

2011

INFORME SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO

Primera Encuesta
sobre Condiciones
de Trabajo y Salud



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

2011

INFORME SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO

Primera Encuesta
sobre Condiciones
de Trabajo y Salud



INFORME SOBRE CONDICIONES DE EMPLEO
Primera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y Salud

Noviembre 2011

Este es un documento elaborado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo
Registro de Propiedad Intelectual: 211.894
ISBN: 978-956-7978-08-3

Agustinas 1253, Santiago de Chile
(56-2) 674 9300
www.direcciondeltrabajo.cl

Diseño y Producción:
Gráfica Metropolitana
www.graficametropolitana.cl

Introducción

Chile es uno de los países que cuenta con buenos sistemas de información, tanto aquellos que consisten en registros administrativos resultantes de las diversas operaciones de las instituciones públicas, como los elaborados a partir de encuestas y otros instrumentos semejantes.

En el área laboral, son variadas las fuentes de información disponibles para conocer la situación del empleo y el trabajo. Pero, hasta mediados de los años noventa no existían estudios o encuestas que permitieran conocer, en términos amplios y con un adecuado nivel de precisión, las condiciones de trabajo y el modo en que éstas se articulaban con las relaciones laborales.

Fue necesario crear una encuesta especialmente diseñada para ello, que permite contribuir al diseño de mejores políticas públicas hacia el mundo del trabajo. Ese fue el propósito de la encuesta Encla, que la Dirección del Trabajo (DT) aplica regularmente desde 1998. Paralelamente, tanto el Ministerio de Salud (Minsal), como el Instituto de Seguridad Laboral (ISL ex INP) realizaban investigaciones propias sobre el mundo laboral.

Sin embargo, persistía la necesidad de contar con datos acerca de la relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores. Por ello, en 2006, la Dirección del Trabajo, el Minsal y el entonces INP se reunieron para potenciar los esfuerzos sectoriales, transformándolos en la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile - Enets.

El proceso, que requirió homogenizar conceptos, acordar metodologías y definir áreas de interés de cada institución; se extendió hasta el año 2009. En la tarea, participaron profesionales de diferentes disciplinas relacionadas con los temas de salud, trabajo y empleo, además del aporte de expertos internacionales en estas materias.

A lo largo de todo Chile, la Enets entrevistó en sus hogares a más de 9.500 personas mayores de 15 años, pertenecientes a las quince regiones del país y que forman parte de la fuerza de trabajo. Fueron seleccionadas aleatoriamente, como parte de una muestra representativa.

En un trabajo de campo realizado entre septiembre de 2009 y octubre de 2010, la encuesta indagó en las condiciones objetivas de empleo y trabajo en que laboran los chilenos, y también en la experiencia subjetiva del bienestar y las expectativas que tienen los trabajadores sobre los diversos aspectos relativos a su trabajo, temas en los que aporta datos inéditos.

Una vez concluido el trabajo conjunto entre las entidades que colaboraron en la realización de esta encuesta –y que fue materializado en un informe tripartito de resultados¹– cada una de ellas puede ahora hacer uso de la información para sus objetivos institucionales. De este modo, y con esta publicación digital, la Dirección del Trabajo da inicio a la elaboración de sus propios diagnósticos a partir de la información entregada por la encuesta.

Para efecto de las principales preocupaciones de la DT, la Enets permite indagar en las condiciones de empleo y trabajo en Chile, en especial sobre ciertos aspectos que no siempre son posibles de observar a partir de las fuentes de información disponibles. Una diferencia que ofrece en relación a la Encla es que, al tratarse de una encuesta a trabajadores, provee de aspectos que complementan en forma muy especial a la Encla, cuyo universo está constituido por empresas.

Este primer informe de resultados elaborados autónomamente por la Dirección del Trabajo revisa algunos datos relevantes desde el punto de vista de las condiciones de empleo, que dan cuenta de la complejidad del tema en Chile. El universo de trabajadores corresponde al de aquellos dependientes o asalariados del sector privado, excluido el servicio doméstico. En total, alcanza a 3.906.190 trabajadores, cuyas condiciones de empleo presentamos a continuación.

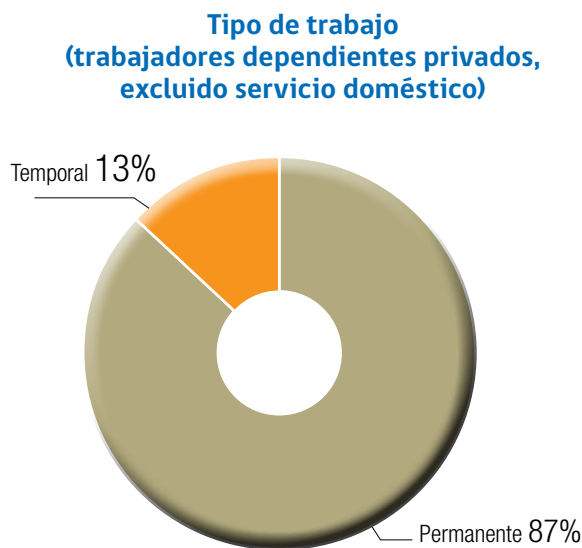
1 Disponible en www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99630.html

1. Características del empleo

La encuesta Enets indaga en las condiciones de empleo de trabajadores y trabajadoras chilenos, a partir de los indicadores habituales: existencia de una relación laboral, tipo de contrato, lugar en donde trabaja, etc. Además, busca indagar en el tipo de empleo que posee el trabajador, distinguiendo entre permanentes y temporales. Lo interesante es que el trabajador mismo es quien informa acerca del carácter permanente o temporal de su empleo, independientemente de las condiciones formales en que labore, e decir de la información registrada en su contrato.

Al respecto, el siguiente gráfico muestra, considerados todos los trabajadores dependientes del sector privado –a quienes se les aplica la normativa laboral y que representan el universo de trabajadores al que está orientado el rol fiscalizador de la Dirección del Trabajo– que un 13% de ellos declara tener un empleo temporal. Esto corresponde a 502.818 trabajadores en el país.

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

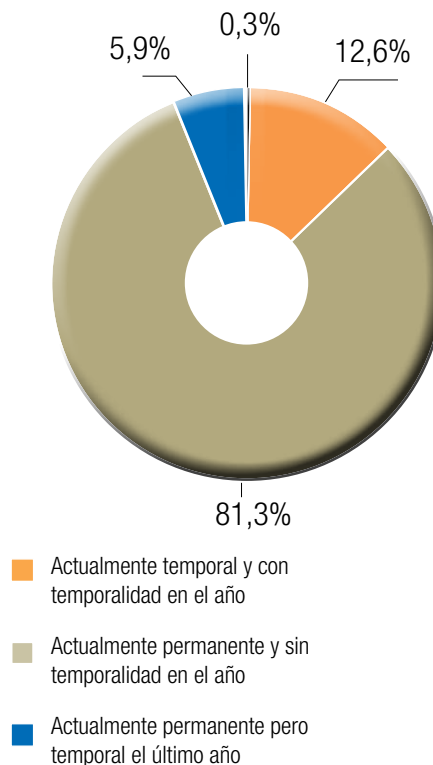
La Enets preguntaba, además, si el trabajador había tenido algún empleo de carácter temporal durante el último año. A este respecto, los datos permiten apreciar que entre aquellos trabajadores con empleo permanente, un 5,9% había tenido algún empleo temporal durante el último año, lo que corresponde

a 228.610 trabajadores. Esto significa que la experiencia de la temporalidad en el empleo constituye un hecho objetivo no solamente para el 13% de trabajadores que declara tener un empleo temporal, sino también para aquel segmento de trabajadores que, teniendo actualmente un empleo permanente, han tenido poco antes uno temporal.

En cambio, es bajísima –y llega a ser estadísticamente no significativa– la proporción de trabajadores que, teniendo un empleo temporal en la actualidad, tuvo uno permanente durante el último año: se trata de 11.430 trabajadores, de acuerdo a la expansión de los datos de la muestra Enets al universo. Lo anterior quiere decir que son más los trabajadores con empleo permanente que han pasado por la temporalidad durante el último año, que los trabajadores temporales que han pasado el último año por un empleo permanente.

Gráfico 2

Carácter del empleo actual y temporalidad del último año



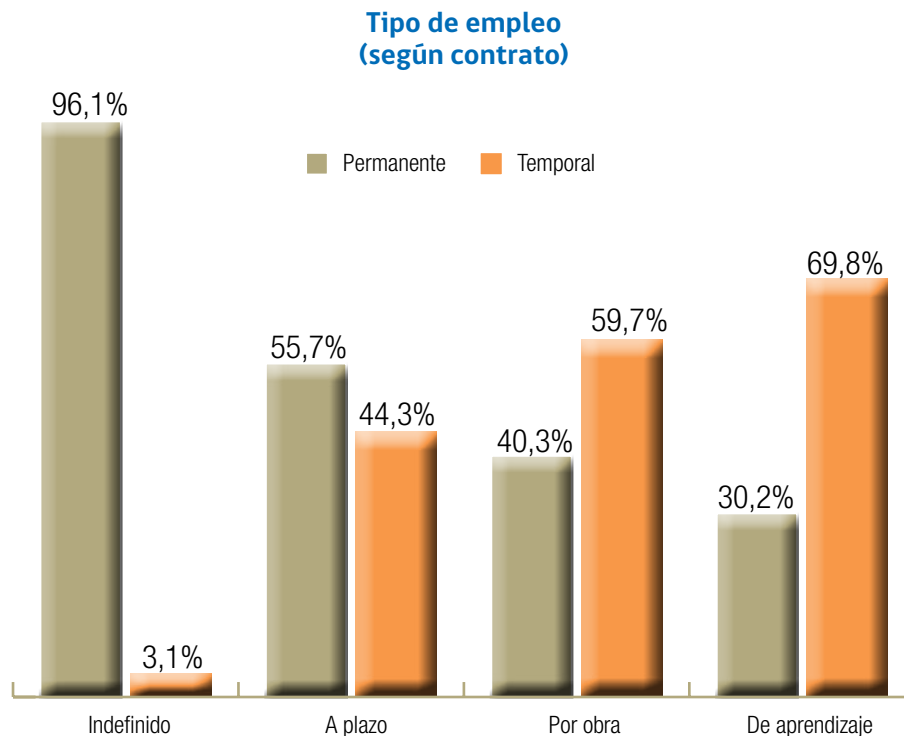
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Si cruzamos esta información con el tipo de contrato que declaran tener los trabajadores, es posible apreciar que, entre quienes tienen contratos no indefinidos es mayor la proporción de quienes sostienen tener un empleo temporal. Al respecto, esta asociación no debería extrañar, toda vez que es

evidente que los contratos por obra o faena y los contratos a plazo son generalmente utilizados para empleos de tipo temporal. A su vez, un contrato indefinido es habitual para contratar trabajadores cuyas laborales son de carácter más permanente.

Sin embargo, el gráfico siguiente muestra que esta correspondencia entre el tipo de contrato y el carácter del empleo es solo parcialmente cierta. En efecto, podemos apreciar que más de la mitad de los trabajadores con contrato a plazo fijo declara que su empleo es de carácter permanente. En el caso de los trabajadores con contrato por obra o faena, esta proporción es menor; pero de todos modos llega a poco más del 40% de quienes declararon tener ese tipo de contrato. Por su parte, hay 120.187 trabajadores, correspondientes a un 3,9%, cuyo contrato es indefinido y que declararon tener un empleo temporal.

Gráfico 3



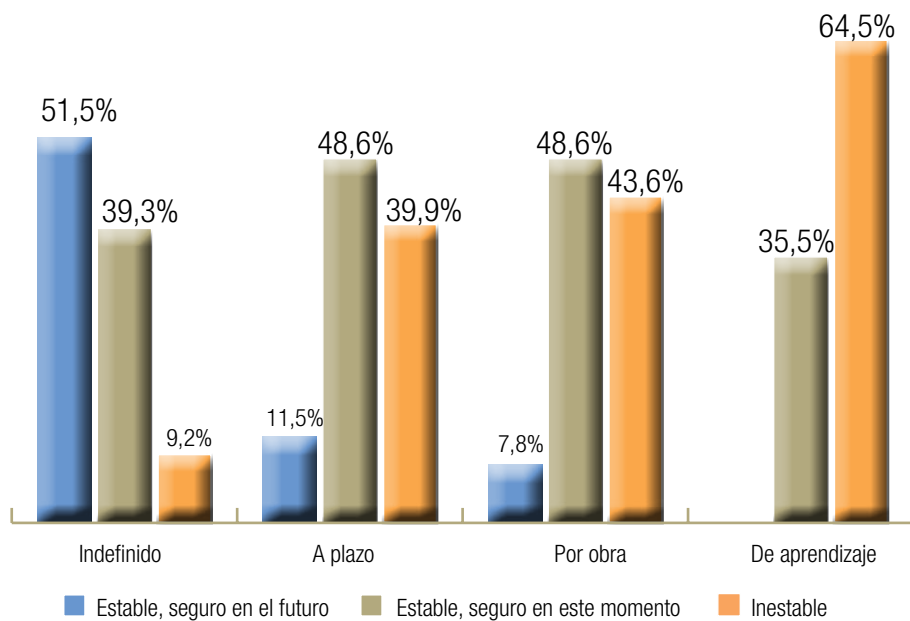
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

No hay que confundir la información proporcionada por el trabajador respecto al carácter de su empleo con la percepción subjetiva que pudiera tener sobre la estabilidad de su empleo. Esta última dimensión fue abordada en el informe tripartito de resultados de la Enets y fue posible apreciar que estas dos preguntas respondían a dos dimensiones diferentes. El gráfico siguiente muestra la manera en que se relacionan ambas preguntas.

