



**UNIVERSIDAD DE CHILE**

Facultad de Economía y Negocios  
Escuela de Economía y Administración

**ANÁLISIS DE CONDICIONES LABORALES EN EMPRESAS CHILENAS  
(2000-2010)**

Seminario de Título  
INGENIERO COMERCIAL, Mención Administración

Nathaly Campos Avila  
Karin Costa Núñez

**Profesor Guía:**  
Eduardo Acuña Aguirre

Santiago, Chile – Enero 2011

## AGRADECIMIENTOS

*Doy gracias a Dios porque ha sido el apoyo más importante que he tenido durante mi paso por la universidad. Él ha cambiado mi vida completamente. En esta etapa de mi carrera doy testimonio de Su amor y apoyo incondicional. Él siempre me alentó a esforzarme y ser valiente en todo, a confiar que cumple Sus promesas y así lo ha hecho. Es a quién dedico mi Seminario de Título.*

*En segundo lugar, agradezco el apoyo de mi familia, en especial a mis padres, quiénes han sido un ejemplo de esfuerzo y perseverancia para mí. Les estaré agradecida por siempre por todo lo que han hecho. A mis hermanos Fernando, Alexis y Valentina, por su paciencia y ánimo. Quiero que este paso les motive a cumplir sus sueños y a creer con todo el corazón de que se puede llegar lejos si se lo proponen.*

*Alexis: Has sido una persona extraordinaria y doy gracias a Dios por tu vida y también por el apoyo incondicional que me has dado en todos los sentidos. Realmente has sido una bendición en mi vida.*

*Agradezco y doy homenaje a quiénes ya no están conmigo, a los que durante su existencia me apoyaron y alentaron incondicionalmente hasta el final de sus días. Quiénes han sido ejemplos a seguir en mi vida: Abuelita María Gaona y Tío Alberto León, a los que llevaré siempre en mi corazón.*

*Finalmente, agradecer a mis amigos, quiénes fueron un gran apoyo durante toda la carrera y les estaré agradecida por estar siempre allí. En especial agradezco a Carolina Albornoz, Carmen Molina, Loreto Aguirre, Jeesiell Ponce y Daniel Manzur.*

*Agradezco a la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile por toda la formación académica que me ha entregado durante estos años. En particular, agradezco a mis profesores de la carrera por su calidad humana y académica, en especial al Profesor Eduardo Acuña, por su valiosa ayuda académica y apoyo humano durante la carrera y el desarrollo de este seminario, y al profesor Eduardo Kohler, quién me ha dado valiosas lecciones para mi vida personal y profesional.*

*Nathaly.*

*Cuando finaliza esta etapa de formación, quiero agradecer a mi familia por todo el cariño, cada palabra y apoyo que me han dado durante toda mi vida y especialmente en esta etapa, que ha representado un gran reto y meta a vencer. A Marcos, tía Cristina, abuelas, tía Hella, tata, Carola y Rodrigo.*

*Mamá:*

*En la vida he visto pasar mucha gente, pero nunca he visto más fortaleza, inteligencia, perseverancia, paciencia, tolerancia, altruismo, dulzura y amor reunidos en una sola persona. Te agradezco hoy y siempre, todo el apoyo incondicional que me has brindado y cada palabra de aliento siempre que la he necesitado. Eres la persona en la cual quiero llegar a convertirme, mi modelo a seguir.*

*Papá:*

*Gracias por todo el cariño y apoyo incondicional que me has dado. Me has dado una importante lección de vida, “si se quiere, se puede”, y con esa lección he logrado llegar hasta esta etapa, el final de mi carrera. Sigo tu ejemplo y he comenzado a pelear por lo que quiero. Gracias por tu paciencia y dedicación, y gracias por el gran esfuerzo que has hecho por la familia.*

*Andrés:*

*Gracias por cuidar de mí, por tu compañía, tu apoyo y cariño. Has sido un gran apoyo desde que estás conmigo. Todos tus esfuerzos tendrán frutos, éste es sólo un reto del cual vas a aprender y sobrepasar. Eres el mejor de los hermanos. ¡Te adoro!*

*Quiero agradecer a todos mis amigos, quienes siempre me han apoyado, en especial a Rodrigo Montes, por toda su comprensión y apoyo incondicional durante todos estos años de carrera. Has sido parte fundamental de este proceso de formación y en vida.*

*Pini y Lassie, por cuidar de mí cada día, y por los 17 años de mi vida que me acompañaron llenándolos de alegrías.*

*Gracias por haber reído y llorado conmigo, y por brindarme una mano cuando necesitaba levantarme. Gracias a todos ustedes, mis pilares, por haberme hecho la persona que soy hoy en día. Agradezco cada día que estén en mi vida...*

*Los amo...*

*Karin*

## **TABLA DE CONTENIDO**

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                                                                                        | 8  |
| INDICE DE TABLAS .....                                                                                         | 8  |
| INDICE DE GRÁFICOS .....                                                                                       | 12 |
| RESUMEN .....                                                                                                  | 16 |
| INTRODUCCIÓN. ....                                                                                             | 18 |
| <br>SECCION I. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE ENCUESTAS LABORALES (2002-2008). ....                                | 21 |
| INTRODUCCIÓN.....                                                                                              | 21 |
| I. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y EL ENTORNO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS.....                             | 23 |
| 1. Situación económica general. ....                                                                           | 23 |
| 2. Caracterización del mercado laboral.....                                                                    | 25 |
| 3. Expectativas económicas. ....                                                                               | 30 |
| II. LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN .....                                                                           | 35 |
| 1. Tipos de contrato .....                                                                                     | 36 |
| 2. Tipos de contrato según sexo .....                                                                          | 38 |
| 3. Formas de contratación según tamaño de empresa .....                                                        | 40 |
| 4. Razones que utilizan las empresas de poner fin al contrato de trabajo.....                                  | 41 |
| 5. Rotación Laboral.....                                                                                       | 44 |
| III. FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN: SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES ..... | 45 |
| 1. Panorama general de formas de externalización .....                                                         | 45 |
| 2. Caracterización de la subcontratación.....                                                                  | 51 |
| 3. Relaciones de subcontratación.....                                                                          | 53 |
| 4. Las empresas que han sido subcontratadas .....                                                              | 56 |
| IV. REMUNERACIONES, SALARIOS E INCENTIVOS .....                                                                | 59 |
| 1. Evolución de los salarios y su medición en la ENCLA .....                                                   | 60 |
| 2. Tramos de remuneraciones de trabajadores del sector privado .....                                           | 60 |
| 3. Tramos de remuneraciones según tamaño de empresa .....                                                      | 63 |

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4. Tramos de remuneraciones según edad de los trabajadores .....                 | 64        |
| 5. Remuneraciones variables e incentivos a los trabajadores .....                | 65        |
| 6. Criterios más utilizados para el aumento de las remuneraciones .....          | 69        |
| V. JORNADA LABORAL .....                                                         | 70        |
| 1. Duración de la jornada semanal de trabajo .....                               | 71        |
| 2. Horas extraordinarias .....                                                   | 72        |
| 3. Jornada parcial de trabajo.....                                               | 75        |
| 4. Organización de la jornada laboral .....                                      | 76        |
| 5. Jornadas especiales.....                                                      | 81        |
| 6. Flexibilidad en la jornada laboral .....                                      | 83        |
| VI. ORGANIZACIONES SINDICALES Y NEGOCIACION COLECTIVA .....                      | 84        |
| 1. Existencia de sindicatos activos.....                                         | 84        |
| 2. Sindicatos en receso y Afiliación a Organizaciones multisindicales .....      | 88        |
| 3. Actitud de la empresa hacia el sindicato.....                                 | 90        |
| <u>- CONFLICTIVIDAD LABORAL .....</u>                                            | <u>92</u> |
| 1. Huelgas Legales .....                                                         | 93        |
| 2. Circunstancias y causas en las que ocurren los conflictos en la empresa ..... | 95        |
| <u>- NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</u>                                              | <u>98</u> |
| 1. Empresas y contratos colectivos vigentes en el período estudiado.....         | 98        |
| 2. Percepción sobre la negociación colectiva y niveles de información.....       | 101       |
| 3. Percepción sobre el resultado de la negociación colectiva .....               | 103       |
| VII. CONDICIONES LABORALES: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO ...                | 104       |

## SECCIÓN II. ESTUDIOS CUALITATIVOS EN MATERIA DE CONDICIONES LABORALES.....114

### INTRODUCCIÓN.....114

### I. LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN.....114

### III. FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN: SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES .....

### III. REMUNERACIONES .....

#### 1. Componentes de las remuneraciones en Chile .....

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2. Consecuencias en los trabajadores .....                                                                            | 135 |
| 3. El caso del sector comercio (Grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls).....                      | 139 |
| V. JORNADA LABORAL .....                                                                                              | 142 |
| 1. Duración de la jornada semanal de trabajo, calidad de vida y evidencia de inequidad. ....                          | 144 |
| 2. Consecuencias de la jornada laboral extensa sobre la calidad de vida de los trabajadores.....                      | 150 |
| VI. SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....                                                                           | 155 |
| 1. Cambios en el movimiento sindical .....                                                                            | 156 |
| 2. Liderazgos sindicales emergentes: El caso de los líderes sindicales de empresas subcontratistas.....               | 156 |
| 3. Prácticas antisindicales .....                                                                                     | 158 |
| 4. Problemas que enfrentan actualmente los sindicatos. ....                                                           | 161 |
| <br>SECCIÓN III. LA TRANSFORMACIÓN DE LA EMPRESA CHILENA: UNA MODERNIZACIÓN DESBALANCEADA”, CLAUDIO RAMOS ZINCKE..... | 163 |
| INTRODUCCIÓN.....                                                                                                     | 163 |
| DESARROLLO.....                                                                                                       | 164 |
| 1. Desarrollo de la adaptabilidad estratégica. ....                                                                   | 166 |
| 2. Las múltiples formas de la flexibilidad y reflexividad organizacional. ....                                        | 167 |
| 3. Redes interorganizacionales: el primado de las redes de propiedad. ....                                            | 177 |
| 4. La faceta más débil: el uso de las capacidades humanas y desarrollo de relaciones de colaboración.....             | 178 |
| 5. Ambivalentes efectos de los cambios sobre los trabajadores.....                                                    | 180 |
| 6. Configuración resultante y sus riesgos: la empresa chilena en una nueva encrucijada.....                           | 183 |
| <br>CONCLUSIONES .....                                                                                                | 185 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                                                                                    | 192 |

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

|                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura II.3.1. Relaciones en la subcontratación y en el suministro de trabajadores.... | 129 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|

## **INDICE DE TABLAS**

|                                                                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla I.1.1. Comparación participación laboral, ocupación y desocupación por sexo de junio, julio y agosto de 2010.....                                                    | 29 |
| Tabla I.3.1. Variación porcentual de certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, emitidos por la dirección del trabajo.....                    | 47 |
| Tabla I.3.2. Proporción y tasa de trabajadores externos en relación al total.....                                                                                          | 50 |
| Tabla I.3.4. Distribución porcentual de trabajadores que laboran en las empresas encuestadas por sexo, según formas de contratación.....                                   | 51 |
| Tabla I.3.5. Porcentaje de empresas que subcontrato alguna de las siguientes actividades económica.....                                                                    | 52 |
| Tabla I.3.6. Porcentaje de empresas que subcontratan la actividad principal, o cualquier otra por tamaño de empresa.....                                                   | 53 |
| Tabla I.3.7. Distribución porcentual de empresas subcontratadas que realizan actividades del giro principal, según grado de autonomía respecto de la empresa mandante..... | 55 |
| Tabla I.3.8. Tabla distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por antigüedad de la relación con la empresa.....      | 56 |
| Tabla I.3.9. Distribución porcentual de empresas que han sido subcontratadas por porcentaje de sus ventas que corresponde a subcontratación.....                           | 58 |
| Tabla I.3.10. Distribución porcentual de empresas que han sido subcontratadas, por cantidad de empresas por las que fue contratada.....                                    | 59 |

|                                                                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla I.4.1. Remuneraciones máximas y mínimas por año.....                                                                                                | 60 |
| Tabla I.5.1. Proporción de empresas y trabajadores que realizan horas extraordinarias, según tamaño de empresa.....                                       | 73 |
| Tabla I.5.2. Total de trabajadores que realizan horas extras (2008).....                                                                                  | 74 |
| Tabla I.5.3. Proporción de empresas y trabajadores que realizan horas extraordinarias por sexo, según tamaño de empresa.....                              | 74 |
| Tabla I.5.4. Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y pago de incentivos para aumentar la producción o productividad..... | 75 |
| Tabla I.5.5. Proporción de empresas que usan jornadas parciales, según tamaño de empresa.....                                                             | 75 |
| Tabla I.5.6. Proporción de trabajadores que trabajan jornadas parciales (hasta 30 hrs semanales), según sexo y tamaño de empresa.....                     | 76 |
| Tabla I.5.7. Duración de la jornada de trabajo, colación y otras pausas, y descansos, según tamaño de empresa (fuente empleadores).....                   | 77 |
| Tabla I.5.8. Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios (fuente empleadores).....                                                               | 78 |
| Tabla I.5.9. Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios (fuente trabajadores).....                                                              | 78 |
| Tabla I.5.10. Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo, según tamaño de empresa.....                                                        | 79 |
| Tabla I.5.11. Distribución porcentual de empresas por sistemas de turnos, según tamaño de empresa.....                                                    | 79 |
| Tabla I.5.12. Proporción de trabajadores que trabajan turnos nocturnos, según tamaño de empresa.....                                                      | 81 |
| Tabla I.5.13. Proporción de empresas y de trabajadores que usan jornadas especiales, según tamaño de empresa.....                                         | 82 |

|                                                                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla I.5.14. Distribución porcentual de trabajadores por tipos especiales de jornada.....                                                                                                            | 82  |
| Tabla I.5.15. Porcentaje de empresas que trabajan horas extras, los días domingo, y con sistema de turno, según tamaño de empresa.....                                                                | 83  |
| Tabla I.6.1. Número de huelgas por año, número de trabajadores involucrados y la duración promedio en días.....                                                                                       | 93  |
| Tabla I.7.1. Medidas específicas de prevención de riesgos en las que se encuentra trabajando la empresa, en el último mes.....                                                                        | 112 |
| Tabla I.7.2. Apreciación de las condiciones sanitarias.....                                                                                                                                           | 113 |
| Tabla II.1.1. Clasificación de trabajadores y sus características.....                                                                                                                                | 118 |
| Tabla II.1.2. Cuadro resumen: estrategias que utilizan las empresas para reducir costos.....                                                                                                          | 124 |
| Tabla II.1.3. Cuadro resumen: estrategias que utilizan las empresas para reducir riesgos.....                                                                                                         | 126 |
| Tabla II.5.1. Ciudades con mayor y con menor cantidad de horas trabajadas en el año, días de vacaciones pagadas y valor de la hora de trabajo.....                                                    | 143 |
| Tabla II.5.2. Distribución de ingreso medio por hora y del ingreso mensual según tramos de horas semanales de trabajo.....                                                                            | 146 |
| Tabla II.6.1. Cuadro resumen: aspectos en que afectan las prácticas antisindicales a la libertad sindical.....                                                                                        | 158 |
| Tabla II.6.2. Cuadro resumen: prácticas más comunes de las empresas contra la sindicalización.....                                                                                                    | 160 |
| Tabla III.1. Prioridades estratégicas generales, según rubro y tamaño de la empresa de la empresa (%de empresas en que cada objetivo ha sido considerado prioritario durante los últimos 3 años)..... | 166 |
| Tabla III.2. Cambios en la estructura organizacional (1): relaciones inter-empresas y crecimiento (% de empresas que ha realizado cada cambio).....                                                   | 168 |

|                                                                                                                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabla III.3. Cambios en la estructura organizacional (2); cambios internos (% de empresas que ha realizado cada cambio).....                                                                                                | 169 |
| Tabla III.4. Aplicación de programas globales de mejoramiento organizacional (% de empresas que ha aplicado cada cambio).....                                                                                               | 170 |
| Tabla III.5. Uso de software de gestión (% de empresas que usa cada tipo).....                                                                                                                                              | 171 |
| Tabla III.6. Tecnología informática aplicada a la producción (% de empresas en cada grado de intensidad de aplicación).....                                                                                                 | 171 |
| Tabla III.7. Cambios en organizaciones del trabajo (3): autonomía y control (% de empresas que aplica cada medida).....                                                                                                     | 173 |
| Tabla III.8. Contrataciones (% de empresas aplica cada medida).....                                                                                                                                                         | 174 |
| Tabla III.9. Reducciones de personal en los últimos tres años (% de empresas que aplica cada medida).....                                                                                                                   | 175 |
| Tabla III.10. Remuneraciones recibidas, según rubro y tamaño (% de trabajadores).....                                                                                                                                       | 176 |
| Tabla III.11. Recepción de incentivos económicos, cantidad según rubro de la empresa y calificación del trabajador (% de trabajadores).....                                                                                 | 177 |
| Tabla III.12. Autonomía en el trabajo, según rubro y área de la empresa (en % de trabajadores).....                                                                                                                         | 178 |
| Tabla III.13. Cambio ocurrido en la centralización en de la toma de decisiones (% de trabajadores).....                                                                                                                     | 179 |
| Tabla III.14. Cambios en demanda de esfuerzo, según rubro y área de la empresa (% de trabajadores).....                                                                                                                     | 180 |
| Tabla III.15.presencia de síntomas asociados a la situación de trabajo (% que dice experimentar cada síntoma varias veces a la semana o todos los días) y variaciones de los riesgos para la salud (% de trabajadores)..... | 182 |

## INDICE DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico I.1.1. Variación porcentual del PIB (1996-2009).....                                                                         | 25 |
| Gráfico I.1.2. Evolución de la fuerza laboral en miles de personas.....                                                              | 26 |
| Gráfico I.1.3. Variación porcentual de la ocupación laboral por sexo (2007-2010).....                                                | 27 |
| Gráficos I.1.4. Y I.1.5. Fuerza laboral por sexo.....                                                                                | 28 |
| Gráfico I.1.6. Distribución de la fuerza laboral por rango etario y sexo año 2010. ....                                              | 29 |
| Gráfico I.1.7. Evolución de la tasa de desocupación.....                                                                             | 30 |
| Gráfico I.1.8. Expectativas económicas de la situación del país.....                                                                 | 32 |
| Gráfico I.1.9. Expectativas económicas de ingreso.....                                                                               | 33 |
| Gráfico I.2.1. Total de trabajadores por tipo de contrato.....                                                                       | 36 |
| Gráfico I.2.2. Variación porcentual de contratos no definidos.....                                                                   | 38 |
| Gráfico I.2.3. Evolución en tipos de contratos a trabajadores según sexo.....                                                        | 39 |
| Gráficos I.2.4. Y I.2.5. Evolución de tipos de contratos por tamaño de empresa (Microempresa y Pequeña empresa respectivamente)..... | 40 |
| Gráficos I.2.6. Y I.2.7. Evolución de tipos de contratos por tamaño de empresa (Gran empresa y Mediana empresa respectivamente)..... | 41 |
| Gráfico I.2.8. Causales de término de contrato de trabajadores finiquitados.....                                                     | 43 |
| Gráfico I.2.9. Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados los últimos doce meses.....            | 44 |
| Gráfico I.3.1. Porcentaje de empresas que subcontratan, según empleadores.....                                                       | 46 |
| Gráfico I.3.2. Porcentaje de empresas que subcontratan, según tamaño de empresa.....                                                 | 48 |

|                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico I.3.3. Proporción de empresas que subcontrata actividades y proporción de empresas que utiliza trabajadores de servicios transitorios, según tamaño de empresa en 2008..... | 49 |
| Gráfico I.3.4. Distribución porcentual de empresas subcontratistas que realizan actividades del giro principal, por tipo de contrato con la empresa mandante.....                   | 54 |
| Gráfico I.3.5. Empresas que han sido subcontratadas en los últimos 12 meses.....                                                                                                    | 56 |
| Gráfico I.3.6. Porcentaje de empresa que fueron subcontratadas en el último año, por tamaño.....                                                                                    | 57 |
| Gráfico I.4.1. Distribución de remuneraciones por total de trabajadores.....                                                                                                        | 61 |
| Gráficos I.4.2. Y I.4.3. Distribución de remuneraciones y tramos de remuneraciones por sexo.....                                                                                    | 62 |
| Gráficos I.4.4. Y I.4.5. Distribución de ingresos en mediana y gran empresa respectivamente.....                                                                                    | 63 |
| Gráficos I.4.6 Y I.4.7. Distribución de ingresos en microempresas y pequeña empresa respectivamente.....                                                                            | 64 |
| Gráficos I.4.8. Y I.4.9. Comparación de niveles de ingreso de trabajadores adultos y jóvenes respectivamente.....                                                                   | 65 |
| Gráficos I.4.10. Porcentaje de empresas que pagan remuneraciones variables según tamaño.....                                                                                        | 66 |
| Gráfico I.4.11. Porcentaje de empresas que aplican sistemas de bonos e incentivos por aumento de producción o productividad.....                                                    | 67 |
| Gráfico I.4.12. Sistema de bonos e incentivos que aplican las empresas.....                                                                                                         | 68 |
| Gráfico 1.4.13. Criterios para el aumento de remuneraciones que aplican las empresas.....                                                                                           | 69 |
| Gráfico I.5.1. Promedio de horas semanales de trabajo.....                                                                                                                          | 71 |

|                                                                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico I.5.2. Promedio de horas semanales de trabajo, según tamaño de empresa..                                           | 72 |
| Gráfico I.5.3. Distribución porcentual de empresas por sistemas de turnos.....                                             | 80 |
| Gráfico I.6.1. Porcentaje de empresas con sindicato.....                                                                   | 85 |
| Gráfico I.6.2. Existencia de sindicato según tamaño de empresa.....                                                        | 86 |
| Gráfico I.6.3. Percepción sobre la evolución de la afiliación.....                                                         | 87 |
| Gráfico I.6.4. Evolución tasas de sindicalización del total de la población afiliada a sindicatos activos.....             | 88 |
| Gráfico I.6.5. Proporción de sindicatos en períodos de receso.....                                                         | 89 |
| Gráfico I.6.6. Afiliación del sindicato a organizaciones multisindicales.....                                              | 90 |
| Gráfico I.6.7. Percepción de los dirigentes de la actitud de los no sindicalizados frente a la idea de sindicalizarse..... | 91 |
| Gráfico I.6.8. Actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato.....                                                 | 92 |
| Gráfico I.6.9. Cantidad de huelgas legales efectuadas 2000-2010.....                                                       | 94 |
| Gráfico I.6.10. Proporción de empresas en las que ha habido huelgas según tamaño de empresa.....                           | 95 |
| Gráfico I.6.11. Circunstancia en la que se dio la huelga o conflicto en la empresa.....                                    | 96 |
| Gráfico I.6.12. Causa a las que obedece el conflicto laboral, según dirigentes sindicales.....                             | 97 |
| Gráfico I.6.13. Causa a las que obedece el conflicto laboral, según trabajadores.....                                      | 97 |
| Gráfico I.6.14. Causa a las que obedece el conflicto laboral, según empleadores.....                                       | 97 |
| Gráfico I.6.15. Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos cinco años.....               | 99 |

|                                                                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gráfico I.6.16. Proporción de empresas en las que se ha negociado colectivamente los últimos 5 años según tamaño de empresa.....                         | 100 |
| Gráfico I.6.17. Proporción de empresas con contratos o convenios colectivos vigentes.....                                                                | 101 |
| Gráficos I.6.18. Y I.6.19. Percepción de los trabajadores y empleadores sobre conveniencia de los procesos de negociación colectiva respectivamente..... | 102 |
| Gráfico I.6.20. ¿Entregaron los empleadores suficiente información para llevar adelante una adecuada negociación?.....                                   | 103 |
| Gráfico I.6.21. Percepción de los trabajadores sobre resultados de la última negociación colectiva.....                                                  | 104 |
| Gráfico I.7.1. Evolución de la tasa de accidentabilidad del trabajo 2002-2008.....                                                                       | 105 |
| Gráfico I.7.2. Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo, según tamaño de empresa mutualidades 2006-2008.....                                  | 106 |
| Gráfico I.7.3. Instrumentos de prevención de riesgos.....                                                                                                | 107 |
| Gráfico I.7.4. Existencia de instrumentos de prevención de riesgos según tamaño de empresa y empleadores.....                                            | 108 |
| Gráfico I.7.5. Existencia de instrumentos de prevención de riesgos en total de empresas.....                                                             | 108 |
| Gráfico I.7.6. Instancia de la empresa en la que se toman decisiones en materias de prevención.....                                                      | 110 |

## **RESUMEN**

La siguiente investigación tiene por objetivo, mostrar las condiciones y relaciones laborales en las empresas de nuestro país, a través de determinar si han existido cambios en las empresas chilenas, y de existir, cómo han afectado estos cambios a las condiciones laborales en las organizaciones; qué medidas se están tomando en dicha materia y por último, los efectos en los trabajadores y en las empresas. La metodología utilizada será, la recopilación de información cuantitativa y cualitativa de los últimos diez años en las materias de formas de contratación, remuneraciones, jornada laboral, subcontratación y sindicatos para tratar de dar respuesta a éstas preguntas.

Al analizar los datos se concluye que, las empresas chilenas han sufrido cambios durante la última década, pasando del fordismo al postfordismo. Producto de la globalización y la internacionalización, las empresas chilenas han tenido que modificar su actuar y adaptarse a los cambios del entorno, a través de la utilización de diferentes medidas de flexibilidad para obtener mejores rendimientos y sortear de mejor forma las crisis.

La flexibilidad está siendo aplicada en varios ámbitos de la empresa, como en contratos, remuneraciones, tecnología, jornada laboral y procesos; independiente del tamaño de la misma. Ésta práctica se ha masificado en las empresas de nuestro país con gran énfasis en la reducción de costos y alcanzar mayor eficiencia.

Si bien las empresas obtienen beneficios, los trabajadores se han visto perjudicados. La calidad de vida de los trabajadores ha ido en detrimento producto del mayor esfuerzo físico al cual se han visto en la necesidad de realizar, el aumento de la incertidumbre laboral producto de la flexibilidad de contratos, y la alta inestabilidad laboral.

Se observa además que si bien el Estado ha tomado medidas regulatorias en cuanto a materias de condiciones laborales para velar por el derecho de los trabajadores, como la disminución de la jornada formal de trabajo, han existido mecanismos que las

empresas utilizan para aumentar las horas trabajadas por los trabajadores. Lo que provoca efectos sobre la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

Aún cuando, existe mayor regulación, ha existido una disminución de la defensa de los derechos de los trabajadores a través de sindicatos, y por ende, exista una mayor vulnerabilidad en todos los aspectos laborales para los trabajadores.

Por lo tanto las condiciones laborales, se han visto modificadas. A nivel de empresa han mejorado, pero a nivel de recurso humano, se han visto afectadas de manera negativa sobre la calidad de vida de los trabajadores.

## INTRODUCCIÓN.

En los últimos años el escenario empresarial ha estado marcado por la globalización e internacionalización, lo cual lleva a que los mercados se encuentren más interconectados. Éste entorno se hace cada vez más cambiante, lo que ha hecho necesario que las organizaciones desarrollen habilidades de adaptación, como una forma de anticiparse a diversas situaciones y así proporcionar respuestas adecuadas.

Con ello, las organizaciones en general se han visto en la necesidad de cambiar su forma de gestión la cual repercute en toda la organización, incluyendo a las personas que trabajan en ellas. Por ello uno de los aspectos que se ve afectado, son las condiciones de trabajo o condiciones laborales.

Para analizar este tema es necesario conocer el concepto de trabajo decente, por el cual se rigen instituciones internacionales y nacionales, como la Organización Internacional del Trabajo y la Dirección del Trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) vela por el cumplimiento y mejoramiento de las condiciones de trabajo. La OIT nos da una aproximación de lo que es el trabajo decente, que es donde vamos a enmarcar nuestra investigación: “Por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”<sup>1</sup>. Esta definición abarca ampliamente todas las áreas en las cuales se desenvuelve un trabajador, que va más allá de sólo el lugar de trabajo en el cual se desempeñan, sino que también incluye los derechos como persona dentro del lugar de trabajo.

Las condiciones laborales en empresas chilenas es un tema que ha estado en la palestra en este último año, específicamente por todos los problemas en el sector minero y del sector público.

Esto nos lleva a tener un interés sincero a nivel profesional como personal, en descubrir qué está pasando con las condiciones laborales en las empresas chilenas. Especialmente porque estamos prontas a entrar al mercado laboral, queremos saber a

---

<sup>1</sup> Somavia, Juan. “Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT. Documento presentado a la tercera conferencia Ministerial de la OMC (30 Nov.-3 Dic. 1999)”

qué realmente nos enfrentaremos, decidimos comprobar si existe consistencia entre la teoría entregada durante nuestra formación académica, y la realidad.

El objetivo central de éste estudio es mostrar cuáles son las condiciones laborales en el transcurso de los años 2000 a 2010 en empresas chilenas, objetivo que se traduce en los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar si ha existido algún cambio en las empresas chilenas. De existir esos cambios, ¿cómo han afectado en las condiciones laborales?
2. ¿Qué medidas o decisiones se están tomando en materias de condiciones laborales al interior de las empresas chilenas?
3. De existir cambios, ¿cuáles son las consecuencias que tienen sobre los trabajadores?

El estudio consta de tres secciones:

La primera sección muestra los hallazgos hechos en materia de condiciones laborales en las Encuestas Laborales (ENCLAs) de la última década, por lo que se compondrá de información de las ENCLAs de 2002, 2004, 2006 y 2008. Éstas encuestas son confeccionadas por el Gobierno de Chile a través de la Dirección del Trabajo cada dos años, donde se expone una mirada de las partes implicadas en una relación laboral y sus distintas percepciones con respecto a los tópicos que se incluyen en las condiciones laborales, como formas de contratación, externalización, jornada laboral, sindicatos y negociación colectiva. De esta forma la información recopilada, nos permitirá observar evoluciones, perspectivas y deterioros en las diversas materias antes mencionadas.

La segunda, consta de la exposición de hallazgos en cuanto a lo propuesto por distintos autores en sus respectivos estudios. Esta sección se compone únicamente por hallazgos en estudios cualitativos, por lo que los analizaremos desde la misma perspectiva. La información de ésta sección nos traerá tópicos que dan una mirada complementaria y distinta con respecto a los temas de la primera sección.

La tercera y última sección, se compone de la información expuesta en el libro de Claudio Ramos, “La transformación de la empresa chilena: Una modernización

desbalanceada”, el cual entrega una mirada global y totalizadora con respecto a las transformaciones en las empresas chilenas que ha complementado y ampliado la perspectiva con respecto a las empresas.

### Metodología

Esta investigación, dado los objetivos planteados, se basa en datos secundarios tanto cuantitativos como cualitativos, comenzando con una etapa de tipo exploratoria, ya que si bien el tema de condiciones laborales ha sido ampliamente estudiado, es un concepto bastante amplio y dependiendo de la forma en que se mida, podrá ser una investigación que pueda diferir en mayor o menor grado con respecto a las investigaciones existentes, todo esto, dependiendo de las variables que se quieran incorporar al análisis.

Como primer paso se acotó el universo de instituciones en las cuales buscar información. Luego, procedimos a la búsqueda y lectura de estudios, de forma de seleccionar los tópicos que más se consideran, e incluirlos como los más importantes de tratar en el Seminario. Cabe destacar que se seleccionó por tipo de estudio, cuantitativo y cualitativos, los cuales separamos por secciones en el Seminario. La primera sección se compone de datos cuantitativos que provienen específicamente de las mediciones otorgadas por la Dirección del trabajo durante los períodos de 2002, 2004, 2006 y 2008 (ENCLAS). De forma complementaria a las ENCLAS, en la segunda y tercera sección se incluyen estudios de instituciones gubernamentales nacionales (ACHS, Dirección del trabajo, INE, Banco Central), e internacionales (OIT, CEPAL), durante el período de 2000-2010, los cuales son estudios cualitativos.

Con ello, comenzó la selección de los estudios e investigaciones a ser incluidas dentro de las variables y secciones más importantes que nos puedan dar alguna respuesta a nuestras preguntas planteadas en un inicio, como lo son: formas de contratación, remuneraciones, jornada laboral, subcontratación, sindicatos y negociación colectiva, excluyendo fenómenos como trabajo infantil, entre otros.

A continuación, trabajamos los datos cuantitativos, los tabulamos y establecimos un orden de los datos de los años disponibles, para medir tendencias a través de la observación de gráficos y tablas que confeccionamos en base a dichos datos.

La información cualitativa, la mostraremos de forma complementaria y como una forma de ampliar los hallazgos que se realizaron en la parte cualitativa. Además, incluiremos un estudio que posee información de ambos tipos, cualitativa y cuantitativa, apoyándonos en tablas confeccionadas por el propio autor, para mostrar tendencias y la situación actual.

## **SECCION I. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE ENCUESTAS LABORALES** **(2002-2008).**

### **INTRODUCCIÓN.**

En esta sección como nombrábamos en un inicio, se desarrollará en base a las ENCLAs.

Las ENCLAs son encuestas realizadas por el Gobierno de Chile, a través de la División de Estudios de la Dirección del Trabajo, cuyo fin fue satisfacer la necesidad de contar con información más amplia sobre la situación laboral, condiciones laborales, relaciones laborales y diversos fenómenos que han surgido producto de la dinámica de cambios proveniente de la globalización y la modernización productiva en las empresas chilenas.

Mediante estas encuestas, se ha logrado identificar diversas áreas en las cuales se requería y requiere acción en materia legal tanto como administrativa, de forma de compatibilizar el crecimiento del país con la dignidad y protección de los trabajadores. Por lo tanto, las encuestas y estudios de la División del Trabajo han servido de manera importante para identificar vacíos en la regulación, como también para el diseño de las soluciones.

Acciones tomadas en materia de subcontratación y prestación de servicios transitorios han sido producto de que las ENCLAs develaron la necesidad de regulación de estos fenómenos.

Las encuestas son aplicadas a una muestra de empresas (de más de 5 trabajadores) y trabajadores representativa del mercado laboral chileno, que pretenden recopilar más información sobre la situación laboral en Chile, las relaciones laborales que se establecen entre empresas y trabajadores, y las condiciones laborales en las mismas, de forma que se de a conocer de mejor manera cómo se desarrolla el mercado laboral, por ende, su dinámica. Para la recolección de datos se utilizan distintos métodos: un cuestionario aplicado a las empresas, para conocer los aspectos relevantes dentro del mercado laboral; selección de las empresas para realizar el estudio, de las cuales se recogen más datos acerca de las condiciones laborales mediante una encuesta a los responsables de las empresas y otro, a los dirigentes de los sindicatos (en caso de existir dentro de la empresa) o simplemente a trabajadores seleccionados aleatoriamente; entrevistas a cada uno de los informantes.

La metodología seguida se basa en la recolección de datos secundarios a partir de la agrupación de datos de la década que entregan las ENCLAs, para confeccionar bases de datos que nos permitan establecer relaciones, determinar cómo se están haciendo las cosas al interior de las empresas, el contraste entre la opinión de empleadores y trabajadores, y dilucidar tendencias en cuanto a las condiciones laborales (mejoras o detrimento de estas).

Utilizaremos las ENCLAs correspondientes a la presente década, es decir, las ENCLAs 2002, 2004, 2006 y 2008, para lograr descubrir cuáles son las tendencias que siguen las condiciones laborales en las empresas chilenas actuales.

Ahora dejando en claro qué son las ENCLAs y qué pretendemos mostrar mediante la recopilación y agrupación de los datos de ellas, daremos paso a exponer nuestros hallazgos.

Por simplicidad, diremos que cada uno de las tablas y gráficos mostrados en ésta sección, son de confección propia a partir de los datos de las Encuestas Laborales,

con excepción de algunos que pertenecen íntegramente a alguna de las 4 encuestas que incluimos en la investigación, y en los cuales se expone que fuente.

## **I. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y EL ENTORNO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS**

Este capítulo específicamente, trata de enmarcarnos dentro del mercado laboral chileno. Por tal motivo, creímos necesaria la complementación de los datos recopilados por las ENCLAS, con datos a la fecha, por tal motivo realizamos una búsqueda en instituciones gubernamentales como el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), Banco Central de Chile y la Bolsa de Comercio de Santiago, para situarnos en un mercado laboral actual.

### **1. Situación económica general.**

Chile ha pasado por altos y bajos durante la década transcurrida del siglo XXI, enfrentado diversos golpes que se dejaban sentir a nivel mundial que repercutían en su economía.

A fines de la década de los noventa, se produjo la crisis Asiática que no tardo demasiado en hacerse sentir en Latinoamérica, ya que su impacto fue a nivel mundial. Las consecuencias de ésta entre otras cosas fueron altas tasas de desempleo, mezcladas con menores tasas de crecimiento, que no resulta ser una muy buena combinación, y aún así Chile logró soportar la crisis y sobreponerse a ella. Pero claro que hay que dejar en claro que fue un proceso, abarcando incluso la primera década del 2000.

Las tasas de crecimiento terminaron los noventa con números negativos que según la ENCLA 2002 declara, es producto del menor dinamismo del sector exportador. Y sólo

a partir del cuarto trimestre de 1999, se apreció una tasa de crecimiento positiva, entrando al año 2000 con crecimiento mas no como las que se observaban antes de la crisis Asiática en 1996 que rondaba el 6,6% según datos del Banco Central, sin embargo, no de tal magnitud como la apreciada en el año 1996.

Si bien las tasas de crecimiento de la economía son medidas mediante el PIB calculado con distintos años base, podemos rescatar las variaciones y tendencias, donde en el año 2004 existe mayor optimismo por parte de los agentes de la economía, recuperándose un tanto su crecimiento, producto del incremento de las exportaciones por sobre el crecimiento de las importaciones gracias a las mejoras en las relaciones internacionales que permitieron el desarrollo de un intercambio comercial más ágil con los acuerdos de libre comercio junto con el aumento del precio del cobre en mercados internacionales que significa un gran impulso para la economía chilena.

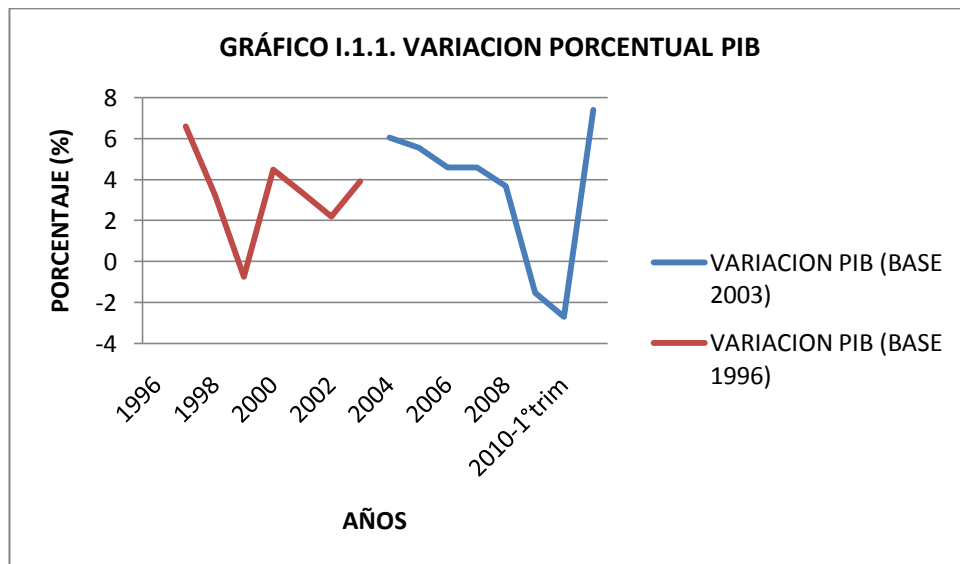
Para el 2005 existió una expansión de la demanda interna a la cual puede haber contribuido la reforma en la legislación laboral que se realizó en 2004, que ayudó también al crecimiento del PIB, por lo que el sector interno también contribuyó a la recuperación de la economía chilena sobre la crisis de los años noventa que aún dejaba sentir sus efectos. Aunque sigue existiendo mayor dependencia del sector externo, más que del interno. Con esto queremos decir que el mercado chileno es sumamente vulnerable a las variaciones de la economía mundial, siendo esto por un lado una ventaja, como una tremenda debilidad.

Desde el año 2004, la economía Chile fue en crecimiento, pero a tasas decrecientes, hasta llegar a niveles de crecimiento pero muchos más bajos que los de los años anteriores denotándose con los porcentajes negativos que se mostraron desde el 2009 que fueron el reflejo de la crisis internacional inmobiliaria.

El primer trimestre del año 2010, se vio golpeado por el terremoto con tsunami del 27 de febrero, el cual implicó pérdidas humanas y materiales, por lo cual hay que tener en cuenta que existió despidos e incluso cese de actividades transitoria como permanentemente, que según un estudio de impacto de la OIT, se perdieron 89.000 y

se generaron alrededor de 22.000, dejando una pérdida neta de 67.000 empleos que se concentraron principalmente en las regiones VII y VIII.

Las huellas que dejó en la economía el terremoto, es una variación negativa que sobrepasaba el -2%. Sin embargo, durante el segundo trimestre del presente año se dio un crecimiento positivo y muy por sobre el observado durante el primer trimestre como se puede observar en el siguiente gráfico:



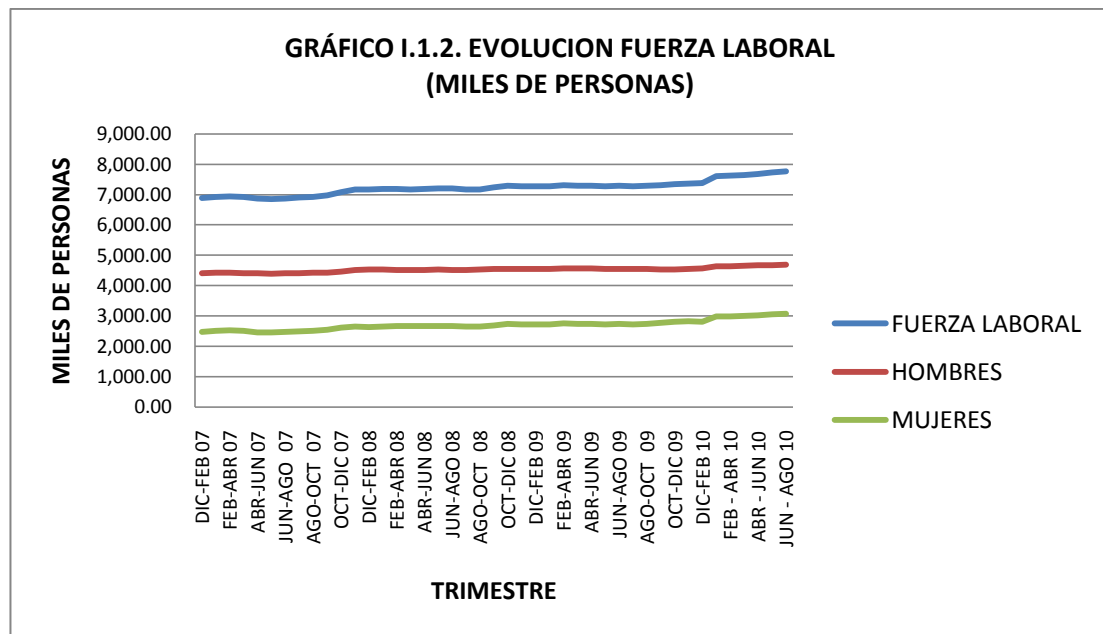
Fuente: Elaboración en base a datos del Banco Central de Chile.

Por lo tanto, podemos ver que el aumento del PIB se explica producto de varios factores, que han variado considerablemente durante el 2010, lo que nos lleva a pensar que los efectos que dejó el terremoto han sido los que provocaron la variación de las diversas variables macroeconómicas. El detalle puede ser observado en el gráfico a continuación.

## 2. Caracterización del mercado laboral.

La fuerza laboral de Chile está compuesta por trabajadores y trabajadoras, los cuales están con trabajo estable, como también existen los que están cesantes en busca de trabajo, o los que salen por primera vez a buscar trabajo.

Desde principios de 2007 se observa un comportamiento relativamente estable, donde tanto la cantidad de hombres como de mujeres insertas en el mercado laboral ha ido en un sutil pero permanente aumento. Sin embargo, se observa que en el transcurso del año 2010, la fuerza de trabajo ha aumentado un 5,28% entre junio-julio-agosto, lo que se debe principalmente a la gran cantidad de mujeres que han ingresado al mercado laboral, ya que la cantidad de mujeres ha aumentado en un 9,50%, porcentaje que se encuentra muy por sobre el 2,68% de aumento de los hombres en la fuerza de trabajo chilena para este periodo determinado con respecto al anterior.

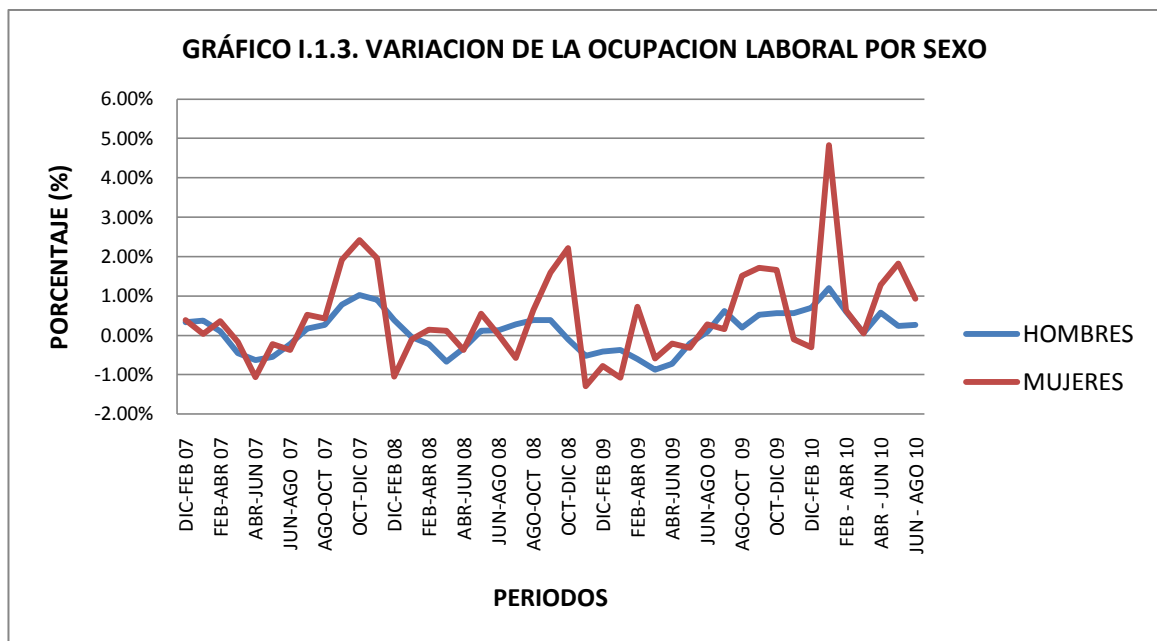


Fuente: Elaboración en base a datos del INE.

Con lo anterior podemos deducir que al existir mayor cantidad de mujeres en el mercado laboral, existirá variaciones a nivel de ocupación y desocupación por sexo, lo cual se ve demostrado con el siguiente gráfico, donde se muestra que aún cuando la cantidad de mujeres ocupadas se encuentra en constante variación (mayor que la de los hombres), durante el primer trimestre móvil del año 2010, aumentan muy por sobre el aumento que se presenta en el caso de los hombres, aún cuando la de los hombres

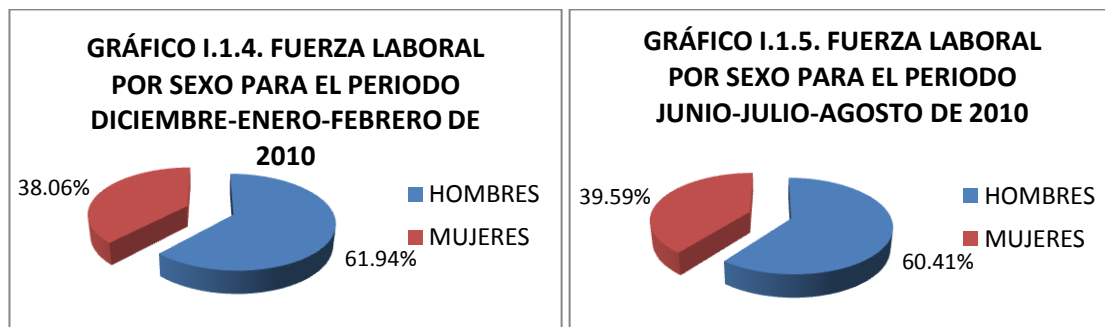
también se encuentra en niveles de aumento no vistos antes entre los años 2007 y 2009.

La variación de las mujeres ocupadas se puede deber a una estacionalidad, que principalmente se da durante los meses de octubre-diciembre de cada año. Si bien no tenemos certeza a que se debe, podríamos nombrar el trabajo temporero en las faenas de agricultura, donde principalmente son mujeres las contratadas para recolectar y/o cosechar (ENCLAS) durante estos meses del año.



Fuente: Elaboración en base a datos del INE.

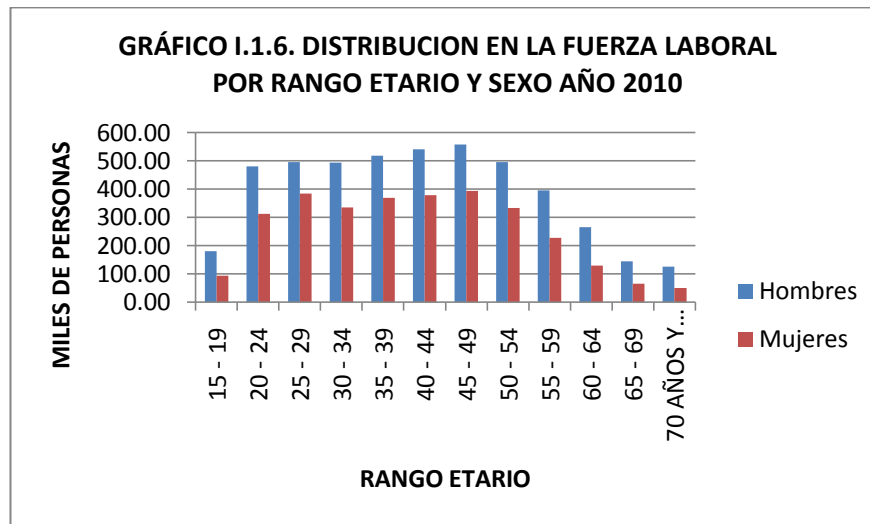
Actualmente, para los últimos datos de medición que posee el Instituto Nacional de Estadísticas (junio-julio-agosto), se tiene que el total de la fuerza laboral está compuesta por un 39,59% de mujeres, y un 60,41% de hombres, lo que se contrasta con el periodo pre-terremoto (diciembre-enero-febrero), donde las mujeres representaban menor porcentaje de la fuerza laboral con un 38,06%, 1,53 puntos porcentuales por debajo del porcentaje actual. Así los hombres disminuyeron su participación en la fuerza laboral, pasando de un 61,94% a 60,41% en el transcurso del año.



