

SÍNTESIS DE RESULTADOS



Encuesta Laboral 2023



# Presentación

La X Encuesta Laboral 2023 (X Encla 2023) constituye un esfuerzo institucional conjunto entre la Dirección del Trabajo y el Instituto Nacional de Estadísticas. Tiene por objetivo aportar información sobre el estado y evolución de las condiciones laborales dentro de las empresas formales del país. Incluye una amplia gama de temáticas relacionadas a derechos, clima laboral, negociación colectiva, entre otras. Cada entrega de la Encla incluye además temáticas emergentes del mundo del trabajo; en esta oportunidad se incluyeron dimensiones tales como teletrabajo, automatización, digitalización, y los efectos de la pandemia del COVID-19 en el ámbito laboral.

De este modo, se posiciona como una herramienta única dentro del Sistema Estadístico Nacional, clave para diagnosticar los desafíos actuales del mercado laboral en Chile. Su valor no solo radica en apoyar el diseño de políticas públicas en el ámbito laboral, sino también en garantizar acceso abierto a datos representativos, actualizados y de alta calidad. Esto permite que centros de estudios, universidades y otros usuarios interesados analicen con mayor precisión las dinámicas del trabajo en el país.

Para obtener información sobre la diversidad de temas relacionados a las condiciones laborales, ésta recurre a tres instrumentos, que tienen las siguientes características metodológicas:

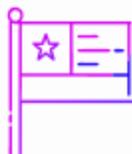




# FICHA TÉCNICA



# Dominios de representación Región



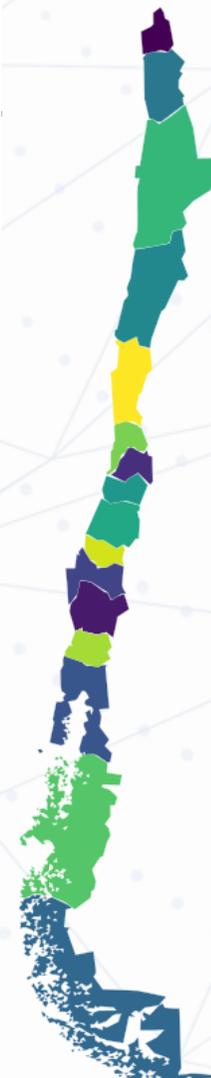
El diseño muestral de la X Encla 2023 permite caracterizar las empresas en Chile que se rigen por el Código del Trabajo, y que cuentan con **5** o más personas trabajadoras contratadas.

La muestra total de la X Encla 2023 son **4.496** empresas, que representan un universo de **129.231** empresas vigentes a noviembre de 2022. El número estimado de trabajadores en dichas empresas es de **4.923.727**.

La cobertura geográfica comprende a todas las empresas formales que realicen su actividad económica dentro del territorio nacional, distribuidas en algunas de las **16** regiones del país.

Cada empresa fue asignada a la región donde se encuentra constituida su casa matriz.

Región	Tamaño muestral	Nº empresas	Nº trabajadores
Arica y Parinacota	189	1.222	26.378
Tarapacá	257	2.375	53.179
Antofagasta	212	3.860	104.931
Atacama	193	1.557	44.087
Coquimbo	277	4.239	97.526
Valparaíso	325	11.970	317.799
Metropolitana	670	63.669	3.155.123
O'Higgins	322	6.267	205.284
Maule	309	6.583	190.240
Ñuble	258	2.451	67.829
Biobío	331	9.086	264.116
La Araucanía	274	5.285	131.334
Los Ríos	249	2.259	43.613
Los Lagos	249	6.163	173.051
Aysén	174	690	12.239
Magallanes	207	1.465	36.998
<b>Total</b>	<b>4.496</b>	<b>129.231</b>	<b>4.923.727</b>



# Dominios de representación

## Actividad económica

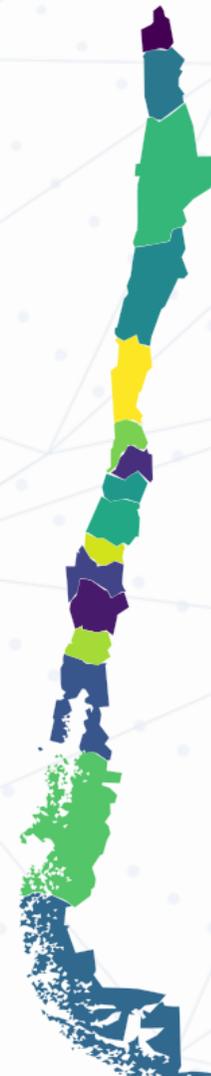


La X Encla 2023 tiene representatividad para 18 sectores económicos desde el ámbito silvoagropecuario hasta servicios, que se encuentran clasificados según el *Clasificador Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas*, adaptación nacional<sup>1</sup>.

Las actividades excluidas son O - Administración pública y defensa; T – Actividades de los hogares como empleadores; y U – Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.

Tras la definición de los sectores económicos, algunos fueron agrupados, conformando **13** categorías de actividades económicas, las cuales se detallan en el siguiente cuadro.

CIU-Rev4.CL	Actividad económica	Tamaño muestral	N° empresas	N° trabajadores
A	Agricultura y Pesca	385	11.076	377.307
B	Minería	159	831	92.271
C	Industria Manufacturera	456	15.269	587.583
D-E	Suministro de Electricidad; Suministro de Agua	226	994	60.859
F	Construcción	447	15.130	600.979
G	Comercio	498	28.374	844.790
H-J	Transporte; Comunicaciones	381	12.878	461.308
I	Alojamiento y Servicio de Comidas	309	7.738	257.421
K-L	Actividades Financieras y de Seguros; Actividades Inmobiliarias	202	5.455	225.234
M-N	Actividades Profesionales; Servicios Administrativos y de Apoyo	466	14.522	773.652
P	Enseñanza	482	6.063	328.169
Q	Salud y asistencia social	316	3.301	148.353
R-S	Actividades Artísticas; Otras Actividades de Servicios	169	7.600	165.801
	<b>Total</b>	<b>4.496</b>	<b>129.231</b>	<b>4.923.727</b>



<sup>1</sup> INE, (2012): CIU4,CL 2012, Clasificador Chileno de Actividades Económicas .

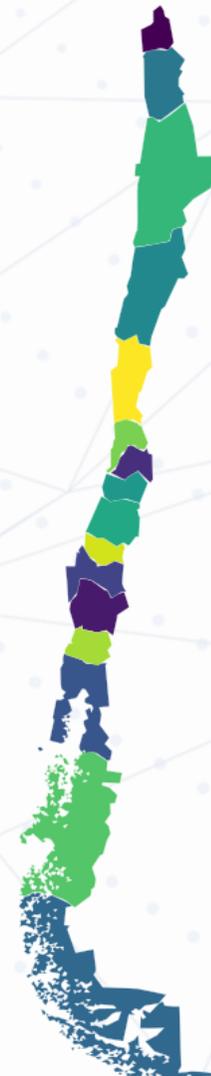
# Dominios de representación

## Tamaño



La clasificación de empresas según tamaños en la X Encla 2023 establece **4** categorías: *grande*, *mediana*, *pequeña* y *micro*, definidas por el número de trabajadores/as asalariados contratados directamente por la empresa en el periodo noviembre 2021.

Tamaño	Tamaño muestral	N° Empresas	N° trabajadores
Microempresas (entre 5 y 9 trabajadores)	619	59.445	387.140
Empresas pequeñas (entre 10 y 49 trabajadores)	1.809	55.324	1.091.654
Empresas medianas (entre 50 y 199 trabajadores)	1.087	11.113	1.027.261
Empresas grandes (200 o más trabajadores)	981	3.349	2.417.672
<b>Total</b>	<b>4.496</b>	<b>129.231</b>	<b>4.923.727</b>



# Criterios de fiabilidad y test de hipótesis

Las estimaciones realizadas y presentadas en esta síntesis de resultados siguen los lineamientos de calidad estadística INE [para la evaluación de la calidad de las estimaciones en encuestas económicas](#). Esta se define en base a dos criterios: la representatividad de la muestra (definida por el tamaño muestral, los grados de libertad y el tamaño de la muestra objetivo), y su precisión (medida a través del error estándar o el coeficiente de variación, según corresponda). Las estimaciones pueden ser:

- **Fiabes:** estimaciones confiables y precisas, que cumplen con todos los criterios de calidad.
- **Poco fiables:** cumplen los criterios de representatividad, pero no de precisión. Se deben utilizar con precaución.
- **No fiables:** no cumplen con los criterios de calidad definidos. No se recomienda su uso para realizar conclusiones acerca de la población de referencia.

En la presente síntesis se muestra un conjunto acotado de estimaciones provenientes de la encuesta<sup>1</sup>. Todas las estimaciones son fiables excepto las que tienen un asterisco (\*) y una nota al pie asociada, que advierte si se trata de una estimación poco fiable o no fiable.

Por otra parte, todas las comparaciones y diferencias entre categorías de respuestas presentadas en el texto del presente documento, se encuentran respaldadas por pruebas de hipótesis, y refieren a la población objetivo. Para ello se utilizó la prueba **t** de dos colas con un nivel de confianza del 95%.

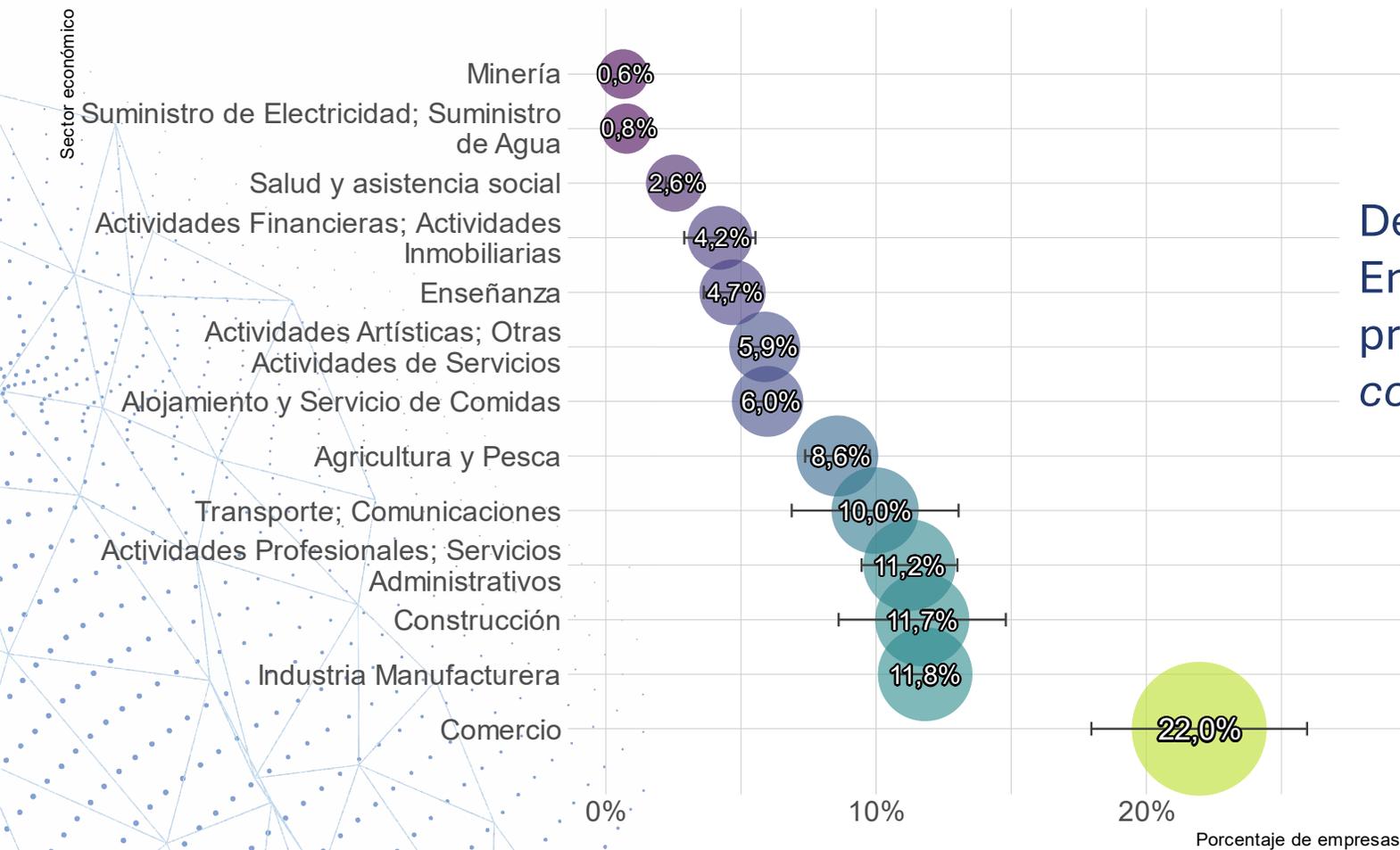
# Hitos en la ejecución del proyecto





# CARACTERIZACIÓN





Del total de empresas estimadas en Encla 2023 (129.231), la mayor proporción<sup>1</sup> pertenece a la actividad de *comercio* (22,0%).

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

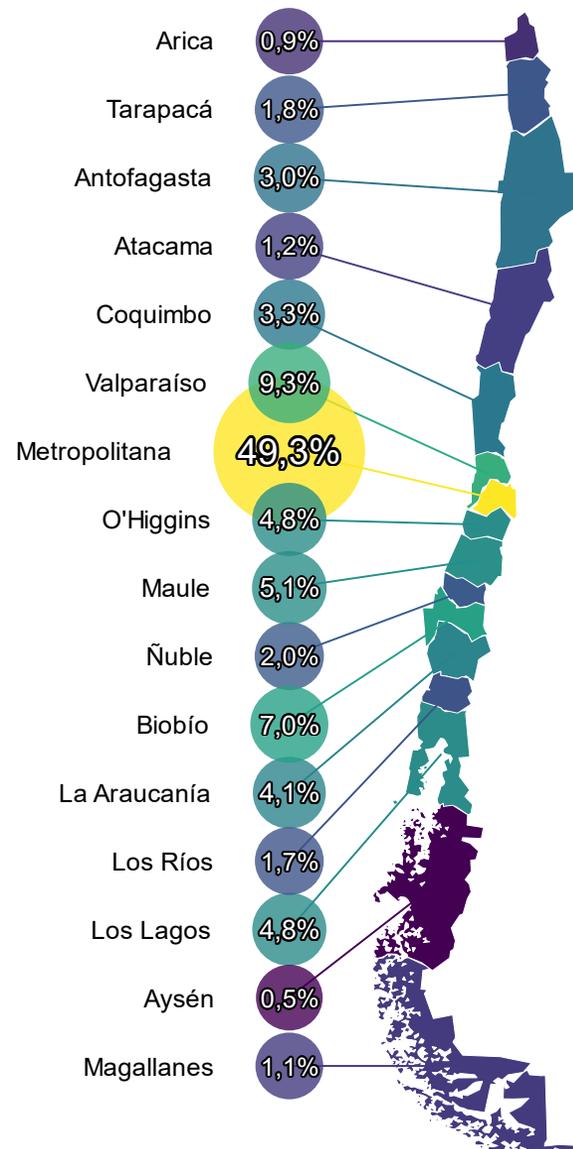
Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Porcentaje de empresas por región<sup>1</sup>

63.669 empresas están constituidas en la Región Metropolitana, lo que representa el 49,3% de las empresas en Chile.

Le sigue la región de Valparaíso, con el 9,3% de las empresas.

<sup>1</sup> La región de pertenencia de las empresas se establece según la ubicación de su casa matriz





Clasificación	Número de trabajadores/as
Microempresa	De 5 a 9
Pequeña empresa	De 10 a 49
Empresa mediana	De 50 a 199
Gran empresa	200 o más

Clasificadas según cantidad de personas contratadas, la gran mayoría<sup>1</sup> de las empresas en Chile son *micro* y *pequeñas*. Estas constituyen el 88,8% del total de empresas en el país. No obstante, estas contratan al 30,0% de las personas trabajadoras.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

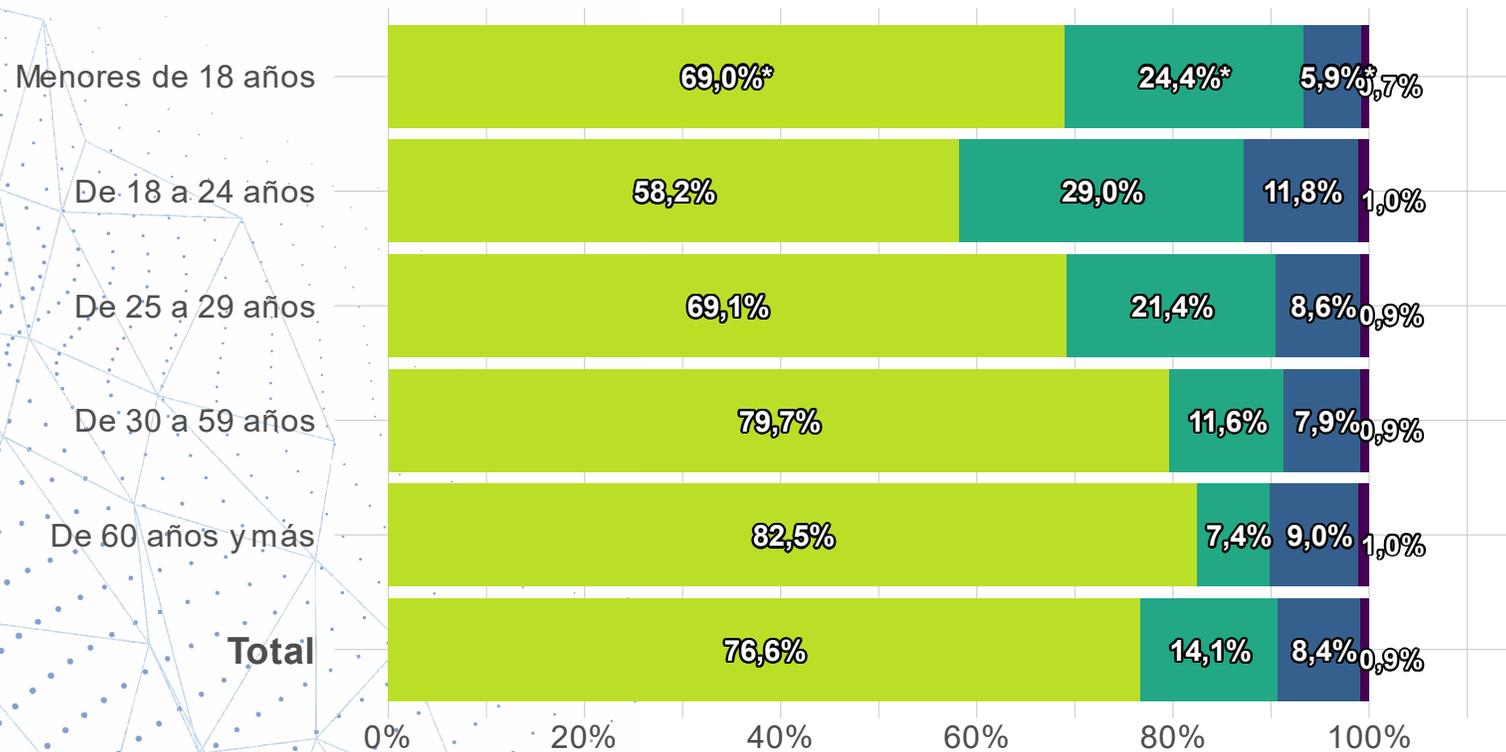


# CONDICIONES DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS

# Personas contratadas directamente por la empresa, según tipo de contrato y tramo de edad

Tipo de contrato

- Indefinido
- Plazo Fijo
- Por obra o faena
- Honorarios, de aprendizaje y sin escrituración



El total de personas trabajadoras estimadas en la X Encla 2023 es de 4.923.727.

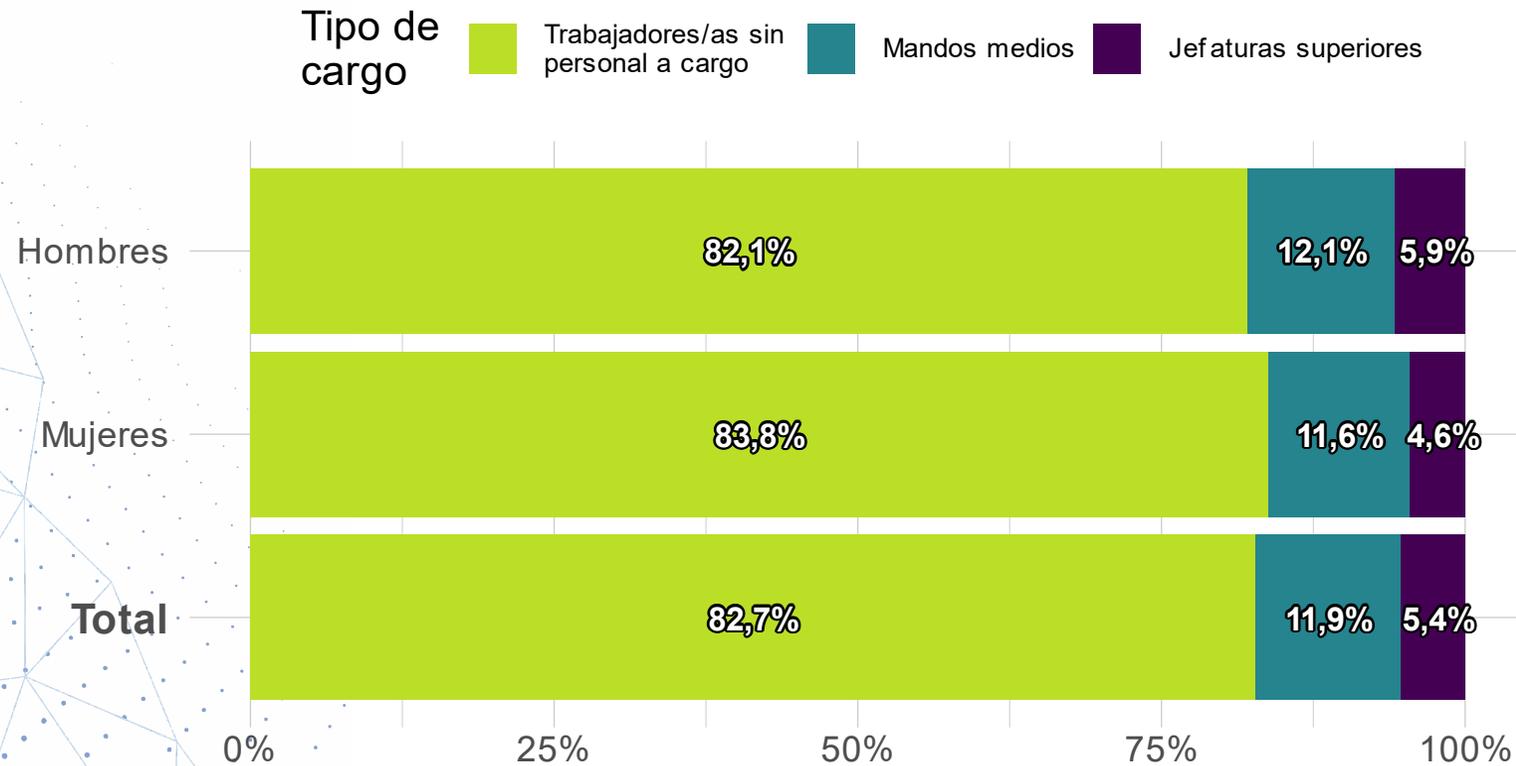
La mayor parte<sup>1</sup> (76,6%) de trabajadores/as tiene un contrato *indefinido*, seguido por los contratos *a plazo fijo* (14,1%).

