores no sindicalizados, tienen una mirada menos crítica que los dirigentes sindicales, respecto de la posible amenaza a la estabilidad o la presión que podrían ejercer sobre los salarios, la existencia de trabajadores atípicos.

CAPITULO III. PROCESOS DE EXTERNALIZACION: SUBCONTRATACION DE PROCESOS Y/O SERVICIOS A TERCEROS

Un aspecto de creciente interés son los procesos de externalización de actividades. El supuesto es que las empresas se desprenden de ciertas actividades que antes realizaban centralizadamente, para encargarlas a terceros, quienes controlan tanto el proceso de trabajo como a los trabajadores a su cargo, para la realización de la actividad encomendada. En este caso se trata de un contrato entre una empresa mandante y una empresa que presta dicho servicio, o inclusive realiza la producción de partes que pueden realizarse ya sea en las dependencias de la empresa mandante (cuando se trata de servicios complementarios) o fuera de sus instalaciones, si se trata de partes o procesos tecnológicos que permitan la entrega de un producto acabado o semiacabado. También si es un servicios que puede realizarse en las fronteras de la empresa mandante.

Para conocer las prácticas que en este sentido se están verificando la Encuesta Laboral incluyó varias preguntas sobre este tema, haciendo referencia a la externalización referida al rubro principal de la empresa.

La pregunta estableció un período de 5 años, para recoger una mirada retrospectiva, así como también una pregunta sobre la intención de externalizar en el futuro. Veamos:

GRAFICO 27

Empresas que han subcontratado a empresas o a terceros para actividades del rubro principal durante los últimos 5 años

ENCLA98. Empleadores



El 20% de las empresas ha subcontratado a otras empresas, o a terceros, para realizar actividades del rubro principal de su empresa durante los últimos cinco años

GRAFICO 28

Subcontratos a terceros según tamaño de empresa

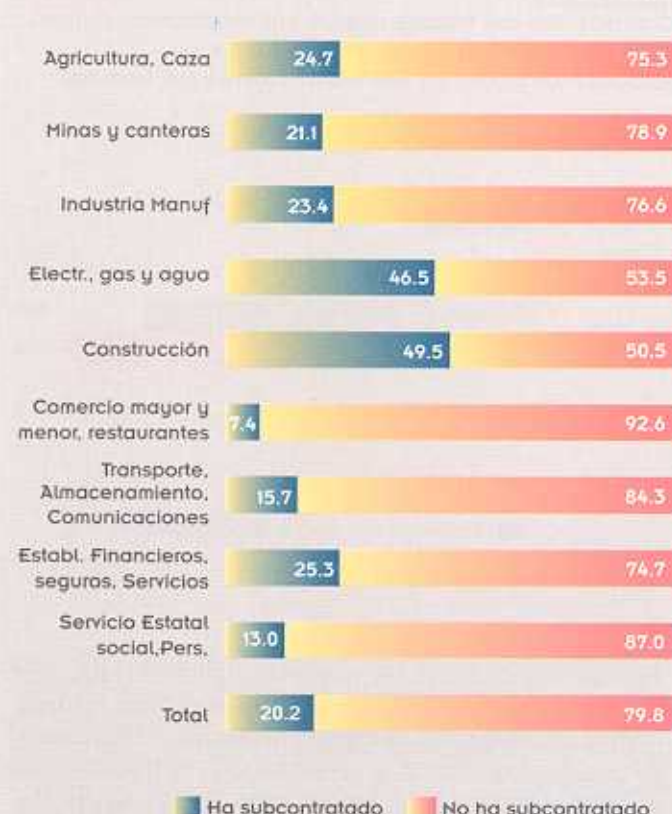
FUENTE. ENCLA98: Empleadores



GRAFICO 29

Subcontratos a terceros según rama de actividad

FUENTE. ENCLA98: Empleadores



CUADRO 1

Ítems que se han subcontratado y los que se piensa subcontratar a futuro

Ítems que se han subcontratado otras empresas, o a terceros	Se ha subcontratado	Se piensa subcontratar en el futuro
	%	%
Servicios al cliente	22.0	20.8
Finanzas	8.8	9.2
Ventas	9.2	8.0
Producción de bienes y servicios	44.4	40.4
Logística	14.4	12.8
Administrativo	12.4	11.6
Alimentación	32.8	30.0
Servicios legales	38.0	31.6
Recursos Humanos	15.6	14.8
Seguridad	34.8	32.0
Aseo	33.2	30.8
Marketing, publicidad y consultorías	33.2	35.2

Nota: Considera a quienes han externalizado actividades, (20% de las empresas)

Estos datos no suman 100 porque son de opción múltiple

ENCLA98: Empleadores

Respecto de los ítems que más se subcontratan se pueden destacar Producción de bienes y servicios y servicios legales y los que presentan una menor incidencia son finanzas, ventas, administrativos y recursos humanos. Llama la atención que la externalización de alimentación, seguridad, aseo que son servicios complementarios y que se estiman como las principales medidas de racionalización no sean los ítems de mayor incidencia. También llama la atención que la intención de subcontratar a terceros en el futuro, en casi todos los ítems, sea menor que la subcontratación efectiva ya realizada.

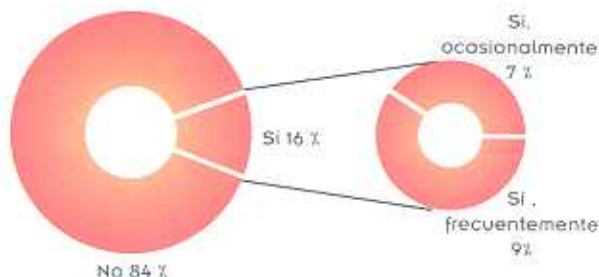
Por otra parte, consultados si sus empresas eran subcontratadas por otras empresas mandantes, para prestar servicios o en la producción de partes y procesos productivos se obtuvo que la respuesta afirmativa alcanzó a un 16%.

Subcontratación de la empresa para otros

GRAFICO 30

Empresas que han sido subcontratadas en los últimos doce meses

ENCLA98: Empleadores



Durante los últimos doce meses, el 16% de las empresas ha sido subcontratada por otras empresas. El 9% de ellas es subcontratada frecuentemente.

Si tomamos en conjunto el 20% que ha subcontratado a terceros y el 16% que a su vez ha sido subcontratado nos lleva a concluir que al menos un 36% de las empresas está inserta en relaciones de subcontratación a terceros, ya sea como empresa mandante o como empresa solicitada por otros.

CAPITULO IV. TRABAJO DE MENORES, ESTUDIANTES EN PRACTICA, CONTRATOS DE APRENDIZAJE

Aunque hubiera sido deseable abordar en profundidad, el tema trabajo y juventud, en la Encuesta Laboral se incluyeron sólo preguntas tangenciales a este tema por razones de ahorro de preguntas, en el entendido que es un tema crucial que merecerá estudios específicos. Sin embargo, hay algunas variables sobre las que la Encuesta Laboral entrega algunas pistas que se detallan a continuación.

TRABAJO DE MENORES

Ante la pregunta específica de cuántos trabajadores entre 14 y menos de 18, es decir lo que la ley considera trabajo de menores y que está autorizado bajo ciertas condiciones¹, se obtuvo que éstos constituyen el 0.4% con relación al total de trabajadores, y se encuentran en mayor proporción en la gran empresa.

GRAFICO 31

Porcentaje de menores sobre el total de trabajadores

ENCLA98. Empleadores

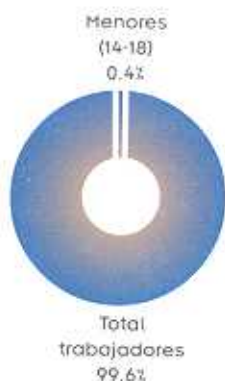
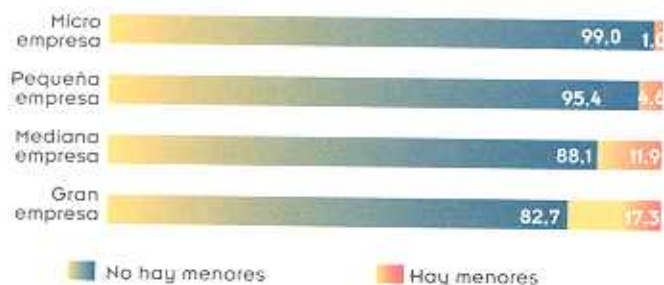


GRAFICO 32

Porcentaje de empresas donde hay menores contratados según tamaño de empresa

ENCLA98. Empleadores



1. El trabajo de menores está permitido entre los 14 años y menos de 18. Requiere autorización de los padres y hay restricciones respecto de los lugares y horarios en que puede ser realizado.

ESTUDIANTES EN PRÁCTICA

Los estudiantes en práctica representan el 1.3% con relación al total de trabajadores. Se trata de una fuerza de trabajo calificada, inclusive de nivel profesional, que se inserta en las empresas, a bajo costo, o gratuitamente. Si la proporción de estudiantes en práctica se calculara como proporción de la fuerza de trabajo equivalente al nivel de calificación, la participación respecto de los trabajadores de planta, subiría considerablemente. La presencia de estudiantes en práctica se verifica en el 76.8% de las empresas grandes y en el 45.8% de las medianas y en menor proporción en las pequeñas y micropresas. Estimamos que este dato abre preguntas interesantes sobre la incidencia económica de las prácticas, tanto para las empresas como para los estudiantes; los efectos en la obtención de empleo post/prácticas y otras variables asociadas a este fenómeno.

GRAFICO 33

Porcentaje de estudiantes en práctica con relación al total de trabajadores

ENCLA98. Empleadores



GRÁFICO 34

Porcentaje de empresas de acuerdo a presencia de estudiantes en práctica según tamaño

ENCLA98. Empleadores



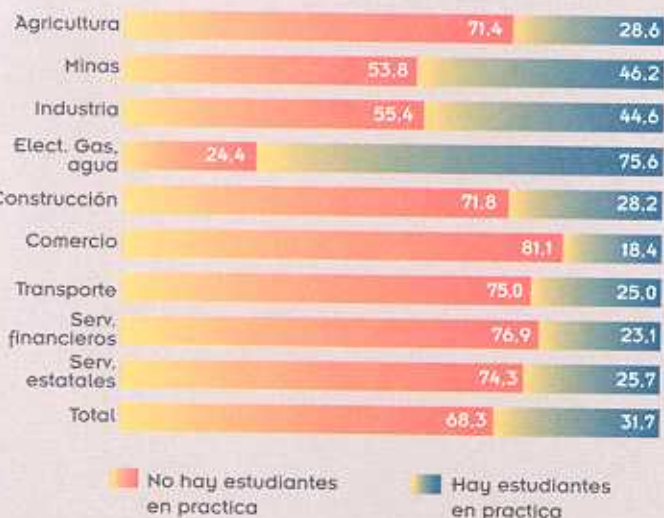
Se observa que la presencia de estudiantes en práctica se da con mayor frecuencia entre las empresas medianas y grandes. Entre éstas últimas el 76,8 % declara tener estudiantes en práctica frente al 9,3% de las microempresas.

Desde el punto de vista de las ramas de actividad económica se observa que aun cuando hay presencia de estudiantes en todas ellas, las mayores frecuencias se dan entre las ramas de Electricidad, Minas e Industrias y las menores en Comercio y Finanzas.

GRÁFICO 35

Porcentaje de empresas de acuerdo a presencia de estudiantes en práctica, según rama

ENCLA98. Empleadores



CONTRATOS DE APRENDIZAJE

Finalmente conviene destacar que los contratos de aprendizaje representan apenas en 0,1% de todos los contratos. Es decir, tanto la contratación de menores, como la fórmula del contrato de aprendizaje tienen una incidencia mínima en el total de trabajadores. Sólo los jóvenes más calificados, como son los estudiantes en práctica parecieran tener un mayor espacio en las empresas, y sobre éstos como se sabe, los empleadores no tienen un compromiso legal de pago o de contratación posterior.

La participación de la mujer en el conjunto de la fuerza de trabajo ha venido sistemáticamente creciendo en la década de los noventa y actualmente alcanza al 35%, según los datos nacionales agregados. En las empresas que incluyó la Encuesta Laboral la participación femenina fue de un 23%, encontrándose que las tasas de feminización, es decir, empresas cuyo personal femenino es del 51% o más del total de trabajadores, alcanza al 19.9% de las empresas y se da en mayor proporción en la microempresa (24.1%). Las trabajadoras se ubican mayoritariamente en el sector Servicios, sin embargo, su presencia se ha extendido a todas las ramas de actividad, siguiendo en importancia, Finanzas y Comercio. De allí que las características de la inserción laboral femenina sea una importante preocupación para las políticas laborales, particularmente las que dicen relación con el cuidado infantil. La Encla 98 descubrió un alto nivel de incumplimiento de este derecho, lo que amerita, reforzar la fiscalización en este ámbito, realizar campañas de información, y tomar acciones que permitan un cabal cumplimiento de la ley o una reforma legislativa que facilite la consecución del objetivo de protección a la mujer trabajadora.

GRADOS DE FEMINIZACION

Las mujeres de la muestra representan al 23 % del total de trabajadores. Se ubican en todos los tamaños de empresa con mayor incidencia en la micro y pequeña empresa y en las ramas de Servicios, Finanzas y Comercio, donde la proporción de empresas con el 51% o más de mujeres es más alta. Ver Gráficos 36 y 37.

GRAFICO 36

Feminización por tamaño de empresa

Nota: Incluye las empresas cuyo personal femenino es el 51% o más del total de trabajadores.

ENCLA98: Empleadores



GRAFICO 37

Feminización por rama de actividad económica

Nota: Incluye las empresas cuyo personal femenino es el 51% o más del total de trabajadores.

ENCLA98: Empleadores



DERECHO A SALA CUNA

De acuerdo a la información obtenida desde los propios empleadores, en el 30.9% de las empresas que tienen 20 trabajadoras o más, no se proporciona sala cuna, ni bono. Esta información sobre incumplimiento sube al consultar a los trabajadores, quienes declaran que el 40.1% de las empresas no otorga ese derecho. Ver Gráfico 38.

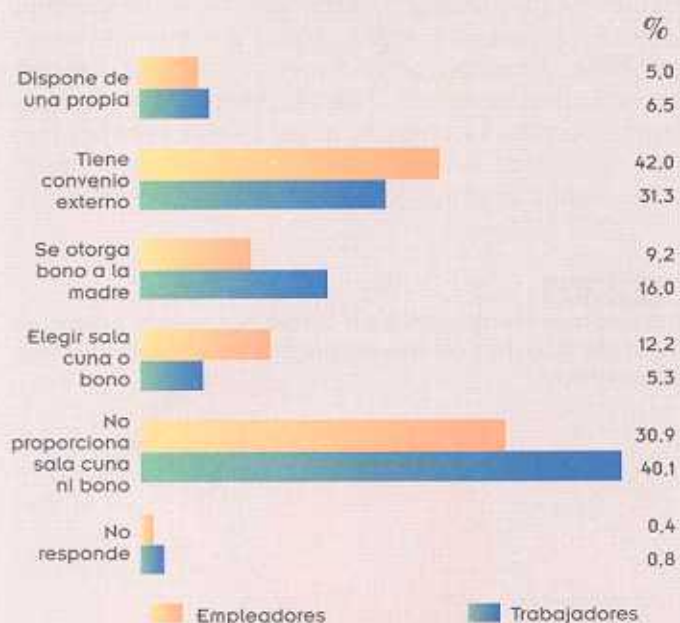
Entre aquellos empleadores que cumplen, la modalidad mayoritaria es tener «convenio con sala cuna externa», que se verifica en el 42% de las empresas según los empleadores y en el 31.3% según la opinión de los trabajadores. Ver Gráfico 38.

La «concesión de bono a la madre», es una figura que no contempla la ley, pero que se usa con cierta frecuencia. Esta se presenta en el 9.2% de las empresas según los empleadores y en el 16.0% según los trabajadores. Ver Gráfico 38.

GRÁFICO 38

Cumplimiento de sala cuna según empleadores y trabajadores

Nota: Considera sólo a las empresas de 20 o más trabajadoras.
ENCLA98: Empleadores y Trabajadores



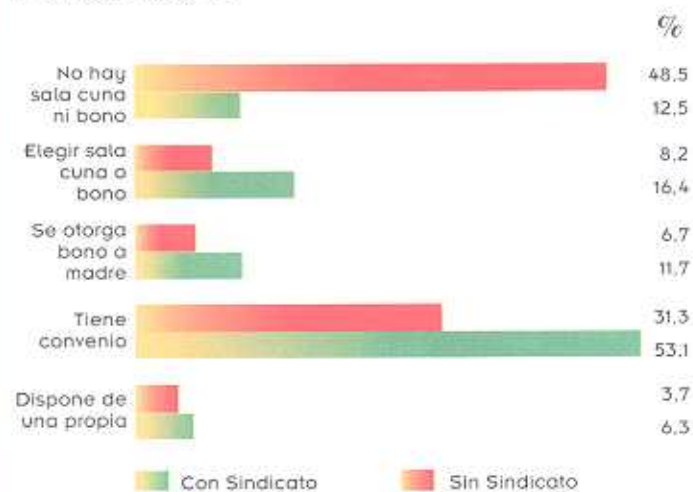
La modalidad minoritaria es la «sala cuna propia», que alcanza al 5% de las empresas. Esto tiene por consecuencia, que el derecho de alimentación -que está ligado a la existencia de sala cuna propia o convenio con una externa- pueda verse dificultado (o negado) en todas aquellas empresas que no cumplen, o que utilizan la fórmula del bono, o cuyos convenios con sala cuna externa impliquen una lejanía del centro de trabajo que impida a la madre un traslado eficiente para usar el tiempo establecido por el derecho de alimentación del niño menor de dos años.

La existencia o no de sindicatos parece incidir en el cumplimiento. De hecho el incumplimiento - no otorga sala cuna ni bono - se verifica sólo en el 12,5% de las empresas que cuentan con sindicato, frente al 48,5% de las empresas que no cuentan con esta institución. Ver Gráfico 39.