Fuente: Elaboración en base a datos del INE.

Si bien la fuerza laboral se compone principalmente por personas que se encuentran entre los 20 y 59 años según los datos del INE, existe también participación de grupos etarios extremos, tanto jóvenes como personas mayores. Los jóvenes que se encuentran entre los 15 y 19 años acumulan cerca de 274.000 personas, que si pensamos este grupo está principalmente dedicado a los estudios, es una cantidad y bastante significativa de jóvenes, representando casi el 4% de la fuerza laboral entre hombres y mujeres.

Otro grupo a destacar son los adultos mayores. Sobre los 60 años se tiene que más de 781.000 personas, entre hombres y mujeres de los cuales en su mayoría deben recibir algún tipo de pensión por jubilación, se dedica a trabajar, lo que puede significar por un lado que no les alcanza con el dinero que reciben por efectos de jubilación, o que no jubilaron puesto que no tenían un trabajo que les permitiese acceder a ahorros por jubilación (entre estos es el comercio ambulante, donde no reportan ningún tipo de ingreso), por lo que se ven obligados a trabajar. Sin embargo, no tenemos información suficiente para dar una respuesta concreta a esta situación.



Fuente: Elaboración en base a datos del INE.

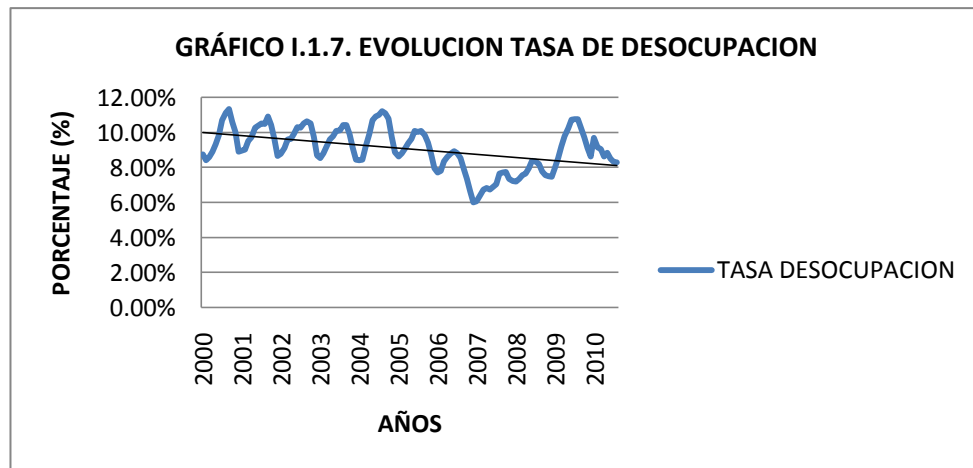
Hay mayor cantidad de mujeres que están ingresando al mercado laboral, por tanto es lógico pensar y se ve demostrado en la siguiente tabla que existe una mayor tasa de desocupación por parte de las mujeres, que alcanza un 9,50%. Pero si vemos el total de desocupación de la fuerza laboral, es un 8,3%, lo cual no es alto considerando que aún los efectos del terremoto se dejan sentir según INE. De hecho, la tendencia lineal que sigue la tasa de desocupación es a la baja, como se aprecia en el gráfico de “Evolución Tasa de desocupación”. Y aún más entre febrero-abril de 2010, escenario inmediato post-terremoto, la tasa fue de 8,63% y venía en disminución con respecto al periodo de noviembre de 2009 a febrero de 2010 en donde la tasa de desocupación sobrepasaba el 9%. En palabras del INE: "Esta disminución se explica por el aumento del empleo total, ya que si bien disminuyó en agricultura y pesca, de manera esperable por la estacionalidad del período y por el impacto del terremoto (...), aumentó en otras ramas de actividad, más que compensando dichas pérdidas", y este aumento del empleo se debe al escenario de mejores perspectivas económicas y al proceso de reconstrucción por el que el país está atravesando, según la Cámara de Comercio de Santiago.

Tabla I.1: Comparación participación laboral, ocupación y desocupación por sexo de Junio, Julio y Agosto de 2010.

|                    | HOMBRE | MUJERES | TOTAL |
|--------------------|--------|---------|-------|
| TASA DESOCUPACION  | 7,50%  | 9,50%   | 8,3%  |
| TASA PARTICIPACION | 72,00% | 45,50%  | 58,5% |
| TASA OCUPACION     | 66,60% | 41,20%  | 53,6% |

Fuente: Elaboración en base a datos del INE.

La tasa de ocupación de hombres es considerablemente mayor que la de mujeres para el periodo transcurrido del año 2010, pero se encuentra en directa relación y es consistente con que la mayor participación laboral es la de los hombres con un 72%, sobre el 41,5% de las mujeres.



Fuente: Elaboración en base a datos del INE.

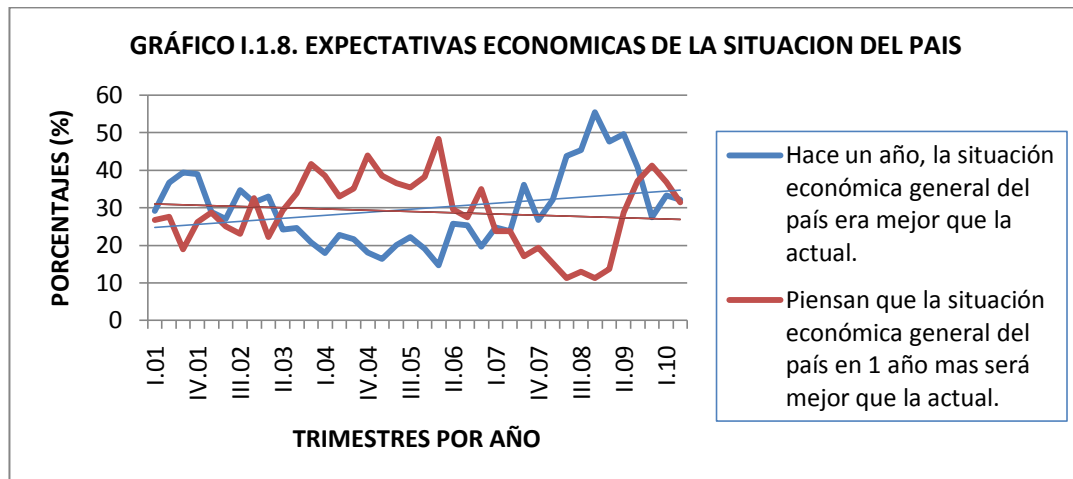
### 3. Expectativas económicas.

Las expectativas económicas se han visto envueltas en optimismo para este año. La Cámara de Comercio de Santiago muestra con sus mediciones del Índice de Expectativas Empresariales hasta junio del presente año, que ha existido un aumento

llegando a 76 puntos en una escala de 100, resultado que no había sido visto desde 2003 (CCS; Informe Económico 06-10-2010). Según el mismo Informe Económico de la CCS del 6 de octubre, se espera que la desocupación disminuya sus niveles, llegando a un 8% o menos para el 2011. Esto se lograría gracias a la creación de 330.000 empleos en promedio en el año.

La trayectoria de expectativas según los datos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile, muestran que la población en general cambia constantemente de parecer en cuanto a si la situación económica general del país era mejor hace un año (será mejor en un año más) que ahora, pero vemos que estas opiniones muestran una tendencia. En cuanto a “Hace un año, la situación económica general del país era mejor que la actual”, se puede observar una tendencia al aumento de la cantidad de personas que piensan que esto es así, sin embargo, se produjo una variación importante a la baja durante el segundo semestre del año 2009, que pudo haber tenido relación con la crisis internacional que se desarrolló. Y durante lo transcurrido del 2010, es decir, la situación post-terremoto, mayor cantidad de personas piensan que hace un año el país se encontraba en mejores condiciones económicas, donde claramente esta opinión se vio influida por el terremoto.

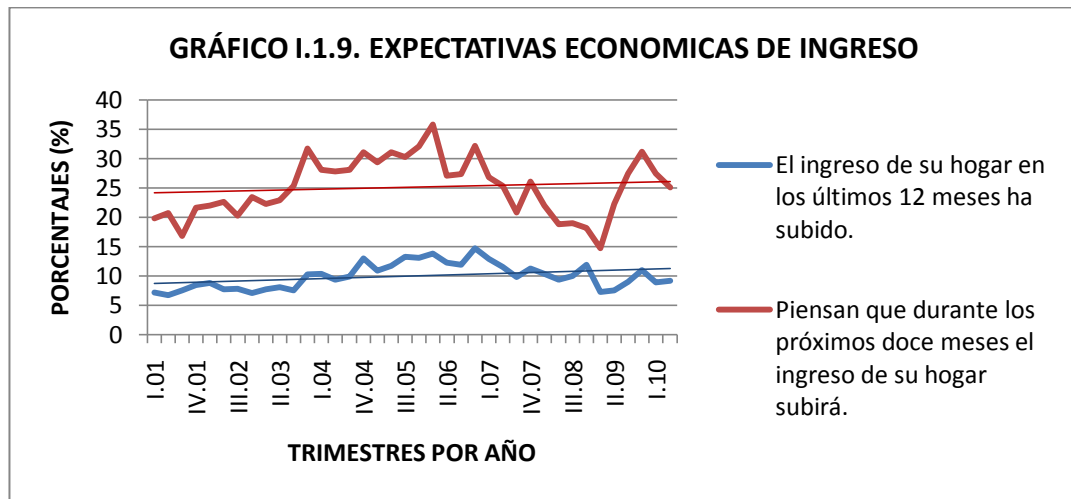
El porcentaje de la población que piensa que la situación económica general del país en un año más será mejor que la actual, cayó considerablemente a principios de 2010, luego de haber existido expectativas positivas a fines de 2009 que costó casi desde 2007 lograr retomar. Con esto se dibuja una leve tendencia a la baja en expectativas positivas hacia el año siguiente.



Fuente: Elaboración en base a datos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

Las expectativas de ingreso han ido en alza como lo muestra el siguiente gráfico, donde se aprecia lo efectivo y lo esperado. La población piensa en general que durante los próximos 12 meses sus ingresos subirán, sin embargo nos encontramos con una larga caída que parte en 2007 y logra recuperarse en 2009, para luego volver a caer en 2010 siendo esto asociado a los efectos del terremoto.

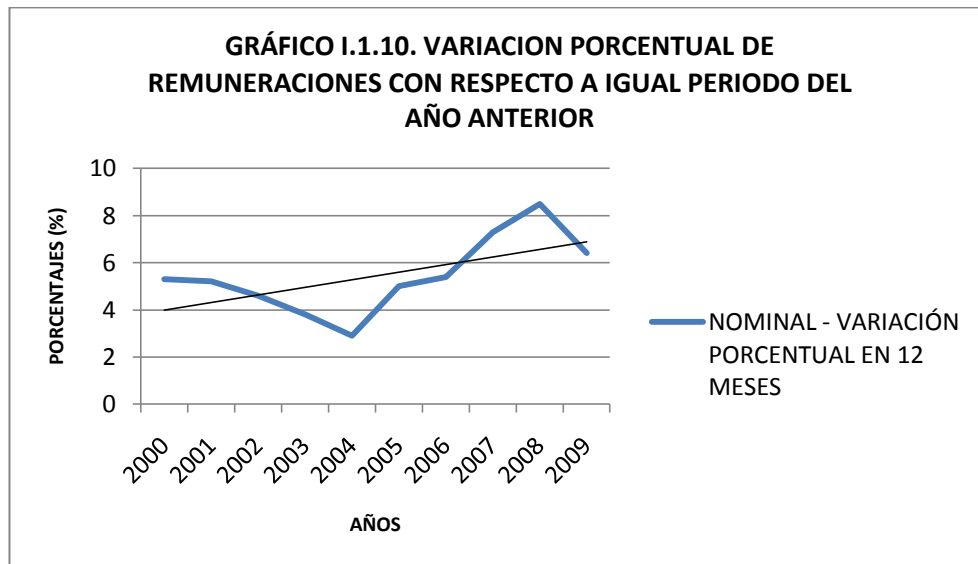
No obstante las expectativas, se tiene que efectivamente la variación de los ingresos en los últimos 12 meses ha sido efectiva, aún cuando existió una tendencia a la baja en quienes dicen que no ha sido efectivo, desde el año 2007 a la fecha.



Fuente: Elaboración en base a datos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

Lo anterior se puede ver más claramente, en el gráfico de las variaciones de remuneraciones con respecto a igual periodo del año anterior, donde se puede establecer que las remuneraciones han ido creciendo, y donde no es extraño que se obtenga que el salario ha crecido en los últimos 12 meses, con cerca de un 10% declara que ha sido así según los datos del Departamento de Economía de la Universidad de Chile.

Las remuneraciones aumentaron efectivamente, pero a menor tasa para el año 2009, sin embargo no podemos apreciar que ha ocurrido con el año 2010, pero con la información disponible, podemos deducir que si bien existe un golpe en sus inicios, la rápida y fuera de la norma recuperación que ha presentada el país, no deberían existir mayores variaciones durante lo que resta del año, y más bien se tendería a un repunte de la economía, para llegar al año 2011 encontrándonos ante una economía repuesta, con índices de desempleo llegando la tasa natural de desempleo, un PIB en aumento impulsado por mayor inversión y consumo, y por ende con un aumento en las remuneraciones.



Fuente: Elaboración en base a datos del INE y Banco Central de Chile.

Para cerrar, podemos decir que básicamente, el mercado laboral estuvo marcado por modificaciones en las condiciones de trabajo (tal como señala la ENCLA 2008). El mercado laboral en general ha ido en crecimiento, por lo cual los despidos no han sido la prioridad en las empresas, sino que aumentar la producción y el empleo en general.

Chile ha cambiado las condiciones laborales, por lo que se ve que en un futuro no tan lejano puede llegar a constituir un mercado laboral firme, donde la mujer ha aumentado su participación.

## II. LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Durante las últimas décadas las relaciones laborales han tenido cambios importantes, los cuales apuntan hacia relaciones trabajador-empleador cada vez más flexibles, todo esto con consecuencias importantes tanto para los trabajadores como las mismas empresas. Es por esto que las formas de contratación existentes en Chile pueden dar indicios del grado de estabilidad de un trabajador como también del grado de protección de éste, además de ello, nos da una aproximación al grado de flexibilidad que otorgan los tipos de contratos existentes de acuerdo a la duración de éste.

Es importante señalar que aquellos trabajadores dependientes, es decir, aquellos que trabajan para las empresas, son beneficiarios de la legislación laboral y social en beneficio de ellos. De lo anterior, se desprende que la medición del tipo de contrato y sus tendencias nos pueden dar luces para evaluar si los contratos de trabajo que utilizan las empresas se orientan a promover la estabilidad en el empleo. Algunos tipos de contrato pueden dar cierta continuidad y de esta forma, cooperar en una mejor cobertura a los derechos legales de los trabajadores, garantizando la continuidad del ahorro previsional, las posibilidades de obtener compensación por despido y operan como plataforma para la afiliación sindical y la participación en procesos de negociación colectiva.

Al contrario, existen otras modalidades de contratación que no ayudan a garantizar una estabilidad de los trabajadores con respecto a su empleo, y por lo tanto, afecta la posibilidad de defender sus derechos laborales, como también la participación en los sindicatos y por ende, en los procesos de negociación colectiva, en cambio, no garantizan estabilidad en el empleo ni tampoco continuidad de los derechos laborales, restringiendo en consecuencia la utilidad de la sindicalización y de la negociación colectiva.

En esta sección indagaremos sobre los distintos cambios en las formas de contratación que se han dado en los últimos diez años en las empresas de nuestro país en términos de contratos, despidos, rotación laboral, entre otros aspectos.

Como mencionamos anteriormente, utilizaremos principalmente los resultados de la Encuesta Laboral (ENCLA) pertenecientes a los estudios de la Dirección del Trabajo,

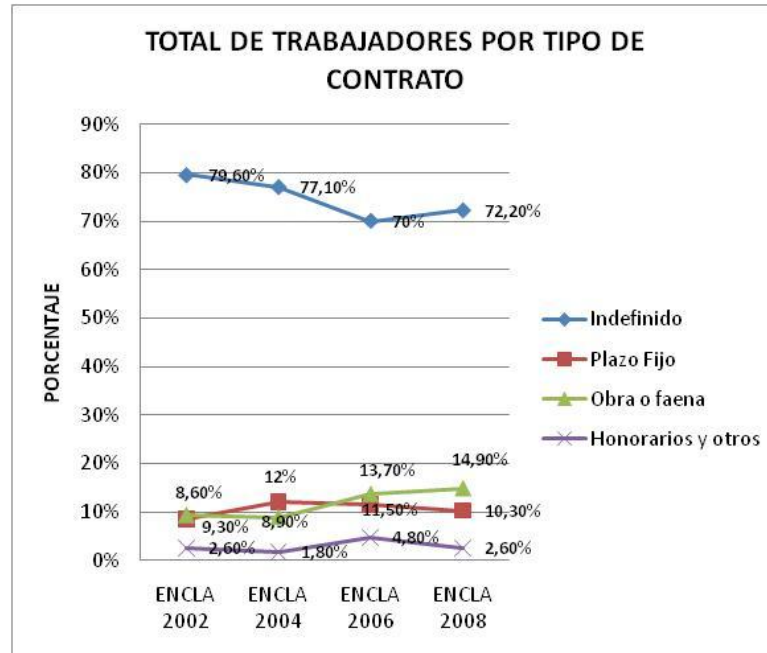
los cuáles nos darán indicios de la situación que se ha estado dando durante los últimos años.

Es importante señalar que las tablas y gráficos de esta sección como las siguientes se elaboraron utilizando información correspondiente a los resultados de las ENCLAS de los años 2002, 2004, 2006 y 2008, correspondientes a la Dirección del Trabajo.

### 1. Tipos de contrato

Dentro de la última década, podemos apreciar una tendencia hacia la disminución de la proporción de contratos indefinidos dentro del total de contratos existentes en las empresas. Si bien, este tipo de contratos es el que predomina, con cifras que son cercanas al 70%, cada vez ha ido disminuyendo en proporción en cada medición de la ENCLA.

GRÁFICO I.2.1.



Con respecto al contrato por obra o faena, es la segunda modalidad de contratación más utilizada, después del contrato indefinido, en donde se observa una tendencia al

aumento a este tipo de contratos. En la medición del año 2002 se registraban cifras de que el 8.6% de los trabajadores se encontraban bajo esta modalidad, en la última medición (ENCLA 2008), la cifra es cercana al 15%.

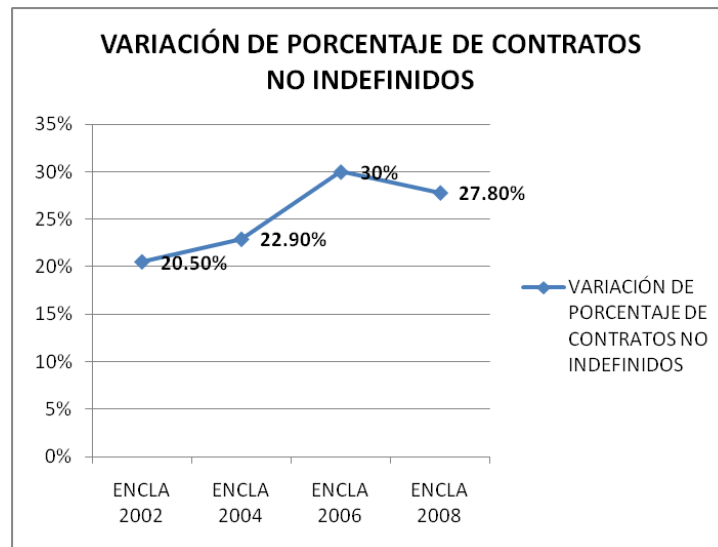
Por lo tanto, existe una tendencia clara: aunque la proporción de contratos laborales de duración determinada se ha mantenido como minoritaria, ha venido aumentando los últimos años. Lo anterior puede dar indicios sobre una mayor incertidumbre e inestabilidad laboral de los trabajadores en el largo plazo, en otros términos, si bien la mayoría de los trabajadores de las empresas privadas, sigue estando contratado bajo la modalidad del contrato indefinido, parece ser que visto en perspectiva, este tipo de contrato tiende a disminuir su participación, lo que significa que muchos trabajadores son contratados mediante contratos de corta duración, con los consiguientes efectos en términos de la mayor incertidumbre e inestabilidad laboral que pueden experimentar los trabajadores en dicha modalidad contractual.

Lo anterior puede comprobarse también en el hecho de que en otras modalidades contractuales como el contrato a honorarios, trabajo a domicilio, etc., hay cerca del 3% de los trabajadores aproximadamente que están bajo estos tipos de contratos, en donde podemos deducir que bajo esta prestación de servicios, en muchos casos puede existir una relación de trabajo encubierta, la cual ameritaría un contrato de carácter indefinido, o por un tiempo determinado, existiendo indicios suficientes de que en estos casos, aunque se trate de un porcentaje reducido del total de trabajadores, da cuenta de una forma de hacer que están ejerciendo las empresas para de esta forma ahorrar costos laborales que debieran incurrir en forma obligatoria, si es que estuvieran bajo un contrato individual de trabajo.

Si analizamos la variación del porcentaje de contratos no indefinidos para obtener una tendencia tendremos que estos tipos de contratos han aumentado sustancialmente estos últimos diez años. Si utilizamos la ENCLA del año 2002 como punto inicial de observaciones, tenemos que el 20.5% de los trabajadores se encontraba bajo una modalidad de contrato no indefinido, y, en la última ENCLA,

esta misma medición se eleva en más de diez puntos porcentuales, con una proporción del 27.8%.

GRÁFICO I.2.2.

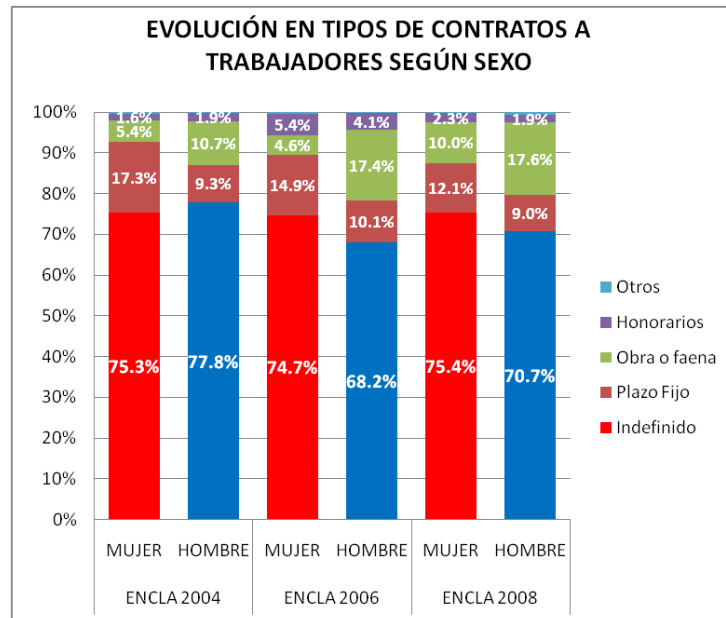


Estos tipos de contratos han aumentado sustancialmente estos últimos diez años. Si utilizamos la ENCLA del año 2002 como punto inicial de observaciones, tenemos que el 17.2% de los trabajadores se encontraba bajo una modalidad de contrato no indefinido, y, en la última ENCLA, esta misma medición se eleva en más de diez puntos porcentuales, con una proporción del 27.8%.

## 2. Tipos de contrato según sexo

Si desagregamos por sexo, tenemos tendencias similares, pero con algunos matices

GRÁFICO I.2.3



Tradicionalmente, las encuestas ENCLA han mostrado que las mujeres presentan una proporción de contrataciones de duración indefinida un poco mayor que la de los hombres. Esto se mantiene en la última medición, donde el porcentaje de mujeres con contrato de trabajo indefinido supera en casi cinco puntos porcentuales a los hombres con el mismo tipo de contrato, lo cual nos lleva a deducir que las mujeres están mejor protegidas laboralmente que los hombres.

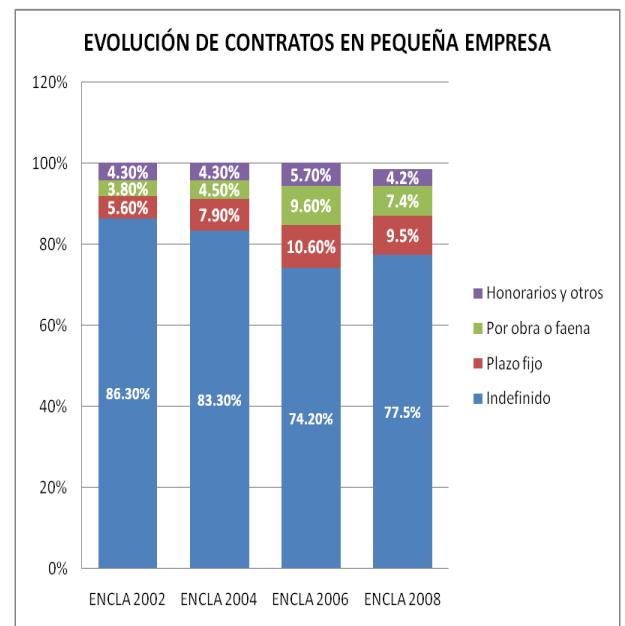
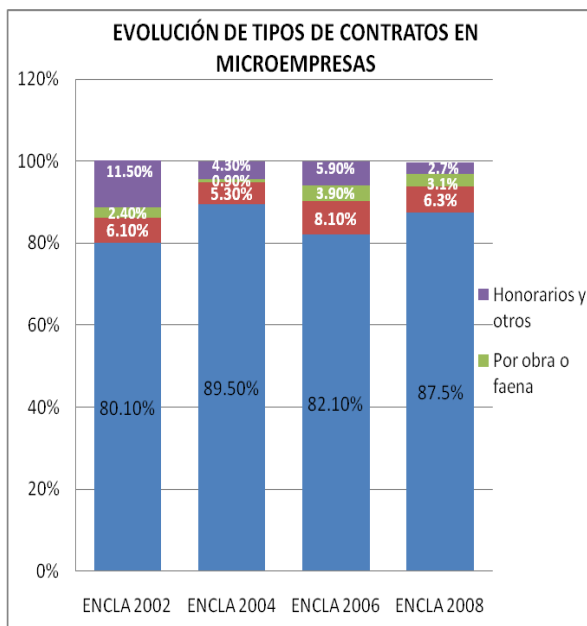
Una de las razones que puede explicar esta diferencia se debe al hecho de que los hombres tienen una mayor incidencia en algunos sectores económicos como el de la construcción, en donde las formas de contratación de dicho sector por lo general no son contratos indefinidos. A la vez, el porcentaje de contratos por obra y faena es mayor entre los hombres que en el caso de las mujeres, aunque en este caso, se observa una tendencia al alza en este tipo de contrato para ellas. Esto también se explica por el sector económico en donde se desempeñan los hombres (construcción por ejemplo). Finalmente, en el tipo de contrato a plazo fijo se observa que en las mujeres esta es la segunda modalidad de contratación más utilizada, superando incluso en porcentaje a los hombres, que, como mencionamos anteriormente, la

segunda modalidad de contratación más utilizada para ellos es el contrato por obra o faena.

### **3. Formas de contratación según tamaño de empresa**

Si analizamos a nivel de tamaño de empresa encontraremos que en las empresas de mayor tamaño la proporción de contratos no indefinidos es mayor que entre las empresas de menor tamaño. En cierto modo, ello significaría que es en las micro y pequeñas empresas es en donde los trabajadores parecieran tener condiciones de mayor estabilidad, al ser allí mayor el porcentaje de contratos indefinidos.

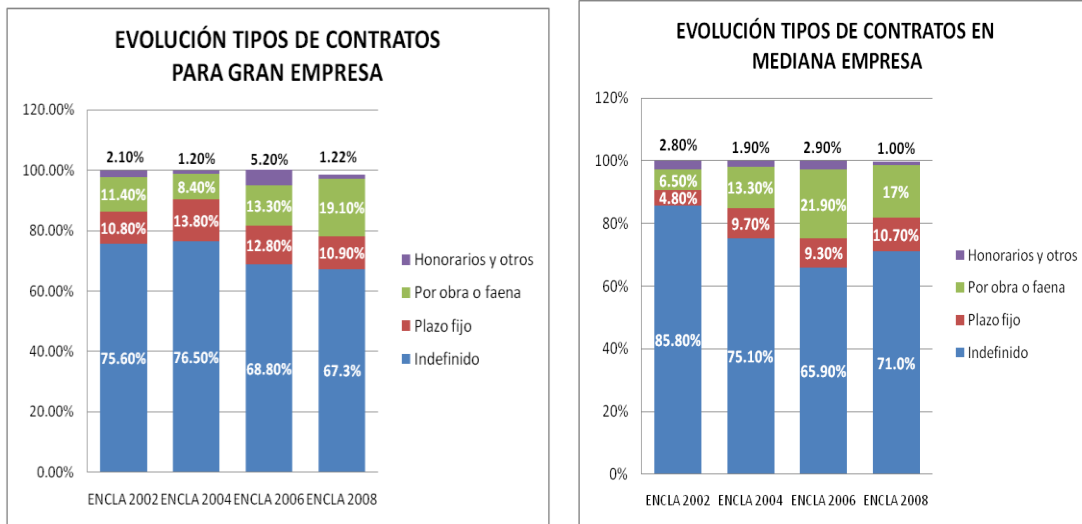
GRÁFICOS I.2.4. Y I.2.5



Es importante señalar que en las grandes empresas se tienen los menores porcentajes de contratos indefinidos, con respecto a las micro, pequeñas y medianas empresas, de lo cual se desprende que este tipo de empresas son las que en mayor grado han implementado las diversas estrategias flexibilizadoras, las que se ven

reflejadas en un aumento en las modalidades de contratación de plazo fijo y por obra o faena.

GRÁFICOS I.2.6. Y I.2.7. Evolución de tipos de contratos por tamaño de empresa  
(Gran empresa y mediana empresa respectivamente).



Además se puede observar que en las empresas de mayor tamaño (mediana y gran empresa) se tienen los mayores porcentajes de contratos de plazo fijo y por obra o faena, en donde se desprenden diferencias de cinco puntos porcentuales con respecto a micro y pequeñas empresas.

#### **4. Razones que utilizan las empresas de poner fin al contrato de trabajo**

Es importante analizar este tópico debido a que los datos sobre causales de terminación de contratos laborales nos permiten ver aquellos casos que para el trabajador despedido le permite recibir el derecho legal a percibir indemnización por parte de su empleador. En este sentido, la indemnización y pago de ésta da lugar cuando el término del contrato se debe al uso del artículo 161 del Código del Trabajo,

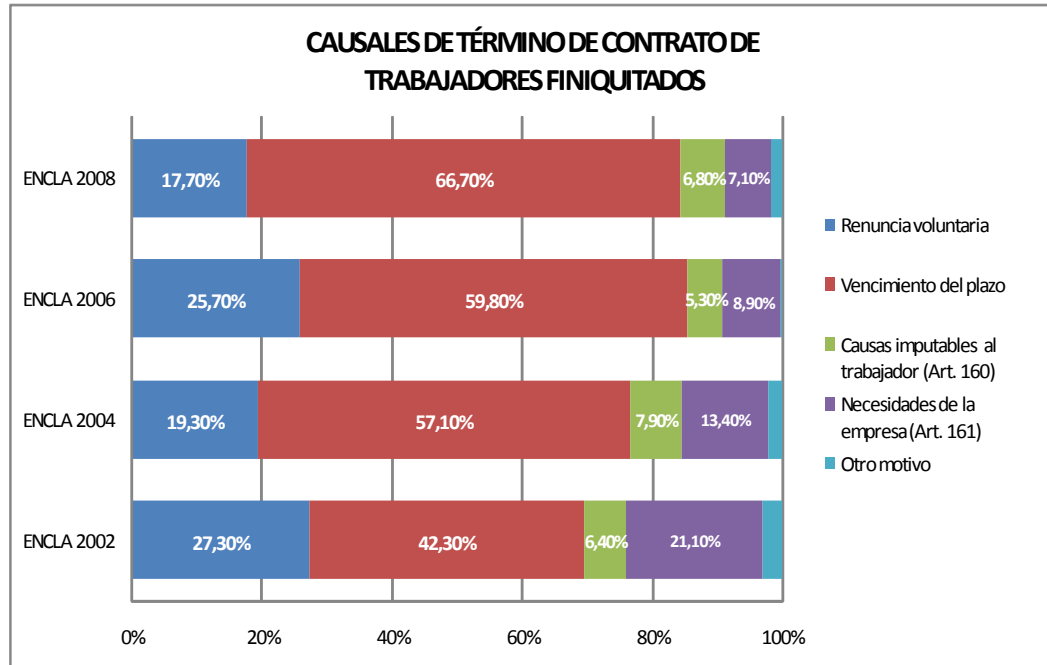
sólo en este caso el trabajador estará con una mayor protección en caso de ser despedido, ya que en el caso del contrato de plazo fijo o el de obra o faena no tienen derecho a indemnizaciones.

Si analizamos las estadísticas provenientes de las ENCLAS, tenemos que el artículo 161, el cual pone fin al contrato debido a las necesidades de la empresa ha ido en disminución en las cuatro últimas mediciones de la ENCLA, registrando su cifra más baja en la ENCLA de 2008, con sólo el 7% de las terminaciones de contrato al año. Lo anterior revela una preocupante baja cobertura de las indemnizaciones por término de contrato establecidas en la ley. Por lo tanto, la posibilidad legal de obtener una compensación por despido en Chile es muy escasa: cerca del 93% de las terminaciones de contrato no da derecho a ella (ENCLA 2008) y el trabajador despedido deberá reclamar judicialmente algún tipo de compensación si la desea.

Siguiendo con los motivos por los cuales se pone fin a los contratos de los trabajadores, encontramos que la principal causa es el vencimiento del plazo, lo cual confirma de gran forma el cambio que las empresas han tenido en materia de contratos, disminuir la contratación permanente y aumentar aquellas formas de contratación temporales, y de esta forma, disminuir de gran forma los costos laborales incurridos por trabajador. Además de las razones anteriores tenemos que si el 66% de los despidos (cifra de ENCLA 2008) se basa en el cumplimiento del plazo del contrato o en el término del trabajo que originó la contratación, para un trabajador estas razones o circunstancias por las cuales se dio fin a la relación contractual son muy difíciles de rebatir ante un juez para obtener una compensación por despido, lo cual deja al trabajador despedido en una situación de alta vulnerabilidad.

Es claro que las empresas han utilizado las estrategias de flexibilidad laboral en materia de la utilización de la fuerza de trabajo.

GRÁFICO I.2.8.



En segundo término podemos apreciar que la segunda causa más frecuente es la renuncia voluntaria, registrándose el año 2008 un 17,7% de los términos de contrato, cifra bastante volátil, pero no por ello una pequeña cifra. Llama la atención estos altos porcentajes de renuncias voluntarias y acuerdos que ponen fin a contratos de trabajo cada año (17,7% a la ENCLA de 2008). Con respecto a ello, una práctica bastante común en Chile es que muchas veces tanto el empleador como el trabajador acuerdan declarar como renuncia voluntaria o mutuo acuerdo un despido basado en un incumplimiento laboral. Esto también explicaría los relativamente bajos porcentajes de despidos por el artículo 160, que autoriza al empleador a despedir sin indemnización a un trabajador por incumplimientos laborales que le sean imputables. Si así fuera, las terminaciones de contratos realmente voluntarias serían aún menos que las declaradas por las empresas, y se incrementaría la proporción de despidos que en realidad dependen de la decisión directa de la empresa involucrada.

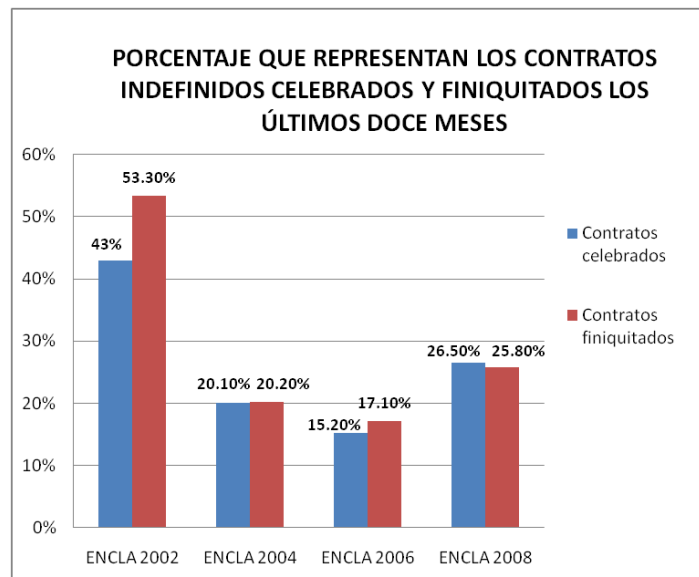
Finalmente, como un dato importante a considerar, es que suele decirse que el sistema legal de indemnizaciones por término de contrato, el cual establece el

derecho a compensación por despido sólo desde que se completa el primer año de vigencia del contrato de duración indefinida, es un estímulo para que las empresas pongan término a esos contratos antes de que se cumpla ese plazo.

## 5. Rotación Laboral

Una buena alternativa para analizar el nivel de rotación laboral es observando los contratos indefinidos celebrados versus los finiquitados en el último año. Tomando las mediciones de las cuatro últimas ENCLAS, tenemos que y como muestra el siguiente gráfico, existe casi la misma proporción de contratos celebrados y finiquitados en el último año, la cual ha crecido en los últimos años, siendo cada vez mayor la cantidad de rotación observada. De hecho, en la ENCLA de 2008 se puede apreciar que la cuarta parte de los contratos indefinidos vigentes en las empresas encuestadas habían sido celebrados el último año, y los contratos indefinidos finiquitados el último año también equivalían a la cuarta parte de todos los contratos indefinidos vigentes.

GRÁFICO I.2.9.



Lo anterior nos puede llevar a deducir que cada vez los contratos indefinidos, de cierta forma están perdiendo aquella característica que le brindaba seguridad a los trabajadores, es decir, su carácter “indefinido”. Si bien esto no quiere decir que cada contratación fue una nueva fuente de trabajo o que cada término contractual supuso la pérdida de un empleo, sí podría estar indicando que los contratos indefinidos tienen un ciclo de celebración y término más dinámico del que se suele creer: por cada contrato indefinido celebrado, otro se termina.

Esto es especialmente apreciable en el caso de la ENCLA 2002 y la ENCLA 2006 cuando la proporción de los contratos indefinidos finiquitados en el último año previo a la encuesta, fue superior a la de los celebrados en el mismo período. Lo anterior, puede explicarse en que la ocupación anual de un trabajador muchas veces se obtiene rotando en distintas empresas con empleos de corta duración, mediante la celebración de más de un contrato de duración indefinida en el año, lo cual obviamente vulnera sus derechos laborales y le da una inestabilidad frente a aquellos trabajadores que no deben recurrir a este tipo de prácticas.

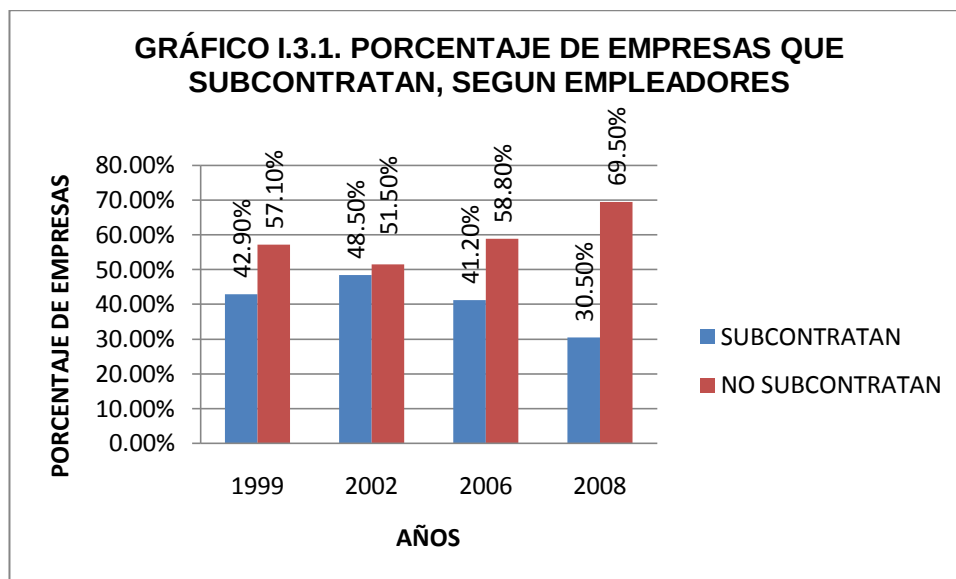
### **III. FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN: SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES**

#### ***1. Panorama general de formas de externalización***

El proceso de flexibilización laboral según las ENCLAS, es el fenómeno que llevó a la iniciación de esta práctica, para el cual antes de las ENCLAS no existía registro acerca de la magnitud de este fenómeno, ni datos. Y para 2002 el suministro de personal o externalización de personal, representaba una pequeña proporción del total del mercado laboral. Para este año no existía regulación alguna de este fenómeno y por tanto tampoco control. Sin embargo, esto no se mantuvo igual a través de los años. Para principios de 2007 entró en vigencia la Ley 20.123, que “modificó las normas laborales sobre subcontratación y suministro de trabajadores, existiendo un nuevo panorama al cual las empresas empezaban a acomodarse” (ENCLA , 2006).



Suministración de personal es una triangulación de actividades, existiendo una empresa mandante, una suministradora y los trabajadores. La empresa mandante solicita a la suministradora los servicios, y esta provee los trabajadores a la empresa mandante sin que los últimos tengan una relación contractual con la mandante, aún cuando actúan bajo sus términos y condiciones. A continuación se muestra como ha cambiado este fenómeno a través de los años.



El gráfico muestra que existe una clara disminución de la subcontratación. Lo cual puede deberse a los cambios en la regulación de la externalización de trabajadores, producto de la entrada en vigencia de la Ley 20.123, como nombrábamos anteriormente.

En el año 1999 un 42,9% de las empresas encuestadas admitía utilizar el sistema de subcontratación de trabajadores, lo cual aumento en los siguientes tres años, para

luego comenzar en un decaimiento hasta el año 2008, donde sólo el 30,5% de las empresas declaró subcontratar.

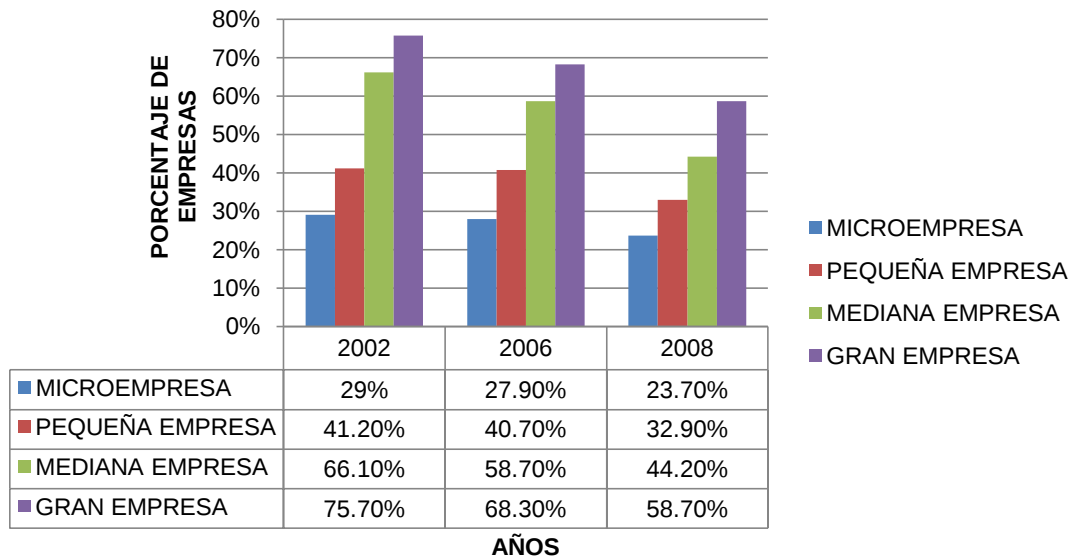
La nueva ley no sólo tuvo implicancia en los niveles de subcontratación, sino que también en la preocupación por los derechos de los trabajadores subcontratados, viéndose reflejado en la emisión de certificados de cumplimiento de obligaciones que ha emitido la Dirección del Trabajo entre 2007 y 2009. Se ve un notorio aumento entre 2007 y 2008 de casi un 40%, sin embargo, entre 2008 y los primeros seis meses de 2009 se ve una clara disminución de los certificados.

TABLA I.3.1. VARIACION PORCENTUAL DE CERTIFICADOS DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES, EMITIDOS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO

| <b>AÑO</b>               | <b>VARIACION DE N° DE CERTIFICADOS EMITIDOS</b> |
|--------------------------|-------------------------------------------------|
| 2007-2008                | 39,99%                                          |
| 2008-ENERO-JUNIO<br>2009 | -32,64%                                         |

Con lo anterior entonces, veremos como a medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta el porcentaje de empresas que realizan subcontratación.

**GRÁFICO I.3.2. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE SUBCONTRATAN, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA**

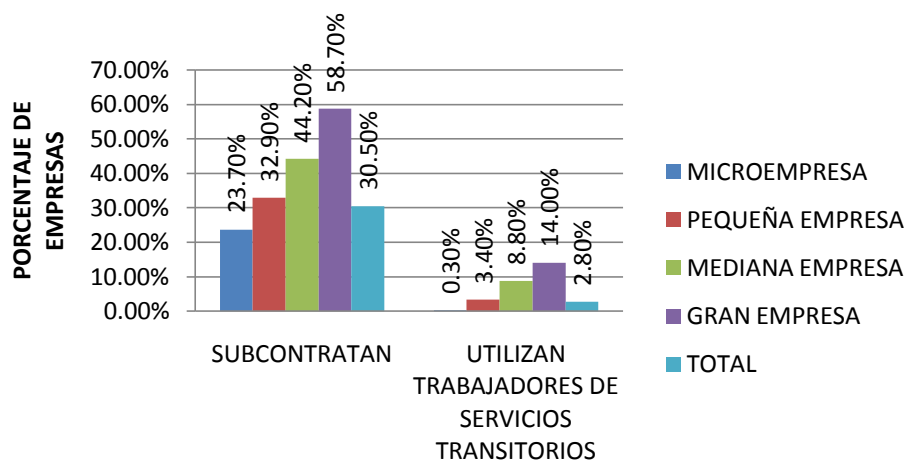


En la Microempresa, a medida que pasan los años podemos observar una congruencia con los datos presentados anteriormente. Los niveles de subcontratación en general han ido en disminución, como también en este tipo de empresas, pasando desde el 2002 de un 29% a un 23,7% en 2008. Este fenómeno también se presenta en los otros 3 tipos de empresas restantes, sin embargo, para la Mediana y Gran Empresa, siguen constituyendo una forma trascendental de adquirir fuerza laboral, ya que en 2008 la cantidad de empresas que subcontrata son 44,2% y 58,7% respectivamente, que siendo más bajo que en 2002, siguen siendo un porcentaje considerable de empresas que utilizan esta práctica.

Es claro entonces que la subcontratación fue y es un recurso utilizado por todo tipo de empresas en Chile.

A continuación se muestran los porcentajes de empresas que para 2008 utilizan la subcontratación y los trabajadores de servicios transitorios, según el tamaño de la empresa.

**GRÁFICO I.3.3. PROPORCION DE EMPRESAS QUE  
SUBCONTRATA ACTIVIDADES Y PROPORCION DE EMPRESAS  
QUE UTILIZA TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS,  
SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA EN 2008**



Si bien el uso de trabajadores de servicios transitorios es mucho menor que la cantidad de empresas que utiliza la subcontratación para el 2008, se observa una clara tendencia de aumento por tamaño de empresa al igual que en la subcontratación. En la Microempresa el porcentaje de empresas que componen este grupo y utilizan este sistema, son muy pocas por no decir nulo, y sin embargo, en la Gran Empresa un 14% de las empresas utilizan este sistema. Por lo cual se establece una relación directa entre tamaño de empresa y utilización de trabajadores de servicios transitorios.

Seguimos entonces con el año 2008, donde por primera vez la ENCLA incorporó un estudio basado netamente en los trabajadores, cuántos de los trabajadores del total de cada tipo de empresa correspondían a trabajadores subcontratados y cuantos a servicio transitorio. Observamos a continuación los resultados obtenidos para 2008, expresados en proporción de trabajadores externos en relación al total y tasa de trabajadores externos en relación a los propios.

TABLA I.3.2. PROPORCIÓN Y TASA DE TRABAJADORES EXTERNOS EN RELACIÓN AL TOTAL.

| TAMAÑO DE EMPRESA | PROPORCIÓN DE TRABAJADORES EXTERNOS EN RELACION AL TOTAL (PROPIOS + EXTERNOS) |                                          | TASA DE TRABAJADORES EXTERNOS EN RELACION A LOS PROPIOS |                                                              |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                   | TRABAJADORES SUBCONTRATADOS %                                                 | TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS % | TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN RELACION A PROPIOS       | TRABAJADORES DE SERVICIOS TRANSITORIOS EN RELACION A PROPIOS |
| MICRO EMPRESA     | 5,1                                                                           | 0,6                                      | 0,05                                                    | 0,01                                                         |
| PEQUEÑA EMPRESA   | 15,3                                                                          | 1,6                                      | 0,18                                                    | 0,02                                                         |
| MEDIANA EMPRESA   | 12,8                                                                          | 1,6                                      | 0,15                                                    | 0,02                                                         |
| GRAN EMPRESA      | 11,1                                                                          | 0,7                                      | 0,13                                                    | 0,01                                                         |
| TOTAL             | 11,90%                                                                        | 1,00%                                    | 0,14                                                    | 0,01                                                         |

Vemos que un 11,9% del total de los trabajadores corresponde a trabajadores subcontratados y un 1% a trabajadores de servicios transitorios. Se tiene la tasa de trabajadores externos en relación a los propios, donde vemos que en general, en las empresas chilenas de cada 100 trabajadores contratados directamente, se tienen 14 subcontratados, y a su vez, 1 trabajador de servicios transitorios. Siendo en la Pequeña Empresa donde el porcentaje de subcontratados es más alto (15,3%) y el de servicios transitorios se iguala con el de la Mediana Empresa (1,6%).