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

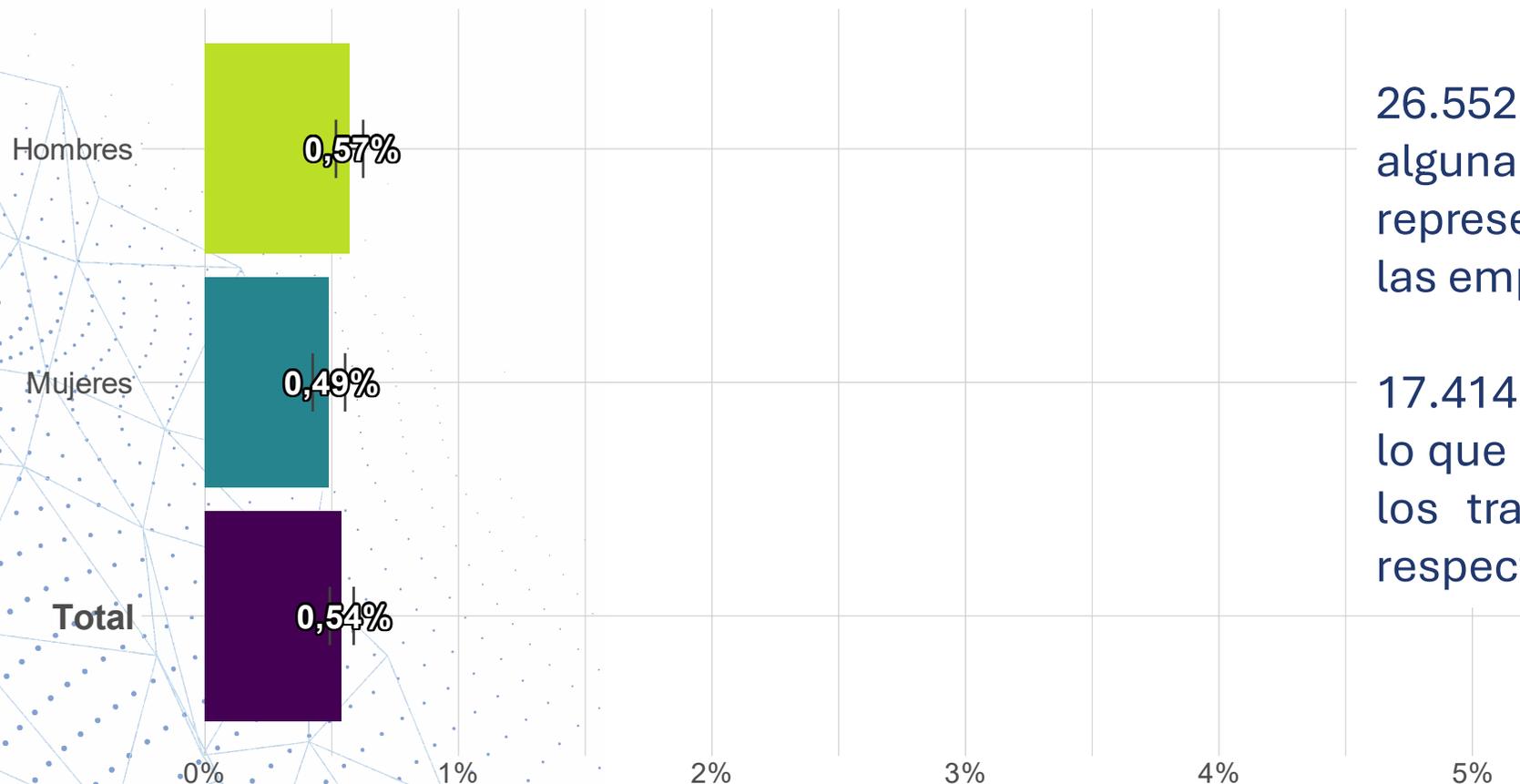
# Personas contratadas directamente por la empresa, según tipo de cargo y sexo

La mayoría<sup>1</sup> de personas trabajadoras no tiene personal a cargo (82,7%). Los mandos medios y jefaturas superiores representan el 11,9% y 5,4%, respectivamente.



<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

# Personas con discapacidad<sup>1</sup> contratadas directamente por la empresa, según sexo



26.552 personas trabajadoras tienen alguna discapacidad, lo que representa al 0,54% del personal de las empresas.

17.414 son hombres y 9.137 mujeres, lo que representa el 0,57% y 0,49% de los trabajadores de cada categoría, respectivamente.

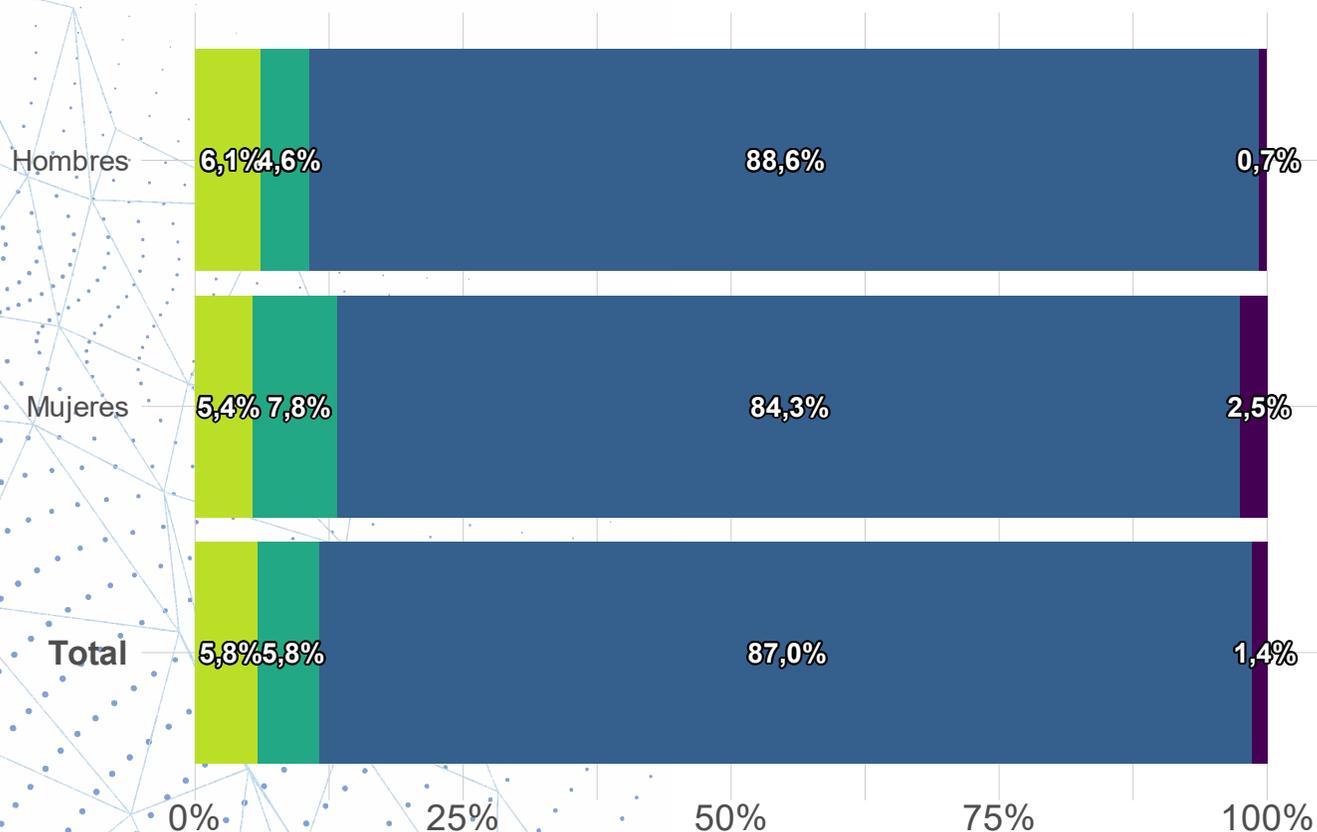
<sup>1</sup>Se considera una persona con discapacidad cuando cuenta con acreditación mediante el Registro Nacional de Discapacidad, resolución de certificación de discapacidad entregada por COMPIN o cuando son asigntarias de pensión de invalidez.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Porcentaje de trabajadores según tipo de jornada y sexo

**Tipo de jornada**

- Sin limitación de jornada
- Jornada parcial y otro tipo de jornada
- Jornada completa
- Jornada intermedia



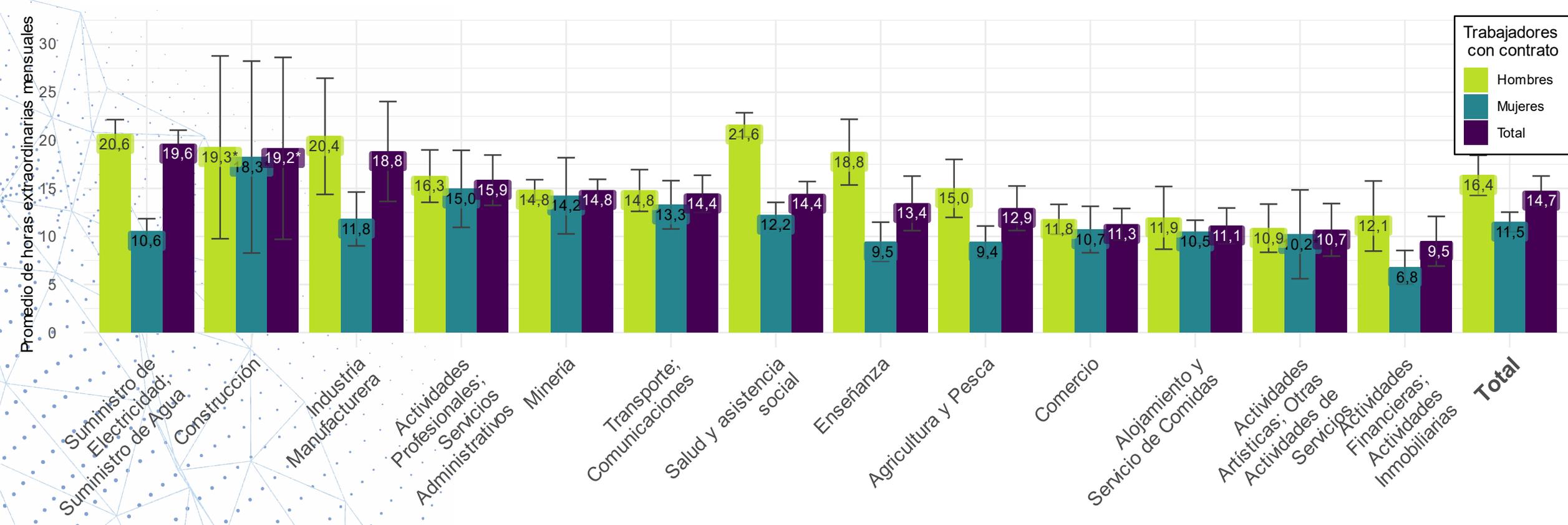
La mayor parte<sup>1</sup> de las personas trabajadoras se desempeña en la modalidad *jornada completa* (87,0%). Este grupo alcanza 88,6% en hombres y 84,3% en mujeres.

Por su parte, la proporción de personas contratadas en la modalidad *jornada parcial y otro tipo de jornada* es mayor en mujeres<sup>2</sup> (7,8%) que en hombres (4,6%).

<sup>1,2</sup> Diferencias estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza.

# Promedio de horas extraordinarias realizadas por trabajadores/as, por actividad económica y sexo

Durante el mes de noviembre de 2022, las personas trabajaron en promedio 14,7 horas extra. Como media, los hombres trabajaron más horas extraordinarias<sup>1</sup> que las mujeres (16,4 contra 11,5 horas mensuales).



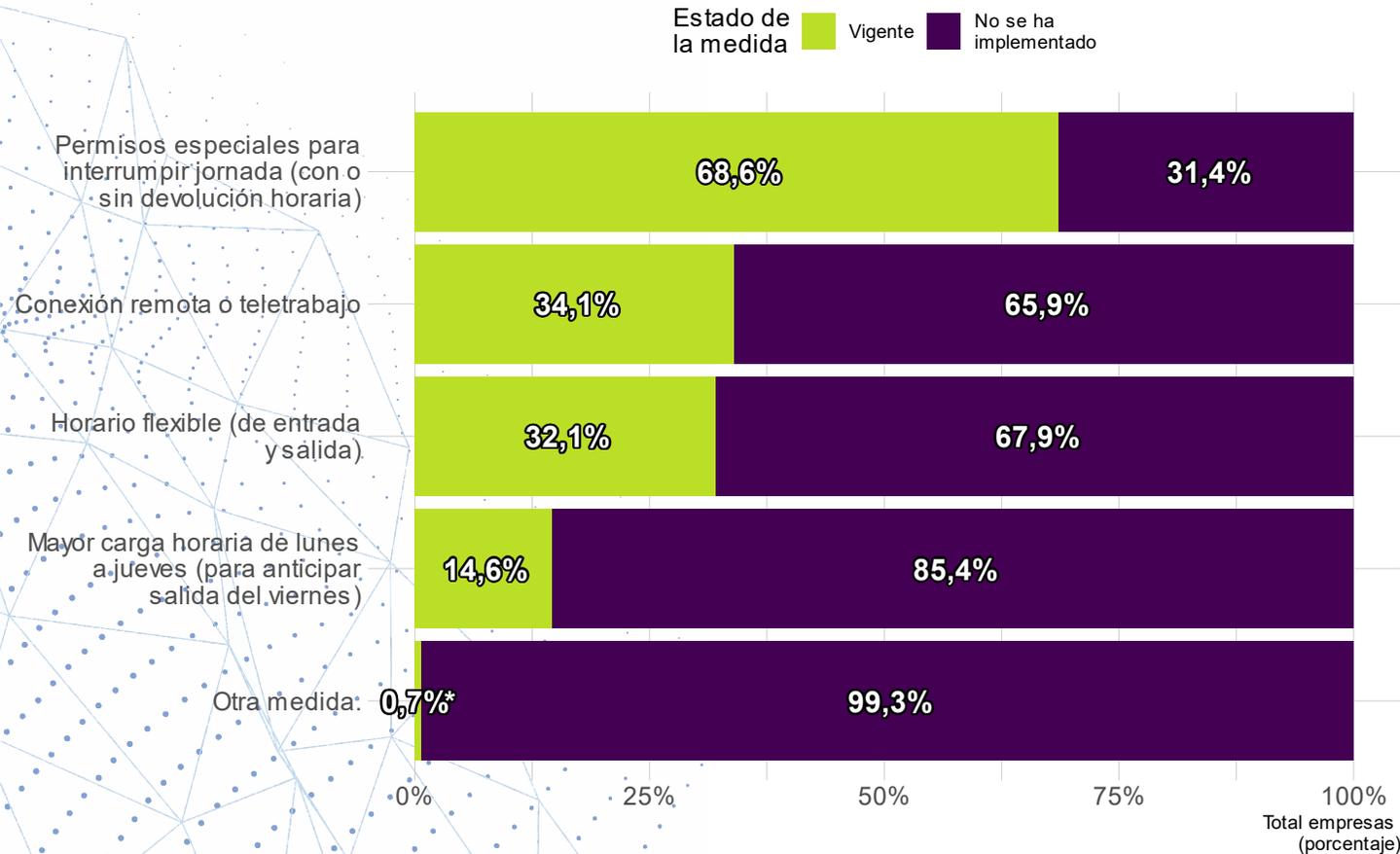
<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Medidas implementadas en las empresas que flexibilizan la jornada de trabajo

Indique si las siguientes medidas que flexibilizan la jornada de trabajo se encuentran vigentes o se implementarán en el corto plazo:



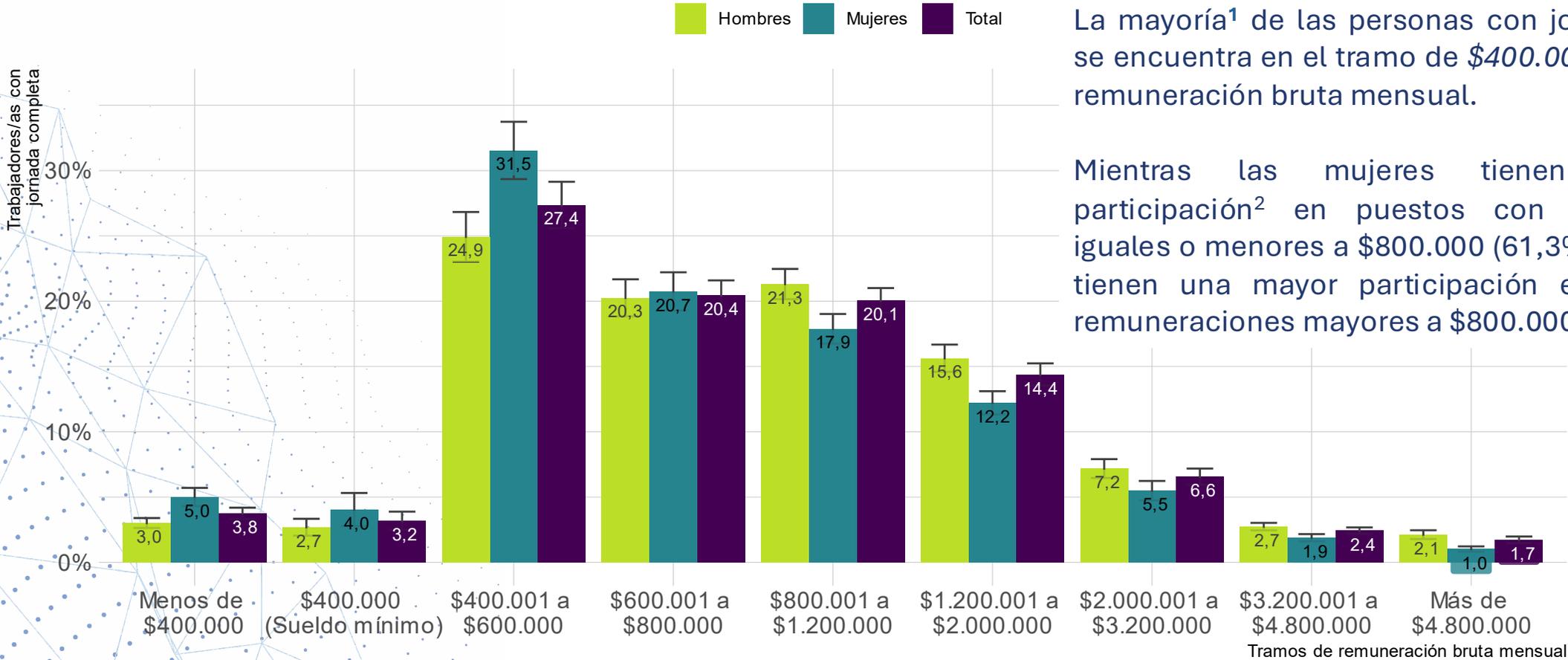
La medida de flexibilización de jornada laboral más ampliamente implementada<sup>1</sup> fueron los *permisos especiales para interrumpir la jornada*, utilizada en el 68,6% de las empresas.

La medida menos implementada<sup>2</sup> fue la de *mayor carga horaria de lunes a jueves para anticipar salida del viernes*, adoptada por el 14,6% de las empresas.

<sup>1,2</sup> Diferencias estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación no fiable.

# Porcentaje de personas trabajadoras según tramos de ingreso, por sexo



La mayoría<sup>1</sup> de las personas con jornada completa se encuentra en el tramo de \$400.001 a \$600.000 de remuneración bruta mensual.

Mientras las mujeres tienen una mayor participación<sup>2</sup> en puestos con remuneraciones iguales o menores a \$800.000 (61,3%<sup>3</sup>), los hombres tienen una mayor participación en puestos con remuneraciones mayores a \$800.000<sup>4</sup>.

