



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Sociología

Flexibilidad Laboral en Chile: una aproximación a sus modalidades en condiciones de trabajo y empleo

Tesis para optar al título de Sociólogo

Autor: Felipe Ulloa Pincheira

Profesor Guía: Omar Aguilar Novoa

Santiago de Chile
Agosto de 2015

Agradecimientos

En primer lugar, mi especial agradecimiento a Natalia Orrego, por su apoyo durante este proceso. Sin su presencia y palabras de ánimo, poco habría sido posible.

A mi familia, quienes han tenido la paciencia de esperarme.

A mis amigos, quienes estuvieron presentes en la elaboración de este documento. Gracias por valiosas conversaciones Alejandro, Héctor, Karla, Tomás y Vladimir.

Por último, agradezco a todos aquellos profesores que fueron parte de mi formación profesional, en particular a Omar Aguilar, quien tuvo la claridad de guiar este proyecto con la mejor disposición.

Índice

Introducción	5
Presentación del Problema	7
Objetivos generales	10
Objetivos específicos	11
Hipótesis Generales.....	11
Hipótesis específicas	12
Capítulo I: Principales componentes de Flexibilidad Laboral	16
1. Contexto de acumulación flexible.....	19
1.1 Transición entre regulación fordista a neoliberalismo	19
1.2 Soluciones para crisis productivas en la década de los ochenta.....	23
2. Principales transformaciones en condiciones laborales	26
2.1 Cambios en condiciones de trabajo	28
2.2 Cambios en condiciones de empleo	29
3. Reforma de modelos productivos en Chile	31
3.1 Modelos productivos durante el s. XX.....	31
3.2 Nuevas tendencias productivas surgidas tras los cambios en la década de los ochenta: desindustrialización y modernización en la empresa chilena.....	33
3.3 Acumulación flexible en Chile luego de transformaciones de la década de los ochenta	35
4. Componentes de flexibilidad laboral.....	41
4.1 Repaso sobre orígenes del concepto.....	41
4.2 Principales componentes de la flexibilidad laboral	43
Capítulo II: Marco Normativo y Relaciones Laborales en contexto de Flexibilidad Laboral	50
1. Alcances de políticas laborales en la regulación de la flexibilidad laboral	53
2. Antecedentes de modelo relaciones laborales en Chile.....	56
3. Principales cambios en políticas laborales durante la dictadura.	59
4. Políticas labores tras el retorno a la democracia	63
4.1 Revaloración de institucionalidad laboral	63
4.2 Consolidación de modelo de relaciones laborales.....	69
Capítulo III: Marco Metodológico	77
1. Antecedentes de índices en flexibilidad laboral.	77
2. Operacionalización variables ENCLA 2008 y 2011	78

Operacionalización variables Independientes	82
3. Plan de Análisis.....	84
Capítulo IV: Presentación de Resultados	87
1. Situación general de Modalidades de Flexibilidad en 2008 y 2011	87
2. Situaciones del modelo de Relaciones Laborales en 2008 y 2011	93
3. Variaciones e Intensidad de Modalidades de Flexibilidad Laboral en 2008 y 2011	96
3.1 Tamaño Empresa.....	96
3.2 Rama de Actividad Económica	103
3.3 Situación económica de la empresa.....	114
3.4 Situación de Relaciones Laborales: Sindicatos	119
3.5 Situación de Relaciones Laborales: Negociación Colectiva	123
3.6 Situación de Relaciones Laborales: Conflicto.....	128
Capítulo V: Conclusiones.....	134
Bibliografía	142
Anexos.....	147
Descripción de Encuesta Laboral (Encla) 2008 y 2011	147
Correlación Componentes Índice Flexibilidad.....	148
Construcción del índice de flexibilidad laboral.....	166
ANOVA de Variable sobre características de empresas y modelo de relaciones laborales.....	170
Pruebas de Tukey en la diferenciación de las situaciones de variables independientes en modalidades de flexibilidad	176

Introducción

Considerando dinámicas laborales que han ido adquiriendo mayor notoriedad en los últimos años, la presente tesis se enfocará en analizar la utilización de la flexibilidad laboral por parte de las empresas durante 2008 y 2011. La situación de este fenómeno se presentará por medio de la elaboración de un índice, el cual intentará aprehender las tendencias generales que han tenido mayor incidencia en el último tiempo, pero también se indagará en las modalidades de flexibilidad que afectan a condiciones de trabajo y empleo, diferenciando sus alcances respecto al vínculo que une al trabajador con sus espacios laborales y el lugar que aquellos tienen dentro del proceso productivo. Con ello, se pondrá atención a la difusión de este fenómeno, destacando las necesidades de las empresas a partir de características estructurales o motivaciones agenciales, ahondando en un carácter estratégico desarrollado por ellas. A su vez, se indagará en las repercusiones de la utilización de las diversas modalidades en los componentes del actual modelo de relaciones laborales, en aras de estudiar aquellas situaciones que han tenido mayor sintonía con el desarrollo de la flexibilidad en las empresas.

Para la consecución de ello, esta investigación estará constituida, en su primer capítulo, por un repaso de los principales factores en el desarrollo del régimen de acumulación que ha imperado en Chile desde mediados del siglo XX, pasando desde una veta proto fordista hasta un carácter flexible como predominante en el vínculo que se ha generado entre trabajadores y empleadores. Complementando esto, se hará alusión a los principales componentes de la flexibilidad laboral, destacando sus alcances en el contexto tanto dentro como fuera de la empresa, y su utilización como factor de cambio de acuerdo a la situación económica en que se encuentren las empresas. Luego, en el segundo capítulo, se pondrá atención a los alcances de la situación de flexibilidad en el escenario laboral chileno sobre el actual modelo de relaciones laborales, destacando la evolución histórica que se ha tenido desde una mayor centralidad en la acción estatal hasta una liberalización en el accionar de los empresarios, en el marco de las repercusiones del Plan Laboral de 1979. Además, se realizará un repaso sobre las principales políticas en la materia durante los gobiernos más

recientes, y cómo han fomentado la utilización de diversas modalidades de flexibilidad de acuerdo a las necesidades productivas de las empresas.

Con estos antecedentes, será posible desarrollar los análisis sobre los principales valores generales de la flexibilidad y cada una de sus modalidades, destacando las diferencias y los impactos que se hayan generado a partir de características estructurales o motivaciones agenciales entre las empresas, y sobre la capacidad de los componentes del modelo de relaciones laborales por acompañar tendencias en la implementación de este fenómeno laboral. De esta manera, se espera entregar insumos que den cuenta sobre el estado actual de dinámicas laborales utilizadas por las empresas que afectan al vínculo que los trabajadores tienen con sus espacios laborales.

Presentación del Problema

El escenario laboral expuesto por fuentes oficiales ha sido de gran optimismo en los últimos años, tanto en progresivas bajas en tasas de desocupación como en un desarrollo en la creación de empleos. Respecto a lo primero, se han presentado cifras que bordean el 6,1% de desocupados, según lo expuesto por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) en su minuta trimestral para mayo del 2014, siendo una de las más bajas de la última década, en la cual la tendencia fue variando entre 6,4% y 6,2%. A su vez, esto ha sido acompañado con una notoria difusión sobre el impacto de la creación de empleos, destacándose según la encuesta NENE un promedio de 280 mil nuevos empleos por año en el período 2010 y 2013, en comparación a los 155 mil por año que se crearon entre 2000 y 2009, lo que fue presentado como una de las cartas fuertes del gobierno de Sebastián Piñera (Ruiz & Boccardo, 2013). Con esto, se ha señalado la posibilidad de llegar a un contexto cercano al pleno empleo, en el cual adquiriría un rol central la inclusión hacia dinámicas laborales de sectores tendientes a la desocupación y de una mayor agilidad a la hora de abrir plazas de trabajo, destacándose nuevas relaciones de trabajo en el paso de un escenario laboral a otro, lo que ha modificado tendencias que imperaron en décadas anteriores.

Observando otros rasgos del actual escenario laboral se dimensiona la incipiente presencia de aquellas dinámicas en la generación de puestos de trabajo y sus características. Siguiendo a los datos expuestos por la NENE, para el año 2013, un 75,5% de trabajadores posee contrato indefinido, mientras que un 11,5% a plazo fijo y un 11,8% en obra o faena (Ruiz & Boccardo, 2013). Además, poniendo atención a relaciones de trabajo que han ido adquiriendo relevancia en los últimos años, de acuerdo a lo expuesto por la Encuesta Laboral (Encla) para el año 2011, cabe señalar que el caso de la subcontratación y la transferencia de trabajadores son ocupadas por el 37,8% y el 3,6% de las empresas, respectivamente (Ruiz & Boccardo, 2013). A esto se agrega que, diferenciando por tamaño de empresa, la subcontratación se ve en mayor medida al interior de las pymes que en las grandes empresas, alcanzando un 53,2%, en oposición a un 48% en la mediana empresa, un 40,2% en la pequeña, y un 29,5% en la microempresa.

Complementando estos datos, se ha indagado en una serie de nuevas tendencias en las condiciones de trabajo, sumándose a la aludida subcontratación, la cual, por su parte, ha sido una de las que más notoriedad ha adquirido en los últimos años, como se ha evidenciado al ser parte de los componentes del 61% de la variación del empleo asalariado hacia el año 2013 (Fundación Sol, 2013). En estas nuevas condiciones de trabajo se ha puesto atención en la relevancia que ha adquirido el trabajo doméstico (Henríquez & Riquelme, 1999), como una situación ocupacional que alude a la desvinculación del trabajo respecto a un lugar centralizado del cual se emanaban indicaciones de las labores a realizar. El desarrollo de esta situación ocupacional se ha insertado en las tendencias en creación de empleos, siendo el 32,3% de la tasa de creación para el año 2013 trabajos por cuenta propia, personal de servicio doméstico y familiar no remunerado (Fundación Sol, 2013). A su vez, está el tránsito que se ha producido entre empleos dependientes a independientes, y viceversa (Acuña & Pérez, 2005), dando cuenta de dinámicas laborales a las han debido enfrentarse vastos sectores de trabajadores, siendo un punto importante en nuevas tendencias dentro de las condiciones de empleo. En este sentido, para el año 2013, el 75,2% de la variación de la cantidad de trabajadores independientes es de jornada parcial y un 87,7% corresponde a trabajadores de baja calificación (Fundación Sol, 2013), lo que implica una notoria presencia de dinámicas laborales tendientes a la desprotección e inestabilidad en el vínculo que se establece con los lugares de trabajo.

A partir de estas cifras, cabe preguntarse por la influencia de tendencias en la organización del trabajo y la producción que han propiciado un nuevo escenario en materia de relaciones laborales, a la par de una disminución del desempleo y un crecimiento en la creación de plazas de trabajo. En este sentido, considerando los orígenes del actual escenario laboral, durante las profundas transformaciones ocurridas en la década de los ochenta, la economía chilena se vio inmersa en situaciones de apertura comercial y alteraciones sobre el mercado de trabajo, presentándose un reenfoque en las estrategias empresariales, en términos organizacionales, dentro de variaciones en patrones de acumulación. Entre las estrategias que tuvieron impacto por aquel entonces, la flexibilidad laboral se presentó como un factor de peso en la utilización de mano de obra de acuerdo a necesidades productiva y el carácter de la relación entre trabajadores y empleadores.

Si bien se han consolidado otras tendencias laborales y económicas que entregan antecedentes sobre nuevas condiciones laborales, como es el caso de dinámicas de informalidad o precariedad, se hace necesaria una indagación en los recientes efectos que ha tenido la flexibilidad laboral sobre las condiciones de trabajo y empleo por las distintas situaciones que abarca. En este sentido, en la bibliografía sobre el tema hay una gran variedad de definiciones en torno a qué se entiende por flexibilidad laboral (Chávez, 2001; Echeverría, 2003; Arancibia, 2011), desde una consideración a las distintas modalidades que presenta al interior de las empresas, como es el caso en remuneraciones, jornadas, labores, entre otras, hasta los alcances que posee en el mercado de trabajo, apuntando a flujos de entrada y salida, además de los aludidos tránsitos entre dependencia e independencia. Esto lleva a reconstruir el debate tras el concepto, en aras de complejizar una caracterización sobre las modalidades de flexibilidad que han ido adquiriendo notoriedad en las empresas y en las trayectorias ocupacionales de los trabajadores.

Considerando esta polisemia, para aprehender las repercusiones de este proceso en el escenario laboral chileno, se hace necesario desarrollar la construcción de un índice sobre flexibilidad al interior de las empresas, el cual intentará reunir, sopesando los grados de influencia de sus diversos componentes, cuáles modalidades de flexibilidad han tenido niveles más altos en el escenario laboral reciente. Esto permitirá caracterizar de forma más detallada las direcciones que ha tomado este fenómeno en las empresas chilenas en los últimos años.

De ahí que los objetivos de investigación apunten a indagar en las principales consecuencias de estos fenómenos, tanto en el vínculo que los trabajadores entablan con sus espacios laborales, como con el rol que ha tenido, a la hora de analizar las potencialidades y limitaciones de la flexibilidad, un modelo de relaciones laborales que ha padecido cambios en el último tiempo respecto a la capacidad de acción de los trabajadores en tanto actores sociales en las empresas. Para el caso de las modalidades de flexibilidad que se considerarán, deberán verse como un factor a la hora de indagar cómo las empresas enfrentan la inclusión de mano de obra para trabajos esporádicos, por temporada o externalizados de un lugar central de trabajo, diferenciándolos de una sujeción indefinida o

directa, presentando nuevos regímenes de acumulación y explotación. De esta manera, su importancia radica en indagar en las diversas posibilidades que tiene las empresas a la hora de variar la organización de la producción de sus bienes y servicios para fomentar una maximización del trabajo, de acuerdo a su situación económica, y a sus capacidades y necesidades productivas.

Esto se sustentará con el debate que apuntó a si la desindustrialización a mediados de la década de los ochenta fue un fenómeno que conllevó a una progresiva modernización de algunos sectores productivos, en tanto incorporaban nuevas tecnologías a sus procesos de trabajo, o si la escasa inversión en tecnología enfocó los mecanismos de flexibilidad laboral hacia otros ámbitos más relacionados con la organización de la producción (Agacino & Rivas, 1995). Esto tendrá directa relación con la indagación sobre la situación actual de la flexibilidad laboral en Chile, puesto que a la hora de caracterizar sus orígenes, se deberá poner atención en su vínculo con un contexto de reestructuración productiva, en tanto permite dimensionar las transformaciones que han ocurrido en el país en esta materia y cómo se ha ido constituyendo la opción de la flexibilidad dentro de las empresas para cambiar su organización con la intención de maximizar su producción (de la Garza, 2003).

Por su parte, los objetivos referidos a la incidencia del modelo de relaciones laborales sobre las variaciones de niveles de flexibilidad laboral, irán en la línea de poder identificar la relevancia de las posibilidades de acción de las que disponen los trabajadores, considerando la situación de negociación colectiva y/o sindicalización, además de los grados de conflictividad en los espacios de trabajo, en tanto se establecen como interlocutores que tienen el peso de encausar procesos de flexibilidad o si, por el contrario, han visto mermada su capacidad asociativa por incipientes flujos de inestabilidad laboral.

Objetivos generales

1. Identificar las modalidades de flexibilidad laboral con mayores niveles en la composición de las condiciones de trabajo y empleo en el último tiempo en Chile.

2. Identificar las variaciones en la influencia de modalidades de flexibilidad laboral a partir del modelo actual de relaciones laborales al interior de las empresas.

Objetivos específicos

1. Comparar las variaciones de los niveles de flexibilidad defensiva que se desarrollaron en las empresas, entre 2008 y 2011.
2. Comparar las variaciones de los niveles de flexibilidad ofensiva que se desarrollaron en las empresas, entre 2008 y 2011
3. Identificar las modalidades de flexibilidad con mayores niveles que den cuenta de nuevas situaciones laborales.
4. Identificar las variaciones en el índice de flexibilidad de acuerdo la situación sindical y de negociación colectiva al interior de las empresas.
5. Identificar variaciones en el índice de flexibilidad de acuerdo a la situación de conflicto que se desarrolla al interior de las empresas.

Hipótesis Generales

1. El índice de flexibilidad denotará la preponderancia de un carácter ofensivo del fenómeno, referido a modalidades que afectan a las condiciones de trabajo, especialmente en lo que se refiere a una polivalencia de los trabajadores surgida por un aumento en los programas de capacitación al interior de las empresas. Esto dejará en un segundo plano, con un grado de presencia menor de los valores en el índice, una variabilidad en remuneraciones y jornadas de trabajo, siendo parte de una veta defensiva del fenómeno a estudiar.
2. La variación de modalidades de flexibilidad defensiva en las empresas no ha tenido disminuciones considerables de acuerdo con la situación del modelo de relaciones laborales, realzando el carácter atomizado de éste, sin la capacidad de acción que tuvo en décadas pasadas.

Hipótesis específicas

1. Las modalidades de flexibilidad ofensiva y defensiva entre 2008 y 2011, en general, aumentaron sus niveles, destacándose lo acontecido en jornadas laborales reducidas y subcontratación.
2. La presencia de modalidades de flexibilidad laboral ha contribuido a un aumento de nuevas situaciones laborales, fundamentalmente en lo que se refiere a la ambivalencia en condiciones de empleo, al presentarse un vínculo cada vez más difuso entre trabajador y empleador.
3. La capacidad de acción de los trabajadores no ha sido un factor de disminución en los niveles de flexibilidad laboral sobre las condiciones de trabajo y empleo.
4. Altos niveles de conflictividad en las empresas son un factor determinante en la presentación de bajos niveles de flexibilidad laboral

Entrando en detalle sobre los alcances de los objetivos específicos, los dos primeros apuntarán a considerar las motivaciones agenciales tras la utilización del fenómeno, específicamente en lo que se refiere al carácter estratégico de la intensidad de la flexibilidad, de acuerdo a la situación económica de las empresas, específicamente sobre su gestión financiera y cómo la flexibilidad se presentó como un factor preponderante en las acciones que se tomaron (Díaz, 1996). Además, permitirán situar la situación de flexibilidad laboral dentro de un proceso de cambios en el mundo del trabajo que aún se está llevando a cabo, de acuerdo a gestiones productivas sobre las necesidades de las empresas, remitiendo a un aspecto estructural en la utilización del fenómeno. Con ello, se tendrá por elemento central la consolidación de un régimen de acumulación flexible y la generación de nuevos vínculos entre trabajadores y empleadores, y cómo éstos últimos organizan el proceso productivo de acuerdo a requerimientos de demanda y las posibilidades que poseen acorde a sus capacidades productivas.

En tanto, al indagar sobre la presencia de niveles de flexibilidad en nuevas situaciones laborales, ayudará a caracterizar, por un lado, la incidencia de la flexibilidad como un fenómeno que ha ido dejando atrás un vínculo típico entre trabajadores y empleadores. Mientras que por otro, se podrán identificar las principales consecuencias de las

modalidades de flexibilidad desarrollados por las empresas, ya sean externas o internas, en los lugares de trabajo, o bien, si son ofensivas o defensivas, en el carácter estratégico que le han entregado los empleadores, de acuerdo a su situación económica o a necesidades productivas.

Sobre el grupo de objetivos específicos relacionados a la situación de las relaciones laborales al interior de las empresas, permitirán analizar las oportunidades con las que cuentan los trabajadores para encauzar procesos de flexibilidad laboral que perjudican a las condiciones de trabajo y empleo. Esto se complementará con la situación del debate sobre el carácter armónico que ha tenido el modelo de relaciones laborales en el último tiempo, con la intención de entrever variaciones en situaciones de flexibilidad en contextos donde primen diferencias entre lo que demandan los trabajadores y lo que ofrecen los empleadores.

Estos dos últimos objetivos específicos, además, responderán a las facilidades que se le han entregado a las empresas para que desarrollen estas dinámicas laborales, por medio de la combinación del estado actual del modelo de relaciones laborales en conjunto con un contexto que ha combinado una inclusión progresiva de modalidades de flexibilidad con el desarrollo de política laborales que han fomentado capacitaciones o en la implementación de mayores variabilidades en el mercado laboral, no considerando mecanismos de estabilidad laboral que permitan desarrollar una flexibilidad normada según patrones de producción (López, 2005).

Por su parte, respecto a las hipótesis de trabajo, serán claves para dimensionar la incidencia de los niveles de flexibilidad de acuerdo a los procesos de mayor envergadura a los que responden. Tal es el caso de la primera hipótesis general, la cual se sustenta en los antecedentes sobre el rol que tuvieron las transformaciones en la década de los ochenta en materia productiva y la introducción de un régimen de acumulación flexible, el cual necesitó un mayor dinamismo en las funciones de los trabajadores de acuerdo a demandas productivas. Esto se ve secundado por las dos primeras hipótesis específicas, pues responderán, por un lado, al progresivo aumento en los niveles de capacitación que se han

observado en la última década como una política laboral que ha intentado aprehender la necesidad de contar con trabajadores polifuncionales, entre los cuales se destaque un aumento de competencias por sobre una diversificación en las tareas que desempeñan, destacando un aspecto agencial gravitante en el carácter ofensivo que ha adquirido la utilización del fenómeno. Mientras que por otro, considerarán que, a pesar de que se ha mantenido preponderante una relación de trabajo típica, se ha desarrollado un progresivo debilitamiento en la subordinación directa, con trabajadores que tienen empleadores que no están en los lugares en los que realizan sus labores.

Por otro lado, el conjunto de hipótesis sobre el vínculo entre el actual modelo de relaciones laborales y las variaciones en los niveles de flexibilidad, principalmente, denotarán la alicaída influencia de la postura que asumen los trabajadores al interior de las empresas, dejando abierta la posibilidad para que los empleadores desarrollen, unilateralmente, cambios en la organización del trabajo, según requerimientos productivos. Con ello, considerando el desarrollo que han tenido los niveles de sindicalización y negociación colectiva en el último tiempo, se pondrá atención a la poca incidencia de deliberación a la hora de llevarse a cabo situaciones en las que los trabajadores se constituyen en tanto actores organizados en sus espacios de trabajo. A su vez, esta situación denota el poco impacto de un grado de conflictividad como parte del modelo de relaciones laborales, primando un carácter conciliador a la hora de enfrentar aquellos temas que más conciernen sobre la calidad de las condiciones de trabajo y empleo.

En definitiva, sobre los alcances teóricos de la presente investigación, un análisis en los niveles de incidencia de mecanismos de flexibilidad laboral sobre las condiciones de trabajo y empleo apuntará a caracterizar un nuevo carácter del trabajo, producto de las ambivalencias que pueden presentar las situaciones ocupacionales actuales, apuntando hacia características que se alejan de un trabajo típico, presentando a una mayor autonomía en el trabajo externalizado. Al adquirir importancia una acumulación flexible, esto conlleva a un sometimiento del trabajo a las fluctuaciones del mercado, por sobre una incidencia del capital en su organización (Palomino, 2000). De esta manera, será de vital importancia tener presente que lo que define al trabajo, más allá de la separación histórica entre trabajo

material e inmaterial, se guiará de acuerdo a la articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía (de la Garza, 2009), lo cual lleva a presentar el debate sobre los alcances de la flexibilidad laboral en las condiciones de trabajo y empleo en función de los grados de poder y dominación que entregan a las partes conformantes.

Por su parte, en materia de los alcances metodológicos, para lograr un adecuado acercamiento a la situación de flexibilidad en el actual escenario laboral, en lo acontecido dentro de las empresas, las bases de datos de la Encuesta Laboral (Encla) de la Dirección del Trabajo será un aporte para indagar en los diversos mecanismos que han tenido mayor notoriedad en procesos de flexibilidad laboral, principalmente en lo que se refiere a su utilización en la organización de la producción y en la posibilidad que tienen los trabajadores para capacitarse, en tanto genere protecciones frente a tendencias de flexibilidad.

El uso de esta encuesta también permitirá situar el marco temporal de la presente investigación, en tanto se considerarán las bases de datos de los años 2008 y 2011 a la hora de elaborar el índice que reunirá las diversas modalidades que componen a la flexibilidad laboral. La consideración de estos años va en la línea de tener un marco en común sobre el directorio del total de empresas de la muestra, elaborado a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII) en 2006¹. Sin embargo, en aras de caracterizar la situación previa en esta materia, se hará uso de informes Enclas de años anteriores, poniendo atención a tendencias en cada uno de los elementos que compondrán el índice a desarrollar.

¹ Para la Encla 2006, por su parte, la muestra se sustentó en el registro del SII durante el 2004. En Anexos se exponen más características sobre la muestra de las Enclas 2008 y 2011.

Capítulo I: Principales componentes de Flexibilidad Laboral

Los cambios en el mundo del trabajo en las últimas décadas han sido acompañados por una serie de conceptos, con la intención de caracterizar e interpretar las condiciones laborales que han ido adquiriendo notoriedad. En este sentido, el concepto de flexibilidad laboral fue uno de los ejes que adquirieron importancia a partir de las transformaciones en materia productiva que se dieron en la década de los ochentas, ya fuese desde un interés por definir los alcances de este fenómeno, como fue el caso de perspectivas regulacionistas, o indagar las nuevas posibilidades que entregó para la inclusión de innovaciones tecnológicas en el proceso de trabajo. Dentro de este escenario, se desarrollaron una serie de cambios que marcaron distancia con tendencias organizativas y productivas que imperaron durante gran parte del siglo XX en los países desarrollados. Tal fue el caso de lo acontecido con el fordismo, en tanto se estableció como uno de los principales métodos de organización de la producción², generando patrones de consumos, en sociedades más industrializadas, que fuesen de la mano con un aumento en los niveles de circulación de la producción. Dicho escenario se vio profundamente afectado por una serie de crisis desde mediados de la década de los setenta, teniendo repercusiones no sólo en patrones de acumulación y producción, sino que además, marcando distancia con modos de organización de la producción y el trabajo que imperaron en el período hegemónico del fordismo tras la segunda guerra mundial, además de afectar a una cultura laboral que había posicionado al trabajo como un elemento fundamental a la hora de llevar a cabo una inclusión social por medio de la ciudadanía.

Dentro de los pactos sociales que solidificaron la mantención y consolidación del fordismo, cabe señalar que la forma de organizar la producción durante gran parte del siglo XX estuvo acompañada por un Estado de Bienestar que sirvió como elemento regulador dentro

² A pesar de la identificación del fordismo con un paradigma clásico de organización de la producción durante el siglo XX, cabe destacar su convivencia con modalidades de organización del trabajo al interior de las industrias, como fue el caso del taylorismo, del cual se inspiró en su concepción científica de la producción. Para este último, la organización del trabajo remitía a un modo técnico-real del proceso de trabajo, poniendo atención en una recomposición de las labores, otorgándole centralidad a un sistema de hiperracionalización del quehacer individual del obrero. Esto provocó un aumento la intensidad del trabajo, lo que dio paso a un incremento en la extracción de plusvalía a los trabajadores (Aguirre, 2011).

de una pujante economía capitalista. Con ello, se fue estableciendo un vínculo cercano entre dinámicas de producción y una guía democrática que tuvo por denominador común la relevancia que se le entregó al trabajo. En tanto componente integrador, la posición laboral fue la base para el sustento de la ciudadanía, siendo la piedra angular en el pacto que legitimaba al Estado de Bienestar en los países más industrializados (Aguilar, 2004). De ahí que la centralidad del trabajo en el modelo industrial, si bien afianzó la forma de organizar la producción por aquel entonces, con los vaivenes económicos y limitaciones del fordismo, se tornaría un elemento de doble filo, entregándole, para sustentar nuevas formas de organización, una maleabilidad que lo distanciaba de sus rasgos dentro del modelo industrial.

Entrando en detalle, la centralidad dada a una situación ocupacional estable se respaldó con el afianzamiento de una serie de características, presentando un trabajo típico en tanto concepto que se generaba dentro de una situación de subordinación organizacional y dependencia legal directa, a tiempo completo, de acuerdo a la jornada máxima legal vigente en cada país, y con una regulación de insumos del trabajo por parte de instituciones y normas que involucraban el conjunto de trabajadores a través del salario mínimo legal, el convenio colectivo, las normas en materia de asignaciones familiares y seguros sociales³ (Neffa, 2010). De esta manera, bajo el alero de este contexto, por un lado, las condiciones de trabajo se presentaron con un carácter de la organización del trabajo y la producción delimitada a espacios laborales en particular, con la tendencia de reducidas variaciones en las funciones que los trabajadores desempeñaban; mientras que por su parte, las condiciones de empleo se establecieron en una serie de parámetros que regulaban una continuidad en el vínculo que se entablaba con los lugares de trabajo, en términos de jornadas o remuneraciones, sin contar con los riesgos de una variabilidad en la planilla de trabajadores de acuerdo a necesidades productivas.

³ Cabe destacar, sin embargo, diferencias que afectaron los grados de incidencia en el pacto entre modos de organización del trabajo e instituciones que la regularan. Para una revisión del caso latinoamericano, ver de la Garza (2000b).

A partir de ello, el escenario general que sustentó a las condiciones de trabajo y empleo durante mediados del siglo XX, tuvo por componente principal una rigidez tanto en el vínculo que los trabajadores entablaban con sus espacios laborales, como los patrones estándar de acumulación que apuntaron a una producción en masa. Durante la consolidación del paradigma industrial de organización fordista en países desarrollados, entonces, se generó un modelo de acumulación de economía de escala, lo que fue acompañado por la aludida producción seriada, una oferta masiva y una demanda robusta, que sustentara el pacto de reproducción de las condiciones de trabajo y consumo en los países más industrializados (Narbona & Páez, 2014).

Estos elementos, producto del agotamiento para enfrentar nuevas dinámicas productivas, sentarían las bases para la generación de situaciones claves en las crisis que afectaron más tarde al fordismo. En términos económicos, la imposibilidad del régimen de acumulación que acompañó al fordismo de hacerle frente a una situación inflacionaria, en conjunto con la consolidación de formas de organización de la producción y el trabajo alternativas que abarataron costos, y que impulsaron a economías del tercer mundo que no habían tenido mayor presencia en el auge del fordismo, tuvo por consecuencias políticas la consolidación de un estado austero, que presentó recortes fiscales, a la par de una erosión en el compromiso social para con las fuerzas de trabajo (Harvey, 1990).

Por su parte, la situación de organización del trabajo y la producción que se dio en Chile, y en el resto de América Latina, tuvo ciertas particularidades que no conllevó a una incorporación directa de tendencias que imperaron en países más industrializados. Una caracterización de este escenario será importante para indagar en las situaciones que lo precedieron, respecto a las formas de organización del trabajo y la producción que tuvieron mayores alcances, presentándose de acuerdo a las reformas sucedidas a fines de los setenta e inicios de los ochenta. En este sentido, se destacó, desde una perspectiva económica, las consecuencias que tuvo una reducción de la incidencia estatal en economía, la liberalización hacia mercados cada vez más dinámicos y la implementación del Plan

Laboral de 1979⁴, el cual sentó las bases para que se llevasen a cabo una serie de cambios en el marco normativo de los procesos de trabajo, afectando el rol que podrían desempeñar los trabajadores en tanto actores movilizados.

Ahondar en el contexto que propició el desarrollo de mecanismos de flexibilidad laboral, como respuesta a variantes productivas, por lo tanto, permitirá definir los alcances de dicho fenómeno. De esta manera, se podrá indagar en las principales consecuencias laborales de un régimen de acumulación flexible, en términos del vínculo que une a trabajadores con sus empleadores y espacios de trabajo, lo cual ha generado una cultura laboral con atención hacia mayores niveles de inestabilidad en las situaciones ocupacionales actuales. A partir de esto, detallar los principales componentes que hay tras la flexibilidad laboral, generará un marco conceptual con la intención de caracterizar tanto las posibilidades de acción de dicho fenómeno, como la influencia sobre las condiciones de trabajo y empleo.

1. Contexto de acumulación flexible

1.1 Transición entre regulación fordista a neoliberalismo

Como un modelo de organización de la producción, el fordismo apuntó a la generación de una base de sustentación en países industrializados luego de la segunda guerra mundial, por lo que fue vital estipular un marco de consumo en masa que lo respaldara. Esto evidenció una de las principales diferencias entre fordismo y taylorismo, puesto que el primero apuntó a la necesidad de un nuevo tipo de sociedad racionalizada para llevar a cabo una producción en masa, mientras que el segundo entregó sólo una base científica para la organización del trabajo (Harvey, 1990). De ahí que los principales rasgos del modelo fordista apuntaran a una producción estandarizada y de gran alcance, la predominancia de tareas de baja calificación, la fuerte división entre concepción y ejecución de tareas, la escasa movilidad entre puestos de trabajo y la garantía de estabilidad en el empleo (Frassa, 2008). Con esto, considerando aquellos componentes que identifican a un modelo de

⁴ En el capítulo II se desarrollan los principales componentes del Plan Laboral, y cómo se posicionaron dentro de una nueva configuración en el modelo de relaciones laborales.

producción en particular, es posible estipular los alcances del fordismo, en tanto se estipularon las características del producto, con empresas dentro de un nicho en particular, y el proceso de trabajo, priorizando uno repetitivo y estandarizado. Por otro lado, la relación mercado-producto-cliente tuvo más rasgos estables que variables o a pedido, y las técnicas mayormente utilizadas fue mecanización, con baja sustitución de mano de obra (de la Garza, 2000a; Frassa, 2008).

Con esto sobre la mesa, el régimen de acumulación, entendido como la organización del capital en aras de asegurar su reproducción, se fundamentó en una fuerte presencia estatal a la hora de planificarse la producción necesaria para mantener, en el caso regional, el modelo por sustentación de importaciones. A partir de ello, se logró una distinción clara sobre los alcances del capital, de acuerdo a su delimitación entre los diversos segmentos de la economía (Agacino, 1994), lo cual sería uno de los principales cambios que introdujo un nuevo régimen de acumulación luego de las sucesivas crisis y salidas que enfrentó el fordismo en décadas posteriores⁵.

Este marco de acción se sustentó por medios de regulaciones de instituciones que permitieron una adecuación entre producción y demanda (de la Garza, 2000a), como fue el caso de un estado protagonista en la mantención de niveles productivos que no conllevaran a situaciones inflacionarias. Desde una perspectiva económica, esto significó contar con niveles productivos que se acoplasen a un consumo que diese abasto, lo cual, principalmente en países más industrializados, fue parte fundamental en el desarrollo de economías que tuvieron por constante una producción estandarizada y en masa. Además, reforzando el aspecto de la centralidad del trabajo y su rol en la constitución de la ciudadanía, adquirió relevancia la generación de garantías en la estabilidad del empleo, a la par de una consolidación de seguridad social, por medio del impacto que tuvieron acuerdos sindicales que avalaran la mantención de esos resguardos (Narbona & Páez, 2014).

⁵ Tal como se verá más adelante, a la consecuencia de una desconcentración de procesos productivos, se desarrolló a su vez una desconcentración territorial en la organización productiva, siendo un punto clave en el abaratamiento de costos y una consolidación de la internacionalización del proceso productivo (Agacino, 1994).

En base a ello, es posible señalar que las situaciones nacionales del fordismo se sustentaron, por un lado, en el manejo político por parte del estado de las relaciones laborales, en tanto consolidó las garantías en las condiciones de empleo. A la par de esto, por otro lado también se destacó el manejo económico que se desarrolló dentro de este modo de organización, con políticas fiscales que dieran cabida a una inversión pública que afianzara la generación y desarrollo de empleos, junto con mantener estable las relaciones económicas que se tenía con otros países y la ubicación que se tenía en la economía mundial (Harvey, 1990).

Sin embargo, progresivamente se fueron presentando rasgos de un agotamiento del modelo fordista, lo que fue de la mano con la aparición de una serie de interpretaciones que intentaron aprehender los principales cambios que fueron adquiriendo protagonismo. Fundamentalmente, el agotamiento de este modelo organizativo se dio en un contexto de sucesivas crisis en los países más industrializados, como sucedió a partir de mediados de los setentas con la consolidación de economías que innovaron en modos de organización, como fue el caso del toyotismo, o un abaratamiento de costos con la incipiente estrategia de la externalización de la producción hacia el tercer mundo. En otras palabras, comenzó a tener mayor protagonismo una reducción en el tiempo de rotación del capital, gracias al desarrollo de nuevas tecnologías y estrategias organizacionales (Harvey, 1990). Esto se complementó con una situación de excedente productivo en las empresas, entorpeciendo el establecimiento del pacto entre producción y consumo, lo que sumado a la subida en el precio de insumos energéticos, para intentar paliar crecientes niveles de inflación, se desarrolló una racionalización, reestructuración e intensificación del control sobre la fuerza de trabajo (Harvey, 1990), con la intención de fomentar prácticas flexibilizadoras que relajasen un estancamiento en el que había quedado la producción generada en las empresas.

En tanto, esto puso en evidencia, desde una perspectiva regulacionista, para la interpretación en la transición hacia un nuevo régimen de acumulación, una saturación de los límites desarrollados por el fordismo para incrementar la productividad (de la Garza, 2000b), como lo fue principalmente la consolidación de rigideces en el mercado laboral y

de inversiones a largo plazo con un capital fijo (Harvey, 1990). Esto se desarrolló a la par con un decaimiento en la centralidad que tenía el trabajo como elemento constituyente de la ciudadanía, presentándose la crisis de la sociedad salarial, la cual sirvió de contexto al contrato institucional que legitimó al régimen de acumulación fordista (Castel, 2000). Ahondando en las limitaciones del fordismo que propiciaron su crisis, Neffa (1999: 47-51) propone también un aspecto económico, en tanto la saturación del régimen de acumulación se sustentó en un desacoplamiento en el vínculo entre demanda y consumo; un aspecto laboral, con una pérdida de identidad con los lugares de trabajo, a medida que las empresas iban presentado opciones maleables, lo cual fue de la mano con un distanciamiento entre las decisiones empresariales y la incidencia de organizaciones de trabajadores en encauzar nuevas posibilidades laborales; y también limitaciones organizacionales, a partir de una excesiva jerarquización, en conjunto a secuencias productivas rígidas, que fueron generando un distanciamiento entre la identificación del mercado de un producto en particular y su proceso de trabajo.

A partir de este escenario, el régimen de acumulación que guió a las fuerzas del fordismo fue perdiendo incidencia, modificándose parte central de su núcleo de acción. Estos antecedentes secundaron la consolidación del concepto de acumulación flexible, poniendo acento en la maleabilidad que preponderó en las pautas de regulación y producción que derivaron de la crisis del fordismo. Fundamentalmente, este nuevo patrón de acumulación apela a la flexibilidad con relación a los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas del consumo. Además, se caracteriza por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa (Harvey, 1990: 170-171).

Aunque se hayan presentado rasgos con un mayor grado de maleabilidad, en comparación al régimen de acumulación precedente, esta versión pragmática del capitalismo no habría

tenido una veta desorganizada, como lo proponen ciertos autores⁶ que realzan el carácter flexible como condicionante en la generación de relaciones sociales de producción⁷, si no que más bien comenzó a ganar terreno un capitalismo de carácter financiero, en el cual se potenció una adaptación en el ámbito organizacional en conjunto con una mayor incidencia en el papel del crédito sobre las posibilidades de las empresas por desarrollar nuevos puestos de trabajo y cambios tecnológicos que afectaron a las relaciones laborales que envolvían (Narbona & Páez, 2014).

1.2 Soluciones para crisis productivas en la década de los ochenta

Tras un debilitamiento del fordismo como modo de organización de la producción hegemónico, surgieron una serie de interpretaciones para lograr aprehender, más allá de variantes económicas, qué elementos habían adquirido relevancia para caracterizar a nuevas tendencias laborales que pusieron en jaque al régimen de acumulación de aquel entonces. En este sentido, por un lado, se puso atención a los alcances de los cambios tecnológicos que se fueron introduciendo en los lugares de trabajo, en tanto posibilitaron la generación de nuevos vínculos de los trabajadores con el lugar donde desempeñaban sus labores. Por otro lado, nuevas formas de organizar la producción, concentrándose en externalización del trabajo, remuneraciones variables o una polivalencia funcional (de la Garza, 2000b; Ramos, 2009) han puesto atención a las capacidades de las empresas por adaptarse a dinámicas productivas en tiempos reducidos, con las consecuencias en una diversificación e inestabilidad en las condiciones de trabajo y empleo.

En términos concretos, las nuevas modalidades en el vínculo que se establece con los lugares de trabajo, surgidas de esta crisis, refieren a una extensión de la subcontratación, la introducción del criterio justo-a-tiempo en las empresas, la mayor preocupación por la individualización y variedad de los productos, la polivalencia y movilidad de los

⁶ En este punto, Narbona & Paez (2014), señalan a Offe (1985) como uno de los autores que ha fomentado presentar este régimen de acumulación como una parte desorganizada del capitalismo.

⁷ Respecto a la mantención de un régimen de acumulación flexible, a pesar de tomar protagonismo una aceleración en los períodos de reproducción del capital, la consolidación de un sector financiero dio las pautas a seguir, no tan rígidas como en el período anterior, pero que han sido importantes para el desarrollo de nuevas formas productivas.

trabajadores y el uso de nuevas tecnologías de la información (Frassa, 2008). A partir de esto, se deja de lado un contexto propicio para trayectorias laborales estables, dando paso a situaciones en las que preponderaba necesidades productivas de acuerdo demandas del mercado, por lo que adquirió un protagonismo cada vez más importante, denotando una mayor connotación de las vicisitudes cada vez más pronunciadas del mercado. De esta manera, los nuevos vínculos entre trabajadores y empleadores terminaron siendo parte de un proceso de excesiva mercantilización de la producción, al cual las empresas debieron hacerle frente para lograr posicionarse en competencia respecto a otras.

Más allá de las soluciones que surgieron para responder a la crisis del fordismo, por su parte, también se puso atención en los cuestionamientos que generaba presentar una linealidad tras una sucesión de modos de organización de la producción. En este sentido, no siempre se ha logrado una óptima transición en las empresas desde una producción en masa estandarizada hacia una con rasgos flexibles (Harvey, 1990), lo que pone sobre la mesa la convivencia de modos de organización de la producción y la resistencia al cambio, como se dio en el caso chileno y latinoamericano respecto a la instauración de regímenes fordistas al interior de las empresas a mediados de la década de los sesentas. De ahí que, en los debates sobre reestructuraciones productivas, deba considerarse, por un lado, el carácter hegemónico de un modo de organización por sobre otro, presentándose configuraciones que realzan, para el caso del presente régimen de acumulación, rasgos de una mayor volatilidad de acuerdo a necesidades productivas y rotación del capital más rápidas. Esto se vincula con las limitaciones inherentes al fordismo expuestas más arriba, pues significaron la pérdida del peso hegemónico de un modo de organización de la producción que se vio superado por vaivenes en procesos de trabajo y producción que se posicionaron como salidas a estancamientos en niveles de producción.

Mientras que por otro lado, en esta transición de un modo de organización a otro, se mantienen constantes ciertos rasgos, mediados por una pérdida en la centralidad de proyectos de largo plazo que guiaran la producción, pero que se evidenciaron en el régimen anterior, como fue el caso de un crecimiento en relación la reproducción de la fuerza de

trabajo e innovaciones tecnológicas introducidas en los procesos productivos en las empresas⁸ (Harvey, 1990).

Con este nuevo escenario, las configuraciones para recuperar terreno en materia productiva se concentraron en dos reestructuraciones: una conservadora y una flexibilizadora (de la Garza, 2000b). Para el caso de la primera, la atención recaería en una mayor implementación de tecnología en los lugares de trabajo, manteniendo un paradigma industrial taylorista en la organización del trabajo, sustentándose en políticas laborales que permitieran la mantención de rigideces en el mercado laboral, solventando abrir la posibilidad hacia dinámicas laborales asociadas a un trabajo típico. Por su parte, en la reestructuración flexibilizadora, lo importante sería reducir la incidencia de tecnologías que conllevarían una subida en los costos de producción, destacando la relevancia de cambios organizacionales que consolidaran nuevas condiciones de trabajo y empleo, variando constantemente de acuerdo a necesidades productivas.

En este ámbito, adquirieron notoriedad alternativas de reestructuración productiva con una influencia japonesa en la organización del trabajo, como fue el caso de la producción magra (mean production) (Neffa, 1999). Si bien presentaron diferencias respecto al contexto en que se desarrollaron, en comparación a lo sucedido en Chile y la región, cabe destacar su rol como situaciones que abrieron nuevas posibilidades para diversificar tanto las funciones que desempeñaban los trabajadores como las remuneraciones que recibían. Tal fue el caso de una preponderancia en la polifuncionalidad que desempeñen los trabajadores, concentrándose en competencias por sobre labores, lo cual ahonda en una mayor inversión en capital humano por parte de las empresas. A la par de ello, las remuneraciones y jornadas de trabajo se intensificaron, especialmente en lo que se refiere a una mayor dependencia entre un aspecto variable de las retribuciones hacia el desarrollo de productos en particular en la jornada laboral.

⁸ Sobre este punto, Harvey (1990) también señala que, por el carácter dinámico en el régimen de acumulación, estos rasgos son constituyentes para la generación de crisis en el capitalismo, en tanto se prioriza una renovación organizativa y tecnológica sin un respaldo para las condiciones laborales de los trabajadores.

2. Principales transformaciones en condiciones laborales

Dentro de un marco de acumulación flexible, las condiciones laborales se presentan a partir de un resquebrajamiento de la relación típica entre empleador y trabajador, generando una serie de características que han difuminado las competencias de cada una de las partes. A partir de esto, se señalan los principales cambios en las condiciones laborales, no tanto con un enfoque sobre las posibilidades en el management⁹ que se realice en la organización de los lugares de trabajos, sino más bien, con la intención de indagar en las diversas situaciones ocupacionales que determinan el vínculo que los trabajadores establecen con sus empleadores y sus espacios laborales. A esto debe sumarse los efectos sobre la imagen que se tiene del trabajo dentro de una cultura laboral, en la cual ha ido perdiendo centralidad una estabilidad a lo largo de las trayectorias de los trabajadores.

En términos comparativos, la presencia de nuevas situaciones laborales remite a cómo han mutado los alcances de dependencia y subordinación que identificaron a categorías ocupacionales típicas, evidenciando nuevas clases de vínculos que los trabajadores entablan con sus empleadores y con sus lugares de trabajo (Gálvez, 2001). En ese sentido, se ha ido vislumbrando un escenario compuesto por relaciones viejas y nuevas. Para el caso de las primeras, permitían evidenciar una separación concreta entre aquellos trabajadores que estaban ligados con un contrato directo a una empresa, con los beneficios reguladores y proteccionistas otorgados por el derecho laboral, trabajando en el lugar del empleador y contratados por éste, cuya remuneración era un salario periódico sobre la base del tiempo trabajado, y aquellos que por medios independientes se introducían al mercado con el fin de sacar réditos de sus negocios.

Mientras que en las nuevas relaciones ha ido adquiriendo cada vez más relevancia una situación en la que poco a poco trabajadores con un otrora vínculo dependiente presentan características de una independización laboral, en el sentido de que a pesar de poseer un contrato que lo ligue con una empresa en particular, dicho vínculo es menos estable que

⁹ Para una profundización sobre los cambios empresariales en términos de management y sus estrategias, véase Ramos (2009), capítulo II.

antes al adquirir relevancia el mecanismo de subcontratación, caracterizado por externalizar el vínculo legal que el trabajador posee con la empresa en la que desempeña su labor. Esto ha fomentado una desestructuración del vínculo típico entre trabajador y empleador, dando paso a grados de subordinación y a una ambivalencia entre una situación de dependencia e independencia, ante lo cual se profundiza una segmentación del mercado de trabajo al multiplicarse las formas posibles de relación laboral, aumentando las diferencias entre grupos sociales, bloqueando la movilidad entre categorías y quebrando las fuentes de la identidad laboral (Iranzo & Leite, 2006).

Estos nuevos vínculos laborales, además, han transformado el proceso de compra y venta de fuerza de trabajo en un proceso de compra y venta de productos del trabajo, transfiriéndole al trabajador los costos de su formación profesional y de su reproducción al convertirlo en autónomo e independiente (Iranzo & Leite, 2006), por lo que su capacidad de obtener empleo queda reducida a la posibilidad de adaptarse a determinadas cambios tecnológicos, o bien, someterse a condiciones laborales precarias producto de las reducidas opciones a las que pueden optar. En base a ello, se presenta la situación en la que trabajadores que antes basaban su accionar en una inserción en el mercado de manera independiente, ahora están en una situación de encadenamiento constante con empresas de mayor envergadura, alejándose de categorizaciones que apuntaban a quien produce, vende o da servicio por su cuenta, con control propio del producto y del proceso de trabajo, y se relaciona o con contratos mercantiles o con relaciones mercantiles de compra y venta (Gálvez, 2001).

Respecto a esto último, es necesario señalar las tendencias derivadas de una concepción de trabajo precario en un marco de transformaciones en las condiciones de trabajo y empleo. En primer lugar, el grado de inestabilidad producto del vínculo que se ha establecido en situaciones de subcontratación, en conjunto con un mayor grado de control de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, destacando una individualización y entorpecimiento de la posibilidad de asociación entre trabajadores, se han posicionado como los sustentos de una precariedad en el trabajo (Henry, 2008). Esto se ha complementado con una debilidad en la protección del trabajo por medio de la legislación o

a partir de contratos colectivos de trabajo, siendo la falta de apoyo de los estatutos actuales hacia trabajadores en nuevas situaciones ocupacionales uno de los ejes de mayor consideración.

En esta misma línea, la inestabilidad se ha presentado como constante en condiciones laborales dentro de un régimen de acumulación flexible, en tanto se consolida una desprotección a partir de ella, lo cual dificulta los emprendimientos a largo plazo y una ruptura de la concepción de trayectorias laborales, al trasladarse los trabajadores repentinamente de un trabajo a otro, y la inutilidad, por tanto, de las proyecciones y planes, dando cuenta de un mundo laboral en movimiento y flexible, impredecible e incierto para los trabajadores (Palomino, 2000). Con esto, se pone sobre la mesa un aspecto sociológico no considerado por una perspectiva legal a la hora de acercarse a estas consecuencias, debido a que desde dicha perspectiva se pone atención a entender a la variabilidad de las situaciones ocupacionales en tanto corresponda a la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa (Leite, 2009). De esta manera, los alcances sobre la cultura laboral por parte de nuevas condiciones de trabajo y empleo, desde una perspectiva sociológica, permite aludir sobre sus consecuencias en tanto factor de una reproducción de la precariedad entre los trabajadores. Esto genera un escenario que ha hecho constante a la informalidad laboral, en tanto se ha ido acoplado a las nuevas dinámicas de flexibilización del empleo.

2.1 Cambios en condiciones de trabajo

Con la introducción de nuevas formas de organizar la producción, como característica principal en el nuevo régimen de acumulación, ha ido adquiriendo notoriedad un traspaso de responsabilidades, tanto en la forma de desarrollar el proceso de trabajo, como en los tiempos de entrega de la producción. Esto se ha llevado a cabo especialmente en situaciones de subcontratación y de externalización de labores. En parte, este fenómeno se ha debido a los crecientes flujos de información y externalización de labores que se le ha entregado al trabajador, al momento de la organización productiva, lo cual ha derivado en

una multiplicidad de prácticas para fomentar la mantención de estas responsabilidades, como es una mayor presencia de incentivos, prácticas orientadas a la autogestión, y las variadas políticas de estímulo para que cada persona aproveche sus talentos y alcance su realización personal en función de los resultados productivos de la empresa, traspasando riesgos y responsabilidades tanto colectiva como individualmente a los trabajadores (Henry, 2008). De esta manera, se gesta una forma de organización descentralizada de la producción, diversificando los vínculos laborales dentro de una misma empresa.

Una de las consecuencias más importantes de este proceso ha sido un decaimiento en la fuerza colectiva al adquirir relevancia una individualización del proceso de trabajo, debido a la consolidación de una filosofía empresarialista (Palomino, 2004). Esto genera una producción basada en la propia organización de la producción y en la desvinculación con un lugar centralizado de trabajo. A partir de esto, como consecuencias que compete a las condiciones de empleo, se desalientan demandas salariales y se liberaliza a la empresa de la gestión de trabajadores, por lo que tienen menos posibilidad de acceder a derechos como lo hace el trabajador fijo (Iranzo & Leite, 2006). A la par de ello, se torna abstracta la lucha por mejoras laborales, pues no se presenta un empleador en común ni una comunidad de intereses entre los trabajadores.

