



ENCLA 2019

Síntesis de Resultados

Subdepartamento de Estadísticas Estructurales del Trabajo,
Departamento de Estadísticas del Trabajo
Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Descarga los resultados desde
www.ine.gob.cl



Índice

PRESENTACIÓN

Desde el año 1998, la Dirección del Trabajo (DT) ha realizado la Encuesta Laboral (Encla) con periodicidad bienal o trienal por medio de distintas instituciones públicas y privadas. Si bien en años anteriores aquella entidad ha suscrito convenios con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para que este elabore el diseño muestral de la encuesta, el año 2019 ambas organizaciones firmaron un novedoso convenio, mediante el cual se estableció que el organismo estadístico sería también el responsable de las fases de diseño, construcción, recolección y procesamiento de los datos de la novena versión de la encuesta.

El objetivo general de la Encla es diagnosticar el estado y evolución de las condiciones de empleo y trabajo, de las relaciones laborales y de la igualdad de género en las empresas regidas por el Código del Trabajo en Chile. Su población objetivo corresponde a las empresas formales vigentes al año 2017, es decir, con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII) y que durante el año comercial 2016 declararon en el Formulario N°1887, cinco o más personas contratadas directamente.

La Encla se caracteriza por contar con cuatro instrumentos de recolección de datos: el cuestionario autoaplicado, que debe ser respondido de forma autónoma por una o más personas representantes de la empresa; el cuestionario empleadores, que es aplicado presencialmente a un representante de los empleadores/as; y el cuestionario sindicatos, que es administrado presencialmente a una persona representante del sindicato, en el caso de que exista. Si la empresa no tiene sindicatos vigentes, se debe aplicar el cuestionario a trabajadores y trabajadoras.

PRESENTACIÓN

El trabajo de campo de la Encuesta se realizó entre la segunda semana de mayo y la última semana de septiembre del año 2019, tomando como período de referencia el año 2018. La base de datos cuenta con 3.670 casos que representan a 79.437 empresas.

La Encuesta Laboral proporciona un diagnóstico multidimensional respecto de las condiciones y relaciones laborales de las empresas del país. El presente documento muestra de forma sintética algunos de los principales hallazgos de la encuesta, poniendo atención en: las condiciones de empleo y de trabajo, relaciones laborales, actividad sindical, panorama en materia de género, entre otros.

Los cálculos de esta síntesis toma todos los decimales, sin embargo para facilitar la visualización gráfica de la información han sido aproximados a un dígito, por lo que es posible que la suma de los porcentajes de personas o empresas a lo largo de las categorías, no sumen exactamente 100%.

Cada lámina incluye intervalos de confianza de las estimaciones (representados por la simbología “I” en gráficos de barra, o entregando información en nota al pie para el caso de diagramas de torta), los que indican el rango de valores dentro del cual se encuentra el verdadero con un 95% de nivel de confianza. Cuanto más amplio sea el intervalo de confianza, menor será la precisión de la estimación.



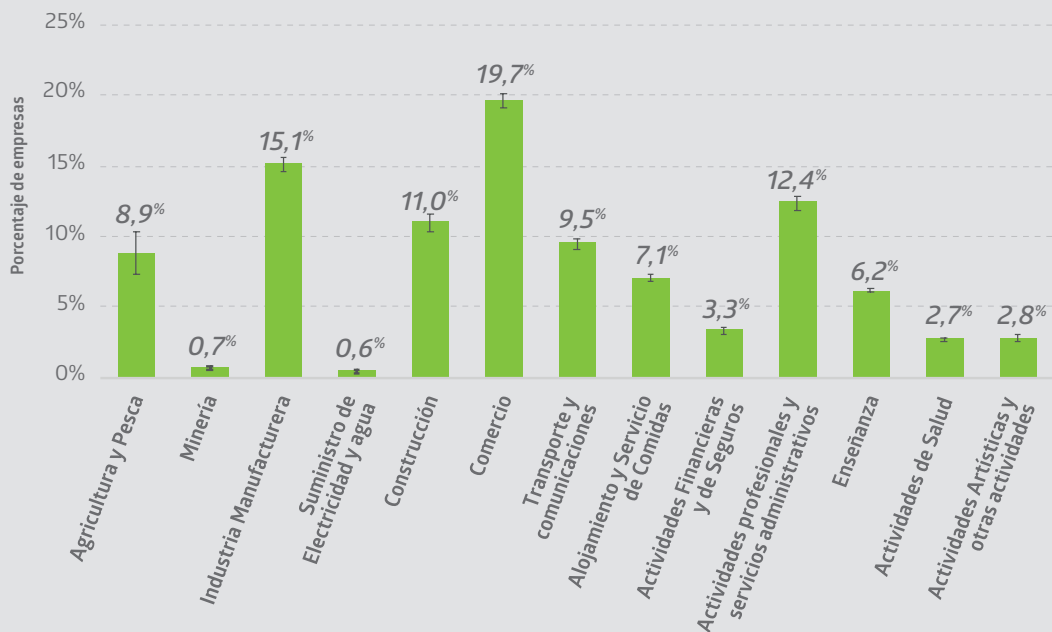
Caracterización

de las *empresas*

➤ Actividad económica

- Se observa que la actividad económica mayoritaria es la del comercio, concentrando el **19,7%** de las empresas. Le sigue industria manufacturera (**15,1%**) y actividades profesionales y de servicios administrativos (**12,4%**).

Empresas según agrupación de la actividad económica¹

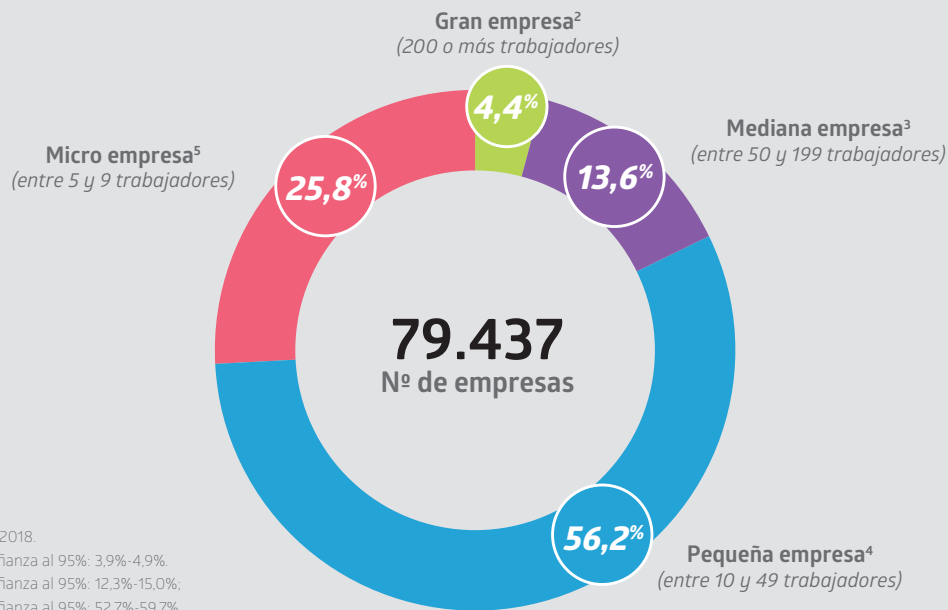


(1) Clasificador Chileno de actividades económicas CIIU4.CL 2012. La actividad económica se refiere a la verificada al momento de levantar la encuesta.