La ENCLA 2008 también muestra un análisis de porcentaje de hombres y mujeres dado el tipo de contratación, ya sea directa, subcontratando o teniendo trabajadores de servicios transitorios.

TABLA I.3.4. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LAS EMPRESAS ENCUESTADAS POR SEXO, SEGÚN FORMAS DE CONTRATACION

|                           | HOMBRES | MUJERES |
|---------------------------|---------|---------|
| DE SERVICIOS TRANSITORIOS | 59,90%  | 40,10%  |
| SUBCONTRATADOS            | 82,90%  | 17,20%  |
| CONTRATADOS DIRECTAMENTE  | 67,40%  | 32,60%  |
| <b>TOTAL</b>              | 68,30%  | 31,70%  |

El porcentaje de hombres en todas las modalidades, es mayor que el de mujeres, siendo en la subcontratación donde se observa la mayor cantidad de trabajadores hombres, seguido por los contratados directamente y finalmente los de trabajadores de servicios transitorios. Con lo anterior podemos establecer que existe una clara preferencia en las empresas chilenas por contar con servicios de trabajadores masculinos.

## **2. Caracterización de la subcontratación**

Es importante tener en consideración, que la subcontratación, no sólo es realizada para actividades anexas, sino que se utiliza en empresas para realizar diversas actividades, e incluso para la realización de la actividad principal, que se pensaría es mejor realizarla internamente por los procesos que implican, y la asociación de la palabra externalización a especialización de actividades. Sin embargo, mediante la información de la trayectoria de los fines de la utilización de la externalización que nos muestran las ENCLAS, se tiene que “probablemente la motivación de subcontratar las faenas del giro principal sea la de simplificar y ahorrar en la administración de la fuerza de trabajo que requiere la empresa para operar su propio giro” (Dirección del Trabajo, 2008).

**TABLA 1.3.5. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE SUBCONTRATO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES  
ACTIVIDADES ECONOMICA**

|                                                           | <b>TIPO DE ACTIVIDAD</b>                                       | <b>1998</b> | <b>2002</b> | <b>2006</b> | <b>2008</b> |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>ACTIVIDAD PRINCIPAL</b>                                | PARTES, PIEZAS O ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PRODUCTO O SERVICIO | 14,50%      | 17,70%      | 32,60%      | 31,60%      |
| <b>ACTIVIDADES ANEXAS O ACCESORIAS A LA PRODUCCION</b>    | ALIMENTACION                                                   | 21%         | 28,60%      | 15,50%      | 24,80%      |
|                                                           | SEGURIDAD Y/O VIGILANCIA                                       | 37,40%      | 39,20%      | 22,90%      | 20,40%      |
|                                                           | CONSTRUCCION Y/O MONTAJE                                       | -           | -           | 15,20%      | 17,50%      |
|                                                           | ASEO Y/O MANTENCION                                            | 29,50%      | 32,90%      | 20,80%      | 12,50%      |
|                                                           | MANTENCION MECANICA Y/O INDUSTRIAL                             | -           | -           | 15,30%      | 11,80%      |
| <b>ACTIVIDADES ANEXAS COMPLEMENTARIAS A LA PRODUCCION</b> | RECURSOS HUMANOS                                               | 10,80%      | 13%         | 6,40%       | 25,70%      |
|                                                           | INFORMATICA                                                    | 30,10%      | 31,50%      | 21,40%      | 20,90%      |
|                                                           | ALMACENAMIENTO Y/O BODEGAJE                                    | -           | -           | 6,80%       | 14,20%      |
|                                                           | ADMINISTRACION                                                 | 8,70%       | 10,70%      | 8,50%       | 12,80%      |
|                                                           | SERVICIOS LEGALES                                              | 43,40%      | 44,30%      | 20,50%      | 8,40%       |
|                                                           | LOGISTICA                                                      | 8,10%       | 11,70%      | 3,60%       | 8,30%       |
|                                                           | TRANSPORTE Y/O DISTRIBUCION                                    | -           | -           | 26,10%      | 6,30%       |
|                                                           | FINANZAS                                                       | 8,30%       | 8,40%       | 9,30%       | 5,70%       |
|                                                           |                                                                |             |             |             |             |
| <b>ACTIVIDADES QUE VINCULAN CON EL MERCADO</b>            | MARKETING, PUBLICIDAD Y CONSULTORIAS                           | 38,20%      | 32,60%      | 13,10%      | 31,60%      |
|                                                           | SERVICIO AL CLIENTE                                            | 11,20%      | 6,30%       | 5,90%       | 6,30%       |
|                                                           | VENTAS                                                         | 9,60%       | 6,70%       | 4,50%       | 4,30%       |
| <b>OTROS</b>                                              |                                                                | -           | 34,80%      | 8,90%       | -           |

La tendencia que sugieren los datos, es a un aumento de la subcontratación para la realización de la actividad económica principal de la empresa, pasando en 1998 de 14,5% a 31,6% de empresas chilenas que subcontratan esta actividad. Ha aumentado considerablemente la subcontratación para la realización de esta actividad, pero sin embargo se tiene una leve disminución entre 2006 y 2008 de 1 punto porcentual.

El resto de actividades que realiza la empresa, no hay ninguna que se externalice tanto como para la actividad principal, sólo la realización de Marketing, Publicidad y Consultorías, la cual luego de sufrir una disminución en porcentaje de subcontratación, tiene un repunte entre 2006 y 2008 de casi 20 puntos porcentuales.

Entonces en las empresas chilenas se tiene que las empresas que subcontratan la actividad principal de la empresa han aumentado para el caso de la Microempresa y la Gran Empresa, siendo cambios no tan relevantes, teniendo como máximo un aumento de 7 puntos porcentuales para la Microempresa.

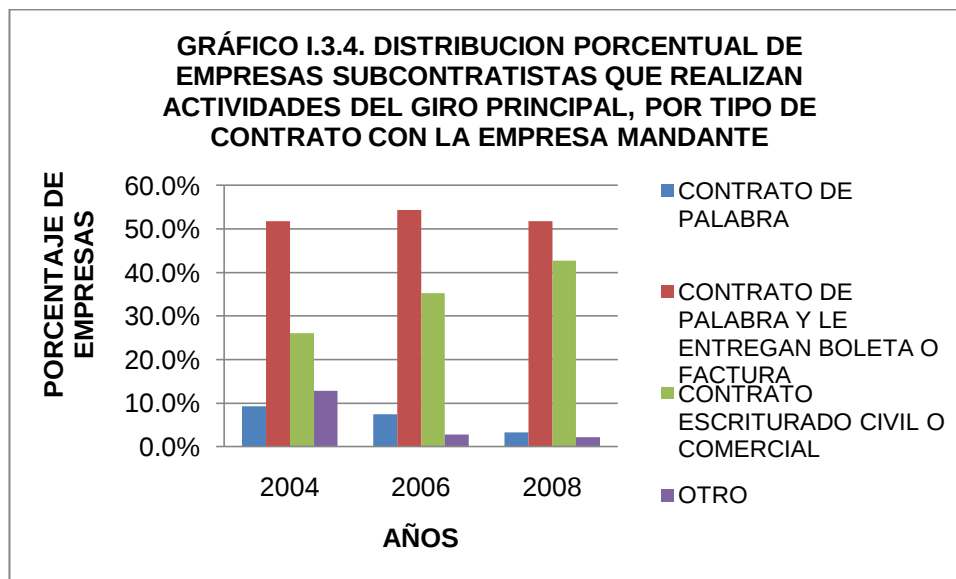
Sin embargo, también se observa un aumento en la subcontratación de cualquier otra actividad la Pequeña y Mediana Empresa, siendo el aumento más relevante en la Mediana Empresa que en 2006 el 61,2% de las empresas de este grupo, subcontrataba cualquier otra actividad (diferente a la actividad principal), aumentando para 2008 a un 73,4% de las Medianas Empresas.

TABLA I.3.6. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE SUBCONTRATAN LA ACTIVIDAD PRINCIPAL, O CUALQUIER OTRA POR TAMAÑO DE EMPRESA.

|                    | 2006                                   | 2008                                   | 2006                                           | 2008                                           |
|--------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
|                    | SUBCONTRATAN<br>ACTIVIDAD<br>PRINCIPAL | SUBCONTRATAN<br>ACTIVIDAD<br>PRINCIPAL | SUBCONTRATAN<br>CUALQUIER<br>OTRA<br>ACTIVIDAD | SUBCONTRATAN<br>CUALQUIER<br>OTRA<br>ACTIVIDAD |
| MICROEMPRESA       | 28%                                    | 35,00%                                 | 71,80%                                         | 65,00%                                         |
| PEQUEÑA<br>EMPRESA | 31,60%                                 | 30,10%                                 | 68,40%                                         | 69,90%                                         |
| MEDIANA<br>EMPRESA | 38,80%                                 | 26,60%                                 | 61,20%                                         | 73,40%                                         |
| GRAN EMPRESA       | 31,70%                                 | 32,40%                                 | 68,30%                                         | 67,60%                                         |

### 3. Relaciones de subcontratación

En este punto se pretende mostrar las tendencias acerca de las relaciones de las empresas mandantes con las contratistas a través de los años, por tanto la evolución de las relaciones entre estas empresas.



La relación más popular entre las empresas mandantes y las subcontratadas, desde 2004 a 2008, es de establecer un contrato de palabra con la entrega de una boleta o factura, sin embargo sufrió disminuciones entre 2006 y 2008 que probablemente tienen relación con la entrada en vigencia de la Ley 20.123 a principios de 2007. Por la misma razón es que era de esperar que el contrato netamente de palabra fuera en decadencia y el contrato escriturado civil o comercial fuera en aumento por la mayor regulación de este tipo de relaciones laborales, tal como lo muestra el gráfico.

Tal como se expone en la ENCLA 2008, aún cuando la relación contractual formal vaya en aumento, aún se utiliza más masivamente el contrato de palabra, y aún cuando tenga asociado la emisión de boleta o factura, esto no permite un nivel de control en las empresas que subcontratan, de forma que no se asegura el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene la empresa contratista. Y además existen riesgos para la empresa mandante ya que al no existir contrato escrito se puede considerar a los trabajadores subcontratados como empleados de la última, sin tener registros de ellos.

Otro de los puntos que fue introducido en la ENCLA 2008, fue el grado de autonomía que existe entre las subcontratadas respecto de las mandantes. Si bien no existe una dependencia económica propiamente tal de la empresa mandante, si existe dependencia por cuanta maquinaria, instalaciones e insumos, tecnología, capacitación

hayan sido entregados a las empresas subcontratadas. Tal como lo muestran los datos obtenidos por la ENCLA 2008.

TABLA I.3.7. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPRESAS SUBCONTRATADAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEL GIRO PRINCIPAL, SEGÚN GRADO DE AUTONOMIA RESPECTO DE LA EMPRESA MANDANTE

| GRADO DE AUTONOMIA                                                                                                           | SI     | NO     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| TIENE CAPITAL DE LA EMPRESA MANDANTE                                                                                         | 1,90%  | 98,10% |
| ESTA CONFORMADA TOTALMENTE O EN PARTE POR EX TRABAJADORES DE LA EMPRESA MANDANTE                                             | 7,80%  | 92,20% |
| RECIBE MAQUINARIA, MATERIALES Y/O INSUMOS DE LA EMPRESA MANDANTE                                                             | 35,20% | 64,80% |
| RECIBE APOYO, YA SEA EN TECNOLOGIA, CAPACITACION O DE OTRA FORMA PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL PRODUCTO DE LA EMPRESA MANDANTE | 37,40% | 62,60% |

Otra forma que se establece en las ENCLAS para determinar los tipos de relaciones entre las empresas involucradas en una subcontratación, es establecer la antigüedad de la relación entre ambas.

La relación de antigüedad que mantiene la mayoría de las empresas que se dedican a ofrecer la subcontratación de actividades del giro principal, es de uno hasta 2 años para 2008 con un 45,6% de las empresas sosteniendo este tiempo la relación con las mandantes. Cabe destacar que para 2004 era la relación de tiempo que menos porcentaje de empresas reunía.

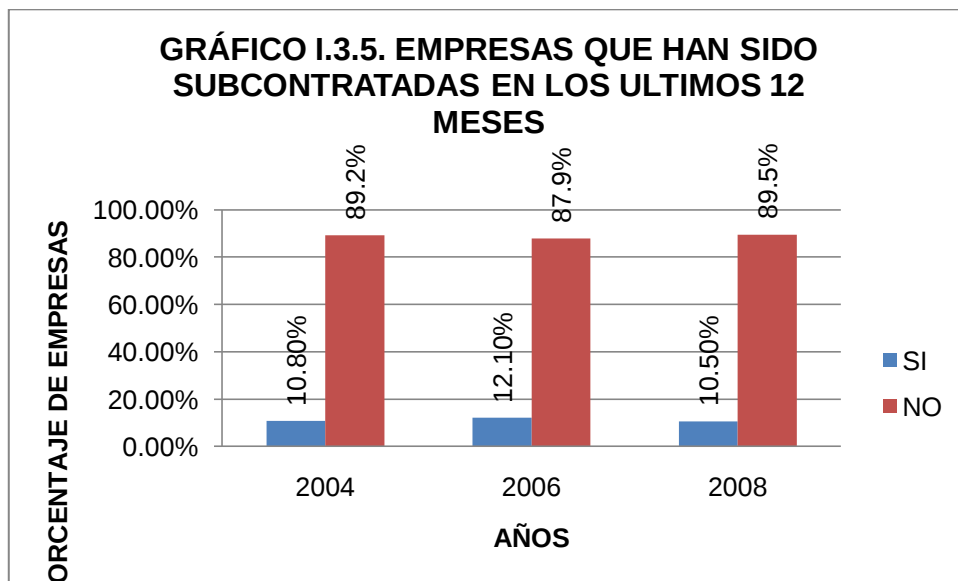
La que mayor porcentaje de empresas reunía para 2004 era una antigüedad de más de 3 años con la empresa mandante, sin embargo a través de los años fue decayendo, hasta en 2008 llegar a ser la que agrupa menor porcentaje de empresas.

TABLA I.3.8. TABLA DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPRESAS SUBCONTRATISTAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEL GIRO PRINCIPAL, POR ANTIGÜEDAD DE LA RELACION CON LA EMPRESA

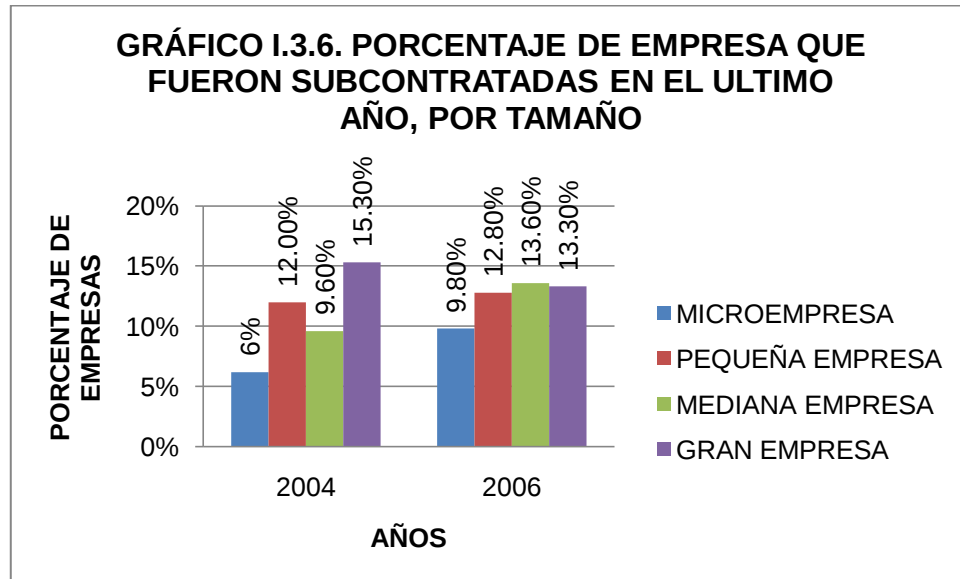
| ANTIGÜEDAD DE LA RELACION CON LA EMPRESA MANDANTE | 2004   | 2006   | 2008   |
|---------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| MENOS DE 6 MESES                                  | 12,10% | 12,90% | 24,80% |
| MAS DE 6 MESES HASTA 1 AÑO                        | 22,80% | 25,80% | 20,30% |
| MAS DE UN AÑO HASTA 2 AÑOS                        | 9,40%  | 21,50% | 45,60% |
| MAS DE 2 AÑOS HASTA 3 AÑOS                        | 13,60% | 11,80% | 6,60%  |
| MAS DE 3 AÑOS                                     | 42,10% | 28,00% | 2,80%  |

#### 4. Las empresas que han sido subcontratadas

En este punto se presenta información relativa a las empresas que han sido subcontratadas por otras. Podemos observar que la cantidad de empresas que han sido subcontratadas durante los años 2004, 2006 y 2008 se mantiene con poca variación, partiendo en 2004 con un 10,8% de ellas a un 10,5% en 2008, habiendo sufrido un incremento en 2006, a un 12,1%.



A continuación se exponen los porcentajes de empresas que fueron subcontratadas pero por tamaño de empresa. Para 2004 se tienen datos, sin embargo para 2008 no se tienen por lo cual daremos una referencia temporal mediante la utilización del año 2006 para el que se las ENCLAS proporcionan información.



En 2004 la mayor cantidad de empresas que fueron subcontratadas en el último año fueron del tipo Gran Empresa con un 15,3% de ellas, y aún cuando para 2006 se tiene que, la Gran Empresa representa un alto porcentaje de las que fueron subcontratadas, la cantidad disminuyó.

Existió un notorio aumento de empresas Medianas que fueron subcontratadas, como también de Microempresas, siendo las que presentaron mayores variaciones entre estos años.

Las ENCLAS también nos muestran el porcentaje de ventas que corresponde a subcontratación para las empresas que han sido subcontratadas, para 2008 en los últimos 12 meses.

Se puede observar que para ambos años el mayor porcentaje de ventas que corresponden a subcontratación se agrupa desde el 75% o más, existiendo un aumento de casi 4 puntos porcentuales entre 2006 y 2008. Por tanto en empresas chilenas, las que han sido subcontratadas en los últimos 12 meses (registro para cada

año), la mayoría de las ventas que son explicadas por la subcontratación, es decir, entre un 75%-100% es lo más usual.

**TABLA I.3.9. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPRESAS QUE  
HAN SIDO SUBCONTRATADAS POR PORCENTAJE DE SUS  
VENTAS QUE CORRESPONDE A SUBCONTRATACION**

| <b>PORCENTAJE DE LAS VENTAS QUE<br/>CORRESPONDE A SUBCONTRATACION</b> | <b>2006</b> | <b>2008</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| <b>HASTA 10%</b>                                                      | 20,40%      | 22,60%      |
| <b>MAS DE 10% HASTA 25%</b>                                           | 13,60%      | 9,00%       |
| <b>MAS DE 25% HASTA 50%</b>                                           | 12,10%      | 9,10%       |
| <b>MAS DE 50% HASTA 75%</b>                                           | 9,60%       | 11,40%      |
| <b>MAS DE 75% HASTA 99%</b>                                           | 44,30%      | 17,40%      |
| <b>100%</b>                                                           | -           | 30,50%      |

**EN LOS  
ULTIMOS 12  
MESES**

Las empresas que han sido subcontratadas también se pueden agrupar por la cantidad de empresas que fueron subcontratadas. De esta forma se tiene que para 2004 el grueso de las empresas era contratada por 5 y más empresas; para 2006 por una; y finalmente para 2008 también se mantiene en 1 empresa. Por tanto, los ingresos de las empresas subcontratistas chilenas, se mantiene muy dependiente de una empresa, lo cual significa un inminente peligro para cualquier empresa subcontratista, y aún más considerando que la mayor cantidad de empresas subcontratistas son Pequeña y Mediana Empresa (dato de 2006).

TABLA I.3.10. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE EMPRESAS QUE HAN SIDO SUBCONTRATADAS, POR CANTIDAD DE EMPRESAS POR LAS QUE FUE CONTRATADA

| Nº DE EMPRESAS POR LAS QUE FUE SUBCONTRATADAS | 2004   | 2006   | 2008   |
|-----------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 1                                             | 28,60% | 43,60% | 48,80% |
| 2                                             | 28%    | 17,90% | 12,20% |
| 3                                             | 4,00%  | 10,70% | 6,90%  |
| 4                                             | 5,90%  | 7,10%  | 14,50% |
| 5 y MAS                                       | 33,50% | 20,60% | 17,60% |

ULTIMOS 12 MESES

La externalización laboral es una práctica muy común hoy en día en las empresas chilenas, sobre todo para la actividad del giro principal que ha ido en crecimiento constante, y esto es símbolo de que las empresas chilenas están intentando lograr mayor eficiencia y efectividad.

#### IV. REMUNERACIONES, SALARIOS E INCENTIVOS

La retribución que los trabajadores reciben por su trabajo es un tema que siempre ha suscitado un interés en todas las áreas de la sociedad. La correcta determinación de los salarios incide directamente en las condiciones de vida de las personas y de sus familias, lo cual constituye un tema de enorme interés tanto económico como político. Además, la distribución de los salarios también influirá directamente en la distribución de ingresos que exista en el país, en donde tenemos que Chile es uno de los países con peor distribución del ingreso.

En esta sección indagaremos sobre la situación que presentan los trabajadores en términos de ingresos y la generación de éstos a través de su trabajo, como también las políticas que han estado realizando las empresas chilenas a lo largo de estos años, a través del análisis de las distintas variables que se han medido en las Encuestas laborales.

## 1. Evolución de los salarios y su medición en la ENCLA

Para lograr captar una tendencia en las remuneraciones en estos diez años se tomaron los salarios correspondientes a cada medición de la ENCLA y de ellos se tomó la equivalencias que cada medición utilizó en términos de salario mínimo.

Lo anterior se puede apreciar en la siguiente tabla.

TABLA I.4.1. Remuneraciones máximas y mínimas por año.

|                        | REMUNERACIONES<br>2002 |            | REMUNERACIONES<br>2004 |            | REMUNERACIONES<br>2006 |            | REMUNERACIONES<br>2008 |            |
|------------------------|------------------------|------------|------------------------|------------|------------------------|------------|------------------------|------------|
|                        | Min                    | Max        | Min                    | Max        | Min                    | Max        | Min                    | Max        |
| <b>1-1,5<br/>SM</b>    | \$ 151.124             | \$ 226.686 | \$ 120.000             | \$ 180.000 | \$ 135.000             | \$ 202.500 | \$ 159.000             | \$ 238.500 |
| <b>1,5 a 2<br/>SM</b>  | \$ 226.686             | \$ 302.248 | \$ 180.000             | \$ 240.000 | \$ 202.500             | \$ 270.000 | \$ 238.501             | \$ 318.000 |
| <b>2 a 3<br/>SM</b>    | \$ 302.248             | \$ 453.372 | \$ 240.000             | \$ 360.000 | \$ 270.000             | \$ 405.000 | \$ 318.000             | \$ 477.000 |
| <b>Más de<br/>3 SM</b> | \$ 453.372             | -          | \$ 360.000             | -          | \$ 405.000             | -          | \$ 477.000             | -          |

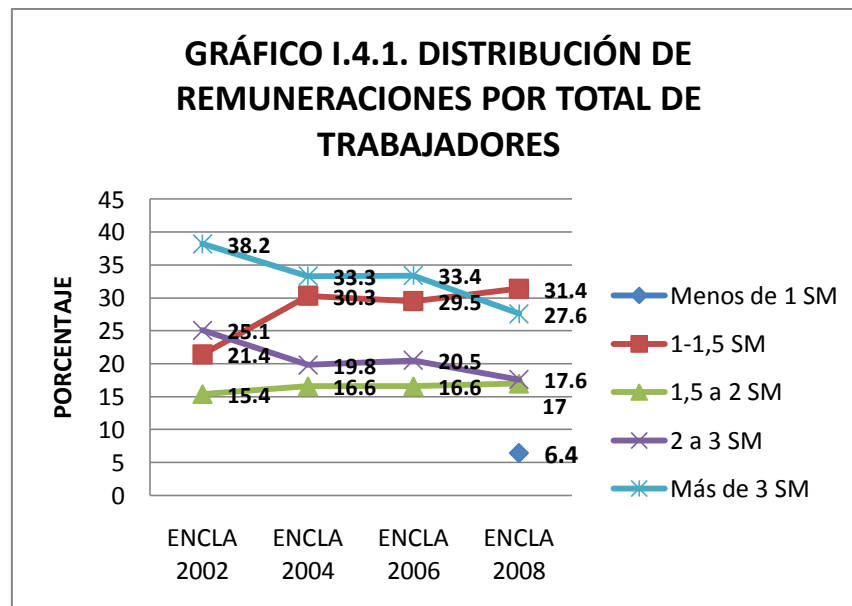
Lo que se puede observar es que en los últimos años el ingreso mínimo mensual ha tenido un aumento cercano al 5% (comparando la ENCLA del año 2002 versus la del año 2008), cifra que es bastante pequeña considerando el intervalo que se está tomando para su medición, lo cual, considerando la inflación que ha aumentado en estos últimos años, nos da como conclusión de que con un salario mínimo las personas eventualmente estarían accediendo a menos bienes básicos que le brindarían una calidad de vida digna para ellos.

## 2. Tramos de remuneraciones de trabajadores del sector privado

Se utilizará como referencia las equivalencias en términos de salarios mínimos que nos otorgan las ENCLAS, para de esta forma determinar la tendencia en términos de remuneraciones.

Como primer antecedente relativo a salarios inferiores al mínimo, sólo la ENCLA de 2008 nos otorga esta información, en donde puede verse que un 6,4% de los trabajadores tiene remuneraciones inferiores a 1 SM; entre ellos se podrían encontrar trabajadores con jornadas parciales y otros casos en que no se paga el salario mínimo pese a que se tiene derecho a él.

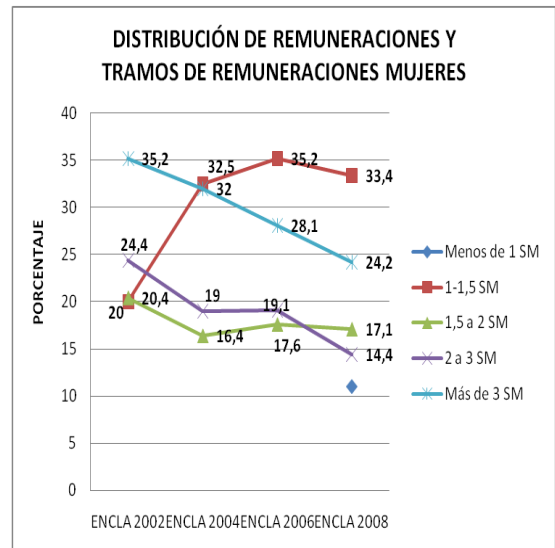
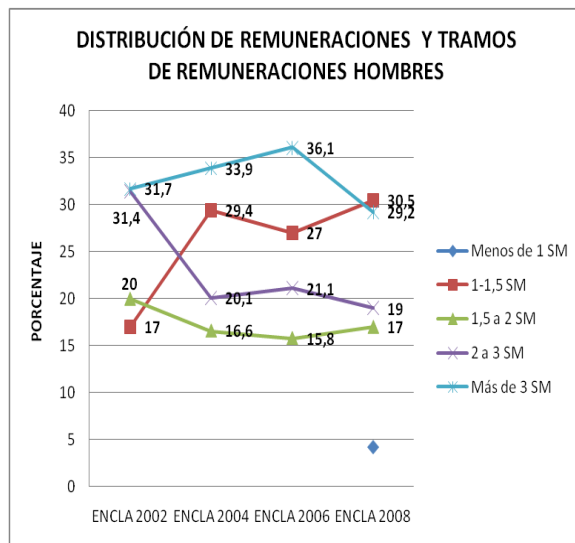
Con respecto al total de trabajadores sin segmentar por sexo y edad, tenemos que cerca del 30% de los trabajadores percibe entre 1 y 1,5 salarios mínimos mensuales. Además de estas cifras, podemos observar que esta tendencia es creciente, y en los últimos años el porcentaje de trabajadores se ha elevado cerca de diez puntos porcentuales con respecto a la medición de ENCLA 2002. Además de lo anterior, es interesante notar que los niveles de variación de las tres últimas mediciones (ENCLA 2004, 2006 y 2008) han sido bastante bajos.



El gráfico revela que la mayoría de los trabajadores del sector privado (cerca del 50%) en los últimos años no gana más de 2 Salarios mínimos mensuales, lo cual no ayuda a que éstos puedan acceder a satisfacer todas sus necesidades económicas, y por lo tanto, deben acudir a altos niveles de endeudamiento.

Finalmente se puede observar que existe una tendencia a la disminución de aquellos trabajadores ganan más de 3 Salarios mínimos.

### GRÁFICOS I.4.2. Y I.4.3.



Si desagregamos esta misma situación por sexo obtendremos que una característica fundamental de las distribuciones de mujeres y hombres por tramos de ingresos mínimos, es que si bien, tanto para hombres como para mujeres, la mayor concentración en términos de porcentajes se encuentra en el tramo de 1 a 1,5 ingresos mínimos, las mujeres alcanzan un porcentaje mayor que los hombres, por ejemplo, en la medición de ENCLA 2006, las mujeres alcanzan un 35,2% y los hombres sólo corresponden a un 27,0%, lo que representa una diferencia importante de 8,2 puntos porcentuales, lo cual también se da en las demás mediciones.

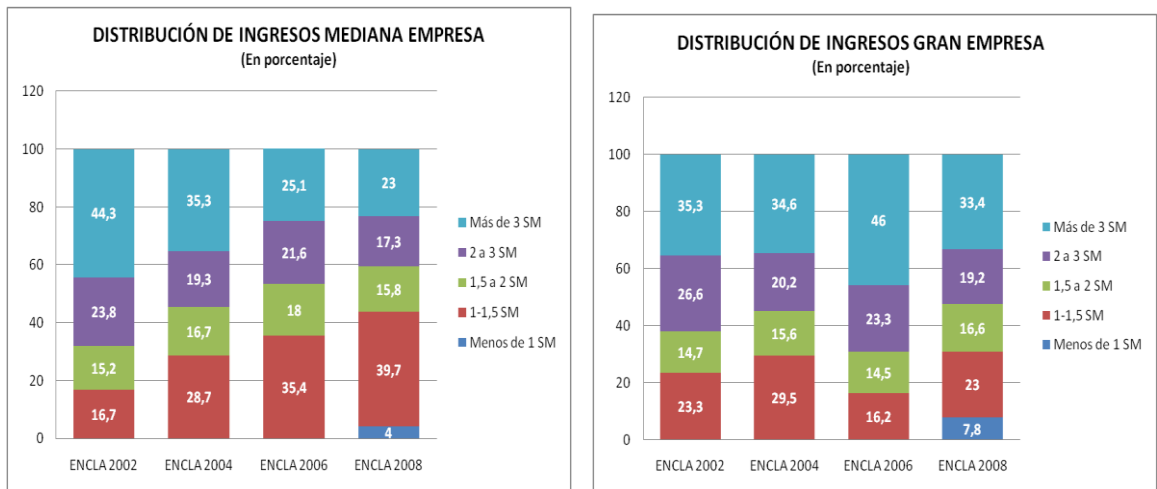
Si analizamos el tramo de 1,5 a 2 ingresos mínimos, si bien la diferencia entre hombres y mujeres es menor, también se aprecia un mayor porcentaje de mujeres respecto de los hombres.

Finalmente, cuando se observan los tramos superiores a 2 SM, se revierte la situación, en el sentido de que ahora el porcentaje de trabajadores que pertenece a este segmento son los hombres, ante lo cual podríamos concluir que las mujeres tienden a concentrarse más que los hombres en los tramos de más bajos ingresos. Y a la inversa, en los tramos de más altos de ingresos las trabajadoras presentan una menor proporción relativa que los hombres.

### 3. Tramos de remuneraciones según tamaño de empresa

Siguiendo la misma lógica de los análisis señalados anteriormente, si desagregamos por tamaño de empresa nos encontraremos que nuevamente se da la tendencia de que la mayor proporción de trabajadores (cercana al 50% de los trabajadores) se encuentra en los tramos de más bajos ingresos (entre 1 y 2 SM), lo cual se da en todos los tamaños de empresa.

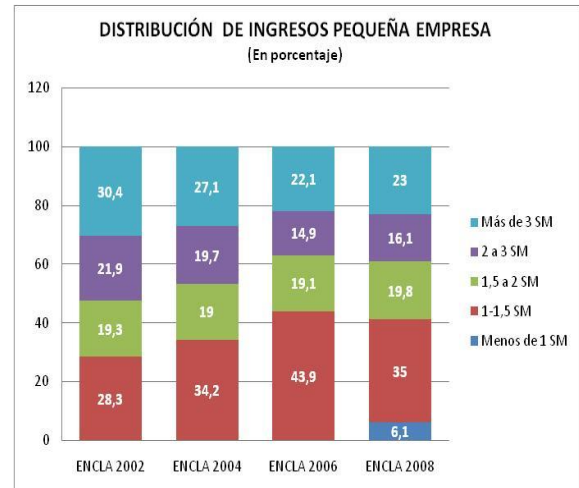
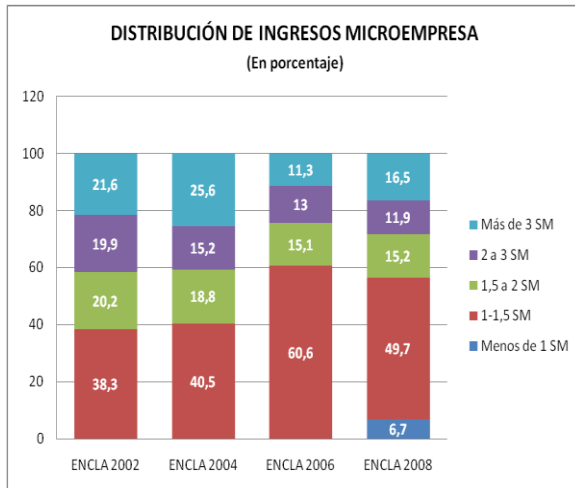
GRÁFICOS I.4.4. Y I.4.5.



Una de las razones que podría explicar estas cifras se debe al aumento del salario mínimo en los últimos años producto del desarrollo económico, lo cual trae como consecuencia una mejora en la situación de las empresas. Una consecuencia de ello es que las empresas en vez de incrementar los salarios de los trabajadores opta por una mayor contratación utilizando el salario mínimo como medida, en desmedro de aquellos trabajadores que se encuentran en estos tramos.

Además, Es interesante destacar que la mediana y la gran empresa exhiben la proporción más alta de trabajadores con las mayores remuneraciones, pero también la proporción más alta de trabajadores con las remuneraciones más bajas. Esto revela que la desigualdad salarial es más acentuada en las empresas más grandes.

## GRÁFICOS I.4.6. Y I.4.7.

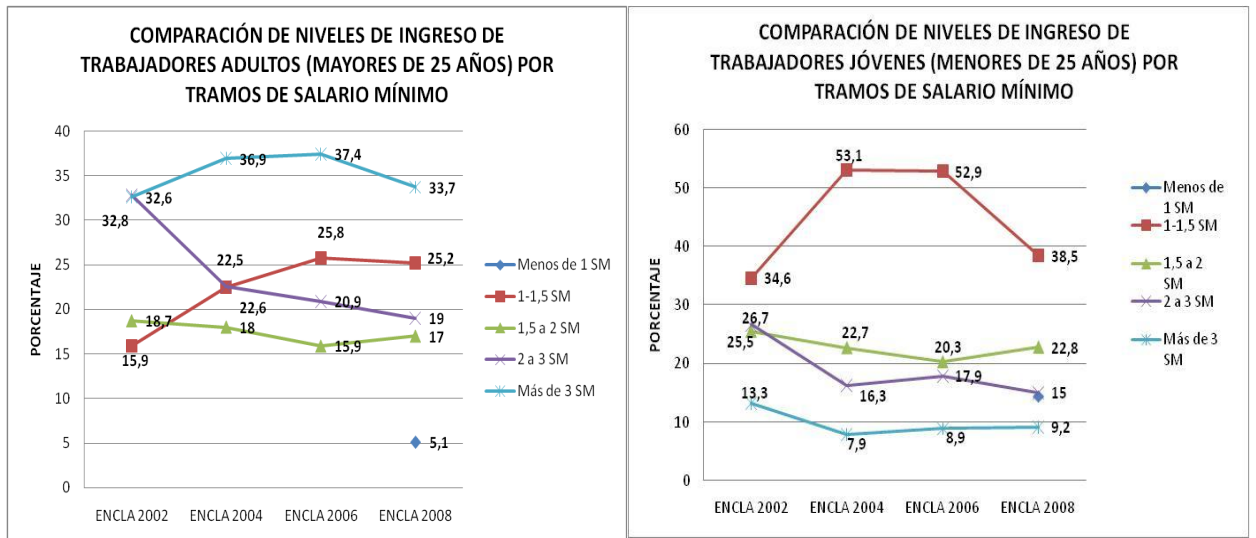


Observando las micro y pequeñas empresas podemos percatarnos que los porcentajes correspondientes a los distintos tramos de remuneraciones son más equilibrados con respecto a la mediana y gran empresa, en las cuales, como se mencionó anteriormente se producen desigualdades salariales. Ahora bien, en el caso de la microempresa tenemos que los mayores porcentajes se dan en el tramo de 1 a 1.5 SM, esto se puede deber a la misma naturaleza de la empresa, que, para subsistir en muchos casos no puede pagar salarios tan altos, y de esta forma abaratar costos.

### 4. Tramos de remuneraciones según edad de los trabajadores

Según este tópico las ENCLAS nos dan información valiosa respecto a las desigualdades salariales que se podrían dar en términos de la edad de los trabajadores. Un aspecto interesante a considerar es que cerca del 70% los trabajadores jóvenes se encuentran en los dos tramos de menores ingresos, por lo que en este caso lo máximo que podría ganar este alto porcentaje son 2 SM. Una de las razones que da la Dirección del trabajo con respecto a esta diferencia es el alto grado de desocupación que ha afectado este importante sector social durante un largo período de tiempo.

## GRÁFICOS I.4.8. Y I.4.9.

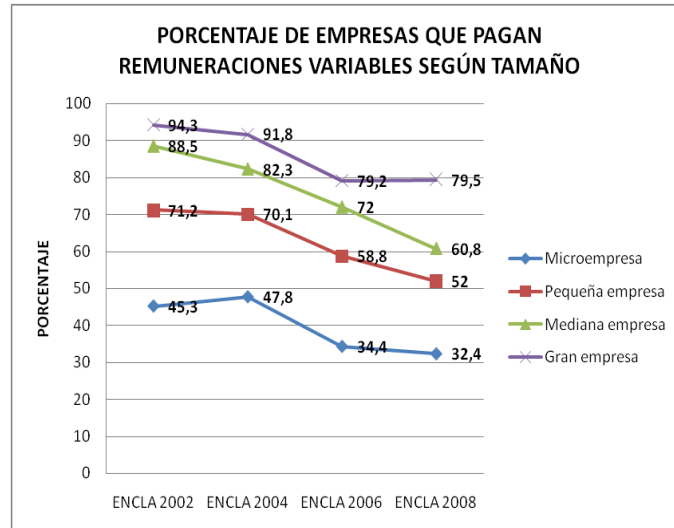


Si analizamos los tramos de remuneraciones más altas (más de 3 SM) la situación cambia totalmente, ya que son los trabajadores adultos los que tienen cifras mayores al 30% versus cifras cercanas al 8% durante el período de los trabajadores jóvenes, en donde esto se podría deber al hecho de que los trabajadores adultos tendrían una mayor experiencia laboral con respecto a sus pares jóvenes, lo cual tendría como consecuencia una mayor remuneración.

### 5. Remuneraciones variables e incentivos a los trabajadores

Es interesante observar que en todos los tamaños de empresas se ha presentado una tendencia a la baja en el pago de este tipo de remuneraciones, aunque es importante señalar que aunque haya disminución los porcentajes de empresas que pagan remuneraciones variables es en casi todos los casos superior al 50%. (Excluyendo a las microempresas).

GRÁFICO I.4.10.



Una de las conclusiones que podemos obtener de esto es que a medida que aumenta el tamaño de la empresa es mayor el porcentaje de empresas que paga remuneraciones variables.

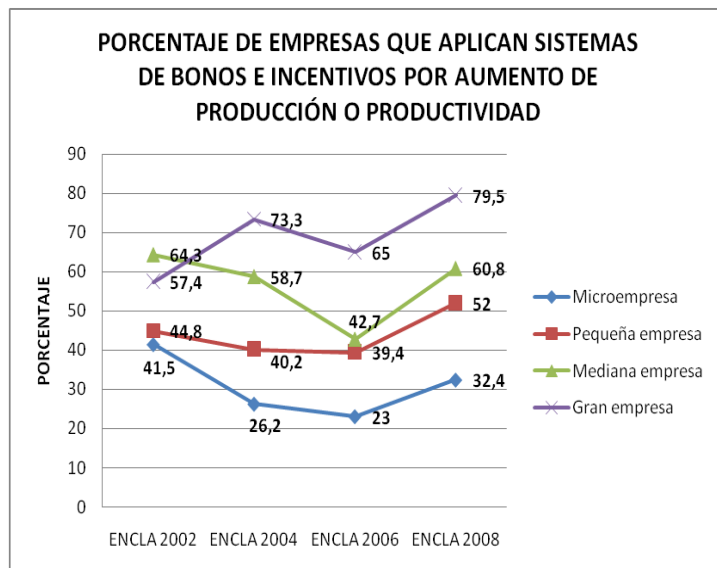
Otra conclusión que podemos extraer es que la flexibilidad laboral, que en este caso se ve reflejada en el pago de remuneraciones variables, toma un mayor peso, reflejado en los altos porcentajes de empresas que usan este tipo de pago de remuneraciones.

Otro tópico a analizar es el del caso a los incentivos a los trabajadores, los cuales pueden ser una motivación a trabajar horas extras o destacarse en el trabajo.

Con respecto a ello tenemos que a nivel de tamaño de las empresas son cada vez más altas las proporciones que las empresas utilizan, y, de hecho, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, es mayor el porcentaje de utilización, siendo la gran empresa que utiliza esta política en cerca del 80% de los casos (ENCL A 2008). Si comparamos este caso con las cifras de 2002 tendremos que en estos diez años este porcentaje se ha elevado en 20 puntos porcentuales.

Además de ello se observa una tendencia creciente en todos los tamaños de la empresa, lo cual nos lleva a concluir que es una práctica consolidada, la cual está ligada a estilos de gestión que incentivan el involucramiento de los trabajadores en el logro de buenos resultados, lo cual se da con mayor frecuencia en las medianas y grandes empresa, las cuales aparecen con los más altos porcentajes empresariales de pago de estos bonos.

GRÁFICO I.4.11.

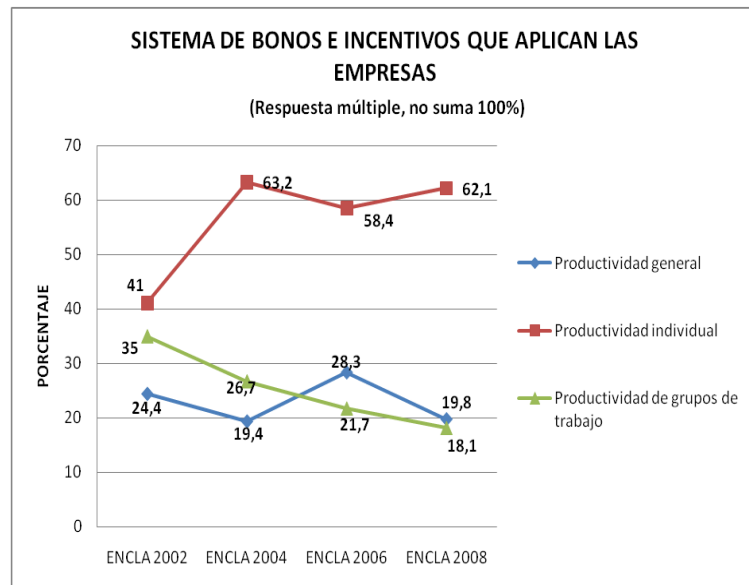


Es importante analizar el impacto que tendrían estos pagos de incentivos relativos al aumento de la producción o a la mejora de la productividad, ya que, por un lado se podría decir que este tipo de incentivos contribuye a una mayor motivación del trabajador por mejorar su trabajo y de esta forma recibir un reconocimiento por su mayor compromiso con la empresa, el cual se ve reflejado en su trabajo, o por el contrario, plantear la inquietud de que el trabajador podría incrementar la carga de trabajo, para de esta forma, brindarle una mejor calidad de vida a nivel económico a su familia, dado que, como vimos anteriormente, los niveles de salario no han tenido grandes tasas de crecimiento.

Con respecto al tipo de incentivos más utilizado por las empresas tenemos que más del 50% de las empresas usa el bono por productividad individual, en esta oportunidad

la segunda preferencia la ocupan los bonos o incentivos sobre la base de la productividad general y después el tipo por productividad de grupos.

GRÁFICO I.4.12.

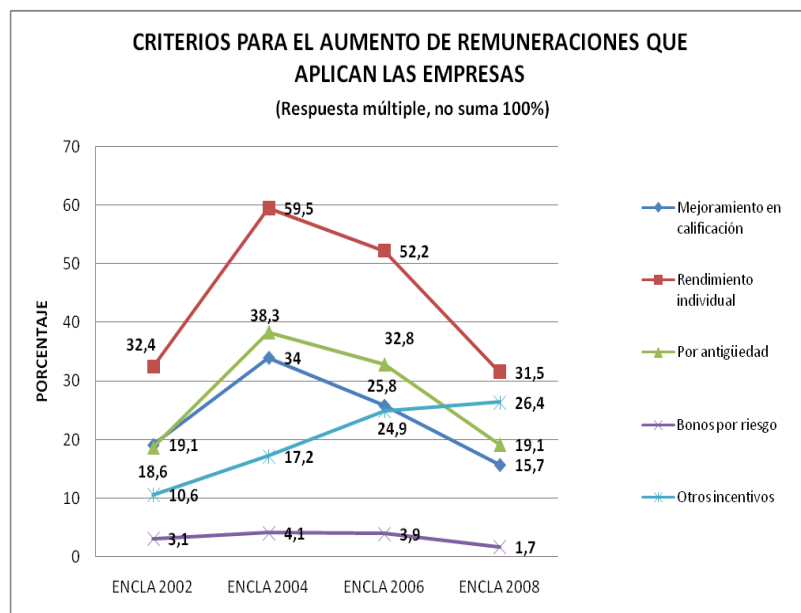


Lo anterior nos lleva a concluir que las empresas tienden mayoritariamente a bonificar el aumento individual de producción o productividad más que a nivel grupal o general, lo cual se ve reflejado en los bajos porcentajes que incluso tienen tendencia a la baja. Esto revela un estilo predominante de gestión empresarial, el cual se basa principalmente en el premio individual y el estímulo al rendimiento personal más que orientado al mejoramiento colectivo del esfuerzo y la productividad, lo que está íntimamente relacionado a la preferencia de los empresarios de fijar individualmente los salarios y sus aumentos, antes de negociarlos colectivamente y de esta forma minimizar los costos aumentando la productividad en desmedro directo de los trabajadores.

## 6. Criterios más utilizados para el aumento de las remuneraciones

Si bien se observa una tendencia a la baja en casi todos los criterios conforme pasa el tiempo, es bastante visible que el criterio más mencionado por las empresas para justificar el aumento de remuneraciones corresponde al incremento del volumen de producción de bienes o servicios (31,5% de las menciones en la ENCLA 2008, considerando también que en el año 2004 alcanzó su cifra más alta con un 59,5%), seguido por la antigüedad del trabajador, mejoramiento en la calificación, otros incentivos.

GRÁFICO I.4.13.



Es importante notar el bajo porcentaje de los bonos relativos a la exposición al riesgo (1,7% de las menciones el año 2008). Estas cifras podrían mostrar que la estructura salarial que deciden las empresas en Chile se orientan a retribuir con mejoras salariales el aumento de la cantidad e intensidad del trabajo, lo cual obedece a conseguir un mayor rendimiento cuantitativo (que por lo general está más orientado al logro de metas a corto plazo para la empresa) más que rendimiento cualitativo, el que se vería reflejado en una mayor calificación, mejor calidad o prevención de accidentes

laborales, que probablemente son políticas a largo plazo, lo cual es bastante común en la cultura empresarial chilena.

Por lo tanto es difícil plantear que en Chile se pueda promover de mejor forma políticas para mejorar la calidad del trabajo y la calificación laboral.

Es importante señalar que todos los porcentajes calculados son en relación con las empresas que tienen algún criterio para el aumento de remuneraciones.

## V. JORNADA LABORAL

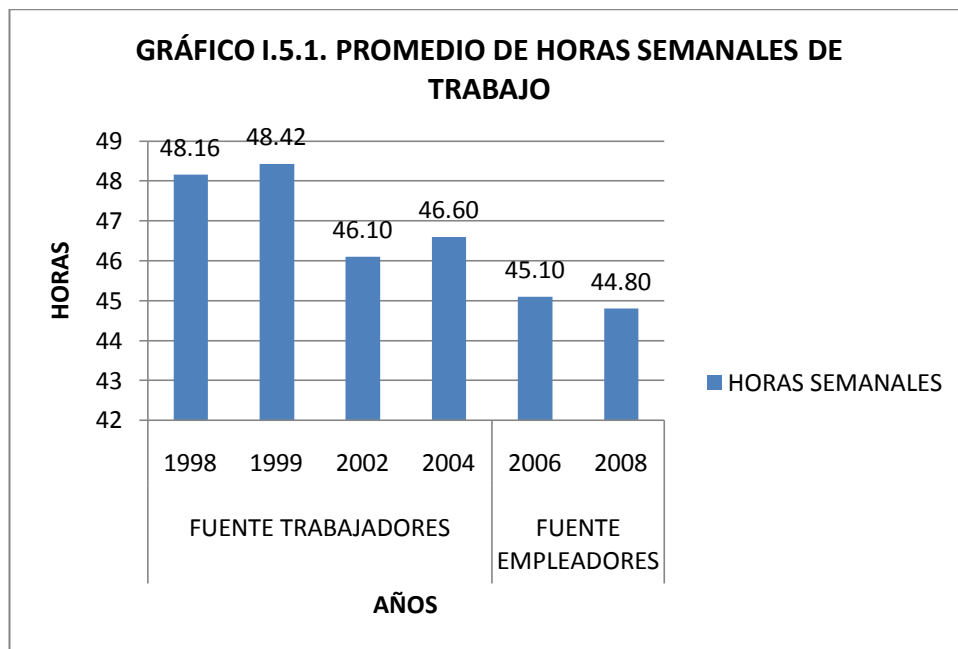
Chile es uno de los países con jornadas laborales más extensas, que a pesar de haber disminuido durante el año 2006, luego de la entrada en vigencia en 2005 de la Reforma Laboral la cual que se preocupó de reducir con un plazo de 3 años la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, reduciendo además el uso de las horas extraordinarias y a garantizar los descansos mínimos para los trabajadores de empresas chilenas, volvieron a incrementarse en 2008, trabajando 58 horas más al año, llegando con esto a 2.100 horas anuales, que sólo se igualan a las jornadas laborales asiáticas. Las ENCLAS asocian este aumento a los efectos que la crisis internacional de la economía, dejan en los países como Chile. Y esto, aún cuando la Dirección del Trabajo incluyó en sus planes una acción fiscalizadora para asegurar el cumplimiento de las normas laborales en empresas chilenas.