2.2 Cambios en condiciones de empleo

Dentro de las condiciones de empleo, por su parte, una fragmentación del mercado de trabajo se configura como una de las características intrínsecas de las situaciones ocupacionales en un contexto de acumulación flexible, sentando las bases, desde una perspectiva de las posibilidades de acción, para una heterogeneidad de los intereses en facciones de la clase trabajadora (Iranzo & Leite, 2006). De ahí que este proceso presente serias consecuencias para la constitución de un área protegida para los trabajadores, derivando en la desestabilización de los estables, la instalación de la precariedad y el déficit de los lugares disponibles en la estructura social (Castel, 1999). Esto va de la mano con una decadencia de una acción sindical que se superponga a una gestión individualizada del personal, lo que potencia la capacidad de acción de los empleadores a la hora de llevar a

cabo reformas en la producción a realizar. De esta manera, se presenta un factor no menor a la hora de entrever la actual situación de las posición de los trabajadores en tanto actores sociales dentro de las empresas, debido a que, al establecerse tendencias que apuntan a un resquebrajamiento de la producción, se presenta un contexto propicio de obstáculos para potenciar una asociatividad entre trabajadores al diversificarse sus ambientes de trabajo.

A la par de esto, dentro de las transformaciones en el vínculo que se entabla con la empresa, adquiere relevancia un proceso de deslaboralización, en tanto se pasa de una relación laboral típica hacia una mercantil, lo que además de incidir en un aspecto contractual, ve la relación entre empleador y trabajador como un intercambio de servicios, asociándose con una externalización de espacios laborales fijos. Esta situación genera procesos productivos descentralizados, en el cual se ejercen prestaciones laborales donde el beneficiario final o último de todas estas prestaciones, teniendo el rol del empleador real, no se responsabiliza por consecuencias negativas en la realización de labores, debido a su carácter indirecto y/o mercantilizado (Henry, 2008).

En esta línea, un escenario de dependencia, dentro de un aspecto jurídico, se ve transformado en ocasiones en las que se lleva a cabo una inconsistencia del empleador (Godin, 2001). Esto se desarrollaría a partir de que el empleador no es el titular del aparato patrimonial para el que se presta el servicio directamente, estableciéndose un símil de la situación aludida sobre la transferencia de responsabilidades hacia el trabajador. Esta situación acarrea un cambio en el tipo de relación que normalmente existen entre la cantidad de trabajadores que el empleador toma bajo su dependencia y el capital fijo afectado a su explotación (Godin, 2001). De esta manera, se va sentando el camino para que se lleven a cabo estrategias de flexibilidad laboral con un carácter defensivo, las que van erosionando paulatinamente los beneficios expuestos por el derecho laboral, lo cual a su vez se ve complementado con un debilitamiento de la fuerza colectiva de los trabajadores y de sus organizaciones (Palomino, 2004).

De esta manera, el escenario laboral derivado de un régimen de acumulación flexible, más allá de distanciarse de rigideces que caracterizaron al período anterior, además de una

pérdida en la centralidad del trabajo y el rol del estado como elementos que resguardaban la seguridad en las condiciones de trabajo y empleo, ha generado nuevas clases de vínculos entre trabajadores y empleadores que han tenido por denominador común diversos alcances de procesos de flexibilización laboral, además del carácter estratégico con que las empresas han utilizado sus variantes. Esto ha afectado la capacidad de acción colectiva de los trabajadores, pues una de las principales consecuencias de estas nuevas relaciones laborales radica en una diversificación de las situaciones de trabajadores en una misma empresa, además de una inestabilidad que cambia recurrentemente el vínculo que tienen con sus lugares de trabajo.

Por su parte, en estas nuevas condiciones laborales, la presencia de instancias de capacitación o la incorporación de nuevas tecnologías en la organización productiva, han consolidado la difusión de mecanismos de flexibilidad laboral, ya que permiten desarrollar una polivalencia de calificaciones que apuntan hacia una flexibilidad en los insumos de trabajo. Junto a esto, la externalización y subcontratación han tenido una mayor relevancia en los últimos años, siendo parte central de los efectos que ha tenido este fenómeno en variaciones dentro del mercado laboral.

3. Reforma de modelos productivos en Chile

3.1 Modelos productivos durante el s. XX

Dentro de la situación chilena, considerando la coexistencia de otras formas de organización del trabajo, como fue el caso del taylorismo en las primeras décadas del siglo XX (Díaz, 1995), debe ponerse atención a los alcances que tuvo el fordismo, en tanto se presentó como un mecanismo importado desde otras latitudes y que no siempre produjo las mismas repercusiones que se evidenciaron en países más industrializados. Tal fue el caso de una oposición de los sindicatos, a mediados de los sesenta, por una racionalización en la producción, quitándole el sustento a la posibilidad de llevar a cabo una consolidación de dinámicas fordistas en la industria nacional. Este impedimento para llevar a cabo una recepción mecánica del fordismo, se reafirmó con el desarrollo de una cultura gerencial que

priorizaba formas paternalistas en el régimen interno de las empresas (Díaz, 1995). Sin embargo, también se generaron prácticas empresariales que evitaron dejar de lado una incidencia de una estandarización de la producción, a través de un modo industrial taylorista-fordista, en tanto los currículos de escuelas de ingeniería y administración de empresas, a mediados de la década de los cincuenta, se guiaban por modelos organizacionales con gran difusión en países industrializados (Díaz, 1995).

A pesar de este último punto, respecto a la situación de las empresas y su forma de organización de la producción, la tendencia se inclinó por una mayor preocupación en el control directo de los trabajadores, por sobre una atención en la eficiencia y maximización de la productividad (Ramos, 2009), adquiriendo más importancia un aspecto político en los patrones de productivos de las empresas. Desde otra perspectiva, los debates dentro de los sindicatos, durante la década de los sesenta, estuvieron más concentrados en la definición de la propiedad de los medios de producción y de las empresas, por sobre una abocada en gestión de la organización del trabajo (Díaz, 1995).

Por otro lado, desde un ámbito regional, los alcances del fordismo se concentraron en acuerdos con preponderancia hacia acuerdos nacionales, con pactos de inclusión de empresas hacia patrones de producción, con un carácter de proyecto a nivel país, en vez de ordenamientos de acuerdo a avances tecnológicos, como se vio en países más industrializados (Ramos, 2009). La centralidad de un carácter político en el devenir del fordismo en la región, por lo tanto, permitió una economía con mayor integración vertical, la cual estuvo protegida de la preponderancia de competencia externa por medio de subsidios estatales (Novick, 2000). Esto reafirma la particularidad de un predominio de mecanismos de control social de la producción desde una veta estatal, por sobre criterios de productividad, a la hora de legitimar el acuerdo nacional que desarrolló al modelo de industrialización por sustitución de importaciones.

De esta manera, en conjunto a la posición que se tuvo en la economía mundial, a mediados de la década del cincuenta y sesenta, dentro de la región se desarrolló un “proto-fordismo periférico”, destacando las características locales que combinaron dificultades para una

recepción a cabalidad de modos de organización estandarizados con intentos, desde la academia, por dar cuenta de las tendencias empresariales que tuvieron relevancia por aquel entonces, en un contexto de dependencia frente a economías centrales.

3.2 Nuevas tendencias productivas surgidas tras los cambios en la década de los ochenta: desindustrialización y modernización en la empresa chilena

Tal como se vio desde una perspectiva general, para el caso chileno también se dieron una serie de cambios en los patrones de acumulación que tuvieron repercusiones sobre las relaciones laborales y la organización del trabajo, mutando situaciones que se distanciaron de un vínculo típico entre empleadores y trabajadores. En este sentido, apuntando a los orígenes de un escenario laboral asociado a una acumulación flexible, durante las profundas transformaciones ocurridas en la década de los ochentas, la economía chilena se vio inmersa en situaciones de apertura comercial y alteraciones sobre el mercado de trabajo que tuvieron consecuencias sobre los regímenes productivos de las industrias.

En un primer período, sin embargo, la estrategia económica empleada por el gobierno militar para enfrentar una profunda situación inflacionaria se destacó por una expansión de la industria entre 1976 y 1981. Esto permitió el desarrollo de un alza en la productividad de factores sin cambios en una base técnica, sino que más bien por modificaciones en el proceso de trabajo, como fue el caso de una mayor disciplina laboral e intensificación de jornadas (Agacino & Rivas, 1995). Esto sentó las bases para que se fuese gestando un cambio de dirección en la política económica que había imperado en el país desde mediados del siglo XX. Este primer período, por lo tanto, ha sido denominado de destrucción creadora (Abramo, Montero & Reinecke, 1996; Narbona & Paéz, 2014), pues se instauró una reorganización del trabajo a partir de criterios neotayloristas que pusieron atención en un mayor desarrollo de flexibilidades salariales y funcionales, esto último en términos de polivalencia de tareas por sobre de competencias, lo cual si bien generó una expansión de los puestos de trabajo, instauró dinámica de precariedad laboral producto de la falta de intervenciones sindicales que velaran por la mantención de adecuadas condiciones laborales en las industrias.

Luego, al transcurrir la década de los ochenta, se potenció una liberalización de la economía, lo cual progresivamente hizo dependiente de los vaivenes del mercado internacional a la producción de la industria nacional. Esto se sumó a una baja en la tasas de interés para las importaciones, con la intención de dinamizar una economía que se resintió a lo largo de la década, lo cual, a su vez, afectó la competitividad de las empresas nacionales, debiendo cambiar sus patrones de producción para hacerle frente a un nuevo escenario que demandaba una mayor competitividad y agilidad en los regímenes productivos (Agacino & Rivas, 1995).

Ya avanzada la década, en tanto, se fueron consolidando una serie de tendencias productivas, resumidas en continuas rearticulaciones y desarticulaciones del sector industrial, dentro de un contexto de mayor enfoque exportador; una articulación multisectorial que ahondó en la relación entre sector servicios y manufactureros; la aludida transnacionalización del capital y una redistribución espacial de actividades productivas que potenció una externalización del trabajo (Abramo, Montero & Reinecke, 1996). Por su parte, en términos nominales, la cantidad de empresas aumentó en el período, caracterizándose por una desigualdad que afectó a pequeños y medianos empresarios, en tanto vieron disminuida su posición en cadenas productiva. Tal fue el caso de un progresivo decaimiento en pequeñas y medianas empresas hacia finales de la década, lo cual fue de la mano con la baja productividad de estos sectores, por el vínculo que tuvieron con empresas de mayor envergadura (Agacino & Rivas, 1995).

En la misma línea de nuevas tendencias productivas, se consolidó una modernización espuria en las empresas, debido a un aumento en la productividad sustentado más en una intensificación del control sobre la mano de obra que en una innovación tecnológica que implicara cambios en la organización productiva. Dicha situación se vio fundamentalmente en un auge del sector servicio, el cual, por sus características que implican menores niveles de innovación tecnológica, abrió la posibilidad de un vínculo maleable con los trabajadores, en sintonía con necesidades de la empresa (Agacino & Rivas, 1995). Esta modernización, en términos de avances productivos, estuvo en las antípodas de una mayor incidencia

tecnológica que modificara la forma de organizar el trabajo, como fue el caso de las modalidades surgidas en países asiáticos que renovaron

De esta manera, se fueron consolidando patrones de acumulación flexible que afectaron al mercado de trabajo, poniendo atención a una contratación masiva de mano de obra y una reducción de costos salariales, preocupándose esto último de combatir el desempleo creciente y aumentar la competitividad de las industrias, mientras que lo primero generó variaciones en los flujos de entrada al mercado laboral, en aras de revertir un estancamiento en el que había caído la economía nacional (Mizala & Romaguera, 1996). Por su parte, se planteó el debate de los alcances de una modernización en la industria chilena, en lo que se refiere a la incorporación de nuevas tecnologías. En este sentido, si bien se generaron cambios en la organización de los lugares de trabajo, la inversión en tecnología fue remota (Agacino & Rivas, 1995).

3.3 Acumulación flexible en Chile luego de transformaciones de la década de los ochenta

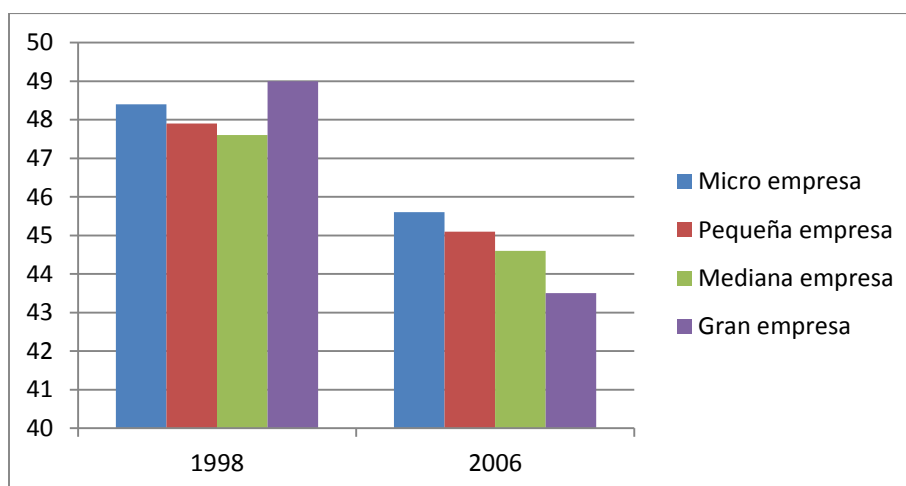
Posteriormente, tras una recuperación económica que consolidó una imagen modelo de Chile¹⁰, a partir de la década de los noventa se afianzaron las tendencias que caracterizaron al escenario laboral gestado en la década pasada, como fue una profundización de la internacionalización de la economía nacional, lo cual se complementó, en un ámbito local, con la incorporación de actores sociales por medio de reforma laborales. Esto le entregó una mayor legitimación a las dinámicas ocupacionales, pero también logró una contención en la capacidad de acción de actores sociales, en tanto se consolidaron acuerdos tripartitos basados en empresas y no tanto por ramas productivas (Narbona & Páez, 2014).

Al avanzar la década, y a pesar de los efectos que tuvo la crisis asiática en materia de disminución de la producción y aumento del desempleo, progresivamente fueron aumentando las tasas de explotación a través de una mayor productividad con salarios

¹⁰ Desde mediados de 1989, la tasa de crecimiento del país rondó el 7% anual durante la década de los noventa, hasta un decaimiento producto de la crisis asiática.

medios, siendo una tendencia en los años siguiente (Narbona & Páez, 2014). Tal fue el caso de la relación entre la utilización de un aspecto variable en las remuneraciones con la cantidad de horas trabajadas. En este último punto, se dio una reducción en el promedio de horas semanales trabajadas, siendo una de las consecuencias de lo sucedido a partir de la Reforma Laboral de 2001¹¹ con el cambio de la jornada semanal de 48 a 45 horas semanales. De esta manera se presenta un escenario con una jornada rígida, pero que a su vez da pie a modificaciones por parte de empresarios, introduciendo la posibilidad de contar con horas extras, dependiendo de necesidades productivas (López, 2005).

Gráfico n°1: Promedio horas trabajadas semanalmente

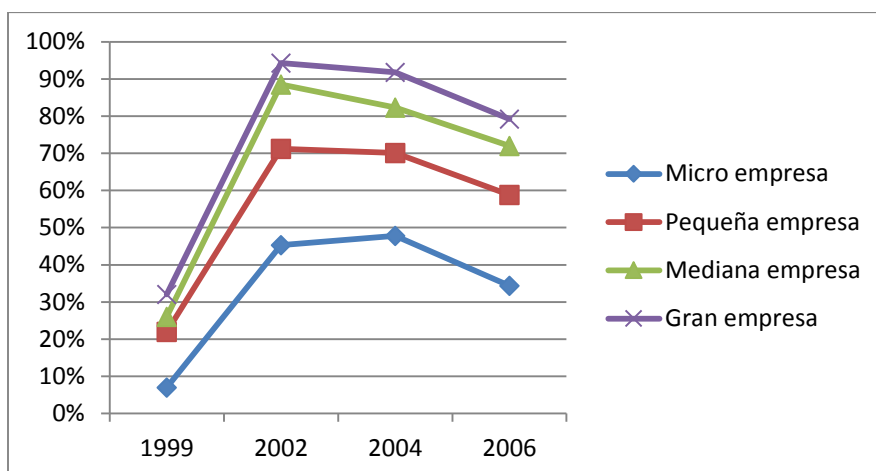


Fuente: Encla 1998, 2006

Complementando ello, si bien la tendencia fue a la baja, cabe destacar la utilización cada vez más recurrente, especialmente en la gran empresa, de una remuneración variable, lo que se consolidó como un elemento central a la hora de reducir costos y elevar tasas de explotación entre los trabajadores. Con esto, se le presenta la oportunidad a las empresas de comenzar a desarrollar un traspaso en las responsabilidades de la generación de remuneraciones hacia los trabajadores, siendo uno de los puntos recurrentes en la flexibilidad dentro de las condiciones de empleo en la última década.

¹¹ En el capítulo II se expondrán los principales puntos de esta Reforma, y cómo afectaron a las condiciones de trabajo y empleo.

Gráfico n°2: Remuneración variable

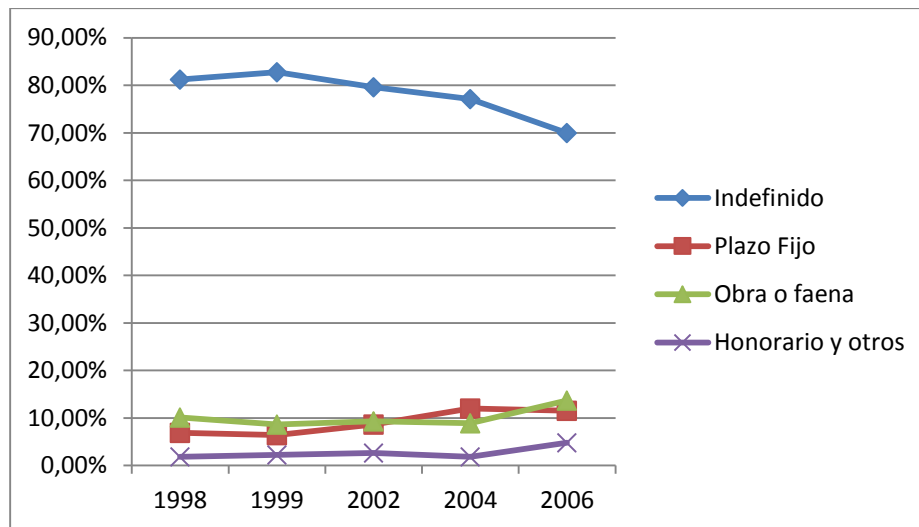


Fuente: Encla 1999, 2002, 2004, 2006

Por su parte, dentro de un contexto de un estancamiento en la expansión de la fuerza de trabajo, se presentó una diferenciación productiva entre sectores dinámicos que incorporaron nuevas modalidades de contratación y organización, en oposición a otros sectores atrasados que no pudieron enfrentar una rápida adaptación a las nuevas tendencias laborales, fomentando situaciones de informalidad. En este punto, si bien se mantuvo preponderante una modalidad indefinida en los contratos, cabe señalar un progresivo avance en un carácter fijo o por obra en el vínculo que unía a los trabajadores con sus espacios laborales, lo cual entregó la nota sobre un avance de condiciones de empleo maleables de acuerdo a niveles de producción.

Ello a su vez permite entrever los alcances que han tenido procesos de flexibilidad en este ámbito, siendo uno en los que se ha mantenido una mayor estabilidad en lo que se refiere a la relación que los trabajadores tienen con sus espacios laborales. Así, persistió una rigidez, en comparación a otras modalidades que se verán más adelante, en la continuidad dentro de un lugar de trabajo.

Gráfico n°3: Tipos de contrato

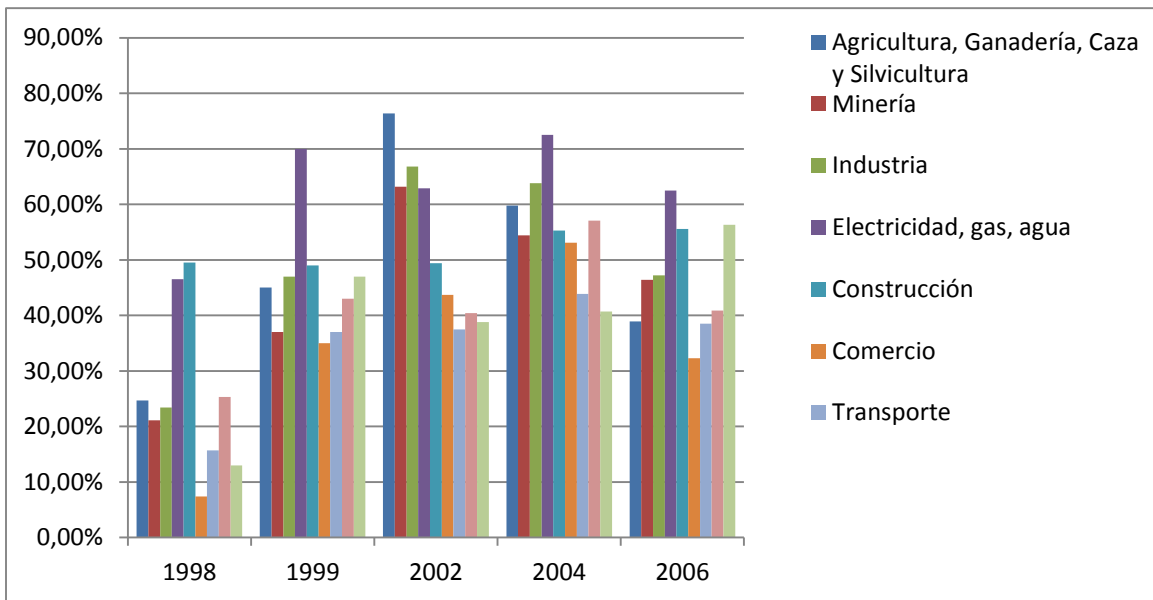


Fuente: Encla 1998, 1999, 2002, 2004, 2006

Respecto a los cambios en la organización de la producción en un contexto de acumulación flexible consolidada, en tanto, un punto no menor recae en una difusión de la subcontratación como estrategia para acomodarse a necesidades productivas y de mercado. Con esto, se genera un entramado de relaciones de carácter vertical entre empresas en el proceso productivo, otorgándole mayor importancia a la posición que se tiene dentro de una jerarquía entre grandes, medianos y pequeños empresarios. Para el caso chileno, esto se dio fundamentalmente en los sectores de agro y electricidad a fines de los noventa, mientras que con la nueva década se fue destacando la subcontratación en los rubros de minería e industria, complementándose con una mayor presencia de capital extranjero como sustento de los diversos procesos productivos (Abramo, Montero & Reinecke, 1996).

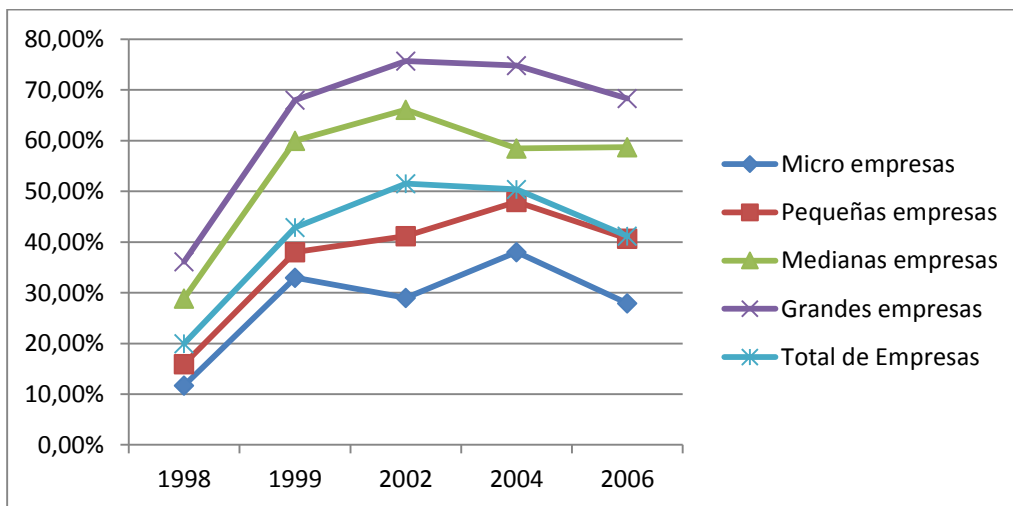
Pasando a la situación según tamaño de la empresa, en la segunda mitad de la década se ha consolidado un gran auge que se produjo a finales de los noventa, siendo las de mayor tamaño en las que ha destacado la utilización de la subcontratación. Esto se complementó con lo evidenciado en las pequeñas empresas, denotando la transversalidad de un proceso que se estableció como una constante a medida que entró al segundo período de gobiernos de la Concertación.

Gráfico n°4: Empresas que subcontratan según Rama de Actividad Económica



Fuente: Encla 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

Gráfico n°5: Empresas que subcontratan según Tamaño



Fuente: Encla 1998, 1999, 2002, 2004 y 2006

En términos concretos, se profundizaron una serie de subcontrataciones derivadas de encadenamientos productivos. Tal fue el caso, en primer lugar, de una subcontratación de capacidades primarias, enfocándose en la producción de bienes o prestación de servicios con bajo valor agregado; junto a esto, una subcontratación de especialización dependiente,

con mayor presencia de asistencia técnica que le entregaba una producción de más envergadura; y por último, una subcontratación de especialistas autónomos, quienes se caracterizaban por mayores niveles en el manejo de tecnología, prescindiendo de la asistencia por parte de la empresa contratante (Abramo, Montero & Reinecke, 1996; Ramos 2009).

Por su parte, sobre la situación de innovación tecnológica en la que se encontraron las empresas chilenas a mediados de los noventa, a diferencia de lo acontecido en la década pasada, poco a poco se fue extendiendo una mejora en este aspecto, en términos cualitativos y cuantitativos. Esto se evidenció en mayor medida en las pequeñas y medianas empresas, las cuales desarrollaron un avance tecnológico por su atención en la calidad de sus productos al entablar vínculos más directos con grandes empresas, por medio de una profundización de un trabajo externalizado (Abramo, Montero & Reinecke, 1996).

Sin embargo, en general, la tendencia para mediados de la década fue la mantención de bajo niveles de innovaciones tecnológicas, a la par de una polivalencia concentrada en tareas por sobre calificaciones. Esto puso atención en una flexibilidad sin un sustento de capacitaciones, lo que si bien diversificó las funciones que cumplían los trabajadores al interior de las empresas, no se vio respaldado por la posibilidad de contar con nuevas competencias que los prepararan mejor ante dinámicas laborales, dejando el espacio para caer en situaciones de precariedad, una vez roto el vínculo establecido con la empresa en la que desempeñaron una polivalencia de tareas.

Parte importante en el escenario laboral chileno reciente, por lo tanto, ha estado influenciado por un contexto de acumulación flexible, el cual ha mutado el vínculo tradicional que se establece entre trabajadores y empleadores. En base a ello, se hace necesaria una clarificación conceptual sobre los alcances de la flexibilidad laboral, considerando los ámbitos en los que tiene incidencia, como en el carácter estratégico que le entregan las empresas.

4. Componentes de flexibilidad laboral

4.1 Repaso sobre orígenes del concepto

A pesar de ser trabajado como parte de dinámicas mayores¹², los debates que se han desarrollado en torno a procesos de flexibilidad laboral le han entregado un lugar central en las recientes variaciones de las condiciones de trabajo y empleo. Como un concepto derivado de las reestructuras productivas generadas desde la década de los ochenta (de la Garza, 2000a), pasando por su rol en la introducción de nuevas tecnologías (Echeverría, 2003), dicho fenómeno ha introducido una serie de situaciones que intentaron dar respuesta a cambios económicos globales, desde una perspectiva, por medio de la consolidación de estrategias de desregulación y con mayor atención sobre un nuevo carácter de productos con mayores grados de individualización (Chávez, 2005). Por otro lado, se ha abordado este concepto como parte de procesos de adecuación a nuevas tendencias en el mundo del trabajo, siendo un estadio necesario para permitir avances que maximicen la producción, cuidando el ambiente de los trabajadores (López, 2001).

La relevancia que ha tenido la flexibilidad laboral, como uno de los conceptos centrales en un nuevo régimen de acumulación, ha estado en pugna con los niveles de rigidez que debieron enfrentarse a lo largo del fordismo, y cómo debieron superarse para encontrar salidas a su crisis. Sobre este punto, las posibilidades de acción de estrategias flexibilizadoras han estado en constante debate, con posturas que han variado desde una relación más directa con instancias de mercado o una incidencia de instituciones que reglamenten los alcances que este fenómeno puede tener sobre los trabajadores. La primera de las posturas se entabla en una concepción neoclásica de la flexibilidad, poniendo atención en la relación que se genera entre oferta y demanda de trabajadores, en tanto se

¹² Ramos (2009) posiciona a la flexibilidad laboral como parte de una serie de características que compondrían al posfordismo, como sería el caso de adaptabilidad estratégica, la referida flexibilidad pero concentrada sólo al aspecto organizativo, calificación y pleno uso de capacidades humanas, reflexividad organizacional, redes entre empresas, empleo de tecnologías de la información y comunicación, intensificación y extensión del trabajo, incertidumbre laboral y reducción del empleo estable y debilitamiento sindical (2009:32-39). Por otro lado, de la Garza (2000a) la posiciona como un elemento parte del posfordismo, pero también como una corriente paralela, como es el caso de la especialización flexible.

presenta como un elemento que logra soslayar las trabas que impiden que se desarrolle libremente un mercado de trabajo (de la Garza, 2000a).

Por otro lado, una veta institucionalista en la comprensión de la flexibilidad laboral ha destacado la necesidad de condicionar sus alcances sobre el proceso de trabajo, en tanto se genere instancias de negociación entre sindicatos y empresas (López, 2001), concentrando su atención en los efectos de este fenómeno dentro de la organización de la producción en las empresas. En este aspecto se prioriza una adecuación por sobre una desregulación, permitiendo la consolidación de una flexibilidad pactada, que considera la posición de los trabajadores, sus requerimientos y la protección bajo la cual pueden evitar caer en dinámicas de precariedad (López, 2001).

Sin embargo, también ha estado presente una noción negativa de la flexibilidad laboral, en tanto ha desarrollado instancias que han debilitado la capacidad de acción de los sindicatos, reduciendo los niveles de protección y privando a los trabajadores de los beneficios incorporados durante el pacto social que sustentó al período fordista (Chávez, 2005). Este elemento sería constituyente de una acumulación flexible, ya que entre sus efectos sobre el mundo del trabajo estaría un desempleo estructural, destrucción y creación volátil de puestos de trabajo, leve aumento de salario real y el aludido retroceso del poder sindical (Harvey, 1990). De esta manera, más allá de los cambios en la organización de la producción y la innovación por nuevas tecnologías, entre los alcances políticos de la flexibilidad laboral, y el régimen de acumulación en el que ha adquirido mayor relevancia, estaría una individualización de las relaciones laborales y la diferenciación de las situaciones ocupacionales, lo que afectaría la posibilidad de generar instancias de negociación que abarquen un escenario mayor al de la empresa, restándole incidencia por sobre situaciones de sectores o ramas productivas.

4.2 Principales componentes de la flexibilidad laboral

En el marco del régimen de acumulación en el que se inserta, el fenómeno de flexibilidad laboral se define como estrategias que generan condiciones económicas, legales y culturales que le permiten a empresas y trabajadores adaptarse a un escenario productivo de competencia con mayores niveles de dinamismo, y con una fuerte presencia del desarrollo de nuevas tecnologías, especialmente en informática y comunicaciones (Echeverría, 2003). Esta serie de estrategias se insertan de acuerdo a las motivaciones agenciales y a las capacidades y necesidades productivas, con un acento en los alcances estructurales que tienen las empresas para desarrollar este fenómeno. A su vez, han fomentado la aparición de nuevas situaciones ocupacionales, pues las distintas acepciones que involucran a los dos ejes principales se han caracterizado por su impacto en la conformación de un escenario laboral que ha tenido repercusiones, no sólo en condiciones de trabajo que han distado de formas tradicionales precedentes, sino además cómo ha generado un nuevo ethos del trabajo por medio de una inestabilidad como rasgo principal.

Pasando a los componentes del concepto, en primer lugar, en términos de la influencia que tiene sobre los trabajadores, sus dos ejes principales son: organización de la producción y mercado laboral. A partir de estos dos elementos, se posicionan los alcances que tienen sobre la situación ocupacional de los trabajadores, tanto en el carácter del vínculo que establecen con sus lugares de trabajo, destacando flujos de entrada y salida en las dinámicas del mercado laboral; como también en las posibilidades que tienen los trabajadores de estar en diversos momentos de la producción dentro de sus lugares de trabajo.

En primer lugar, al interior de los lugares de trabajo se destaca una flexibilidad del insumo de trabajo (Romaguera, 1995), de organización productiva (Arancibia, 2011), o en términos más generales, una flexibilidad de carácter cualitativo (Echeverría, 2003). Esta última denominación constituye el marco de referencia de este eje, pues realza las características que cambian dentro de las empresas para consolidar dinámicas flexibilizadoras. Respecto a las dos primeras acepciones, concretamente, apuntan a la capacidad que tienen las empresas para variar las funcionalidades que desempeñan sus trabajadores, con la intención de

adaptarse a demandas productivas. No obstante, poseen ciertas diferencias en sus alcances que cabe resaltar. Por un lado, la flexibilidad del insumo de trabajo se concentra en las variaciones de las calificaciones de los trabajadores, generando una flexibilidad funcional. Esto permite desarrollar capacitaciones de capital humano, siendo un elemento fundamental a la hora de hacerle frente a rigideces laborales, en tanto se presenta como la posibilidad que tiene las empresas para invertir en reentrenamientos de sus trabajadores para ahondar en una polivalencia funcional (Romaguera, 1995).

Por su parte, sobre la flexibilidad en la organización productiva, va más allá que una mera inversión en capital humano, destacando la importancia de profundizar un aspecto tecnológico e informacional en los espacios de trabajo. De ahí que, entre sus componentes, se destaque las variantes que puede tomar la organización del trabajo, presentándose como una red descentralizada de las labores al interior de las empresas (Arancibia, 2011). Esto pone sobre la mesa la importancia de canales de información en lugares de trabajo, para ahondar en una flexibilidad de la jerarquía de funciones. Esto último, pero dentro de un espectro mayor de relación entre grandes empresas y PYMES, también es parte de esta acepción de la flexibilidad, en tanto se concentra en la organización de la producción (Arancibia, 2011), lo cual señala la centralidad que ha ido adquiriendo la externalización de labores y subcontratación, pues permiten desarrollar un concepto de empresa red con mayores herramientas para enfrentar variabilidades en la demanda productiva. Por último, otro de los alcances de esta variante de flexibilidad cualitativa refiere a la gestión productiva, siendo la capacidad tecnológica de las empresas para adaptar o corregir su proceso de producción interno (Arancibia, 2011). De esta manera, se pone atención al volumen y diferenciación tanto del trabajo como del producto desarrollado en las empresas, logrando variar de acuerdo a la demanda que se genere a partir de sus mercados correspondientes.

El otro gran eje de la flexibilidad laboral, la situación referente a las variaciones del mercado laboral, tiende a concentrar mayores similitudes entre las definiciones que se han desarrollado de ella, aunque también se hace necesario aludir a sus matices para no confundir algunos de sus componentes con los ya expuestos. En primer lugar, de manera

general, este eje ha sido catalogado en relación a un carácter cuantitativo de este fenómeno (Echeverría, 2003), pues apunta a la capacidad de las empresas por variar sus condiciones de trabajo a partir de diversos incisos en los contratos laborales. En base a esto, se presentan una serie de situaciones que corresponderían a variaciones en el vínculo que se entabla con los espacios laborales y las remuneraciones que se reciben por el trabajo realizado. Estas situaciones se distribuyen de acuerdo a un aspecto interno y externo¹³ de la flexibilidad laboral. Respecto al primero de ellos, se refiere a la capacidad otorgada por el marco legislativo correspondiente, para que las empresas puedan llevar a cabo variaciones en las condiciones de empleo, de acuerdo a márgenes legales (Arancibia, 2011). A partir de ello, esta subcategoría de la flexibilidad afecta a una serie de instancias, como es el caso de las variantes en los salarios que reciben los trabajadores, difundiéndose una parte estable o base, y otra que está en función de labores específicas; una flexibilidad de los horarios de trabajo, estableciendo una relación más directa entre las horas trabajadas y la demanda e producción que se vaya generando en determinadas épocas; y por último, una flexibilidad en la jornada laboral, generando horarios continuados de producción, de acuerdo a las necesidades de la empresa (Arancibia, 2011)¹⁴.

En torno a la subcategoría de la flexibilidad externa, alude a las variaciones en la plantilla de trabajadores, dentro de los márgenes de la legislación correspondiente, con la intención de agilizar la producción y reducir gastos, desarrollando una contratación con modalidades distintas a una duración indefinida (Arancibia, 2011). Los componentes de esta subcategoría, en primer lugar, apuntan a una flexibilidad del contrato comercial, entablando, en el marco de un nuevo escenario laboral, una triangulación en el vínculo contractual entre una empresa que requiere los servicios de otra externa, derivando ésta a trabajadores para que desempeñen sus labores en la primera de ellas. De ahí que esta

¹³ Dentro de la bibliografía sobre el tema, la consideración de un aspecto externo e interno de la flexibilidad laboral se vincula con la separación de los dos ejes expuestos, identificando lo externo con las variantes en el mercado laboral, y lo interno con la organización de la producción (Echeverría & López, 2004). Para efectos de la presente conceptualización, se mantendrán los alcances de un aspecto externo e interno de este fenómeno en un eje sobre su carácter cuantitativo.

¹⁴ Cabe señalar que Arancibia (2011), al referirse a la flexibilidad interna, incluye las variantes de las funciones que cumplen los trabajadores. Este elemento, al ser más atinente a un aspecto cualitativo de la organización de la producción, se trabajará desde la perspectiva del primero de los ejes expuestos.

subcategoría se vincule con las tendencias de subcontratación y externalización de trabajadores, en tanto ponen atención en la delegación de funciones dentro de una jerarquía entre empresas. Esto se complementa con una flexibilidad en el volumen de empleo, siendo la relación entre flujos de entrada y salida de una empresa un elemento central a la hora de dictaminar las cláusulas de despido que fomentan una variabilidad en las planillas de los trabajadores, y sus posibilidades de mantener sus puestos de trabajo, de acuerdo a las necesidades productivas de las empresas (Arancibia, 2011).

Entre ambos ejes, cabe destacarse la generación de vínculos sobre los alcances de la flexibilidad laboral, en tanto se fomentan las distintas posiciones que pueden tomar los trabajadores dentro de la organización productiva a partir de estatutos legales y requerimientos del mercado. Este sería el caso de la generación de incentivos por parte de la legislación laboral para capacitar trabajadores, sustentando de mejor manera una polivalencia concentrada más en calificaciones que en una diversificación de tareas, lo cual conllevaría a cambios en la productividad para acomodarse a demandas productivas sin afectar planillas de números de trabajadores o una disminución en las remuneraciones (Romaguera, 1995).

Más allá de los tipos de flexibilidad dentro de ejes organizativos y de mercado de trabajo, también están la valoración que se le entrega como estrategia de producción de las empresas. En este sentido, adquiere relevancia una consideración de la flexibilidad como parte de motivaciones agenciales y aspectos estructurales desde una veta ofensiva y defensiva¹⁵, considerando las posibilidades de acción de las empresas en torno a una eficiente gestión financiera, por un lado, y por otro, una gestión productiva que dé cuenta de sus capacidades y necesidades (Díaz, 1996), en tanto permiten adaptarse a las dinámicas de producción siendo parte de las tendencias tecnológicas u organizacionales, o bien, evita caer en riesgos económicos que pongan en entredicho la sobrevivencia de la empresa (Abramo, Montero & Reinecke, 1996).

¹⁵ A su vez, algunos autores (Catalano, Hernández & Rojas, 1992 en Fernández, 1996) también identifican la consideración estratégica de la flexibilidad de acuerdo al contexto en el que se desarrolla, siendo el caso de flexibilidad defensiva como externa y ofensiva como interna. Para no confundir con los ejes expuestos más arriba, sólo se mantendrá la distinción de flexibilidad ofensiva y defensiva al señalar su carácter estratégico

Respecto al carácter defensivo de la flexibilidad, fundamentalmente se preocupa de reducir costos a las empresas en períodos de inestabilidad económica, afectando tanto la capacidad tecnológica como con el vínculo que se entabla con los trabajadores. Esto tendría consecuencias sobre una precarización del trabajo, en conjunto con un traspaso de riesgos hacia unidades más débiles dentro del proceso productivo (Abramo, Montero & Reinecke, 1996) y una intensificación en flujos de salida de las empresas, por la necesidad de despedir y rotar trabajadores para hacerle frente a embates que estén afectando la capacidad de sustentación de la empresa, y en flujos de entrada, poniendo atención en una contratación sin estabilidad que permita abaratar costos por medio de un vínculo temporal (López, 2005).

Esta consideración de la flexibilidad destaca una liberalización en las prácticas empresariales para hacerle frente a situaciones de crisis económica, ya sean de índole transitoria, poniendo atención a variaciones en remuneraciones fijas y variables, o si es una crisis de mayor envergadura, realzando una segmentación del mercado de trabajo para sopesar una disminución en la capacidad de las empresas por generar vínculos más estables con sus trabajadores (Ortiz García, 2013).

Por otro lado, una veta ofensiva de la flexibilidad pone atención a una mejora en la calidad y variedad de los productos, dentro de procesos de maximización de la organización del trabajo y la producción, adquiriendo relevancia una profundización en la capacitación que se les realice a los trabajadores dentro de las empresas, en tanto se sustente una rotación que enriquezca la polivalencia de sus funciones en el proceso productivo. Esto se complementa con la posibilidad de fomentar una modernización de tecnologías que permita optimizar la calidad de la producción (Abramo, Montero & Reinecke, 1996). De esta manera, el carácter ofensivo ahonda en la capacidad de las empresas por introducirse en procesos de modernización productiva, destacando los recursos con los que disponen para renovar constantemente su instrumentaria tecnológica, y la mantención de instancias de capacitación que involucren no sólo un mayor desarrollo en las tareas que se realizan, sino que además la atención recae en una diversificación funcional de los trabajadores, de

acuerdo a las necesidades productivas de las empresas, dinamizando la posición que tienen en la organización del trabajo.

Las dimensiones ofensiva y defensiva de la flexibilidad, por tanto, apuntan a las motivaciones agenciales y capacidades productivas por parte de las empresas, al encauzar, de acuerdo a necesidades económicas o productivas, la utilización de modalidades de flexibilidad. Con ello, se destaca el dinamismo que ha caracterizado a las posibilidades de acción de los empleadores, en tanto se han posicionado en un marco menos rígido que en años anteriores. Uno de los puntos a realzar en este aspecto, señala a la gestión financiera y productiva, ya que permite, para el caso de la primera, sopesar la inversión y modificación de activos fijos (Díaz, 1996), poniendo atención a la situación económica en la que se haya la empresa; mientras que la segunda apunta a la capacidad de la empresa por desarrollar diversos estadios de productividad sin perder competitividad en costos y calidad (Salerno, 1995, en Díaz, 1996), ante lo cual se realza las posibilidades que le entrega su tamaño y capacidad productiva, a la par de las necesidades que requiere en torno a sus sectores productivos. De esta manera, se destacan las posibilidades de las empresas por utilizar las modalidades de flexibilidad de acuerdo a requerimientos estructurales, como parte de un plan que apunte a consolidar prácticas productivas, o bien solucionar inconvenientes económicos coyunturales.

A partir de esta conceptualización, para indagar en los alcances que posee la flexibilidad laboral de acuerdo a sus ejes de utilización y el carácter estratégico que envuelve, a continuación se presenta un cuadro que apunta a las posibilidades de acción de las empresas al momento de utilizar la flexibilidad laboral, de acuerdo a necesidades productivas, la incorporación de nuevas tecnologías o un afianzamiento en una red con otras empresas.

Cuadro N°1: Carácter Estratégico de Flexibilidad

	Condiciones de empleo	Condiciones de trabajo
Defensivo	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción en planilla de trabajadores y de remuneraciones - Jornadas laborales reducidas e intermitentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de polivalencia de tareas en los trabajadores dentro de la empresa - Externalización de labores de capacidades primarias
Ofensivo	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo en la remuneración para aumentar productividad - Productividad continua por jornada laboral fuera del espacio de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de tecnologías para mejorar calidad productiva - Desarrollo de capacitaciones que fomenten una polivalencia de calificaciones

Capítulo II: Marco Normativo y Relaciones Laborales en contexto de Flexibilidad Laboral

Los cambios en el mundo del trabajo que se establecieron a partir de un régimen de acumulación flexible han tenido incidencia en materia de relaciones laborales, en tanto generaron nuevas posibilidades de acción no sólo de trabajadores, sino que también de una mayor presencia de sectores empresariales y comisiones de expertos que establecieron un debate a lo largo de la construcción de políticas en el tema. A partir de esto, dimensionar los alcances de políticas laborales sobre la situación de los trabajadores, especialmente cuando se trata de la legitimación de nuevas tendencias laborales, permite caracterizar las variaciones en el modelo de relaciones laborales, apuntando hacia cómo los trabajadores se posicionan como interlocutores que logran mejores condiciones de trabajo y empleo (Narbona, 2014).

Fundamentalmente, las relaciones labores remiten a la regulación normativa del vínculo que se establece entre empleador y trabajadores dentro de un escenario laboral, lo cual sustenta un marco de procesos de negociación sobre condiciones de trabajo y empleo, en aras de un ambiente laboral justo, sin que los trabajadores vean disminuida la calidad de sus espacios de trabajo (Sepúlveda & Vega, 1997). En base a esto, un modelo de relaciones laborales implica la configuración de una serie de elementos que determinan las situaciones al interior de los lugares de trabajo. Tal es el caso, considerando la evolución que se ha presentado desde los principales cambios en el régimen de acumulación a mediados de la década de los ochenta, en el escenario de las relaciones laborales que ha transitado hacia una pérdida de poderío de los sindicatos por encauzar dinámicas laborales que protejan a los trabajadores, junto a lo permisivo de una regulación estatal para generar flexibilidades en las prácticas empresariales en el mercado laboral. Esto ha llevado a una configuración de las relaciones laborales que ha resentido cambios a nivel organizacional al interior de los lugares de trabajo con la notoriedad de nuevas tecnologías y patrones de productividad; a nivel sindical y de negociación colectiva, con una atomización y reducción en sus alcances; y con el rol mediador de organismos estatales, el cual se ha abierto a una mayor libertad de acción de las empresas, de acuerdo a criterios productivos (Lucena, 2006).

De esta manera, las variantes de relaciones laborales tienen diversos alcances de acuerdo al régimen de acumulación que respondan. Tal es el caso de un predominio de una relación laboral típica, con preferencia de contratos indefinidos y un sistema estable de regulación y seguridad social a lo largo de un régimen fordista, lo que a su vez posicionó a las relaciones laborales como uno de los factores en las variantes de dicho régimen de acumulación en cada estado¹⁶ (Harvey,1990); por el contrario, la individualización, inestabilidad y mercantilización de lo laboral se tornan constantes en el modelo de relaciones laborales en un régimen de acumulación flexible (Lucena, 2006).

Por su parte, cabe destacar diferencias en el concepto de trabajo que hay tras los cambios de relaciones laborales. Desde una postura que señalaba a la fuerza de trabajo con un componente central en la función productiva del trabajador, como se dio en el período que tuvo por elemento central al trabajo en la constitución de la ciudadanía, la atención recayó en el uso de capital humano, en tanto inversión que involucra no sólo la trabajador, sino que además la situación tecnológica y la administración de la organización de la producción que se realice dentro de los lugares de trabajo (Albuquerque & Oxman, 2004). Esto entabla un correlato con las transformaciones en la década de los ochenta tanto en el área productiva, con la incorporación de nuevas tecnologías que repercutieron sobre el proceso de trabajo, como con la pérdida de centralidad del trabajador a la hora de ponerlo en primer lugar a la hora de considerarse cambios en la organización del trabajo, siendo preponderante ahora, en cambio, el factor de necesidades productivas.

Sobre los alcances en la acción de los sindicatos dentro un nuevo modelo de relaciones laborales, se pasó desde una perspectiva de confrontación, en el que los sindicatos jugaban un rol importante como actores sociales, hacia uno de concertación, enfocándose en cambios a nivel empresarial, con mayor atención en la calidad del producto (Ermida, 1999; Lucena, 2006). Esto generó dudas sobre cómo queda posicionado el accionar sindical, en tanto organización garante de un modelo de relaciones laborales que respete los derechos

¹⁶ Entre los otros factores que determinaban las variantes del fordismo en cada estado se encuentran las políticas monetarias y fiscales, e inversión en gasto público (Harvey, 1990)

de los trabajadores, frente a su posibilidad de acción en un reducido espacio o la incidencia de nuevas modalidades de vínculo con los lugares de trabajo, como es el caso de una segmentación en la mano de obra, generando núcleos de trabajadores estables y periféricos, con distintas posibilidades de acceder a los beneficios derivados de acciones sindicales (Ermida, 1999). Con ello, el nivel de conflicto presente entre trabajadores y empleadores, por su parte, se presenta como un factor importante al momento de entrever la evolución sobre los alcances del accionar organizado de los trabajadores. Como se verá más adelante para el caso chileno, en específico, una disminución en las situaciones de conflicto al interior de los lugares de trabajo fue parte constituyente en un período de consolidación de un régimen de acumulación flexible durante la década de los noventa. De esta manera, cabe preguntarse, dentro de un ambiente laboral que no genera conflictos, cómo se trabaja la incidencia de esas modalidades, en la medida que ahonda un carácter atomizado del accionar organizado de los trabajadores, consolidando la unilateralidad en las decisiones empresariales. En base a esto último, de acuerdo a Castells (1998), las nuevas modalidades laborales, como son la subcontratación y transferencia de trabajadores, en conjunto con prácticas empresariales, como es el caso de la descentralización de la gestión y personalización de los mercados, ahonda en la individualización del trabajador en el proceso de trabajo, teniendo consecuencias sobre la conformación de una organización estable de un conjunto de trabajadores en un espacio laboral en particular.

A esto debe sumarse las diferencias dentro de la configuración de relaciones laborales de acuerdo a niveles de modernización que presentan los espacios laborales, ya sea en términos organizacionales o de tecnología (Lucena, 2006), lo cual lleva a que ciertos sectores de trabajadores cuenten con una mayor regulación, en tanto poseen incidencia a la hora de estipularse las condiciones de empleo, mientras que otros sectores estén más desprotegidos a las variantes que pueda presentar una modernización sólo en el aspecto organizacional, mas no en el de relaciones laborales.

La ecuación régimen de acumulación-modelo de relaciones laborales, por lo tanto, se desarrolla como termómetro de las posibilidades de organizarse de los trabajadores en torno a un sindicato o en el desarrollo de instancias de negociación colectiva, de acuerdo al

carácter del vínculo que entablan con sus lugares de trabajo. Esto en función de generar mayores acciones para velar por sus derechos, ante la implementación de mecanismos, en el régimen de acumulación actual, que fomentan la flexibilidad laboral en las empresas. De ahí que deba considerarse, como se verá más adelante en las políticas laborales, las consecuencias en empresas que han tenido un camino libre en la materia, a partir de una desconsideración de límites rígidos en la legislación laboral.

Sin embargo, cuidando de no caer en simplificaciones en el marco normativo referido a la flexibilidad laboral, deberán considerarse también posturas políticas en la materia que apuntaron a diversificar la constitución de prácticas de flexibilidad laboral al interior de los lugares de trabajo, ya fuese por acuerdos entre trabajadores y empleadores, o bien por una necesidad del régimen de acumulación actual que demandó mayor variabilidad en el mercado laboral y en la organización del trabajo en aras de maximizar la producción. A partir de esta base, será necesario un repaso por los antecedentes en el modelo de relaciones laborales de mediados del siglo XX, en aras de identificar los aportes de lo que serían las principales transformaciones desde mediados de la década de los ochentas, y cómo se desarrollaron cambios y continuidades en materia laboral en el transcurso de los gobiernos tras la dictadura.

