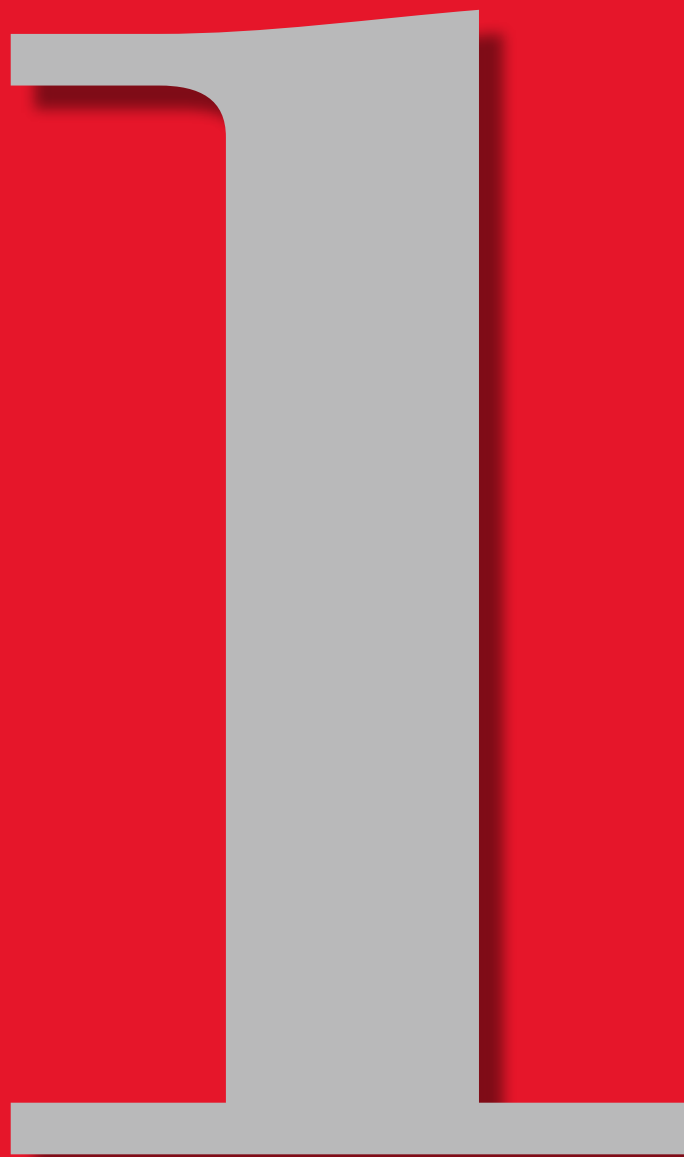




PRIMER INFORME SOBRE
.....
INDICADORES DE TRABAJO Y
.....
EXCELENCIA EN CHILE, 2003-2007



PRIMER INFORME SOBRE
.....
INDICADORES DE TRABAJO Y
.....
EXCELENCIA EN CHILE, 2003-2007

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Primera edición 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT-ChileCalidad

Primer Informe sobre Indicadores de Trabajo y Excelencia en Chile, 2003-2007
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2009

ISBN 978-92-2-322896-5 (impreso)

ISBN 978-92-2-322897-2 (web pdf)

Estadísticas del trabajo / Medición / Trabajo decente / Empleo /
Protección social / Diálogo social / Chile

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: biblioteca@oit Chile.cl

Vea nuestro sitio en la red: www.oit Chile.cl

ÍNDICE

PRÓLOGO	6
PRESENTACIÓN	8
I. INTRODUCCIÓN	
Construyendo indicadores para la excelencia en el trabajo	9
II. LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE DE LAS EMPRESAS EN CHILE, 2003-2007	
1. Estabilidad en el trabajo	14
2. Ingreso y trabajo productivo	16
3. Condiciones de trabajo y empleo	28
4. Protección social	32
5. Diálogo social y relaciones laborales	34
III. INFORME DE TRABAJO DECENTE EN LAS EMPRESAS DE EXCELENCIA GANADORAS DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD, 2004-2007	
1. Estabilidad en el trabajo	40
2. Ingreso y trabajo productivo	41
3. Condiciones de trabajo y empleo	44
4. Balanceando trabajo y familia	46
5. Protección social	47
6. Diálogo social y relaciones laborales	47
IV. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS	48
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	
ANEXO I	
Bases conceptuales para la elaboración de un sistema de indicadores sobre trabajo decente . . .	52
ANEXO II	
Consideraciones sobre la recopilación estadística	60

ÍNDICE DE CUADROS, FIGURAS Y GRÁFICOS

Cuadro 1:	Estabilidad en el trabajo empresas. Promedios nacionales	15
Cuadro 2:	Permanencia en la empresa	15
Cuadro 3:	Remuneraciones totales según grupos ocupacionales	16
Cuadro 4:	Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional Nacional	17
Cuadro 5:	Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales hombres.	18
Cuadro 6:	Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales mujeres	18
Cuadro 7:	Evolución de las remuneraciones reales. Promedio por categoría ocupacional según sexo y nivel educacional	19
Cuadro 8:	Evolución salarios empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, según tamaño.	20
Cuadro 9:	Número de veces que salarios de empresas de más de 500 trabajadores superan salarios promedios resto de empresas	21
Cuadro 10:	Índice evolución salarios reales promedio empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, según tamaño.	21
Cuadro 11:	Salarios promedio según tamaño de empresas del sector industrial.	22
Cuadro 12:	Número de veces que salarios de empresas de más de 201 trabajadores superan salarios promedios resto de empresas	22
Cuadro 13:	Índice evolución salarios reales promedio según tamaño de empresas del sector industrial	23
Cuadro 14:	Evolución salarios promedio por sector industrial	24
Cuadro 15:	Índice evolución salarios reales promedio por sector industrial.	25
Cuadro 16:	Porcentaje de trabajadores capacitados por tamaño de empresas industriales.	25
Cuadro 17:	Porcentaje de trabajadores capacitados sector industrial	26
Cuadro 18:	Monto invertido en capacitación anual por trabajador según tamaño de empresa	26
Cuadro 19:	Índice evolución monto invertido en capacitación anual por trabajador según tamaño empresa.	27
Cuadro 20:	Monto invertido en capacitación anual por trabajador según sector industrial	27
Cuadro 21:	Índice evolución monto invertido capacitación por trabajador según sector industrial	28
Cuadro 22:	Personal por tipo de empresa y tipo de contrato	29
Cuadro 23:	Distribución ocupacional por sexo	30
Cuadro 24:	Distribución ocupacional por sexo	31
Cuadro 25:	Afiliados y cotizantes sistema de AFP según sexo.	32
Cuadro 26:	Afiliados y cotizantes sistema de AFP según sexo.	33
Cuadro 27:	Afiliados y cotizantes seguro de desempleo según sexo.	33
Cuadro 28:	Porcentajes de cotizantes seguro de desempleo según sexo.	34
Cuadro 29:	Cotizantes sistema de ISAPRES y beneficiarios FONASA	34
Cuadro 30:	Fuerza de trabajo ocupada, fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización y cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos.	35
Cuadro 31:	Porcentaje de trabajadores sindicalizados y que participan en negociación colectiva sobre total trabajadores con derecho a sindicalizarse	36
Cuadro 32:	Porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva situación nacional	36
Cuadro 33:	Porcentaje de trabajadores organizados sindicalmente, afiliados a la CUT y que negocian colectivamente en la industria	37
Cuadro 34:	Porcentaje de trabajadores sindicalizados por tamaño de empresa	37
Cuadro 35:	Porcentaje de trabajadores que negocian colectivamente por tamaño de empresa	38
Cuadro 36:	Porcentaje de trabajadores sindicalizados por sector industrial	38
Cuadro 37:	Estabilidad en el trabajo empresas de excelencia.	40

Cuadro 38:	Ingresos promedio por categoría ocupacional y según sexo.	41
Cuadro 39:	Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional empresas de excelencia.	42
Cuadro 40:	Relación remuneraciones hombres entre grupos ocupacionales.	42
Cuadro 41:	Relación remuneraciones mujeres entre grupos ocupacionales	42
Cuadro 42:	Evolución de las remuneraciones promedio por categoría ocupacional y según sexo	43
Cuadro 43:	Horas de trabajo promedio semanal empresas de excelencia.	44
Cuadro 44:	Personal según tipo de contratos	44
Cuadro 45:	Personal según tipo de contratos	45
Cuadro 46:	Tasa de siniestralidad	45
Cuadro 47:	Distribución ocupacional por sexo	45
Cuadro 48:	Distribución ocupacional por sexo	46
Cuadro 49:	Cobertura seguridad social. Empresas de excelencia	47
Cuadro 50:	Porcentaje de trabajadores según sexo sindicalizados y que participan en negociación colectiva. Empresas de excelencia	47
Gráfico 1:	Evolución índice salarios reales promedios según tamaño de empresa.	23

ANEXO I

Bases conceptuales para la elaboración de un sistema de indicadores sobre trabajo decente

Figura 1:	Componentes del trabajo decente	55
Figura 2:	Indicadores estabilidad en el trabajo	56
Figura 3:	Indicadores ingreso y trabajo productivo	57
Figura 4:	Indicadores condiciones de trabajo y empleo	57
Figura 5:	Indicadores de balance de trabajo y familia.	58
Figura 6:	Indicadores de protección social	59
Figura 7:	Indicadores de diálogo social y relaciones laborales	59

PRÓLOGO

La elaboración de indicadores que hagan operativos los ejes conceptuales en los que se basa la idea del Trabajo Decente ha sido desde hace tiempo una preocupación importante en la OIT.

El informe que presentamos se inscribe en esa perspectiva.

Se trata de un ejercicio piloto con siete empresas que obtuvieron el Premio Nacional a la Calidad, que entrega anualmente el Centro Nacional de Productividad y Calidad (ChileCalidad), institución cuyo Consejo es de carácter tripartito, pues concurren la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), por los empleadores, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) por los sindicalistas y el Gobierno a través de los Ministerios de Economía, del Trabajo y CORFO.

La OIT tiene la convicción que esta tarea es hoy más fundamental que nunca, cuando las lecciones que nos está dejando la crisis económica mundial muestran con claridad que no habrá progreso estable y sostenido, si éste no se funda en condiciones de trabajo y empleo que aseguren los Derechos Fundamentales en el Trabajo, empleos de calidad, inversión en capital humano, protección social, no discriminación y diálogo social. Es decir, las condiciones básicas para que las empresas y las economías logren ser realmente exitosas, competitivas y contribuyentes al desarrollo de las personas y las comunidades sociales.

La posibilidad de iniciar esta experiencia sobre aplicación de indicadores de Trabajo Decente fue resultado de la construcción proactiva de un espacio y un clima apropiado en Chile entre las partes sociales y gubernamentales.

Lo anterior es de la más alta importancia social y política. Al concurrir los actores sociales y el Gobierno a la iniciativa de realizar el estudio, a través del Consejo Tripartito de ChileCalidad, los contenidos y conceptos de Trabajo Decente operacionalizados empíricamente, serán un instrumento más eficaz para formular políticas públicas y privadas que expresen tales contenidos, jurídica, económica, social e institucionalmente y facilitarán sus conexiones con las diferentes dimensiones del desarrollo económico y social.

La OIT señala con claridad en el libro “Por una Globalización más Justa” publicado en 2004, y en las sucesivas Conferencias Internacionales del Trabajo, que el concepto de Trabajo Decente no es sólo una formulación normativa, sino también, y muy esencialmente, una orientación para las estrategias de desarrollo.

En consecuencia, antes que una cuestión puramente técnica, el tema de operacionalización conceptual y métrica de la noción de Trabajo Decente y sus componentes, es un tema que tiene que ver con sus capacidades para ser parte de la formulación de estrategias de desarrollo en los países y las regiones.

En esa perspectiva, es importante subrayar que la relevancia política y social que la evaluación y el seguimiento del desarrollo se basen en la evidencia empírica.

Las sociedades democráticas necesitan saber si están progresando o no y el uso de la evidencia empírica permite esa evaluación, sustentando la toma de decisiones y fomentando la rendición de cuentas frente a los ciudadanos.

Para ello es importante involucrar a los actores sociales y los gobiernos, como se ha hecho en este estudio.

El involucramiento de los actores es política y socialmente fundamental, porque ello le otorga mayor legitimidad y validez a las lecciones que pueden ser extraídas de este tipo de estudios.

Ello contribuye a la transparencia y a la capacidad de deliberación de los ciudadanos sobre el tipo de sociedad que están construyendo. El mundo del trabajo es un objeto particularmente relevante a considerar en estos términos.

Como lo señala CEPAL, la disponibilidad de informaciones empíricas sobre las distintas dimensiones del desarrollo económico y social, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, permite

movilizar mejor los recursos financieros, sensibilizar a las autoridades políticas y presupuestarias nacionales sobre la importancia de determinadas políticas, mejorar la calidad técnica de las decisiones de política, acceder a la comparabilidad internacional, asegurar fuentes regulares de recolección de datos y promover una mejor coordinación entre países y organismos.

En consecuencia, es claro que en el presente no hay espacio para evadir la elaboración y aplicación de sistemas de medición e información en ningún campo del desarrollo, pues las políticas públicas se formulan cada vez más con base en conceptos sustentados en bases empíricas nacionales e internacionales, en el marco de un mundo globalizado.

Lo anterior es un argumento suficientemente potente como para poner la fuerza de nuestras acciones en hacernos parte cada vez más relevante de este instrumental para la formación de políticas públicas y privadas a nivel nacional e internacional.

Pero aún más importante es que ello contribuye a la mejor gobernabilidad del desarrollo, tanto cuanto ofrece a los actores y decisores de políticas referencias comunes sobre las materias de la agenda de desarrollo, lo que es una base sustantiva para el diálogo social.

En efecto, tanto más los países dispongan de información confiable para los actores sociales, mayor será su capacidad de interlocución sobre bases objetivas y, por tanto, su capacidad para arribar a decisiones.

¿Qué lecciones nos deja la experiencia en Chile con el Centro Nacional de Productividad y Calidad?

En primer lugar, que los emprendedores exitosos a escala grande, mediana, pequeña o micro consideran un desafío importante verificar la relación entre su éxito y sus condiciones de trabajo y empleo. Les interesa participar en el diseño de los estudios y valoran la relación con los actores laborales y el Gobierno. La fórmula tripartita es, para ellos, una fuente de legitimidad y diálogo indispensable.

En segundo término, comprobar que un proceso realizado con participación de representantes laborales, gubernamentales y empresariales, desde su diseño hasta su evaluación, constituía un “plus” no sólo de legitimidad sino también de eficacia.

También se constató que estas experiencias piloto pueden promover resultados más amplios que involucren a los gobiernos y a los actores sociales.

En este caso, el estudio despertó interés de los empresarios involucrados, quienes se plantearon la posibilidad de elaborar una metodología perfeccionada que pudiese constituir un instrumento para que sus empresas realicen autoevaluaciones anuales en términos de identificar sus progresos en materia de Trabajo Decente. En la actualidad esta iniciativa se encuentra en proceso de análisis a nivel empresarial y sus perspectivas de aplicarse parecen auspiciosas.

Son estos resultados los que demuestran la eficacia de emprender acciones en este campo. Ellas amplían la capacidad de los actores sociales para generar nuevas ideas y, con ello, dar lugar a una cadena innovativa que agrega valor a los estudios sobre el Trabajo Decente en nuestras sociedades.

Quisiera instar en esta ocasión a replicar este tipo de proyectos que nos proveen no sólo de información empírica, sino que también contribuyen a desarrollar nuevos conceptos y nuevas nociones sobre cómo se construye más Trabajo Decente para sociedades más justas y progresistas.

Quisiera también agradecer al Consejo del Centro Nacional de Calidad y Productividad, a las empresas participantes y a todos quienes hicieron posible este informe.

Se trata de un aporte inicial pero significativo. No sólo porque ofrece resultados empíricos en casos concretos sino, sobre todo, porque abre una amplia agenda de debate conceptual y metodológico que contribuye, sin duda, a dotar a los países y a los actores sociales de instrumentos empíricos para observar el desarrollo de las relaciones de trabajo y su vinculación con los procesos económicos y productivos en la perspectiva de construir formas de desarrollo más justas y humanas.

PRESENTACIÓN

TRABAJO DECENTE EN CHILE, HOY

La publicación que presentamos es el resultado del trabajo conjunto realizado por la Oficina Internacional del Trabajo, OIT, en Chile y ChileCalidad, a partir del interés compartido por operacionalizar el concepto de Trabajo Decente en nuestro país. Ambas instituciones, desde sus diferentes especificidades, han aportado a este proyecto común de construir indicadores de Trabajo Decente con la certeza de que permitirán medir, hacer seguimientos, comparaciones y, por lo tanto, conseguir avances sustantivos en la materia.

La OIT es la organización que realiza el más importante de los esfuerzos para estudiar, instalar y monitorear el tema. Entre otras acciones, ha efectuado la selección de los indicadores que debieran considerarse en las distintas áreas y ha establecido la evolución que ellos han registrado en nuestros países, además de un conjunto de otras iniciativas que apuntan a incentivar la creación de programas de Trabajo Decente en distintas naciones.

ChileCalidad, desde otro ámbito, comparte esa preocupación por el Trabajo Decente. Es una entidad tripartita donde están representados los empresarios a través de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), el mundo sindical a través de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Estado a través del Ministerio del Trabajo, la CORFO y el Ministerio de Economía, que lo preside. Su misión es promover la gestión de excelencia en las organizaciones públicas y privadas, a través del uso de modelos y herramientas que les permitan alcanzar mejores niveles de competitividad. Un componente esencial de la gestión de excelencia es la preocupación por las personas y, específicamente, la gestión de las personas al interior de las empresas, con pleno apego a su dignidad, derechos y deberes.

El encuentro de los conceptos de Trabajo Decente y Gestión de Excelencia hizo posible el estudio que presentamos en esta publicación. El vínculo de ambas nociones permitió aterrizar en la realidad de algunas empresas ganadoras del Premio Nacional a la Calidad que, gentilmente, estuvieron dispuestas a participar en el estudio. En ellas se aplicó un primer conjunto de indicadores de Trabajo Decente, para conocer en concreto lo que está ocurriendo en estas organizaciones.

Esta experiencia piloto es un gran paso. Permite establecer un punto de partida y referencia para seguir avanzando en materia de Trabajo Decente. Es un hito importante y útil porque de esta primera medición de indicadores surgirán nuevas iniciativas para ampliar el conocimiento y sumar a otras organizaciones en este esfuerzo.