GRÁFICO 39

Cumplimiento de sala cuna en empresas con y sin sindicato en opinión de empleadores

Nota: Considera sólo a las empresas de 20 o más trabajadoras.
ENCLA98: Empleadores

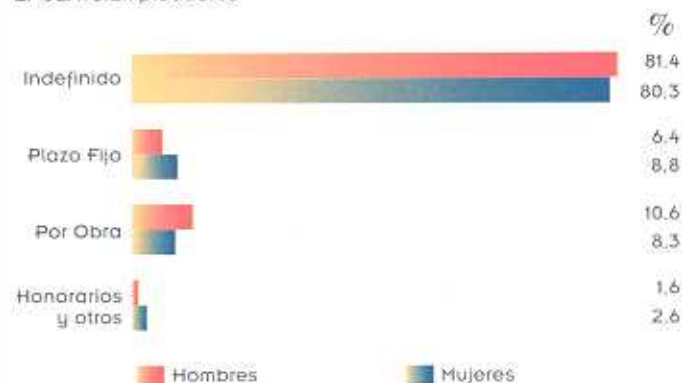


TIPO DE CONTRATO POR SEXO

GRÁFICO 40

Personal por sexo, según tipo de contrato

Nota: Excluye Personal de contratista
ENCLA98: Empleadores



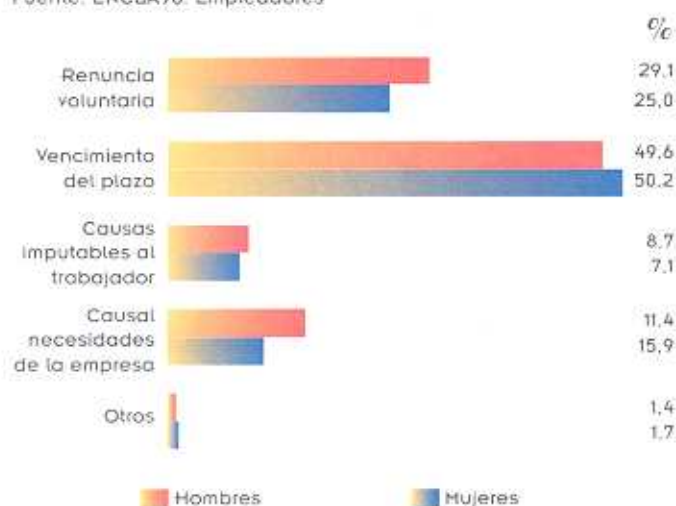
Respecto al tipo de contrato por sexo, no se observan grandes diferencias entre hombres y mujeres. Hay una pequeña proporción mayor de mujeres en contratos a plazo fijo y una pequeña proporción mayor de hombres con contratos por obra o faena. Esto se explica porque como ya se vio anteriormente, las ramas de mayor utilización de este último tipo de contratos son construcción y agricultura, actividades con alta presencia masculina.

CAUSAL DE FINIQUITO SEGÚN SEXO

GRÁFICO 41

Motivo de término de contrato por sexo

Fuente: ENCLA98: Empleadores



Como se observa en el gráfico anterior, las causales de finiquito son bastante similares entre hombres y mujeres, excepto en aquellas imputables al trabajador y en la causal necesidades de la empresa, donde la proporción de hombres es mayor. De acuerdo a este indicador las mujeres serían trabajadores más disciplinados y los hombres más prescindibles o ubicados en actividades de mayores fluctuaciones de mercado.

MUJERES EN TRABAJO NOCTURNO

Como ya se ha indicado, las mujeres se están incorporando al trabajo en todas las actividades productivas e interesa ver si lo hacen en condiciones similares a los hombres y si esto significa un costo o un deterioro de sus condiciones de trabajo y de vida. Ante la pregunta sobre la cantidad de mujeres que participan en turnos nocturnos se obtuvo que lo hacen 2.271 mujeres.

El porcentaje de empresas que tienen turno nocturno es del 19.9%¹ del total y agrupan a un conjunto de 29.318 trabajadores. De éstos 6.921 son mujeres y las que trabajan en turno nocturno representan al 25% de ellas.

Estimamos que aún cuando en términos absolutos las mujeres que trabajan de noche no sean muchas, sí es significativo que lo hagan el 25% de las mujeres de esas empresas. Esto ameritaría ahondar en esta problemática, ya que como se sabe, las mujeres incorporadas al trabajo, no siempre tienen soluciones adecuadas para el cuidado infantil y a menudo están sometidas a cumplir obligaciones domésticas, las que serían incompatibles con el trabajo nocturno a menos que éstas se cumplan a costa de la salud de las trabajadoras. Por ejemplo sin la posibilidad de recuperar adecuadamente el sueño y la reposición de fuerzas.

GRÁFICO 42

Porcentaje de mujeres en turno nocturno, sobre el total de mujeres de las empresas que implementan esos turnos.



¹ Este punto se trata con mayores detalles en el Capítulo sobre Jornadas.

CAPITULO VI. JORNADAS DE TRABAJO

El tema de la jornada de trabajo, es un tema de larga preocupación de la Dirección del Trabajo. No obstante que ya se han realizado estudios sectoriales, por ejemplo las jornadas en la minería en la Encuesta Laboral se incluyeron algunas preguntas, tanto a empleadores como a trabajadores sobre los días y horas de trabajo, tiempo para colación, tiempo completo y tiempo parcial, realización de trabajo por turnos, trabajo en día domingo y existencia de jornadas especiales fueran éstas autorizadas o no por la Dirección del Trabajo.

El Código Laboral fija la jornada ordinaria de trabajo en 48 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días a la semana y con la posibilidad de realizar sólo dos horas extraordinarias por día como máximo. Si las partes así lo acuerdan esta jornada se puede acortar, pero no alargar más allá de lo que establece la ley. El Código laboral también fija las excepciones en aquellas actividades que por su naturaleza requieran otro tipo de arreglos, tanto en la duración de los días y horas trabajados, como los tiempos de descanso. Ejemplo-jornadas de la gente de mar; comercio y servicios con atención de público, faenas que no pueden interrumpirse por especificaciones técnicas etc. Aquellas jornadas especiales en ciertas actividades que no estén tipificadas en el Código deben ser autorizadas por la Dirección del Trabajo.

El descanso semanal, corresponde al séptimo día del ciclo semanal y por lo general se otorga en día domingo. Si la jornada se distribuye en 5 días corresponde otro día que generalmente se otorga el Sábado. Se agregan a estos días todos los festivos que recaigan en la semana. Aquellas actividades autorizadas a trabajar en día domingo deben compensar con un día de descanso alternativo, pero están obligadas a otorgar al menos un día domingo por mes.

El tiempo para colación debe durar al menos treinta minutos y no forma parte de la jornada de trabajo, es decir, no hay obligación de remunerarlo. Puede exceder los treinta minutos si las partes así lo acuerdan.

El Código no establece otras pausas, por lo que éstas tiene el carácter de voluntarias.

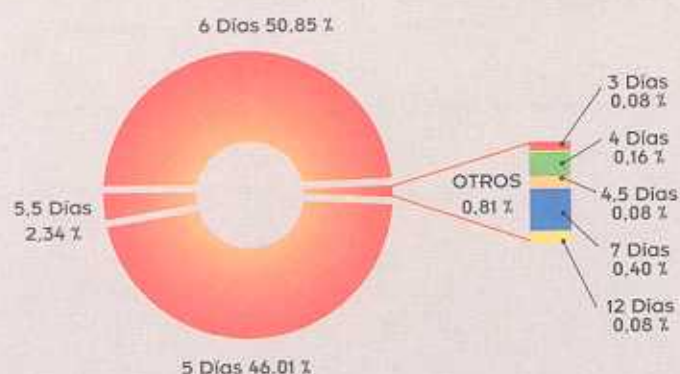
Las informaciones que se presentan a continuación han sido recogidas tanto a empleadores como a trabajadores. En cada caso se estipula la fuente.

PROPORCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN DÍAS DE TRABAJO A LA SEMANA.

GRÁFICO 43

Cantidad de días de trabajo a la semana

ENCLA.98. Empleadores



De acuerdo a estos datos se observa que las jornadas ordinarias de trabajo se distribuyen mayoritariamente en 5 o 6 días de trabajo, como especifica la ley, y que las jornadas especiales que deben ser autorizadas especialmente (en más o menos días) dan un porcentaje muy minoritario, menos del 1% de las empresas. Debe tomarse en cuenta que las jornadas especiales se concentran en algunas ramas de actividad económica tales como minería, y que esta muestra de empresas está referida a todas las ramas de actividad, pero excluye las regiones donde la minería tiene mayor incidencia (II y III Región).

En la mitad de las empresas, los trabajadores cuentan con 2 días de descanso, y en la otra mitad con 1. Siendo minoritarios los que lo hacen un día y medio, o en jornadas especiales.

PROPORCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN HORAS DE TRABAJO DIARIO

GRÁFICO 44

Empresas por número de horas que se trabaja diariamente

ENCLA,98. Empleadores.



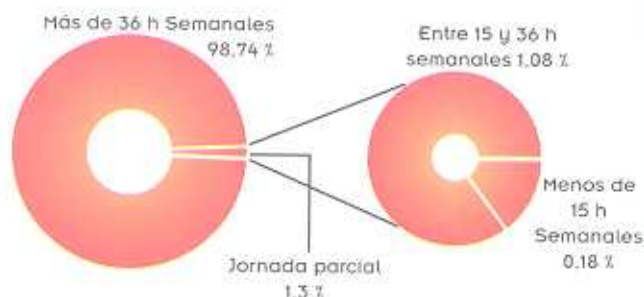
El 44% de las empresas dicen tener implementada jornadas de trabajo de 8 horas diarias. Casi un tercio trabaja más de 8 horas, y una proporción similar menos.

TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO PARCIAL

GRÁFICO 45

Porcentaje de trabajadores en jornadas a tiempo completo y parcial

ENCLA98:Empleadores



Los trabajadores que laboran menos de 36 horas a la semana constituyen el 1.3% del total de trabajadores. Al hacer la distribución de éstos por sexo se observa que en el tramo de 15 a 36 horas hay una mayoría de mujeres. Es decir el tiempo parcial, es una modalidad preferentemente femenina. Ver Gráfico 46.

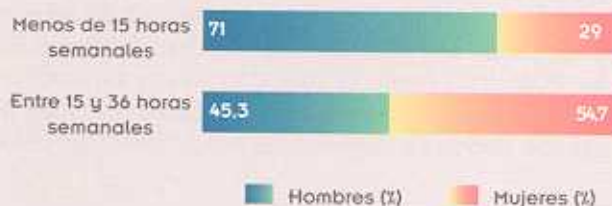
GRÁFICO 46

Porcentaje de trabajadores por sexo, según jornadas de tiempo parcial

Nota: Corresponde al 1.3% de trabajadores que laboran menos de 36 horas a la semana.

ENCLA98:Empleadores

Jornadas de tiempo parcial

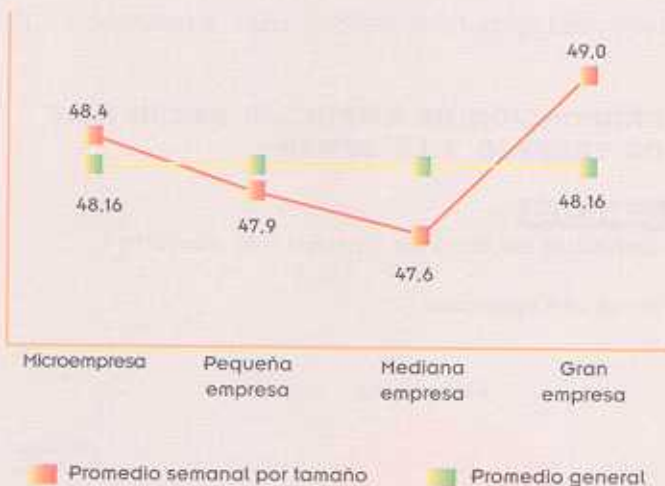


PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO POR TAMAÑO DE EMPRESA

GRÁFICO 47

Promedio de horas semanales de trabajo por tamaño de empresa

ENCLA 98. Trabajadores



TRAMOS DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR TAMAÑO DE EMPRESA

CUADRO 2

	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %
Menos de 40 horas	2,5	1,9	2,8	1,0
de 40 a 47 horas	30,5	37,3	39,9	31,4
48 horas	36,5	31,9	28,9	37,7
49 o más horas	30,5	28,8	28,4	29,8
Promedio	48,4	47,9	47,6	49,0

ENCLA.98. Trabajadores

Se observa que en todos los tamaños de empresa, casi un tercio de las empresas de cada tamaño, tiene una jornada superior a las 48 horas semanales.

GRÁFICO 48

Promedio de horas semanales de trabajo por rama de actividad económica

ENCLA 98. Trabajadores



De acuerdo a los datos anteriores se concluye que es en la microempresa y en la gran empresa donde se trabaja más horas en promedio, y es en las ramas de agricultura minería y transporte.

PAUSAS Y DESCANSOS

GRÁFICO 49

Minutos para colación otorgados a los Trabajadores por las Empresas en la jornada diaria

ENCLA98: Empleadores



En la mayoría de las Empresas la pausa para colación sobrepasa los 30 minutos que establece la ley. Sólo un 2,3% otorga menos de ese lapso.

SISTEMA DE TURNOS

GRÁFICO 50

Sistemas de turnos en las Empresas

ENCLA98: Empleadores



El 27,9% de las empresas implementa el sistema de turnos, de esta proporción, el 20% implementa turnos de noche y el 14,7% cuenta con tres turnos.

GRAFICO 51

Distribución de los cambios de turno para los trabajadores

ENCLA98: Empleadores



De las empresas que cuentan con sistema de turno, el 67,5% los cambian para los trabajadores semanalmente

TRABAJO EN DIA DOMINGO

En Chile no existen datos nacionales agregados para conocer la cantidad de trabajadores que laboran día domingo. La Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo incluyó una pregunta tanto a los trabajadores como a los empleadores sobre este tema.

De acuerdo a los trabajadores, en el 35 % de las empresas, se trabaja día domingo, en el 63 % contestaron que no, y los que no sabían resultaron una minoría, sólo el 1.2 %.

De acuerdo a los empleadores, se trabaja día domingo en el 22.8% de las empresas; no se trabaja en el 17.2% y el 60 % no contesta la pregunta.

GRAFICO 52

Porcentaje de empresas donde se trabaja día domingo

**CUADRO 3**

Porcentaje de trabajadores que laboran día domingo, con relación al total de trabajadores.

	NUMEROS ABSOLUTOS
Total de trabajadores de la muestra	151.251
Total de trabajadores día domingo	21.140
Porcentaje de trabajadores día domingo	14%
Total de trabajadores de empresas que dieron respuesta válida	88.824
Total de trabajadores día domingo	21.140
Porcentaje de trabajadores día domingo	23.8%

ENCLA98: Empleadores

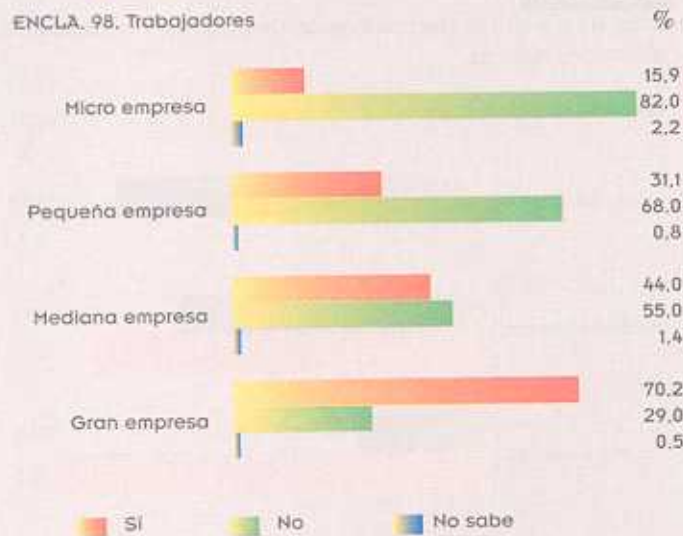
La proporción declarada por los empleadores de trabajadores en día domingo, como porcentaje del total de trabajadores que abarcan las empresas de la muestra fue del 14%. Si se toma la proporción sólo de las empresas que dieron una respuesta válida, es decir que contestaron la pregunta, el porcentaje sube al 23.8%

TRABAJO EN DIA DOMINGO Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

El trabajo en día domingo se ha extendido a todos los tamaños de empresa y predomina en las empresas de mayor tamaño relativo, alcanzando al 70.2% de las empresas de más de doscientos trabajadores, donde se declara que hay alguna cantidad de trabajadores laborando en día domingo.

GRÁFICO 53

Porcentaje de empresas donde trabajan día domingo según tamaño de empresa

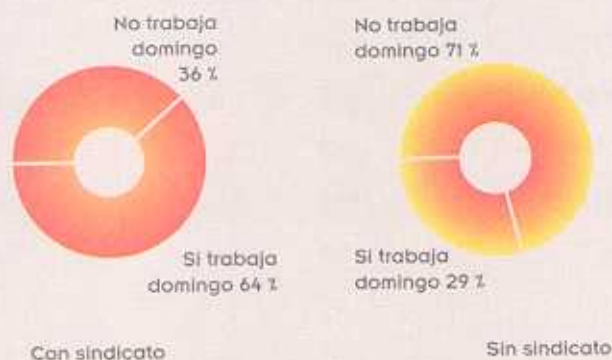


TRABAJO EN DÍA DOMINGO Y SITUACION SINDICAL

GRÁFICO 54

Proporción de empresas donde hay trabajadores que trabajan día domingo, de acuerdo a situación sindical

ENCLA. 98. Trabajadores



Se observa que en las empresas con sindicato que son las de mayor tamaño relativo, en la mayoría de ellas se trabaja día Domingo (este dato es concordante con otro, que indica que en ese tipo de empresas, el interés por hacer horas extraordinarias es mayor que en las que no lo tienen). Por el contrario en las empresas de menor tamaño y sin sindicato, el trabajo en día domingo es minoritario.

PROPORCION DEL PERSONAL QUE TRABAJA DÍA DOMINGO CON RELACIÓN AL TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

GRÁFICO 55

Porcentaje de empresas de acuerdo a la cantidad de trabajadores de día domingo con relación al total de trabajadores en cada empresa

ENCLA 98. Empleadores

Nota: corresponde al 40 % de empresas que contestaron la pregunta. se calcula sobre los 21.140 trabajadores que trabajan domingo



Se observa que en el 51% de las empresas, los trabajadores que laboran día domingo, constituyen menos del 20% del total de trabajadores de cada empresa. Esto se podría interpretar como trabajos de mantenimiento, vigilancia, aseo u otros que no están relacionados con las actividades de producción propiamente tales. Por el contrario, aquellas empresas donde trabajan día domingo más del 40% de los trabajadores, podemos suponer que se trabaja en actividades del rubro. Estas constituyen el 36% de los establecimientos.

JORNADAS ESPECIALES

Las jornadas especiales son aquellas que difieren de la jornada ordinaria definida por el Código como aquellas de 48 horas semanales, realizada en 5 o 6 días a la semana, que puede aumentarse en un máximo de dos horas extraordinarias por día. Las jornadas que modifiquen algunos de estos atributos y que no estén tipificadas con un régimen de excepción (ejemplo, la gente de mar) se denominan especiales y requieren ser autorizadas por la Dirección del Trabajo.