Los datos indican que la percepción de inestabilidad, entre el total de trabajadores dependientes del sector privado, alcanza a un 24,4%, correspondiente a 1.801.129 personas. En relación con el tipo de empleo, entre quienes declaran tener empleo permanente esta percepción de inestabilidad alcanza a un 15,6% de los trabajadores; por su parte, un 30,7% de quienes declaran tener un empleo temporal tienen una percepción de estabilidad subjetiva.

Gráfico 4

**Percepción de estabilidad
(según tipo de contrato)**

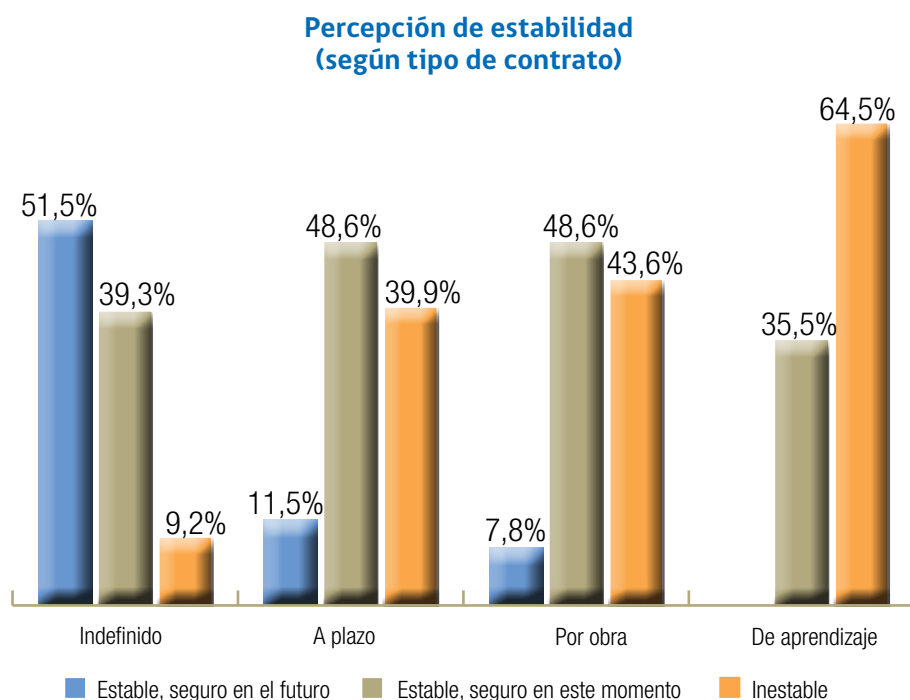


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Esta relación es apreciable al cruzar la percepción de estabilidad con el tipo de contrato. El Gráfico 5 muestra que, efectivamente, entre los trabajadores con contrato indefinido es mayor la percepción de estabilidad laboral. No obstante, hay 282.519 trabajadores -vale decir un 9,2% de ellos- que tiene una percepción de inestabilidad en su empleo.

Al contrario, entre quienes tienen contratos temporales (a plazo o por obra) hay un 11,5% y un 7,8% de ellos que perciben estabilidad laboral en sus empleos.

Gráfico 5



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Los datos anteriores parecen indicar que hay, al menos, tres dimensiones en juego en el tema de la estabilidad laboral. Por un lado, hay una dimensión legal, en tanto la estabilidad del empleo queda expresada en el tipo de trabajo: un trabajo con contrato indefinido es nominalmente un empleo más estable, y de carácter más permanente, que un contrato por obra o faena o uno a plazo fijo.

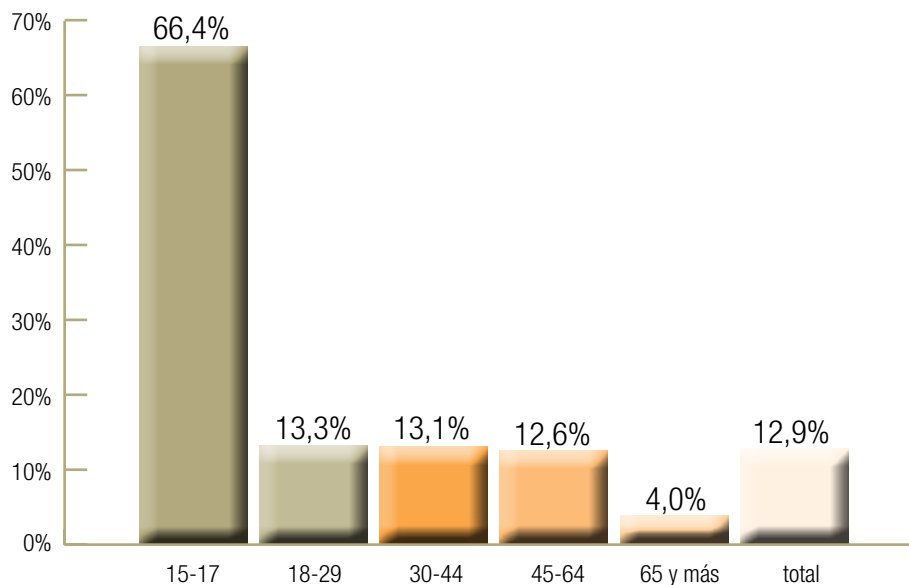
Pero también estaría operando una dimensión relativa a la estabilidad de facto de los empleos. Aunque los trabajadores sean los informantes, pareciera no tratarse de una simple percepción subjetiva, tal como lo hemos apreciado en los datos revisados hasta aquí. Por último, la dimensión subjetiva de la estabilidad laboral es la tercera de las dimensiones en juego en este tema. Esta no implica una idea antojadiza de los trabajadores sino que, tal como la psicología social lo ha señalado, es una percepción social que, como tal, ha sido construida a partir de experiencias objetivas que la condicionan.

Continuando con la dimensión de la estabilidad de facto, medida por medio de las respuestas a esta pregunta sobre el carácter o tipo de empleo que los trabajadores declaran tener, es posible apreciar que los trabajadores más jóvenes tienen una mayor proporción de empleos de carácter temporal, lo que es consistente con la condición del empleo juvenil como puerta de entrada al mercado laboral, bajo condiciones de menor estabilidad que la de aquellos con mayor experiencia y edad.

En los tramos etarios de los trabajadores adultos, los niveles de temporalidad del empleo bordean el 13%, aproximadamente.

Gráfico 6

Porcentaje de trabajadores con empleo temporal (según tramo de edad)

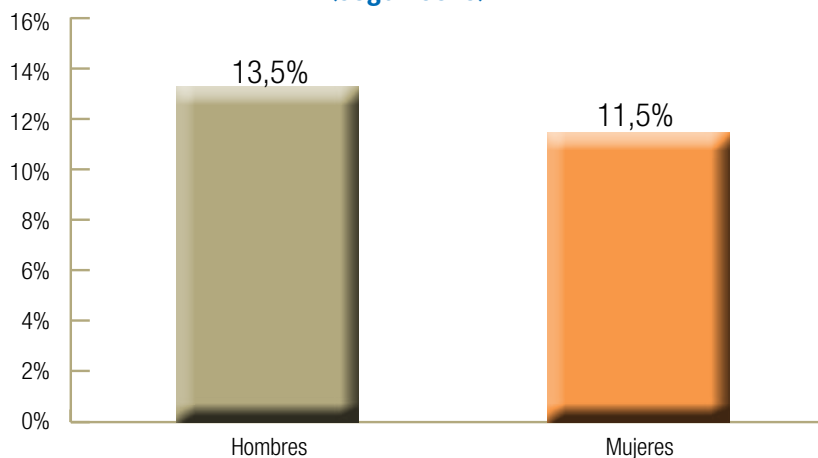


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al analizar esta información por sexo, se aprecia una pequeña diferencia entre hombres y mujeres con respecto al carácter temporal del empleo, siendo levemente superior la proporción de hombres que de mujeres quienes declaran tener un empleo temporal, tal como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 7

Porcentaje de trabajadores con empleo temporal (según sexo)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Otro indicador relativo a la estabilidad del empleo de los trabajadores es la proporción de ellos que realiza su trabajo bajo la modalidad 'a honorarios'. Esta última no corresponde, en rigor, a una relación de trabajo sino a una prestación de servicios bajo un régimen jurídico distinto al del contrato individual de trabajo.

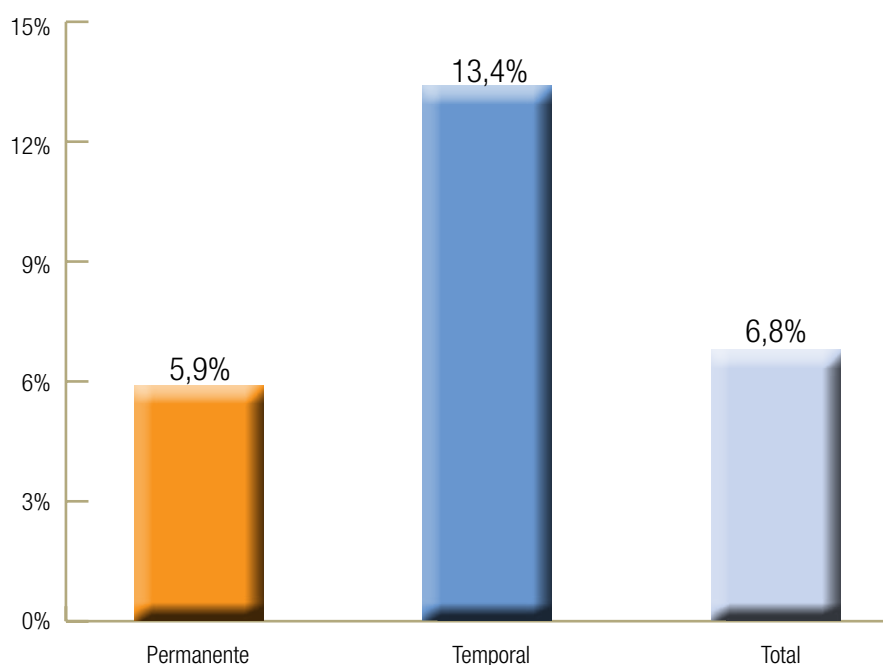
No obstante, existen evidencias empíricas de que muchos de los trabajadores que laboran bajo un régimen de prestación de servicios a honorarios en realidad corresponden a trabajadores dependientes y que más bien deberían estar sujetos a una regulación normativa apropiada a esta condición.

El gráfico siguiente permite apreciar que un 6,8% de los trabajadores dependientes entrevistados declaró dar boletas de honorarios, lo que corresponde a 267.114 personas. Considerando que el universo de trabajadores analizado corresponde al de aquellos trabajadores dependientes del sector privado, es interesante observar este dato comparándolo con el de la Encla 2008, que indicaba una proporción de solo 2,1% de los trabajadores dependientes de las empresas encuestadas.

Por su parte, la proporción de quienes trabajan a honorarios es mayor entre quienes declaran tener un empleo de carácter temporal. Esto parece razonable, aunque no hay que perder de vista que se trata siempre de trabajadores dependientes, por lo cual es dable pensar que -tal vez- esos trabajadores no cuenten realmente con un contrato laboral que los proteja, no obstante hayan declarado el carácter indefinido u otro de su contrato de trabajo.

Gráfico 8

Porcentaje de trabajadores a honorarios (según tipo de empleo)

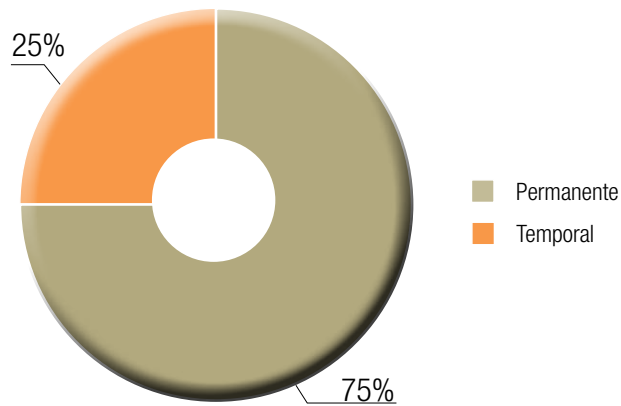


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La mayoría de los trabajadores que declaran laborar a honorarios tiene un empleo de carácter permanente, tal como muestra el gráfico siguiente. Esto confirma el tipo de problema que podría estar detrás de los datos comentados.

Gráfico 9

Tipo de empleo de trabajadores a honorarios

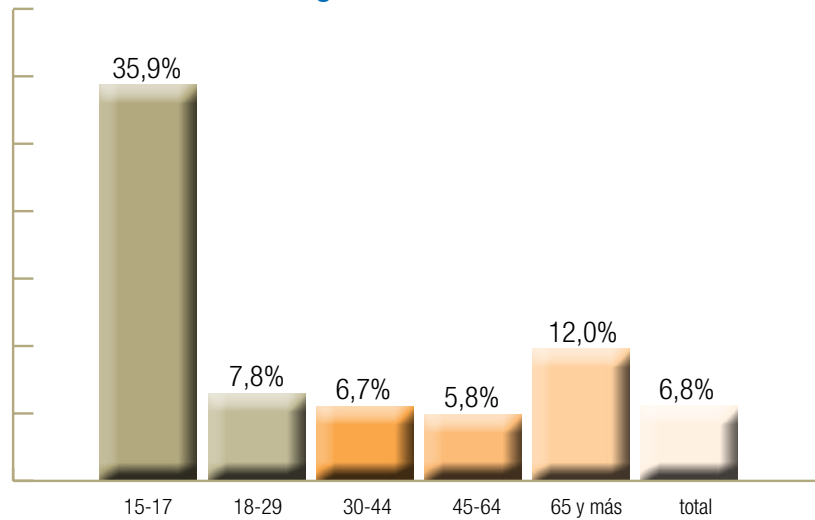


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al mirar la proporción de trabajadores a honorarios en los distintos tramos de edad (Gráfico 10), se observa que entre los jóvenes esta proporción es mayor, superando con creces los niveles para los restantes tramos. No obstante, también sobresale el porcentaje de trabajadores de 65 años y más que labora en estas condiciones.