1. Alcances de políticas laborales en la regulación de la flexibilidad laboral

Con la consolidación de nuevas tendencias en el mundo del trabajo, se requirió generar un marco de referencia que regulase aquellas situaciones que se distanciaron de un trabajo típico que preponderó en décadas pasadas, en términos de establecer políticas laborales que aprehendieran un nuevo escenario de acumulación flexible. En este sentido, la institucionalidad laboral, en una perspectiva regional, consideró a la flexibilidad laboral desde una serie de enfoques, y contextualizada de acuerdo a variables con la intención de indagar en sus posibilidades de mantención, concentrándose en los beneficios que podrían otorgar a la hora de plantear nuevos patrones de productividad. Pero por otro lado, también se puso atención en sus alcances sobre la situación de los trabajadores, en tanto fenómeno que abre la posibilidad de precarizar las condiciones de trabajo y empleo.

Entre las posturas a favor de la flexibilidad laboral, específicamente en lo referido a la generación de las condiciones para su óptimo desempeño, se ha puesto atención en la necesidad de acoplarse a tendencias productivas, por un lado, y por otro, en aras de reducir niveles de conflictividad, la mantención de relaciones laborales armoniosas que no vayan en desmedro del proceso de trabajo en las empresas. Respecto a la posibilidad de una mayor desregulación, se señala una incompatibilidad entre criterios de protección para los trabajadores y la rentabilidad de las empresas frente a una economía tan competitiva (Walwei, 1996). Esto pone de manifiesto la relación entre una desregulación que fomente situaciones de flexibilidad con una renovación productiva que destaque un abaratamiento en costos de trabajo, en conjunto con la necesidad de mantener un modelo de relaciones laborales estable, que no se incline hacia situaciones conflictivas que pongan en entredicho el desarrollo de nuevos procesos productivos que demandan una mayor agilidad en función de la competencia en mercados internacionales.

Por su parte, dentro del diagnóstico que situó a la flexibilidad laboral como una situación a ser regulada por medio de políticas laborales, desde una perspectiva económica, se destaca la consideración de nuevas cohortes de edad y género que han presentado flujos más dinámicos en su entrada al mercado laboral (Weller, 2012), con lo cual comenzó a adquirir notoriedad generar incentivos sobre la entrada y salida de grupos de trabajadores jóvenes y mujeres, en tanto se presentaron a mediados del siglo XX como aquellos sectores más propensos a caer en situaciones de flexibilidad laboral. A esto se suma, considerando nuevas tendencias laborales y una pérdida de incidencia estatal (Weller, 2012), la atención sobre niveles de empleos atípicos y una reducción de seguridad social en la región, como elementos relacionados con la progresiva consolidación de flexibilidad en la organización del trabajo en las empresas¹⁷.

¹⁷ Dentro de una perspectiva regional, a diferencia de lo acontecido en Chile, las reformas que abrieron la posibilidad de desarrollar una flexibilidad laboral en las empresas, junto con una reducción en la seguridad social desde instituciones estatales, se asocian con reformas económicas neoliberales ocurridas a mediados de la década de los noventas.

A esto se suma la necesidad de contar con obligaciones laborales para las empresas, ya sea en términos de remuneraciones estables, como es el caso de un piso mínimo y de indemnizaciones a la hora de romper el vínculo con el trabajador, como con la importancia de una negociación colectiva que se posicione más allá de un ámbito empresarial (Velásquez, 2012), con la intención de generar cambios de mayor envergadura a favor de los trabajadores. En términos específicos, respecto a los alcances de la flexibilidad en materia de remuneraciones, se destaca la necesidad de poner atención a la evolución de la productividad en relación a remuneraciones fijas y variables, siendo un indicador a la hora de entrever el vínculo entre la posición que tienen los trabajadores en la organización del trabajo y lo que reciben por sus labores (Velásquez, 2012).

A partir de los factores que más han acaparado atención en las posibilidades de desarrollo para situaciones de flexibilidad laboral, como un concepto que ha tenido una importante presencia en países desarrollados para tratar de encauzar nuevas dinámicas laborales, la flexiguridad se presentó como una adecuación de patrones de productividad dentro de un régimen de acumulación flexible, pero resguardando a los trabajadores de caer en dinámicas de precariedad laboral (Weller, 2012). De esta manera, se entregó un marco de referencia que puso atención en desarrollar una flexibilidad laboral que supiese enfrentar los vaivenes en el mercado del trabajo y en el proceso productivo, y la inserción de nuevas tecnologías al proceso de trabajo, junto con mejoras en la protección para los trabajadores, como seguros de desempleo, que generasen un clima de confianza en los cambios que las empresas estimasen adecuados para consolidar variantes de la flexibilidad laboral como el rasgo importante en el reacomodo productivo.

Sin embargo, la consideración de una flexiguridad dentro de un marco de relaciones laborales que sólo considere un contexto empresarial como límite para el accionar de una negociación colectiva y una progresiva atomización en la formación de sindicatos, implica avalar situaciones de flexibilidad laboral que reproducen una desigualdad en la distribución de los ingresos, en tanto se mantienen jornadas reducidas y rotaciones constantes sin mayor oposición por parte de los trabajadores, sustentando dinámicas de inestabilidad en los espacios de trabajo. Esto se verá especialmente en el caso chileno a partir de los cambios

introducidos por el Plan Laboral, con lo cual adquirió una mayor prioridad acoplarse a dinámicas productivas que consolidan prácticas de acumulación flexible, por sobre un resguardo de trabajadores que por las labores que realizan son más propensos a caer en intermitencias y precariedad.

2. Antecedentes de modelo relaciones laborales en Chile

El modelo de relaciones laborales en Chile, en un contexto previo a los cambios en la década de los ochenta, apuntaban a una mayor mediación estatal, estableciéndose rigideces tanto en el mercado laboral, por una estabilidad en las trayectorias laborales, como en la una organización del trabajo producto de la consolidación de rasgos tayloristas-fordistas en el régimen de acumulación, conviviendo a la par con formas de control en las empresa de carácter político. A esto se sumó una fuerte incidencia de sindicatos como actores sociales que tenían posibilidades de acción a la hora de resguardar las condiciones laborales de los trabajadores. En este punto, como precedente directo del modelo de relaciones laborales en aquel entonces, tal fue el caso del Código Laboral de 1931, en el cual se entregaron las bases para una protección de contratos individuales y colectivos por parte de organismos estatales, teniendo un rol activo en lo que se refiere a las relaciones entre trabajadores y empleadores, con autoridad para intervenir en el transcurso de la relación laboral¹⁸ (Narbona, 2014).

Por su parte, la regulación de las condiciones de trabajo y empleo, en el modelo de relaciones laborales previo a las transformaciones instauradas por el Plan Laboral, se consolidó con un acuerdo social sustentado por un marco normativo que entregó estabilidad en las trayectorias ocupacionales y un piso mínimo en la mantención de un buen ambiente laboral para los trabajadores. Tal fue el caso de lo acontecido entre los gobiernos radicales de la década de los treinta y el de Jorge Alessandri a mediados de la década de los sesenta, con la promulgación de una serie de leyes que apuntaron al resguardo de remuneraciones

¹⁸ Antecedentes que conllevaron a la instauración de este código laboral se presentan durante las postrimerías del s. XIX en un contexto de nuevas situaciones laborales producto de una consolidación de una economía primaria exportadora, en conjunto con las primeras leyes laborales de la década de los veinte (Rojas, s/f; Narbona, 2014).

por los trabajos realizados o como indemnización ante la ruptura del vínculo laboral (Rojas, 2007), lo cual entregó seguridad a los trabajadores de que se cumplirían las retribuciones acordadas en los contratos laborales.

Específicamente, el marco legal apuntó a resguardos en las remuneraciones y seguros laborales, con la estipulación de leyes en materia de estipular salarios mínimos, asignaciones familiares e indemnizaciones por despidos. Esto significó un avance en la constitución de un modelo de relaciones laborales, pues se le entregó centralidad a la mantención de ciertos parámetros de calidad en las condiciones laborales, lo cual no se había desarrollado a cabalidad hasta aquel entonces. Este elemento estuvo en sintonía con las necesidades del régimen de acumulación de aquellas décadas, en tanto entregaba las bases de sustentación para un contrato social que lo legitimase, mediante una modernización en los lugares de trabajo.

A esto se suma la progresiva alza en las tasas de sindicalización, llegando a sus niveles más altos a finales de los sesentas e inicios de los setentas, durante el gobierno de la Unidad Popular (Rojas, s/f). En términos concretos, con el surgimiento de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) a inicios de la década de los cincuenta, junto con otras organizaciones de trabajadores¹⁹, se abrió la posibilidad de contar con un marco de acción, ya fuese por gremio o rama de producción, para asegurar unas relaciones laborales con el cuidado que necesitaban los trabajadores a la hora de enfrentarse a contextos laborales con presentaban cambios recientes, como fue el caso de una progresiva industrialización por sustitución de importaciones y las reformas que se dieron en el agro en los sesentas.

Sobre la evolución en la afiliación sindical que se desarrolló durante aquellas décadas, la tendencia comenzó a ir al alza a mediados de la década de los cincuenta, con una tasa de afiliación de alrededor del 15% en el total de ocupados para 1953 (Rojas, s/f). Este antecedente permite dimensionar en qué estaba la situación sindical en el momento de llevarse a cabo las principales transformaciones en las relaciones laborales durante la

¹⁹ Entre las organizaciones que surgieron por aquel entonces abarcaron desde empleados fiscales, pasando por obreros hasta federaciones de gremios, considerando un gran espectro político e ideológico (Rojas, s/f).

década de los sesentas y principios de los setentas. La capacidad de acción de los sindicatos vería abiertas una gran cantidad de posibilidad al desarrollarse organizaciones en el ámbito campesino, a partir de la Reforma Agraria en el gobierno del Frei Montalva²⁰. Si bien, en términos de introducir una nueva cultura laboral, el gobierno de Allende tuvo mayores efectos, una crecida en las tasas de sindicalización en el agro tuvo su inicio en 1968, estableciéndose un período hasta 1972 en el cual se pasó de 76 mil a 282 mil afiliados (Rojas, s/f).

Para el caso de los trabajadores urbanos, por su parte, también se dio un alza en las tasas de afiliación sindical, pasando desde cerca de 350 mil afiliados, a fines de los sesentas, a cerca de 600 mil para 1973 (Rojas, s/f), siendo el punto más álgido de la sindicalización en el período. A esto debe sumarse, de acuerdo a los criterios políticos que guiaron al modelo de relaciones laborales de aquel entonces, la separación entre sindicatos, encargados de velar por los derechos de los trabajadores, y organismos de representación de trabajadores en las empresas, los cuales se preocupaban de asuntos referidos a la administración ésta. Dicha delimitación estuvo en sintonía con la preponderancia de criterios políticos, evidenciada en la región, a la hora de estipular las principales formas de organizar la producción en los lugares de trabajo, a diferencia de lo ocurrido en países más industrializados. De esta manera, se complementa lo dicho más arriba referido a la centralidad de los trabajadores en el modelo de relaciones laborales de aquel entonces, siendo el pilar a la hora de generar los criterios de productividad que guiaron a las empresas, especialmente a inicios de la década de los setenta.

En base a esto, cabe destacar el juego de correlaciones de fuerzas que se desarrolló entre la posición que tenían los empresarios, considerando las maneras de organizar los procesos de trabajo y producción que secundaban, y la regulación que desde políticas en la materia presentaba la postura de los gobiernos sobre la situación de los trabajadores. Si bien no se producía una disociación total entre ambas, en tanto se enmarcaban en el proyecto de una industrialización por sustitución de importaciones, dejando de lado simplificaciones que no

²⁰ Esto se acompañó con una serie de leyes que entregaron garantías para la seguridad y estabilidad en el empleo agrícola, además de velar por un resguardo ante accidentes laborales.

ayudarían a comprender el escenario en cuestión, sí se debe destacar un rol más activo por parte del estado por no legitimar una excesiva maleabilidad en las condiciones laborales, que fuese en desmedro de la situación de los trabajadores. La importancia de un modelo de sustitución de importaciones como guía en la producción del país, en combinación con el apoyo político que entregaron centrales sindicales a coaliciones de gobierno, generó una configuración de relaciones laborales que se preocupó de posicionar a los trabajadores como actores sociales y no como meros indicadores de crecimiento y productividad²¹ (Rojas, s/f).

De esta manera, la situación que se estableció a partir de un régimen de acumulación con características de un “proto-fordismo periférico”, en tanto no se desarrolló una organización de la producción a los niveles de países industrializados, en un contexto de dependencia con economías centrales, a la par de una convivencia con rasgos en la organización del trabajo de carácter taylorista y con la primacía de motivaciones políticas en el transcurso del proceso productivo, entregó la base de sustentación para un modelo de relaciones laborales preocupado de introducir factores de estabilidad en el vínculo que los trabajadores tenían con sus espacios laborales, presentándose una relación directa con este régimen de acumulación y rigideces en el mercado laboral y en la organización del trabajo y la producción, a la par de mayores atribuciones, en materia sindical, a grupos de trabajadores que hasta entonces no habían tenido mayores posibilidades de constituirse en tanto actores sociales.

3. Principales cambios en políticas laborales durante la dictadura.

Con el advenimiento de la dictadura militar, se produjo una ruptura con el modelo de relaciones laborales que había imperado hasta aquel entonces. Los nuevos parámetros del trabajo en Chile derivados de esta ruptura, para efectos de una mejor exposición sobre los

²¹ En este sentido, cabe destacar la importancia que tuvo el gobierno de la Unidad Popular en la consideración de los sindicatos como parte central del modelo de relaciones laboral, ya que a diferencia de otros gobiernos, como fue el caso de Ibáñez, Alessandri y Frei, no se produjo una oposición tan marcada entre lo presentado por políticas laborales y centrales sindicales, lo que permitió generar mayores resguardos a las condiciones laborales de obreros y empleados por aquel entonces.

vaivenes de las políticas en la materia, se pueden identificar dentro de una serie de etapas (González, 1995; Narbona, 2014; Narbona & Paéz, 2014). En primer lugar, se destaca un período en que se desarrolló una desregulación de facto, en tanto se generó una represión a dirigencias sindicales, mermando la base del modelo de relaciones laborales precedente, pero manteniendo normas protectoras que regulaban contratos y la persistencia de un control estatal en el dictamen de salarios públicos y privados por medio de la inflación pasada²². Durante este período se presentaron una amalgama entre lo que serán las bases de los principales cambios a nivel laboral, con una desatención en la centralidad de los trabajadores en el modelo de relaciones laborales, con el resguardo de una economía que venía con niveles inflacionarios altos. De ahí que durante esta primera etapa de la dictadura, el rasgo estatal como guía en las políticas laborales presentase una continuidad sobre lo evidenciado en décadas precedentes, ya que permitió salvaguardar a industrias nacionales que no alcanzaban niveles de productividad debido a la situación inflacionaria en la que estaban inmersas desde mediados de década²³.

Con la consolidación de las políticas de la dictadura a finales de la década de los setenta, se produjo la ruptura definitiva con un modelo de relaciones laborales que habían imperado desde el Código Laboral de la década de los treinta, permitiendo introducir una mayor atención a una liberalidad negativa en términos de sindicalización y una progresiva entrada de la economía chilena a los vaivenes de la economía internacional, con la influencia que tuvo sobre las condiciones de trabajo y empleo para adaptarse a las tendencias productivas a mediados de la década de los ochenta. Dicha liberalidad, en su carácter negativo, puso hincapié en una nueva concepción de la afiliación sindical, apuntando a una preferencia por una progresiva atomización de las relaciones laborales, reducida sólo a nivel de empresa, sin la capacidad de acción de antaño de sindicatos robustos. Esto condujo a la generación

²² La estipulación de salarios de acuerdo a la inflación pasada generó un aumento nominal a fines de la década de los setenta, debido a su aislamiento de factores de crisis. Al comenzar la década siguiente, este mecanismo se reemplazaría, con resultados desfavorables en los niveles salariales.

²³ A esto debe sumarse las diversas visiones que había en la junta militar sobre la dirección que debían tener las políticas económicas: si debía mantenerse un aspecto desarrollista que continuase en la senda de un resguardo de la industria nacional, o bien, como terminó siendo la postura en la década siguiente, una liberalización de la economía que hiciese eco de nuevas tendencias neoliberales que estaban surgiendo en un escenario internacional.

de una negociación más mediata con los empleadores, respecto a demandas reducidas sólo a lo que acontecía en los lugares de trabajo.

A partir de esta pérdida de robustez en la acción sindical, la balanza en el modelo de relaciones laborales, gradualmente, se fue inclinando hacia un mayor rango de obra para estrategias empresariales que se insertasen en las dinámicas productivas de mediados de los ochenta, pues se debilitó la correlación de fuerza que propiciaba la presencia de un actor sindical consolidado, como se vio en décadas pasadas, siendo una importante consecuencia, tanto en la configuración de un nuevo modelo de relaciones laborales, como en la herencia que se estableció para posterior trabas en los alcances de una acción sindical frente a los cambios en condiciones de trabajo al interior de las empresas.

En este sentido, los principales cambios en las políticas laborales se llevaron a cabo durante un segundo período entre 1979-1989, en el cual se consolidaron reformas que tendieron a desregular el mercado laboral, especialmente en lo que se refiere a la estipulación de salarios, teniendo cada vez más importancia mecanismos de mercado para sus vaivenes, por sobre una actividad sindical mermada por la persecución evidenciada en el período anterior (González, 1995). A la par, el Plan Laboral de 1979 marcó pauta en materia de cambiar la concepción que se tenía sobre incidencia de la negociación colectiva y la capacidad de acción de los sindicatos, acompañado de una progresiva pérdida en la regulación por parte del Estado, sólo abocándose éste último en generar las situaciones propicias para una preponderancia en el libre mercado como elemento guía en dinámicas laborales, dejando de lado su incidencia directa de antaño sobre conflictos laborales. A esto se sumaron las facilidades que entregó para externalizar labores en las empresas, la eliminación de matrículas profesionales para ejercer oficios en particular, lo cual era autorizado por el sindicato correspondiente, y la derogación de normas que regulaban remuneraciones y condiciones de trabajo (Narbona & Páez, 2014).

Respecto al enfoque del Plan Laboral, no tuvo que ver tanto con el derecho individual del trabajo, como con su influencia sobre la capacidad de acción de los sindicatos (Piñera, 1990). De ahí que su núcleo apuntase hacia la noción de libertad que podrían tener los

trabajadores en instancias de negociación colectiva²⁴. Esto se presentó como un elemento fundamental a la hora de constituir un nuevo marco de relaciones laborales, pues se permitió la afiliación sindical sin trabas al interior de las empresas, pero diferenciándose de lo acontecido en décadas precedentes, en tanto se le despojo al sindicato su componente político tanto en sus objetivos como en su nexo con partidos políticos, proscritos durante la dictadura²⁵. Esto implicó una concentración en la empresa como lugar en el que se podían disputar reivindicaciones en materia de remuneraciones, fundamentalmente, estableciendo los alcances a los que se redujo el accionar de los sindicatos que se permitieron en los lugares de trabajo. De esta manera, la delimitación tanto del rango de acción de los sindicatos, como los temas en los que podían tener incidencia, fue otro de las consecuencias que se derivaron del modelo de relaciones laborales que se desarrolló por aquel entonces. Estos rasgos, como se verá más adelante, si bien fueron considerados en las reformas desarrolladas en la década siguiente, conformaron la imagen de lo que serían las reales posibilidades de incidencia de la acción sindical, dejando atrás su capacidad de dialogar, en mayores términos, sobre tendencias en las condiciones de trabajo, dejando las decisiones en este ámbito, unilateralmente, a las necesidades de los empleadores.

A la par de esto, se rechazó el desarrollo de un tripartismo en las relaciones laborales, despojando la incidencia estatal como ente mediador en las negociaciones que se pudiesen establecer entre trabajadores y empleadores. Esto se propuso aludiendo que una elevada cantidad de interlocutores entorpecían la posibilidad de solucionar eficazmente los problemas que se suscitasen en un contexto laboral, dando paso a la importancia de las soluciones que estuviesen en sintonía de evitar interrupciones prolongadas de acuerdo a criterios de productividad (Piñera, 1990). De esta manera, se puso hincapié en la necesidad de tener un actor estatal que diese garantías en tanto participante que no fuese parte de las negociaciones al interior de las empresas, además de permitir una libertad de obra tanto a

²⁴ Específicamente, los decretos ley 2.756 sobre las delimitaciones en organizaciones sindicales y 2.758 sobre negociación colectiva remitida sólo a un espacio de empresa.

²⁵ Otro de los puntos en que el Plan Laboral pretendió distanciarse del modelo de relaciones laborales precedentes fue el de evitar entregarle un poderío a dirigentes sindicales en la dirección que debían tener los sindicatos en las empresas. Esto fue de la mano con la persecución a finales de los setenta de dirigentes que tuvieron un rol importante a inicios de la década.

los sindicatos, apuntando a una disgregación que conllevó a una noción cada vez más reducida en la conformación de éstos, como a las decisiones por parte de los empleadores.

El peso que tuvo el Plan Laboral dentro de un nuevo régimen de acumulación, por lo tanto, estuvo en las opciones que entregó para generar un mayor dinamismo en el mercado laboral, ya que permitió, por medio de una pérdida en la capacidad de acción de sindicatos de mayor envergadura, acoplarse a tendencias productivas dentro de un incipiente régimen de acumulación flexible. Principalmente, al hacerse necesarias nuevas modalidades de organizar el trabajo y la producción, por la consolidación del neoliberalismo como hoja de ruta con el contacto con economías centrales, en conjunto con un mayor dinamismo en demandas productivas, se evidenció el vínculo entre un viraje en el modelo de relaciones laborales generado en dictadura y las principales transformaciones laborales en la década. Uno de los rasgos de aquello fue una pérdida en los resguardos para los trabajadores, como fue el caso de cambios en los contratos individuales a partir del decreto de ley 2.200, propiciando el desarrollo de un accionar más libre por parte de los empleadores para establecer una flexibilidad numérica en los lugares de trabajo.

4. Políticas labores tras el retorno a la democracia

4.1 Revaloración de institucionalidad laboral

Tras el retorno a la democracia, la política laboral se abocó hacia una reivindicación de los trabajadores frente al enfoque en materia sindical desarrollada durante la dictadura. Esto se evidenció en la centralidad que adquirió la posibilidad de una negociación inter empresa y no reemplazar a trabajadores en huelga, siendo denominados los ‘temas duros’ (Córdova, 2005) en el transcurso de los debates entre políticos, centrales sindicales y empresarios. En este contexto, los denominados ‘Acuerdos Marco’ fueron un motor para una tentativa en la modificación del modelo de relaciones laborales, pues, al reunir en una serie de convenios²⁶ a la CUT, el gobierno de Patricio Aylwin y la Confederación de la Producción y el

²⁶ Los ‘Acuerdos Marco’ fueron cuatro, distribuidos entre 1990 a 1993, apuntando a reajustes al salario mínimo, a partir de la inflación proyectada y el crecimiento en la productividad del trabajo, además de tratar una serie de subsidios en el Programa Especial para Trabajadores (Narbona, 2014).

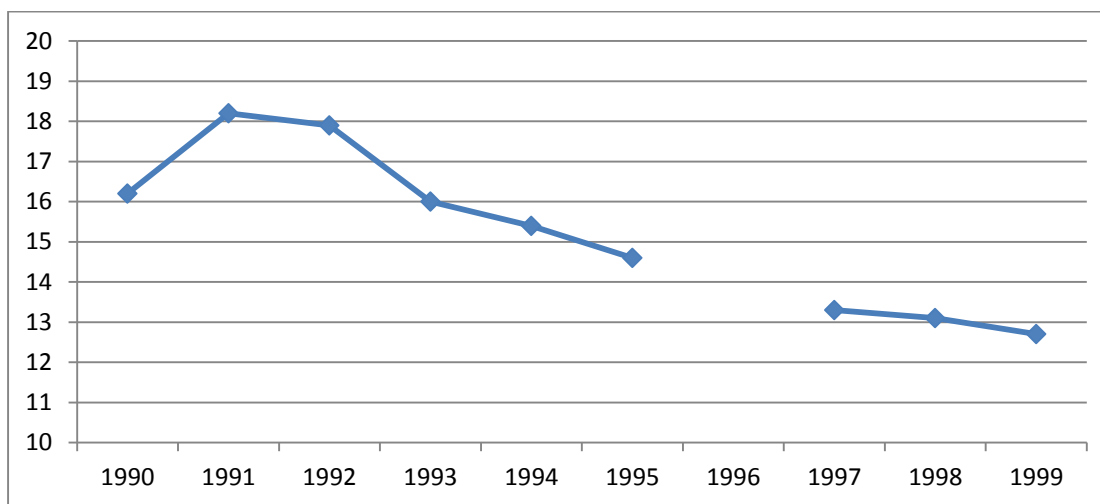
Comercio (CPC), estos debates secundaron la instauración de una nueva institución laboral, en la cual se sustentó una inclusión de diferentes actores sociales que entregaron sus perspectivas, con la intención de establecer un gran acuerdo nacional en el tema (Narbona, 2014). En este sentido, el primer gobierno de la Concertación tuvo por eje en la materia reconstruir la institucionalidad laboral, concentrada en una convivencia sin mayores roces, manteniendo una integración económica y social. Esto marcó un precedente, distanciándose de las restricciones en la materia desarrolladas en dictadura, apuntando hacia una estabilidad en las reglas democráticas y un respeto general a los derechos económicos y sociales (Feres, 2007).

Esta declaración de principios se enfrentó a la situación de las tasas de afiliación sindical, ya que al transcurrir la década de los noventa, se fueron generando vaivenes tendientes a la baja en las tasas de constitución de los sindicatos, acompañado por una consideración, por parte de los empleadores, de instancias de negociación colectiva de acuerdo a sus alcances en materia de productividad, restándole incidencia para determinar mejoras en las condiciones de trabajo en las empresas (González, 1999). Específicamente, se pasó desde una tasa de sindicalización cercana al 15% para el primer año del gobierno de Aylwin a una caída constante durante toda la década, llegando a cerca de un 10% para el fin del gobierno de Frei²⁷ (Salinero, 2006). Esta tendencia tuvo una relación inversa con la cantidad de sindicatos, manteniéndose un rango estable durante toda la década²⁸, para luego ir al alza progresivamente en la década siguiente, lo que fue catalogado como una recuperación por la constitución de nuevos sindicatos de base y por la reactivación de sindicatos en receso por aquel entonces (Salinero, 2006) Esto puso atención en los efectos, por una parte, de la libertad en la posibilidad de generar sindicatos al interior de las empresas, promoviendo una atomización en las relaciones laborales, y por otro, como consecuencia de ello, un distanciamiento en la centralidad de los sindicatos a la hora de incidir en criterios productivos, en comparación a décadas pasadas, reduciéndose su rango de acción hacia situaciones particulares de grupos reducidos en los lugares de trabajo.

²⁷ Sobre esta tasa de sindicalización, cabe destacar que depende de la fuerza de trabajo ocupada, la cual incluye a sectores sin posibilidad de sindicalizarse, como es el caso de familiares no remunerados.

²⁸ Por los efectos de la crisis asiática, en 1998 se produjo una leve caída en la cantidad de sindicatos, recuperándose la situación en los inicios de la década siguiente.

Gráfico N°6: Tasa de Sindicalización²⁹ Primer Período Gobiernos de la Concertación



Fuente: Compendio de Series Estadísticas, Dirección del Trabajo

En términos concretos, dentro del primer gobierno de la Concertación, las expectativas sobre las deudas pendientes en el mundo laboral llevaron a sustentar el desempeño de las políticas en el tema por medio de tres ejes (Feres, 2007). El primero de ellos se concentró en mejorar las condiciones de empleo, remuneraciones y desarrollar programas de capacitación que permitiesen adaptarse a los cambios tecnológicos y de productividad que de forma incipiente estaban comenzando a aparecer en el escenario laboral chileno. En segundo lugar, la participación a nivel de empresa apuntó a reposicionar a los trabajadores no tan sólo como espectadores de dinámicas productivas, sino que también como parte de nuevas formas de organizar la producción, con el progresivo traspaso de responsabilidades a lo largo del proceso de trabajo³⁰. Por último, un tercer eje se refirió al mentado fortalecimiento de la actividad sindical, lo que vino a saldar cuentas con actores sociales que vieron mermadas tanto sus posibilidades de acción como sus condiciones laborales producto de las restricciones que padecieron durante la dictadura.

²⁹ Dentro de esta tasa de sindicalización está involucrada la población afiliada a sindicatos y la fuerza de trabajo ocupada.

³⁰ En este punto, cabe destacar la progresiva incidencia que fue teniendo la subcontratación como mecanismo para optimizar la producción, reduciendo costos directos en las empresas y consolidando un traspaso de responsabilidades a la hora de tomarse decisiones en el transcurso del proceso de trabajo. Dicha situación adquiriría mayor notoriedad en los gobiernos sucesivos, tratando de formalizar sus alcances sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

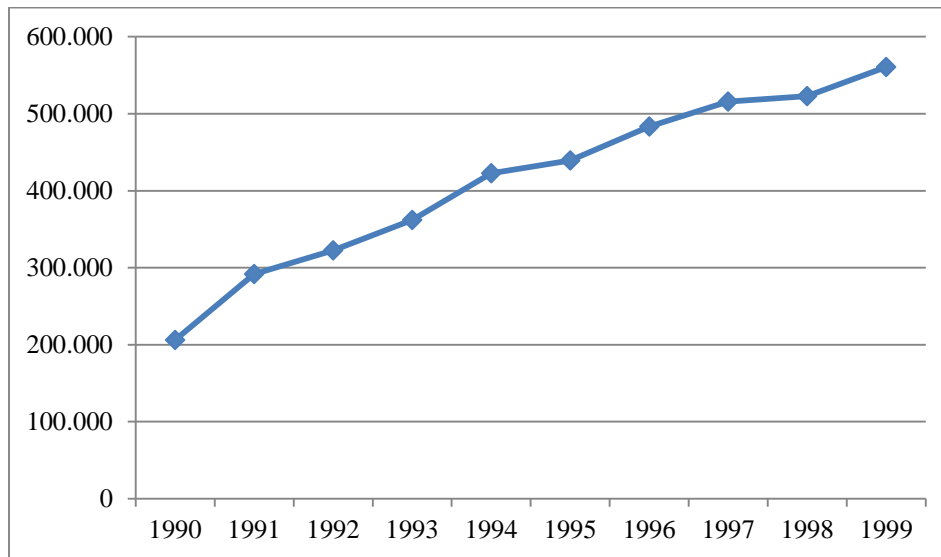
Sin embargo, los alcances de estos tres ejes se vieron enfrascados contra el escenario expuesto más arriba, especialmente en lo que se refiere a las dificultades de reposicionar a las organizaciones sindicales como elemento central en el modelo de relaciones laborales, tanto por la tendencia a la baja en la afiliación en los dos primeros gobiernos de la Concertación, como la incipiente consolidación de nuevas formas de entablar vínculo con los lugares de trabajo. De ahí que las intenciones de este primer gobierno post dictadura no llegasen a buen puerto, en lo que se refiere a su afán de fundar una nueva institucionalidad laboral, pues se mantuvieron elementos centrales del modelo de relaciones laborales heredado del período anterior, consolidando la hegemonía en las posibilidades de acción de un régimen de acumulación flexible.

Por su parte, la situación durante el gobierno de Frei se concentró en generar una nueva cultura laboral, perfeccionando una normativa que pusiese atención en desarrollar empleos de mayor calidad. A partir de ello, la atención recayó en generar las condiciones necesarias para fomentar una modernización laboral en el país, especialmente en lo que se refiere a la noción de competencia para fomentar mejores niveles de desarrollo, con una mayor centralidad, en comparación al gobierno anterior, en políticas públicas que fomentaran mejores instancias de capacitaciones (Feres, 2007). Esto fue de la mano con la progresiva formalización de tendencias en boga en el mundo del trabajo, como fue el caso de abrir la posibilidad para que las empresas pudiesen desarrollar jornadas flexibles, de carácter parcial, para incluir a nuevos grupos, especialmente a jóvenes y mujeres, que venían con una mayor presencia en el mercado laboral (Feres, 2007). Dicha situación se evidenció tanto en la empresa privada como en el sector público, presentándose en el caso de la primera, a finales del gobierno de Frei, un alza de 13% en la apertura de plazas de trabajo, en comparación a la tendencia de la década que rondó cerca de un 11% (Reinecke & Ferrada, 2005); mientras que para el sector público, la situación fue aún mayor, con un alza de 20% en la creación de puestos de trabajo para finales de la década. Con esto, se evidencian los alcances de un incipiente dinamismo en el mercado laboral, yendo de la mano con una progresiva modernización en la organización del trabajo, en tanto comenzaron a ser constantes vaivenes en la apertura de puestos de trabajo. En este punto,

siguiendo los datos de Reinecke & Ferrada (2005), los mayores niveles de reasignación de puestos de trabajo se dio hacia finales del gobierno de Frei, con alrededor del 29% en empresas fiscales y privadas. Como se verá más adelante, la posibilidad de contar con mayores facilidades para la generación, por parte de las empresas, de un alza en la variabilidad en los puestos de trabajo, será uno de los puntos centrales en la segunda década de gobiernos de la Concertación, consolidando un escenario flexible para el modelo de relaciones laborales.

De esta manera, progresivamente, la atención recayó en avanzar hacia nuevas posibilidades de organizar el trabajo, en sintonía con tendencias que apuntaban a un nuevo vínculo entre trabajadores y empleadores. Por su parte, la propensión al alza en programas de capacitación denota la intención de sacarle partido a una polivalencia en ciernes de los trabajadores, lo cual, a su vez, permite dimensionar cómo la calidad se abocó más hacia las funciones que se desempeñaban en los lugares de trabajo, diversificando las tareas de acuerdo a necesidades productivas, en oposición a un decaimiento en los resguardos o posibilidades de acción de los trabajadores dentro de sindicatos robustos. Sobre ello, la tendencia en los dos primeros gobiernos de la Concertación fue al alza en dichos programas, casi triplicando hacia finales de la década la situación que se presentó con el retorno de la democracia.

**Gráfico N°7: Participantes en capacitaciones durante
Primer período gobiernos de la Concertación**



Fuente: Anuario Estadístico Sence 2008

De allí que, respecto a la consideración de mayores posibilidad para desarrollar una flexibilidad laboral en las políticas de estos dos primeros gobiernos de la Concertación, sin caer en una simplificación de los debates que conformaron los aludidos ‘acuerdos marco’ a inicios de la década, cabe destacar el peso que tuvo una política de consensos como elemento que consolidó la incorporación de nuevas tendencias en el mundo del trabajo al escenario laboral chileno. La necesidad de legitimar un escenario propicio para la inversión, entregando garantías de estabilidad en materia social y política, llevó al gobierno de Frei a poner atención a tendencias en materia productiva, siendo uno de los principales elementos balancear la influencia de un sector empresarial con mayor contacto frente a dinámicas económicas internacionales. Sumados a paneles de expertos y oposición, fueron moldeando las reformas de la década de los noventa, muchas veces restándole incidencia a los efectos que podría tener en materia sobre la calidad en las condiciones laborales de los trabajadores. Tal fue el caso del acuerdo Thayer-Arrate, el cual dio paso a una mayor difusión en mecanismos de flexibilidad laboral pactada (Córdova, 2005), específicamente en lo que se refiere a la posibilidad de suspender el vínculo con trabajadores por un plazo de seis meses, reducción de jornadas laborales y remuneraciones, siendo estipuladas por

medio de contratos colectivos, a partir de lo cual el arbitrio del empleador determinaría su aplicación, de acuerdo a necesidades productivas³¹.

A partir de estos antecedentes, para la primera década de gobiernos de la Concertación, es posible señalar que el modelo de relaciones laborales, en tanto elemento decisor en la introducción de nuevas modalidades de trabajo, especialmente en lo referido a la flexibilidad, se presentó, dentro de una nueva institucionalidad, como una situación incompleta en la posibilidad de los trabajadores por generar regulaciones en la implementación de cambios en la organización del trabajo, fundamentalmente por la tendencia al baja en la tasa de afiliación a lo largo de la década y la mantención de la empresa como límite en los alcances del accionar de organizaciones de los trabajadores. En cambio, se priorizó una incipiente modernización de las condiciones de trabajo, entregándole mayor atención a una productividad y competencia, por sobre una protección a las condiciones de los trabajadores.

4.2 Consolidación de modelo de relaciones laborales

Al finalizar la década de los noventa, y luego de superar los embates que trajo la crisis asiática³², el gobierno de Lagos, por un lado, apuntó a consolidar las tendencias en materia organizacional que habían comenzado a adquirir notoriedad por aquel entonces, destacando un nuevo tipo de empresa, preocupada por optimizar la eficiencia y la calidad en su proceso productivo (Feres, 2007). Esto fue acompañado con una postura que consideró legitimada la refundación en la institucionalidad laboral desarrollada a lo largo de los dos gobiernos anteriores. La consolidación de estos cambios se dio con el desarrollo de la Reforma Laboral del 2001, la cual tuvo por principales características, en primer lugar, instaurar la jornada laboral de 45 horas semanales, a pesar de que se le entregaron mayores

³¹ Otro de los puntos que se consideraron en ese acuerdo apuntaron a cambios en el derecho de sindicalización, eliminando la prohibición para la empresa de eliminar los sindicatos en ciertas ocasiones, además de eliminar la obligación de grupos negociadores de actuar conjuntamente y destacar la mantención de un carácter de común acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las posibilidades de acción de grupos de trabajadores en instancias de negociación colectiva.

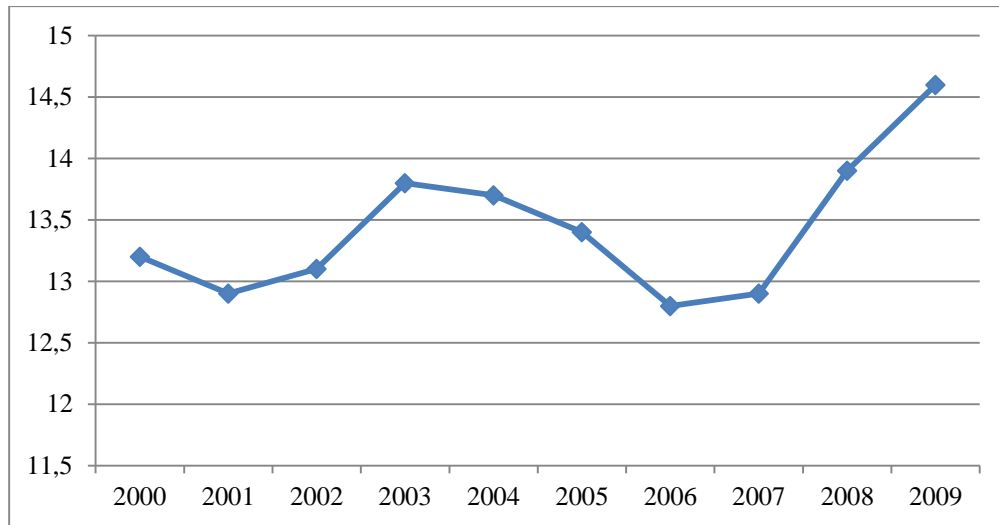
³² Fundamentalmente, se resintieron las tasas de creación y destrucción de plazas de trabajo, siendo un elemento con el que las empresas afrontaron una disminución en las demandas productivas de mercados internacionales.

posibilidades de acción a los empresarios en las variaciones de jornadas laborales, como fue el caso de fijar ilimitadamente turnos de trabajo diurnos y nocturnos (López, 2005). Pero a su vez, esto se respaldó con entregarle mayores atribuciones a instituciones ocupadas en la fiscalización de condiciones laborales, como fue el caso de la Dirección del Trabajo, además de reconocer la necesidad de adaptar las tendencias en los lugares de trabajo dentro de un marco de relaciones laborales que reconociese, individualmente, los derechos estipulados en los contratos de trabajo (Feres, 2007).

Por su parte, también se presentaron cambios en las consideraciones de contratos laborales, poniendo atención en finiquitos y a su duración. Ello puso atención a flujos flexibles en el acceso y salida del mercado de trabajo (López, 2005), siendo lo característico para el caso de lo primero, la posibilidad que tuvieron las empresas de ahondar en la utilización de jornadas parciales, contratando a trabajadores por períodos específicos, con las consecuencias salariales correspondientes; mientras que en los flujos de salida, se consolidó una flexibilidad en la indemnización por despido sólo en ciertos casos, excluyendo los contratos con duración limitada, lo cual vino a complementar el posicionamiento de necesidades de la empresa como razón para flexibilizar la desvinculación de trabajadores.

Sobre los alcances de la Reforma en relaciones laborales, se encareció el reemplazo de trabajadores en huelga, lo que si bien mantuvo la centralidad del accionar de trabajadores organizados en situaciones de conflicto, no eliminó del todo el componente disuasivo por parte de los empleadores a la hora de entrever la practicidad de ciertas acciones de trabajadores en las relaciones laborales (Córdova, 2005). Este último punto contrastó con la postura de otorgarle importancia a la negociación colectiva y al accionar de los sindicatos como garantes en la mantención de relaciones laborales, destacando el carácter armonioso que se esperaba de ellas en función de presentar un escenario laboral de baja conflictividad. Ello se vio reflejado en los parámetros de los niveles de sindicalización durante esta década, yendo a la par con la tendencia desarrollada en el primer período de gobierno de la Concertación.

Gráfico N°8: Tasa de Sindicalización Segundo Período Gobiernos de la Concertación



Fuente: Compendio de Series Estadísticas, Dirección del Trabajo

Siguiendo los aportes que entregó la Reforma Laboral del 2001, dentro de una segunda década de gobiernos de la Concertación, se destacó una consolidación de nuevos vínculos que los trabajadores entablan con sus lugares de trabajo, legitimando cambios a nivel organizacional, señalándolos como parte de un necesario proceso de modernización en materia productiva, velando por la mantención en la calidad del vínculo laboral que tienen los trabajadores en un nuevo escenario en el que fue adquiriendo mayor relevancia, entre otros elementos de flexibilidad laboral, una polivalencia que lograrse generar mayores niveles de productividad (Campero, 2007), lo que, como se verá más adelante, fue una de las cartas fuertes del cuarto gobierno de la Concertación. La consolidación de un modelo de relaciones labores descentrado e individualizado, por lo tanto, se fundamentó con una mayor presencia de estos vínculos laborales, los cuales diferenciaron las realidades que tenían los trabajadores en sus espacios laborales, estableciendo la tendencia en una variabilidad en el vínculo laboral que imperó a lo largo de los cuatro gobiernos de la Concertación, con mayor atención en los dos últimos.

Ahondando en los flujos de entrada al mercado laboral, se destacó una creación de empleos, en el marco de un rescate del crecimiento económico, lo cual se posicionó como una constante en materia de políticas laborales durante los próximos dos gobiernos. De esta

manera, se abrió la posibilidad de profundizar una apertura de plazas de trabajo de manera dinámica, fortaleciendo una base empresarial privada como fuente principal de crecimiento (Feres, 2007). En términos específicos, al comenzar una nueva década, hubo una tendencia al alza en la creación de empleos, llegando a cerca de un 7% hacia el año 2000, en comparación al 6% en promedio que se observó en años anteriores (Reinecke & Ferrada, 2005). Esto fue acompañado por una disminución en la destrucción de plazas de trabajo, con un punto de retroceso que comenzó en el año 2000, con cerca un 5,8%, para luego ir reduciéndose progresivamente, llegando a un 4,5% en los dos años siguientes (Reinecke & Ferrada, 2005). De esta manera, con la base entregada por la Reforma de 2001, el escenario de creación de empleos al inicio de la década, con una crecida en la apertura de plazas de trabajo, comenzó a evidenciar un incipiente dinamismo laboral que abrió un nuevo escenario para el modelo de relaciones laborales. A la par de ello, dentro de la cantidad de empleos creados, se destacó un aumento de aquellos con bajas remuneraciones, con alrededor de un 18%, en comparación del 7% que se creó dentro de los quintiles con mayores ingresos (Reinecke & Ferrada, 2005), lo que vino a confirmar la tendencia de un dinamismo en la creación de empleos con atención en abaratar costos para las empresas.

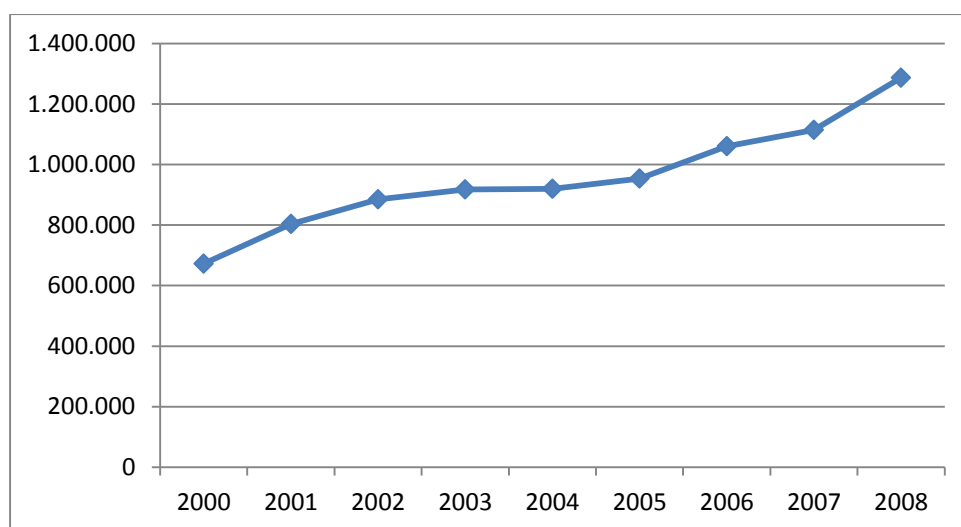
Uno de los rasgos que se desprendió de este nuevo escenario fue una progresiva desigualdad en lo que se refiere a las condiciones laborales entre sectores con una mayor estabilidad en el vínculo que generaban con sus lugares de trabajo, en comparación de la variabilidad que presentaron grupos con poca trayectoria en el mercado laboral, como fue el caso de un mayor empleo para jóvenes. En este sentido, según sector productivo, las áreas de construcción y transportes fueron las más dinámicas a inicios de la década, con tasas de creación de empleos cercanas a un 25% y 15%, respectivamente, lo cual se complementó con una destrucción de puestos de trabajo alrededor de un 30% para la primera, y un 15% para la segunda (Reinecke & Ferrada, 2005), siendo las que evidenciaron de forma más directa las tendencias oscilatorias en una flexibilidad numérica en los puestos de trabajo, de acuerdo a necesidades productivas.

Dicha modernización, cabe destacar, se inclinó más sobre nuevas maneras de sacarle partido a la productividad en los espacios de trabajo, con la inserción de remuneraciones,

jornadas y contratos variables, aportando más antecedentes para un escenario de acumulación flexible que consolidó nuevas formas de empleo y una polivalencia en los trabajadores para estar preparados a cambios en niveles de productividad. Esto sustentó las bases para un proceso de trabajo más heterogéneo, que diese cuenta de la necesidad de dinamizar la economía nacional, con la intención de consolidar una imagen fuerte pero abierta a nuevas posibilidades productivas del país, propio de una maduración en el actual régimen de acumulación, siendo parte central en materia laboral de la segunda década de gobiernos de la Concertación.

En la misma línea de aprehender nuevas tendencias laborales, durante el gobierno de Bachelet se puso un mayor ahínco en el desarrollo de instancias de capacitación, en tanto elemento que estuviese en sintonía con los cambios en el proceso de trabajo que se dieron a lo largo de la década. De esta manera, se presentó como una medida que ahondó en los alcances de una flexibilidad funcional al interior de las empresas, entregándole un mayor sustento al concepto de trabajador polivalente. De ahí su crecimiento exponencial, en comparación a la década pasada, para lograr introducir una nueva cultura laboral asociada a una formación continua dentro de los espacios de trabajo.

Gráfico n°9: Participantes en capacitaciones durante Segundo período gobiernos de la Concertación



Fuente: Anuario Estadístico Sence 2008

Sin embargo, por su parte, se destacó además la necesidad de regular los excesos que se puedan desprender de dicho concepto, especialmente en situaciones de subcontratación, evitando que sea un elemento bajo el cual las empresas puedan eludir las responsabilidades estipuladas en la legislación laboral (Feres, 2007). A partir de esto, fue adquiriendo notoriedad la noción de un sistema laboral flexible y equitativo, considerando la importancia de tener instancias de negociación colectiva que hagan el contrapeso, dentro de un marco empresarial, a la inclusión de cambios en la organización del trabajo, para que no afecten la calidad en las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente de aquellos grupos que no tienen mucha trayectoria en el mercado laboral³³.

En definitiva, durante los gobiernos de la Concertación, el tema laboral fue abordado desde una revalorización de la posición que deben tener los trabajadores, durante sus primeros dos gobiernos, en tanto posean mayores posibilidades de acción con un fomento en la sindicalización, a una modernización en el ámbito productivo, para luego generar una consolidación de un modelo de relaciones laborales armoniosas para la imagen del país en la economía internacional. De ahí que se pasara desde su consideración global como esencia de la democracia en los primeros años de la década de los noventa, a una consideración enfocada en condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores de forma particular y dentro de los límites de la empresa, presentándose como una de las continuidades más importantes de las transformaciones introducidas en la década de los ochentas. Como consecuencia de ello, la modernización a la cual se aludió permitió una dinamización y por ende individualizar las relaciones laborales para agilizar las soluciones a problemas en los lugares de trabajo.

Por su parte, la consideración de temas laborales en el gobierno de Piñera continuó por la misma senda de los dos gobiernos precedentes, con poca atención sobre las consecuencias de mecanismos de flexibilidad laboral sobre la calidad en el vínculo entre trabajadores y empleadores. En cambio, denotando la intención de consolidar el crecimiento que tuvo el

³³ Considerando nuevas tendencias laborales, también se destacó la necesidad de un mayor emprendimiento, apoyándose en PYMES que pudiesen profundizar el uso de nuevas tecnologías en el proceso productivo, además de consolidar un encadenamiento productivo con empresas de mayor tamaño (Rojas, 2007).

país en la década, se propuso una constante creación de empleos como la carta fuerte del gobierno (López, 2010). A partir de esto, se promovieron modalidades de trabajo que cada vez se separaron más de un carácter típico, como fue el caso de un fomento en el teletrabajo, además de poner atención en la creación de empleos para sectores desocupados, especialmente jóvenes, lo cual no afectó la tasas de desempleo, sino más bien, dinamizó flujos de entrada en el mercado laboral con una constante de flexibilidad.

De esta manera, adquirió mayor importancia una liberalidad económica en tanto se presentase una regulación de baja intensidad en la apertura de nuevas plazas de trabajo. Esto fue de la mano con una reivindicación empresarial en la utilidad de instancias de negociación colectiva, pues se presentó como una situación propicia, por sus alcances sólo a nivel empresarial, a la hora de consolidar la noción de flexibilidad pactada que destacase la innovación organizacional en los espacios de trabajo (López, 2010), consolidando la prioridad que tuvo fomentar nuevas prácticas laborales a favor de la productividad por sobre sus consecuencias en la calidad de las condiciones de trabajo y empleo a las que deben enfrentarse los trabajadores.

A grandes rasgos, la situación de la flexibilidad laboral, ha sido un fenómeno considerado tangencialmente por las reformas desarrolladas durante la década de los noventa y dos mil, generándose un escenario en el que ha tenido importancia el aseguramiento de la libertad sindical, sin trabas para su formación y respaldado por instancias de negociación colectiva, pero dejando en segundo plano, o bien dejándolo a criterios empresariales de acuerdo a necesidades productivas, los alcances de la flexibilidad laboral, especialmente en su veta cuantitativa. Esto se evidencia con una variabilidad en el acceso al mercado de trabajo, ya que persiste una variedad en los contratos y una continua pérdida de responsabilidad de las empresa, respecto a remuneraciones y costos de despido, por medio de subcontratación y transferencia de trabajadores (López, 2008).