CUADRO 4**Jornadas especiales según tamaño de empresa.**

ENCLA 98, trabajadores

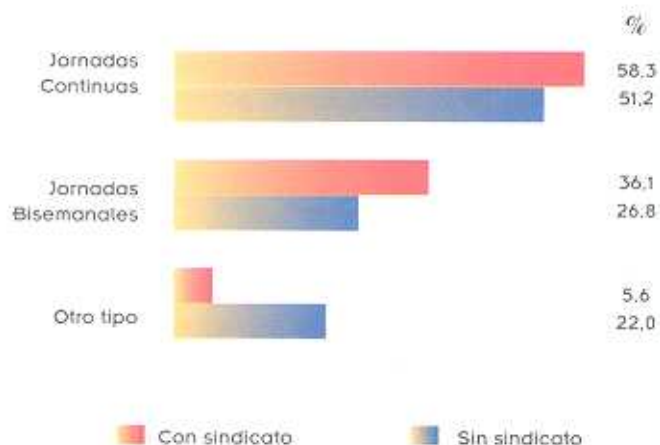
	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %	Total %
Si hay	2,2	5,0	8,3	14,7	6,4
No hay	94,3	88,6	86,2	81,6	88,5
No sabe	0,3	0,2	0,9	0,0	0,3
N.C.	3,2	6,2	4,6	3,7	4,8

Se observa que las jornadas especiales son minoritarias en todo tamaño de empresa, siendo más importantes en términos relativos en la mediana y gran empresa donde alcanza al 8.3 y 14.7 % respectivamente

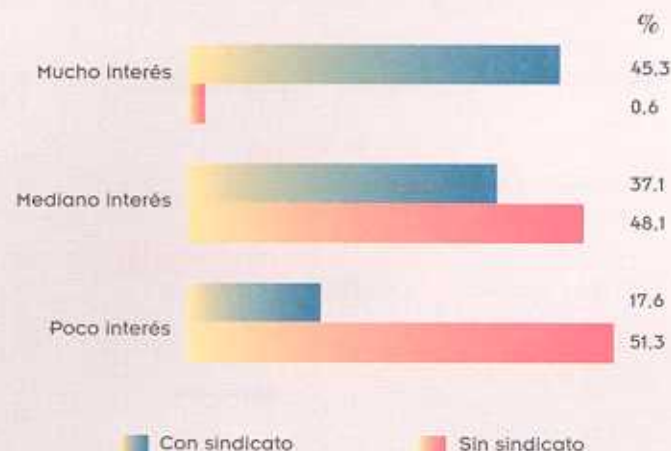
GRAFICO 56**Tipos de jornadas especiales, más recurrentes**

ENCLA 98, trabajadores

Nota: corresponde al 6.4% de empresas con jornadas especiales.

**HORAS EXTRAORDINARIAS****GRAFICO 57****Interés de parte de los trabajadores por hacer horas extraordinarias**

ENCLA98: Trabajadores

**CUADRO 5****Interés por hacer horas extraordinarias según tamaño de la empresa.**

	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %	Total %
Mucha interés	27,0	29,8	37,6	44,5	32,7
Mediano interés	26,3	34,2	39,9	40,3	34,2
Poco interés	46,4	35,4	22,5	15,2	32,8
N.C.	0,3	0,6	0,0	0,0	0,3

Se observa que el interés por hacer horas extraordinarias aumenta según el tamaño de la empresa, siendo ostensiblemente mayor en las grandes, y en aquellas empresas que cuentan con sindicato.

CUADRO 6

Razones para el interés por hacer horas extraordinarias según tamaño de la empresa.

ENCLA98. Trabajadores

	Micro empresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Mucho interés					
Por el valor de la hora extra	27,8	33,4	42,7	51,9	36,5
Mejora la calidad del trabajador	1,0	1,0	0,9	0,0	0,8
Poco interés					
Solo si es necesario	8,9	11,2	10,1	7,3	9,8
No se necesita	27,0	25,0	15,6	5,2	22,3
Los sueldos son buenos	2,2	2,3	1,8	2,1	2,2
Por exigencia de la empresa	4,1	2,5	2,3	5,8	3,4
Son bajos los precios por obra	12,1	12,2	9,6	9,4	11,3
No se las pagan	9,2	5,6	9,6	1,6	6,6
Neutro o independiente					
Depende de cada persona	1,6	1,2	0,0	0,5	1,0
Otros	3,2	2,5	2,8	1,0	2,5
NS/NR	2,9	3,1	4,6	5,2	3,6

De acuerdo a las opiniones de los trabajadores la principal motivación para hacer horas extraordinarias es aumentar los salarios. De la misma manera destaca que el poco interés entre los trabajadores de la micro y pequeña empresa, es porque éstas aunque las hagan no se las pagan.

NIVELES DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES PARA HACER HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la pregunta de si las horas extraordinarias se hacían de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, la gran mayoría de éstos, fueran o no sindicalizados indicó que éstas se hacían de mutuo acuerdo. Observándose una pequeña proporción de alrededor del 21% de empresas sin sindicato y un 17% de empresas con sindicato donde las horas extraordinarias, son más bien una imposición del empleador.

GRAFICO 58

Acuerdo sobre horas extraordinarias

ENCLA98. Trabajadores



FRECUENCIA CON QUE SE REALIZAN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN LA EMPRESA

Los trabajadores informan que en un 20 % de las empresas, las horas extraordinarias se hacen de manera reiterada y regular. Esta proporción es más alta entre las empresas grandes (40.3%) y coincidentemente en las empresas que cuentan con sindicato.

CUADRO 7**Frecuencia de las horas extraordinarias según tamaño de la empresa.**

ENCLA98.Trabajadores

	Micro empresa %	Pequeña empresa %	Mediana empresa %	Gran empresa %	Total %
De manera reiterada	11,1	16,4	22,9	40,3	19,9
Sólo ocasiones extraord.	41,6	57,1	61,9	49,3	52,8
No sabe	1,0	1,2	0,5	3,1	1,3
No se trabajan	46,3	25,1	14,7	7,3	25,9
N.C.	0,0	0,2	0,0	0,0	0,1

GRAFICO 59**Frecuencia horas extraordinarias según trabajadores sindicalizados o no**ENCLA 98, Trabajadores
INFORME DE RESULTADOS
Encuesta Laboral,1998

CAPITULO VII. SALARIOS E INCENTIVOS

El tema salarial, es uno de los temas más difíciles de abordar en una encuesta de carácter general, dada la complejidad y heterogeneidad interna del personal (nivel de calificación, antigüedad, jerarquías etc.). La Encuesta Laboral seleccionó un conjunto de indicadores que fueran aplicables a todas las empresas y que pudieran abarcar al conjunto del personal, dando cuenta de la proporción de trabajadores que ganan el salario mínimo; reajuste respecto del año anterior con relación al IPC y pago de bonos e incentivos por productividad. Temas que han estado en el debate público y sobre los cuales se tienen pocas evidencias empíricas. Los datos recogidos en la ENCLA 98 sobre este particular muestran algunos datos discrepantes entre las informaciones obtenidas de empleadores y trabajadores sobre los reajustes salariales. Estimamos que el tema salarial debe ser abordado por estudios específicos, que permitan un cuadro más acabado y complejo. Los datos sobre bonos e incentivos de productividad en cambio, resultaron muy coincidentes entre ambos actores y abren una importante pista de investigación sobre la incidencia del componente variable del salario, asociado a rendimiento.

SALARIO MINIMO

Los datos muestran que de acuerdo a las informaciones de los empleadores la gran mayoría de los trabajadores gana sobre el salario mínimo. (97.01%) Ver Gráfico 60. Respecto de la composición del 3% de trabajadores que ganarían el salario mínimo, la mayoría de ellos pertenece a empresas sin sindicato (63%). Ver Gráfico 61. Debe tomarse en cuenta que este dato sobre salario mínimo está referido al universo de empresas formales del país.

GRÁFICO 60

Trabajadores que ganan el salario mínimo

ENCLA98: Empleadores



GRÁFICO 61

Trabajadores que ganan el salario mínimo, según situación sindical

Nota: Considera al 3% del total que gana el salario mínimo.
ENCLA98: Empleadores



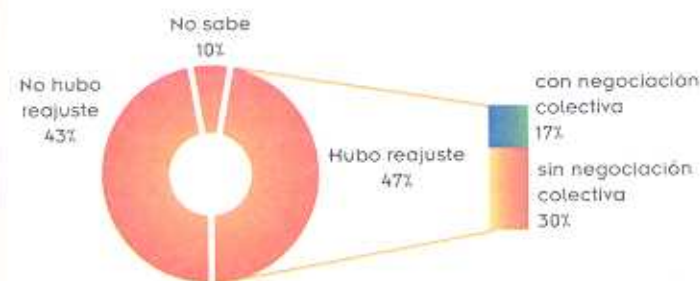
REAJUSTES DE REMUNERACIONES

Ante la pregunta si hubo reajuste general de salarios respecto del año anterior (sin contar el reajuste al salario mínimo) el 43.0% de los trabajadores indicó que no obtuvo reajuste y el 47.0% dio una respuesta afirmativa. De ellos, el 16.7% indicó que había sido con negociación colectiva y el 29.9% obtuvo reajustes sin negociación. El 10.0%, no sabía si este se había verificado o no. Ver Gráfico 62.

GRÁFICO 62

Reajuste de remuneraciones con relación a 1997

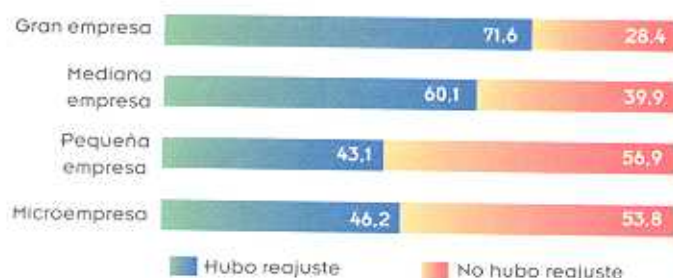
Nota: No toma en cuenta el reajuste legal de los salarios mínimos.
Fuente: ENCLA98 Trabajadores



En la incidencia o no, de reajuste salarial, se observa que el tamaño de la empresa es un factor muy importante. Así, mientras en las micro y pequeñas empresas éste se verifica en menos del 50% de ellas, en las medianas y grandes alcanza al 60.1 y 71.6% respectivamente. Ver Gráfico 63.

GRÁFICO 63**Reajustes de remuneraciones por tamaño de empresa**

Fuente: ENCLA98, trabajadores



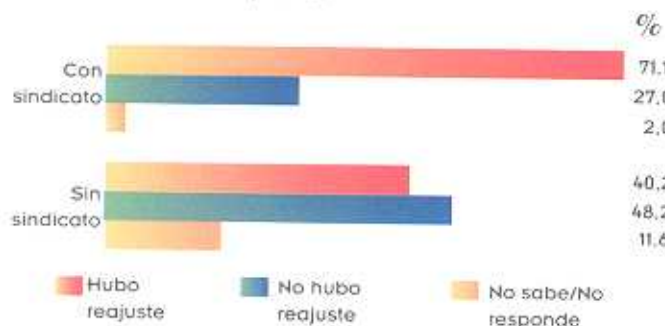
Por otra parte, en el 71,1% de las empresas que cuentan con sindicato, se produjo reajuste, en tanto que entre las que no lo tienen, el reajuste alcanzó sólo al 40,2%. Ver Gráfico 64.

De acuerdo a la información entregada por los empleadores, para el conjunto de quienes han realizado negociaciones colectivas en los últimos cinco años, el reajuste obtenido respecto del año anterior se sitúa en un 60,4% de las empresas por sobre el IPC y ningún empleador reconoce que éstos hayan estado bajo esa cota. Ver Gráfico 65.

Si miramos las informaciones entregadas por los trabajadores se obtienen datos discrepantes de la opinión de los empleadores; según éstos, hay un segmento de empresas que otorgó un porcentaje menor al IPC (7,5%) dato que está ausente en segmento de empleadores, y la proporción de trabajadores, que reconocen porcentajes mayores al IPC, disminuye considerablemente respecto de la opinión de los empleadores. Ver Gráfico 65.

GRÁFICO 64**Remuneraciones por situación sindical**

Fuente: ENCLA98, Trabajadores

**GRÁFICO 65****Reajustes respecto al IPC, según empleadores y trabajadores**

Nota: Considera sólo los casos donde ha habido negociación colectiva en los últimos 5 años.

Fuente: ENCLA98 Empleadores, Trabajadores

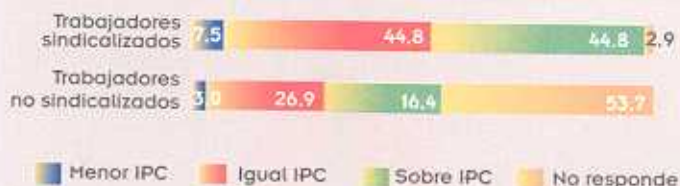


Un dato que llama la atención es el alto grado de «no sabe/ no responde» (53,7%) entre los trabajadores de empresas sin sindicato. Estos trabajadores tienen, o un nivel menor de información respecto de los sindicalizados, o una mayor aprensión para pronunciarse. Ver Gráfico 66.

GRÁFICO 66**Reajustes respecto al IPC, según trabajadores sindicalizados y no sindicalizados**

Nota: Considera sólo los casos donde ha habido negociación colectiva en los últimos 5 años.

Fuente: ENCLA98, Trabajadores

**BONOS E INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD**

El dato sobre la existencia o no de bonos o incentivos de productividad es bastante similar, entre las informaciones dadas por empleadores y trabajadores. Según las informaciones de los empleadores se aplica sistema de bonos por productividad en el 47,9% de las empresas. De acuerdo a los trabajadores éstos se aplican en el 49%. Ambos actores coinciden también en que este tipo de bonos es más frecuente entre las empresas que cuentan con sindicato. Ver Gráfico 67. Estos se dan en las empresas de todo tamaño predominando en las

medianas y grandes. Ver Gráfico 68. En todas las ramas de actividad, destacándose que las que presentan una menor proporción son, Electricidad y Servicios Sociales. Ver Gráfico 69. La información sobre «bonos o incentivos de productividad» está referida a la manera como los empleadores y trabajadores conciben comúnmente este tipo de incentivos y no a un concepto de productividad definido externamente por la encuesta.

El tipo de bono más importante es por productividad individual (48.0%). Esto significa que existe una tendencia importante a ligar salarios a rendimiento y que esta responsabilidad recae fundamentalmente en el esfuerzo de cada trabajador. Ver Gráfico 70.

GRAFICO 67
Aplican bonos o incentivos de productividad, según empleadores y trabajadores

Fuente: ENCLA98. Empleadores y Trabajadores



GRAFICO 68
Aplican bonos o incentivos de productividad, por tamaño de empresa y situación sindical

Fuente: ENCLA98. Empleadores



GRAFICO 69
Aplican bonos o incentivos de productividad por rama y situación sindical

Fuente: ENCLA98. Empleadores

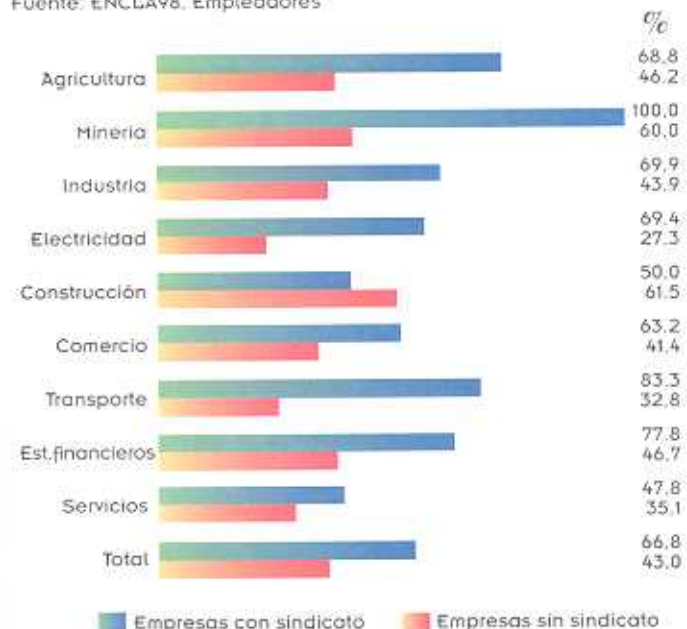


GRAFICO 70
Tipos de bonos o incentivos de productividad que se aplican según empleadores

Nota: Considera al 47,9% de empresas donde se aplican bonos de productividad. No suma 100 porque es de opción múltiple

FUENTE: ENCLA98. Empleadores

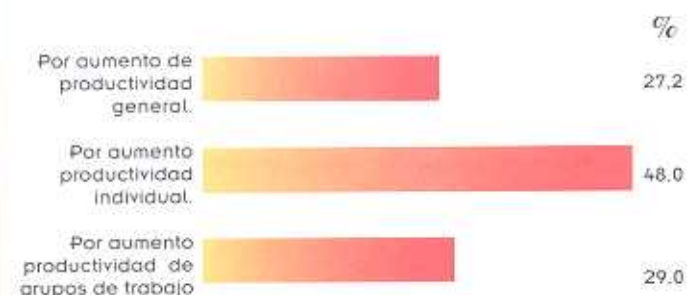


GRÁFICO 71

Actitud de los trabajadores frente a los incentivos de productividad según tamaño de la empresa.

FUENTE: ENCLA98.Trabajadores



Se observa que en todos los tamaños de empresa hay una actitud favorable hacia los incentivos de productividad. Sin embargo entre las microempresas la proporción de trabajadores que no sabe, es mayor que en los otros estratos.

OTROS INCENTIVOS Y CRITERIOS PARA AUMENTAR LAS REMUNERACIONES

Consultados los empleadores, por la utilización de otros criterios para aumentar las remuneraciones, se obtuvo que el «rendimiento individual» vuelve a ser mayoritario respecto de calificación y antigüedad que podrían ser considerados incentivos de un tipo más tradicional.

GRÁFICO 72

Criterios que se aplican para aumentar las remuneraciones

Nota: no suma 100 porque es de opción múltiple

FUENTE: ENCLA.98 Empleadores



Las informaciones precedentes muestran que la mayor incidencia se da en el criterio de rendimiento individual el que alcanza al 44.7% de las empresas, en tanto la antigüedad y la calificación, se aplican en proporciones mucho menores, en el 23 y el 21.8% de las empresas respectivamente.

MODALIDADES PARA PACTAR LAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones pueden pactarse por tiempo (de acuerdo a cumplimiento de jornada) por tarea, o trato (de acuerdo a obras, piezas, peso, etc). Y también por una combinación de ambas. Consultados los empleadores por la cantidad de trabajadores que habían pactado sus remuneraciones en estas modalidades se obtuvo lo siguiente:

GRÁFICO 73

Porcentaje de trabajadores según modalidades para pactar remuneraciones

Nota: Este gráfico se refiere al porcentaje de trabajadores según modalidad para pactar las remuneraciones
ENCLA98:Empleadores



La modalidad mayoritaria es por tiempo de trabajo el cual constituye el 74% del total. Dato que es concordante con la preeminencia de contratos de carácter indefinido, que normalmente obliga al cumplimiento de jornada. Se debe destacar también que aproximadamente un cuarto de los trabajadores pacta sus remuneraciones con un componente variable del salario.

GRAFICO 74

Modalidades para pactar las remuneraciones por tamaño de empresa, según información de los trabajadores

Fuente, ENCLA 98 Trabajadores

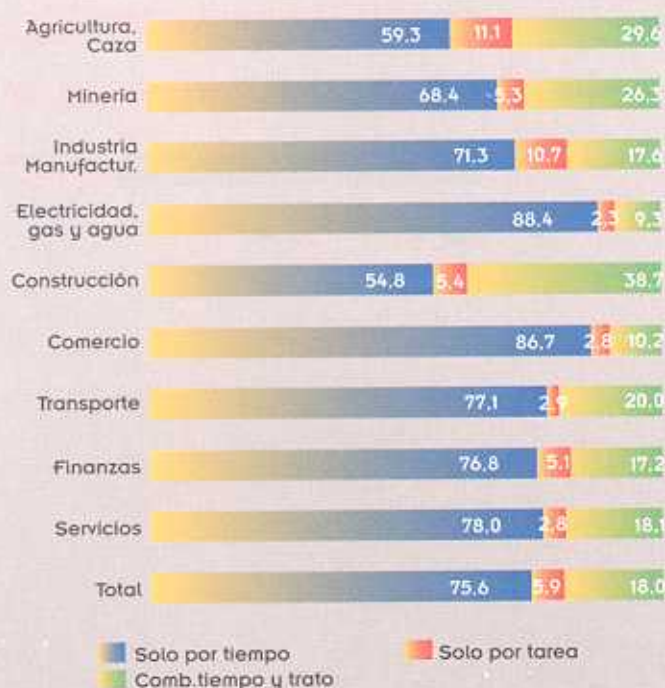


Se observa que la combinación tiempo y trato, tiene mayor incidencia en las empresas medianas y grandes y en las ramas de Construcción, Agricultura, y Minas, en ese orden.