➤ Tamaño de las empresas según número de trabajadores y trabajadoras

- Se observa que la mayoría de las empresas son pequeñas, es decir, tienen entre 10 y 49 personas contratadas directamente (**56,2%**). En tanto, las grandes empresas, con 200 o más personas contratadas directamente alcanzan el **4,4%**.

Porcentaje de empresas por tamaño según número de personas contratadas directamente¹



(1) A noviembre de 2018.

(2) Intervalo de confianza al 95%: 3,9%-4,9%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 12,3%-15,0%.

(4) Intervalo de confianza al 95%: 52,7%-59,7%.

(5) Intervalo de confianza al 95%: 22,5%-29,3%.

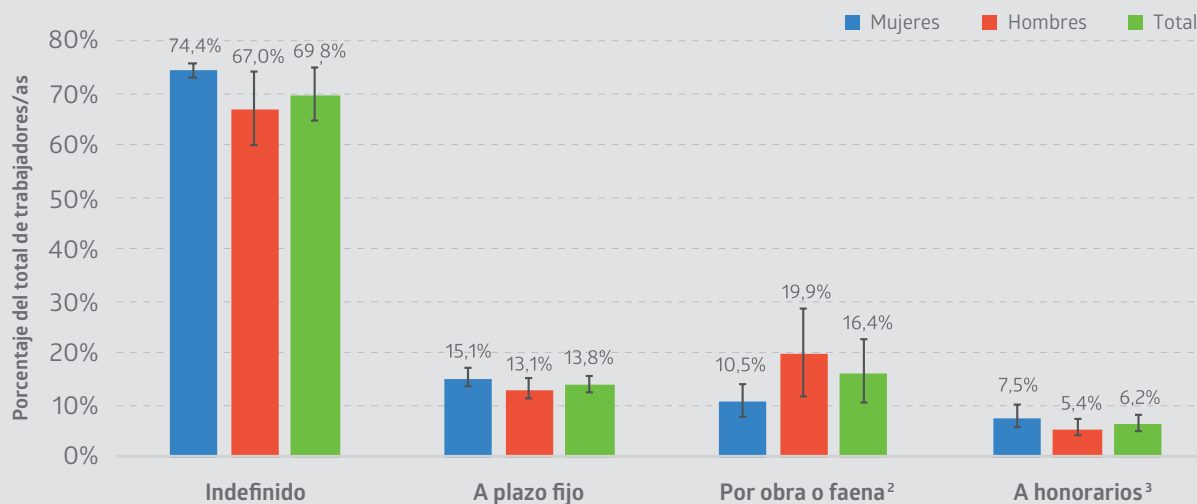


Condiciones de empleo en las *empresas*

> Tipo de contrato

- La gran mayoría de las personas que trabajan se encuentran contratadas de manera indefinida (**69,8%**).

Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según tipo de contrato¹

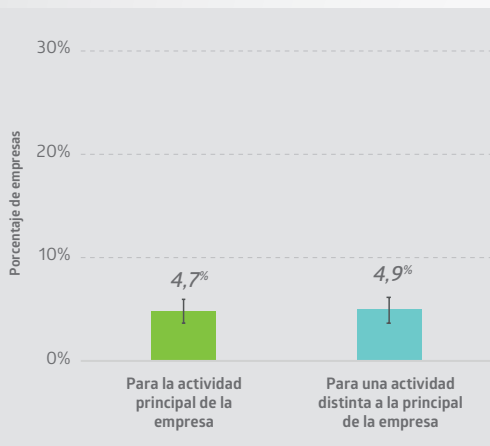


- (1) El porcentaje se calcula sobre el total de personas contratadas directamente (lo que incluye contratos indefinidos, a plazo fijo y por obra o faena). A excepción del dato de honorarios que se obtiene de la pregunta B5, el resto se calcula a partir de la pregunta B1 del cuestionario autoaplicado.
- (2) Las estimaciones para hombres y total arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencias a partir de estas.
- (3) Independiente de que las personas que están a honorarios no corresponden a personas contratadas directamente, se incluye la estimación de qué porcentaje representan respecto al total de personas con contratos. Las estimaciones para hombres arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencias a partir de estas.

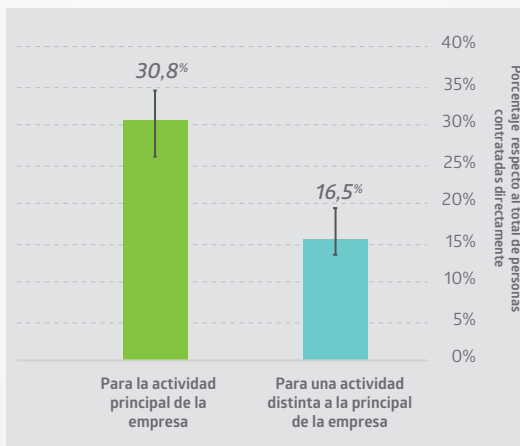
➤ Subcontratación

- El porcentaje de empresas que subcontratan es bajo, tanto para la actividad principal (**4,7%**) como para una distinta (**4,9%**). En las empresas que declaran subcontratar, la tasa de personas subcontratadas alcanza un **30,8%** para la actividad principal y **16,5%** para una distinta. Por último, se observa que las personas subcontratadas son en su mayoría hombres, alcanzado el **72,1%**.

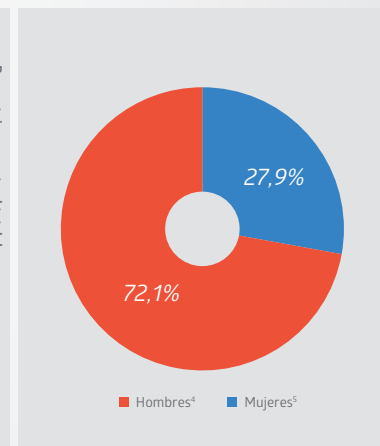
Porcentaje de empresas que declaran subcontratar¹



Porcentaje de personas subcontratadas²



Distribución relativa de personas subcontratadas según sexo³



(1) El porcentaje se calcula sobre el total de empresas.