Gráfico 10

**Porcentaje de trabajadores a honorarios
(según tramo de edad)**

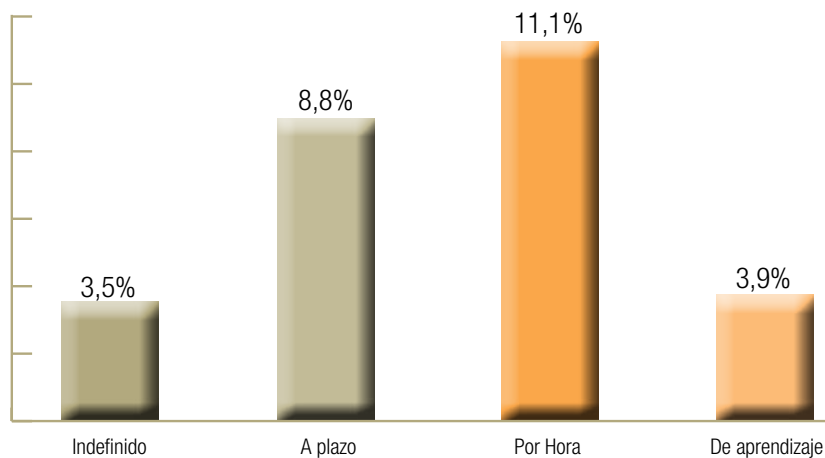


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Tal como ocurría con el carácter permanente o la percepción de estabilidad laboral, algunos trabajadores que declaran tener contratos de trabajo, a la vez dicen trabajar a honorarios. El Gráfico 11 muestra niveles relativamente bajos para ello, pero no deja de llamar la atención que, inclusive entre los trabajadores con contrato indefinido, existan algunos que sostienen trabajar a honorarios.

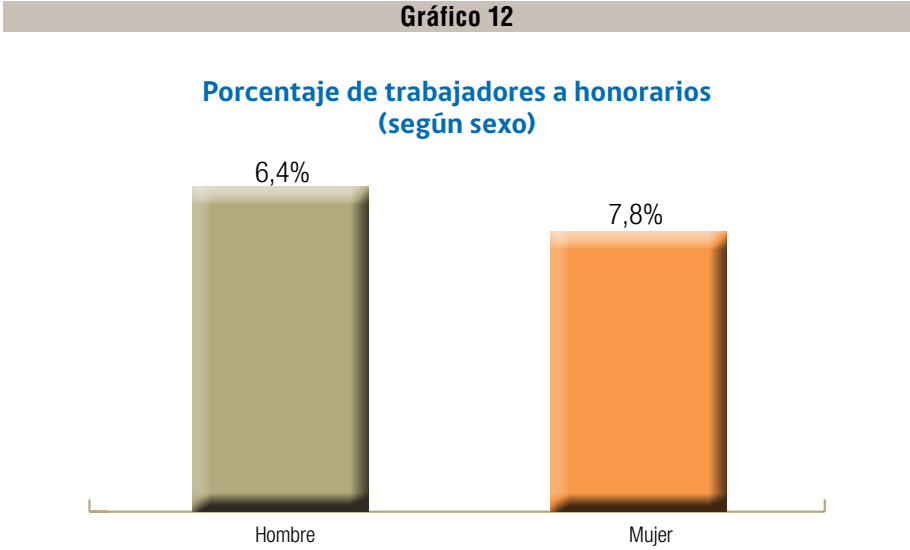
Gráfico 11

**Porcentaje de trabajadores a honorarios
(según tipo de contrato)**



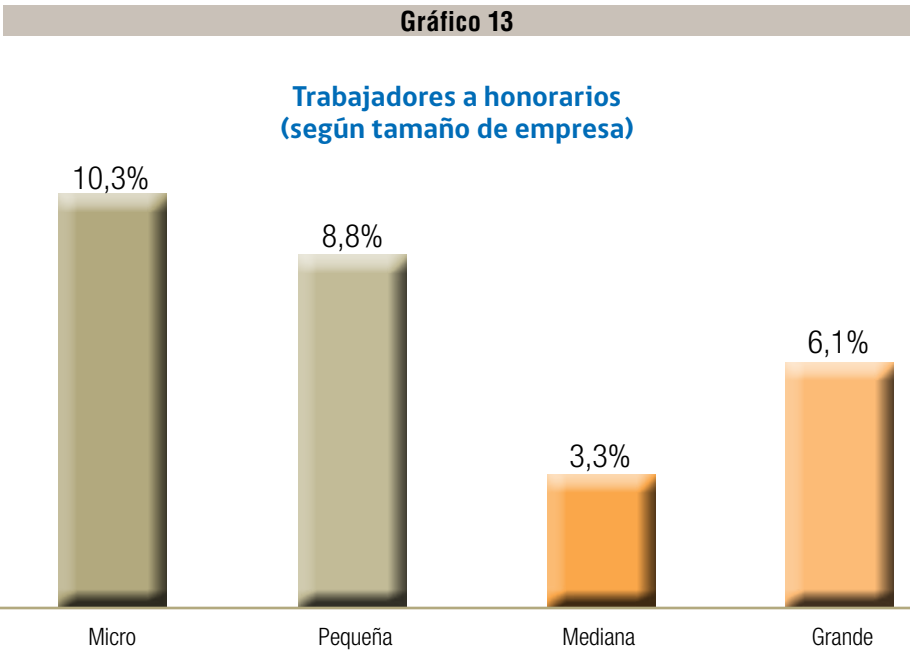
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, son muy leves, y muestran que las mujeres presentan una mayor proporción de trabajadoras a honorarios.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Por último, en relación con el tamaño de las empresas en que laboran los trabajadores dependientes, los datos muestran que en las microempresas se observa la mayor proporción de trabajadores que declaran trabajar a honorarios.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

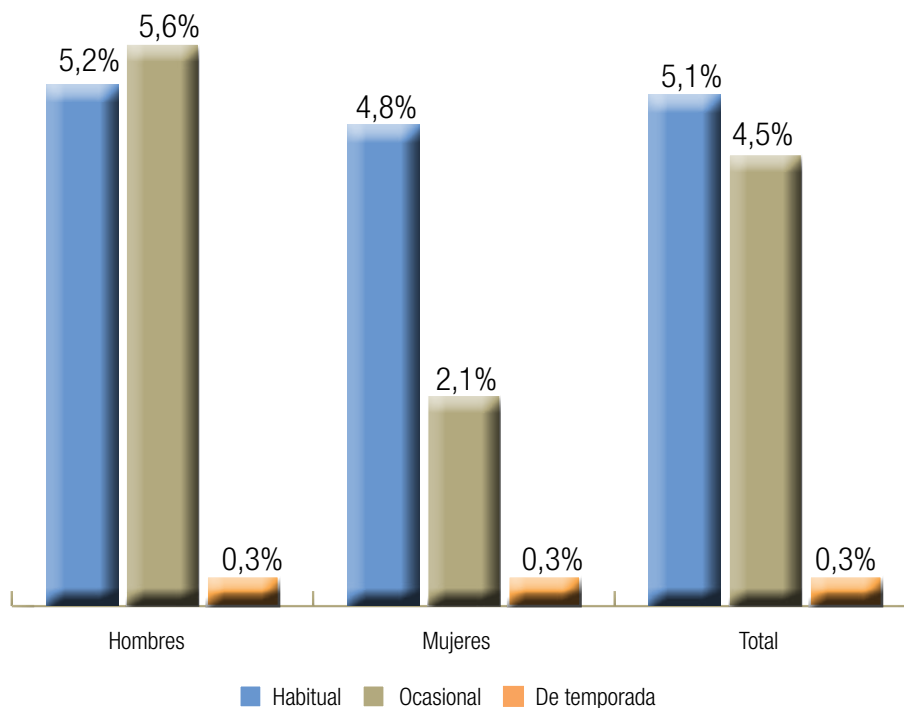
2. Empleo secundario

La encuesta Enets indaga también sobre la disponibilidad de un empleo secundario por parte de los trabajadores, estrategia usualmente utilizada por las personas para aumentar sus ingresos o para complementar actividades que no les ocupan la totalidad de la jornada.

En este caso, un 9,7% de los trabajadores dependientes del sector privado cuenta con un segundo empleo, lo que corresponde a 386.765 personas. De ellos, la mayoría lo mantiene en forma habitual. Desde una perspectiva de género –y tal como es posible ver en el Gráfico 14- existe una leve mayor proporción de trabajadores hombres que cuentan con empleo secundario, en comparación a las mujeres. La diferencia es que entre los hombres es, principalmente, de carácter ocasional; en cambio en las mujeres ese segundo empleo es más bien habitual.

Gráfico 14

Porcentaje de trabajadores que tiene un segundo empleo (según sexo)

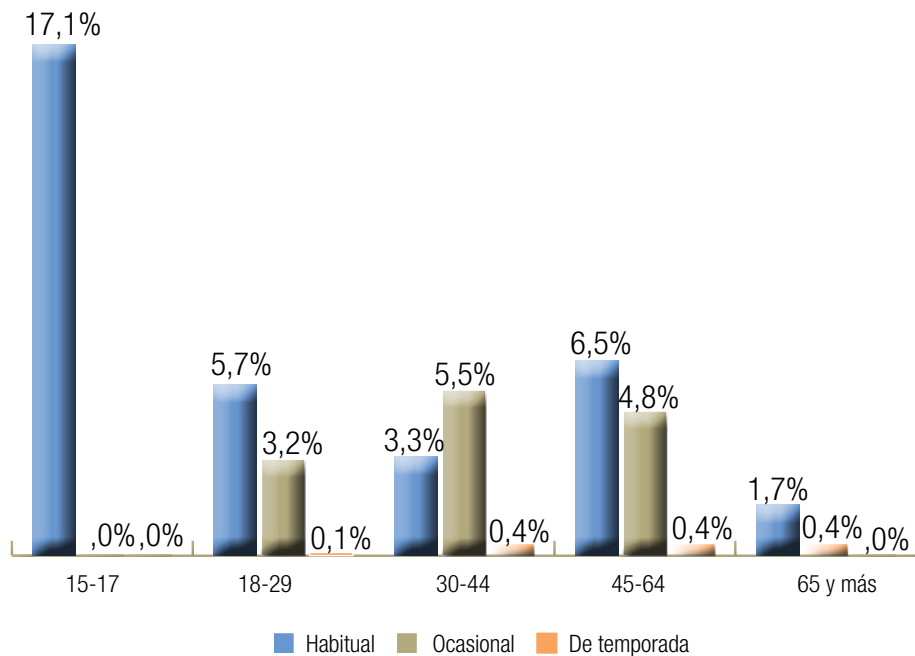


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Según tramos de edad, la Enets indica que es entre los jóvenes donde se da principalmente esta práctica laboral, siendo la modalidad del empleo secundario habitual la que usa la totalidad de los jóvenes encuestados. Por el contrario, aproximadamente solo uno de cada diez trabajadores del grupo etario de entre 46 y 64 años tiene empleo secundario.

Gráfico 15

Porcentaje de trabajadores que tiene un segundo empleo (según sexo)



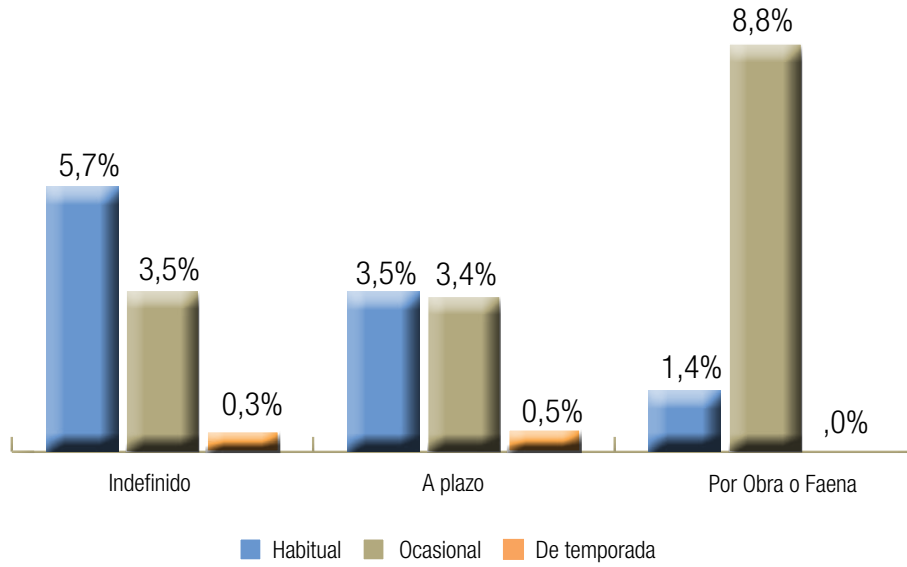
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Ahora, al cruzar la información sobre el empleo secundario con el tipo de contrato de los trabajadores en su empleo principal, se obtiene que tanto entre los trabajadores con contrato permanente como entre aquellos con contrato temporal existe una proporción que tiene empleo secundario. En el caso de quienes tienen contratos temporales parece razonable esperar esta práctica; pero resulta interesante observar que un 9,5% de aquellos con contrato indefinido -equivalente a 251.225 trabajadores- cuenta con un segundo empleo que, en su mayoría, corresponde a un empleo secundario habitual.