GRAFICO 75

Modalidades para pactar las remuneraciones por rama de actividad, según información de los trabajadores

Fuente, ENCLA 98 Trabajadores



GRATIFICACION LEGAL O REPARTO DE UTILIDADES

La ley establece que las empresas que obtengan utilidades, deben repartir a los trabajadores el 30% de éstas. Y como mecanismo alternativo, permite que se otorgue el 25% de la remuneración anual garantizada. Consultados los empleadores sobre la forma utilizada para el pago de la gratificación legal se obtuvo lo siguiente:

GRAFICO 76

Modalidad utilizada por las empresas para el pago de la gratificación o participación de utilidades

ENCLA98: Empleadores



De acuerdo a estas informaciones, la gran mayoría de las empresas opta por el 25% de la remuneración anual garantizada. El 10% opta por el reparto del 30% de las utilidades y un 12% de las empresas declaró no dar gratificación legal.

El sindicalismo y la negociación colectiva son las instituciones laborales universalmente reconocidas como los mecanismos democráticos más legítimos para hacer valer los derechos laborales. De hecho son los pilares institucionales para permitir y a la vez regular la negociación entre las partes. La existencia, desarrollo y legitimación democrática de estas instituciones, parte de la aceptación de que existen diferentes intereses entre el capital y el trabajo y que para llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo, las remuneraciones y otras materias de interés laboral es mejor que existan canales de diálogo y negociación a que éstas diferencias se diriman por el uso de la fuerza, de uno u otro lado.

La negociación colectiva, es una práctica minoritaria en el país. Concordante con los datos nacionales, sólo en el 26% de las empresas de la muestra se habían realizado negociaciones colectivas. Ver Gráfico 77.

Del total de empresas donde se negocia colectivamente, la mayoría, el 78.0% son empresas con sindicato. Ver Gráfico 78. Esto se debe, entre otras razones, a las dificultades que presentan los procesos de negociación colectiva, tanto en las empresas pequeñas como en las que no hay trabajadores organizados, condiciones que además, se superponen y condicionan mutuamente.

El tamaño de la empresa es un factor determinante en los procesos de negociación. Se observa que a medida que aumenta el tamaño de empresa, aumenta la incidencia de negociación. Esta alcanza al 5.4% de la microempresa, en contraposición al 75.7% de las grandes. Ver Gráfico 79.

Paradójamente con la baja incidencia, la actitud empresarial hacia la negociación colectiva es más bien positiva. La mayoría de los empleadores la considera «conveniente» (46.9%) o «muy conveniente» (9.0%). Ver Gráfico 80.

GRAFICO 77
Negociación Colectiva durante los últimos 5 años

ENCLA98: Empleadores

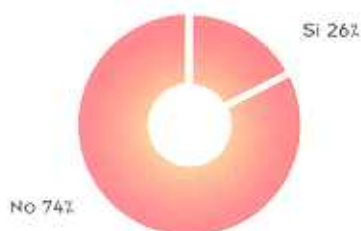


GRAFICO 78
Negociación Colectiva según situación de sindicalización

ENCLA98: Empleadores



GRAFICO 79
Negociación Colectiva según tamaño de empresa

ENCLA98: Empleadores



GRÁFICO 80**Opinión de empleadores sobre la negociación colectiva**

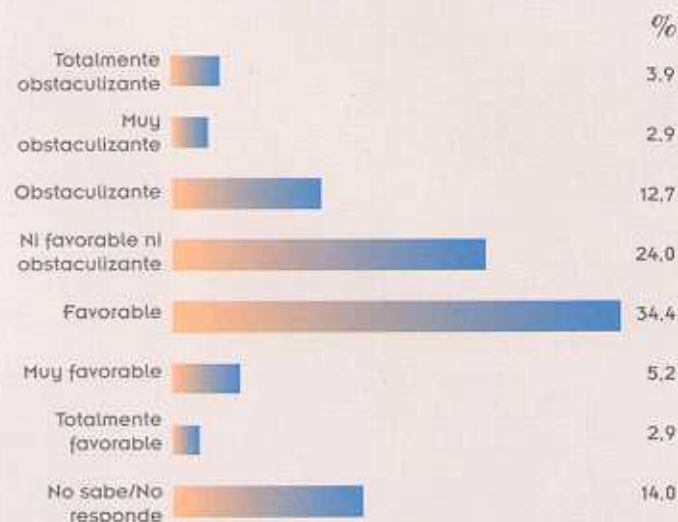
Fuente: ENCLA98, Empleadores



En aquellas empresas donde se ha negociado colectivamente, los trabajadores tienden a calificar la actitud de la empresa durante la negociación más bien desde actitudes neutras, (24%) hacia actitudes con rango de «favorables». En las categorías «favorables» de la escala, se ubica el 42.5% de los trabajadores. Por el contrario, los que califican la actitud de la empresa en el rango de actitudes «obstaculizantes» son el 19.5%. Ver Gráfico 81.

GRÁFICO 81**Actitud de la empresa en la última negociación colectiva**

Fuente: ENCLA98, Trabajadores

**OPINION DE LOS TRABAJADORES SOBRE LAS RAZONES PARA NO NEGOCIAR COLECTIVAMENTE****CUADRO 8****Razones por qué no ha habido Negociación Colectiva según tamaño de la empresa**

	Micro Empresa %	Pequeña Empresa %	Mediana Empresa %	Gran Empresa %	Total %
No es necesario	23,4	23,4	22,9	25,9	23,4
No hay Sindicato	11,5	15,6	22,1	24,1	15,8
Poco personal	23,5	8,5	0,8	0,0	11,6
Se entienden con los jefes	8,8	10,2	7,6	8,6	9,3
No hay problemas	4,4	6,2	11,5	5,2	6,3
Los trabajadores no tienen voluntad	5,4	10,5	10,7	5,2	8,6
Falta información	2,7	5,8	6,1	5,2	4,8
Problemas personales	8,5	8,7	9,9	6,9	8,7
Otros	11,5	10,9	5,3	17,2	10,7
No sabe na responde	0,3	0,2	3,1	1,7	0,8
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

ENCLA 98. Trabajadores

Las tres razones más importantes - no es necesario, no hay sindicato y poco personal- aluden a conjuntos de factores de distinta naturaleza, que explicarían la baja incidencia de la negociación colectiva. La baja sindicalización y el poco personal -en clara relación con el tamaño de la empresa, denotarían factores estructurales y organizativos. Recuérdese que la mayoría de la muestra corresponde a micro y pequeñas empresas.

Llama la atención la alta incidencia de la razón - «no es necesario» esgrimida por los trabajadores, a la que podríamos agregar - aquellos que opinan que «no hay problemas», que «se entienden con los jefes», que «no hay voluntad de los trabajadores», - categorías que sumadas alcanzan al 47.6% y revelan una actitud más de desinterés en la utilización de estos instrumentos, antes que obstáculos externos como serían - la falta de información, el poco personal o la inexistencia del sindicato.

BENEFICIOS ADICIONALES QUE LOGRAN LOS TRABAJADORES QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE

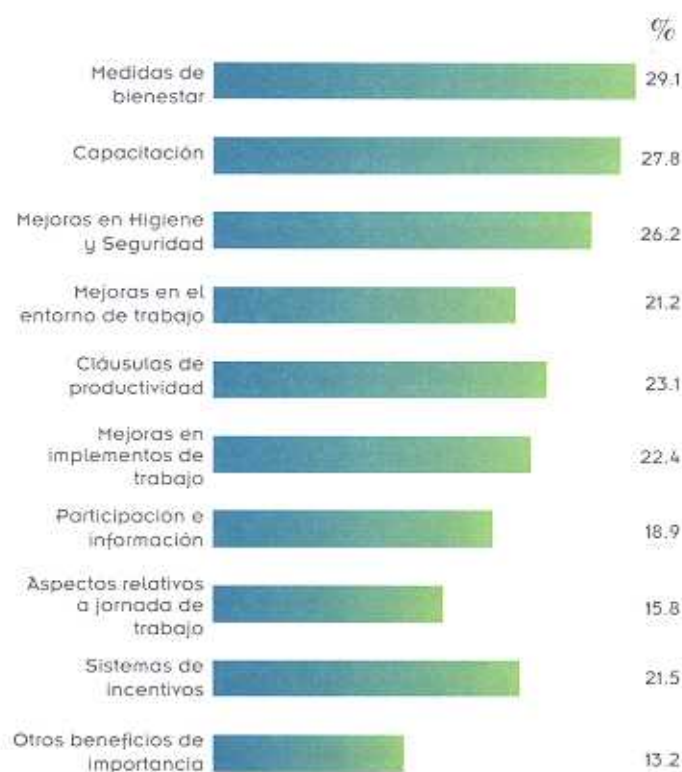
GRAFICO 82

Beneficios obtenidos en la negociación colectiva

Nota: Considera las 316 empresas donde se ha negociado colectivamente.

No suma 100, cuadro de opción múltiple

Fuente: ENCLA98, Empleadores



Se observa una baja incidencia de beneficios adicionales, obtenidos por la negociación colectiva. En todos los ítems, éstos se han alcanzado en menos de un tercio de las negociaciones. Estos resultados muestran que la negociación colectiva sigue siendo un mecanismo más bien restringido a las remuneraciones y en una medida muy escasa incluye materias de tan alto interés como la seguridad, la capacitación, la participación e información y otras que aluden a las condiciones de trabajo.

GRAFICO 83

Tipo de instrumento colectivo vigente en las empresas según ente negociador

Nota: considera 316 empresas donde se ha negociado colectivamente.

FUENTE: ENCLA 98, Empleadores



Se observa una preeminencia de los contratos colectivos negociados por sindicatos, seguida de los convenios negociados por sindicatos. Los convenios y contratos negociados por grupos son minoritarios.

Proteger la vida y la salud de la gente que trabaja es no sólo un mandato ético, sino también una exigencia de calidad y competitividad, para las empresas. La Legislación Laboral chilena establece algunos estándares mínimos de Prevención de Riesgos que son diferencialmente obligatorios para los establecimientos de acuerdo a su tamaño. Así es obligatorio para las empresas de cualquier tamaño, contar con un Reglamento de Higiene y Seguridad que debe ser conocido por todos los empleados. Para aquellas empresas con 25 trabajadores o más, la ley contempla la existencia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y para aquellas de 100 o más trabajadores se debe contar con un Departamento de Prevención de Riesgos. La Encuesta Laboral, descubrió diversos niveles de incumplimiento de estos estándares. Estos datos indican que es urgente fortalecer la Fiscalización en esta delicada materia y más aún, capacitar a empleadores y trabajadores en el cuidado de la vida y la salud.

INSTRUMENTOS DE PREVENCION DE RIESGOS

De acuerdo a la información requerida a los empleadores se constató que sólo el 51.8% de las empresas cuenta con un Reglamento de Higiene y Seguridad. Es decir en casi la mitad de los establecimientos hay incumplimiento de esta obligación. Ver Gráfico 84.

Entre las empresas que tienen 25 trabajadores o más, el 33.9% no cuenta con Comité Paritario de Higiene y Seguridad. En aquellas empresas que tienen 100 trabajadores o más, en el 38% no existía Departamento de Prevención de Riesgos, y lo que resulta más preocupante aún, la alternativa «no cuenta con ningún instrumento de Prevención de Riesgos» alcanzó la frecuencia de 43.9%. Ver Gráfico 84.

En aquellas empresas donde hay algún instrumento de prevención de riesgos, los trabajadores tienden a evaluar mayoritariamente su funcionamiento de regular a bueno. Los trabajadores sindicalizados, son más críticos que los no sindicalizados, ya que entre estos últimos, la proporción que se inclina por «funciona bien» en todos los casos se eleva por sobre sus pares sindicalizados. Ver Gráfico 87.

También se constató que el mecanismo más usado por los empleadores para informar sobre las medidas de Higiene y Seguridad es la «información verbal» a cada trabajador. También debe destacarse como un factor negativo, que en el 15.0% de las empresas no se utiliza «ningún mecanismo de información». Ver Gráfico 88.

GRÁFICO 84

Instrumentos de prevención de riesgos

Nota: Dep. de Prevención de riesgos considera sólo las empresas de 100 o más trabajadores, Comité Paritario a las empresas de 25 o más trabajadores y Reglamento de Higiene y Seguridad a todas las empresas.

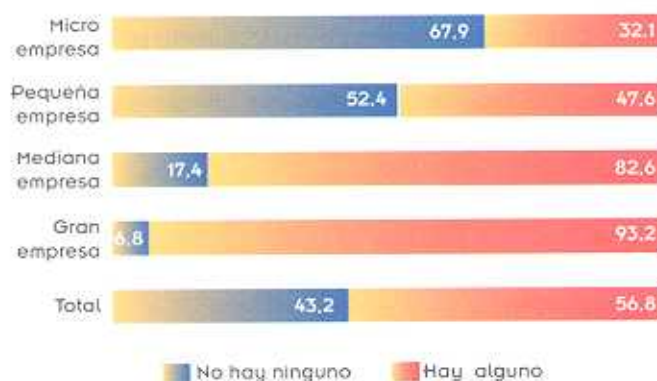
Fuente: ENCLA98. Empleadores



GRÁFICO 85

Existencia de instrumentos de prevención de riesgos, según tamaño de empresa

FUENTE: ENCLA98. Trabajadores

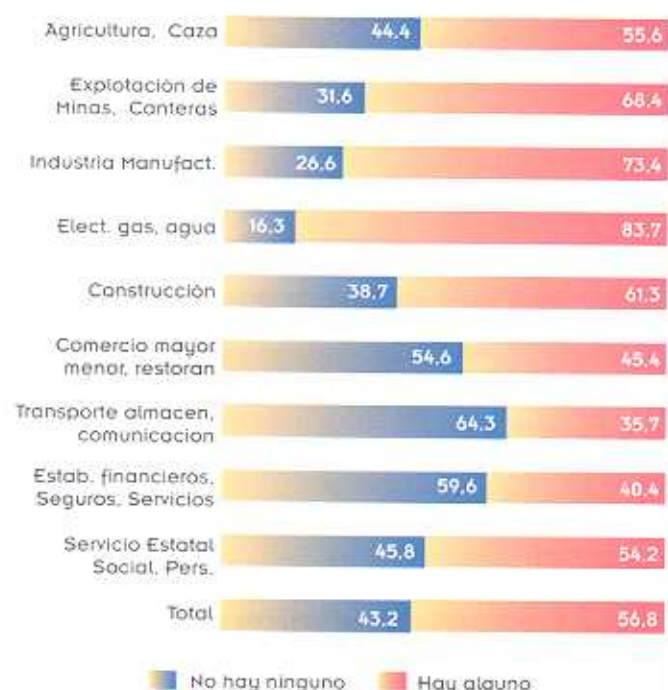


El tamaño de la empresa muestra una clara incidencia en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos. La mayoría de las microempresas y algo más de la mitad de las pequeñas, no tienen ningún instrumento de prevención de riesgos.

GRÁFICO 86

Existencia de algún instrumento de prevención según rama de actividad

FUENTE: ENCLA 98. Trabajadores



Los mejores niveles de cumplimiento se observan en Electricidad, Industria, Minas y Construcción. Los menores se observan en Transporte, con el más alto nivel de incumplimiento; en Finanzas, Comercio, Servicios y Agricultura en ese orden.

GRÁFICO 87

Evaluación de los instrumentos de prevención de riesgos según trabajadores

Nota: Considera sólo las empresas donde hay algún instrumento de prevención.

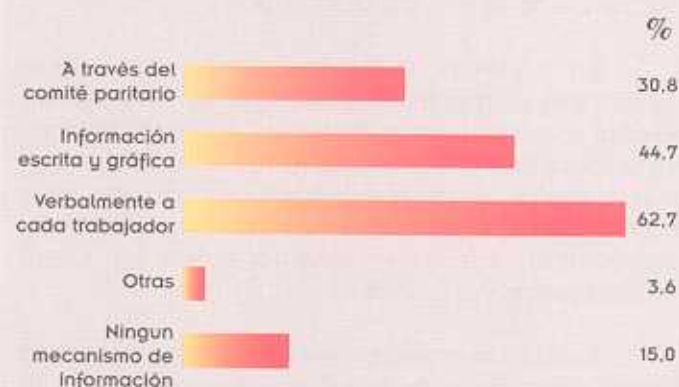
Fuente: ENCLA98. Trabajadores



GRÁFICO 88

Información a los trabajadores sobre los riesgos

Fuente: ENCLA98. Empleadores



«En casi la mitad de las empresas no hay ningún instrumento de prevención de riesgos, y en todos los que prevé la ley por tamaño de empresa, hay diversos niveles de incumplimiento.»

CONDICIONES SANITARIAS BASICAS

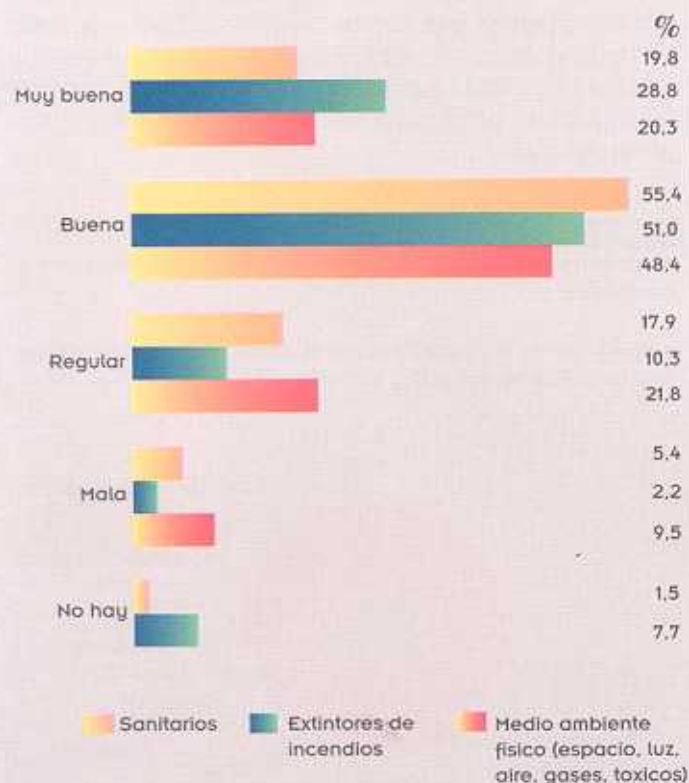
Los trabajadores tienden a evaluar bien las condiciones sanitarias básicas, ya que la mayoría se inclina hacia las alternativas «buenas o muy buenas condiciones» en las diferentes dimensiones consultadas: sanitarios, extintores de incendio y condiciones ambientales (espacio, luz, aire, gases tóxicos) Ver Gráfico 89.

No obstante estas buenas apreciaciones generales, se observa que en el 7.7% de las empresas, no hay extintores de incendio y en el 1.5% no hay sanitarios y que en la evaluación de medio ambiente físico, las opiniones favorables son más moderadas que en las otras dimensiones. Las alternativas de regulares a malas, en este factor alcanzan al 31.5% de las empresas. Ver Gráfico 89.