(2) El porcentaje se calcula sólo para empresas que declaran haber subcontratado (para la actividad principal y distinta respectivamente), sobre el total de personas contratadas directamente (lo que incluye contratos indefinidos, a plazo fijo y por obra o faena), subcontratadas (para la actividad principal y secundaria) y con contratos a honorarios.

(3) El porcentaje se calcula sólo para las empresas que declaran haber subcontratado personas y considera a las declaradas tanto para la actividad principal como distinta a la principal.

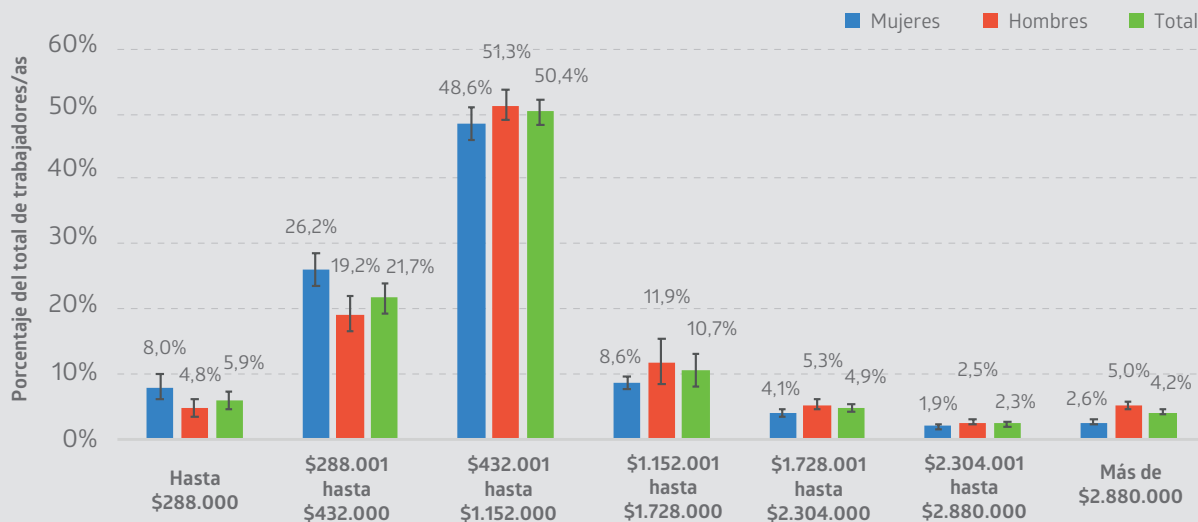
(4) Intervalo de confianza al 95%: 64.4% - 79.8%.

(5) Intervalo de confianza al 95%: 20.2% - 35.6%.

➤ Tramos de ingresos

- El **50,4%** de las y los trabajadoras y trabajadores tienen ingresos que van entre los **\$432.001** y **\$1.152.000**. El tramo más alto presenta una mayor proporción de hombres (**5,0%** comparado con un **2,6%** de mujeres).

Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según tramo de ingreso¹

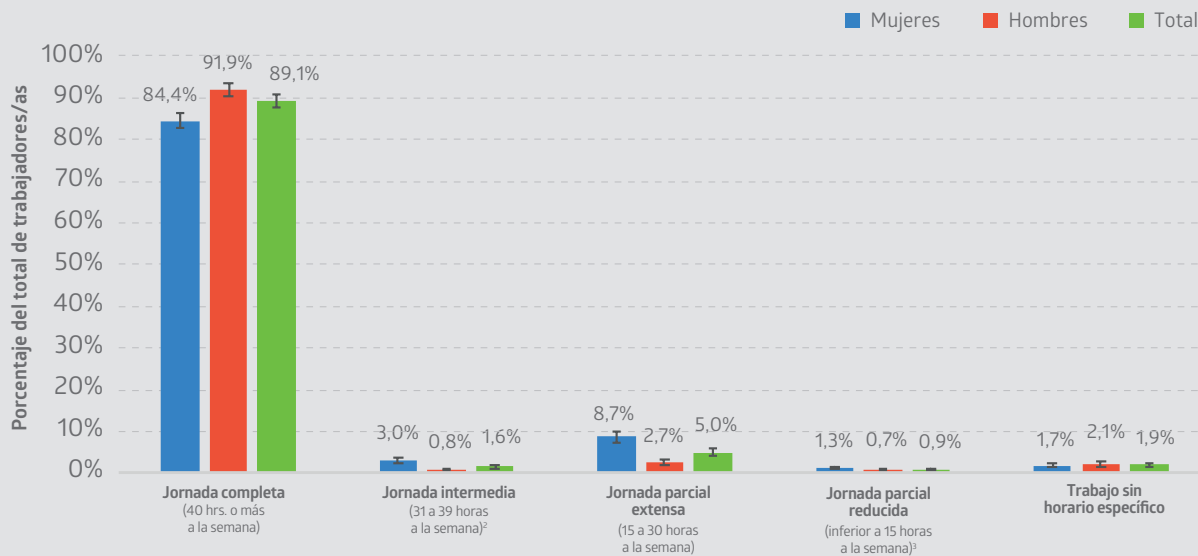


(1) Porcentajes respecto al total de personas contratadas directamente por la empresa con jornada completa (de 40 horas o más a la semana) al 30 de noviembre de 2018.

➤ Tipo de jornada laboral

- Se observa que la mayoría de las y los trabajadoras y trabajadores (**89,1%**) tienen una jornada completa, es decir, 40 o más horas semanales. Este grupo alcanza **84,4%** en mujeres y **91,9%** en hombres.
- En tanto, **8,7%** de las mujeres tiene jornadas parciales extensas.

Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según tipo de jornada¹



(1) Total de personas contratadas directamente por la empresa a noviembre de 2018.