La relación inversa se da entre quienes tienen contratos por obra o faena donde, si bien el porcentaje que cuenta con un empleo secundario es similar al de los trabajadores con contrato indefinido, la mayoría tiene un empleo secundario de carácter ocasional.

Gráfico 16

Porcentaje de trabajadores que tienen segundo empleo, según tipo de contrato en su empleo principal



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

3. Ingresos, salario y satisfacción de necesidades

En relación a este ítem, la Enets recogió información sobre el total de ingresos del trabajo que percibían las personas, distribuidos en tramos. La distribución de los trabajadores en estos tramos de ingresos ha sido analizada tomando en consideración solo a aquellos que declaran trabajar, al menos, ocho horas diarias, para no mezclar aquí a quienes que tienen jornadas parciales.

Esta es una forma un poco más precisa de aproximarse al tema de las remuneraciones, por cuanto permite observar la distribución de trabajadores en los diversos tramos de ingresos, aunque no sea posible asegurar que se trata de trabajadores que laboran 45 horas semanales.

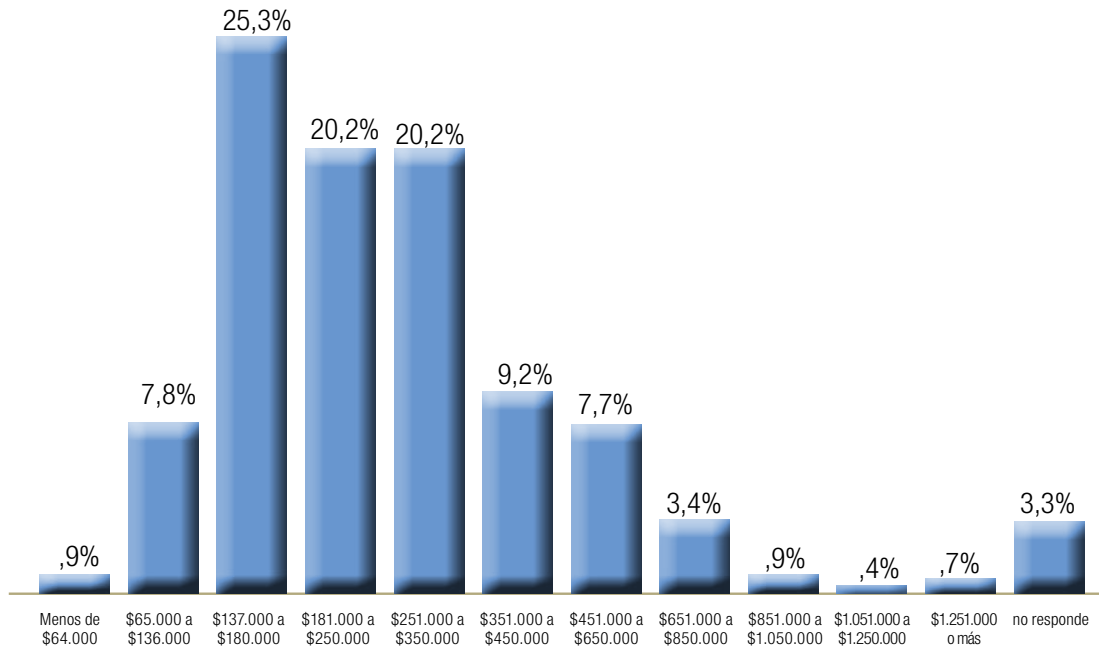
Tal como muestra el gráfico siguiente, el grueso de los trabajadores encuestados -65,7%- se sitúa entre los \$137.000 y los \$350.000 como ingreso líquido mensual, cifras expresadas en pesos del año 2010. El tramo con la mayor proporción es el que va entre los \$137.000 y los \$180.000.

Estos datos confirman evidencias disponibles a partir de las diversas encuestas que miden ingresos de personas y hogares. En general, los niveles de ingresos del trabajo en Chile son relativamente bajos, lo que pareciera contrastar contra la impresión que queda cuando se sostiene que Chile es un país de ingresos medios y cuyo ingreso *per cápita* es de cerca de 14 mil dólares anuales.

Como la Enets es una encuesta que solo recoge datos relativos a trabajadores, no es posible extrapolar desde ahí al conjunto de los ingresos que el país recibe en un año. No obstante, es sintomático que los diversos datos muestren que los niveles de ingreso del trabajo son más bien modestos para la gran mayoría de los trabajadores chilenos. De hecho, quienes declaran percibir más de un millón de pesos mensuales por conceptos de trabajo, apenas llegan a un poco más del 1% de los entrevistados.

Gráfico 17

Porcentaje de trabajadores dependientes privados por tramo de ingreso líquido mensual (en pesos corrientes de 2010)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Por su parte, una proporción de los trabajadores de todos los tramos de ingreso posee un segundo empleo. Aunque, *a priori*, podría pensarse que es una estrategia concentrada en los trabajadores de menores ingresos, los datos muestran que los trabajadores de los distintos niveles de ingresos recurren a ella, tal como lo muestra la tabla siguiente.

Tabla 1

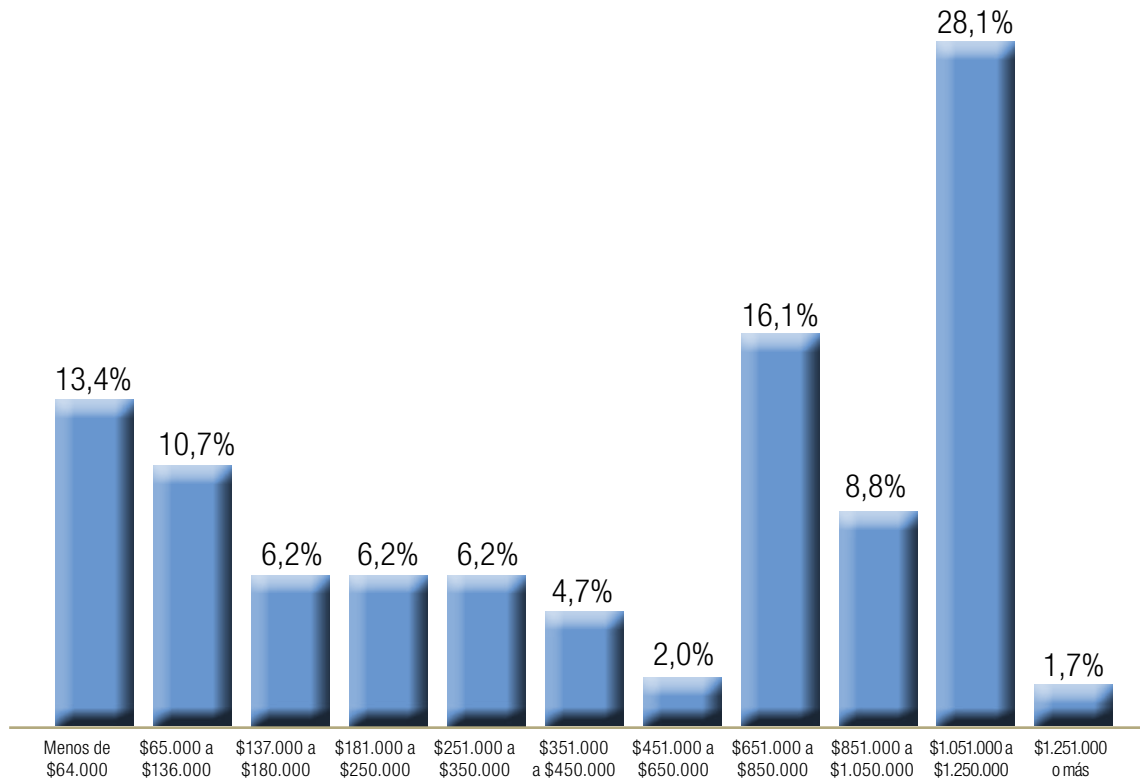
Trabajadores con segundo empleo, según tramo de ingreso líquido mensual (en pesos corrientes de 2010)			
	Habitual	Ocasional	De temporada
Menos de \$64.000	1,8%	4,9%	0,0%
\$65.000 a \$136.000	3,8%	5,4%	0,3%
\$137.000 a \$180.000	4,5%	3,6%	0,7%
\$181.000 a \$250.000	4,2%	5,0%	0,1%
\$251.000 a \$350.000	7,0%	3,8%	0,3%
\$351.000 a \$450.000	6,2%	3,4%	0,1%
\$451.000 a \$650.000	5,3%	10,3%	0,0%
\$651.000 a \$850.000	4,4%	3,0%	0,6%
\$851.000 a \$1.050.000	14,4%	,0%	1,7%
\$1.051.000 a \$1.250.000	7,5%	2,7%	0,0%
\$1.251.000 o más	1,8%	,0%	0,0%
No responde	4,8%	4,4%	0,0%
Total	5,1%	4,5%	0,3%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Si observamos la proporción de trabajadores que declaran trabajar a honorarios, recordando que, simultáneamente, declararon ser asalariados dependientes, se aprecia que en todos los tramos de ingresos hay quienes dan boleta de honorarios por los servicios que prestan a su empleador. Esta proporción es notoriamente superior entre quienes perciben ingresos superiores a \$1.050.000; pero en el conjunto del universo es una muy menor proporción: la Enets cuantifica en 13.714 a los trabajadores situados en ese tramo de ingresos.

Gráfico 18

Porcentaje de trabajadores a honorarios según tramo de ingreso líquido mensual (en pesos corrientes de 2010)



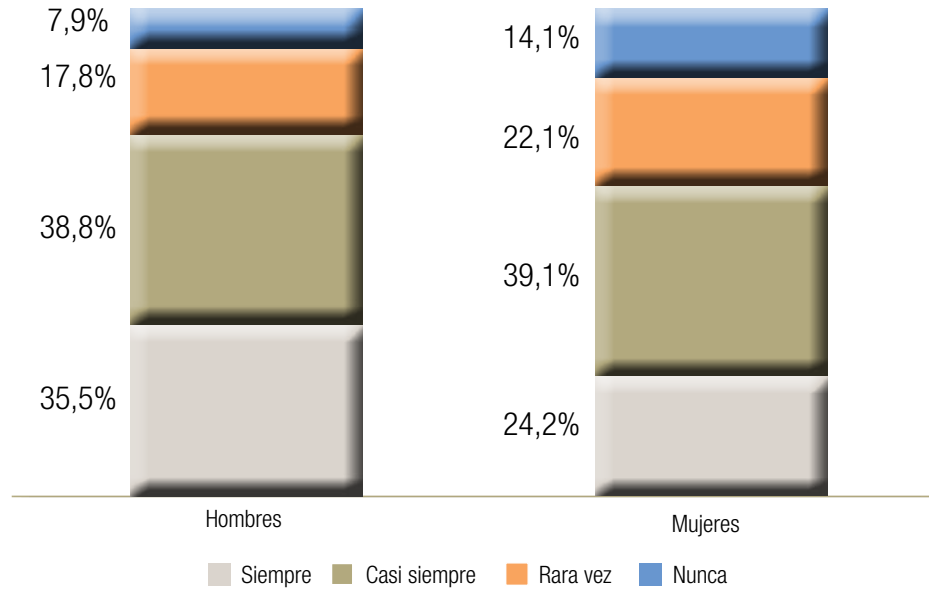
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Un aspecto de interés en esta encuesta corresponde a la percepción de los trabajadores respecto a que si sus ingresos les permiten –o no– satisfacer sus necesidades básicas y cubrir sus gastos regulares. A este respecto, un 29,3% de los entrevistados sostiene que sus ingresos no les alcanzan; correspondiendo una proporción mayor a las mujeres, tal como presenta el gráfico a continuación. En términos más detallados, la proporción de mujeres que señala que sus ingresos nunca les permiten cubrir sus gastos o satisfacer sus necesidades casi dobla a la proporción de hombres que expresa lo mismo.

De todas formas, la mayoría de los trabajadores señala que sus ingresos les permiten cubrir siempre, o casi siempre, sus gastos y necesidades, lo que contrasta con los datos que revisábamos antes sobre los niveles de remuneraciones entre los trabajadores chilenos.