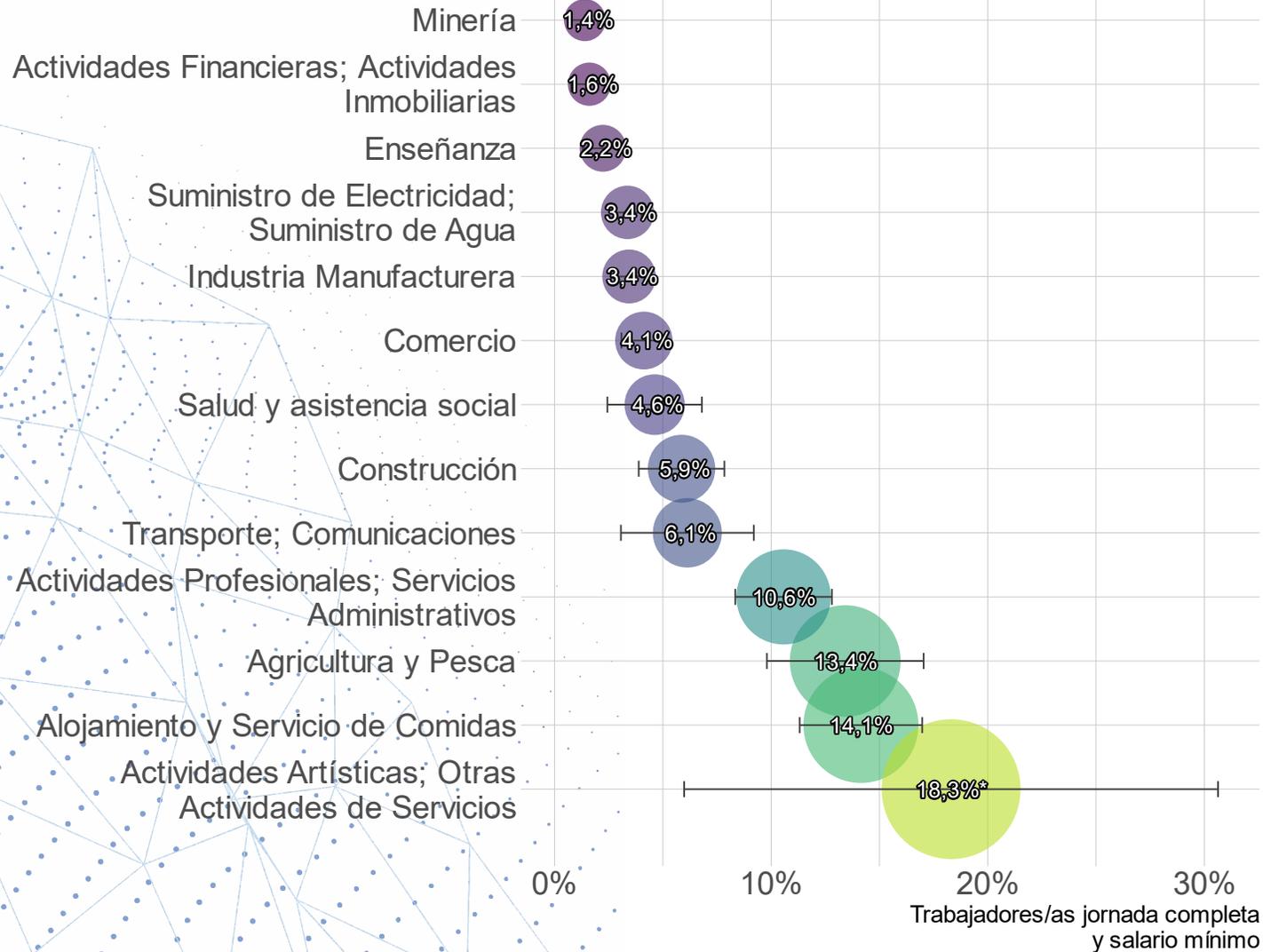
<sup>1, 2, 4</sup> Diferencias estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza.

<sup>3</sup> La suma de las barras no coincide con este dato por la omisión de decimales en las etiquetas del gráfico.

Los signos de porcentaje se han omitido de las etiquetas de datos de este gráfico para favorecer su legibilidad.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Porcentaje de personas que perciben el salario mínimo<sup>1</sup> por rama de actividad económica



Los sectores económicos donde existe una mayor proporción<sup>2</sup> de personas con jornada completa que perciben el salario mínimo son las de *alojamiento y servicio de comidas* (14,1%); *agricultura y pesca* (13,4%); y *actividades profesionales y servicios administrativos* (10,6%).

<sup>1</sup> Salario mínimo de referencia: \$400.000 (noviembre 2022).

<sup>2</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza (respecto a categoría contigua).

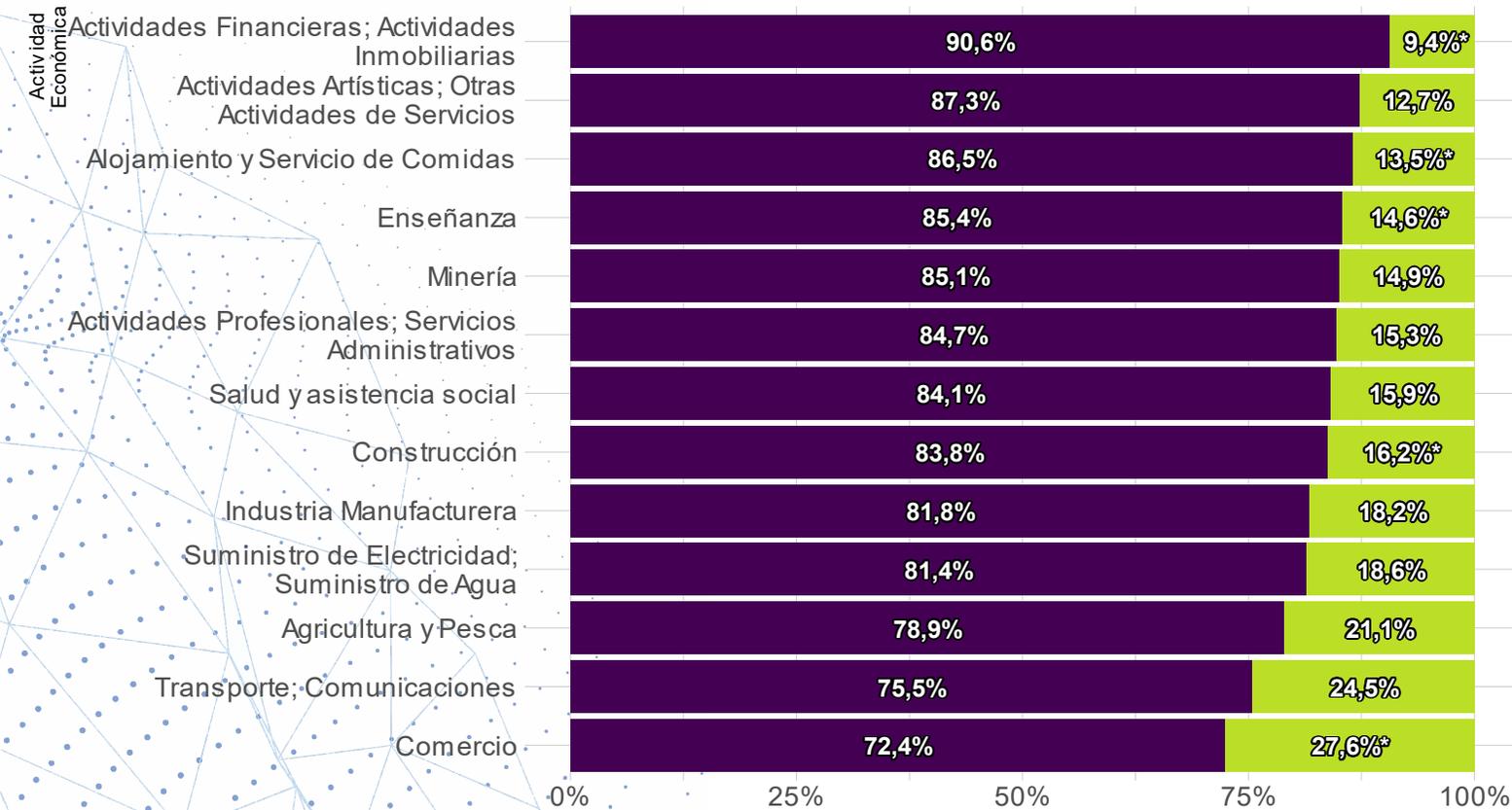
Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

# Promedio de remuneraciones de tipo fijo y variable<sup>1</sup>, por rama de actividad económica

Tipo de remuneración

- Remuneración fija
- Remuneración variable



Las actividades económicas donde el personal contratado recibe una mayor proporción de ingresos fijos son las *financieras* (90,6%), *artísticas* (87,3%) y los servicios de *alojamiento y gastronomía* (86,5%)<sup>2</sup>.

En contraste, las actividades con menor proporción de ingresos fijos son el *comercio* (72,4%), *transporte y telecomunicaciones* (75,5%), y *agricultura* (78,9%)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Periodo de referencia: noviembre de 2022.

<sup>2,3</sup> Diferencias estadísticamente no significativas al 95% de nivel de confianza respecto de categorías contiguas.

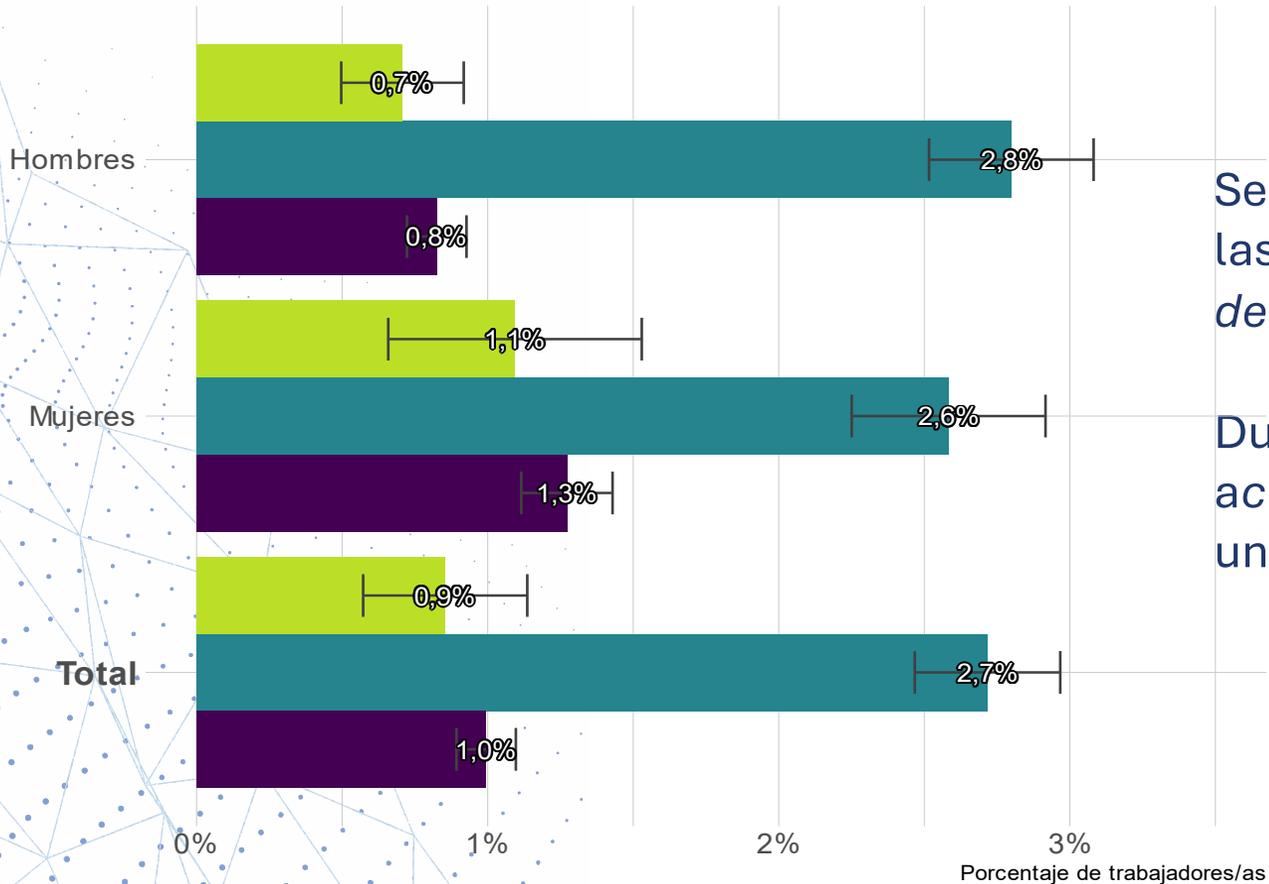
\* Estimación poco fiable.



# SEGURIDAD, SALUD Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

# Porcentaje de trabajadores/as que sufrieron algún accidente o enfermedad profesional, según sexo

■ Enfermedades profesionales
 ■ Accidentes del trabajo
 ■ Accidentes de trayecto



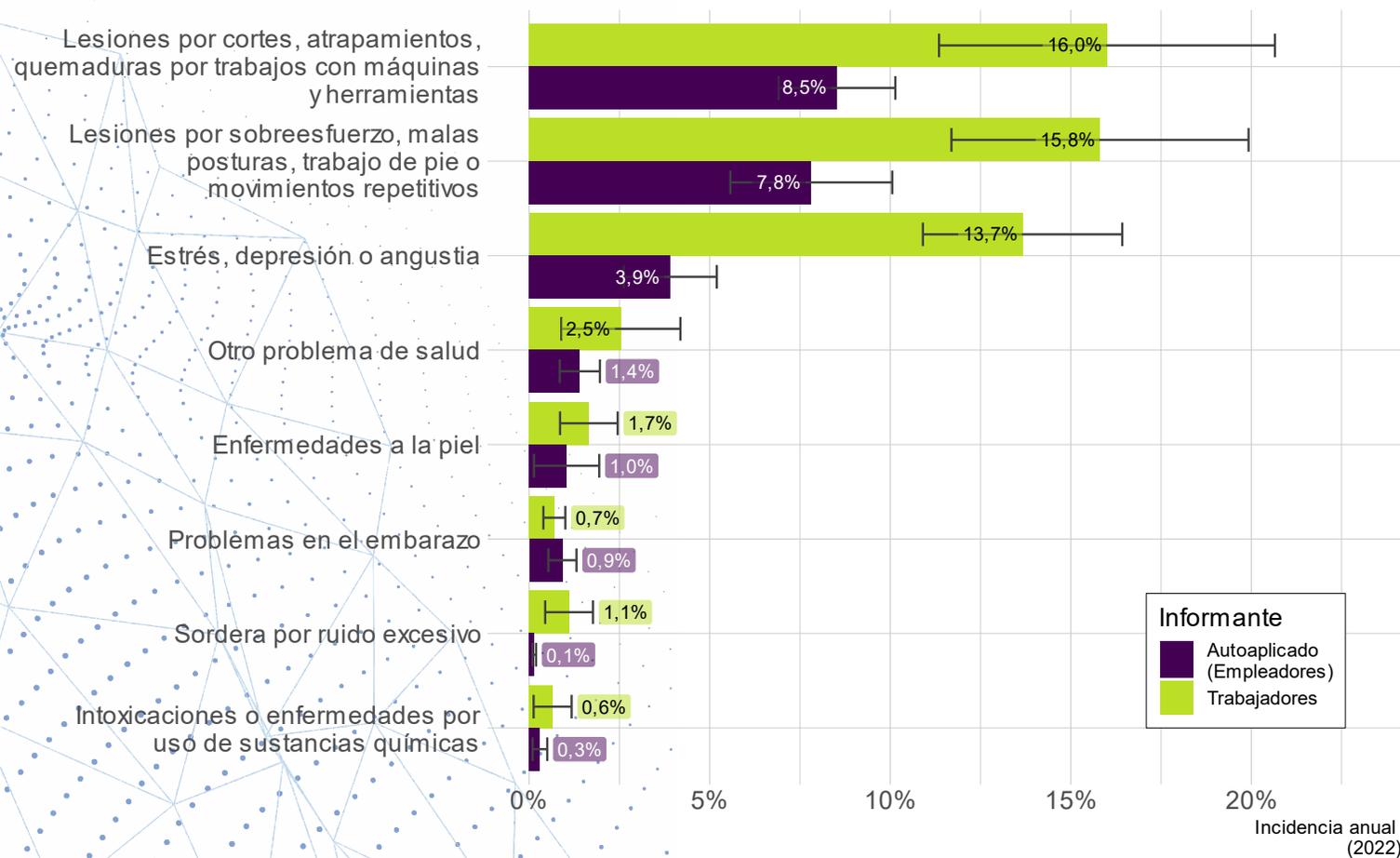
Según lo reportado por empleadores, el 2,7% de las personas trabajadoras tuvo algún *accidente del trabajo* durante 2022.

Durante el mismo periodo, el 1,0% sufrió un *accidente de trayecto*; mientras que el 0,9% una *enfermedad profesional*.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Daños o problemas de salud declarados por Trabajadores/Sindicatos y por Empleadores

Durante el año 2022, ¿Se presentaron como consecuencia del trabajo en esta empresa los siguientes daños o problemas de salud en personas contratadas directamente?



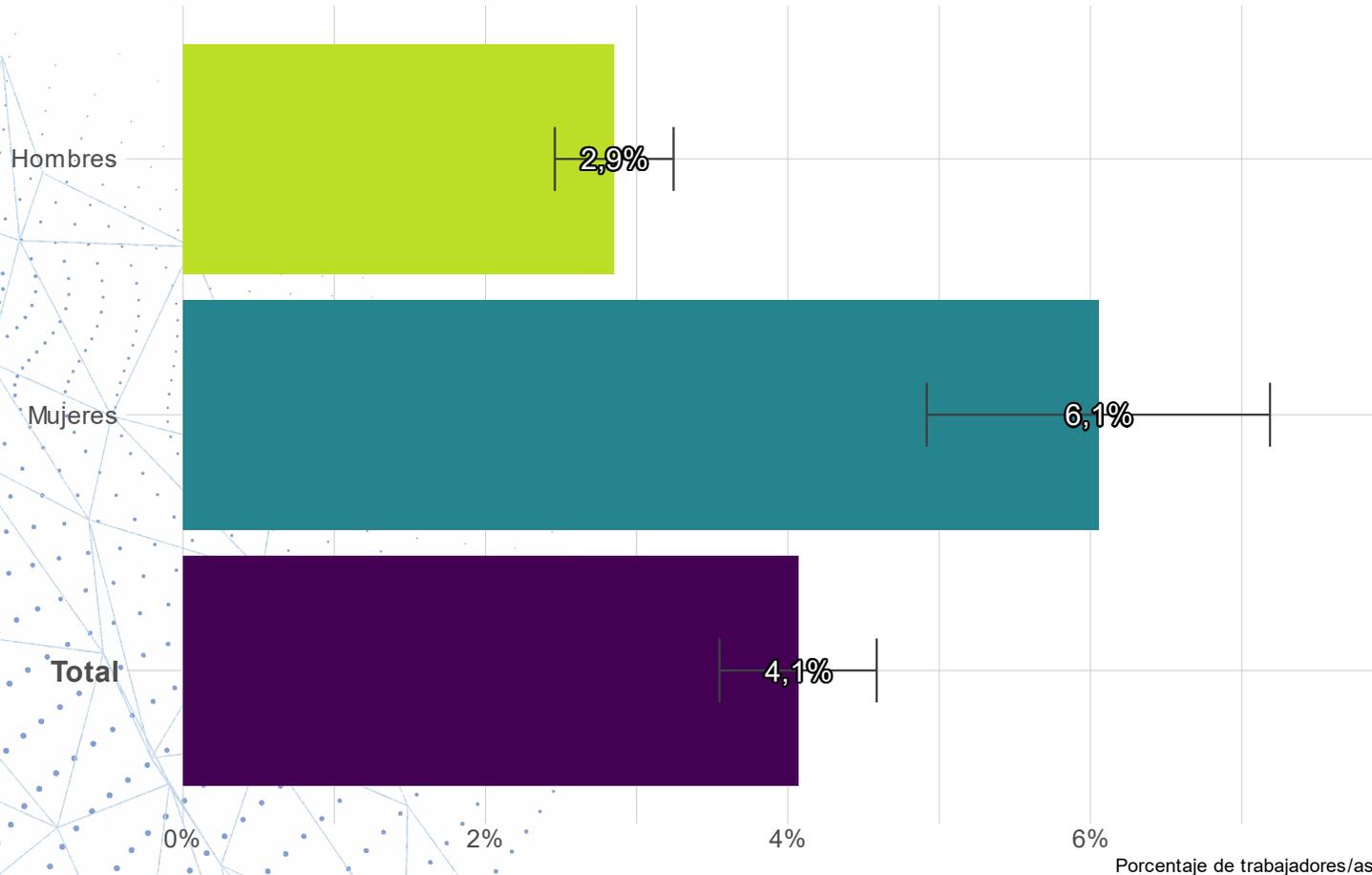
Los trabajadores tienden a reportar una mayor incidencia de enfermedades profesionales que los representantes de las empresas<sup>1</sup>.

La mayor diferencia se evidencia en aspectos de salud mental -*estrés, depresión o angustia*- donde los trabajadores reportan una incidencia del 13,7%, contra el 3,9% en los empleadores.

Los daños reportados más recurrentes corresponden a *lesiones por cortes, atrapamientos, quemaduras por trabajos con máquinas y herramientas* (16,0% y 8,5%, según trabajadores y empleadores, respectivamente).

<sup>1</sup> Diferencias descritas a continuación, son estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza. Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Personas directamente contratadas por la empresa que tenían hijos/as menores de dos años en 2022



Tomando como referencia el año 2022, 200.237 personas trabajadoras tenían hijos menores de 2 años, lo que equivale al 4,1% del total de trabajadores/as.

Este porcentaje fue de 2,9% en los hombres, alcanzado el 6,1% entre las mujeres.