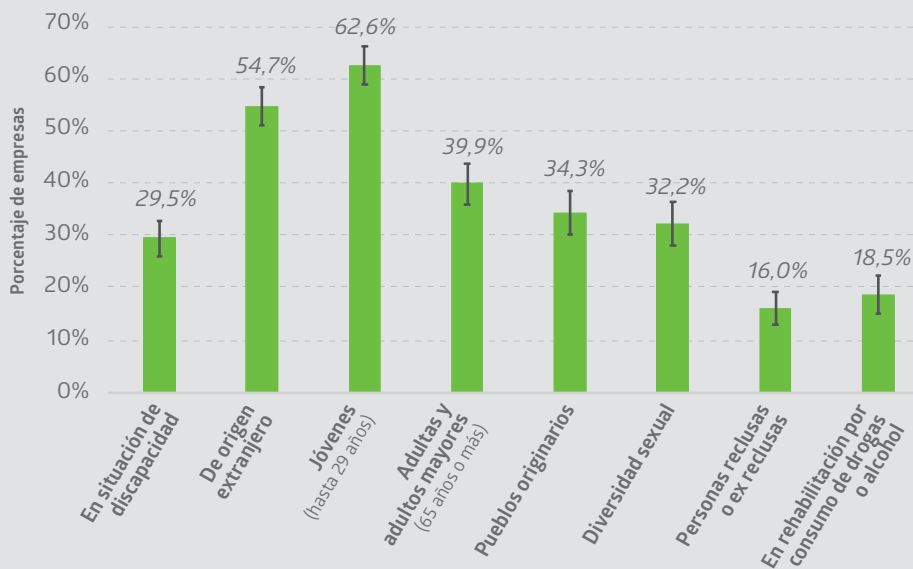
(2) Las estimaciones para hombres y total arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencias a partir de estas.

(3) Las estimaciones para mujeres, hombres y total arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencias a partir de estas.

➤ Medidas de inclusión laboral

- En cuanto a medidas específicas, el **62,6%** de las empresas declara haber adoptado alguna medida de inclusión para jóvenes, siendo el grupo que lidera este tipo de medidas. Le siguen medidas de inclusión destinadas a personas extranjeras con **54,7%**. Por el contrario, solo un **16,0%** de las empresas ha adoptado alguna medida de inclusión para personas reclusas o ex reclusas.

Empresas que han adoptado alguna medida de inclusión según grupo al que se destinó¹

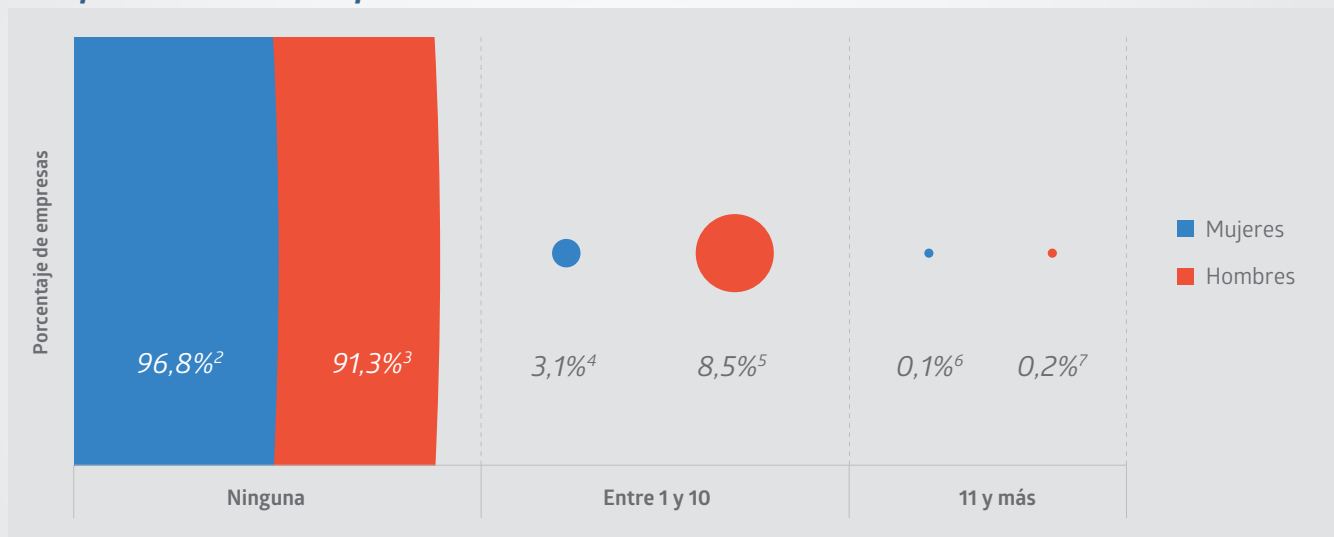


(1) Porcentaje calculado sobre el total de empresas con respuesta válida en la pregunta F2 del cuestionario de empleadores. Preguntá de opción múltiple, por lo que las respuestas no suman 100%.

➤ Empresas según cantidad de personas en situación de discapacidad contratadas

- La mayoría de las empresas no contrata a personas en situación de discapacidad (porcentaje total, independiente del sexo de las personas).

Porcentaje de empresas según cantidad de personas en situación de discapacidad contratadas por sexo¹



(1) Total de personas en situación de discapacidad contratadas directamente por esta empresa al 30 de noviembre de 2018.

(2) Intervalo de confianza al 95%: 96,0%-97,5%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 89,0%-93,2%.

(4) Intervalo de confianza al 95%: 2,4%-3,9%.

(5) Intervalo de confianza al 95%: 6,6%-10,8%.

(6) Intervalo de confianza al 95%: 0,1%-0,1%. Las estimaciones arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencia a partir de estas.

(7) Intervalo de confianza al 95%: 0,2%-0,3%. Las estimaciones arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencia a partir de estas.



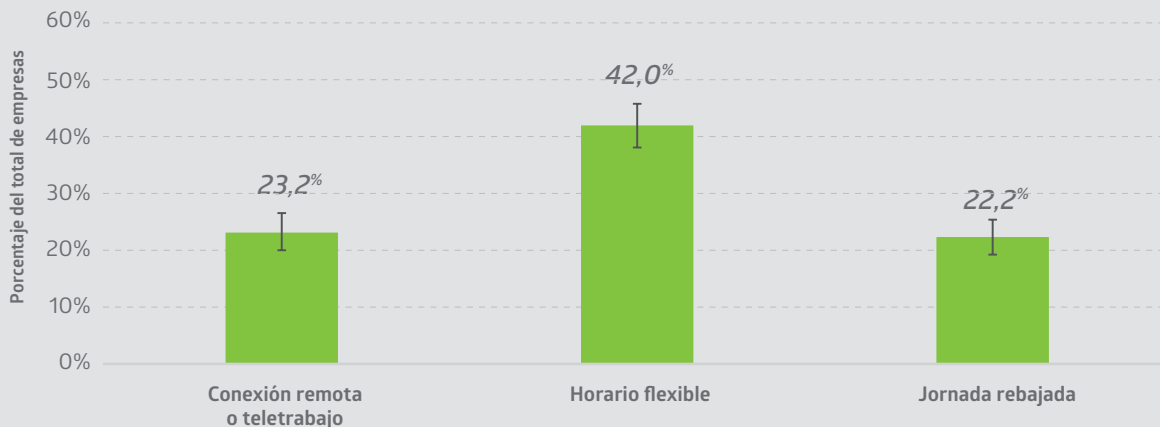
Condiciones de trabajo

en las *empresas*

➤ Medidas que flexibilizan jornada de trabajo

- A noviembre de 2018, el horario flexible se posicionó como la medida de flexibilidad más utilizada o en planes de utilizarse por las empresas (**42,0%**), seguida del teletrabajo con **23,2%** y jornada rebajada con **22,2%**.