Gráfico 19

El salario le permite cubrir sus necesidades básicas y sus gastos regulares (según sexo)

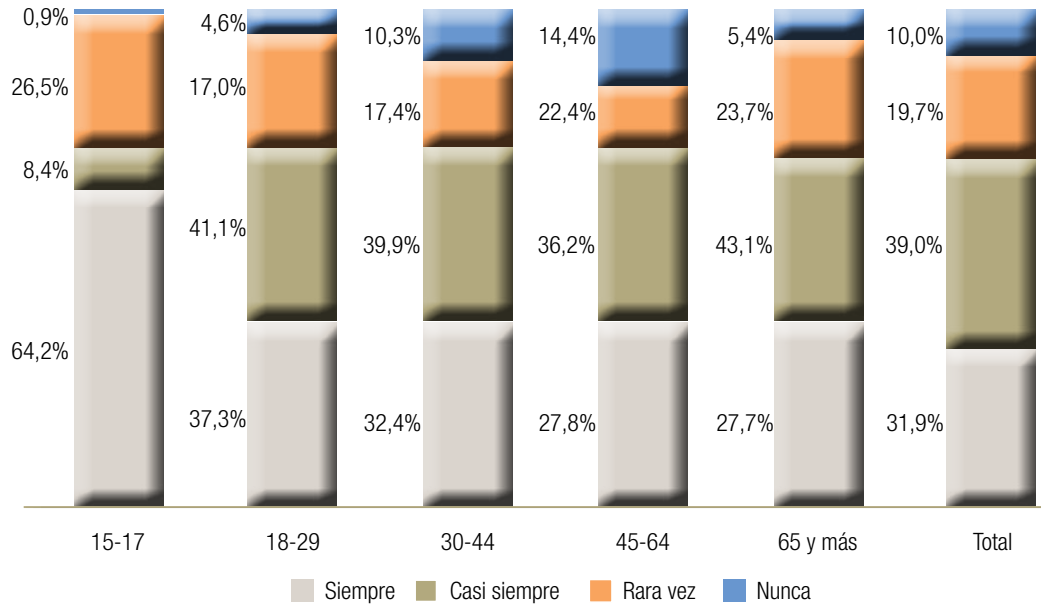


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al desagregar por tramos de edad, es posible apreciar que son los jóvenes quienes se muestran más positivos respecto a sus ingresos: una altísima proporción señala que sus ingresos siempre le alcanzan para cubrir sus necesidades. Esta proporción disminuye notoriamente a medida que aumenta la edad de los trabajadores. Aquellos entre 45 y 64 años son los que se muestran –proporcionalmente– más descontentos con sus ingresos, tal como muestra el siguiente gráfico.

Gráfico 20

El salario le permite cubrir sus necesidades básicas y sus gastos regulares (según edad)

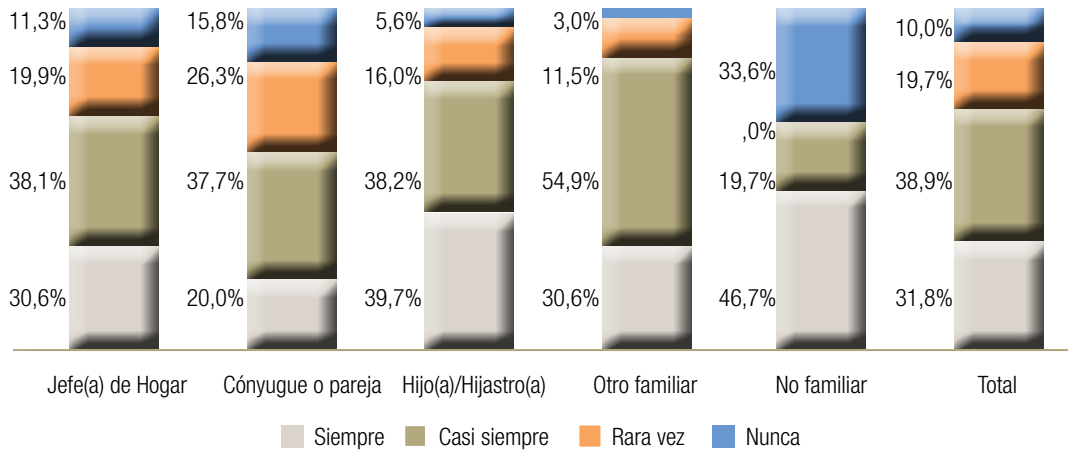


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En cuanto a la posición del trabajador dentro del hogar, los niveles de satisfacción con respecto a la relación salario-gastos son menores entre las parejas o cónyuges de los jefes de hogar. Le siguen los mismos jefes de hogar, lo que resulta esperable en razón de ser los principales perceptores de ingreso de los hogares y quienes asumen los mayores gastos familiares.

Gráfico 21

El salario le permite cubrir sus necesidades básicas (según parentesco)

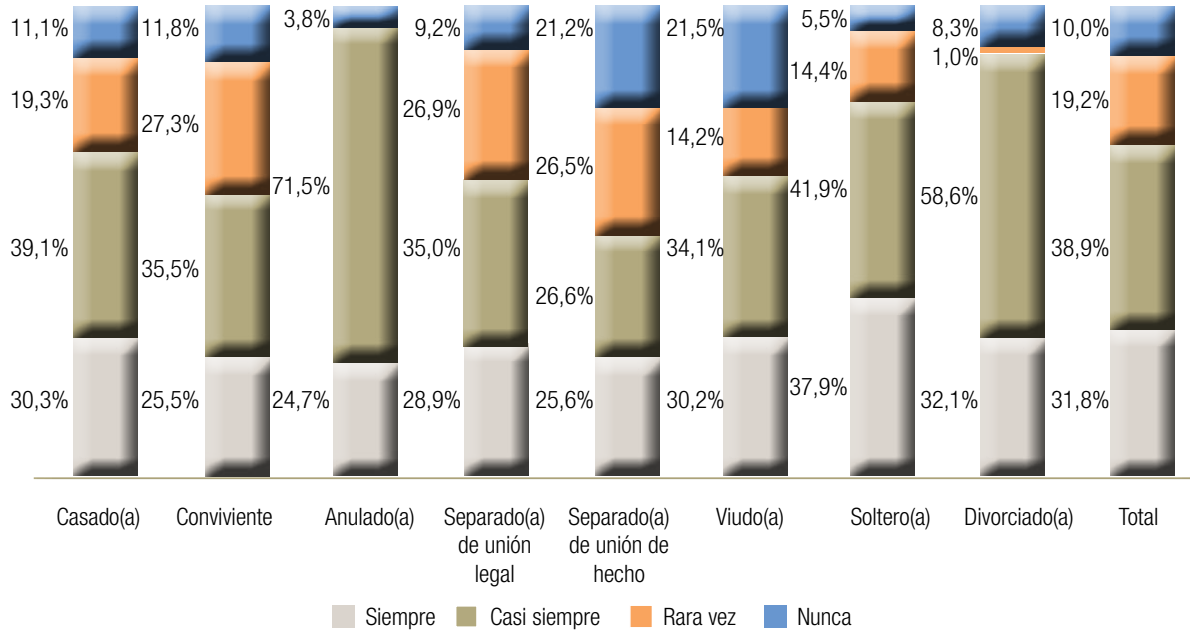


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al comparar este dato entre los trabajadores en función de su estado civil, llama la atención que divorciados y anulados declaren en mayor proporción que sus ingresos sí les permiten cubrir gastos y necesidades. Ello contrasta con la condición de quienes se han separado legalmente o de hecho. De todas maneras, en los restantes casos se mantiene una mayoría de trabajadores que declara que sus ingresos les alcanzan siempre o casi siempre para poder cubrir sus gastos y necesidades.

Gráfico 22

El salario le permite cubrir sus necesidades básicas y sus gastos regulares (según estado civil)



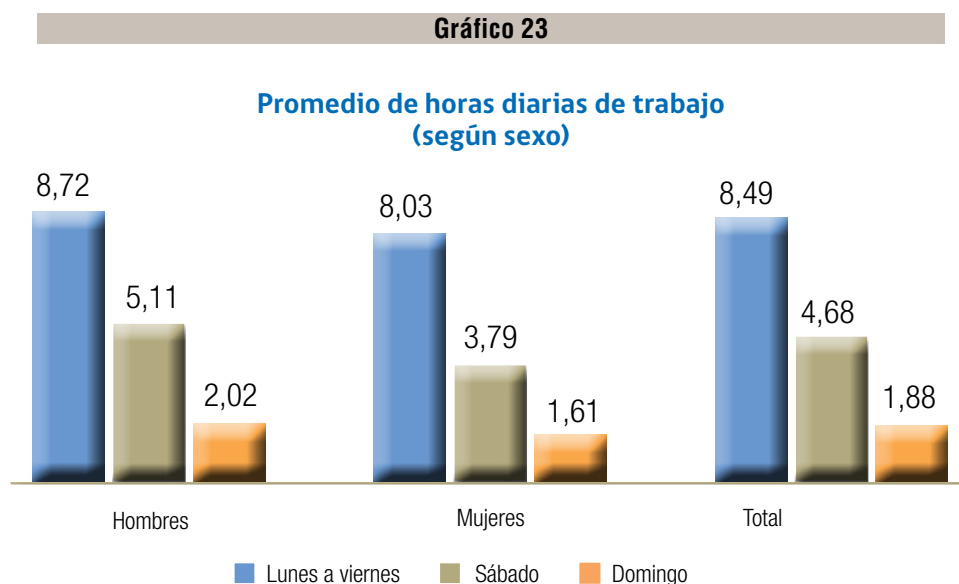
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

4. Jornada laboral

La jornada ordinaria laboral en Chile es, legalmente, de 45 horas semanales. Y los datos de la Enets a este respecto muestran que, en términos generales, se cumple con esta jornada y la mayoría de los trabajadores labora diariamente 8,5 horas.

El Gráfico 22 muestra el promedio de horas diarias de trabajo que declararon los trabajadores encuestados. Quienes trabajan sábado y domingo lo hacen, en promedio, mediodía el sábado; y menos de dos horas, el domingo.

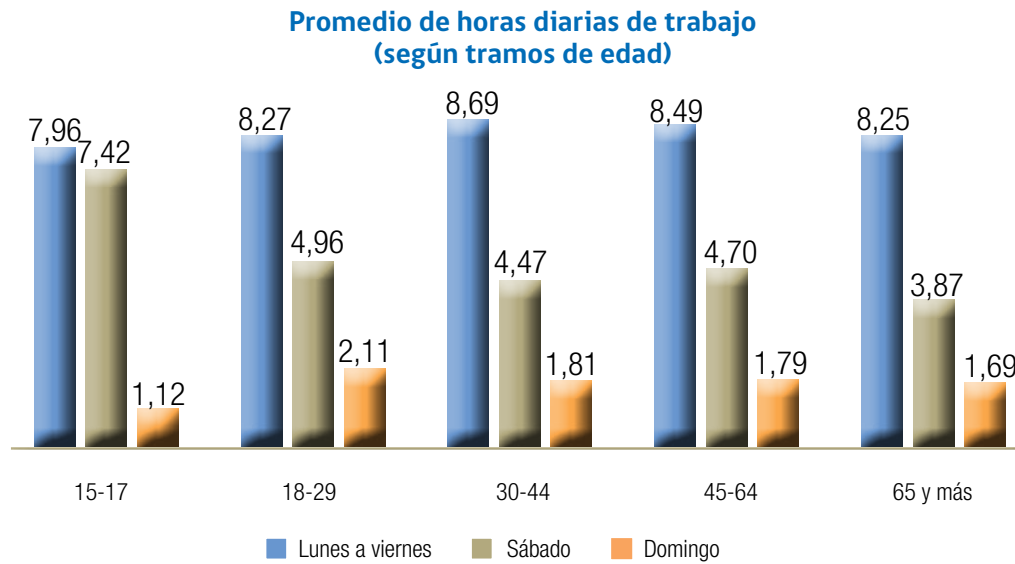
Al desagregar por sexo, son los hombres quienes trabajan en promedio una jornada diaria levemente superior a las mujeres, considerando todos los días, incluidos los fines de semana.



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Por tramos de edad, son los trabajadores de entre 40 y 44 años quienes presentan el mayor promedio de horas diarias laborales durante la semana, mientras que los jóvenes declaran el mayor promedio de horas diarias de trabajo durante los fines de semana. Esto es consistente con el tipo de empleo que ellos tienen, muchas veces acompañado de una jornada de mayor flexibilidad.

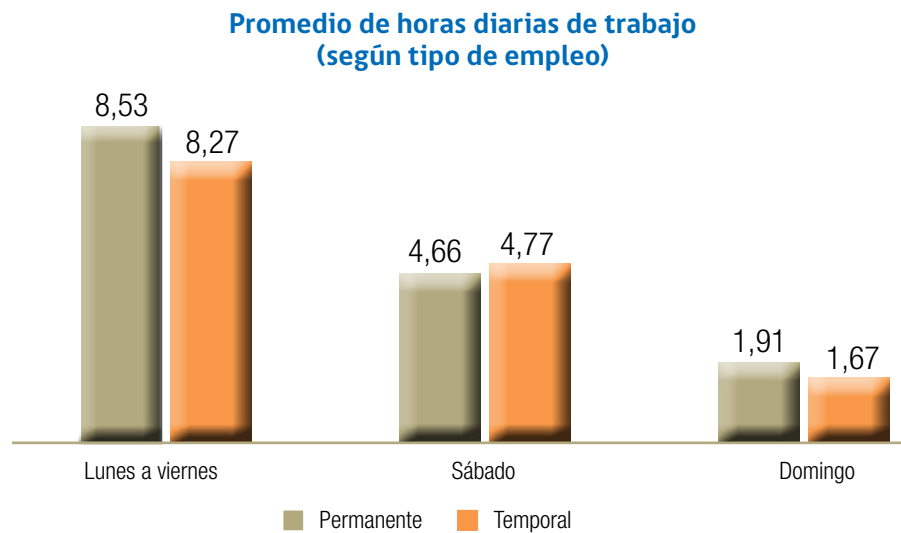
Gráfico 24



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

La comparación de la jornada diaria entre quienes reportan un empleo permanente y quienes declaran tener uno temporal, no muestra grandes diferencias. Solamente se invierte la relación en el sentido de que, dentro de la semana, el promedio de horas diarias de trabajo es mayor entre quienes tienen trabajo permanente y, en cambio, los días sábado el promedio es levemente mayor entre quienes tienen empleo temporal.