En la ENCLA 2008 se hace clara referencia a que el conjunto de sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo por infracciones a las disposiciones del Código del Trabajo, 30% de ellas tenían que ver con distintas violaciones a la jornada de trabajo (Dirección del Trabajo, 2008), con lo cual se corrobora que aún la duración de la jornada laboral debiera seguir siendo un motivo de preocupación de las instituciones gubernamentales.

### 1. Duración de la jornada semanal de trabajo

La tendencia que observamos en cuanto a la duración de la jornada laboral semanal, es a su disminución, partiendo con los datos para 1998 en donde la jornada laboral era en promedio de 48,16 horas semanales, a 44,8 horas semanales en 2008. Sin embargo, las fuentes de ambos datos son distintas, por lo cual podemos pensar que existen incongruencias por informante.

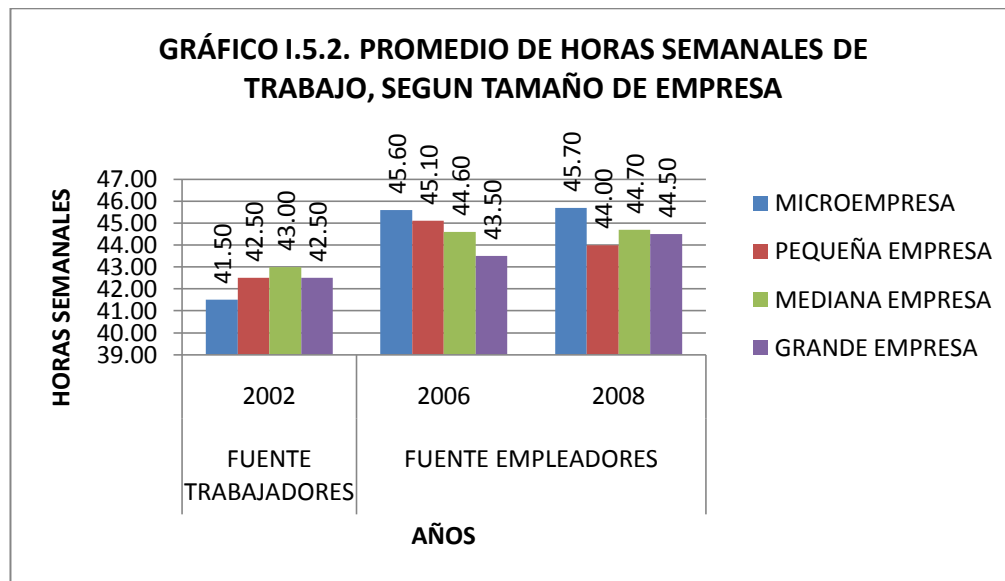
Hay que mencionar que estas horas laborales semanales, no incluyen las horas extraordinarias.



Con esta información pareciera que se empezó a cumplir con la normativa legal de no trabajar más de 45 horas semanales, sin embargo, esto representa sólo el promedio, encontrándose la jornada laboral en la Microempresa por sobre la normativa legal, con un total promedio de 45,7 horas semanales de jornada laboral.

Si bien estas jornadas laborales en general son menores a la normativa legal, son también la mayoría más altos en 2008 que en 2006, que a su vez, es más alta que las

jornadas laborales de 2002. Lo que indica un claro aumento en lugar de una disminución de la jornada laboral a lo largo de la década.



## 2. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias es una forma de alargar la jornada laboral. Práctica que las empresas utilizaban de mala forma, incluyendo incluso el pago de estas dentro del salario regular (Dirección del Trabajo, 2008).

En 1998 la cantidad de empresas que trabajaban con horas extraordinarias eran el 67%, donde más de la mitad de las Pequeñas, Medianas y Grandes Empresas, utilizaban el sobretiempo. Para 2004 la cantidad de empresas que realizaban horas extras disminuyó a un 54,4% de ellas, donde el porcentaje de empresas de todos los tamaños que realizan horas extras, disminuyó. Lo mismo ocurrió para 2006.

Para 2008 existió un cambio en la tendencia que venía a la baja en la utilización de horas extras, ahora el porcentaje de empresas de todos los tamaños que utilizan las horas extras aumentó. Lo observado puede ser explicado producto del acotamiento de la jornada laboral, lo que lleva a aumentar las horas de sobretiempo para

compensar las horas reducidas, como también el acotamiento del tiempo para colación y otras pausas, que veremos si efectivamente sucede o no.

TABLA I.5.1. PROPORCION DE EMPRESAS Y TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

|                                             | 1998          |                 |                 |                | 2004          |                 |                 |                | 2006          |                 |                 |                | 2008          |                 |                 |                |
|---------------------------------------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|----------------|
|                                             | MICROEM PRESA | PEQUEÑA EMPRESA | MEDIANA EMPRESA | GRANDE EMPRESA | MICROEM PRESA | PEQUEÑA EMPRESA | MEDIANA EMPRESA | GRANDE EMPRESA | MICROEM PRESA | PEQUEÑA EMPRESA | MEDIANA EMPRESA | GRANDE EMPRESA | MICROEM PRESA | PEQUEÑA EMPRESA | MEDIANA EMPRESA | GRANDE EMPRESA |
| EMPRESAS EN QUE SE TRABAJA CON HORAS EXTRAS | 38,7 %        | 65,2 %          | 86,2 %          | 96,3 %         | 30,2 %        | 49,6 %          | 72,9 %          | 92,8 %         | 26,6 %        | 47,5 %          | 67,0 %          | 85,0 %         | 27,5 %        | 49,0 %          | 69,1 %          | 87,9 %         |
| TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRAS      | -             | -               | -               | -              | -             | -               | -               | -              | -             | -               | -               | -              | 14,0 %        | 22,8 %          | 29,0 %          | 33,8 %         |
| TOTAL                                       | 67%           |                 |                 |                | 54,4%         |                 |                 |                | -             |                 |                 |                | 42,5%         |                 |                 |                |

Los trabajadores que realizan horas extras, lo hacen principalmente en la Gran Empresa, donde un 33,8% de los trabajadores realizan horas extras, seguido por un 29% de los trabajadores en la Mediana, siendo el total de trabajadores que realizan horas extras, un 28,9% de ellos. Con ello podemos establecer una relación directa entre el tamaño de la empresa y la cantidad de trabajadores que realizan horas extras, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta la cantidad de trabajadores que realizan horas extras. Esto sólo se puede apreciar para el año 2008, puesto que no existen datos disponibles para los años anteriores en las ENCLAS.

TABLA I.5.2. TOTAL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRAS (2008).

|                                        |        |
|----------------------------------------|--------|
| TOTAL                                  | 2008   |
| TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRAS | 28,90% |

Fuente: ENCLA 2008.

Se tiene para el año 2008 los datos de la cantidad de trabajadores que realizan horas extras por sexo en cada una de las empresas de distintos tamaños y en general en el mercado laboral. Los hombres que realizan horas extras predominan en los 3 tipos de empresas de mayor tamaño, observándose un porcentaje mayor de mujeres que realiza horas extras en la Microempresa. Sin embargo, en total se tiene que un 31,8% de los trabajadores que realizan horas extras son hombres, contra sólo un 22,8% de trabajadoras mujeres.

TABLA I.5.3. PROPORCION DE EMPRESAS Y TRABAJADORES QUE REALIZAN HORAS EXTRAORDINARIAS POR SEXO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

|         | 2008         |                 |                 |                |        |
|---------|--------------|-----------------|-----------------|----------------|--------|
|         | MICROEMPRESA | PEQUEÑA EMPRESA | MEDIANA EMPRESA | GRANDE EMPRESA | TOTAL  |
| HOMBRES | 13,80%       | 25,20%          | 31,90%          | 27,70%         | 31,80% |
| MUJERES | 14,10%       | 17,90%          | 21,20%          | 26,80%         | 22,80% |

Fuente: ENCLA 2008.

Los hombres que tienen incentivos para aumentar la productividad o producción, realiza mayor cantidad en promedio de horas extraordinarias semanales que las mujeres que poseen incentivos. Sin embargo, si es que los hombres no poseen incentivo alguno, realizan en promedio 4,2 horas extras semanales que está 1,2 horas más arriba que lo realizado por las mujeres que no poseen incentivos. Por lo anterior se tiene que claramente cuando existe un incentivo para aumentar la productividad o producción, se realizan más horas extras semanales, casi una hora más que sin incentivos.

Además es claro que los trabajadores hombres en Chile, son quienes realizan en promedio más horas extras semanales, con un total de 4,6 horas.

TABLA I.5.4. PROMEDIO DE HORAS EXTRAORDINARIAS SEMANALES  
POR TRABAJADOR, SEGÚN SEXO Y PAGO DE INCENTIVOS PARA  
AUMENTAR LA PRODUCCION O PRODUCTIVIDAD

| INCENTIVOS PARA AUMENTAR LA<br>PRODUCCION O PRODUCTIVIDAD | 2008    |         |       |
|-----------------------------------------------------------|---------|---------|-------|
|                                                           | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| SI                                                        | 4,9     | 3,7     | 4,6   |
| NO                                                        | 4,2     | 3       | 3,7   |
| TOTAL                                                     | 4,6     | 3,4     | 4,2   |

Fuente: ENCLA 2008.

### 3. Jornada parcial de trabajo

Para explicar que significa este tipo de jornada, citaremos la ENCLA del año 2008. “Éste régimen de jornada se caracteriza por tener como tope máximo semanal dos tercios de la jornada ordinaria, es decir de 30 horas semanales. Y se normó con el ánimo de promover la búsqueda de empleos entre personas que necesitaran trabajar con horarios de menor extensión que los tradicionales y de permitir a las empresas ocupar trabajadores en determinadas horas del día o sólo algunos días de la semana” (Dirección del Trabajo, 2008).

En 2008 se observa una disminución en el total de empresas chilenas que utilizan este tipo de jornada, pasando de un 22,8% de las empresas en 2006, a un 17,1% de ellas. Se observa además que la Gran Empresa es donde mayormente se utiliza este tipo de jornada, siendo un 36% de las Grandes Empresas.

TABLA I.5.5. PROPORCION DE EMPRESAS  
QUE USAN JORNADAS PARCIALES, SEGÚN  
TAMAÑO DE EMPRESA

| TAMAÑO DE LA<br>EMPRESA | 2006   | 2008   |
|-------------------------|--------|--------|
| MICROEMPRESA            | -      | 13,10% |
| PEQUEÑA EMPRESA         | -      | 19%    |
| MEDIANA EMPRESA         | -      | 21,30% |
| GRAN EMPRESA            | -      | 36%    |
| TOTAL                   | 22,80% | 17,10% |

La proporción de trabajadores que trabajan jornadas especiales ha disminuido para el caso de las Microempresas, Pequeña y Mediana, mas en la Gran Empresa ha aumentado en más de 3 puntos porcentuales. Pero aquí lo que hay que recalcar es la cantidad muy superior de mujeres por sobre hombres, que realizan este tipo de jornadas para el año 2008, con un 10,7% en total.

En las empresas de todos los tamaños las mujeres presentan un porcentaje más alto de participación, por lo cual vemos que las mujeres prefieren por sobre los hombres este tipo de jornada. Las razones sin embargo, no podemos determinarlas mediante estos datos.

TABLA I.5.6. PROPORCION DE TRABAJADORES QUE TRABAJAN JORNADAS PARCIALES (HASTA 30 HRS SEMANALES), SEGÚN SEXO Y TAMAÑO DE EMPRESA

| TAMAÑO DE LA EMPRESA | 2006   | 2008   |        |       |
|----------------------|--------|--------|--------|-------|
| SEXO                 | TOTAL  | HOMBRE | MUJER  | TOTAL |
| MICROEMPRESA         | 10,40% | 5%     | 8,60%  | 6,20% |
| PEQUEÑA EMPRESA      | 8,30%  | 5%     | 10,60% | 6,80% |
| MEDIANA EMPRESA      | 9,50%  | 2,70%  | 11,10% | 5%    |
| GRAN EMPRESA         | 3%     | 3,80%  | 10,90% | 6,30% |
| TOTAL                | -      | 4%     | 10,70% | 6,20% |

#### 4. Organización de la jornada laboral

La ENCLAS también tratan el tema de la jornada laboral y como se organiza dentro de las empresas chilenas. De esta forma tenemos los datos para 2006 y 2008, observándose la variación más grande en cuanto a las horas diarias trabajadas en la Micro y Mediana Empresa, donde aumentó en promedio 12 minutos. En el único tipo de empresa que se observa una disminución de la jornada diaria de trabajo, es en la Pequeña Empresa, disminuyendo en 6 minutos.

Notamos que los días de descanso a la semana se mantienen igual en los tres tipos de empresa más pequeña, existiendo a su vez, una disminución considerable en la Gran Empresa, cayendo en 0,2 días, es decir en 4 horas con 48 minutos, lo que es un valor bastante significativo.

Los minutos para colación en todo tipo de empresa han ido en disminución, llegando incluso a disminuir en casi un 10% en la Micro Empresa, seguido de una disminución del 7,66% del tiempo para colación en la Mediana Empresa. Por tanto, aún cuando la jornada laboral haya disminuido, también lo hizo a su vez, el tiempo que se destina a colación para lo trabajadores. Esta situación debiera ser preocupante, dado que se puede estar sustituyendo tiempo de colación a tiempo trabajado, y si consideramos el tiempo en minutos que se destinan para otras pausas, que podemos apreciar disminuye considerablemente, entonces, decimos que esta situación es y seguirá siendo preocupante para la Dirección del Trabajo y organismos estatales en general.

TABLA I.5.7. DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO, COLACION Y OTRAS PAUSAS, Y DESCANSOS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA (FUENTE EMPLEADORES)

| TAMAÑO DE LA EMPRESA | 2006                     |                                |                       |                           | 2008                     |                                |                       |                           |
|----------------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------------------------|
|                      | HORAS DIARIAS DE TRABAJO | DÍAS DE DESCANSO O A LA SEMANA | MINUTOS PARA COLACION | MINUTOS PARA OTRAS PAUSAS | HORAS DIARIAS DE TRABAJO | DÍAS DE DESCANSO O A LA SEMANA | MINUTOS PARA COLACION | MINUTOS PARA OTRAS PAUSAS |
| MICROEMPRESA         | 8,1                      | 1,5                            | 76,1                  | 22,8                      | 8,3                      | 1,5                            | 68,6                  | 6,4                       |
| PEQUEÑA EMPRESA      | 8,3                      | 1,6                            | 66,3                  | 24                        | 8,2                      | 1,6                            | 63                    | 6,8                       |
| MEDIANA EMPRESA      | 8,2                      | 1,7                            | 61,3                  | 22,5                      | 8,4                      | 1,7                            | 56,6                  | 8,9                       |
| GRAN EMPRESA         | 8,4                      | 1,8                            | 53                    | 22,1                      | 8,4                      | 1,6                            | 52                    | 8                         |
| TOTAL                | -                        | -                              | -                     | -                         | 8,3                      | 1,6                            | 64,6                  | 6,8                       |

Ahora comparando las estimaciones de tiempo de trabajo y descansos promedios según la fuente de los datos, se tiene que desde 1998 a 2004 ambas partes, empleadores y trabajadores, concuerdan en los días trabajados a la semana como también los días de descanso que existen a la semana. Sin embargo, existen variaciones en cuanto a los minutos que son destinados para colación, los trabajadores declaran entre 1998 y 1999 un tiempo de colación que sobrepasa por 4 minutos aproximadamente a lo que declaran los empleadores, y sin embargo se ve una gran variación en 2002, donde los trabajadores declaran tener 43,4 minutos, lo que está muy por debajo de los 64,5 minutos que los empleadores dicen tener los trabajadores. Lo anterior se normaliza de cierta forma, y vuelve a un nivel de sobre

una hora para colación, declarado por ambas partes, aunque trabajadores declaran tener un tiempo ligeramente menos al que los empleadores declaran.

Se observa además una tendencia de minutos para otras pausas a la disminución, e incluso se aprecia que a través de los años los trabajadores declaran tener menos tiempo para otras pausas sobre lo que declaran los empleadores. Y es más, incluso en 2008, los empleadores declaran que existen 6,8 minutos en promedio para otras pausas, y si vemos que siempre resulta ser menor de lo que los trabajadores declaran tener, entonces no sería extraño pensar, que ese número según la apreciación de los trabajadores, sea menor o casi nulo.

TABLA I.5.8. ESTIMACION DE TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO PROMEDIOS  
(FUENTE EMPLEADORES)

|                              | 1998 | 1999 | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| DIAS TRABAJADOS A LA SEMANA  | 5,5  | 5,5  | 5,5  | 5,5  | 5,4  | -    |
| DIAS DE DESCANSO A LA SEMANA | 1,5  | 1,5  | 1,5  | 1,5  | 1,5  | 1,6  |
| MINUTOS PARA COLACION        | 63,8 | 68,2 | 64,5 | 65,2 | 67,6 | 64,6 |
| MINUTOS PARA OTRAS PAUSAS    | 24,3 | 24,1 | 27,8 | 22,8 | 23,3 | 6,8  |

TABLA I.5.9. ESTIMACION DE TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO  
PROMEDIOS (FUENTE TRABAJADORES)

|                              | 1998 | 1999 | 2002 | 2004 |
|------------------------------|------|------|------|------|
| DIAS TRABAJADOS A LA SEMANA  | 5,5  | 5,5  | 5,5  | 5,5  |
| DIAS DE DESCANSO A LA SEMANA | 1,5  | 1,5  | 1,5  | 1,5  |
| MINUTOS PARA COLACION        | 67,6 | 71,2 | 43,4 | 66,4 |
| MINUTOS PARA OTRAS PAUSAS    | 26,5 | 20,7 | 17,5 | 18,1 |

La proporción de trabajadores que trabajan el día domingo en general ha disminuido en 2008 respecto de los años anteriores de las ENCLAS, donde la proporción sobrepasaba el 20%. Pero cabe destacar que se observa que en general las mujeres son quienes presentan mayor participación en trabajar los días domingos, encontrándose en 2008 casi 2 puntos porcentuales por sobre los trabajadores hombres.

TABLA I.5.10. PROPORCION DE TRABAJADORES QUE TRABAJAN EL DIA DOMINGO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

|                 | 2002   | 2006   | 2008   |        |        |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SEXO            | TOTAL  | TOTAL  | HOMBRE | MUJER  | TOTAL  |
| MICROEMPRESA    | 15,40% | 12,60% | 9,60%  | 10,40% | 9,80%  |
| PEQUEÑA EMPRESA | 21,80% | 8,40%  | 10,70% | 11,90% | 11,10% |
| MEDIANA EMPRESA | 27,00% | 6,80%  | 11,00% | 10,80% | 10,90% |
| GRAN EMPRESA    | 45,50% | 17,30% | 18,50% | 20,90% | 19,30% |
| TOTAL           | 25,30% | 29,90% | 14,40% | 16,50% | 15,10% |

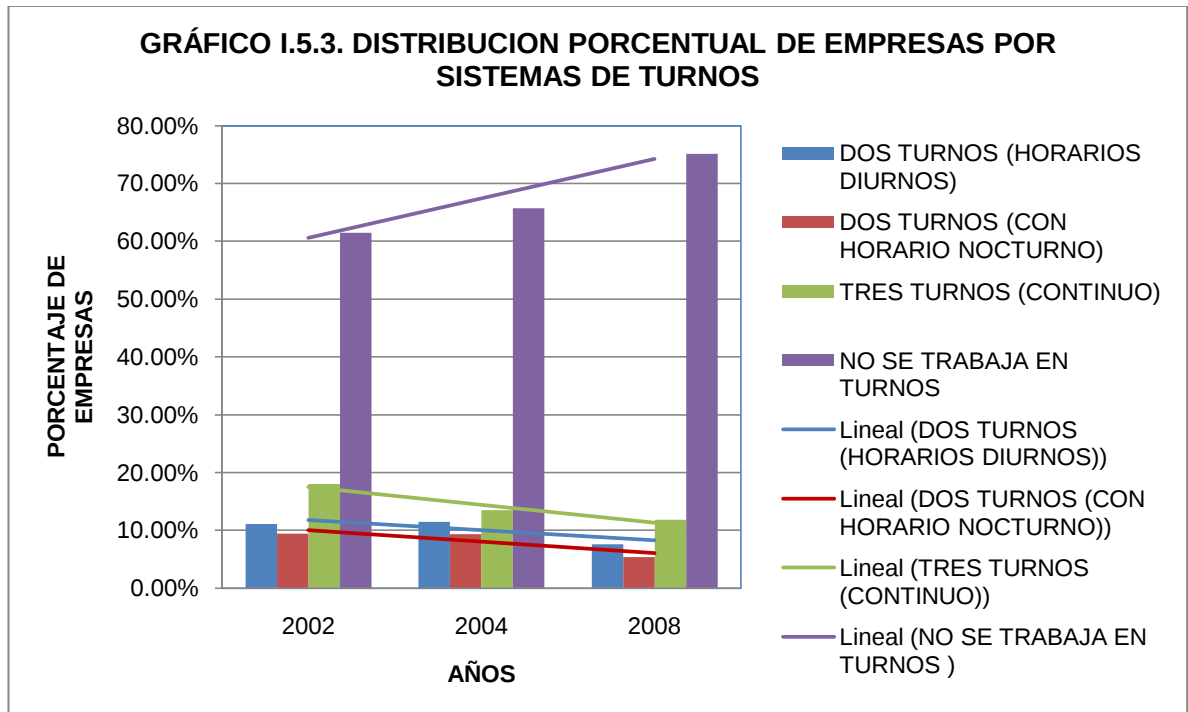
Los turnos dentro de la jornada laboral, son otro de los puntos que la ENCLA permite evaluar durante los años.

TABLA I.5.11. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE EMPRESAS POR SISTEMAS DE TURNOS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA.

|                      | 2002                          |                                   |                        |                         | 2004                          |                                   |                        |                         | 2006                          |                                   |                        |                         | 2008                          |                                   |                        |                         |
|----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| TAMAÑO DE LA EMPRESA | DOS TURNOS (HORARIOS DIURNOS) | DOS TURNOS (CON HORARIO NOCTURNO) | TRES TURNOS (CONTINUO) | NO SE TRABAJA EN TURNOS | DOS TURNOS (HORARIOS DIURNOS) | DOS TURNOS (CON HORARIO NOCTURNO) | TRES TURNOS (CONTINUO) | NO SE TRABAJA EN TURNOS | DOS TURNOS (HORARIOS DIURNOS) | DOS TURNOS (CON HORARIO NOCTURNO) | TRES TURNOS (CONTINUO) | NO SE TRABAJA EN TURNOS | DOS TURNOS (HORARIOS DIURNOS) | DOS TURNOS (CON HORARIO NOCTURNO) | TRES TURNOS (CONTINUO) | NO SE TRABAJA EN TURNOS |
| MICROEMPRESA         | 7,0                           | 4,0                               | 2,0                    | 84,0                    | -                             | -                                 | -                      | -                       | 12,5                          | 3,8                               | 5,1                    | 78,6                    | 3,7                           | 3,1                               | 11,6                   | 81,6                    |
| PEQUEÑA EMPRESA      | 5,0                           | 5,0                               | 10,0                   | 75,0                    | -                             | -                                 | -                      | -                       | 12,5                          | 5,7                               | 10,2                   | 71,5                    | 8,0                           | 5,8                               | 11,4                   | 74,8                    |
| MEDIANA EMPRESA      | 18,0                          | 15,0                              | 25,0                   | 50,0                    | -                             | -                                 | -                      | -                       | 14,1                          | 9,2                               | 19,4                   | 57,3                    | 18,1                          | 11,1                              | 14,0                   | 56,7                    |
| GRAN EMPRESA         | 32,0                          | 20,0                              | 48,0                   | 32,0                    | -                             | -                                 | -                      | -                       | 18,3                          | 16,7                              | 31,7                   | 33,3                    | 30,1                          | 18,1                              | 14,3                   | 37,5                    |
| TOTAL                | 11,1                          | 9,4                               | 18,0                   | 61,5                    | 11,5                          | 9,3                               | 13,5                   | 65,7                    | -                             | -                                 | -                      | -                       | 7,6                           | 5,4                               | 11,8                   | 75,1                    |

Como podemos observar en el gráfico de abajo, la tendencia general es a la disminución del sistema de turnos, ya que además las empresas que no trabajan con sistema de turnos han ido aumentando constantemente a lo largo de la década, pasando en 2002 de un 61,5% de ellas a un 75,1% del total de las empresas, aumentando en más de 10 puntos porcentuales. Una de las variaciones más

sorprendentes, se da en la Gran Empresa, donde el sistema de Tres Turnos era utilizado por el 48% de las Grandes Empresas en 2002, llegando en 2008 a sólo el 14,3% de ellas.



Aún cuando las ENCLAS muestran claramente que el sistema de turnos ha ido en disminución, aún existen empresas chilenas que trabajan con turnos ya que son vitales para el funcionamiento y productividad de la empresa, como por ejemplo los hospitales, servicios de urgencia en general y hoteles, que se mantienen en funcionamiento las 24 horas del día durante los 7 días de la semana. Es por esto que los turnos nocturnos se hacen presentes, aunque es claro que existe una disminución de la participación de trabajadores, tanto como hombres y mujeres, pero podemos observar que en 2004 y 2008, los hombres son quienes presentan más participación en el sistema de turnos.

TABLA I.5.12. PROPORCION DE TRABAJADORES QUE TRABAJAN TURNOS NOCTURNOS, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

| TAMAÑO DE LA EMPRESA | 2004    |         | 2008    |         |       |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|-------|
|                      | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
| MICROEMPRESA         | -       | -       | 2,40%   | 2,20%   | 2,3   |
| PEQUEÑA EMPRESA      | -       | -       | 3,60%   | 3,00%   | 3,4   |
| MEDIANA EMPRESA      | -       | -       | 7,50%   | 7,10%   | 7,4   |
| GRAN EMPRESA         | -       | -       | 11,30%  | 8,20%   | 10,2  |
| TOTAL                | 24,00%  | 14,80%  | 8,00%   | 6,40%   | 7,5   |

### 5. Jornadas especiales

Las jornadas especiales están compuestas por distintos tipos de jornada y la ENCLA 2008 nombra algunos como lo son: el trabajo en día domingo en la actividad principal, los sistemas excepcionales de distribución de jornada y las jornadas bisemanales.

Este sistema de jornada no es muy utilizado en empresas chilenas, e incluso a pesar de haber sufrido un potenciamiento para 2006, desde ese año, ha ido decayendo su uso llegando sólo a un 9,8% de las empresas chilenas que utilizan las jornadas especiales.

Existe entre 2006 y 2008 un intercambio del tipo de trabajadores que trabajaban jornadas especiales, ya que en el año 2006 los trabajadores eran contratados principalmente, directamente por la empresa para realizar este tipo de jornadas, y en el año 2008 ocurrió lo contrario, los trabajadores eran principalmente subcontratados.

Cabe recalcar que el tipo de empresa que utiliza principalmente este tipo de jornada, son las Grandes Empresas, situación que no ha cambiado durante la década. Y se observa que no existe una gran cantidad del total de trabajadores que se desempeñen con algún tipo de jornada especial, siendo sólo el 10,3% de ellos, centrándose principalmente en la Gran Empresa.

TABLA I.5.13. PROPORCION DE EMPRESAS Y DE TRABAJADORES QUE USAN JORNADAS ESPECIALES, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

|                 | 2002       | 2004       | 2006       |                                       |                                         | 2008       |                                       |                                         |                      |
|-----------------|------------|------------|------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------|
|                 | EMPRESAS % | EMPRESAS % | EMPRESAS % | TRABAJADORES CONTRATADOS DIRECTAMENTE | TRABAJADORES SUMINISTRADOS POR TERCEROS | EMPRESAS % | TRABAJADORES CONTRATADOS DIRECTAMENTE | TRABAJADORES SUMINISTRADOS POR TERCEROS | TRABAJADORES (TOTAL) |
| MICROEMPRESA    | 11,2%      | 11,2%      | 9,2%       | -                                     | -                                       | 8,5%       | 0,1%                                  | 1,1%                                    | 1,2%                 |
| PEQUEÑA EMPRESA | 11,8%      | 11,8%      | 16,4%      | -                                     | -                                       | 8,5%       | 0,2%                                  | 0,3%                                    | 0,5%                 |
| MEDIANA EMPRESA | 15,1%      | 15,1%      | 24,3%      | -                                     | -                                       | 17,1%      | 1,3%                                  | 4%                                      | 5,3%                 |
| GRAN EMPRESA    | 35%        | 35%        | 40%        | -                                     | -                                       | 27,9%      | 4,4%                                  | 14,8%                                   | 19,2%                |
| TOTAL           | 15,6%      | 15,6%      | 16,7%      | 15,8%                                 | 2,3%                                    | 9,8%       | 2,5%                                  | 7,8%                                    | 10,3%                |

TABLA I.5.14. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE TRABAJADORES POR TIPOS ESPECIALES DE JORNADA

| TIPOS ESPECIALES DE JORNADAS                                                                                                                             | TRABAJADORES CONTRATADOS DIRECTAMENTE | TRABAJADORES SUMINISTRADOS POR TERCEROS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|
| SISTEMAS EXCEPCIONALES DE DISTRIBUCION DE LA JORNADA, HAYAN SIDO ESTOS SOLICITADOS O NO A LA DIRECCION DEL TRABAJO                                       | 40,7%                                 | 5,7%                                    |
| JORNADAS BISEMANALES                                                                                                                                     | 3,3%                                  | 38,6%                                   |
| SOLO TRABAJAN LOS FINES DE SEMANA                                                                                                                        | 4,4%                                  | 2,6%                                    |
| OTRAS JORNADAS ESPECIALES (LUGARES EN QUE LOS TRABAJADORES DEBAN MANTENERSE CONSTANTEMENTE A DISPOSICION DEL PUBLICO, Y EL MOVIMIENTO DIARIO SEA ESCASO) | 1,6%                                  | 3,1%                                    |
| TRABAJAN DOMINGOS EN LABOR PRINCIPAL DE LA EMRPESA                                                                                                       | 50,0%                                 | 50,0%                                   |

Fuente: ENCLA 2008.

Dentro de todos los tipos de jornadas especiales, la ENCLA 2008 nos muestra que el trabajo los domingos en la labor principal de la empresa es la jornada especial más utilizada, ya sea con trabajadores contratados directamente como suministrados por

terceros. Luego, le sigue los sistemas excepcionales de distribución de la jornada, donde los trabajadores contratados directamente componen la mayoría de los que se desempeñan en jornadas especiales con un 40,7%. Y para el caso de los trabajadores suministrados por terceros, estos se desempeñan en jornadas especiales bisemanales, llegando a un 38,6% de ellos.

## 6. Flexibilidad en la jornada laboral

Se observa una clara tendencia de aumento en el porcentaje de empresas que trabajan horas extras, los días domingo, y con sistema de turno, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, dándose esta situación para los 2 años que poseemos registros, 2006 y 2008. Si bien ha disminuido la cantidad de empresas chilenas que practican esta flexibilidad de la jornada considerablemente, podemos observar que este sistema predomina siempre en la Gran y Mediana Empresa.

TABLA I.5.15. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TRABAJAN HORAS EXTRAS, LOS DÍAS DOMINGO, Y CON SISTEMA DE TURNO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

|                 | 2006  | 2008  |
|-----------------|-------|-------|
| MICROEMPRESA    | 4,3%  | 2,3%  |
| PEQUEÑA EMPRESA | 12,1% | 8%    |
| MEDIANA EMPRESA | 20,4% | 16,6% |
| GRAN EMPRESA    | 50,0% | 31%   |
| TOTAL           | 13,0% | 6,9%  |

La ENCLA 2008 mostró además que “el uso de sistemas flexibles no es marginal, ya que cuando las empresas deciden flexibilizar la jornada lo hacen intensivamente, involucrando proporciones importantes de su personal” (Dirección del Trabajo, 2008)

Si bien el Estado se ha hecho cargo de la sobreexplotación de los trabajadores con jornadas laborales extenuantes mediante Reformas Laborales, las empresas han aplicado diversos métodos que al fin y al cabo llevan a los trabajadores a trabajar jornadas extras para poder formar al final del mes, salarios más dignos. Dentro de

estos métodos se encuentran las remuneraciones variables, trabajo temporal, pago de horas extras, jornadas especiales, entre otras. Sin embargo, con esto se logra que los trabajadores trabajen las mismas horas que antes o bien un poco menores, pero bajo figuras que se encuentran aceptadas a nivel legal.

## VI. ORGANIZACIONES SINDICALES Y NEGOCIACION COLECTIVA

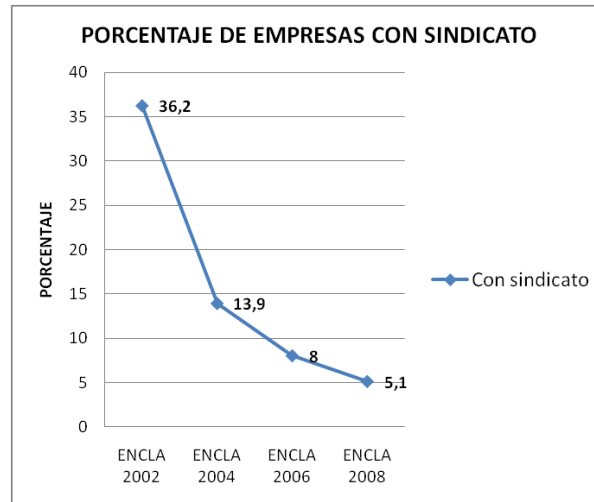
Las organizaciones sindicales son un actor importante de la representación de los intereses de los trabajadores, y de cierto modo, un factor importante en las relaciones laborales con los empleadores. De allí la importancia en determinar lo que ha ocurrido con éstos en los últimos años para de esta forma tener una estimación de la participación que logran los trabajadores cuando se enfrentan en distintas circunstancias, ya sea con las empresas o con otras organizaciones (gobierno, etc.)

A continuación revisaremos aquellos aspectos principales que caracterizan a los sindicatos en los últimos años y de esta forma determinaremos la posición de los trabajadores frente a las empresas en el marco de las relaciones laborales.

### 1. Existencia de sindicatos activos

El siguiente gráfico muestra la caída sustancial del porcentaje de sindicatos en los últimos años. Cada vez es menor el porcentaje de empresas con sindicatos, lo cual es visible si comparamos la ENCLA 2002, la cual mostraba que un 36,2% de las empresas contaba con uno o más sindicatos, versus la ENCLA del año 2008 que señala que sólo el 5,1% de las empresas cuenta con un sindicato, con una diferencia de 31 puntos porcentuales.

GRÁFICO I.6.1.

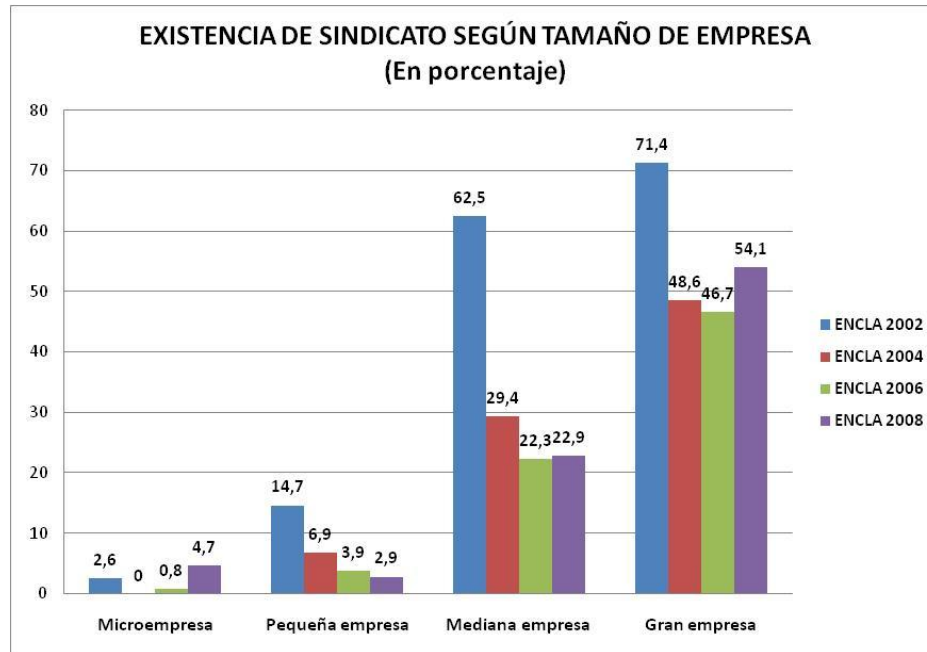


Esta realidad en los sindicatos nos deja en evidencia que existe un ejercicio muy limitado de la libertad sindical en el país, lo cual trae como consecuencia una debilitada defensa ante el empleador u otro organismo. Claramente, las acciones individuales son más débiles que las colectivas, las cuales podrían tener un mayor impacto y en este caso, por la tan baja tasa de sindicatos, nos lleva a pensar que herramientas tan valiosas como la negociación colectiva como cualquier otra herramienta que pudiera utilizar el sindicato pierde todo tipo de fuerza como también efectividad.

Otro aspecto a analizar es por qué la baja de sindicatos, lo cual podría estar relacionado a barreras que las mismas empresas pudieran estar levantando en contra del funcionamiento de éste, como también la percepción de los trabajadores respecto a la utilidad que ellos ven en el sindicato

Viendo por tamaño de empresa encontramos que el número de sindicato también ha caído enormemente, registrando sus más bajas cifras en la micro y pequeña empresa, lo cual también está ligado a que por lo general son las empresas de mayor tamaño las que tienen mayor número de sindicatos, lo cual se puede ver de forma muy clara en el siguiente gráfico.

GRÁFICO I.6.2.



Otra tendencia a observar relacionada con los puntos anteriores es la mayor presencia de sindicatos a medida que aumenta el tamaño de la empresa, lo cual está directamente relacionado como lo veremos más adelante en el hecho de que la negociación colectiva aumenta a mayor tamaño de empresa.

Como puede observarse, es la gran empresa en donde se observan la mayor presencia de sindicatos, con cifras en las mediciones anteriores de ENCLA superiores a 50%.

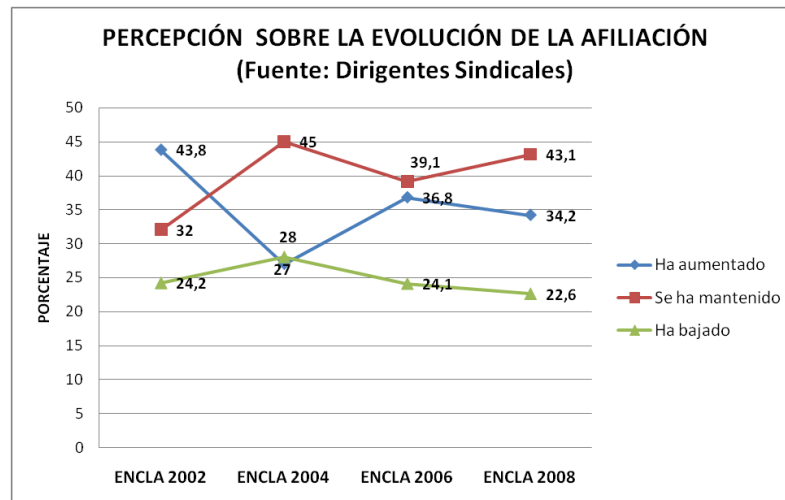
La mediana empresa por su parte le sigue con porcentajes superiores al 20%. En este caso es interesante señalar la abrupta caída en el porcentaje de empresas con sindicato en este tipo de empresas, con un 62.5% en la ENCLA de 2002 versus el 22.9% en la última ENCLA.

Finalmente las micro y pequeñas empresas tienen porcentajes menores al 5%. Se plantea que una de las razones de esta cifras se deben a las condicionantes que la ley establece para la formación de un sindicato (relacionada con el quórum necesario) y la estructura de tamaño de la empresa en el país, que excluyen en la práctica, a las microempresas y a una fracción de las pequeñas empresas de la acción sindical. Otro

factor que opera en tales empresas, reside en que en ellas son mayoritarias las relaciones trabajador-empleador cara a cara, basadas en la confianza, donde las diferencias se dan en asimétricas relaciones entre ambos en el sentido de que el empleador se encuentra en una posición superior de poder con respecto al trabajador<sup>2</sup>.

Si analizamos la percepción de los dirigentes sindicales sobre el aumento del nivel de afiliación a los sindicatos nos encontraremos que la percepción sobre la afiliación a los sindicatos se ha mantenido con cerca del 40% de las preferencias por esta alternativa, seguido de la percepción de aumento, la cual registra un 34.2% de las preferencias en la última ENCLA. Sólo el 22.6% de los dirigentes en la ENCLA de 2008 percibe sobre la disminución de la afiliación a sindicatos.

GRÁFICO I.6.3.

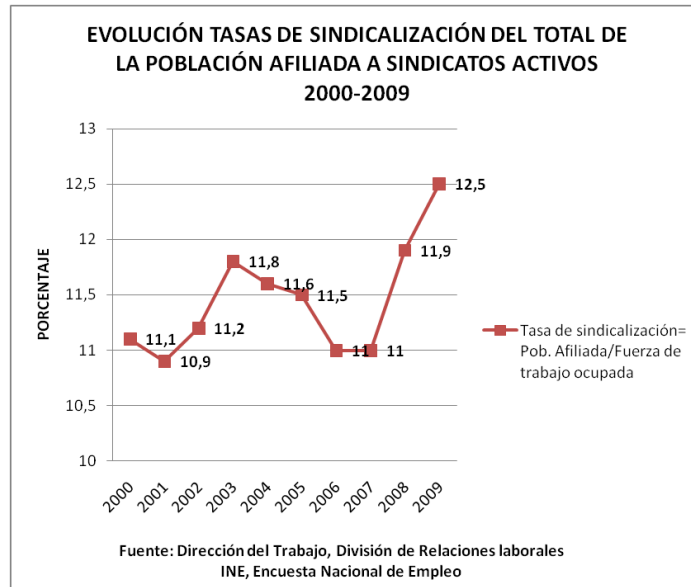


Para contrastar lo anterior con la realidad tenemos el siguiente gráfico que muestra la evolución de la tasa de sindicalización en los últimos años, es decir, aquella que mide en porcentaje la proporción de trabajadores que se encuentran sindicalizados (afiliados a un sindicato) respecto de un determinado universo de trabajadores<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> BALTERA S., Pablo y AGUILAR N., Omar (2006). "Los derechos laborales en la pequeña empresa". Cuaderno de Investigación N° 28. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. (p. 128).

<sup>3</sup> Fuente: Dirección del Trabajo. Compendio de series estadísticas 1990-2009. Capítulo 1, pág. 111.

GRÁFICO I.6.4.

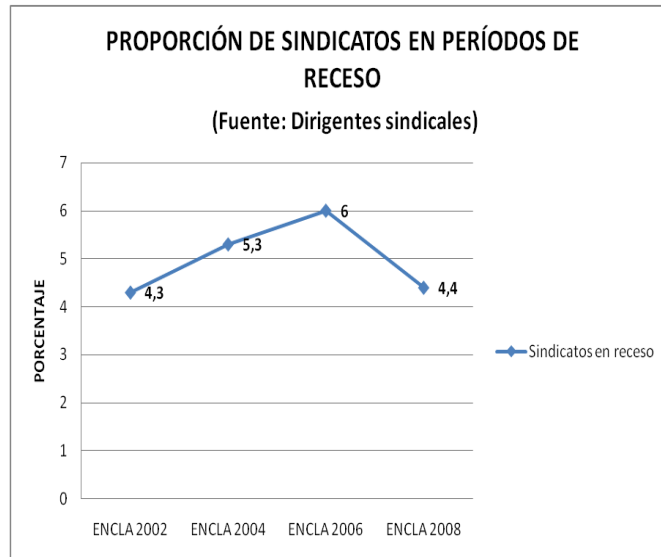


De esta tasa podemos decir que en los últimos años la tasa de sindicalización ha aumentado bastante poco, menos de un 1%, lo cual confirma la percepción de los dirigentes sindicales. De hecho, el año 2009 se registró una tasa de sindicalización del 12.5% de los trabajadores, lo cual obviamente perjudica y hace perder poder a los sindicatos frente a los empleadores.

## **2. Sindicatos en receso y Afiliación a Organizaciones multisindicales**

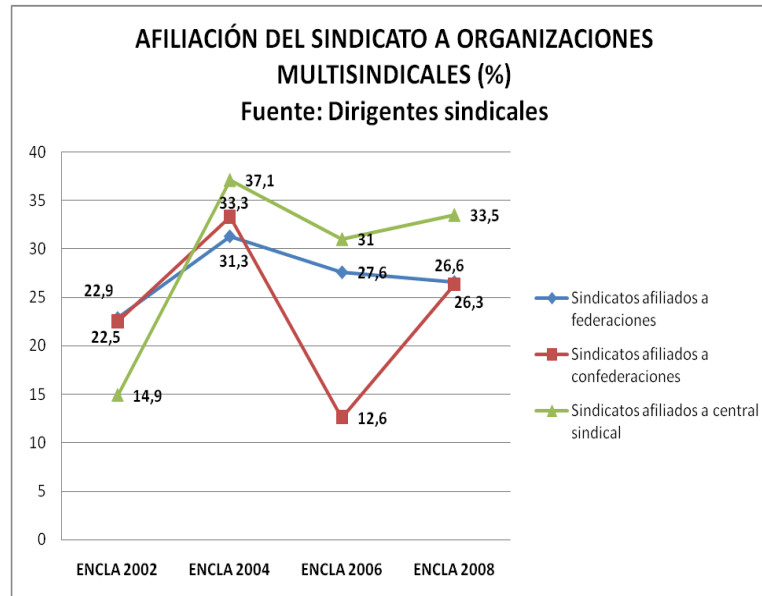
Con respecto del receso sindical, las ENCLAS 2002-2008 presentan un bajo porcentaje de sindicatos en receso, cercano al 5%, cifra que es contradictoria con otros estudios de la Dirección del trabajo. Esta aparente contradicción se podría explicar en el hecho de que, posiblemente, sólo una muy baja proporción de sindicatos que entran en receso vuelve alguna vez a la actividad, por lo que, evidentemente, sólo una baja proporción de los sindicatos activos podrá declarar haber estado alguna vez en una situación de receso, es decir, muchos sindicatos que estuvieron en receso forman parte de los sindicatos activos.

GRÁFICO I.6.5.



Con respecto a la afiliación de sindicatos a organizaciones sindicales de nivel superior o multisindicales muestra que las centrales sindicales registran la mayor afiliación de sindicatos (33,5% en ENCLA 2008), mientras que federaciones y confederaciones presentan un nivel parejo (26,6% y 26,3% respectivamente en ENCLA 2008). Todo ello puede verse en el siguiente gráfico.

GRÁFICO I.6.6.



Estos bajos porcentajes dan cuenta de una mayoría de sindicatos en donde su acción sindical se circunscribe fundamentalmente al espacio de la empresa, y de esta forma no establecen mayores lazos formales con las organizaciones multisindicales, que de ser así tendrían porcentajes mayores a los que tienen actualmente. Esto provoca que ninguna de estas tres organizaciones multisindicales tenga una alta influencia y por ende es un factor adicional en la debilidad de los sindicatos, disminuyendo su eficacia.

### 3. Actitud de la empresa hacia el sindicato

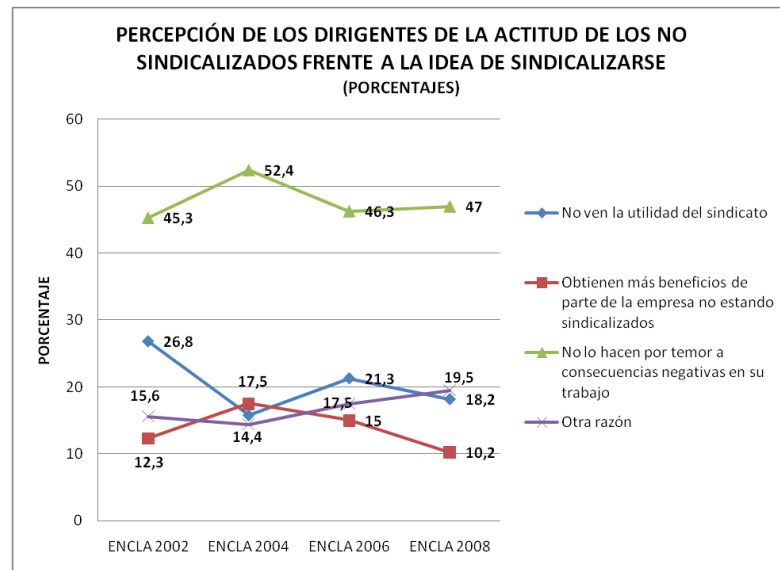
Las bajas tasas de sindicalización como el bajo nivel de sindicatos activos dan indicios a diversas percepciones que pueden tener los trabajadores respecto a éstos y su efectividad.

El siguiente gráfico muestra la percepción que tienen los dirigentes sindicales respecto a la negativa de los trabajadores a sindicalizarse.

En él podemos ver que los dirigentes sindicales creen que los trabajadores no se sindicalizan por temor a consecuencias negativas en el trabajo. Esta percepción predomina en todas las mediciones de la ENCLA en esta última década con porcentajes cercanos a 50%. El resto de las percepciones presenta tendencias

similares en porcentaje, por ejemplo, cerca del 20% de los dirigentes cree que los trabajadores no se sindicalizan por no ver la utilidad del sindicato, como también el porcentaje más bajo cree que los trabajadores obtienen mayores beneficios estando no sindicalizados.

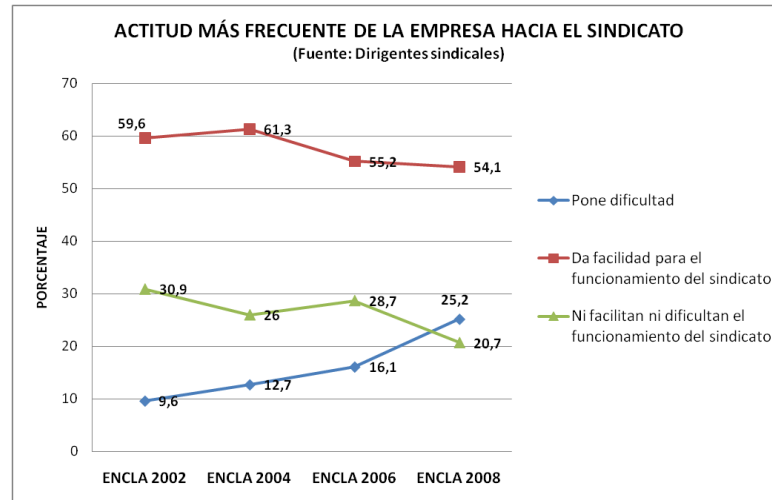
GRÁFICO I.6.7.