Empresas que han implementado o implementarán medidas de flexibilización¹

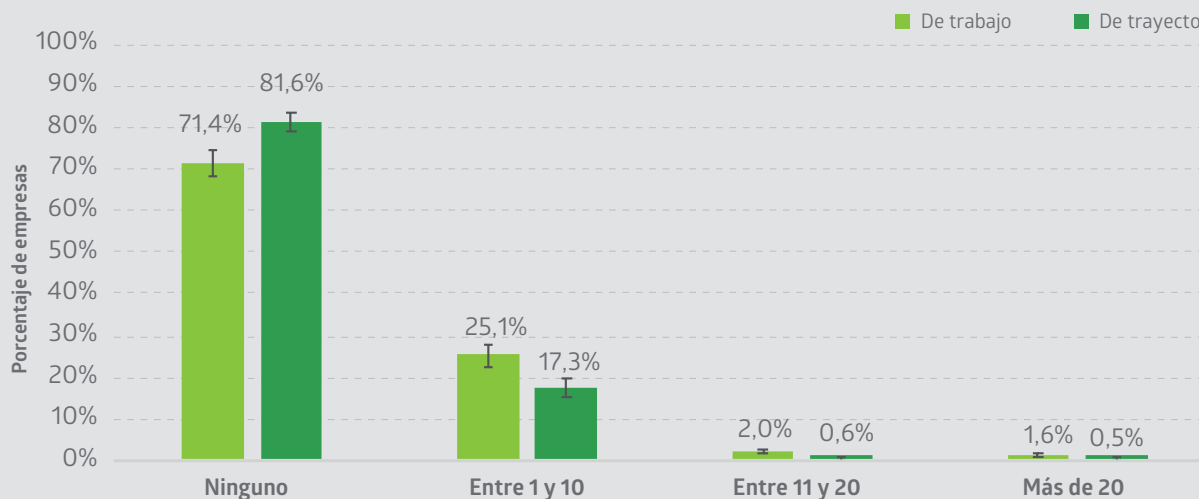


(1) Porcentaje de empresas que han implementado o implementarán en el corto plazo medidas de flexibilización, estimado sobre el total de empresas.

➤ Empresas según cantidad de accidentes laborales

- La mayoría de las empresas no reporta accidentes de trabajo (**71,4%**) o de trayecto (**81,6%**). En los casos que se reportan se observa una mayor prevalencia de accidentes de trabajo por sobre los de trayecto.

Empresas según cantidad de accidentes laborales¹



(1) Porcentaje estimado sobre el total de empresas.



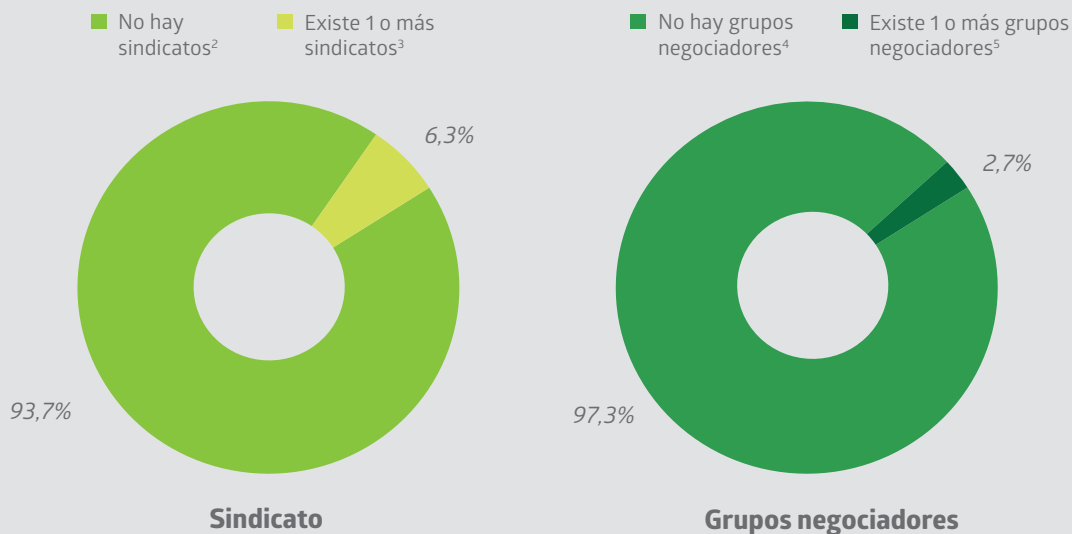
Relación entre condiciones de empleo y trabajo

y las relaciones laborales

➤ Empresas según presencia de entidades negociadoras

- En la mayoría de las empresas no existen entidades negociadoras de ningún tipo. La presencia de sindicatos (**6,3%**) es mayor que la de grupos negociadores (**2,7%**).

Empresas según presencia de entidades negociadoras¹



(1) Calculada sobre el total de empresas, tomando como referencia noviembre de 2018. La variable utilizada para estimar el porcentaje de sindicatos fue sindicatos_presencia.

(2) Intervalo de confianza al 95%: 92,8% - 94,5%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 5,5% - 7,2%.

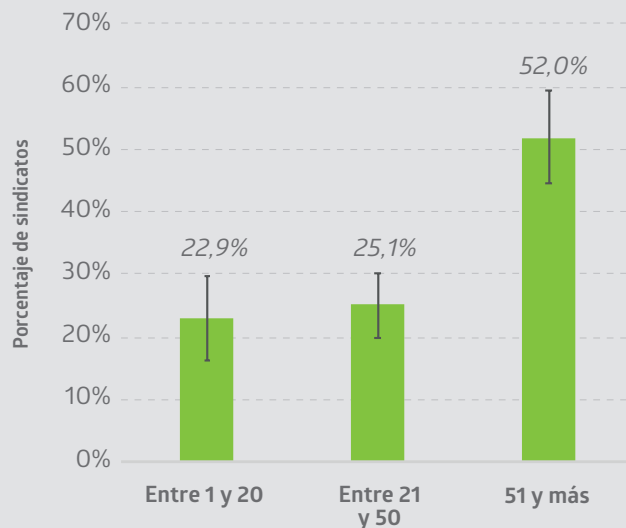
(4) Intervalo de confianza al 95%: 96,6% - 97,8%.