GRAFICO 89

Opinión de los trabajadores sobre condiciones sanitarias básicas

Fuente: ENCLA98. trabajadores



INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON PERDIDA DE DIAS

GRAFICO 90

Empresas donde han ocurrido accidentes con pérdida de días durante los últimos 12 meses

FUENTE: ENCLA 98. Empleadores

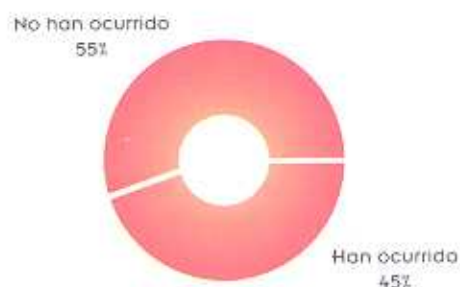
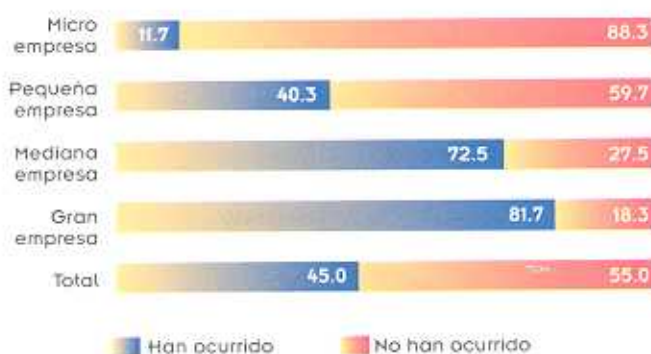


GRAFICO 91

Accidentes del trabajo durante los últimos 12 meses según tamaño de la empresa.

FUENTE: ENCLA 98. Empleadores



De acuerdo a los datos anteriores se observa una clara mayor incidencia de accidentes con pérdida de días a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

CAPITULO X. ACCION SINDICAL

En este capítulo se han reunido un conjunto de variables que dicen relación con la acción de los sindicatos en aquellas empresas que cuentan con él, así como algunas preguntas a trabajadores allí donde éstos no existen.

Las estadísticas nacionales de la Dirección del Trabajo muestran que la tasa de sindicalización viene paulatinamente bajando desde 1992. Consideramos que existen múltiples factores para la explicación de este fenómeno: hay factores estructurales que inciden en la tasa de sindicalización (por ejemplo, el tamaño de los establecimientos que viene disminuyendo); la flexibilidad del empleo, la externalización de actividades y otros. Sin embargo, también influyen factores inherentes a la acción sindical, y a la cultura de los actores laborales y empresariales. No menos importantes son las percepciones de los trabajadores sobre la utilidad del sindicato. De allí que en la Encuesta Laboral se han incluido preguntas - tanto de la percepción empresarial como de los trabajadores sobre el sindicato - además de otras que dan cuenta de la evolución de la afiliación y de las acciones que han emprendido los sindicatos hacia sus afiliados.

EVOLUCION DE LA AFILIACION SINDICAL EN LOS ULTIMOS 12 MESES

Un indicador del «estado de salud» de un sindicato es, entre otros, la evolución de la afiliación. Partimos del supuesto que la estabilidad y/o el crecimiento de la afiliación de un año a otro, dan cuenta de una situación saludable. En tanto la merma de afiliados estaría indicando debilitamiento y riesgo para la organización.

GRÁFICO 92

Evolución de la afiliación al sindicato en los últimos 12 meses

Fuente: ENCLA 98, Dirigentes Sindicales



Las cifras muestran que una proporción importante de sindicatos presentan una situación de estabilidad, en tanto que el aumento o disminución de la afiliación afecta a un tercio en cada situación.

RAZONES POR LAS QUE LA AFILIACION HA BAJADO

Las razones que identifican de manera espontánea los dirigentes sindicales, (fueron recogidas en pregunta abierta) destacan como el factor más importante « se necesita poca mano de obra » (66.2 %) en tanto que la falta de motivación y conciencia, y la decisión del trabajador, que aluden a la falta de interés del trabajador por el sindicato, se presentan con menor peso, ya que todas sumadas alcanzan al 19.2 %.

La respuesta que alude a una interferencia de la empresa, resulta una opción minoritaria. Esta respuesta sumada a otras variables que miden la actitud de empleadores hacia los sindicatos, refuerzan la idea que las prácticas antisindicales, aunque existen, no son generalizadas.

GRÁFICO 93

Razones que explicarían la baja en la afiliación al sindicato

Nota: Considera 71 empresas donde la afiliación sindical ha bajado
Fuente: ENCLA 98, Dirigentes Sindicales



TASA DE AFILIACION SINDICAL

La Encuesta Laboral incluyó una pregunta diferenciada por sexo sobre la afiliación sindical. La tasa de afiliación general se calculó como porcentaje de sindicalizados sobre el total de trabajadores de la muestra. La tasa masculina se calculó sobre el total de hombres, la femenina sobre el total de mujeres.

GRÁFICO 94

Tasa de afiliación general y según sexo

ENCLA 98, Trabajadores



De acuerdo a las informaciones anteriores, se observa que la tasa de sindicalización masculina es superior en alrededor de 5 puntos porcentuales respecto de la femenina. Sin embargo estimamos que esta diferencia, no es tan alta si se considera que la mujer tiene dificultades objetivas para la sindicalización - en particular la doble jornada de trabajo - hogar - empleo y el problema ya examinado del cuidado de los hijos menores. Estas cifras estarían mostrando que la situación sindical de la mujer se está homologando a la del hombre, lo que es una señal alentadora con relación a la igualdad de derechos, en este caso el derecho a la organización en el lugar de trabajo.

AFILIACION DEL SINDICATO A ORGANIZACIONES DE MAYOR GRADO

La afiliación a organizaciones de mayor grado, puede ser considerada como un indicador de fortaleza sindical en la medida que la agrupación de sindicatos más allá de las fronteras de la empresa, permite una mayor coordinación de acciones y eventualmente una acumulación de fuerza sindical para fortalecer la representación de los trabajadores en conjuntos más amplios y agregados. Dado que la legislación laboral contempla la negociación colectiva sólo a nivel de empresa (con la salvedad de la negociación interempresa que requiere el consentimiento empresarial) la pertenencia a Federaciones y Confederaciones - que en el nivel nacional muestra un alto crecimiento - da cuenta de una estrategia de expansión de los ámbitos de acción y representación que amplía las posibilidades de desarrollo sindical.

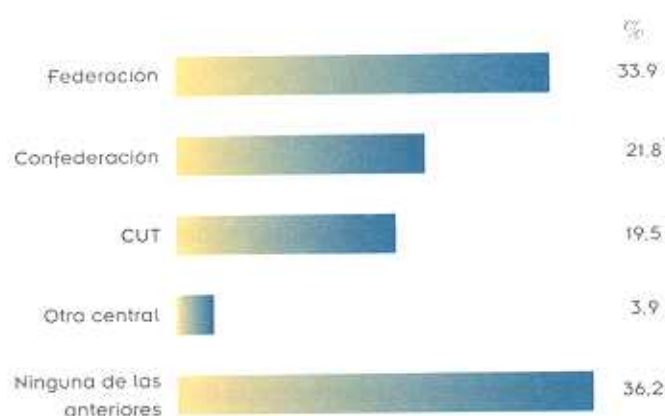
GRÁFICO 95

Situación de afiliación del sindicato a organizaciones de mayor grado

Nota: no suma 100 opción múltiple.

La afiliación a Centrales Sindicatos, sólo es posible para sindicatos nacionales.

ENCLA 98, Dirigentes Sindicales



Las informaciones sobre afiliación a organizaciones de mayor grado muestra que una importante proporción de sindicatos el 36,2%, no está afiliado a ninguna organización superior. Esto significa que su ámbito de acción está circunscrito al nivel de empresa. Por otra parte más de la mitad de los sindicatos de la muestra, mantiene lazos con organizaciones de segundo grado. Con relación a las Centrales, hay un claro predominio de la afiliación

a la CUT, aunque llama la atención que un 3.9% de los sindicatos ha optado por la afiliación a «otra central» aun cuando la que está en proceso de formación - la Central Autónoma de Trabajadores - todavía no tiene un reconocimiento legal.

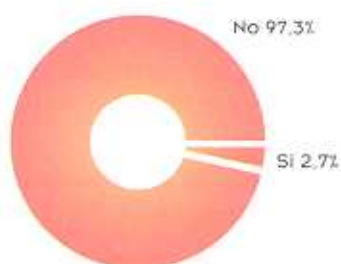
En lo que se refiere al estado de actividad de los sindicatos, se encontró que aquellos que han pasado por situaciones de receso, constituyen una pequeña proporción que alcanza sólo el 2.7%.

GRÁFICO 96

Estado de actividad de los sindicatos

ENCLA 98, Dirigentes Sindicales

Periodos de receso sindical (últimos 4 años)



ACTITUD DE LOS TRABAJADORES ANTE LA IDEA DE SINDICALIZARSE

Al consultar a los dirigentes sobre cuáles eran a su juicio las actitudes más frecuentes de los trabajadores que no pertenecían al sindicato frente a la sindicalización, la alternativa en pregunta cerrada, que obtuvo la mayor frecuencia fue - la del temor por las consecuencias en su trabajo -. Esta opinión contrasta con la de los trabajadores de empresas donde no hay sindicato, quienes en pregunta abierta, es decir de manera espontánea, al ser consultados por qué no se ha formado un sindicato mencionan el temor con una frecuencia de sólo el 6%. Y se inclinan en primer lugar al poco personal y en segundo lugar a la falta de interés y lo innecesario del sindicato-

GRÁFICO 97

Actitud de trabajadores no sindicalizados frente a idea de sindicalizarse, en opinión de los dirigentes sindicales

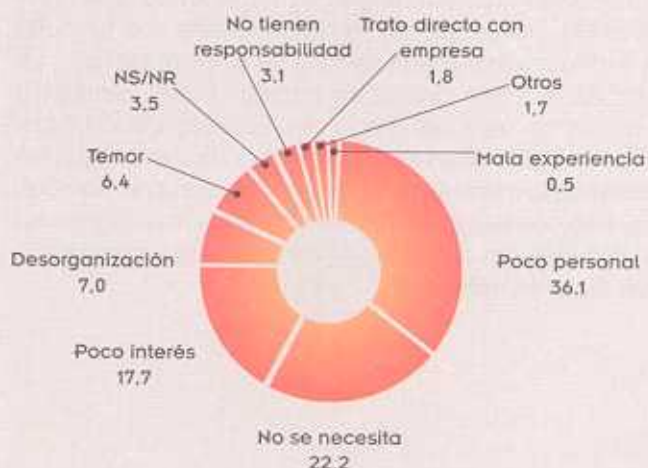
ENCLA 98, Dirigentes Sindicales



GRÁFICO 98

Razones por qué no se formado sindicato, en aquellas empresas donde no hay sindicato, en opinión de trabajadores

Nota: se refiere al conjunto de empresas que no tienen sindicato
ENCLA 98, Trabajadores no sindicalizados



ACCIONES QUE HA DESARROLLADO EL SINDICATO EN BENEFICIO DE SUS AFILIADOS

Una importante interrogante sobre la acción sindical dice relación con la capacidad de los sindicatos actuales de desarrollar acciones en beneficio de los afiliados que hagan más atractiva la oferta sindical. Si atendemos a los propios argumentos que ellos visualizan como el poco interés de los trabajadores o lo innecesario del sindicato, pareciera ser que la sola reivindicación salarial, no aparece como una motivación suficiente para los trabajadores que no cuentan con sindicato.

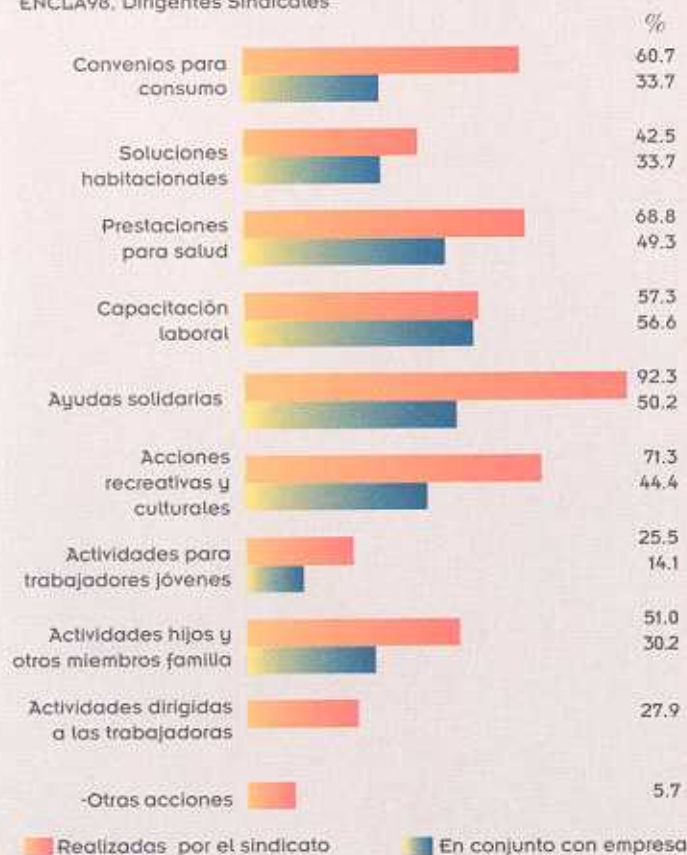
Consultados los dirigentes sindicales sobre otras acciones en beneficio de los afiliados diferentes de la reivindicación salarial, se obtiene que los sindicatos existentes han ampliado su oferta actuando como intermediarios de servicios para los afiliados y una buena proporción de estas acciones se hace en conjunto con la empresa.

Veamos:

GRAFICO 99

Acciones en beneficio de los afiliados

ENCLA98. Dirigentes Sindicales



PRACTICAS ANTISINDICALES

Una importante preocupación del mundo sindical es acerca de la incidencia de prácticas antisindicales. Estas están tipificadas en el Código, y son causal inclusive para entablar un juicio laboral a la parte empleadora. A través de varias preguntas se indagó en la Encuesta Laboral sobre la incidencia de prácticas antisindicales. En todas ellas, éstas aparecen como una actitud existente, pero minoritaria.

GRAFICO 100

Actitud negativa de parte de la empresa hacia el Sindicato

ENCLA 98. Dirigentes Sindicales

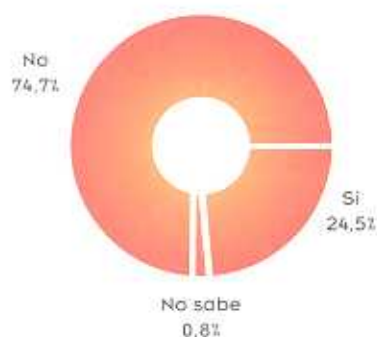


GRAFICO 101

Tipo de actitudes negativas de parte de la empresa hacia el Sindicato

ENCLA 98. Dirigentes Sindicales



Se han presentado actitudes negativas de la parte empresarial hacia el sindicato, en el 24.5% de los casos. La actitud más frecuente es instar a no participar.

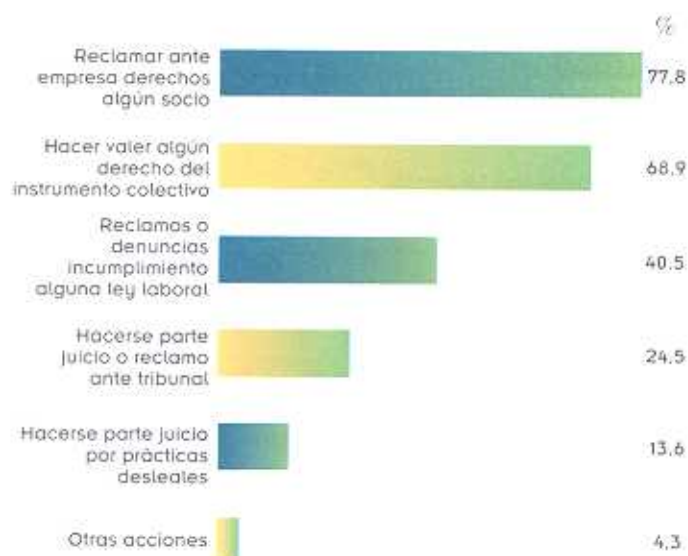
LAS ACCIONES MAS FRECUENTES QUE REALIZAN LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES

GRAFICO 102

Acciones que han realizado los representantes sindicales

ENCLÁ 98. Dirigentes Sindicales

NOTA: No suma 100, opción múltiple



En el gráfico precedente se observa que las acciones más frecuentes son hacer valer derechos y cumplimiento de instrumentos colectivos. Sin embargo, también es importante la proporción de sindicatos donde se hacen reclamos o denuncias por incumplimiento de las leyes laborales. Las prácticas desleales aunque minoritarias también tienen alguna incidencia. En un 13% de los casos han terminado en juicios y en un 24% se ha manifestado como actitudes negativas hacia la organización sindical.

CAPITULO XI. CONFLICTIVIDAD LABORAL

Aun en el entendido que la conflictividad laboral tiene múltiples formas de expresión, un indicador clásico de conflictividad es la huelga, sea ésta legal, es decir dentro del proceso de negociación colectiva o de hecho, es decir, al margen del mismo. Los datos nacionales agregados que maneja la Dirección del Trabajo muestran que las huelgas legales representan menos del 10% del total de negociaciones y que los conflictos de hecho, aun cuando no hay una estadística sistemática también constituyen excepciones en el mundo del trabajo y son muy pocas las de este carácter que involucran a los trabajadores del sector privado.

La encuesta laboral indagó sobre la incidencia de huelgas (legales o de hecho) en las empresas de la muestra y también sobre la existencia o no, de mecanismos para resolver conflictos, los que fueron consultados en pregunta abierta.

SITUACIONES DE CONFLICTO (huelgas legales o de hecho)

GRAFICO 103

Huelgas, paros u otras situaciones de conflicto, en la empresa durante el último año

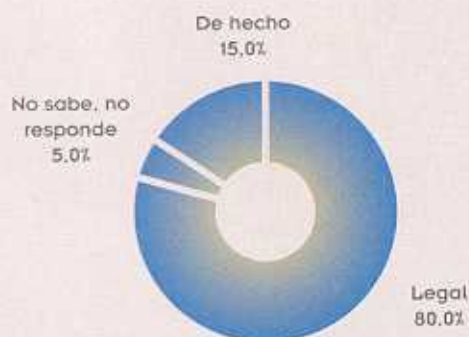
FUENTE: ENCLA98, Empleadores



GRAFICO 104

Tipo de conflicto (legal o de hecho)

Nota: Considera 20 empresas donde hubo conflicto
ENCLA98: Empleadores



De las informaciones anteriores se concluye que la incidencia de conflictos es mínima, ya que alcanzó sólo al 1.5% de las empresas, y en aquellas donde hubo huelga la gran mayoría fue dentro del proceso de negociación colectiva. Los conflictos de hecho representaron sólo el 15% del total de conflictos durante los 12 meses anteriores a la realización de la encuesta.

GRAFICO 105

Empresas que cuentan con sistemas o mecanismos de solución acordada con la parte laboral para resolver conflictos.