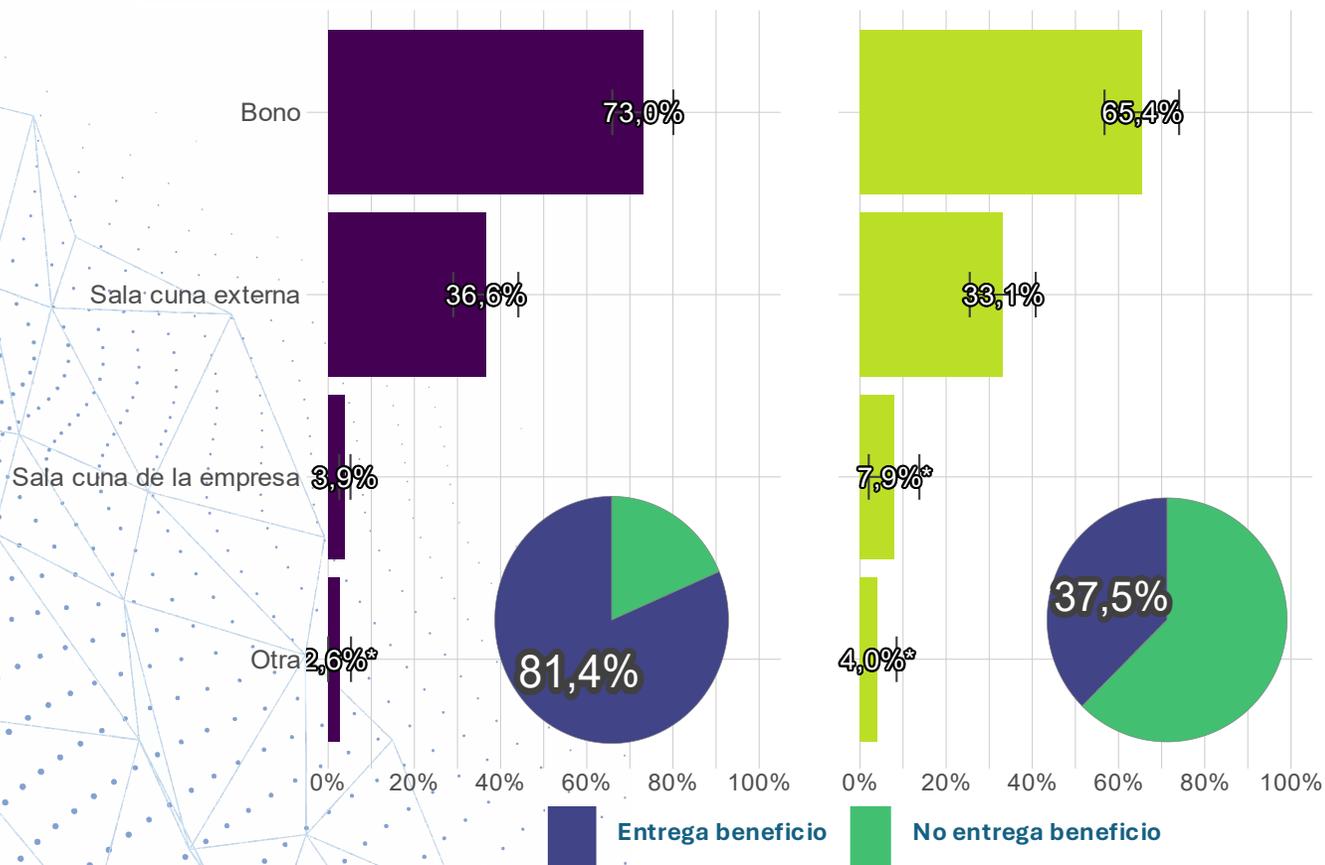
Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Empresas que entregaron derecho a sala cuna

Empresas obligadas por ley a entregar beneficio de sala cuna

Empresas con trabajadores/as con hijos/as menores de 2 años

Mecanismo de entrega de derecho a sala cuna



En Chile, las empresas que cuentan con 20 o más mujeres, donde al menos una de ellas tiene un/a hijo/a menor de 2 años, están obligadas por ley a proporcionar el derecho de sala cuna (Art. 203, Código del Trabajo).

A nivel nacional, un 37,5% de las empresas otorgó el derecho a sala cuna. Entre aquellas obligadas por ley, un 81,4% cumplió con proporcionar este derecho.

En estas últimas, el mecanismo más común<sup>1</sup> fue el *pago de un bono* (73,0% de las empresas); seguido por el acceso a una *sala cuna externa* (36,6%). Solo el 3,9% entregó este derecho a través de una *sala cuna propia*.

El dato presentado es de respuesta múltiple, por lo que la suma de las barras es mayor a 100%.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable:

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.



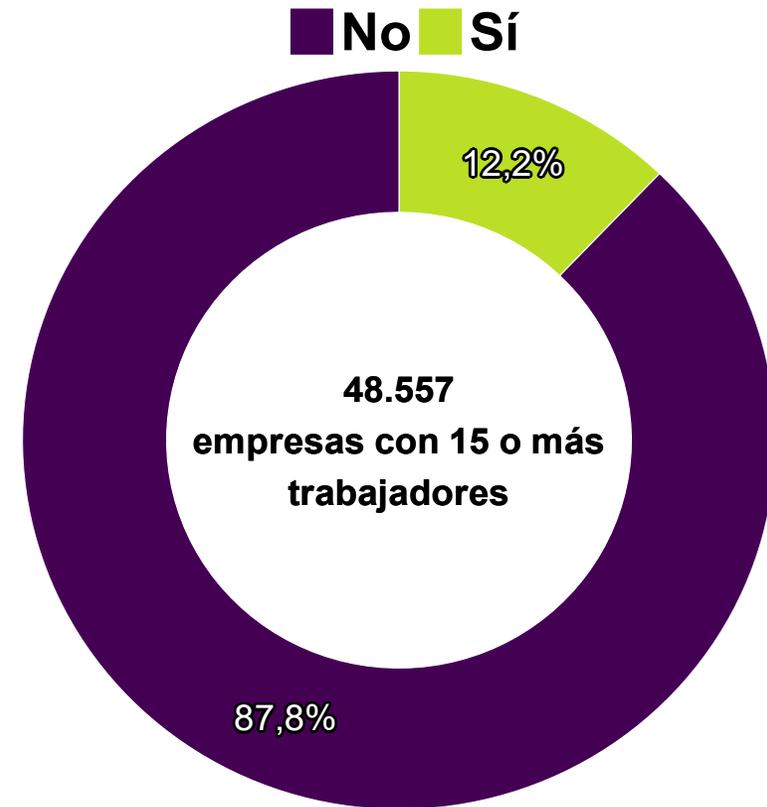
# CAPACITACIÓN



Las empresas que cuentan con 15 o más personas contratadas tienen la obligación legal de constituir un comité bipartito de capacitación (Art 13, ley 19.518).

En el año 2022, 6.190 empresas contaban con un comité bipartito de capacitación, lo que representa el 12,2% del total de empresas en Chile<sup>1</sup>.

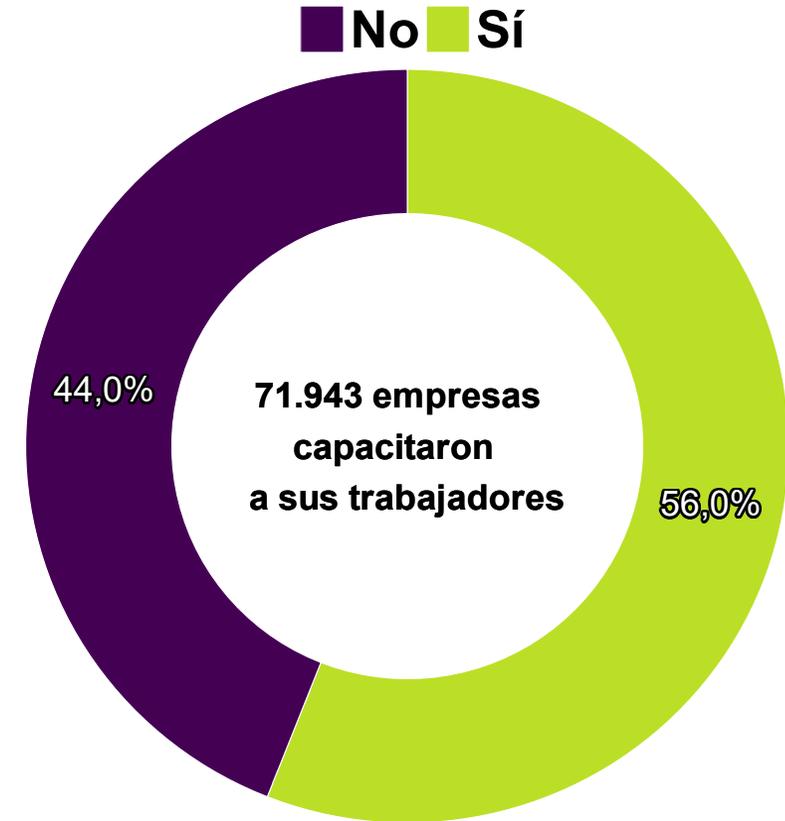
¿Existe un Comité Bipartito de Capacitación en esta empresa?



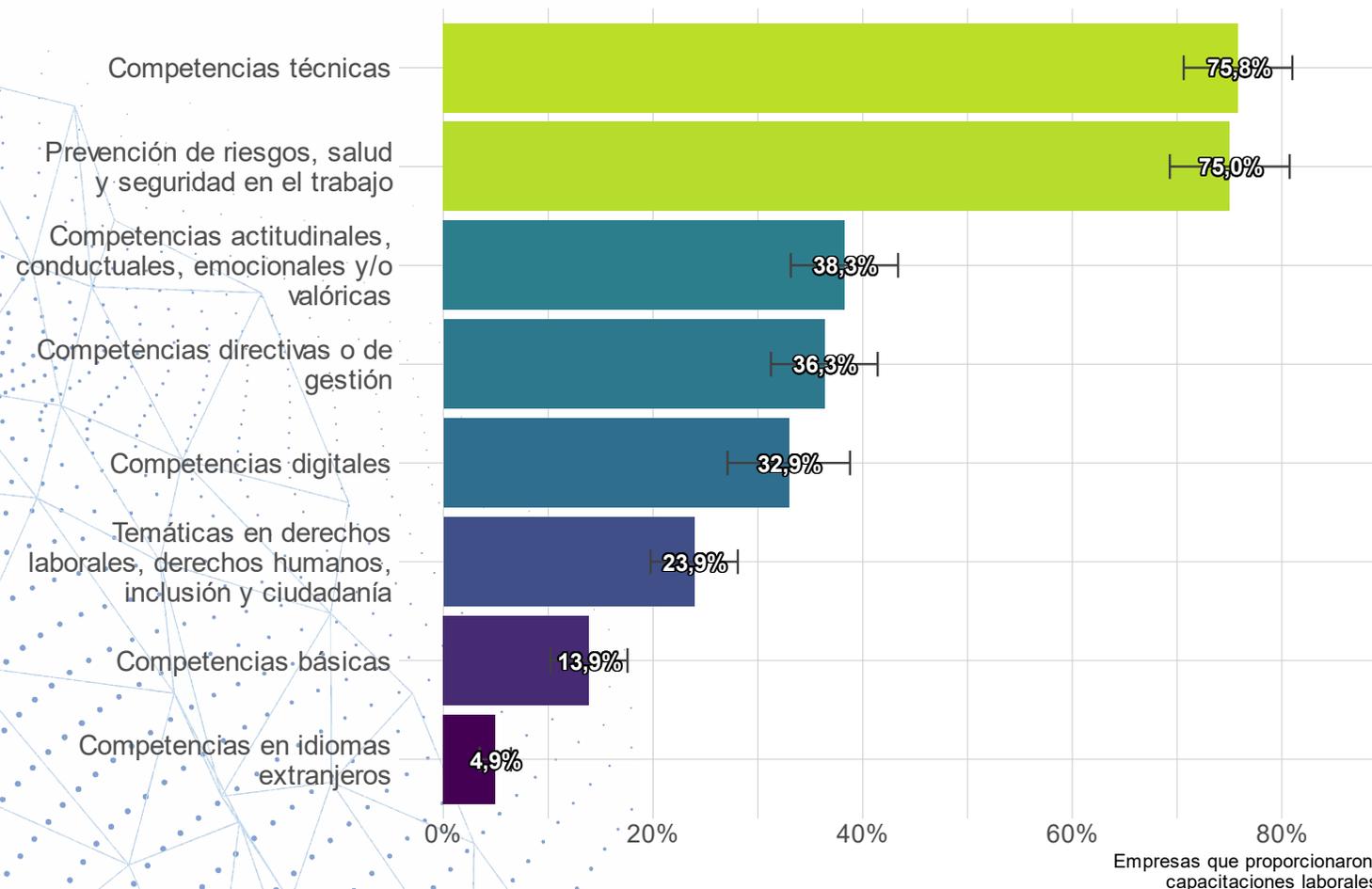
<sup>1</sup> Porcentaje calculado sobre el total de empresas con 15 o más trabajadores/as

## Empresas que durante el año 2022 realizaron capacitaciones laborales para su personal

Durante el año 2022, el 56,0% de las empresas realizaron capacitaciones laborales para su personal.



# Tipos de competencias o habilidades a las que se orientaron las capacitaciones de la empresa (según empleadores)

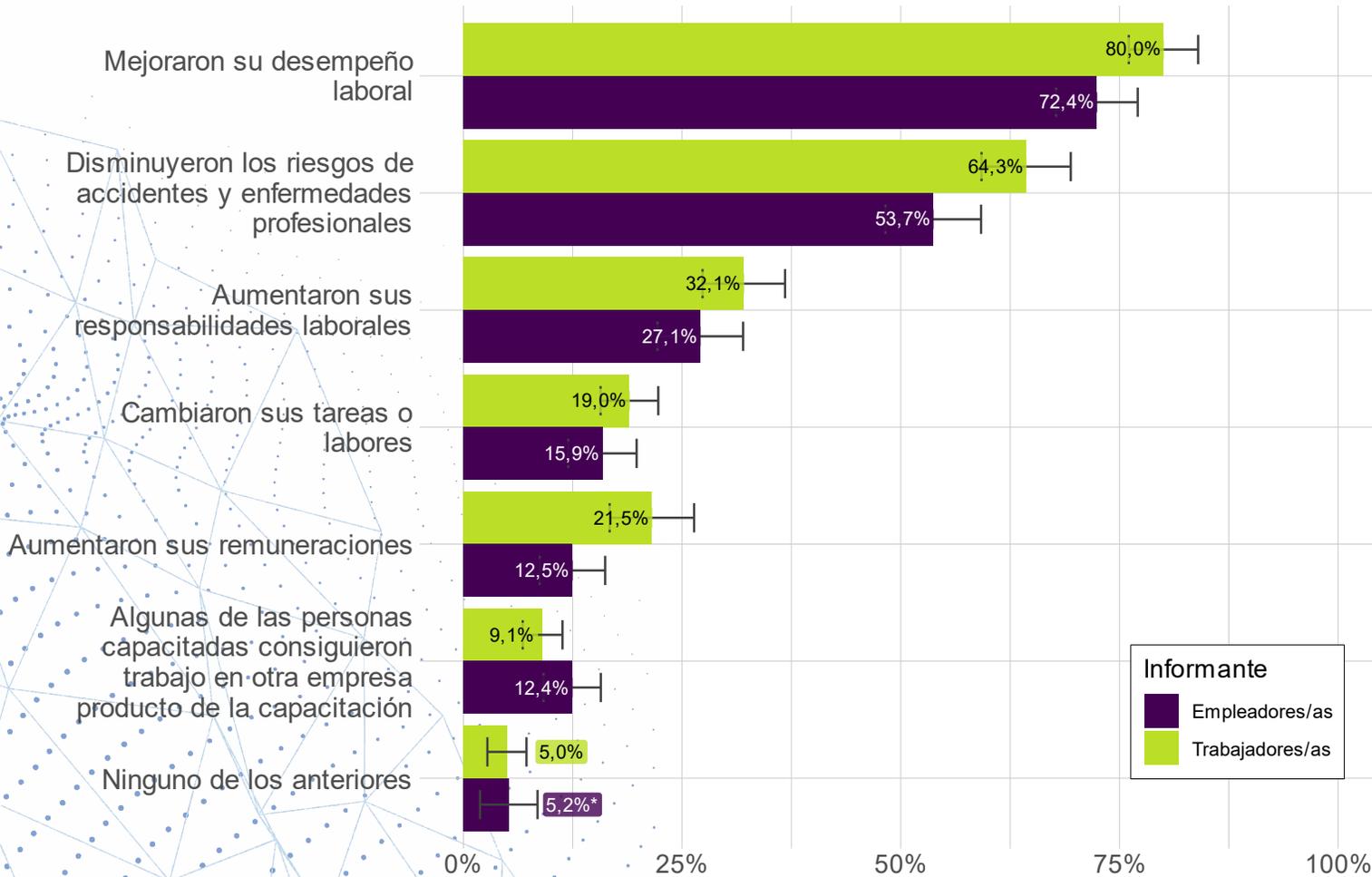


Entre las 71.943 empresas que realizaron capacitaciones durante 2022, las competencias o habilidades más frecuentes<sup>1</sup> fueron las *competencias técnicas* (75,8%) y la *prevención de riesgos, salud y seguridad en el trabajo* (75,0%). Por otra parte, las temáticas menos recurrentes<sup>2</sup> fueron las *competencias en idiomas extranjeros* (4,9%) y las *competencias básicas* (13,9%).

<sup>1,2</sup> Diferencias estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Efectos de las capacitaciones según empleadores y trabajadores



De acuerdo a lo reportado por empleadores y trabajadores, los principales<sup>1</sup> efectos de las capacitaciones realizadas tienen relación con *mejoras en el desempeño laboral*, seguido por la *disminución de riesgos y enfermedades profesionales*.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

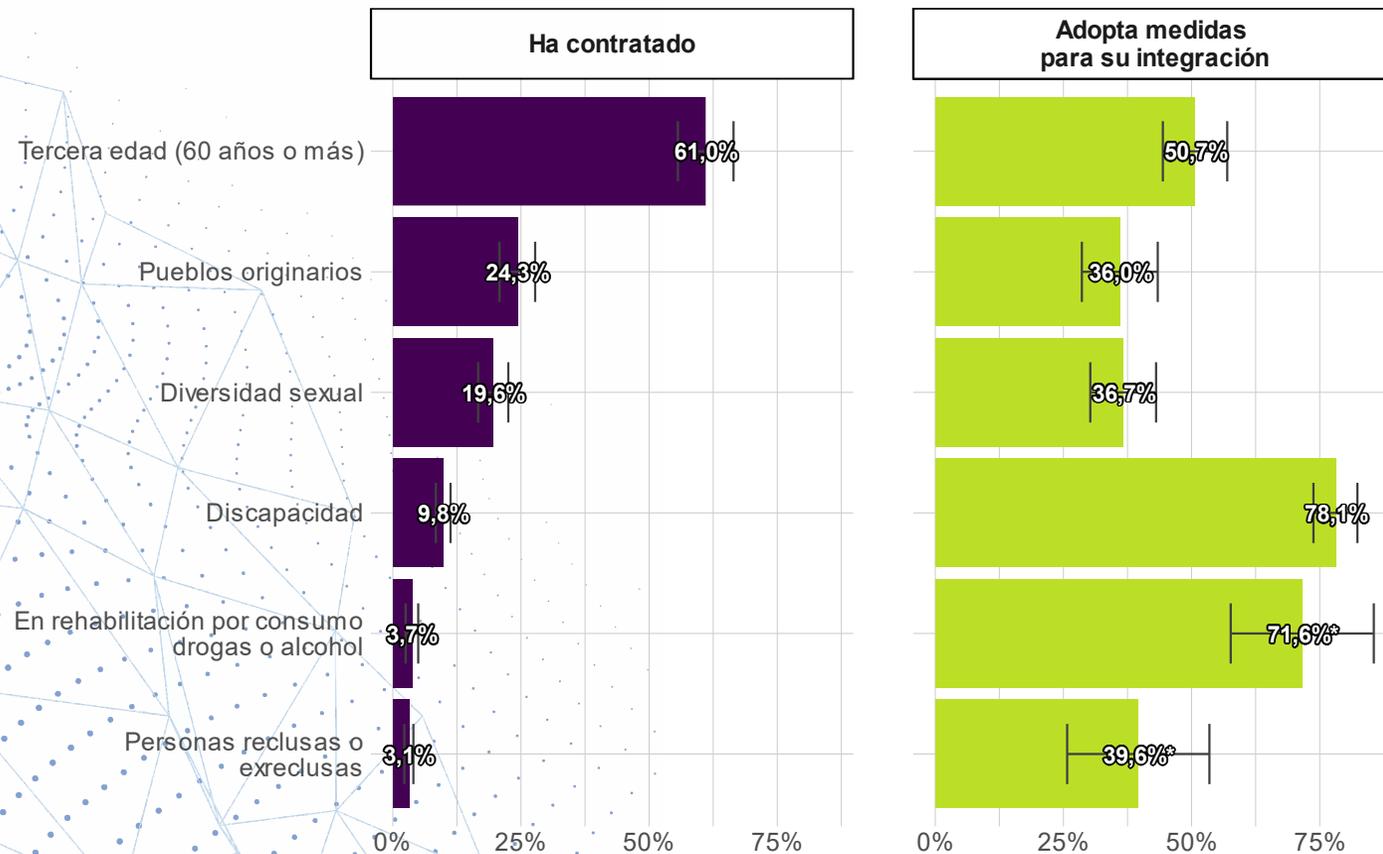
\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.



# RELACIONES LABORALES Y ACCIÓN SINDICAL

Indique si actualmente tiene contratadas personas en los siguientes grupos y, de tenerlas, señale si ha tomado medidas para su integración



Los porcentajes de la segunda columna se calculan en base a la subpoblación que declara contratar la categoría correspondiente.

El dato presentado es de respuesta múltiple, por lo que la suma de las barras es mayor a 100%.

Entre los perfiles de grupos excluidos del mercado laboral consultados en el estudio, el de mayor participación corresponde a personas de la *tercera edad*, seguido por personas pertenecientes a *pueblos originarios*.<sup>1</sup>

78.830 empresas contrataron al primer grupo, lo que equivale al 61,0%. 31.403 empresas contrataron a personas pertenecientes a algún pueblo originario, lo que equivale al 24,3%.