Es importante señalar que la percepción de los dirigentes respecto al temor de consecuencias negativas en el trabajo está avalada en cierto grado por prácticas antisindicales especialmente orientadas a obstaculizar la afiliación sindical, por esta razón, resulta preocupante que en cada medición de la ENCLA esta proporción sea tan alta, ya que muestra que las relaciones laborales no están funcionando de forma equilibrada.

La percepción anterior respecto al por qué no se sindicalizan los trabajadores se contradice con lo que dicen los dirigentes sindicales. El siguiente gráfico nos señala la actitud que tiene la empresa hacia el sindicato, en el sentido de si está realmente otorgando facilidades para su funcionamiento.

GRÁFICO I.6.8.



En él podemos apreciar que la actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato es que da facilidades para su funcionamiento, con más del 50% de las preferencias. Sin embargo es importante observar que se presenta una tendencia creciente en la percepción de que la empresa pone dificultad para el funcionamiento del sindicato, siendo en la ENCLA 2008 la segunda alternativa con más preferencia entre los dirigentes sindicales. Probablemente una proporción importante de prácticas antisindicales provenga de este segmento de empresas.

### **CONFLICTIVIDAD LABORAL**

Uno de los temas más comunes en el análisis de las relaciones de trabajo ha sido el del conflicto inherente a la relación entre trabajadores asalariados y empleadores. Si bien se ha insistido en que dicha relación debería entenderse como de colaboración mutua, ya que ninguno de los dos agentes (empleador y trabajador) podría existir sin el otro, históricamente ha habido innumerables conflictos originados, unos mayores que otros, con diversas consecuencias. Desde ese punto de vista, una de las principales dimensiones en el análisis de las relaciones laborales, es el de la conflictividad laboral.

## 1. Huelgas Legales

Este fenómeno tiene su principal expresión en el recurso a la huelga, derecho que la ley les reconoce a los trabajadores como medio legítimo de presión en procura de sus intereses. La huelga representa una forma de conflicto abierto entre los intereses de los trabajadores y la empresa.

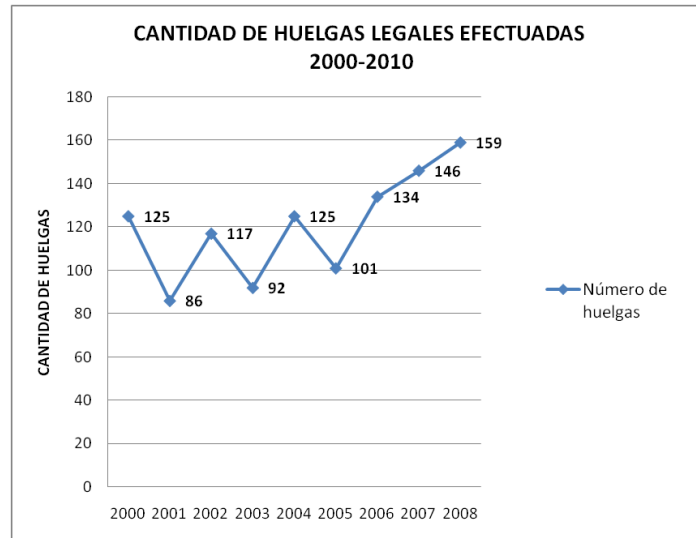
El siguiente cuadro y gráfico muestra la situación chilena con respecto a las huelgas hasta la última medición.

TABLA I.6.1. Número de huelgas por año, número de trabajadores involucrados y la duración promedio en días.

| Año  | Número de huelgas | Número de Trabajadores involucrados | Promedio días duración |
|------|-------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 2000 | 125               | 13.227                              | 9                      |
| 2001 | 86                | 11.591                              | 9,4                    |
| 2002 | 117               | 14.662                              | 11,6                   |
| 2003 | 92                | 10.443                              | 8,7                    |
| 2004 | 125               | 13.013                              | 12,7                   |
| 2005 | 101               | 11.209                              | 11,2                   |
| 2006 | 134               | 15.602                              | 11,2                   |
| 2007 | 146               | 17.294                              | 10,9                   |
| 2008 | 159               | 17.473                              | 10,7                   |

Se puede apreciar un alza en la cantidad de huelgas legales efectuadas en los últimos años, registrando su valor más alto el año 2008 con 159 huelgas. Además de ello, se puede apreciar que tanto el número de trabajadores involucrados como el promedio de días de duración ha aumentado en forma sustancial entre los años 2000 y 2008, en donde, se puede apreciar un aumento de 4.246 trabajadores, cifra bastante alta, lo cual nos puede llevar a concluir que este fenómeno viene en aumento.

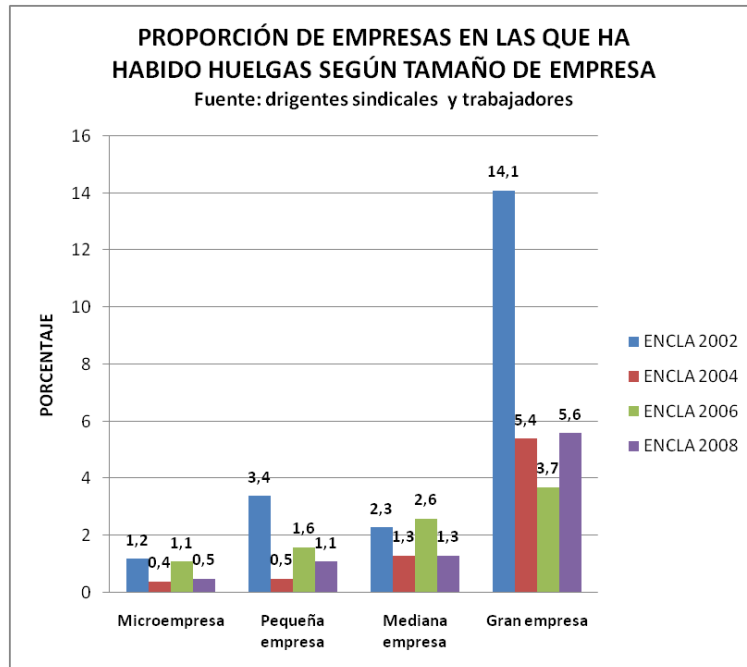
GRÁFICO I.6.9.



Si tomamos estos datos y los comparamos con el promedio anual de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado, sin incluir al personal doméstico, en promedio de estos últimos años de 3.575.748 personas, tendremos que en realidad la tasa de huelguistas fue porcentualmente insignificante, pero no por ello debemos desestimar esta medida, ya que obviamente existen huelgas que han realizado muchas empresas que no necesariamente son huelgas legales y han llegado a tener iguales o peores consecuencias para las mismas empresas y trabajadores que las mismas huelgas legales.

Como dato adicional podemos mencionar que en nuestra legislación, la huelga es una medida extrema a la cual los trabajadores pueden recurrir única y exclusivamente en el marco de un procedimiento reglamentado de negociación colectiva, es decir, la huelga debe ceñirse estrictamente a determinados procedimientos en la ley, que muchas veces son bastante restrictivos, y por lo tanto eventualmente operan como medidas de contención a las huelgas legales.

GRÁFICO I.6.10.



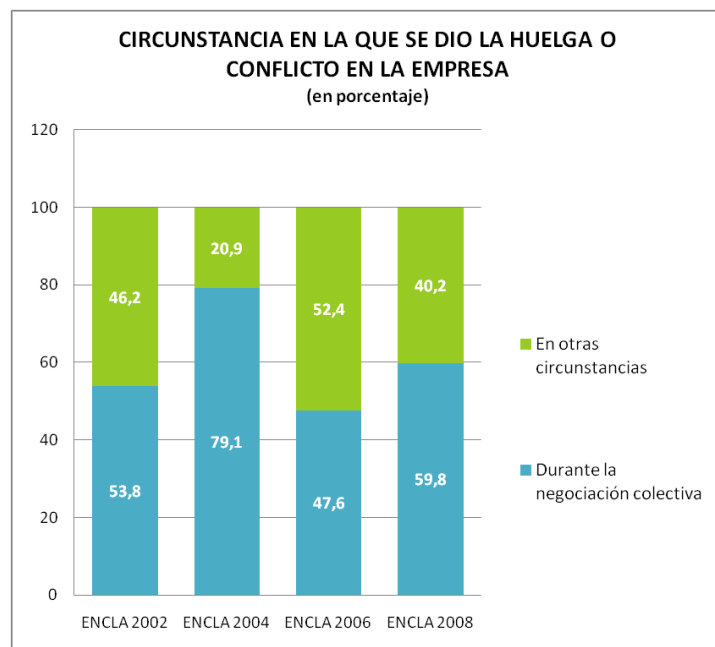
A nivel de tamaño de empresa podemos observar que en general se presentan porcentajes bastante bajos de huelgas en todos los tamaños, con porcentajes menores al 3% en las últimas mediciones de las ENCLAS tanto para la micro, pequeña y mediana empresa. Con respecto a la gran empresa, es ésta en donde se han realizado la mayor cantidad de huelgas, registrando su punto más alto en la medición de 2002 con un 14.1%. Esta proporción puede deberse a la naturaleza misma de las grandes empresas, las cuales presentan mayores complejidad y por ende una mayor probabilidad de conflictos.

## **2. Circunstancias y causas en las que ocurren los conflictos en la empresa**

Así, como se puede apreciar, en los últimos años se ha dado una tendencia relativamente pareja con respecto a la circunstancia en la que se dio la huelga o conflicto en la empresa, siendo la proporción mayor durante este período que la huelga se haya producido durante la negociación colectiva. Sin embargo es importante

estar alerta sobre la magnitud de las cifras, ya que, si bien es común que las huelgas puedan darse durante la negociación colectiva, existe un porcentaje promedio de más del 40% en donde el conflicto o huelga se dio en otra circunstancia diferente a la negociación colectiva. Lo anterior nos lleva a pensar que estas manifestaciones y conflictos laborales se pueden estar escapando del marco legal que las regula, ya que el Código del Trabajo en sus artículos 369 y siguientes menciona que las huelgas sólo pueden efectuarse cuando se está en presencia de negociación colectiva. Sin embargo, dado que las cifras relativas al número de huelgas son bajas, estas diferencias pueden ser desestimadas.

GRÁFICO I.6.11.



Con respecto a las causas que obedece el conflicto laboral, según trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales podemos observar que existen opiniones similares sobre las causas más importantes en las cuales se da el conflicto, que son las causas salariales en primer lugar con una tendencia al alza con un porcentaje promedio de 50%, seguida por las causas inherentes a la negociación (la que tiene valores muy altos entre empleadores y dirigentes sindicales, lo cual podría deberse a la falta de información para los trabajadores), registrándose los valores más altos en la ENCLA de 2008, seguido por la organización del trabajo (jornada laboral, horas extras, cambio de funciones, etc.), en donde esta percepción tiene un alto valor entre los trabajadores, más que en los dirigentes sindicales y empleadores.

GRÁFICO I.6.12.

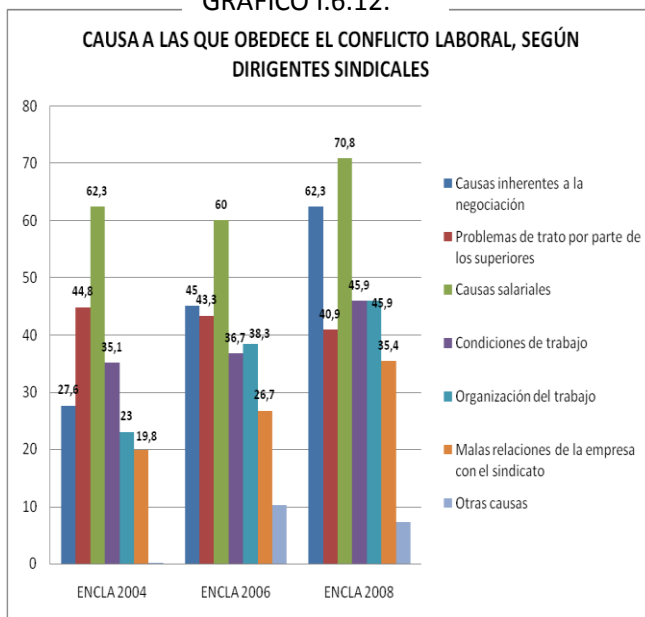


GRÁFICO I.6.13.  
**CAUSA A LAS QUE OBEDECE EL CONFLICTO LABORAL, SEGÚN TRABAJADORES**

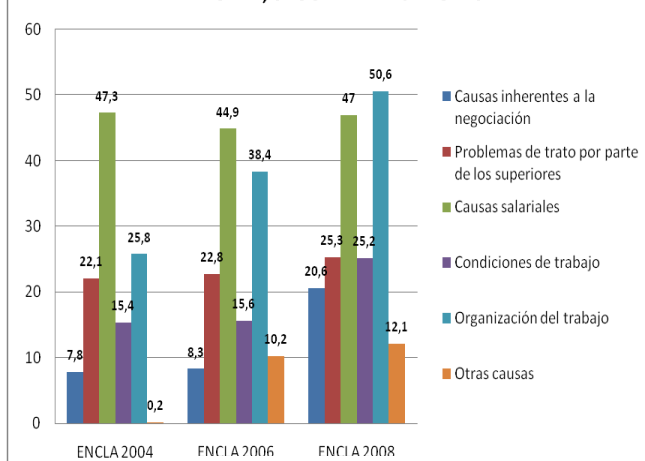
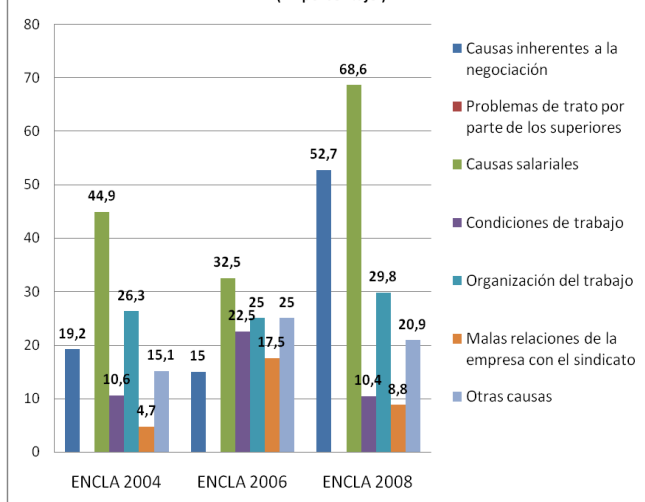


GRÁFICO I.6.14.  
**CAUSA A LAS QUE OBEDECE EL CONFLICTO LABORAL, SEGÚN EMPLEADORES**  
(En porcentaje)



Por lo tanto, y en resumen, las ENCLAS muestran que el conflicto laboral, ya sea legal e ilegal, sigue teniendo una baja incidencia en nuestro país, lo cual nos lleva a preguntarnos si realmente esto en la práctica es así, es decir, que en las empresas chilenas existe un buen clima laboral, o realmente existen los canales adecuados para transmitir la existencia de conflictos con los empleadores para que los trabajadores no tengan que estar ocultando la existencia de conflictos laborales, lo que tiene como consecuencia no poder defender sus derechos y no trabajar en forma óptima, lo cual va en desmedro de ellos mismos como de la empresa que está a cargo.

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La negociación colectiva entrega autonomía tanto a trabajadores, sindicatos y empleadores para lograr acuerdos en términos de las relaciones laborales, obviamente siguiendo el marco legal. De esta forma, el conflicto laboral, que se mencionó anteriormente puede llegar a una solución a través del logro de acuerdos.

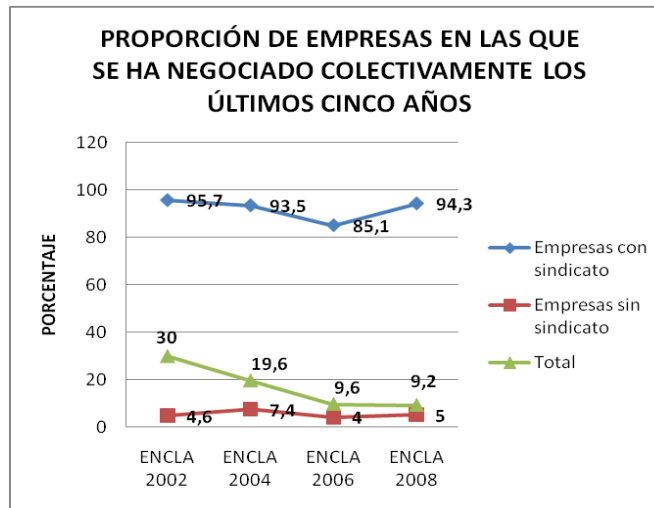
A nivel legal, el derecho a negociar colectivamente es una garantía constitucional, en donde se pueden debatir en temas como remuneraciones, beneficios, condiciones laborales, entre otros aspectos que las partes decidan y que estén conforme a la ley. A continuación analizaremos los aspectos más importantes en relación a este importante tema, como también las tendencias que se pueden esperar sobre esta herramienta que acerca tanto a trabajadores como empleadores.

#### **1. Empresas y contratos colectivos vigentes en el período estudiado**

Analizando la proporción del total de empresas en el cual se ha negociado colectivamente los últimos cinco años se tiene que, a pesar de las aparentes ventajas que otorga la negociación colectiva parece ser que en nuestro país esta práctica no tiene una alta cobertura, como lo veremos a continuación, en donde a nivel total (incluyendo a empresas con y sin sindicato) se ha presentado una tendencia a la baja en las empresas que han negociado colectivamente, registrándose el año 2008 un

9.2%, es decir, entre las mediciones ENCLA de 2002 a la última ENCLA 2008 tenemos una caída cercana al 21%.

GRÁFICO I.6.15.



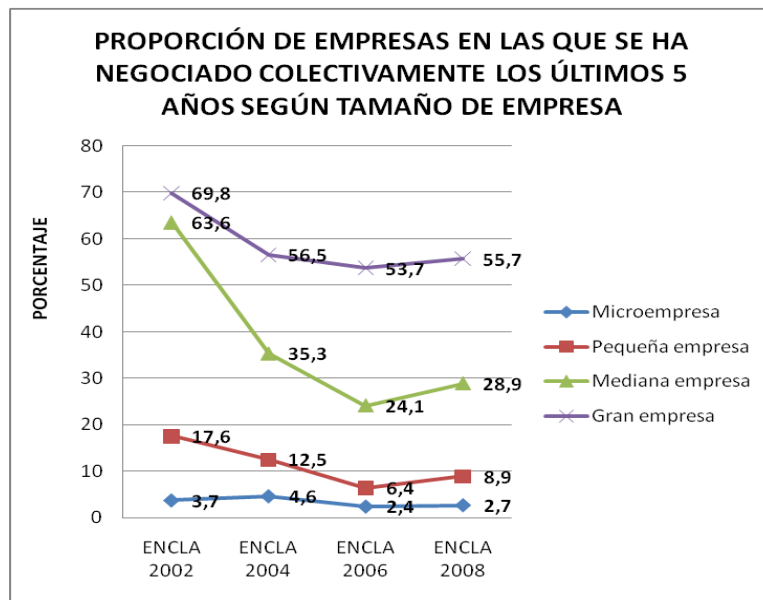
Esto quiere decir que los trabajadores de la inmensa mayoría de las empresas del país no negocian colectivamente ni tiene acceso al derecho de huelga, que en nuestra institucionalidad se halla asociada exclusivamente a la negociación colectiva reglada, como lo mencionamos anteriormente.

Además de lo anterior y como una causa adicional se tienen los cambios en las formas de contratación vistos anteriormente, en donde si tenemos a trabajadores que estarán por un tiempo limitado, la situación que ellos negocien colectivamente como que puedan aprovechar los beneficios de ésta es bastante limitado, acompañado de una baja motivación a negociar, dado que si su contrato expira no harán uso de esos beneficios.

La situación es diferente si tomamos las empresas con sindicato, en donde más del 90% ha negociado colectivamente, a diferencia de las empresas sin sindicato, de las cuales sólo el 5% ha negociado colectivamente.

Con respecto a la proporción de empresas que han negociado colectivamente según tamaño de empresa también es posible percatarse de que en todos los tamaños de empresa se ha negociado colectivamente, aunque se observa sin duda una disminución paulatina en todas ellas. Sin duda es la gran empresa la que tiene una proporción más alta, superior al 50% en todas las mediciones de la ENCLA, pero que también va paulatinamente a la baja, seguido por la mediana empresa, la cual ha registrado una importante caída con respecto a la medición del año 2002 versus la del año 2008, cayendo en 34.6 puntos porcentuales. Finalmente le siguen la pequeña y la microempresa con porcentajes inferiores al 10%.

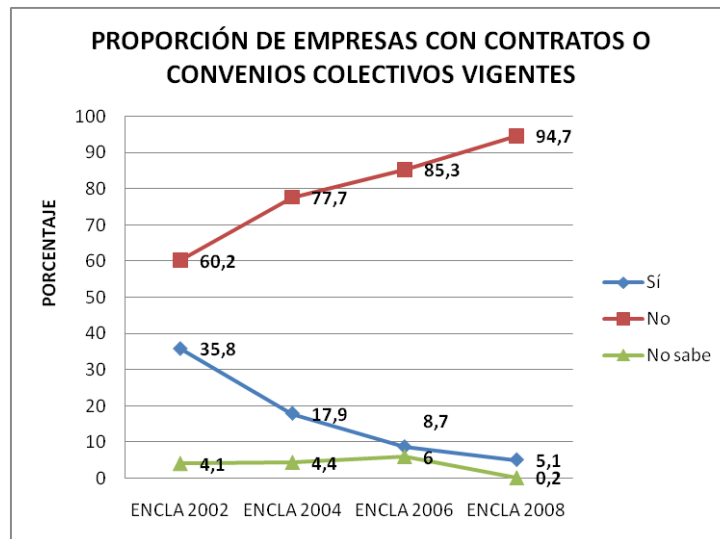
GRÁFICO I.6.16.



Otra cifra alarmante respecto a la negociación colectiva es la proporción de empresas con contratos o convenios colectivos vigentes, en donde se observa una tendencia creciente en todas las mediciones de ENCLAS consideradas respecto a las empresas que no tienen instrumentos colectivos vigentes (un 94,7% en la ENCLA de 2008). El siguiente gráfico considera de manera más real la situación de la negociación colectiva en las empresas, ya que alude al porcentaje de empresas con aplicación de instrumento colectivo vigente. Un aspecto a considerar es que la cobertura efectiva de negociación colectiva al momento de aplicar la ENCLA era, incluso, inferior al número

de trabajadores que había negociado colectivamente en los últimos cinco años. En este caso tenemos que sólo el 5.1% de las empresas en la ENCLA 2008 tienen contratos colectivos vigentes, versus la cifra más alta del período (35.8%), con una disminución de 30.7 puntos porcentuales.

GRÁFICO I.6.17.

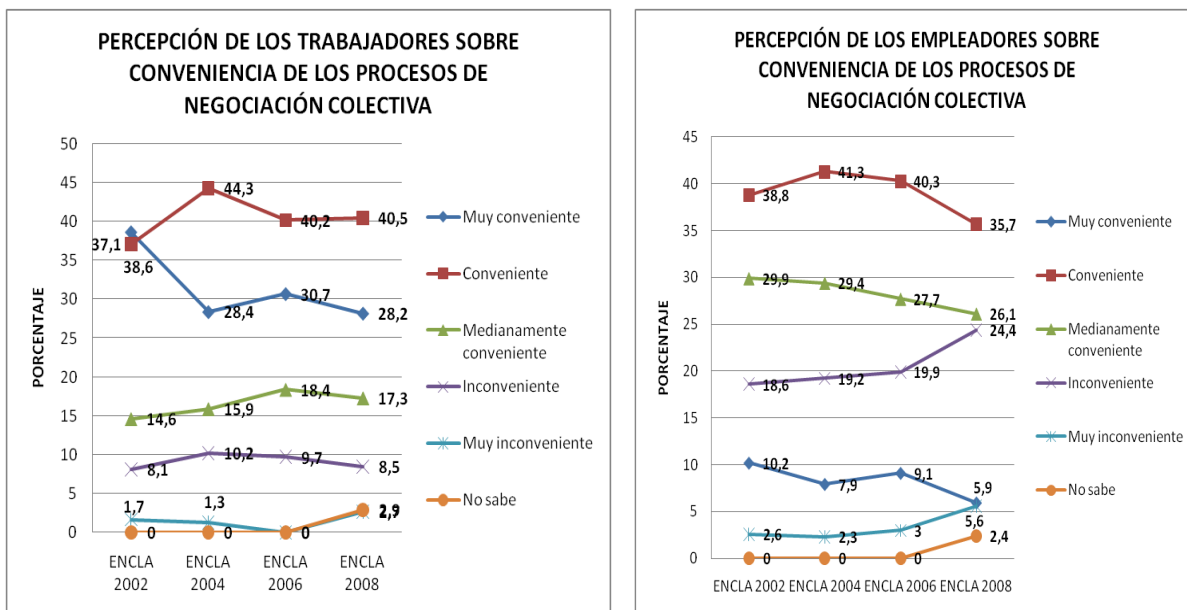


## 2. Percepción sobre la negociación colectiva y niveles de información

Una forma que se puede ver la disposición de los distintos actores es analizar la percepción sobre los procesos de negociación colectiva, lo cual determina la disposición a participar en este tipo de procesos.

Los siguientes gráficos señalan la percepción de estos actores acerca de la conveniencia de la negociación colectiva, y en todos los períodos estudiados los resultados han apuntado a una significativa opinión favorable a ella: la mayoría de los empresarios, dirigentes y trabajadores consideran a la negociación colectiva como conveniente o muy conveniente en porcentajes superiores al 50%.

GRÁFICOS I.6.18 Y I.6.19.



Sin embargo, estos resultados son contradictorios en el sentido que si hay una buena percepción se reflejaría en mayores niveles de negociación colectiva, lo que no sucede en la actualidad.

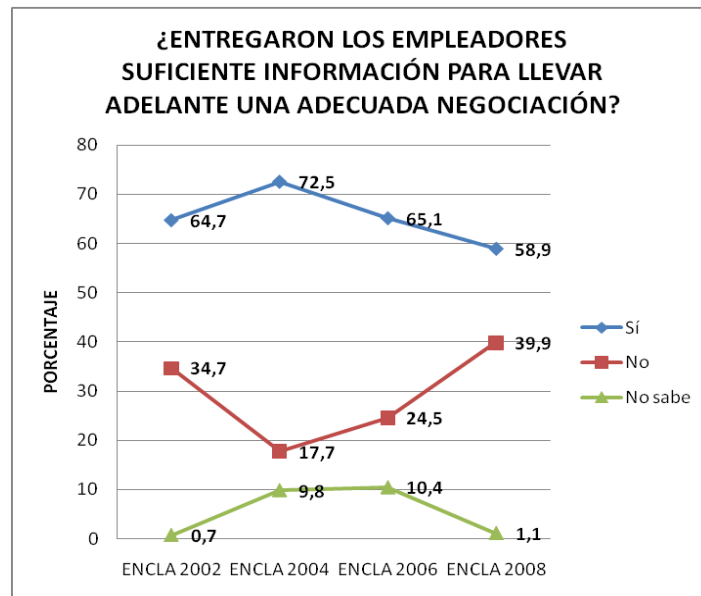
Sin embargo es importante ver que en el caso de los empleadores se presenta una tendencia creciente en la percepción de los empleadores de que el proceso es inconveniente y muy inconveniente con cifras superiores al 20%.

Los trabajadores son quiénes tienen una mejor percepción sobre este proceso.

¿Por qué entonces los bajos resultados? Una de las razones puede deberse a la alta rotación laboral de los trabajadores y su experiencia laboral anterior en procesos de negociación, ya sea como trabajador afiliado a un sindicato, directamente adheridos a la negociación o indirectamente a través de la extensión de beneficios que hace el empleador de los instrumentos suscritos con los trabajadores. A ello podría agregarse el conocimiento, en algunos casos, sobre resultados de la negociación colectiva en determinadas empresas.

Finalmente, con respecto a la entrega de información por parte de los empleadores tenemos que existe una percepción creciente que la empresa no entrega la suficiente información para llevar a cabo la negociación, registrándose cerca de un 40% en la ENCLA del 2008. La respuesta de que la empresa sí entrega la suficiente información es la que predomina pero con una tendencia decreciente es de un 58.9% en la ENCLA de 2008 versus el 72.5% en la ENCLA de 2004 donde fue su punto más alto del período.

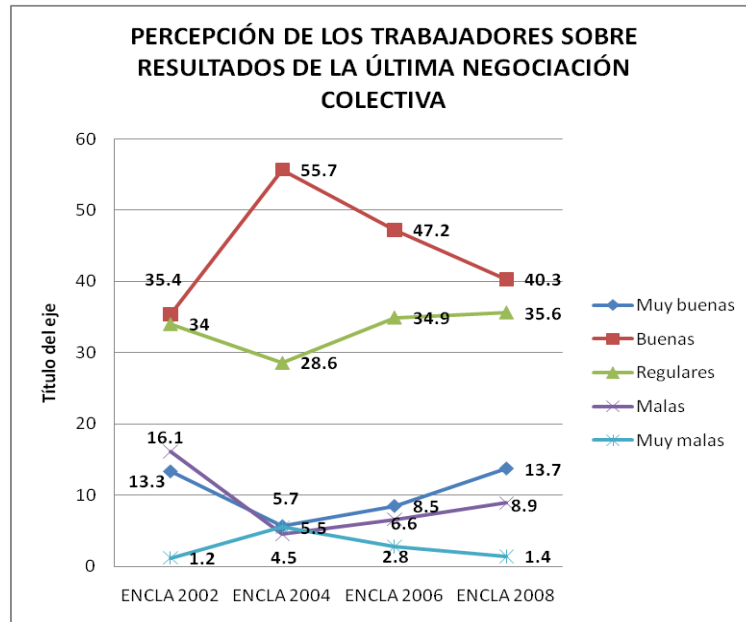
GRÁFICO I.6.20.



### **3. Percepción sobre el resultado de la negociación colectiva**

Como muestra el gráfico siguiente, la gran mayoría de los trabajadores, percibe buenos y muy buenos resultados en la negociación (cifras superiores al 70% en conjunto en todos los períodos) en tanto que cerca de un tercio aproximadamente los percibe como regulares y solo una minoría los considera malos o muy malos (cerca de un 10%).

GRÁFICO I.6.21.



Tales percepciones confirman la intervención del actor laboral en la negociación colectiva, reglada e informal, como un buen instrumento que permite acceder a beneficiosos resultados.

## VII. CONDICIONES LABORALES: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

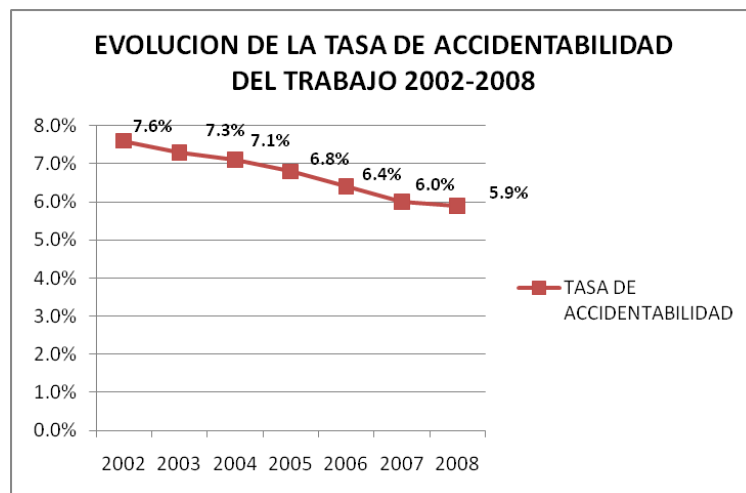
La prevención de riesgos de accidentes en las fuentes de producción de un país en alguna medida es un indicador de su grado de desarrollo, ya que evidencia la preocupación por la vida y la salud de los trabajadores que laboran en las empresas.

En particular, la seguridad y condiciones laborales es un tema donde están en juego la vida y salud de los trabajadores. Sobre todo cuando la creencia a nivel cultural de las empresas es que los elementos preventivos son gastos innecesarios, o al menos de importancia secundaria, y su ausencia y por ende, la falta de políticas que las empresas tienen se hace sentir solamente cuando ocurren catástrofes, accidentes o pérdidas de vidas.

Por ello la importancia de que las empresas se preocupen de brindar un trabajo seguro, que no produzca daño a la salud de las personas, ya que es un derecho básico de todo trabajador; y por ende es un deber ético de las empresas poder brindarlo. Por ello es importante la necesidad de establecer mecanismos de prevención eficaces para reducir los riesgos propios de la actividad laboral y proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores y su vida.

Según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la tasa de accidentes laborales en Chile disminuyó desde un 7,6% en el año 2002 a un 5,9% en el año 2008.

GRÁFICO I.7.1.

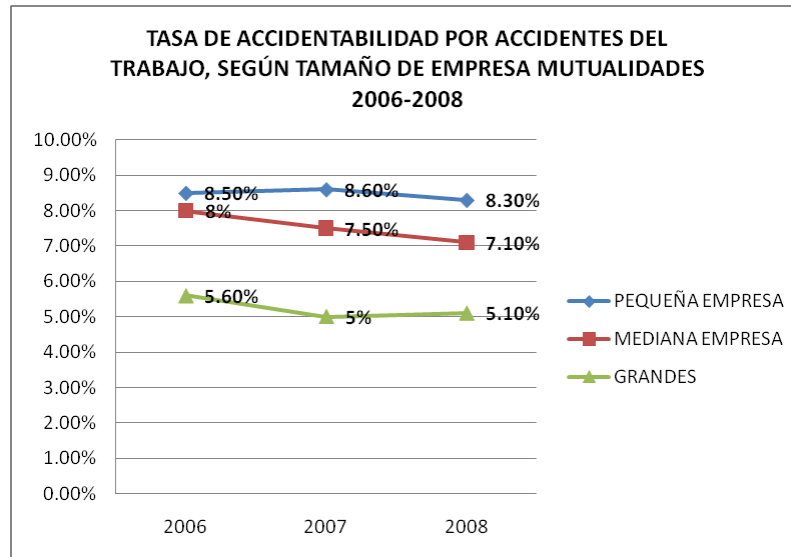


Sin embargo, en algunos sectores como la industria manufacturera y el transporte, se eleva por sobre el 8% y en la construcción y la agricultura, por sobre el 7%.

Otro antecedente interesante de considerar, es que las tasas de accidentabilidad son inversamente proporcionales al tamaño de las empresas. Las empresas de menor tamaño (1 a 25 trabajadores), exhiben tasas de 8,3% contra 5,1% del segmento de las empresas consideradas como grandes en la ENCLA del año 2008<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Sólo incluye información de las Mutualidades (ACHS, CCHC, IST). Corresponde a un universo de 3.618.242. SUSESO (abril 2009). Tasas de accidentabilidad mutualidades de empleadores 2002-2008

GRÁFICO I.7.2.

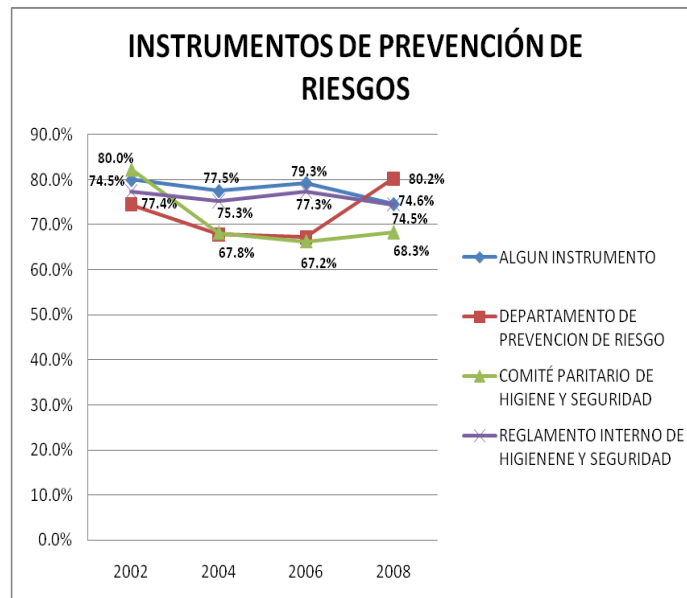


Las ENCLAS han investigado el estado de la prevención de riesgos en las empresas, analizando la existencia y el funcionamiento efectivo de los instrumentos de protección de la vida y la salud de los trabajadores. Todo esto con la finalidad de ver si los mecanismos de prevención de los riesgos laborales que poseen las empresas, son instrumentos que realmente funcionan o más bien se presentan como medios formales que no logran una mejora consistente de la seguridad laboral

Los instrumentos de prevención de riesgos presentes en son: el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el cual es obligatorio para las empresas independientemente de su giro, ubicación y tamaño; el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, obligatorio para las empresas de más de 25 trabajadores; el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, obligatorio para las empresas de más de 100 trabajadores. El Derecho a Saber es un componente fundamental del sistema de seguridad laboral: todo trabajador tiene derecho a conocer los riesgos propios de su puesto de trabajo o asociados al o los procesos productivos.

Lo que se puede observar es una leve tendencia a la baja de los instrumentos de prevención de riesgos, si bien hay porcentajes altos de empresas que utilizan instrumentos de prevención de riesgos, hay un porcentaje importante de empresas que ni siquiera tienen algún instrumento.

GRÁFICO I.7.3.

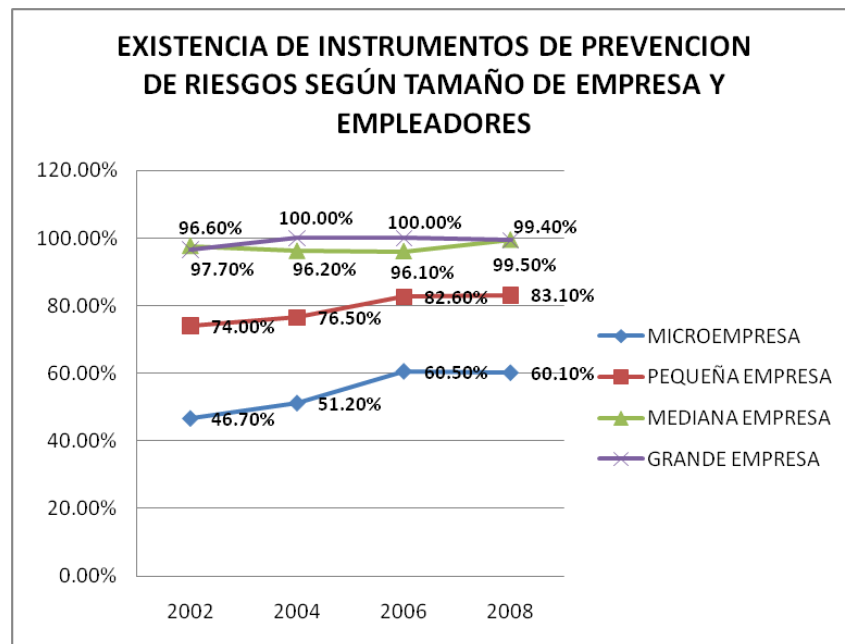


También es importante mencionar que cerca de un 30% de las empresas no tiene un comité paritario de higiene y seguridad. La falta de esto tiene como consecuencia un impacto negativo en la capacitación de los trabajadores y en el estudio de los accidentes y sus causas, lo que por cierto no contribuye a la prevención de accidentes y a mejorar la seguridad en la empresa.

Si analizamos por tamaño de empresas podremos apreciar que la microempresa es donde se carece más de instrumentos de prevención de riesgos, seguida de la pequeña empresa. Lo anterior también puede estar relacionado con el hecho de que la mayor tasa de accidentes sea mayor en las empresas más pequeñas, por lo que se puede deducir que falta bastante por implementar en este tipo de empresas en términos de seguridad.

Este alto porcentaje de empresas involucra a un también alto número de trabajadores, que tiene su seguridad en riesgo, en el lugar de trabajo.

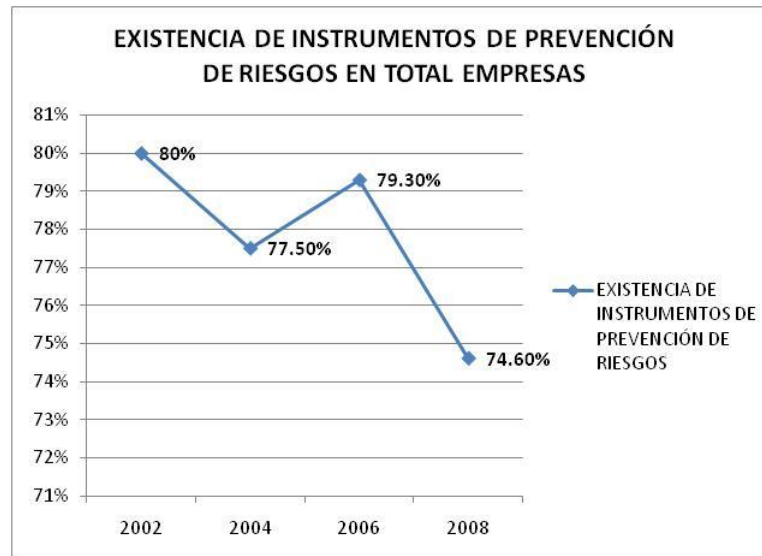
GRÁFICO I.7.4.



A pesar de ello, se puede ver que en gran porcentaje las empresas están cumpliendo con tener instrumentos de prevención de riesgos. También se puede establecer la relación de que a mayor tamaño empresarial mayor es el grado de cumplimiento de los medios de prevención: las grandes y medianas empresas casi en su totalidad cumplen con tener al menos un instrumento.

Si analizamos a nivel total de las empresas encontraremos que esta relación va en tendencia a la baja, es decir que desde las mediciones de ENCLAS de los años 2002 al 2008 el porcentaje de empresas que poseen instrumentos de prevención de riesgos ha caído de un 80% a un 74,6%

GRÁFICO I.7.5.



Es importante mencionar que el hecho de que existan instrumentos de prevención en las empresas no es garantía de que la salud y la vida de los trabajadores estén protegidas. Por esta razón, es necesario conocer la forma en que estos instrumentos operan en realidad, verificar si son efectivamente medios de prevención, con capacidad para controlar los factores de riesgos asociados a los lugares y puestos de trabajo, a los procesos y organización de la producción

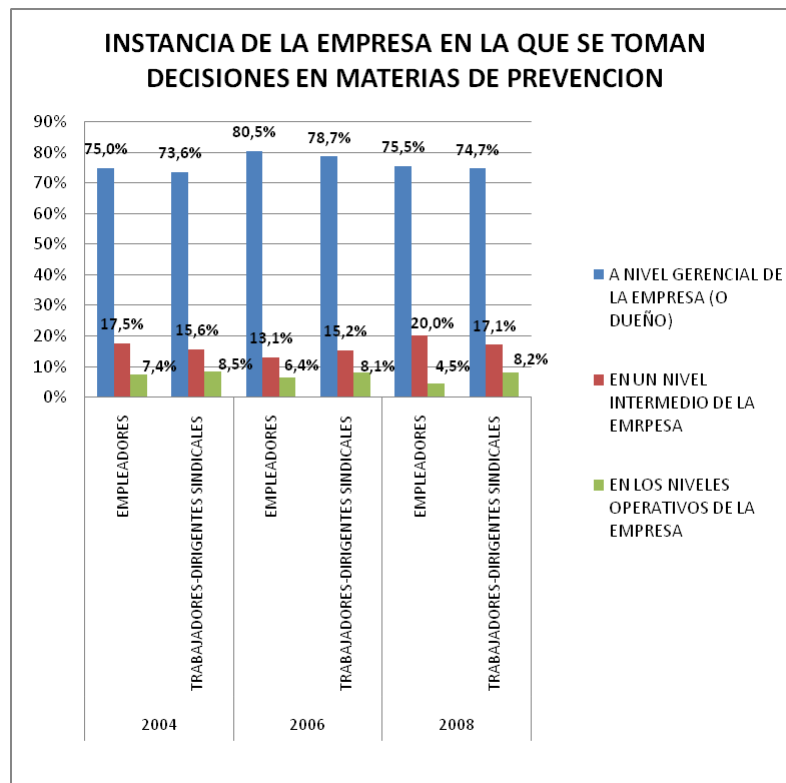
Otro aspecto a considerar en términos de seguridad e higiene es en los actores que participan en los procesos de decisión sobre prevención de riesgos en las empresas, ya que es una asunto central en la gestión eficaz de la prevención, ya que si se incorpora a los actores indicados (es decir, los que están presentes en el proceso productivo, como por ejemplo, los trabajadores) para decidir e implementar estrategias de prevención de riesgos, se logrará un mayor compromiso de parte de todos, en especial de aquellas personas que están más involucradas en aquellas zonas de riesgo del trabajo.

Es alarmante ver que las cifras de las ENCLAS muestran penosamente que en la gran mayoría de las empresas los trabajadores, que son los principales expuestos a los

riesgos asociados a los diversos procesos productivos en que están inmersos, tienen una escasa participación en la gestión de la prevención de riesgos.

De lo que se puede observar, las opiniones de los empleadores y trabajadores con relación a este punto prácticamente coinciden. Todos perciben que las decisiones en materias de higiene y seguridad suelen tomarse a nivel gerencial y en porcentajes menores en los niveles intermedios o mandos medios de las empresas. En cambio, el nivel operativo participa en estas decisiones en porcentajes muy menores, lo cual afecta enormemente la calidad de las decisiones que se tomen en materia de prevención de riesgos, ya que sólo aquellas personas que conviven día a día con el riesgo de sufrir accidentes laborales saben en mayor cuantía los factores que los pueden afectar en el desarrollo de su trabajo.

GRÁFICO I.7.6.



Si indagamos en otros factores que van en relación con lo que las empresas están trabajando en el último mes, encontraremos que desde el año 2006 al 2008 más de un

20% de dirigentes y trabajadores (registrándose el punto más alto en la ENCLA de 2008 con un 33,8% de los empleadores y un 39,4% de los trabajadores y dirigentes) respondieron que no se estaba trabajando durante el último mes en ninguna medida de prevención de riesgos en sus empresas, lo cual confirma la cultura de las empresas chilenas en materia de riesgos, en donde se destaca la poca preocupación de las empresas por la seguridad y protección de sus trabajadores. Por ejemplo, las medidas de prevención relacionadas con el uso de plaguicidas y fertilizantes, sólo se aplican en un 58,5 %, de las empresas agrícolas, de ganadería, caza y silvicultura, según los empleadores, en donde en este tipo de empresas se está trabajando en medidas relativas a su prevención en un 9,2% en la ENCLA de 2008, lo cual revela una cantidad considerable de trabajadores probablemente expuestos a riesgos graves para su salud. Tampoco tiene muchas menciones, tanto por empleadores como trabajadores, la prevención empresarial de lesiones músculo esqueléticas, pese a que son de frecuente ocurrencia.

Lo que más se menciona como un eje de preocupación son las medidas más a corto plazo, como por ejemplo, el uso de implementos de seguridad, lo que obviamente es importante, pero no soluciona los problemas de fondo.

TABLA I.7.1. Medidas específicas de prevención de riesgos en las que se encuentra trabajando la empresa, en el último mes.

|                                                      | 2004  | 2006  | 2008  |
|------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| EXTINTORES Y PREVENCIÓN DE INCENDIOS                 | 9.6%  | 23.7% | 36.0% |
| IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD (FAJA, AUDIFONOS, MASCARAS) | 12.4% | 17.1% | 38.2% |
| PREVENCIÓN DE PLAGUICIDAS Y FERTILIZANTES            | 1.8%  | 3.1%  | 9.2%  |
| SEÑALETICA Y EVACUACIONES                            | 8.0%  | 11.0% | 29.5% |
| POSTURAS Y LESIONES MUSCULOESQUELETICAS              | 2.0%  | 2.7%  | 21.5% |
| REVISIÓN Y MANTENCIÓN DE MAQUINAS Y EQUIPOS          | 2.8%  | 13.8% | 46.9% |
| CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES EN SEGURIDAD         | 16.3% | 24.6% | -     |
| CREACIÓN DE COMITÉ PARITARIO                         | 1.3%  | 3.3%  | -     |
| NO HAY MAYOR RIESGO, BAJA ACCIDENTABILIDAD           | 6.9%  | -     | -     |
| OTRAS                                                | 32.9% | 1.5%  | 8.3%  |
| NINGUNA                                              |       | 20.8% | 33.8% |
| NO SABE                                              | 6.0%  | 1.5%  | -     |

Finalmente, un aspecto que también se ha medido en estos últimos diez años es la apreciación de las condiciones sanitarias básicas (servicios higiénicos, comedores), condiciones preventivas y ambiente físico (espacio, iluminación, ventilación).