Este estudio es importante, además, porque es el fruto del consenso alcanzado -entre trabajadores, empresarios, instituciones públicas e internacionales- en torno a una metodología para medir el Trabajo Decente. Con este respaldo es posible seguir avanzando con pasos más sólidos.

MARIO ALBURQUERQUE F.
Director Ejecutivo
ChileCalidad

GUILLERMO MIRANDA R.
Director
Oficina Subregional OIT para
el Cono Sur de América Latina

INTRODUCCIÓN: CONSTRUYENDO INDICADORES PARA LA EXCELENCIA EN EL TRABAJO

En 1999 Juan Somavía, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), describió como condiciones del trabajo decente “las oportunidades para mujeres y hombres de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Por su parte, el concepto de excelencia en la gestión viene siendo promovido por el Centro Nacional de Productividad y Calidad (ChileCalidad) desde el inicio de sus actividades en 1996. ChileCalidad convoca a trabajadores, empresarios y servidores públicos a enfrentar los desafíos competitivos de Chile, ofreciendo apoyo a empresas y organizaciones para innovar en la gestión. Su Directorio está compuesto por representantes de la principal organización gremial empresarial (Confederación de la Producción y del Comercio), de la principal organización sindical (Central Unitaria de Trabajadores) y de los Ministerios de Economía, Trabajo y la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). Tiene por misión promover en el país un movimiento por la mejora continua en la gestión de las organizaciones públicas y privadas, elevando su calidad y productividad y fortaleciendo sus relaciones laborales. Uno de sus principales instrumentos es el Premio Nacional a la Calidad, que busca distinguir la excelencia en la gestión de las organizaciones postulantes, las que para lograr el premio son sometidas a un riguroso proceso de evaluación de sus prácticas en un amplio conjunto de factores que inciden en su competitividad, como también de sus resultados.

En diciembre de 2006, ChileCalidad, en conjunto con la OIT, organizó el Seminario “Del Trabajo Decente al Trabajo de Excelencia”. El objetivo del mismo fue mostrar las vinculaciones virtuosas entre la excelencia en la gestión y el respeto a los principios del trabajo decente. Se buscó mostrar, por medio del testimonio de ejecutivos y dirigentes sindicales de empresas chilenas exitosas, ganadoras del Premio Nacional a la Calidad, cómo se conecta la gestión de las personas con los resultados de las empresas, hasta obtener la excelencia.

A propósito de este seminario se generó una instancia de reflexión e iniciativa llamado “Comité Consultivo” el cual elaboró propuestas durante el año 2007 que buscaban incidir positivamente en mostrar que obtener la excelencia en la gestión lleva indisolublemente asociada una gestión de las personas que, respetando sus derechos, maximice su aporte a la construcción de mejores empresas. Este Comité estuvo constituido por dirigentes sindicales y gremiales empresariales, directivos de las áreas de gestión de personas de algunas de las empresas ganadoras del Premio Nacional a la Calidad y otras empresas, consultores y expertos en el tema.

En marzo de 2008 el Directorio de ChileCalidad aprobó una de las iniciativas acordadas en el Comité que se denominó “Diseño de Indicadores de Trabajo Decente”.

Tomando en cuenta que en su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2001 el Director de la OIT afirmó que “para promover efectivamente el objetivo de trabajo decente para todos, la oficina debe ser capaz de medir y monitorear el progreso y los déficits”, la oficina de la OIT en Santiago mostró interés en apoyar esta iniciativa.

En este contexto, ChileCalidad y la OIT se propusieron avanzar en una experiencia piloto que contribuyera a desarrollar una metodología de medición del nivel de desarrollo de los componentes de trabajo decente, que fuera de carácter consensuado y con participación de los actores sociales y el gobierno.

Se concordó en realizar un primer ejercicio, de carácter experimental, a partir del cual se ganara experiencia para posteriormente estructurar un trabajo de mediano y largo plazo. Bajo la supervisión del Directorio de ChileCalidad, un equipo técnico diseñó un primer conjunto de indicadores de trabajo decente para ser aplicados a las empresas que habían sido distinguidas con el Premio Nacional a la Calidad. La idea era testear en este tipo de empresas, distinguidas por la excelencia en los ámbitos de gestión económica y productiva, la correspondencia con condiciones de trabajo y empleo equivalentes a las abarcadas por el concepto de trabajo decente.

Para disponer de una perspectiva más global que sirviera de contexto al ejercicio a nivel de empresa, se consideró pertinente analizar estos indicadores en el nivel agregado nacional, sobre la base de la información estadística oficial disponible. Ello, sin la pretensión de que constituyera un *benchmark* comparativo respecto de las empresas galardonadas con el premio, dado que las informaciones agregadas no proporcionan los mismos tipos y niveles de presentación de los datos que aquéllas y corresponden obviamente a un conjunto muy heterogéneo de actividades. Pese a las limitaciones de la información disponible a nivel agregado, este ejercicio permite tener una panorámica global y agregada del país respecto de los indicadores consensuados para medir condiciones de trabajo decente.

El proceso de identificación de los indicadores de trabajo decente a ser aplicados consideró los diversos enfoques que han surgido en el debate internacional para avanzar en la consecución de este objetivo. Entre ellos, destacan las proposiciones de definir de manera consensuada un modelo que conceptualice teóricamente las características deseables del trabajo decente, y contra el cual los diferentes países pudieran medirse. El desarrollo de dicho modelo no ha estado exento de dificultades, particularmente debido a las diferentes miradas de los protagonistas del diálogo tripartito, por las variadas aproximaciones académicas al problema y por los énfasis que ponen las distintas disciplinas relevantes.

Un segundo enfoque apuntaba a identificar países que pudieran constituirse en modelos de trabajo decente y que pudieran brindar un referente de mejores prácticas a otros países. Los diferentes grados de desarrollo, las particularidades culturales, los niveles variados que alcanza la productividad global de cada país, hacían difícil llevar adelante esta proposición metodológica.

En este contexto, ChileCalidad y la OIT se propusieron explorar un tercer enfoque. En tal sentido, más que tener como punto de referencia un modelo teórico o un país ejemplar, se propuso tener como punto de referencia a nuestro propio país para indagar cuáles son las condiciones que caracterizan hoy el trabajo en Chile. Al mismo tiempo, preguntarse por experiencias que –desde el punto de vista del trabajo decente– presenten características que puedan conceptualizarse como buenas prácticas dignas de ser emuladas por parte de los actores del diálogo tripartito en Chile. En consecuencia, el principal interés del trabajo es promover un debate en torno a un primer ejercicio que permita iniciar un proceso de elaboración de indicadores para medir los avances del trabajo decente. Así, el ejercicio se inserta en la construcción en el largo plazo de una metodología y de un sistema de indicadores que –definidos en

el diálogo técnico tripartito— permita contar en un período razonable con un sistema consensual para medir el avance del trabajo decente en Chile.

De allí entonces la importancia de observar empresas específicas y también el marco general del país. Aun cuando en esta fase no se podían esperar comparaciones entre ambos niveles, por las razones ya explicadas, se trataba de sentar las bases de un método que más adelante permitiera medir el estado del trabajo decente en el nivel de empresas, de manera comparativa con el nivel medio de desarrollo de éste en un mismo país y no con modelos teóricos o realidades excesivamente diferentes.

Con esta perspectiva, ChileCalidad y la OIT coincidieron en que el Premio Nacional a la Calidad representaba una ventana de oportunidad de extraordinaria importancia. En efecto, un organismo de naturaleza tripartita entrega anualmente un premio a la calidad que, aun cuando no es su objetivo central, incluye las condiciones laborales como componente del concepto de calidad que orienta la entrega del premio. Como es natural, el universo relativamente limitado de las empresas ganadoras del premio acota su significación estadística. Algo similar ocurre con la circunstancia de que la mayoría de las empresas ganadoras eran empresas categorizadas como grandes empresas y, en tal sentido, sólo con dificultad pueden constituir un punto de referencia para las medianas y pequeñas. No obstante, ello no pone en cuestión la aptitud de la muestra de empresas de excelencia para desarrollar un ejercicio de esta naturaleza ni tampoco la propuesta metodológica indicada.

En estrecha colaboración con las contrapartes de ChileCalidad y la OIT,¹ sobre la base de esta idea matriz y la amplia discusión internacional, se desarrolló una propuesta para operacionalizar el concepto de trabajo decente sobre la base de identificar seis componentes fundamentales, a saber: estabilidad en el trabajo, ingreso y trabajo productivo, condiciones de trabajo y empleo, conciliando trabajo y familia, protección social y diálogo social y relaciones laborales. Estos componentes, a su vez, se desagregaron, cada uno, en un número variado de indicadores sobre los cuales se pudiera recoger información nacional y sectorial, por un lado, y de las empresas de excelencia, por el otro.² En la medida que interesaba desarrollar un *benchmark* para las empresas, los componentes identificados fueron aquellos relevantes para las empresas. Se excluyeron, en consecuencia, aquellos que aluden a situaciones propias de la economía general como, por ejemplo, trabajo infantil. Se excluyeron también indicadores sobre el estado de la economía y la evolución de la legislación laboral que, naturalmente, son relevantes para entender el desempeño de los componentes propios de la empresa.

Se convocó a representantes de las empresas ganadoras del premio y de las entidades públicas responsables de la generación de información relevante a analizar los indicadores y a evaluar la factibilidad de obtener la información necesaria. Entre estas entidades destacaban el INE, la Dirección del Trabajo, MIDEPLAN y la Superintendencia de Seguridad Social. Tanto las empresas como las instituciones confirmaron la naturaleza interesante y relevante de la proposición metodológica, así como su viabilidad, dejando sin embargo en claro las limitaciones del ejercicio, que se señalaron antes.

Se tomó la decisión de tener como período de análisis los años 2004-2007, a fin de disponer de una serie que permitiera comparar e identificar tendencias. Inicialmente se indagó en la posibilidad de intentar alguna comparación, aún parcial, entre el desempeño de los indicadores en las empresas seleccionadas y en las empresas a nivel agregado nacional y sectorial. Sin embargo, se constató, como era previsible, que no existen aún las condiciones estadísticas para realizar una comparación de este

¹ Cabe señalar que la operacionalización del concepto de trabajo decente se realizó sobre la base, además, de propuestas existentes en la OIT de Santiago.

² Para el detalle de la propuesta de operacionalización del concepto de trabajo decente, remitimos al Anexo I del presente informe.

tipo en sentido estricto. Aún más difícil lo es respecto de las empresas de excelencia, pues ellas representan un universo todavía más pequeño. Al mismo tiempo, la información sobre la situación nacional disponible no está diseñada para establecer una comparación adecuada.

No obstante estas limitaciones, el trabajo piloto ha generado importantes resultados que se sintetizan a continuación:

1. La metodología utilizada aparece como promisorio. El tomar como punto de referencia la propia situación del país y monitorear su evolución, es fundamental para cuantificar los avances en trabajo decente.
2. La construcción de un universo de empresas de excelencia como punto de referencia de mejores prácticas resulta también promisorio. Se requiere, sin embargo, ampliar el número de empresas de manera de alcanzar una masa crítica adecuada. Al mismo tiempo, se hace necesario un trabajo más continuo con las empresas, para asegurar una generación expedita de la información relevante.
3. A nivel sectorial y nacional se requiere desarrollar instancias técnicas que aborden el problema y puedan concordar el desarrollo de categorías que permitan un seguimiento más adecuado de las condiciones del trabajo decente. Sería deseable, por ejemplo, que los trabajos de la Asociación Chilena de Seguridad puedan establecer distinciones según categorías ocupacionales y según sexo. Del mismo modo, la encuesta laboral de la SOFOFA respecto de las remuneraciones podría distinguir las distintas categorías ocupacionales y la distribución por género.
4. La operacionalización del concepto de trabajo decente, en los componentes e indicadores señalados, constituye una metodología adecuada para implementar un *software* en red para que las empresas de distinto tamaño puedan compararse con los promedios nacionales y eventualmente con las empresas de excelencia. Naturalmente, esta autocomparación podrá ser perfeccionada en la medida que la información respecto de la situación nacional y sectorial pueda mejorarse, en los términos antes señalados.
5. La realización del trabajo ha permitido, además, llevar el debate tripartito a lo largo de un derrotero metodológico y más específico, lo que abre la posibilidad de enriquecerlo sustantivamente.
6. El trabajo podría ser replicado en países que tienen premios de naturaleza similar al Premio Nacional a la Calidad.

En este contexto, el presente informe, cuya elaboración se debe de manera principal al trabajo como consultor del proyecto al economista Eugenio Rivera Urrutia, tiene como objetivo elaborar una radiografía preliminar de las condiciones de trabajo decente en Chile en relación al concepto de excelencia. Con tal objeto, se establece un sistema de indicadores que se desarrolla en el Anexo I del presente trabajo. El informe busca aprovechar la ventana de oportunidad que ofrece ChileCalidad –esto es, la existencia de empresas que han recibido el Premio Nacional a la Calidad– y que por la relación existente entre excelencia y buenas condiciones laborales permite comenzar a trabajar en la idea de estructurar un *benchmark* con el cual comparar la situación a nivel nacional.

Es así como en el primer capítulo se revisa el comportamiento de los indicadores de trabajo decente en Chile sobre la base de estadísticas disponibles del INE, en la Dirección del Trabajo, en MIDEPLAN, en la Superintendencia de Pensiones, en la Superintendencia de Seguridad Social, en la SOFOFA, en la Asociación Chilena de Seguridad y en la Superintendencia de Salud. El segundo capítulo sintetiza los

resultados del trabajo respecto de las empresas ganadoras del premio que participaron de la iniciativa. Finalmente, se extraen algunas conclusiones preliminares.

Conviene, por último, resaltar el importante esfuerzo realizado por las empresas que entregaron sus datos para este primer ejercicio. Se trata de Anglo American, Servicio de Impuestos Internos, Gerdau Aza, Embotelladora Andina, Ascensores Schindler, INDUMAC, Banco Santander, División El Teniente de Codelco y BancoEstado Microempresas. Estas empresas, todas ellas ganadoras del PNC en diferentes años y categorías, reafirmaron de este modo su compromiso con la excelencia en la gestión y con sus colaboradores que las hacen dignas de aprecio por sus congéneres.

II.

LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE DE LAS EMPRESAS EN CHILE, 2003-2007

1. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Aunque existe una amplia discusión respecto de los beneficios de la estabilidad del trabajo *versus* mayores rangos de flexibilidad, parece claro que una industria moderna requiere contar con trabajadores crecientemente más calificados y en consecuencia es necesario someterlos a procesos continuos de calificación. Más aún, la calificación que obtienen los trabajadores en el propio trabajo no resulta consistente con permanencias breves en el empleo. Ello podría implicar que no existe preocupación por retener los beneficiarios de los procesos mediante los cuales se perfeccionan los trabajadores. Al mismo tiempo, en la fase de expansión, el rápido crecimiento de la producción³ induce a las empresas a buscar captar más y mejores trabajadores, por lo que tiende a generarse una amplia movilidad laboral. En la interpretación del valor estabilidad incide también la rama industrial específica, ya que en nuevas industrias y de punta, la movilidad laboral refleja la rápida expansión del sector.

Hemos identificado tres indicadores que dan cuenta de este componente: i) Porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo;⁴ ii) Promedio de años de permanencia de trabajadores en la empresa, y iii) Porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año.

En el cuadro 1 aparece la información referida a la estabilidad en el trabajo en Chile. La información se encuentra muy desperdigada, pero permite disponer de una visión al respecto. El porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo, según datos de la ENCLA (o Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo) y sobre el universo total, que incluye pequeñas hasta grandes empresas se eleva hasta una cifra en torno al 18%.

Para obtener una cifra respecto de los trabajadores que salen de la empresa el último año, hemos recurrido a la encuesta anual que realiza la SOFOFA sobre remuneraciones y otras materias laborales. Se observan altas fluctuaciones en torno a un rango entre 18 y 23%.

³ En el debate con representantes de las empresas ganadoras del premio se destacó el caso de la minería que por la existencia de numerosos proyectos, las empresas se ven obligadas a disputarse por los trabajadores.

⁴ En entrevista con INDUMAC se mencionó el hecho de que este indicador dependía de la naturaleza del contrato. En efecto, en la medida que ellos estaban sujetos a fuertes estacionalidades, se veían obligados a contratar un porcentaje de trabajadores de forma temporal tanto por faena como por plazo fijo. Parece necesario excluir a estos trabajadores en la medición de este indicador.

CUADRO 1**Estabilidad en el trabajo empresas. Promedios nacionales**

	2003	2004	2005	2006	2007
Porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo ^a	–	18.1	–	17.6	–
Promedio de años de permanencia en la empresa ^b	7.3	–	–	7.8	–
Porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año. Grandes empresas industriales ^c	17.9	21.3	26	19.8	23

Fuentes:

^a ENCLA 2004 y 2006.^b Encuesta CASEN.^c SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales de la industria (2003-2007).

Nota: Se utiliza la información entregada correspondiente al año en que se realiza la encuesta. La encuesta pregunta sobre el año anterior, la que difiere a la entregada en la encuesta del año correspondiente.

La inexistencia de la categoría “promedio de años de permanencia en la empresa” en la ENCLA ha hecho necesario utilizar la información de la CASEN (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional que realiza el Ministerio de Planificación, MIDEPLAN). No obstante, su naturaleza y periodicidad hace que los datos disponibles resulten insuficientes.⁵ Es por ello que agregamos el cuadro 2 que contribuye con antecedentes adicionales. Los trabajadores con una permanencia de 1 a 5 años pasan de una participación de 35.9% en el 2002, a un 40.8% en el 2004 para caer a 37.4 en el 2006. Por su parte, los trabajadores que tienen una permanencia de 5 a 10 años presentan una clara tendencia a la baja. Finalmente, los trabajadores con más de 10 años en la empresa presentan un comportamiento volátil.

CUADRO 2**Permanencia en la empresa**

	2002	2004	2006
Porcentaje de trabajadores de 1 a 5 años en la empresa	35.9	40.8	37.4
Porcentaje de trabajadores de 5 a 10 años en la empresa	23.7	20.2	17.9
Porcentaje de trabajadores con más de 10 años en la empresa	29.5	20.9	27.1

Fuente: Dirección de Trabajo, Encuesta Laboral.

⁵ La información sobre el promedio nacional no se encuentra disponible en las ENCLAs. De ahí que hemos recurrido a la Encuesta CASEN que para los años 2003 y 2006 incluye la consulta a la población encuestada. La CASEN distingue entre los años de permanencia según las modalidades contractuales a las cuales están sujetas las personas encuestadas.

2. INGRESO Y TRABAJO PRODUCTIVO

El segundo componente del trabajo decente es “Ingreso y trabajo productivo”. El trabajo decente debe proveer un ingreso adecuado en el sentido estático y, al mismo tiempo, interpelar aspectos dinámicos referidos a la capacidad de continuar proveyendo un ingreso adecuado. Con tal objeto también se ha incluido un indicador de capacitación.

Es así como tres indicadores dan cuenta de este componente: i) Remuneraciones totales promedio de trabajadores directivos, profesionales y no profesionales estructurado conforme género; ii) Incrementos remuneraciones totales promedio de trabajadores directivos, profesionales y no profesionales estructurado conforme género, y iii) Porcentaje de inversión en capacitación como proporción masa salarial.⁶ La fuente de información general es la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

La brecha de remuneraciones entre los géneros es también un indicador de crucial importancia en este componente.

En el cuadro 3 se observa la evolución de las remuneraciones promedio a nivel nacional por categorías ocupacionales y por sexo.⁷

CUADRO 3

**Remuneraciones totales según grupos ocupacionales
(Pesos de octubre de 2007)**

	2003	2004	2005	2006	2007
Remuneraciones totales	1 187 629.01	1 033 977.24	916 387.69	1 077 058.33	1 045 371.00
Directivos					
Hombres	1 344 078.20	1 139 953.32	995 194.19	1 162 516.20	1 143 049.00
Mujeres	717 444.43	715 559.14	696 291.78	818 933.59	823 141.00
Profesionales					
Hombres	635 267.74	589 948.14	616 063.23	651 768.11	618 898.00
Mujeres	821 170.91	723 912.70	765 645.89	821 494.80	774 747.00
Mujeres	474 040.98	473 069.68	483 056.21	495 213.68	481 617.00
No profesionales					
Empleados de oficina					
Hombres	325 617.04	301 949.70	297 632.46	308 463.33	284 163.00
Mujeres	383 664.95	339 034.99	340 299.13	349 988.84	321 546.00
Mujeres	268 936.46	262 312.18	254 781.12	268 327.01	250 473.00
Artesanos y operarios					
Hombres	191 171.87	188 962.92	191 574.70	213 355.67	241 273.00
Mujeres	203 225.31	201 774.94	203 985.24	225 982.90	250 723.00
Mujeres	117 123.03	118 204.35	120 663.84	136 353.21	157 715.00
Obreros y jornaleros					
Hombres	152 198.49	146 408.90	147 942.26	154 333.86	165 050.00
Hombres	154 423.57	147 645.42	150 874.34	159 057.10	170 715.00
Mujeres	141 712.98	141 138.16	134 439.93	135 073.66	147 560.00

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos.

Nota: Corresponde a las remuneraciones promedio de trabajadores de todo tipo de empresas.

⁶ Se analizó la posibilidad de incluir el indicador “Ingresos promedios totales de ocupaciones seleccionadas” mediante la identificación de 4 o 5 categorías ocupacionales relevantes para trabajadores de menores ingresos en las diferentes empresas y se contrastan con los ingresos promedio en las respectivas ramas. No obstante se plantearon diversas objeciones. Entre ellas, destacan: i) ¿Cómo seleccionar las ocupaciones? y ii) ¿Cómo comparar entre la gran variedad de ocupaciones?

⁷ Se ha utilizado el IPC como deflactor de las remuneraciones.

Para un análisis detallado de esta información hemos elaborado una serie de cuadros que mostramos a continuación.

CUADRO 4

Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional Nacional (en porcentajes)

	2003	2004	2005	2006	2007
Directivos	53.4	62.8	70.0	70.4	72.0
Profesionales	57.7	65.3	63.1	60.3	62.2
Empleados de oficina	70.1	77.4	74.9	76.7	77.9
Artesanos y operarios	57.6	58.6	59.2	60.3	62.9
Obreros y jornaleros	91.8	95.6	89.1	84.9	86.4

Fuente: Cuadro 3.

En el cuadro 4 se muestra la proporción que representan las remuneraciones de las mujeres respecto de sus colegas hombres en las diferentes categorías profesionales. En el caso de los directivos llama la atención el fuerte incremento que experimentan los ingresos de las mujeres como proporción de los ingresos de los hombres. En efecto, mientras que en el año 2003 el indicador alcanzaba un cifra de 53.4%, en los años 2004 y 2005 experimenta fuertes incrementos para estabilizarse en los años 2006 y 2007 ligeramente por encima del 70%.

En el caso de los profesionales las remuneraciones de las mujeres representaban en promedio un 57.7% de los ingresos de sus colegas hombres. En el año 2004 dicha participación se incrementa hasta un 65.3%. No obstante, a partir de esa cifra, la participación de los ingresos de las mujeres como proporción del ingreso de los hombres muestra una cierta volatilidad, aunque en definitiva se ubica bastante por debajo del máximo alcanzado el 2005.

Con excepción de obreros y jornaleros, la categoría "empleados de oficina" es la que muestra una menor brecha entre las remuneraciones de los sexos en todo el período. Contrario *sensu*, la relación entre las remuneraciones de hombres y mujeres en el caso de "artesanos y operarios" presenta cifras y una evolución bastante similar a la de los "profesionales". Finalmente, llama la atención el caso de obreros y jornaleros donde la diferencia se ha estrechado significativamente, aun cuando los máximos alcanzados en los años 2003 y 2004 no vuelven a repetirse.

CUADRO 5**Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales hombres^a**

	2003	2004	2005	2006	2007
Directivos/Profesionales	1.6	1.6	1.3	1.4	1.5
Directivos/Empleados de oficina	3.5	3.4	2.9	3.3	3.6
Directivos/Artesanos y operarios	6.6	5.6	4.9	5.1	4.6
Directivos/Obreros y jornaleros	8.7	7.7	6.6	7.3	6.7

Fuente: Cuadro 3.

^a Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

En el cuadro 5 se ponen en relación las remuneraciones de los directivos hombres con los profesionales, empleados de oficina, artesanos y operarios y obreros y jornaleros. La relación de las remuneraciones de directivos y profesionales hombres muestra una significativa estabilidad. Aunque en el 2007 la brecha se ha reducido, dicha disminución no alcanza a ser particularmente significativa. La relación directivos/empleados de oficina muestra un mayor variabilidad; no obstante, al final del período los niveles iniciales no muestran variación. Por el contrario, en el caso de la relación de las remuneraciones de directivos y artesanos y operarios, la brecha se reduce significativamente, al pasar de 6.6 veces en el año 2003 a sólo 4.6 veces en el 2007. Una situación similar se constata respecto de la relación de remuneraciones entre directivos hombres y obreros y jornaleros hombres.

CUADRO 6**Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales mujeres^a**

	2003	2004	2005	2006	2007
Directivos/Profesionales	1.5	1.5	1.4	1.7	1.7
Directivos/Empleados de oficina	2.7	2.7	2.7	3.1	3.3
Directivos/Artesanos y operarios	6.1	6.1	5.8	6.0	5.2
Directivos/Obreros y jornaleros	5.1	5.1	5.2	6.1	5.6

Fuente: Cuadro 3.

^a Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

En el cuadro 6 se muestra la misma información que en el cuadro anterior, pero ahora para el caso de las mujeres. En el caso de directivos comparados con profesionales, la relación es muy similar al caso anterior. En el caso de directivos *versus* empleados de oficina la brecha es menor que en el caso de los hombres. Algo similar ocurre en el caso de la comparación entre directivos y artesanos y operarios. Lo que muestra una trayectoria notablemente diferente al caso de los hombres, es la que se

establece entre las remuneraciones de directivos respecto de obreros y jornaleros. La brecha es sustancialmente menor que en el caso de los hombres.

CUADRO 7

Evolución de las remuneraciones reales Promedio por categoría ocupacional según sexo y nivel educacional (Pesos de octubre de 2007)

	2003	2004	2005	2006	2007
Remuneraciones totales	114.9	100.0	88.6	104.2	101.1
Directivos					
Hombres	117.9	100.0	87.3	102.0	100.3
Mujeres	100.3	100.0	97.3	114.4	115.0
Profesionales	107.7	100.0	104.4	110.5	104.9
Hombres	113.4	100.0	105.8	113.5	107.0
Mujeres	100.2	100.0	102.1	104.7	101.8
No profesionales					
Empleados de oficina	107.8	100.0	98.6	102.2	94.1
Hombres	113.2	100.0	100.4	103.2	94.8
Mujeres	102.5	100.0	97.1	102.3	95.5
Artesanos y operarios	101.2	100.0	101.4	112.9	127.7
Hombres	100.7	100.0	101.1	112.0	124.3
Mujeres	99.1	100.0	102.1	115.4	133.4
Obreros y jornaleros	104.0	100.0	101.0	105.4	112.7
Hombres	104.6	100.0	102.2	107.7	115.6
Mujeres	100.4	100.0	95.3	95.7	104.6

Fuente: Cuadro 3 y cálculos propios.

Nota: Corresponde a las remuneraciones promedio de trabajadores de todo tipo de empresas.

En el cuadro 7 se presenta un índice de la evolución real de las remuneraciones según categorías ocupacionales y según sexo. Se ha tomado el año 2004 como punto de referencia para homologar, en este aspecto, la información entregada respecto de las empresas de excelencia. Lo que llama la atención, en primer lugar, es la caída casi generalizada de las remuneraciones reales en el año 2004. Sin duda la categoría que presenta mayores variaciones es la de directivos. En efecto, pasa de 114.9 en el 2003, a 100 en el 2004 y a 88.6 en el 2005. En el 2006 experimenta un fuerte crecimiento para caer algunos puntos en el 2007. La evolución descrita, sin embargo, presenta diferencias sustanciales al analizar la evolución de las remuneraciones de directivos según género. Mientras los hombres presentan una evolución similar a la categoría general, el derrotero de las mujeres es sustancialmente distinto. Por cierto, el punto de partida es muy similar al año base, lo que significa que sus remuneraciones no experimentan la fuerte baja que experimentan los hombres en el año 2004. En el año 2005 tampoco caen tan bruscamente como en el caso de los hombres. En el 2006 las remuneraciones de las mujeres experimentan un cambio notable que crece todavía más en el 2007, aun cuando esta vez el incremento es reducido. Esta evolución confirma el estrechamiento de la brecha entre géneros entre los directivos.

En el caso de los profesionales se observa que las remuneraciones de las mujeres están estancadas. Al año 2007 las remuneraciones son apenas un 1.8% superior al del año base. En el caso de los hombres sus remuneraciones presentan un comportamiento volátil. En el año 2004 experimentan una fuerte caída para luego en los años 2005 y 2006 recuperarse, sin alcanzar el nivel del año 2003. En el año 2007 las remuneraciones de los profesionales hombres vuelven a caer.

En el caso de los “empleados de oficina” llama la atención, en primer lugar, que tanto a nivel general como en cada uno de los géneros, han experimentado una fuerte caída. En el caso de los hombres el índice pasa de 113 en el año 2003 a 94.8 en el 2004. En el caso de las mujeres el índice evoluciona desde 102.5 en el 2003 a 95.5 en el 2007.

La categoría “obreros y artesanos” presenta un derrotero distinto al resto de las categorías ocupacionales. Si bien en los años 2003 al 2005 presentan bajas variaciones, en los años 2006 y 2007 experimentan un fuerte crecimiento. En efecto, en el caso de los hombres el índice pasa a 112 en el primer año y a 124.3 en el segundo. El caso de las mujeres es aún más impresionante, ya que el índice pasa a 115.4 y a 133.4 en los años 2006 y 2007, respectivamente. Finalmente, en la categoría de “obreros y jornaleros” muestra que la brecha entre los sexos tiende a ampliarse.

La información recopilada hasta ahora representa condiciones promedio sin distinguir entre tamaños de empresas. Es por ello que en el cuadro 8 se presenta información de los registros de la Asociación Chilena de Seguridad, que entrega la evolución de los salarios promedio según tamaño de las empresas. Desafortunadamente, desde el punto de vista de los objetivos del trabajo, la información de la Asociación Chilena de Seguridad no discrimina entre categoría ocupacional ni entre género.

CUADRO 8

Evolución salarios empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, según tamaño (Pesos de octubre de 2007)

	2003	2004	2005	2006	2007
Tamaño Empresa					
1 a 5	259 807	261 519	256 448	271 603	266 823
6 a 25	301 343	302 821	310 103	317 958	315 415
26 a 50	339 491	342 724	345 045	352 152	355 093
51 a 100	357 498	361 151	369 105	379 376	383 535
101 a 500	380 588	389 446	392 452	406 903	415 655
Más de 500	427 216	430 952	435 869	451 944	453 951
Nacional	377 318	381 467	386 634	403 488	405 761

Fuente: Asociación Chilena de Seguridad y cálculos propios.

En el cuadro 8 queda en evidencia la correlación positiva entre tamaño de empresa y niveles de remuneración.

CUADRO 9

Número de veces que salarios de empresas de más de 500 trabajadores superan salarios promedios resto de empresas

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
1 a 5	1.64	1.65	1.70	1.66	1.70
6 a 25	1.42	1.42	1.41	1.42	1.44
26 a 50	1.26	1.26	1.26	1.28	1.28
51 a 100	1.20	1.19	1.18	1.19	1.18
101 a 500	1.12	1.11	1.11	1.11	1.09
Más de 500	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Nacional	1.13	1.13	1.13	1.12	1.12

Fuente: Asociación Chilena de Seguridad (Cuadro 8) y cálculos propios.

El cuadro 9 permite observar la relación existente entre los salarios pagados por las empresas mayores de 500 trabajadores respecto del resto de empresas.

CUADRO 10

Índice evolución salarios reales promedio empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, según tamaño

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
1 a 5	99.3	100.0	98.1	103.9	102.0
6 a 25	99.5	100.0	102.4	105.0	104.2
26 a 50	99.1	100.0	100.7	102.8	103.6
51 a 100	99.0	100.0	102.2	105.0	106.2
101 a 500	97.7	100.0	100.8	104.5	106.7
Más de 500	99.1	100.0	101.1	104.9	105.3
Nacional	98.9	100.0	101.4	105.8	106.4

Fuente: Asociación Chilena de Seguridad (Cuadro 8) y cálculos propios.

El cuadro 10 permite observar la evolución de los salarios reales promedio según tamaño de empresas.

CUADRO 11

Salarios promedio según tamaño de empresas del sector industrial (Pesos de octubre de 2007)

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	488 052	638 415	463 877	501 604	498 377
Empresas de 51 a 200 trabajadores	696 863	712 782	564 864	582 907	522 227
Empresas de 201 y más trabajadores	811 953	728 606	613 208	717 572	602 702

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años) y cálculos propios.

El cuadro 11 entrega información sobre la evolución de los salarios reales promedio del sector industrial según el tamaño de las empresas. La información proviene del "Informe de remuneraciones y materias laborales de la SOFOFA". La información reviste gran interés. Sin embargo, ella excluye las remuneraciones de los directivos y no distingue entre profesionales y no profesionales. Del mismo modo, no dispone de información según sexos, todo lo cual disminuye el valor de la información desde el punto de vista de nuestro objeto de trabajo.

Llama la atención la alta variabilidad que muestran las cifras, lo que puede estar asociado a la variación que experimenta el universo de empresas que utiliza la encuesta. La cifra más perturbadora es el comportamiento de las remuneraciones promedio de empresas de 1 a 50 trabajadores en el año 2004. El resto de los años, aun cuando sigue mostrando variaciones significativas, se ubica en cifras más razonables.

El cuadro 11 deja en evidencia una fuerte caída de las remuneraciones promedio de las empresas de 51 a 200 trabajadores y de más de 201. En efecto, las primeras pasan de 696 863 pesos en el 2003 a 522 227 en el 2007, todos en pesos del mismo poder adquisitivo. En el caso de las empresas de más de 201 trabajadores, se constata una caída similar.

CUADRO 12

Número de veces que salarios de empresas de más de 201 trabajadores superan salarios promedios resto de empresas (Pesos de octubre de 2007)

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	1.66	1.14	1.32	1.43	1.21
Empresas de 51 a 200 trabajadores	1.17	1.02	1.09	1.23	1.15
Empresas de 201 y más trabajadores	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años) (Cuadro 11) y cálculos propios.

En el cuadro 12 se muestra la relación entre las remuneraciones promedio de las empresas de más de 201 trabajadores respecto del resto de las empresas. Llama la atención la convergencia que tiene lugar entre las remuneraciones de las empresas de más de 201 trabajadores respecto de las de 1 a 50 trabajadores. En efecto, mientras que en el año 2003 la relación era de 1.66 veces, esta cifra se reduce hasta 1.21 en el 2007. Respecto de las empresas de entre 51 y 200 trabajadores, pese a mostrar variaciones, las cifras del 2003 y 2007 son extremadamente similares.

CUADRO 13

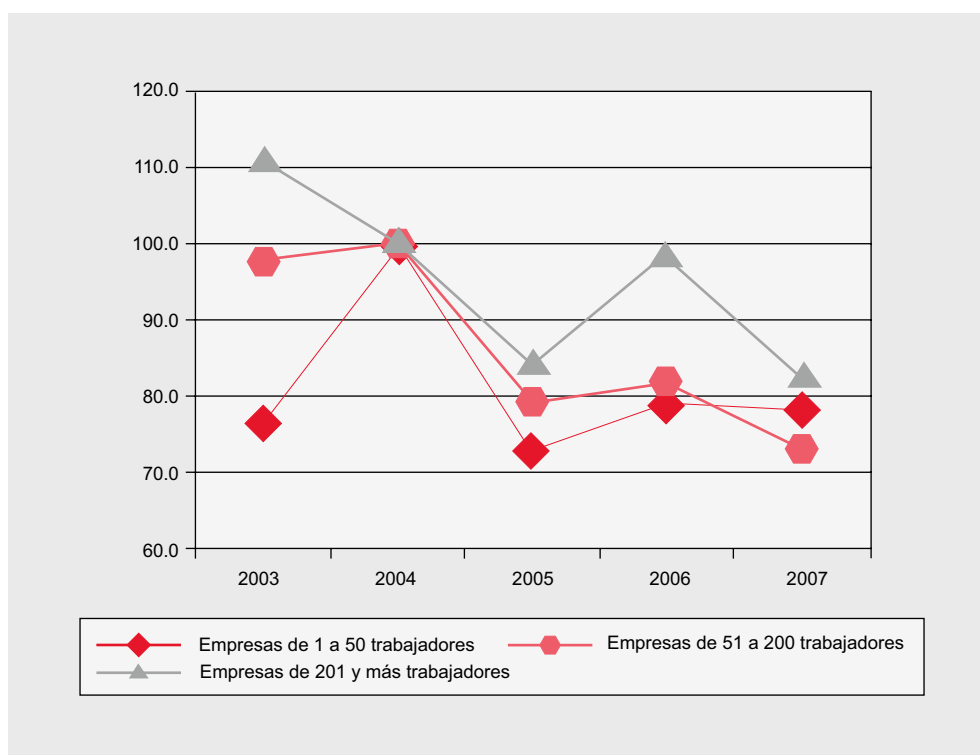
Índice evolución salarios reales promedio según tamaño de empresas del sector industrial

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	76.4	100.0	72.7	78.6	78.1
Empresas de 51 a 200 trabajadores	97.8	100.0	79.2	81.8	73.3
Empresas de 201 y más trabajadores	111.4	100.0	84.2	98.5	82.7

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años) (Cuadro 11) y cálculos propios.

GRÁFICO 1

Evolución índice salarios reales promedios según tamaño de empresa



Fuente: Cuadro 13.

El cuadro 13 y el gráfico 1 dejan en evidencia la fuerte caída que han experimentado las remuneraciones del sector industrial. No obstante, el derrotero que siguen los salarios reales promedio de las distintas categorías de empresas es disímil. En efecto, las remuneraciones promedio de las empresas de 1 a 50 trabajadores experimentan un fuerte incremento en el año 2004, sin embargo, para el año 2005 muestran una fuerte caída que las ubica incluso por debajo del año 2003. Posteriormente experimentan un cierto crecimiento en el 2006, manteniéndose el nivel alcanzado en el 2007, pero muy por debajo del año 2004. Las remuneraciones medias de las empresas de entre 51 y 200 trabajadores experimentan un leve mejoramiento en el 2004, para caer fuertemente el 2005 y luego más aún el 2007. Es así como en este último año las remuneraciones se ubican 27 puntos por debajo del nivel alcanzado en el 2004. Similar es la evolución de los salarios promedio en las empresas de más de 201 trabajadores, aun cuando los puntos extremos del período presentan una diferencia de casi 30 puntos.

CUADRO 14**Evolución salarios promedio por sector industrial
(Pesos de octubre de 2007)**

	2005	2006	2007
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	892 004	978 485	823 234
Minerales no Metálicos y Metálica Básica	806 503	865 560	622 699
Celulosa, Papel e Imprentas	791 256	964 933	797 925
Productos Metálicos, Máquinas y Equipos	561 461	592 178	576 269
Alimentos, Bebidas y Tabaco	492 486	557 291	473 596
Maderas y Muebles	473 616	616 254	545 262
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	420 695	437 083	555 147

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (2006-2008) y cálculos propios.

El cuadro 14 presenta la evolución de los salarios promedio de la industria desagregado por sectores industriales. Lo primero que se destaca son las fuertes fluctuaciones que presentan las remuneraciones promedio a lo largo del período.⁸

⁸ En el año 2005 la encuesta modificó las categorías en que clasifica los sectores industriales. De ahí que el trabajo limita su alcance al período 2005-2007.

CUADRO 15**Índice evolución salarios reales promedio por sector industrial**

	2005	2006	2007
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	100	109.7	92.3
Minerales no Metálicos y Metálica Básica	100	107.3	77.2
Celulosa, Papel e Imprentas	100	121.9	100.8
Productos Metálicos, Máquinas y Equipos	100	105.5	102.6
Alimentos, Bebidas y Tabaco	100	113.2	96.2
Maderas y Muebles	100	130.1	115.1
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	100	103.9	132.0

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (Cuadro 14) y cálculos propios.

En el cuadro 15 se presenta el índice de evolución de los salarios reales promedio. Tres sectores industriales presentan fuertes caídas en el período analizado. Contrasta en este sentido el caso de los textiles que presenta un fuerte incremento.

Como se señalaba al inicio de la presente sección, la capacitación constituye un indicador de la forma como se desarrollan las capacidades para, en el futuro, el trabajador pueda acceder a mejores remuneraciones.

CUADRO 16**Porcentaje de trabajadores capacitados por tamaño de empresas industriales**

Tamaño Empresa	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	21.8	22.8	16.9
Empresas de 51 a 200 trabajadores	26.8	23.5	38.9
Empresas de 201 y más trabajadores	44.2	67.9	69.4

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años).

El cuadro 16 muestra el porcentaje de trabajadores del sector industrial capacitados cada año. Conforme a las expectativas las empresas de más de 201 trabajadores capacitan cada año un porcentaje sustancialmente mayor de trabajadores. En los años 2005 y 2006 las empresas de entre 51 y 200 trabajadores tienden a capacitar un porcentaje de trabajadores no mucho mayor que las empresas de 1 a 50 trabajadores. No obstante, esta situación cambia sustancialmente en el año 2007, generándose una brecha entre ambos tipos de empresa de más de 20 puntos.

CUADRO 17**Porcentaje de trabajadores capacitados sector industrial**

	2005	2006	2007
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	46.0	69.6	55.6
Minerales no Metálicos y Metálica Básica	27.9	71.0	31.1
Celulosa, Papel e Imprentas	71.8	69.7	66.7
Productos Metálicos, Máquinas y Equipos	46.2	77.0	38.8
Alimentos, Bebidas y Tabaco	43.7	60.4	75.4
Maderas y Muebles	4.3	46.5	47.7
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	15.3	35.7	48.4

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años).

El cuadro 17 muestra el porcentaje de trabajadores capacitados por la industria desagregados esta vez por sector. Llama nuevamente la atención la variabilidad del porcentaje de trabajadores capacitados a lo largo del período dentro de las distintas ramas industriales. Por otra parte, el sector que presenta una mayor estabilidad en el porcentaje de trabajadores capacitados en el período es el de celulosa, papel e imprentas.

Desde otro punto de vista, el cuadro 18 muestra el monto promedio invertido en capacitación por trabajador del sector industrial según tamaño de empresa. Llama la atención que el año 2006 la inversión sube de manera sustancial en todas las empresas, para luego el año 2007 caer significativamente. Llama aún más la atención que en el año 2007 las empresas de menor tamaño son las que gastan más en capacitación.

CUADRO 18**Monto invertido en capacitación anual por trabajador según tamaño de empresa (Pesos de octubre de 2007)**

Tamaño Empresa	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	121 522	150 320	143 138
Empresas de 51 a 200 trabajadores	145 299	183 207	117 537
Empresas de 201 y más trabajadores	149 364	181 284	133 616

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años).

El cuadro 19 permite observar la evolución de la inversión por trabajador en capacitación. Contrasta la situación de las empresas menores respecto a las de más de 51 trabajadores.

CUADRO 19**Índice evolución monto invertido en capacitación anual por trabajador según tamaño empresa**

Tamaño Empresa	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	100	123.7	117.8
Empresas de 51 a 200 trabajadores	100	126.1	80.9
Empresas de 201 y más trabajadores	100	121.4	89.5

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (Cuadro 18) (varios años).

En el cuadro 20 se muestra el monto invertido por la industria en capacitación por trabajador desagregado según sectores.

CUADRO 20**Monto invertido en capacitación anual por trabajador según sector industrial (Pesos de octubre de 2007)**

	2005	2006	2007
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	221 260	343 769	191 810
Minerales no Metálicos y Metálica Básica	336 758	203 440	173 715
Celulosa, Papel e Imprentas	225 146	235 760	144 326
Productos Metálicos, Máquinas y Equipos	139 363	103 996	92 244
Alimentos, Bebidas y Tabaco	89 213	101 147	119 406
Maderas y Muebles	113 461	158 242	183 627
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	126 996	78 413	59 278

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (varios años).

CUADRO 21

Índice evolución monto invertido capacitación por trabajador según sector industrial

	2005	2006	2007
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	100	155.4	86.7
Minerales no Metálicos y Metálica Básica	100	60.4	51.6
Celulosa, Papel e Imprentas	100	104.7	64.1
Productos Metálicos, Máquinas y Equipos	100	74.6	66.2
Alimentos, Bebidas y Tabaco	100	113.4	133.8
Maderas y Muebles	100	139.5	161.8
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	100	61.7	46.7

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (Cuadro 20) (varios años).

Como se observa en el cuadro 21, los índices que describen la evolución de la inversión en capacitación por trabajador presentan derroteros muy disímiles y fluctuantes. Cinco de los siete, sectores muestran caídas muy sustanciales en el año 2007 respecto del año 2005. Como contrapartida, los sectores de “alimentos, bebidas y tabaco” y “maderas y muebles” presentan un fuerte incremento respecto del año base. El sector “textil, prendas de vestir, cuero”, por el contrario, no sólo presenta una fuerte baja, sino que además es el sector que al final del período presenta los montos de inversión en capacitación por trabajador más bajos.

3. CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

La OIT ha considerado como parte de los elementos constitutivos del trabajo decente la existencia de una cantidad razonable de horas de trabajo y la presencia de figuras contractuales. En relación con lo primero, según Anker y otros (2003), cuatro aspectos del trabajo decente se pueden vincular al número de horas de trabajo. Una cantidad excesiva puede afectar negativamente la salud, tanto física como mental y pueden impedir un balance adecuado entre el trabajo y la vida familiar. Al mismo tiempo, y con frecuencia, un número excesivo de horas de trabajo puede ser señal de remuneraciones inadecuadas, así como un número pequeño de horas puede ser señal de oportunidades inadecuadas de empleo. En lo relativo al contrato, figuras más estables permiten mejores procesos de aprendizaje. La tasa de siniestralidad, por su parte, da cuenta de los esfuerzos colectivos en el proceso de trabajo por reducir los accidentes. Finalmente, un tratamiento justo en el trabajo y empleo implica que no existen diferencias por razones de género. Hemos identificado indicadores para dar cuenta de este componente: i) Horas de trabajo promedio semanal; ii) Número de contratos según tipo (conforme definición del Código del Trabajo); iii) Tasa de siniestralidad (medida conforme definiciones de la Ley 16.848); iv) Distribución ocupaciones por sexo sólo trabajadores de planta), y v) Participación femenina en ocupaciones directivas.

El cuadro 22 presenta la información acerca de la participación de los distintos tipos de contrato según tipo de empresa. Al observar la situación en el año 2002, llama la atención que la gran empresa muestra la menor participación de los contratos indefinidos en el total (75.6%). Esta participación contrasta, particularmente, con los casos de las medianas y pequeñas empresas, pues los contratos indefinidos presentan una participación superior al 85%. Por su parte, en el caso de las microempresas, la participación de los contratos indefinidos se ubica en torno al 80%.

CUADRO 22

**Personal por tipo de empresa y tipo de contrato
(en porcentajes)**

Nivel nacional	2002	2004	2006
Microempresa			
Indefinidos	80.1	89.5	82.1
Plazo fijo	6.1	5.3	8.1
Obra o faena	2.4	0.9	3.9
Honorarios y otros	11.5	4.3	5.9
Pequeña empresa			
Indefinidos	86.3	83.3	74.2
Plazo fijo	5.6	7.9	10.6
Obra o faena	3.8	4.5	9.6
Honorarios y otros	4.3	4.1	5.7
Mediana empresa			
Indefinidos	85.8	75.1	65.9
Plazo fijo	4.8	9.7	9.3
Obra o faena	6.5	13.3	21.9
Honorarios y otros	2.8	1.9	2.9
Gran empresa			
Indefinidos	75.6	76.5	68.8
Plazo fijo	10.8	13.8	12.8
Obra o faena	11.4	8.4	13.3
Honorarios y otros	2.1	1.2	5.2
Total			
Indefinidos	79.6	77.3	69.6
Plazo fijo	8.6	12.0	11.2
Obra o faena	9.3	8.9	14.6
Honorarios y otros	2.6	1.8	4.7

Fuente: Dirección del Trabajo, Encuesta Laboral.

En el año 2004 se constatan evoluciones disímiles entre las microempresas y las grandes empresas, por un lado, y las pequeñas y medianas empresas, por el otro. Las primeras ven incrementar la participación de los contratos indefinidos. En el caso de las empresas grandes la variación es pequeña (pasa de 75.6 a 76.5), pero en las microempresas la participación de los contratos indefinidos pasa de 80.1% a 89.5. Las medianas y pequeñas empresas, por su parte, presentan caídas significativas de la participación de los contratos indefinidos. El caso más pronunciado es el de las medianas. En el año

2006 la disminución de la participación de los contratos indefinidos se generaliza y se acelera para todos los tipos de empresa.

Es en la mediana empresa donde la participación de los contratos indefinidos cae de una manera más acelerada y pronunciada. En efecto, la participación de los contratos indefinidos en la mediana empresa (65.9%) es incluso menor que en las grandes empresas (68.8). En la microempresa, aun cuando no es posible identificar una tendencia, sí queda en evidencia que en todo el período los contratos indefinidos presentan una participación de más de 80%.

Los contratos a plazo fijo incrementan su participación en el período. En el año 2002 este tipo de contratos presentaba una mayor participación en el caso de la gran empresa. En el 2004 esta participación se incrementa para bajar un tanto en el 2006, aun cuando se mantiene bastante por encima del primer año considerado. En el caso de los otros tipos de empresa se observa un incremento generalizado de la participación de este tipo de contratos, emulando la situación inicial de la gran empresa.

En el caso de los contratos por obra y faena, comparando los años 2002 y 2006, se observa que existe una clara tendencia a que incrementen su participación en las pequeñas, medianas y grandes empresas. Llama la atención de que es en la mediana empresa donde este tipo de contrato alcanza una mayor significación (21.9%), aun cuando no es posible, tampoco, identificar tendencias claras.

CUADRO 23

Distribución ocupacional por sexo (Diciembre de cada año)

	2003	2004	2005	2006
Grupos ocupación total	5 774 516	6 026 627	6 155 358	6 427 753
Hombres	3 718 628	3 834 466	3 915 699	4 038 494
Mujeres	2 055 889	2 192 161	2 239 659	2 389 259
Directivos	190 859	217 785	224 907	242 223
Hombres	143 208	163 402	165 609	181 976
Mujeres	47 651	54 384	59 297	60 247
Profesionales	628 282	659 394	682 857	743 909
Hombres	291 811	307 239	321 400	356 939
Mujeres	336 472	352 154	361 456	386 970
No profesionales				
Empleados de oficina	837 762	915 025	977 673	978 004
Hombres	413 885	472 727	489 895	480 678
Mujeres	423 876	442 298	487 779	497 326
Artesanos y operarios	1 086 048	1 105 092	1 111 589	1 139 013
Hombres	934 004	935 674	946 015	978 540
Mujeres	152 044	169 418	165 574	160 473
Obreros y jornaleros	302 532	355 896	381 781	379 479
Hombres	249 564	288 277	313 647	304 743
Mujeres	52 968	67 620	68 133	74 736

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos.

En los cuadros 23 y 24 aparece la distribución ocupacional por sexo a nivel nacional. Aunque lenta, la participación de las mujeres en la ocupación total tiende a aumentar a lo largo del período. Sin embargo, la situación en las diferentes categorías es muy disímil. Existen claramente actividades masculinizadas. Es el caso de los “directivos”, “artesanos y operarios” y “obreros y jornaleros”.

En el caso de los directivos la participación de los hombres se mantiene en torno al 75% a lo largo del período. Sólo en el año 2005 ésta experimenta una ligera baja. Esta situación contrasta con el caso de los profesionales, donde la participación de las mujeres es mayor que la de los hombres a lo largo del período. Si se toma en consideración que los grupos directivos se alimentan principalmente de profesionales se podría esperar una mayor participación de mujeres en el segmento directivo. Probablemente, esta falta de concordancia puede deberse, junto con otras razones, a la existencia de profesiones feminizadas que en general ocupan con menor frecuencia cargos directivos.

CUADRO 24

Distribución ocupacional por sexo (Diciembre de cada año, en porcentajes)

	2003	2004	2005	2006
Grupos ocupación total	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	64.4	63.6	63.6	62.8
Mujeres	35.6	36.4	36.4	37.2
Directivos	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	75.0	75.0	73.6	75.1
Mujeres	25.0	25.0	26.4	24.9
Profesionales	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	46.4	46.6	47.1	48.0
Mujeres	53.6	53.4	52.9	52.0
No profesionales				
Empleados de oficina	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	49.4	51.7	50.1	49.1
Mujeres	50.6	48.3	49.9	50.9
Artesanos y operarios	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	86.0	84.7	85.1	85.9
Mujeres	14.0	15.3	14.9	14.1
Obreros y jornaleros	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	82.5	81.0	82.2	80.3
Mujeres	17.5	19.0	17.8	19.7

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos (Cuadro 23).

En la categoría “empleados de oficina” se reproduce la situación indicada de los profesionales. En este caso, aun cuando con pequeñas variaciones, la participación de las mujeres fluctúa en torno al 50%.

La categoría “artesanos y operarios” es la más masculinizada de todas las ocupaciones y entre el año 2003 y 2006 prácticamente no ha experimentado ninguna variación. En el caso de los “obreros y jornaleros” es posible observar una fluctuación de la participación de las mujeres de entre un 17.51% y un 19.69%.

4. PROTECCIÓN SOCIAL

El concepto de trabajo decente supone como condición que el trabajador esté protegido de los diversos riesgos a que está sometido. En tal sentido, este componente incluye los siguientes indicadores: i) Cobertura de seguridad social, esto es el porcentaje de trabajadores protegidos por la seguridad social legal: salud, previsión y seguro de desempleo.

En los cuadros 25 y 26 es posible observar la situación del sistema de pensiones. El número de cotizantes crece sistemáticamente en el período analizado, pasando de casi tres millones en el año 2003 a más de tres millones y medio en el 2007. No obstante, comparado con la población ocupada, la cobertura del sistema deja mucho que desear. Esto auguraba que muchos ciudadanos y ciudadanas no alcanzarían los requisitos para obtener una pensión mínima.⁹

CUADRO 25

Afiliados y cotizantes sistema de AFP, según sexo
(Diciembre de cada año)

	2003	2004	2005	2006
Población ocupada	5 774 516	6 026 627	6 155 358	6 427 753
Cotizantes	2 982 805	3 036 987	3 321 793	3 474 839
Hombres ocupados	3 718 628	3 834 466	3 915 699	4 038 494
Cotizantes hombres	1 873 641	1 909 784	2 091 842	2 166 448
Mujeres ocupadas	2 055 889	2 192 161	2 239 659	2 389 259
Cotizantes mujeres	1 109 138	1 127 203	1 229 951	1 308 391

Fuente: INE y Superintendencia de Pensiones.

Volviendo la mirada al cuadro 25 se observa que los hombres presentan una mayor participación en el total de cotizantes al sistema, aun cuando se observa una clara –aunque lenta– tendencia a una mayor participación en el sistema por parte de las mujeres.

⁹ Esta situación fue decisiva para que el gobierno decidiera impulsar la creación del pilar solidario del sistema previsional.

CUADRO 26**Afiliados y cotizantes sistema de AFP, según sexo
(en porcentajes)**

	2003	2004	2005	2006
Cotizantes/población ocupada	51.7	50.4	54.0	54.1
Cotizantes hombres/hombres ocupados	50.4	49.8	53.4	53.6
Cotizantes mujeres/mujeres ocupadas	53.9	51.4	54.9	54.8

Fuentes: INE y Superintendencia de Pensiones (Cuadro 25).

La participación de los cotizantes en el total de ocupados, como se señalaba, es muy baja. Sin embargo, desde el 2003 presenta un aumento persistente. Llama la atención que como proporción de la población ocupada de cada sexo, las mujeres cotizan en un mayor porcentaje que los hombres.

En el caso del seguro de desempleo, llama la atención el fuerte crecimiento que experimenta el número de afiliados al sistema al pasar de un poco más de dos millones a más de cinco millones. Sin embargo, una vez más los cotizantes representan una proporción muy baja.

CUADRO 27**Afiliados y cotizantes seguro de desempleo según sexo
(Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2007
Afiliados al seguro de desempleo ^a	2 118 718	3 113 028	3 941 173	4 645 937	5 330 798
Hombres	983 459	1 931 433	2 411 904	2 801 370	3 122 652
Mujeres	421 948	964 704	1 297 359	1 625 274	1 915 427
Cotizantes seguro desempleo ^a	1 193 886	1 647 675	2 106 755	2 420 248	2 838 601
Hombres	578 915	1 088 581	1 392 886	1 577 538	1 823 749
Mujeres	232 244	483 781	636 322	777 944	924 961

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

^a La suma hombres y mujeres no coincide con el total de afiliados pues hay información que no indica sexo.

CUADRO 28**Porcentajes de cotizantes seguro de desempleo según sexo
(Diciembre de cada año, en porcentajes)**

	2003	2004	2005	2006	2007
Afiliados al seguro de desempleo					
Hombres	46.4	62.0	61.2	60.3	58.6
Mujeres	19.9	31.0	32.9	35.0	35.9
Porcentaje cotizantes del total afiliados	56.3	52.9	53.5	52.1	53.2
Porcentaje cotizantes total afiliados hombres	58.9	56.4	57.8	56.3	58.4
Porcentaje cotizantes total afiliados mujeres	55.0	50.1	49.0	47.9	48.3

Fuente: Superintendencia de Pensiones (Cuadro 27).

La cobertura de la salud aparece en el cuadro 29. Llamen en primer lugar la atención los cotizantes de las ISAPRES; constituyen una pequeña parte de los beneficiarios de FONASA. Por otra parte, entre los años 2003 y 2006, el número de cotizantes de las ISAPRES crece a un ritmo muy lento, sugiriendo incluso un cierto estancamiento. Contrariamente con ellos, los beneficiarios de FONASA crecen entre el 2003 y el 2007 en casi un millón 200 mil beneficiarios.

CUADRO 29**Cotizantes sistema de ISAPRES y beneficiarios FONASA
(Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2007
Cotizantes ISAPRES ^a	1 233 630	1 232 092	1 244 859	1 286 165	1 358 946
Hombres	806 189	806 837	815 220	840 203	885 575
Mujeres	427 441	425 255	429 639	445 962	473 371
Beneficiarios FONASA ^b	10 580 090	10 910 702	11 120 094	11 479 384	11 740 688
Hombres	5 218 752	5 418 656	5 510 161	5 665 758	5 777 701
Mujeres	5 361 338	5 492 046	5 609 933	5 813 626	5 962 987

Fuentes:

^a Superintendencia de Salud.

^b FONASA.

5. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

El sexto componente es el diálogo social y relaciones laborales. La capacidad de organizarse sindicalmente, de negociar colectivamente, son elementos constitutivos del trabajo decente. Como indicadores de este componente se proponen los siguientes: i) Porcentaje de trabajadores sindicalizados por sexo sobre el total de trabajadores con derecho a sindicalizarse; ii) Porcentaje de trabajadores que participan en la negociación colectiva.

En los cuadros 30 y 31 se puede observar la fuerza de trabajo ocupada total. Como se aprecia en los cuadros indicados, sólo una parte de ella tiene derecho a sindicalizarse.

Las cifras absolutas dejan ya en evidencia el bajo número de trabajadores sindicalizados y que están involucrados en instrumentos colectivos.

CUADRO 30

Fuerza de trabajo ocupada, fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización y cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos

	2003	2004	2005	2006	2007
Total fuerza de trabajo ocupada	5 675 130	5 862 900	5 904 999	6 410 982	6 567 241
Fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización ^a	4 849 564	4 979 719	5 054 172	5 477 846	5 622 264
Hombres	3 298 663	3 335 792	3 376 302	3 627 100	3 683 805
Mujeres	1 550 891	1 643 938	1 677 870	1 850 746	1 938 459
Trabajadores sindicalizados	669 507	680 351	676 368	703 706	724 606
Hombres	531 238	522 271	515 114	532 661	537 651
Mujeres	138 269	158 080	161 254	171 045	186 955
Cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que inician vigencia cada año	137 985	165 212	178 225	197 271	232 667
Hombres	101 301	119 259	128 686	138 345	167 425
Mujeres	36 684	45 953	49 539	58 926	65 242

Fuente: DNT, Compendio de fuentes estadísticas.

^a Incluye a asalariados sector privado + Personal de servicio + Trabajadores por cuenta propia (Fuente: ENE, INE; trimestre oct.-dic.).

Excluye a los asalariados de la Administración Pública, ya que éstos están impedidos de formar sindicatos.

Las cifras de asalariados de la Administración Pública de los años 1990 a 1995 son estimaciones hechas en base a las proporciones de asalariados de los sectores público y privado de los años 1996 a 2005. (Fuente: División de Estudios, Dirección del Trabajo, a partir de datos ENE, INE).

En efecto, como se observa en el cuadro 31, los trabajadores sindicalizados fluctúan en torno al 13% del total de trabajadores con derecho a sindicalizarse. Existe, sin embargo, una amplia brecha entre los hombres y las mujeres que hacen ejercicio de este derecho. No obstante lo anterior, la participación de los hombres sindicalizados en total de trabajadores con derecho a hacerlo, baja sostenidamente en el período desde un 16.1% en el año 2003 a un 14.6% en el año 2007. La participación de las mujeres sindicalizadas, por su parte, se ubica en todo el período bajo el 10%, existiendo un incremento a partir de 2004 pero que tiende a estancarse.

La participación en negociación colectiva ha ido creciendo en el período hasta alcanzar un 4.1%. Como en el caso anterior, los hombres presentan una mayor participación.

CUADRO 31**Porcentaje de trabajadores sindicalizados y que participan en negociación colectiva sobre total trabajadores con derecho a sindicalizarse**

	2003	2004	2005	2006	2007
Porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre total de trabajadores con derecho a sindicalizarse	13.8	13.7	13.4	12.8	12.9
Hombres	16.1	15.7	15.3	14.7	14.6
Mujeres	8.9	9.6	9.6	9.2	9.6
Porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva	2.8	3.3	3.5	3.6	4.1
Hombres	3.1	3.6	3.8	3.8	4.5
Mujeres	2.4	2.8	3.0	3.2	3.4

Fuente: DNT, Compendio de fuentes estadísticas (Cuadro 30).

Las cifras del cuadro 31 sobre negociación colectiva representan a los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas de cada año. Es por ello que se ha agregado el cuadro 32 que entrega información sobre el total de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas, hayan tenido lugar en el año a que se refiere la cifra o en años anteriores, manteniendo la vigencia en el año de referencias.

CUADRO 32**Porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva situación nacional**

	2003	2004	2005	2006
Situación nacional	4.5	5.2	5.4	5.4

Fuente: Dirección del Trabajo.

Nota: Estas cifras difieren de la anterior, pues se refieren a los trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas, no a las que se hacen cada año a los cubiertos por negociaciones que se inician cada año.

La visión global de que se ha venido dando cuenta en la presente sección se complementa de forma interesante por información sectorial, específicamente del sector industrial. Efectivamente, en el cuadro 33 se presenta el porcentaje de trabajadores sindicalizados en la industria, de acuerdo con la encuesta laboral que realiza la SOFOFA en diciembre de cada año. Llama la atención, en primer lugar, la fuerte caída que experimenta el porcentaje de trabajadores sindicalizados a lo largo del período. Esta cifra pasa de 54.4% en el año 2003 a 39.3% en el año 2007.

CUADRO 33**Porcentaje de trabajadores organizados sindicalmente, afiliados a la CUT y que negocian colectivamente en la industria**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Porcentaje de trabajadores sindicalizados	54.4	49.9	43.1	41.9	41.6	39.3
Porcentaje de trabajadores afiliados a la CUT	13.8	14.9	9.0	13.9	12.0	10.2
Porcentaje de trabajadores que negocian colectivamente	45.8	53.9	46.6	49.6	58.0	47.7

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (2006-2008).

Nota: El porcentaje de trabajadores afiliados a la CUT a partir del 2005 corresponde a trabajadores afiliados a alguna central sindical.

La encuesta de la SOFOFA estima también el porcentaje de trabajadores industriales afiliados a la CUT (años 2003 y 2004) y luego a cualquier central sindical (años 2005-2007). Nuevamente, se destaca la fuerte caída que experimenta este indicador. De un máximo de 14.9% en el año 2003, cae a 10.2% en el año 2007 (siendo en todo caso el año 2004 el que presenta una menor pertenencia de los trabajadores a una central sindical).

El cuadro 33 entrega también información sobre el porcentaje de trabajadores que negocian colectivamente. Se trata de cifras que resultan muy superiores a las del resto de las empresas del país. Los trabajadores involucrados en negociaciones colectivas fluctúan entre un 45.8% en el año 2002 y un 58% en el año 2007. Esta cifra está probablemente asociada a los porcentajes relativamente altos de trabajadores sindicalizados.

CUADRO 34**Porcentaje de trabajadores sindicalizados por tamaño de empresa**

Tamaño de Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	2.9	13.3	16.8	16.4	10.7
Empresas de 51 a 200 trabajadores	46.0	32.0	34.1	49.5	36.1
Empresas de 201 y más trabajadores	67.5	46.4	43.8	41.2	40.3

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (2006-2008).

Como se ha señalado, la encuesta realizada por la SOFOFA presenta la virtud de entregar información desagregada por tamaño de empresa y por sector industrial. En el cuadro 34 queda en evidencia el bajo porcentaje de trabajadores sindicalizados. Aun cuando se superan los bajísimos niveles del año 2003, el porcentaje de sindicalización de las empresas entre 1 y 50 trabajadores fluctúa entre 16.8% en el año 2008 y 10.7% en el año 2007, con una aparentemente fuerte tendencia a la baja.

Las empresas de entre 51 y 200 trabajadores, aun cuando en el año 2003 presentan porcentajes de sindicalización muy por debajo de las de más de 201 trabajadores, en el resto del período tienden a confluir e incluso en el año 2006 el porcentaje de sindicalización de las primeras supera la de las segundas. Pese a las fluctuaciones, en estas dos últimas categorías de empresas, la tendencia a una caída del grado de sindicalización es también nítida.

CUADRO 35**Porcentaje de trabajadores que negocian colectivamente por tamaño de empresa**

Tamaño de Empresa	2003	2004	2005	2006	2007
Empresas de 1 a 50 trabajadores	14.5	32.2	20.3	35.3	15.2
Empresas de 51 a 200 trabajadores	43	44.9	35.7	55.5	42.0
Empresas de 201 y más trabajadores	59.8	57.4	52.7	58.6	49.1

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (2006-2008).

El cuadro 35 se informa sobre el porcentaje de trabajadores que negocian colectivamente en la industria. Las empresas de 50 y menos trabajadores presentan un bajo porcentaje de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas. En esta categoría, sin embargo, se presentan fuertes fluctuaciones. Los años impares parecen confluir a cifras entre 15 y 20% de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas y los años pares a cifras de entre 32.2 y 35.3%. Estas fluctuaciones no aparecen, en ese grado, en las empresas de entre 51 y 200 trabajadores y aquellas con más de 201 trabajadores. En las primeras, los porcentajes de trabajadores que negocian colectivamente fluctúan entre un mínimo de 35.7% en el año 2005 y un máximo de 55.5% en el año siguiente. En el segundo caso, el de las más grandes empresas, el rango se mueve entre un mínimo de 49.1% en el año 2007 y 59.8 en el primer año de la serie.

CUADRO 36**Porcentaje de trabajadores sindicalizados por sector industrial**

	2005	2006	2007
Química, Petróleo, Caucho y Plástico	44.4	46.4	41.8
Minerales no Metálicos y Metálica Básica	45.5	40.5	38.3
Celulosa, Papel e Imprentas	54.3	65.2	58.5
Productos Metálicos, Máquinas y Equipos	41.1	42.9	28.8
Alimentos, Bebidas y Tabaco	32.1	30.3	32.3
Maderas y Muebles	56.0	65.8	64.2
Textil, Prendas de Vestir, Cuero	67.8	58.9	31.5

Fuente: SOFOFA, Informe de remuneraciones y materias laborales (2006-2008).

Finalmente, el cuadro 36 presenta el porcentaje de trabajadores organizados sindicalmente en la industria. Dos sectores destacan como los que presentan porcentajes mayores y más estables de trabajadores organizados sindicalmente. Estos son “celulosa, papel e imprentas” y “madera y muebles”. Como contrapartida, los sectores con menor organización sindical a lo largo del período son los de “alimentos, bebidas y tabaco” y “productos metálicos, maquinaria y equipo”.



INFORME DE TRABAJO DECENTE EN LAS EMPRESAS DE EXCELENCIA GANADORAS DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD, 2004-2007

1. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Un primer indicador de la estabilidad del empleo es el referido al porcentaje de trabajadores que tiene menos de un año en el empleo. Al observar el cuadro 37 se constata que este indicador alcanza un 11.7% en el año 2007 (que reúne información de siete empresas de excelencia). Si se observa el período 2004-2007 sobre un universo de seis empresas se constata que el porcentaje promedio de trabajadores con menos de un año en el empleo aumenta a lo largo del período analizado. Por su parte, el promedio de años de permanencia en el empleo en el año 2007 (un universo de siete empresas) es de 13.4 años.

CUADRO 37

Estabilidad en el trabajo empresas de excelencia

	2003 ^a	2004 ^b	2005 ^b	2006 ^b	2007 ^b	2007 ^c
Porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo	7.3	9.3	8.5	12.0	12.0	12.0
Promedio de años de permanencia en la empresa	12.5	14.5	14.4	13.1	13.1	13.1
Porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año	9.6	8.4	8.4	8.0	8.6	8.9

Fuente: Datos entregados por las empresas ganadoras del premio.

Los datos corresponden al promedio ponderado de las empresas consideradas.

^a Reúne datos de 5 empresas.

^b Reúne datos de 6 empresas.

^c Reúne datos de 7 empresas.

Nota: La fila correspondiente a porcentaje de trabajadores que salen de la empresa el último año incluye, entre el 2003 y 2007, cinco empresas. La segunda columna 2007 incluye seis empresas.

¿Qué sucede en el período 2004-2007?

Al comparar los años 2004 y 2007 con base en la información de seis empresas, el promedio de años de permanencia en la empresa baja paulatinamente, pero en forma continua, pasando de 14.7 años en el 2004 a 13.4 años en el 2007.

Un tercer indicador de estabilidad en el trabajo es el de “porcentaje de trabajadores que salen el último año de la empresa. En este caso, a partir del 2004 la cifra permanece bastante estable. En el año 2003, sin embargo, fue bastante superior.

2. INGRESO Y TRABAJO PRODUCTIVO

El cuadro 38 presenta los ingresos promedio según categorías ocupacionales y según sexo de las empresas de excelencia. Todas las categorías ocupacionales presentan una evolución positiva.

CUADRO 38

**Ingresos promedio por categoría ocupacional y según sexo
(Pesos de octubre de 2007)**

	2004	2005	2006	2007
Directivos				
Hombres	3 338 318.10	3 139 315.88	3 515 493.76	3 704 684.19
Mujeres	2 031 310.87	1 993 592.36	2 026 964.04	2 053 222.51
Técnicos (Profesionales)				
Hombres	1 441 621.73	1 482 651.32	1 574 724.78	1 576 237.07
Mujeres	1 113 410.04	1 141 981.26	1 185 476.10	1 188 294.14
Administrativos (No profesionales)				
Hombres	705 947.69	762 163.12	815 831.30	819 307.00
Mujeres	533 837.80	540 116.31	557 094.40	540 939.94

Fuente: Información entregada por empresas de excelencia.

Nota: Corresponde a las remuneraciones promedios totales por categoría ocupacional. Se trata de promedios ponderados conforme el número de trabajadores de cada categoría ocupacional y sexo.

La información corresponde a tres empresas.

A continuación, con base en nuevos cuadros, se analiza en detalle la información incluida en el cuadro 38.

En el cuadro número 39 se muestra la proporción que representan las remuneraciones de las mujeres respecto de sus colegas hombres en las diferentes categorías profesionales. Analizado a lo largo del período, se observa que las mayores diferencias aparecen en la categoría directivos. Más aún, si bien se constata una cierta volatilidad, las remuneraciones de las mujeres directivas tienden a caer como proporción de las remuneraciones de los directivos hombres.

CUADRO 39**Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional empresas de excelencia**

	2004	2005	2006	2007
Directivos	60.8	63.5	57.7	55.4
Profesionales	77.2	77.0	75.3	75.4
No profesionales	75.6	70.9	68.3	66.0

Fuente: Cuadro 38 y cálculos propios.

Sustancialmente distinta es la situación de los profesionales. En este caso, las remuneraciones de las mujeres profesionales fluctúan en torno al 76% como porcentaje de las remuneraciones de los profesionales hombres. Si observamos finalmente la situación de los no profesionales se constata una clara tendencia hacia un aumento de la brecha que separa ambos sexos. Respecto de las otras categorías ocupacionales, los no profesionales se ubican en una situación intermedia.

CUADRO 40**Relación remuneraciones hombres entre grupos ocupacionales^a**

	2004	2005	2006	2007
Directivos/profesionales	2.3	2.1	2.2	2.4
Directivos/administrativos	4.7	4.1	4.3	4.5

Fuente: Cuadro 38 y cálculos propios.

^a Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

En el cuadro 40 se comparan las remuneraciones de directivos hombre respecto de profesionales y no profesionales hombres de las empresas de excelencia. Las relaciones se mantienen estables, aunque con algunas fluctuaciones a lo largo del período.

CUADRO 41**Relación remuneraciones mujeres entre grupos ocupacionales^a**

	2004	2005	2006	2007
Directivos/profesionales	1.8	1.7	1.7	1.7
Directivos/administrativos	3.8	3.7	3.6	3.8

Fuente: Cuadro 38 y cálculos propios.

^a Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

Como se observa en el cuadro 41, en el caso de las mujeres, las relaciones entre las remuneraciones directivos/profesionales y directivos/no profesionales tienden a presentar una brecha menor.

En el cuadro 42 se analiza la evolución de las remuneraciones promedio según categorías ocupacionales y según sexo. En el caso de los directivos se observa una mayor variabilidad en el caso de los hombres. Es así como en el año 2005 se observa una fuerte caída, que es seguida por un alza importante en el año siguiente. En el 2007 las remuneraciones promedio experimentan, nuevamente, una fuerte alza. Distinto es el caso de las mujeres directivas. En efecto, la caída de las remuneraciones en el año 2005 es significativamente más moderada, no obstante, el mejoramiento experimentado en los años 2006 y 2007 es también moderado. De esta forma, la brecha entre los directivos hombres y mujeres se amplía en el período analizado.

En el caso de los profesionales, llama la atención que las remuneraciones reales no experimentan caídas en el período. Comparando la situación entre los géneros dentro de esta categoría ocupacional las remuneraciones promedio de los hombres suben en el año 2006, significativamente más que en el caso de las mujeres. Al fin del período, nuevamente se constata un aumento de la brecha entre los géneros.

CUADRO 42

Evolución de las remuneraciones promedio por categoría ocupacional y según sexo

	2004	2005	2006	2007
Directivos				
Hombres	100.0	94.0	105.3	111.0
Mujeres	100.0	98.1	99.8	101.1
Técnicos (Profesionales)				
Hombres	100.0	102.8	109.2	109.3
Mujeres	100.0	102.6	106.5	106.7
Administrativos (No profesionales)				
Hombres	100.0	108.0	115.6	116.1
Mujeres	100.0	101.2	104.4	101.3

Fuente: Cuadro 38 y cálculos propios.

En el caso de los no profesionales, las remuneraciones de los hombres experimentan un crecimiento acelerado a lo largo del período, superando los incrementos experimentados por las remuneraciones de las otras categorías ocupacionales. Distinto es el caso de las mujeres en esta categoría ocupacional. Las variaciones son sustancialmente menores e incluso experimentan una caída en el año 2007. Es en esta categoría ocupacional en que se percibe un mayor aumento de las brechas entre los géneros.

El último indicador definido como relevante en relación con el componente de “ingreso y trabajo productivo” es el relativo al gasto en capacitación. Lamentablemente, sólo fue posible obtener información para tres empresas para los años 2006 y 2007. El gasto alcanza en promedio 1.47% de la masa salarial para los dos años indicados.

3. CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

En el cuadro 43 aparece la información sobre horas de trabajo promedio semanal. Se observa una tendencia a la baja al pasar de 45.3 el 2003 al 44.8 el 2007.

CUADRO 43

Horas de trabajo promedio semanal empresas de excelencia

	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2007 ^b
Horas de trabajo promedio semanal	45.5	45.8	44.7	44.7	44.8	44.5

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

^a Corresponde a información de tres empresas.

^b Corresponde a información de cuatro empresas.

En los cuadros 44 y 45 aparece la información sobre el personal de las empresas de excelencia según tipo de contrato. Llama la atención la baja participación del contrato a plazo fijo y la inexistencia de contratos por obra y faena.

CUADRO 44

Personal según tipo de contratos

	2003 ^a	2004 ^b	2005 ^b	2006 ^b	2007 ^b	2007 ^c
Número de contratos	13 631	18 841	19 275	20 406	21 796	22 093
Indefinido	13 120	17 990	18 409	19 269	20 591	20 878
Fijo	511	851	866	1 137	1 205	1 215
Por obra	0	0	0	0	0	0

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

^a Corresponde a información de cuatro empresas.

^b Corresponde a información de cinco empresas.

^c Corresponde a información de seis empresas.

En el cuadro 45 queda en evidencia que el número de trabajadores con contrato indefinido reduce levemente su participación.

CUADRO 45**Personal según tipo de contratos
(en porcentajes)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2007
Número de contratos						
Indefinido	96.3	95.5	95.5	94.4	94.5	94.5
Fijo	3.7	4.5	4.5	5.6	5.5	5.5
Por obra	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Fuente: Cuadro 44.

En el cuadro 46 aparece la información sobre tasa de siniestralidad.

CUADRO 46**Tasa de siniestralidad**

	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^b
Tasa de siniestralidad (Conforme definiciones Ley 16 848)	1.29	1.29	1.29	1.29	2.645

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

^a Corresponde a información de dos empresas.^b Corresponde a información de tres empresas.

En el cuadro 47 aparece la información sobre distribución ocupacional por sexo.

CUADRO 47**Distribución ocupacional por sexo**

	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2007 ^b
Directivos	759	799	853	893	902
Hombres	601	632	667	676	687
Mujeres	158	166	186	217	215
Profesionales	6 412	6 659	7 374	8 061	8 442
Hombres	3 603	3 690	3 975	4 247	4 704
Mujeres	2 809	2 970	3 400	3 814	3 738
No profesionales	10 973	11 029	11 236	11 708	12 039
Hombres	6 790	6 675	6 737	6 751	7 066
Mujeres	4 183	4 354	4 499	4 957	4 973

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

^a Corresponde a información de cinco empresas.^b Corresponde a información de seis empresas.

Llama la atención que en el caso de los directivos existe una muy escasa participación de las mujeres. Esto puede reflejar el hecho que dos de las empresas de las cuales tenemos información para el período 2003-2007 son empresas mineras, ámbitos en los cuales en general hay una baja participación del género mujer.

CUADRO 48

Distribución ocupacional por sexo (en porcentajes)

	2004	2005	2006	2007	2007
Directivos	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	79.2	79.2	78.2	75.7	76.2
Mujeres	20.8	20.8	21.8	24.3	23.8
Profesionales	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	56.2	55.4	53.9	52.7	55.7
Mujeres	43.8	44.6	46.1	47.3	44.3
No profesionales	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	61.9	60.5	60.0	57.7	58.7
Mujeres	38.1	39.5	40.0	42.3	41.3

Fuente: Cuadro 46.

En el caso de los profesionales, la situación varía sustancialmente. En efecto, la participación de los hombres dentro del total de profesionales gira en torno al 55%.

En el caso de los no profesionales, la participación de la mujer, aunque creciente, es menor.

4. BALANCEANDO TRABAJO Y FAMILIA

Condiciones decentes de trabajo suponen la existencia de facilidades que permitan compatibilizar el trabajo con las obligaciones derivadas de constituir una familia. Elemento central de la conciliación entre ambas actividades es la existencia de los siguientes elementos: i) Existencia de salas cunas o pago de bonos. Según la ley, sólo están obligadas a tener salas cunas las empresas con un número mayor a 20 mujeres. Para superar esta limitación se propone incluir la existencia o no de un bono para las empresas no sujetas a la obligación indicada. ii) Beneficios de sala cuna/jardín infantil que superan la ley (más allá de los dos años). iii) Permiso paternal, esto es porcentaje de hombres que lo usan (beneficios de días extra a lo establecido por la ley). iv) Lactancia (beneficios adicionales a la ley).

No obstante la importancia de estos indicadores, los resultados obtenidos se limitan a que de las empresas consultadas (siete) todas tienen o sala cuna, bono o convenio. Por otra parte, de las empresas consultadas sólo cuatro tienen beneficios de sala cuna/jardín infantil que superan la ley (esto es más de dos años).

5. PROTECCIÓN SOCIAL

En relación con el seguro de salud, los trabajadores de las empresas de excelencia están completamente protegidos. Más aún, junto con los regímenes generales, en algunos casos tienen sistemas complementarios. En el caso de la previsión, las empresas de excelencia presentan una cobertura social completa. En el caso del seguro de desempleo, de relativa reciente creación se observa una relativa baja participación, asociada a la mayor estabilidad en el empleo.

CUADRO 49

**Cobertura seguridad social. Empresas de excelencia
(en porcentajes)**

	2003	2004	2005	2006	2007
Porcentaje trabajadores cubiertos seguro salud ^a			100.0	100.0	100.0
Porcentaje trabajadores cubiertos previsión ^a			100.0	100.0	100.0
Porcentaje trabajadores cubiertos seguro desempleo ^b			23.8	31.1	36.2
Porcentaje de trabajadores cubierto por seguro accidentes de trabajo ^a	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Información de las empresas de excelencia.

^a Corresponde a información de seis empresas.

^b Corresponde a información de tres empresas.

6. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

En el cuadro 50 aparece la información sobre los trabajadores sindicalizados y que participan en la negociación colectiva de las empresas de excelencia. Llama la atención el alto nivel de las cifras.

CUADRO 50

**Porcentaje de trabajadores según sexo sindicalizados y que participan en negociación colectiva.
Empresas de excelencia**

	2005	2006	2007
Porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre total trabajadores con derecho a sindicalizarse			
Hombres	67	69	67
Mujeres	68	70	67
Porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva			
Hombres	95	94	94
Mujeres	95	94	94

Fuente: Informes de las empresas de excelencia.

Nota: Corresponde a cinco empresas de excelencia). Cifras corresponden a los promedios ponderados.

IV.

CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

EL TRABAJO PILOTO REALIZADO NOS PERMITE IDENTIFICAR SIETE IMPORTANTES RESULTADOS:

1. Se demuestra que es posible alcanzar un consenso entre actores sociales y gobierno sobre la importancia y necesidad de medir los avances logrados por las empresas y por el país en general, en los componentes de trabajo decente como elementos sustantivos del desempeño de aquellas en términos de calidad, productividad y competitividad.

Lo anterior se fundamenta en que el proceso realizado, que se inicia por plantear el tema en el Consejo Directivo de carácter tripartito de ChileCalidad, evaluar su importancia y examinar criterios para la formulación de indicadores constituye una evidencia sólida respecto a la real posibilidad de superar eventuales temores entre los actores sobre la utilidad, objetividad y contribución de este ejercicio.

2. Se constata, asimismo, que es posible construir una propuesta metodológica que resulte apropiada para todas las partes y que arroje resultados con validez para el análisis. En este caso, aquella que se propone establecer como referente comparativo para los indicadores por empresa, los datos equivalentes en la misma rama de actividad en el país y, como contexto global, los correspondientes a la información agregada a nivel nacional.

De este modo se establece un criterio de medición que permitiría en el futuro comparar las empresas con la situación promedio de las ramas correspondientes y del nivel nacional y no contra modelos teóricos o países con diferente nivel de desarrollo.

Lo anterior, da la oportunidad de medir en el tiempo el nivel de progreso respecto de los componentes de trabajo decente que alcanzan las empresas con relación al nivel medio que se va alcanzando a nivel sectorial y nacional en su propia realidad ramal y nacional.

3. Que la viabilidad de aplicación de esta metodología encuentra sus limitaciones no en su potencial de levantar información relevante en las empresas, sino en las insuficiencias del sistema estadístico nacional sobre las materias objeto de estudio, lo que implica serios problemas de comparabilidad entre empresas ramas y nivel nacional.

Por lo mismo, la experiencia realizada logra detectar, en conjunto con las instituciones fuente de información, qué perfeccionamientos se requieren para contar con bases de datos apropiadas de trabajo decente necesarios para su comparabilidad con los datos levantados a nivel de empresa.

4. Se muestra también que las empresas cuentan con la información de base necesaria para la aplicación de los indicadores considerados. Aunque en el estudio piloto las empresas eran casos de “excelencia” en productividad y competitividad y pertenecían a entidades de mayor tamaño que el promedio nacional, lo que favorecía que existiera la información requerida, se constató, con las contrapartes técnicas en estas empresas, que tal información ya era en general disponible en la mayoría de las empresas y que podía también ser razonablemente levantada, en su mayoría, en las pequeñas empresas.
5. Se constató que estas empresas “de excelencia” en productividad y competitividad mostraban resultados de buen nivel en sus componentes de trabajo decente. Si bien no era posible afirmar que esta relación positiva era explicable fundamentalmente por ese carácter “de excelencia”, pues su tamaño y nivel de modernidad eran similares a otras que no habían sido distinguidas por el Premio Nacional a la Calidad, lo que podría explicar parte de esos resultados, sí se logró identificar, sobre la base de otras fuentes adicionales para algunos indicadores, que esa correlación no necesariamente estaba presente en empresas igualmente grandes y modernas. En consecuencia, el “piloto” abre una posibilidad no sólo de medir niveles de “trabajo decente” en las empresas, sino también su eventual correlación con resultados de excelencia en productividad y competitividad.
6. Se estableció, a partir de esta experiencia, la disposición de las empresas a perfeccionar el método de análisis y contar con una suerte de *software* propio que les permitiera ir midiendo periódicamente sus niveles de avance en los componentes de trabajo decente. Este resultado constituye uno de los más importantes logros buscados con la experiencia piloto. En efecto, no sólo se trataba de realizar un estudio para probar una metodología y ofrecer evidencias respecto de un grupo limitado de empresas. Se trataba, sobre todo, de avanzar en la puesta en agenda del gobierno y los actores sociales de la importancia de generar, con acuerdo tripartito, experiencias de medición y progreso de los componentes de trabajo decente en empresa y servicios del país. Y, además, introducir el interés en la observación de las eventuales correlaciones entre altos niveles de desempeño en productividad, calidad y competitividad y aquellos componentes.

De allí la selección de las empresa premiadas por ChileCalidad.

7. La experiencia arroja también otros resultados importantes, entre ellos, que las iniciativas de aplicación de indicadores para medir trabajo decente adquieren más legitimidad si logran contar con un grado adecuado de consenso entre las partes sociales; que es relevante contar con una contraparte institucional que facilite el proceso que lleva a lo anterior, en este caso ChileCalidad, y que los indicadores correspondan a las situaciones medias de desarrollo de los países y a su estilo de desarrollo antes que a un modelo teórico o a un modelo empírico marcadamente distinto.

BIBLIOGRAFÍA

- ANKER, R. y OTROS, 2003** “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, N° 2 (Ginebra, OIT).
- ATKINSON, T. y OTROS, 2005** *Social indicators. The EU and social inclusion* (Oxford, Oxford University Press).
- BESCOND, B., CHATAIGNIER, A. y MEHRAN, F. 2003** “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, N° 2 (Ginebra, OIT).
- BONNET, F., FIGUEIREDO, J.B. y STANDING, G. 2003** “Una familia de índices de trabajo decente”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, N° 2 (Ginebra, OIT).
- CAMPERO, G. y VELASCO, J. J. 2006** *Propuesta para elaborar un índice de trabajo decente para América Latina* (Santiago, OIT), no publicado.
- CEPAL, 2007** *Un sistema de indicadores para el seguimiento de la cohesión social en América Latina* (Santiago, CEPAL).
- CHILECALIDAD, 2007** *Camino de excelencia. El modelo chileno de gestión de la excelencia* (Santiago, ChileCalidad).
- COMISIÓN EUROPEA, 2006** *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion* (Bélgica, Comunidad Europea).
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 2007** *Encuesta ENCLA 2006* (Santiago, Dirección del Trabajo).
- ESCOBAR, L. E. (COORD.) 2008** *Un seguro de desempleo universal para Chile* (Santiago, Fundación Chile 21).
- EUROPEAN COMMISSION, 2001** *Employment in Europe* (Luxemburgo, European Communities).
- ESPINOZA, M. 2003** *Trabajo decente y protección social* (Santiago, OIT).
- FIEL, 2007** *Medición del trabajo decente en empresas productoras y exportadoras de carnes blancas y propuesta de diálogo social* (Santiago, FIEL).
- GHAI, D.** “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, N° 2 (Ginebra, OIT).
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, 2006a** *Balance de los principales programas, proyectos e iniciativas del sexenio*, http://www.mintrab.gob.cl/centro_observa_docs.php
- _____ **2006b** *Balance Legislativo 2000-2006*, http://www.mintrab.gob.cl/centro_observa_docs.php
- OIT, 2008** *Medición del trabajo decente*. Documento de debate para la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente, 8-10 de septiembre (Ginebra, OIT).

- **2002** *Panorama Laboral. Nuevos indicadores para el índice de desarrollo del Trabajo Decente* (Lima, OIT).
- **2001** *Panorama Laboral. Índice de desarrollo del Trabajo Decente 1990-2000* (Lima, OIT).
- OIT-SOFOFA**, s/f *El trabajo decente: Meta de desarrollo, factor de competitividad*. Propuesta de estudio.
- PEEK, P. 2006** *Decent work deficits around the globe: Measuring trends with an index* (Ginebra, OIT).
- RUIZ, C. 2005** *Situación del trabajo decente en México: Tendencias y un acercamiento a la dinámica regional* (México, OIT).
- URIBE-ECHEVARRÍA, V. 2008** *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo*, serie Cuaderno de Investigación N° 35 (Santiago, Dirección del Trabajo, División de Estudios).
- VELÁSQUEZ, M. 2002** *Trabajo decente: Desarrollo de nuevos indicadores* (Santiago, OIT).

ANEXO I

Bases conceptuales para la elaboración de un sistema de indicadores sobre trabajo decente

1. Consideraciones generales

Se han desarrollado diferentes proposiciones entre las que destacan el trabajo de Anker y otros (2003), cuyo objeto fue traducir el concepto de trabajo decente en características del trabajo de fácil comprensión para identificar indicadores estadísticos de estas características que pueden ser medidas con un grado aceptable de consistencia, precisión y comparabilidad entre los países. El objetivo final del trabajo era entregar una base para alcanzar un consenso mínimo de un conjunto básico de indicadores de trabajo decente.¹⁰

En este contexto, los autores distinguieron seis dimensiones centrales: i) oportunidades de trabajo; ii) libertad de elección de empleo; iii) trabajo productivo; iv) equidad en el trabajo; v) seguridad en el trabajo, y vi) dignidad en el trabajo. Como señalan los autores, las seis dimensiones seleccionadas son relevantes para todos –para hombres y mujeres–, personas en países de ingresos altos y bajos y para el trabajo en sectores tradicionales y modernos.

Un elemento importante del debate ha sido el de identificar las relaciones existentes entre las diversas dimensiones del trabajo decente y entre trabajo decente, pobreza y desempeño económico. En efecto, como señala Ghai, en lo fundamental, “trabajo decente constituye un esfuerzo para mirar las distintas dimensiones del trabajo al interior de un único marco conceptual la noción de trabajo decente, no sólo nos fuerza a mirar en conjunto sus diferentes dimensiones sino que además explorar las relaciones entre estas dimensiones del trabajo relacionadas una con otra” (pág. 2). En tal sentido, Anker y otros (2003) propusieron analizar las relaciones del trabajo decente con: i) la reducción de la pobreza; ii) las dimensiones sociales de la globalización; iii) el mejoramiento de la calidad de vida.

Sobre esta base, los autores han propuesto los siguientes sets de indicadores: i) oportunidades de empleo; ii) trabajo inaceptable; iii) ingresos adecuados y trabajo productivo; iv) horas de trabajo decentes; v) estabilidad y seguridad del trabajo; vi) tratamiento justo en el empleo y el trabajo, vii) ambiente seguro de trabajo; viii) protección social; ix) combinando trabajo y familia; x) diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo, y xi) contexto económico y social del trabajo decente.

¹⁰ Para un análisis detallado de las distintas contribuciones ver Campero y Velasco (2006).

2. La operacionalización del concepto de trabajo decente

En un estudio de OIT (2008) se entrega un adecuado y más específico punto de partida a la operacionalización del concepto trabajo decente. El documento insiste en que se debe dar cuenta de todos los trabajadores y, en particular, la situación de los trabajadores más vulnerables. Subraya la necesidad de abordar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias y no sólo del trabajo productivo y remunerado y del lugar de trabajo. Sostiene que este interés está profundamente arraigado en la historia de la OIT y señala como ejemplo que en la Declaración de Filadelfia los mandantes afirmaron que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos», y encomendaron a la OIT el cometido de fomentar programas que permitan la elevación del nivel de vida. Entre los objetivos que se mencionaban explícitamente figuran los de extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados, y garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales. Especial preocupación de la OIT es indagar en la situación de la mujer en el trabajo, ya que en todos los países persisten las desigualdades entre hombres y mujeres en una amplia gama de aspectos, entre ellos, las oportunidades de acceso al empleo, las condiciones de trabajo (incluida la seguridad y salud en el trabajo), la cobertura de la protección social y la participación en el diálogo social. Además, el informe señala que los trabajadores y las trabajadoras tienen necesidades y limitaciones diferentes, por ejemplo, la proporción de trabajo reproductivo no remunerado que a menudo realizan las mujeres y que constituye una importante barrera de género para su participación en el mercado de trabajo. Algunos aspectos del trabajo decente también pueden tener un interés particular para las trabajadoras; por ejemplo, sostiene el informe, la protección de la maternidad sólo es importante para las mujeres, mientras que la licencia parental reviste interés para los hombres y las mujeres por igual.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Sin embargo, para dar a conocer sus inquietudes de forma efectiva y fomentar un diálogo social constructivo, los trabajadores tienen que ejercer su derecho de sindicación. Esto muestra la utilidad de completar la información sobre los derechos sindicales con estadísticas sobre el número de trabajadores afiliados a los sindicatos. Asimismo, los índices de sindicación carecen de significado a menos que se disponga de información sobre si se reconoce o no la libertad.

Por otra parte, el informe sostiene que el trabajo decente no constituye una cuestión aislada; por el contrario, está intrínsecamente relacionado con el progreso económico y social sostenible y por sí mismo puede representar un factor de producción que contribuye al desarrollo global. Las condiciones económicas y sociales adversas pueden obstaculizar el progreso hacia el empleo productivo y unas condiciones de trabajo decentes. Las empresas individuales suelen experimentar directamente los efectos del deterioro de las condiciones económicas y sociales, lo que tiene consecuencias negativas para el crecimiento y el empleo. Así pues, un entorno económico y social propicio para el desarrollo de empresas sostenibles constituye un importante factor para lograr progresos en materia de trabajo decente. Dicho entorno abarca, entre otros, los siguientes factores: política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía; educación, formación y aprendizaje permanente, y justicia social e inclusión social.

Con razón sostiene el informe citado que los indicadores estadísticos sobre el trabajo y las condiciones de trabajo no bastan por sí solos para evaluar los progresos en materia de trabajo decente y, por

tal motivo, deben complementarse con información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente. El Programa de Trabajo Decente hace hincapié en los derechos de los trabajadores codificados en las normas internacionales del trabajo. Por consiguiente, convendría saber en qué medida las legislaciones nacionales protegen estos derechos en la práctica.

3. Los componentes del trabajo decente

Como señalamos anteriormente, Anker y otros (2003) habían propuesto los siguientes sets de indicadores: i) oportunidades de empleo; ii) trabajo inaceptable; iii) ingresos adecuados y trabajo productivo; iv) horas de trabajo decentes; v) estabilidad y seguridad del trabajo; vi) tratamiento justo en el empleo y el trabajo, vii) ambiente seguro de trabajo; viii) protección social; ix) combinando trabajo y familia; x) diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo.

Como se deriva de la metodología ya desarrollada, nuestro informe se concentrará exclusivamente en aquellos indicadores que es posible obtener tanto para las empresas que constituyen el *benchmark* como para la situación nacional.¹¹ A nivel de las empresas es posible en muchos casos identificar indicadores y contar con la información necesaria para una mejor operacionalización del trabajo decente. No obstante, no es posible encontrar el correlato a nivel nacional.

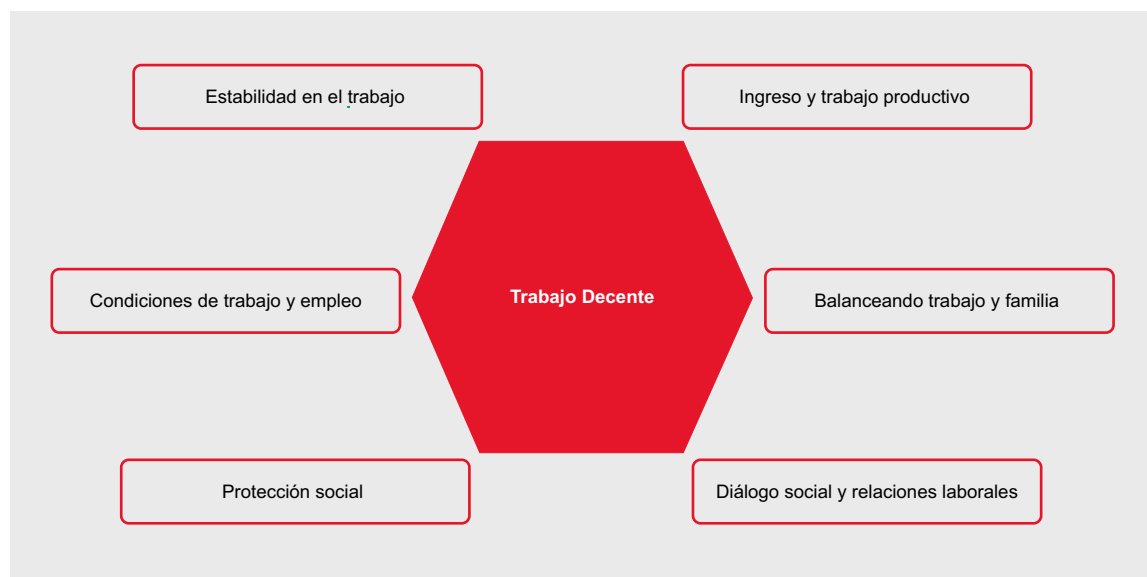
En tal sentido, hemos considerado necesario no tomar en cuenta los dos sets de indicadores iniciales de Anker y otros. Se trata específicamente de los indicadores referentes a: i) oportunidades de empleo y ii) trabajo inaceptable. No se incluye el primero, pues alude a las oportunidades de encontrar trabajo y, en consecuencia, no es atingente, por definición, a las características del trabajo decente en una empresa. Tampoco se incluye el segundo, pues alude específicamente a trabajo infantil prohibido en nuestra legislación. Por otra parte, nuestro informe tampoco incluye el set número xi) contexto económico y social del trabajo decente en parte por el criterio indicado, como también porque más que un set específico de indicadores, dicho contexto contribuye a entender eventuales cambios bruscos en algunos indicadores, en particular aquellos asociados al ciclo económico. Se ha preferido agregar el Anexo II que presenta la evolución de las principales variables macroeconómicas y el Anexo III que presenta las variaciones sustantivas que ha experimentado la legislación laboral en el período analizado y que puedan haber producido algunos cambios en indicadores.

En este contexto, y como se observa en la figura 1, nos separamos un tanto de la clasificación propuesta por Anker y otros (2003), y proponemos operacionalizar el concepto de trabajo decente sobre la base de seis componentes.

¹¹ Como señalamos, la consideración del set de indicadores correspondiente a las diversas ramas industriales será definido en el contexto del tercer informe de avance.

FIGURA 1

Componentes del trabajo decente



Fuente: Elaboración propia.

a) *Estabilidad en el trabajo*

El primer componente es el de “Estabilidad en el trabajo”. Hemos eliminado el concepto de “seguridad” por razones eminentemente prácticas, ya que se abre la posibilidad de confundir el concepto con los de seguridad social y de seguridad en el puesto de trabajo.

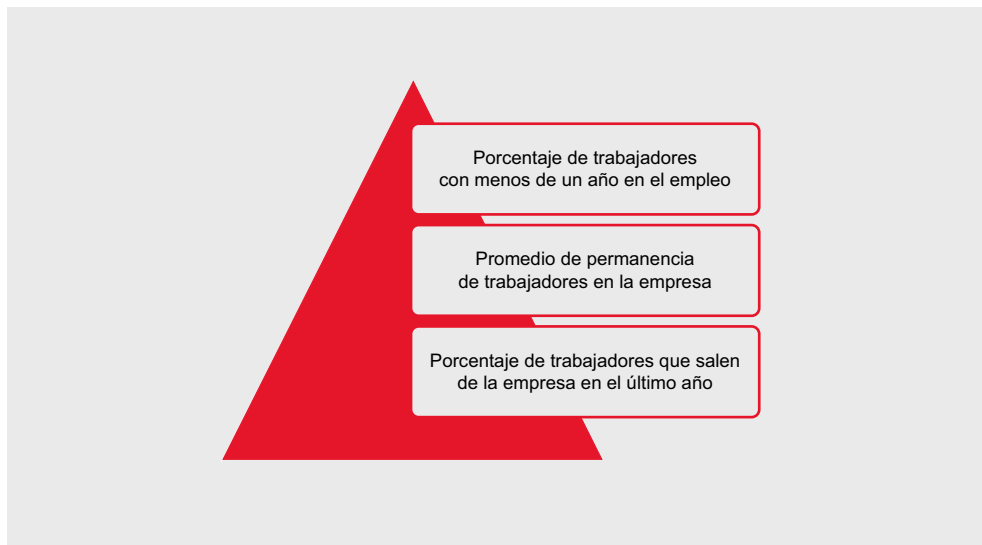
Aunque existe una amplia discusión respecto de los beneficios de la estabilidad del trabajo *versus* mayores rangos de flexibilidad, parece claro que una industria moderna requiere contar con trabajadores crecientemente más calificados y, en consecuencia, es necesario someterlos a procesos continuos de calificación. Más aún, la calificación que obtienen los trabajadores en el propio trabajo no resulta consistente con permanencias breves en el empleo. Ello podría implicar que no existe preocupación por retener los beneficiarios de los procesos mediante los cuales se perfeccionan los trabajadores. Al mismo tiempo, en la fase de expansión, el rápido crecimiento de la producción¹² induce a las empresas a buscar captar más y mejores trabajadores, por lo que tiende a generarse una amplia movilidad laboral. En la interpretación del valor estabilidad incide también la rama industrial específica, ya que en nuevas industrias y de punta, la movilidad laboral refleja la rápida expansión del sector. Hemos identificado tres indicadores que dan cuenta de este componente: i) Porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo;¹³ ii) promedio de años de permanencia de trabajadores en la empresa, y iii) porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año.

¹² En el debate con representantes de las empresas ganadoras del premio, se llamó la atención sobre el caso de la minería que por la existencia de numerosos proyectos, las empresas se ven obligadas a disputarse por los trabajadores.

¹³ En entrevista con INDUMAC, se llamó la atención al hecho que este indicador dependía de la naturaleza del contrato. En efecto, en la medida que ellos estaban sujetos a fuertes estacionalidades, se veían obligados a contratar un porcentaje de trabajadores de forma temporal tanto por faena como por plazo fijo. Parece necesario excluir a estos trabajadores en la medición de este indicador.

FIGURA 2

Indicadores estabilidad en el trabajo

b) *Ingreso y trabajo productivo*

El segundo componente del informe es ingreso y trabajo productivo. El trabajo decente debe proveer un ingreso adecuado en el sentido estático de una tasa decente de pago y, al mismo tiempo, interpelar aspectos dinámicos referidos a la capacidad de continuar proveyendo un ingreso adecuado. Con tal objeto se propone incluir, también, un indicador de capacitación. Hemos identificado tres indicadores para dar cuenta de este componente: i) remuneraciones totales promedio de trabajadores directivos, profesionales y no profesionales estructurado conforme género; ii) incrementos remuneraciones totales promedio de trabajadores directivos, profesionales y no profesionales estructurado conforme género, y iii) porcentaje de inversión en capacitación como proporción de la masa salarial.¹⁴ La fuente de información general es la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

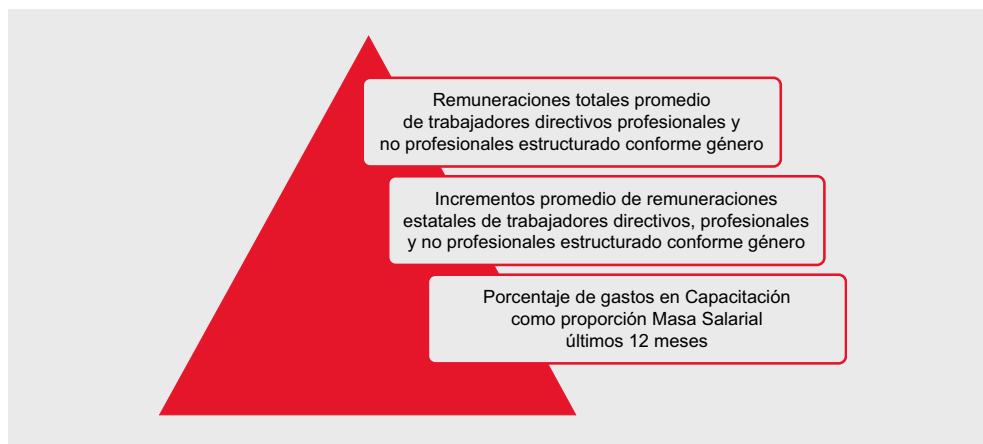
En la discusión quedó en evidencia que la categoría de “no profesionales” no daba cuenta de la variedad de actividades en las distintas industrias que caen en esa categoría. Por ello, se aprovecha que la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE distingue entre “empleados de oficina”; “artesanos y operarios” y “obreros y jornaleros” para afinar la comparación.

La brecha de remuneraciones entre los géneros es también un indicador de crucial importancia en este componente.

¹⁴ Se analizó la posibilidad de incluir el indicador “Ingresos promedios totales de ocupaciones seleccionadas” mediante la identificación de 4 o 5 categorías ocupacionales relevantes para trabajadores de menores ingresos en las diferentes empresas y se contrastan con los ingresos promedio en las respectivas ramas. No obstante se plantearon diversas objeciones. Entre ellas destacan ¿cómo seleccionar las ocupaciones? y ¿cómo comparar entre la gran variedad de ocupaciones?

FIGURA 3

Indicadores ingreso y trabajo productivo

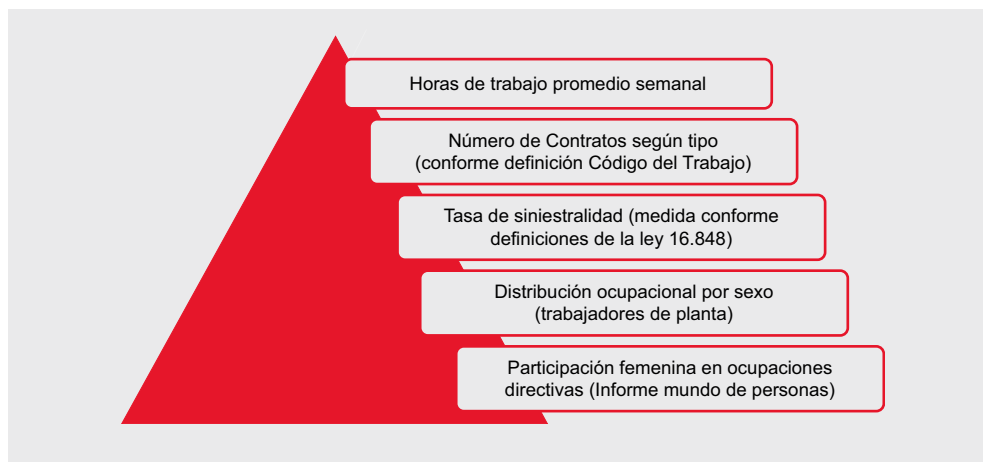


c) Condiciones de trabajo y empleo

La OIT ha considerado como parte de los elementos constitutivos del trabajo decente la existencia de una cantidad razonable de horas de trabajo y la presencia de figuras contractuales. En relación con lo primero, según Anker y otros (2003), cuatro aspectos del trabajo decente se pueden vincular al número de horas de trabajo. Una cantidad excesiva puede afectar negativamente la salud, tanto física como mental y pueden impedir un balance adecuado entre el trabajo y la vida familiar. Al mismo tiempo, y con frecuencia, un número excesivo de horas de trabajo puede ser señal de remuneraciones inadecuadas, así como un número pequeño de horas puede ser señal de oportunidades inadecuadas de empleo. En lo relativo al contrato, figuras más estables permiten mejores procesos de aprendizaje. Tasa de siniestralidad, por su parte, da cuenta de los esfuerzos colectivos en el proceso de trabajo por reducir los accidentes. Finalmente, un tratamiento justo en el trabajo y empleo implica que no existen diferencias por razones de género. Hemos identificado indicadores para dar cuenta de este componente: i) horas de trabajo promedio semanal; ii) número de contratos según tipo (conforme definición de Código del Trabajo); iii) tasa de siniestralidad (medida conforme definiciones de la Ley 16.848); (iv) distribución ocupaciones por sexo (sólo trabajadores de planta), y (v) participación femenina en ocupaciones directivas (supone mando de personas) La fuente para estos indicadores es la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo.

FIGURA 4

Indicadores condiciones de trabajo y empleo

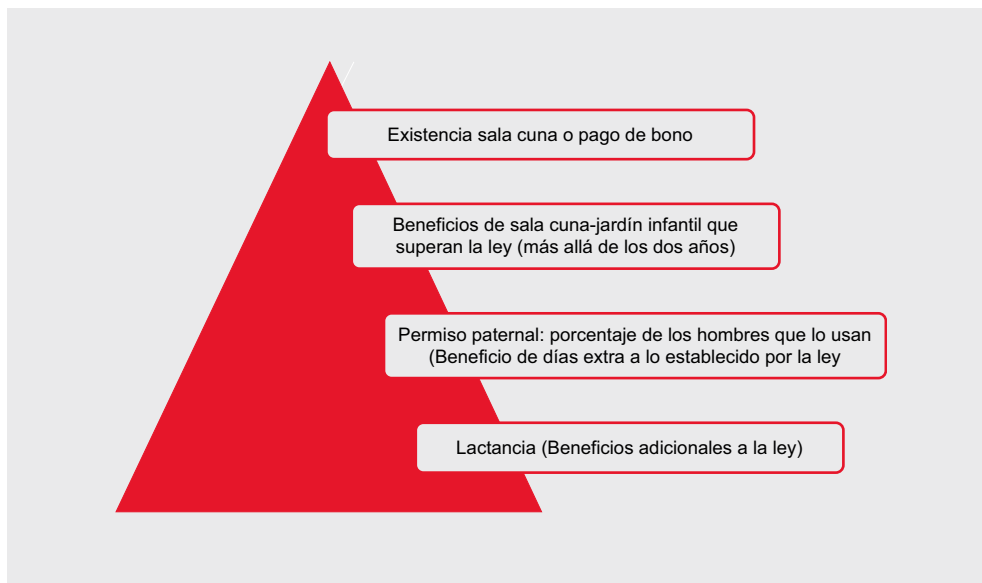


d) *Balanceando trabajo y familia*

Condiciones decentes de trabajo suponen la existencia de facilidades que permitan compatibilizar el trabajo con las obligaciones derivadas de constituir una familia. Elemento central de la conciliación entre ambas actividades es la existencia de los siguientes elementos: (i) existencia de salas cunas o pago de bonos. Según la ley, sólo están obligadas a tener salas cunas las empresas con un número mayor a 20 mujeres. Para superar esta limitación se propone incluir la existencia o no de un bono para las empresas no sujetas a la obligación indicada. (ii) Beneficios de sala cuna/jardín infantil que superan la ley (más allá de los dos años); (iii) Permiso paternal, esto es porcentaje de hombre que lo usan (beneficios de días extra a lo establecido por la ley); (iv) Lactancia (beneficios adicionales a la ley).

FIGURA 5

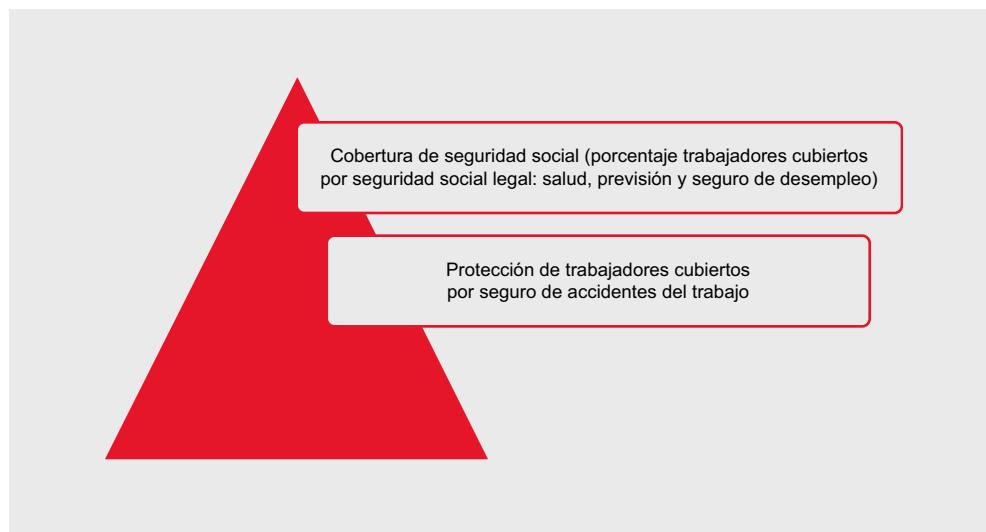
Indicadores de balance de trabajo y familia



e) *Protección social*

Condiciones decentes de trabajo suponen que el trabajador o trabajadora están protegidos de los diversos riesgos a que están sometidos. En tal sentido, este componente incluye los siguientes indicadores: i) cobertura de seguridad social, esto es, porcentaje de trabajadores y trabajadoras protegidos por la seguridad social legal: salud, previsión y seguro de desempleo y ii) proporción de trabajadores cubiertos por seguro de accidentes del trabajo. Las fuentes de información son la Superintendencia de Pensiones y la Superintendencia de Salud.

FIGURA 6

Indicadores de protección social*f) Diálogo social y relaciones laborales*

Finalmente, el sexto componente es el diálogo social y relaciones laborales. La capacidad de organizarse sindicalmente y de negociar en forma colectiva son elementos constitutivos del trabajo decente. Como indicadores de este componente se proponen los siguientes: i) porcentaje de trabajadores sindicalizados por sexo sobre el total de trabajadores con derecho a sindicalizarse; ii) porcentaje de trabajadores que participan en la negociación colectiva.

FIGURA 7

Indicadores de diálogo social y relaciones laborales

ANEXO II

Consideraciones sobre la recopilación estadística

En estrecha colaboración con las contrapartes de ChileCalidad y la OIT,¹⁵ sobre la base de esta idea matriz y la amplia discusión internacional, se desarrolló una propuesta para operacionalizar el concepto de trabajo decente sobre la base de identificar seis componentes fundamentales, a saber: estabilidad en el trabajo, ingreso y trabajo productivo, condiciones de trabajo y empleo, conciliando trabajo y familia, protección social y diálogo social y relaciones laborales. Estos componentes, a su vez, se desagregaron cada uno en un número variado de indicadores sobre los cuales se pudiera recoger información nacional y sectorial, por un lado, y de las empresas de excelencia, por el otro.¹⁶ En la medida que interesaba desarrollar un *benchmark* para las empresas, los componentes identificados fueron aquellos relevantes para las empresas. Se excluyeron, en consecuencia, aquellos que aluden a situaciones propias de la economía general como, por ejemplo, trabajo infantil.

Se convocó a representantes de las empresas ganadoras del premio y de las entidades públicas responsables de la generación de información relevante a analizar los indicadores y a evaluar la factibilidad de obtener la información necesaria. Entre estas entidades destacaban el INE, la Dirección del Trabajo, MIDEPLAN y la Superintendencia de Seguridad Social. Tanto las empresas como las instituciones confirmaron la naturaleza interesante y relevante de la proposición metodológica, así como su viabilidad, dejando sin embargo en claro las limitaciones del ejercicio que se señalaron con anticipación.

Se tomó la decisión de tener como período de análisis los años 2004-2007, a fin de disponer de una serie que permitiera comparar e identificar tendencias. Inicialmente se indagó en la posibilidad de intentar alguna comparación, aún parcial, entre el desempeño de los indicadores en las empresas seleccionadas y en las empresas a nivel agregado nacional y sectorial. Sin embargo, se constató, como era previsible, que no existen aún las condiciones estadísticas para realizar una comparación de este tipo. Aún más difícil lo es respecto de las empresas de excelencia, pues ellas representan un universo todavía más pequeño. Al mismo tiempo, la información sobre la situación nacional disponible no está diseñada para establecer una comparación adecuada. En efecto, destacan las siguientes limitaciones:

1. En relación con el trabajo estadístico de las empresas de excelencia, cabe destacar, en primer lugar, su excelente disposición a colaborar con esta iniciativa.
2. Se contó con la participación de nueve empresas. Sin embargo, no todas tenían información para todo el período. Por ello, se decidió organizar la información en dos partes. La primera, una serie de tiempo para el período 2004-2007 que reunió la información provista por el mayor grupo de empresas, asegurando que en cada cuadro esta serie no modificaba el número de empresas consideradas. La segunda parte reunió información sobre las empresas disponibles para el año 2007. Esto permitía ampliar el número de la muestra y obtener una información, basada en una mayor muestra para el año indicado. No obstante, cada cuadro diferencia con precisión la información utilizada.
3. En relación con la información nacional, un primer problema general tiene que ver con la distinta naturaleza de la información disponible. Alguna de ella proviene de registros administrativos,

¹⁵ Cabe señalar que la operacionalización del concepto de trabajo decente se realizó sobre la base, además, de propuestas existentes en la OIT de Santiago.

¹⁶ Para el detalle de la propuesta de operacionalización del concepto de trabajo decente, remitimos al Anexo I del presente informe.

como es la generada por la Asociación Chilena de Seguridad. Otra deriva de encuestas, como son la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE, la ENCLA de la Dirección del Trabajo y la de remuneraciones de la SOFOFA. Naturalmente, la información recopilada corresponde a universos diferentes y en tal sentido se dificulta su comparabilidad.

4. Por otra parte, y entrando a consideraciones más específicas, la fuente de información para el componente “Estabilidad en el trabajo” provenía de ENCLA, que incluía información sobre porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo e información sobre porcentaje de trabajadores con 1 a 5, 5 a 10 y más de 10 años en el empleo. Desafortunadamente esta información no estaba disponible según tamaño de empresa, lo que dificultaba su comparación con las empresas de excelencia. A nivel de la economía nacional no existe información respecto de promedio de años de permanencia de los trabajadores en la empresa. Sólo a través de la CASEN, encuesta de hogares y no de establecimientos productivos, se obtiene información al respecto, pero sólo para los años 2003 y 2006. ENCLA tampoco disponía de información sobre “Porcentaje de trabajadores que salen de la empresa el último año”. Esta última carencia podía ser parcialmente abordada con el “Informe de remuneraciones y materias laborales de la industria” de la SOFOFA que entregaba esta información sobre este indicador desagregada, por tamaño de empresa. Lamentablemente, por las características de esta institución, la muestra representaba sólo al sector industrial.
5. En relación con el segundo componente “Ingreso y trabajo productivo”, que requería información sobre salarios y su variación anual, se contaba con información proveniente de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE. Esta información está estructurada por categorías ocupacionales y por sexo, dimensiones de gran relevancia para el trabajo. En lo referido a las categorías ocupacionales, la distinción resulta relevante, pues al entregar información sobre la relación de los ingresos entre categorías ocupacionales permitiría extraer conclusiones importantes sobre la estructura salarial de las empresas modernas. Por su parte, la disponibilidad de esta información por género permitiría abordar un elemento crucial del trabajo decente, esto es la equidad entre los sexos. Por todas estas razones, la información del INE resultaba de gran interés. No obstante, los datos no estaban estructurados según tamaño de las empresas, lo que dificultaba la comparación con las empresas de excelencia, por las razones ya indicadas. En este ámbito, el informe mensual de la Asociación Chilena de Seguridad “Comportamiento del empleo y las remuneraciones en empresas afiliadas a la ACHS” entrega información sobre la evolución de las remuneraciones promedio según tamaño de empresas, lo que permite aislar el universo de grandes empresas. Desafortunadamente, la información representa el promedio de los ingresos percibidos por los trabajadores afiliados a la asociación, sin distinguir entre categorías ocupacionales ni entre sexos. Para la industria, la SOFOFA entrega también información sobre remuneraciones. En este caso la información excluye las remuneraciones de los directivos y no distingue entre profesionales y no profesionales. Del mismo modo, no dispone de información según sexos, todo lo cual disminuía el valor de la información desde el punto de vista de nuestro objeto de trabajo.
6. Las fuertes diferencias de ingreso identificadas entre los géneros plantea la pregunta respecto de sus causas. ¿Son estas diferencias resultados de discriminaciones propias del trabajo remunerado o derivan de la discriminación en otros ámbitos de la vida social? *The Global Gender Gap Report 2008* del *World Economic Forum*, cuyo objetivo es cuantificar las disparidades entre los sexos en todo el mundo, entrega algunos indicios al respecto. Cabe señalar que el informe no apunta a determinar los niveles sino que específicamente las diferencias entre los géneros. En promedio, Chile se ubica en el lugar 65 del ranking con 0,6818, muy distante de Noruega que con 0,8239 ocupa el primer lugar. En salud y sobrevivencia comparte el primer lugar con varios países (con

un puntaje de 0,9796) y en *Political Empowerment* alcanza el lugar 26 con un puntaje de 0,2467 frente a 0,5577 de Finlandia que ocupa el primer lugar. Malo es el resultado del país en “logros educacionales”, ya que ocupa el lugar 81. No obstante este bajo lugar en el ranking, el puntaje que alcanza el país es de 0,9856 con todo bastante cercano al puntaje máximo de 1 que obtienen los países que se ubican en primer lugar. En cambio, en el indicador de “Participación y oportunidades económicas” Chile no sólo ocupa el lugar 106, sino que el puntaje es de sólo 0,5154 muy lejos de países como Suecia (0,7842) o Nueva Zelanda (0,7792).

7. Al revisar en detalle la información recopilada por el informe, queda en evidencia que según la encuesta realizada para el mismo trabajo las mujeres reciben una remuneración equivalente al 48% de la que reciben los hombres. Estas diferencias contrastan con la minimización de la brecha que separa a los sexos en educación. En efecto, según el informe, existe una plena igualdad en el acceso a la educación primaria, secundaria y terciaria. Todo esto sugiere que no es la educación lo que explica las diferencias salariales entre los géneros.
8. Esto lo confirma el Panorama Social de la CEPAL. En su anexo estadístico deja en evidencia las diferencias salariales entre hombre y mujeres según años de instrucción. En tal sentido, tomando en cuenta la población ocupada, para el año 2006, el ingreso medio de las mujeres como proporción del ingreso medio de los hombres fluctúa entre un 77% para la población de entre 0 y 3 años de educación hasta un 61% para el caso de la población con 13 o más años de educación, alcanzando el promedio de 72%. En el caso de la población asalariada, el ingreso medio de las mujeres como proporción del de los hombres fluctúa entre un 76% para la población 0 a 3 años de educación y un 71% para la población con 13 o más años de estudios.
9. Un elemento adicional que sería conveniente tener en cuenta hacia el futuro es el de “Ocupaciones dominadas por mujeres” y “Ocupaciones dominadas por hombres”. ENCLA constata que la feminización de ciertas ocupaciones parece explicar algunas diferencias. Los servicios sociales y de salud, por ejemplo, concentran la mayor proporción de trabajadoras, por cuanto de cada cuatro trabajadores que laboran en empresas de ese sector de actividad, tres de ellos son mujeres. Le siguen en orden de importancia el rubro de intermediación financiera y el de hoteles y restaurantes, pues en ambos las mujeres superan el 50% del total de trabajadores. Por último, en los establecimientos de enseñanza la proporción de mujeres es prácticamente igual a la de hombres. En tal sentido, la mayor participación de mujeres en actividades con remuneraciones menores podría incidir en las diferencias de género constatadas.
10. En efecto, un reciente estudio de Uribe-Echevarría (2008) concluye que “los resultados muestran que si bien, para hombres y mujeres insertos en el mercado laboral, las diferencias salariales no provienen directamente de la distribución de tareas según género existente en la esfera doméstica, sí pueden explicarse por la división sexual del trabajo al interior del sistema de producción. Tal como se había predicho, emplearse en ocupaciones y sectores de actividad propiamente femeninos reduce tanto los salarios de las mujeres como de los hombres. De este modo, la segregación ocupacional en el mercado de trabajo juega un rol central en la explicación de la brecha salarial de género. Lo interesante es, sin embargo, que el hecho de trabajar en ocupaciones feminizadas reduce únicamente los salarios de las personas con educación superior y de manera muy importante, mientras no influye en las remuneraciones de aquellas poco cualificadas. Este resultado revela que la responsable de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es fundamentalmente la segregación vertical de ocupaciones, es decir, la ubicación mayoritaria de las mujeres en los escalones más bajos de las carreras profesionales, en los puestos de trabajo de menor nivel y responsabilidad. Pero, también sugiere que es posible que profesiones u ocupaciones técnicas típicamente femeni-

nas no remuneren de igual forma el trabajo que carreras profesionales masculinas, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean similares” (pág. 100).

11. Respecto del componente “Condiciones de trabajo y empleo” que incluía los indicadores referentes a participación de género en las distintas categorías ocupacionales, personal según tipo de contrato y horas de trabajo semanal, nuevamente las principales fuentes de información fueron la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE y la ENCLA de la Dirección del Trabajo. En relación con la distribución ocupacional por sexo, la primera desagregaba la información por sexo y por categoría ocupacional pero no por tamaño de empresa. La ENCLA, por su parte, entrega la información referida al tipo de contrato, según tamaño de empresa.
12. En relación con el cuarto componente, “Conciliando trabajo y familia” no fue posible obtener información sobre los indicadores seleccionados.
13. En relación con el quinto componente “Protección social” existe amplia disponibilidad de información. No obstante, tampoco es posible obtener información según tipo de empresa.
14. Algo similar sucede en el campo de “Diálogo social y relaciones laborales”, ya que existe información general pero no asociada a los tamaños de empresa.