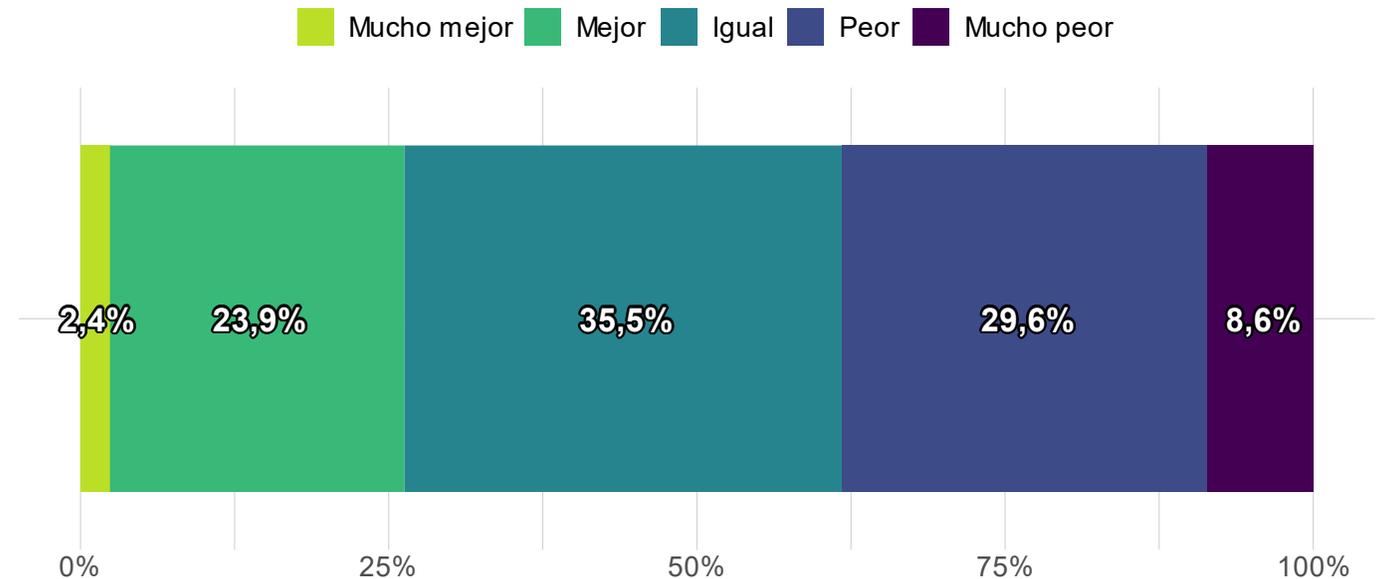
<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

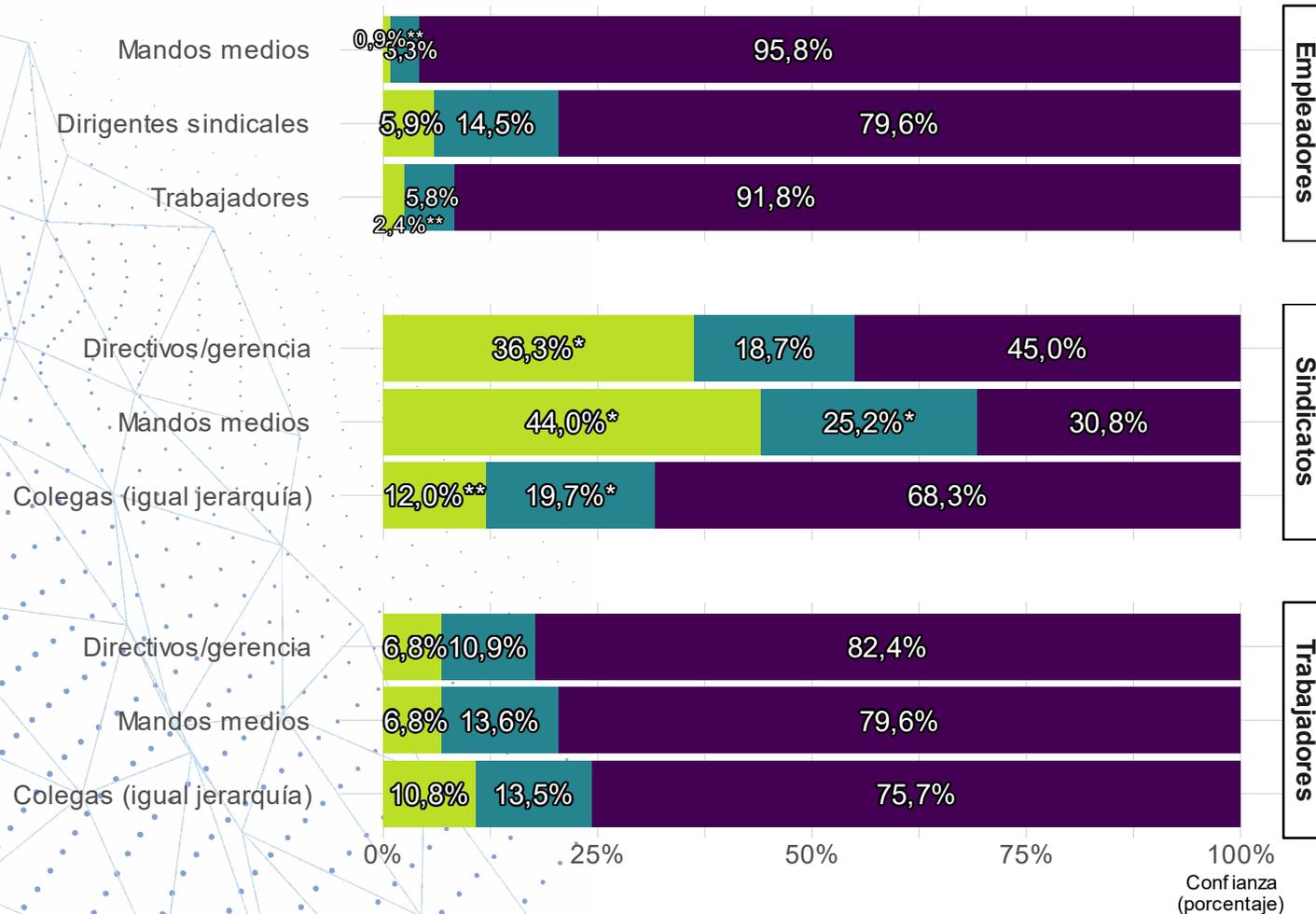
En cuanto a la percepción de los empleadores sobre los resultados económicos de su empresa en relación al año anterior, el 26,3% considera que ésta se ha desempeñado *mejor* o *mucho mejor*; el 35,5% cree que esta tiene *igual* desempeño; y el 38,2% que esta ha tenido *peor* y *mucho peor* rendimiento económico.

Actualmente, en relación con los resultados económicos y comparándose con el año 2022, en su opinión, esta empresa está:



## Cuánto confía usted en:

■ Poco y Nada   
 ■ Algo   
 ■ Bastante y Mucho



A nivel general, los empleadores declaran mayores niveles de confianza que los trabajadores<sup>1</sup>. Asimismo, los líderes sindicales presentan menores niveles de confianza que los informantes en empresas sin sindicato<sup>2</sup>.

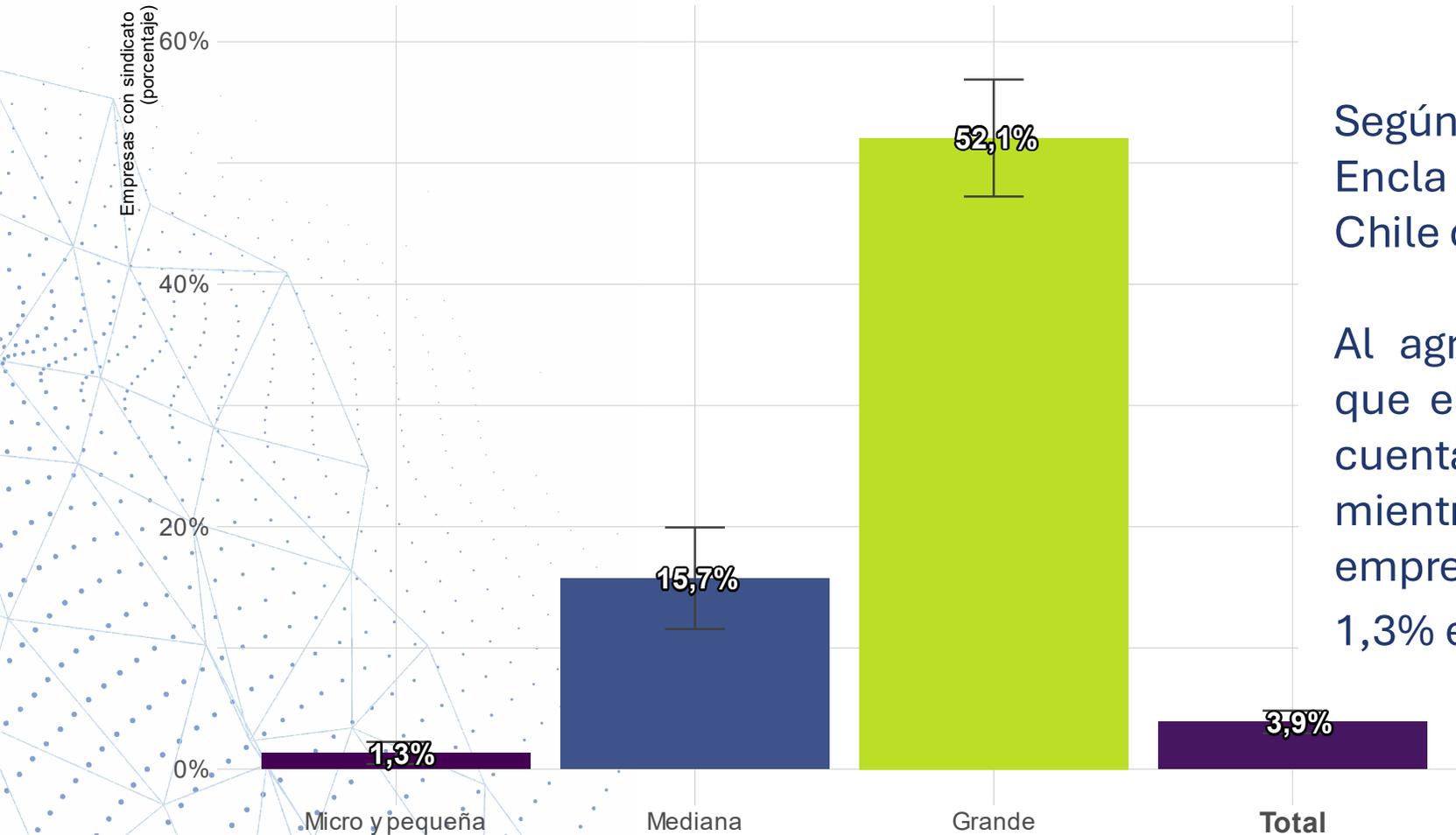
Estas diferencias resultan particularmente acentuadas en la percepción hacia mandos medios: el 95,8% de los empleadores afirma confiar *bastante y mucho* en ellos, mientras que solo el 30,8% de los dirigentes sindicales reporta los mismos niveles de confianza<sup>3</sup> hacia mandos medios.

<sup>1, 2, 3</sup> Diferencias estadísticamente significativas al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

\*\* Estimación no fiable.

# Porcentaje de empresas que cuenta con sindicato, por tamaño



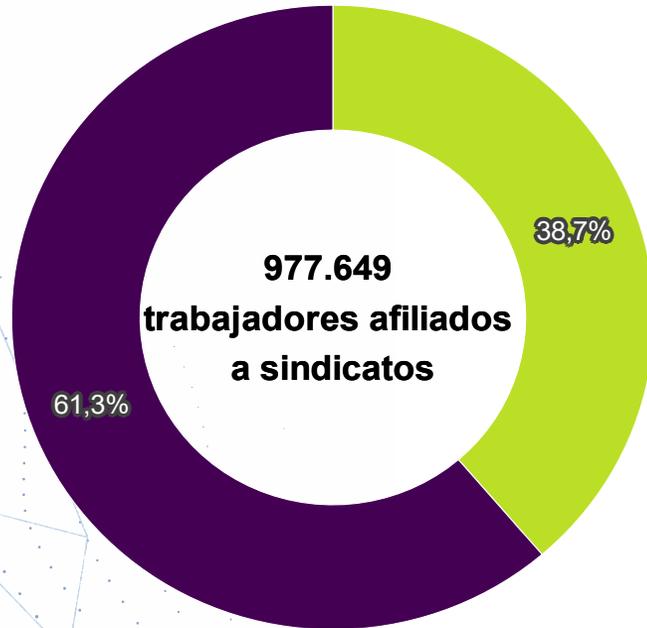
Según los resultados obtenidos en la Encla 2023, el 3,9% de empresas en Chile cuenta con al menos un sindicato.

Al agruparlas por tamaño, se observa que el 52,1% de las empresas *grandes* cuenta con al menos un sindicato; mientras que esta proporción en las empresas *medianas* es del 15,7%, y del 1,3% en empresas *micro y pequeñas*.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Trabajadores(as) afiliados a sindicatos

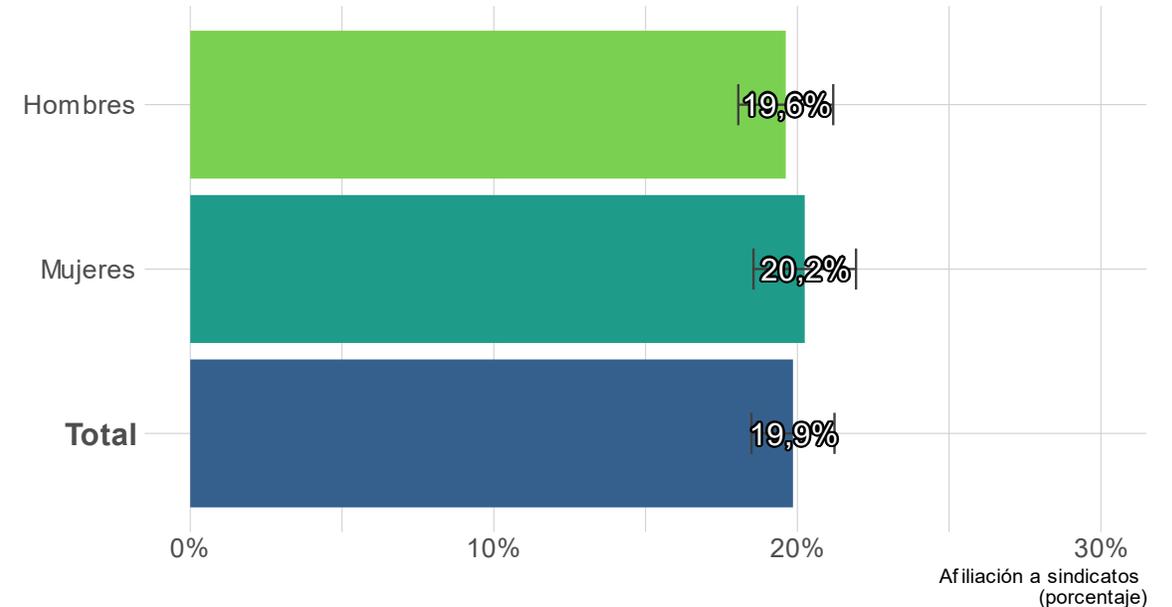
■ Hombres ■ Mujeres



Se estima que existen 977.649 personas trabajadoras afiliadas a sindicatos en Chile. De ellas, el 38,7% son mujeres (378.486); mientras que el 61,3% restante corresponde a hombres (599.164)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Por redondeo de cifras, la suma de los valores entre paréntesis no coincide con el total de sindicalizados.

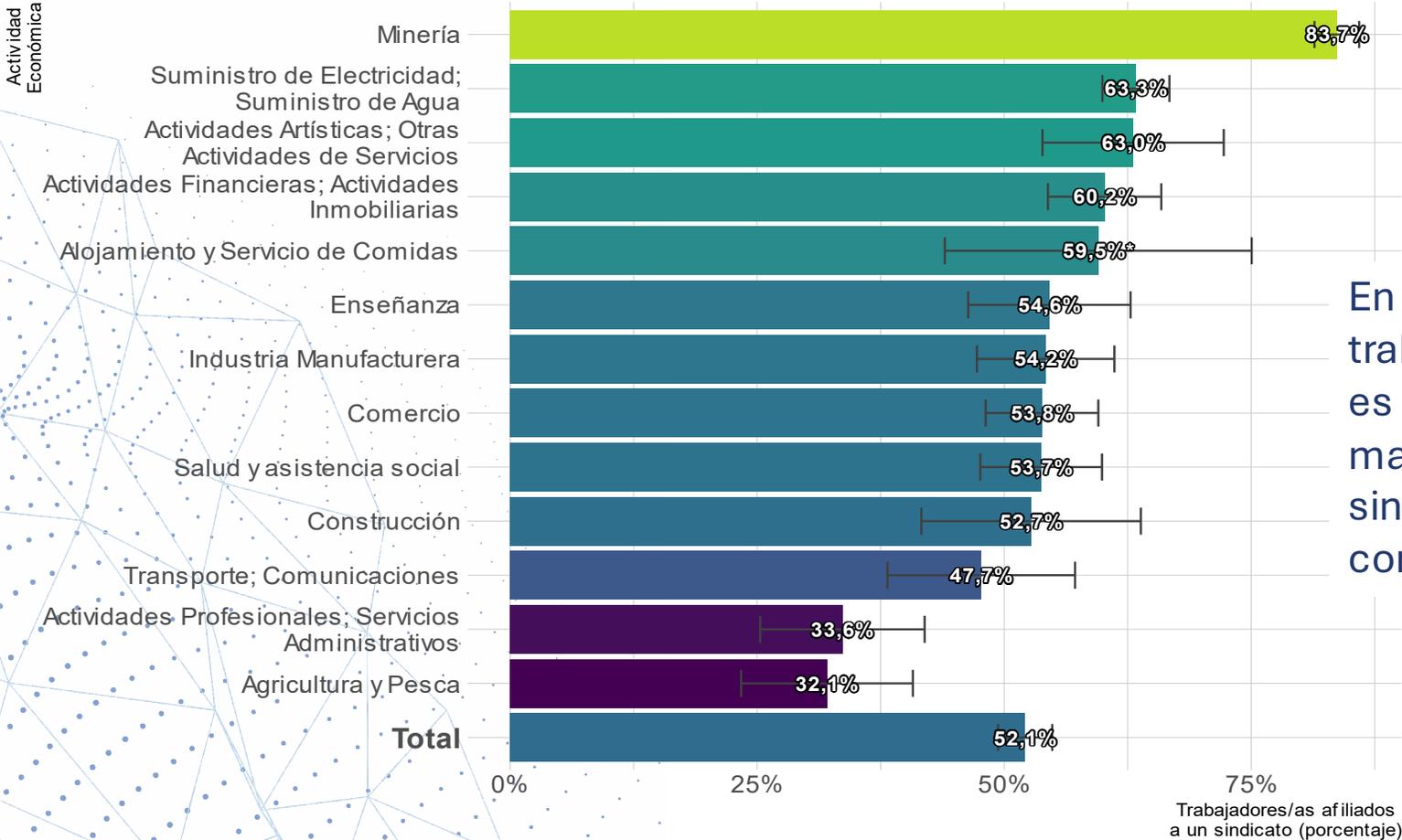
## Porcentaje de afiliación sindical, por sexo



El 19,9% de los trabajadores/as están afiliados/as a una organización sindical. Este valor es del 20,2% en mujeres, y del 19,6% en hombres.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Porcentaje de trabajadores/as afiliados a sindicatos<sup>1</sup>, por rama de actividad económica



En empresas con sindicato, el promedio de trabajadores afiliados a estas organizaciones es de 52,1%. La rama de *minería* tiene la mayor proporción<sup>2</sup> de personas trabajadoras sindicalizadas, con el 83,7% de las personas contratadas directamente.

<sup>1</sup> En indicador presentado se calcula sobre las empresas con sindicato

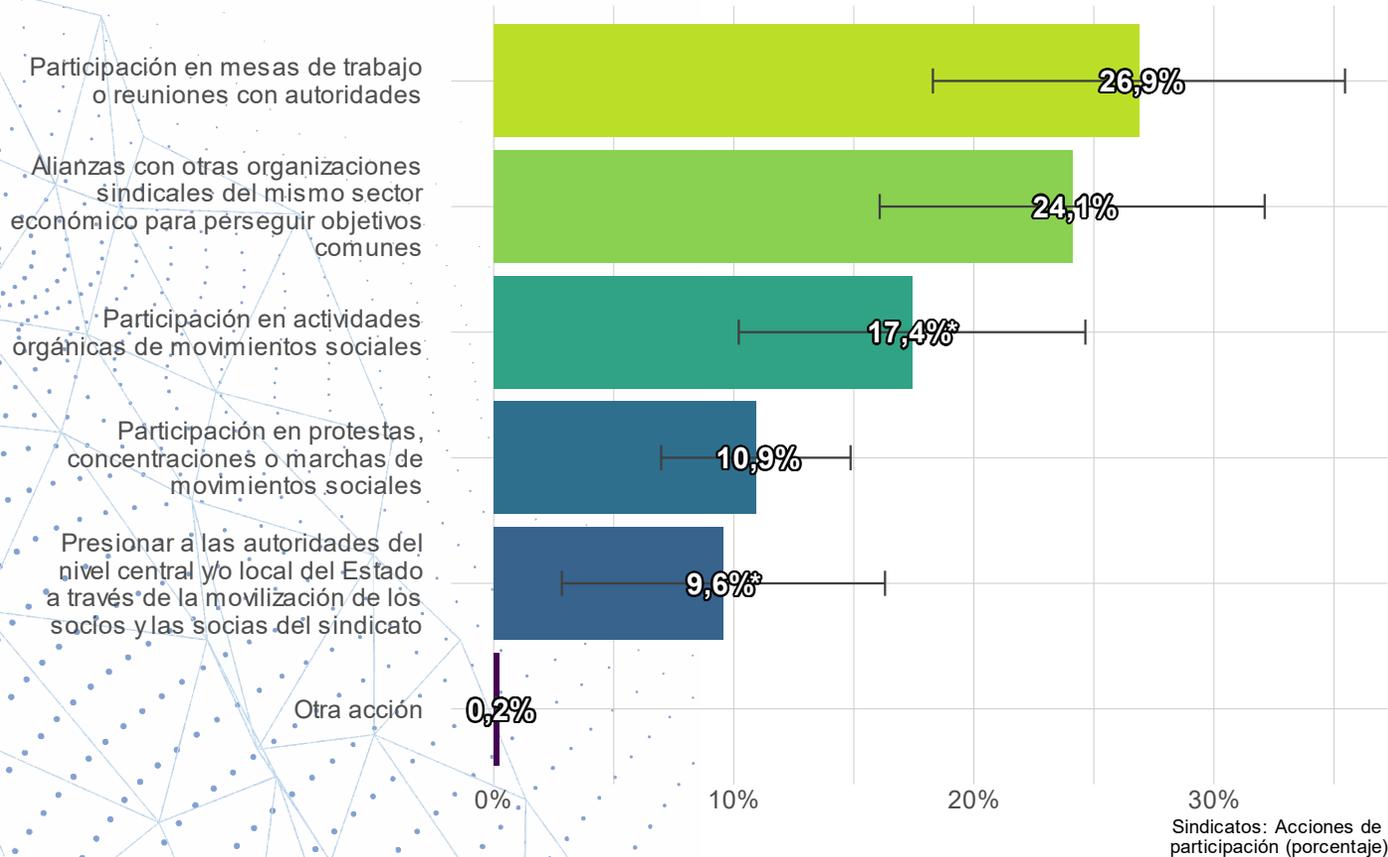
<sup>2</sup> Mayoría estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Acciones de participación política y social realizadas por el sindicato durante el año 2022

Durante el año 2022, de las siguientes acciones de participación política y social, ¿Qué acciones realizó su sindicato?