ENCLA98: Empleadores



GRÁFICO 106

Tipos de mecanismos de solución a conflictos

Nota: Considera sólo al 24.2% que declaró tener algún mecanismo de solución de conflictos

ENCLA 98, Empleadores



Sólo 292 empleadores, el 24.2% declaró contar con mecanismos para la solución de conflictos y de la lista recabada en pregunta abierta se observa que no hay mecanismos institucionales establecidos ya que la mayoría mencionó - conversación directa con los trabajadores o con el sindicato y las otras instancias mencionadas - son también mecanismos de tipo genérico, tales como la negociación colectiva, o la ley laboral.

CAPITULO XII. INFORMACION, PARTICIPACION Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES

Partiendo del supuesto que una gestión moderna exige implementar un estilo de gestión más informado, con participación y con mecanismos de consulta novedosos a los trabajadores, la Encuesta Laboral incluyó una serie de preguntas tanto a empleadores como a trabajadores para conocer cuales son las actitudes y prácticas más frecuentes en este ámbito. También se incluyeron preguntas para conocer el nivel jerárquico que tienen los recursos humanos y la frecuencia con la cual se hacen las reuniones entre la parte empresarial y laboral.

NIVEL JERARQUICO PARA LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES CON LA PARTE LABORAL

Estimamos que la existencia de una unidad administrativa especializada para la gestión de los recursos humanos, así como la frecuencia y regularidad de las reuniones con la parte laboral dan cuenta de una fortaleza organizacional de las empresas y a la vez constituyen un soporte administrativo para la formulación de políticas de personal.

GRAFICO 107

Nivel jerárquico más alto para Gestión Recursos Humanos

ENCLA98. Empleadores



Dada la importante presencia de micro y pequeñas empresas en la muestra se constató que en una importante proporción de empresas, en casi la mitad, la gestión de los recursos humanos está en manos de los propietarios. La otra instancia de mayor incidencia es el nivel gerencial, ya que considerando las gerencias o las subgerencias se llega al 36.9%. Por otra parte, las instancias de menor rango representan a la minoría.

GRAFICO 108

Periodicidad reunión encargado Recursos Humanos con Sindicato o trabajadores

ENCLA 98. Empleadores



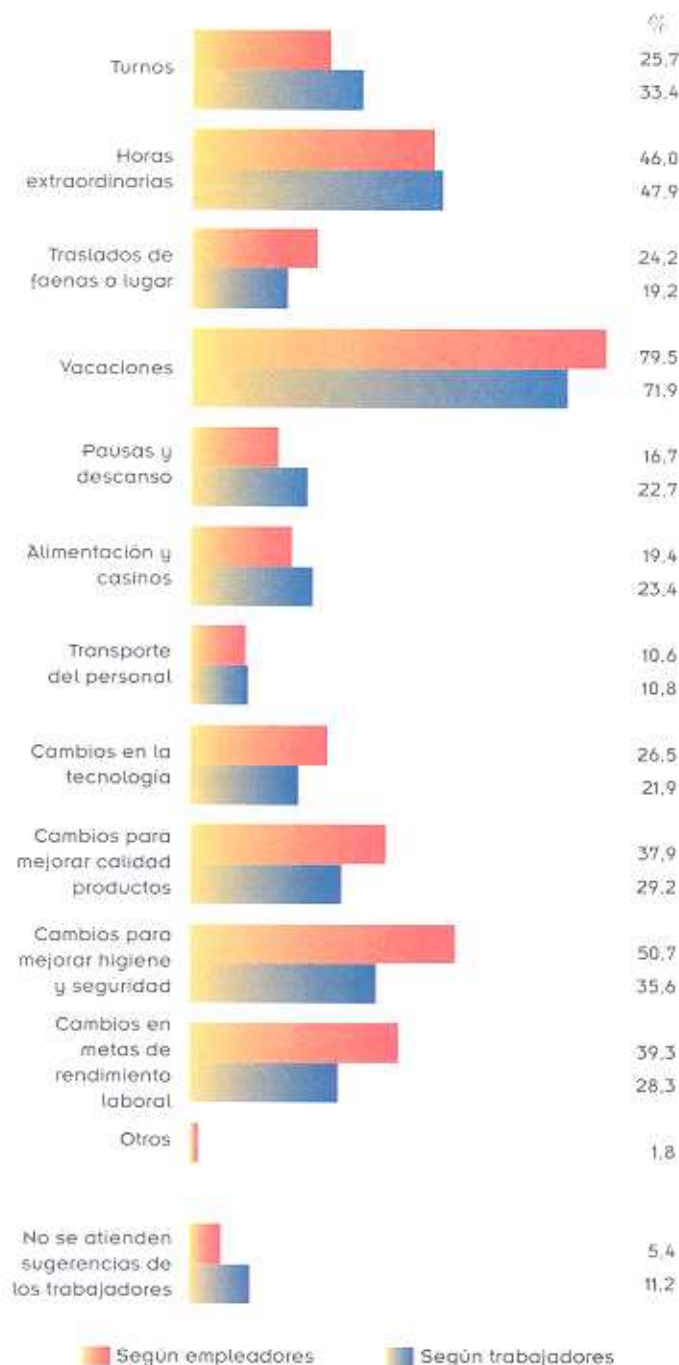
Atendiendo a la periodicidad de las reuniones e puede afirmar que en una proporción cercana a la mitad de las empresas, el 53% se reúne con la parte laboral a lo menos una vez por mes. Un tercio lo hace trimestral, semestral u ocasionalmente y sólo un 15.1% no se reúne nunca. Estos datos muestran que mayoritariamente hay una cierta fluidez para tratar temas de interés entre la parte laboral y empleadora.

TEMAS QUE SE CONSULTAN A LOS TRABAJADORES EN OPINION DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

GRÁFICO 109

Asuntos que se consultan a los trabajadores o a sus representantes, según opinión de empleadores y trabajadores

ENCLA 98: Empleadores y Trabajadores



Aun cuando hay una relativa concordancia entre lo que opinan empleadores y trabajadores sobre los temas de consulta, se observan algunas diferencias importantes en algunos ítems. Así las mayores diferencias se presentan en los temas que podríamos calificar de mayor interés empresarial, tales como la calidad del producto, higiene y seguridad y metas de rendimiento laboral donde los empleadores declaran que se consultan en una mayor proporción que lo que reconocen los trabajadores. Como contrapartida, los trabajadores perciben en una mayor proporción que se les consulta sobre turnos, pausas, descansos, casinos y otros. Aunque de manera minoritaria, sólo el 11% de los trabajadores percibe que «no se atienden sugerencias de la parte laboral», esta cifra duplica la opinión de empleadores sobre esa alternativa.

IMPLEMENTACION DE NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Consultados los empleadores sobre la existencia o no en sus empresas de formas novedosas de organización del trabajo, se encontró que sólo una minoría, el 20,3% de las empresas ha incursionado en dichas alternativas. En pregunta abierta, sobre cuáles se han implementado se encontró que las formas principales en la propia denominación de los empleadores son: «coordinación de trabajadores», «calidad total» y «círculos de calidad». Ver Gráfico 111.

GRÁFICO 110

Nuevas formas de organización del trabajo

ENCLA 98, Empleadores



GRAFICO 111

Formas de organización del trabajo que se han implementado

Nota: Considera las 241 empresas que han implementado nuevas formas de organización ENCLA98. Empleadores



CONVENIENCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DESDE LA PERSPECTIVA DE EMPLEADORES

GRAFICO 112

Items en los que sería conveniente la participación de los trabajadores

ENCLA 98. Empleadores



En casi todos los ítems consultados, una proporción cercana a la mitad de los empleadores considera que sería conveniente la participación de los trabajadores. La mayor renuencia a que participen se presenta en la definición y evaluación de metas de la empresa, en el que sólo el 26% la considera conveniente. Es importante relacionar esta respuesta, con la práctica de asociar salarios a resultados, que como ya se vio en el Capítulo correspondiente a salarios, es bastante generalizada. La exclusión de la parte laboral en la definición y evaluación de las metas de la empresa tendría que ser una práctica concordante con la asociación de salarios a resultados y con un modelo de gestión más participativo, de lo contrario, la definición unilateral de metas, no permite a los trabajadores una visión de conjunto de los factores involucrados en la productividad y en ese sentido, estos incentivos se transforman en incentivos de producción y el compromiso laboral con la empresa se diluye.

EXISTENCIA DE MECANISMOS DE PARTICIPACION

La Encuesta Laboral incluyó preguntas sobre mecanismos de participación que fueran diferentes del sindicato, tanto en empresas que contaban con sindicato o sin él.

GRAFICO 113

Mecanismos de participación en la empresa.

ENCLA 98. Trabajadores

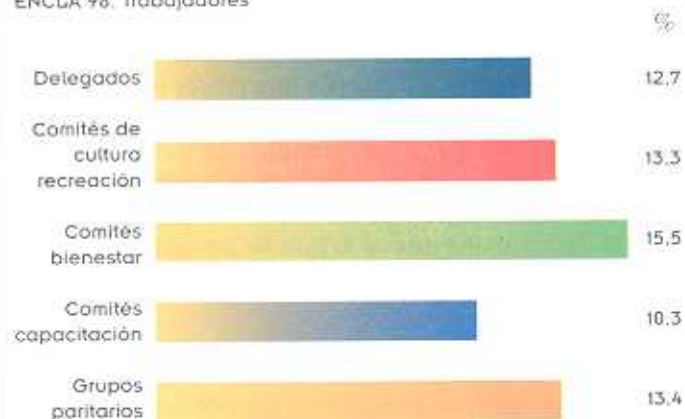
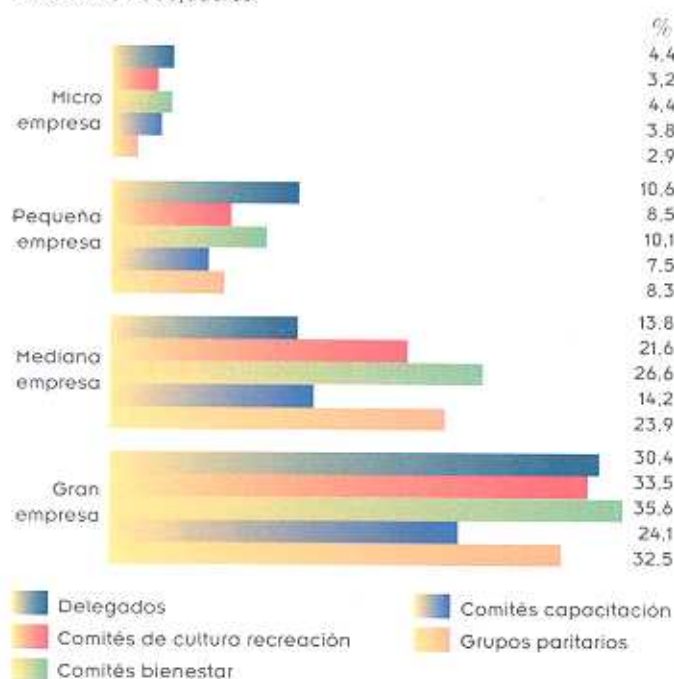


GRÁFICO 114**Mecanismos de participación, aparte del sindicato, según tamaño de la empresa.**

Nota : este cuadro no suma 100, porque es de opción múltiple ENCLA 98, Trabajadores.



En primer lugar se observa que la existencia de mecanismos de participación es de una incidencia muy minoritaria. En cualquiera de sus formas existen en menos del 15.5% de las empresas. Donde hay están en directa relación con el tamaño de empresa. A medida que aumenta el tamaño se observa una mayor incidencia de mecanismos de participación, siendo claramente mas frecuentes en las empresas grandes. La más importante forma de participación está referida a una entidad de corte muy tradicional: el comité de bienestar, que se da en el 15.5% de las empresas y la que se presenta en menor medida son los comités de capacitación que se dan en sólo el 10.3%.

Como observación general sobre el tema de la participación conviene recalcar que tanto la actitud hacia la participación de los trabajadores, como la existencia de mecanismos reales es muy baja. Este es un tema pendiente en la modernización de las empresas.

CAPITULO XIII. CAPACITACION A LOS TRABAJADORES

El tema de la capacitación a los trabajadores es un tema crucial en el país. Tanto autoridades de gobierno como el sector laboral y empresarial han coincidido en que se requiere hacer un esfuerzo muy importante en este sentido para responder a los desafíos de la competitividad internacional. La reforma a la legislación aprobada recientemente partió de un diagnóstico que mostraba la subutilización de la franquicia SENCE y de la constatación que para las empresas de menor tamaño relativo el sistema presentaba grandes limitaciones.

La Encuesta Laboral incluyó pocas preguntas sobre este tema, porque los registros del SENCE dan cuenta de datos nacionales agregados de mayor precisión y cobertura. Sin embargo, nos pareció interesante incluir el tema de la capacitación, no para medir su incidencia o ahondar en la tipificación de este fenómeno, sino más bien como un indicador de gestión que forma parte de un conjunto de prácticas empresariales que en un paradigma de relaciones laborales moderno, debe ser considerado.

CAPACITACION A LOS TRABAJADORES

GRAFICO 115

Existencia de capacitación según tamaño de la empresa.

FUENTE: ENCLA 98. Trabajadores

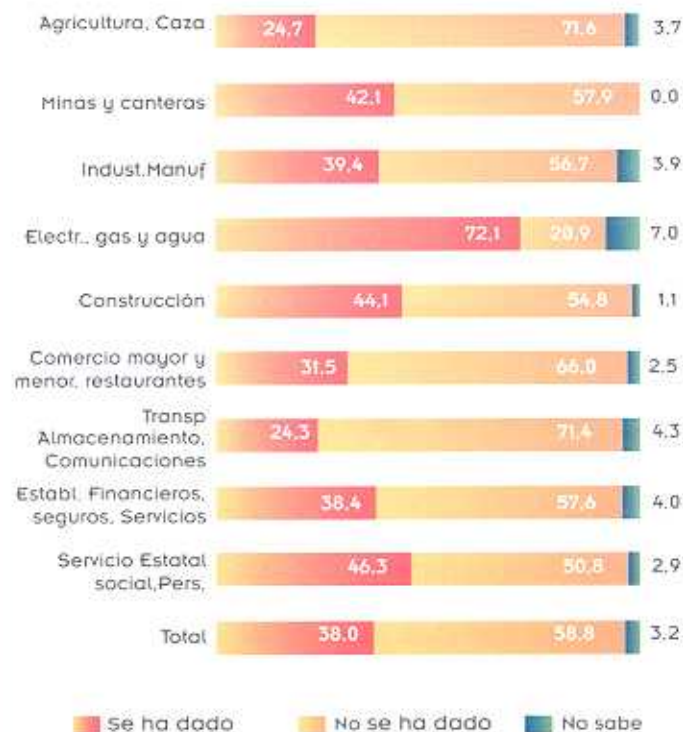


El tamaño de empresa es una variable muy relevante en términos de capacitación. Esta aumenta a medida que aumenta el tamaño de empresa. Conviene señalar sin embargo que aunque la situación de la microempresa es claramente la más desmedrada, llama la atención que en casi un tercio de las grandes y en la mitad de las medianas, los trabajadores declaran que no hubo capacitación a los trabajadores durante los últimos 12 meses anteriores a la encuesta. Es decir, la subutilización de los recursos para capacitación o la falta de inversión en capacitación, alcanza a todos los tamaños de empresa y aunque afecta diferencialmente mucho más a las pequeñas se da también en aquellas unidades productivas que cuentan con mayores recursos.

GRAFICO 116

Existencia de capacitación según rama de actividad

FUENTE: ENCLA 98. Trabajadores

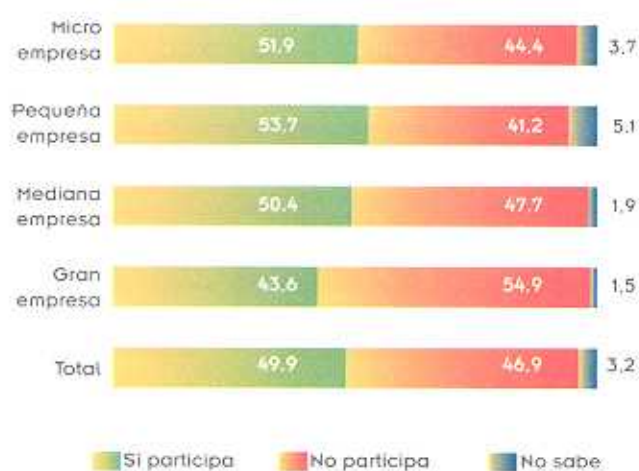


La incidencia de capacitación según ramas de actividad económica muestra que situación más desmedrada se presenta en Agricultura y Transporte y la mejor en Electricidad, Gas y Agua y Minería, sectores en los que además hay una mayor participación sindical. En este sentido son ramas con relaciones laborales más institucionalizadas donde las políticas de recursos humanos tienen más cabida.

GRÁFICO 117

Participación de los trabajadores en las políticas de capacitación según tamaño de la empresa.

NOTA: Considera a las 471 empresas donde hubo capacitación
FUENTE: ENCLÁ 98. Trabajadores.



Con relación a la participación de los trabajadores en las políticas de capacitación, - una dimensión que la nueva legislación considera ahora obligatoria- encontramos que en la mitad de las empresas donde hubo capacitación, se cuenta con participación de los trabajadores y no hay mayores diferencias según tamaño de empresa.

CAPITULO XIV. RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES: LA PERCEPCION DE LOS ACTORES.

La percepción del tipo de relaciones que se establecen entre empleadores y trabajadores, como representantes de las partes esenciales de la relación laboral, es el elemento más visible y ha sido un indicador clásico para tipificar las relaciones laborales. De una manera esquemática podría decirse que la dicotomía «colaboración/conflicto» por una parte, y la dicotomía «autoritarismo- participación» por otra, han servido para tipificar modelos de relaciones laborales de distinta «cualidad» en los cuales se reflejan tanto los estilos de gestión como el tema del poder al interior de las empresas. La ENCLA 98 ha incluido una serie de preguntas que describen la manera como se perciben mutuamente los actores de la relación laboral. Se parte del supuesto que el reconocimiento del «otro», la legitimidad de las instituciones colectivas (sindicalismo y negociación colectiva) y los grados de apertura empresarial a una gestión más participativa e informada, son las bases para la construcción de un tipo de relaciones laborales más modernas y democráticas.

Se puede afirmar que aunque ambos actores reconocen que las relaciones entre la empresa y los trabajadores son más bien de colaboración que de conflicto, esta afirmación alcanza a una proporción mayor de empleadores el 61% frente al 51% de los trabajadores. Por otra parte, una alternativa neutra «ni colaborativas ni conflictivas» fue elegida por una proporción mayor de trabajadores, 25% contra el 11% de empleadores. Ver Gráfico 118 y 119.

Las mayores diferencias entre ambos actores, se reflejan en las alternativas que calificaban las relaciones como «conflictivas o muy conflictivas». Estas aparecen en un 5% de los trabajadores y en un 0% de los empleadores. Ver Gráfico 118 y 119.

En una pregunta similar pero relativa al sindicato (sólo para aquellas empresas donde hay sindicato) vuelve a ser mayoritaria la opción colaborativas o muy colaborativas, pero aparece un pequeño segmento de empleadores (2%) que se ubica en la alternativa «mas bien conflictiva». Todo ello indica que desde la percepción de ambos actores prima una visión de colaboración antes que de conflicto incluso en aquellas donde hay trabajadores organizados. Es decir, en aquellas empresas con sindicatos, la institución sindical no es visualizada como un factor disruptivo sino por el contrario como un factor de colaboración. Ver Gráfico 120.