Sobre los alcances en remuneraciones y despidos, como elementos de gran notoriedad en la flexibilidad numérica y salarial al interior de las empresas, cabe señalar que en la legislación laboral se abre la posibilidad para que los empleadores fomenten mayores

niveles de este tipo de flexibilidad, ya que, a pesar de ahondarse en la prohibición de despidos injustificados, se presentó ‘necesidades de la empresa’ como un argumento que entrega un marco de acción amplio y ambiguo en los despidos. A esto se suma la inclusión de una rotación de trabajadores, generando despidos y re contrataciones sucesivas, evitando una acumulación en la antigüedad de servicios a la hora de plantearse la indemnización que el empleador debe entregar cuando se rompe el vínculo laboral.

Por su parte, en las remuneraciones, las posibilidades entregadas por la legislación laboral permiten separar ganancias de la empresas de las remuneraciones de los trabajadores, estableciendo una relación que siempre inclina la balanza para la primera, en tanto se genera un límite en los salarios de los trabajadores en caso de que las ganancias de la empresa aumenten, mientras que se consolidan bajos montos para los trabajadores si hay una tendencia a la baja en los ingresos de la empresa (López, 2008). A partir de esto, se presentan la variación de las remuneraciones no tanto por más tiempo de trabajo o por cambios en los niveles de producción, sino más bien por los resultados en los dividendos de la empresa, presentando un escenario de desigualdad normada que afecta lo que reciben los trabajadores.

Respecto a los alcances de la legislación para con la flexibilidad cualitativa, la atención de las políticas en la materia, tanto en los gobiernos de la Concertación como en el de Piñera, recayó en generar mayores espacios de capacitación, entregando insumos a la hora de fomentar una polivalencia de los trabajadores, ahondando en la necesidad de desarrollar sobre la base de una flexibilidad funcional la posibilidad de contar con un factor de peso a la hora de acomodarse a necesidades productivas. Eso se insertó en la consolidación de las transformaciones que se han ido sucediendo respecto al vínculo que los trabajadores entablan con sus espacios laborales, dejando atrás una estabilidad tanto en las labores como en las jornadas o remuneraciones que se reciben por ellas, tornando constante una variabilidad organizativa.

Capítulo III: Marco Metodológico

1. Antecedentes de índices en flexibilidad laboral.

Dentro de la literatura sobre el tema, se presenta una diferencia entre índice de flexibilidad en el mercado laboral e índices en una organización más eficiente del trabajo o management. El primero de ellos se concentra en los condicionantes que deben enfrentar los trabajadores a la hora de mantenerse en sus trabajos, tanto en los vaivenes de trayectorias ocupacionales como en los cambios en las planillas para adaptarse a necesidades de producción (Fabiani & Rodriguez, 2001; Lawson & Bierhazl, 2004; Aleksynska, 2014). Uno de los índices que ha tratado este tema es el índice de Libertad Económica, que en conjunto con el Reporte Global de Competitividad, ha indagado en los factores que más pesan en los vaivenes del mercado laboral (Lawson & Bierhazl, 2004). Tal es la centralidad del sueldo mínimo y su bajo impacto en la generación de mejores sueldos; prácticas poco claras a la hora de determinar cambios en la planilla de trabajadores; la presencia, y alcances, del seguro de cesantía como insumo en los vaivenes en el mercado laboral, entre otros puntos. De esta manera, la atención en las tasas de creación y destrucción de empleos, en conjunto con sus variaciones contractuales, permite dimensionar los flujos en el mercado laboral, más allá de las cantidades de trabajadores que presenten las empresas en un año en particular. A esto se suma la importancia de la presencia de rigidez al interior de las empresas, como reverso necesario para generar estabilidad en las condiciones laborales, procurando salvaguardarlas de dinámicas de precarización.

Por su parte, los índices que han intentado abarcar la organización del trabajo se han dedicado a proponer modelos para una óptima maximización de la producción en los espacios laborales, estableciéndose mecanismos que dinamicen las relaciones entre trabajadores, considerando sus funciones y responsabilidades (Triens & Kumbhakar, 2012). En ese punto, adquieren relevancia la situación tecnológica de las empresas, en conjunto con la capacidad de renovación que tenga para solucionar problemas de productividad o en

el traspaso de información. Este último elemento también adquiere centralidad en un índice de este tipo, pues permite indagar en la situación de las tareas que deben desempeñar los trabajadores, considerando sus capacitaciones, la actualización de éstas, y su posición dentro de la estructura de la empresa.

A partir de ello, se avala la delimitación conceptual de los componentes de la flexibilidad laboral, en términos metodológicos, considerando sus dimensiones cualitativa, en torno a las funciones que desempeñan los trabajadores, en conjunto a la posibilidad de acceder a instancias de aprendizaje en sus espacios laborales, y cuantitativa, sobre los alcances que posee, en términos contractuales, al afectar las condiciones de empleo, incluyendo variaciones en planilla, remuneraciones y tipos de jornada.

En tanto, respecto a la inclusión de la situación de relaciones laborales, como termómetro de los vaivenes a esperar en el índice de flexibilidad laboral, los antecedentes apuntan, en lo que se refiere a las tasas de sindicalización y cobertura de negociación colectiva, de acuerdo a lo expuesto por la OCDE (Lawson & Bierhanzl, 2004), a la necesidad de contar con un sistema de relaciones laborales que tenga capacidad de acción al momento de llevarse a cabo el establecimiento de las condiciones de empleo, especialmente en lo que se refiere a una disminución en la variabilidad de las remuneraciones. De ahí que, dentro de la medición de la flexibilidad laboral, se considere la incidencia del accionar organizado de trabajadores como un factor de rigidez, velando por mejores condiciones en los lugares de trabajo. Esto último ha sido potenciado en distintos países de la Unión Europea, contrastando lo acontecido en Chile desde la dictadura militar con el Plan Laboral de 1979.

2. Operacionalización variables ENCLA 2008 y 2011

Considerando los factores que componen a la flexibilidad laboral, las variables que construirán el índice irán en la línea de abarcar sus dos ejes principales. Pero antes de especificar aquello, de acuerdo a las características de la encuesta con la que se trabajará, deberán señalarse algunas de sus limitaciones, en aras de establecer aquellos componentes

con los cuales se podrá trabajar y aquellos que, por razones metodológicas, no será posible utilizar.

En torno a las modificaciones de las fuentes secundarias para facilitar el trabajo de los datos, en primer lugar se destaca la unión de bases de datos de las versiones de la Encuesta Laboral (Encla)³⁴ Autoaplicada, Empleadores, Trabajadores y Dirigentes Sindicales, tanto para el 2008 como para el 2011, guiándose por el folio de las encuestas a las empresas que participaron. De esta manera, se generará un espectro más amplio de las posturas de las empresas respecto a diversas formas de flexibilidad, salvaguardando la representatividad de las respuestas desarrolladas en las cuatro versiones de la Encla.

Con la intención de dejar en los mismos parámetros a las variables a utilizar, se desarrolló una recodificación en todas aquellas variables intervalares para presentarlas como variables de razón, apuntando a la cantidad porcentual que ocupaban cada una de sus categorías. Por su parte, entre 2008 y 2011, se presentaron ciertas diferencias en la disponibilidad de las variables con las que se espera trabajar, lo que se expondrá adecuadamente cuando corresponda.

Ahora bien, respecto al aspecto teórico del fenómeno de la flexibilidad laboral, de acuerdo a lo expuesto en capítulos anteriores, para el caso de las condiciones de empleo los factores a considerar serán los aspectos contractuales del vínculo entre trabajador y empleador, como es el caso de jornadas laborales, planilla de trabajadores por empresa y variación en las remuneraciones; mientras que para el caso de las condiciones de trabajo, los indicadores serán la cantidad de subcontratación y transferencia de trabajadores que presenten las empresa, la capacitación de trabajadores y su valoración por parte de empleadores, y la actualización en materia tecnológica. En definitiva, las variables que compondrán el índice de flexibilidad son³⁵:

³⁴ En Anexos se detallarán las características de las versiones de esta encuesta, sus principales objetivos y muestra.

³⁵ En Anexos se expondrán las variables, en conjunto con el nivel de correlación entre sí, que componen cada uno de estos indicadores.

Jornadas Laborales

Para indagar en la situación de las jornadas laborales, se plantean variables de razón en la intermitencia y en la presencia de jornadas parciales. Respecto a lo primero, sólo fue posible desarrollarlo para el año 2011, pues las Enclas de ese año contaron con variables que indicaron la cantidad de horas que se trabajó durante los siete días de la semana, lo cual permitió identificar patrones de diferencias de un día a otro en las jornadas de los trabajadores. Este nivel de detalle en las jornadas no fue posible de trabajarse en la Encla 2008, lo que llevó a considerar un conjunto de variables que indicaran jornadas de trabajo atípicas.

Planilla de Trabajadores

Para identificar modificaciones en la planilla de trabajadores, en ambas Enclas tuvo centralidad el grupo de variables que aludió a los contratos finiquitados en el último año, en razón con la cantidad total de trabajadores de la empresa. De esta manera, fue posible establecer tasas de disminución de trabajadores en las empresas, según tipos de contrato, logrando considerar las distintas situaciones por las que pasaron grupos de trabajadores dependiendo del tipo de vínculo que tenían con sus espacios laborales.

Variación Remuneraciones

Para el caso de remuneraciones, adquirió relevancia establecer los factores que propiciaron una modificación constante de éstos. De ahí que entre el grupo de variables a considerar tuvieran relevancia aquellas que indicaban si se realizó algún tipo de variación en la remuneración de acuerdo a si fue por mejoramiento en las calificaciones, aumento en el volumen de producción de bienes y servicios, por antigüedad, por exposición a riesgos o por asistencia. A la par de ello, también se consideró si se pagan bonos o premios para aumentar la productividad, lo que permite entrever variaciones en las remuneraciones tanto fijas como variables.

Subcontratación

Respecto a la identificación de trabajadores subcontratados, se consideró la cantidad total que está en situación de subcontratación para la actividad principal de la empresa o para

otras actividades, en conjunto al grupo de trabajadores que están suministrados por terceros. En base a ello, se pudo generar una variable de razón que permitiera entrever la presencia de esos grupos en el total de trabajadores de las empresas.

Capacitaciones

Para identificar la incidencia de las capacitaciones al interior de las empresas, en primer lugar, en ambas Enclas, se desarrolló una variable de razón que permitiera señalar la cantidad de trabajadores directivos y no directivos que han pasado por instancias de capacitación en el último año, mediado por el total de trabajadores de la empresa. Junto a ello, para el caso de la Encla 2011, se trabajó sobre la base de variables que indicaron las consecuencias de instancias de capacitación, en tanto si lograron generar nuevas funciones y responsabilidades en los trabajadores, y en la percepción que los empleadores tuvieron sobre ella, indicando si fue una pérdida de tiempo o si se recomendaría a otros empleadores desarrollar instancias de capacitación.

Variantes Tecnológicas

Por su parte, en torno al indicador de variantes tecnológicas, a pesar de encontrarse variables que aludían a ese término, dentro de los temas que podrían ser conversados por los sindicatos y por grupos de trabajadores, producto de la cantidad de casos perdidos que presentaron, salvaguardando la representatividad de los indicadores con los que se trabajarán, no fue posible incluirla en la composición del índice de flexibilidad.

Cuadro N°2: Operacionalización Componentes Modalidades de Flexibilidad

Dimensión	Subdimensión	Variables	Indicadores
	Organización del trabajo	Capacitaciones de fomento al capital humano	*Cantidad de trabajadores capacitados (directivos y no directivos) *Consecuencias de capacitaciones *Percepción de capacitaciones

Flexibilidad Laboral		Subcontratación y Transferencias de trabajadores	*Cantidad de trabajadores en situación de subcontratación *Cantidad de trabajadores en situación de transferencia
		Variantes tecnológicas	*Motivos por los que se realizan reuniones con directiva sindical/grupos de trabajadores: Materias tecnológicas
	Mercado laboral	Remuneraciones	*Criterios para aumentos de remuneraciones *Pagos de incentivos, bonos o premios para aumentar productividad
		Jornadas Laborales	*Intermitencia Semanal en Jornadas laborales (2011) *Jornadas laborales atípicas (2008) *Jornadas laborales reducidas
		Planilla de Trabajadores	*Trabajadores finiquitados, de acuerdo a tipo de contrato

Operacionalización variables Independientes

Características generales de las empresas

Como un primer conjunto de variables independientes que permitirán situar las variaciones de las modalidades de flexibilidad, se ubican aquellas referidas a las principales características de las empresas, como ese el caso de Tamaño, Rama de Actividad Económica y Situación Económica. Para el caso de la primera y tercera, de acuerdo a lo presentado en la Encla, se utilizarán las categorías originales, lo cual permitirá dimensionar la utilización de las modalidades de flexibilidad a partir de las capacidades de la empresa y

las motivaciones de los empleadores; mientras que para el caso de las ramas de actividad económica, se presentaron ciertas modificaciones, específicamente con las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues su nivel de error muestral no permite ahondar en estimaciones como en el resto de las ramas (Encla 2011).

Este grupo de variables tendrá el objetivo de mediar los vaivenes de las modalidades de flexibilidad desde una perspectiva macro, considerando los condicionamientos estructurales del tamaño de las empresas y las ramas de actividad económica en las que están insertas, siendo clave contextualizar las necesidades que se desprenden de sus características. Por su parte, la evaluación de la situación económica de la empresa entregará pistas sobre las motivaciones que tengan los empleadores para desarrollar diversas modalidades de flexibilidad, ahondando en el carácter estratégico del fenómeno, acoplándose a los períodos de alza o crisis por los que pasen los que hayan pasado las empresas.

Relaciones Laborales.

En el conjunto de variables independientes que permitirán identificar variaciones en el índice de flexibilidad, adquiere importancia identificar aquellos elementos abordados en las Enclas, especialmente en su versión para Empleadores, en torno a la situación de las relaciones laborales. De esta manera, la intención de este conjunto de variables va en la línea de considerar la situación de negociación colectiva, conflictos y acción sindical en las empresas, cuantificando el grado de relación que se establece con los subíndices a desarrollar. Dicho conjunto de variables se dividirá en dos grupos. Por un lado, estarán aquellas variables que apuntarán hacia la posibilidad que tienen los trabajadores, ya sea por medios de sindicatos o de negociación colectiva, de posicionarse en tanto actores dentro de sus lugares de trabajo. Además, se indagarán en las razones de la falta de negociación colectiva, en conjunto con el grado de conveniencia o inconveniencia de contar con espacios que permitan llegar a soluciones o realizar cambios de las condiciones laborales en conjunto.

Por su parte, otro conjunto de variables apuntará a la situación de conflicto que se vive al interior de las empresas, con la intención de indagar en posibles problemáticas que detonen un accionar más organizado por parte de los trabajadores. Entre dichas variables, en primer lugar, se encuentran aquellas que denotan la presencia de huelgas, paros u otras situaciones de conflicto en los últimos 12 meses y la percepción que se tiene sobre la mantención de dichas situaciones, o si bien se consideran como hecho aislados.

A la par de ello, se generará un subíndice de conflicto en ambos años, con la intención de indagar en las razones de problemas al interior de la empresa que den pie a una acción organizada por parte de los trabajadores, complementando la cantidad de empresas que evidenciaron huelgas, paros o situaciones de conflicto en el último año. Dicho subíndice se sustentará en la sumatoria de una serie de razones que podrían detonar discrepancias al interior de los espacios de trabajo. Entre las razones que lo conformarán, para ambos años, se destacan conflicto inherentes a la negociación, por causas salariales, condiciones de Trabajo (higiene y seguridad, condiciones ambientales, etc.), organización del trabajo (jornadas, horas extras, cambio de funciones, etc.), malas relaciones de la empresa con el sindicato. Por su parte, sólo para el 2011 se agregan también razones por cumplimiento de normas de protección a la maternidad, igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres, y falta de acceso a permisos parentales³⁶.

3. Plan de Análisis

Los análisis sobre los niveles de las modalidades de flexibilidad se dividirán en una serie de etapas. En primer lugar, se trabajará en la identificación de la cantidad de empresas que ocupan las diversas modalidades de flexibilidad. Con ello, se podrán determinar los niveles de presencia del fenómeno en cada uno de los años observados, caracterizando las tendencias que han imperado en la utilización de las modalidades de flexibilidad, desde una atención en la presencia de capacitaciones en el marco de políticas laborales recientes,

³⁶ En Anexos se especificarán las correlaciones entre los componentes del subíndice de Conflicto al interior de la empresa.

pasando por variaciones en el vínculo que tienen los trabajadores con las empresas, hasta el carácter de las remuneraciones que reciben por sus labores.

Por su parte, contextualizando el escenario en el que se han ido desarrollado las diversas modalidades de flexibilidad, también se desarrollará la situación en las relaciones laborales que presentaron las empresas en ambos años. Con ello, será posible contar con un paneo general de las posibilidades de acción de los trabajadores, con los niveles de sindicalización y negociación colectiva, a la par de indagar en el carácter del conflicto que se estableció entre éstos y los empleadores, tanto en su presencia como incidencia.

Referidos a los objetivos específicos sobre las variaciones en los niveles de flexibilidad, se trabajará con las principales características de las empresas, con la intención de indagar dónde son requeridas las diversas modalidades del fenómeno. Con la consideración de los condicionamientos estructurales y agenciales, esto último con la intención de identificar el contexto empresarial que haya motivado la utilización de las modalidades expuestas, se podrá dimensionar la incidencia del régimen de acumulación flexible actual, y cómo ha continuado las tendencias observadas en el escenario laboral chilenos en el último tiempo.

Respecto al segundo conjunto de análisis, por su parte, darán respuesta a los objetivos sobre la influencia del modelo de relaciones laborales en el manejo de los niveles de las modalidades de flexibilidad. Más allá de la centralidad en la capacidad de acción de los trabajadores y las situaciones de conflicto como factores a considerar en los vaivenes de los niveles de flexibilidad, se destacarán aquellas modalidades que vean sus niveles más reducidos, en aras de entrever las potencialidades del modelo de relaciones laborales actual al momento de enfrentarse al fenómeno de la flexibilidad laboral.

Para la consecución de estos análisis, un paso previo será la identificación de aquellas modalidades de flexibilidad que presentaron mayores niveles de significación al interior de las empresas. De ahí que sea importante considerar cómo cada una de estas modalidades desarrolla particularidades en las categorías de las variables independiente. Específicamente, en base a los valores estipulados por ANOVA, se evaluará la situación de

los valores que poseen las modalidades de flexibilidad en estas categorías, determinando varianzas que difieran dentro de cada una de las características de las empresas y su situación en relaciones laborales.

Una vez consideradas las modalidades que tuvieron diferencias significativas, se utilizará la prueba de Tukey para señalar en cuáles de las categorías de las variables independientes difieren en mayor grado las modalidades de flexibilidad. De esta manera, complejizando lo dicho por ANOVA, se podrá identificar, para el caso del tamaño de empresas, rama de actividad económica y situación económica en las empresas, las características particulares de aquellas categorías que evidenciar homogeneidad o diferencias entre sí, denotando tendencias recientes en la utilización de determinadas modalidades de flexibilidad. Por su parte, es importante señalar que para el caso de las variables que denotan presencia de sindicatos, negociación colectiva y conflicto laboral en el último tiempo, al contar con menor cantidad de categorías de respuestas frente a las otras variables independientes, sólo se identificarán diferencias significativas de acuerdo a la conveniencia de contar con negociación colectiva y la periodicidad de situaciones de conflicto al interior de las empresas.

Con esto en consideración, el siguiente paso será la comparación entre las modalidades de mayor relevancia en la relación con las características de las empresas. Para ello, será importante jerarquizar las modalidades de flexibilidad de acuerdo a sus niveles de incidencia, siendo clave aunar los datos de este ítem con la información expuesta en las diferencias significativas entregadas por las características de las empresas y su situación en relaciones laborales. En tanto, especificando la presencia de nuevas tendencias en el espectro de las modalidades de flexibilidad, para la situación del 2011 se ahondará en las consecuencias y percepciones de instancias de capacitaciones, enriqueciendo la evaluación de las posibilidades con las que cuentan las empresas para diversificar las funciones que cumplen los trabajadores.

Capítulo IV: Presentación de Resultados

1. Situación general de Modalidades de Flexibilidad en 2008 y 2011

En primer lugar, observar la presencia en el total de las empresas de las modalidades de flexibilidad en 2008 y 2011 servirá como ejercicio descriptivo, para evidenciar el escenario general en el que fueron ocupados diversos aspectos del fenómeno, además de poder jerarquizar aquellas modalidades que abarcaron a un mayor número de empresas. Con ello, se presentará un importante antecedente al momento de ahondar en las diferencias significativas que entregaron las categorías de las variables independientes a las diversas modalidades de flexibilidad, a la par de ahondar en la incidencia general de éstas, en tanto se podrá sopesar los niveles de presencia con la intensidad de acuerdo a las características de las empresas y su situación en relaciones laborales.

La situación general de las modalidades de flexibilidad en el 2011 destacó una gran presencia de Jornadas Intermitentes, apuntando a los requerimientos generales de contar con regímenes de trabajo intercalados. Desde un régimen de trabajo fundado en una jornada con una extensión homogénea, dentro de categorías laborales rígidas en la relación que se tenía con los lugares de trabajo (Gálvez, 2001), con la preponderancia de un carácter intermitente fue adquiriendo importancia la centralidad de un vínculo cambiante con los lugares de trabajo como una de las acciones más difundidas por las empresas, presentando una variación en la identificación que tienen los trabajadores con las realidades cotidianas que deben enfrentar durante sus jornadas. El aspecto de la flexibilidad que se realiza con ello apunta a los alcances sobre las experiencias que tienen los trabajadores, en la medida que se alteran sus coincidencias con los regímenes de otros, de acuerdo a sus diferencias en las jornadas cotidianas.

La alteración en los regímenes de trabajo que deben enfrentar los trabajadores en su cotidianidad fue uno de los elementos que mayores alzas tuvo respecto al 2008. En ese año, Variación de Jornadas fue una de las modalidades que tuvieron una presencia media en el total de las empresas, denotando una incipiente utilización por parte de ellas por un vínculo

cambiante con sus trabajadores. Siendo esto último una de las bases de las condiciones de empleo, la crecida de esta modalidad permite entrever la importancia que tuvo en generar un nuevo escenario en el aspecto contractual (Gálvez, 2001).

Continuando con las modalidades con una importante presencia en 2011, cabe agregar también a Variación en Remuneraciones en las empresas, lo cual pone atención a la centralidad de la aplicación de bonos o comisiones ante un componente fijo de las remuneraciones, siendo clave para entender la importancia de la productividad desarrollada en los ingresos que los trabajadores generan de acuerdo a sus labores realizadas, transfiriéndole la responsabilidad de su remuneración su accionar (Palomino, 2000). Con ello, se destaca la presencia de esta modalidad desde una veta defensiva, considerando el ahorro que conlleva para la empresa que los trabajadores dependan de sí mismos en parte de sus remuneraciones (Weller, 2011). Pero también, desde otra perspectiva, los incentivos a la productividad que se desprenden de la Variación en Remuneraciones van en la línea de un carácter ofensivo del fenómeno, siendo parte de un mejoramiento de las condiciones de empleo de los trabajadores. De esta manera, dicha modalidad se posiciona en un aspecto intermedio entre el carácter ofensivo y defensivo de la flexibilidad, denotando su importancia de acuerdo a la evaluación económica que se realice al interior de las empresas.

Por otro lado, el nivel de presencia de esta modalidad de flexibilidad va en la línea de años anteriores, como lo sucedido durante el 2008, de acuerdo a lo recopilado por Enclas precedentes (Echeverría & López, 2004), consolidándose como una de las principales acciones desarrolladas por las empresas para lograr una reducción en sus costos fijos.

En término medio, se ubicaron las modalidades Capacitaciones y Jornadas Parciales, siendo parte de tendencias al alza y una similitud en los parámetros generales de la cantidad de empresas que la utilizaron, en comparación al 2008, respectivamente. El alza de la primera es evidencia de una necesidad por contar con instancias que avalen la impronta de desarrollar una polivalencia en los trabajadores, en el marco de las políticas desarrolladas en la última década, yendo en la línea de una intensificación de la posibilidad de las

empresas por trabajar programas de capacitación. Ello en el marco de la importancia de desarrollar un capital humano, con trabajadores que no sólo ahondasen en sus responsabilidades, sino que contaran con las herramientas para otras labores, consolidando la polifuncionalidad requerida para adaptarse a diversos contextos productivos. El acento en situaciones de capacitación, por tanto, se presenta como uno de los componentes de lo que sería una modernización empresarial (Frassa, 2008), la cual también considera cambios técnicos y político-laborales en aras de solventar una dinamización de la producción.

En la presencia de Jornadas Parciales, por su parte, a pesar de contar con una leve disminución de un año a otro, el carácter reducido de los regímenes de trabajo se presentó como una de las modalidades cercana a un carácter defensivo con constancia en el total de las empresas. La situación de una corta estadía en las jornadas laborales ahonda en la diferenciación de las realidades que presentan los trabajadores en su cotidianidad, en tanto generan grupos con particularidades en el vínculo que entablan con sus lugares de trabajo. Ello permite colocar a las variaciones de esta modalidad dentro de un intermedio entre un aspecto cuantitativo y cualitativo del fenómeno, pues entregan por un lado referente a los alcances contractuales en la flexibilidad que enfrentan los trabajadores, pero a su vez, ahondan en el carácter del vínculo que los trabajadores tienen con sus espacios laborales, y cómo ello crea diversas situaciones con sus compañeros de trabajo.

Para el caso de Subcontratación y Transferencia de Trabajadores, la necesidad de contar con encadenamientos productivos o de servicios estipuló el carácter de la relación que se espera desarrollar entre empresas dentro de diversos tamaños y necesidades productivas. Ello planteó un escenario en el que, a pesar de no tener los niveles de otras de las modalidades de las condiciones de trabajo, como fue el caso de Capacitaciones, no debe soslayarse la importancia de la incipiente presencia de encadenamientos productivos, siendo establecidas por empresas que externalizan al máximo posible su producción a través de un conjunto de proveedores escogidos con base en la calidad, que a su vez adopta la misma estrategia, combinando necesidades productivas con capacidades económicas (Iranzo & Leite, 2004). Con ello, la situación en Subcontratación fue una de las que mayores antecedentes entregaron al momento de considerar las repercusiones estructurales

y motivacionales en la utilización de la flexibilidad, de acuerdo a un carácter estratégico y a características productivas.

En la vereda contraria, hubo una presencia marginal en el total de empresas que utilizaron Variación de Planilla de Trabajadores, presentando una constante en el número de trabajadores con los que contaron las empresas durante 2011. Esto fue la principal diferencia en comparación con el 2008, ya que durante ese año fue la modalidad más difundida entre las empresas. Esta situación denotó la progresiva disminución en el carácter central de los vaivenes que tuvieron las reducciones de personal de acuerdo a necesidades estructurales y motivacionales, problematizando la necesidad del total de empresas por desvincular constantemente a trabajadores, además de dimensionar los alcances de la difusión de un aspecto defensivo de la flexibilidad. Frente a la considerable diferencia entre un año y otro, cabe mencionar la situación de políticas laborales que le entregó un marco de mayor estabilidad a las empresas en la disposición para variar la planilla de trabajadores. Tal fue el caso de la norma expuesta desde la Dirección del Trabajo³⁷ que prohibió el despido injustificado de trabajadores, sentando parámetros en las maniobras de las empresas por desvincular a grupos de trabajadores, evitando una rotación constante en su planilla. Sin embargo, denotando la mantención de la presencia de esta modalidad, cabe destacar también la consolidación de ‘razones de la empresa’ como uno de los principales argumentos al momento de despedir trabajadores, dejándolo en manos del empleador, sin mediación de organizaciones de trabajadores.

Desde otra perspectiva, la gran disminución en la población flotante del total de planilla de trabajadores evidencia un retroceso de una de las modalidades de flexibilidad que más sustentó su carácter defensivo en el 2008, estipulando la tendencia que marcó al fenómeno en años recientes. Esta predisposición en la utilización de las modalidades de flexibilidad se vio también con la mantención de los niveles de Jornadas Parciales y de Subcontratación y el aumento de Capacitaciones, como antecedentes de un estancamiento en el carácter defensivo del fenómeno, a la par de un progresivo aumento de su aspecto ofensivo. Sin

³⁷ Esto se desarrolló en la ordenanza N°2210/035 de junio del 2009, especificando los alcances de despidos injustificados e indirectos.

embargo, no debe dejarse de notar la mantención de altos niveles de sus efectos sobre regímenes de trabajo y los componentes salariales, siendo parte de la dinámica que se generó entre ambos aspectos estratégicos en la utilización de las modalidades de flexibilidad.

Cuadro N°3: Presencia de Modalidades de Flexibilidad		
	Empresas que presentan modalidad 2008	Empresas que presentan modalidad 2011
Jornadas Intermitentes/ Variación de Jornadas	41,6%	97,5%
Variación en Remuneraciones	81,2%	91,7%
Capacitaciones	56,2%	57%
Jornadas Parciales	24,5%	23,5%
Subcontratación y Transferencia de Trabajadores	17,9%	15%
Variación Planilla Trabajadores	89,4%	2%

Fuente: Encla 2008 y 2011

Dentro de una perspectiva mayor, la preponderancia de estas modalidades apunta a la presencia de una flexibilidad en las condiciones de empleo, ante lo cual cabe reflexionar sobre sus repercusiones en el nuevo vínculo que los trabajadores tienen con sus empresas, especialmente en lo que se refiere al tiempo que pasan en éstas y las retribuciones que reciben por el trabajo realizado; la mantención de una gran presencia en la Variación de Remuneraciones y el aumento de Jornadas Intermitentes son evidencia de ello. En tanto, se permitió el desarrollo de tendencias de una desestabilización de los estables (Castel, 1999), sentando las bases para dinámicas de precariedad, al no desarrollarse mecanismos de protección frente a oscilaciones tan marcadas de la desvinculación con los lugares de trabajo. Con ello, se destaca la posibilidad con la que contaban las empresas por ahondar en mecanismos de flexibilidad de carácter defensivo, al momento de consolidar una población flotante en la planilla total de trabajadores y en la mayor atención a un componente variable de las remuneraciones dependiente de la producción por sobre una retribución fija. Estos datos, contextualizando lo que podría suceder en análisis posteriores, especialmente en lo

que ocurre en relaciones laborales, alude tanto a las posibilidades de acción de los trabajadores, aludiendo a términos salariales como uno de los principales tópicos, y a las diversas realidades que viven grupos de trabajadores en una misma empresa, a partir de las variaciones en sus regímenes de trabajo.

Más allá de un análisis respecto a las modalidades de manera particular, con las características propias que acarrearán, los valores asumidos por la presencia de éstas entregan pistas para una evaluación del régimen de acumulación flexible que se ha desarrollado en el país en el último tiempo. De partida, la atención sobre un alza en capacitaciones y en incentivos salariales apunta a la necesidad de las empresas por contar con más herramientas para maximizar la producción de cada trabajador, ya sea desarrollando el capital humano o transfiriéndoles la responsabilidad en sus remuneraciones y en los regímenes de trabajo que ocupan. Por su parte, uno de los factores de mayor peso es la ausencia de un componente tecnológico en la caracterización del escenario general de las modalidades de flexibilidad. Si bien ello se debe a las limitaciones de las fuentes secundarias, hay que destacar que no ha sido un tema recurrente en las políticas laborales en los últimos años, las cuales han puesto atención a una mayor difusión de instancias de capacitación y a una libertad de acción del empleador al momento de variar las jornadas y remuneraciones, de acuerdo a resultados productivos (López, 2005).

Por su parte, la intención de las empresas por llevar a cabo modalidades de flexibilidad, en el marco de escenario que requieran soluciones con cambios en condiciones de trabajo y empleo, se presenta como un dato que triangulando la presencia de las modalidades y su intención por llevarlas a cabo, apunta a la notoriedad que le entregan las empresas al desarrollo del fenómeno de la flexibilidad. A pesar de los altos niveles que tuvieron las modalidades con mayor presencia en las empresas, alrededor de un 32% de ellas no implementaría cambios en condiciones de trabajo y empleo que dieran pie al desarrollo de modalidades de flexibilidad, en el contexto de situaciones económicas comprometedoras. Ello pone en perspectiva los alcances del carácter defensivo del fenómeno, distanciándose la presencia de las modalidades de los condicionamientos para utilizar la flexibilidad como medida paliativa en situaciones concretas.

Ahondando en un panorama general sobre los ribetes de tendencias estratégicas del fenómeno, desde mediados de los noventa se han presentado como parte de un escenario laboral que ha intentado acoplarse a cambios en el vínculo entre empleadores y trabajadores, y el lugar que éstos ocupan en el proceso productivo. Tal fue la situación con una rotación incipiente en el mercado de trabajo (Montero, 1996), destacando aquellas modalidades que pusieron atención a variantes en las condiciones de empleo, especialmente en los flujos de entrada y salida de trabajadores, y a sus regímenes de trabajo, lo cual tuvo sus remanente en la situación del 2008.

Los niveles de capacitación, en tanto, ubicándose en la tendencia del aumento de participantes en los programas desarrollados por las empresas en el área, vino a posicionarse en contraste con una imagen que preponderó durante los primeros gobiernos de la Concertación, cuando se veía a la capacitación como una apuesta arriesgada muy ligada a bajos incentivos para desarrollar el capital humano y la poca oferta en aquel entonces de organismos especializados para llevar a cabo programas de capacitación (Montero, 1996). De esta manera, la consideración de esta modalidad por parte de las empresas realza las posibilidades que tienen por desarrollar estos programas, con un mayor espectro de las alternativas con las que se puede contar en el proceso de organización del trabajo.

2. Situaciones del modelo de Relaciones Laborales en 2008 y 2011

Situando el escenario en el que se desarrollaron procesos de flexibilidad, dentro del estado actual del modelo de relaciones laborales al interior de las empresas, debe plantearse en primer lugar su continuidad respecto a las tendencias que se han observado por las consecuencias del Plan Laboral de 1979. Sobre las posibilidades de un accionar organizado de los trabajadores y los grados de presencia e impacto de conflictos laborales, los niveles de sindicalización en ambos años evidenció una atomización en los alcances de dicho accionar, priorizando la mantención de situaciones de negociación colectiva por sobre la perduración de sindicatos. Con ello, se abre la posibilidad de individualizar las relaciones

laborales, en tanto se diversifica la negociación de acuerdo a las distintas realidades de grupos de trabajadores.

Entrando en detalle para ambos años, los valores de las posibilidades de acción de los trabajadores entre 2008 y 2011, a pesar de la tendencia de bajos niveles de su asociatividad, con mayor cantidad de empresas con negociación colectiva que con sindicatos, en termino generales, aumentó en términos marginales. De esta manera, se corrobora la situación de un nuevo escenario de asociatividad caracterizado por bajos niveles en el accionar de trabajadores, priorizando una relación entre las partes ligada a temas en particular en situación de negociación colectiva por sobre un afianzamiento de las posibilidades de acción de sindicatos constituidos. Esto en el marco legal que le entrega la posibilidad a los trabajadores por entablar diálogo con sus empleadores por fuera de instancias sindicales, fomentando un vínculo de acuerdo a la realidad que tienen grupos de trabajadores, por sobre el desarrollo de un accionar sindical consolidado. A su vez, en la mantención de aspectos centrales del Plan Laboral, se mantiene el ámbito de la empresa como limitante al momento de desarrollarse instancias de diálogos entre trabajadores y empleadores (Narbona, 2014), lo cual ahonda en el carácter atomizado del modelo de relaciones laborales (Lucena, 2006), en tanto no se logra establecer un vínculo con otros sindicatos de ramas de actividad económica similar.

Cuadro N°4

	2008	2011
Empresas con Sindicatos	17,8%	19,80%
Empresas con Negociación Colectiva (últimos 5 años)	21,9%	22,10%

Fuente: Encla 2008 y 2011

Pasando a las situaciones de conflicto al interior de las empresas, en los últimos 12 meses, en ambos años se presentaron cantidades marginales, a pesar de evidenciarse una leve alza hacia el 2011. Estos datos pueden interpretarse, por un lado, como el resultado de un contexto de concertación dentro de los lugares de trabajo, priorizando un carácter armónico en las relaciones laborales que soslaye posibles focos de conflicto. Con ello, adquieren

importancia las modalidades de control que los empleadores desarrollan, fundamentalmente en lo que se refiere a las divergencias en las distintas situaciones que deben enfrentar los trabajadores, en términos del vínculo que poseen con sus lugares de trabajo.

Por otro lado, los bajos niveles de conflicto también están en la línea de la disminuida asociatividad evidenciada con anterioridad, pues dentro de las posibilidades de acción, deben considerarse los motores de ésta, siendo la situación de conflicto la que lleva a considerar llevar a cabo instancias de negociación colectiva o la formación de sindicatos. Con una reducción en los niveles de dicho motor, las repercusiones sobre la asociatividad avalan la armonía que ha imperado en las empresas respecto a los alcances del actual modelo de relaciones laborales.

Cuadro N°5

	2008	2011
Empresas con situaciones de conflicto (últimos 12 meses)	1,5%	2,1%

Fuente: Encla 2008 y 2011

Complementando lo sucedido en este aspecto de las relaciones laborales, la intensidad del conflicto al interior de las empresas, considerando las razones tras él, ligadas a temas de condiciones de trabajo y empleo, fue en la línea de la armonía como la característica principal en el modelo actual, estableciendo un panorama en el que el motor del diálogo entre trabajadores y empleadores no se sustentó en la posibilidad de los primeros por ahondar en situaciones de conflicto. Ello permite a su vez evidenciar el carácter del modelo de relaciones laborales frente a la inclusión de nuevas dinámicas laborales, apuntando al carácter de adaptabilidad que cada una de las partes tiene frente a los cambios, inclinándose la balanza se inclina frente al control de empleadores por sobre la capacidad de acción de los trabajadores en tanto grupo organizado.

Cuadro N°6

	2008	2011
Índice Conflicto al interior de las empresas	0,23	0,18

Fuente: Encla 2008 y 2011

3. Variaciones e Intensidad de Modalidades de Flexibilidad Laboral en 2008 y 2011

Teniendo claro el panorama general de la presencia de las modalidades de flexibilidad, los subsecuentes análisis expondrán aquellas categorías de las variables independientes que presentaron diferencias significativas en los vaivenes de las modalidades de flexibilidad, siendo la base para caracterizar la intensidad de cada una de ellas. De esta manera, se podrán sopesar estos valores con la presencia en el total de las empresas, logrando complejizar el análisis al considerar la importancia de las diferencias entregadas por aspectos estructurales, motivacionales y del modelo de relaciones laborales con su utilización concreta por parte de las empresas.

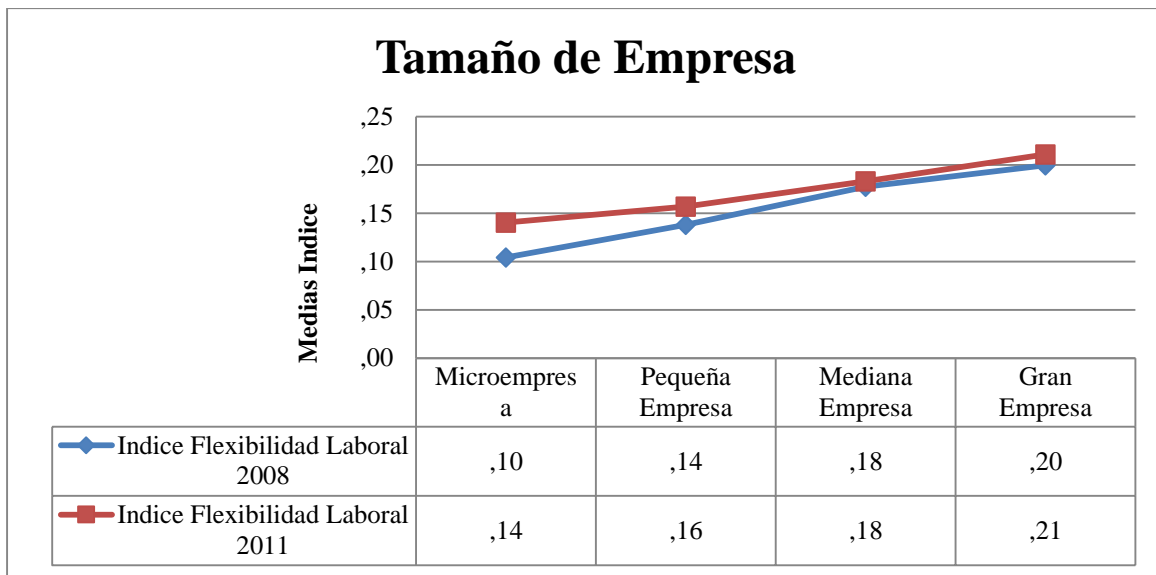
3.1 Tamaño Empresa

Considerando la situación general de la flexibilidad laboral, de acuerdo al tamaño de las empresas, los niveles del fenómeno denotaron una preponderancia en cada año concentrada hacia las grandes empresas, apuntando a la importancia de contar con mayores rangos de acción al momento de llevar a cabo este fenómeno en ambos años. Esto plantea una de las primeras tendencias en la utilización de la flexibilidad, considerando una mayor difusión de acuerdo a un amplio marco de acción con el que contarán las empresas. Ello fue en la línea de los niveles de años anteriores, especialmente en lo que se refiere a las variaciones del aspecto salarial y los alcances de las relaciones entre empresas en situaciones de subcontratación (Echeverría & López, 2004).

En tanto, desde una perspectiva entre un año y otro, se desarrolló una crecida de la utilización de la flexibilidad en todos los tamaños de empresas, con la excepción de la mediana empresa que mantuvo niveles constantes. Específicamente, se presentó un alza más pronunciada en empresas de menor tamaño, posicionando la flexibilidad como fenómeno creciente en parte importante de la gestión productiva de las Pymes, mientras que adquirió ribetes más estacionarios en grandes empresas. Ello pone en perspectiva la necesidad que tuvo cierto tipo de empresas por ahondar en la utilización de modalidades de flexibilidad, acoplándose a las tendencias laborales en boga. Una explicación para esta tendencia remite a la necesidad de las empresas de menor tamaño por enfocarse a mercados internos deprimidos con mayores niveles de competitividad (de la Garza, 2000b; Frassa, 2008).

A su vez, la utilización general de la flexibilidad de acuerdo a tamaño de empresa sentó las bases de lo que será el eje micro/pequeña y mediana/gran empresa como constante en las diferencias de la utilización de la flexibilidad laboral en ambos años. Siendo parte de las diferencias que se observarán entre cada una de las categorías, la tendencia irá en la línea de legitimar estos polos, ahondado en la centralidad que tuvo el carácter estructural del fenómeno al momento de evidenciar sus principales repercusiones en las empresas, en el marco de una reestructuración productiva polarizante (Frassa, 2008), como característica principal en la difusión de las modalidades de flexibilidad de acuerdo a tamaño de empresa.

Gráfico N° 10



Fuente: Encla 2008 y 2011

Entrando en detalle sobre cada una de las categorías, con la determinación de los niveles de significación que presenten las diferencias entre los grupos generados³⁸, será posible filtrar aquellas modalidades que no tuvieron variaciones a partir de ciertas características de las empresas. La importancia de ello recae en considerar las situaciones en los diversos tamaños de las empresas que mostraron valores no atribuibles al azar, apuntando al carácter de la relación que desarrollaron con las diversas modalidades de flexibilidad.

Tal fue lo que sucedió en el 2011, con las modalidades que no tuvieron mayores diferencias en sus valores, destacando Jornadas Parciales y Jornadas Intermitentes, siendo utilizadas homogéneamente por el conjunto de empresas en su totalidad. Con ello, independiente de la envergadura de la empresa, fue una constante el uso parejo de jornadas que no sobrepasaban las 30 horas semanales y los cambios constantes entre un día y otro respecto a los regímenes de trabajo, posicionándose una presencia pareja en la flexibilidad en el tiempo que los trabajadores pasan en las empresas. Por su parte, el resto de las modalidades evidenció diferencias de acuerdo a lo sucedido en los tamaños de las empresas, siendo una

³⁸ Dentro del análisis de varianza, es importante considerar el nivel de significación que las variables independientes le entregan a las diferencias en los niveles de las variables dependientes. Para ello, es necesario que cuenten con un nivel de significación bajo 0,05. El detalle de dichos cálculos estará en Anexos.

constante, al momento de dimensionar los alcances de la flexibilidad, considerar las repercusiones en las capacidades de organización del trabajo y la producción.

Ello plantea una situación similar a lo sucedido en el 2008, considerando la homogeneidad en la flexibilidad en jornadas laborales, indistintamente al tamaño de la empresa, lo cual pone sobre la mesa la intención general por dejar de lado una jornada típica de trabajo, ahondando en un desapego cotidiano de los trabajadores. De acuerdo a nuevas tendencias en el área, contar con situaciones similares en los regímenes de trabajo va en la línea de consolidar nuevas duraciones de jornadas laborales (Gálvez, 2001), como parte del nuevo vínculo que se ha establecido entre trabajadores y sus espacios laborales.

Por otro lado, en el detalle de las modalidades que presentaron mayores similitudes, se destacan Capacitaciones como la única modalidad en el 2011 que entregó diferencias en la utilización de todas las empresas, posicionándose de acuerdo a los requerimientos de sus capacidades de acción contar con instancias de incorporación de competencias de los trabajadores. La centralidad de esta modalidad de acuerdo al tamaño de la empresa se condice con lo sucedido para el 2008, sumándosele Variación en Remuneraciones, siendo las modalidades que se caracterizaron por asociarse en mayor medida al nivel de producción de las empresas. La importancia de la situación de esta modalidad, considerando su diferenciación al año 2011, permite posicionarla como parte de los procesos de modernización productiva (Frassa, 2008) que cada empresa ha intentado llevar a cabo. De esta manera, pone en evidencia la necesidad de contar con diversos incentivos salariales e instancias de capacitación de acuerdo al número de trabajadores que se necesiten para aumentar la producción de la empresa para ambos años.

Desde una perspectiva más reducida durante el 2011, en Subcontratación hubo similitudes en la micro y pequeña empresa y en Variación en Remuneraciones, por su parte, en la mediana y gran empresa. Para el caso de la primera, presentó la necesidad de contar con una modalidad de flexibilidad que generase un encadenamiento productivo a menor nivel, distanciándose de los requerimientos de medianas y grandes empresas. Ello fue en la línea de lo sucedido en el 2008, ahondando la centralidad de contar con cadenas productivas en

contexto de una menor envergadura de las necesidades de las empresas. Mientras que sobre las remuneraciones, la variación similar a gran escala da cuenta de una profundización de tendencias vistas en años anteriores con una implementación particular de bonos y comisiones respecto a la productividad de los trabajadores (Echeverría & López, 2004).

Sobre la Variación de Planilla de Trabajadores, las diferencias se entablaron entre pequeñas y grandes empresas, estableciéndose características en particular en la predisposición de contar con una población flotante en el total de trabajadores. De esta manera, se mantiene una distinción en el binomio micro/pequeña y mediana/grande sobre la utilización de las modalidades de flexibilidad, lo que le entrega mayor centralidad a las capacidades de acción de las empresas por sustentar nuevas tendencias en las condiciones de trabajo y empleo.

Estas diferencias entregadas por cada una de los tamaños de empresas vieron sus resultados concretos en la intensidad que tuvieron las diversas modalidades de flexibilidad. Sobre ello, para el caso del 2011, es importante señalar el alto grado de incidencia que tuvo Jornadas Intermitentes, pues fue una de las modalidades que no presentó diferencias significativas entre cada uno de los tamaños de las empresas en este ítem. Ello destaca la gran utilización de regímenes de trabajo intercambiados entre un día y otra, marcando tendencia sobre la necesidad de todas las empresas por llevarla a cabo. Además, una importante utilización en distintos tipos de jornada se complementó con lo sucedido en el 2008, esta vez para la Variación de Jornadas, ahondando en la consideración de un espectro de regímenes de trabajo como una de las modalidades con mayor intensidad utilizada por las empresas homogéneamente.

Considerando las modalidades que presentaron diferencias significativas de acuerdo a los tamaños de empresas, pasando a aquellas que tuvieron una mayor incidencia en 2011, en primer lugar se destaca Capacitaciones, especialmente en un contexto de gran empresa, la cual casi triplicó lo sucedido en la microempresa. Esto evidencia la centralidad de contar con comités de capacitación en ámbitos de mayor envergadura, además de consolidar a esta modalidad como una de las que mayor presencia tuvo al 2011, yendo a la par con la

intención puesta sobre políticas laborales para fomentar este aspecto en las empresas. Esto viene a consolidar una tendencia que a mediados de la década de los noventa, con una mayor consideración de sus repercusiones en la organización del trabajo, aún no se presentaba como una estrategia difundida en las empresas (Abramo, Montero & Reinecke, 1996), a pesar de identificarse beneficios en crecimiento de la productividad, variaciones salariales y rotación de personal.

Sobre el resto de las modalidades, en lo referente a incentivos a la remuneración, desde bonos por rendimiento o comisiones, plantea la preponderancia de una flexibilidad defensiva y ofensiva según tamaño de empresa. Le siguen una flexibilidad netamente defensiva con vaivenes en el número total de trabajadores de la empresa. Por su parte, bajos niveles de Subcontratación apuntan a que es una práctica que, a pesar de tener una tendencia creciente en el total de las empresas, aún se mantiene diferenciada de acuerdo a las capacidades de las empresas por establecer encadenamiento productivos y externalizar servicios, siendo el caso de las medianas y grandes empresas.

Cuadro N°7: Intensidad Modalidades de Flexibilidad según Tamaño de la empresa

	Microempresa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa
	Media	Media	Media	Media
Jornadas Intermitentes 2011	,40	,40	,41	,40
Total Capacitados 2011	,16	,22	,29	,39
Variación Remuneraciones 2011	,21	,26	,31	,32
Jornadas Parciales 2011	,05	,04	,05	,06
Total Subcontratados 2011	,01	,02	,04	,07
Variación Planilla Trabajadores 2011	,00	,00	,00	,01

Fuente: Encla 2011

En términos comparativos, por su parte, para el caso de las modalidades de flexibilidad en las condiciones de empleo, la situación entre 2008 y 2011 denotó una mayor presencia en la mediana y gran empresa. Este dato plantea un mayor uso de modalidades de flexibilidad

defensiva en contextos de más amplios, siendo parte de un dinamismo laboral que requiere una constante modificación en jornadas, remuneraciones y planilla de trabajadores, en aras de sustentar una productividad a gran escala, consolidando lo visto desde el 2008 como característica principal en la relación entre flexibilidad y tamaño de la empresa.

Por su parte, diferenciando el análisis en los alcances del fenómeno, en las modalidades de flexibilidad de las condiciones de trabajo, también se dieron, para ambos años, mayores niveles en la mediana y gran empresa. Esto fue en la línea con la tendencia de una utilización más difundida de modalidades de flexibilidad, en este caso de carácter ofensivo, en contextos que involucraban una producción a mayor escala, lo cual realza un ahínco en un dinamismo de la productividad, pero para el caso de las capacitaciones, con la intención de mantener un nivel de producción que significara una mayor diversificación en roles y funciones de los trabajadores.

En esta misma línea, sólo se presentó un incremento de capacitaciones, en todos los tamaños de empresa, entre el 2008 y el 2011; mientras que marginalmente, sólo en la gran empresa, se aumentó el total de subcontratados. Con ello, al considerar la necesidad de aumentar los niveles de capacitación, se destaca en la gran empresa la tendencia de entregarle importancia a un carácter ofensivo del fenómeno, lo cual a su vez se posiciona dentro del aumento de programas de capacitación a lo largo del período.

Ahondando en la situación de las consecuencias en las capacitaciones³⁹, como parte de una de las modalidades que mayor evolución tuvieron de un año a otro, se apreciaron más en la gran empresa, tanto el cambio de tareas y el aumento de responsabilidades, lo cual destaca la importancia que tuvo, en contextos de mayor escala, contar con instancias que diversificaran el desempeño que los trabajadores realizaban en la organización de la producción. Ello se complementa con una preponderancia, en todo tamaño de empresa, de una percepción positiva sobre este tipo de instancia, apuntando al buen posicionamiento

³⁹ Por la disponibilidad de las variables para ambos años, las consecuencias y percepciones de instancias de capacitación sólo están disponibles para el año 2011. A pesar de no poder contar con una perspectiva comparada, la presencia de estos datos permitirá dimensionar los alcances de esta modalidad de flexibilidad ofensiva de acuerdo a las características de las empresas.

que tuvo un aumento en la diversificación de tareas y responsabilidades por parte de los trabajadores. Esta situación entrega antecedentes sobre los ribetes que alcanzó en 2011 la presencia de Capacitaciones, de acuerdo a tamaño de empresa, logrando desarrollar repercusiones que apuntaron a una modernización en el rol de los trabajadores y una buena acogida por parte de los empleadores.