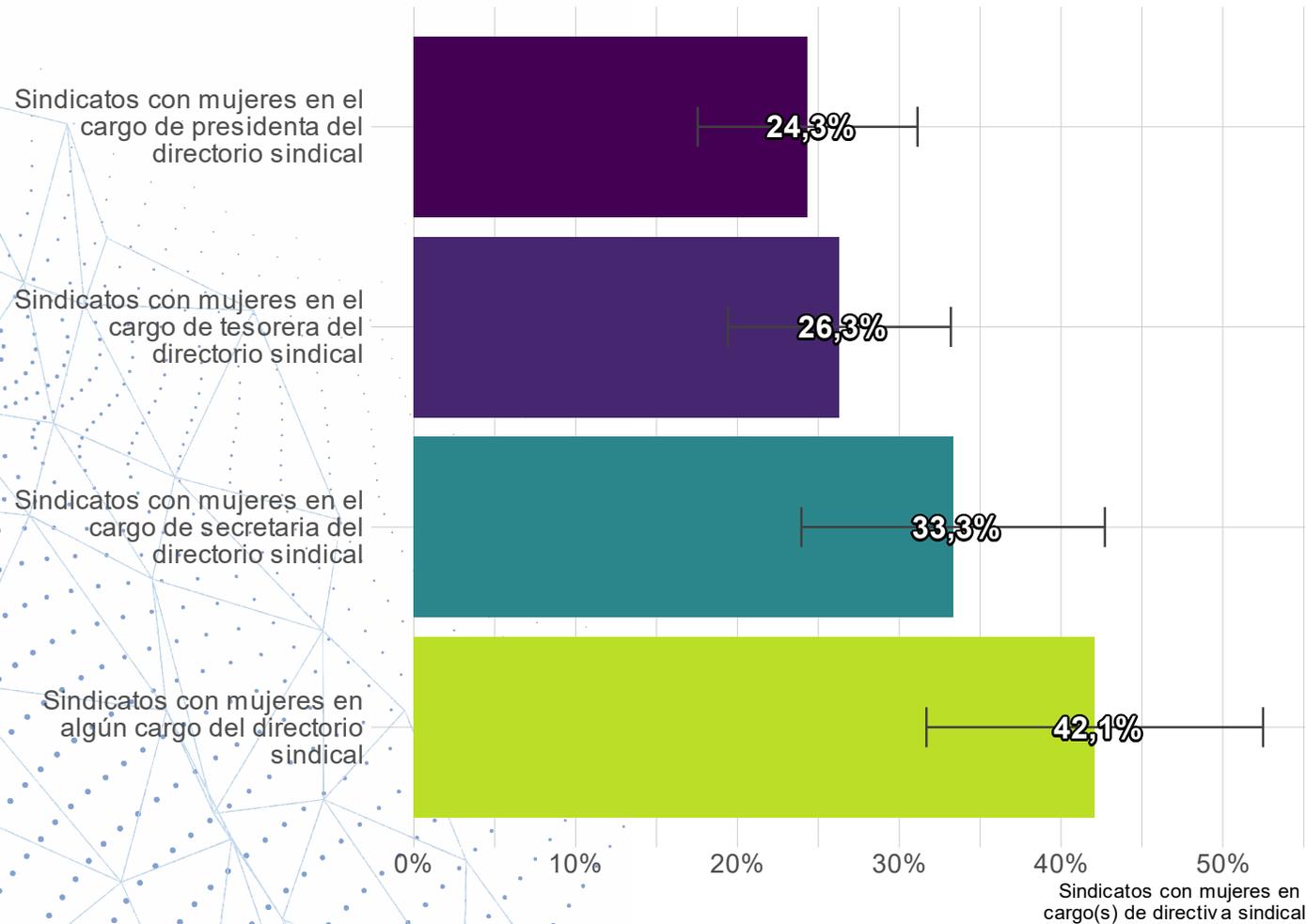
Entre las formas de acción colectiva realizadas por los sindicatos durante el año 2022, las más frecuentes fueron la *participación en mesas de trabajo o reuniones con autoridades* (26,9%) y las *alianzas con otras organizaciones sindicales del mismo sector económico para perseguir objetivos comunes* (24,1%)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Número y porcentaje de directorios sindicales con mujeres en cargos de directiva sindical



Se estima que hay 2.114 empresas con mujeres desempeñando funciones en los directorios de los sindicatos mayoritarios de su empresa, representando al 42,1% del total de las empresas con sindicato.

En el 24,3% de los sindicatos mayoritarios hay mujeres en la *presidencia* del directorio sindical; en el 33,3% de estos hay mujeres en el cargo de *secretaria*; y en el 26,3% de los sindicatos mayoritarios, el cargo de la *tesorería* es ocupado por una mujer.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

En Chile, existen **1,8 sindicatos por cada 1.000 trabajadores.**



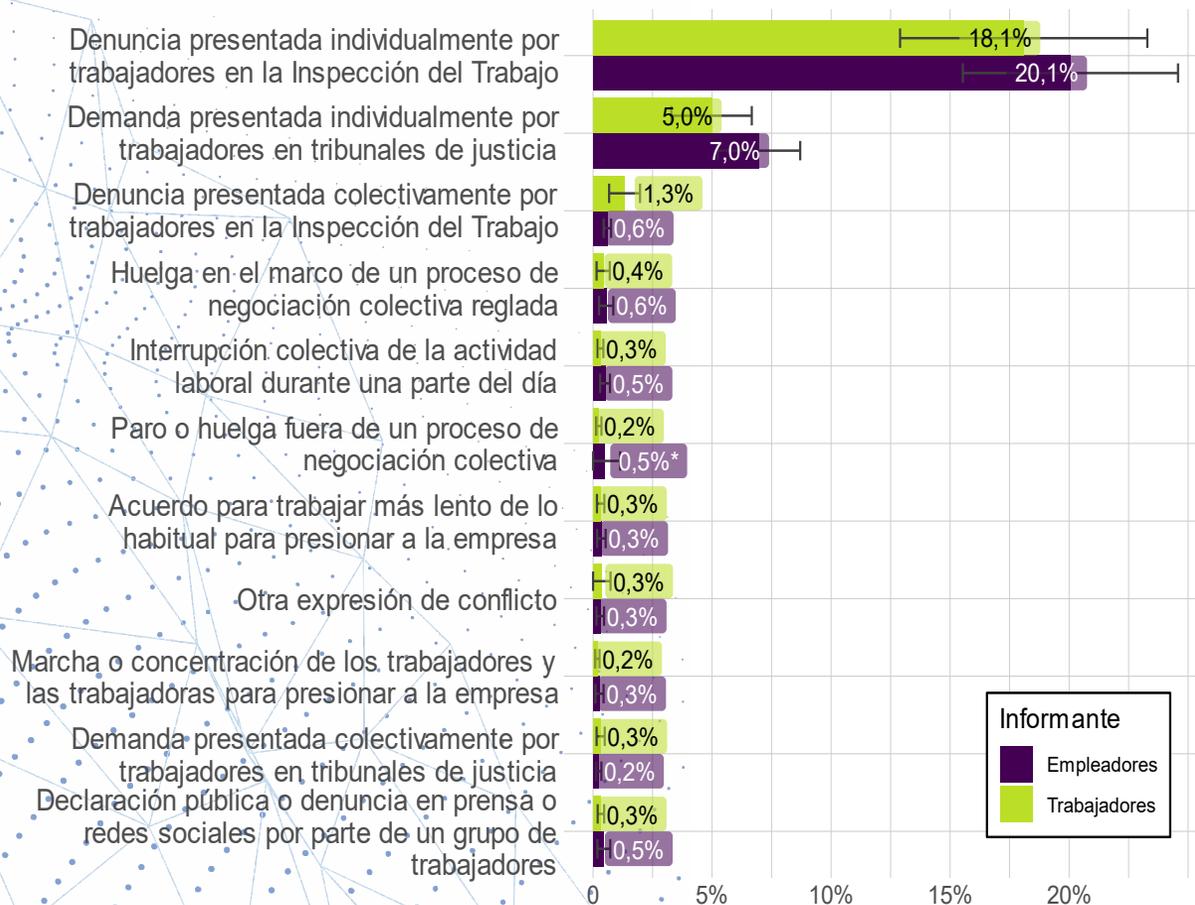
**El tamaño medio de los sindicatos<sup>1</sup>** es de **108,2** personas trabajadoras por sindicato.

**El promedio de sindicatos por empresa<sup>2</sup>** en Chile es de **1,8**. En empresas micro y pequeñas, este número es de **1,0**. En empresas medianas es de **1,1**, y en empresas grandes es de **3,1**.

<sup>1,2</sup> La estimación solo considera a las empresas con sindicato.

# Expresiones de conflicto llevadas a cabo por trabajadores entre 2020 y 2022, por tipo de informante

Entre los años 2020 y 2022, los trabajadores/as de la empresa ¿Han llevado a cabo alguna de las siguientes expresiones de conflicto?



De acuerdo con los distintos informantes en la X Encla 2023, la forma de conflicto más prevalente<sup>1</sup> en las empresas fueron las *denuncias individuales presentadas por trabajadores ante la Inspección del Trabajo*, con una incidencia del 20,1% en empleadores y de 18,1% en trabajadores.

En comparación con los empleadores, los trabajadores reportan una menor prevalencia<sup>2</sup> de *demandas presentadas individualmente por trabajadores los tribunales de justicia* (7,0% frente a 5,0%, respectivamente).

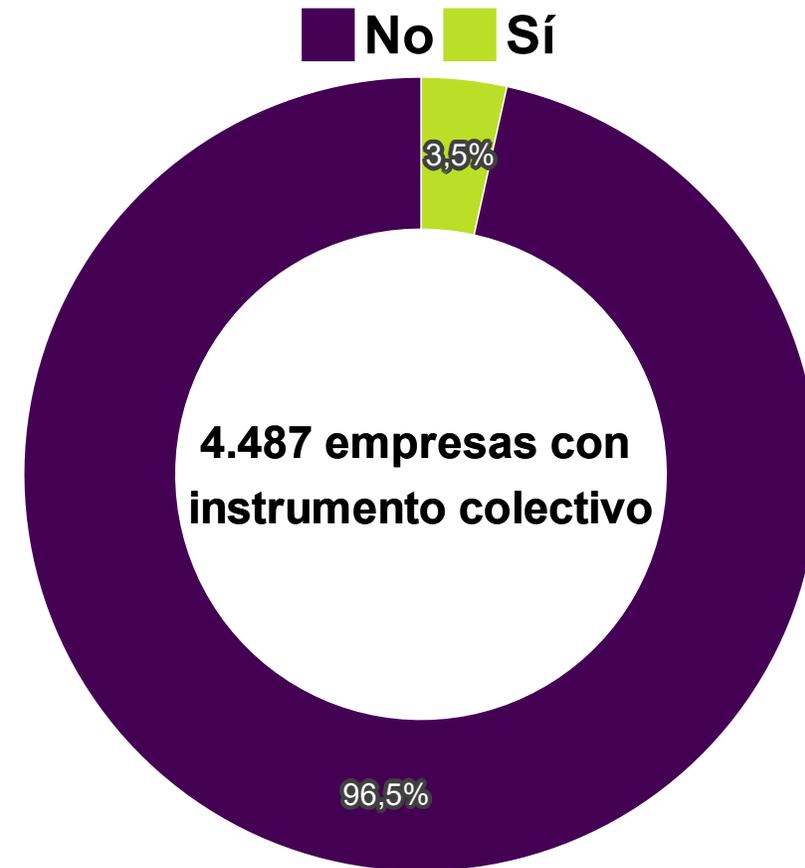
<sup>1,2</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

## Vigencia de algún instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador

Se estima que en el 3,5% de las empresas en Chile existe algún instrumento colectivo o acuerdo de grupo negociador vigente, lo que equivale a 4.487 empresas.

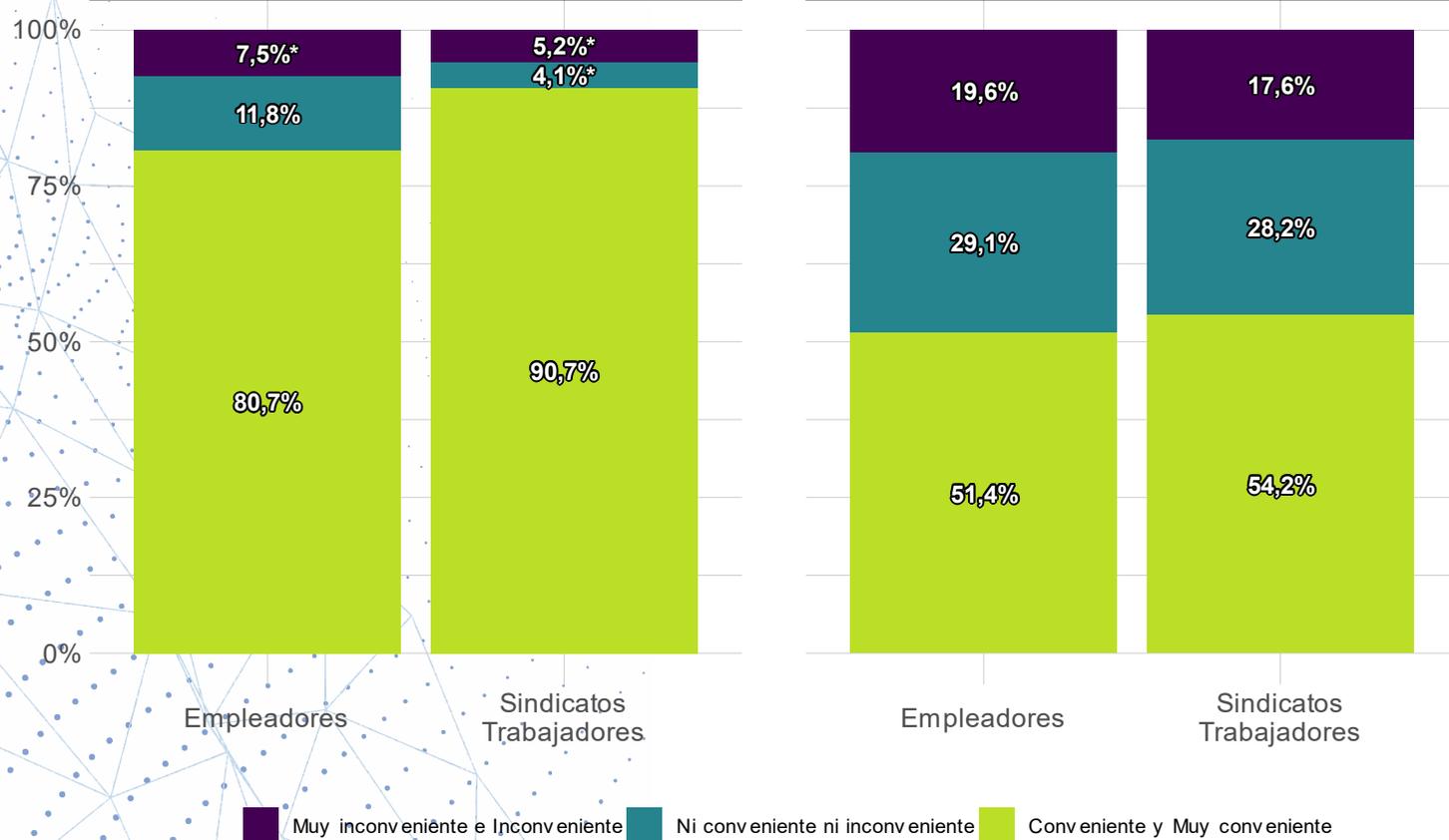


# Opinión sobre la conveniencia de procesos de negociación colectiva en la empresa

Independiente de si han existido negociaciones ¿Qué tan conveniente cree que es la existencia de procesos de negociación colectiva en esta empresa?

Empresas en que ha habido negociación colectiva

Sin procesos de negociación colectiva



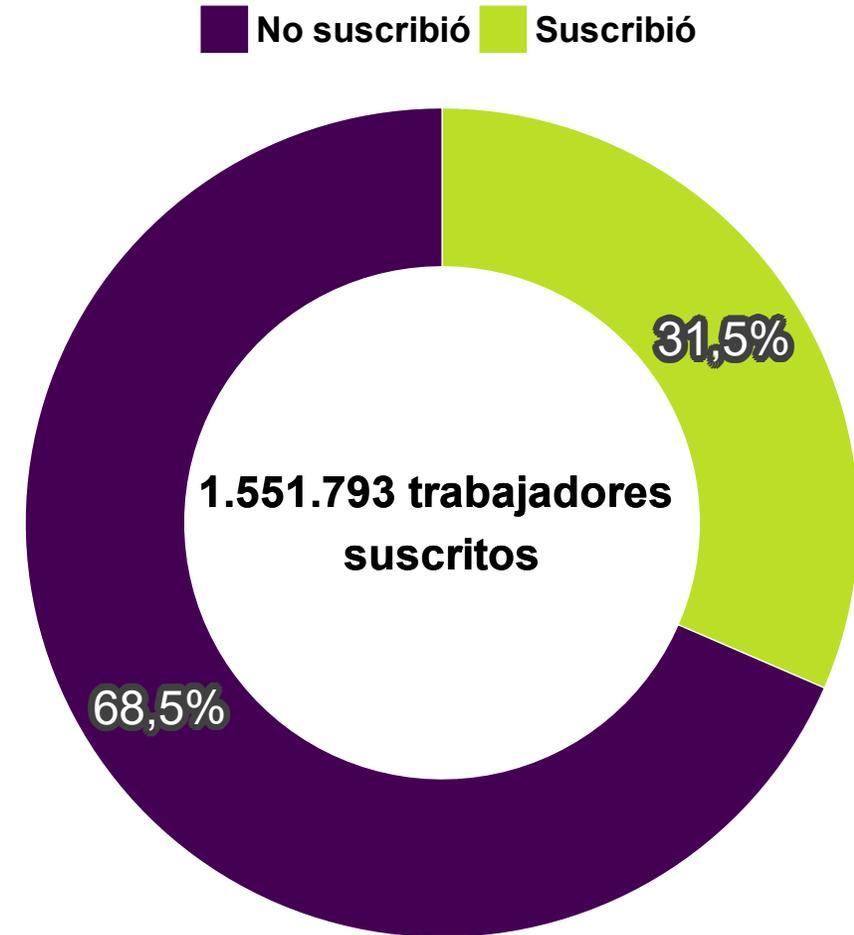
Tanto las personas trabajadoras como sus empleadores tienen una percepción mayoritariamente<sup>1</sup> positiva respecto a la conveniencia de procesos de negociación colectiva en sus lugares de trabajo.

En empresas donde se ha negociado colectivamente, el 80,7% de los empleadores y el 90,7% de los trabajadores considera que estos procesos han sido *convenientes* o *muy convenientes*. En aquellas en que no se ha negociado colectivamente, la valoración de dichos procesos disminuye al 51,4% y 54,2%, respectivamente.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

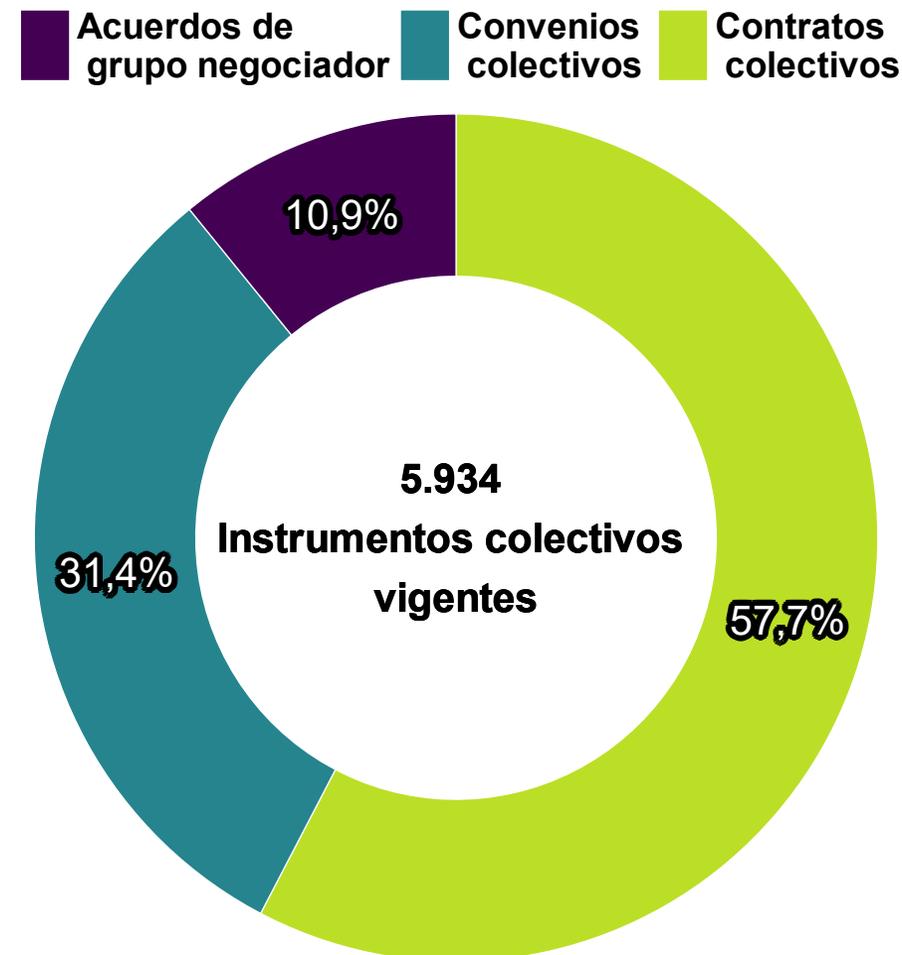
Se estima que 1.551.793 trabajadores *suscribieron* instrumentos colectivos o acuerdos de grupo negociador. Esto equivale al 31,5% de las personas contratadas directamente por las empresas del país.