GRÁFICO 118

Opinión de los empleadores sobre las relaciones empresa-trabajadores

Fuente: ENCLA98. Empleadores



GRÁFICO 119

Opinión de los trabajadores sobre las relaciones empresa-trabajadores

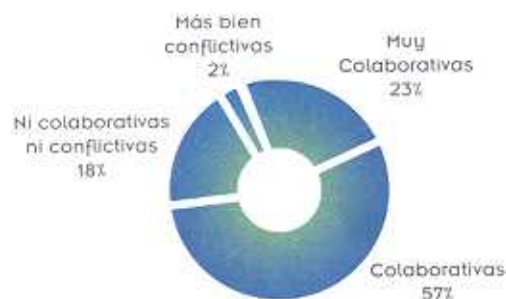
Fuente: ENCLA98. Trabajadores



GRÁFICO 120

Opinión de los empleadores sobre las relaciones empresa-sindicato

Nota: Se refiere a empresas donde hay sindicato.
Fuente: ENCLA98. Empleadores



De manera complementaria a los datos anteriores, consultados los empleadores sobre la institución sindical, tuvieran o no sindicatos en sus empresas, la mitad de ellos, el 51.9% estimó que los sindicatos «ayudaban a las relaciones laborales» en tanto sólo una minoría 26% se ubicó en la alternativa que las «dificultarían». Dado que las empresas con sindicato en la muestra constituyen sólo el 20.6%, se puede concluir que aún en empresas donde el sindicato es inexistente hay empleadores que tienen una actitud favorable a la institución sindical. Ver Gráfico 121.

Consultados los dirigentes sindicales sobre la actitud de la parte empleadora hacia el sindicato, el 64.6% indicó que la «mayoría de las veces la empresa daba facilidades al sindicato». Sólo el 12.1%, eligió la alternativa «pone dificultades». Ver Gráfico 122.

GRAFICO 121

Opinión de los empleadores sobre la institución sindical

Nota: Incluye a todos los empleadores.
Fuente: ENCLA98, Empleadores

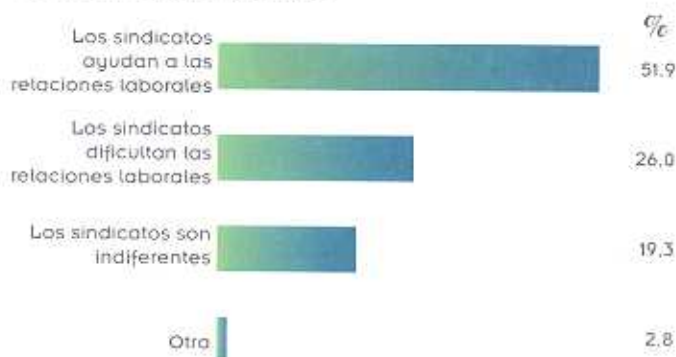
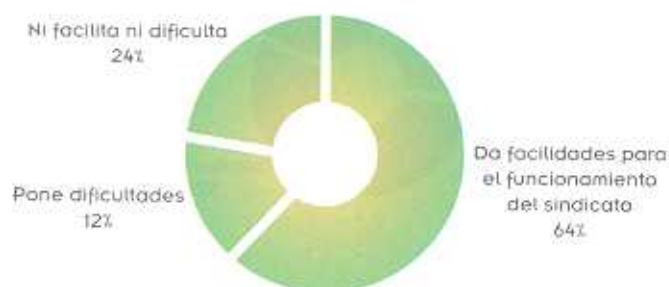


GRAFICO 122

Actitud de la empresa frente al sindicato

Nota: Se refiere a empresas donde hay sindicato.
Fuente: ENCLA98, Trabajadores Sindicalizados



«Empleadores y trabajadores opinan que las relaciones laborales son de colaboración y no de conflicto.»

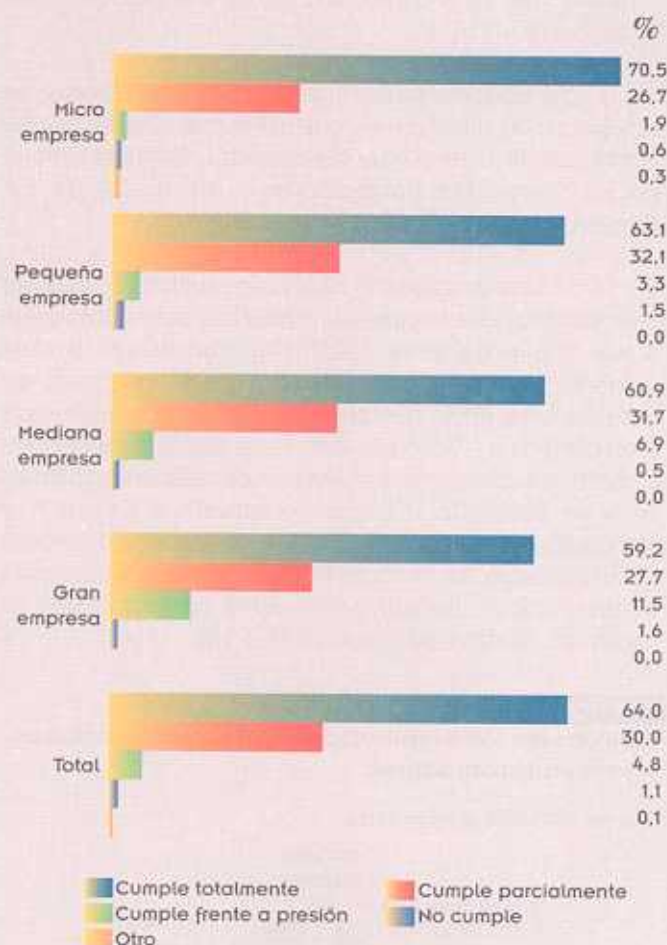
«La mayoría de los empleadores muestra una actitud positiva hacia los sindicatos y los dirigentes sindicales mayoritariamente reconocen que la empresa da facilidades para la acción sindical.»

PERCEPCION DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS POR PARTE DE LA EMPRESA

GRAFICO 123

Opinión de los trabajadores sobre el cumplimiento de compromisos según tamaño de empresa

FUENTE: ENCLA98, Trabajadores



La mayoría (64%) opina que la empresa cumple totalmente y esta opinión se da en mayor proporción entre los trabajadores de la microempresa. La apreciación sobre cumplimiento parcial alcanza a un tercio de las respuestas y se distribuye homogéneamente en todos los tamaños de empresa. La opinión de que ésta cumple bajo presión es minoritaria pero se observa una mayor proporción entre las empresas medianas y grandes.

CAPITULO XV. AUTOEVALUACION EMPRESARIAL VERSUS PRACTICAS DE GESTION

Como ya se expuso en el Capítulo I, la Encuesta Laboral incluyó algunas preguntas de autoevaluación empresarial, respecto a su posición en el mercado, comparándose con empresas del mismo tamaño y sector económico; una evaluación de resultados económicos respecto del año anterior y una calificación de notas de 1 a 7 respecto de los esfuerzos de inversión realizados por la empresa en diversas áreas: tecnología, capacitación al personal, ampliación de mercados y recursos humanos y desarrollo organizacional. Dado que en estos indicadores se trata de una apreciación que puede estar sujeta a diferentes grados de subjetividad, nos ha parecido interesante contrastar la autoevaluación con algunas prácticas que tienen efectos directos sobre las condiciones de trabajo y niveles de cumplimiento de la normativa laboral.

Existe un alto optimismo empresarial respecto de la comparación con la competencia. El 32.3% se autoubicó entre el 5% de las mejores empresas y el 19.8% sobre el promedio. Un tercio se consideró en el promedio y sólo una pequeña minoría se autoubicó bajo el promedio. Ver Gráfico 124.

Los resultados económicos respecto al año anterior, también dan un cuadro optimista: casi la mitad el 42.9 se ubicó en las alternativas de mejoría. El 40.3% se consideró igual al año anterior y sólo el 16% señaló que los resultados económicos habían empeorado. Ver Gráfico 125.

Al comparar la autoevaluación de los resultados económicos de las empresas con respecto al año anterior y la existencia o no, de reajustes de salarios, se observa que no hay una relación directa entre buenos o malos resultados y reajuste. En efecto, las empresas se distribuyen en proporciones similares (aproximadamente mitad y mitad) en casi todos los tramos de la escala. Sólo hay una pequeña diferencia entre aquellos que calificaron los resultados de «mucho mejores» y la incidencia de reajustes. Entre éstos, la proporción que reajustó los salarios se eleva al 57.9% de las empresas. Ver Gráfico 126.

GRAFICO 124
Autoubicación de empleadores respecto a la competencia

Fuente: ENCLA98, Empleadores



GRAFICO 125
Resultados económicos respecto al año anterior

Fuente: ENCLA98, Empleadores

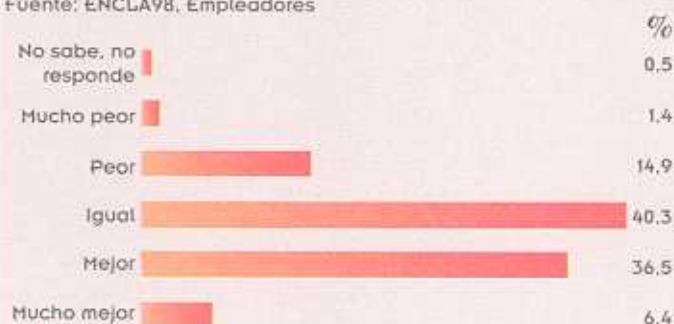
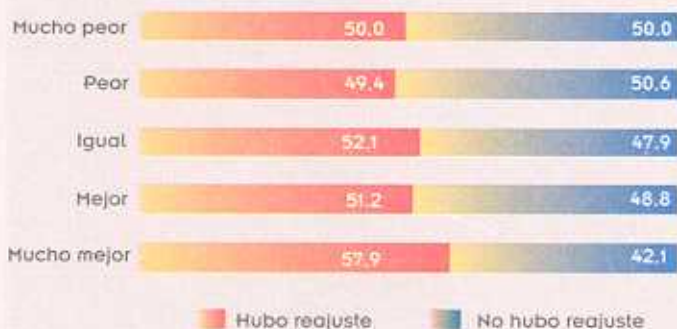


GRAFICO 126
Resultados económicos y reajuste de remuneraciones

Nota: No considera los no sabe no responde
Fuente: ENCLA98, Empleadores, Trabajadores



«5 de cada 10 empleadores consideran que sus empresas están sobre el promedio o entre las mejores, y casi la mitad califica los resultados económicos respecto al año anterior, como mejores o mucho mejores.»

«Los mejores resultados económicos no se reflejan directamente en el aumento de remuneraciones o en el pago de bonos e incentivos por productividad.»

Algo similar ocurre al comparar la autoevaluación de los resultados económicos y la aplicación de bonos e incentivos a la productividad. Estos se distribuyen en proporciones similares en todos los tramos de la escala. Sin embargo, entre aquellos que consideraron que estaban «igual» o «mucho peor» la proporción que otorga bonos se eleva: al 56.8% y al 52.9% respectivamente. En estos casos podría suponerse que los bonos son una estrategia para mejorar el rendimiento más que incentivos por aumentos reales de la productividad. Ver Gráfico 127.

La evaluación promedio (notas que se pusieron los empleadores en una escala de 1 a 7) en los esfuerzos de inversión realizados por la empresa, muestra que las empresas de todo tamaño han privilegiado la inversión en tecnología (maquinarias y equipos). Las micro empresas y las pequeñas han privilegiado en segundo lugar, la ampliación de mercados y en menor medida capacitación y recursos humanos. Y las medianas declaran notas similares en ampliación de mercados y recursos humanos, en tanto que las grandes, después de inversión tecnológica se ponen mejor nota en capacitación, seguida de recursos humanos y en tercer lugar, ampliación de mercados. Ver Gráfico 128.

Al comparar las notas que los empleadores se pusieron en la inversión en capacitación y la incidencia concreta de capacitación al personal se observa que aquellas empresas que se autocalificaron como regulares (notas entre 4 y 5) o deficientes (menos de 4) coinciden mayoritariamente con el dato de la no existencia de capacitación. No sucede lo mismo con aquellas empresas que se dieron buena calificación (notas 6 y 7) entre éstas, casi la mitad, se pone una buena nota a pesar de que no hubo capacitación en la empresa. Ver Gráfico 129.

GRAFICO 127

Autoevaluación de resultados económicos y aplicación de bonos o incentivos de productividad

Nota: No considera los que no responden
Fuente: Encla98, Trabajadores.



GRAFICO 128

Autoevaluación empresarial de las inversiones en una escala de notas de 1 a 7

Nota: Considera el promedio
Fuente: ENCLA98, Empleadores.

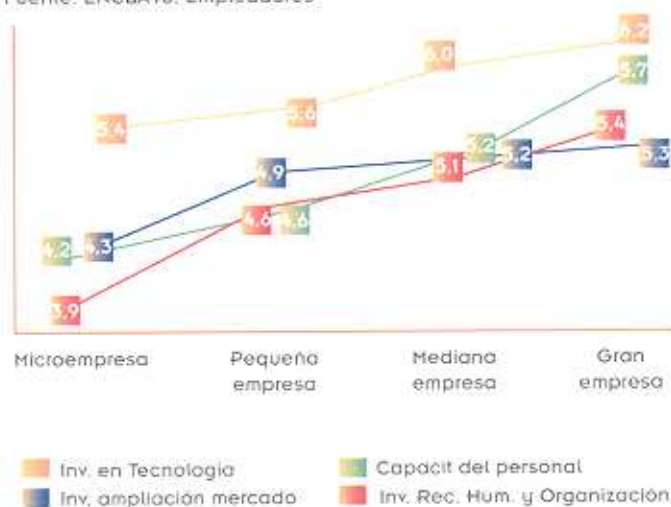
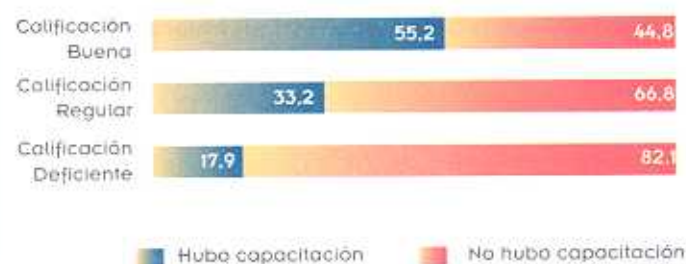


GRAFICO 129

Autoevaluación de la empresa en inversión en capacitación y existencia de capacitación

Nota: Calificación deficiente: notas de 1 a 3.9; regular: de 4 a 5.9; buena: 6 y 7
Fuente: ENCLA98, Empleadores, Trabajadores.



«6 de cada 10 empleadores que se dieron buena calificación en la inversión en capacitación, no realizaron capacitación a los trabajadores.»

Al comparar las notas que los empleadores se pusieron en los esfuerzos de inversión tecnológica y el cumplimiento o incumplimiento con los instrumentos de prevención de riesgos se observa que las empresas se distribuyen de manera similar (casi mitad y mitad) entre los que calificaron la inversión de regular o deficiente y cumplimiento/incumplimiento. Sólo se observa una diferencia entre aquellos que se dieron una buena calificación, donde el nivel de cumplimiento sube al 60.9%. En todo caso, la inexistencia de instrumentos de prevención de riesgos, en tan altas proporciones es un dato que debe llamar a la reflexión sobre la calidad de las medidas de higiene y seguridad en las empresas. Ver Gráfico 130.

Al comparar las notas que los empleadores se pusieron en desarrollo de los Recursos Humanos y cumplimiento/incumplimiento con el derecho a sala cuna, se observa que en todos los tramos de la escala hay proporciones mayoritarias de incumplimiento. Ver Gráfico 131. Estos datos revelan que en la percepción de las empresas, no hay una conciencia clara sobre la importancia de cumplir con esta obligación (y otras como los instrumentos de prevención de riesgos) como factores o componentes de una política integral de Recursos Humanos. Así se puede entender que algunas empresas se autocalifiquen, prescindiendo de indicadores concretos en la calidad de sus políticas.

GRÁFICO 130

Autoevaluación de la empresa en inversión tecnológica y cumplimiento de prevención de riesgos

Nota: Calificación deficiente: notas de 1 a 3,9; regular: de 4 a 5,9; buena: 6 y 7

Fuente: ENCLA98, Empleadores, Trabajadores

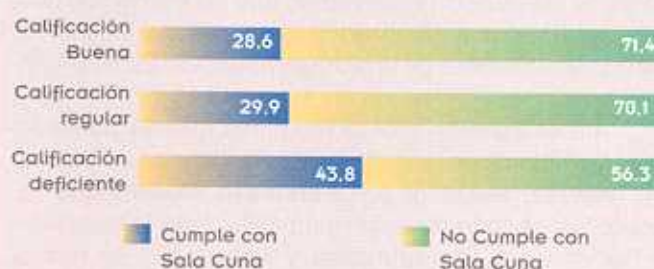


GRÁFICO 131

Autoevaluación de la empresa en inversión de recursos humanos y cumplimiento de sala cuna

Nota: Calificación deficiente: notas de 1 a 3,9; regular: de 4 a 5,9; buena: 6 y 7

Fuente: ENCLA98, Empleadores



«4 de cada 10 empleadores que se dieron buena calificación en la inversión en tecnología no tienen instrumentos de prevención de riesgos.»

«7 de cada 10 empleadores que se dieron buena calificación en recursos humanos, no cumplen con el derecho a sala cuna.»

CONSIDERACIONES FINALES Y PERSPECTIVAS

Los datos de esta primera Encuesta Laboral, más que entregar respuestas acabadas a las interrogantes que hay sobre el mundo del trabajo, abren importantes pistas de investigación, que permitirán elaborar hipótesis, diseñar estudios en profundidad, sistematizar argumentos y datos, para ir produciendo una plataforma empírica, que dé sustento científico al diagnóstico de la realidad laboral. Es, en este sentido, una invitación para colocar en el debate público, un conjunto de temas que configuran las relaciones laborales y que aspiramos forme parte de la modernización de las empresas y del mejoramiento continuo de la calidad de las condiciones de trabajo.

LAS FORTALEZAS ECONOMICAS DE LAS EMPRESAS

Las empresas de la muestra presentan mayoritariamente, una situación de fortalezas económicas que se reflejan en una buena autopercepción de los empleadores en su posición en el mercado y en los resultados económicos respecto al año anterior. Las empresas medianas y grandes destinan parte de su producción al mercado de exportación y una gran parte de las empresas son «jóvenes» es decir tienen menos de 10 años.

Estos datos corroboran ampliamente, el «buen estado de salud» y dinamismo que goza la economía chilena. Más de una década de crecimiento sostenido, no podrían sustentarse en unidades productivas estancadas y por ello, la necesidad de mejorar las condiciones del factor trabajo, se transforman en una posibilidad real, siempre y cuando la competitividad pase de un estadio primario de «bajos costos laborales» a un estado avanzado de mejoría de la productividad. Para que esto sea posible se hace necesario avanzar en temas que esta misma encuesta ha dejado al descubierto como debilidades: particularmente, el lugar, la importancia y la necesaria inversión en recursos humanos como una estrategia de desarrollo empresarial.