Cuadro N°8: Consecuencias y Percepción de Capacitaciones según Tamaño de la empresa

	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa
	Media	Media	Media	Media
Consecuencia Capacitación 1: Cambio tareas	,57	,63	,73	,83
Consecuencia Capacitación 2: Aumento Responsabilidades	,57	,63	,73	,83
Percepción Negativa Capacitación	,47	,64	,79	,87
Percepción Positiva Capacitación	,50	,68	,85	,90

Fuente: Encla 2011

3.2 Rama de Actividad Económica

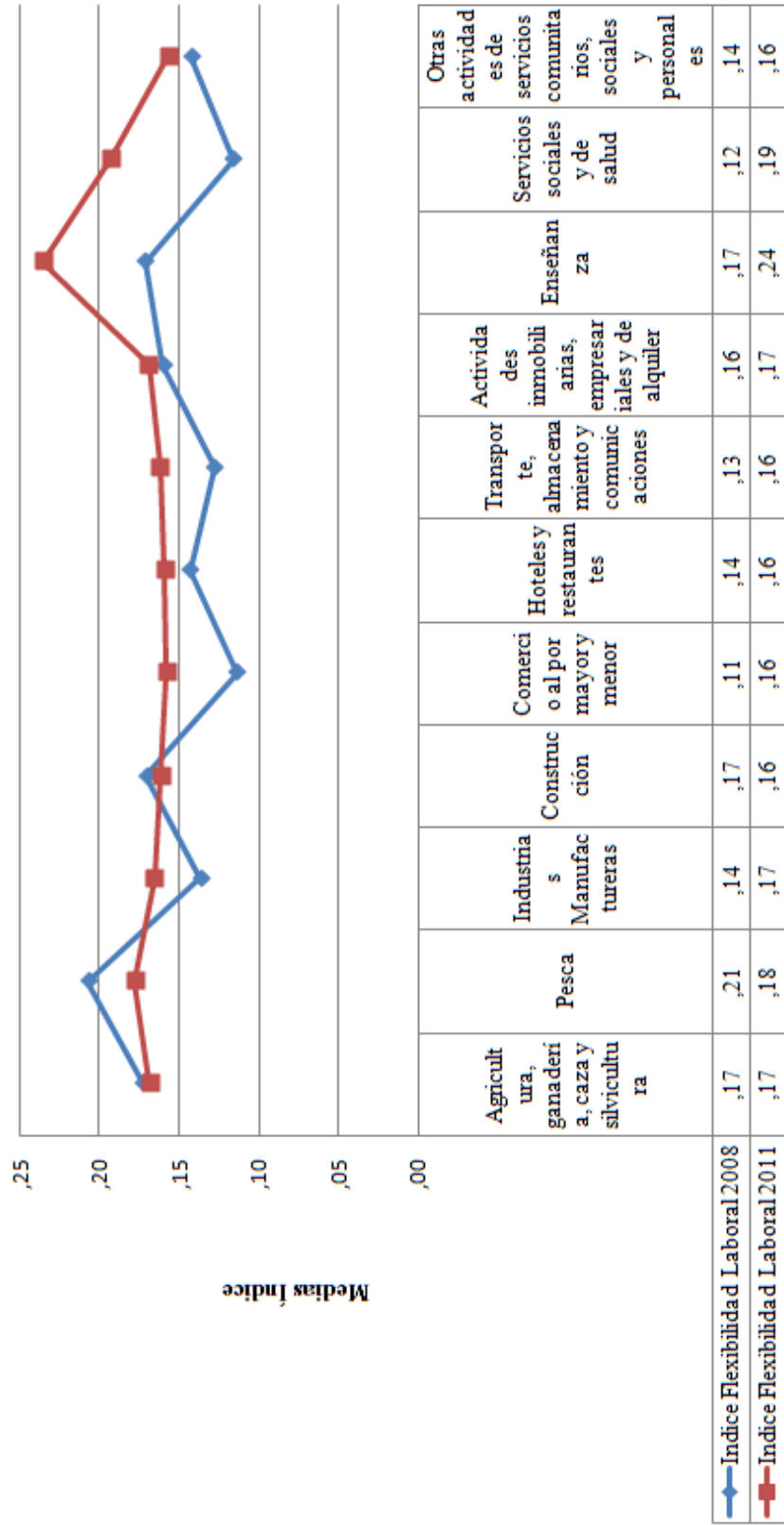
Pasando a la situación de la flexibilidad de acuerdo a rama de actividad económica, a nivel general, la balanza pasó de inclinarse desde sectores primarios y secundarios como preponderantes en la utilización de la flexibilidad, durante 2008, hacia la centralidad que tuvo en ramas del sector servicios, para el 2011, destacándose como un factor en la consolidación de una maleabilidad en condiciones de trabajo y empleo en el marco de un desarrollo de procesos de terciarización. Tal fue lo sucedido durante la década pasada, especialmente en lo que se refiere a una utilización de mayor intensidad en los alcances de la flexibilidad sobre condiciones de empleo, especialmente lo referido a términos salariales y regímenes de trabajo variados y reducidos (Echeverría & López, 2004).

Por su parte, con más de la mitad del total de las ramas, otra de las tendencias fue el alza entre un año y otro, yendo en la línea de lo visto por tamaño de empresa, con lo cual se desarrolla aún más el posicionamiento de la utilización de la flexibilidad como un fenómeno en constante crecimiento. Siguiendo la línea de la tendencia vista más arriba sobre el aspecto terciario en un auge del fenómeno, los mayores diferenciales entre un año y otro se dieron en las ramas de Enseñanza, Servicios Sociales y de Salud y en Comercio; mientras que el resto de las ramas, asociadas a sectores primarios y secundarios, evidenciaron una mantención o leve disminución en sus niveles de utilización del fenómeno.

Ahondando en la utilización general de la flexibilidad por rama, respecto a la deseabilidad de ocupar algunas de las modalidades con una atención en sus repercusiones defensivas, la mayoría de las ramas de sectores primarios y secundarios apuntaron a utilizar variaciones en las condiciones de empleo como factor para sopesar problemas económicos, denotando su inclinación a elaborar un desapego con los trabajadores en sus regímenes de trabajo y un traspaso en la responsabilidad en la generación de sus remuneraciones. A ello se suman también la intención del sector Comercio, aunque en menor medida, de entregarle un cariz solucionador a la utilización del fenómeno en períodos de inestabilidad económica. Por su parte, la rama de Enseñanza fue la que evidenció los niveles más bajos en este aspecto, alejándose de lo que sería una utilización defensiva de la flexibilidad, lo cual será un importante antecedente a considerar al momento de caracterizar con mayor detalle aquellas modalidades que llevó a cabo en mayor grado.

Gráfico N° II

Rama de Actividad Económica



Fuente: Encla 2008 y 2011

Entrando a las particularidades del fenómeno, las distintas ramas de actividad económica, de acuerdo a la variación que entregaron a las modalidades de flexibilidad laboral, permitió identificar situaciones similares que se hayan desarrollado entre realidades productivas en su inmersión dentro del fenómeno de la flexibilidad. Para ordenar la presentación de diferencias en cada una de las modalidades, se analizará lo sucedido en cada una de ellas, jerarquizando aquellas ramas que evidenciaron una mayor cantidad de diferencias respecto a las demás, con la intención de ahondar en sus características propias.

En primer lugar, para el caso del 2011, la mayoría de las modalidades de flexibilidad presentaron diferencias significativas de acuerdo a la realidad de las ramas productivas, destacando la incidencia de los requerimientos propios de cada una de las empresas, de acuerdo a sus características productivas, al momento de utilizar modalidades de flexibilidad. Esto lleva a considerar este aspecto como uno de las que entregan más antecedentes en la variación de la utilización de las modalidades, destacando un aspecto estructural en la mantención del fenómeno. La excepción fue Variación en la Planilla de Trabajadores, en la que se observaron valores similares en cada una de las ramas productivas, siendo un punto de distinción respecto al 2008, pues en ese año todas las modalidades presentaron diferencias significativas de acuerdo a ramas de actividad económica. La situación en esta modalidad de flexibilidad denota la importancia que fue adquiriendo contar con una base variable en la cantidad de trabajadores con los que contaban las empresas, poniendo atención en oleadas de desvinculación a partir de necesidades en las diversas ramas productivas, yendo en contra de una de las principales fuentes de rigidez al interior de las empresa (Chávez, 2005), lo cual tiene directas implicancias sobre la situación de las relaciones laborales.

La modalidad de Variación en las Remuneraciones, en tanto, presentó diferencias sólo en la situación de la rama de Construcción y Hotelería y Restaurantes frente al resto de las ramas de actividad económica. Esta situación se distanció de lo sucedido en 2008, cuando se presentaron diferencias entre el sector primario y secundario con Comercio, diversificando las particularidades que se desarrollaron en aquel año. Ello plantea a esta modalidad como una de las que cuenta con la menor cantidad de ramas en términos de variaciones entre sí,

presentando un escenario caracterizado por la homogeneidad en la utilización de bonos, comisiones e incentivos para la producción de los trabajadores. De esta manera, se presenta una proyección disminuida sobre las necesidades productivas en cada rama como aliciente en los vaivenes de un componente variable en las remuneraciones, sin consideración del régimen de trabajo y su estacionalidad.

Sobre Jornadas Laborales Intermitentes, por su parte, las ramas de actividad económica que se diferenciaron del resto fueron Pesca, Educación, Servicios Sociales, y Hotelería y Restaurantes, coincidiendo este último con lo sucedido en 2008, presentándose como aquellas en las que se utilizó de forma característica distintos tipos de jornadas entre un día y otro. La necesidad de estos sectores por contar con distintos tipos de jornada responde al carácter de las labores que deben cumplir los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a las tres primeras. De esta manera, la presente modalidad, en comparación a las diferencias desarrolladas en 2008, se posiciona como una de las que presentó mayores cambios, desde una homogeneidad generalizada a ser una de las que se acopló en mayor medida a las particularidades de las ramas de actividad económica. Ello denota la importancia de contar con situaciones propias en los regímenes de trabajo, como parte de aquellas condiciones laborales que más han ido distanciándose de su versión clásica (Gálvez, 2001).

En esta misma línea, dentro de Jornadas Parciales, casi todas las ramas de actividad económica tuvieron características propias, siendo la modalidad de flexibilidad que generó mayores diferencias entre las situaciones de cada una de las ramas, en comparación a la atención que generaron, para el 2008, diferencias sólo entre lo sucedido en el sector primario y secundario frente al sector terciario, denotando un carácter menos variable por estacionalidad en los valores que tomó esta modalidad. La situación para el 2011 evidenció la necesidad que tuvieron las empresas, de acuerdo a las características de sus procesos productivos, por contar con un reducido vínculo con sus trabajadores, en tanto se pretendió acoplar las realidades de las labores que se realizaron en cada una de las ramas con un régimen de trabajo que se distanció de jornadas clásicas de trabajo.

Para el caso de Subcontratación, aquellas ramas productivas que tuvieron situaciones características del resto, fueron Industrias Manufactures y Construcción, con lo cual se pone en evidencia, por un lado, las necesidades de estas ramas por contar con grupos de trabajadores ajenos a las empresas principales. Como se verá en subsecuentes análisis, la distinción de estas ramas fue que estuvieron sobre la media general del resto de las ramas, lo cual indica, por otro lado, la homogeneidad con la que contaron la mayoría de las ramas respecto a esta modalidad. Con ello, se presentó una continuidad en la utilización de esta modalidad de acuerdo a criterios productivos, respecto al 2008, estableciéndose como parte de una incipiente utilización del fenómeno, en comparación a lo sucedido en décadas pasadas, con una mayor distinción de esta modalidad en el sector minero (Abramo, Montero & Reinecke, 1996). Ello evidencia una reticencia a desarrollar encadenamientos productivos con otras empresas, siendo un punto a considerar en los valores generales que ha tenido esta modalidad en el total de las empresas.

En la situación de Capacitaciones, las ramas de actividad económica que tuvieron situaciones propiamente características fueron Enseñanza y Construcción, apuntando a los requerimientos necesarios en cada uno de sus lugares de trabajo con los que se debe contar para ir perfeccionando las labores que realizan. Sin embargo, como se desarrollará con mayor detalle en el siguiente apartado, para el caso de la primera, su distinción implicó que estuviese sobre la media del total de las ramas, apuntando a los constantes conocimientos que deben incorporar quienes trabajan en contextos educacionales; mientras que para la segunda, su particularidad fue que se ubicó bajo la media, estableciendo la reducida necesidad de ahondar en mayores competencias dentro del área. Por su parte, el resto de las ramas, en la homogeneidad que presentaron sobre la utilización de esta modalidad, denota la progresiva preponderancia de contar con instancias que ahonden en las competencias de los trabajadores, sin considerar necesidades productivas de cada una de las ramas. Este fue un punto de comparación frente al 2008, ya que en ese año la mayoría de las ramas tuvo diferencias significativas entre sí, estableciendo esta modalidad como la que presentó la mayor cantidad de particularidades de acuerdo a las características productivas. Con ello, Capacitaciones se presentó como una de las modalidades con una pujante utilización, siendo importante su acoplamiento a cada una de las ramas de actividad económica.

Teniendo claras las principales diferencias en cada una de las modalidades, la intensidad que presentaron a lo largo de las ramas productivas, se presenta como un antecedente importante para dimensionar el carácter macro que asocia su utilización de acuerdo a necesidades productivas con características en particular, enmarcándose en sus alcances estructurales. En ese sentido, para el 2011, las modalidades que presentaron mayores niveles fueron Variación en Remuneraciones y Jornadas Intermitentes, denotando ciertas tendencias provenientes del 2008 y un nuevo escenario en lo que se refiere a modalidades al alza. Lo referido a Remuneraciones, especialmente en el sector secundario y Construcción, se mostró como una de las continuidades, al ser parte de la modalidad con el mayor nivel de incidencia en el total de ramas de actividad económicas, presentando la necesidad de contar incentivos para la producción de los trabajadores por medio de la mayor inclusión de bonos y comisiones; mientras que en lo referido a Jornadas, marcó una alta incidencia generalizada en todas las ramas de actividad económica, recalcando la importancia de contar con un espectro de regímenes de trabajo a lo largo de las semanas, priorizando su utilización de acuerdo a necesidades productivas. Distinta suerte corrió Variación en Planilla de Trabajadores, pasando de tener una gran llegada en 2008 a tener bajos niveles en 2011, destacando la disminución en la importancia de contar con un cambio constante en los flujos de entrada y salida del total de trabajadores, especialmente en el sector productivo primario y Construcción, denotando el carácter estacional de dicha rama.

La situación de las modalidades referidas a las condiciones de trabajo y a jornadas laborales, por su parte, presentó un escenario dispar. Para el caso de las primeras, fueron parte de incipientes tendencias, con una utilización marginal en el caso de Subcontratación y una difusión cada vez más amplia de Capacitaciones, especialmente en lo que se refirió a las ramas de Pesca y Enseñanza. Con ello, la progresiva consideración de diversificar las funciones y tareas de los trabajadores se presentó como una opción viable, en el marco de los requerimientos productivos de cada rama. A su vez, para el caso de Enseñanza, responde a la inclinación de las empresas del rubro por priorizar un carácter ofensivo de la flexibilidad, dejando en un segundo plano las variaciones en las condiciones de empleo. En

contraste con esto, las modalidades referidas al régimen de trabajo, en conjunto, tuvieron los niveles más bajos de intensidad, presentándolas como las que menos se acoplaron a las necesidades productivas de cada rama.

Sobre la consolidación de tendencias, entre un año y otro, la modalidad que presentó un mayor diferencial positivo fue Capacitaciones, con un aumento generalizado de un tercio entre 2008 y 2011, denotando la centralidad que fue teniendo en su utilización de acuerdo a acoplamiento a necesidades productivas. En el saldo negativo, lo sucedido con las Planillas de Trabajadores, en todas las ramas de actividad económica, tuvo correlación con el resto de características estructurales y motivacionales en la utilización de esta modalidad, presentándola como un elemento residual en las empresas al 2011. Estos diferenciales señalan el crecimiento de la utilización de uno de los componentes del aspecto ofensivo de la flexibilidad, a la par que presentan una disminución en su veta defensiva, en lo que se refiere a la variación de la población total de trabajadores y al vínculo que tenían con sus lugares de trabajo.

Cuadro N°9: Intensidad Modalidades de Flexibilidad según Rama de Actividad Económica

	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Industrias Manufactureras		Construcción		Comercio al por mayor y menor		Hoteles y restaurantes		Transporte, almacenamiento y comunicaciones		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		Enseñanza		Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Jornadas Intermitentes 2011	,39	,32	,40	,42	,39	,35	,40	,41	,50	,46	,38									
Variación Remuneraciones 2011	,28	,29	,30	,31	,27	,23	,26	,27	,25	,27	,25									
Total Capacitados 2011	,28	,37	,24	,18	,23	,23	,24	,27	,37	,34	,21									
Total Subcontratados 2011	,04	,06	,05	,05	,02	,02	,04	,02	,02	,03	,01									
Jornadas Parciales 2011	,01	,00	,01	,01	,04	,13	,02	,04	,29	,05	,09									
Variación Planilla 2011	,00	,01	,00	,01	,00	,00	,01	,00	,00	,00	0,00									

Fuente: Encla 2011

Complementando la situación de Capacitaciones, como parte de una de las modalidades de mayor notoriedad en el último tiempo, especialmente en lo que se vio dentro de las ramas del sector terciario, en lo referente a las percepciones y consecuencias de su implementación, por su parte, las ramas de actividad económica que más destacaron estos aspectos fueron aquellas que presentaron valores más altos en su incidencia general, como fue el caso de las ramas del sector primario y Pesca. En tanto, desde una perspectiva general, en todas las ramas se presentó un aumento en las responsabilidades de los trabajadores a partir de su paso por instancias de capacitación, consolidando una polifuncionalidad con atención en un desarrollo de competencias, por sobre un cambio de tareas, de acuerdo a necesidades productivas. Sin embargo, cabe destacar lo sucedió en la rama Enseñanza, al ser una de las que tuvo mayor incidencia en esta modalidad de manera general, pero estuvo bajo la media respecto a sus consecuencias en un aumento de la funcionalidad de los trabajadores producto de su paso por dichas instancias.

A partir de estos datos, una de las consecuencias que destacó esta modalidad fue la intención por diversificar el vínculo de los trabajadores con las empresas, permitiéndoles desarrollar el rol que cumplen en ellas, lo cual, a su vez, hace hincapié en las posibilidades de tener una carrera en los distintos puestos de trabajo. La consideración de esta consecuencia de Capacitaciones se complementó con una percepción positiva por sobre una negativa, reforzando la necesidad de contar con estas instancias, acoplándose a las necesidades que requieran cada una de las ramas de actividad económica.

Cuadro N°10: Consecuencias y Percepción Capacitaciones según Rama de Actividad Económica

	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Pesca		Industrias Manufactureras		Construcción		Comercio al por mayor y menor		Hoteles y restaurantes		Transporte, almacenamiento y comunicaciones		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		Enseñanza		Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media	
Consecuencia																							
Capacitación 1: Cambio tareas 2011	,73	,80	,75	,75	,75	,65	,63	,68	,68	,68	,63	,63	,68	,68	,68	,68	,68	,60	,60	,74	,60	,60	
Consecuencia																							
Capacitación 2: Aumento Responsabilidades 2011	,85	,80	,84	,86	,86	,76	,71	,77	,77	,77	,71	,71	,77	,77	,77	,77	,67	,67	,79	,79	,67	,67	
Percepción																							
Percepción Negativa Capacitación 2011	,76	,75	,65	,69	,69	,65	,59	,68	,68	,65	,59	,59	,70	,70	,70	,80	,80	,69	,69	,69	,69	,69	
Percepción Positiva Capacitación 2011	,81	,79	,70	,73	,73	,68	,64	,72	,72	,68	,64	,64	,74	,74	,74	,86	,86	,75	,75	,71	,71	,71	

Fuente: Encla 2011

3.3 Situación económica de la empresa

Pasando a la importancia de la gestión financiera tras la utilización de la flexibilidad por parte de las empresas, la evaluación económica respecto al año anterior apunta a la necesidad de contar con un determinado enfoque del fenómeno, destacando un aspecto agencial en su utilización en el marco de la posibilidad de que sea un factor de continuación de una senda positiva o solución a problemas económicos. Las ramificaciones del fenómeno bajo este foco de acción se relacionan con las capacidades de gerencia de las empresas, ya sea por una gestión financiera, recalcando la posibilidad de disminución de costos en el proceso de producción como medida paliativa frente a problemas económico, o bien, una gestión comercial, en tanto se generan vínculos con otras empresas, ahondando en situaciones de triangulación de servicios (Díaz, 1996).

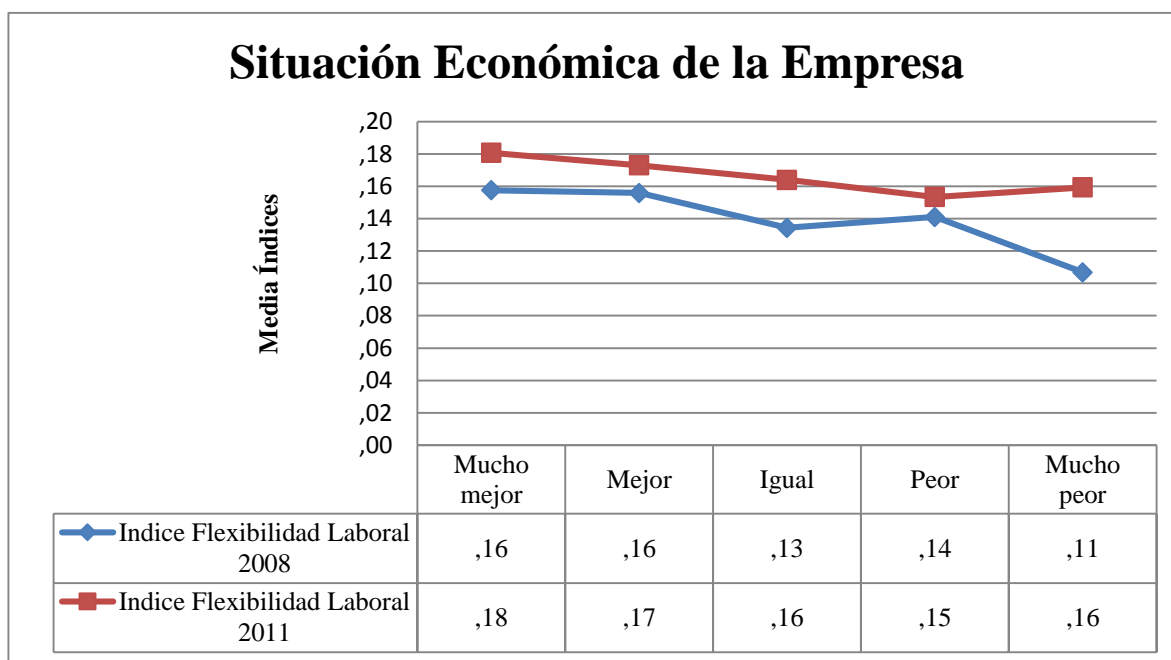
Sobre los niveles que tuvieron las empresas de acuerdo a una evaluación económica, se presentó un aumento de la situación general de la flexibilidad en empresas que han realizado una evaluación negativa de su situación económica, entregando antecedentes que han inclinado la balanza hacia el carácter defensivo que adquirió la utilización del fenómeno. Estos se complementaron con un alza en los niveles de flexibilidad dentro de una evaluación neutra de las empresas, siendo parte importante de un grupo que no le entregó un carácter estratégico a la implementación del fenómeno. Ello permite dimensionar que, si bien la tendencia de un año a otro fue por un aumento del aspecto defensivo de la flexibilidad, no debe soslayarse una implementación del fenómeno que no se enfocó en las necesidades económicas de las empresas.

Por otro lado, en cada año primó más una evaluación económica positiva que una negativa en los valores de la flexibilidad, entregándoles otros ribetes a la estrategia desarrollada por las empresas. En este caso, ello alude a la convivencia de los alcances estratégicos que le entregaron las empresas a la flexibilidad, con una mayor atención a la posibilidad de las empresas por ahondar en modalidades que fomentan una productividad en los trabajadores. De esta manera, la convivencia señalada forma parte de las necesidades de las empresas por

mantener una senda productiva que implique tanto una disminución de costos como un aprovechamiento de modificaciones productivas.

Este escenario, sin embargo, recalando las tendencias del período, es posible de contrastar con la intención de las empresas por utilizar a la flexibilidad como un mecanismo de solvencia de los problemas que puedan tener. En este sentido, la preponderancia fue por contar con la posibilidad de introducir cambios en las condiciones de empleo en caso de presentar una evaluación económica negativa respecto al año anterior. Con ello, se profundiza la tendencia vista entre 2008 y 2011, recalando la intencionalidad de las empresas por utilizar a la flexibilidad con un carácter defensivo, adquiriendo un rol de contención frente a los problemas económicos o productivos que hayan padecido en el último tiempo.

Gráfico N°12



Fuente: Encla 2008 y 2011

Entrando en el detalle para la situación del 2011, las modalidades que presentaron diferencias significativas a partir de la percepción económica de las empresas respecto al

año anterior fueron Variación en Remuneraciones, Subcontratación y Capacitaciones; mientras que Variación en Planilla de Trabajadores, Jornadas Parciales y Jornadas Intermitentes no tuvieron mayores diferencias entre una buena o mala situación económica de las empresas. A partir de esto, se identifican ciertas tendencias provenientes del 2008, como el caso de las diferencias en remuneraciones y jornadas laborales, pero también una serie de nuevas situaciones que es necesario destacar para dimensionar cómo la situación económica de las empresas se posiciona como un factor de variación en las modalidades de flexibilidad.

La mantención de las modalidades que destacan el carácter estratégico en su utilización por parte de las empresas, con una diferencia significativa en Variación en Remuneraciones y Subcontratación entre posturas que consideraron relevante la evaluación de la situación económica de las empresas, ahonda en su utilización como mecanismos para afrontar problemas productivos o afianzar un buen momento económico de la empresa. Sobre el escenario característico al 2011, es importante señalar la diversificación en las posturas de la evaluación económica al momento de entrever diferencias en la utilización de las modalidades. Para la situación de Subcontratación, tal es el caso de la diferencia entre una evaluación neutra con una positiva, aludiendo a la necesidad de contar con esta modalidad dependiendo de continuidades que se hayan presentado en los resultados de las empresas o si se han conseguido éxitos que se pretenden mantener. Esta situación se desmarca de lo acontecido en 2008, complejizando un escenario en el que primordialmente sólo se presentaron diferencias entre evaluaciones positivas y negativas. De esta manera, los valores asumidos para estas modalidades de flexibilidad permiten recalcar su carácter ofensivo, pues parte de las diferencias que se observan, especialmente en lo sucedido para Subcontratación en 2011, están dentro de empresas que no han pasado por penurias económicas en su evaluación respecto al año anterior.

Pasando a la intensidad que evidenciaron las modalidades, para lo sucedido el 2011, la mayoría ellas en las condiciones de empleo presentó un aumento generalizado, en comparación al 2008, independiente de la evaluación de los resultados económicos en comparación al año anterior, con la excepción en Variación de Planilla de Trabajadores.

Esto viene a distanciar el carácter estratégico que primó en 2008, pues en ese año se presentó una reducción de las modalidades de flexibilidad defensiva en aquellas empresas que contaron con mejores resultados económicos en comparación al año anterior. A su vez, para el 2011 también varió la incidencia en empresas con una evaluación negativa, realizando el carácter defensivo de este conjunto de modalidades, pues al aumentar en situaciones desventajosas para las empresas respecto al año anterior, se presentan como medidas para hacerle frente a posibles problemas de índole productivo. Con ello, se ahondó en la posibilidad que tuvieron las empresas por segmentar el mercado de trabajo como elemento central en el carácter defensivo de la flexibilidad (Ortiz García, 2013), específicamente en lo que refiere a los altos niveles en la intermitencia en los regímenes de trabajo, a pesar de no contar con mayores diferencias significativas entre las situaciones de evaluación económica.

En tanto, para el caso de las condiciones de trabajo, destacó el aumento que tuvo repercusiones en el total de Capacitaciones, cuando a la empresa le fue bien económicamente, planteando el rol que podría haber tenido una maximización de la producción, por medio de una diversificación de funciones y roles a partir de instancias de capacitación. De esta manera, en contraste con lo visto en el 2008 sin tener muchas oscilaciones entre las categorías, a pesar de las diferencias en sus niveles, se posiciona esta modalidad de flexibilidad dentro de un carácter ofensivo, como parte de una senda económica favorable para la empresa, en comparación al aumento marginal evidenciado por la utilización de subcontrataciones. Sobre esta última modalidad, considerando las diferencias caracterizadas más arriba, la balanza se inclinó hacia una mayor utilización en instancias negativas económicamente para las empresas, presentándose como una opción para solventar los problemas productivos que hayan ocurrido en el último tiempo. Con ello, ambas modalidades se distanciaron de lo sucedido con aquellas referidas a las condiciones de empleo, las cuales destacaron por una utilización con mayor ahínco a la evaluación económica de la empresa respecto al año anterior, ahondando en el carácter estratégico al momento de ser desarrolladas.

Cuadro N°12: Intensidad Modalidades de Flexibilidad

según Situación Económica de la Empresa

	En relación a sus resultados económicos y comparándose con el año pasado, esta empresa está:				
	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor
	Media	Media	Media	Media	Media
Jornadas Intermitentes 2011	,41	,40	,40	,39	,41
Variación en Remuneraciones 2011	,28	,29	,26	,25	,25
Total Capacitados 2011	,30	,26	,24	,22	,19
Jornadas Parciales 2011	,05	,04	,06	,03	,07
Total Subcontratados 2011	,05	,04	,03	,02	,07
Variación Planilla 2011	,00	,00	,00	,00	,00

Fuente: Encla 2011

Por su parte, ahondando en la presencia de Capacitaciones de acuerdo a una evaluación económica, siendo una de las modalidades en la que se distinguió en mayor grado su utilización estratégica por parte de las empresas, la valoración de dichas instancias se destacó más en situaciones de mejora económica en comparación al año anterior. Ello posiciona a esta modalidad como parte importante de la intención de las empresas por ahondar en patrones productivos y de diferenciación funcional de los trabajadores que ahonden en una senda económica positiva, poniendo atención a los ribetes ofensivos del uso de la flexibilidad sobre las condiciones de trabajo.

Para el caso de las consecuencias de esta modalidad, un aumento de responsabilidades tuvo los mayores valores, en comparación a cambio de tareas, independiente de la evaluación económica positiva o negativa respecto al año anterior, siendo parte importante tanto en empresas que la utilizaron como medida para consolidar una buena situación económica, como en aquellas que, dentro de problemas de productividad y ganancia, vieron mermadas los alcances de su organización de la producción, debiendo realizar modificaciones a las labores que desarrollaban los trabajadores.

Cuadro N°13: Consecuencias y Percepción de Capacitaciones según

Situación Económica de la Empresa

En relación a sus resultados económicos y comparándose con el año pasado, esta empresa está:

	Mucho mejor	Mejor	Igual	Peor	Mucho peor
	Media	Media	Media	Media	Media
Consecuencia Capacitación 1: Cambio tareas 2011	,72	,72	,66	,65	,47
Consecuencia Capacitación 2: Aumento Responsabilidades 2011	,85	,80	,76	,74	,75
Percepción Negativa Capacitación 2011	,75	,71	,65	,59	,53
Percepción Positiva Capacitación 2011	,75	,71	,65	,59	,53

Fuente: Encla 2011

3.4 Situación de Relaciones Laborales: Sindicatos

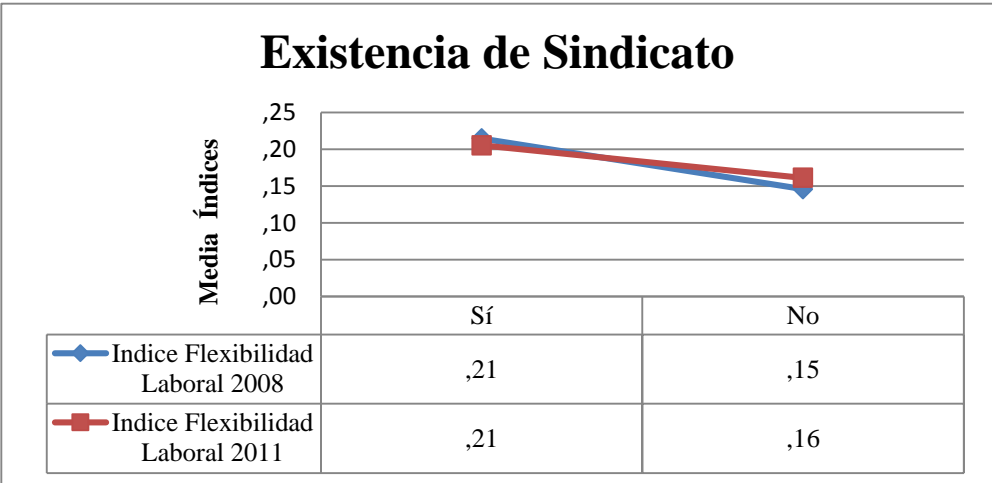
Pasando a la situación general de la flexibilidad en las empresas de acuerdo al estado de los sindicatos, en primer lugar, se presenta una constancia en los niveles de utilización general del fenómeno, entre 2008 y 2011, en situaciones de ausencia o presencia de sindicatos⁴⁰. Ello denota el proceso en que está inserto el modelo de relaciones laborales en las empresas, priorizando tasas de sindicalización estables, entre lo cual se posicionó como una constante la concertación reducida a un accionar en los parámetros de las empresas (Narbona, 2014).

Por su parte, en ambos años la balanza se inclinó hacia mayores niveles de intensidad en flexibilidad en una presencia de sindicatos, señalando los ribetes de contar con grupos organizados de trabajadores al momento de llevar a cabo este fenómeno. Esta situación permite problematizar la capacidad de acción de los sindicatos frente a los requerimientos de los empleadores por llevar a cabo estas nuevas dinámicas laborales, en tanto se caracterizan las intenciones de estos últimos con mayor atención a cambios en un nivel de

⁴⁰ Sobre estos datos, cabe señalar la constitución de la presencia o ausencia de sindicatos concentrados en la gran empresa, en tanto condicionante al momento de establecer la persistencia en los niveles de flexibilidad general entre un año y otro.

producto por sobre lo que concierne a las condiciones laborales (Ermida, 1999), restándole impacto a los niveles de presencia de los sindicatos en las empresas. De esta manera, una perspectiva general en el acompañamiento de este aspecto del modelo de relaciones laborales frente al desarrollo de procesos de flexibilidad laboral ahondan en la poca incidencia de aquel modelo, posicionando un accionar de los empleadores sin mayor contrapeso del accionar organizado de trabajadores.

Gráfico N°13



Fuente: Encla 2008 y 2011

Entrando en detalle de la situación en el 2011, se vislumbró un escenario en que las modalidades que no presentaron diferencias significativas a partir de la presencia de sindicatos en las empresas fueron Jornadas Intermitentes y Variación en Planilla de Trabajadores, lo cual pone atención a prácticas empresariales que, por la naturaleza de generar distintas realidades en grupos de trabajadores en sus regímenes de trabajo y el vínculo que tienen con la empresa, restaron capacidad de incidencia a la presencia de sindicatos como elementos que entregaba variaciones en esos aspectos. Esto marca un retroceso sobre las diferencias que evidenciaron las modalidades en 2008, cuando todas presentaron diferencias significativas a partir de la presencia de sindicatos en las empresas. A pesar de esta variación, se posiciona como una de los componentes de relaciones laborales que más acompañó a los vaivenes de las modalidades de flexibilidad,

especialmente en lo que se refiere a los alcances sobre las condiciones de trabajo. En tanto, la posibilidad de los trabajadores por contar con una acción organizada que perdurara más allá de situaciones coyunturales permitió entrever un uso diversificado de las modalidades de flexibilidad, apuntando a la relación entre el carácter de dicho fenómeno y el modelo actual de relaciones laborales en las empresas.

Sobre la intensidad de cada una de las modalidades, para la situación del 2011, en las empresas que existía sindicato, las modalidades de flexibilidad que presentaron diferencias significativas fueron aquellas ligadas a las condiciones de trabajo, destacándose por sobre las demás lo acontecido en Capacitaciones. En este sentido, la presencia de sindicato en la empresa entregó una tasa superior en casi un 50% en el nivel de capacitaciones respecto a aquellas empresas que no tuvieron sindicato. Con ello, se destaca el carácter ofensivo en la relación entre presencia de sindicatos y el desarrollo de esta modalidad de flexibilidad.

En tanto, las modalidades de flexibilidad referidas a las condiciones de empleo tuvieron situaciones disimiles en sus valores, yendo a la par la preponderancia de una presencia como de una ausencia de sindicatos al momento de entrever los mayores niveles implementados por las empresas de acuerdo a sus características. Esto se vio con mayor fuerza en la intermitencia de regímenes de trabajo, recalcando la homogeneidad que se dio en esta modalidad independiente de la situación sindical; mientras que en lo concerniente a remuneraciones y jornadas reducidas, la mayor intensidad se vio en presencia de sindicatos, recalcando las tendencias expuestas desde una perspectiva general.

**Cuadro N°14: Intensidad Modalidades de Flexibilidad
según Existencia de Sindicato**

	Sí	No
	Media	Media
Jornadas Intermitentes 2011	,40	,40
Variación Remuneraciones 2011	,31	,27
Total Capacitaciones 2011	,38	,23
Total Subcontratados 2011	,07	,03
Jornadas Parciales 2011	,06	,04
Variación Planilla 2011	,00	,00

Fuente: Encla 2011

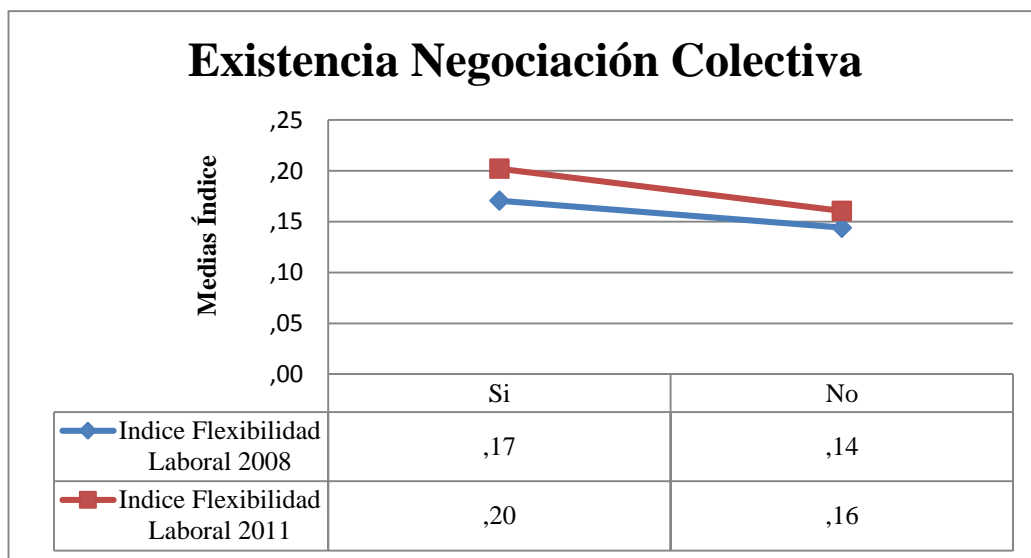
Pasando a la incidencia del accionar organizado de los trabajadores como atenuantes de los niveles de las modalidades de flexibilidad laboral, dentro de una perspectiva comparada, respecto a las condiciones de empleo, en aquellas empresas con sindicatos se presentó una leve disminución en las modalidades de flexibilidad, a excepción de Variación de Jornadas 2008 e Intermitencia de Jornadas en 2011. Por su parte, las empresas que señalaron no contar con sindicatos, vieron aumentados sus niveles en modalidades de flexibilidad asociadas a remuneraciones, de manera marginal, y en intermitencia de jornadas, durante 2011. A partir de ello, se ponen en evidencia los alcances de contar con sindicatos a la hora de contrarrestar la utilización de modalidades de flexibilidad defensiva por parte de las empresas, poniendo sobre la mesa las capacidades de acción de los trabajadores a la hora de lograr un acompañamiento sobre la utilización de esta modalidad de flexibilidad por parte de las empresas.

Para el caso de las condiciones de trabajo, por su parte, la presencia de sindicatos coincidió con un aumento generalizado del total de subcontratados y el total de capacitaciones entre 2008 y 2011. En específico, fue mayor el aumento en lo que refiere a capacitaciones, corroborando el arrastre que tuvo dicha modalidad ofensiva de flexibilidad, complementándose con la influencia que podría tener sobre ella las posibilidades de acción de los trabajadores para entregarle otro matiz más ofensivo.

3.5 Situación de Relaciones Laborales: Negociación Colectiva

En otro de los aspectos del modelo de relaciones laborales, con lo evidenciado en las variaciones de la utilización de la flexibilidad en empresas con instancias de negociación colectiva, se presentó una situación similar a lo acontecido en empresas con sindicatos. Entre sus particularidades, no obstante, se destacó una brecha más amplia entre la presencia o ausencia de negociación colectiva, entre un año y otro, al momento de evidenciar la incidencia de la flexibilidad laboral utilizada por las empresas. Ello pone atención a una mayor necesidad por contar con instancias de diálogo puntual entre trabajadores y empleadores en lo que refiere al desarrollo de la utilización de las diversas modalidades de flexibilidad, lo cual a su vez apunta a un carácter más reducido sobre la capacidad de la negociación colectiva, reafirmando los límites al interior de la empresa como una de las consecuencias más patentes del Plan Laboral de 1979 (Salinero, 2008).

Gráfico N° 14



Fuente: Encla 2008 y 2011

Entrando en detalle para cada una de las modalidades en el 2011, que los trabajadores hayan podido negociar colectivamente con sus empleadores entregó diferencias significativas en Variación en Remuneraciones, Capacitaciones y Subcontratación. Ello

marcó una disminución respecto a 2008, cuando a las nombradas modalidades se les sumó Jornadas Parciales, denotando la importancia que tuvo anteriormente este aspecto de las relaciones laborales al momento de entrever los vaivenes del fenómeno en las condiciones de empleo. Sin embargo, se destaca la centralidad sobre las modalidades que afectan a las condiciones de trabajo de contar con dichas instancias, en tanto se consolidaron como un factor constituyente en los distintos niveles que tomaron en las empresas.

Con ello, se continúa en la línea de lo visto en la situación de la presencia de sindicatos, con la incidencia en este caso de los aportes que entregaron instancias de negociación colectiva para las variaciones en las modalidades de flexibilidad en condiciones de trabajo en ambos años, y en menor cantidad en las condiciones de empleo. De esta manera, la posibilidad de que los trabajadores entablen diálogo con sus empleadores tuvo relación con la mayoría de las modalidades, denotando el carácter del vínculo entre este aspecto de las relaciones laborales y los alcances de la flexibilidad.

Pasando a la incidencia de cada una de las modalidades, en lo acontecido durante el 2011, dentro de las condiciones de empleo, la presencia de negociación colectiva en el último tiempo no fue un elemento que denotara una mayor diferenciación en las modalidades de flexibilidad. Antes bien, con la excepción de lo sucedido en Remuneraciones, la presencia o no de negociación colectiva fue indiferente a los vaivenes de estas modalidades. Esto trasladó la atención hacia lo sucedido en las condiciones de trabajo, las cuales presentaron un aumento tanto del total de subcontratados como de capacitados, destacando éste último, en comparación a lo evidenciado en empresas que contaron con sindicatos. De esta manera, se realzan la presencia de los niveles de capacitación a lo largo del periodo observado, independiente de la presencia de situaciones de acción por parte de los trabajadores para direccionar la difusión de una modalidad de carácter ofensivo por parte de las empresas.

Especificando sobre esto último, Capacitaciones volvió a mostrarse como la modalidad que mayor diferencia entregó entre las empresas que tuvieron negociación colectiva y las que no. Ello viene a reforzar, además de presentarla como la modalidad con mejor relación con esta variable, el carácter ofensivo que transfiere, pues, tal como se vio en sindicatos, su

predominancia en empresas que sí contaron con negociación colectiva alude a la posibilidades que ha entregado este accionar de los trabajadores por ahondar en comités de capacitación, fomentando un desarrollo de competencias en sus funciones.

Cuadro N° 15: Intensidad Modalidades de Flexibilidad según Presencia de Negociación Colectiva

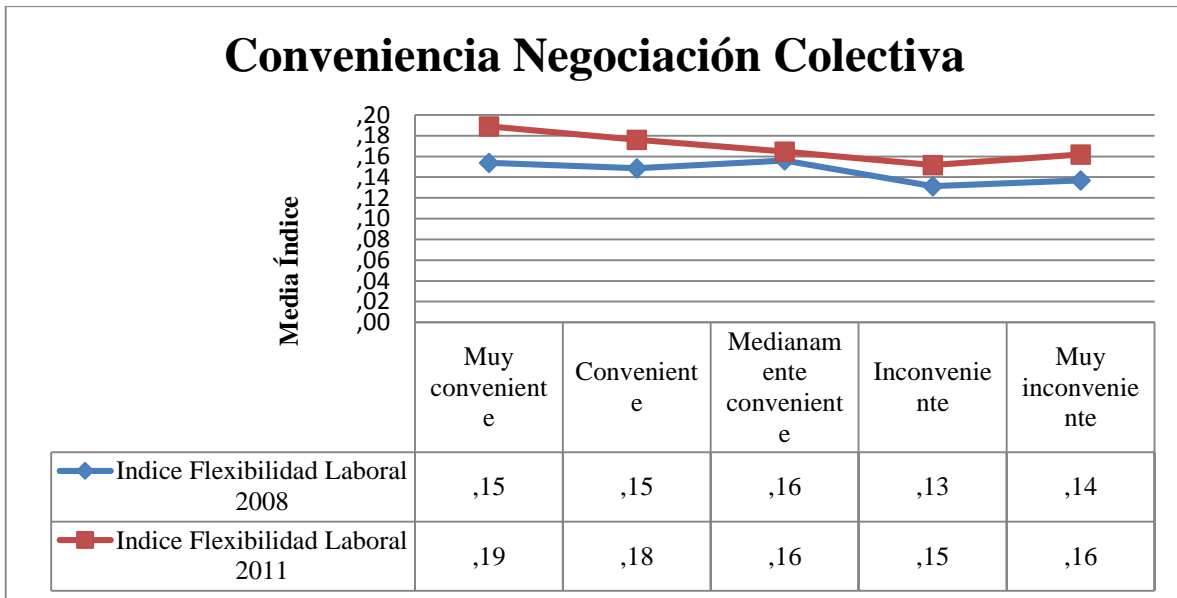
	Si	No
	Media	Media
Jornada Intermitente 2011	,40	,40
Total Capacitados 2011	,37	,22
Variación Remuneraciones 2011	,31	,26
Jornadas Parciales 2011	,06	,05
Total Subcontratados 2011	,06	,03
Variación Planilla 2011	,00	,00

Fuente: Encla 2011

Complementando este aspecto de las relaciones laborales, la conveniencia de contar son instancias de negociación colectiva permitió entrever la perdurabilidad del diálogo entre trabajadores y empleadores, y sus efectos sobre los niveles de flexibilidad. Desde una perspectiva general, se generó una ampliación de la brecha en la utilización de la flexibilidad laboral, mediante la conveniencia de situaciones de negociación colectiva, aludiendo a la sintonía entre el desarrollo del fenómeno y la deseabilidad de generar instancias de diálogo entre trabajadores y empleadores.

La brecha entre ambos años logró diferenciar aún más la conveniencia de la inconveniencia de contar con negociación colectiva en los parámetros de la utilización de flexibilidad laboral. De esta manera, la convergencia entre este aspecto de las relaciones laborales y el desarrollo de la flexibilidad por las empresas se posicionan como un factor que confirma el acompañamiento de estas instancias al momento de entrever alzas sobre las diversas modalidades de flexibilidad.

Gráfico N° 15



Fuente: Encla 2008 y 2011

Por su parte, la conveniencia de contar con situaciones de negociación colectiva al interior de las empresas, para el 2011, entregó diferencias significativas en las modalidades de Variación en las Remuneraciones, Subcontratación y Capacitaciones, estando en sintonía con las diferencias entregadas por la presencia de negociación colectiva. Entrando en detalle, Capacitaciones se presentó como la modalidad con mayor cantidad de diferencias entre una percepción a favor de situaciones de negociación colectiva y aquellas que apuntaba a su inconveniencia, enriqueciendo las necesidades tras la implementación de instancias que ahonden en las competencias de los trabajadores. Un aspecto ofensivo del fenómeno, por lo tanto, se vio acompañado en mayor medida que su contraparte defensiva, considerándose que sólo una de las modalidades de ésta última evidenció niveles diferentes no atribuibles al azar dentro de las distintas situaciones de presencia y conveniencia de negociación colectiva al interior de las empresas.

Para el resto de las modalidades, las diferencias permitieron afianzar la necesidad de contar con estas instancias en tanto factor de variación en las modalidades de flexibilidad en condiciones de trabajo y empleo, especialmente en lo que se refiere a diferencias entre una

percepción de estas instancias como muy convenientes o medianamente convenientes frente a posturas que señalaron su inconveniencia, ahondando en los alcances de la negociación colectiva como factor de variación en temas salariales y de encadenamiento productivo. Mientras que por su parte, continuando con la homogeneidad para las modalidades restantes, en la utilización en regímenes de trabajo reducido y una población flotante en el total de trabajadores, se presentaron como los elementos inmunes de acuerdo a lo evidenciado en la necesidad de contar con negociación colectiva.

Sobre la intensidad de las modalidades para el 2011, la conveniencia de contar con instancias de negociación colectiva, en lo que refiere a las condiciones de trabajo, inclinó la balanza en una postura positiva hacia dicha instancia, aumentando los niveles de subcontratados y capacitados. En específico, esto se vio en mayor medida dentro de los niveles de capacitación, al punto de que inclusive, al plantear una inconveniencia en procesos de negociación colectiva, a diferencia de lo visto en el resto de las modalidades, en las que preponderó una postura neutra o de inconveniencia frente a procesos de negociación colectiva, aquella modalidad de flexibilidad aumentó, lo cual indica la importante presencia de las capacitaciones en la panorámica general de la utilización de modalidades de flexibilidad ofensiva por parte de las empresas.

En tanto, para las modalidades de las condiciones de empleo, sólo en los niveles de Jornadas Parciales la balanza se inclinó hacia la inconveniencia de contar con estas instancias. De esta manera, la valoración de contar con situaciones en que los trabajadores puedan negociar con sus empleadores estuvo en la línea de lo sucedido con la presencia de sindicatos y negociación colectiva, como factores dentro de un modelo de relaciones laborales que aportaron a ahondar en el carácter estratégico de los niveles de gran parte de las modalidades de flexibilidad defensiva utilizadas por las empresas. Con ello, se problematiza el carácter del modelo de relaciones laborales y la capacidad de los trabajadores por encauzar, en parte, la dirección de procesos de flexibilidad reciente en su veta ofensiva.