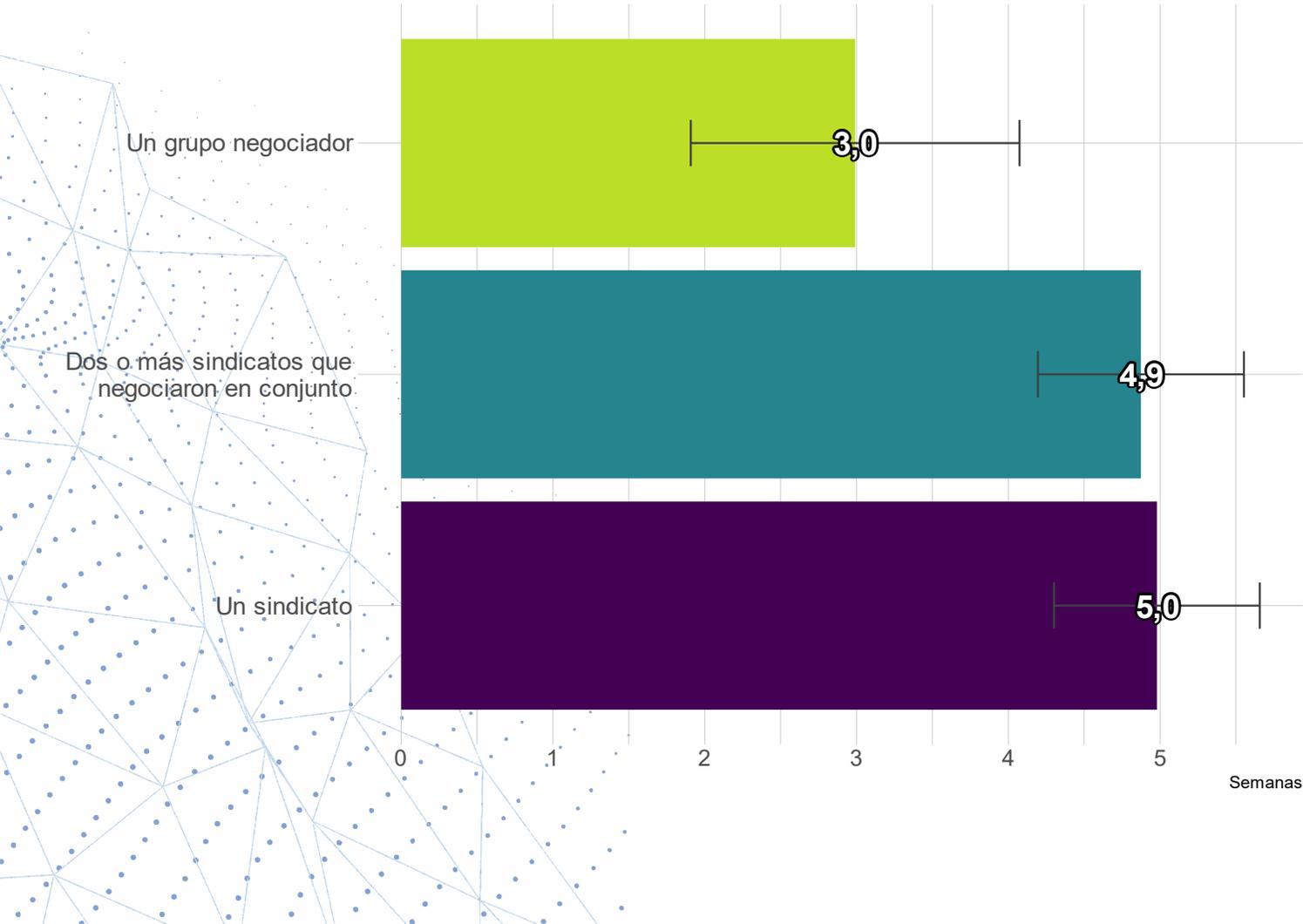
## Proporción de contratos colectivos, convenios colectivos y acuerdos de grupo negociador vigentes, sobre el total de instrumentos colectivos vigentes

Se estima en 5.934 el número de *instrumentos colectivos* y *acuerdo de grupo negociador* vigentes al año 2023.<sup>1</sup> Entre ellos, el 57,7% consiste en *contratos colectivos*; el 31,4% de *convenios colectivos*, y el 10,9% de *acuerdos de grupo negociador*.

<sup>1</sup> En una empresa puede existir más de un instrumento colectivo vigente, por lo que este número es mayor que el número de empresas con instrumentos colectivos vigentes presentado en la lámina 45.



# Promedio de semanas que tomó el último proceso de negociación colectiva, según entidad negociadora



Los procesos de negociación colectiva tienden a tener una mayor duración<sup>1</sup> cuando son llevados a cabo por organizaciones sindicales, promediando 5,0 semanas. En los casos en que los trabajadores son representados por un grupo negociador, la duración de estos procesos se reduce a 3,0 semanas en promedio.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

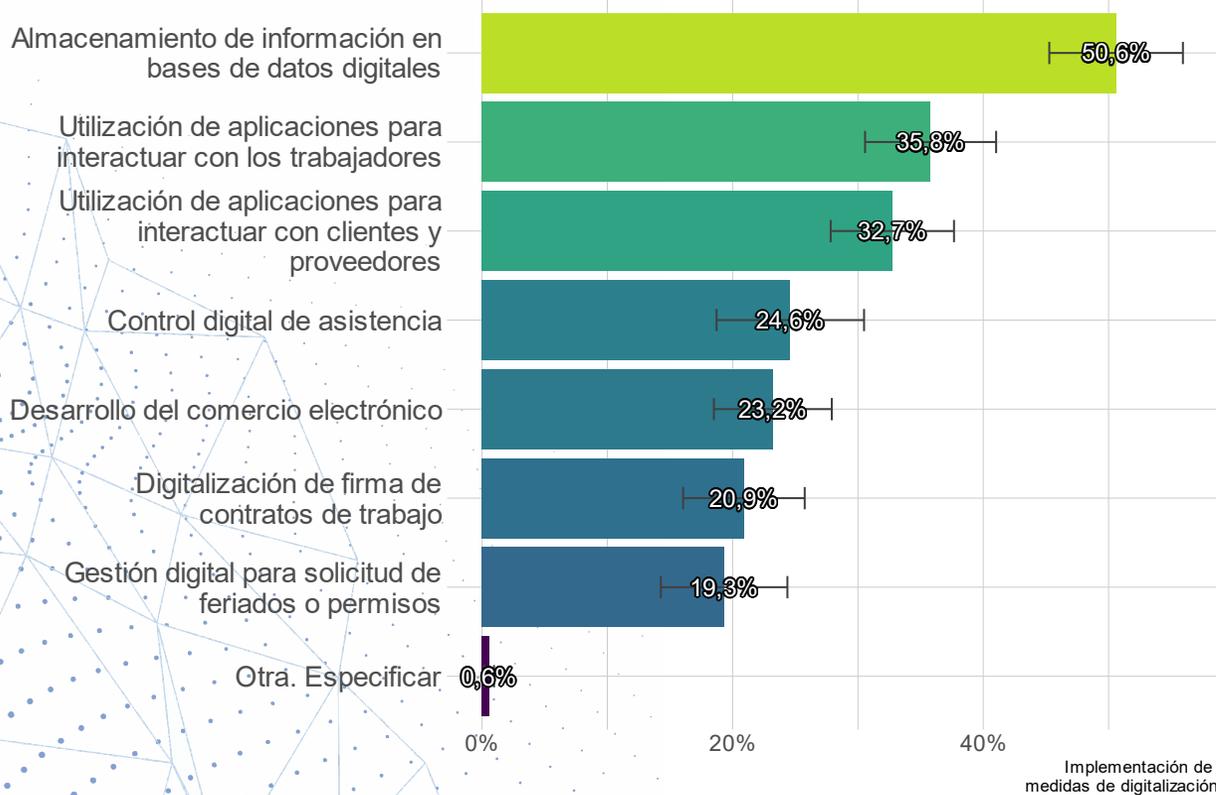
Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.



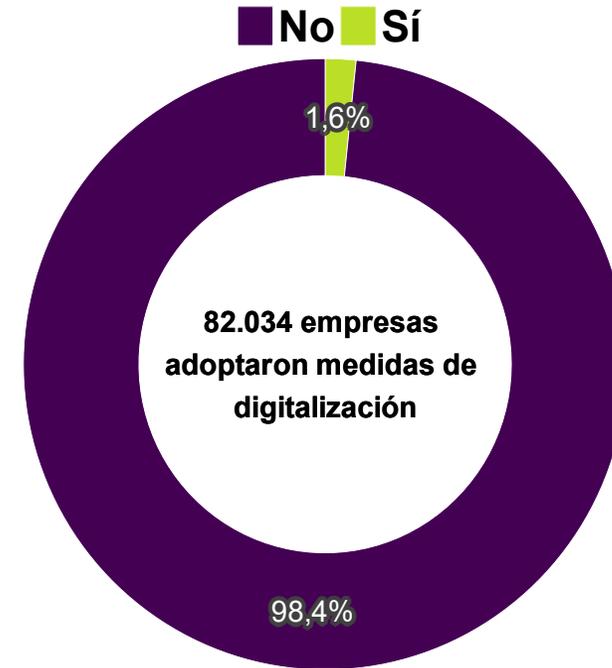
# DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y TELETRABAJO

# Formas de digitalización adoptadas, y su impacto en la reducción de puestos de empleo

¿Cuál de las siguientes formas de digitalización utiliza esta empresa?



¿Hubo reducción de personal producto de su implementación?



82.034 empresas en Chile adoptaron alguna forma de digitalización. La medida más adoptada<sup>1</sup> fue el *almacenamiento de la información en bases de datos digitales* (50,6%).

Del conjunto de empresas que adoptó alguna forma de digitalización, solo el 1,6% redujo puestos de trabajo producto de dicha adopción.

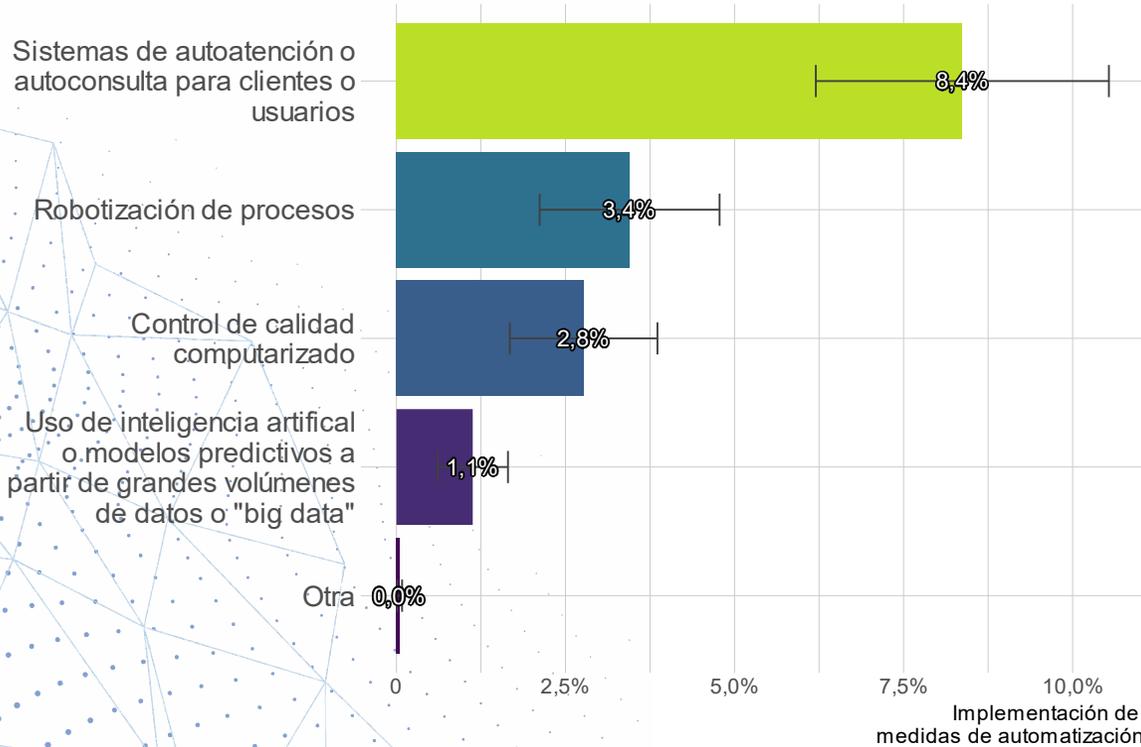
En el gráfico de la izquierda, el dato presentado es de respuesta múltiple, por lo que la suma de las barras es mayor a 100%.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

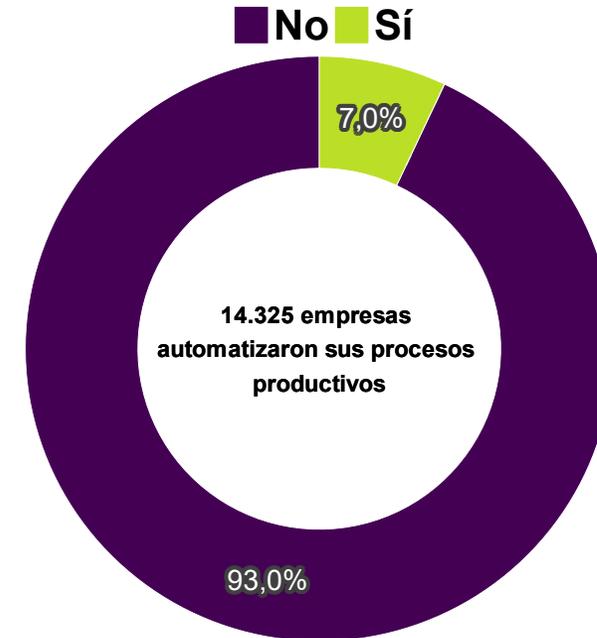
Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Formas de automatización adoptadas, y su impacto en la reducción de puestos de empleo

¿Cuál de las siguientes formas de automatización utiliza esta empresa?



¿Hubo reducción de personal producto de su implementación?



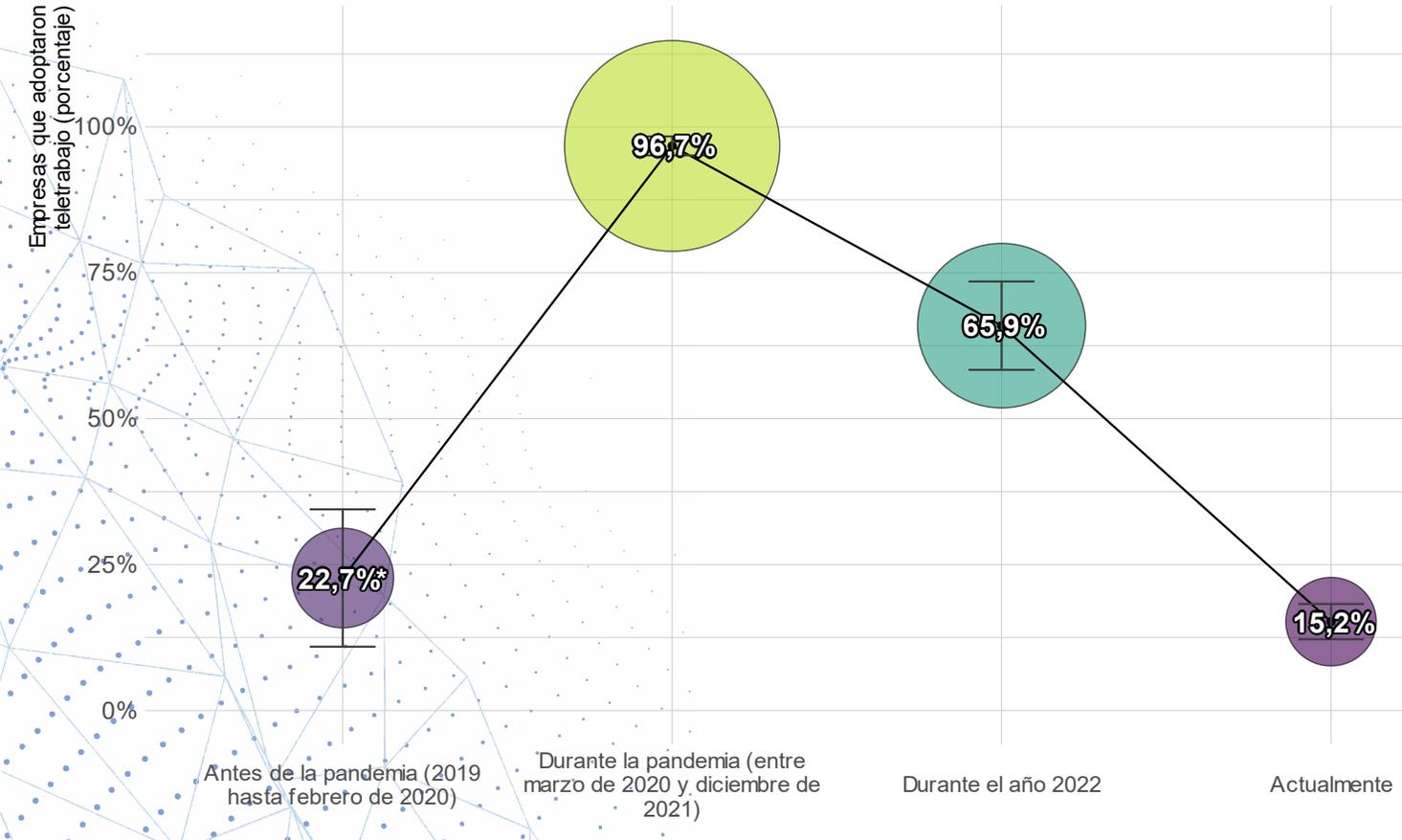
14.325 empresas implementaron alguna forma de automatización en sus procesos productivos. Entre las innovaciones consultadas, la más adoptada<sup>1</sup> fue la implementación de *sistemas de autoatención o autoconsulta* (8,4%).

Solo el 7,0% de las empresas que adoptaron alguna forma de automatización desvinculó personal como consecuencia de su implementación.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

## Implementación de la modalidad de teletrabajo en la empresa



La pandemia de COVID-19 implicó una adopción generalizada del trabajo remoto. Durante este período, el 96,7% de las empresas en Chile implementó en alguna medida el teletrabajo.