FLEXIBILIZACION DEL EMPLEO

Aún cuando mayoritariamente la composición del empleo, refleja una situación donde predominan los contratos indefinidos, a tiempo completo y bajo un solo empleador - lo que en la literatura sobre lo laboral se ha denominado - un trabajador típico, también hemos encontrado la existencia de claras señales de flexibilidad del empleo, que a lo menos afectan a un tercio de los trabajadores: temporalidad, suministro de trabajadores de contratistas, la composición de las nuevas contrataciones, mayoritariamente temporales, rotación de personal y otras, que confirman la necesidad de elaborar políticas públicas y empresariales que permitan a estos

trabajadores con empleos intermitentes, una protección en los periodos de cesantía y búsqueda de nuevo empleo.

También son una señal de alerta para el gran tema de la precarización del empleo que se asocia directamente con la previsión social, en la medida que un empleo precario carece de la protección que otorga el código a un trabajador estable y también con la calificación ya que los trabajos precarios, normalmente coinciden con los segmentos más vulnerables.

Un tema de investigación que se abre en este marco es indagar más en profundidad acerca de los efectos de la temporalidad y la subcontratación de trabajadores suministrados por contratistas no sólo en las condiciones de trabajo, sino también en el ámbito de las relaciones que se producen entre los diferentes tipos de trabajadores. Las opiniones sindicales al respecto sugieren por una parte que hay condiciones diferenciales «son más baratos» y que por otra «amenazan a la estabilidad del trabajador de planta». Sin embargo, también se reconocen efectos positivos - que ayudan en tiempos de sobrecarga de trabajo-. Es decir, hay una constelación de temas que además de estar asociados a factores propios de las estrategias empresariales de flexibilización, tienen efectos sociológico- culturales por así llamarlos en la constitución misma del sujeto laboral. Este factor adquiere importancia, por ejemplo, a la hora de definir cambios en la normativa laboral, o de introducir estos temas en las negociaciones ya sea en el nivel de empresa o en marcos más amplios etc. Es decir, los factores de flexibilización no sólo deben ser vistos en las ventajas o disfuncionalidades económico- productivas, sino también en aspectos de la capacidad constitución y de negociación de la parte laboral.

EXTERNALIZACION DE ACTIVIDADES

Las estrategias de externalización (encargar a terceros o a otras empresas procesos productivos o servicios, concernientes al rubro principal) es una práctica más frecuente en las empresas medianas y grandes y la

incidencia de esta práctica - como contratante o como contratada - involucra alrededor de un tercio de las empresas de la muestra. Se puede decir que tres de cada diez empresas están en algún tipo de interacción productiva. La mayor frecuencia de externalización se da en relación a la producción de bienes o servicios, es decir, no sólo se trata de actividades complementarias, sino también y de manera importante a actividades productivas que hacen al «corazón» de la empresa.

Sin negar la existencia de efectos virtuosos en estas integraciones o encadenamientos, ya que fortalecen el empleo y la especialización flexible de empresas de diferentes tamaños, hay que prestar una mirada más acuciosa sobre los efectos en los trabajadores, porque la disminución del tamaño de los establecimientos, tiene efectos importantes en la acción sindical, y en las condiciones de trabajo. La subcontratación de trabajadores y/ o la subcontratación de servicios o procesos productivos no debe convertirse en una estrategia de abaratamiento de costos laborales a expensas de la calidad del empleo, sino por el contrario, en una maximización de las complementariedades productivas que permitan a empresas de todo tipo y tamaño, justamente mejorar la productividad, el empleo y las remuneraciones.

MUJER Y TRABAJO

En una de cada cinco empresas de la muestra, el personal está constituido por el 51% o más de mujeres. Esta proporción es mayor en las microempresas donde alcanza al 25% de ellas, pero también se da en el 17% de las Grandes. Esta importante presencia femenina no va acompañada sin embargo, de señales de modernización acordes con esta incorporación.

Hay graves deficiencias en el cumplimiento de los derechos de sala cuna, tema que para las mujeres trabajadoras es de vital importancia. Por otra parte, no debe obviarse el hecho que la incorporación creciente de la mujer al trabajo, sin la debida protección para el cuidado de los hijos, repone la necesidad de reiterar una vez más, que la infancia es una responsabilidad social y que resulta urgente abordar, no sólo el nivel de incumplimiento de la legislación laboral, sino que avanzar en soluciones prácticas, modernas e innovadoras en este campo.

En este sentido sería una ventaja para la mujer que trabaje lograr mayores niveles de organización ya

que, por ejemplo, las cifras de este estudio mostraron que el incumplimiento de sala cuna es mucho menor en aquellas empresas que cuentan con sindicato a la vez que, en el ámbito de la organización, la tasa de sindicalización femenina es menor a la de los trabajadores hombres.

Aumentar la afiliación femenina es una responsabilidad que recae de manera particular en las propias organizaciones sindicales que como ámbitos masculinizados, no han asumido una estrategia activa hacia la afiliación de las mujeres al sindicato, ni han abordado de manera integral una perspectiva de género que normalmente queda encapsulada como un tema particular que atañe sólo a las mujeres.

JORNADAS DE TRABAJO

Respecto al tiempo de trabajo no se observan señales importantes de flexibilización de las jornadas ordinarias. Estas se realizan mayoritariamente a tiempo completo y se concentran en alrededor de 48 horas semanales, distribuidas en cinco o seis días. La incidencia de jornadas especiales fue baja. Respecto a la intensidad de la jornada en cambio, se encontraron algunas señales importantes: casi un tercio de las empresas de todo tamaño, trabajan más de 48 horas semanales; y el promedio de horas para toda la muestra fue de 48.16, cifra que es mayor al promedio nacional que se sitúa alrededor de 45 horas. Por otra parte las empresas que implementan sistema de turnos, también alcanzan a un tercio del total y un 20% implementa turnos de noche. También se encontraron señales de que el trabajo en día domingo se ha extendido a empresas de todo tamaño y sector y aunque no se obtuvieron datos completos sobre este particular de la parte empleadora, de acuerdo a informaciones de los trabajadores se trabaja en día domingo en un 35% de las empresas, siendo los sectores más importantes Comercio, Industria y Servicios.

La verdadera pregunta que abren estos datos sobre jornada laboral - no es acerca de su extensión e intensidad - hechos más que probados por las estadísticas nacionales. En términos comparativos con otros países: en Chile se trabaja mucho. Las preguntas centrales a responder son: primero sobre la necesidad productiva real a la que responde este fenómeno y segundo, cuáles son los efectos en la salud, y la calidad de vida de los trabajadores.

Una explicación simple se puede encontrar en esta misma encuesta: La flexibilidad salarial que se afirma en los resultados del trabajo individual, sin embargo, creemos que no basta como explicación, hay otros factores que sería necesario investigar, a saber: el marco normativo (la actual legislación sobre jornada) factores productivos (productividad basada principalmente en la unidad de producto por trabajador) sociales (la norma social que impone trabajar más para demostrar el compromiso del empleado con el trabajo) culturales (un modelo de éxito basado en acceder al mercado de bienes a costa del endeudamiento) psicosociales (sociabilidad basada más en el entorno de trabajo que en otros ámbitos de la vida privada) y la escasa valoración social y cultural del tiempo libre como derecho y como dimensión fundamental de la calidad de vida.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALARIOS E INCENTIVOS

El tema salarial, revela que aun cuando los trabajadores del mercado formal de trabajo en su mayoría, están por sobre el salario mínimo, los aumentos salariales que se logran por la negociación de las partes, sólo llegan a cubrir a menos de la mitad de las empresas, y aquellos trabajadores que lo obtienen de acuerdo a los instrumentos que prevé la ley - sindicalismo y negociación colectiva- constituyen una minoría. Esta baja incidencia de la sindicalización y de la negociación, se da a pesar de una actitud empresarial positiva hacia ambos instrumentos, por lo que sería necesario, buscar las debilidades de la parte laboral y sobre todo, parecería conveniente discutir a fondo, si es la legislación en sí misma la que limita la acción colectiva de los trabajadores.

No menos importante como tema de reflexión, son las opiniones de los trabajadores acerca de las razones por las cuales no se negocia colectivamente. Junto a factores estructurales, tales como que «hay poca gente» o «no hay sindicato» o que falta información, surge un conjunto de opiniones de desinterés por la negociación que habría que investigar más a fondo.

En lo que se refiere a los bonos o incentivos de producción, éstos son práctica bastante generalizada lo que da cuenta de importantes señales de flexibilización salarial. Esta asocia principalmente los salarios a los resultados individuales del trabajo.

Aunque los salarios se pactan mayoritariamente por cumplimiento de jornada hay importante presencia de salario a trato y de la combinación tiempo y trato. Estas

fórmulas tienen mayor incidencia en las empresas medianas y grandes y en algunas ramas de actividad, como construcción y agricultura.

En lo que se refiere al reparto de utilidades, o gratificación legal, la fórmula más generalizada es pagar el 25% de la remuneración anual garantizada. Sólo un 10% se inclina por el reparto del 30% de la rentabilidad.

INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La encuesta reveló importantes niveles de incumplimiento en los instrumentos de prevención de riesgos. Este incumplimiento está claramente asociado al tamaño de la empresa. Se verifica un nivel de cumplimiento considerablemente superior en las empresas medianas y grandes con respecto a las de menor tamaño relativo

Estos datos abren un campo de preguntas, que dicen relación por una parte con la necesidad de educar, fiscalizar y promover el buen funcionamiento de los instrumentos de prevención de riesgos existentes. En una mirada prospectiva quizás sería conveniente analizar a fondo si éstos son los más adecuados y viables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores. Sobre todo considerando que las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo y los factores de flexibilización que se han reseñado, generan nuevos tipos de riesgos y particulares formas de interacción entre la parte empleadora y trabajadores lo que ameritaría un análisis de si los instrumentos vigentes son o no, los más adecuados para los esquemas productivos actuales.

ACCION SINDICAL

La situación de los sindicatos que integraron la muestra habla de una condición de relativa estabilidad y crecimiento. En los hechos sólo un tercio de ellos ha presentado una merma de afiliación y muy pocos han pasado por periodos de receso sindical.

La afiliación alcanza a aproximadamente un tercio de los trabajadores. La afiliación masculina es mayor que la femenina, sin embargo la distancia entre ambos sexos, no es tan amplia como se podría pensar dadas las dificultades de las mujeres para acceder a la sindicalización. Hay solo cinco puntos porcentuales de diferencia, lo que permite mirar con cierto optimismo el esfuerzo organizativo femenino.

Los sindicatos se revelan como un importante factor de cumplimiento de la normativa laboral y son vistos por la parte empleadora, como elementos que ayudan a las relaciones laborales. En el cumplimiento de sus funciones los dirigentes sindicales en una alta proporción velan por los derechos de los afiliados, por el cumplimiento de acuerdos colectivos así como también por la normativa laboral. En este sentido establecen una condición de institucionalidad en las empresas bastante interesante y a la vez logran una variada gama de servicios en beneficio de los socios, los que en una buena parte se hacen en conjunto con los empleadores. Los más importantes ayudas solidarias, convenios de consumo, salud, vivienda y otros.

Las actividades sindicales específicas hacia las mujeres trabajadoras, los jóvenes no aparecen con una gran frecuencia, de hecho se encuentran entre las acciones minoritarias. Esto habla de una cierta actitud «tradicional» de los sindicatos que no les permite abrirse hacia nuevas categorías de trabajadores, entre los que se encuentran las mayores renuencias a la sindicalización.

Los sindicatos encuestados manifiestan en proporciones minoritarias actitudes empresariales antisindicales y las más importantes son interferir para desestimular la afiliación al sindicato. Sin embargo, los dirigentes manifiestan que «el temor a tener consecuencias negativas en el trabajo» es la principal causa de no afiliación al sindicato, entre aquellos trabajadores que no se afilian pudiendo hacerlo.

En lo que se refiere a la afiliación a organizaciones de mayor grado, casi la mitad está afiliado a federaciones y confederaciones y en cuanto a las centrales un 20% está afiliado a la CUT, aunque aparece una fracción del 4% afiliada a otra central- es decir a la Central Autónoma de Trabajadores que está en vías de legalización.

RELACIONES LABORALES: LA PERCEPCION DE LOS ACTORES

Ambos actores empresarios y trabajadores coinciden en calificar mayoritariamente las relaciones como colaborativas. En una variada gama de preguntas, tanto a empleadores como a trabajadores se encuentra una gran coherencia en esta apreciación. También los datos de conflictos (huelgas o paros legales o de hecho) corroboran la impresión de que hay un buen clima laboral al interior de las empresas y que los conflictos abiertos no llegan a manifestarse. Estas apreciaciones,

contradicen tanto al discurso empresarial de cúpula (manifiestamente antisindical) como al discurso de los dirigentes de la CUT que reiteradamente expresa la existencia de actitudes de persecución, obstaculización y hostigamiento a los sindicatos. Esta constatación abre un importante campo de análisis sobre las verdaderas posibilidades de desarrollo de relaciones institucionales de «reconocimiento del otro» como las hemos llamado al definir un paradigma de relaciones laborales modernas.

Una interpretación simplista podría cuestionar la «veracidad de la opinión recogida» y con ello cerrar este capítulo. Sin embargo, ubicados en una perspectiva de construcción de relaciones nos parece más serio examinar estas opiniones de los actores empíricos (a diferencia de los actores más políticos) como inserta en el «día a día» de la realidad productiva, y por ello con más matices y complejidades que las que se reflejan en las posturas de índole política e ideológica que tienen su propia lógica, razón de ser y - hasta cierta legitimidad si se quiere - en el ámbito político.

Lo que la Encuesta Laboral refleja (así como otros estudios sobre sindicalismo realizados en la misma Dirección del Trabajo) es que aún en un marco de insuficiencias empresariales, incumplimiento de legislación, conflictos de intereses, demandas no satisfechas u otras, hay un campo de acción para la colaboración (que no invalida el conflicto de intereses) donde los actores pueden ponerse de acuerdo y establecer un marco de interlocución. Ello, porque es inevitable en una organización social (como lo es la empresa) mantener ciertos niveles de integración para el logro de la meta o función por la cual existe: los trabajadores para obtener la remuneración a su trabajo, los empleadores para producir el bien o servicio y lograr su ganancia. El verdadero éxito de la empresa moderna es conciliar ganancia y justa retribución al trabajo, porque el momento - tanto económico- productivo como civilizacional - por así decirlo, exige calidad, competitividad e inteligencia. Y ello, supone una integración creciente de los trabajadores a «concurrir» al logro de las metas.

El sindicalismo es una realidad que existe mayoritariamente en las empresas más grandes, más fuertes y más modernas, y allí funciona como un interlocutor válido para la parte empresarial. Por ello el desafío más importante para la acción sindical mirada en perspectiva es la comprensión tanto de los empresarios como de los trabajadores de las empresas de menor tamaño relativo de que hay ventajas en las relaciones institucionales y acceder a ellas es un incremento de la modernización de sus unidades.

También hay un desafío para los actores de cúpula, tanto de empresarios como de trabajadores. Las políticas de Concertación Social son viables si se adopta una mirada más pragmática sobre los temas pendientes y si se abandona la tradicional postura empresarial de imponer unilateralmente las condiciones de poder. Hay un enorme campo de cuestiones urgentes y necesarias que necesitan ser abordadas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mayorías asalariadas del país. Hay un proceso de modernización en marcha que necesita ser estimulado y completado a riesgo de que Chile una vez más quede como un «caso de desarrollo frustrado» como vaticinara un brillante intelectual en la década de los sesenta.

LA MODERNIZACIÓN INCOMPLETA

Los niveles de incumplimiento y debilidades en el campo de la higiene y seguridad, la capacitación, el derecho a sala cuna, información, participación y estilos de gestión revelan que hay áreas grises en la modernización de las empresas. Los datos muestran que las empresas han privilegiado la inversión en tecnología y las otras áreas han ido quedando rezagadas. También muestran que las fórmulas novedosas en la gestión de los recursos humanos son minoritarias, y casi insignificantes, la información y la participación como las herramientas claves de un estilo moderno y eficaz de gestión se verifican en la minoría de las empresas, manteniéndose prácticas de corte tradicional, sin incursionar en iniciativas innovativas en este campo. Esto abre un tema de reflexión de largo plazo sobre el tipo de modernización en curso, pero más aún, una interrogante sobre la capacidad de la economía chilena para responder a las exigencias de la globalización. Si la calidad y la productividad son las claves para la competir en los mercados del mundo, los empresarios chilenos tendrán que reorientar necesariamente los esfuerzos de inversión para ir equiparando - maquinarias, equipos y procesos tecnológicos- con trabajadores y trabajadoras mejor calificados, justamente remunerados y seguros en sus puestos de trabajo.

Finalmente, conviene recordar que una encuesta es una fotografía en un momento del tiempo. La Encuesta Laboral se aplicó cuando recién se estaban manifestando en Chile, los efectos de la llamada «crisis asiática» que se han agravado considerablemente en estos últimos meses. A pesar de este carácter coyuntural, hay temas de largo aliento - tales como las condiciones estructurales y la cultura de los actores - que tienen validez más allá

de los altibajos de una coyuntura. Lo importante es que la Encuesta Laboral, además de estos elementos más permanentes, en particular - el reconocimiento mutuo de los actores de la relación laboral y la percepción mayoritaria de actitudes de colaboración - ha dado cuenta de fortalezas económicas y productivas, para un segmento importante de empresas, las que aspiramos sirvan para sortear los momentos difíciles y superar las carencias en el ámbito laboral y avanzar hacia una economía y una sociedad más equitativa, más inteligente, más rica y más feliz.

FISCALIZADORES QUE PARTICIPARON EN LA RECOLECCION DE INFORMACION DE LA ENCUESTA LABORAL 1998

Región	Fiscalizadores	Cantidad de entrevistas realizadas
IV Región de Coquimbo	Fernando Carrere	23
	Sergio Vergara	30
	Cristián Saavedra	22
V Región de Valparaíso	Cecilia Fernández	12
	Graciela Miranda	33
	Carlos Montero	13
	Paola Pacheco	18
	Sonia Norambuena	18
	Oriana Gil	18
	Alejandrina Ahumada	20
VI Región del Libertador Bernardo O'Higgins	Teresa Calvo	40
	Eduardo Parra	49
VII Región del Maule	Alejandro Martínez	41
	Orlando Domínguez	42
VIII Región del Bío-Bío	José García	22
	Pamela Álvarez	23
	Julia Salas	7
	Elba Hernández	13
	María Teresa Trincado	13
	Patricia Guller	14
	Mirtha Celis	13
	Alexis Castillo	13
	Sergio Saldivia	13
IX Región de la Araucanía	Romeo Espinoza	25
	Luis Rodrigo Beltrán	25
	César Huichalaf	25
X Región de Los Lagos	Rosa Jiménez	29
	Lilían Inostroza	40
XIII Región Metropolitana	Francisco Barahona	34
	Verónica Calquin	40
	Manuel Cepeda	11
	Virginia Miranda	24
	Cristóbal Vieira	38
	Joaquín Muñoz	36
	Ruth Bravo	40
	Andrés Becerra	37
	María Rosa García	40
	Helia Leiva	25
	Erik Kesler	32
	Ligia Rojas	17
	Eduardo Lasheras	35
	Eva Barahona	31
	Roberto Leal	35
	Cruz Nuri Álvarez	8
Gabriela Olave	25	



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Agustinas 1253 / Fono: 674 93 00 / Santiago - Chile