Gráfico 25



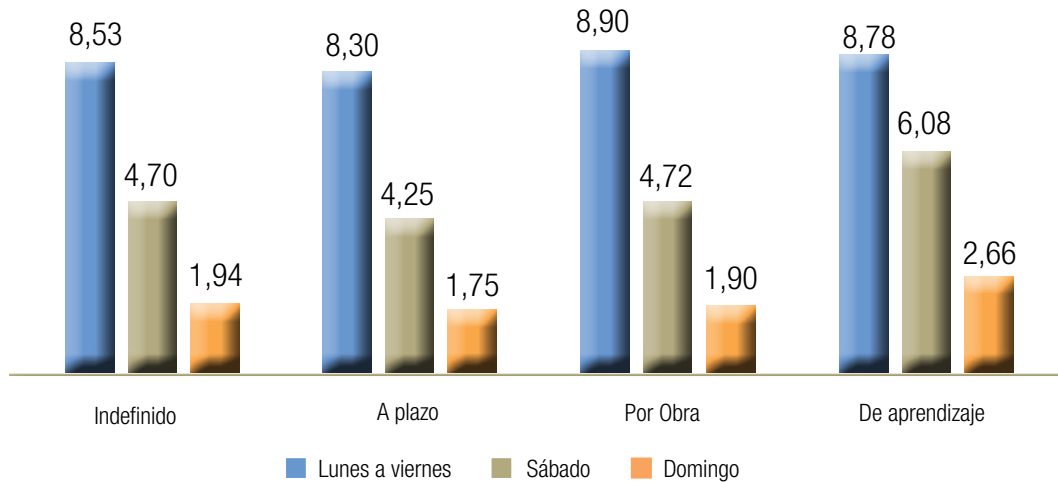
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación con el tipo de contrato de trabajo, los datos de la Enets muestran que el mayor promedio de horas diarias de trabajo durante la semana se da entre los trabajadores que tienen contrato por obra o faena. Le siguen los contratos de aprendizaje, aunque cuantitativamente son muy pocos casos.

A su vez, quienes tienen contrato indefinido trabajan un promedio de horas diarias levemente mayor que quienes tienen contrato a plazo fijo; de todas formas, estas diferencias son marginales y, en general, los trabajadores tienen jornadas dentro de lo esperable en términos de la normativa laboral.

Gráfico 26

**Promedio de horas diarias de trabajo
(según tipo de contrato)**

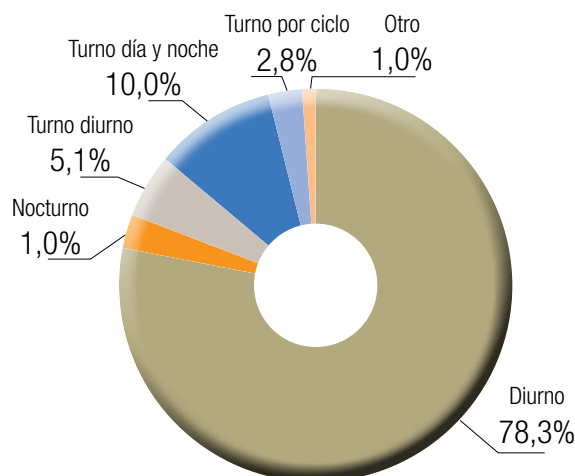


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Otro aspecto de la jornada laboral es la forma en que está organizada. A este respecto, y tal como lo indica el gráfico siguiente, la mayoría de los trabajadores tiene una jornada diurna de trabajo (78,3%).

Gráfico 27

Tipo de jornada trabajadores dependientes



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Desagregada esta información por el tamaño de la empresa, muestra que en las grandes hay un mayor uso del trabajo en turno, especialmente en lo referido a aquellos rotativos día y noche. Por el contrario, son las empresas de menor tamaño las que consideran la mayor proporción de trabajadores que laboran en una jornada diurna.

Tabla 2

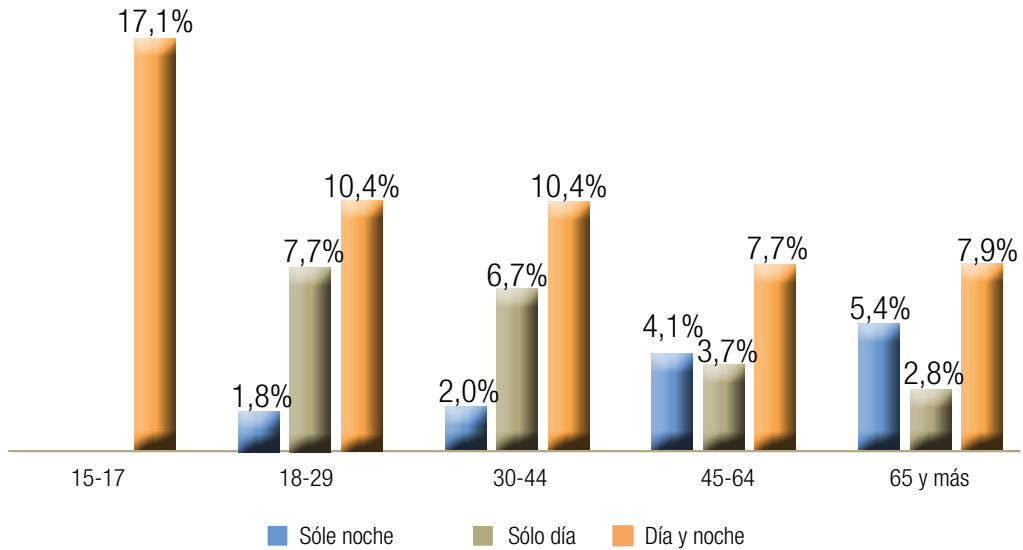
Sistema de trabajo en turnos, según tamaño de la empresa							
	Diurno	Nocturno	Rotativo día	Rotativo día-noche	Por ciclos	Otro	Total
Micro	82,9%	5,4%	2,6%	7,3%	0,7%	1,2%	100,0%
Pequeña	85,5%	2,4%	3,8%	6,8%	0,6%	0,9%	100,0%
Mediana	80,7%	2,3%	4,9%	7,5%	3,6%	0,9%	100,0%
Grande	68,2%	1,3%	8,1%	15,7%	5,6%	1,0%	100,0%
Total	78,3%	2,8%	5,1%	10,0%	2,8%	1,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Desde el punto de vista etario, los trabajadores más jóvenes laboran más en turnos, aunque en los turnos nocturnos hay más trabajadores de mayor edad, tal como se aprecia a continuación.

Gráfico 28

Porcentaje de trabajadores que labora en turnos (según edad)

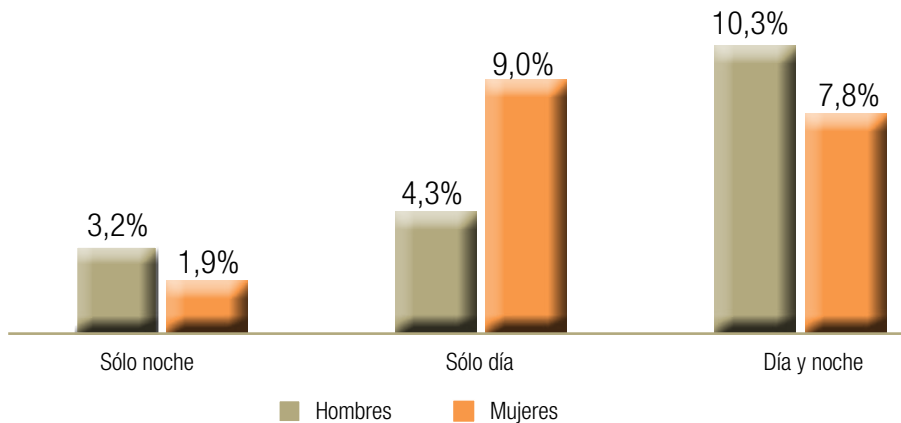


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En relación con el sexo de los trabajadores, los hombres presentan una mayor proporción entre aquellos que laboran en turnos nocturnos y entre quienes tienen turnos que combinan día y noche. En cambio una mayor proporción de trabajadoras realiza turnos diurnos de carácter rotativo.

Gráfico 29

Porcentaje de trabajadores que labora en turnos (según sexo)



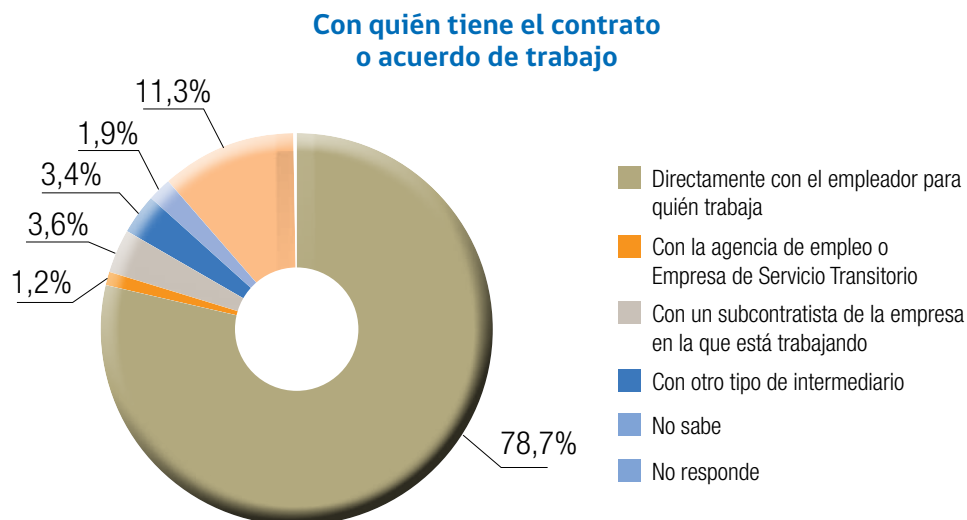
Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

5. Externalización

Uno de los temas que preocupa a los trabajadores y que ha llevado al Estado a perfeccionar sus sistemas normativos en materia de regulación y protección de derechos laborales, es el de la subcontratación y las diversas formas de externalización de actividades en las empresas. Se trata de formas mediante las cuales las empresas pueden operar de modo más eficiente y que les permiten adaptarse a entornos laborales altamente dinámicos. Sin embargo, la externalización ha sido vista como potencialmente negativa para los trabajadores, por cuanto conllevaría mayores niveles de desprotección y precariedad.

Si bien la encuesta Enets no permite realizar un estudio sobre la subcontratación en los términos necesarios, al menos facilita describir algunos aspectos de la externalización. Al respecto, esta encuesta indagó sobre la persona o institución con la cual el trabajador tiene el acuerdo de trabajo o el contrato. Tal como muestra el Gráfico 29, aunque la gran mayoría de los encuestados no declara estar contratado por una entidad diferente a aquella con la que trabaja, hay 585.227 trabajadores -correspondiente a un 8,9% de todos los trabajadores dependientes del sector privado- que laboran bajo un régimen de externalización.

Gráfico 30

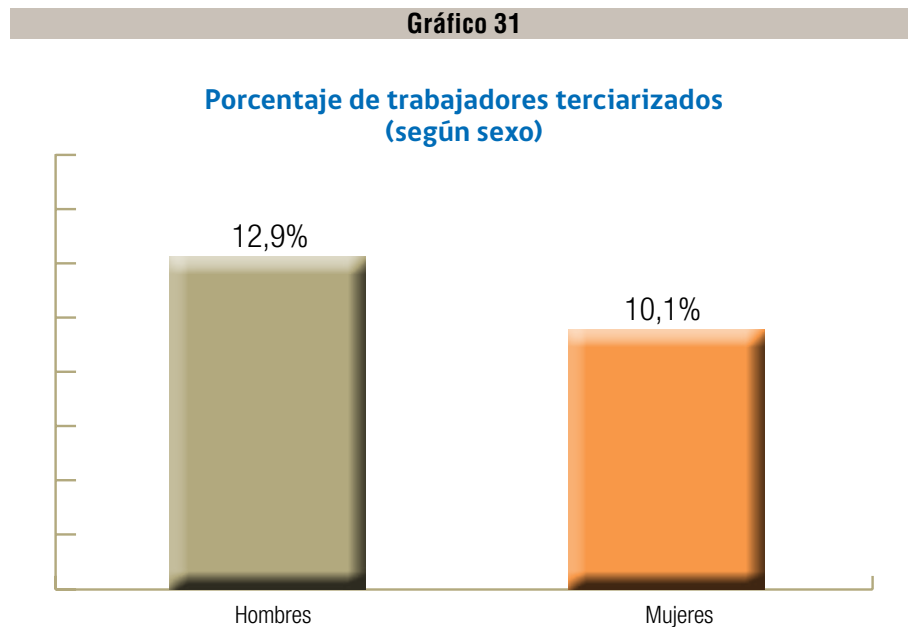


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Según la declaración de los propios trabajadores, aquellos subcontratados solamente llegarían al 3,6%, mientras que aquellos suministrados por empresas de trabajo temporal o servicios transitorios, alcanzan tan solo un 1,2%. Los datos disponibles a partir de la Encla y otros estudios indican que, probablemente, estas cifras están subestimadas; entre otras razones, porque los propios trabajadores no siempre tienen tan claro con quién han establecido el acuerdo laboral o han firmado el contrato de trabajo. Tal como se ve en el gráfico, la proporción de trabajadores que no respondieron o que no supieron responder es alta.