TABLA I.7.2. Apreciación de las condiciones sanitarias.

|         | 2002                                                                                     |                                                                 | 2004                                                                                        |                                                                 | 2006                                                                                        |                                                                 |                                                                                                     | 2008                                                                                     |                                                                 |                                                                                                        |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | CONDICIONES<br>SANITARIAS BASICAS<br>(SERVICIOS<br>HIGIENICOS,<br>COMEDORES Y<br>DUCHAS) | AMBIENTE<br>FISICO<br>(ESPACIO,<br>ILUMINACION,<br>VENTILACION) | CONDICIONES<br>SANITARIAS<br>BASICAS<br>(SERVICIOS<br>HIGIENICOS,<br>COMEDORES Y<br>DUCHAS) | AMBIENTE<br>FISICO<br>(ESPACIO,<br>ILUMINACION,<br>VENTILACION) | CONDICIONES<br>SANITARIAS<br>BASICAS<br>(SERVICIOS<br>HIGIENICOS,<br>COMEDORES Y<br>DUCHAS) | AMBIENTE<br>FISICO<br>(ESPACIO,<br>ILUMINACION,<br>VENTILACION) | CONDICIONES<br>PREVENTIVAS PARA<br>PELIGROS<br>(SEÑALÉTICA,<br>CIRCULACION Y VIAS<br>DE EVACUACION) | CONDICIONES<br>SANITARIAS<br>BASICAS (SERVICIOS<br>HIGIENICOS,<br>COMEDORES Y<br>DUCHAS) | AMBIENTE<br>FISICO<br>(ESPACIO,<br>ILUMINACION,<br>VENTILACION) | CONDICIONES<br>PREVENTIVAS PARA<br>PELIGROS<br>(SEÑALÉTICA,<br>CIRCULACION Y<br>VIAS DE<br>EVACUACION) |
| BUENA   | 52.80%                                                                                   | 78.50%                                                          | 62.60%                                                                                      | 84.40%                                                          | 63.90%                                                                                      | 85%                                                             | 76.30%                                                                                              | 58.00%                                                                                   | 86.80%                                                          | 72.80%                                                                                                 |
| REGULAR | 19.60%                                                                                   | 17.00%                                                          | 14.70%                                                                                      | 11.70%                                                          | 14.30%                                                                                      | 10.90%                                                          | 12.00%                                                                                              | 14.50%                                                                                   | 9.10%                                                           | 11.80%                                                                                                 |
| MALA    | 4.40%                                                                                    | 3.70%                                                           | 2.30%                                                                                       | 3.10%                                                           | 2.20%                                                                                       | 2.40%                                                           | 2.70%                                                                                               | 3.40%                                                                                    | 2.80%                                                           | 3.30%                                                                                                  |
| NO HAY  | 23.20%                                                                                   | 0.70%                                                           | 20.40%                                                                                      | 0.80%                                                           | 19.60%                                                                                      | 1.40%                                                           | 8.90%                                                                                               | 24.10%                                                                                   | 1.30%                                                           | 12.10%                                                                                                 |

Lo que ha podido observarse es que en general se percibe una opinión positiva respecto de las condiciones ambientales de trabajo en sus empresas, especialmente en lo relativo al ambiente físico. Existe eso sí, una mayor crítica respecto a las condiciones sanitarias básicas de sus empresas: un 64,5% estima que son buenas. Esto indica que en porcentaje no despreciable de empresas, tiene algún tipo de descontento respecto a condiciones sanitarias, lo cual muestra que aún no resuelven temas básicos de higiene y seguridad en sus instalaciones.

Como conclusión podemos decir que falta bastante por realizar en las empresas en materia de condiciones laborales. El hecho de que un trabajador se sienta seguro en su trabajo, determinará claramente el nivel de productividad de éste, como también de su motivación y compromiso con la empresa. Lo que se puede observar entonces es una cultura empresarial, en donde la protección de los riesgos al trabajador no es una de las prioridades principales, lo que en muchos casos se puede ver como consecuencias en los propios trabajadores, que en muchos casos ven su salud tanto física como mental afectada.

## SECCIÓN II. ESTUDIOS CUALITATIVOS EN MATERIA DE CONDICIONES LABORALES.

### INTRODUCCIÓN

En esta sección nos enfocaremos en mostrar hallazgos en materia de condiciones laborales que fueron obtenidos en estudios de diversos autores, los cuales pueden entregarnos una mirada complementaria, y nos aportarán mayor cantidad de información que las Encuestas Laborales.

Mediante los estudios obtenemos información cualitativa, la cual organizaremos por los tópicos que consideramos resultan de mayor relevancia para poder cumplir con nuestros objetivos, de forma que entregaremos la perspectiva que tienen distintos autores con respecto a los mismos tópicos, mas, la información recolectada a partir de estos se define como complementaria, para corroborar, afirmar y contrastar tendencias y hallazgos de que logramos establecer a través de las ENCLAS.

Por tanto, expondremos datos, ideas y hallazgos relevantes para nuestra investigación, que logren calcar la realidad laboral en Chile.

### I. LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

Es conocido por todos que el trabajo ha sufrido transformaciones importantes en las últimas décadas, lo cual ha tenido un gran impacto en el desempeño de las empresas y economía chilena, pero a la vez ha afectado las condiciones laborales y calidad de vida del trabajo de las personas.

Los resultados que nos han mostrado las Encuestas Laborales de la Dirección del Trabajo en la primera sección han sido claves para percatarnos de que las empresas han implementado diversas estrategias de flexibilidad laboral en los últimos años para lograr un mejor rendimiento en sus resultados operacionales, y de esta forma, tener

mayores utilidades, aunque. en muchos casos, estas estrategias pueden estar en el límite de lo legalmente aceptable por la legislación chilena en materia laboral, teniendo como consecuencia, condiciones laborales desfavorables, empleos de poca estabilidad y en muchos casos sin protección contractual al trabajador.

En este capítulo indagaremos sobre las distintas investigaciones cualitativas que se refieren a las formas de contratación en Chile, en aspectos tales como formas existentes de contratación en Chile, nuevas formas de empleo, implicancias en los trabajadores, analizando casos particulares como es el sector del comercio, en donde existe una alta flexibilidad laboral, con el objetivo de buscar una mirada complementaria que vaya más allá de las cifras y de esta forma determinar cómo han cambiado las formas de contratación y las consecuencias que ello ha tenido en los trabajadores. Para ello utilizaremos principalmente las investigaciones: “Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile” de las autoras Helia Henríquez y Verónica Riquelme en Cuaderno de investigación N° 30. Dirección del trabajo, 2006; “Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo” en Cuaderno de investigación N° 14. Dirección del trabajo, 2001 de Thelma Gálvez; “Vendedores cuentan: Actuales formas de contratación” de Thelma Gálvez en Aporte al debate laboral N° 16. Departamento de estudios Dirección del Trabajo, 2005), en términos de las tendencias en las formas de contratación como en los tipos de empleos y sus implicancias en los trabajadores.

## **1. Cambios en las formas de contratación**

Es reconocido que el trabajo ha tenido una importante transformación. Lejos de desaparecer, la figura del trabajo asalariado persiste, pero esta figura ha ido cambiando, en el sentido de que junto a los típicos trabajadores dependientes (con contrato indefinido) hay trabajadores dependientes cuyas condiciones laborales son menos estables, entre los que encontramos trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra o faena, como también trabajadores subcontractados, en donde las mediciones muestran una tendencia creciente en estas modalidades de contratación, teniendo como consecuencia que estos tipos de trabajadores queden al margen de toda

protección y garantías laborales, por ejemplo, al ser despedido o querer negociar colectivamente. Según expresa Antúnez, "...la sociedad del capital y su ley del valor necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversificadas formas del trabajo parcial o part time, tercerizado, que son, en escala creciente, parte constitutiva del proceso de producción capitalista" (Antúnez, 2001), es decir, las empresas para sobrevivir, adaptarse a los cambios y ser más competitivas, necesitan flexibilizarse cada vez más en materias laborales, utilizando la fuerza de trabajo sólo cuándo es necesario, llevando a niveles altos de rotación laboral y empleos más inestables en términos de protección legal, ya que en Chile que cada vez se ha flexibilizado más el trabajo a través de la legislación para incorporar nuevas prácticas para que las empresas alcancen mayores niveles de eficiencia (Henríquez/Riquelme. 2006) .

## **2. Tipos de empleos distintos al contrato indefinido.**

Las mediciones en Chile destacan tres formas principales de contratación:

- **Contrato a plazo fijo**, el cual tiene una validez máxima de un año para la generalidad de los trabajadores, y de dos años cuando se trata de gerentes o personas que posean un título profesional o técnico.
- **Contrato por faena temporal o transitoria**, el cual se aplica para la ejecución de una obra o trabajo que, por su naturaleza, tiene un carácter temporal.

En forma adicional contamos con otras modalidades de trabajo, entre las cuales contamos:

- a) **Contratos de prestaciones de servicios a honorarios**: Estos tipos de trabajo se caracterizan por desarrollarse, sin existir un vínculo de subordinación y dependencia de ningún tipo, por una persona que ejecuta un determinado trabajo o presta un servicio, sean estos de carácter profesional o no, para un tercero, sea una persona natural o jurídica.

Además de lo anterior, no existe como un pago a los servicios una remuneración como en el caso de los contratos antes mencionados, sino el pago de honorarios, en donde existe la obligación de quien presta el servicio de otorgar una boleta de honorarios, documento que se utiliza para fines relativos a impuestos (por ejemplo, el impuesto de segunda categoría).

- b) **Trabajo a domicilio**: Es una modalidad antigua de empleo que por largos años mantuvo su formato y sus características sin grandes modificaciones. El hecho de que la industria tuviera grandes avances en términos de capacidad productiva, como mayor especialización, no fue obstáculo para que una parte de la producción se elaborara fuera del establecimiento de trabajo, es decir, en el domicilio de trabajadores, a quienes las empresas encargaban la fabricación de determinados bienes o de partes de éstos; pero ésta ha sido siempre una fracción menor con respecto a los demás trabajadores (Henríquez/Cárdenas/Selamé, 2005).
- c) **Teletrabajo**: la Fundación Europea para mejorar las Condiciones de Vida y de Trabajo define este tipo de trabajo como “Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o cliente, por un trabajador dependiente, independiente o autónomo, o un trabajador a domicilio y efectuado regularmente y durante parte importante del tiempo de trabajo, desde uno o más lugares distintos al puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o telecomunicaciones” (Blanpain, 1995)

### 3. **Relaciones laborales con flexibilidad**

Además de estos tipos de contratos los estudios de la Dirección del trabajo destacan otras formas de empleo precario, en donde se destaca la pérdida de protección del trabajo. Estas investigaciones muestran cómo se transforma la relación laboral hasta diluirse en algunos casos y también las formas en cómo se

han flexibilizado las condiciones de trabajo, traspasándoles a los trabajadores muchos riesgos que antes se hacían cargo las empresas.

Los estudios de la Dirección del Trabajo (Gálvez, 2001) proponen una nueva forma de clasificación de empleo, incorporando nuevas formas que se caracterizan por una mayor vulnerabilidad, en donde distingue cuatro tipos de relación laboral dependiendo del grado de vinculación entre el trabajador y el empleador, y de esta forma se pueden observar los diferentes niveles de desprotección a los cuales el trabajador es expuesto. Estos tipos de relación son: Asalariados, dependientes periféricos, Independientes y Trabajadores de subsistencia, cuyas características principales se exponen en el siguiente cuadro resumen.

TABLA II.1.1. Clasificación de trabajadores y sus características.

| Asalariados                                                                 | Dependientes periféricos                                                                                                                   | Independientes                                     | Trabajadores de subsistencia                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Trabajan para otros y no son propietarios de su producto                    | Trabajan para otros y no son propietarios de su producto                                                                                   | Emplean a otros asalariados para su propio negocio | Trabajan para fines propios y con el único fin de subsistir         |
| Reciben órdenes y supervisión directa o indirecta por rendimiento           | Tienen un grado mayor de autonomía en su trabajo                                                                                           | No reciben órdenes y son autónomos en su trabajo   | Es un trabajo sin normas laborales y sin protección                 |
| No enfrentan riesgo económico proveniente del mercado de bienes o servicios | Mayor nivel de riesgo empresarial, como rechazo del producto o servicio, continuidad de sus ingresos sólo asegurada por su emprendimiento. | Riesgo de ganancia o pérdida                       | Su riesgo no proviene necesariamente del comportamiento del mercado |
| Reciben sueldo o                                                            | Perciben pagos por                                                                                                                         | Sus ingresos                                       | Es una relación de                                                  |

|                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                 |                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| salario fijo o por rendimiento, incluyendo comisiones por ventas                                                             | su trabajo que pueden incluir pequeñas provisiones para gastos de producción. Pueden recibir pagos por pieza o tarea, comisiones por ventas, honorarios, tarifas acordadas.                                                                                             | proviene de la actividad que ellos ejercen, ya sea a través de su propia empresa o su trabajo                   | trabajo sin remuneración, ejercida fundamentalmente para los miembros del hogar,                                                        |
| Existe relación de subordinación y mecanismos de controles formales                                                          | Existen diversas maneras de subordinación en el trabajo, como supervisión indirecta por rendimiento, autocontrol propio proveniente de su profesión pero con controles formales, obedeciendo instrucciones relativas al servicio o producto pero sin vigilancia directa | Autonomía                                                                                                       | No existe una relación de subordinación                                                                                                 |
| Se incluyen en esta categoría a los trabajadores con contrato indefinido, como también a asalariados eventuales con tipos de | Se incluyen en esta categoría:<br>- Profesionales y técnicos, incluyendo artistas, que trabajan en diferentes tipos de arreglos                                                                                                                                         | Se incluyen en esta categoría:<br>- Empleadores (emplean asalariados en su propio negocio, incluyendo también a | Se incluyen en esta categoría a toda persona que ejecute tareas descritas como producción económica.<br>Ejemplos:<br>- Trabajo agrícola |

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| remuneraciones más flexibles ya que tienen un contrato con duración definida | <ul style="list-style-type: none"> <li>- directos con instituciones públicas o privadas</li> <li>- Consultores, por asesorías, siempre que haya una determinada continuidad con pocos empleadores/clientes.</li> <li>- Trabajadores a domicilio que trabajan en o desde su domicilio en la producción de bienes o de servicios orientados directamente a los clientes del empleador, bajo condiciones de exclusividad con uno o más empleadores fijos.</li> <li>- Se incluye a otros cuyo trabajo se integre a alguna organización, es</li> </ul> | <p>quienes perciben sueldos patronales por su actividad y/o pagos por asistencia a Consejos de Administración)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores por cuenta propia (no emplean asalariados en su negocio, aunque pueden trabajar en él miembros de su familia o sus socios)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El procesamiento de productos primarios para consumo propio</li> <li>- Trabajo de construcción que aumenta el capital del hogar</li> <li>- Explotación agrícola</li> <li>- La pesca y recolección de algas</li> <li>- La recolección de leña y el acarreo de agua desde una fuente distante hacia el hogar</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                    |  |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | <p>decir, que en ciertos aspectos esté organizado y normado por otros. Un ejemplo es el de los vendedores y promotores, “socios” de sistemas de ventas piramidales, las redes de prostitución.</p> |  |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

**Fuente:** Elaboración en base a “Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo” en Cuaderno de investigación N° 14. Departamento de Estudios Dirección del trabajo, 2001”

Con respecto a estas nuevas formas de clasificación podemos decir que producto de los cambios en las formas de producir de las empresas han surgido nuevas dinámicas de empleo, en las cuales los puestos de trabajo asalariados que se conocían y estaban bien establecidos durante el siglo XX, han cambiado, surgiendo nuevas tipologías de empleo que están en la periferia entre un empleo asalariado versus uno del tipo independiente. Si se analiza desde otra perspectiva se puede ver este fenómeno como una mayor inclusión de trabajadores independientes y empresas en organizaciones o redes con fines productivos comunes. Por esta razón se dedujo la necesidad de diferenciar del resto de las formas de empleo la tipología de los “dependientes periféricos”, ya que es un área de difícil delimitación entre los trabajadores asalariados y los independientes.

Finalmente, es importante mencionar que en muchas de estas nuevas formas de empleo el riesgo de la empresa se redistribuye entre las empresas y los trabajadores, a través del traspaso de parte del costo de las variaciones de la

demanda y de las interrupciones de la producción, teniendo muchas veces, que ser asumido por los propios trabajadores.

### **3. Un caso particular: Vendedores**

#### **3.1 Vendedoras por catálogo:**

Muchas de las descripciones realizadas en las secciones anteriores se hacen patentes en el sector de los vendedores, en donde es posible encontrar muchos tipos de empleo de tipo precario, en donde las formas de relación de las empresas con el trabajo en sí obedecen a estrategias de disminución de costos y de redistribución de los riesgos de las empresas hacia los trabajadores, lo que indirectamente toma un rol de control indirecto, por ejemplo, si se relaja el control directo, también se cambia el sistema de remuneración para que actúe como control indirecto ya que los mismos trabajadores deberán trabajar más para poder recibir ciertos tipos de comisiones. Un ejemplo de ello son las vendedoras por catálogo, que es un tipo de trabajo en que no existe una relación contractual, en la cual las vendedoras ofrecen distintos tipos de productos por catálogo (cosméticos, productos para el hogar, etc.). Se llaman a sí mismas “consultoras de belleza”, “supervisoras”, etc. Ellas ofrecen sus productos a distintas personas, haciéndose cargos de todos los gastos relacionados con transporte, llamados telefónicos, etc.

Con respecto a la relación con la empresa, ellas no ven a la empresa como su empleadora, sino que es su proveedora. Con la empresa, se hace un compromiso inicial, por medio del cual la vendedora compra un catálogo y/o un muestrario, y en algunos casos se firma un pagaré como garantía, además de un mandato (o “contrato”) aceptando las reglas. En un caso se firma un pagaré por cada pedido. Según el tipo de producto, las empresas hacen a las vendedoras capacitación o charlas sobre los productos. Finalmente, ellas deben reunir el dinero de todos los encargos de los productos y pagarlos a la empresa, reteniendo el porcentaje de comisión que es muy bajo (reciben menos del 30% de comisión por las ventas totales).

Un aspecto importante a considerar en este tipo de trabajo es el hecho de que por lo general las empresas no cuentan con seguros que puedan cubrir algún tipo de imprevisto de las vendedoras, teniendo, nuevamente que correr con este gasto las trabajadoras (Gálvez, 2005)

El ejemplo de las vendedoras por catálogo no es el único que se caracteriza por su precariedad y poca protección al trabajador en el sector de vendedores en nuestro país. También se encuentran los vendedores de intangibles, financieros y de servicios, de centros de llamadas y telecomunicaciones, los cuales también poseen una alta precariedad en términos de protección de los derechos más básicos del trabajador, no sólo contractuales, sino que también a nivel de jornada laboral, remuneraciones, etc.

Es importante mencionar que las empresas principalmente contratan tres tipos de vendedores: asalariados, en donde existe un contrato indefinido; otras contrataciones en las cuales la empresa reconoce un vínculo laboral con el trabajador, pero tienen un alto grado de flexibilidad, y finalmente, los vendedores que son contratados mediante empresas externas, en donde la empresa no reconoce una relación laboral entre el vendedor y la empresa misma.

El siguiente cuadro resumen muestra las diversas estrategias que utilizan las empresas para reducir costos en los tres tipos de contrataciones antes mencionados.

TABLA II.1.2. Cuadro resumen: Estrategias que utilizan las empresas para reducir costos.

| Estrategias para disminuir costos | Empresas que contratan vendedores del tipo asalariados                                                                                                                                                                                                 | Contrataciones con un mayor grado de flexibilidad, pero reconociendo un vínculo laboral con el trabajador                                                                                        | Empresas que contratan fuerzas de ventas externas sin relación laboral reconocida                                                                                                                 |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   | <b>Alargamiento de la jornada de trabajo de hecho:</b> Se compra un tiempo de trabajo y se paga un salario, pero también se alarga la jornada a tiempos no pagados con reuniones, capacitaciones, atenciones a clientes en sus horarios posibles, etc. | <b>Hay costos que deben afrontar los trabajadores:</b> Transporte propio, atenciones o regalos al cliente.                                                                                       | Son de cargo del vendedor los gastos de venta como transporte, comunicaciones con el cliente, locales para demostración, muestrario, etc.                                                         |
|                                   | <b>Castigos a quienes no cumplen las metas,</b> o descuentos aunque las cumplan, como el no dar premios si han tenido licencia médica.                                                                                                                 | <b>Minimizan gastos asociados al trabajo,</b> como instalaciones de oficinas, líneas telefónicas, papelería.                                                                                     | No hay remuneración fija, el gasto de venta es la comisión y los premios, proporcionales a la magnitud de las ventas. Disminuyen los costos fijos de plantilla y de administración de personal    |
|                                   | Fusiones entre empresas, que facilitan despidos, disminución de los niveles de salarios, cambios de reglas de funcionamiento y pagos, renegociación de condiciones cada año                                                                            | Calculan y recalculan permanentemente sus tasas de comisiones y metas                                                                                                                            | Disminuyen los gastos en supervisión, se utilizan incentivos más que controles y en algunos casos cumplimiento del mandato: Participar en tantas campañas, etc.                                   |
|                                   | Establecimiento de metas para regular productividad                                                                                                                                                                                                    | <b>Cambios en las reglas:</b> Estudian maneras de bajar costos y compartir pérdidas con los trabajadores. Por ejemplo, el no cumplimiento de pago del cliente ocasiona la pérdida de la comisión | Disminuyen los gastos en publicidad. Se llega al mercado al detalle y a los hogares por la vía de las relaciones personales de los vendedores. La promoción del producto es de cargo del vendedor |
|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                  | Las ventas son prácticamente al contado, o con una o dos semanas de crédito al vendedor, lo que disminuye gastos financieros asociados a la venta                                                 |

**Fuente:** Elaboración en base a Thelma Gálvez. “Vendedores cuentan: Actuales formas de contratación” en Aporte al debate laboral N° 16. Departamento de estudios Dirección del Trabajo, 2005

De este cuadro podemos decir que las empresas asumen diversas estrategias utilizando altos niveles de flexibilidad en desmedro de los trabajadores, los cuales

deben asumir en muchos casos las consecuencias de las políticas de las empresas, por ejemplo, alargamiento de la jornada de trabajo por asistir a capacitaciones, atención a clientes fuera del horario de trabajo, castigos por no cumplir las metas, cambios en las reglas de ventas, hasta el punto de que los mismos vendedores asuman gastos que a la empresa le corresponde hacer, como gastos en publicidad, etc. Todo esto tiene como consecuencia una mayor presión al vendedor ya que él se transforma en un agente activo en la construcción de su ingreso, ya que por lo general en este sector el porcentaje de sueldo fijo es muy bajo y los porcentajes por comisión son altos, lo que lleva a largas jornadas de trabajo, como también compartir gastos con la empresa.

Con respecto a los riesgos, el siguiente cuadro nos muestra las distintas estrategias que las empresas utilizan para redistribuir los riesgos propios de su operación a los trabajadores. De ello podemos detectar los distintos riesgos que están expuestos los trabajadores dependiendo de la situación contractual que se encuentren, y por lo tanto, de sus necesidades de protección.

TABLA II.1.3. Cuadro resumen: Estrategias que utilizan las empresas para reducir riesgos.

| Estrategias para redistribuir riesgos | Empresas que contratan vendedores del tipo asalariados                                                                       | Contrataciones con un mayor grado de flexibilidad, pero reconociendo un vínculo laboral con el trabajador                                                                                                                                                                                                                                   | Empresas que contratan fuerzas de ventas externas sin relación laboral reconocida                                                                   |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | Pago a través de comisiones                                                                                                  | <b>Pago por comisiones.</b> Ya no se compra un tiempo de trabajo, sino se compra un servicio y se paga según resultado                                                                                                                                                                                                                      | La empresa se asegura una venta y un pago a través del vendedor, a quien exige una garantía o pagará inicial. No arriesga no pago por los productos |
|                                       | Políticas de ventas a través de incentivos y castigos: Promover la incorporación de cierto tipo de clientes y castigar otros | <b>Asociación de pérdidas y de ganancias.</b> Se diseña un sistema de pagos y de incentivos para que el vendedor haga su remuneración según ventas y le interese maximizar sus ingresos. Generalmente se obtiene un alargamiento voluntario de las jornadas. Como resultado, hay variabilidad de los ingresos y variabilidad de los costos. | Los riesgos propios del vendedor no están cubiertos y debe solventarlos el trabajador: Accidentes del trabajo, enfermedad, descanso y vacaciones.   |
|                                       |                                                                                                                              | Cartera de clientes aportada por los vendedores                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Los riesgos de pérdidas físicas en la distribución son de cargo del vendedor.                                                                       |

**Fuente:** Elaboración en base a Thelma Gálvez. "Vendedores cuentan: Actuales formas de contratación" en Aporte al debate laboral N° 16. Departamento de estudios Dirección del Trabajo, 2005

De ello se puede apreciar que en los tres tipos de contrataciones los trabajadores son agentes activos en la construcción de su salario. Es interesante apreciar que el salario actúa como medio de control para que los vendedores cumplan las metas de venta establecidas por la empresa, en donde, si no se cumplen, el trabajador sufre las consecuencias reflejadas en una menor remuneración. Todo esto, con consecuencias

directas para el trabajador, el cual “voluntariamente” debe trabajar horas extras para obtener un salario que le permita satisfacer sus necesidades.

Finalmente, estas nuevas formas de contratación favorecen una actitud de los trabajadores, en las que los trabajadores deben trabajar excesivamente, lo que implica estar dispuesto a trabajar más allá de los límites que permite la normativa vigente a cambio de mayores niveles de ingreso. Cuando esto prevalece, afecta enormemente a la fiscalización de los organismos públicos como la Inspección del trabajo, ya que el trabajador estará “activamente coludido” con su empleador, para alterar información en la medida que esta conducta le permita maximizar ingresos.

### III. FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN: SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO DE TRABAJADORES

La globalización de los mercados, la necesidad por aumento de productividad, minimización de los costos, entre muchos otros factores, ha llevado a las empresas a realizar distintas modalidades de externalización, ya sea contratando directamente o suministrando trabajadores.

Utilizaremos principalmente dos estudios, para develar más información acerca de la externalización; “El otro trabajo, el suministro de personas”, Cuaderno de investigación N°7, División de Estudios, Dirección del Trabajo de Magdalena Echeverría, Valeria Solís, José Luis Ugarte, Verónica Uribe-Echeverría, 2001, “Los riesgos laborales de la subcontratación”, en Aporte al debate laboral N°19, Abril 2006, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Magdalena Echeverría Tortello, y “La historia inconclusa de la subcontratación, y el relato de los trabajadores”, Febrero 2010, División de Estudios de la Dirección del Trabajo, Magdalena Echeverría Tortello.

Comenzando, nos quedamos con la definición que propone como primera opción Echeverría en 2010. La definición que da el Diccionario de la Lengua Española: la subcontratación como el “contrato que una empresa hace a otra para que realice

determinados servicios, asignados originalmente a la primera”, donde la subcontratista es aquella empresa que es subcontratada por otra, para la realización de determinados servicios (no todos ellos, sino más bien los que podrían ser realizados por la empresa mandante, pero que se externalizan); por lo tanto lo establecido en las ENCLAs es corroborado por autores.

En Chile se comenzó a desarrollar el proceso de externalización durante la década de los ochentas, llegando al 2006 a establecerse como una forma legal y muy recurrente en la economía y el mercado laboral bajo el alero de diferentes formas, subcontratación (relacionado con la producción de bienes) y suministro de personal (por un tercero). Este proceso es señalado por la autora en 2010 como un proceso de descentralización productiva de la economía mundial.

Como hallazgo se muestra que los procesos son externalizados generalmente, y dentro de ellos se encuentran procesos que involucran alto contenido manual o de gran esfuerzo físico, partes de procesos menos tecnologizados y de procesos que define como “sucios” o riesgosos.

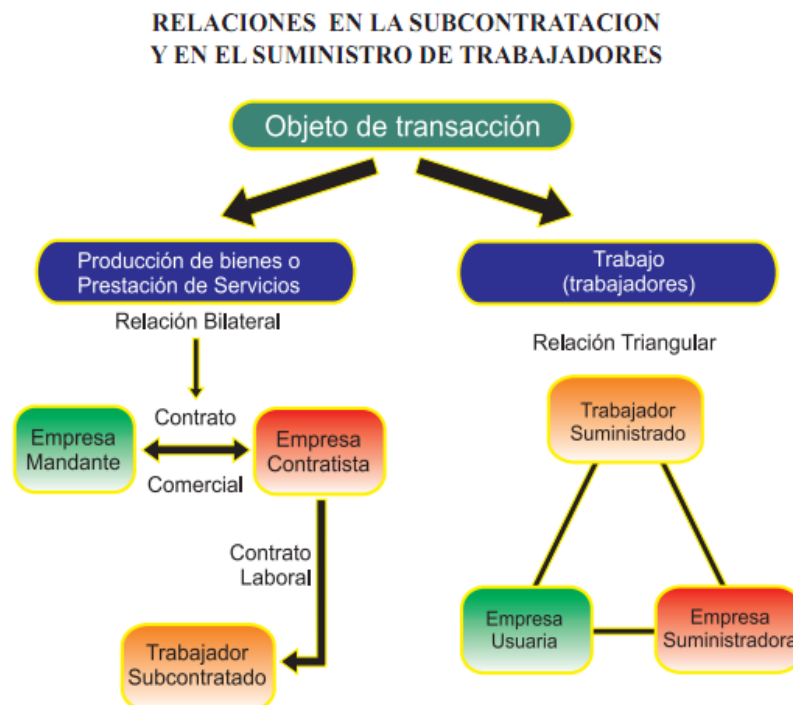
A diferencia de lo expuesto en las ENCLAs, en estos estudios se presenta información complementaria, que hace referencia de las consecuencias sobre los trabajadores que trabajan bajo el sistema de subcontratación. Los riesgos, daños físicos y mentales que provoca en los trabajadores el trabajar bajo éste régimen, llevan a establecerse como una zona crítica respecto de la accidentabilidad y la salud en el trabajo, como lo demuestran la seguidilla de muertes en los primeros dos meses de 2006.

Estos sistemas que utilizan recurrentemente las empresas actualmente, supone riesgos para los trabajadores quienes pueden ver afectada su salud; y producto de la existencia de una tendencia hacia una alta rotación de la población laboral, no permite el seguimiento de riesgos para poder determinar una relación causa efecto, ya que se expone a distintos riesgos en cada uno de los puestos por los cuales rota, haciendo que a su vez no se pueda determinar el origen del riesgo, y por ende, que no se tenga seguridad de quién es el verdadero empleador.

Para no confundir los conceptos, describiremos la distinción entre subcontratación de servicios o productos y subcontratación de personal (cuya diferenciación son el objeto de la transacción) que desarrolla Echeverría y otros, 2001 y Echeverría, 2010.

Las ENCLAs describían la existencia de una relación triangular en cuanto a la subcontratación de personal, pero deja un vacío conceptual en cuanto a la subcontratación de la producción de bienes y de los servicios. Hemos hallado que existe una diferencia en cuanto al objeto que es subcontratado. Si es la producción de bienes o prestación de servicios, existe una relación bilateral, donde existe contrato entre la empresa mandante y la contratista. La última, es quién establece un vínculo con los trabajadores que realizan las funciones. A diferencia de cuando existe una subcontratación de trabajadores, donde se forma una relación triangular, como se explicaba en la sección anterior. Más claramente se expone en las definiciones de los autores.

IMAGEN II.3.1.



Fuente: Los riesgos laborales de la subcontratación, 2006 APORTE AL DEBATE LABORAL, N° 19, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo de Magdalena Echeverría Tortello.

Subcontratación de producción o servicios: existe una relación bilateral entre entidades independientes entre sí, donde una encargará a la otra, que con sus materiales e instrumentos y su propio personal confeccione productos o realice algún tipo de servicio, ya sea un producto/servicio terminado, o partes del proceso de producción o de prestación de servicio. Con esto, la empresa subcontratada, se compromete a la realización de lo solicitado por la primera mediante sus propios recursos y capacidades.

Subcontratación de relaciones laborales: esta subcontratación es denominada comúnmente como suministro de personal, donde lo que se encarga no es un objeto o servicio, sino que son personas (trabajadores). Estos trabajadores establecen un contrato con la empresa que subcontratista, siendo ésta el empleador, sin embargo estas personas desempeñan labores en la empresa que subcontrata (mandante), bajo las mismas condiciones (o peores) que los trabajadores que están contratados directamente por la mandante. Entonces, en este punto existe una confusión con respecto a quién es el “empleador”, el subcontratista o el que subcontrata. Se establece en este tipo de subcontratación, una relación de tres partes por el contrario de la subcontratación que describimos antes, y aún cuando son tres relaciones existe sólo legalmente 2 relaciones establecidas; contrato entre mandante y subcontratista, y contrato entre empresa subcontratista con trabajadores, dejando la tercera relación de la empresa mandante con el trabajador sin ningún respaldo, ni protección legal o de baja protección legal.

Vemos que lo anterior tiene una estrecha relación con respecto a lo que la ENCLA plantea: una relación triangular.

Cabe destacar que la externalización de actividades, puede darse en dos formas:

- Geográfica: ejecutándose materialmente fuera de los recintos de la empresa contratante.

- Jurídica: ejecutándose en los recintos de la empresa pero a cargo de otra entidad jurídica.

Esto implica que los trabajadores subcontractados pueden prestar sus servicios tanto al interior como al exterior de las instalaciones de la empresa mandante, y como las ENCLAS nos mostraron en la sección anterior, la externalización de actividades puede localizarse desde la periferia hasta en círculos muy cercanos a la actividad principal de la empresa, incluyéndose ésta como una de las actividades que se externaliza, aumentando cada vez más la externalización de la actividad correspondiente al giro principal de la empresa.

Según lo expone Echeverría en sus dos estudios, subcontractación implica una transferencia de responsabilidades, “tierra de nadie”; proceso que se vincula con precarización del empleo, con características como inestabilidad e incertidumbre laboral, estrategia de encubrimiento de las reales relaciones laborales, empeoramiento de las condiciones de trabajo y la desarticulación de las organizaciones sindicales o el resquebrajamiento y debilidad de sus estructuras, generando un rechazo a esta forma de trabajo. Un ejemplo de esto se puede ver en un extracto de una entrevista a trabajadores chilenos subcontractados que muestra Echeverría en su investigación en 2006:

“Ellos (empresa principal) a veces intervienen, te dan una orden, y te amenazan con que van a pedir que te saquen de la faena y cuestiones, entonces es ahí cuando uno está en la encrucijada, qué hacer si tú empleador te dice algo y ellos otra cosa, y si sientes que ellos te pueden sacar en un momento, bloquear tu tarjeta de pase a la empresa, y con eso te dejan a disposición de la empresa, y con eso la empresa te puede incluso despedir”.

De lo anterior podemos ver que es práctica normal de las empresas que subcontratan el encargo de las labores más duras y peligrosas (en casos como la minería), a los trabajadores subcontractados. Entrevistas a trabajadores chilenos subcontractados en este sector económico dan cuenta de ello:

“Normalmente, el trabajador contratista hace el trabajo más crítico y más pesado. Por ejemplo, si hay algún sector de la minería subterránea en donde hay riesgos, no sé, de caída de rocas, de derrumbes, ese trabajo no lo va a hacer la mandante, lo hace la contratista. Entonces, nosotros estamos donde las papas queman, como se dice. Hacemos el trabajo difícil, y ganamos un tercio de lo que esa gente gana”. (Echeverría, 2006).

Entonces con diversas entrevistas a muchos trabajadores subcontratados, se tiende a exponer que existe un cierto nivel de abuso sobre los trabajadores que se encuentran subcontratados, lo cual complementa lo expuesto por las ENCLAs.

Habiendo expuesto lo anterior, vamos a dar paso a lo que exponen ambos estudios con respecto a las razones de por qué se externaliza en las empresas chilenas.

En el mundo y en Chile, según lo planteado por Echeverría, se ha ido externalizando áreas fundamentales de la empresa, como la administración de recursos humanos, contabilidad, finanzas, tecnología, entre otras. Ya que realizando esto, deja a la empresa preocuparse de lo que realmente es importante para ellos, el negocio y la estrategia.

El proceso de externalización puede ser utilizado para distintas actividades y las empresas actualmente externalizan servicios con alto valor como los servicios financieros, marketing e informáticos, como también servicios que representan bajo valor para las empresas como el aseo, alimentación y vigilancia. Sin embargo no se quedan ahí. Las empresas a nivel mundial y las chilenas externaliza hoy en día lo que le facilite el proceso productivo de las mismas. De forma que consiguen mayor especialización, mediante tecnologías nuevas que ellos no poseen pero que si otros poseen y son especialistas en ello, y no perdiendo el control del proceso productivo.

Entonces la tendencia que se nombra en uno de los estudios, es doble, ya que se apunta a la externalización en actividades periféricas, las que no son vinculadas directamente al núcleo central del negocio, como también a la especialización de las actividades estratégicas, lo que ya se develaba con la tabla de las actividades que se externalizan de las ENCLAs.

Una práctica que se describe como común luego del Plan Laboral en el Código del Trabajo, es la división de áreas de la empresas en distintas razones sociales, fragmentando procesos, externalizas actividades o el empleo sin que exista una externalización de la actividad propiamente tal. “En este proceso externalizador, fue posible sacar hacia fuera también obligaciones laborales y previsionales, desentenderse de los costos de contratar y despedir personal y de los aspectos más conflictivos de las relaciones de trabajo. Cabe destacar lo adelantado que fue en Chile el reacomodo institucional (la liberalización) en las relaciones de trabajo respecto de los cambios en la estructura productiva, la imposición sin contrapeso del Plan Laboral se anticipó a la descentralización productiva y a la inserción de Chile en la economía global” (Echeverría, 2006).

La información con la que se cuenta, hace referencia a que el sector de la minería es el sector económico que muestra el uso de la subcontratación en sus faenas, y del cual se tienen datos. Aún cuando sólo se posean datos duros (a fecha del 2006) del sector económico minero, no se debe desconocer su utilización bajo la desprotección de las leyes en las empresas chilenas, como por ejemplo en la agricultura y construcción, donde las ENCLAS tienen información en dicha materia que si bien no fue tocada en esta investigación<sup>5</sup>.

Entonces, para cerrar, la externalización ya sea de personal como de producción, es una práctica que ha venido con una tendencia de crecimiento sostenido, cada día más común en las empresas chilenas durante los 10 años de ésta década. Fue necesaria su regulación para tratar de separar el concepto negativo asociado a esta práctica, ya que se puede apreciar mediante las entrevistas expuestas en los estudios, que existe una diferencia entre los trabajadores contratados directamente y subcontratados, según los mismos trabajadores subcontratados producto de la falta de regulación existente. Sin embargo, aún cuando existe regulación, aún van quedando vacíos legales, según lo que hemos podido observar a través de los estudios aquí expuestos.

---

<sup>5</sup> Ver ENCLA 2008.

### III. REMUNERACIONES

Así como las formas de contratación han ido adoptando nuevas modalidades, así también en las remuneraciones se han creado formas de pago diferentes del tradicional sueldo o salario. Entre estas nuevas modalidades de pago podemos encontrar los bonos, incentivos, premios, o cualquier beneficio económico derivado del incremento en la productividad.

Actualmente la eficiencia de las empresas es clave para la sobrevivencia, lo cual está relacionado con su competitividad en el mercado, es decir, su éxito estará determinado por la capacidad de la empresa para alcanzar mayor participación de mercado, más ingresos, etc. En nuestra carrera hemos visto que las empresas para mantenerse pueden optar por ajustar los precios, bajando los costos de producción, o mejorar su rendimiento, en donde este tipo de decisiones afectan directamente en muchas ocasiones las remuneraciones de los trabajadores.

Por las razones antes mencionadas, la productividad es cada vez es un concepto más utilizado a la hora de establecer las remuneraciones de los trabajadores, especialmente cuando se determina un incremento de éstas. Las mediciones de las Encuestas Laborales así lo confirman.

En esta parte indagaremos sobre los tipos de remuneraciones existentes en nuestro país, las consecuencias sobre los trabajadores en términos de un desgaste físico y mental, finalizando con el análisis del sector comercio, ya que representa fielmente un sector representativo de la alta volatilidad y alta desprotección a trabajadores en términos de ingresos. Para ello utilizaremos diversos estudios cualitativos: Espinoza, Harris (2002) “Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores”; Carrasco, Echeverría, Riquelme, Vega (2000). “Cultivando el mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo”; Díaz, Ruiz-Tagle, Aguilar, Farías (2000). “Jornadas de trabajo en el sector comercio: La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas malls”.

## 1. Componentes de las remuneraciones en Chile

La remuneración en Chile se define como la retribución que recibe el trabajador de acuerdo a lo pactado en su contrato de trabajo. Lo que se establece es que el monto mensual de la remuneración no puede ser menor al Ingreso mínimo mensual, el cual se fija anualmente como piso por ley (Espinoza, Harris, 2002)

Componentes de las remuneraciones:

- a) **El sueldo:** es la cantidad fija de dinero que se recibe por la labor realizada y que se paga en periodos iguales,
- b) **El sobresueldo:** es el pago que se recibe por las horas extraordinarias de trabajo
- c) **La comisión:** es el porcentaje calculado sobre el precio de las ventas o compras
- d) **La participación:** es la proporción de las utilidades de un negocio determinado
- e) **Gratificación:** corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. El pago de gratificaciones es obligatorio cuando las empresas obtienen utilidades

## 2. Consecuencias en los trabajadores

Una de las tantas consecuencias de que el ingreso dependa del esfuerzo del trabajador, se describirán a continuación:

### **a) Altos niveles de endeudamiento**

La Dirección del trabajo investigó a diferentes trabajadores de distintos sectores a través de entrevistas, en donde a la mayoría de las personas entrevistadas no les habían aumentado sus sueldos, o si lo habían hecho fue en pequeños márgenes en los últimos años. Una de las razones podrían ser las últimas crisis económicas vividas en el país producto de las crisis económicas internacionales.

A pesar de ello, llama la atención de que los trabajadores entrevistados, aún expresando que les gustaría recibir mejores salarios, se encuentren satisfechos

relativamente, con excepción de los trabajadores de menor calificación, aunque aún entre este tipo de trabajadores se valora el hecho de tener un salario.

En el estudio de la Dirección del trabajo (Henríquez, 2006) se entrevistó a varios trabajadores de diferentes sectores para indagar en sus percepciones sobre diferentes situaciones en torno a su trabajo, una de ellas es la remuneración que reciben.

El siguiente cuadro muestra algunas de las opiniones más significativas sobre este tópico de este estudio, en donde podemos apreciar un descontento de los entrevistados por sus bajas remuneraciones, aunque llama la atención en algunas personas la resignación que poseen respecto al nivel de remuneración que reciben, lo cual pueden relacionarlo con el nivel de formación que tienen y que no les permite acceder a sueldos más altos, la situación de desempleo, en donde es mejor recibir un menor sueldo que renunciar al empleo por conseguir una mejor remuneración, dada la dificultad de encontrar un trabajo, y otros que simplemente no tienen información y se conforman con lo que reciben.

Cuadro: Percepciones de trabajadores frente a la remuneración que obtienen

*"No estoy conforme con el salario, nadie puede vivir con 80.000 pesos"*  
*"Mi salario es coherente con mi formación técnica"*  
*"Me quedo donde estoy por el sueldo. Me pagan bien, me pagan por horas"*  
*"Debería ganar más, pero creo que está bien, si miras a lo que te rodea"*  
*"Yo debería ganar más, pero en la empresa hay un asunto de niveles y estoy en el máximo al que puedo llegar"*  
*"Mi salario está bien. Yo me hago mi salario, entonces depende de mí"*  
*"Yo no sé si está bien o mal pagado, me acomoda y chao"*

Fuente: Henríquez, Riquelme (2006) "Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile" en Cuaderno de investigación N° 30. Dirección del Trabajo. Chile.

Lo anterior relacionado con el poco aumento de los salarios podrían ser una buena explicación a los altos niveles de endeudamiento presentes en el país, lo cual está muy relacionado con las amplias facilidades que actualmente se les están dando a las personas para acceder a tarjetas de crédito, créditos de consumo, etc.

Cuadro: Opiniones trabajadores entrevistados sobre su nivel de endeudamiento

*"yo tengo un crédito de consumo, y estoy endeudada con las cuentas de la casa, teléfono, gas"*

*"tengo deudas con un banco, pero no sobre-endeudado, alcanzo a pagarlas"*

*"los chilenos estamos muy endeudados. Mi marido pidió un crédito para comprar el auto en el banco y todavía se está pagando, pero perdimos plata"*

*"estoy muy endeudada, porque necesito otros ingresos para comprar cosas. Cuando llega el diario del domingo, lo primero que veo son las revistas con ofertas, y entonces me compro algo, una bicicleta, un computador, ropa, según los ingresos. Ahora estoy muy acogotada, pero me endeudo por poco tiempo en casas comerciales"*

*"estoy endeudado con bancos. Es hartito, pero me doy vuelta con esa deuda que tengo, la pago y trabajo, es línea de crédito, tarjeta de crédito, y casa comerciales."*

*"tengo una deuda razonable por el colegio de mis hijos. Antes, cuando era administrativo, mi sueldo era muy poco y me tenía que endeudar con tarjeta de crédito"*

**Fuente:** Henríquez, Riquelme (2006) "Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile" en Cuaderno de investigación N° 30. Dirección del Trabajo. Chile.

Una de las grandes consecuencias del modelo económico ha sido la expansión de las posibilidades de consumo de las personas, lo cual se ha visto reflejado en la situación chilena, ya sea a través de sus ingresos como también a través de la ampliación de las posibilidades de endeudamiento.

Si bien, en los últimos años ha aumentado el ingreso promedio de los hogares, la expansión del consumo se ha producido por su parte en el **acceso masivo al crédito** de las personas.

Como datos podemos mencionar que a finales de los '90, había en Chile más de 1 millón 500 mil titulares de tarjetas de crédito y más de 500 mil adicionales. Las tarjetas de tiendas comerciales llegaban a niveles similares. Como consecuencia de este acceso al crédito, había a fines de los '90 más de 1 millón 500 mil familias endeudadas, con niveles de deuda que llegan a triplicar los niveles de ingreso, especialmente en los sectores medios. Las deudas se gestan principalmente por la adquisición de bienes durables como automóviles y artefactos del hogar (lavadoras, microondas, televisores, etc.)

Ahora bien, el hecho de que las personas se endeuden no es sólo para expandir el consumo, sino que también para suplir aquellas necesidades básicas que su remuneración no alcanza a cubrir.

Al año 2001, la encuesta de la OIT, sobre Seguridades Socioeconómicas, revelaba que el 37.6% de las familias habían acudido a solicitar un préstamo con este objetivo. También mostró que el 58.9 % de ellos se manifestaba "muy preocupado" de su capacidad para responder con estas obligaciones.

Con respecto al perfil de los deudores, estos se concentraban en personas con escolaridad media (completa o incompleta) (56.9%) en el tramo de edad de 25 a 44 años (47.7%) y en los tramos de ingreso de 100 a 300.000 pesos. Finalmente, en cuanto a la composición por sexo, las mujeres aparecían en un porcentaje levemente superior a los hombres 51.4% frente a 48.6%. Si consideramos que en ese año el país estaba en una crisis económica, una hipótesis que se podría establecer es que ese endeudamiento no es una actitud de consumismo en sí, sino que se ha realizado con el objetivo de suplir la falta de ingresos.

#### **b) Incentivos a la autoexplotación de los trabajadores**

Como se ha mencionado anteriormente, debido a la creciente incorporación de remuneraciones combinadas (variables y fijas, sea individual o colectivamente), remuneraciones exclusivamente variables y diferentes sistemas de bonificación (por

ejemplo, por producción y asistencia) otra de las consecuencias derivadas de ello es que no sólo se incentiva el incremento de la producción de los trabajadores, sino que también se incentiva la **autoexplotación de los trabajadores**, la cual es incentivada por los bajos o nulos niveles de remuneración fija, provocando que la remuneración variable se utilice para mantener una alta intensidad del tiempo trabajado, prolongando el tiempo de trabajo para lograr un mayor ingreso. Pero también ocurre que el riesgo empresarial de las crisis de mercado, los tiempos muertos, los malos días, sean de costo directo del trabajador, cuyos ingresos se ven afectados cuando las cosas van mal para la empresa, así como favorecidos en las buenas coyunturas, con la variabilidad consiguiente de estos, no totalmente controlada por ellos. Un ejemplo de esta situación lo muestra el estudio de Carrasco, Echeverría, Riquelme y Vega (2000), el cual indica, por ejemplo, que en un determinado tipo de bono que es el bono de asistencia en el sector pesquero ***“estimula el interés de los trabajadores por asistir al trabajo aún en condiciones de enfermedad, a no aceptar licencias médicas o a tratar de presentarse al trabajo aún frente a motivos de fuerza mayor, como algún problema importante de su familia”***.

Si analizamos otro sector, como el comercio, tendremos que existe un alto estímulo a que los trabajadores asistan en jornadas extraordinarias, como lo son los fines de semana y días feriados, los cuales son mejor remunerados y constituyen a mejorar su salario (Díaz, Ruiz-Tagle, Aguilar, Farías, 2000). Todo esto contribuye a dedicar mayor tiempo al trabajo y menor tiempo al descanso, perdiendo tiempo y calidad de vida familiar, y afectando su salud física y mental.

### 3. El caso del sector comercio (Grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls)

Un ejemplo claro de las condiciones laborales en términos de remuneraciones es el sector comercio, en donde los vendedores son los más responsables de construir su salario, todo esto por los altos porcentajes de comisiones por venta.

Este estudio confirma que el nivel de remuneraciones de los trabajadores dependientes de grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls es

bastante bajo, y consecuentemente, el 62.3% de los trabajadores de este sector expresó su insatisfacción con respecto a los bajos niveles de remuneración que reciben. Sin embargo, los mayores o menores niveles de remuneraciones, dependen en buena medida del sistema salarial del que participe cada trabajador.

Los comisionistas son quienes prácticamente duplican el monto de remuneraciones de los no comisionistas, construyendo su ingreso sobre la base de porcentajes sobre volúmenes de ventas.

Los trabajadores comisionistas deben competir fuertemente con sus pares, para poder cumplir las metas que se auto proponen. Por ello este sector es muy competitivo, existiendo una presión considerable, no sólo personal sino que también a nivel de los compañeros de trabajo.

Como ya se mencionó, algunos establecimientos comerciales (principalmente supermercados) combinan la presencia de trabajadores contratados a tiempo completo con otros de tiempo parcial, en ambos casos dependientes de la propia empresa. Los de tiempo parcial, usualmente tienen un régimen salarial más precario, que se traduce en montos menores de remuneraciones, por desempeñar una función similar a la que ejercen los a tiempo completo y ausencia de beneficios adicionales. Similar situación ocurre con los trabajadores suministrados por empresas externas.

### **3.1 Bajos niveles de remuneraciones y abstracción de la realidad**

Es bastante llamativo que en muchos trabajadores del sector comercio, a pesar del alto nivel de estrés como también de la alta variabilidad de sus remuneraciones, muestren una actitud de satisfacción por el lugar en el que trabajan. El estudio sobre Jornadas laborales en el sector comercio muestra una particular realidad que está directa o indirectamente relacionada con las remuneraciones. En este sentido, los trabajadores se muestran satisfechos con el ambiente en el que se encuentran, a pesar de sus bajas remuneraciones, esto es por el nivel de infraestructura de los locales y su entorno, los que consideran en muchos casos en términos de confort mejores a su propia casa, casi como un mundo ideal. en que todo está ordenado, vigilado, impecablemente limpio, con música ambiental y

climatización. Muchos de estos trabajadores viven en sitios periféricos donde ni siquiera hay pavimento.

Es importante mencionar que este fenómeno no sólo ocurre con el entorno, sino que también ocurre con sus apariencias personales: bien vestidos, con uniforme o corbata, aunque sin ningún peso en los bolsillos.

Un jefe de operaciones de un centro comercial comenta esta conducta, concluyendo que “los trabajadores experimentan una abstracción de su propia realidad y fuertes contradicciones culturales que se retroalimentan, se mueven en un mundo de consumo y se vuelven consumistas; ello los obliga a trabajar más para poder consumir más”. Esta conducta o abstracción de la realidad por parte de los trabajadores lleva a que éstos necesiten trabajar más para satisfacer estos niveles de consumo, intensificando el trabajo, alargando la jornada o buscando fuentes adicionales de ingresos (Díaz, Ruiz-Tagle, Aguilar, Farías, 2000). Otro jefe de una tienda de mall comenta esta situación: *“hay trabajadores de la tienda que ganan doscientos mil pesos y se compran sweaters de cincuenta mil pesos, van a discotecas, se meten en un mundo que no les corresponde, todo es apariencia, no esperan nada esencial de la vida”*.