(5) Intervalo de confianza al 95%: 2,2% - 3,4%.

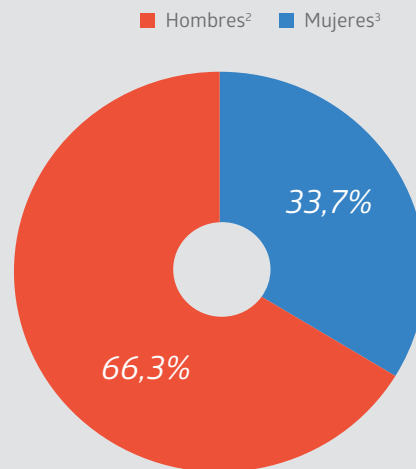
> Afiliación sindical

- Se observa que la mayoría de los sindicatos (**52,0%**) declara tener más de 50 personas afiliadas. Por otra parte, quienes se afilian son primordialmente hombres (**66,3%** en comparación con un **33,7%** de mujeres).

Porcentaje de sindicatos según número de personas afiliadas¹



Distribución relativa de personas afiliadas a sindicatos según sexo



(1) Calculada sobre el total de empresas con sindicato vigente a noviembre de 2018. La afiliación se considera exclusivamente respecto al sindicato de mayor tamaño, en caso de que exista más de uno.

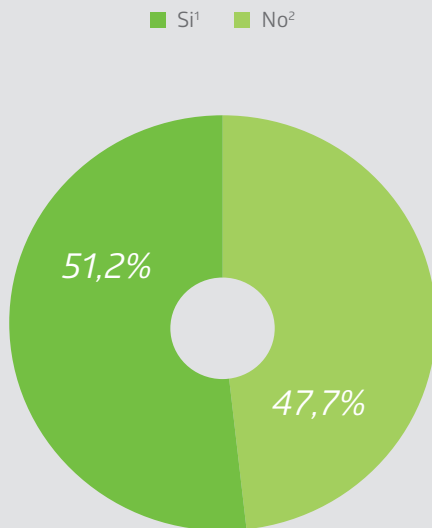
(2) Intervalo de confianza al 95%: 58,3% - 74,3%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 25,7% - 41,7%.

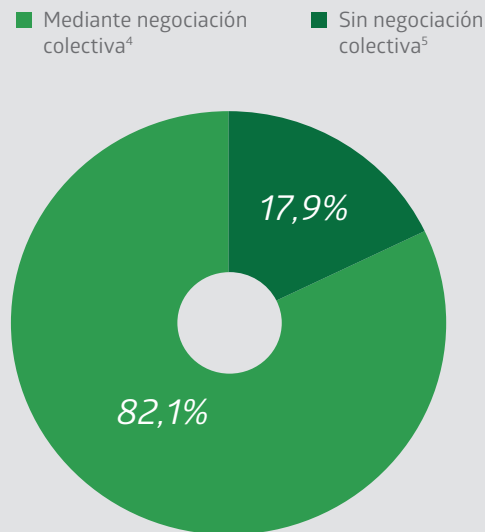
➤ Reajuste salarial

- No existen diferencias estadísticamente significativas entre los sindicatos que declaran que la empresa realizó reajuste salarial y aquellos que declaran que no lo realizaron. Cuando sí se realizó reajuste de remuneraciones, **82,1%** fue logrado a través de una negociación colectiva.

¿La empresa realizó reajuste de remuneraciones para la mayoría del personal?



¿Cómo se obtuvo el reajuste?³



(1) Intervalo de confianza al 95%: 45,4% - 57,1%.

(2) Intervalo de confianza al 95%: 41,9% - 53,6%.

(3) El gráfico se calcula sobre la base de los sindicatos que responden que la empresa sí realizó reajuste.

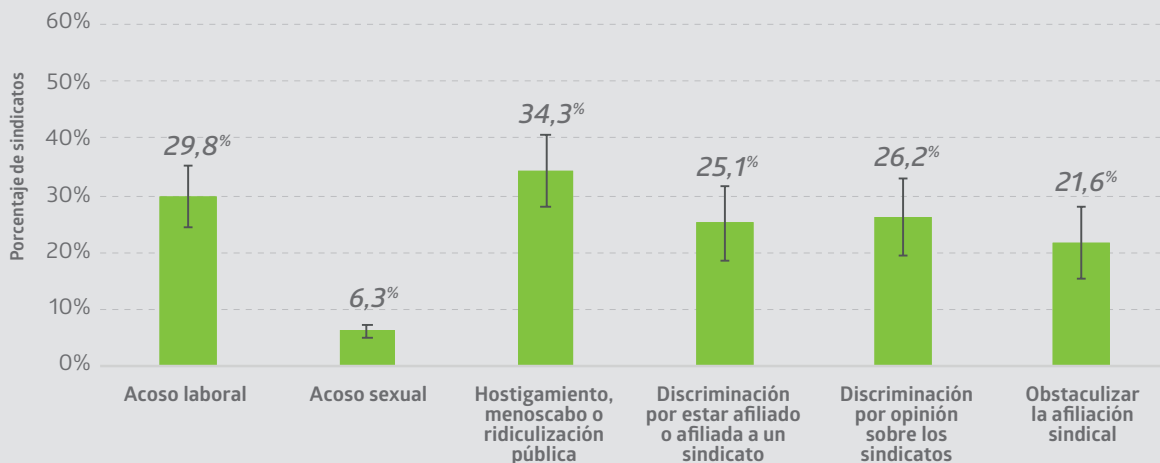
(4) Intervalo de confianza al 95%: 78,2% - 85,5%.

(5) Intervalo de confianza al 95%: 14,5% - 21,8%.

➤ Sindicatos según situaciones de abuso presenciadas

- La presencia de casos de hostigamiento alcanza un **34,3%** y acoso laboral, un **29,8%** dentro del total de empresas con sindicatos.
- Más del **25%** de los sindicatos declara haber presenciado discriminación por opiniones sobre sindicatos o por estar afiliado a uno (**26,2%** y **25,1%**).