Una forma más precisa de estimar mejor esta condición de trabajador externo es considerar, además, la pregunta acerca de quién paga su remuneración. Considerando estos dos indicadores, el número de trabajadores terciarizados, como se suele denominar a quienes laboran para un empleador o empresa distinta de aquella que los contrata, o que les paga sus remuneraciones, alcanza a 794.644 personas, equivalentes al 11,7% del total de trabajadores dependientes que trabajan en el sector privado, excluido el servicio doméstico.

Al desagregar esta información por sexo, es posible apreciar que el porcentaje de terciarizados es levemente mayor entre los hombres que entre las mujeres, tal como indica el gráfico siguiente.

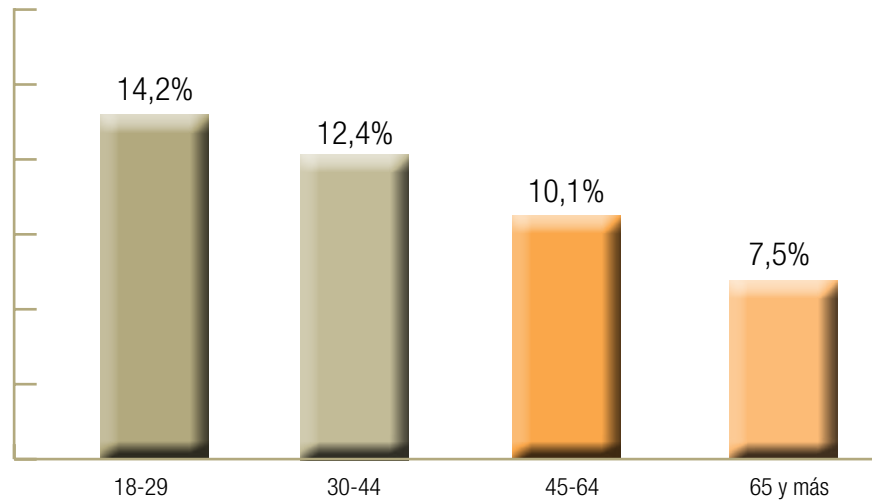


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Ahora bien, al cruzar la condición de trabajador terciarizado con la edad de los encuestados, es posible observar que entre los más jóvenes la terciarización es mayor y que el porcentaje de trabajadores terciarizados disminuye a medida que aumenta su edad.

Gráfico 32

**Porcentaje de trabajadores terciarizados
(según tramos de edad)**

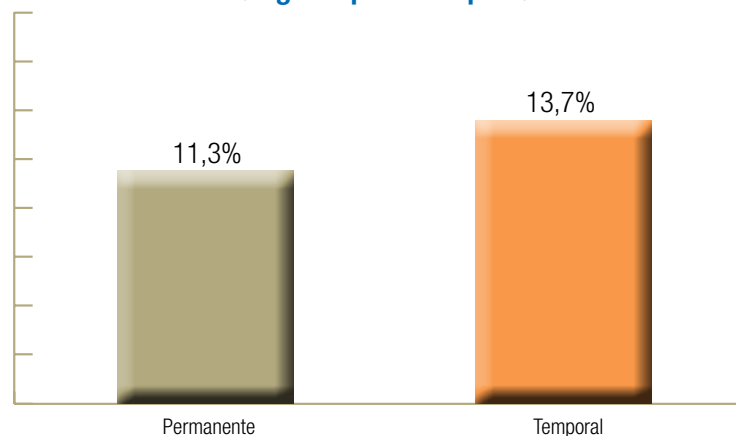


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En cuanto al tipo de empleo -temporal o permanente- es posible observar que en ambos tipos hay trabajadores terciarizados, aunque el porcentaje de éstos es levemente mayor entre aquellos con empleo temporal que entre los con empleo permanente. Ello tiene sentido, por cuanto buena parte del trabajo terciarizado es de carácter temporal. No obstante, el dato relevante es el hecho de que un 11,3% de los trabajadores con empleo permanente sea terciarizados, y no tanto la diferencia entre ambos tipos de empleo.

Gráfico 33

**Porcentaje de trabajadores terciarizados
(según tipo de empleo)**

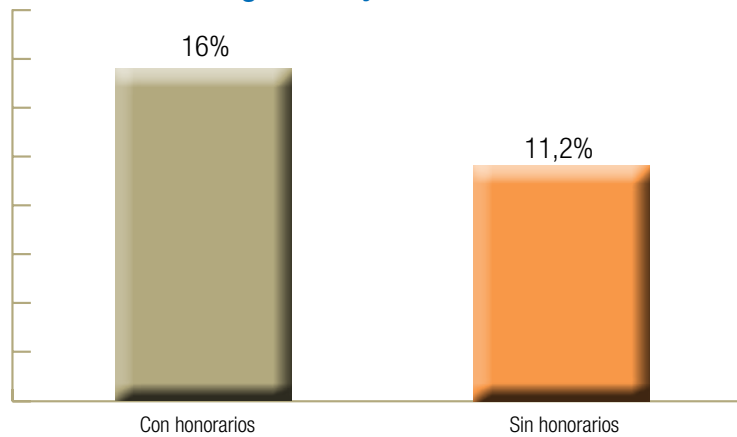


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Donde se aprecia mejor la asociación entre terciarización y condiciones de empleo menos protegidas es en la realidad presentada por el siguiente gráfico, que muestra que el porcentaje de trabajadores terciarizados es notoriamente mayor entre los que laboran a honorarios que entre quienes lo hacen bajo alguna modalidad contractual.

Gráfico 34

**Porcentaje de trabajadores terciarizados
(según trabajo a honorarios)**

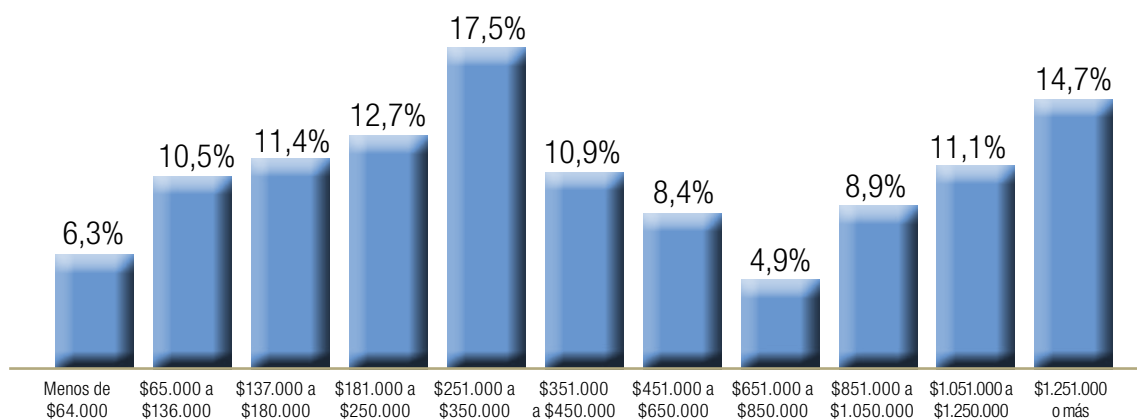


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En cuanto a la relación entre los ingresos y la condición de trabajador terciarizado, no parece haber una correspondencia tan clara entre ambas variables, por cuanto en todos los tramos de ingreso se observa un porcentaje de trabajadores terciarizados que varía entre el 4,9% al 17,5%. No obstante, es posible apreciar que en los tramos de ingresos más bajos parece haber una mayor y más homogénea presencia de trabajadores terciarizados.

Gráfico 35

Porcentaje de trabajadores a terciarizados (según tramos de ingreso)

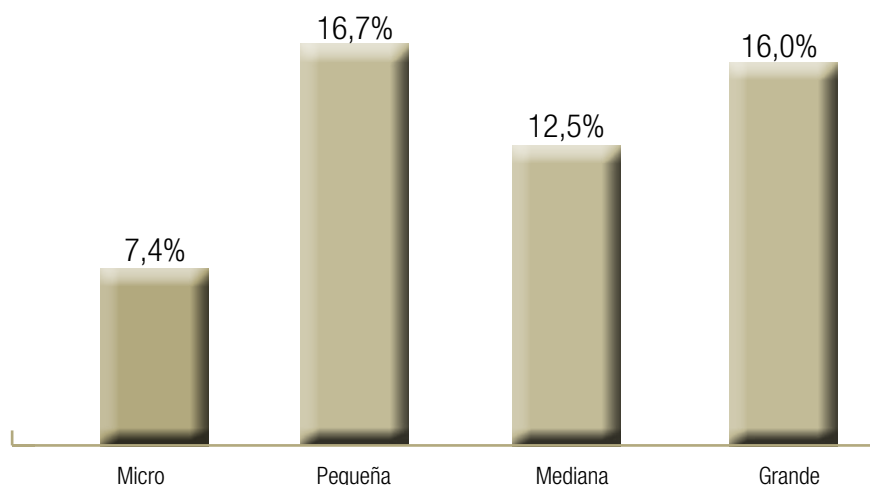


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Por último, en relación con el tamaño de la empresa, los datos indican que en las microempresas el porcentaje de trabajadores terciarizados es menor, y en la pequeña y gran empresa, mayor. No obstante, no hay una clara correspondencia que muestre alguna tendencia al respecto. Más bien se observa que la condición de trabajador terciarizado está presente en todas las empresas, independientemente de su tamaño.

Gráfico 36

Porcentaje de trabajadores terciarizados (según tamaño de empresa)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

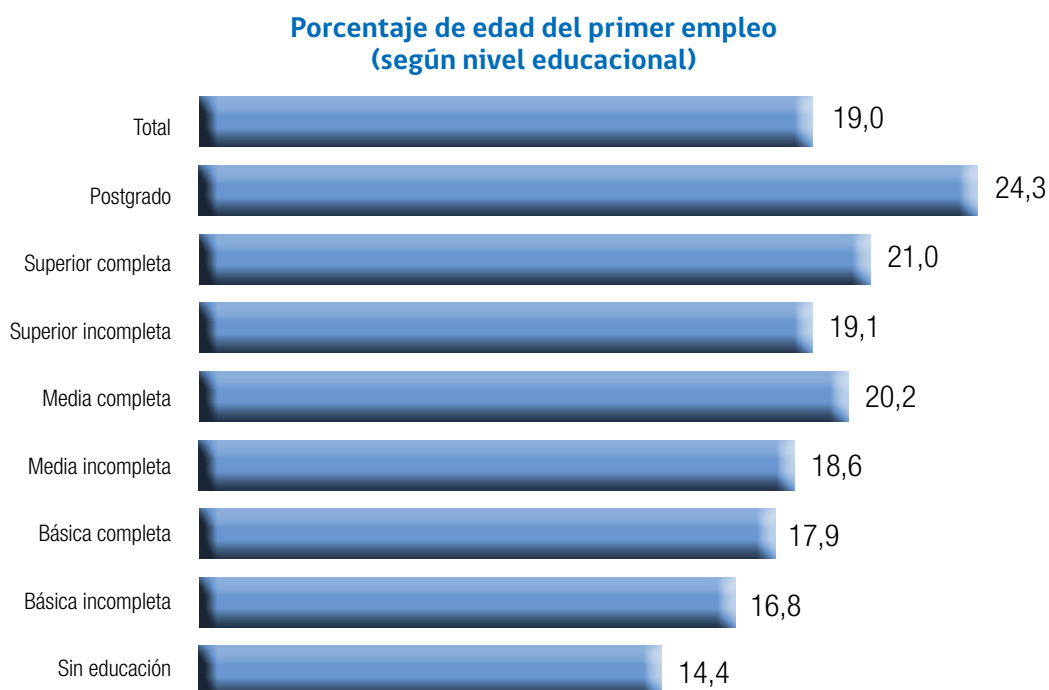
6. Historia laboral

Una de las novedades que incluyó la encuesta Enets fue la posibilidad de contar con información sobre algunos aspectos de la historia laboral de los trabajadores. Hay que tener presente, sin embargo, que no se trata exactamente de un estudio sobre trayectorias laborales o sobre historia laboral propiamente tal, porque esto requiere un tipo de encuesta distinta a la Enets. De todos modos, los aspectos incorporados en su cuestionario permiten observar algunos datos interesantes sobre los antecedentes laborales de los trabajadores.

El Gráfico 36 muestra la edad promedio a la que los trabajadores entrevistados obtuvieron su primer empleo. Para el conjunto de los trabajadores dependientes del sector privado, excluido el servicio doméstico, la edad promedio del primer empleo son los 19 años de edad.

Al desagregarlo por nivel educacional, es posible apreciar la diferencia entre quienes llegaron a mayores niveles educativos: los trabajadores con menor educación han comenzado a trabajar a una edad más temprana que aquellos que cuentan con mayor nivel educativo. Esto es esperable, en tanto la permanencia en el sistema educativo suele retrasar la entrada de los individuos al mercado laboral. Así, hay casi 10 años de diferencia en la edad promedio del primer empleo entre quienes no tienen educación y quienes alcanzaron los más elevados niveles educativos.