Para finalizar este capítulo concluimos que los cambios en la producción como en las empresas mismas han afectado directamente al trabajador, teniendo como consecuencia que éste sea un agente activo en la construcción de su salario, todo ello con consecuencias que lo afectan de forma directa e indirecta, a éste y a sus familias, a través de la propia autoexplotación, altos niveles de endeudamiento, lo cual lleva al trabajador a estar inmerso en un círculo vicioso que, a medida que tenga mayores niveles de deuda, será necesario trabajar más y por ende, una mayor autoexplotación, lo que afectará a la persona, tanto a nivel físico y mental. Es bastante claro que las empresas hacen uso de los vacíos legales en nuestra legislación y de esta forma, incrementan su productividad en favor de la empresa, a través de incentivos y mecanismos de pagos en los cuales el trabajador debe trabajar más allá de sus límites para cubrir sus deudas, o permanecer en una realidad en que como vimos en el sector

comercio, muchas veces no les corresponde, pero les sirve como un “motivador” a trabajar más.

## V. JORNADA LABORAL

Este capítulo será desarrollado en base a 2 investigaciones principalmente, “Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver”, en Temas Laborales, Año 10 N°23 Agosto 2005, Departamento de Estudios de Dirección del trabajo de Magdalena Echeverría y Laura Jeria, y “Calidad de Vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores”, en Cuadernos de Investigación N°16, 2002, Departamento de Estudios de Dirección del trabajo de Malva Espinosa y Pablo Morris, que nos llevará a dilucidar si las medidas que están siendo tomadas en el ámbito de la jornada laboral en Chile, están bien enfocadas.

Recordando los resultados obtenidos mediante las ENCLAs, la jornada laboral en Chile es sumamente extensa. Podemos corroborar estos resultados mediante estudios, en los cuales se posiciona a Chile como uno de los países que a nivel mundial posee una jornada laboral extensa, viéndose reflejado claramente en las siguientes tablas.

TABLA II.5.1.

Ciudades con mayor y con menor cantidad de horas trabajadas en el año,  
días de vacaciones pagadas y valor de la hora de trabajo

| 2000 |                  |                  |                    |                                               | 2003             |                  |                    |                                               |
|------|------------------|------------------|--------------------|-----------------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|-----------------------------------------------|
|      | Ciudades         | Nº horas anuales | Días de vacaciones | Minutos necesarios para comprar 1 hamburguesa | Ciudades         | Nº horas anuales | Días de vacaciones | Minutos necesarios para comprar 1 hamburguesa |
| 1    | Santiago (Chile) | 2244             | 17                 | 62                                            | Hong Kong        | 2398             | 6                  | 13                                            |
| 2    | Kuala Lumpur     | 2217             | 18                 | 22                                            | Mumbai           | 2347             | 25                 | 112                                           |
| 3    | Abu Dhabi        | 2192             | 29                 | 37                                            | Taipei           | 2327             | 13                 | 18                                            |
| 4    | Bogotá           | 2182             | 16                 | 57                                            | Karachi          | 2302             | 27                 | 132                                           |
| 5    | Hong Kong        | 2181             | 13                 | 9                                             | Manila           | 2301             | 14                 | 62                                            |
| 6    | Taipei           | 2176             | 12                 | 20                                            | Ciudad de México | 2281             | 14                 | 75                                            |
| 7    | Manila           | 2164             | 19                 | 75                                            | Seúl             | 2270             | 20                 | 28                                            |
| 8    | Nairobi          | 2164             | 28                 | 178                                           | Dubai            | 2233             | 26                 | 22                                            |
| 9    | Ciudad de México | 2150             | 14                 | 66                                            | Santiago (Chile) | 2195             | 15                 | 52                                            |
| 10   | Panamá           | 2121             | 27                 | 41                                            | Bangkok          | 2184             | 10                 | 50                                            |
|      | Los Angeles      | 1930             | 12                 | 11                                            | Los Angeles      | 2022             | 11                 | 10                                            |
|      | New York         | 1882             | 13                 | 12                                            | New York         | 1843             | 10                 | 12                                            |
|      | Tokyo            | 1864             | 20                 | 9                                             | Tokio            | 1864             | 16                 | 10                                            |
| 52   | Bruselas         | 1712             | 25                 | 21                                            | Helsinki         | 1714             | 28                 | 19                                            |
| 53   | Viena            | 1699             | 27                 | 16                                            | Oslo             | 1703             | 25                 | 18                                            |
| 54   | Frankfurt        | 1688             | 31                 | 16                                            | Viena            | 1696             | 26                 | 15                                            |
| 55   | Copenhague       | 1687             | 25                 | 19                                            | Frankfurt        | 1682             | 30                 | 15                                            |
| 56   | Amsterdam        | 1686             | 31                 | 16                                            | Berlin           | 1666             | 28                 | 16                                            |
| 57   | Berlin           | 1666             | 31                 | 17                                            | Copenhague       | 1658             | 28                 | 16                                            |
| 58   | París            | 1587             | 28                 | 19                                            | Paris            | 1561             | 26                 | 19                                            |

Fuente: Magdalena Echeverría, Laura Jeria, “Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver”. Departamento de Estudios Dirección del trabajo, 2005.

Podemos apreciar que para principios de la década, Chile llevaba la delantera en horas anuales trabajadas, disminuyendo para el año 2003, sin embargo sigue dentro de los 10 países con jornadas laborales más extensas, complementando y corroborando lo que las ENCLAS nos entregaron acerca de la jornada laboral, siendo la fuente principal de estos datos “Prices and Earnings around the Globe, USB, 58 ciudades, 2000 y 2003”.

Entonces, sabemos que la jornada laboral chilena es muy extensa, lo que debemos preguntarnos es si esto tiene relación con la productividad laboral, ya que se tendería a pensar que mientras más larga la jornada, mayor productividad, sin embargo, vemos

en estudios de la Dirección del Trabajo, que esto en la práctica no es así. Además, en este capítulo presentaremos evidencia de las consecuencias de la extensa jornada laboral en empresas chilenas sobre la calidad de vida, y de que beneficios podría acarrear la reducción de la misma, que como nombramos en la sección anterior, se redujo de 48 a 45 horas semanales mediante la reforma laboral puesta en vigencia en el año 2005.

“Jamás podrá reemplazarse la psicología humana como el mecanismo mágico que pone en funcionamiento la voluntad, la pasión, la creatividad y la entrega de las personas al trabajo. Y todas estas motivaciones se multiplicarían si las personas se sintieran recompensadas material y espiritualmente, por lo que cada día realizan y vieran elevada su condición humana, a sujetos de derecho, y no sólo como un factor de producción que sube o baja en los vaivenes de la competitividad”, “...esquemas rígidos actuales, lejos de mostrar eficiencia productiva, generan una baja calidad de vida en el trabajo que se extiende a la calidad de la vida privada, en la medida que no queda tiempo para la familia, el desarrollo individual, la capacitación, la creatividad, el descanso, la recreación, la participación ciudadana y todos los supuestos roles que demanda en teoría una sociedad moderna” (Espinosa y Morris, 2002).

Lo planteado aquí nos dará una idea de cómo se irá desarrollando este capítulo, puntualmente haciéndose énfasis en los trabajadores como ser humano que merece un trato digno, que puede ser facilitado por simple que parezca, con la reducción de la jornada laboral. Y se mostrará evidencia acerca del rendimiento decreciente y un aumento de los riesgos, por cansancio, desconcentración, y otros factores distractores sobre las tareas que se realizan.

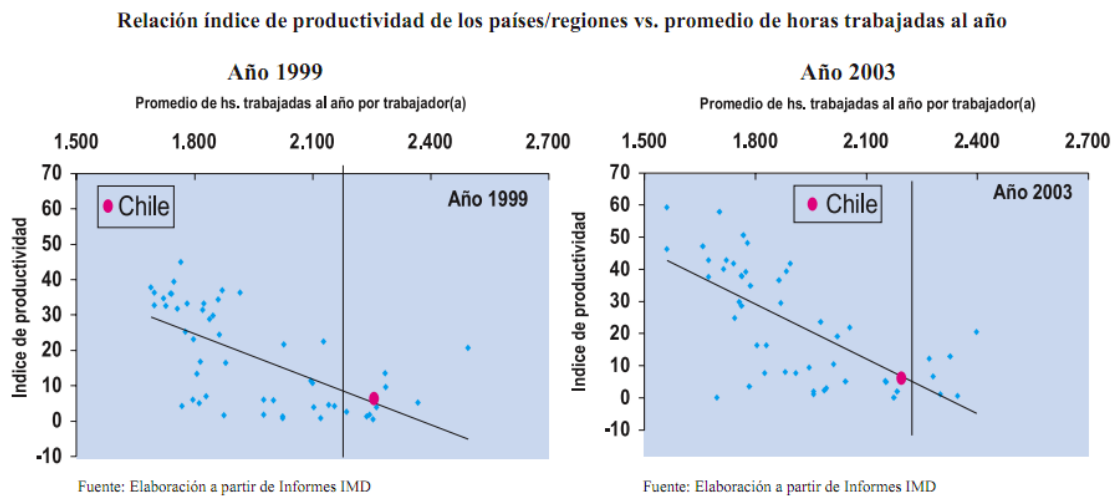
### [1. Duración de la jornada semanal de trabajo, calidad de vida y evidencia de inequidad.](#)

En el estudio de Espinosa y Morris, expone que las largas jornadas de trabajo en Chile se ven explicadas por un cierto “trabajolismo” de los chilenos, las cuales pueden ser efectivas trabajando más horas de las contractualmente establecidas como muestra de adhesión al trabajo, y específicamente para cierto grupo de trabajadores como los profesionales y personal administrativo de empresas. Sin embargo, en otros grupos de

trabajadores, la extensión de la jornada laboral no es precisamente por voluntad propia, sino que por la necesidad de generar mayores ingresos mediante las horas extra.

En el estudio de Magdalena Echeverría y Laura Jeria se evidencian tres tendencias en cuanto a la jornada laboral. Las primera y segunda dicen que la jornada laboral tiende a reducirse a nivel mundial y que la productividad media aumenta considerablemente, observándose que Chile se encuentra dentro de los países que trabajan más horas por año, alcanzando un índice de productividad por hora sumamente bajo con respecto a los países que tienen jornadas laborales menos extensas según los Informes IMD, aumentado el índice de la productividad a nivel mundial y en Chile particularmente.

#### GRÁFICOS II.5.1. Y II.5.2.



Fuente: Magdalena Echeverría, Laura Jeria, “Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver”. Departamento de Estudios Dirección del trabajo, 2005.

Lo que se muestra es que existe una clara relación entre horas trabajadas al año, con productividad por hora. Mostrándose que a menor cantidad de horas trabajadas por año, aumenta el índice de productividad por hora. Y así mismo se observa que los países que han reducido en mayor proporción las horas anuales trabajadas, tienen los mayores índices de productividad. Chile se encuentra incluso sobre China en cuanto a las horas trabajadas. “Chile no sólo ha alcanzado el récord mundial en términos de la extensión efectiva de la jornada laboral promedio sino, además, bate también el triste

récord de tener la capital más "insana mentalmente", según datos de la Organización Mundial de la Salud" (Espinosa y Morris, 2002). Entonces, sería correcto preguntarse, ¿qué pasaría si se reduce la jornada laboral en Chile?

En Chile se muestra que ha existido una reducción de la jornada laboral, apreciado en las ENCLAS, que se expusieron anteriormente. Sin embargo, hay un grupo de trabajadores que presenta una disminución notoria, son los que trabajan entre 48 y 50 horas semanales, que exponen Magdalena Echeverría y Laura Jeria, es producto del aumento de la cantidad de trabajadores que trabaja menos de 45 horas semanales (especialmente los que trabajan entre 40 y 44 horas semanales).

### **Desigualdades:**

En "Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver", se hace notar que la reducción de la jornada efectivamente se produce en las empresas chilenas, sin embargo, no es en la misma proporción para todos los trabajadores, sino que depende de los ingresos y del mismo oficio que realice.

TABLA II.5.2.

Distribución del ingreso medio por hora  
y del ingreso medio mensual  
según tramos de horas semanales de trabajo

|             | INGRESOS MEDIOS REALES<br>(en pesos, noviembre 2003) |                      | Variación<br>2003-2000<br>Ingreso medio<br>mensual |
|-------------|------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------|
|             | PROMEDIO<br>MENSUAL                                  | PROMEDIO POR<br>HORA |                                                    |
| Menos de 40 | 153.635                                              | 1.889                | 6,2%                                               |
| 40 a 44     | 300.819                                              | 1.753                | 10,6%                                              |
| 45 a 47     | 299.081                                              | 1.652                | 6,7%                                               |
| 48 a 50     | 227.313                                              | 1.251                | 0,7%                                               |
| Más de 50   | 235.193                                              | 1.002                | 1,6%                                               |
| TOTAL       | 235.273                                              | 1.405                | 5,6%                                               |

Fuente: Magdalena Echeverría, Laura Jeria, "Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver". Departamento de Estudios Dirección del trabajo, 2005.

Se muestra que las personas que poseen jornadas laborales más extensas, tienen un ingreso promedio por hora más baja que los que trabajan menos horas semanales. Entonces se establece una relación directa, a menos horas semanales trabajadas, mayor el promedio de ingreso por hora. Lo cual demuestra la desigualdad que existe en las jornadas laborales, ya que tenemos que tener en cuenta que el grueso de la población se desenvuelve en jornadas laborales de 48 y más horas semanales de trabajo.

El estudio de Espinosa y Morris, corrobora lo que se observa en el estudio de Echeverría y Jeria, que observa que los oficios que exigen alto esfuerzo físico y en ambientes de riesgo (exposición a tóxicos, faenas en lugares fríos, húmedos e inestables, trabajo en altura, calor o fríos extremos, aislamiento y manejo de herramientas riesgosas) son los que presentan jornadas más extensas, y menores ingresos por hora. Y se muestra que ya para el 2003, un quinto de los directivos, profesionales y técnicos no trabajan más de 48 horas semanales. Y los oficios de operarios y agricultores, tuvieron reducción pero en menos del 10%. Uno de los ejemplos expuestos en Espinosa y Morris, es el caso del comercio, donde es descrito como trabajo en ambientes cerrados, con escasa ventilación, sometidos a días completos con luz artificial, largas jornadas de pié, con escasas pausas para tomar un respiro en la jornada diaria, aislados de sus familias en festividades de enorme significación simbólica; y el caso de los trabajadores del transporte público; existiendo señales de trabajadores de dichos sectores con problemas de salud, consumo de drogas, entre otras, cuyos motivos son las condiciones de trabajo insanas que tienen.

El estudio “Jornada de trabajo en el sector comercio: La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls”, (1999) en Cuaderno de Investigación N°12, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo de Estrella Diaz, Jaime Ruiz Tagle, Omar Aguilar y Patricio Farías, da cuenta de esta situación. Aún cuando el estudio corresponde a una evaluación de la situación hace 10 años atrás, sirve para dar cuenta como se estaban enfrentando las extensiones y sus efectos sobre los trabajadores, específicamente en el sector comercio.

Este estudio plantea las *estrategias de prolongación del tiempo de trabajo en el comercio. Principalmente se habla de 3:*

*1) Extensión de la jornada a través de horas extraordinarias:*

La jornada laboral se extiende de manera legal mediante el pago de horas extraordinarias, y si bien esto implica que las horas trabajadas aumente, se dice en este estudio que ello se da principalmente porque los trabajadores admiten sin grandes restricciones las horas extraordinarias y jornadas especiales de mayor extensión que la ordinaria, motivados principalmente por obtener el aumento de sus ingresos.

El caso especial del comercio comisionista, a los trabajadores les “conviene” trabajar jornadas más largas, ya que deberían ver aumentadas sus ventas, y por ende sus ingresos al final del mes. Sin embargo, esta extensión de horas de la jornada ordinaria, en la práctica se puede ir al extremo, llegando a prolongarse indiscriminadamente, lo cual puede acarrear consecuencias sobre los trabajadores, como se verá más adelante.

Se descubre que el comportamiento de los trabajadores del sector comercio comisionistas, se explica por la tensión entre dos polos, el de regulación y el de autoexplotación. El primero implica que se debe velar por el cumplimiento de la normativa legal, y que se lleve a la humanización de las condiciones laborales; y el segundo implica, que los trabajadores estén dispuestos a trabajar más horas que los límites dispuestos en la normativa legal con el fin de obtener mayores ingresos. Cuando suceda que el segundo polo presenta mayor importancia en un grupo de trabajadores, la normativa legal se verá limitada, puesto que los trabajadores estarán coludidos con sus empleadores, pudiendo incluso llegar a alterar información siempre que sus ingresos se vean aumentados.

Según las ENCLAS, las horas extraordinarias han ido en disminución durante esta década, sin embargo, lo descrito en el párrafo anterior, nos lleva a pensar que lamentablemente, puede que esté ocurriendo la colusión entre los empleados y las empresas, lo que lleva a que las estadísticas puedan verse afectadas, aunque no nos

atrevernos a hacer ningún juicio, pero creemos que sería un punto relevante para estudiar.

*2) Extensión de la jornada a través de la supresión del descanso para efectos de colación:*

Dentro del ejemplo del comercio, se tiene que muchos vendedores que se arman su sueldo, tienen la opción de escoger entre salir a colación, o simplemente quedarse en sus puestos de trabajos, para captar a una clientela distinta que ocupa las horas de colación para realizar compras, este es el caso de los oficinistas. Por lo tanto, sucede lo mismo que en el caso de las horas extraordinarias, los trabajadores sacrifican sus horas de descanso con tal de obtener mayores ingresos.

El caso específico de muchas tiendas pequeñas en los malls, al no tener facilidades para poder ejercer su descanso porque las tiendas hay que tenerlas abiertas, y no existe el personal contratado suficiente para reemplazar en dichos momentos.

*3) Extensión de la jornada a través de la supresión del descanso en domingos y festivos:*

Con estas estrategias lo que no se considera es los efectos que tienen sobre la calidad de vida de los trabajadores, ya que como Díaz y otros señalan que en general los trabajadores destinan diariamente dos horas a descansar, llegando a un promedio de trabajo semanal de cerca de cincuenta horas. Si se le agregan las horas de traslado al lugar de trabajo y luego al hogar, los trabajadores utilizan cerca de sesenta horas semanales a nada más que trabajo y traslado, y contando que ocho horas es lo que se supone una persona debe dormir, quedan únicamente alrededor de seis horas o incluso menos para dedicar a otras actividades.

Por lo tanto, estas pocas horas que quedan disponibles, hay que repartirlas entre la familia, estudios, deportes, recreación. Todas las actividades anteriores se ven restringidas por la gran extensión de la jornada laboral.

Entonces, lo anterior nos da pie para pensar que la formación profesional, las actividades sociales y la vida familiar se ven afectadas. Una evidencia que hay que

tener en consideración, es que muchas personas trabajan hasta tres domingos por mes, que en opinión de dirigentes sindicales, puede ser motivo de surgimiento de crisis familiares, ya que aún cuando existen días compensatorios por los días domingos o feriados trabajados, no compensan por completo el clima de relaciones que se puede construir y desarrollar en momentos como los fines de semana y festivos, en que la mayoría de los integrantes de una familia tienen la oportunidad de estar juntos.

Entonces se puede apreciar que ya para el año 2000, la situación en cuanto a jornada laboral es preocupante, por lo que no es extraño que existan avances en cuanto a materias regulatorias durante la década.

Tal como se mostró, al parecer existen sectores económicos que están más afectados en cuanto a materia de jornada de trabajo, existiendo desigualdades entre los trabajadores. Una de ellas es que tal como se señala en las ENCLAs, trabajadores de los distintos sectores económicos, tienen jornadas laborales de diferentes duraciones, principalmente como los sectores del transporte y el comercio (expuesto en los párrafos anteriores). Otra desigualdad expuesta, hace relación con los ingresos y la duración de la jornada de trabajo. Mientras más horas se trabaje, menor ingreso. Las personas que más horas trabajan, tienen ingresos inferiores a quienes trabajan jornadas más cortas, pero no sólo en términos relativos, sino también absolutos.

## 2. Consecuencias de la jornada laboral extensa sobre la calidad de vida de los trabajadores.

“Mientras los países desarrollados tienden a disminuir la jornada laboral y destinar el domingo -y a veces hasta el sábado- al descanso y esparcimiento familiar, en nuestro país el último día de la semana parece estar volviéndose uno de trabajo. Los costos para trabajadores y empresarios, en términos de desgaste familiar y personal, perjudican a largo plazo el desempeño laboral. El desafío para Chile, entonces, es lograr que la excesiva carga laboral descienda y aumente la productividad” (Espinosa y Morris, 2002).

En “Calidad de Vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores”, de Malva Espinosa y Pablo Morris” se hace una mirada desde los trabajadores chilenos, sus percepciones acerca de la calidad de vida que llevan, ya que de esta forma se puede diagnosticar la calidad de vida de forma más fidedigna, mediante las percepciones subjetivas con respecto a la experiencia del trabajo, su contribución a la satisfacción de los proyectos personales, sus efectos sobre la vida familiar y social, las relaciones humanas al interior de la empresa y el respeto de los derechos laborales, entre otros aspectos. Esto se logró mediante la realización de entrevistas realizadas para la Dirección del Trabajo, de 40 trabajadores, de ambos sexos, de distintos sectores económicos, en fin, representativos para la ocasión.

Lo que se obtiene es:

a) Chile: un país de largas jornadas, pero baja eficiencia

En el punto anterior dijimos que un aumento de productividad no se relaciona con una larga jornada laboral, sino que por el contrario, mientras más corta la jornada laboral, mayor productividad en general. Y lo que se obtuvo aquí es que los trabajadores chilenos se dan cuenta de esto, que la larga permanencia en los lugares de trabajo no implica que exista mayor eficiencia, calidad o productividad, haciéndose referencia a largas jornadas laborales a las coyunturas de alto desempleo para el caso de los primeros años de la década actual, de alto desempleo, donde las personas realizan un máximo esfuerzo para conservar sus puestos de trabajo, ya que de ser despedidos, sería muy difícil encontrar trabajo rápidamente. Un ejemplo de lo anterior, se presenta en las entrevistas del estudio:

“cuando a mí me dicen que hay que venir el sábado, yo vengo. Si es todo el mes, me vengo todo el mes, a veces hasta más tarde. Hay que hacerlo nomás, por necesidad”.

Las explicaciones que se encuentra al “trabajolismo” de los chilenos que se expone en el estudio de Espinosa y Morris, se explica por dos puntos:

i) La presión del medio por permanecer más horas en el trabajo y la necesidad de responder a esta expectativa para no aparecer descuidado o desinteresado.

Especialmente se da esto en el área de servicios, bancos y telecomunicaciones.

ii) Baja productividad que implica muchas horas sin una justificación real.

b) La escasez de tiempo libre.

Este tema tiene que ver con el poco tiempo libre que queda para los trabajadores luego de la jornada diaria de trabajo. Legalmente la Reforma Laboral que entró en vigencia el 2005 establece que el máximo de horas trabajadas semanales son 45, pero a la fecha del estudio de Espinosa y Morris (2002) el máximo era 48 horas, y según lo que los entrevistados declararon, las jornadas iban entre 8 y 11 horas diarias, repartidas entre lunes a viernes, e incluso el sábado en algunos casos. Si se consideran 11 horas semanales diarias repartidas en 5 días, se tiene un total de 55 horas semanales, muy por sobre de lo establecido legalmente (esto es considerando que las personas que trabajan 11 horas diarias no trabajan en sábado y/o domingo, pero si consideráramos el sábado también, entonces serían 66 horas semanales trabajadas, sobrepasando el límite legal de la jornada laboral en 18 horas).

Lo anterior asegura entonces que aún existe en Chile el pensamiento de que mayor horas trabajadas, mayor productividad.

Esta situación no deja sin molestar a los trabajadores, quienes declaran:

“me gustaría un horario de trabajo normal, si es media jornada que sea media jornada, si es tiempo completo que sea así, pero esto de trabajar las noches y los fines de semana es rarísimo”.

Y hay algo más que debiera ser considerado para saber cuánto tiempo libre les queda a los trabajadores luego de cumplir con su horario laboral: las horas de traslado, tiempo que toma llegar de la casa al trabajo y viceversa. El tiempo que los entrevistados dieron, va entre 30 minutos y 2 horas.

El tiempo de colación también debe ser descontado, por tanto según los entrevistados se deben descontar entre 30 minutos y 90 minutos, los cuales por lo general se pasan al interior de la empresa o en las cercanías, por el costo de oportunidad del tiempo, y

los altos tiempos de transporte. Por esta razón no se puede considerar como tiempo de descanso real según Espinosa y Morris.

c) Una débil vida social

Como se expuso en el punto b), las jornadas laborales y los tiempos de transporte, ocupan gran parte del día de todos los trabajadores, y considerando que una persona en promedio debería dormir 8 horas diarias, trabajan en promedio 9 horas, tienen de colación una hora y ocupan 2 horas del día transportándose, entonces quedan 4 horas para poder dedicar a actividades de recreación y para desarrollar vida social, pero no debemos olvidar que deben dedicarse minutos o horas a transportarse al lugar de una reunión social, con lo cual se reduce considerablemente el tiempo libre. Pero claramente según los entrevistados, quienes tienen jornadas laborales extensas prefieren utilizar el tiempo libre en descansar. Y otro punto a considerar que expone el estudio de Espinosa y Morris es que en el caso particular de las mujeres, por lo general debe considerarse además que los hijos, la familia y el trabajo doméstico aparecen como una jornada laboral adicional.

A continuación se aprecia la opinión de los entrevistados:

"en mi tiempo libre después del trabajo no hago nada, me voy a la casa a dormir", "llego a la casa, me baño, veo las noticias un poco y me quedo dormido", "después del trabajo descanso, leo y escribo. El fin de semana salgo poco, soy más bien casera y aprovecho de descansar. Todo esto sin incluir las labores domésticas que realizo".

En cuanto a esto, los entrevistados en general creen y desean tener más tiempo libre, ya sea para hacer vida social como para poder perfeccionarse en el caso de los profesionales, considerando que sería una gran mejora en sus vidas el tener más tiempo libre. Con esto, y en conjunto con lo ya descrito, se observa que entre los trabajadores existe una cierta predisposición a disminuir el tiempo de la jornada laboral entregando un compromiso de aumento de la productividad, siempre y cuando la disminución de horas trabajadas no tenga repercusiones sobre las remuneraciones, es decir, que no presenten una disminución.

d) La costumbre de llevarse trabajo para la casa

Otro punto que se dilucida mediante las entrevistas, es que muchos de los entrevistados se llevan el trabajo para la casa, por lo tanto se acota aún más el tiempo disponible para otras actividades.

Entrevistados declaran:

"cuando trabajo en casa me afecta el carácter, pero trato de no llevar eso a la familia, un par de horas para cambiar la sintonía y vamos a otro tema", "en general me llevo las preocupaciones del trabajo para la casa, y a veces me llevo pega, porque tengo que hacer informes", "a veces llego a soñar con asuntos del trabajo".

e) Trastornos de salud, estrés laboral y desprotección social

Los entrevistados no declaran que se enferman habitualmente y que tienen "buena salud". Sin embargo, podemos decir que físicamente no presentamos mayores complicaciones producto del trabajo más que cansancio físico, pero lo que se interpreta como trastornos de salud, no necesariamente incluye sólo a afecciones a nivel físico que indispongan a los trabajadores, sino que también puede afectar mentalmente. El estrés laboral, depresión, trastornos de sueño, entre otras, pueden ser producto de las jornadas laborales extensas y poco tiempo de descanso, afectando la calidad de vida de las personas.

Los entrevistados declaran:

"mucha gente lo piensa dos veces antes de pedir una licencia, porque es mal visto", "yo puedo decir que no voy a trabajar porque me siento mal, pero pierdo yo, porque si no trabajo no hay ventas, y no hay ingreso".

Esto en nuestra opinión se debe a la inestabilidad laboral, ya que hoy en día existe miedo de presentar licencias médicas por los motivos que se exponen en las declaraciones de los entrevistados. Entonces, la "reducción de la jornada laboral responde a una necesidad social, como motivo primero, pero es también un acierto económico" (Echeverría y Jeria, 2005).

## VI. SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La economía de mercado y la globalización asociada, han afectado enormemente a las empresas, y como consecuencia de ello ha tenido un impacto fuerte en los trabajadores, en sus derechos y organizaciones.

En este sentido, el movimiento sindical, así también como su representatividad y cobertura han sido fuertemente impactados por estos procesos de cambio de las empresas, así también como los procesos económicos y políticos que ha vivido el país en los últimos años.

La globalización a su vez también ha impactado la gestión de las empresas así también su organización, teniendo como consecuencia mayores exigencias laborales a los trabajadores para así lograr una mayor productividad.

Lo anterior ha afectado a los trabajadores como individuos, cambiando la manera de enfrentarse frente al mercado y a las empresas, teniendo una inclinación hacia lo individual que lo colectivo, que es donde actúan los sindicatos. Esta nueva visión ha afectado los instrumentos utilizados principalmente por los sindicatos, como la negociación colectiva, teniendo como resultado una pérdida de potenciales beneficios para los trabajadores.

A continuación analizaremos a través de diferentes investigaciones los cambios que se han producido en nuestro país en materias de sindicatos, así también los cambios que han tenido que enfrentar en los últimos años, los problemas que enfrentan, sus implicancias en la negociación colectiva, las consecuencias en las empresas y trabajadores. Para ello utilizaremos principalmente los estudios: Baltera, Dussert (2010) “Liderazgos sindicales emergentes: El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales; Morris, Pablo (2002) “Las transformaciones en el imaginario sindical: una mirada a la ciudadanía laboral desde los sujetos”; Salinero, Jorge (2003) “Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral”; Salinero, Jorge (2006) “Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos”.

## 1. Cambios en el movimiento sindical

El movimiento sindical ha sufrido diversos cambios en el tiempo. Esto puede deberse a muchos factores tales como el cambio en la gestión de las organizaciones, cambios en la sociedad, etc., lo cual ha traído como consecuencia la desaparición del tradicional movimiento sindical de identidad obrera de carácter contestatario y asociado a la idea de cambios estructurales. Lo anterior ha impactado enormemente las relaciones sociales en general y las de trabajo en particular, perdiéndose esa tan propia dimensión colectiva para transformarlas en relaciones individuales, es decir, el individuo es quien se enfrenta al mercado, a la empresa, lo cual ha tenido como consecuencia la pérdida de cualquier intermediación de carácter colectivo en desmedro del desarrollo de los sindicatos.

El trabajador, a su vez, y como consecuencia de esta pérdida de lo colectivo, *“ha visto desdibujado su rol de constructor, de agente de cambio de su entorno”* (Baltera, Dussert (2010)

Todos estos cambios remecen profundamente los fundamentos como la estructura del sindicalismo, desafiando su existencia.

Esta orientación a lo individual ha traído como consecuencia un movimiento sindical desestructurado, carente de un liderazgo potente, innovador y suficientemente legitimado, que sea capaz de romper la dinámica de la oposición al cambio, como mecanismo de defensa de los derechos de los trabajadores, la que se ha transformado en una dinámica en la que el movimiento sindical ha estado prisionero por largos años y que hace que cada vez los sindicatos pierdan poder frente a las empresas.

## 2. Liderazgos sindicales emergentes: El caso de los líderes sindicales de empresas subcontratistas

Las representaciones sociales que construyen los trabajadores en general y los dirigentes sindicales en particular con respecto a la empresa y la sociedad, como también de las relaciones entre ellos han sufrido cambios en este tiempo, lo cual ha impactado las estrategias sindicales.

Baltera y Dussert plantean en base a una investigación realizada a dirigentes sindicales un surgimiento de nuevos líderes sindicales en el sector de la subcontratación, el que se ha diferenciado del típico movimiento sindical, con nuevas visiones de la problemática laboral, de las relaciones de trabajo, de la empresa, y por ende, una nueva visión del movimiento sindical y del rol que deben ejercer los líderes y la lógica que deben seguir sus acciones (Baltera, Dussert, 2010)

Este nuevo liderazgo emergente se caracteriza en lo siguiente:

- Pone un énfasis en la unidad de los trabajadores y en el valor de lo colectivo por sobre la dinámica laboral que es de carácter individualista, la que ha sido impuesta desde la ideología neoliberal del mercado, en donde los trabajadores como sujetos de derechos, la solidaridad y acción colectiva no tienen lugar.
- Estampa una nueva visión del rol de los trabajadores, de la empresa y de las relaciones de trabajo, surgiendo como una reacción de los trabajadores a un movimiento sindical que estaba estampado muchas veces en una lógica del temor al cambio, y en donde hay una oposición de los líderes sindicales a todo intento de innovar en la estrategia sindical, y de esta forma permanecer en la lógica sindical del inmovilismo, como una alternativa para defender y asegurar los beneficios que el sistema ha querido darle a los trabajadores y al movimiento sindical.
- Hace énfasis de ser constructores de una nueva sociedad
- En la identificación y su orientación al cambio, a lograr la transformación de su entorno inmediato, así también la empresa, a través de una redefinición de su rol en ella.

De esta forma, la aparición de nuevos liderazgos en los sindicatos muestra una mayor preocupación no sólo en los temas relacionados con la empresa y los derechos de los trabajadores, sino que va más allá, considerando también a la Sociedad. Sin embargo, ellos consideran que las empresas deben actuar de forma inclusiva, incluyendo a los trabajadores, más allá de lo que demanda su puesto de trabajo, para que juntos puedan alcanzar mayores niveles de productividad y avances en la empresa, lo cual

es un aspecto llamativo, ya que existe un genuino interés y compromiso con la empresa.

### 3. Prácticas antisindicales

Las prácticas sindicales tienen como objetivo debilitar la voluntad que los trabajadores tienen para asociarse en torno a sus intereses y de esta forma negociar colectivamente.

Las prácticas antisindicales afectan directamente el derecho a la libertad sindical, la que se manifiesta en aspectos como:

TABLA II.6.1. Cuadro resumen: Aspectos en que afectan las prácticas antisindicales a la libertad sindical.

| Afectan la libertad de:                                                                             | Afectan el derecho de:                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Afiliación, incluidas desafiliación y no afiliación                                                 | No ser disuelto administrativamente,                 |
| Constitución de sindicato sin autorización previa                                                   | Administrar sus recursos, de elegir a sus dirigentes |
| Dictar sus propios estatutos (de autonomía en su organización)                                      | Elaborar y desarrollar su programa de acción         |
| Constituir y/o afiliarse a federaciones, confederaciones, organizaciones sindicales internacionales | Negociación colectiva y de huelga.                   |

**Fuente:** Elaboración en base a Baltera, Dussert (2010) "Liderazgos sindicales emergentes: El caso de los trabajadores subcontractados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales

Es importante resaltar que de estas características se desprenden otros derechos como por ejemplo,

- Protección frente al despido de trabajadores por actividades sindicales
- Fuero sindical para los dirigentes, el cual les entrega una protección especial durante su mandato y con posterioridad a éste. Entre otros derechos.

La existencia en nuestro país de prácticas antisindicales o desleales ejercidas en contra de los trabajadores y sus dirigentes atropella derechos constitucionales, los cuales están reconocidos en los tratados internacionales suscritos por Chile, y también los derechos garantizados en el Código del Trabajo.

Las prácticas antisindicales pueden ejercerse en forma abierta en muchos casos y otros en forma encubierta, con un factor común: **la amenaza del despido**. Lo anterior tiene como consecuencia una probabilidad de pérdida de ingresos, afectando la calidad de vida del trabajador, en términos de lo que significa estar desempleado y también la incertidumbre de su futuro laboral. Tal es la amenaza que sufren los trabajadores, que provoca que pierdan toda capacidad de organización y en muchos casos prefieren manifestarse de forma más individual que colectiva.

El siguiente cuadro muestra las prácticas antisindicales más comunes en nuestro país.

TABLA II.6.2. Cuadro resumen: Prácticas más comunes de las empresas contra la sindicalización.

| Prácticas Antisindicales                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El rechazo a la sindicalización y a la negociación colectiva de sectores de empleadores cubre un amplio arco de comportamientos para diferentes situaciones y se expresa en el Despido de dirigentes sindicales                                                                                        |
| Despido a trabajadores luego de efectuar negociación colectiva                                                                                                                                                                                                                                         |
| Extensión de beneficios hacia los trabajadores no sindicalizados como también beneficios fuera de contrato para quienes no están sindicalizados                                                                                                                                                        |
| Traslados y cambios de funciones de dirigentes (es una de las prácticas más comunes)                                                                                                                                                                                                                   |
| Trabajadores sindicalizados con menoscabo respecto a sus funciones previas                                                                                                                                                                                                                             |
| Amenazas y hostilidad permanentes a quienes emprenden la formación de un sindicato o el fortalecimiento de uno ya existente (Yanes y Espinoza "Sindicalismo en Chile: un actor que sobrevive contra viento y marea" en Revista "Temas Laborales" N° 8, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile. 1998) |
| Prácticas sistemáticas de la empresa contra la negociación, particularmente la subcontratación de personal externo, como mecanismo para infundir temor al despido o para demostrar simbólicamente la prescindibilidad y reemplazabilidad del personal"                                                 |

**Fuente:** Elaboración en base a Morris, Pablo, 2002 "Calidad de Vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores. Departamento de Estudios de Dirección del trabajo.

Según la Dirección del trabajo, se constata que las denuncias por materias relativas a prácticas antisindicales o desleales se han incrementado significativamente desde el mismo momento de promulgación de la reforma laboral (posterior al año 2002)

Otro aspecto que es importante mencionar es que la práctica antisindical o desleal con mayor frecuencia de denuncia está referida a separación ilegal de dirigentes con

indicios de que su origen proviene de actividad sindical dirigida a la formación y constitución de nuevos sindicatos (Salinero, Jorge, 2003)

#### 4. Problemas que enfrentan actualmente los sindicatos.

Anteriormente se ha analizado que la sindicalización ha sido afectada por diversos cambios en la gestión de las organizaciones, como también en la forma de relacionarse con la empresa.

A continuación veremos que existen otros factores que muchas veces son ajenos a la empresa y tienen que ver más con dificultades que pueden provenir de los mismos trabajadores:

a) **El desconocimiento de las normas:** Dentro de estas dificultades provenientes de los trabajadores destaca, **la poca claridad que se tiene frente a la normativa laboral y sindical**, con respecto al rol que cumple el dirigente sindical y cuál es la finalidad del sindicato. Además de ello, se observa una falta de interés por parte de los trabajadores no afiliados de incorporarse al sindicato. El desconocimiento de los trabajadores sobre materias legales, laborales y específicamente de carácter sindical, tiene una directa relación con la falta de asesorías y capacitación para los trabajadores y para la defensa eficaz de sus derechos.

b) **La falta de interés de las bases sindicales:** La falta de interés por parte de los trabajadores, el cual se liga a la falta de propuestas atractivas del movimiento sindical. Es importante señalar que esta falta de interés de los trabajadores está relacionada con la incapacidad por parte de la dirigencia sindical de atraer a los trabajadores a formar parte del sindicato, es decir, si el sindicato no tiene propuestas atractivas que ofrecer, los trabajadores como consecuencia no se sentirán atraídos a afiliarse a uno. Otra razón que se ha explicado anteriormente tiene que ver con el hecho de que los trabajadores han preferido relacionarse más a nivel individual que a través de un sindicato, esto, debido a que los trabajadores perciben al sindicato más como un “costo personal” que un beneficio, en el sentido de que podrían perder el empleo, y, en cambio el trato personal podría traer beneficios al trabajador.

c) **El individualismo y la falta de sentido de lo colectivo:** El marcado individualismo de los trabajadores, que va relacionado con la falta de sentido que ellos tienen respecto a lo colectivo se ha venido manifestando en la sociedad chilena, especialmente en los trabajadores jóvenes. Esto afecta al sindicato debido a que va en contra de su naturaleza, que es de carácter colectiva.

d) **El temor a las consecuencias en el empleo:** Este aspecto va relacionado, además de la marcada indiferencia de los trabajadores a la actitud que tiene la empresa hacia el sindicato en su desarrollo, en donde se debe superar el obstáculo de la mala voluntad del empleador hacia el rol del sindicato. Esto puede ir de menos a más, por ejemplo, desde que los empleadores no vean ni comprendan los aportes positivos que puede realizar un sindicato y, por lo mismo, tratan de bajarle el perfil. En estos casos, sin embargo, la mala actitud no llega a medidas abiertamente antisindicales, más bien se manifiesta en el “tratar de quitarle importancia” a la organización sindical. El otro extremo se manifestaría en iniciar de forma explícita políticas ofensivas que está “molestando” en la empresa a través de las prácticas antisindicales. De esta forma, los empleadores se oponen abiertamente a la formación de sindicatos, despidiendo a trabajadores sobre los cuales recae la sospecha de que quieren constituir sindicatos o que pueden estar planeando algo que rompa el orden establecido por la empresa. Si lo anterior no resulta, otra alternativa que los empleadores utilizan es negociar el pago de indemnizaciones por años de servicio a las personas con interés en formar los sindicatos. Esto se hace con el claro objetivo de disolver esa organización sindical que podría estar emergiendo, y así ofrecen mejores condiciones a los trabajadores que no estén en el sindicato, haciendo que la ofensiva contra el éste sea permanente.

e) **Los cambios estructurales:** Por último, y como se ha visto anteriormente, influyen los cambios estructurales de las empresas, como cambios en sus estructuras productivas, los cuales modifican y afectan el actuar de los sindicatos. Ejemplos de esto pueden ser: disminución del tamaño de las empresas, su fragmentación, la subcontratación, externalización de servicios, etc., lo que va relacionado con la flexibilización del trabajo.

Finalmente, concluimos que los sindicatos se encuentran en una etapa en donde deben reinventarse, en términos del rol que ejercen a nivel de las empresas como también de un agente activo de la sociedad.

Cada vez los sindicatos han perdido poder, lo cual está relacionado con los cambios en las relaciones laborales, las cuales priman lo individual más que lo colectivo. Esto también va acompañado en la pérdida de interés de los trabajadores por pertenecer a un sindicato, aspecto que muchas veces está ligado a la falta de información y a ideas erróneas de lo que hace un sindicato.

Es necesario entonces que si las empresas han cambiado su forma de gestión como también de enfrentarse a los diversos cambios en los mercados, los sindicatos también lo hagan, para que empresa y sindicato puedan actuar en forma conjunta para así obtener beneficios mutuamente.

### **SECCIÓN III. LA TRANSFORMACIÓN DE LA EMPRESA CHILENA: UNA MODERNIZACIÓN DESBALANCEADA**, CLAUDIO RAMOS ZINCKE.

#### **INTRODUCCIÓN**

En esta sección, destacamos aspectos atinentes a la investigación de Claudio Ramos Zincke, plasmada en su libro “La transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada”. Donde se elucubra una visión holística acerca de las transformaciones de la empresa chilena – considerando empresa chilena a toda aquella asentada en nuestro país, ya sean de carácter privado o estatal- la cual creemos pertinente y necesaria para nuestra indagación y esclarecimiento de la misma, debido a los efectos de los cambios, que intervienen y afectan directamente sobre la fuerza laboral.

La investigación de Claudio Ramos posee un perfil empírico, donde se consideraron 200 empresas medianas y grandes, 213 gerentes y 773 trabajadores de los cuales se recabó información, mediante diversas herramientas, como encuestas, entrevistas y focus groups. Sobre esta base, en la investigación se revisan aspectos como las adaptaciones estratégicas de las empresas frente a los cambios en el entorno, los cambios estructurales, el establecimiento de diversas modalidades de redes entre las empresas, las medidas de flexibilización de la organización y el trabajo, el uso de la tecnología informática y de la comunicación, los procesos de aprendizaje organizacional, cambios en los procesos de trabajo y en la gestión de recursos humanos, y la experiencia misma de los trabajadores en la empresa.

Reconociendo la actualidad, amplitud e importancia de la investigación para el conocimiento integral de la nueva empresa chilena. Donde Claudio Ramos presta atención a los cambios que han convergido en la actual situación de la empresa chilena. Estableciendo a la transformación, como elemento de avance y modernización, como también de gestación de factores espurios, en el mismo medio. Permitiendo de esta manera establecer una mirada más amplia acerca de la situación de ciertos talentos la empresa chilena.

Por lo tanto, indubitavelmente utilizamos la publicación, destacando las transformaciones que han sufrido las empresas y centrándonos en las actuales condiciones que de alguna manera imperan en el espectro empresarial de nuestra sociedad, alterando las condiciones de la fuerza laboral.

## DESARROLLO.

Chile es un país “industrializado reciente”, el cual atravesó por un régimen militar en el cual durante la segunda mitad de éste, “...se generó un upgrading de la capa gerencial y técnica, con un fuerte incremento en las habilidades gerenciales en general, especialmente en aquellas vinculadas con la gestión del negocio en un sentido más amplio, o sea, relacionadas con la inserción de las empresas en el mercado...”

(Ramos, 2009); y existe una creciente preocupación por la gestión de recursos humanos, en lo que antes no se destinaba preocupación por parte de las empresas.

Se expone, que existen 2 periodos por los cuales atraviesa la empresa chilena, el fordismo y el postfordismo los cuales serán descritos a continuación.

El fordismo corresponde al periodo previo a 1974. Durante éste periodo, no se distinguía una orientación al mercado, sino mas bien la función de producción era la que predominaba a la hora de tomar decisiones. La regulación del Estado de Chile, era lo que se tomaba en cuenta para actuar en el mercado, por tanto, como entidad regulatoria era fundamental porque limitaba el marco de acción de las empresas, y aún cuando hoy en día juega un rol importante, ha ido perdiéndola, ya que han subido a la palestra más factores de suma relevancia para la toma de decisiones como la diversificación del mercado objetivo, diferenciación del producto o servicio entregado y el aumento de la cobertura geográfica.

Se describe a la empresa chilena como poco modernizada hasta principio de los noventa, o “de modernización muy incompleta”, poniendo mayor preocupación en invertir en tecnología dura de proceso y producto, y mostraba una reducida innovación organizacional, aún cuando existían luces de cambio. Durante los noventas, y con la llegada de la democracia, existió una mayor preocupación y protección por los trabajadores, periodo que Ramos denomina como “postfordista”.

En el periodo de flexibilización en el que se está operado, se plantea la existencia de adaptabilidad estratégica, flexibilidad, redes inter-organizacionales, el desarrollo y el uso intensivo de capacidades humanas, reflexividad organizacional y empleo organizacional de las TIC.

Los puntos más relevantes para el autor, son sin duda los que mostraremos a continuación, los cuales iremos desarrollando según lo que se plantea. Para efectos de simplicidad, aclaramos que todas las tablas expuestas en este capítulo, provienen del libro del autor, por lo cual las fuentes no estarán expuestas en cada una de ellas.

### 1. Desarrollo de la adaptabilidad estratégica.

Frente a la crisis, las empresas chilenas comenzaron a establecer un sistema de estrategia distinta, donde la orientación al mercado es crucial para la sobrevivencia de las mismas, haciendo que exista una mirada de afuera hacia adentro de la empresa lo que lleva a la inserción y ajuste de la misma al entorno, privilegiando la comercialización y la relación con los clientes, y además creando una creciente tendencia hacia la orientación al mercado global y a la internacionalización de las empresas, permitiendo una mayor eficiencia a través de encadenamientos productivos y alianzas comerciales. Con lo anterior, la empresa rompe los paradigmas que son propios de los modelos del periodo fordista, ya que refleja mayor flexibilidad, adaptabilidad y mentalidad global. Mediante el gráfico expondremos los cambios en las prioridades estratégicas generales:

TABLA III.1. Prioridades estratégicas generales, según rubro y tamaño de la empresa de la empresa (%de empresas en que cada objetivo ha sido considerado prioritario durante los últimos 3 años).

| OBJETIVOS                                                                 | TOTAL (%) | RUBRO           |               | TAMAÑO      |            |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                                           |           | MANUFACTURA (%) | SERVICIOS (%) | MEDIANA (%) | GRANDE (%) |
| Mercado: diversificar mercado, diferenciar productos/servicios, cobertura | 71,9      | 66,7            | 78,6          | 75,0        | 68,8       |
| Reducir costos                                                            | 50        | 66,7            | 28,6          | 50,0        | 50,0       |
| Mejorar la calidad productos/servicios                                    | 28,1      | 22,2            | 35,7          | 25,0        | 31,3       |
| Desarrollo de recursos humanos                                            | 12,5      | 11,1            | 14,3          | 12,5        | 12,5       |
| Desarrollo tecnológico                                                    | 9,4       | 11,1            | 7,1           | 6,3         | 12,5       |
| Desarrollo de redes: con proveedores, filiales, etc.                      | 9,4       | 5,6             | 14,3          | 12,5        | 6,3        |
| (Total de empresas)                                                       | 32        | 18              | 14            | 16          | 16         |

Se observa que el 71,9% del total de las empresas tiene como prioridad estratégica el mercado, la comercialización, como la adecuación frente a la competencia, por lo tanto, la tendencia que presentan éstas, es que se encuentran orientadas hacia afuera.

## 2. Las múltiples formas de la flexibilidad y reflexividad organizacional.

Con lo anterior Ramos recalca que la transformación de las empresas chilenas no sólo se ha dado en la forma de priorizar temas para tomas de decisiones estratégicas, sino que esto tiene un trasfondo, que lleva a las empresas a desarrollar cambios estructurales en su organización, y cambios en el cómo relacionarse con otras empresas, por lo tanto a flexibilizar su funcionamiento organizacional, lo cual repercute sobre las condiciones en las cuales se desempeñan los trabajadores.

### a) Flexibilidad organizacional externa.

Flexibilizaciones en materia de propiedad, que según dice Ramos, “permite que la organización, de manera muy rápida, obtenga sustanciales transformaciones de su capacidad productiva y extensión territorial, y diversifique sus productos”.

Lo anterior se ve reflejado en los cambios que han realizado las empresas a nivel estructural, donde la realización de Joint Ventures es la estrategia más popular en la actualidad entre las empresas chilenas, para adaptar su capacidad productiva y extensión territorial, como también para la diversificación de la gama de productos.