**Cuadro N°16: Intensidad Modalidades de Flexibilidad
según Conveniencia de Negociación Colectiva**

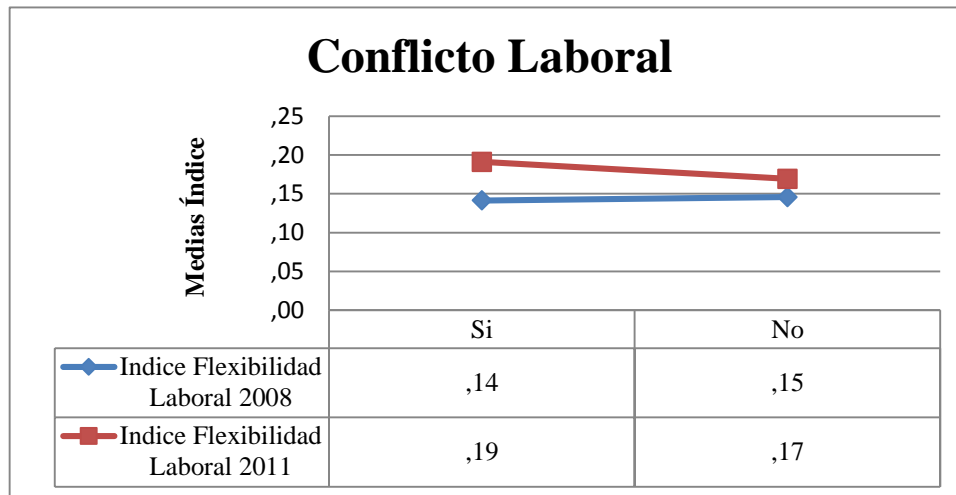
	Muy conveniente	Conveniente	Medianamente conveniente	Inconveniente	Muy inconveniente
Jornada Intermitente 2011	,40	,40	,40	,39	,42
Variación Remuneraciones 2011	,29	,28	,27	,26	,25
Total Capacitaciones 2011	,34	,28	,24	,18	,23
Jornadas Parciales 2011	,04	,05	,05	,04	,06
Total Subcontratados 2011	,06	,04	,02	,03	,02
Variación Planilla 2011	,00	,00	,01	,00	,00

Fuente: Encla 2011

3.6 Situación de Relaciones Laborales: Conflicto

En lo sucedido en otro de los componentes del modelo de relaciones laborales, un aumento general en situación de conflicto con empresas que utilizaron la flexibilidad entregó antecedentes para dimensionar un alejamiento del carácter armónico del modelo de relaciones laborales en el marco de dinámicas que han modificado el vínculo entre trabajadores y empleador. Ello dentro de las variaciones que se identificaron entre un año y otro, pasando de una preponderancia de los niveles de flexibilidad en ausencia de conflicto en 2008 a una presencia de huelgas o paros como acompañantes dentro de la tendencia en la utilización de la flexibilidad durante 2011. De esta manera, desde una perspectiva general, se posicionan el vínculo entre situaciones de conflicto y la implementación de este fenómeno laboral, problematizando las repercusiones que podría tener este último como solución o continuidad en temas productivos.

Gráfico N° 16



Fuente: Encla 2008 y 2011

Sobre la presencia de huelgas, paros o situaciones de conflicto en los últimos doce meses, en el 2011, entregó diferencias significativas en las modalidades de flexibilidad sólo en Variación en Remuneraciones y Capacitaciones. Con ello, se presentó como una de las variables de relaciones laborales con el menor acompañamiento al momento de generar vaivenes en las modalidades de flexibilidad, en tanto no tuvo la relevancia de la presencia de sindicatos o negociación colectiva. De esta manera, la situación de conflictos al interior de las empresas tuvo baja relación con las modalidades de flexibilidad, siendo indiferente para las diferencias de sus niveles las pugnas que se hayan establecido entre trabajadores y empleadores.

Detallando la situación en el 2011, en las condiciones de trabajo, la presencia de conflictos en el último año no fue impedimento para un aumento tanto en subcontratados como en capacitaciones, destacándose éste último como una de las modalidades que presentó una de las mayores diferencias entre la presencia o no de conflictos. Esto viene a confirmar lo expuesto más arriba, al señalar, independiente de la situación expuesta por las características de las empresas o por el estado del accionar de los trabajadores, a las instancias de capacitación como el representante del desarrollo de una flexibilidad de carácter ofensiva implementada por las empresas en el último tiempo. En tanto, la situación

de las condiciones de empleo fue más heterogénea, yendo en la línea de las diversas realidades que generaron en grupos de trabajadores, y su correlato con la propensión de conflicto a partir de ellas.

Cuadro N°17: Intensidad Modalidades de Flexibilidad según Presencia de Conflictos Laborales

	Si	No
	Media	Media
Jornadas Intermitentes 2011	,38	,40
Total Capacitados 2011	,36	,25
Variación Remuneraciones 2011	,31	,27
Total Subcontratados 2011	,06	,03
Jornadas Parciales 2011	,05	,05
Variación Planilla 2011	,02	,00

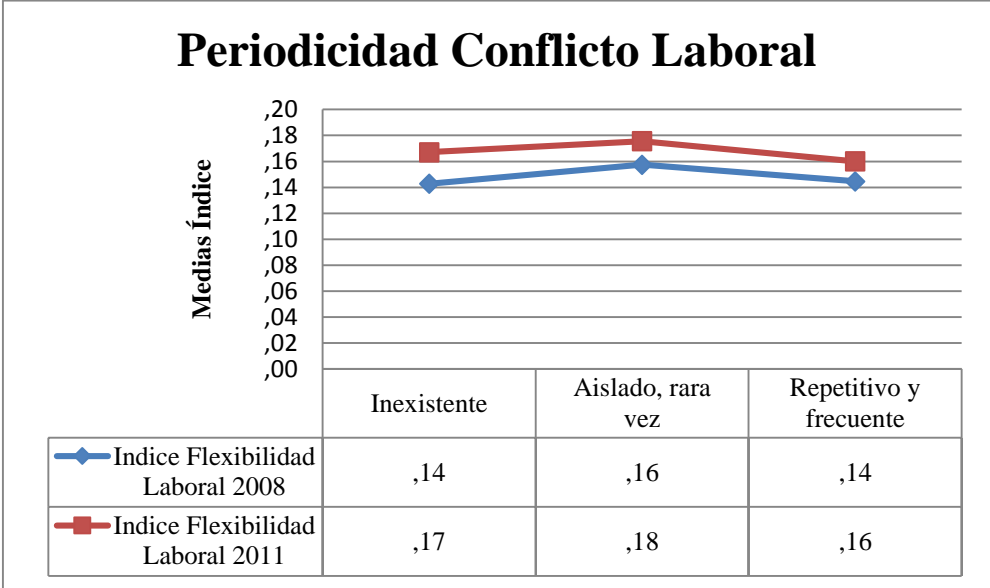
Fuente: Encla 2011

En el marco de este aspecto de las relaciones laborales, la persistencia en el suceso de huelgas o paros, dentro de las variaciones en la utilización de la flexibilidad laboral, fue en la línea de determinar la intermitencia de un escenario que vincule la implementación de este fenómeno por parte de las empresas y sus repercusiones en el carácter del modelo de relaciones laborales. En base a ello, el aspecto que evidenció mayores cambios de un año a otro en los niveles de flexibilidad fue la inexistencia de conflicto, apuntando a la indiferencia del desarrollo de situaciones de flexibilidad al estado actual de este aspecto del modelo de relaciones laborales.

Esta situación de la constancia de conflictos plantea interrogantes sobre qué tanto influye que un modelo de relaciones laborales armónico se difunda entre las empresas al momento de evaluar el estado de la flexibilidad laboral, y si un conflicto inherente en las empresas fomenta el desarrollo de este fenómeno, lo cual entrega antecedentes sobre las facilidades y complicaciones que enfrentan los empleadores para sustentar el desarrollo de los cambios introducidos. Por su parte, aporta al debate sobre el carácter individualizado de los

conflictos al interior de las empresas y su poca capacidad de ser agente de modificaciones en condiciones de trabajo y empleo (Ermida, 1999).

Gráfico N° 17



Fuente: Encla 2008 y 2011

En el detalle de las diferencias en los valores entregados por las modalidades, para la situación del 2011, aquellas modalidades que se distanciaron del resto a partir de la constancia de conflictos fueron Variación en las Remuneraciones y Subcontratación. Al igual que lo evidenciado para el 2008 en lo referido a términos salariales, y con la excepción del intercambio entre Jornadas Parciales y Subcontratación, permitió diferenciar aquellas posturas que señalaron una intermitencia del conflicto laboral con aquellas que lo posicionan como una constante, o bien, presentarlos como una anomalía, consolidando el carácter armónico de las relaciones laborales.

Ello aporta un nuevo antecedente sobre la incidencia de este aspecto de las relaciones laborales, pues apuntó a los alcances de ver el conflicto como un hecho aislado o repetitivo en las empresas dentro de los vaivenes de dichas modalidades. Al señalar la situación de la variabilidad de las remuneraciones y encadenamientos productivos entre empresas, la constancia de conflicto permitió considerar los alcances de esta situación sobre los

fundamentos de un accionar organizado de los trabajadores sobre esos temas, abriendo la posibilidad de instaurar procesos de negociación colectiva o un accionar sindical. Esto viene a enfrentar el carácter atomizado que ha identificado a los modelos de relación laboral y sus situaciones de conflicto frente a nuevas dinámicas laborales (Lucena, 2006)

Dentro de la incidencia que tuvieron las modalidades de flexibilidad en cada situación de constancia de conflictos laborales entre trabajadores y la parte empresarial, para el 2011, en el caso de las condiciones de empleo, de manera general, los mayores niveles se evidenciaron en situaciones de conflicto repetitivo y frecuente, yendo a la par con las tendencias de estas modalidades de flexibilidad como las que se vieron menos influenciadas por los diversos componentes del sistema de relaciones laborales, con la excepción de lo sucedido en la Variación de Remuneraciones y Capacitaciones, las cuales, al preponderar en instancias aisladas de conflicto, no reprodujeron la tendencia del resto de las modalidades. Esto indica, por un lado, el aumento de las modalidades que aportaron escenarios disimiles a partir de pugnas entre trabajadores y empleadores, pero también consolida a este aspecto de las relaciones laborales como el de menor incidencia a la hora de entrever variaciones en las modalidades de flexibilidad a partir de la intermitencia de conflicto, sin dar pie a posibles acciones organizadas de trabajadores.

Con ello, los niveles de modalidades de flexibilidad en situaciones de conflicto laboral aisladas y la indiferencia de dicha situación en los vaivenes de las modalidades se presentaron como contraparte a lo sucedido en el 2008 con el reconocimiento de la existencia de conflicto al interior de las empresas como factor de aumento de estas modalidades. Sin embargo, cabe destacar a su vez, también en comparación al 2008, el aumento de la tasa de esta modalidad de flexibilidad inclusive en situaciones de conflicto inexistente al interior de las empresas, lo cual realza la posibilidad de contar con modalidades de flexibilidad a pesar de un ambiente armónico en las relaciones laborales.

**Cuadro N° 18: Intensidad Modalidades de Flexibilidad
según Periodicidad de Conflicto Laboral**

	Inexistente	Aislado, rara vez	Repetitivo y frecuente
	Media	Media	Media
Jornadas Intermitentes 2011	,40	,40	,40
Variación Remuneraciones 2011	,27	,29	,24
Total Capacitados 2011	,25	,27	,18
Jornadas Parciales 2011	,05	,05	,07
Total Subcontratados 2011	,03	,04	,06
Variación Planilla 2011	,00	,00	0,00

Fuente: Encla 2011

Capítulo V: Conclusiones

Como una de las principales dinámicas laborales actuales, la importancia de considerar a la flexibilidad laboral no como un fenómeno homogéneo ni con connotaciones definitivas para los trabajadores, sino como constituido de una serie de modalidades con diversas implicancias en las condiciones de trabajo y empleo permite entrever la centralidad de sus consecuencias en el vínculo general que se establece entre trabajador y empleador, y cómo se posicionan los primeros en el proceso de producción. Dentro de uno de los principales aportes en su caracterización, la flexibilidad se presentó a partir de una serie de prácticas que se acoplaron a las características y necesidades de las empresas, lo cual ayuda a dimensionar la centralidad de contar con ellas de acuerdo al contexto económico por el que estén pasando, ya sea por necesidades productivas o como respuesta a crisis que enfrenten las empresas.

Enmarcando los ribetes de las modalidades de flexibilidad, la situación del régimen de acumulación flexible en el país se concentró en diversificar el vínculo que los trabajadores tienen con sus espacios laborales, especialmente en una gama de situaciones que se desprenden de diversas realidades contractuales, con regímenes de trabajo y remuneraciones que pierden homogeneidad a medida que se consolidan las modalidades de flexibilidad referidas a ellas. Además, dimensionando las repercusiones sobre condiciones de trabajo, la centralidad que adquirió la utilización de capacitaciones por parte de las empresas puso atención a las variantes en la organización del trabajo y producción que se desprenden de la polifuncionalidad que se espera por parte de los trabajadores. El desarrollo de estos dos elementos principales sopesó la ausencia de la situación tecnológica en las empresas, ya que por las limitaciones de las fuentes de información no pudo ser desarrollado como el resto de las modalidades, a pesar de ser un factor central para la evaluación de los alcances del régimen de acumulación flexible (Echeverría, 2003; Frassa, 2008).

Dentro de sus alcances institucionales, el rol de políticas laborales se posicionó como un condicionante en la consolidación de las consecuencias de la flexibilidad en este nuevo

vínculos en los espacios de trabajo, ya fuese por la difusión de programas de capacitación a partir de los primeros gobiernos de la Concertación, entregándoles a las empresas la posibilidad de generar cambios a nivel de capital humano en sus espacios de trabajo; o bien, una mayor gama de vías de acceso al mercado de trabajo, con la posibilidad de contar con una variedad en los contratos y un traspaso de responsabilidad de las empresa hacia los trabajadores, respecto a remuneraciones, costos de despido y la presencia constante de una triangulación entre empresas por medio de relaciones de subcontratación (López, 2008). Ello se complementó con las repercusiones de los cambios introducidos en la Reforma Laboral de 2001, consolidando la utilización de la flexibilidad en remuneraciones variables, flujos de entrada y salida del mercado laboral de acuerdo a necesidades de la empresa, y la mayor difusión de jornadas parciales (Córdova, 2005; López, 2005), siendo un antecedentes importante en los alcances de la flexibilidad laboral en el vínculo que los trabajadores tuvieron con sus espacios laborales.

Carácter Estratégico de la Flexibilidad

Como parte de las tendencias en un régimen de acumulación flexibilidad, las empresas han ido acoplando las diversas modalidades de flexibilidad a sus características y gestión productiva y financiera (Díaz, 1996), logrando dimensionar la importancia de sus aspectos estructurales y agenciales. Sobre ello, se ha generado una transición desde una preponderancia en el sector primario y secundario hacia mayores niveles en el sector servicios, a la par de sus posibilidades de acción de acuerdo a sus tamaños, con una constante de más incidencia en grandes empresas en 2008 y 2011, pero con un alza en el período concentrada en pequeñas empresas, denotando la centralidad que ha adquirido en nuevos escenarios que antes no ocupaban en gran medida modalidades de flexibilidad.

La estrategia que identificó a la flexibilidad durante 2011 tuvo un carácter ofensivo, lo que entregó señales sobre la posibilidad de las empresas por contar con modalidades que desarrollasen una maximización en la producción. Tal como se vio en la percepción y consecuencias de instancias de capacitación, la necesidad de contar con un perfeccionamiento de los trabajadores, junto con una difusión de la polifuncionalidad, fue un hecho generalizado indistintamente del tamaño o rama de actividad económica de las

empresas. A su vez, considerando que fue un hecho bien recibido en empresas con evaluaciones positivas y negativas de su situación económica, posicionó a esta modalidad como parte de una estrategia para solventar dificultades y reafirmar sendas productivas, destacando su rol en el aspecto agencial de su difusión.

Por su parte, una disminución del carácter defensivo de la flexibilidad se concentró en lo sucedido con Variación de Planilla de Trabajadores, con un decaimiento de la población flotante en las empresas. Sin embargo, en lo que se refiere a los regímenes de trabajo y el aspecto variable de las remuneraciones, los niveles entre 2008 y 2011 denotaron una mantención de la utilización de estas modalidades con un cariz defensivo, estableciendo parámetros sobre las repercusiones de la flexibilidad que afectaron la calidad de las condiciones de empleo de los trabajadores.

Otro de los aspectos a considerar en torno al carácter estratégico de la flexibilidad fue un alza diacrónica en su utilización dentro de empresas que tuvieron una evaluación económica negativa, denotando la mantención del aspecto defensivo, consolidando la posibilidad de contar con modalidades como solventes para enfrentar situaciones económicas comprometedoras. Con ello, se posiciona una esencia de la flexibilidad como mecanismos de disminución de los gastos de las empresas, con consecuencias de trasladar responsabilidades a los trabajadores y reducir el vínculo que se entabla con ellos. No obstante, este aspecto en la utilización del fenómeno fue acompañado por una tendencia sincrónica de una preponderancia del carácter ofensivo de la flexibilidad, especialmente en lo que refiere a la notoriedad de la capacitación tanto en 2008 como en 2011 en variables estructurales y agenciales.

De esta manera, la primera hipótesis general se cumplió en parte, concentrando el alza generalizada en un carácter ofensivo de la flexibilidad, especialmente en lo sucedido con Capacitaciones y su centralidad en los alcances estructurales y agenciales del fenómeno. Sin embargo, la situación en los regímenes de trabajo y en remuneraciones también presentó alto niveles dentro de las características de las empresas, siendo importantes en la constitución del índice general de flexibilidad. Con ello, se generó una convivencia entre

aspectos ofensivos y defensivos dentro de las principales modalidades que utilizaron las empresas. Por su parte, sobre las hipótesis específicas en este aspecto, sólo la mitad de las modalidades asociadas a una estrategia defensiva evidenciaron alzas constantes de un año a otro, en oposición a los niveles que tuvieron las modalidades ofensivas, yendo al alza en su totalidad entre un año y otro.

A partir de esto, se configura un escenario de utilización de la flexibilidad en que las empresas destacan la centralidad de las modalidades como respuesta a períodos de crisis económica, pero también valoran la necesidad de ahondar en patrones productivos que beneficien las condiciones de trabajo, estableciendo tendencias para una polifuncionalidad que incentive la producción y mejore las remuneraciones.

Flexibilidad y Nuevas Situaciones Laborales

De las repercusiones del carácter estratégico de la flexibilidad se caracteriza el estado actual del fenómeno en el marco de un régimen de acumulación flexible con inclinación hacia las capacitaciones e incentivos salariales, siendo aquellas modalidades con la mayor cantidad de diferencias entre cada una de las características de las empresas y del modelo de relaciones laborales. La situación de los trabajadores, considerando estos cambios en la productividad, afianzó una individualización en el proceso de trabajo, siendo clave para la conformación de una nueva dinámica en las labores de los trabajadores de acuerdo a necesidades productivas.

Dentro de las consecuencias en la utilización de la flexibilidad, por su parte, se presenta la difusión de un nuevo carácter del trabajo. Al desarrollarse variaciones en los regímenes de trabajo, a la par de una triangulación entre empresas por medio de situaciones de subcontratación, las nociones de dependencia e independencia han recibido influencias para adquirir mayores matices, especialmente en lo que se refiere a una separación concreta entre aquellos trabajadores que estaban ligados con un contrato directo a una empresa, trabajando en un lugar fijo y con una remuneración fija periódica, y aquellos que por el carácter reducido de sus jornadas de trabajo, en conjunto con la relación que se entabla con las empresa que subcontratan, dio paso a una multiplicidad de dependencias con los

empleadores que surgían en dicha situación. A su vez, una segmentación del mercado de trabajo ahondó en las formas posibles de relación laboral, aumentando las diferencias entre grupos sociales, generando mayores escollos en la movilidad entre categorías y quebrando las fuentes de la identidad laboral (Iranzo & Leite, 2006).

En esta misma línea, fueron importantes las repercusiones en el fomento de ambivalencia en condiciones de trabajo y en regímenes laborales, en tanto desarrollaron una inestabilidad que se ha presentado como constante en condiciones laborales dentro de un régimen de acumulación flexible, a partir de la cual se ha consolidado una desprotección para los trabajadores. Ello entabla una nueva clase de carrera profesional (Araujo & Martucelli, 2012), en donde los emprendimientos a largo plazo y una ruptura de la concepción de trayectorias laborales, al trasladarse los trabajadores repentinamente de un trabajo a otro, han consolidado una inutilidad de proyecciones y planes, dando cuenta de un mundo laboral en movimiento y flexible, impredecible e incierto para los trabajadores (Palomino, 2000).

En torno a las hipótesis vinculadas a este aspecto, se vieron confirmadas, pues se presentó a las modalidades de flexibilidad como parte de un nuevo vínculo entre trabajador y empleador, especialmente en lo que se refiere a las variaciones e intermitencias de los regímenes de trabajo, a la par de una mayor atención en la responsabilidad de los trabajadores en la generación de sus ingresos. Con ello, las modalidades de flexibilidad que tuvieron mayor intensidad configuraron un escenario dentro de las condiciones de empleo con atención en un alejamiento de formas típicas de empleo, denotando la centralidad que han tenido procesos de flexibilidad en la consolidación de un nuevo carácter de la relación laboral.

Flexibilidad y Modelo de Relaciones Laborales

Entre los componentes de las relaciones laborales que aportaron variaciones de mayor relevancia en la implementación de las modalidades de flexibilidad, la capacidad de acción dentro de negociación colectiva entregó un escenario en sintonía con la utilización de la flexibilidad ya sea en términos generales como en sus modalidades, especialmente en lo

que se refiere a la intermitencia en los regímenes de trabajo y el desarrollo de instancias de capacitación. Si bien el vínculo entre situaciones de negociación colectiva y los niveles de estas modalidades no demostró una dependencia directa entre ambas, es posible señalar que en comparación a lo sucedido con la existencia de sindicato, la negociación colectiva acompañó a las variaciones al alza que tuvieron facciones de la flexibilidad entre 2008 y 2011. En conjunto con una inclinación a la conveniencia de contar con estas instancias, los niveles de flexibilidad en empresas que tuvieron negociación colectiva realza la posición de ésta como mecanismo para encauzar la senda de las modalidades en cuestión.

Para la situación de las relaciones laborales, como motor para una acción conjunta de trabajadores, el desarrollo de modalidades de flexibilidad ha ido generando un círculo vicioso entre una disparidad en las realidades de los trabajadores y las pocas posibilidades que tienen para generar un accionar institucionalizado (Narbona, 2014). El carácter fragmentado e individualizado que ha caracterizado al modelo de relaciones laborales en Chile durante los últimos años se reafirma con la difusión de situaciones que llevan al trabajador, en un contexto en específico, desarrollar diversos vínculos con sus espacios laborales, lo cual implica contar con condiciones de empleo con pocas convergencias, realizando negociaciones colectivas de grupos reducidos como mecanismos para entablar diálogo con los empleadores dependiendo de las particularidades de cada uno de ellos

Un escenario dispar entregaron las situaciones de conflicto como acompañamiento en las variaciones de las modalidades de flexibilidad. A pesar de evidenciar una estabilidad de acuerdo a la presencia de huelgas o paros, la periodicidad de ellas en las empresas entregó mayores antecedentes en los niveles que tuvieron modalidades asociadas a jornadas laborales, tal como se vio para la negociación colectiva y su conveniencia en lo que refirió a las capacitaciones. Específicamente, la intermitencia de huelgas y paros acompañó la variación de las modalidades de flexibilidad, denotando un escenario en el que períodos de conflicto y consenso fue de la mano con un incremento de la utilización de nuevas dinámicas laborales, lo que recalcó el carácter de éstas como parte en la mantención de dicha intermitencia; mientras que por su parte, en situaciones de concertación entre

empleadores y trabajadores, se generó una constancia en los niveles de flexibilidad, apuntando a la capacidad de los empleadores por mantener una utilización del fenómeno.

En tanto, sobre las hipótesis referidas a la capacidad de acción de los trabajadores dentro de un contexto de flexibilidad, se consolidó un escenario con poca incidencia en encauzar modalidades de flexibilidad defensiva por medio de un accionar organizado de trabajadores. Dentro de los niveles de dichas modalidades, no se evidenciaron mayores disminuciones gracias a la presencia de sindicatos y negociaciones colectivas, o la conveniencia de contar con estas instancias, ahondando en las pocas herramientas con las que cuentan los trabajadores para posicionarse en tanto actores en diálogo con sus empleadores. Considerando a su vez el accionar reducido al ámbito de la empresa, se consolidó el carácter atomizado sobre la organización que tiene el modelo de relaciones laborales, sólo acompañando, mas no determinando, los vaivenes de las modalidades de flexibilidad. Por su parte, dentro de las hipótesis específicas sobre conflicto, se presentaron parte de una constante en los niveles de flexibilidad, acompañando las alzas y bajas de éstas, con lo cual no se confirmó su rol como agentes de disminución en la utilización de las modalidades por parte de las empresas. Con ello, estuvieron en la línea del resto de los componentes del modelo de relaciones laborales, sin mayor capacidad de entregarle dirección a los vaivenes del uso de la flexibilidad.

Recomendaciones para futuras investigaciones

Por último, considerando posibles estudios derivados de la presente investigación, en primer lugar, de acuerdo a las limitaciones de los datos generados, la posibilidad de contar con una profundización en lo sucedido al aspecto tecnológico de las empresas ayudaría a caracterizar más detalladamente la situación actual del escenario laboral chileno en el marco de un régimen de acumulación flexible. Específicamente, entregaría antecedentes para las ramificaciones de un carácter ofensivo de la flexibilidad, en tanto se vincule con la centralidad que tuvieron instancias de capacitación, tanto en variables estructurales como agenciales. Ello permitirá, a su vez, indagar en la modernización de la organización del trabajo en las empresas, siendo uno de los puntos clave en la evaluación del estado actual en el régimen de acumulación flexible.

En esta misma línea, considerando la centralidad que tuvo como una de las modalidades con mayor incidencia, otra línea de acción sería indagar en las repercusiones de programas de capacitación en la función que desempeñan los trabajadores en la organización de la producción, poniendo atención a una polivalencia funcional genuina, en la que se desarrollen competencias en enriquezcan la capacidad de acción de los trabajadores en el proceso de trabajo, o si bien en una polivalencia funcional espuria, en tanto sólo genera una incorporación de nuevas tareas sin mayor preparación. Con ello, podría evaluarse el impacto de contar con dichos programas, en el marco de procesos de modernización en la organización de la producción.

A la par de esto último, en torno a la situación por rama de actividad económica, otro de los puntos que sería conveniente ahondar son los alcances dentro del sector terciario en la utilización de la flexibilidad, considerando con mayor detalle la preponderancia que se han evidenciado en dicho sector al 2011. En el marco de una evaluación del carácter de la modernización del actual régimen de acumulación, una mirada más pormenorizada de este sector apuntaría a caracterizar las ramificaciones ofensivas y defensivas que han identificado el estado actual de la flexibilidad en el escenario laboral chileno.

Por último, considerando la situación del accionar organizado de los trabajadores en el marco de un régimen de acumulación flexible, la posibilidad de ahondar sobre las posibilidades concretas que poseen para encauzar la dirección que han tomado las modalidades de flexibilidad, especificando la mediación que tengan en variaciones de condiciones de empleo y mejorar la situación en condiciones de trabajo, ayudaría a caracterizar un aspecto vinculante en el desarrollo de las principales modalidades de flexibilidad. A su vez, se contaría con mayores antecedentes para especificar las limitaciones y potencialidades del actual modelo de relaciones laborales como elemento que ayuda a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Bibliografía

- Abramo, L., Montero, C. & Reinecke, G. (1996) “Cambio tecnológico, encadenamiento productivo y calificaciones de trabajo en Chile: un balance” en Novick, M., Gallart, M.A. Competitividad, redes productivas y competencias laborales, OIT/Cinterfor, Montevideo.
- Acuña, E. y Pérez, E. (2005) “Trayectorias Laborales: el tránsito entre el empleo asalariado y el empleo independiente”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Agacino, R (1994) Acumulación, Distribución y Consensos en Chile. Archivo Chile.
- Agacino, R., & Rivas, G. (1995). La industria chilena después del ajuste: evaluación y perspectivas. En OIT, La industria chilena: ajuste, evolución, innovaciones y perspectivas. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Aguilar, O. (2004) “Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile”, en Revista Némesis N° 4, “Posibilidades de desarrollo en Chile”, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, Departamento de Sociología, Santiago.
- Aguirre, C. (2011) “Los procesos de trabajo taylorista y fordista. Notas sobre la hiperracionalización del trabajo y la caída de la tasa de ganancia”. Revista Mundo Siglo XXI, México.
- Albuquerque, M. & Oxman, V. (2004) Nuevos enfoques en las relaciones laborales para el desarrollo productivo. En: Muñoz, O. (ed.) Más allá del bosque: Transformar el modelo exportador. Flacso, Chile.
- Aleksynska, M. (2014) Deregulating labor markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? Conditions of Work and Employment Series N° 47, OIT.
- Antunes, R. (2009) “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)” en Neffa, J. et. al. (comp.) “Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales”. Clacso, Buenos Aires.
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad Laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista Ciencias Sociales N°26*, págs. 39-55.
- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2012) Desafíos Comunes: retrato de la sociedad chilena y sus individuos, tomo II. LOM, Santiago.
- Campero, G. (2007) La economía política de las relaciones laborales 1990-2006. Serie Estudios Socio Economicos N°37, Cieplan.
- Castel, R. (1997) “La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado”. Paidós, Buenos Aires.

- Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Concepto. *Revista Aportes n° 17*, págs. 55-74.
- Córdova, L. (2005). Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. Universidad de Chile. Santiago.
- De la Garza, E. (2000) “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina” en de la Garza, E. (comp.) “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”, Flacso, México.
- De la Garza, E. (2000) “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en de la Garza, E. (comp.) “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”, Flacso, México.
- De la Garza, E. (2009) “Hacia un concepto ampliado de trabajo” en Neffa, J. et. al. (comp.) “Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales”. Clacso, Buenos Aires.
- Díaz, A. (1995) “La Industria Chilena entre 1970-1994: de la sustitución de importaciones a la segunda fase exportadora”. División de Desarrollo Productivo y Empresarial, Cepal. Santiago, Chile.
- _____ (1996) Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa. Boletín Cinterfor, N°137: 31-60.
- Dirección del Trabajo (2011) “Código del Trabajo”, Santiago.
- Echeverría, M. (2003). Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Colección Ideas N° 4.
- Echeverría, M. & López, D. (2004) “Flexibilidad laboral en Chile, las empresas y las personas”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Ermida, O. (2000) “Globalización y relaciones laborales” en Revista de Derecho vol. II N° 29, Santiago.
- Fabiani, S. & Rodriguez, D. (2001). Model-based indicators of labour market rigidity. Working Paper N°57, European Central Bank.
- Feres, M.E. (2007). El trabajo y las relaciones laborales en los programas de la Concertación. En: Ensignia, J (ed.) Chile en la Globalización. Relaciones Laborales, Tratados de Libre Comercio y Clausulas Sociales. FES. Santiago de Chile
- Fernández, A. (1996) “Flexibilidad laboral y sindicatos. Un estudio de caso”. Estudios Sociales, Año VI, N°10. Santa Fe, Argentina: 209-219.
- Frassa, J. (2008) “Tendencias globales y locales en los nuevos modelos de producción y organización del trabajo. Apuntes para la discusión”. Trabajo y Sociedad, N°11, vol. X, Santiago del Estero, Argentina.
- Fundación Sol (2013a) “Manifiesto laboral. Por un nuevo modelo de relaciones laborales”. Área Sindicato y Negociación Colectiva, Fundación Sol, Santiago.

- _____ (2013b). Minuta N°40 Septiembre-Noviembre 2013. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2014/01/Minuta-Empleo-SON-13.pdf>
- Galvez, T. (2001) “Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo”, Cuaderno de Investigación N°14, Centro de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago
- Gatica, J. y Romaguera, P. (2005) “El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos”, Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, ILO.
- González, P. (1996) Normativa y Política laboral en Chile. En: Colección de Estudios Cieplan N°43: 49-99
- Harvey, D. (1990) La Condición de la Posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Henríquez, H. (2006) “Lejos del trabajo decente, el empleo desprotegido en Chile”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Henry, L. (2012) “Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva”. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina.
- Iranzo, C. y Leite, M. (2006) “La Subcontratación Laboral en América Latina” en de la Garza, E. (coord.) “Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques”. Anthropos, México.
- Lawson, R. & Bierhanzl, E. (2004) Labor Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons. Journal of Labor Research, vol. XXV, N°1: 117-126.
- Leite, M. (2009) “El trabajo y sus reconfiguraciones: Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, N°21, España.
- López, D. (2005a) Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: Un debate permanente. En J. Ensignia, *Mitos y realidades del mercado laboral en Chile* (págs. 37-57). Santiago: Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- _____ (2005b) Flexibilidad laboral. Bases para un acuerdo social posible. Series En Foco, Expansiva. Santiago.
- _____ (2008) Flexibilidad laboral en Chile: un paseo por la realidad. En: Flexibilidad laboral y subjetividades. LOM. Santiago.
- _____ (2010). El Programa laboral del gobierno de Piñera. FES, Chile.
- Montero, C. (1996) Estrategias de flexibilidad en la empresa chilena: estudio de casos. En: Colección de Estudios Cieplan N°43: 143-182
- Mizala, A., & Romaguera, P. (1996). Flexibilidad del mercado del trabajo: el impacto del ajuste y los requisitos del crecimiento económico. Colección de Estudios CIEPLAN N°43, 15-48.

- _____ (2001) “La legislación laboral y el mercado del trabajo 1975-2000” en Ffrench-Davis y Stallings “Reformas, crecimiento y políticas sociales en Chile desde 1973”, CEPAL-LOM, Santiago.
- Narbona, K. (2014) Antecedentes del modelo de relaciones laborales chileno. Observatorio Social del Proyecto Plataformas Territoriales por los derechos Económicos y Sociales: Previsión, Trabajo, Educación y Salud. Santiago.
- Narbona, K., & Páez, A. (2014). La acumulación flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-histórica de las transformaciones recientes del trabajo. *Revista Pretérito Imperfecto*, 140-172.
- Neffa, J. (2000) “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos”, CLACSO, Buenos Aires.
- Neffa, J. et. al. (2010). “Empleo, desempleo & políticas de empleo. La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados”. CEIL-PIETTE, Buenos Aires.
- Novick, M. (2000) “La transformaciones de la organización del trabajo” en de la Garza, E. (comp.) “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”, Flacso, México.
- Ortiz García, P. (2013) “Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español” *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, pp. 93-102.
- Palomino, H (2004) “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas”, Presentado en el seminario anual de discusión, Universidad de Bologna, sede Buenos Aires: El estado de las relaciones laborales en la Argentina, nueva realidad emergente en el contexto del MERCOSUR.
- Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Zig -Zag. Santiago de Chile. Versión digital recuperada de [www.jose pinera.com](http://www.josepinera.com).
- Pries, L. (2000) “Teoría sociológica del mercado de trabajo”. En de la Garza, E. (comp.) “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”, Flacso, México.
- Ramos, C. (2009) “La Transformación de la Empresa Chilena: Una Modernización Desbalanceada” Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago.
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del Plan Laboral. En: *Revista Ius Et Praxis*, año 13, N°2: 195-221.
- Rojas, J. (s/f). Los trabajadores chilenos desde la colonia hasta 1973. Borrador preliminar [*on line*] www.bibliotecaobrera.cl.
- Romaguera, P. (1996) Flexibilidad laboral y Mercado de trabajo en Chile. En: Colección de Estudios Cieplan N°43: 5-14.
- Ruiz, C. y Boccardo, G. (2011) “Panorama actual de la estructura social chilena”. Documento de Trabajo Centro de Investigación de la Estructura Social (CIES), Santiago.

- _____ (2013) “Peripecias del capital y el trabajo en el ‘neoliberalismo avanzado’”. Revista Análisis del año 2012, Depto. Sociología, Universidad de Chile, Santiago.
- Salinero, J. (2006) “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago.
- Sepúlveda, J. & Vega, M. (1997) Las relaciones laborales: un desafío para el sindicato. OIT, Lima.
- Triebs, T. & Kumbhakar, S. (2012): Productivity with General Indices of Management and Technical Change. IFO Working Paper, No. 144.
- Velásquez, M. (2012) Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile. En: Weller, J. (ed.) El nuevo escenario laboral latinoamericano. Siglo XXI/Cepal, Buenos Aires.
- Walwei, U. (1996) Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: Experiencias internacionales y opciones. Instituto de investigación del Trabajo y del Mercado Laboral, Alemania.
- Weller, J. (2011) “Panorama de las condiciones de trabajo en América Latina”. Revista Nueva Sociedad N°232, México.
- _____ (2012) Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina. En: Weller, J. (ed.) El nuevo escenario laboral latinoamericano. Siglo XXI/Cepal, Buenos Aires.

Anexos

Descripción de Encuesta Laboral (Encla) 2008 y 2011

Desde 1998, la Encuesta Laboral (Encla) es realizada por la Dirección del Trabajo. Esta encuesta tiene por intención indagar en las condiciones de empleo, relaciones laborales y nuevas dinámicas que se desarrollan al interior de las empresas. Para ello, concentra su atención no tanto en las variaciones de los niveles de empleo y desempleo en el mercado laboral, sino que más bien, su intención es caracterizar los principales factores que hay tras las tendencias en condiciones de trabajo y empleo, a la par de situar el estado de las relaciones laborales, como antecedente en el vínculo que los trabajadores tienen con sus espacios laborales.

Otro de los rasgos característicos de esta encuesta es que su unidad de análisis es la empresa propiamente tal. Con ello, se destaca indagar en las relaciones que se desarrollan en ese ambiente en particular, tanto por la aplicación de módulos de la encuesta a Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales y un módulo autoaplicado, en aras de tener una especificidad y triangulación de la información atinente a los objetivos de la encuesta.

Sobre aspectos de la muestra, en 2011 su tamaño alcanzó las 3.448 unidades, correspondiente al 4,3% del total de unidades del marco muestral definido para el estudio, formado por 79.786 empresas y obtenido mediante un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño de empresa (Encla, 2011). Ello marcó un aumento en comparación a la muestra del 2008, la cual tuvo una muestra teórica de 2.620 unidades. No obstante, evidencia el aumento gradual que ha tenido la muestra de la Encla, en aras de profundizar su representatividad al total de empresas del país.

Correlación Componentes Índice Flexibilidad

A continuación, se presentan las correlaciones de Pearson de cada uno de los componentes de las modalidades de flexibilidad en 2008 y 2011, tanto para condiciones de empleo como para condiciones de trabajo. Para una mejor comprensión, se han destacado los valores que evidencian una correlación significativa.

Componentes 2008

Variación Remuneraciones

Correlations								
		P34.1recod	P34.2recod	P34.3recod	P34.4recod	P34.5recod	P34.6recod	Entrega de Bonos o premios por productividad
P34.1recod	Pearson Correlation	1	,070**	1,000**	1,000**	,016	-,130**	,161**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,470	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	364,345	28,960	364,345	364,345	3,556	-49,717	67,596
	Covariance	,173	,014	,173	,173	,002	-,024	,033
	N	2113	2113	2113	2113	2113	2113	2038
P34.2recod	Pearson Correlation	,070**	1	,070**	,070**	,043*	-,253**	,322**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,001	,049	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	28,960	468,102	28,960	28,960	10,976	-109,567	153,394
	Covariance	,014	,222	,014	,014	,005	-,052	,075
	N	2113	2113	2113	2113	2113	2113	2038
P34.3recod	Pearson Correlation	1,000**	,070**	1	1,000**	,016	-,130**	,161**

	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,470	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	364,345	28,960	364,345	364,345	3,556	-49,717	67,596
	Covariance	,173	,014	,173	,173	,002	-,024	,033
	N	2113	2113	2113	2113	2113	2113	2038
P34.4recod	Pearson Correlation	1,000**	,070**	1,000**	1	,016	-,130**	,161**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,470	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	364,345	28,960	364,345	364,345	3,556	-49,717	67,596
	Covariance	,173	,014	,173	,173	,002	-,024	,033
	N	2113	2113	2113	2113	2113	2113	2038
P34.5recod	Pearson Correlation	,016	,043*	,016	,016	1	-,094**	,119**
	Sig. (2-tailed)	,470	,049	,470	,470		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	3,556	10,976	3,556	3,556	140,209	-22,304	31,018
	Covariance	,002	,005	,002	,002	,066	-,011	,015
	N	2113	2113	2113	2113	2113	2113	2038
P34.6recod	Pearson Correlation	-,130**	-,253**	-,130**	-,130**	-,094**	1	,029
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,188
	Sum of Squares and Cross-products	-49,717	-109,567	-49,717	-49,717	-22,304	400,034	12,833
	Covariance	-,024	-,052	-,024	-,024	-,011	,189	,006
	N	2113	2113	2113	2113	2113	2113	2038
Entrega de Bonos o premios	Pearson Correlation	,161**	,322**	,161**	,161**	,119**	,029	1

por productivi dad	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,188	
	Sum of Squares and Cross- products	67,596	153,394	67,596	67,596	31,018	12,833	496,141
	Covarian ce	,033	,075	,033	,033	,015	,006	,244
	N	2038	2038	2038	2038	2038	2038	2038

Jornadas Atípicas

Correlations		P23Arecod	P23Brecod	P23Crecod	P23Drecod	P23Erecod
P23Arecod	Pearson Correlation	1	,177**	,131**	,060*	,066**
	Sig. (2- tailed)		,000	,000	,014	,006
	Sum of Squares and Cross- products	171,783	18,983	17,822	8,059	8,945
	Covariance	,101	,011	,011	,005	,005
	N	1694	1694	1693	1694	1694
P23Brecod	Pearson Correlation	,177**	1	,086**	,111**	,027
	Sig. (2- tailed)	,000		,000	,000	,263
	Sum of Squares and Cross- products	18,983	67,113	7,254	9,339	2,298
	Covariance	,011	,040	,004	,006	,001
	N	1694	1697	1696	1697	1697
P23Crecod	Pearson Correlation	,131**	,086**	1	,125**	,031
	Sig. (2- tailed)	,000	,000		,000	,207
	Sum of Squares and Cross- products	17,822	7,254	107,202	13,338	3,270
	Covariance	,011	,004	,063	,008	,002
	N	1693	1696	1696	1696	1696
P23Drecod	Pearson Correlation	,060*	,111**	,125**	1	,042

	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000		,086
	Sum of Squares and Cross-products	8,059	9,339	13,338	105,476	4,409
	Covariance	,005	,006	,008	,062	,003
	N	1694	1697	1696	1697	1697
P23Erecod	Pearson Correlation	,066**	,027	,031	,042	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,263	,207	,086	
	Sum of Squares and Cross-products	8,945	2,298	3,270	4,409	106,342
	Covariance	,005	,001	,002	,003	,063
	N	1694	1697	1696	1697	1697

Total Capacitados

Correlations						
		¿Cuántos directivos hombres han sido capacitados último año?	¿Cuántos no directivos hombres han sido capacitados último año?	¿Cuántos directivos mujeres han sido capacitados último año?	¿Cuántos no directivos mujeres han sido capacitados último año?	Número total de trabajadores contratados
¿Cuántos directivos hombres han sido capacitados último año?	Pearson Correlation	1	,316**	,226**	,209**	,368**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	373528,730	1916647,707	261962,625	1560217,151	7483442,166
	Covariance	191,063	980,382	134,065	798,473	3849,507
	N	1956	1956	1955	1955	1945
¿Cuántos no directivos hombres han sido	Pearson Correlation	,316**	1	,060**	,537**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,000	,000

capacitados último año?	Sum of Squares and Cross-products	1916647,707	98285623,560	1128942,774	65171968,652	232265005,210
	Covariance	980,382	50273,976	577,760	33353,106	119477,883
	N	1956	1956	1955	1955	1945
¿Cuántos directivos mujeres han sido capacitados último año?	Pearson Correlation	,226**	,060**	1	,775**	,458**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	261962,625	1128942,774	3598314,914	18007521,573	28972703,093
	Covariance	134,065	577,760	1841,512	9215,722	14911,324
	N	1955	1955	1955	1955	1944
¿Cuántos no directivos mujeres han sido capacitados último año?	Pearson Correlation	,209**	,537**	,775**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	1560217,151	65171968,652	18007521,573	149882146,854	305361567,767
	Covariance	798,473	33353,106	9215,722	76705,295	157159,839
	N	1955	1955	1955	1955	1944
Número total de trabajadores contratados	Pearson Correlation	,368**	,703**	,458**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	7483442,166	232265005,210	28972703,093	305361567,767	1311447073,628
	Covariance	3849,507	119477,883	14911,324	157159,839	624796,128
	N	1945	1945	1944	1944	2100

Jornadas Reducidas

Correlations					
		Cantidad total de trabajadores contratados directamente que trabajan menos de 15 horas semanales	Cantidad total de trabajadores contratados directamente que trabajan entre 15 y 30 horas semanales	Cantidad total de trabajadores contratados directamente que trabajan hasta 30 horas semanales	Número total de trabajadores contratados
Cantidad total de trabajadores contratados directamente que trabajan menos de 15 horas semanales	Pearson Correlation	1	,333**	,509**	,312**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1694434,187	2516284,501	4210718,687	14722401,515
	Covariance	810,734	1203,964	2014,698	7084,890
	N	2091	2091	2091	2079
Cantidad total de trabajadores contratados directamente que trabajan entre 15 y 30 horas semanales	Pearson Correlation	,333**	1	,981**	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	2516284,501	33636895,757	36153180,258	124398462,616
	Covariance	1203,964	16094,208	17298,172	59864,515
	N	2091	2091	2091	2079
Cantidad total de trabajadores contratados directamente que trabajan hasta 30 horas semanales	Pearson Correlation	,509**	,981**	1	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	4210718,687	36153180,258	40364247,347	139125150,278
	Covariance	2014,698	17298,172	19294,573	66887,091
	N	2091	2091	2093	2081
Número total de trabajadores contratados	Pearson Correlation	,312**	,592**	,605**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	14722401,515	124398462,616	139125150,278	1311447073,628

	Covariance	7084,890	59864,515	66887,091	624796,128
	N	2079	2079	2081	2100

Variación Planilla Trabajadores

Correlations						
		Número total de contratos indefinidos finiquitados últimos doce meses	Número total de contratos a plazo fijo finiquitados últimos doce meses	Número total de contratos por obra o faena finiquitados últimos doce meses	Número total de otros contratos finiquitados últimos doce meses	Número total de trabajadores contratados
Número total de contratos indefinidos finiquitados últimos doce meses	Pearson Correlatio n	1	,337**	,117**	-,003	,700**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,888	,000
	Sum of Squares and Cross-products	123490060,128	36045618,969	30789645,275	-418090,843	281377695,288
	Covarianc e	59057,896	17238,460	14731,888	-200,043	135342,807
	N	2092	2092	2091	2091	2080
Número total de contratos a plazo fijo finiquitados últimos doce meses	Pearson Correlatio n	,337**	1	,291**	,005	,455**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,812	,000
	Sum of Squares and Cross-products	36045618,969	92775737,026	66507221,502	611781,214	158653331,440
	Covarianc e	17238,460	44369,076	31821,637	292,718	76312,329
	N	2092	2092	2091	2091	2080
Número total de contratos por obra o faena finiquitados últimos doce meses	Pearson Correlatio n	,117**	,291**	1	,015	,166**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,486	,000
	Sum of Squares and Cross-products	30789645,275	66507221,502	561094429,292	4414246,470	142660752,101
	Covarianc e	14731,888	31821,637	268466,234	2112,080	68652,912

	e					
	N	2091	2091	2091	2091	2079
Número total de otros contratos finiquitados últimos doce meses	Pearson Correlation	-,003	,005	,015	1	,013
	Sig. (2-tailed)	,888	,812	,486		,565
	Sum of Squares and Cross-products	-418090,843	611781,214	4414246,470	149313255,809	5580392,437
	Covariance	-200,043	292,718	2112,080	71441,749	2685,463
	N	2091	2091	2091	2091	2079
Número total de trabajadores contratados	Pearson Correlation	,700**	,455**	,166**	,013	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,565	
	Sum of Squares and Cross-products	281377695,288	158653331,440	142660752,101	5580392,437	1311447073,628
	Covariance	135342,807	76312,329	68652,912	2685,463	624796,128
	N	2080	2080	2079	2079	2100

Total Subcontratados

Correlations		Cantidad total contratados directamente	Cantidad total subcontratados para la actividad principal	Cantidad total subcontratados para otras actividades	Cantidad total suministrados por terceros (empresas de servicios transitorios)
Cantidad total contratados directamente	Pearson Correlation	1	,439**	,303**	,371**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	1273277057,815	87740059,418	57851856,909	9307421,861
	Covariance	621413,889	42820,917	28247,977	4542,422

	N	2050	2050	2049	2050
Cantidad total subcontratados para la actividad principal	Pearson Correlation	,439**	1	,031	,373**
	Sig. (2-tailed)	,000		,161	,000
	Sum of Squares and Cross-products	87740059,418	31383902,131	927152,855	1465863,124
	Covariance	42820,917	15316,692	452,711	715,404
	N	2050	2050	2049	2050
Cantidad total subcontratados para otras actividades	Pearson Correlation	,303**	,031	1	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000	,161		,000
	Sum of Squares and Cross-products	57851856,909	927152,855	28591105,470	1746947,266
	Covariance	28247,977	452,711	13960,501	853,002
	N	2049	2049	2049	2049
Cantidad total suministrados por terceros (empresas de servicios transitorios)	Pearson Correlation	,371**	,373**	,465**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	9307421,861	1465863,124	1746947,266	493282,988
	Covariance	4542,422	715,404	853,002	240,743
	N	2050	2050	2049	2050

Correlaciones componentes Índice 2011

Variación Remuneración

Correlaciones							
	¿Hay aumento en la remuneración por mejoramientos en la calificación (estudios, capacitación)	¿Hay aumento en la remuneración por aumento en el volumen de la producción de	¿Hay aumento en la remuneración por antigüedad?	¿Hay aumento en la remuneración por exposición a riesgos?	¿Hay aumento en la remuneración por asistencia?	¿Se utilizan otros criterios para aumentar remuneraciones?	Entrega de bonos o premios para aumentar producción

		n, entrenamiento)?	bienes y servicios ?					
¿Hay aumento en la remuneración por mejoramientos en la calificación (estudios, capacitación, entrenamiento)?	Correlación de Pearson	1	,016	,100**	,106**	,047*	-,156**	,128**
	Sig. (bilateral)		,382	,000	,000	,010	,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	556,795	10,013	59,756	23,213	18,786	-85,312	79,900
	Covarianza	,186	,003	,020	,008	,006	-,029	,027
	N	2989	2989	2989	2989	2989	2989	2965
¿Hay aumento en la remuneración por aumento en el volumen de la producción de bienes y servicios?	Correlación de Pearson	,016	1	-,068**	,116**	,063**	-,297**	,310**
	Sig. (bilateral)	,382		,000	,000	,001	,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	10,013	704,968	-45,389	28,466	28,535	-182,220	217,972
	Covarianza	,003	,236	-,015	,010	,010	-,061	,074
	N	2989	2989	2989	2989	2989	2989	2965
¿Hay aumento en la remuneración por antigüedad ?	Correlación de Pearson	,100**	-,068**	1	,084**	,045*	-,220**	-,003
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,015	,000	,886
	Suma de cuadrados y productos	59,756	-45,389	640,639	19,620	19,190	-128,554	-1,762

	cruzados							
	Covarianza	,020	-,015	,214	,007	,006	-,043	-,001
	N	2989	2989	2989	2989	2989	2989	2965
¿Hay aumento en la remuneración por exposición a riesgos?	Correlación de Pearson	,106**	,116**	,084**	1	,098**	-,058**	,073**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	23,213	28,466	19,620	85,409	15,461	-12,491	17,861
	Covarianza	,008	,010	,007	,029	,005	-,004	,006
	N	2989	2989	2989	2989	2989	2989	2965
¿Hay aumento en la remuneración por asistencia?	Correlación de Pearson	,047*	,063**	,045*	,098**	1	-,072**	,130**
	Sig. (bilateral)	,010	,001	,015	,000		,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	18,786	28,535	19,190	15,461	288,879	-28,445	58,325
	Covarianza	,006	,010	,006	,005	,097	-,010	,020
	N	2989	2989	2989	2989	2989	2989	2965
¿Se utilizan otros criterios para aumentar remuneraciones?	Correlación de Pearson	-,156**	-,297**	-,220**	-,058**	-,072**	1	-,042*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,001	,000		,021
	Suma de cuadrados y productos	-85,312	-182,220	-128,554	-12,491	-28,445	533,934	-25,890

	cruzados							
	Covarianza	-,029	-,061	-,043	-,004	-,010	,179	-,009
	N	2989	2989	2989	2989	2989	2989	2965
Entrega de bonos o premios para aumentar producción	Correlación de Pearson	,128**	,310**	-,003	,073**	,130**	-,042*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,886	,000	,000	,021	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	79,900	217,972	-1,762	17,861	58,325	-25,890	748,719
	Covarianza	,027	,074	-,001	,006	,020	-,009	,241
	N	2965	2965	2965	2965	2965	2965	3104