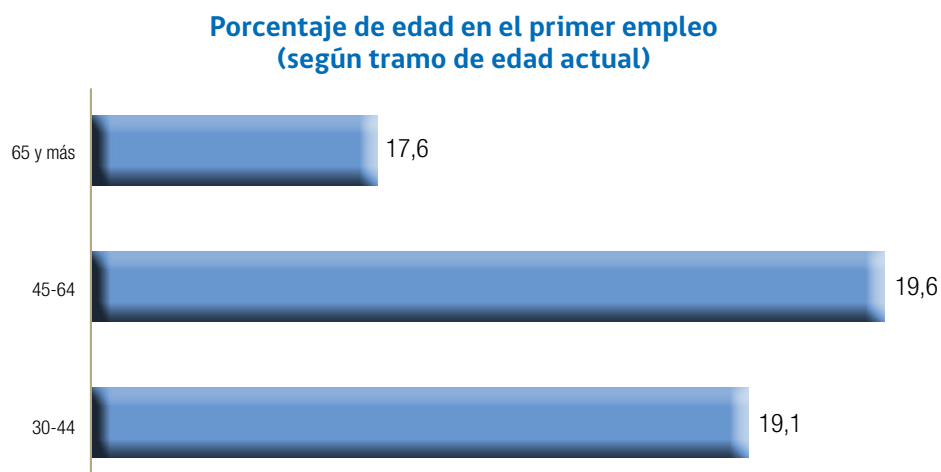
Gráfico 37



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Al cruzar esta información con la edad de los trabajadores, se obtiene que el promedio de edad del primer empleo de los trabajadores de más de 64 años es dos años menor que el promedio de quienes tienen menos de 65 años. De todos modos, son cercanos al promedio general de 19 años de edad para el conjunto de los trabajadores.

Gráfico 38

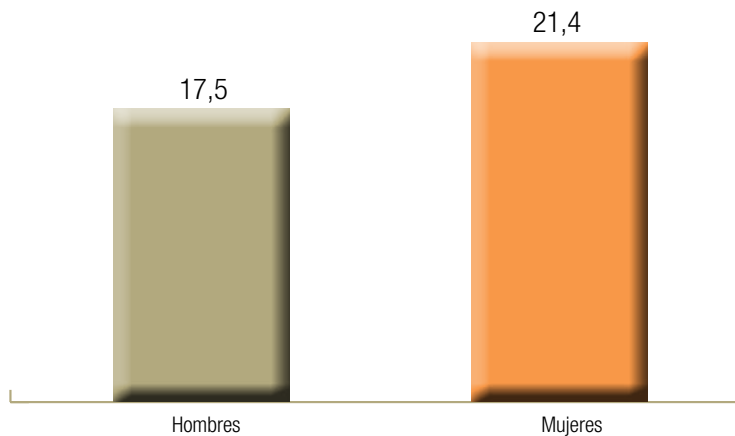


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Una diferencia más notoria existe entre trabajadores y trabajadoras. Al respecto, hay casi cuatro años de diferencia entre la edad a la que empezaron a trabajar, siendo los hombres quienes iniciaron su vida laboral en forma más temprana. Es muy probable que esto tenga relación con las prácticas culturales que condicionan la entrada de la mujer al mercado del trabajo, especialmente con el efecto que tiene en ello la maternidad.

Gráfico 39

**Promedio de edad en el primer empleo
(según sexo)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Otro aspecto que incluye la Enets sobre historia laboral es la categoría ocupacional de los trabajadores en aquel primer empleo. A este respecto, la Tabla 3 muestra esa condición según categoría ocupacional de ese trabajo y de su empleo actual: la mayoría de los entrevistados comenzaron trabajando como asalariados y continúan en esa condición en la actualidad (57,8%).

En la tabla señalada, los porcentajes situados en la diagonal corresponden a quienes no han cambiado de condición en los dos momentos registrados. Tal como se ve, fueron más los trabajadores por cuenta propia quienes comenzaron como asalariados (15,1%), que aquellos que comenzaron como independientes y que permanecen en esa condición en la actualidad (4,7%). Esto muestra una de las tendencias observadas en relación con la estructura social chilena de las últimas décadas, y que es el crecimiento de las ocupaciones independientes con respecto a las dependientes. Los datos de la tabla muestran que las primeras aumentaron a poco más del doble.

Tabla 3

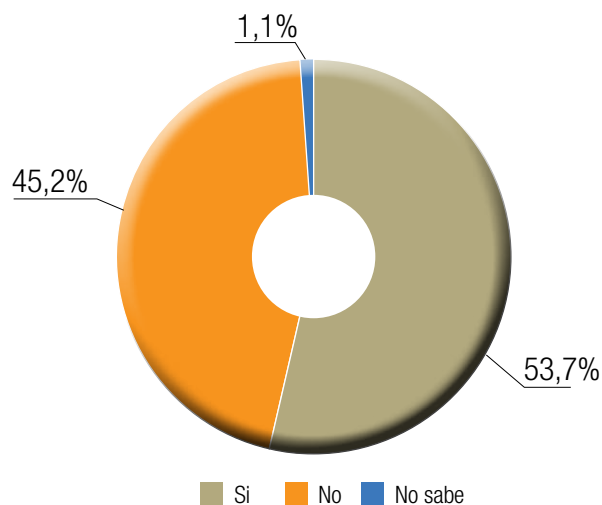
Categoría ocupacional primer empleo								
		Empleador	TCP	Asalariado	Servicio doméstico	Servicio doméstico puertas afuera	Familiar no remunerado	Total
Categoría ocupacional actual	Empleador	0,3%	0,1%	2,0%	0,0%	0,1%	0,1%	2,7%
	TCP	0,2%	4,7%	15,1%	0,5%	1,1%	1,2%	22,8%
	Asalariado	0,5%	5,4%	57,8%	0,7%	2,2%	1,5%	68,1%
	Servicio doméstico	0,0%	0,5%	1,9%	1,2%	2,0%	0,0%	5,6%
	Familiar no remunerado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,8%
	Total		1,0%	10,7%	77,2%	2,5%	5,6%	3,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

El porcentaje de trabajadores que no firmó contrato en su primer empleo es alto, en comparación al porcentaje correspondiente al empleo actual. Indudablemente, esto tiene relación con el carácter del primer empleo en las trayectorias laborales y que significa que son empleos de trabajadores jóvenes y en condiciones de mayor flexibilidad.

Gráfico 40

¿Firmó contrato en su primer empleo?

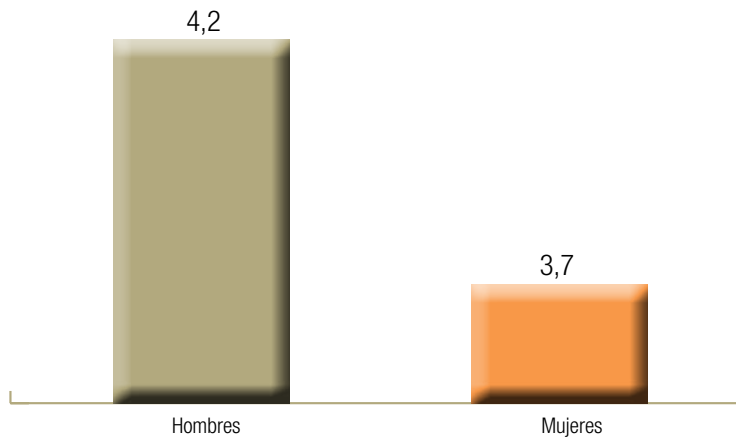


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

En términos generales, los trabajadores entrevistados han tenido, en promedio, cuatro empleos a lo largo de su vida laboral. El gráfico siguiente muestra que los hombres presentan un promedio levemente superior al de las mujeres.

Gráfico 41

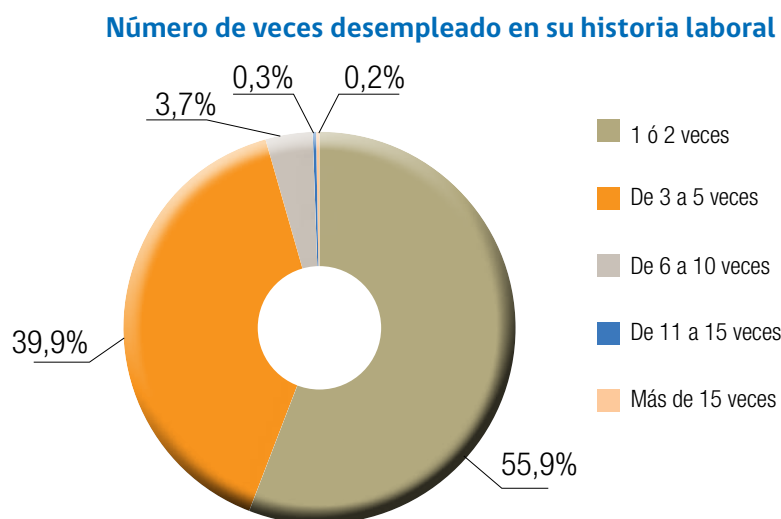
**Promedio de empleos que ha tenido
(según sexo)**



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Por último, la Enets preguntó por el número de veces que los trabajadores estuvieron desempleados a lo largo de su vida laboral. Al respecto, la mayoría de ellos ha estado solamente una o dos veces desempleados. El 40% lo ha estado de tres a cinco veces desempleado y quienes han tenido frecuencias de desempleo mayores son una proporción marginal del conjunto de trabajadores.

Gráfico 42



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010

Aunque en el conjunto de trabajadores las experiencias de desempleo no sean tan numerosas, es posible observar algunas diferencias según sus niveles educacionales. La tabla siguiente muestra que a menor nivel educacional, mayor la proporción de trabajadores con desempleo más frecuente; especialmente al considerar las dos categorías mayoritarias, correspondientes a las dos primeras columnas de los datos.

Tabla 4

Número de veces desempleado, según nivel educacional						
	1 ó 2 veces	De 3 a 5 veces	De 6 a 10 veces	De 11 a 15 veces	Más de 15 veces	Total
Sin educación	38,7%	56,7%	1,5%	1,1%	2,0%	100,0%
Básica incompleta	40,3%	51,3%	7,1%	0,9%	0,5%	100,0%
Básica completa	54,0%	40,4%	4,9%	0,4%	0,4%	100,0%
Media incompleta	51,9%	44,4%	3,4%	0,3%	0,1%	100,0%
Media completa	61,3%	35,1%	3,5%	0,1%	0,0%	100,0%
Superior incompleta	70,1%	28,5%	1,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Superior completa	65,0%	33,1%	1,9%	0,0%	0,0%	100,0%
Postgrado	63,0%	37,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	55,9%	39,9%	3,7%	0,3%	0,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Enets 2009-2010.

7. Conclusiones

A la luz de los datos analizados es posible señalar entre los principales hallazgos que arroja este estudio, lo siguiente:

- Existe cierta percepción de inestabilidad laboral que, aunque no se corresponda exactamente con las condiciones objetivas en que laboran los trabajadores entrevistados, da cuenta de un síntoma al que es necesario prestar atención. Es cierto que quienes tienen empleos de carácter temporal presentan mayores niveles de esta percepción de inestabilidad, en comparación con quienes cuentan con empleos de carácter permanente; pero hay que señalar que, de acuerdo a lo observado, incluso entre estos últimos hay quienes experimentan esta sensación de inestabilidad laboral.
- Existen trabajadores que bajo la figura de la prestación de servicios a honorarios, realizan en realidad un trabajo de carácter permanente y, presumiblemente, bajo una relación de dependencia y subordinación. En este sentido, son trabajadores que experimentan una situación de precariedad laboral, por cuanto deberían estar cubiertos por un contrato de trabajo y con las condiciones de protección que este ofrece.
- Los datos de la Enets muestran que uno de cada diez trabajadores asalariados del sector privado tiene un segundo empleo. Es de suponer que la razón de esta práctica es poder complementar sus ingresos.
- La distribución de los trabajadores por tramos de ingreso muestra que se concentran en los tramos medios-bajos. Si nuestro país fuera un hogar, esto significaría que sería un típico hogar de clase media-baja. Sin embargo, no necesariamente perciben estar carenciados, al igual que los integrantes de muchos hogares de clase media-baja, cuyos ingresos son ciertamente más modestos que aquellos de los hogares de clase alta o media-alta. Así, la mayoría de los trabajadores chilenos declaran que sus ingresos sí les alcanzan para satisfacer sus necesidades y sus gastos regulares, aunque aparecen algunas diferencias entre los trabajadores de menos de 18 años y los de 18 años o más. En efecto, entre los primeros solo una pequeña fracción opina que sus ingresos siempre les alcanzan para cubrir sus necesidades, a diferencia de los trabajadores adultos, entre quienes esa proporción es mucho más elevada.
- Se constata la incidencia de la externalización como estrategia de contratación y empleo de las empresas. De los trabajadores asalariados del sector privado, un 8,9% labora como trabajador externalizado. Desde el punto de vista de sus condiciones de empleo y trabajo, comparten con los no terciarizados los diversos problemas detectados (relaciones laborales encubiertas bajo prestación de servicios, percepción de inestabilidad laboral, ingresos medios-bajos, empleo de carácter temporal,

etc.) aunque en algunos casos entre los trabajadores terciarizados estos fenómenos tienen mayor incidencia.

- Por último, la información sobre la historia laboral de los encuestados muestra que la experiencia del desempleo ha sido vivida por la mayoría de los trabajadores chilenos y que en la incorporación al mundo del trabajo son los hombres quienes entran más tempranamente a él.

En suma, desde las relaciones de trabajo que pueden estar encubiertas por relaciones de prestación de servicios, hasta la percepción de inestabilidad laboral que tienen muchos trabajadores, hay una serie de aspectos en los que es preciso poner atención. No es posible establecer por decreto que los trabajadores perciban mayores ingresos, pues eso depende de condiciones del mercado laboral, pero sí se puede velar por el cumplimiento estricto de la normativa laboral que asegure el cumplimiento de sus derechos laborales, tanto en materia de contratación como de despido, lo cual permite un mejoramiento de las condiciones laborales objetivas y a generar mejores ambientes que puedan ser percibidos también de esa forma por los propios trabajadores.



Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile