



**SEGUNDO INFORME SOBRE**  
.....  
**INDICADORES DE TRABAJO Y**  
.....  
**EXCELENCIA EN CHILE, 2003-2008**



**SEGUNDO INFORME SOBRE**  
.....  
**INDICADORES DE TRABAJO Y**  
.....  
**EXCELENCIA EN CHILE, 2003-2008**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011  
Primera edición 2011

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](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

---

OIT-ChileCalidad  
*Segundo Informe sobre Indicadores de Trabajo y Excelencia en Chile, 2003-2008*  
Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2011

ISBN 978-92-2-324798-0 (impreso)  
ISBN 978-92-2-324799-7 (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](mailto:biblioteca@oit Chile.cl)

Vea nuestro sitio en la red: [www.oit Chile.cl](http://www.oit Chile.cl)

# ÍNDICE

---

PRESENTACIÓN . . . . .	7
I. INTRODUCCIÓN . . . . .	9
II. LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LAS EMPRESAS EN CHILE	
1. Estabilidad en el trabajo . . . . .	11
2. Ingreso y trabajo productivo . . . . .	13
3. Condiciones de trabajo y empleo . . . . .	17
4. Protección social . . . . .	21
5. Diálogo social y relaciones laborales . . . . .	24
III. INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LAS EMPRESAS DE EXCELENCIA GANADORAS DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD	
1. Estabilidad en el trabajo . . . . .	27
2. Ingreso y trabajo productivo . . . . .	28
3. Condiciones de trabajo y empleo . . . . .	31
4. Protección social . . . . .	35
5. Diálogo social y relaciones laborales . . . . .	36
IV. CONCLUSIONES Y DESAFÍOS . . . . .	37
BIBLIOGRAFÍA . . . . .	41
ANEXOS	
ANEXO I	
Bases conceptuales para la elaboración de un sistema de indicadores sobre trabajo decente . . .	43
ANEXO II	
Consideraciones sobre la recopilación estadística . . . . .	51

## ÍNDICE DE CUADROS, FIGURAS Y GRÁFICOS

Cuadro 1:	Estabilidad en el trabajo empresas. Promedios nacionales . . . . .	11
Cuadro 2:	Permanencia en la empresa . . . . .	12
Cuadro 3:	Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido según tamaño de la empresa, 2008 . . . . .	12
Cuadro 4:	Remuneraciones totales según grupos ocupacionales . . . . .	13
Cuadro 5:	Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional nacional . . . . .	14
Cuadro 6:	Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales hombres. . . . .	15
Cuadro 7:	Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales mujeres . . . . .	15
Cuadro 8:	Evolución de las remuneraciones reales promedio por categoría ocupacional según sexo y nivel educacional. . . . .	16
Cuadro 9:	Evolución salarios empresas afiliadas a la AChS según tamaño . . . . .	17
Cuadro 10:	Índice evolución salarios reales promedio empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, según tamaño. . . . .	17
Cuadro 11:	Horas de trabajo promedio semanal. . . . .	18
Cuadro 12:	Personal por tipo de empresa y tipo de contrato . . . . .	19
Cuadro 13:	Distribución ocupacional por sexo . . . . .	20
Cuadro 14:	Distribución ocupacional por sexo . . . . .	21
Cuadro 15:	Afiliados y cotizantes sistema de AFP según sexo. . . . .	22
Cuadro 16:	Afiliados y cotizantes sistema de AFP según sexo . . . . .	22
Cuadro 17:	Afiliados y cotizantes seguro de desempleo según sexo. . . . .	22
Cuadro 18:	Porcentaje de cotizantes seguro de desempleo según sexo . . . . .	23
Cuadro 19:	Cotizantes sistema de ISAPRES y beneficiarios FONASA. . . . .	23
Cuadro 20:	Fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización y cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos . . . . .	24
Cuadro 21:	Porcentaje de trabajadores sindicalizados y que participan en negociación colectiva sobre total trabajadores con derecho a sindicalizarse . . . . .	25
Cuadro 22:	Porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva situación nacional . . . . .	25
Cuadro 23:	Estabilidad en el trabajo en empresas de excelencia . . . . .	27
Cuadro 24:	Permanencia en la empresa . . . . .	28
Cuadro 25:	Ingresos promedio por categoría ocupacional según sexo. . . . .	28
Cuadro 26:	Ingresos promedio por subcategoría "No profesional" según sexo. . . . .	29
Cuadro 27:	Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional en empresas de excelencia. . . . .	29
Cuadro 28:	Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría "No profesionales" en empresas de excelencia . . . . .	30
Cuadro 29:	Relación remuneraciones hombres entre grupos ocupacionales. . . . .	30
Cuadro 30:	Relación remuneraciones mujeres entre grupos ocupacionales . . . . .	31
Cuadro 31:	Evolución de las remuneraciones promedio por categoría ocupacional según sexo. . . . .	31
Cuadro 32:	Horas de trabajo promedio semanal empresas de excelencia. . . . .	31
Cuadro 33:	Personal según tipo de contratos . . . . .	32
Cuadro 34:	Personal según tipo de contratos . . . . .	32
Cuadro 35:	Tasa de siniestralidad. . . . .	33
Cuadro 36:	Distribución ocupacional por sexo . . . . .	33
Cuadro 37:	Distribución ocupacional por sexo . . . . .	34
Cuadro 38:	Distribución ocupacional "No profesional" por sexo . . . . .	34
Cuadro 39:	Distribución ocupacional "No profesional" por sexo . . . . .	35
Cuadro 40:	Cobertura seguridad social empresas de excelencia. . . . .	36
Cuadro 41:	Porcentaje de trabajadores según sexo sindicalizados y que participan en negociación colectiva. . . . .	36

## ANEXO I

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

Figura 1:	Componentes del trabajo decente . . . . .	46
Figura 2:	Indicadores estabilidad en el trabajo . . . . .	47
Figura 3:	Indicadores ingreso y trabajo productivo . . . . .	48
Figura 4:	Indicadores condiciones de trabajo y empleo . . . . .	48
Figura 5:	Indicadores de balance de trabajo y familia . . . . .	49
Figura 6:	Indicadores de protección social . . . . .	50
Figura 7:	Indicadores de diálogo social y relaciones laborales . . . . .	50

## PRESENTACIÓN

---

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno; seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y de trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo decente no es sólo un concepto normativo, sino también una orientación para las estrategias de desarrollo. La mejor manera de combatir la pobreza y la desigualdad es a través de oportunidades para hombres y mujeres de encontrar un trabajo productivo. Por esta razón es importante contar con un sistema de medición, que sustancie y cuantifique hasta qué punto cada país está progresando hacia el objetivo del trabajo decente.

Reconociendo la importancia del trabajo decente, los actores sociales y el Gobierno de Chile decidieron hace unos años crear un sistema de indicadores de excelencia y trabajo decente. Los indicadores hacen posible medir los avances en temas de seguridad social, sueldos, equidad de género y diálogo social, entre otros. El instrumental permite sustentar la toma de decisiones y formular políticas públicas y privadas destinadas a la generación de empleos de calidad.

Los indicadores de trabajo decente presentados en este informe no fueron diseñados por la OIT sino por los actores sociales chilenos. El consenso al que llegaron los empleadores y trabajadores sobre qué y cómo medir otorga validez y legitimidad a esta importante iniciativa. El liderazgo de ChileCalidad, el Centro Nacional de Productividad y Calidad chileno, ha sido fundamental para que los resultados de la medición se traduzcan en estrategias y recomendaciones disponibles para el mundo empresarial y sindical.

Esta publicación no hubiera sido posible sin los aportes sustantivos de las empresas ganadoras del Premio Nacional a la Calidad. No sorprende que estas empresas ofrezcan una mejor calidad de empleo que el promedio de las empresas chilenas. Lo que sí es remarcable es su disposición a contribuir al sistema de indicadores y a compartir sus datos, con el objetivo de apoyar a las demás empresas en sus estrategias de desarrollo. Quisiéramos agradecer al Consejo Tripartito de ChileCalidad, a las empresas participantes y a todos quienes hicieron posible este documento.

Los informes sobre indicadores de excelencia y trabajo decente en Chile serán publicados anualmente. En los siguientes años se espera mejorar la representatividad de los datos presentados y complementar los informes con instrumentos que le faciliten a cada empresa autoevaluarse en relación a los distintos componentes del trabajo decente. Esperamos que este informe y los que siguen contribuyan a la realización de las aspiraciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores y empleadores chilenos.

ANDRÉS JARA  
Director Ejecutivo  
ChileCalidad

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

# I.

## INTRODUCCIÓN

Este Segundo Informe Sobre Indicadores de Trabajo y Excelencia en Chile describe un periodo que Chile se ve afectado por la crisis económica mundial. Los avances hacia el logro del trabajo decente, presentados en el informe, se deben interpretar en este contexto.

El estudio es parte de una serie que presenta cada año el nivel de desarrollo de los diferentes componentes del trabajo decente. La iniciativa surgió en 2006 a partir de una convicción que para promover efectivamente el trabajo decente es necesario medir y monitorear el progreso.

La metodología y los indicadores presentados en el informe fueron consensuados entre los actores sociales y el gobierno bajo la supervisión del Consejo Tripartito de ChileCalidad. Se trata de un método que permite medir el estado del trabajo decente al nivel de las empresas, de manera comparativa con el nivel medio de desarrollo en el país.

Los indicadores de trabajo decente se aplican cada año a las empresas que han sido distinguidas con el Premio Nacional a la Calidad y Competitividad. Asimismo, se analizan estos mismos 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 y corresponden obviamente a un conjunto muy heterogéneo de actividades. Pese a las limitaciones de la información disponible, este ejercicio permite tener una panorámica global y agregada del país respecto de los indicadores consensuados para medir condiciones de trabajo decente.

Naturalmente, 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, tampoco la propuesta metodológica indicada.

Los seis componentes identificados por los actores sociales para operacionalizar el concepto de trabajo decente son: 1) estabilidad en el trabajo, 2) ingreso y trabajo productivo, 3) condiciones de trabajo y empleo, 4) conciliando trabajo y familia, 5) protección social y diálogo social y 6) relaciones laborales. Estos componentes, a su vez, se desagregaron, cada uno en un número variado de indicadores sobre los cuales se ha recogido información nacional y sectorial, por un lado, y de las empresas

de excelencia, por el otro.<sup>1</sup> Ha sido importante el esfuerzo realizado por las empresas que entregaron sus datos para este segundo ejercicio. Se trata de Ascensores Schindler, Banco Santander, Banco Estado Microempresas, División El Teniente de Codelco, Metro de Santiago, Minera Los Pelambres y Steel Ingeniería. Estas empresas, todas ganadoras del Premio Nacional a la Calidad 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.

---

<sup>1</sup> Para el detalle de la propuesta de operacionalización del concepto de trabajo decente, ver el Anexo I del presente Informe.

## II.

## LOS INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LAS EMPRESAS EN CHILE

### 1. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Los avances hacia la “estabilidad en el trabajo” se presentan a través de tres indicadores: porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo; promedio de años de permanencia de trabajadores en la empresa y porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año.

La información de ENCLA 2008 constata un fuerte incremento del porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo, indicador que pasa de 17.6% en el año 2006 a 22.3% en el año 2008.<sup>2</sup>

**CUADRO 1**

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

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo <sup>a</sup>	–	18.1	–	17.6	–	22.3
Promedio de años de permanencia en la empresa <sup>b</sup>	7.3	–	–	7.8	–	–
Porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año. Grandes empresas industriales <sup>c</sup>	17.9	21.3	26	19.8	23	–

Fuentes:

<sup>a</sup> ENCLA 2004, 2006 y 2008.

<sup>b</sup> Encuesta CASEN.

<sup>c</sup> 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 información del cuadro 1 se complementa con la que aparece en el cuadro 2. Llama la atención el fuerte aumento que experimenta el porcentaje de trabajadores que tienen entre uno y cinco años de laborar en la empresa. El aumento es casi de cinco puntos al pasar de 37.4% en el 2006 a 42% en el 2008. Como contrapartida, los porcentajes de trabajadores con mayor antigüedad bajan significativamente. La participación de los trabajadores con una antigüedad de entre cinco y diez años cae

<sup>2</sup> Para el año 2008 no existe información de la CASEN ni de la SOFOFA.

desde 17.9% a 15.9% en el mismo período. La caída es, sin embargo, más significativa en el caso de los trabajadores de más de 10 años, ya que su participación cae más de siete puntos al pasar de 27.1% en el 2006 a 19.9% en el 2008. Cabe señalar las altas fluctuaciones que presenta este indicador en los cuatro años de los cuales se dispone información.

#### CUADRO 2

##### Permanencia en la empresa

	2002	2004	2006	2008
Porcentaje de trabajadores de 1 a 5 años en la empresa	35.9	40.8	37.4	42.0
Porcentaje de trabajadores de 5 a 10 años en la empresa	23.7	20.2	17.9	15.9
Porcentaje de trabajadores con más de 10 años en la empresa	29.5	20.9	27.1	19.9

Fuente: Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral.

El cuadro 3 permite profundizar el análisis según el tamaño de las empresas. Llama la atención la mayor participación de los trabajadores con una antigüedad de hasta un año en las empresas medianas y grandes. Mientras que en la micro y pequeña empresa dicha participación alcanza 19.3% y 19.1%, respectivamente. En las medianas alcanza un 21.2%. En las empresas grandes la participación de los trabajadores de hasta un año de antigüedad salta hasta casi un cuarto del total de los trabajadores. Si se suman las participaciones de los trabajadores de entre uno y tres años con las de los que tienen una antigüedad de entre tres y cinco años, otra es la situación. En este caso, en las microempresas, este grupo tiene una participación total de 47.1% que contrasta con el caso de las grandes empresas en que dicha participación alcanza un 39.9%. La participación de los trabajadores de entre cinco y diez años de antigüedad no presenta una tendencia clara. Finalmente, en la categoría de trabajadores con más de diez años, la situación de las pequeñas, medianas y grandes es similar. No así la microempresa donde dicha categoría presenta una participación sustancialmente menor.

#### CUADRO 3

##### Antigüedad de trabajadores con contrato indefinido según tamaño de la empresa, 2008 (en porcentajes)

	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Hasta un año	19.3	19.1	21.2	24.8	22.3
1 a 3 años	33.0	29.7	27.7	26.6	28.1
3 a 5 años	14.1	14.7	14.0	13.3	13.9
5 a 10 años	17.6	15.9	16.5	15.3	15.9
Más de 10 años	16.0	20.5	20.6	20.0	19.9

Fuente: Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral 2008.

## 2. INGRESO Y TRABAJO PRODUCTIVO

El segundo componente del trabajo decente en este informe 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, el componente incorpora un indicador de capacitación.

**CUADRO 4**

**Remuneraciones totales según grupos ocupacionales  
(Pesos de octubre de 2008)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos	1 304 651	1 135 859	1 006 683	1 183 185	1 172 599	1 129 947
Hombres	1 476 516	1 252 278	1 093 255	1 277 064	1 235 905	1 253 226
Mujeres	788 137	786 066	764 900	899 626	978 397	775 280
Profesionales	697 863	648 078	676 766	715 989	678 028	658 129
Hombres	902 084	795 243	841 088	902 440	839 312	812 520
Mujeres	520 750	519 683	530 654	544 009	529 718	517 678
No profesionales						
Empleados de oficina	357 701	331 702	326 959	338 857	308 133	302 297
Hombres	421 469	372 441	373 830	384 475	350 973	349 221
Mujeres	295 436	288 159	279 886	294 766	269 600	263 337
Artesanos y operarios	210 009	207 582	210 451	234 378	230 305	225 258
Hombres	223 250	221 657	224 085	248 250	245 961	241 646
Mujeres	128 664	129 852	132 553	149 789	128 653	124 022
Obreros y jornaleros	167 195	160 835	162 520	169 541	171 398	169 682
Hombres	169 640	162 194	165 741	174 730	176 516	174 759
Mujeres	155 677	155 045	147 687	148 383	154 724	151 959

Fuente: INE. Encuesta Suplementaria de Ingresos.

Nota: Corresponde a las remuneraciones promedio de población ocupada.

Los tres indicadores que dan cuenta de este componente son: i) remuneraciones totales promedio de trabajadores directivo, profesionales y no profesionales estructurado conforme a género; ii) incremento de las remuneraciones promedio de dichos trabajadores, y iii) porcentaje de inversión en capacitación como proporción de la masa salarial.<sup>3</sup>

En el cuadro 4 aparece la evolución de las remuneraciones según categorías ocupacionales y según sexo para el período 2003 – 2008. Queda en evidencia que para todas las categorías ocupacionales y para todos los años los salarios de los hombres superan con creces los de las mujeres. Pero analicemos la información presentada con base en los cuadros siguientes.

<sup>3</sup> Cabe señalar, que en relación con este último indicador, la fuente utilizada es el Informe de Remuneraciones y Materias Laborales de la SOFOFA, que lamentablemente al momento de su publicación no estaba disponible para el año 2008.

En el cuadro 5 se muestra la brecha salarial entre los sexos. Las menores diferencias se observan en la categoría de “obreros y jornaleros”, en que el salario medio de las mujeres fluctúa entre un 84.9% y el 95.6% como proporción del salario de los hombres. Luego de la categoría analizada, es en “Empleados de Oficina” donde las diferencias son menores. En efecto, el salario medio de las mujeres fluctúa en esta categoría entre 70.1% en el año 2003 y un 77.4% en el año siguiente. En el resto del período las cifras tienden a estabilizarse entre un 75 y un 76.8%, alcanzando en el año 2008 un 75.4%.

#### CUADRO 5

##### Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional nacional (En porcentajes)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos	53.4	62.8	70.0	70.4	79.2	61.9
Profesionales	57.7	65.3	63.1	60.3	63.1	63.7
Empleados de oficina	70.1	77.4	74.9	76.7	76.8	75.4
Artesanos y operarios	57.6	58.6	59.2	60.3	52.3	51.3
Obreros y jornaleros	91.8	95.6	89.1	84.9	87.7	87.0

Fuente: Cuadro 4.

La siguiente categoría en que las diferencias son menores es el de “Directivos”. Entre los años 2003 y 2005, los salarios medios de las mujeres ocupadas en cargos directivos pasan de un 53.4% del salario de sus congéneres masculinos, a un 70%. Esta importante reducción de las diferencias se mantiene en el año 2006. En el año 2007, las brechas identificadas se reducen de forma significativa representando el salario promedio de las mujeres directivas un 79.2 del de los hombres. Esta situación se explica por una pequeña caída de los salarios de los hombres y un fuerte crecimiento del de las mujeres (ver cuadro 4). No obstante, en el año 2008 mientras los salarios promedios de los hombres sufren un deterioro no tan significativo, el de las mujeres cae en más de \$ 200.000 (en pesos del año 2008).

En el caso de los profesionales se observa una sustantiva reducción de las diferencias entre los años 2003 y 2004. No obstante, dicho mejoramiento es revertido en los años 2005 y 2006. Finalmente, en el año 2007 se reducen las diferencias hasta un nivel que se mantiene en el año 2008.

En el cuadro 6 se relacionan las remuneraciones de los directivos hombres con los profesionales, empleados de oficina, artesanos y operarios y obreros y jornaleros. La relación parece bastante estable en lo referido a profesionales y empleados de oficina, aun cuando en este último caso existe en el año 2005 una disminución de las diferencias, que se recupera en los años 2005 al 2008. En el caso de los artesanos y operarios y de obreros y jornaleros, las diferencias con las remuneraciones promedio de los directivos caen sustantivamente entre los años 2003 y 2007 pasando de 6.6 veces a 5.2 veces en el caso de los primeros y de 8.7 veces a 7.2 veces en el caso de la segunda categoría indicada.

En el cuadro 7 se analiza la misma relación entre las remuneraciones de las diferentes categorías ocupacionales, pero para el caso de las mujeres.

**CUADRO 6****Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales hombres<sup>a</sup>**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos/Profesionales	1.6	1.6	1.3	1.4	1.5	1.5
Directivos/Empleados de oficina	3.5	3.4	2.9	3.3	3.5	3.6
Directivos/Artesanos y operarios	6.6	5.6	4.9	5.1	5.0	5.2
Directivos/Obreros y jornaleros	8.7	7.7	6.6	7.3	7.0	7.2

Fuente: Cuadro 4.

<sup>a</sup> Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.**CUADRO 7****Relación remuneraciones entre grupos ocupacionales mujeres<sup>a</sup>**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos/Profesionales	1.5	1.5	1.4	1.7	1.8	1.5
Directivos/Empleados de oficina	2.7	2.7	2.7	3.1	3.6	2.9
Directivos/Artesanos y operarios	6.1	6.1	5.8	6.0	7.6	6.3
Directivos/Obreros y jornaleros	5.1	5.1	5.2	6.1	6.3	5.1

Fuente: Cuadro 4.

<sup>a</sup> Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

En el caso de la relación directivos/profesionales la situación es muy similar a la de los hombres. Aun cuando se constatan algunas fluctuaciones, las de las directivas mujeres superan a las de los profesionales hombres en 1.5 y 1.6 veces al principio del período para confluir en 1.5 tanto en hombres como en mujeres en el año 2008. Al contrario del caso de los hombres, las diferencias salariales entre directivas mujeres con artesanos y operarios y obreros y jornaleros aunque con fluctuaciones se mantienen estables. Llama la atención que en el año 2008, en comparación con el 2007, las diferencias experimentan una fuerte reducción.

En el cuadro 8 se presenta el índice de la evolución de los salarios reales promedio por categoría ocupacional. Visto en general se observa que dichas remuneraciones en el año 2008 se ubican en la mayor parte de los casos por debajo del nivel alcanzado por el índice en el año 2003, al comienzo del período. Destacan entre estos casos, el de los hombres empleados de oficina donde el índice de remuneraciones pasa de 113.4 en el año 2003 a 93.8 en el 2008. Una situación similar experimentan las remuneraciones de las mujeres de esta categoría ocupacional, ya que sus remuneraciones caen desde 102.5 a 91.4 en el mismo período. En el caso de los directivos hombres, sus remuneraciones caen en casi 18 puntos en el período. Las mujeres directivas, en cambio, mantienen sus salarios casi inalterados en las puntas del período en estudio, aun cuando se observan algunas fluctuaciones en los años

CUADRO 8

## Evolución de las remuneraciones reales promedio por categoría ocupacional según sexo y nivel educacional

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos	114.9	100.0	88.6	104.2	103.2	99.5
Hombres	117.9	100.0	87.3	102.0	100.3	100.1
Mujeres	100.3	100.0	97.3	114.4	115.0	98.6
Profesionales	107.7	100.0	104.4	110.5	104.9	101.6
Hombres	113.4	100.0	105.8	113.5	107.0	102.2
Mujeres	100.2	100.0	102.1	104.7	101.8	99.6
No profesionales						
Empleados de oficina	107.8	100.0	98.6	102.2	94.1	91.1
Hombres	113.2	100.0	100.4	103.2	94.8	93.8
Mujeres	102.5	100.0	97.1	102.3	95.5	91.4
Artesanos y operarios	101.2	100.0	101.4	112.9	127.7	108.5
Hombres	100.7	100.0	101.1	112.0	124.3	109.0
Mujeres	99.1	100.0	102.1	115.4	133.4	95.5
Obreros y jornaleros	104.0	100.0	101.0	105.4	112.7	105.5
Hombres	104.6	100.0	102.2	107.7	115.6	107.7
Mujeres	100.4	100.0	95.3	95.7	104.6	98.0

Fuente: Cuadro 4 y cálculos propios.

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

intermedios. La única categoría que experimenta un incremento relativamente importante en el período es la de los artesanos y operarios hombres cuyas remuneraciones pasan de 100.7 en el 2003 a 109 el 2008. Las mujeres de esta categoría ocupacional ven, en cambio, deteriorarse sus remuneraciones. Destaca, sin embargo, el año 2006 en que estas últimas remuneraciones alcanzan 115 puntos en el índice.

Las tendencias al estancamiento o caída de las remuneraciones se confirman con los datos entregados por la Asociación Chilena de Seguridad.

En los cuadros 9 y 10 se observa la evolución de los salarios en las empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad desagregadas según tamaño de empresas. Las diferencias entre las remuneraciones promedio de las empresas de entre 1 y 50 trabajadores respecto de las mayores de 51 reflejan importantes diferencias en la productividad y en la organización sindical.

El cuadro 10 deja en evidencia que las remuneraciones tendieron a subir moderadamente para todos los tamaños de empresa o tendieron a un cierto estancamiento. Cabe además distinguir dos períodos. El primero, entre 2003 y 2006, donde se observa un crecimiento pequeño pero que alcanza a todas las categorías. El segundo, que se extiende entre el 2007 y el 2008, donde se mantienen o caen en todos los casos excepto las remuneraciones correspondientes a las grandes empresas que experimentan una leve mejora.

**CUADRO 9****Evolución salarios empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad según tamaño (Pesos de octubre de 2008)**

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1 a 5	259 807	261 519	256 448	271 603	266 823	294 503
6 a 25	301 343	302 821	310 103	317 958	315 415	331 137
26 a 50	339 491	342 724	345 045	352 152	355 093	389 514
51 a 100	357 498	361 151	369 105	379 376	383 535	416 732
101 a 500	380 588	389 446	392 452	406 903	415 655	440 154
Más de 500	427 216	430 952	435 869	451 944	453 951	508 031
Nacional	377 318	381 467	386 634	403 488	405 761	444 114

Fuente: Asociación Chilena de Seguridad y cálculos propios.

**CUADRO 10****Índice evolución salarios reales promedio empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad, según tamaño**

Tamaño Empresa	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1 a 5	99.3	100.0	98.1	103.9	102.0	102.5
6 a 25	99.5	100.0	102.4	105.0	104.2	99.5
26 a 50	99.1	100.0	100.7	102.8	103.6	103.5
51 a 100	99.0	100.0	102.2	105.0	106.2	105.0
101 a 500	97.7	100.0	100.8	104.5	106.7	102.9
Más de 500	99.1	100.0	101.1	104.9	105.3	107.3
Nacional	98.9	100.0	101.4	105.8	106.4	106.0

Fuente: Cuadro 9.

### 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

El tercer componente, condiciones de trabajo y empleo, pone énfasis en: i) las horas de trabajo promedio semanal; ii) la naturaleza de los contratos y su participación en el número total de contratos;

iii) la tasa de siniestralidad; iv) la distribución de las ocupaciones según sexo y v) la participación femenina en ocupaciones directivas.

El cuadro 11 presenta la información relativa al promedio de horas trabajadas por semana según tamaño de empresa. Mientras que, la micro y mediana empresa las variaciones son pequeñas; en el caso de la pequeña empresa se observa una fuerte caída. Por el contrario, en el caso de la gran empresa se observa un fuerte aumento.

**CUADRO 11**

**Horas de trabajo promedio semanal**

Tamaño Empresa	2006	2008
Microempresa (4 a 9 trabajadores)	45.6	45.7
Pequeña empresa (10 a 49 trabajadores)	45.1	44.4
Mediana empresa (50 a 199 trabajadores)	44.6	44.7
Gran empresa (200 y más trabajadores)	43.5	44.5

Fuente: ENCLA 2006 y 2008.

El cuadro 12 presenta la información acerca de la participación de los distintos tipos de contratos desagregados según tamaño de la empresa. Si se observa la información relativa al año 2008, percibimos que la microempresa es la que presenta una mayor participación de los contratos indefinidos (87.5%), seguida por la pequeña empresa (77.4%), la mediana empresa (71%) para terminar con la gran empresa (67.3%). Queda en evidencia que en los últimos tres casos se observa una clara tendencia a que los contratos indefinidos reduzcan su participación, aun cuando existen ciertas fluctuaciones. Por su parte, los contratos a plazo fijo presentan también variaciones pero tienden a incrementar su participación al comparar las puntas del período analizado. Los contratos por obra o faena presentan un importante incremento, en todos los casos, con la sola excepción de las microempresas.

Los cuadros 13 y 14 presentan la distribución ocupacional por sexo a nivel nacional. En el año 2008 se mantiene la clara tendencia al aumento de la participación de las mujeres en la ocupación total.

Como se observa en el cuadro 14, la tasa de participación femenina en el período pasa de 36% a 39%. No obstante, estas cifras esconden significativas diferencias entre las categorías ocupacionales. En efecto, como lo presenta este cuadro, existen claros contrastes entre las categorías. En el caso de artesanos y operarios la tasa de participación femenina no supera en ningún año el 15%. En el caso de obreros y jornaleros, la participación femenina es un poco mayor, pero además muestra algunas tendencias al crecimiento. En efecto, mientras que en el año 2008 alcanzaba un 22%, en el año 2003 era de sólo 18%. En el caso de los directivos, se observa un relativo estancamiento; la participación femenina fluctúa entre 25 y 26%. Contrastan con los casos anteriores, los de profesionales y empleados de oficina. En ambas categorías, la tasa de participación femenina supera la de los hombres. Las tendencias son, sin embargo, disímiles. Mientras que en el caso de los profesionales, la participación de las mujeres disminuye en el período, al pasar de 54% a 52%, en lo que respecta a los empleados

de oficina la participación femenina se incrementa sostenidamente pasando de 51% en el 2003 a 55% en el 2008.

**CUADRO 12**

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

Nivel nacional	2002	2004	2006	2008
Microempresa				
Indefinidos	80.1	89.5	82.1	87.5
Plazo fijo	6.1	5.3	8.1	6.3
Obra o faena	2.4	0.9	3.9	3.1
Honorarios y otros	11.5	4.3	5.9	2.7
Pequeña empresa				
Indefinidos	86.3	83.3	74.2	77.4
Plazo fijo	5.6	7.9	10.6	9.5
Obra o faena	3.8	4.5	9.6	7.4
Honorarios y otros	4.3	4.1	5.7	4.2
Mediana empresa				
Indefinidos	85.8	75.1	65.9	71
Plazo fijo	4.8	9.7	9.3	10.7
Obra o faena	6.5	13.3	21.9	17
Honorarios y otros	2.8	1.9	2.9	1
Gran empresa				
Indefinidos	75.6	76.5	68.8	67.3
Plazo fijo	10.8	13.8	12.8	10.9
Obra o faena	11.4	8.4	13.3	19.1
Honorarios y otros	2.1	1.2	5.2	2.3
Total				
Indefinidos	79.6	77.3	69.6	71.8
Plazo fijo	8.6	12.0	11.2	10.2
Obra o faena	9.3	8.9	14.6	14.8
Honorarios y otros	2.6	1.8	4.7	2.6

Fuente: Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral.

**CUADRO 13****Distribución ocupacional por sexo  
(Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2008
Grupos ocupación total	5 774 516	6 026 627	6 155 358	6 427 753	6 778 867
Hombres	3 718 628	3 834 466	3 915 699	4 038 494	4 141 552
Mujeres	2 055 889	2 192 161	2 239 659	2 389 259	2 637 315
Directivos	190 859	217 785	224 907	242 223	263 451
Hombres	143 208	163 402	165 609	181 976	195 497
Mujeres	47 651	54 384	59 297	60 247	67 953
Profesionales	628 282	659 394	682 857	743 909	786 142
Hombres	291 811	307 239	321 400	356 939	374 487
Mujeres	336 472	352 154	361 456	386 970	411 655
No profesionales					1 045 412
Empleados de oficina	837 762	915 025	977 673	978 004	
Hombres	413 885	472 727	489 895	480 678	474 239
Mujeres	423 876	442 298	487 779	497 326	571 173
Artesanos y operarios	1 086 048	1 105 092	1 111 589	1 139 013	1 196 038
Hombres	934 004	935 674	946 015	978 540	1 029 402
Mujeres	152 044	169 418	165 574	160 473	166 636
Obreros y jornaleros	302 532	355 896	381 781	379 479	377 819
Hombres	249 564	288 277	313 647	304 743	293 679
Mujeres	52 968	67 620	68 133	74 736	84 140

Fuente: INE. Encuesta Suplementaria de Ingresos.

CUADRO 14

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

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Grupos ocupación total	100	100	100	100	100	100
Hombres	64	64	64	63	62	61
Mujeres	36	36	36	37	38	39
Directivos	100	100	100	100	100	100
Hombres	75	75	74	75	75	74
Mujeres	25	25	26	25	25	26
Profesionales	100	100	100	100	100	100
Hombres	46	47	47	48	48	48
Mujeres	54	53	53	52	52	52
No profesionales						
Empleados de oficina	100	100	100	100	100	100
Hombres	49	52	50	49	47	45
Mujeres	51	48	50	51	53	55
Artesanos y operarios	100	100	100	100	100	100
Hombres	86	85	85	86	87	86
Mujeres	14	15	15	14	13	14
Obreros y jornaleros	100	100	100	100	100	100
Hombres	82	81	82	80	77	78
Mujeres	18	19	18	20	23	22

Fuente: INE. Encuesta Suplementaria de Ingresos (Cuadro 12).

#### 4. PROTECCIÓN SOCIAL

El concepto de trabajo decente supone como condición que el trabajador esté protegido de los diversos riesgos a que está sometido. Es por ello que este componente incluye los indicadores de cobertura en salud, previsión y seguro de desempleo.

En el cuadro 15 aparece la información relativa a la cobertura del sistema de pensiones. Se demuestra que el número de cotizantes efectivos se incrementa sostenidamente a lo largo de todo el período, pasando de casi tres millones en el 2003 a más de cuatro millones el 2008. Esta situación se reproduce tanto para hombres como mujeres.

Por otra parte, el cuadro 17 deja en evidencia la amplia brecha entre los cotizantes y la población ocupada. Se constata, sin duda, una clara tendencia al incremento de los cotizantes, manteniéndose, sin embargo, una amplia brecha.

No obstante, con la creación del pilar público solidario que garantiza una pensión solidaria a toda la población, se está logrando un nivel de protección básico incluso para los que, por alguna razón, no cotizan. El sistema incluye a las mujeres dueñas de casa y asegura una pensión mínima a todos los afiliados al sistema, entregando un complemento hasta alcanzar el mínimo definido.

**CUADRO 15****Afiliados y cotizantes sistema de AFP según sexo  
(Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Población ocupada	5 774 516	6 026 627	6 155 358	6 427 753	6 575 219	6 778 867
Cotizantes	2 982 805	3 036 987	3 321 793	3 474 839	3 862 018	4 022 796
Hombres ocupados	3 718 628	3 834 466	3 915 699	4 038 494	4 070 864	4 141 552
Cotizantes hombres	1 873 641	1 909 784	2 091 842	2 166 448	2 400 868	2 460 670
Mujeres ocupadas	2 055 889	2 192 161	2 239 659	2 389 259	2 504 356	2 637 315
Cotizantes mujeres	1 109 138	1 127 203	1 229 951	1 308 391	1 461 150	1 562 125

Fuente: INE y Superintendencia de Pensiones.

**CUADRO 16****Afiliados y cotizantes sistema de AFP según sexo  
(En porcentajes)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Cotizantes/población ocupada	51.7	50.4	54.0	54.1	58.7	59.3
Cotizantes hombres/hombres ocupados	50.4	49.8	53.4	53.6	59.0	59.4
Cotizantes mujeres/mujeres ocupadas	53.9	51.4	54.9	54.8	58.3	59.2

Fuentes: INE y Superintendencia de Pensiones (Cuadro 15).

**CUADRO 17****Afiliados y cotizantes seguro de desempleo según sexo  
(Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Afiliados al seguro de desempleo <sup>a</sup>	2 118 718	3 113 028	3 941 173	4 645 937	5 330 798	5 888 652
Hombres	983 459	1 931 433	2 411 904	2 801 370	3 122 652	3 339 552
Mujeres	421 948	964 704	1 297 359	1 625 274	1 915 427	2 151 825
Cotizantes seguro desempleo <sup>a</sup>	1 193 886	1 647 675	2 106 755	2 420 248	2 838 601	3 076 741
Hombres	578 915	1 088 581	1 392 886	1 577 538	1 823 749	1 931 873
Mujeres	232 244	483 781	636 322	777 944	924 961	1 029 921

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

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

En el caso del seguro de desempleo, en el año 2008 se mantiene el continuo aumento del número de afiliados que se observa en todo el período. Esta situación se mantiene a ritmos distintos tanto en el caso de hombres como de mujeres.

**CUADRO 18****Porcentajes de cotizantes seguro de desempleo según sexo (Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Afiliados al seguro de desempleo						
Hombres	46.4	62.0	61.2	60.3	58.6	56.7
Mujeres	19.9	31.0	32.9	35.0	35.9	36.5
Cotizantes del total afiliados	56.3	52.9	53.5	52.1	53.2	52.2
Cotizantes total afiliados hombres	58.9	56.4	57.8	56.3	58.4	57.8
Cotizantes total afiliados mujeres	55.0	50.1	49.0	47.9	48.3	47.9

Fuente: Cuadro 16.

La relación cotizantes/afiliados deja mucho que desear, en particular en el caso de las mujeres. En efecto, mientras que en el caso de los hombres la relación de los cotizantes con el total de afiliados fluctúa entre un 56.4% y un 59%; en el caso de las mujeres, luego de alcanzar un 55% en el año 2003, disminuye hasta estabilizarse en torno al 48%.

El cuadro 19 muestra la evidencia de los cotizantes de ISAPRE y de los beneficiarios de FONASA. Dos elementos llaman inmediatamente la atención. Primero la baja participación del sistema privado (1.382.230 en el año 2008) y la tendencia a que esta participación disminuya aún más. Como contrapartida, el sistema público representado por FONASA incrementa sustancialmente su participación en el sector. Baste llamar la atención de que mientras los cotizantes de ISAPRES se incrementaron en menos de 150 mil personas entre 2003 y 2008, los beneficiarios de FONASA aumentaron en cerca de dos millones de personas en el mismo período.

**CUADRO 19****Cotizantes sistema de ISAPRES y beneficiarios FONASA (Diciembre de cada año)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Cotizantes ISAPRES <sup>a</sup>	1 233 630	1 232 092	1 244 859	1 286 165	1 358 946	1 382 230
Hombres	806 189	806 837	815 220	840 203	885 575	898 810
Mujeres	427 441	425 255	429 639	445 962	473 371	483 420
Beneficiarios FONASA <sup>b</sup>	10 580 090	10 910 702	11 120 094	11 479 384	11 740 688	12 248 257
Hombres	5 218 752	5 418 656	5 510 161	5 665 758	5 777 701	6 022 562
Mujeres	5 361 338	5 492 046	5 609 933	5 813 626	5 962 987	6 225 695

Fuentes:

<sup>a</sup> Superintendencia de Salud.

<sup>b</sup> FONASA.

## 5. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

El quinto componente del concepto de trabajo decente es el relativo al diálogo social y las relaciones laborales. La capacidad de organizarse sindicalmente y de negociar colectivamente con elementos constitutivos del trabajo decente. La situación en Chile resulta decepcionante.

**CUADRO 20**

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

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total fuerza de trabajo ocupada	5 675 130	5 862 900	5 904 999	6 410 982	6 567 241	6 740 408
Fuerza de trabajo ocupada con potencial de sindicalización <sup>a</sup>	4 849 564	4 979 719	5 054 172	5 477 846	5 622 264	5 782 781
Hombres	3 298 663	3 335 792	3 376 302	3 627 100	3 683 805	3 738 207
Mujeres	1 550 891	1 643 938	1 677 870	1 850 746	1 938 459	2 044 574
Trabajadores sindicalizados	669 507	680 351	676 368	703 706	724 606	801 251
Hombres	531 238	522 271	515 114	532 661	537 651	562 172
Mujeres	138 269	158 080	161 254	171 045	186 955	239 079
Cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que inician vigencia cada año	137 985	165 212	178 225	197 271	232 667	253 318
Hombres	101 301	119 259	128 686	138 345	167 425	168 610
Mujeres	36 684	45 953	49 539	58 926	65 242	84 708

Fuente: DNT. Compendio de fuentes estadísticas.

<sup>a</sup> 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 21, el porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre el total de trabajadores con derecho a sindicalizarse no muestra ningún cambio. Es así como mientras el porcentaje indicado alcanzaba en el 2003 un 13.8% en el año 2008 sube sólo una décima.

Desagregadas estas cifras según sexo, la situación mejora un tanto para el caso de los hombres, pero resulta sustancialmente más negativa en el caso de las mujeres, aunque en este último caso tiende a aumentar la población femenina sindicalizada. En el caso de los hombres la tasa de sindicalización ha caído en los últimos años, lográndose en el 2008 una ligera mejora.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, las cifras son aún más precarias, aun cuando se constata un aumento en los últimos años del período. En efecto, para el total del universo, los trabajadores que participan en negociaciones colectivas pasan de un porcentaje de 4.5% en el 2003 a 6.4% el 2008. Esta evolución se reproduce en el caso de ambos sexos.

**CUADRO 21****Porcentaje de trabajadores sindicalizados y que participan en negociación colectiva sobre total trabajadores con derecho a sindicalizarse**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Trabajadores sindicalizados sobre total de trabajadores con derecho a sindicalizarse	13.8	13.7	13.4	12.8	12.9	13.9
Hombres	16.1	15.7	15.3	14.7	14.6	15.0
Mujeres	8.9	9.6	9.6	9.2	9.6	11.7
Trabajadores que participan en negociación colectiva	2.8	3.3	3.5	3.6	4.1	4.4
Hombres	3.1	3.6	3.8	3.8	4.5	4.5
Mujeres	2.4	2.8	3.0	3.2	3.4	4.1

Fuente: Cuadro 20.

**CUADRO 22****Porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva situación nacional**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Situación nacional	4.5	5.2	5.3	5.4	6.1	6.4

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.

## III.

## INDICADORES DE TRABAJO DECENTE EN LAS EMPRESAS DE EXCELENCIA GANADORAS DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD

## 1. ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

Para analizar la estabilidad en el empleo, consideramos seis indicadores. Tres aparecen en el cuadro 23 completando la serie iniciada con el año 2003. El porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo se mantiene prácticamente sin variaciones. Se constata, sin embargo, un aumento del número de años promedio de permanencia en el empleo que pasa de un poco más de 13 años a más de 14. Pareciera que en el caso de las empresas de excelencia existiera un retorno a los niveles alcanzados en los años anteriores. Del mismo modo, el porcentaje de trabajadores que sale de la empresa en el último año experimenta una leve caída, volviendo a los niveles del año 2006.

CUADRO 23

## Estabilidad en el trabajo en empresas de excelencia

	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>b</sup>	2005 <sup>b</sup>	2006 <sup>b</sup>	2007 <sup>b</sup>	2007 <sup>c</sup>	2008 <sup>c</sup>
Porcentaje de trabajadores con menos de un año en el empleo	7.3	9.3	8.5	12.0	12.0	11.7	11.9
Promedio de años de permanencia en la empresa	12.5	14.5	14.4	13.1	13.1	13.4	14.2
Porcentaje de trabajadores que salen de la empresa en el último año	9.6	8.4	8.4	8.0	8.6	8.4	8.0

Fuente: Datos entregados por las empresas ganadoras del premio.

Los datos corresponden al promedio ponderado de las empresas consideradas.

<sup>a</sup> Reúne datos de cinco empresas.

<sup>b</sup> Reúne datos de seis empresas.

<sup>c</sup> Reúne datos de siete 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.

Para el año 2008, se solicitó a las empresas nos hicieran llegar información adicional sobre “estabilidad en el trabajo”, la cual se presenta en el cuadro 24.

En el caso de las empresas de excelencia la mayor parte de los trabajadores se ubican entre los que llevan más de diez años en la empresa alcanzando esta categoría un porcentaje de 40.9%. Por otra parte, la otra porción mayoritaria de trabajadores se ubica entre aquellos que llevan entre uno y cinco

años laborando en la empresa consultada. Finalmente, los trabajadores que llevan entre cinco y diez años alcanzan una participación de 11.5%.

**CUADRO 24**

**Permanencia en la empresa  
(En porcentajes)**

	2008
Porcentaje de trabajadores de 1 a 5 años	34.9
Porcentaje de trabajadores de 5 a 10 años	11.5
Porcentaje de trabajadores con más de 10 años	40.9

Fuente: Reúne datos de seis empresas.

## 2. INGRESO Y TRABAJO PRODUCTIVO

El cuadro 25 muestra la evolución de los ingresos según categoría ocupacional y según sexo. Todas las categorías evolucionan positivamente y de forma pronunciada.

**CUADRO 25**

**Ingresos promedio por categoría ocupacional según sexo  
(Pesos de octubre de 2008)**

	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>a</sup>
Directivos					
Hombres	3 667 246.73	3 448 636.58	3 861 879.73	4 069 711.34	4 671 052.83
Mujeres	2 231 458.46	2 190 023.50	2 226 683.33	2 255 529.08	3 778 558.71
Técnicos (Profesionales)					
Hombres	1 583 666.52	1 628 738.81	1 729 884.38	1 731 545.68	2 019 117.70
Mujeres	1 223 115.72	1 254 502.10	1 302 282.53	1 305 378.24	1 702 500.68
Administrativos (No profesionales)					
Hombres	775 505.60	837 260.00	896 216.17	900 034.34	-
Mujeres	586 437.51	593 334.64	611 985.60	594 239.43	-

Fuente: Información entregada por empresas de excelencia.

Nota: Corresponde a las remuneraciones promedio 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.

<sup>a</sup> La información del 2008 corresponde a cinco empresas. En el caso del Metro, asimilamos en la categoría "Profesionales" a "Profesionales universitarios" y "Técnicos calificados".

A diferencia del informe anterior, se tomó la decisión de profundizar en la categoría genérica de administrativos (no profesionales) y se solicitó a las empresas que lo desagregaran respecto de las for-

mas en que ellas estructuraban la plantilla de no profesionales. Los resultados aparecen en el cuadro siguiente.

**CUADRO 26****Ingresos promedio por subcategoría "No profesional" según sexo (Pesos de octubre de 2008)**

	2008
No profesionales	
Empleados de oficina	
Hombres	898 319.63
Mujeres	827 409.30
Artesanos y operarios	
Hombres	343 306.39
Mujeres	179 183.31
Obreros y jornaleros	
Hombres	406 892.92
Mujeres	375 417.81

Fuente: Información entregada por empresas de excelencia.

Nota: Corresponde a las remuneraciones promedio totales por categoría ocupacional. Se trata de promedios ponderados conforme el número de trabajadores de cada categoría ocupacional y sexo. La información corresponde a cinco empresas. En el caso del Metro, asimilamos en la categoría "Artesanos y operarios" a choferes, técnicos no calificados y vigilantes.

El cuadro 27 muestra la brecha existente entre los ingresos de hombres y mujeres por categoría ocupacional. Comparado con los años anteriores la brecha parece reducirse significativamente, como efecto del mayor incremento de los salarios de las mujeres. Sin embargo, como en los años anteriores se mantiene el hecho que las mayores diferencias se presentan entre los directivos.

**CUADRO 27****Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría ocupacional en empresas de excelencia**

	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos	60.8	63.5	57.7	55.4	80.9
Profesionales	77.2	77.0	75.3	75.4	85.6
No profesionales	75.6	70.9	68.3	66.0	-

Fuente: Cuadro 25 y cálculos propios.

En el caso de los profesionales que en el período anterior mostraba una mayor igualdad entre los sexos, en el año 2008 se fortalece esta tendencia. Esta situación es aún más fuerte en el caso de los empleados de oficina, donde los ingresos promedio de las mujeres representan un 92.1% de los ingresos de sus colegas hombres. La situación es radicalmente distinta entre artesanos y operarios, donde

los hombres casi duplican el salario de las mujeres. Finalmente, en el caso de obreros y jornaleros, la situación resulta similar a la de los empleados de oficina.

**CUADRO 28**

**Comparación brecha de ingresos entre sexos promedio por categoría "No profesionales" en empresas de excelencia**

	2008
Empleados de oficina	92.1
Artesanos y operarios	52.2
Obreros y jornaleros	92.3

Fuente: Cuadro 26 y cálculos propios.

El cuadro 29 compara las remuneraciones de directivos hombres respecto de los profesionales y no profesionales. Las relaciones se mantienen estables, aunque la relación directivos/administrativos se incrementa sustancialmente.

**CUADRO 29**

**Relación remuneraciones hombres entre grupos ocupacionales<sup>a</sup>**

	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos/profesionales	2.3	2.1	2.2	2.4	2.3
Directivos/administrativos	4.7	4.1	4.3	4.5	5.2

Fuente: Cuadro 25 y cálculos propios.

<sup>a</sup> Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

En el caso de las mujeres se produce un cambio importante en las dos categorías contempladas.

En el cuadro 31 el año 2008 deja en evidencia un fuerte incremento de las remuneraciones de directivos y técnicos profesionales. Particularmente importante es el aumento en el caso de las mujeres, y entre ellas en el caso de las directivas.

**CUADRO 30****Relación remuneraciones mujeres entre grupos ocupacionales<sup>a</sup>**

	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos/profesionales	1.8	1.7	1.7	1.7	2.2
Directivos/administrativos	3.8	3.7	3.6	3.8	4.6

Fuente: Cuadro 25 y cálculos propios.

<sup>a</sup> Se refiere al número de veces que las remuneraciones promedio de los directivos superan las de las otras categorías.

**CUADRO 31****Evolución de las remuneraciones promedio por categoría ocupacional y según sexo**

	2004	2005	2006	2007	2008
Directivos					
Hombres	100.0	94.0	105.3	111.0	114.8
Mujeres	100.0	98.1	99.8	101.1	167.5
Técnicos (Profesionales)					
Hombres	100.0	102.8	109.2	109.3	116.6
Mujeres	100.0	102.6	106.5	106.7	130.4
Administrativos (No profesionales)					
Hombres	100.0	108.0	115.6	116.1	
Mujeres	100.0	101.2	104.4	101.3	

Fuente: Cuadro 25 y cálculos propios

### 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

El cuadro 32 presenta el número de horas de trabajo promedio de las empresas de excelencia. En el año 2008 se constata una ligera caída.

**CUADRO 32****Horas de trabajo promedio semanal empresas de excelencia**

	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>a</sup>	2005 <sup>a</sup>	2006 <sup>a</sup>	2007 <sup>a</sup>	2007 <sup>b</sup>	2008 <sup>c</sup>
Horas de trabajo promedio semanal	45.5	45.8	44.7	44.7	44.8	44.5	43.5

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

<sup>a</sup> Corresponde a información de tres empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de cuatro empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de seis empresas.

Nota: En el caso del Metro, asimilamos en la categoría "Artesanos y operarios" a choferes, técnicos no calificados y vigilantes.

El cuadro 33 muestra la estructuración del personal según el tipo de contratos.

**CUADRO 33**

**Personal según tipo de contratos**

	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>b</sup>	2005 <sup>b</sup>	2006 <sup>b</sup>	2007 <sup>b</sup>	2007 <sup>c</sup>	2008 <sup>d</sup>
Número de contratos	13 631	18 841	19 275	20 406	21 796	22 093	19 322
Indefinido	13 120	17 990	18 409	19 269	20 591	20 878	18 442
Fijo	511	851	866	1 137	1 205	1 215	738
Por obra	0	0	0	0	0	0	0
Honorarios y otros <sup>e</sup>	0	0	0	0	0	0	142

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

<sup>a</sup> Corresponde a información de cuatro empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de cinco empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de seis empresas.

<sup>d</sup> Corresponde a información de siete empresas.

<sup>e</sup> Categoría no disponible para los años anteriores.

**CUADRO 34**

**Personal según tipo de contrato  
(En porcentajes)**

	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>a</sup>	2005 <sup>a</sup>	2006 <sup>a</sup>	2007 <sup>a</sup>	2007 <sup>b</sup>	2008 <sup>c</sup>
Indefinido	96.3	95.5	95.5	94.4	94.5	94.5	95.4
Fijo	3.7	4.5	4.5	5.6	5.5	5.5	3.8
Por obra	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Honorarios y otros							0.7

Fuente: Cuadro 33.

<sup>a</sup> Corresponde a información de cuatro empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de cinco empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de siete empresas.

Nota: La categoría "Honorarios y otros" no está presente para los años anteriores.

Como en los años anteriores, en el año 2008 los contratos indefinidos son absolutamente mayoritarios subiendo hasta alcanzar un 95.4% en el año indicado. Los contratos a plazo fijo experimentan una caída significativa, explicada parcialmente por el incremento de los contratos indefinidos y por la incorporación en el presente año de los contratos a honorarios.

El cuadro 35 presenta la evolución de la tasa de siniestralidad.

**CUADRO 35**

**Tasa de siniestralidad**

	2003 <sup>a</sup>	2004 <sup>a</sup>	2005 <sup>a</sup>	2006 <sup>a</sup>	2007 <sup>b</sup>	2008 <sup>c</sup>
Tasa de siniestralidad (Conforme definiciones Ley 16 848)	1.29	1.29	1.29	1.29	2.64	1.34

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

<sup>a</sup> Corresponde a información de dos empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de tres empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de cinco empresas.

El cuadro 36 presenta la distribución ocupacional por sexo.

**CUADRO 36**

**Distribución ocupacional por sexo**

	2004 <sup>a</sup>	2005 <sup>a</sup>	2006 <sup>a</sup>	2007 <sup>a</sup>	2007 <sup>b</sup>	2008 <sup>c</sup>
Directivos	759	799	853	893	902	838
Hombres	601	632	667	676	687	657
Mujeres	158	166	186	217	215	181
Profesionales	6 412	6 659	7 374	8 061	8 442	7 652
Hombres	3 603	3 690	3 975	4 247	4 704	4 444
Mujeres	2 809	2 970	3 400	3 814	3 738	3 208
No profesionales	10 973	11 029	11 236	11 708	12 039	9 739
Hombres	6 790	6 675	6 737	6 751	7 066	7 462
Mujeres	4 183	4 354	4 499	4 957	4 973	2 277

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

<sup>a</sup> Corresponde a información de cinco empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de seis empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de siete empresas.

Destaca la baja participación de las mujeres en el segmento directivo. En el segmento de profesionales en el año 2008 llama la atención una caída de la participación de las mujeres. Ello está probablemente asociado al mayor peso de las empresas mineras en la muestra de empresas participantes en el análisis. Esto aparece también reflejado en el caso de los no profesionales, en que la participación de las mujeres cae aún más fuertemente.

En los cuadros 38 y 39 se desagrega el estamento de no profesionales. En ellos queda en evidencia las diferencias en la participación de las mujeres según segmento.

En el caso de los empleados de oficina la participación de las mujeres alcanza la paridad. En los otros segmentos la participación de las mujeres es prácticamente cercana a 0.

**CUADRO 37****Distribución ocupacional por sexo  
(En porcentajes)**

	2004 <sup>a</sup>	2005 <sup>a</sup>	2006 <sup>a</sup>	2007 <sup>a</sup>	2007 <sup>b</sup>	2008 <sup>c</sup>
Directivos	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	79.2	79.2	78.2	75.7	76.2	78.4
Mujeres	20.8	20.8	21.8	24.3	23.8	21.6
Profesionales	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	56.2	55.4	53.9	52.7	55.7	58.1
Mujeres	43.8	44.6	46.1	47.3	44.3	41.9
No profesionales	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Hombres	61.9	60.5	60.0	57.7	58.7	77.3
Mujeres	38.1	39.5	40.0	42.3	41.3	22.7

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia (Cuadro 36).

<sup>a</sup> Corresponde a información de cinco empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de seis empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de siete empresas.

Nota: En el caso del Metro, asimilamos en la categoría "Artesanos y operarios" a choferes, técnicos no calificados y vigilantes. En el caso de "El Teniente", la categoría no profesional cuenta con más trabajadores que los de la suma de las subcategorías que aparecen en el cuadro.

**CUADRO 38****Distribución ocupacional "No profesional" por sexo**

	2008 <sup>a</sup>
No profesionales	9 739
Hombres	7 462
Mujeres	2 277
Empleados de oficina	4 345
Hombres	2 198
Mujeres	2 147
Artesanos y operarios	3 252
Hombres	3 223
Mujeres	
Obreros y jornaleros	1 269
Hombres	1 268
Mujeres	1

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia.

<sup>a</sup> Corresponde a información de siete empresas.

Nota: En el caso del Metro, asimilamos en la categoría "Artesanos y operarios" a choferes, técnicos no calificados y vigilantes. En el caso de "El Teniente", la categoría no profesional cuenta con más trabajadores que los de la suma de las subcategorías que aparecen en el cuadro.

**CUADRO 39****Distribución ocupacional "No profesional" por sexo  
(En porcentajes)**

	2008 <sup>a</sup>
No profesionales	100.0
Hombres	77.3
Mujeres	22.7
Empleados de oficina	100.0
Hombres	50.6
Mujeres	49.4
Artesanos y operarios	100.0
Hombres	95.6
Mujeres	
Obreros y jornaleros	100.0
Hombres	99.9
Mujeres	0.1

Fuente: Información entregada por las empresas de excelencia. (Cuadro 38).

<sup>a</sup> Corresponde a información de siete empresas.

Nota: En el caso del Metro, asimilamos en la categoría "Artesanos y operarios" a choferes, técnicos no calificados y vigilantes. En el caso de "El Teniente", la categoría no profesional cuenta con más trabajadores que los de la suma de las subcategorías que aparecen en el cuadro.

#### 4. PROTECCIÓN SOCIAL

En relación con el seguro de salud y previsión los trabajadores de las empresas de excelencia presentan una altísima cobertura. Estos indicadores bajan un tanto respecto de los años anteriores como efecto de la incorporación de los trabajadores a honorarios. Probablemente, estas cifras no indican que dichos trabajadores no tienen protección en ambos aspectos, sino más bien que acceden a ella de forma independiente.

En el caso del seguro de desempleo, se mantiene el crecimiento sistemático de los trabajadores cubiertos que se observaba en los años anteriores. Como es esperable, el porcentaje de trabajadores cubiertos por el seguro de accidentes de trabajo alcanza al 100% como en los años anteriores.

**CUADRO 40****Cobertura seguridad social empresas de excelencia  
(En porcentajes)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>c</sup>
Porcentaje trabajadores cubiertos seguro salud <sup>a</sup>			100.0	100.0	100.0	96.2
Porcentaje trabajadores cubiertos previsión <sup>a</sup>			100.0	100.0	100.0	96.7
Porcentaje trabajadores cubiertos seguro desempleo <sup>b</sup>			23.8	31.1	36.2	47.1
Porcentaje de trabajadores cubierto por seguro accidentes de trabajo <sup>a</sup>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Información de las empresas de excelencia.

<sup>a</sup> Corresponde a información de seis empresas.

<sup>b</sup> Corresponde a información de tres empresas.

<sup>c</sup> Corresponde a información de seis empresas.

## 5. DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

En el cuadro 41 aparece la información sobre los trabajadores sindicalizados y que participan en la negociación colectiva. Cabe señalar que tres empresas de las estudiadas no tienen organización sindical.

**CUADRO 41****Porcentaje de trabajadores según sexo sindicalizados y que participan en negociación colectiva.  
Empresas de excelencia**

	2005	2006	2007	2008
Trabajadores sindicalizados sobre total trabajadores con derecho a sindicalizarse				
Hombres	67	69	67	58
Mujeres	68	70	67	11
Trabajadores que participan en negociación colectiva				
Hombres	95	94	94	56
Mujeres	95	94	94	11

Fuente: Informes de las empresas de excelencia.

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

## IV.

### CONCLUSIONES Y DESAFÍOS

Entre los principales resultados del informe sobre indicadores de trabajo decente y excelencia 2003-2008, cabe destacar lo siguiente:

1. En las empresas de excelencia aumenta el promedio de años de permanencia en la empresa y disminuye el porcentaje de trabajadores que salen de la empresa el último año. Esta tendencia refleja una valoración de la parte de los empresarios por la experiencia y la confianza, tanto como una fidelidad de la parte de los trabajadores con las empresas. No se observa todavía una misma tendencia en el conjunto de las empresas chilenas.

2. A nivel país los salarios de los hombres siguen superando con creces los de las mujeres para todas las categorías ocupacionales. Sin embargo, en las empresas de excelencia se constata un aumento de los salarios de las mujeres respecto de sus colegas hombres tanto en directivos como en profesionales.

3. Los datos muestran que se mantiene alta la participación de los contratos indefinidos y que existe una correlación inversa entre el tamaño de las empresas y la participación de los contratos indefinidos. Sobre todo en la gran empresa se observa una clara tendencia a que los contratos indefinidos reduzcan su participación.

4. La participación de las mujeres entre los directivos y profesionales en el conjunto de las empresas chilenas sigue siendo baja, pero muestra una leve tendencia positiva. En las empresas de excelencia la participación de las mujeres entre los directivos sigue siendo baja. Es probable que ello derive de la alta participación de las empresas mineras en la muestra.

5. Los indicadores de protección social muestran que el número de cotizantes efectivos se ha incrementado sostenidamente a lo largo del país, pasando de casi tres millones en 2003 a más de cuatro millones en el año 2008. En las empresas de excelencia la cobertura en salud y previsión está muy cerca del 100%. La cobertura del seguro de desempleo en estas empresas alcanza un 47%.

6. En materias de sindicalización y negociación colectiva las tasas de participación a nivel país siguen muy bajas. A la vez se observa que el porcentaje de trabajadores que participan en negociaciones colectivas incrementa ligeramente, pasando de 4.5% en el año 2003 a 6.5% en el año 2008. En las empresas de excelencia las cifras son positivas, aun cuando bajan respecto de los años anteriores.

La segunda experiencia en la preparación del informe permite identificar las siguientes conclusiones:

1. 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. 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. 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.

4. 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, si se logró identificar, con base en 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.

5. 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 empresas premiadas por ChileCalidad.

6. 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 (varios años)** *Encuesta ENCLA 2004, 2006 y 2008* (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).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (varios años)** *Ingresos de Hogares y Personas, 2003-2008* (Santiago, INE).
- 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](http://www.mintrab.gob.cl/centro_observa_docs.php)

- \_\_\_\_\_ **2006b** *Balance Legislativo 2000-2006*, [http://www.mintrab.gob.cl/centro\\_observa\\_docs.php](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).

## ANEXOS

---

### 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.<sup>4</sup>

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.

---

<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup> 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.

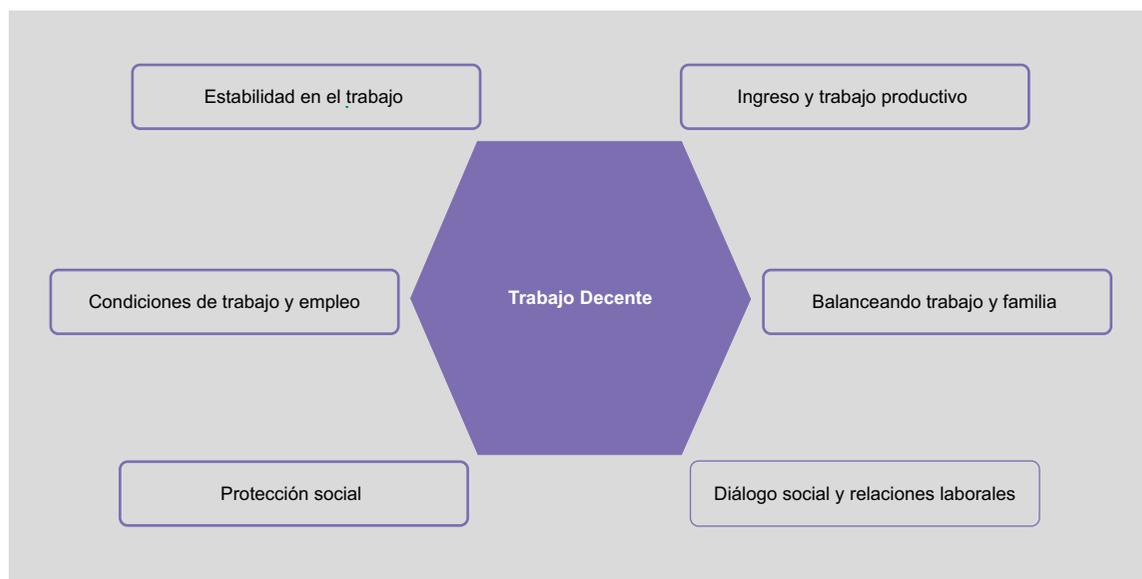
En este contexto, y como se observa en la figura 1, nos separamos un tanto de la clasificación propuesta por Anker y otros (2003), y proponemos operacionalizar el concepto de trabajo decente sobre la base de seis componentes.

---

<sup>5</sup> 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.

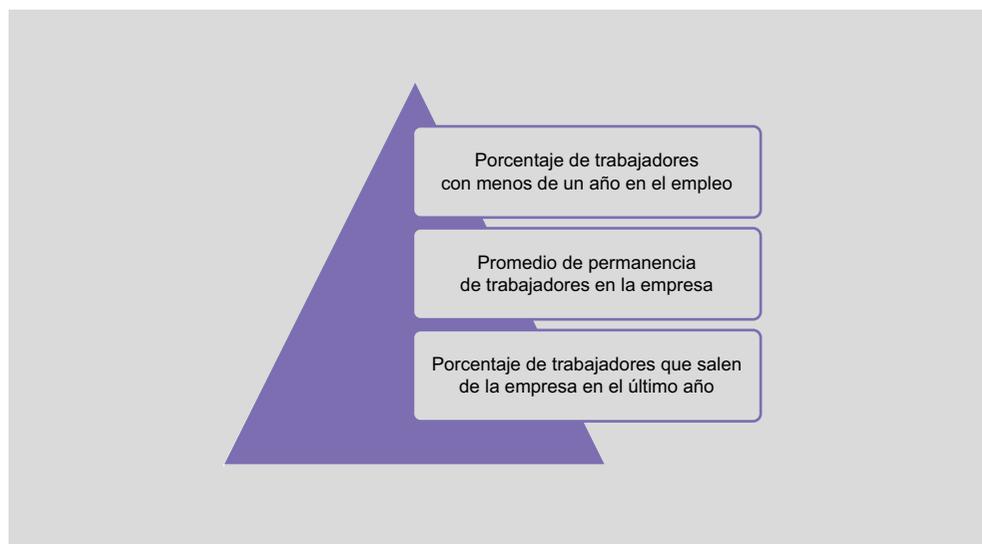
Aunque existe una amplia discusión respecto de los beneficios de la estabilidad del trabajo *versus* mayores rangos de flexibilidad, parece claro que una industria moderna requiere contar con trabajadores crecientemente más calificados y, en consecuencia, es necesario someterlos a procesos continuos 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 producción<sup>6</sup> 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;<sup>7</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup> 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.

<sup>8</sup> 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

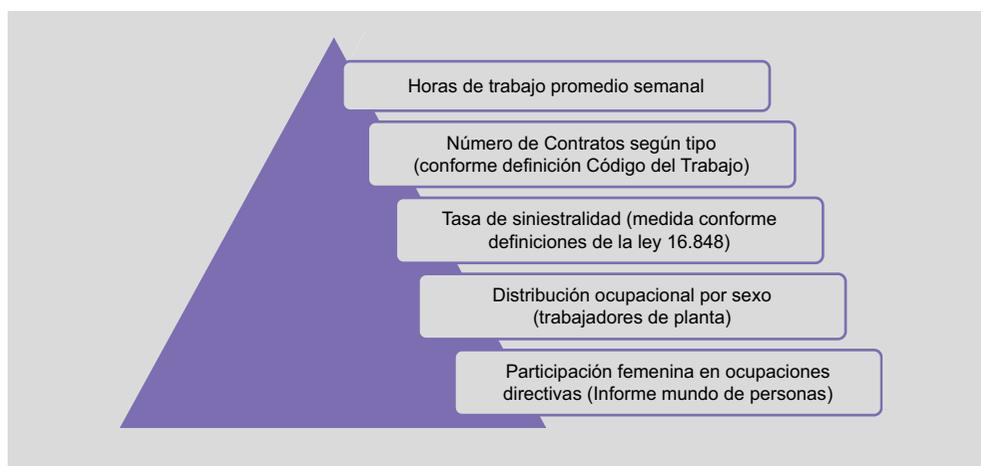
## Indicadores ingreso y trabajo productivo

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

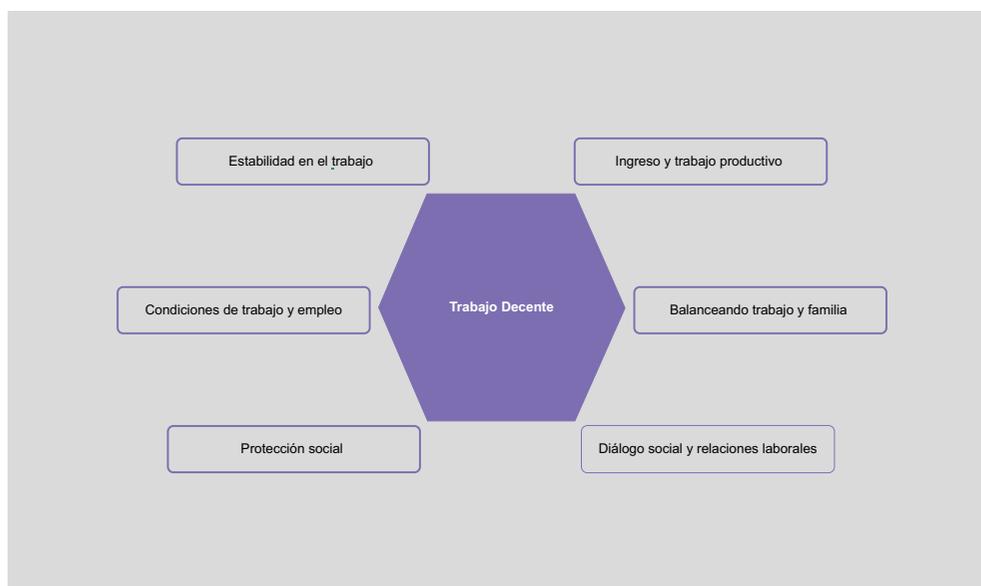


#### d) *Balanceando trabajo y familia*

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 cuna o pago de bonos. Según la ley, sólo están obligadas a tener salas cuna 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).

**FIGURA 5**

#### **Indicadores de balance de trabajo y familia**

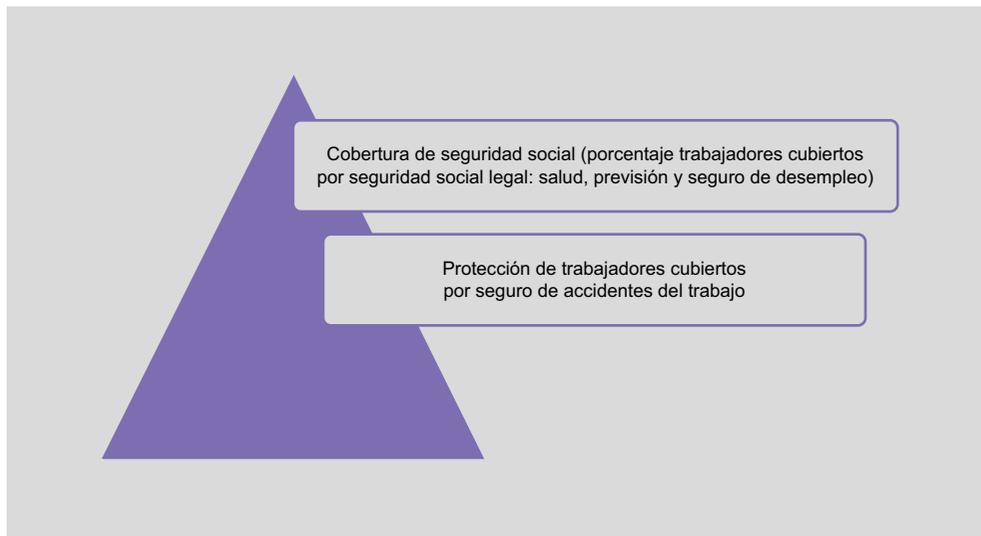


#### e) *Protección social*

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

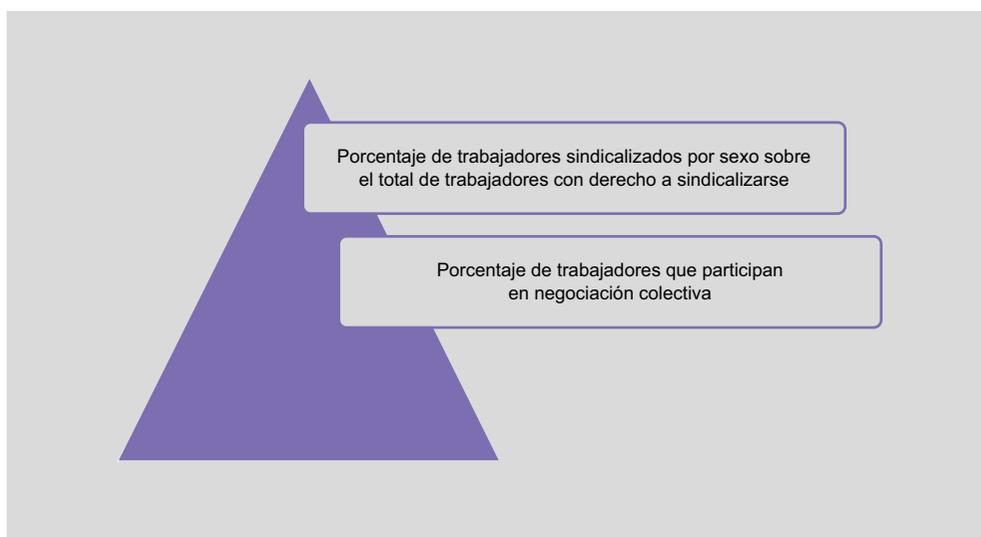
## Indicadores de protección social

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,<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup> 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 convocaron 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.

<sup>9</sup> Cabe señalar que la operacionalización del concepto de trabajo decente se realizó sobre la base, además, de propuestas existentes en la OIT de Santiago.

<sup>10</sup> Para el detalle de la propuesta de operacionalización del concepto de trabajo decente, remitimos al Anexo I del presente informe.

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, 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 permitía 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 sexo, 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 hombres 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 calificadas. 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 femeninas 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.