Jornadas Laborales Intermitentes

Correlaciones								
		DIAS6_7	DIAS5_6	DIAS4_5	DIAS3_4	DIAS2_3	DIAS1_2	DIAS7_1
DIAS6_7	Correlación de Pearson	1	,278**	-,030	-,119**	-,127**	-,152**	,872**
	Sig. (bilateral)		,000	,092	,000	,000	,000	0,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	113,498	73,572	-4,408	-11,681	-12,605	-14,757	93,956
	Covarianza	,037	,024	-,001	-,004	-,004	-,005	,030
	N	3093	3093	3093	3093	3093	3093	3093
DIAS5_6	Correlación de Pearson	,278**	1	,091**	-,031	-,041*	-,047**	,258**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,084	,022	,009	,000

	Suma de cuadrados y productos cruzados	73,572	616,408	30,688	-7,091	-9,542	-10,641	64,870
	Covarianza	,024	,199	,010	-,002	-,003	-,003	,021
	N	3093	3093	3093	3093	3093	3093	3093
DIAS4_5	Correlación de Pearson	-,030	,091**	1	,450**	,381**	,294**	-,030
	Sig. (bilateral)	,092	,000		,000	,000	,000	,092
	Suma de cuadrados y productos cruzados	-4,408	30,688	186,197	56,403	48,274	36,531	-4,180
	Covarianza	-,001	,010	,060	,018	,016	,012	-,001
	N	3093	3093	3093	3093	3093	3093	3093
DIAS3_4	Correlación de Pearson	-,119**	-,031	,450**	1	,778**	,450**	-,097**
	Sig. (bilateral)	,000	,084	,000		0,000	,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	-11,681	-7,091	56,403	84,553	66,497	37,609	-9,018
	Covarianza	-,004	-,002	,018	,027	,022	,012	-,003
	N	3093	3093	3093	3093	3093	3093	3093
DIAS2_3	Correlación de Pearson	-,127**	-,041*	,381**	,778**	1	,574**	-,095**
	Sig. (bilateral)	,000	,022	,000	0,000		,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	-12,605	-9,542	48,274	66,497	86,439	48,554	-8,950
	Covarianza	-,004	-,003	,016	,022	,028	,016	-,003

	N	3093	3093	3093	3093	3093	3093	3093
DIAS1 _2	Correlación de Pearson	-,152**	-,047**	,294**	,450**	,574**	1	-,011
	Sig. (bilateral)	,000	,009	,000	,000	,000		,527
	Suma de cuadrados y productos cruzados	-14,757	-10,641	36,531	37,609	48,554	83,610	-1,054
	Covarianza	-,005	-,003	,012	,012	,016	,027	,000
	N	3093	3093	3093	3093	3093	3094	3094
	DIAS7 _1	Correlación de Pearson	,872**	,258**	-,030	-,097**	-,095**	-,011
Sig. (bilateral)	0,000	,000	,092	,000	,000	,527		
Suma de cuadrados y productos cruzados	93,956	64,870	-4,180	-9,018	-8,950	-1,054	102,368	
Covarianza	,030	,021	-,001	-,003	-,003	,000	,033	
N	3093	3093	3093	3093	3093	3094	3094	

Variación Planilla Trabajadores

Correlaciones						
		Número total de contratos indefinidos finiquitados últimos doce meses	Número total de contratos a plazo fijo finiquitados últimos doce meses	Número total de contratos por obra o faena finiquitados últimos doce meses	Número total de otros contratos finiquitados últimos doce meses	Número total de trabajadores contratados (total sexo y tipo de contrato)
Número total de contratos indefinidos	Correlación de Pearson	1	,440**	,119**	-,002	,682**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,919	0,000

finitud os últimos doce meses	Suma de cuadrados y productos cruzados	76111575,77 0	52637747,81 5	76742008,597	-898069,691	305325274,90 3
	Covarianz a	24231,638	16758,277	24432,349	-285,918	97206,391
	N	3142	3142	3142	3142	3142
Número total de contratos a plazo fijo finitud os últimos doce meses	Correlaci ón de Pearson	,440**	1	,098**	-,003	,485**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,886	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	52637747,81 5	188085673,6 91	99034064,953	-1982264,525	341738452,54 7
	Covarianz a	16758,277	59880,826	31529,470	-631,093	108799,253
	N	3142	3142	3142	3142	3142
Número total de contratos por obra o faena finitud os últimos doce meses	Correlaci ón de Pearson	,119**	,098**	1	-,001	,107**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,973	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	76742008,59 7	99034064,95 3	5442617558,4 03	-2503896,229	405880597,09 7
	Covarianz a	24432,349	31529,470	1732765,857	-797,165	129220,184
	N	3142	3142	3142	3142	3142
Número total de otros contratos finitud os últimos doce meses	Correlaci ón de Pearson	-,002	-,003	-,001	1	,007
	Sig. (bilateral)	,919	,886	,973		,706
	Suma de cuadrados y productos cruzados	-898069,691	- 1982264,525	-2503896,229	3202923385,3 33	19549983,729
	Covarianz a	-285,918	-631,093	-797,165	1019714,545	6224,127
	N	3142	3142	3142	3142	3142
Número total de trabajador es contratado	Correlaci ón de Pearson	,682**	,485**	,107**	,007	1
	Sig. (bilateral)	0,000	,000	,000	,706	

s (total sexo y tipo de contrato)	Suma de cuadrados y productos cruzados	305325274,903	341738452,547	405880597,097	19549983,729	2638471317,363
	Covarianza	97206,391	108799,253	129220,184	6224,127	837078,464
	N	3142	3142	3142	3142	3153

Total Subcontratados

Correlaciones					
		Cantidad total contratados directamente	Cantidad total subcontratados para la actividad principal	Cantidad total subcontratados para otras actividades	Cantidad total suministrados por terceros (empresas de servicios transitorios)
Cantidad total contratados directamente	Correlación de Pearson	1	,328**	,472**	,206**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	1891008895,648	64793584,438	344851773,183	35053995,820
	Covarianza	601465,934	20608,646	109685,678	11149,490
	N	3145	3145	3145	3145
Cantidad total subcontratados para la actividad principal	Correlación de Pearson	,328**	1	,662**	,225**
	Sig. (bilateral)	,000		0,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	64793584,438	20658175,919	50620877,129	3997774,847
	Covarianza	20608,646	6570,667	16100,788	1271,557
	N	3145	3145	3145	3145
Cantidad total subcontratados para otras actividades	Correlación de Pearson	,472**	,662**	1	,288**
	Sig. (bilateral)	,000	0,000		,000

	Suma de cuadrados y productos cruzados	344851773,183	50620877,129	282635576,738	18960579,866
	Covarianza	109685,678	16100,788	89896,812	6030,719
	N	3145	3145	3145	3145
Cantidad total suministrados por terceros (empresas de servicios transitorios)	Correlación de Pearson	,206**	,225**	,288**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	35053995,820	3997774,847	18960579,866	15286617,714
	Covarianza	11149,490	1271,557	6030,719	4862,156
	N	3145	3145	3145	3145

Jornadas Parciales

Correlaciones				
		Jornada parcial (hasta 30 horas semanales): cantidad total trabajadores contratados directamente	Otras jornadas Art. 27 Códigos del trabajo: cantidad total trabajadores contratados directamente	Cantidad total total trabajadores contratados directamente con todo tipo de jornadas
Jornada parcial (hasta 30 horas semanales): cantidad total trabajadores contratados directamente	Correlación de Pearson	1	-,003	,670**
	Sig. (bilateral)		,887	0,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	63000914,440	-4065,126	216736437,314
	Covarianza	20622,231	-1,331	70944,824
	N	3056	3056	3056
Otras jornadas Art. 27 Códigos del trabajo: cantidad total trabajadores contratados	Correlación de Pearson	-,003	1	-,004
	Sig. (bilateral)	,887		,845
	Suma de cuadrados y productos cruzados	-4065,126	39616,607	-28695,518
	Covarianza	-1,331	12,968	-9,393

directamente	N	3056	3056	3056
Cantidad total total trabajadores contratados directamente con todo tipo de jornadas	Correlación de Pearson	,670**	-,004	1
	Sig. (bilateral)	0,000	,845	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	216736437,314	-28695,518	1659737192,358
	Covarianza	70944,824	-9,393	543285,497
	N	3056	3056	3056

Total Capacitados

Correlaciones					
		¿Cuántos trabajadores directivos hombres han sido capacitados último año?	¿Cuántos trabajadores no directivos hombres han sido capacitados último año?	¿Cuántas trabajadoras directivas mujeres han sido capacitadas último año?	¿Cuántas trabajadoras no directivas mujeres han sido capacitadas último año?
¿Cuántos trabajadores directivos hombres han sido capacitados último año?	Correlación de Pearson	1	,588**	,461**	,501**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	4395989,345	25516699,259	2477014,466	15824455,655
	Covarianza	1404,021	8149,696	791,126	5054,122
	N	3132	3132	3132	3132
¿Cuántos trabajadores no directivos hombres han sido capacitados último año?	Correlación de Pearson	,588**	1	,268**	,782**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	0,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	25516699,259	428042056,578	14221956,659	243555771,167
	Covarianza	8149,696	136710,973	4542,305	77788,493
	N	3132	3132	3132	3132
¿Cuántas trabajadoras directivas mujeres han	Correlación de Pearson	,461**	,268**	1	,351**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000

¿Cuántas trabajadoras no directivas mujeres han sido capacitadas último año?	Suma de cuadrados y productos cruzados	2477014,466	14221956,659	6559886,057	13534014,553
	Covarianza	791,126	4542,305	2095,141	4322,585
	N	3132	3132	3132	3132
¿Cuántas trabajadoras no directivas mujeres han sido capacitadas último año?	Correlación de Pearson	,501**	,782**	,351**	1
	Sig. (bilateral)	,000	0,000	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	15824455,655	243555771,167	13534014,553	226903620,937
	Covarianza	5054,122	77788,493	4322,585	72470,016
	N	3132	3132	3132	3132

Construcción del índice de flexibilidad laboral

En lo que respecta a la construcción del índice propiamente tal, como respaldo en la convergencia de los componentes tras un concepto en común, en primer lugar cabe señalar que la intención de presentar a todas las variables como razón será que los valores del índice ubicarán a las empresas en un marco de 0 a 1, a partir de la sumatoria de los indicadores que lo compondrán, donde 0 significa completa ausencia de flexibilidad laboral y 1 una presencia de flexibilidad en todos los factores considerados dentro de la empresa.

Por su parte, para dar paso a los análisis de las situaciones de flexibilidad, es importante considerar una serie de pasos para evaluar el estado de las variables en lo que se refiere a la relación que hay entre ellas, más allá de un nivel bivariado, además del vínculo que haya tras un concepto en común. En ese sentido, se priorizará una correlación grupal para las variables de cada año, pues al ser la intención del índice reunir una serie de variables en torno al concepto de flexibilidad, será más provechoso para ello ahondar en comunales derivadas de un análisis factorial. Además, este análisis tendrá la intención de situar elementos latentes al conjunto de variables que compondrán el índice, siendo un insumo a la hora de indagar en tendencias recientes dentro de las condiciones de trabajo y empleo.

Dentro de las pruebas de idoneidad en análisis factorial que muestren la coherencia de las variables tras un concepto central, la prueba de KMO permite identificar la existencia de correlaciones múltiples para continuar con el análisis. En ese sentido, se establece como valor mínimo que esta prueba tenga sobre 0,5 para consolidar el vínculo que las variables tienen entre sí. Tal es el caso de los modelos generados para los años 2008 y 2011, lo cual los posiciona al límite de los requerimientos estadísticos necesarios en la identificación de correlaciones a un nivel multivariado.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.			,537
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	135,994	
	gl	15	
	Sig.	,000	

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.			,536
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1069,778	
	gl	45	
	Sig.	,000	

Por su parte, a la hora de señalar la cantidad que explicarán los factores desarrollados, la situación del 2008 es más favorable que la del 2011, pues el primer grupo de tres factores explican un total del 57% de la varianza total del modelo, mientras que el segundo grupo de cuatro factores baja a un 52%. Ambos valores están al límite del mínimo aceptable sobre la cantidad que debe explicar un grupo de factores, lo cual entrega ciertas limitaciones estadísticas al momento de considerarlos como elementos de validación de las comunales que haya entre las variables tras un concepto en común.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,337	22,275	22,275	1,337	22,275	22,275	1,253	20,890	20,890

2	1,078	17,965	40,240	1,078	17,965	40,240	1,153	19,216	40,106
3	1,005	16,755	56,995	1,005	16,755	56,995	1,013	16,889	56,995
4	,938	15,635	72,630						
5	,880	14,673	87,304						
6	,762	12,696	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada 2011									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1,623	16,230	16,230	1,623	16,230	16,230	1,516	15,164	15,164
2	1,361	13,615	29,844	1,361	13,615	29,844	1,352	13,524	28,688
3	1,105	11,053	40,897	1,105	11,053	40,897	1,208	12,082	40,770
4	1,074	10,741	51,639	1,074	10,741	51,639	1,087	10,869	51,639
5	,997	9,966	61,605						
6	,949	9,488	71,093						
7	,885	8,846	79,939						
8	,836	8,359	88,299						
9	,657	6,571	94,870						
10	,513	5,130	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En tanto, los factores derivados del análisis permiten entrever ciertas características que hay tras el grupo de indicadores que componen el índice. Para el caso del 2008, la delimitación entre los elementos de las condiciones de trabajo y empleo es más difusa que para el 2011, estableciéndose sólo un factor que remite específicamente a indicadores sobre el vínculo que se establece entre trabajador y empleador, como es el caso de la variación en planilla de trabajadores y jornadas laborales parciales. Mientras que para el 2011, la delimitación en los factores se asemeja más a la diferencia entre condiciones de trabajo y empleo, sólo presentándose un factor que aúna dichas condiciones, al tener entre sus componentes al

total de capacitados, subcontratados y variación en remuneraciones. Estos factores, en definitiva, serán un punto importante en los subsecuentes análisis, ya que al denotar relación existente entre componentes del índice, permitirán indagar en la constitución de nuevas situaciones laborales propias de un régimen de acumulación flexible.

Matriz de componentes rotados^a 2008			
	Componente		
	1	2	3
Total Capacitados	,765	-,234	,052
Variación Remuneración	,673	,193	,025
Variación Planilla Trabajadores	,149	,701	,154
Jornadas Laborales Parciales	,107	-,683	,108
Jornadas Laborales Atípicas	,160	,138	,863
Total Subcontratados	,394	,291	-,479
Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.			
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.			

Matriz de componentes rotados^a 2011				
	Componente			
	1	2	3	4
Consecuencia Capacitación 2: Aumento Responsabilidades	,847	,015	,014	-,034
Consecuencia Capacitación 1: Cambio tareas	,829	,009	,113	,040
Percepción Positiva Capacitación	,016	,814	,019	-,003
Percepción Negativa Capacitación	,004	,813	,037	-,035
Total Subcontratados	-,033	-,041	,719	-,069
Total Capacitados	-,005	,144	,661	,235

Variación Remuneración		,230	-,015	,474	-,143
Jornadas Parciales	Laborales	-,174	,034	-,044	,697
Jornadas Intermitentes	Laborales	,165	,032	-,091	,613
Variación Trabajadores	Planilla	,007	,060	-,065	-,375
Método de extracción: Análisis de componentes principales.					
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.					
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.					

ANOVA de Variable sobre características de empresas y modelo de relaciones laborales

Dentro de la identificación de diferencias significativas que entreguen las variables independientes a cada una de las modalidades, se deberá poner atención en el nivel de significación de ANOVA. Todas aquellas modalidades que tengan menos de ,05 de significación, evidenciarán diferencias en sus valores que deberán ser consideradas para indagar en los impactos de las variables estructurales, agenciales y de relaciones laborales sobre ellas.

Características de las Empresas

ANOVA de un factor						
Tamaño Empresas 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	3,893	3	1,298	54,200	,000
	Intra-grupos	70,892	2961	,024		
	Total	74,785	2964			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,073	3	,024	1,675	,170
	Intra-grupos	44,787	3089	,014		
	Total	44,859	3092			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,128	3	,043	1,893	,129
	Intra-grupos	69,012	3052	,023		

	Total	69,140	3055			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,023	3	,008	6,917	,000
	Intra-grupos	3,500	3138	,001		
	Total	3,524	3141			
Subcontratación	Inter-grupos	1,274	3	,425	30,268	,000
	Intra-grupos	44,053	3141	,014		
	Total	45,327	3144			
Capacitaciones	Inter-grupos	16,675	3	5,558	48,950	,000
	Intra-grupos	355,199	3128	,114		
	Total	371,874	3131			

ANOVA de un factor						
Rama Actividad Económica 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	1,317	10	0,132	5,38	,000
	Intra-grupos	70,271	2871	0,024		
	Total	71,588	2881			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	3,178	10	0,318	23,618	,000
	Intra-grupos	40,317	2996	0,013		
	Total	43,495	3006			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	14,095	10	1,409	76,195	,000
	Intra-grupos	54,718	2958	0,018		
	Total	68,813	2968			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	0,015	10	0,002	1,332	0,207
	Intra-grupos	3,477	3042	0,001		
	Total	3,493	3052			
Subcontratación	Inter-grupos	0,627	10	0,063	4,818	,000
	Intra-grupos	39,651	3046	0,013		
	Total	40,279	3056			
Capacitaciones	Inter-grupos	7,082	10	0,708	6,162	,000
	Intra-grupos	348,581	3033	0,115		
	Total	355,663	3043			

ANOVA de un factor

Situación Económica 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	,698	5	,140	5,582	,000
	Intra-grupos	73,837	2953	,025		
	Total	74,535	2958			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,099	5	,020	1,382	,228
	Intra-grupos	44,007	3079	,014		
	Total	44,106	3084			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,213	5	,043	1,889	,093
	Intra-grupos	68,597	3042	,023		
	Total	68,810	3047			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,003	5	,001	,537	,749
	Intra-grupos	3,520	3128	,001		
	Total	3,523	3133			
Subcontratación	Inter-grupos	,192	5	,038	2,716	,019
	Intra-grupos	44,342	3131	,014		
	Total	44,534	3136			
Capacitaciones	Inter-grupos	1,359	5	,272	2,292	,043
	Intra-grupos	369,571	3118	,119		
	Total	370,930	3123			

Relaciones Laborales

ANOVA de un factor						
Sindicatos 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	,864	1	,864	34,626	,000
	Intra-grupos	73,921	2963	,025		
	Total	74,785	2964			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,016	1	,016	1,127	,289
	Intra-grupos	44,843	3091	,015		
	Total	44,859	3092			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,207	1	,207	9,185	,002
	Intra-grupos	68,933	3054	,023		

	Total	69,140	3055			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,000	1	,000	,259	,611
	Intra-grupos	3,523	3140	,001		
	Total	3,524	3141			
Subcontratación	Inter-grupos	,770	1	,770	54,307	,000
	Intra-grupos	44,557	3143	,014		
	Total	45,327	3144			
Capacitaciones	Inter-grupos	12,068	1	12,068	104,979	,000
	Intra-grupos	359,806	3130	,115		
	Total	371,874	3131			

ANOVA de un factor						
Negociación Colectiva 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	1,180	2	,590	23,741	,000
	Intra-grupos	73,413	2955	,025		
	Total	74,593	2957			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,004	2	,002	,147	,863
	Intra-grupos	44,454	3084	,014		
	Total	44,459	3086			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,098	2	,049	2,172	,114
	Intra-grupos	68,985	3047	,023		
	Total	69,083	3049			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,000	2	,000	,089	,915
	Intra-grupos	3,523	3132	,001		
	Total	3,523	3134			
Subcontratación	Inter-grupos	1,506	2	,753	53,882	,000
	Intra-grupos	43,811	3135	,014		
	Total	45,317	3137			
Capacitaciones	Inter-grupos	11,132	2	5,566	48,361	,000
	Intra-grupos	359,307	3122	,115		
	Total	370,439	3124			

ANOVA de un factor

Conveniencia Negociación Colectiva 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	,322	5	,064	2,572	,025
	Intra-grupos	73,002	2920	,025		
	Total	73,324	2925			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,051	5	,010	,720	,608
	Intra-grupos	43,124	3044	,014		
	Total	43,175	3049			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,096	5	,019	,845	,518
	Intra-grupos	68,140	3012	,023		
	Total	68,235	3017			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,006	5	,001	1,128	,343
	Intra-grupos	3,500	3093	,001		
	Total	3,506	3098			
Subcontratación	Inter-grupos	,352	5	,070	4,920	,000
	Intra-grupos	44,266	3096	,014		
	Total	44,618	3101			
Capacitaciones	Inter-grupos	5,993	5	1,199	10,254	,000
	Intra-grupos	360,398	3083	,117		
	Total	366,391	3088			

ANOVA de un factor						
Conflicto Laboral 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	,182	2	,091	3,627	,027
	Intra-grupos	74,334	2959	,025		
	Total	74,516	2961			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,066	2	,033	2,295	,101
	Intra-grupos	44,432	3087	,014		
	Total	44,498	3089			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,002	2	,001	,035	,965
	Intra-grupos	69,132	3050	,023		
	Total	69,133	3052			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,025	2	,012	11,155	,000
	Intra-grupos	3,499	3136	,001		
	Total	3,523	3138			

Subcontratación	Inter-grupos	,036	2	,018	1,240	,290
	Intra-grupos	45,288	3139	,014		
	Total	45,323	3141			
Capacitaciones	Inter-grupos	,682	2	,341	2,873	,057
	Intra-grupos	370,965	3126	,119		
	Total	371,647	3128			

ANOVA de un factor						
Periodicidad Conflicto 2011		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Variación Remuneraciones	Inter-grupos	,315	2	,158	6,273	,002
	Intra-grupos	74,394	2960	,025		
	Total	74,709	2962			
Jornadas Intermitentes	Inter-grupos	,001	2	,001	,035	,965
	Intra-grupos	44,499	3089	,014		
	Total	44,500	3091			
Jornadas Parciales	Inter-grupos	,009	2	,004	,195	,823
	Intra-grupos	69,127	3051	,023		
	Total	69,135	3053			
Variación Planilla Trabajadores	Inter-grupos	,003	2	,002	1,479	,228
	Intra-grupos	3,520	3137	,001		
	Total	3,523	3139			
Subcontratación	Inter-grupos	,120	2	,060	4,165	,016
	Intra-grupos	45,205	3140	,014		
	Total	45,325	3142			
Capacitaciones	Inter-grupos	,563	2	,282	2,375	,093
	Intra-grupos	370,692	3127	,119		
	Total	371,255	3129			

Pruebas de Tukey en la diferenciación de las situaciones de variables independientes en modalidades de flexibilidad

Especificando los datos entregado por ANOVA, con la prueba de Tukey se podrá identificar aquellas categorías de las variables independientes que más se distinguieron entre sí. Para ello, se deberá poner atención en todas aquellas que presenten significaciones menores a ,05; mientras que aquellas que superen dicho valor indicarán homogeneidad entre sí, siendo un punto a considerar en las particularidades que tuvieron las modalidades de flexibilidad en cada una de las variables independientes.

Tamaño de Empresa

Comparaciones múltiples

Variable dependiente				Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%			
							Límite inferior	Límite superior		
Variación en Remuneraciones	HSD de Tukey	Microempresa	Pequeña empresa	-,04703*	,00823	,000	-,0682	-,0259		
			Mediana empresa	-,09294*	,00895	,000	-,1160	-,0699		
			Gran empresa	-,10664*	,00980	,000	-,1318	-,0814		
		Pequeña empresa	Microempresa	,04703*	,00823	,000	,0259	,0682		
			Mediana empresa	-,04591*	,00719	,000	-,0644	-,0274		
			Gran empresa	-,05961*	,00822	,000	-,0807	-,0385		
		Mediana empresa	Microempresa	,09294*	,00895	,000	,0699	,1160		
			Pequeña empresa	,04591*	,00719	,000	,0274	,0644		
			Gran empresa	-,01370	,00895	,419	-,0367	,0093		
		Gran empresa	Microempresa	,10664*	,00980	,000	,0814	,1318		
			Pequeña empresa	,05961*	,00822	,000	,0385	,0807		
			Mediana empresa	,01370	,00895	,419	-,0093	,0367		
		jor.inter	HSD de Tukey	Microempresa	Pequeña empresa	-,00176	,00621	,992	-,0177	,0142
					Mediana empresa	-,01277	,00681	,239	-,0303	,0047

			Gran empresa	-,00608	,00740	,845	-,0251	,0129
		Pequeña empresa	Microempresa	,00176	,00621	,992	-,0142	,0177
			Mediana empresa	-,01101	,00553	,191	-,0252	,0032
			Gran empresa	-,00431	,00624	,900	-,0203	,0117
		Mediana empresa	Microempresa	,01277	,00681	,239	-,0047	,0303
			Pequeña empresa	,01101	,00553	,191	-,0032	,0252
			Gran empresa	,00670	,00684	,761	-,0109	,0243
		Gran empresa	Microempresa	,00608	,00740	,845	-,0129	,0251
			Pequeña empresa	,00431	,00624	,900	-,0117	,0203
			Mediana empresa	-,00670	,00684	,761	-,0243	,0109
jornadas.parciales	HSD de Tukey	Microempresa	Pequeña empresa	,00668	,00780	,827	-,0134	,0267
			Mediana empresa	,00484	,00856	,942	-,0172	,0268
			Gran empresa	-,01141	,00933	,612	-,0354	,0126
		Pequeña empresa	Microempresa	-,00668	,00780	,827	-,0267	,0134
			Mediana empresa	-,00184	,00693	,993	-,0197	,0160
			Gran empresa	-,01809	,00786	,098	-,0383	,0021
		Mediana empresa	Microempresa	-,00484	,00856	,942	-,0268	,0172
			Pequeña empresa	,00184	,00693	,993	-,0160	,0197
			Gran empresa	-,01625	,00862	,234	-,0384	,0059
		Gran empresa	Microempresa	,01141	,00933	,612	-,0126	,0354
			Pequeña empresa	,01809	,00786	,098	-,0021	,0383
			Mediana empresa	,01625	,00862	,234	-,0059	,0384
reduccion.planilla	HSD de Tukey	Microempresa	Pequeña empresa	-,00098	,00171	,940	-,0054	,0034
			Mediana empresa	-,00374	,00187	,189	-,0086	,0011
			Gran empresa	-,00792*	,00204	,001	-,0131	-,0027
		Pequeña empresa	Microempresa	,00098	,00171	,940	-,0034	,0054

			Mediana empresa	-0,00276	,00152	,266	-0,0067	,0011
			Gran empresa	-0,00693*	,00172	,000	-0,0113	-0,0025
		Mediana empresa	Microempresa	,00374	,00187	,189	-0,0011	,0086
			Pequeña empresa	,00276	,00152	,266	-0,0011	,0067
			Gran empresa	-0,00417	,00188	,118	-0,0090	,0007
		Gran empresa	Microempresa	,00792*	,00204	,001	,0027	,0131
			Pequeña empresa	,00693*	,00172	,000	,0025	,0113
			Mediana empresa	,00417	,00188	,118	-0,0007	,0090
subcontratacion	HSD de Tukey	Microempresa	Pequeña empresa	-0,00844	,00606	,504	-0,0240	,0071
			Mediana empresa	-0,02682*	,00665	,000	-0,0439	-0,0097
			Gran empresa	-0,05978*	,00722	0,000	-0,0783	-0,0412
		Pequeña empresa	Microempresa	,00844	,00606	,504	-0,0071	,0240
			Mediana empresa	-0,01838*	,00539	,004	-0,0322	-0,0045
			Gran empresa	-0,05134*	,00608	0,000	-0,0670	-0,0357
		Mediana empresa	Microempresa	,02682*	,00665	,000	,0097	,0439
			Pequeña empresa	,01838*	,00539	,004	,0045	,0322
			Gran empresa	-0,03296*	,00666	,000	-0,0501	-0,0158
		Gran empresa	Microempresa	,05978*	,00722	0,000	,0412	,0783
			Pequeña empresa	,05134*	,00608	0,000	,0357	,0670
			Mediana empresa	,03296*	,00666	,000	,0158	,0501
total.capacita	HSD de Tukey	Microempresa	Pequeña empresa	-0,05873*	,01725	,004	-0,1031	-0,0144
			Mediana empresa	-0,12498*	,01893	,000	-0,1736	-0,0763
			Gran empresa	-0,22776*	,02056	,000	-0,2806	-0,1749
		Pequeña empresa	Microempresa	,05873*	,01725	,004	,0144	,1031
			Mediana empresa	-0,06625*	,01538	,000	-0,1058	-0,0267
			Gran empresa	-0,16903*	,01733	,000	-0,2136	-0,1245

Mediana empresa	Microempresa	,12498*	,01893	,000	,0763	,1736
	Pequeña empresa	,06625*	,01538	,000	,0267	,1058
	Gran empresa	-,10278*	,01901	,000	-,1516	-,0539
Gran empresa	Microempresa	,22776*	,02056	,000	,1749	,2806
	Pequeña empresa	,16903*	,01733	,000	,1245	,2136
	Mediana empresa	,10278*	,01901	,000	,0539	,1516

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Rama de actividad Económica

Comparaciones múltiples

Variable dependiente		Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%			
					Límite inferior	Límite superior		
Variación en Remuneraciones	HSD de Tukey	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	-,01412	,02453	1,000	-,0931	,0649
			Industrias Manufactureras	-,01776	,01169	,913	-,0554	,0199
			Construcción	-,02905	,01237	,401	-,0689	,0108
			Comercio al por mayor y menor	,00985	,01107	,998	-,0258	,0455
			Hoteles y restaurantes	,05207*	,01422	,012	,0063	,0979
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,02206	,01322	,852	-,0205	,0647
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,01009	,01245	,999	-,0300	,0502
			Enseñanza	,02581	,01492	,820	-,0222	,0739
			Servicios sociales y de salud	,00295	,01871	1,000	-,0573	,0632
			Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,02663	,01785	,923	-,0309	,0841
	Pesca		Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,01412	,02453	1,000	-,0649	,0931

	Industrias Manufactureras	-,00364	,02401	1,000	-,0810	,0737
	Construcción	-,01493	,02435	1,000	-,0934	,0635
	Comercio al por mayor y menor	,02397	,02371	,995	-,0524	,1003
	Hoteles y restaurantes	,06619	,02534	,243	-,0154	,1478
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,03618	,02479	,933	-,0437	,1160
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,02421	,02439	,996	-,0544	,1028
	Enseñanza	,03994	,02573	,902	-,0430	,1228
	Servicios sociales y de salud	,01707	,02810	1,000	-,0735	,1076
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,04075	,02754	,927	-,0480	,1295
Industrias Manufactureras	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,01776	,01169	,913	-,0199	,0554
	Pesca	,00364	,02401	1,000	-,0737	,0810
	Construcción	-,01129	,01129	,996	-,0477	,0251
	Comercio al por mayor y menor	,02761	,00984	,157	-,0041	,0593
	Hoteles y restaurantes	,06983*	,01329	,000	,0270	,1126
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,03982*	,01222	,044	,0005	,0792
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,02785	,01138	,337	-,0088	,0645
	Enseñanza	,04357	,01404	,071	-,0016	,0888
	Servicios sociales y de salud	,02071	,01801	,987	-,0373	,0787
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,04439	,01712	,253	-,0108	,0995
Construcción	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,02905	,01237	,401	-,0108	,0689
	Pesca	,01493	,02435	1,000	-,0635	,0934

	Industrias Manufactureras	,01129	,01129	,996	-,0251	,0477
	Comercio al por mayor y menor	,03890*	,01065	,012	,0046	,0732
	Hoteles y restaurantes	,08112*	,01390	,000	,0364	,1259
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,05111*	,01288	,004	,0096	,0926
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,03914*	,01208	,047	,0002	,0780
	Enseñanza	,05486*	,01461	,008	,0078	,1019
	Servicios sociales y de salud	,03200	,01847	,819	-,0275	,0915
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,05568	,01760	,059	-,0010	,1124
Comercio al por mayor y menor	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00985	,01107	,998	-,0455	,0258
	Pesca	-,02397	,02371	,995	-,1003	,0524
	Industrias Manufactureras	-,02761	,00984	,157	-,0593	,0041
	Construcción	-,03890*	,01065	,012	-,0732	-,0046
	Hoteles y restaurantes	,04223*	,01275	,038	,0012	,0833
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01222	,01163	,994	-,0252	,0497
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00024	,01074	1,000	-,0344	,0348
	Enseñanza	,01597	,01352	,985	-,0276	,0595
	Servicios sociales y de salud	-,00690	,01762	1,000	-,0636	,0499
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01679	,01670	,996	-,0370	,0706
Hoteles y restaurantes	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,05207*	,01422	,012	-,0979	-,0063
	Pesca	-,06619	,02534	,243	-,1478	,0154
	Industrias Manufactureras	-,06983*	,01329	,000	-,1126	-,0270

	Construcción	-,08112*	,01390	,000	-,1259	-,0364
	Comercio al por mayor y menor	-,04223*	,01275	,038	-,0833	-,0012
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,03001	,01466	,616	-,0772	,0172
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,04199	,01397	,093	-,0870	,0030
	Enseñanza	-,02626	,01621	,874	-,0785	,0259
	Servicios sociales y de salud	-,04912	,01975	,312	-,1128	,0145
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,02544	,01894	,961	-,0865	,0356
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,02206	,01322	,852	-,0647	,0205
	Pesca	-,03618	,02479	,933	-,1160	,0437
	Industrias Manufactureras	-,03982*	,01222	,044	-,0792	-,0005
	Construcción	-,05111*	,01288	,004	-,0926	-,0096
	Comercio al por mayor y menor	-,01222	,01163	,994	-,0497	,0252
	Hoteles y restaurantes	,03001	,01466	,616	-,0172	,0772
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01198	,01295	,998	-,0537	,0297
	Enseñanza	,00375	,01534	1,000	-,0457	,0532
	Servicios sociales y de salud	-,01911	,01905	,996	-,0805	,0422
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00457	,01820	1,000	-,0541	,0632
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,01009	,01245	,999	-,0502	,0300
	Pesca	-,02421	,02439	,996	-,1028	,0544
	Industrias Manufactureras	-,02785	,01138	,337	-,0645	,0088
	Construcción	-,03914*	,01208	,047	-,0780	-,0002
	Comercio al por mayor y menor	-,00024	,01074	1,000	-,0348	,0344

	Hoteles y restaurantes	,04199	,01397	,093	-,0030	,0870
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01198	,01295	,998	-,0297	,0537
	Enseñanza	,01573	,01468	,993	-,0316	,0630
	Servicios sociales y de salud	-,00714	,01852	1,000	-,0668	,0525
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01655	,01765	,998	-,0403	,0734
Enseñanza	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,02581	,01492	,820	-,0739	,0222
	Pesca	-,03994	,02573	,902	-,1228	,0430
	Industrias Manufactureras	-,04357	,01404	,071	-,0888	,0016
	Construcción	-,05486*	,01461	,008	-,1019	-,0078
	Comercio al por mayor y menor	-,01597	,01352	,985	-,0595	,0276
	Hoteles y restaurantes	,02626	,01621	,874	-,0259	,0785
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00375	,01534	1,000	-,0532	,0457
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01573	,01468	,993	-,0630	,0316
	Servicios sociales y de salud	-,02287	,02026	,989	-,0881	,0424
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00082	,01947	1,000	-,0619	,0635
Servicios sociales y de salud	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00295	,01871	1,000	-,0632	,0573
	Pesca	-,01707	,02810	1,000	-,1076	,0735
	Industrias Manufactureras	-,02071	,01801	,987	-,0787	,0373
	Construcción	-,03200	,01847	,819	-,0915	,0275
	Comercio al por mayor y menor	,00690	,01762	1,000	-,0499	,0636
	Hoteles y restaurantes	,04912	,01975	,312	-,0145	,1128

			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01911	,01905	,996	-,0422	,0805
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00714	,01852	1,000	-,0525	,0668
			Enseñanza	,02287	,02026	,989	-,0424	,0881
			Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,02369	,02251	,994	-,0488	,0962
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,02663	,01785	,923	-,0841	,0309
			Pesca	-,04075	,02754	,927	-,1295	,0480
			Industrias Manufactureras	-,04439	,01712	,253	-,0995	,0108
			Construcción	-,05568	,01760	,059	-,1124	,0010
			Comercio al por mayor y menor	-,01679	,01670	,996	-,0706	,0370
			Hoteles y restaurantes	,02544	,01894	,961	-,0356	,0865
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00457	,01820	1,000	-,0632	,0541
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01655	,01765	,998	-,0734	,0403
			Enseñanza	-,00082	,01947	1,000	-,0635	,0619
			Servicios sociales y de salud	-,02369	,02251	,994	-,0962	,0488
jor.inter	HSD de Tukey	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	,06893*	,01866	,010	,0088	,1290
			Industrias Manufactureras	-,01308	,00849	,906	-,0404	,0143
			Construcción	-,02840	,00899	,061	-,0574	,0006
			Comercio al por mayor y menor	-,00064	,00799	1,000	-,0264	,0251
			Hoteles y restaurantes	,03999*	,01017	,004	,0072	,0727
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00897	,00976	,998	-,0404	,0225
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01914	,00898	,555	-,0481	,0098
			Enseñanza	-,10896*	,01079	,000	-,1437	-,0742

		Servicios sociales y de salud	-,06875*	,01392	,000	-,1136	-,0239
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00992	,01267	,999	-,0309	,0507
Pesca		Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,06893*	,01866	,010	-,1290	-,0088
		Industrias Manufactureras	-,08201*	,01832	,000	-,1410	-,0230
		Construcción	-,09733*	,01856	,000	-,1571	-,0376
		Comercio al por mayor y menor	-,06957*	,01809	,006	-,1278	-,0113
		Hoteles y restaurantes	-,02894	,01915	,916	-,0906	,0327
		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,07790*	,01894	,002	-,1389	-,0169
		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,08807*	,01855	,000	-,1478	-,0283
		Enseñanza	-,17789*	,01949	,000	-,2407	-,1151
		Servicios sociales y de salud	-,13768*	,02138	,000	-,2065	-,0688
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,05901	,02059	,134	-,1253	,0073
Industrias Manufactureras		Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,01308	,00849	,906	-,0143	,0404
		Pesca	,08201*	,01832	,000	,0230	,1410
		Construcción	-,01532	,00826	,746	-,0419	,0113
		Comercio al por mayor y menor	,01243	,00715	,815	-,0106	,0355
		Hoteles y restaurantes	,05307*	,00952	,000	,0224	,0837
		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,00411	,00908	1,000	-,0251	,0334
		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00606	,00824	1,000	-,0326	,0205
		Enseñanza	-,09589*	,01018	,000	-,1287	-,0631
		Servicios sociales y de salud	-,05567*	,01345	,002	-,0990	-,0123

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,02300	,01216	,723	-,0162	,0622
Construcción	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,02840	,00899	,061	-,0006	,0574
	Pesca	,09733*	,01856	,000	,0376	,1571
	Industrias Manufactureras	,01532	,00826	,746	-,0113	,0419
	Comercio al por mayor y menor	,02776*	,00773	,015	,0028	,0527
	Hoteles y restaurantes	,06839*	,00997	,000	,0363	,1005
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01943	,00955	,625	-,0113	,0502
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00926	,00876	,993	-,0189	,0375
	Enseñanza	-,08057*	,01060	,000	-,1147	-,0464
	Servicios sociales y de salud	-,04035	,01377	,114	-,0847	,0040
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,03832	,01251	,079	-,0020	,0786
Comercio al por mayor y menor	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00064	,00799	1,000	-,0251	,0264
	Pesca	,06957*	,01809	,006	,0113	,1278
	Industrias Manufactureras	-,01243	,00715	,815	-,0355	,0106
	Construcción	-,02776*	,00773	,015	-,0527	-,0028
	Hoteles y restaurantes	,04063*	,00907	,000	,0114	,0698
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00832	,00861	,997	-,0361	,0194
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01849	,00772	,369	-,0434	,0064
	Enseñanza	-,10832*	,00976	,000	-,1398	-,0769
	Servicios sociales y de salud	-,06810*	,01314	,000	-,1104	-,0258

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01056	,01181	,998	-,0275	,0486
Hoteles y restaurantes	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,03999*	,01017	,004	-,0727	-,0072
	Pesca	,02894	,01915	,916	-,0327	,0906
	Industrias Manufactureras	-,05307*	,00952	,000	-,0837	-,0224
	Construcción	-,06839*	,00997	,000	-,1005	-,0363
	Comercio al por mayor y menor	-,04063*	,00907	,000	-,0698	-,0114
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,04895*	,01066	,000	-,0833	-,0146
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,05913*	,00996	,000	-,0912	-,0271
	Enseñanza	-,14895*	,01161	,000	-,1864	-,1115
	Servicios sociales y de salud	-,10874*	,01456	,000	-,1556	-,0618
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,03007	,01338	,471	-,0732	,0130
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00897	,00976	,998	-,0225	,0404
	Pesca	,07790*	,01894	,002	,0169	,1389
	Industrias Manufactureras	-,00411	,00908	1,000	-,0334	,0251
	Construcción	-,01943	,00955	,625	-,0502	,0113
	Comercio al por mayor y menor	,00832	,00861	,997	-,0194	,0361
	Hoteles y restaurantes	,04895*	,01066	,000	,0146	,0833
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01017	,00954	,993	-,0409	,0206
	Enseñanza	-,10000*	,01126	,000	-,1363	-,0637
	Servicios sociales y de salud	-,05978*	,01428	,001	-,1058	-,0138

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01889	,01307	,937	-,0232	,0610
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,01914	,00898	,555	-,0098	,0481
	Pesca	,08807*	,01855	,000	,0283	,1478
	Industrias Manufactureras	,00606	,00824	1,000	-,0205	,0326
	Construcción	-,00926	,00876	,993	-,0375	,0189
	Comercio al por mayor y menor	,01849	,00772	,369	-,0064	,0434
	Hoteles y restaurantes	,05913*	,00996	,000	,0271	,0912
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01017	,00954	,993	-,0206	,0409
	Enseñanza	-,08983*	,01059	,000	-,1239	-,0557
	Servicios sociales y de salud	-,04961*	,01376	,014	-,0939	-,0053
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,02906	,01250	,417	-,0112	,0693
	Enseñanza	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,10896*	,01079	,000	,0742
Pesca		,17789*	,01949	,000	,1151	,2407
Industrias Manufactureras		,09589*	,01018	,000	,0631	,1287
Construcción		,08057*	,01060	,000	,0464	,1147
Comercio al por mayor y menor		,10832*	,00976	,000	,0769	,1398
Hoteles y restaurantes		,14895*	,01161	,000	,1115	,1864
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		,10000*	,01126	,000	,0637	,1363
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		,08983*	,01059	,000	,0557	,1239
Servicios sociales y de salud		,04022	,01500	,209	-,0081	,0885

		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,11888*	,01386	,000	,0743	,1635	
	Servicios sociales y de salud	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,06875*	,01392	,000	,0239	,1136	
		Pesca	,13768*	,02138	,000	,0688	,2065	
		Industrias Manufactureras	,05567*	,01345	,002	,0123	,0990	
		Construcción	,04035	,01377	,114	-,0040	,0847	
		Comercio al por mayor y menor	,06810*	,01314	,000	,0258	,1104	
		Hoteles y restaurantes	,10874*	,01456	,000	,0618	,1556	
		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,05978*	,01428	,001	,0138	,1058	
		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,04961*	,01376	,014	,0053	,0939	
		Enseñanza	-,04022	,01500	,209	-,0885	,0081	
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,07867*	,01641	,000	,0258	,1315	
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00992	,01267	,999	-,0507	,0309
			Pesca	,05901	,02059	,134	-,0073	,1253
			Industrias Manufactureras	-,02300	,01216	,723	-,0622	,0162
	Construcción		-,03832	,01251	,079	-,0786	,0020	
	Comercio al por mayor y menor		-,01056	,01181	,998	-,0486	,0275	
	Hoteles y restaurantes		,03007	,01338	,471	-,0130	,0732	
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones		-,01889	,01307	,937	-,0610	,0232	
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		-,02906	,01250	,417	-,0693	,0112	
	Enseñanza		-,11888*	,01386	,000	-,1635	-,0743	
	Servicios sociales y de salud		-,07867*	,01641	,000	-,1315	-,0258	
jornadas.parciales	HSD de	Agricultura, Pesca	,00770	,02170	1,000	-,0622	,0776	

Tukey	ganadería, caza y silvicultura	Industrias Manufactureras	-,00047	,01004	1,000	-,0328	,0319
		Construcción	,00189	,01068	1,000	-,0325	,0363
		Comercio al por mayor y menor	-,03115*	,00947	,041	-,0617	-,0006
		Hoteles y restaurantes	-,12414*	,01206	,000	-,1630	-,0853
		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,01258	,01138	,991	-,0492	,0241
		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,03452*	,01067	,048	-,0689	-,0002
		Enseñanza	-,28007*	,01280	,000	-,3213	-,2388
		Servicios sociales y de salud	-,04169	,01609	,254	-,0935	,0101
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,07767*	,01520	,000	-,1266	-,0287
		Pesca	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00770	,02170	1,000	-,0776
	Industrias Manufactureras	-,00818	,02126	1,000	-,0767	,0603	
	Construcción	-,00581	,02157	1,000	-,0753	,0637	
	Comercio al por mayor y menor	-,03886	,02100	,750	-,1065	,0288	
	Hoteles y restaurantes	-,13184*	,02229	,000	-,2036	-,0601	
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,02028	,02192	,998	-,0909	,0503	
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,04222	,02156	,678	-,1117	,0272	
	Enseñanza	-,28777*	,02269	,000	-,3609	-,2147	
	Servicios sociales y de salud	-,04939	,02470	,649	-,1289	,0302	
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,08537*	,02413	,018	-,1631	-,0076	
Industrias Manufactureras	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00047	,01004	1,000	-,0319	,0328	
	Pesca	,00818	,02126	1,000	-,0603	,0767	

	Construcción	,00236	,00976	1,000	-,0291	,0338
	Comercio al por mayor y menor	-,03068*	,00842	,012	-,0578	-,0036
	Hoteles y restaurantes	-,12367*	,01125	,000	-,1599	-,0874
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,01211	,01051	,987	-,0460	,0218
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,03405*	,00974	,021	-,0654	-,0027
	Enseñanza	-,27959*	,01204	,000	-,3184	-,2408
	Servicios sociales y de salud	-,04121	,01549	,218	-,0911	,0087
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,07720*	,01457	,000	-,1241	-,0303
Construcción	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00189	,01068	1,000	-,0363	,0325
	Pesca	,00581	,02157	1,000	-,0637	,0753
	Industrias Manufactureras	-,00236	,00976	1,000	-,0338	,0291
	Comercio al por mayor y menor	-,03305*	,00917	,014	-,0626	-,0035
	Hoteles y restaurantes	-,12603*	,01183	,000	-,1641	-,0879
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,01447	,01113	,969	-,0503	,0214
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,03641*	,01040	,020	-,0699	-,0029
	Enseñanza	-,28196*	,01258	,000	-,3225	-,2414
	Servicios sociales y de salud	-,04358	,01591	,183	-,0948	,0077
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,07956*	,01502	,000	-,1279	-,0312
Comercio al por mayor y menor	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,03115*	,00947	,041	,0006	,0617
	Pesca	,03886	,02100	,750	-,0288	,1065
	Industrias Manufactureras	,03068*	,00842	,012	,0036	,0578

	Construcción	,03305*	,00917	,014	,0035	,0626
	Hoteles y restaurantes	-,09299*	,01075	,000	-,1276	-,0584
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01857	,00997	,742	-,0135	,0507
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00337	,00916	1,000	-,0329	,0261
	Enseñanza	-,24891*	,01157	,000	-,2862	-,2117
	Servicios sociales y de salud	-,01053	,01513	1,000	-,0593	,0382
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,04652*	,01418	,042	-,0922	-,0008
Hoteles y restaurantes	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,12414*	,01206	,000	,0853	,1630
	Pesca	,13184*	,02229	,000	,0601	,2036
	Industrias Manufactureras	,12367*	,01125	,000	,0874	,1599
	Construcción	,12603*	,01183	,000	,0879	,1641
	Comercio al por mayor y menor	,09299*	,01075	,000	,0584	,1276
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,11156*	,01246	,000	,0714	,1517
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,08962*	,01181	,000	,0516	,1277
	Enseñanza	-,15593*	,01377	,000	-,2003	-,1116
	Servicios sociales y de salud	,08245*	,01687	,000	,0281	,1368
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,04647	,01603	,124	-,0052	,0981
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,01258	,01138	,991	-,0241	,0492
	Pesca	,02028	,02192	,998	-,0503	,0909
	Industrias Manufactureras	,01211	,01051	,987	-,0218	,0460
	Construcción	,01447	,01113	,969	-,0214	,0503
	Comercio al por mayor y menor	-,01857	,00997	,742	-,0507	,0135

	Hoteles y restaurantes	-,11156*	,01246	,000	-,1517	-,0714
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,02194	,01111	,667	-,0577	,0139
	Enseñanza	-,26749*	,01317	,000	-,3099	-,2251
	Servicios sociales y de salud	-,02911	,01638	,794	-,0819	,0237
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,06509*	,01552	,001	-,1151	-,0151
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,03452*	,01067	,048	,0002	,0689
	Pesca	,04222	,02156	,678	-,0272	,1117
	Industrias Manufactureras	,03405*	,00974	,021	,0027	,0654
	Construcción	,03641*	,01040	,020	,0029	,0699
	Comercio al por mayor y menor	,00337	,00916	1,000	-,0261	,0329
	Hoteles y restaurantes	-,08962*	,01181	,000	-,1277	-,0516
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,02194	,01111	,667	-,0139	,0577
	Enseñanza	-,24555*	,01256	,000	-,2860	-,2051
	Servicios sociales y de salud	-,00716	,01590	1,000	-,0584	,0441
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,04315	,01501	,131	-,0915	,0052
Enseñanza	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,28007*	,01280	,000	,2388	,3213
	Pesca	,28777*	,02269	,000	,2147	,3609
	Industrias Manufactureras	,27959*	,01204	,000	,2408	,3184
	Construcción	,28196*	,01258	,000	,2414	,3225
	Comercio al por mayor y menor	,24891*	,01157	,000	,2117	,2862
	Hoteles y restaurantes	,15593*	,01377	,000	,1116	,2003
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,26749*	,01317	,000	,2251	,3099

	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,24555*	,01256	,000	,2051	,2860
	Servicios sociales y de salud	,23838*	,01740	,000	,1823	,2944
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,20240*	,01659	,000	,1490	,2558
Servicios sociales y de salud	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,04169	,01609	,254	-,0101	,0935
	Pesca	,04939	,02470	,649	-,0302	,1289
	Industrias Manufactureras	,04121	,01549	,218	-,0087	,0911
	Construcción	,04358	,01591	,183	-,0077	,0948
	Comercio al por mayor y menor	,01053	,01513	1,000	-,0382	,0593
	Hoteles y restaurantes	-,08245*	,01687	,000	-,1368	-,0281
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,02911	,01638	,794	-,0237	,0819
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00716	,01590	1,000	-,0441	,0584
	Enseñanza	-,23838*	,01740	,000	-,2944	-,1823
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,03598	,01924	,737	-,0980	,0260
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,07767*	,01520	,000	,0287	,1266
	Pesca	,08537*	,02413	,018	,0076	,1631
	Industrias Manufactureras	,07720*	,01457	,000	,0303	,1241
	Construcción	,07956*	,01502	,000	,0312	,1279
	Comercio al por mayor y menor	,04652*	,01418	,042	,0008	,0922
	Hoteles y restaurantes	-,04647	,01603	,124	-,0981	,0052
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,06509*	,01552	,001	,0151	,1151

reduccion.planilla	HSD de Tukey	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,04315	,01501	,131	-,0052	,0915
			Enseñanza	-,20240*	,01659	,000	-,2558	-,1490
			Servicios sociales y de salud	,03598	,01924	,737	-,0260	,0980
			Pesca	-,00060	,00519	1,000	-,0173	,0161
			Industrias Manufactureras	,00388	,00247	,894	-,0041	,0118
			Construcción	-,00139	,00262	1,000	-,0098	,0071
			Comercio al por mayor y menor	,00321	,00232	,954	-,0043	,0107
			Hoteles y restaurantes	,00397	,00296	,962	-,0056	,0135
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00137	,00279	1,000	-,0104	,0076
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00024	,00261	1,000	-,0082	,0087
			Enseñanza	,00443	,00312	,943	-,0056	,0145
			Servicios sociales y de salud	,00010	,00395	1,000	-,0126	,0128
			Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00465	,00368	,975	-,0072	,0165
		Pesca	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00060	,00519	1,000	-,0161	,0173
			Industrias Manufactureras	,00448	,00508	,999	-,0119	,0208
			Construcción	-,00080	,00516	1,000	-,0174	,0158
			Comercio al por mayor y menor	,00380	,00501	1,000	-,0123	,0200
			Hoteles y restaurantes	,00456	,00534	,999	-,0126	,0218
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00078	,00525	1,000	-,0177	,0161
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00084	,00515	1,000	-,0158	,0174
			Enseñanza	,00502	,00543	,998	-,0125	,0225
			Servicios sociales y de salud	,00070	,00595	1,000	-,0185	,0199