TABLA III.2. Cambios en la estructura organizacional (1): relaciones inter-empresas y crecimiento (% de empresas que ha realizado cada cambio).

| CAMBIOS EN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL                                       | Periodo de aplicación o desarrollo (*) | RUBRO     |                 |               | TAMAÑO      |            |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                                            |                                        | TOTAL (%) | Manufactura (%) | Servicios (%) | Mediana (%) | Grande (%) |
| Cambio en relaciones de propiedad (n=32)                                   | Desde aprox. 1990                      | 6,7       | 61,2            | 75            | 60          | 73,3       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 6,7       | 5,6             | 8,3           | 13,3        | 0          |
| Fusiones con otras empresas (n=200)                                        | Desde aprox. 1990                      | 16,8      | 15,1            | 17,4          | 10          | 22,6       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 10,9      | 11,3            | 10,7          | 6,6         | 14,6       |
| Adquisición de otras empresas (n=200)                                      | Desde aprox. 1990                      | 29,1      | 25,4            | 30,6          | 14,8        | 41,4       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 11,7      | 12,6            | 11,3          | 7,7         | 15,1       |
| La empresa ha sido adquirida total o parcialmente por otra empresa (n=168) | Desde aprox. 1990                      | 4,5       | 9,5             | 2,6           | 3,9         | 5          |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 1,8       | 3               | 1,3           | 2,5         | 1,1        |
| Creación de nuevas sucursales u oficinas en el exterior (n=32)             | Desde aprox. 1990                      | 33,4      | 31,3            | 35,7          | 26,6        | 40         |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 6,7       | 6,3             | 7,1           | 13,3        | 0          |
| Creación de nuevas sucursales u oficinas en el país (n=200)                | Desde aprox. 1990                      | 51,5      | 35,9            | 57,3          | 36,5        | 64,5       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 18,6      | 19,9            | 18,2          | 15,7        | 21,2       |
| Realización de alianzas estratégicas o joint ventures (n=200)              | Desde aprox. 1990                      | 42,6      | 43,3            | 42,3          | 31,5        | 52,1       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 25        | 24              | 25,4          | 21,5        | 28         |
| Compra de licencias (n=168)                                                | Desde aprox. 1990                      | 35        | 31,1            | 35,3          | 36,6        | 33,6       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 13        | 10              | 14,2          | 15,7        | 10,7       |
| Uso de franquicias (n=168)                                                 | Desde aprox. 1990                      | 31,2      | 21,3            | 35            | 26,9        | 34,8       |
|                                                                            | Sólo últimos 4 años                    | 16,7      | 10,7            | 19            | 21,5        | 12,7       |

Mediante esta tabla, se da cuenta del cambio y flexibilización de las empresas chilenas, ya que las estrategias utilizadas hoy en día son más variadas, y van tomando cada vez más fuerza prácticas que poseen mucho potencial para llevar a las organizaciones a estar más orientadas al mercado.

Cabe destacar que esta flexibilidad externa no podría ocurrir si es que no existe un cambio al interior de la empresa. Entonces, hay que dejar en claro que se debe partir por un cambio estructural interno, que llevará a las empresas a tomar ciertas medidas y decisiones.

Como muestra la tabla a continuación, en los últimos 4 años (2005-2009), los principales cambios estructurales se llevaron a cabo mediante la creación o rediseño de sistemas de información y la creación de nuevos departamentos. Sin embargo, no se tomaron sólo un tipo de medida, ya que la flexibilización externa implica un cambio

estructural interno amplio, por tanto existe también en menor grado, el uso de niveles jerárquicos que es fundamental para la disminución de la burocracia al interior de las empresas, como también la aplicación de software para procesos de gestión y creación de equipos gerenciales o comités ejecutivos, sobre todo en las grandes empresas.

TABLA III.3. Cambios en la estructura organizacional (2); cambios internos (% de empresas que ha realizado cada cambio).

| CAMBIOS EN ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL                                                                               | Periodo de aplicación o desarrollo (*) | RUBRO     |                 |               | TAMANO      |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                                                                                    |                                        | TOTAL (%) | Manufactura (%) | Servicios (%) | Mediana (%) | Grande (%) |
| Creación de equipos gerenciales o comités ejecutivos (n=200)                                                       | Desde aprox. 1990                      | 67,2      | 76,6            | 63,6          | 57,9        | 75,2       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 29,5      | 42,4            | 24,7          | 22,7        | 35,5       |
| Desarrollo de interconexiones laterales entre departamentos de la empresa (n=32)                                   | Desde aprox. 1990                      | 63,3      | 50,1            | 78,6          | 60          | 66,7       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 23,3      | 18,8            | 28,6          | 40          | 6,7        |
| Creación o rediseño de sistemas de información (n=32)                                                              | Desde aprox. 1990                      | 73,4      | 62,6            | 85,7          | 60          | 86,7       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 46,7      | 43,8            | 50            | 46,7        | 46,7       |
| Aplicación de softwares para procesos de gestión (algún ERP, como los proporcionados por SAP, SONDA, etc.) (n=168) | Desde aprox. 1990                      | 70        | 68,9            | 70,5          | 60,8        | 78,1       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 32,4      | 37,8            | 30,3          | 22,8        | 40,7       |
| Creación de nuevos deptos. (n=200)                                                                                 | Desde aprox. 1990                      | 68,7      | 64,6            | 70,3          | 60,9        | 75,5       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 44,9      | 35,4            | 48,5          | 39,4        | 49,7       |
| Reducción de niveles jerárquicos (n=200)                                                                           | Desde aprox. 1990                      | 54,4      | 56,4            | 53,6          | 51,3        | 57         |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 36,2      | 36              | 36,3          | 30,3        | 41,3       |
| Reducción de cantidades de departamentos (n=200)                                                                   | Desde aprox. 1990                      | 37,5      | 41,2            | 36,1          | 34          | 40,6       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 21,6      | 20              | 22,1          | 17,4        | 25,1       |
| Descentralización en la toma de decisiones (n=32)                                                                  | Desde aprox. 1990                      | 38,7      | 33,4            | 46,2          | 31,3        | 46,7       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 25,8      | 27,8            | 23,1          | 25          | 26,7       |
| Constitución de unidades de negocios (n=32)                                                                        | Desde aprox. 1990                      | 40        | 25              | 57,2          | 18,8        | 64,3       |
|                                                                                                                    | Sólo últimos 4 años                    | 20        | 25              | 14,3          | 6,3         | 35,7       |

Por tanto, las empresas llevan a cabo modificaciones internas variadas para lograr el enfoque hacia afuera que caracteriza a este periodo postfordista, han aplicado ciertos programas de cambio interno, donde en las empresas chilenas se observa que la

planificación estratégica, el benchmarking, la gestión de calidad total, la reingeniería y desarrollo organizacional han logrado posicionarse, en especial en las grandes empresas.

TABLA III.4. Aplicación de programas globales de mejoramiento organizacional (% de empresas que ha aplicado cada cambio).

| PROGRAMA                                                                     |                     | RUBRO     |                 |               | TAMANO      |            |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                                              |                     | TOTAL (%) | Manufactura (%) | Servicios (%) | Mediana (%) | Grande (%) |
| Planificación estratégica (n=200)                                            | Desde aprox. 1990   | 70,4      | 66,1            | 77            | 68,2        | 79         |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 30,9      | 27,3            | 32,3          | 27,1        | 34,2       |
| Benchmarking (n=200)                                                         | Desde aprox. 1990   | 47,1      | 34,7            | 51,9          | 34          | 58,4       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 24,9      | 15,4            | 28,5          | 19,3        | 29,7       |
| ISO 9000 (Certificación o en proceso) (n=200)                                | Desde aprox. 1990   | 29        | 49              | 21,4          | 23          | 34,2       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 20,6      | 33,5            | 15,7          | 19,1        | 21,9       |
| Calidad total (n=32)                                                         | Desde aprox. 1990   | 20        | 11,8            | 30,8          | 6,7         | 33,4       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 3,3       | 0               | 7,7           | 0           | 6,7        |
| Desarrollo organizacional (n=32)                                             | Desde aprox. 1990   | 20        | 16,7            | 25            | 6,7         | 23,4       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 6,7       | 11,1            | 0             | 6,7         | 6,7        |
| Reingeniería (n=32)                                                          | Desde aprox. 1990   | 3,3       | 0               | 7,7           | 0           | 6,7        |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 0         | 0               | 0             | 0           | 0          |
| Diagnóstico organizacional (n=32)                                            | Desde aprox. 1990   | 35,5      | 27,8            | 46,2          | 26,7        | 43,8       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 12,9      | 16,7            | 7,7           | 20          | 6,3        |
| Estudios de clima organizacional (n=200)                                     | Desde aprox. 1990   | 42,9      | 33,5            | 46,4          | 33,8        | 50,6       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 23,9      | 18,3            | 26,1          | 20,5        | 26,8       |
| Análisis sistemático del entorno (n=32)                                      | Desde aprox. 1990   | 51,7      | 41,2            | 66,7          | 35,7        | 66,7       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 6,9       | 11,8            | 0             | 7,1         | 6,7        |
| Recolección sistemática de información sobre actividades competencia (n=168) | Desde aprox. 1990   | 68,7      | 68,1            | 68,9          | 67,5        | 69,7       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 21,6      | 21,4            | 21,6          | 13,8        | 28,2       |
| Estudios de cultura organizacional (n=32)                                    | Desde aprox. 1990   | 9,7       | 5,6             | 15,4          | 6,7         | 12,6       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 3,2       | 5,6             | 0             | 0           | 6,3        |
| Consultores externos para materias de gestión (n=200)                        | Desde aprox. 1990   | 65,1      | 64,6            | 65,3          | 66,6        | 63,7       |
|                                                                              | Sólo últimos 4 años | 35,7      | 31              | 37,2          | 42,6        | 29,6       |

b) Flexibilidad técnica.

“Esto involucra mayor versatilidad productiva -en cuanto a volúmenes y variedad de productos- y, por otra parte, permite un mayor control y una integración más eficiente

con otros procesos de la organización, lo cual facilita su revisión y mejoramiento”(Ramos, 2009).

Con esto se pretende demostrar que el uso de herramientas de informática o como llama Ramos, la informatización de las empresas chilenas se ha llevado a cabo. El uso de software de gestión como se aprecia en la siguiente tabla, ha comenzado en las empresas chilenas. El 60,3% de las empresas aplican un uso total de software, esto quiere decir que implementan software estándar y también a la medida para el funcionamiento de la empresa. Sin embargo aún quedan empresas sin utilizar ninguno de los softwares.

TABLA III.5. Uso de software de gestión (% de empresas que usa cada tipo).

|                                    | INTENSIDAD DE LA APLICACIÓN |           |          | Total (%) |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|
|                                    | Nula (%)                    | Media (%) | Alta (%) |           |
| Paquete estándar                   | 11,6                        | 24,7      | 28,3     | 35,8      |
| Hecho a la medida                  | 11,2                        | 14,9      | 16,7     | 23,8      |
| Uso total (estándar y a la medida) | 22,8                        | 39,7      | 45,7     | 60,3      |

Las empresas en general utilizan tecnología informática aplicada a la producción, principalmente en la informatización del proceso productivo y automatización del mismo de manera intensiva.

TABLA III.6. Tecnología informática aplicada a la producción (% de empresas en cada grado de intensidad de aplicación).

|                                         | INTENSIDAD DE LA APLICACIÓN |           |          | Total (%) |
|-----------------------------------------|-----------------------------|-----------|----------|-----------|
|                                         | Nula (%)                    | Media (%) | Alta (%) |           |
| Informatización del proceso productivo  | 20,1                        | 10,9      | 69       | 100 (512) |
| Informatización del diseño de productos | 23,4                        | 45,6      | 31       | 100 (512) |
| Automatización del proceso productivo   | 15,6                        | 14,6      | 69,8     | 100 (512) |

Existe además un uso intensivo de tecnología informática, destinada a la comunicación organizacional interna en sus diferentes formas: correo electrónico e intranet en sus diferentes modalidades. Si bien el uso es en la mayoría de las

empresas chilenas, hay que hacer la distinción de que en la gran empresa es donde más se utilizan la mayoría de las tecnologías, en la mayoría de las modalidades, por sobre el 50% de las empresas grandes las utilizan. Por lo tanto, cada vez más se ha introducido las tecnologías informáticas.

c) Flexibilidad socio-organizacional interna.

La principal expresión de flexibilización interna que han adoptado las empresas chilenas es la polivalencia de los trabajadores con sus respectivos ajustes asociados. Polivalencia “es una práctica que está muy extendida y es uno de los factores que facilitan que las empresas realicen sus operaciones con dotaciones ajustadas, sin perder efectividad” (Ramos, 2009).

Aún cuando los trabajadores polivalentes pueden responder mejor ante las señales del mercado, este fenómeno implica que el puesto de trabajo se desperfila y sus contornos se hacen difusos y cambiantes, según Ramos. Por lo tanto, puede implicar un trabajo más enriquecido, y está asociada a una mayor calificación y al desarrollo de nuevas habilidades.

La polivalencia está presente en el 65,9% de las empresas encuestadas. La polivalencia está asociada principalmente a la asignación de mayor número de tareas diversas a los empleados, con un 72,5% de las empresas que realizan esto, según lo expuesto en la Tabla V.3 Cambios en la organización del trabajo (2): Polivalencia (% de empresas que aplican cada programa o cambio) del libro.

Cabe destacar que si bien es una práctica muy común, tiende a estar presente en mayor parte de las grandes empresas.

Los gerentes que fueron entrevistados señalan que se les otorgó mayor poder de decisión a sus trabajadores, en un 31%, lo cual ayuda a la descentralización, llevando a una agilización en la toma de decisiones. Sin embargo, el autor hace notar que esta asignación de mayor poder de toma de decisión sólo se otorga a los mandos medios y jefaturas, por lo cual no existe una amplia descentralización. Y por otro lado el aumento de utilización de sistemas de control computarizados, ha llevado a un

aumento del control externo sobre las actividades laborales en el 40% de las empresas.

TABLA III.7. Cambios en organizaciones del trabajo (3): autonomía y control (% de empresas que aplica cada medida).

| APLICACIÓN DE PROGRAMAS O CAMBIOS                                                      |                     | TOTAL (%) | RUBRO           |               | TAMAÑO      |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                                                        |                     |           | Manufactura (%) | Servicios (%) | Mediana (%) | Grande (%) |
| Asignación de mayor poder de decisión a los trabajadores respecto de su trabajo (n=32) | Desde aprox. 1990   | 31        | 35,3            | 25            | 40          | 21,4       |
|                                                                                        | Sólo últimos 4 años | 13,8      | 23,5            | 0             | 0           | 14,3       |
| Sistemas de control computarizado del trabajo (n=32)                                   | Desde aprox. 1990   | 40        | 31,3            | 50            | 50          | 40         |
|                                                                                        | Sólo últimos 4 años | 20        | 6,3             | 35,7          | 35,7        | 13,3       |

En general se observa que se les ha entregado mayor poder de decisión a los trabajadores, sin embargo esto no pasa más allá de los niveles medios.

#### d) Flexibilidad contractual.

“La flexibilidad contractual remite a diversas transformaciones que han convertido la relación contractual del empleado con la empresa en un vínculo más débil y más fácil de cortar, o que facilitan que la empresa agregue personal solo por períodos delimitados de tiempo, todo lo cual en general ha derivado de cambios en la institucionalidad laboral del país” (Ramos, 2009).

El personal se vuelve una herramienta de flexibilidad, adecuándose a la situación por la cual esté atravesando la empresa. Se puede contratar personal por tiempo delimitado, ya sea contratos de un año o por periodos más cortos de tiempo (trabajadores temporales), despedir personal, como también la jornada laboral se vuelve una herramienta para flexibilizar.

El 58,8% de las empresas chilenas encuestadas, ha contratado personal técnico especializado, siendo en el rubro de servicios aplicado mayormente.

La contratación de nuevo personal gerencial, es la medida más aplicada entre las empresas chilenas, un 73% de ellas ha utilizado esta medida de flexibilidad contractual, y especialmente en el área de servicios, al igual que el caso anterior.

TABLA III.8. Contrataciones (% de empresas aplica cada medida).

| APLICACIÓN DE MEDIDAS                                 |                     | TOTAL (%) | RUBRO           |               | TAMAÑO      |            |
|-------------------------------------------------------|---------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                       |                     |           | Manufactura (%) | Servicios (%) | Mediana (%) | Grande (%) |
| Contratación de personal técnico especializado (n=32) | Desde aprox. 1990   | 58,6      | 56,3            | 61,6          | 57,1        | 60         |
|                                                       | Sólo últimos 4 años | 20,7      | 25              | 15,4          | 21,4        | 20         |
| Contratación de nuevo personal gerencial (n=32)       | Desde aprox. 1990   | 73,3      | 64,7            | 84,6          | 80          | 66,7       |
|                                                       | Sólo últimos 4 años | 50        | 47,1            | 53,8          | 60          | 40         |

Se observa también la cantidad de empresas que aumentaron la jornada laboral, que puede ser considerada como una medida de flexibilización también. Este aumento puede deberse a un aumento de horas extraordinarias o de turnos, como ya se vio en las secciones anteriores.

La reducciones de personal son una medida que utiliza gran cantidad de empresas chilenas para flexibilización de contratación, donde según el autor el personal se convierte en un recurso contingente.

Se observa que la reducción de personal se da en medidas similares en la mediana y gran empresa, donde la reducción de personal de producción es la medida mayormente aplicada para ambos tamaños de empresas.

TABLA III.9. Reducciones de personal en los últimos tres años (% de empresas que aplica cada medida).

| APLICACIÓN DE MEDIDAS                                                               | TOTAL (%) | RUBRO           |               | TAMAÑO      |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|---------------|-------------|------------|
|                                                                                     |           | Manufactura (%) | Servicios (%) | Mediana (%) | Grande (%) |
| Reducción de personal de producción - directo o indirecto (sólo manufactura) (n=46) | -         | 56,5            | -             | 58,8        | 55,2       |
| Reducción de personal de ventas (sólo servicios) (n=123)                            | -         | -               | 14,6          | 19,7        | 9,7        |
| Reducción de personal administrativo (n=168)                                        | 37,3      | 44,7            | 34,4          | 38,5        | 36,3       |

e) Flexibilización de remuneraciones.

Una manera de flexibilizar las remuneraciones que practican las empresas chilenas y que las aleja de las prácticas fordistas, son las remuneraciones variables, con lo que se pretende orientar los esfuerzos laborales de mejor manera hacia los objetivos de la empresa.

Con lo anterior se quiere decir, que las recompensas ya no sólo son ligadas al puesto, sino que ahora también existen incentivos por logros, lo cual genera más participación de los trabajadores en cuanto a la creación de su destino según plantea Ramos, pero a su vez genera mayor incertidumbre, quedando el trabajador bajo la amenaza constante de no lograr los resultados requeridos y por tanto con menores sueldos producto de la variabilidad del trabajo, remuneraciones y contratos.

En la siguiente tabla se exponen las remuneraciones recibidas por los trabajadores chilenos.

TABLA III.10. Remuneraciones recibidas, según rubro y tamaño (% de trabajadores).

| INGRESOS<br>MENSUALES<br>INCLUYENDO<br>SOBRETIEMPLO | TOTAL<br>(%) | RUBRO              |                  | TAMAÑO         |               |
|-----------------------------------------------------|--------------|--------------------|------------------|----------------|---------------|
|                                                     |              | Manufactura<br>(%) | Servicios<br>(%) | Mediana<br>(%) | Grande<br>(%) |
| Menos de 150 mil pesos                              | 19,2         | 26,8               | 11,2             | 9,2            | 27,2          |
| 151 a 200 mil pesos                                 | 25,7         | 28,5               | 22,7             | 26,6           | 25            |
| 201 a 300 mil pesos                                 | 22,8         | 24,1               | 21,5             | 27             | 19,6          |
| 301 a 500 mil pesos                                 | 18,9         | 16,5               | 21,5             | 22,2           | 16,3          |
| Más de 500 mil pesos                                | 13,3         | 4,1                | 23,1             | 15             | 12            |
| Total                                               | 100<br>(661) | 100 (340)          | 100<br>(321)     | 100<br>(293)   | 100<br>(368)  |

El grueso de las remuneraciones se encuentra entre 151 a 300 mil pesos, agrupando cerca del 50% de las empresas que otorgan estas cantidades de remuneraciones. Se observa que en las empresas de manufactura, cerca del 80% de las empresas entrega remuneraciones bajo los 300 mil pesos, lo cual es opuesto en las de servicios, donde se distribuyen casi uniformemente, y agrupando el 90% de las empresas que entregan sobre los 151 mil pesos.

Los incentivos económicos que nombrábamos anteriormente como incentivos por logros, podemos verlos expresados en la tabla que sigue, donde se puede observar que las empresas chilenas en su mayoría no tienen o tienen sólo uno, agrupando cerca del 91% en ambos ítems. Se puede ver que en el trabajo calificado se otorga al menos un incentivo en cerca del 50% de las empresas, lo cual no es tan distinto a la situación de entrega de incentivos al trabajo no calificado.

En el rubro servicios, cerca del 60% de las empresas no otorga ningún tipo de incentivos a sus trabajadores, en cambio en las manufactureras este porcentaje se observa cercano al 40%, muy por debajo del primero.

TABLA III.11. Recepción de incentivos económicos, cantidad según rubro de la empresa y calificación del trabajador (% de trabajadores).

| CANTIDAD DE INCENTIVOS ECONOMICOS RECIBIDOS (Fuera del Sueldo) | TOTAL (%)    | RUBRO           |               | CALIFICACION   |                   |
|----------------------------------------------------------------|--------------|-----------------|---------------|----------------|-------------------|
|                                                                |              | Manufactura (%) | Servicios (%) | Calificado (%) | No calificado (%) |
| Ninguno                                                        | 50,4         | 40,8            | 58,7          | 49,2           | 52,3              |
| Uno                                                            | 40,6         | 48,1            | 33,1          | 40,8           | 40,2              |
| Dos o tres                                                     | 9            | 11,1            | 8,1           | 10             | 7,5               |
|                                                                | 100<br>(611) | 100<br>(340)    | 100<br>(293)  | 100<br>(293)   | 100<br>(368)      |

### 3. Redes interorganizacionales: el primado de las redes de propiedad.

La red interorganizacional más utilizada durante el período ISI era la de la Empresa-Estado, donde se entrelazaba lo político con lo económico. Sin embargo, ahora esta situación ha cambiado. Las redes de propiedad son las más utilizadas por las empresas chilenas, lo que se puede apreciar con la creciente creación de grupos económicos, holdings en el caso de las grandes empresas. Y aún más también ocurre un fenómeno como este en las medianas, las cuales han comenzado a desarrollar mini redes.

Redes de subcontratación han aumentado de manera importante, como también las relaciones con los proveedores, mas “son redes en que priman criterios de mercado y que usualmente incluyen componentes coactivos. Así, tienden a establecerse relaciones verticalistas, piramidales, de dependencia... donde no se han desarrollado históricamente un marco de referencia normativo-valórico de expectativas compartidas, de valoraciones, de confianzas recíprocas, que le dé sustento institucional, sociocultural, cognitivos, a la constitución de tales relaciones de colaboración” (Ramos, 2009).

#### 4. La faceta más débil: el uso de las capacidades humanas y desarrollo de relaciones de colaboración.

“El aprovechamiento y potenciamiento de las competencias de los integrantes de la organización no tiene un lugar destacado ni en las estrategia de las empresas, ni en la destinación de recursos, ni en las prácticas cotidianas. En la estrategia de las empresas, en la mayoría de los casos, los recursos humanos aparecen en un rol subordinado, y a la participación técnica, sustantiva, de los integrantes no se le asigna ningún rol fundamental ni sustantiva, de los integrantes no se le asigna ningún rol fundamental ni se la percibe como una palanca decisiva para el desarrollo de la empresa –aunque en el discurso aparezca tal valoración” (Ramos, 2009).

La autonomía en el trabajo, ha aumentado lentamente en las empresas chilenas en esta época postforista, como se puede observar en la tabla a continuación.

TABLA III. 12. Autonomía en el trabajo, según rubro y área de la empresa (en % de trabajadores).

| MATERIAS DE DECISION                                      | GRADO DE INFLUENCIA | TOTAL (%) | RUBRO           |               | AREA EMPRESA   |                    |            |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|-----------|-----------------|---------------|----------------|--------------------|------------|
|                                                           |                     |           | Manufactura (%) | Servicios (%) | Producción (%) | Administración (%) | Ventas (%) |
| Tareas específicas o asignación de trabajo que va a hacer | Mucha               | 23,4      | 12,6            | 34,6          | 10,5           | 41,3               | 27,5       |
|                                                           | Bastante            | 38,4      | 32,6            | 44,4          | 31,2           | 39,9               | 48,6       |
|                                                           | Poca                | 22        | 30,5            | 13,3          | 31,6           | 11,2               | 18,1       |
|                                                           | Ninguna             | 16,1      | 24,3            | 7,7           | 26,7           | 7,7                | 5,8        |
| Herramientas o procedimientos que va a usar en su trabajo | Mucha               | 32,5      | 27,4            | 37,8          | 28,2           | 38,9               | 33,6       |
|                                                           | Bastante            | 44,9      | 44,3            | 45,5          | 43,9           | 43,1               | 47,4       |
|                                                           | Poca                | 13,2      | 16,7            | 9,6           | 17,1           | 8,3                | 14,6       |
|                                                           | Ninguna             | 9,4       | 11,6            | 7,1           | 10,8           | 9,7                | 4,4        |
| Control del ritmo o velocidad a la cual trabaja           | Mucha               | 37,3      | 31,2            | 43,8          | 30             | 47,2               | 39,9       |
|                                                           | Bastante            | 40,4      | 39,8            | 41            | 39,7           | 40,3               | 43,5       |
|                                                           | Poca                | 12,4      | 15,4            | 9,3           | 16,7           | 5,6                | 11,6       |
|                                                           | Ninguna             | 9,9       | 13,6            | 5,9           | 13,6           | 6,9                | 5,1        |

Este aumento se ha dado dentro de un marco, ya que sigue estando limitada en cuanto al desarrollo de iniciativas o reorganizar actividades.

La concentración de decisiones se sigue dando en la línea media, donde el supervisor se mantiene como una figura relevante de autoridad. Con esto se pretende hacer notar que la descentralización ha sido limitada, ya que sólo se ha extendido hasta los niveles medios, notándose en los porcentajes de descentralización. Sin embargo en la mayoría de las empresas se observa que la situación se ha mantenido igual.

TABLA III.13. Cambio ocurrido en la centralización en de la toma de decisiones (% de trabajadores).

| MATERIAS DE DECISION                           | CAMBIO EN CENTRALIZACION DE LA TOMA DE DECISIONES |           |                        | TOTAL (%) |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------|------------------------|-----------|
|                                                | Más descentralización (%)                         | Igual (%) | Más centralización (%) |           |
| Cambios en la organización de las actividades  | 9,8                                               | 86,1      | 4,2                    | 100       |
| Programación del trabajo diario en el puesto   | 13,8                                              | 82,8      | 3,4                    | 100       |
| Asignación de las tareas a hacer en el trabajo | 16                                                | 77,3      | 6,8                    | 100       |
| Rotación entre diferentes tareas               | 8,2                                               | 87,3      | 4,6                    | 100       |
| Intensidad del trabajo                         | 12,9                                              | 82,6      | 4,5                    | 100       |

Esto da cuenta de que aún se mantiene una relación verticalista al interior de las empresas chilenas.

La capacitación es una forma importante de potenciar las capacidades de los empleados, y "...aunque en la época pasada las empresas han multiplicado la cobertura, con el importante estímulo del Estado, las actividades llevadas a cabo carecen de la suficiente sistematización, profundidad y conexión con la estrategia organizacional. Así, el entrenamiento no está preparando adecuadamente a los grupos

humanos para impulsar, dentro de las empresas, procesos de reflexividad y aprendizaje organizacional” (Ramos, 2009).

##### 5. Ambivalentes efectos de los cambios sobre los trabajadores.

El rol de los trabajadores en las empresas chilenas, principalmente se acerca a las características del paradigma fordista según el autor.

En las medianas y grandes empresas existe también precariedad en el trabajo, y esto a pesar que se considera que estas empresas corresponden a un sector privilegiado. Con precariedad el autor se refiere a un trabajo rutinario, monótono, carente de autonomía sin posibilidad de uso de sus conocimientos y sin interacción con sus compañeros de labor.

El trabajo se ha ido intensificando, lo cual se ve reflejado en los datos que se exponen en la siguiente tabla:

TABLA III.14. Cambios en demanda de esfuerzo, según rubro y área de la empresa (% de trabajadores).

| CAMBIOS OCURRIDOS DURANTE ULTIMOS TRES AÑOS EN:    |       | TOTAL (%) | RUBRO           |               | AREA EMPRESA   |                    |            |
|----------------------------------------------------|-------|-----------|-----------------|---------------|----------------|--------------------|------------|
|                                                    |       |           | Manufactura (%) | Servicios (%) | Producción (%) | Administración (%) | Ventas (%) |
| Ritmo o intensidad de trabajo                      | Más   | 66,7      | 70,1            | 63            | 71,5           | 58,9               | 64,3       |
|                                                    | Menos | 4,4       | 4,2             | 4,5           | 3,6            | 7,8                | 3,1        |
|                                                    | (n)   | (642)     | (331)           | (311)         | (281)          | (141)              | (129)      |
| Concentración requerida                            | Más   | 70,5      | 73,2            | 67,5          | 73,9           | 65                 | 70         |
|                                                    | Menos | 1,9       | 2,7             | 1             | 2,8            | 2,1                | 0,8        |
|                                                    | (n)   | (640)     | (332)           | (308)         | (248)          | (140)              | (130)      |
| Esfuerzo físico                                    | Más   | 46,8      | 48,2            | 45,3          | 51,5           | 36,7               | 53,1       |
|                                                    | Menos | 14,1      | 17,4            | 10,6          | 16,8           | 15,1               | 9,2        |
|                                                    | (n)   | (645)     | (334)           | (311)         | (285)          | (139)              | (139)      |
| Cantidad de horas extras que trabaja habitualmente | Más   | 30,9      | 29,8            | 32,1          | 31,8           | 22,6               | 30,7       |
|                                                    | Menos | 27,9      | 31,3            | 24,2          | 31,8           | 32,8               | 21,3       |
|                                                    | (n)   | (621)     | (319)           | (302)         | (274)          | (137)              | (127)      |

El ritmo o intensidad de trabajo ha aumentado en más de un 60% en las empresas chilenas, sobre todo en las empresas manufactureras. La concentración, el esfuerzo

físico y la cantidad de horas que trabajan habitualmente, también se han visto incrementados. Y esto junto con las remuneraciones variables y la flexibilidad contractual, llevan a establecer un ritmo de vida con un esfuerzo continuo, teniendo consecuencias sobre la salud de los trabajadores chilenos. Existe sensación de inequidad e injusticia interna por parte de los trabajadores ante la situación descrita anteriormente, generando incertidumbre e inestabilidad laboral, existiendo muchos síntomas asociados a las largas jornadas de trabajo, la intensificación de las labores, el mayor esfuerzo, etc., que derivan en síntomas durante la jornada de trabajo como también después de la jornada. El cansancio extremo y los dolores de cabeza son los más recurrentes y sobretodo en el área de los servicios. El cansancio extremo se muestra mayormente en los trabajadores de las áreas de producción y ventas de la empresa. Mientras que los dolores de cabeza se muestran casi uniformes en las tres áreas de la empresa expuestas en la tabla.

Con respecto a los síntomas experimentados después del trabajo, el más concurrente es el dolor de cuellos y espalda, especialmente en el rubro de los servicios.

TABLA III.15.Presencia de síntomas asociados a la situación de trabajo (% que dice experimentar cada síntoma varias veces a la semana o todos los días) y variaciones de los riesgos para la salud (% de trabajadores).

| SINTOMAS<br>EXPERIMENTADOS POR<br>LOS TRABAJADORES                              |                                                                                                  | TOTAL<br>(%) | RUBRO              |                  | AREA EMPRESA      |                       |               |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------|------------------|-------------------|-----------------------|---------------|
|                                                                                 |                                                                                                  |              | Manufactura<br>(%) | Servicios<br>(%) | Producción<br>(%) | Administración<br>(%) | Ventas<br>(%) |
| Síntomas<br>durante<br>el trabajo                                               | Dolores de<br>cabeza                                                                             | 23,4         | 21,8               | 25,2             | 23,5              | 24,3                  | 28,3          |
|                                                                                 | Dolores de<br>estómago                                                                           | 12,2         | 10,7               | 13,8             | 11,8              | 13,2                  | 13,2          |
|                                                                                 | Cansancio<br>extremo                                                                             | 31,1         | 30,1               | 32,1             | 33,9              | 25,1                  | 33,4          |
| Síntomas<br>después<br>del<br>trabajo                                           | Dolor de<br>cuello y<br>espalda                                                                  | 40,5         | 38,8               | 42,4             | 41,5              | 33,4                  | 47,4          |
|                                                                                 | Dolor de<br>hombros y<br>brazos                                                                  | 33,2         | 32,8               | 33,6             | 36,6              | 25                    | 41,7          |
|                                                                                 | Dolor en<br>muñecas y<br>manos                                                                   | 25,4         | 25,9               | 24,9             | 28,6              | 22                    | 23            |
|                                                                                 | Dificultades<br>para dormir<br>porque sigue<br>pensando en<br>su trabajo                         | 24,8         | 25                 | 24,7             | 27,6              | 17,5                  | 28,3          |
|                                                                                 | Fatiga física<br>después del<br>trabajo                                                          | 29,6         | 28,3               | 31,1             | 30,9              | 26                    | 33,3          |
|                                                                                 | Se siente tan<br>agotado que<br>escasamente<br>puede hacer<br>otra cosa<br>que comer y<br>dormir | 29,1         | 26,3               | 32,1             | 30                | 23                    | 34,9          |
| VARIACION                                                                       |                                                                                                  |              |                    |                  |                   |                       |               |
| Variación<br>ocurrida<br>en<br>peligros<br>para la<br>salud en<br>su<br>trabajo | Más                                                                                              | 21,7         | 18,9               | 24,7             | 20,1              | 20,6                  | 24,4          |
|                                                                                 | Igual                                                                                            | 43,8         | 36,3               | 52               | 32,9              | 53,7                  | 52,8          |
|                                                                                 | Menos                                                                                            | 34,5         | 44,8               | 23,4             | 47                | 25,7                  | 22,8          |
|                                                                                 | Total                                                                                            | 100<br>(632) | 100 (328)          | 100<br>(304)     | 100 (283)         | 100 (136)             | 100<br>(127)  |

Los trabajadores chilenos ven que los peligros para su salud en el trabajo se han mantenido igual en su mayoría, pero sin duda también existe un aumento de ellos en un 21,7%. Lo anterior puede ir relacionado con un menoscabo del ambiente sociomoral de la empresa, según lo expuesto por el autor.

Con ello el autor hace referencia al distanciamiento del poder que ocurre en las empresas chilenas debido a los fenómenos descritos en este punto, donde la falta de trabajo colaborativo, inexistencia o debilidad de las culturas organizacionales que valoren la colaboración y participación, lleva a un distanciamiento social, que junto con el verticalismo y la situación expuesta en este capítulo, llevan al autor a establecer que existe una mayor desigualdad en la distribución de ingreso, donde la debilidad sindical ha colaborado con esta situación (siendo Chile uno de los países latinoamericanos que tienen una “organización sindical más débil, con baja combatividad laboral” (Cook, 1998).

El postfordismo entonces, según el autor, está dejando atrás a los trabajadores, y aún cuando han mejorado un tanto las condiciones laborales, lleva a los trabajadores a establecer un cierto tipo de conformidad ante la situación laboral.

## 6. Configuración resultante y sus riesgos: la empresa chilena en una nueva encrucijada.

“...las empresas chilenas han experimentado una innegable transformación, tomando forma una configuración organizacional que ha asimilado algunos importantes rasgos del postfordismo aunque no otros, constituyéndose una pauta desbalanceada en que los trabajadores juegan un rol muy menor” (Ramos, 2009).

Han existido cambios sustanciales en la empresa chilena frente al periodo ISI, por lo tanto estamos frente a una nueva empresa chilena, la cual mira hacia el entorno, donde hay una fuerte atención a la productividad y eficiencia, mas existe aún una reducida atención en el desarrollo del capital humano. Para esto es necesario que exista a su vez, un nuevo tipo de empresario chileno.

Los cambios en la empresa chilena apuntan a que existe una tendencia en cuanto a una nueva situación laboral. Las condiciones laborales en las empresas chilenas se han visto modificadas, por lo cual los trabajadores han visto un nuevo ambiente laboral, donde ellos son partícipes de la empresa y son parte fundamental de la misma.

Los trabajadores no sólo son recursos, sino que se ha ido “humanizando” el trato de estos al interior de las empresas, donde el Estado ha entrado a jugar un papel importante en cuanto a la normativa laboral para proteger y velar por los derechos de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

A continuación se abordarán los principales hallazgos de nuestra investigación desde dos puntos de vista, en la primera sección, las conclusiones relacionadas directamente con la investigación, que son aquellas tendencias y hallazgos relacionados con las empresas chilenas y sus condiciones laborales, los desafíos pendientes y aspectos a mejorar, y en una segunda sección, el aprendizaje experiencial que nos brindó este seminario para el desarrollo de nuestra vida profesional.

### **I. SOBRE LA INVESTIGACIÓN**

Como hemos visto, durante los últimos años los ambientes de trabajo han estado fuertemente gobernados por valores y políticas orientadas a conseguir un alto nivel de eficiencia, productividad, para así responder de mejor forma a las necesidades de los clientes o consumidores. De acuerdo a estos cambios podemos establecer nuestras conclusiones desde tres ámbitos:

#### ***1. Globalización, Internacionalización y Transformación en las empresas chilenas***

Es bastante claro que las empresas han debido cambiar su enfoque con respecto a décadas anteriores para mantener una posición competitiva en el tiempo. En el caso de nuestro país, se distinguen principalmente dos etapas en las empresas: Antes de los años noventa las empresas se caracterizaron por una “modernización muy incompleta”, en donde existía una mayor preocupación en invertir en tecnología dura de proceso y producto más que innovar en la organización y en las personas (Fordismo), y el período durante los noventa, (con la llegada de la democracia a nuestro país), en donde existió una mayor preocupación y protección por los trabajadores, periodo que Claudio Ramos denomina como “postfordista”. En este período en particular se plantea la existencia de la adaptabilidad estratégica, como el uso de distintas herramientas tecnológicas, la utilización de la flexibilidad y el uso de las capacidades humanas.

Uno de los primeros aspectos que se deducen es que efectivamente las empresas chilenas han experimentado fuertes transformaciones en las últimas décadas. Esto ha traído una mayor competitividad para nuestro país, lo cual se ve reflejado en la forma en que Chile ha enfrentado diversas crisis económicas, y de esta forma, se ha ganado un prestigio a nivel internacional. Estos aspectos son positivos para el desarrollo de nuestro país y dan cuenta de la capacidad que poseen las empresas chilenas de adaptarse a los distintos cambios del entorno.

## ***2. Flexibilidad y condiciones laborales***

Otro aspecto que podemos concluir es que la flexibilidad está siendo ampliamente utilizada por las empresas, independiente de su tamaño. Esta práctica en nuestro país se ha masificado de gran forma, con un énfasis de abaratar costos y alcanzar eficiencia.

Las medidas de flexibilidad se pueden ver desde diversos ámbitos. Algunas de ellas: A nivel de contratos (presencia de contratos a plazo determinado, diferentes al indefinido), remuneraciones (alta presencia de remuneraciones variables en la remuneración final del trabajador), jornada laboral (horas extraordinarias) y subcontratación.

Hemos podido apreciar que las empresas en muchas ocasiones utilizan resquicios legales para despedir trabajadores, evitar el pago de indemnizaciones, entre otros fines, que sólo reflejan una legislación en materia laboral que debe mejorarse y ser más estricta con las empresas, ya que actualmente beneficia más a las empresas que a los trabajadores. Es claro finalmente que la flexibilidad laboral ha perjudicado enormemente la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores, en donde éste debe esforzarse más, aún a costa de su salud en muchos casos para obtener un salario digno.

### ***3. Medidas que se han implementado en las empresas en materia de condiciones laborales***

Otra de las conclusiones que podemos obtener de nuestro seminario es que los tipos de medidas que las empresas han implementado en materia de condiciones laborales siguen orientadas al corto plazo. Esto se ve reflejado en las decisiones que se toman para ser más competitivas, abaratar costos,

Quizás esto está relacionado con la cultura organizacional de nuestro país que tiende a resolver los problemas más superficiales (o los de menor costo) que los de fondo (que en general son los que tienen una mayor efectividad en el largo plazo)

Estas decisiones en muchas ocasiones fortalecen áreas que son distintas a los Recursos Humanos (por ejemplo, cuando se decide invertir en Tecnologías de información más que en los Recursos Humanos), ya que es más accesible y se puede hacer de forma más rápida.

### ***4. Efectos de estas medidas en los trabajadores y en las empresas***

Es bastante claro que las diversas medidas que están tomando actualmente las empresas en materias relacionadas con las condiciones laborales han tenido efectos en las empresas y los trabajadores.

Algunos de estos efectos son:

#### **EN TRABAJADORES**

- Mayor esfuerzo físico debido a la alta cantidad de horas que se debe trabajar
- Autoexplotación en el trabajo para conseguir salarios que permitan satisfacer las necesidades más importantes
- Consecuencias sobre la salud física y mental de los trabajadores chilenos
- Disminución de medidas o mecanismos de defensa de los derechos de los trabajadores
- Pérdida de interés en participar en Sindicatos, lo cual provoca un debilitamiento del poder de negociación de éstos
- Mayor inclinación a negociar con la empresa a nivel individual que colectivo
- Falta de colaboración entre las personas, como también hacia la empresa lo que se ve reflejado en un menor nivel de compromiso con ella
- Mayores niveles de inseguridad e incertidumbre con respecto a su trabajo

#### **EN EMPRESA**

- Mejores resultados operacionales
- Mayor rentabilidad a largo plazo
- Mejores niveles de eficiencia
- Mayores utilidades
- Mejor capacidad para superar exitosamente las crisis
- Mayores posibilidades de invertir en nuevos proyectos
- Menores costos para la empresa en Recursos Humanos
- Mayor poder de negociación frente a los sindicatos
- Menores pagos de indemnizaciones y seguros a los trabajadores
- Distanciamiento de poder con respecto a los trabajadores

Claramente las empresas son las que se ven más favorecidas frente a los cambios que han sucedido. Por ello, es necesario un mayor involucramiento de los Recursos Humanos en todo el proceso productivo para así humanizar el trabajo, que se logren ofrecer condiciones dignas para que cada persona se pueda desempeñar de forma

óptima en su puesto de trabajo. En los últimos años, debido a la falta de inclusión de los Recursos Humanos, ha ocurrido un distanciamiento del poder en las empresas chilenas, lo cual se ve reflejado en una falta de colaboración, como también la debilidad de la cultura organizacional que enfatice la colaboración dentro del trabajo, lo cual sólo provoca un distanciamiento social dentro de las empresas que, de no ser resuelto, puede incrementar los problemas que existen actualmente.

## **II. DERIVADAS DE LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA DURANTE EL SEMINARIO**

La experiencia adquirida durante nuestro seminario de título ha sido muy valiosa y ha significado un fuerte cambio en la percepción que teníamos respecto a las políticas que se implementan en la actualidad en las empresas. Nuestra percepción inicial era que nuestro país en términos de condiciones laborales había mejorado en estos últimos años, y que muchos de los modelos de Recursos Humanos y de Administración se implementaban en las empresas. Claramente la realidad nos demostró lo contrario.

Como ingenieros comerciales en formación, la realidad observada a través de las mediciones efectuadas, así también como las investigaciones son un desafío en el cual estamos llamados a proponer e implementar cambios.

### ***1. Formación académica***

Un primer punto a tratar es la formación académica que hemos recibido en nuestra carrera versus lo que se observa en la realidad. Muchos de los profesores durante sus clases nos mencionaban que en el momento en que iniciemos nuestra vida profesional las situaciones que probablemente íbamos a enfrentar en el futuro en muchos casos diferirían de lo que habíamos estudiado en muchas cátedras de la carrera. En varias clases analizamos casos exitosos de gestión empresarial en diversos ámbitos, en varios casos correspondían a ejemplos de países cuya realidad se aleja de lo que está sucediendo en Chile. Una consecuencia de ello se verá reflejada cuando nos encontremos con la realidad en las empresas, en especial aquellos ingenieros comerciales que deseen trabajar en las áreas de Recursos Humanos, ya que en

muchos casos, puede resultar sorprendente el cambio de percepción, es decir, lo que creíamos que era la realidad laboral versus lo que tiende a suceder en Chile.

## ***2. Desafíos profesionales a futuro***

Además de ello tenemos un desafío importante como profesionales a incentivar un cambio a las distintas políticas que las empresas implementan. Si de alguna manera está en nuestras manos, tenemos un desafío a proponer mejoras a las condiciones laborales en las cuales están los trabajadores, brindándoles incentivos que mejoren su calidad de vida, ya sea dentro trabajo o fuera de él, que no menoscaben su dignidad como personas y que incluso puedan ser una motivación para que la persona pueda mejorar a través del trabajo su calidad de vida. Es bastante importante considerar que las decisiones que tomemos en el futuro, en especial cuando estemos en posiciones estratégicas de una empresa, afectarán a los trabajadores, no sólo a nivel laboral, sino que en muchos casos, a nivel físico (ejemplo, mayores o menores tasas de accidentabilidad) o emocional (por ejemplo si esas decisiones afectan su salud mental). Por lo tanto, para tomar buenas decisiones las cifras no pueden ser la primera prioridad, sino que es importante analizar las consecuencias que pueden tener nuestras decisiones en las personas que están a nuestro alrededor.

Si deseamos que las empresas sean productivas y competitivas, sobretudo en el largo plazo no podemos esperar lograr este resultado a través de políticas cortoplacistas, ya que no obtendremos resultados de calidad, en este sentido, lo único que obtendremos serán políticas de abaratamiento de costos que lo único que harán será cubrir la falta de iniciativas destinadas a lograr cambios profundos.

## ***3 Ética y valores como Ingenieros Comerciales***

Adicionalmente existe un tema relacionado con los valores que tenemos como personas, y que no se ve mucho en la formación académica, lo cual es un aspecto muy importante durante toda la vida profesional. Muchas veces en las empresas vemos situaciones que simplemente son cosechas de políticas mal implementadas, e incluso no sólo en políticas a nivel de empresas, sino que van directamente con el trato persona a persona. Si nosotros no nos disponemos a tener un buen trato con las

personas con las cuales trabajamos, no sólo con aquellas que están trabajando directamente con nosotros o de los niveles superiores de la empresa, sino que también con aquellas que están en niveles más operativos de la organización, en aspectos tan simples como por ejemplo, saludar, no podemos esperar que exista un compromiso de parte de ellos con la empresa. Antes que todo, los trabajadores son personas y se les debe dar un trato digno, actuando como nos gustaría que actuaran con nosotros. Por esta razón es fácil observar situaciones en las cuales muchos jefes o directivos son mal mirados por los trabajadores, siendo tachados de “explotadores”, etc. Esto da indicios de que hay muchos aspectos que el ingeniero comercial está fallando en lograr un desempeño exitoso.

Finalmente, otro desafío ligado con lo anterior va en el sentido de ética que deberíamos tener como Ingenieros Comerciales de la Universidad de Chile. Es una realidad, y lo hemos demostrado, que las empresas con el objetivo de abaratar costos recurren a diversas prácticas que en muchos casos son resquicios legales de las actuales legislaciones en materia de empleo y relaciones laborales, por ejemplo, despedir a un trabajador antes de que cumpla un año sólo para evitar pagar indemnización por años de servicio. Si analizamos esto quizás en términos legales estamos “autorizados” a realizar este tipo de prácticas, pero debemos evaluar las consecuencias de nuestras decisiones en los trabajadores, en su calidad de vida, es decir quizás muchas decisiones son lícitas pero no todas convienen. Como hemos mencionado anteriormente, como ingenieros comerciales debemos evaluar nuestras decisiones no sólo desde la perspectiva de cifras o del rol que tenemos en la empresa, sino que también evaluar el impacto de estas decisiones en las personas que trabajan con nosotros ya sea de forma directa o indirecta.

## BIBLIOGRAFÍA

Antúnez, R. (2001) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo; Cortez Editora, Sao Paulo

Gálvez, T. (2001) “Para reclasificar el empleo: Lo clásico y lo nuevo” en Cuaderno de investigación N° 14. Departamento de Estudios Dirección del trabajo.

Baltera; Dussert (2010) “Liderazgos sindicales emergentes: El caso de los trabajadores subcontractados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales. Departamento de estudios Dirección del trabajo. 2010

Carrasco, C; Echeverría, M; Riquelme, V; Vega, P (2000). “Cultivando el mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo” Cuaderno de investigación N° 13. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

Díaz, E; Ruiz-Tagle, J; Aguilar, O; Farías, P (2000). “Jornadas de trabajo en el sector comercio: La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall”. Departamento de Estudios, Cuadernos de investigación N° 12. Dirección del Trabajo Santiago de Chile.

Dirección del Trabajo (2002, 2004, 2006, 2008) Encuestas Laborales. Informe de resultados. Departamento de estudios Dirección del Trabajo

Echeverría, M (2006) “Los riesgos laborales de la subcontratación”, en Aporte al debate laboral N°19. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Echeverría, M (2010) “La historia inconclusa de la subcontratación, y el relato de los trabajadores”, División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Echeverría, M; Jeria, L (2005) “Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver”, en Temas Laborales, Año 10 N°23, Departamento de Estudios de Dirección del trabajo.

Echeverría, M; Solís, V; Ugarte, J; Uribe-Echeverría (2001), "El otro trabajo, el suministro de personas", Cuaderno de investigación N°7, División de Estudios, Dirección del Trabajo.

Espinosa, M; Morris, P (2002) "Calidad de Vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores", en Cuadernos de Investigación N°16, Departamento de Estudios de Dirección del trabajo

Gálvez, T (2005) Gálvez. "Vendedores cuentan: Actuales formas de contratación" en Aporte al debate laboral N° 16. Departamento de estudios Dirección del Trabajo

Henríquez, H; Cárdenas, A; Selamé, T (2005) "Trabajo a Domicilio en el Siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo" en cuaderno de Investigación N° 26. Departamento de estudios Dirección del trabajo.

Henríquez, H; Riquelme, V (2006). "Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile" en Cuaderno de investigación N° 30. Dirección del Trabajo.

Hernández, Fernández, Baptista (2006) "Metodología de la investigación" Editorial Mac Graw Hill, cuarta edición

Morris Pablo (2002) "Las transformaciones en el imaginario sindical: una mirada a la ciudadanía laboral desde los sujetos" en Aportes al debate laboral N° 10. Departamento de estudios Dirección del trabajo.

Ramos, C (2009) "La transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada". Editorial Universidad Alberto Hurtado.

Salinero, J (2003). "Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral" en Aportes al debate laboral N° 11. Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.

Salinero, J "(2006) "Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos". En cuaderno de investigación N° 29. Departamento de estudios Dirección del trabajo.

Yanes; Espinoza (1999). "Sindicalismo en Chile: Un Actor que Sobrevive Contra Viento y Marea". Temas laborales N° 8. Departamento de estudios Dirección del Trabajo.