Sindicatos según situaciones de abuso presenciadas¹

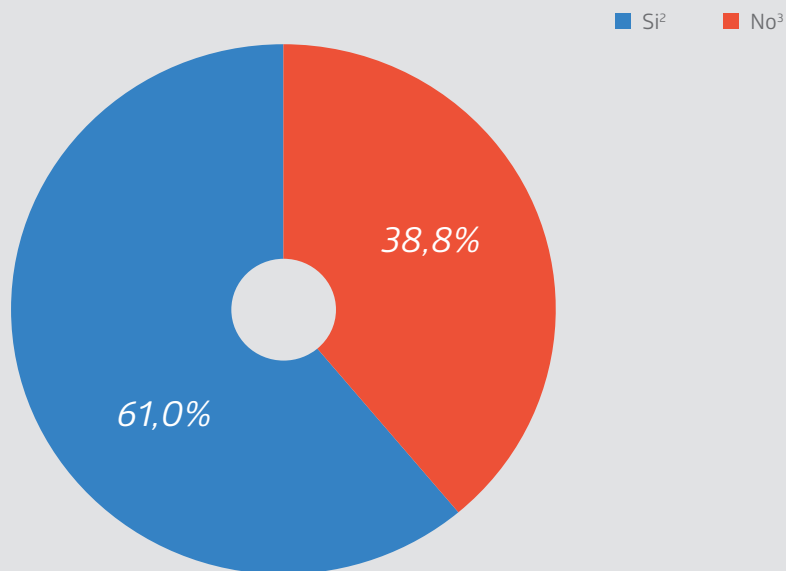


(1) Pregunta de opción múltiple, por lo que las respuestas no suman 100%. Estimación calculada sobre el total de empresas con sindicato vigente a noviembre de 2018. La opción "obstaculizar la afiliación sindical" corresponde a la pregunta G17 del cuestionario de sindicatos, mientras que el resto corresponden a la pregunta D2 del mismo cuestionario.

➤ Apoyo de la empresa al sindicato

- La mayoría de los sindicatos (**61,0%**) declaran que la empresa les ha prestado apoyo para el desarrollo de alguna de sus actividades.

¿Su sindicato contó con el apoyo de esta empresa para alguna de sus actividades?¹



(1) Calculada sobre el total de empresas con sindicato vigente a noviembre de 2018.

(2) Intervalo de confianza al 95%: 54,5% - 67,2%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 32,7% - 45,4%.

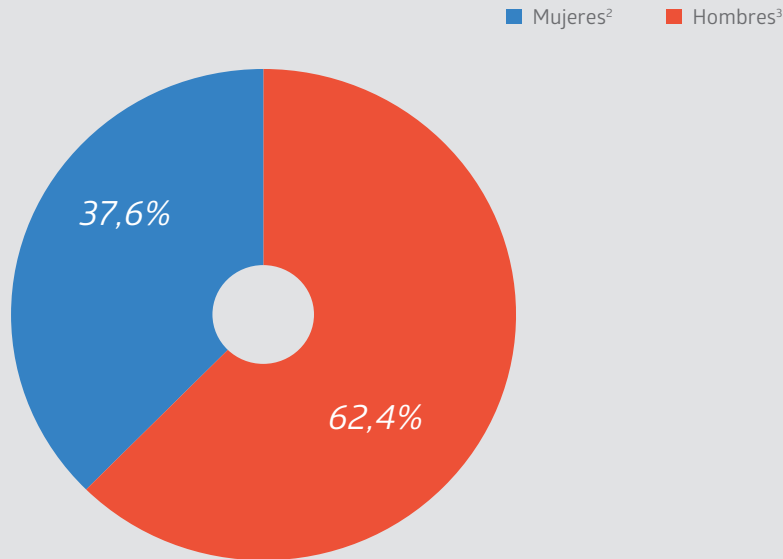


Igualdad de género

> Distribución relativa de personas contratadas directamente por la empresa

- La participación en el mercado laboral continúa siendo un fenómeno predominantemente masculino. Un **62,4%** de las personas contratadas directamente por las empresas son hombres, en comparación con el **37,6%** de mujeres.

Distribución relativa de las personas contratadas directamente según sexo¹



(1) Porcentaje sobre el total de personas contratadas directamente por la empresa.

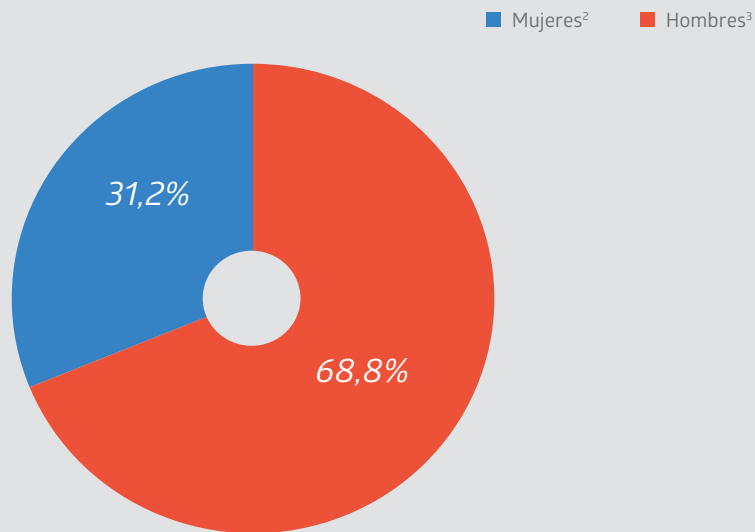
(2) Intervalo de confianza al 95%: 34,8% - 40,4%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 59,6% - 65,2%.

> Jefaturas según sexo

- Del total de jefaturas superiores (gerencias, directivas y administradores/as) declaradas por las empresas, solo un **31,2%** son ocupadas por mujeres.

Jefaturas por sexo¹



(1) Porcentaje sobre el total de jefaturas superiores.

(2) Intervalo de confianza al 95%: 28,8% - 33,5%.

(3) Intervalo de confianza al 95%: 66,5% - 71,2%.

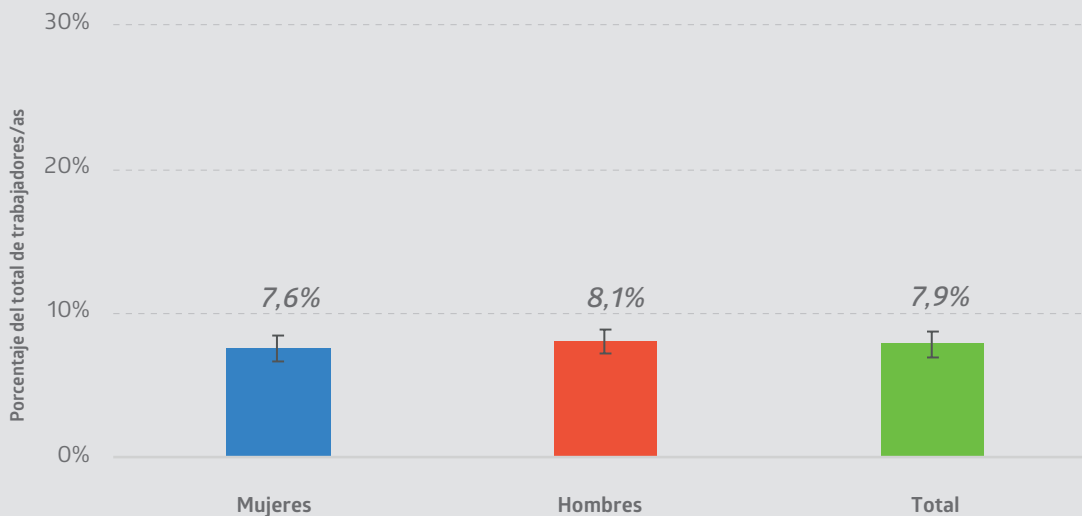


Fenómenos laborales emergentes

➤ Porcentaje de personas extranjeras contratadas por sexo

- **7,9%** de las personas contratadas directamente por las empresas son extranjeras.