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00525	,00577	,998	-,0133	,0238
Industrias Manufactureras	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00388	,00247	,894	-,0118	,0041
	Pesca	-,00448	,00508	,999	-,0208	,0119
	Construcción	-,00527	,00240	,508	-,0130	,0025
	Comercio al por mayor y menor	-,00067	,00207	1,000	-,0074	,0060
	Hoteles y restaurantes	,00009	,00277	1,000	-,0088	,0090
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00525	,00258	,626	-,0136	,0031
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00364	,00239	,913	-,0113	,0041
	Enseñanza	,00055	,00293	1,000	-,0089	,0100
	Servicios sociales y de salud	-,00378	,00381	,996	-,0161	,0085
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00077	,00353	1,000	-,0106	,0121
Construcción	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00139	,00262	1,000	-,0071	,0098
	Pesca	,00080	,00516	1,000	-,0158	,0174
	Industrias Manufactureras	,00527	,00240	,508	-,0025	,0130
	Comercio al por mayor y menor	,00460	,00225	,621	-,0027	,0119
	Hoteles y restaurantes	,00536	,00291	,754	-,0040	,0147
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,00002	,00273	1,000	-,0088	,0088
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00164	,00255	1,000	-,0066	,0098
	Enseñanza	,00582	,00306	,718	-,0041	,0157
	Servicios sociales y de salud	,00149	,00391	1,000	-,0111	,0141

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00604	,00364	,855	-,0057	,0178
Comercio al por mayor y menor	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00321	,00232	,954	-,0107	,0043
	Pesca	-,00380	,00501	1,000	-,0200	,0123
	Industrias Manufactureras	,00067	,00207	1,000	-,0060	,0074
	Construcción	-,00460	,00225	,621	-,0119	,0027
	Hoteles y restaurantes	,00076	,00264	1,000	-,0077	,0093
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00458	,00245	,737	-,0125	,0033
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00296	,00224	,965	-,0102	,0043
	Enseñanza	,00122	,00281	1,000	-,0078	,0103
	Servicios sociales y de salud	-,00310	,00372	,999	-,0151	,0089
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00144	,00343	1,000	-,0096	,0125
Hoteles y restaurantes	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00397	,00296	,962	-,0135	,0056
	Pesca	-,00456	,00534	,999	-,0218	,0126
	Industrias Manufactureras	-,00009	,00277	1,000	-,0090	,0088
	Construcción	-,00536	,00291	,754	-,0147	,0040
	Comercio al por mayor y menor	-,00076	,00264	1,000	-,0093	,0077
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00534	,00306	,811	-,0152	,0045
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00372	,00290	,971	-,0131	,0056
	Enseñanza	,00046	,00336	1,000	-,0104	,0113
	Servicios sociales y de salud	-,00387	,00415	,998	-,0172	,0095

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00068	,00389	1,000	-,0118	,0132	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00137	,00279	1,000	-,0076	,0104	
	Pesca	,00078	,00525	1,000	-,0161	,0177	
	Industrias Manufactureras	,00525	,00258	,626	-,0031	,0136	
	Construcción	-,00002	,00273	1,000	-,0088	,0088	
	Comercio al por mayor y menor	,00458	,00245	,737	-,0033	,0125	
	Hoteles y restaurantes	,00534	,00306	,811	-,0045	,0152	
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00162	,00272	1,000	-,0071	,0104	
	Enseñanza	,00580	,00321	,776	-,0045	,0161	
	Servicios sociales y de salud	,00148	,00403	1,000	-,0115	,0144	
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00602	,00376	,882	-,0061	,0181	
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00024	,00261	1,000	-,0087	,0082
		Pesca	-,00084	,00515	1,000	-,0174	,0158
		Industrias Manufactureras	,00364	,00239	,913	-,0041	,0113
Construcción		-,00164	,00255	1,000	-,0098	,0066	
Comercio al por mayor y menor		,00296	,00224	,965	-,0043	,0102	
Hoteles y restaurantes		,00372	,00290	,971	-,0056	,0131	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		-,00162	,00272	1,000	-,0104	,0071	
Enseñanza		,00418	,00306	,956	-,0057	,0140	
Servicios sociales y de salud		-,00014	,00391	1,000	-,0127	,0124	
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		,00441	,00363	,981	-,0073	,0161	

Enseñanza	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00443	,00312	,943	-,0145	,0056
	Pesca	-,00502	,00543	,998	-,0225	,0125
	Industrias Manufactureras	-,00055	,00293	1,000	-,0100	,0089
	Construcción	-,00582	,00306	,718	-,0157	,0041
	Comercio al por mayor y menor	-,00122	,00281	1,000	-,0103	,0078
	Hoteles y restaurantes	-,00046	,00336	1,000	-,0113	,0104
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00580	,00321	,776	-,0161	,0045
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00418	,00306	,956	-,0140	,0057
	Servicios sociales y de salud	-,00433	,00426	,995	-,0180	,0094
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00022	,00401	1,000	-,0127	,0131
Servicios sociales y de salud	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00010	,00395	1,000	-,0128	,0126
	Pesca	-,00070	,00595	1,000	-,0199	,0185
	Industrias Manufactureras	,00378	,00381	,996	-,0085	,0161
	Construcción	-,00149	,00391	1,000	-,0141	,0111
	Comercio al por mayor y menor	,00310	,00372	,999	-,0089	,0151
	Hoteles y restaurantes	,00387	,00415	,998	-,0095	,0172
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00148	,00403	1,000	-,0144	,0115
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00014	,00391	1,000	-,0124	,0127
	Enseñanza	,00433	,00426	,995	-,0094	,0180
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,00455	,00469	,997	-,0106	,0196

		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,00465	,00368	,975	-,0165	,0072
			Pesca	-,00525	,00577	,998	-,0238	,0133
			Industrias Manufactureras	-,00077	,00353	1,000	-,0121	,0106
			Construcción	-,00604	,00364	,855	-,0178	,0057
			Comercio al por mayor y menor	-,00144	,00343	1,000	-,0125	,0096
			Hoteles y restaurantes	-,00068	,00389	1,000	-,0132	,0118
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00602	,00376	,882	-,0181	,0061
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00441	,00363	,981	-,0161	,0073
			Enseñanza	-,00022	,00401	1,000	-,0131	,0127
			Servicios sociales y de salud	-,00455	,00469	,997	-,0196	,0106
subcontratacion	HSD de Tukey	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	-,02030	,01751	,987	-,0767	,0361
			Industrias Manufactureras	-,00190	,00833	1,000	-,0287	,0249
			Construcción	-,00833	,00883	,997	-,0368	,0201
			Comercio al por mayor y menor	,02033	,00784	,252	-,0049	,0456
			Hoteles y restaurantes	,02737	,00998	,182	-,0048	,0595
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,00415	,00940	1,000	-,0261	,0344
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,02560	,00881	,122	-,0028	,0540
			Enseñanza	,02637	,01051	,300	-,0075	,0602
			Servicios sociales y de salud	,01314	,01339	,996	-,0300	,0563
			Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,03841	,01241	,073	-,0016	,0784
		Pesca	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,02030	,01751	,987	-,0361	,0767
			Industrias Manufactureras	,01840	,01715	,993	-,0368	,0736
			Construcción	,01197	,01740	1,000	-,0441	,0680

	Comercio al por mayor y menor	,04063	,01692	,366	-,0139	,0951
	Hoteles y restaurantes	,04767	,01801	,225	-,0103	,1057
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,02446	,01770	,953	-,0325	,0815
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,04590	,01739	,229	-,0101	,1019
	Enseñanza	,04667	,01831	,277	-,0123	,1057
	Servicios sociales y de salud	,03344	,02010	,854	-,0313	,0982
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,05871	,01946	,091	-,0040	,1214
Industrias	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00190	,00833	1,000	-,0249	,0287
Manufactureras	Pesca	-,01840	,01715	,993	-,0736	,0368
	Construcción	-,00643	,00810	,999	-,0325	,0197
	Comercio al por mayor y menor	,02223	,00700	,057	-,0003	,0448
	Hoteles y restaurantes	,02926	,00933	,065	-,0008	,0593
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,00605	,00872	1,000	-,0220	,0341
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,02750*	,00807	,028	,0015	,0535
	Enseñanza	,02827	,00990	,138	-,0036	,0602
	Servicios sociales y de salud	,01504	,01292	,986	-,0266	,0567
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,04030*	,01190	,030	,0020	,0786
Construcción	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,00833	,00883	,997	-,0201	,0368
	Pesca	-,01197	,01740	1,000	-,0680	,0441
	Industrias Manufactureras	,00643	,00810	,999	-,0197	,0325
	Comercio al por mayor y menor	,02866*	,00759	,008	,0042	,0531

	Hoteles y restaurantes	,03569*	,00978	,012	,0042	,0672
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,01248	,00920	,958	-,0171	,0421
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,03393*	,00859	,004	,0063	,0616
	Enseñanza	,03470*	,01033	,032	,0014	,0680
	Servicios sociales y de salud	,02147	,01325	,874	-,0212	,0642
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,04674*	,01226	,007	,0072	,0862
Comercio al por mayor y menor	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,02033	,00784	,252	-,0456	,0049
	Pesca	-,04063	,01692	,366	-,0951	,0139
	Industrias Manufactureras	-,02223	,00700	,057	-,0448	,0003
	Construcción	-,02866*	,00759	,008	-,0531	-,0042
	Hoteles y restaurantes	,00704	,00890	,999	-,0216	,0357
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,01617	,00825	,676	-,0427	,0104
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,00527	,00756	1,000	-,0191	,0296
	Enseñanza	,00604	,00949	1,000	-,0245	,0366
	Servicios sociales y de salud	-,00718	,01261	1,000	-,0478	,0334
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01808	,01156	,897	-,0192	,0553
Hoteles y restaurantes	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,02737	,00998	,182	-,0595	,0048
	Pesca	-,04767	,01801	,225	-,1057	,0103
	Industrias Manufactureras	-,02926	,00933	,065	-,0593	,0008
	Construcción	-,03569*	,00978	,012	-,0672	-,0042
	Comercio al por mayor y menor	-,00704	,00890	,999	-,0357	,0216

	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,02321	,01030	,467	-,0564	,0100
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-0,00177	,00976	1,000	-,0332	,0297
	Enseñanza	-0,00099	,01132	1,000	-,0375	,0355
	Servicios sociales y de salud	-0,01422	,01404	,995	-,0594	,0310
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01104	,01311	,999	-,0312	,0533
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-0,00415	,00940	1,000	-,0344	,0261
	Pesca	-0,02446	,01770	,953	-,0815	,0325
	Industrias Manufactureras	-0,00605	,00872	1,000	-,0341	,0220
	Construcción	-0,01248	,00920	,958	-,0421	,0171
	Comercio al por mayor y menor	,01617	,00825	,676	-,0104	,0427
	Hoteles y restaurantes	,02321	,01030	,467	-,0100	,0564
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,02144	,00917	,409	-,0081	,0510
	Enseñanza	,02222	,01082	,611	-,0126	,0571
	Servicios sociales y de salud	,00899	,01364	1,000	-,0349	,0529
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,03425	,01268	,199	-,0066	,0751
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-0,02560	,00881	,122	-,0540	,0028
	Pesca	-0,04590	,01739	,229	-,1019	,0101
	Industrias Manufactureras	-0,02750*	,00807	,028	-,0535	-,0015
	Construcción	-0,03393*	,00859	,004	-,0616	-,0063
	Comercio al por mayor y menor	-0,00527	,00756	1,000	-,0296	,0191
	Hoteles y restaurantes	,00177	,00976	1,000	-,0297	,0332

	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,02144	,00917	,409	-,0510	,0081
	Enseñanza	,00078	,01031	1,000	-,0324	,0340
	Servicios sociales y de salud	-,01245	,01323	,997	-,0551	,0302
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01281	,01224	,994	-,0266	,0522
Enseñanza	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,02637	,01051	,300	-,0602	,0075
	Pesca	-,04667	,01831	,277	-,1057	,0123
	Industrias Manufactureras	-,02827	,00990	,138	-,0602	,0036
	Construcción	-,03470*	,01033	,032	-,0680	-,0014
	Comercio al por mayor y menor	-,00604	,00949	1,000	-,0366	,0245
	Hoteles y restaurantes	,00099	,01132	1,000	-,0355	,0375
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,02222	,01082	,611	-,0571	,0126
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,00078	,01031	1,000	-,0340	,0324
	Servicios sociales y de salud	-,01323	,01443	,998	-,0597	,0332
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01203	,01352	,998	-,0315	,0556
Servicios sociales y de salud	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,01314	,01339	,996	-,0563	,0300
	Pesca	-,03344	,02010	,854	-,0982	,0313
	Industrias Manufactureras	-,01504	,01292	,986	-,0567	,0266
	Construcción	-,02147	,01325	,874	-,0642	,0212
	Comercio al por mayor y menor	,00718	,01261	1,000	-,0334	,0478
	Hoteles y restaurantes	,01422	,01404	,995	-,0310	,0594
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,00899	,01364	1,000	-,0529	,0349

			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,01245	,01323	,997	-,0302	,0551
			Enseñanza	,01323	,01443	,998	-,0332	,0597
			Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,02526	,01586	,886	-,0258	,0764
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,03841	,01241	,073	-,0784	,0016
			Pesca	-,05871	,01946	,091	-,1214	,0040
			Industrias Manufactureras	-,04030*	,01190	,030	-,0786	-,0020
			Construcción	-,04674*	,01226	,007	-,0862	-,0072
			Comercio al por mayor y menor	-,01808	,01156	,897	-,0553	,0192
			Hoteles y restaurantes	-,01104	,01311	,999	-,0533	,0312
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,03425	,01268	,199	-,0751	,0066
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,01281	,01224	,994	-,0522	,0266
			Enseñanza	-,01203	,01352	,998	-,0556	,0315
			Servicios sociales y de salud	-,02526	,01586	,886	-,0764	,0258
total.capacita	HSD de Tukey	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Pesca	-,08719	,05204	,848	-,2548	,0804
			Industrias Manufactureras	,04052	,02480	,868	-,0394	,1204
			Construcción	,10409*	,02630	,004	,0194	,1888
			Comercio al por mayor y menor	,05262	,02333	,465	-,0225	,1278
			Hoteles y restaurantes	,05769	,02975	,691	-,0381	,1535
			Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,04096	,02805	,932	-,0494	,1313
			Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,01286	,02621	1,000	-,0716	,0973
			Enseñanza	-,08656	,03126	,171	-,1873	,0141
			Servicios sociales y de salud	-,06126	,03965	,905	-,1890	,0665

		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,07326	,03702	,664	-,0460	,1925
Pesca		Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,08719	,05204	,848	-,0804	,2548
		Industrias Manufactureras	,12771	,05097	,301	-,0365	,2919
		Construcción	,19128*	,05172	,010	,0247	,3579
		Comercio al por mayor y menor	,13981	,05027	,166	-,0221	,3017
		Hoteles y restaurantes	,14488	,05355	,198	-,0276	,3174
		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,12815	,05263	,344	-,0414	,2977
		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,10006	,05167	,693	-,0664	,2665
		Enseñanza	,00063	,05441	1,000	-,1746	,1759
		Servicios sociales y de salud	,02594	,05963	1,000	-,1661	,2180
		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,16045	,05791	,170	-,0261	,3470
Industrias Manufactureras		Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,04052	,02480	,868	-,1204	,0394
		Pesca	-,12771	,05097	,301	-,2919	,0365
		Construcción	,06357	,02412	,231	-,0141	,1413
		Comercio al por mayor y menor	,01210	,02084	1,000	-,0550	,0792
		Hoteles y restaurantes	,01717	,02784	1,000	-,0725	,1068
		Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,00044	,02601	1,000	-,0833	,0842
		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,02766	,02403	,987	-,1050	,0497
		Enseñanza	-,12708*	,02945	,001	-,2219	-,0322
		Servicios sociales y de salud	-,10178	,03824	,218	-,2250	,0214

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,03274	,03551	,998	-,0816	,1471
Construcción	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,10409*	,02630	,004	-,1888	-,0194
	Pesca	-,19128*	,05172	,010	-,3579	-,0247
	Industrias Manufactureras	-,06357	,02412	,231	-,1413	,0141
	Comercio al por mayor y menor	-,05147	,02260	,450	-,1243	,0213
	Hoteles y restaurantes	-,04640	,02918	,887	-,1404	,0476
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,06313	,02745	,434	-,1515	,0253
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,09123*	,02557	,016	-,1736	-,0089
	Enseñanza	-,19065*	,03072	,000	-,2896	-,0917
	Servicios sociales y de salud	-,16535*	,03923	,001	-,2917	-,0390
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	-,03083	,03657	,999	-,1486	,0870
Comercio al por mayor y menor	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,05262	,02333	,465	-,1278	,0225
	Pesca	-,13981	,05027	,166	-,3017	,0221
	Industrias Manufactureras	-,01210	,02084	1,000	-,0792	,0550
	Construcción	,05147	,02260	,450	-,0213	,1243
	Hoteles y restaurantes	,00507	,02653	1,000	-,0804	,0905
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,01166	,02461	1,000	-,0909	,0676
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,03976	,02250	,800	-,1122	,0327
	Enseñanza	-,13918*	,02822	,000	-,2301	-,0483
	Servicios sociales y de salud	-,11388	,03730	,082	-,2340	,0063

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,02064	,03449	1,000	-,0905	,1317
Hoteles y restaurantes	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,05769	,02975	,691	-,1535	,0381
	Pesca	-,14488	,05355	,198	-,3174	,0276
	Industrias Manufactureras	-,01717	,02784	1,000	-,1068	,0725
	Construcción	,04640	,02918	,887	-,0476	,1404
	Comercio al por mayor y menor	-,00507	,02653	1,000	-,0905	,0804
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,01673	,03077	1,000	-,1158	,0824
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,04483	,02910	,906	-,1386	,0489
	Enseñanza	-,14425*	,03372	,001	-,2529	-,0356
	Servicios sociales y de salud	-,11895	,04162	,137	-,2530	,0151
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,01557	,03912	1,000	-,1104	,1416
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,04096	,02805	,932	-,1313	,0494
	Pesca	-,12815	,05263	,344	-,2977	,0414
	Industrias Manufactureras	-,00044	,02601	1,000	-,0842	,0833
	Construcción	,06313	,02745	,434	-,0253	,1515
	Comercio al por mayor y menor	,01166	,02461	1,000	-,0676	,0909
	Hoteles y restaurantes	,01673	,03077	1,000	-,0824	,1158
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,02810	,02736	,995	-,1162	,0600
	Enseñanza	-,12752*	,03223	,004	-,2313	-,0237
	Servicios sociales y de salud	-,10222	,04042	,288	-,2324	,0280

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,03230	,03785	,999	-,0896	,1542	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,01286	,02621	1,000	-,0973	,0716	
	Pesca	-,10006	,05167	,693	-,2665	,0664	
	Industrias Manufactureras	,02766	,02403	,987	-,0497	,1050	
	Construcción	,09123*	,02557	,016	,0089	,1736	
	Comercio al por mayor y menor	,03976	,02250	,800	-,0327	,1122	
	Hoteles y restaurantes	,04483	,02910	,906	-,0489	,1386	
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,02810	,02736	,995	-,0600	,1162	
	Enseñanza	-,09943*	,03065	,047	-,1981	-,0007	
	Servicios sociales y de salud	-,07412	,03917	,723	-,2003	,0521	
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,06040	,03651	,858	-,0572	,1780	
	Enseñanza	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,08656	,03126	,171	-,0141	,1873
		Pesca	-,00063	,05441	1,000	-,1759	,1746
		Industrias Manufactureras	,12708*	,02945	,001	,0322	,2219
Construcción		,19065*	,03072	,000	,0917	,2896	
Comercio al por mayor y menor		,13918*	,02822	,000	,0483	,2301	
Hoteles y restaurantes		,14425*	,03372	,001	,0356	,2529	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		,12752*	,03223	,004	,0237	,2313	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		,09943*	,03065	,047	,0007	,1981	
Servicios sociales y de salud		,02531	,04271	1,000	-,1123	,1629	

	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,15982*	,04028	,004	,0301	,2896
Servicios sociales y de salud	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	,06126	,03965	,905	-,0665	,1890
	Pesca	-,02594	,05963	1,000	-,2180	,1661
	Industrias Manufactureras	,10178	,03824	,218	-,0214	,2250
	Construcción	,16535*	,03923	,001	,0390	,2917
	Comercio al por mayor y menor	,11388	,03730	,082	-,0063	,2340
	Hoteles y restaurantes	,11895	,04162	,137	-,0151	,2530
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	,10222	,04042	,288	-,0280	,2324
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	,07412	,03917	,723	-,0521	,2003
	Enseñanza	-,02531	,04271	1,000	-,1629	,1123
	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	,13452	,04709	,138	-,0172	,2862
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	-,07326	,03702	,664	-,1925	,0460
	Pesca	-,16045	,05791	,170	-,3470	,0261
	Industrias Manufactureras	-,03274	,03551	,998	-,1471	,0816
	Construcción	,03083	,03657	,999	-,0870	,1486
	Comercio al por mayor y menor	-,02064	,03449	1,000	-,1317	,0905
	Hoteles y restaurantes	-,01557	,03912	1,000	-,1416	,1104
	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-,03230	,03785	,999	-,1542	,0896
	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-,06040	,03651	,858	-,1780	,0572
	Enseñanza	-,15982*	,04028	,004	-,2896	-,0301
	Servicios sociales y de salud	-,13452	,04709	,138	-,2862	,0172

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Situación Económica de la Empresa

Comparaciones múltiples

Variable dependiente				Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Variación en Remuneraciones	HSD de Tukey	Mucho mejor	Mejor	-,00457	,00906	,996	-,0304	,0213
			Igual	,02382	,00956	,127	-,0034	,0511
			Peor	,03732*	,01306	,049	,0001	,0746
			Mucho peor	,03676	,03465	,897	-,0620	,1356
			No sabe	,03352	,05648	,991	-,1275	,1946
		Mejor	Mucho mejor	,00457	,00906	,996	-,0213	,0304
			Igual	,02839*	,00673	,000	,0092	,0476
			Peor	,04188*	,01115	,002	,0101	,0737
			Mucho peor	,04133	,03398	,829	-,0556	,1382
			No sabe	,03808	,05607	,984	-,1218	,1980
		Igual	Mucho mejor	-,02382	,00956	,127	-,0511	,0034
			Mejor	-,02839*	,00673	,000	-,0476	-,0092
			Peor	,01350	,01156	,852	-,0195	,0465
			Mucho peor	,01294	,03411	,999	-,0843	,1102
			No sabe	,00970	,05615	1,000	-,1504	,1698
		Peor	Mucho mejor	-,03732*	,01306	,049	-,0746	-,0001
			Mejor	-,04188*	,01115	,002	-,0737	-,0101
			Igual	-,01350	,01156	,852	-,0465	,0195
			Mucho peor	-,00055	,03526	1,000	-,1011	,1000
			No sabe	-,00380	,05685	1,000	-,1659	,1583
		Mucho peor	Mucho mejor	-,03676	,03465	,897	-,1356	,0620
			Mejor	-,04133	,03398	,829	-,1382	,0556
			Igual	-,01294	,03411	,999	-,1102	,0843
			Peor	,00055	,03526	1,000	-,1000	,1011
			No sabe	-,00325	,06528	1,000	-,1894	,1829
		No sabe	Mucho mejor	-,03352	,05648	,991	-,1946	,1275
			Mejor	-,03808	,05607	,984	-,1980	,1218
			Igual	-,00970	,05615	1,000	-,1698	,1504
			Peor	,00380	,05685	1,000	-,1583	,1659
			Mucho peor	,00325	,06528	1,000	-,1829	,1894
jor.inter	HSD de Tukey	Mucho mejor	Mejor	,00953	,00677	,722	-,0098	,0288
			Igual	,01491	,00713	,292	-,0054	,0352
			Peor	,01838	,00957	,389	-,0089	,0457

		Mucho peor	,00210	,02677	1,000	-,0742	,0784	
		No sabe	-,03616	,04269	,959	-,1579	,0856	
	Mejor	Mucho mejor	-,00953	,00677	,722	-,0288	,0098	
		Igual	,00538	,00498	,889	-,0088	,0196	
		Peor	,00885	,00809	,884	-,0142	,0319	
		Mucho peor	-,00743	,02628	1,000	-,0824	,0675	
		No sabe	-,04570	,04239	,890	-,1666	,0752	
	Igual	Mucho mejor	-,01491	,00713	,292	-,0352	,0054	
		Mejor	-,00538	,00498	,889	-,0196	,0088	
		Peor	,00347	,00840	,998	-,0205	,0274	
		Mucho peor	-,01281	,02637	,997	-,0880	,0624	
		No sabe	-,05108	,04244	,835	-,1721	,0700	
	Peor	Mucho mejor	-,01838	,00957	,389	-,0457	,0089	
		Mejor	-,00885	,00809	,884	-,0319	,0142	
		Igual	-,00347	,00840	,998	-,0274	,0205	
		Mucho peor	-,01628	,02713	,991	-,0936	,0611	
		No sabe	-,05454	,04292	,801	-,1769	,0678	
	Mucho peor	Mucho mejor	-,00210	,02677	1,000	-,0784	,0742	
		Mejor	,00743	,02628	1,000	-,0675	,0824	
		Igual	,01281	,02637	,997	-,0624	,0880	
		Peor	,01628	,02713	,991	-,0611	,0936	
		No sabe	-,03827	,04967	,972	-,1799	,1034	
	No sabe	Mucho mejor	,03616	,04269	,959	-,0856	,1579	
		Mejor	,04570	,04239	,890	-,0752	,1666	
		Igual	,05108	,04244	,835	-,0700	,1721	
		Peor	,05454	,04292	,801	-,0678	,1769	
		Mucho peor	,03827	,04967	,972	-,1034	,1799	
jornadas.parciales	HSD de Tukey	Mucho mejor	Mejor	,00376	,00856	,998	-,0207	,0282
			Igual	-,00776	,00900	,955	-,0334	,0179
			Peor	,01587	,01212	,780	-,0187	,0504
		Mucho peor	-,02313	,03222	,980	-,1150	,0687	
		No sabe	-,09255	,05726	,588	-,2558	,0707	
	Mejor	Mucho mejor	-,00376	,00856	,998	-,0282	,0207	
		Igual	-,01151	,00629	,446	-,0294	,0064	
		Peor	,01212	,01027	,846	-,0172	,0414	
		Mucho peor	-,02688	,03156	,958	-,1169	,0631	
		No sabe	-,09630	,05690	,537	-,2585	,0659	
	Igual	Mucho mejor	,00776	,00900	,955	-,0179	,0334	
		Mejor	,01151	,00629	,446	-,0064	,0294	
		Peor	,02363	,01064	,228	-,0067	,0540	
		Mucho peor	-,01537	,03169	,997	-,1057	,0750	
		No sabe	-,08479	,05697	,672	-,2472	,0776	

reduccion.planilla	HSD de Tukey	Peor	Mucho mejor	-,01587	,01212	,780	-,0504	,0187	
			Mejor	-,01212	,01027	,846	-,0414	,0172	
			Igual	-,02363	,01064	,228	-,0540	,0067	
			Mucho peor	-,03900	,03271	,841	-,1323	,0543	
			No sabe	-,10842	,05754	,412	-,2725	,0557	
			Mucho peor	Mucho mejor	,02313	,03222	,980	-,0687	,1150
				Mejor	,02688	,03156	,958	-,0631	,1169
				Igual	,01537	,03169	,997	-,0750	,1057
				Peor	,03900	,03271	,841	-,0543	,1323
				No sabe	-,06942	,06482	,893	-,2543	,1154
			No sabe	Mucho mejor	,09255	,05726	,588	-,0707	,2558
				Mejor	,09630	,05690	,537	-,0659	,2585
				Igual	,08479	,05697	,672	-,0776	,2472
				Peor	,10842	,05754	,412	-,0557	,2725
				Mucho peor	,06942	,06482	,893	-,1154	,2543
			Mucho mejor	Mejor	-,00038	,00189	1,000	-,0058	,0050
				Igual	,00174	,00199	,952	-,0039	,0074
				Peor	,00083	,00267	1,000	-,0068	,0085
				Mucho peor	,00338	,00719	,997	-,0171	,0239
				No sabe	,00338	,01198	1,000	-,0308	,0375
			Mejor	Mucho mejor	,00038	,00189	1,000	-,0050	,0058
				Igual	,00212	,00139	,645	-,0018	,0061
				Peor	,00121	,00227	,995	-,0053	,0077
				Mucho peor	,00376	,00705	,995	-,0163	,0239
				No sabe	,00376	,01189	1,000	-,0302	,0377
			Igual	Mucho mejor	-,00174	,00199	,952	-,0074	,0039
				Mejor	-,00212	,00139	,645	-,0061	,0018
				Peor	-,00091	,00235	,999	-,0076	,0058
				Mucho peor	,00164	,00708	1,000	-,0185	,0218
				No sabe	,00164	,01191	1,000	-,0323	,0356
			Peor	Mucho mejor	-,00083	,00267	1,000	-,0085	,0068
				Mejor	-,00121	,00227	,995	-,0077	,0053
				Igual	,00091	,00235	,999	-,0058	,0076
				Mucho peor	,00255	,00730	,999	-,0183	,0234
				No sabe	,00255	,01204	1,000	-,0318	,0369
			Mucho peor	Mucho mejor	-,00338	,00719	,997	-,0239	,0171
				Mejor	-,00376	,00705	,995	-,0239	,0163
				Igual	-,00164	,00708	1,000	-,0218	,0185
				Peor	-,00255	,00730	,999	-,0234	,0183
				No sabe	0,00000	,01377	1,000	-,0393	,0393
			No sabe	Mucho mejor	-,00338	,01198	1,000	-,0375	,0308
				Mejor	-,00376	,01189	1,000	-,0377	,0302

subcontratacion	HSD de Tukey	Mucho mejor	Igual	-,00164	,01191	1,000	-,0356	,0323
			Peor	-,00255	,01204	1,000	-,0369	,0318
			Mucho peor	0,00000	,01377	1,000	-,0393	,0393
		Mejor	Mejor	,01109	,00666	,555	-,0079	,0301
			Igual	,01849	,00701	,089	-,0015	,0385
			Peor	,02539	,00945	,078	-,0016	,0523
		No sabe	Mucho peor	-,02196	,02550	,956	-,0947	,0508
			No sabe	-,03816	,04248	,947	-,1593	,0830
			Mucho mejor	-,01109	,00666	,555	-,0301	,0079
		Igual	Igual	,00740	,00492	,661	-,0066	,0214
			Peor	,01429	,00802	,478	-,0086	,0372
			Mucho peor	-,03305	,02501	,773	-,1044	,0383
		Peor	No sabe	-,04925	,04219	,852	-,1696	,0711
			Mucho mejor	-,01849	,00701	,089	-,0385	,0015
			Mejor	-,00740	,00492	,661	-,0214	,0066
		Mucho peor	Peor	,00690	,00832	,962	-,0168	,0306
			Mucho peor	-,04045	,02510	,591	-,1120	,0311
			No sabe	-,05665	,04225	,762	-,1771	,0638
		Mucho mejor	Mucho mejor	-,02539	,00945	,078	-,0523	,0016
			Mejor	-,01429	,00802	,478	-,0372	,0086
			Igual	-,00690	,00832	,962	-,0306	,0168
		Mucho peor	Mucho peor	-,04735	,02589	,447	-,1212	,0265
			No sabe	-,06354	,04272	,672	-,1854	,0583
			Mucho mejor	,02196	,02550	,956	-,0508	,0947
		No sabe	Mejor	,03305	,02501	,773	-,0383	,1044
			Igual	,04045	,02510	,591	-,0311	,1120
			Peor	,04735	,02589	,447	-,0265	,1212
		Mucho mejor	No sabe	-,01620	,04885	,999	-,1555	,1231
			Mucho mejor	,03816	,04248	,947	-,0830	,1593
			Mejor	,04925	,04219	,852	-,0711	,1696
Mucho peor	Igual	,05665	,04225	,762	-,0638	,1771		
	Peor	,06354	,04272	,672	-,0583	,1854		
	Mucho peor	,01620	,04885	,999	-,1231	,1555		
total.capacita	HSD de Tukey	Mucho mejor	Mejor	,03421	,01932	,485	-,0209	,0893
			Igual	,05537	,02035	,072	-,0027	,1134
			Peor	,07471	,02741	,071	-,0035	,1529
		Mejor	Mucho peor	,11120	,07379	,660	-,0992	,3216
			No sabe	,06237	,12291	,996	-,2881	,4129
			Mucho mejor	-,03421	,01932	,485	-,0893	,0209
		Mucho peor	Igual	,02116	,01427	,675	-,0195	,0618
			Peor	,04049	,02325	,504	-,0258	,1068
			Mucho peor	,07699	,07235	,896	-,1293	,2833

		No sabe	,02815	,12205	1,000	-,3199	,3762
	Igual	Mucho mejor	-,05537	,02035	,072	-,1134	,0027
		Mejor	-,02116	,01427	,675	-,0618	,0195
		Peor	,01934	,02412	,967	-,0494	,0881
		Mucho peor	,05583	,07263	,973	-,1513	,2629
		No sabe	,00700	,12222	1,000	-,3415	,3555
	Peor	Mucho mejor	-,07471	,02741	,071	-,1529	,0035
		Mejor	-,04049	,02325	,504	-,1068	,0258
		Igual	-,01934	,02412	,967	-,0881	,0494
		Mucho peor	,03650	,07492	,997	-,1771	,2501
		No sabe	-,01234	,12359	1,000	-,3648	,3401
	Mucho peor	Mucho mejor	-,11120	,07379	,660	-,3216	,0992
		Mejor	-,07699	,07235	,896	-,2833	,1293
		Igual	-,05583	,07263	,973	-,2629	,1513
		Peor	-,03650	,07492	,997	-,2501	,1771
		No sabe	-,04884	,14131	,999	-,4518	,3541
	No sabe	Mucho mejor	-,06237	,12291	,996	-,4129	,2881
		Mejor	-,02815	,12205	1,000	-,3762	,3199
		Igual	-,00700	,12222	1,000	-,3555	,3415
		Peor	,01234	,12359	1,000	-,3401	,3648
		Mucho peor	,04884	,14131	,999	-,3541	,4518

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Situación de Relaciones Laborales: Conveniencia Negociación Colectiva

Comparaciones múltiples

Variable dependiente				Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Variación en Remuneraciones	HSD de Tukey	Muy conveniente	Conveniente	,01395	,01071	,784	-,0166	,0445
			Medianamente conveniente	,02182	,01113	,366	-,0099	,0536
			Inconveniente	,03609*	,01237	,041	,0008	,0714
			Muy inconveniente	,04307	,01899	,208	-,0111	,0972
			No sabe	,00392	,02881	1,000	-,0782	,0861
		Conveniente	Muy conveniente	-,01395	,01071	,784	-,0445	,0166

			Medianamente conveniente	,00787	,00702	,872	-,0121	,0279
			Inconveniente	,02214	,00885	,124	-,0031	,0474
			Muy inconveniente	,02913	,01691	,517	-,0191	,0773
			No sabe	-,01003	,02748	,999	-,0884	,0683
		Medianamente conveniente	Muy conveniente	-,02182	,01113	,366	-,0536	,0099
			Conveniente	-,00787	,00702	,872	-,0279	,0121
			Inconveniente	,01427	,00936	,648	-,0124	,0409
			Muy inconveniente	,02125	,01718	,819	-,0277	,0702
			No sabe	-,01790	,02765	,987	-,0968	,0609
		Inconveniente	Muy conveniente	-,03609*	,01237	,041	-,0714	-,0008
			Conveniente	-,02214	,00885	,124	-,0474	,0031
			Medianamente conveniente	-,01427	,00936	,648	-,0409	,0124
			Muy inconveniente	,00698	,01801	,999	-,0444	,0583
			No sabe	-,03217	,02817	,864	-,1125	,0482
		Muy inconveniente	Muy conveniente	-,04307	,01899	,208	-,0972	,0111
			Conveniente	-,02913	,01691	,517	-,0773	,0191
			Medianamente conveniente	-,02125	,01718	,819	-,0702	,0277
			Inconveniente	-,00698	,01801	,999	-,0583	,0444
			No sabe	-,03916	,03164	,818	-,1294	,0511
		No sabe	Muy conveniente	-,00392	,02881	1,000	-,0861	,0782
			Conveniente	,01003	,02748	,999	-,0683	,0884
			Medianamente conveniente	,01790	,02765	,987	-,0609	,0968
			Inconveniente	,03217	,02817	,864	-,0482	,1125
			Muy inconveniente	,03916	,03164	,818	-,0511	,1294
jor.inter	HSD de	Muy	Conveniente	,00203	,00789	1,000	-,0205	,0245

Tukey	conveniente	Medianamente conveniente	,00547	,00819	,985	-,0179	,0288
		Inconveniente	,00940	,00909	,906	-,0165	,0353
		Muy inconveniente	-,01251	,01389	,947	-,0521	,0271
		No sabe	,00321	,02136	1,000	-,0577	,0641
	Conveniente	Muy conveniente	-,00203	,00789	1,000	-,0245	,0205
		Medianamente conveniente	,00343	,00517	,986	-,0113	,0182
		Inconveniente	,00737	,00651	,868	-,0112	,0259
		Muy inconveniente	-,01454	,01236	,848	-,0498	,0207
		No sabe	,00118	,02039	1,000	-,0570	,0593
	Medianamente conveniente	Muy conveniente	-,00547	,00819	,985	-,0288	,0179
		Conveniente	-,00343	,00517	,986	-,0182	,0113
		Inconveniente	,00394	,00686	,993	-,0156	,0235
		Muy inconveniente	-,01797	,01255	,707	-,0537	,0178
		No sabe	-,00226	,02051	1,000	-,0607	,0562
	Inconveniente	Muy conveniente	-,00940	,00909	,906	-,0353	,0165
		Conveniente	-,00737	,00651	,868	-,0259	,0112
		Medianamente conveniente	-,00394	,00686	,993	-,0235	,0156
		Muy inconveniente	-,02191	,01315	,555	-,0594	,0156
		No sabe	-,00619	,02088	1,000	-,0657	,0534
	Muy inconveniente	Muy conveniente	,01251	,01389	,947	-,0271	,0521
		Conveniente	,01454	,01236	,848	-,0207	,0498
		Medianamente conveniente	,01797	,01255	,707	-,0178	,0537
		Inconveniente	,02191	,01315	,555	-,0156	,0594
		No sabe	,01571	,02338	,985	-,0509	,0824
	No sabe	Muy conveniente	-,00321	,02136	1,000	-,0641	,0577

jornadas.parciales	HSD de Tukey	Muy conveniente	Conveniente	-,00118	,02039	1,000	-,0593	,0570
			Medianamente conveniente	,00226	,02051	1,000	-,0562	,0607
			Inconveniente	,00619	,02088	1,000	-,0534	,0657
			Muy inconveniente	-,01571	,02338	,985	-,0824	,0509
		Conveniente	Conveniente	-,01637	,01005	,579	-,0450	,0123
			Medianamente conveniente	-,01105	,01043	,897	-,0408	,0187
			Inconveniente	-,00770	,01156	,986	-,0407	,0253
			Muy inconveniente	-,02509	,01746	,705	-,0749	,0247
		Medianamente conveniente	No sabe	,00066	,02701	1,000	-,0764	,0777
			Muy conveniente	,01637	,01005	,579	-,0123	,0450
			Medianamente conveniente	,00531	,00658	,966	-,0135	,0241
			Inconveniente	,00867	,00825	,901	-,0149	,0322
		Inconveniente	Muy inconveniente	-,00872	,01548	,993	-,0529	,0354
			No sabe	,01703	,02577	,986	-,0565	,0905
			Muy conveniente	,01105	,01043	,897	-,0187	,0408
			Conveniente	-,00531	,00658	,966	-,0241	,0135
			Inconveniente	,00335	,00871	,999	-,0215	,0282
			Muy inconveniente	-,01403	,01573	,948	-,0589	,0308
			No sabe	,01171	,02592	,998	-,0622	,0856
			Muy conveniente	,00770	,01156	,986	-,0253	,0407
	Conveniente	-,00867	,00825	,901	-,0322	,0149		
	Medianamente conveniente	-,00335	,00871	,999	-,0282	,0215		
	Muy inconveniente	-,01739	,01650	,899	-,0644	,0297		
	No sabe	,00836	,02640	1,000	-,0669	,0836		

reduccion.planilla	HSD de Tukey	Muy inconveniente	Muy conveniente	,02509	,01746	,705	-,0247	,0749	
			Conveniente	,00872	,01548	,993	-,0354	,0529	
			Medianamente conveniente	,01403	,01573	,948	-,0308	,0589	
			Inconveniente	,01739	,01650	,899	-,0297	,0644	
			No sabe	,02575	,02946	,953	-,0583	,1098	
		No sabe	Muy conveniente	-,00066	,02701	1,000	-,0777	,0764	
			Conveniente	-,01703	,02577	,986	-,0905	,0565	
			Medianamente conveniente	-,01171	,02592	,998	-,0856	,0622	
			Inconveniente	-,00836	,02640	1,000	-,0836	,0669	
			Muy inconveniente	-,02575	,02946	,953	-,1098	,0583	
			Muy conveniente	-,00036	,00221	1,000	-,0066	,0059	
			Medianamente conveniente	-,00305	,00229	,767	-,0096	,0035	
			Inconveniente	,00076	,00254	1,000	-,0065	,0080	
			Muy inconveniente	-,00107	,00387	1,000	-,0121	,0100	
			No sabe	,00195	,00603	1,000	-,0152	,0191	
			Conveniente	Muy conveniente	,00036	,00221	1,000	-,0059	,0066
				Medianamente conveniente	-,00270	,00145	,430	-,0068	,0014
				Inconveniente	,00112	,00182	,990	-,0041	,0063
				Muy inconveniente	-,00072	,00344	1,000	-,0105	,0091
				No sabe	,00231	,00576	,999	-,0141	,0187
			Medianamente conveniente	Muy conveniente	,00305	,00229	,767	-,0035	,0096
				Conveniente	,00270	,00145	,430	-,0014	,0068
				Inconveniente	,00381	,00192	,352	-,0017	,0093
				Muy inconveniente	,00198	,00350	,993	-,0080	,0120
				No sabe	,00501	,00579	,955	-,0115	,0215

		Inconveniente	Muy conveniente	-,00076	,00254	1,000	-,0080	,0065
			Conveniente	-,00112	,00182	,990	-,0063	,0041
			Medianamente conveniente	-,00381	,00192	,352	-,0093	,0017
			Muy inconveniente	-,00183	,00367	,996	-,0123	,0086
			No sabe	,00119	,00590	1,000	-,0156	,0180
		Muy inconveniente	Muy conveniente	,00107	,00387	1,000	-,0100	,0121
			Conveniente	,00072	,00344	1,000	-,0091	,0105
			Medianamente conveniente	-,00198	,00350	,993	-,0120	,0080
			Inconveniente	,00183	,00367	,996	-,0086	,0123
			No sabe	,00303	,00658	,997	-,0157	,0218
		No sabe	Muy conveniente	-,00195	,00603	1,000	-,0191	,0152
			Conveniente	-,00231	,00576	,999	-,0187	,0141
			Medianamente conveniente	-,00501	,00579	,955	-,0215	,0115
			Inconveniente	-,00119	,00590	1,000	-,0180	,0156
			Muy inconveniente	-,00303	,00658	,997	-,0218	,0157
subcontratacion	HSD de Tukey	Muy conveniente	Conveniente	,01684	,00786	,265	-,0056	,0393
			Medianamente conveniente	,03412*	,00816	,000	,0108	,0574
			Inconveniente	,02673*	,00904	,037	,0009	,0525
			Muy inconveniente	,03222	,01377	,179	-,0071	,0715
			No sabe	,05027	,02143	,176	-,0108	,1114
		Conveniente	Muy conveniente	-,01684	,00786	,265	-,0393	,0056
			Medianamente conveniente	,01728*	,00516	,011	,0026	,0320
			Inconveniente	,00988	,00646	,646	-,0085	,0283
			Muy inconveniente	,01538	,01224	,808	-,0195	,0503

			No sabe	,03343	,02048	,577	-,0250	,0918
		Medianamente conveniente	Muy conveniente	-,03412*	,00816	,000	-,0574	-,0108
			Conveniente	-,01728*	,00516	,011	-,0320	-,0026
			Inconveniente	-,00740	,00683	,888	-,0269	,0121
			Muy inconveniente	-,00190	,01243	1,000	-,0374	,0336
			No sabe	,01615	,02060	,970	-,0426	,0749
		Inconveniente	Muy conveniente	-,02673*	,00904	,037	-,0525	-,0009
			Conveniente	-,00988	,00646	,646	-,0283	,0085
			Medianamente conveniente	,00740	,00683	,888	-,0121	,0269
			Muy inconveniente	,00550	,01303	,998	-,0316	,0426
			No sabe	,02355	,02096	,872	-,0362	,0833
		Muy inconveniente	Muy conveniente	-,03222	,01377	,179	-,0715	,0071
			Conveniente	-,01538	,01224	,808	-,0503	,0195
			Medianamente conveniente	,00190	,01243	1,000	-,0336	,0374
			Inconveniente	-,00550	,01303	,998	-,0426	,0316
			No sabe	,01805	,02339	,972	-,0487	,0848
		No sabe	Muy conveniente	-,05027	,02143	,176	-,1114	,0108
			Conveniente	-,03343	,02048	,577	-,0918	,0250
			Medianamente conveniente	-,01615	,02060	,970	-,0749	,0426
			Inconveniente	-,02355	,02096	,872	-,0833	,0362
			Muy inconveniente	-,01805	,02339	,972	-,0848	,0487
total.capacita	HSD de Tukey	Muy conveniente	Conveniente	,06123	,02248	,071	-,0029	,1253
			Medianamente conveniente	,09923*	,02334	,000	,0327	,1658
			Inconveniente	,16509*	,02592	,000	,0912	,2390
			Muy inconveniente	,11406*	,03938	,044	,0018	,2264
			No sabe	,11095	,06208	,474	-,0661	,2880

Conveniente	Muy conveniente	-,06123	,02248	,071	-,1253	,0029
	Medianamente conveniente	,03801	,01478	,104	-,0041	,0801
	Inconveniente	,10386*	,01858	,000	,0509	,1568
	Muy inconveniente	,05283	,03499	,658	-,0469	,1526
	No sabe	,04972	,05939	,961	-,1196	,2191
Medianamente conveniente	Muy conveniente	-,09923*	,02334	,000	-,1658	-,0327
	Conveniente	-,03801	,01478	,104	-,0801	,0041
	Inconveniente	,06586*	,01961	,010	,0099	,1218
	Muy inconveniente	,01482	,03555	,998	-,0865	,1162
	No sabe	,01172	,05973	1,000	-,1586	,1820
Inconveniente	Muy conveniente	-,16509*	,02592	,000	-,2390	-,0912
	Conveniente	-,10386*	,01858	,000	-,1568	-,0509
	Medianamente conveniente	-,06586*	,01961	,010	-,1218	-,0099
	Muy inconveniente	-,05104	,03729	,746	-,1574	,0553
	No sabe	-,05414	,06078	,949	-,2274	,1192
Muy inconveniente	Muy conveniente	-,11406*	,03938	,044	-,2264	-,0018
	Conveniente	-,05283	,03499	,658	-,1526	,0469
	Medianamente conveniente	-,01482	,03555	,998	-,1162	,0865
	Inconveniente	,05104	,03729	,746	-,0553	,1574
	No sabe	-,00310	,06762	1,000	-,1959	,1897
No sabe	Muy conveniente	-,11095	,06208	,474	-,2880	,0661
	Conveniente	-,04972	,05939	,961	-,2191	,1196
	Medianamente conveniente	-,01172	,05973	1,000	-,1820	,1586
	Inconveniente	,05414	,06078	,949	-,1192	,2274
	Muy inconveniente	,00310	,06762	1,000	-,1897	,1959

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Situación de Relaciones Laborales: Periodicidad Conflicto Laboral

Comparaciones múltiples

Variable dependiente				Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Variación en Remuneraciones	HSD de Tukey	Inexistente	Aislado, rara vez	-,02085*	,00629	,003	-,0356	-,0061
			Repetitivo y frecuente	,03229	,03129	,557	-,0411	,1057
		Aislado, rara vez	Inexistente	,02085*	,00629	,003	,0061	,0356
			Repetitivo y frecuente	,05313	,03152	,211	-,0208	,1270
		Repetitivo y frecuente	Inexistente	-,03229	,03129	,557	-,1057	,0411
			Aislado, rara vez	-,05313	,03152	,211	-,1270	,0208
jor.inter	HSD de Tukey	Inexistente	Aislado, rara vez	,00107	,00468	,971	-,0099	,0120
			Repetitivo y frecuente	-,00274	,02283	,992	-,0563	,0508
		Aislado, rara vez	Inexistente	-,00107	,00468	,971	-,0120	,0099
			Repetitivo y frecuente	-,00381	,02301	,985	-,0578	,0502
		Repetitivo y frecuente	Inexistente	,00274	,02283	,992	-,0508	,0563
			Aislado, rara vez	,00381	,02301	,985	-,0502	,0578
jornadas.parciales	HSD de Tukey	Inexistente	Aislado, rara vez	-,00074	,00590	,991	-,0146	,0131
			Repetitivo y frecuente	-,01772	,02864	,810	-,0849	,0494
		Aislado, rara vez	Inexistente	,00074	,00590	,991	-,0131	,0146
			Repetitivo y frecuente	-,01698	,02886	,826	-,0847	,0507
		Repetitivo y frecuente	Inexistente	,01772	,02864	,810	-,0494	,0849
			Aislado, rara vez	,01698	,02886	,826	-,0507	,0847
reduccion.planilla	HSD de Tukey	Inexistente	Aislado, rara vez	-,00215	,00130	,222	-,0052	,0009
			Repetitivo y frecuente	,00226	,00637	,933	-,0127	,0172
		Aislado, rara vez	Inexistente	,00215	,00130	,222	-,0009	,0052
			Repetitivo y frecuente	,00441	,00642	,772	-,0106	,0195
		Repetitivo y frecuente	Inexistente	-,00226	,00637	,933	-,0172	,0127
			Aislado, rara vez	-,00441	,00642	,772	-,0195	,0106

subcontratacion	HSD de Tukey	Inexistente	Aislado, rara vez	-,01268*	,00464	,017	-,0236	-,0018
			Repetitivo y frecuente	-,02513	,02282	,513	-,0786	,0284
		Aislado, rara vez	Inexistente	,01268*	,00464	,017	,0018	,0236
			Repetitivo y frecuente	-,01245	,02300	,851	-,0664	,0415
		Repetitivo y frecuente	Inexistente	,02513	,02282	,513	-,0284	,0786
			Aislado, rara vez	,01245	,02300	,851	-,0415	,0664
total.capacita	HSD de Tukey	Inexistente	Aislado, rara vez	-,02438	,01335	,161	-,0557	,0069
			Repetitivo y frecuente	,07021	,06549	,532	-,0834	,2238
		Aislado, rara vez	Inexistente	,02438	,01335	,161	-,0069	,0557
			Repetitivo y frecuente	,09459	,06600	,324	-,0602	,2494
		Repetitivo y frecuente	Inexistente	-,07021	,06549	,532	-,2238	,0834
			Aislado, rara vez	-,09459	,06600	,324	-,2494	,0602

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.