Porcentaje de personas extranjeras contratadas por sexo¹

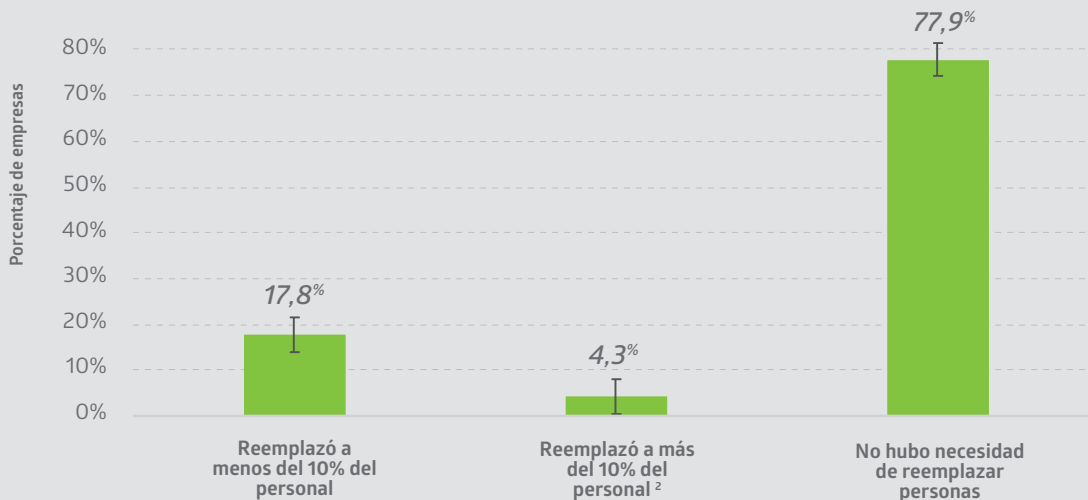


(1) Porcentaje calculado en base al total de personas contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018.

➤ Empresas según implementación de procesos de automatización

- **77,9%** de las empresas declararon que no hubo necesidad de reemplazar personas por la implementación de procesos de automatización. Mientras, **17,8%** declararon reemplazar a menos de **10%** del personal.

Empresas según implementación de procesos de automatización¹



(1) Porcentaje calculado del total de empresas que declaró algún proceso en el que se haya implementado un sistema de automatización durante los últimos cuatro años.

(2) Las estimaciones arrojan un coeficiente de variación (CV) mayor al 15%, por lo que no se recomienda hacer inferencias a partir de éstas.

- **Comité paritario de higiene y seguridad:** es un comité que tiene por objetivos asesorar e instruir a los trabajadores y trabajadoras en materias de higiene y seguridad (correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilancia del cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigación de las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa, entre otros). Todas las empresas con más de 25 personas trabajadoras deben organizar un comité paritario de este tipo, el que estará integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.
- **Contrato indefinido:** corresponde a un tipo de contrato entre una persona trabajadora con un/a empleador/a, que no tiene definida una fecha de término. El vínculo entre las partes puede terminar por despido, renuncia o muerte del trabajador o trabajadora.
- **Contrato a plazo fijo:** es aquel contrato que tiene establecida una fecha de inicio y de término, el cual puede ser renovado, pero no puede prolongarse por más de dos años.
- **Contrato por obra o faena:** contrato donde la persona trabajadora se obliga con su empleador/a a ejecutar una prestación de servicios específica y determinada dentro de una obra o faena, cuya vigencia se encuentra sujeta a la duración momentánea o temporal del servicio pactado.
- **Contratos a honorarios:** las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo, de manera que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa establece, por ejemplo, el derecho a feriado anual, a la indemnización por años de servicio, al descanso por los días festivos, etc. En consecuencia, los beneficios a los que tienen derecho las personas contratadas a honorarios serán aquellos que las partes hayan convenido en el respectivo contrato de prestación de servicios.
- **Grupo negociador:** articulación de trabajadoras y trabajadores creado de forma transitoria para solo el efecto de negociar colectivamente para el incremento de su participación en los excedentes del proceso productivo (bonos de productividad, aguinaldos, aumentos de salarios, entre otros).

➤ Glosario

- **Huelga legal:** corresponde a la paralización de las actividades por parte de los trabajadores y trabajadoras en el marco de un proceso de negociación colectiva o de otras circunstancias. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente.
- **Negociación colectiva:** la negociación colectiva es un derecho de trabajadores y trabajadoras garantizado por la Constitución y procedimentalmente establecido en el Libro IV del Código del Trabajo. Mediante la negociación colectiva las personas trabajadoras buscan aumentar su participación en los excedentes del proceso productivo de las empresas en las que trabajan, aumentando sus salarios directos, obteniendo bonos de productividad, aguinaldos, días libres, entre otras cuestiones. Las personas trabajadoras pueden negociar colectivamente a través de sindicatos y grupos negociadores o coaliciones transitorias de trabajadores/as establecidas para el solo efecto de negociar.
- **Remuneraciones brutas:** corresponde a la retribución que recibe la persona trabajadora por su trabajo, sin considerar los descuentos legales (previsionales, de salud, etc.).
- **Sindicatos:** actores claves al interior de las relaciones laborales, son la parte organizada y representativa de los trabajadores y las trabajadoras en estas relaciones. En Chile, los sindicatos se encuentran reconocidos constitucionalmente y por convenios internacionales.
- **Trabajadores y trabajadoras contratadas directamente:** son personas cuyo contrato individual de trabajo es con la empresa en que realizan las labores por las que reciben su remuneración.
- **Personal subcontratado:** corresponde a trabajadores y trabajadoras de una empresa externa que ha sido contratada por el o la empleadora o la empresa para realizar labores que esta necesite. La supervisión de este personal depende de la empresa externa (empresa contratista). Tanto para el caso del personal suministrado por terceros como para el caso del personal subcontratado, hay que distinguir entre la empresa mandante y la empresa contratista.



Descarga los resultados desde
www.ine.gob.cl