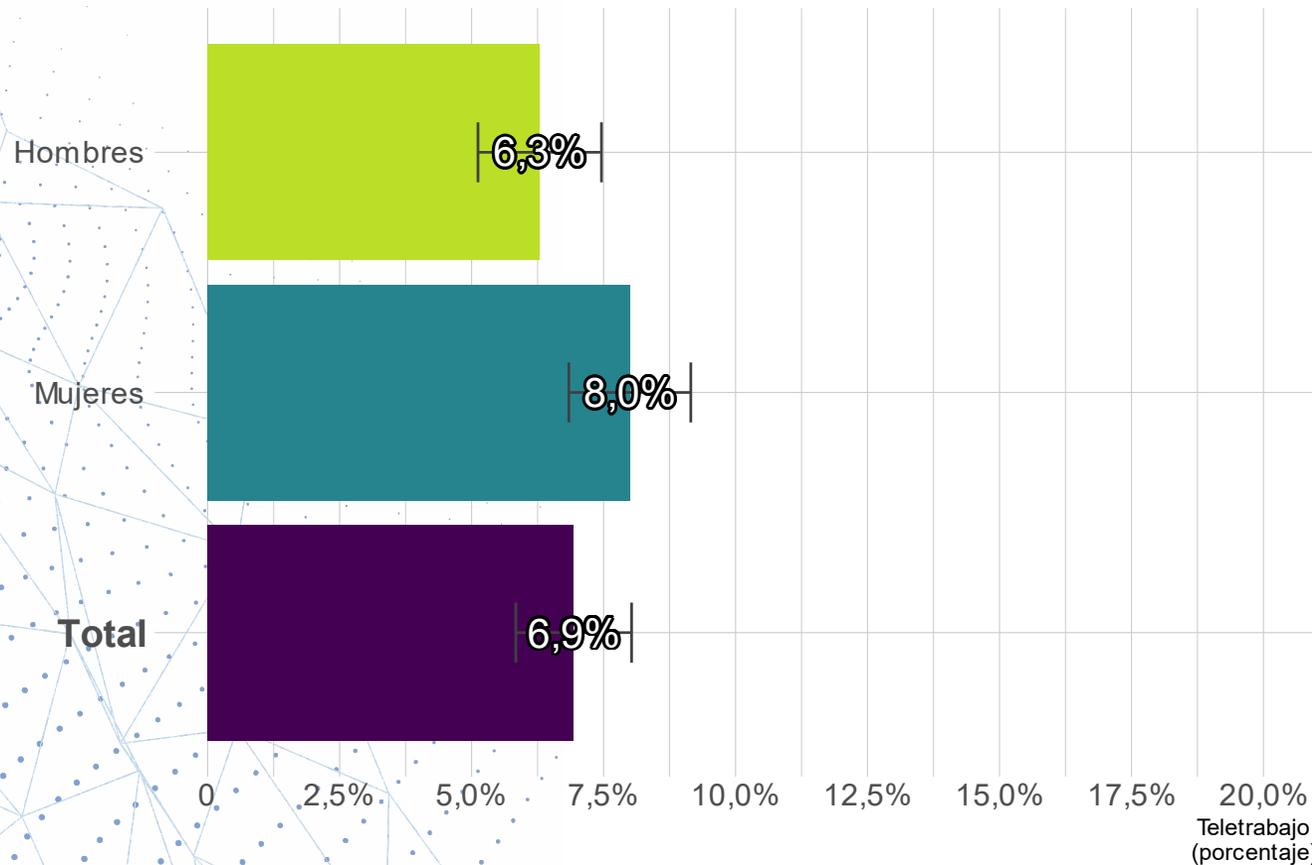
Con el fin de la crisis sanitaria, la prevalencia de esta modalidad ha disminuido: el 65,9% de las empresas continuó aplicándola durante el año siguiente<sup>1</sup>. Para el segundo semestre del 2023, solo el 15,2% de las empresas contaba con trabajadores desarrollando labores de forma remota<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Diferencia entre períodos contiguos estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

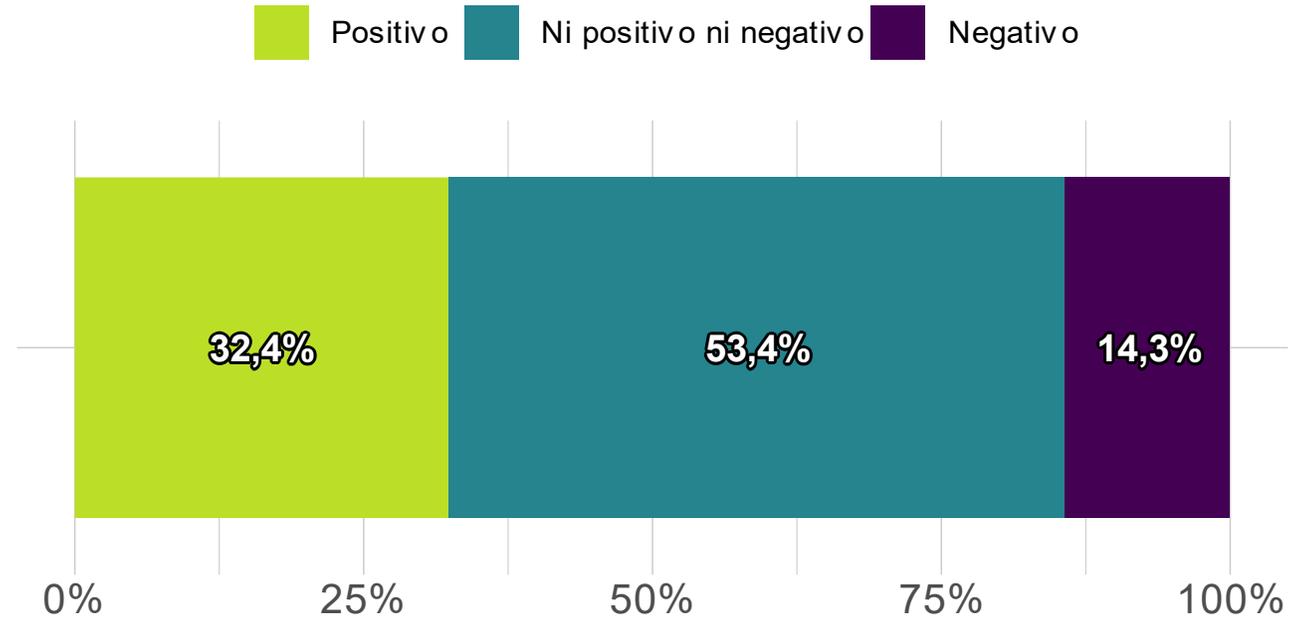
¿Cuántos trabajadores(as) desarrollan actualmente sus funciones en la modalidad de teletrabajo?



Durante el año 2023, el 6,9% del total de personas trabajadoras en Chile realizaba sus funciones de forma remota. Este porcentaje fue de 8,0% en mujeres y 6,3% en hombres.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

De marzo 2020 a diciembre 2021, ¿Cómo calificaría el efecto que tuvo la pandemia del coronavirus en el clima laboral de esta empresa?



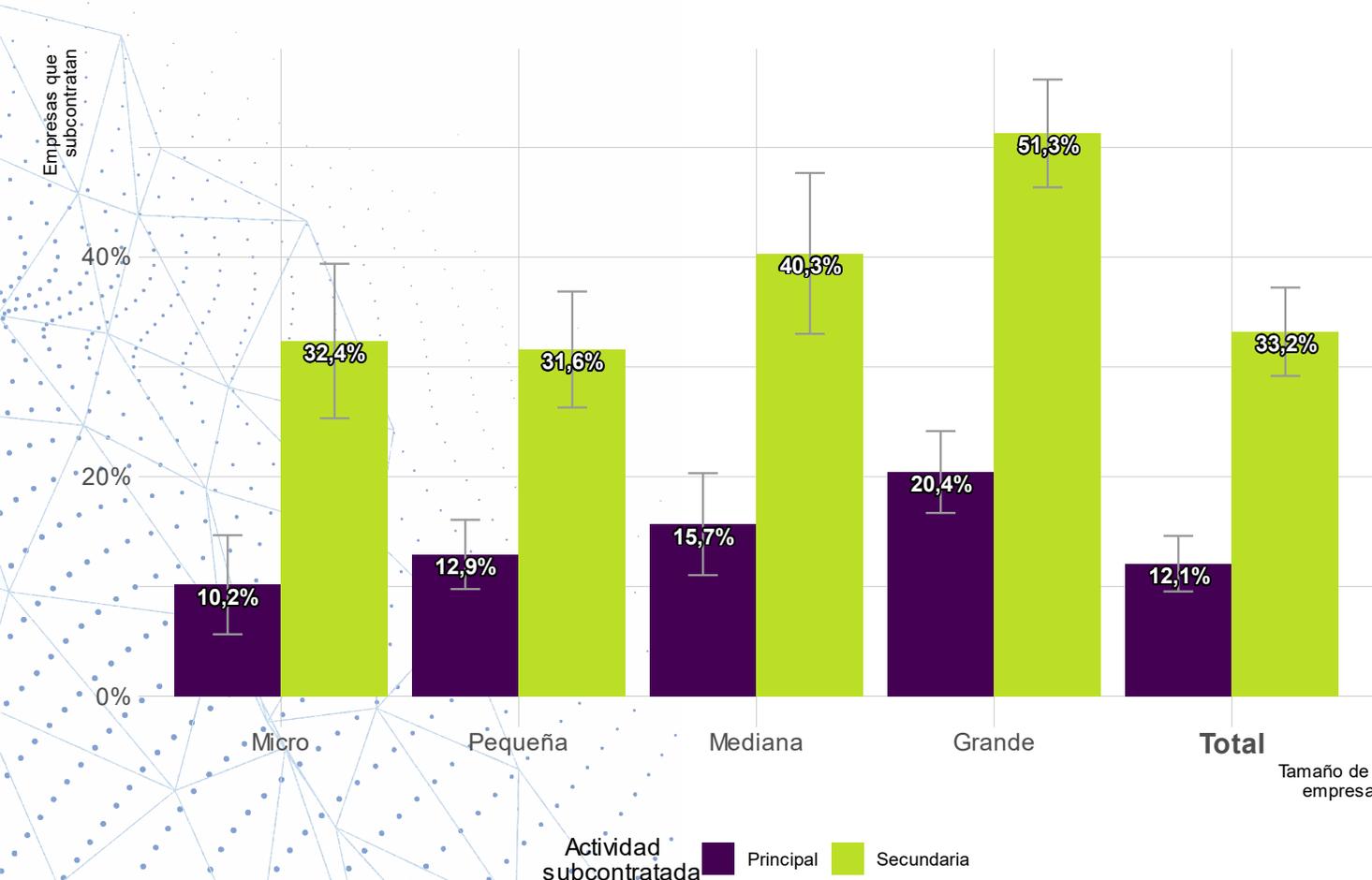
El 32,4% de los trabajadores considera que la pandemia del COVID-19 tuvo un impacto positivo en el clima laboral en su empresa; en tanto, el 14,3% reporta un impacto negativo.



# SUBCONTRATACIÓN



# Porcentaje de empresas que subcontratan, según tipo de actividad subcontratada (principal y secundaria)<sup>1</sup>, y tamaño de empresa

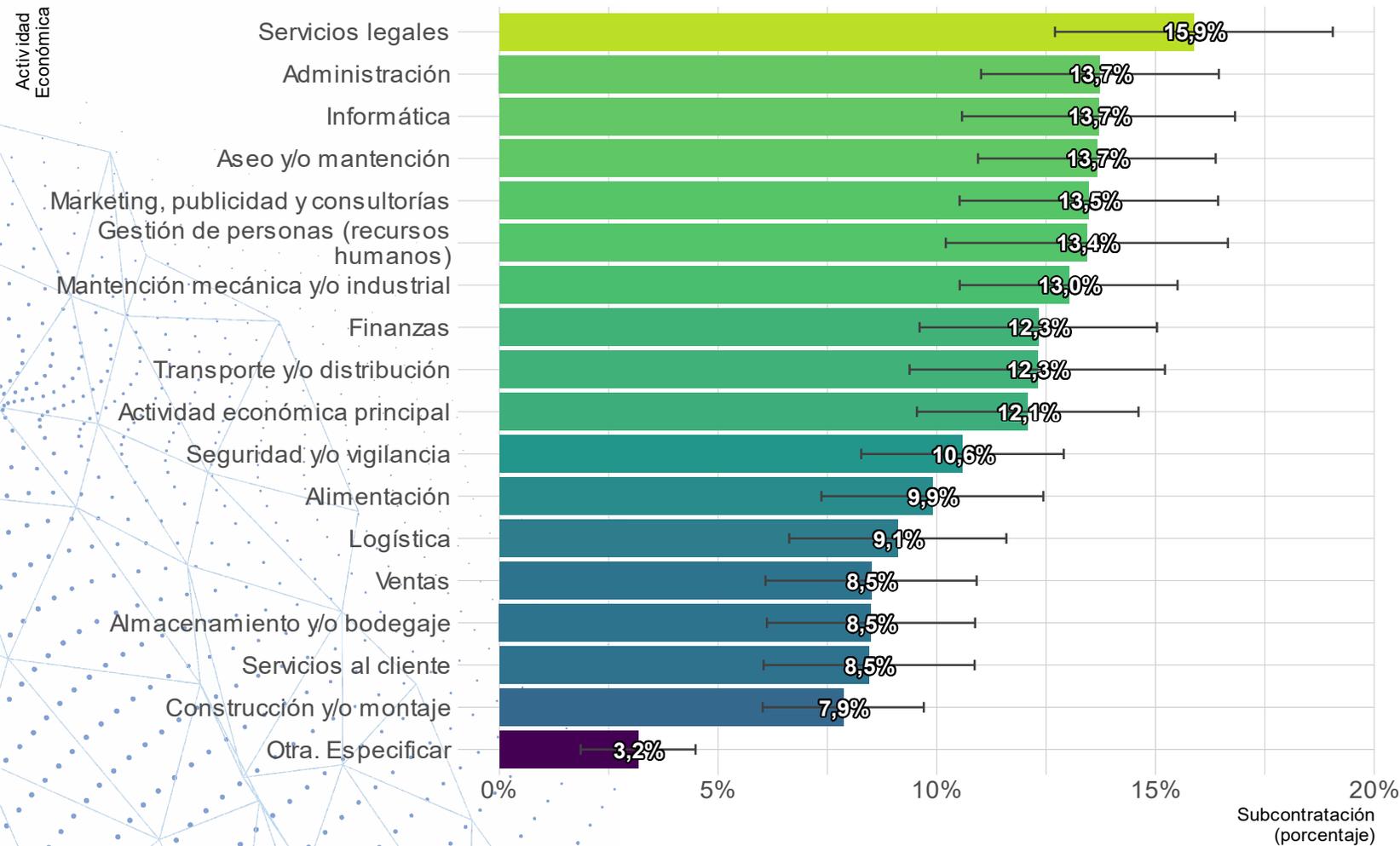


El 12,1% de las empresas subcontrata labores productivas relacionadas a su *actividad principal*. Al desagregarlas por tamaño, se observa que este porcentaje es de 10,2% en las *microempresas*, y del 20,4% en el caso de las *grandes empresas*.

Por su parte, el 33,2% de las empresas subcontrata *actividades secundarias*. Este porcentaje es del 32,4% en *microempresas*, y alcanza el 51,3% en *grandes empresas*.

<sup>1</sup> Actividad principal: sector económico al que pertenece la empresa. Actividad secundaria: sector económico distinto al que pertenece la empresa. Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.

# Actividades subcontractadas según tipo



Entre las actividades más tercerizadas<sup>1</sup>, destacan los *servicios legales* (15,9%); seguida por *administración*; *informática* y *aseo y/o mantención*, siendo cada una subcontractada por el 13,7%.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

El dato presentado es de respuesta múltiple, por lo que la suma de las barras es mayor a 100%.

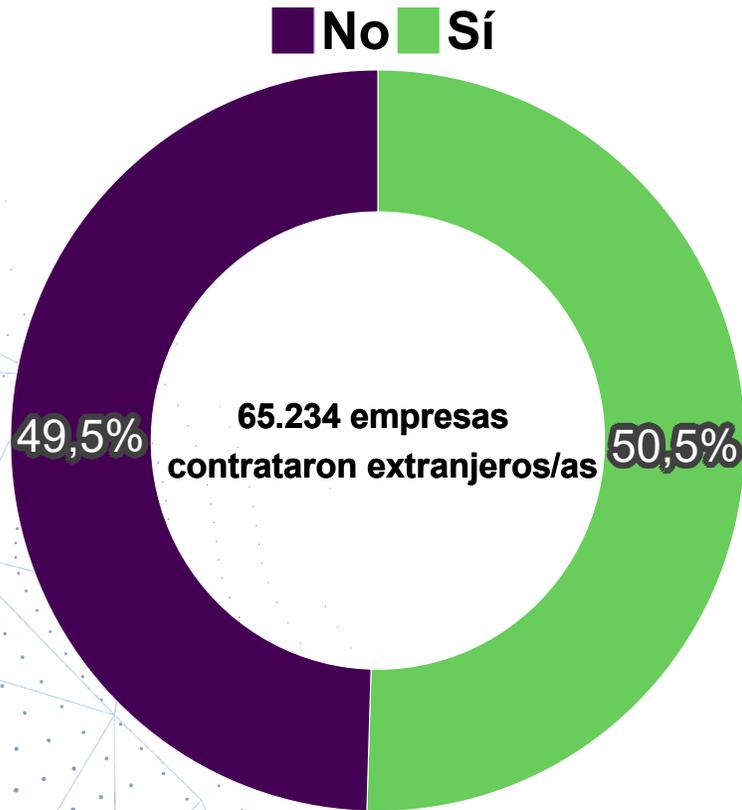
Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.



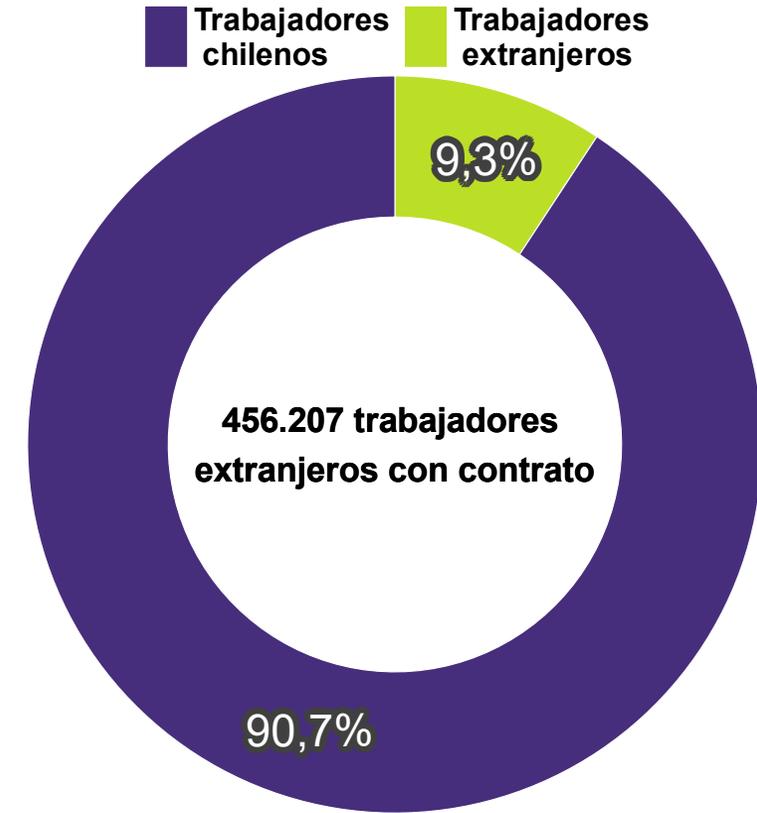
# TRABAJADORES EXTRANJEROS



## Empresas que contratan personal extranjero

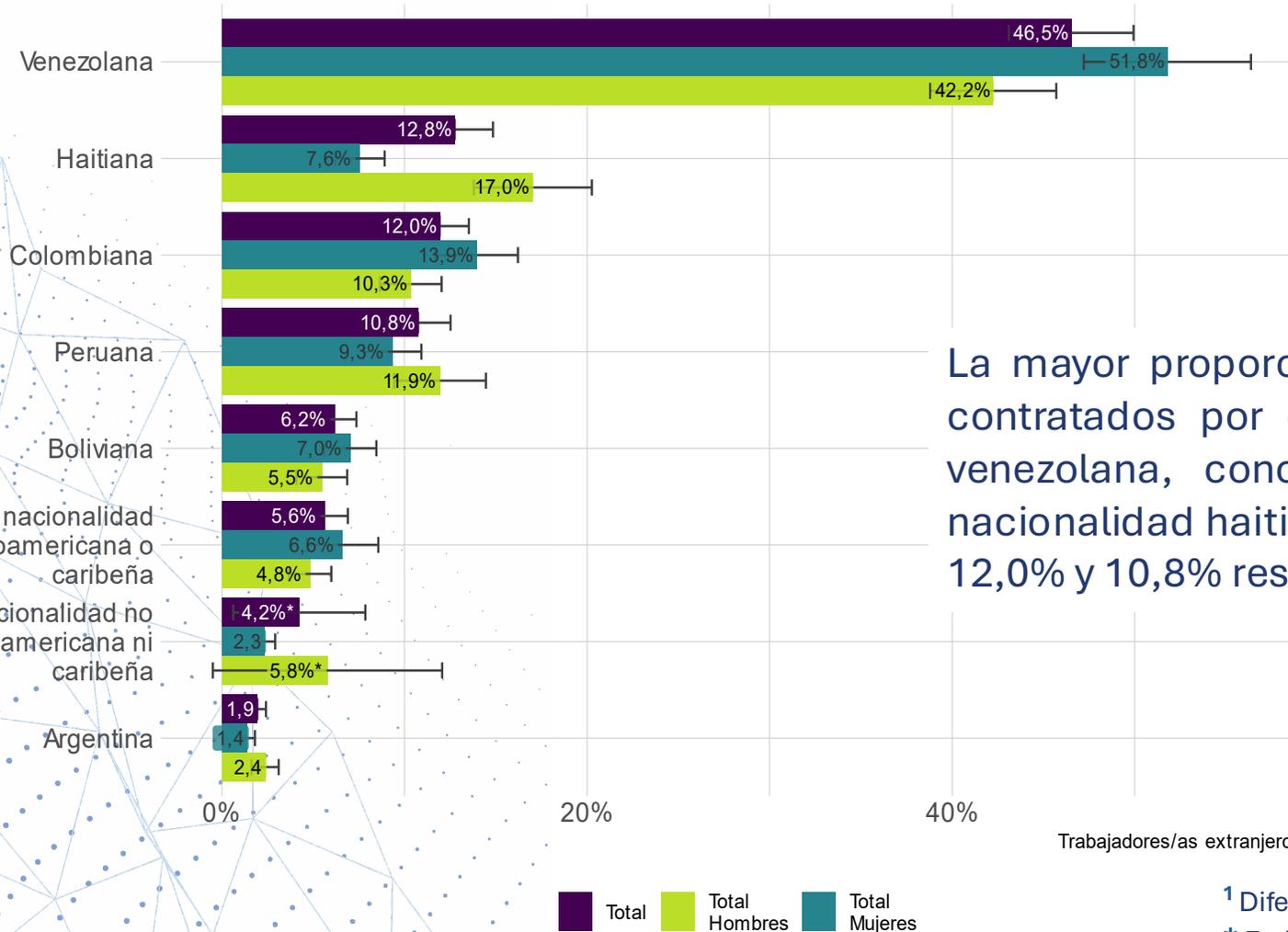


El 50,5% de las empresas en Chile cuenta con personal contratado de nacionalidad extranjera.



Las personas extranjeras representan el 9,3% del total de trabajadores/as de las empresas en el país.

# Porcentaje de trabajadores extranjeros por país de origen y sexo



La mayor proporción de trabajadores de origen extranjero contratados por empresas chilenas son de nacionalidad venezolana, concentrando el 46,5%. Le siguen los de nacionalidad haitiana, colombiana y peruana, con el 12,8%, 12,0% y 10,8% respectivamente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Diferencia estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza.

\* Estimación poco fiable.

Las barras negras muestran el intervalo de confianza de las estimaciones, calculados al 95% de nivel de confianza.



# GLOSARIO



- **Actividad Económica:** Conjunto de acciones que se realizan para producir o proporcionar bienes y servicios, con el objetivo de intercambiarlos por dinero u otros bienes o servicios.
- **Comité bipartito de capacitación:** Tiene por objetivos acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación. Según el artículo 13 de la ley 19.518, toda empresa con más de 15 trabajadores debe constituir un comité bipartito de capacitación, integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores.
- **Competencias básicas:** Se define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.
- **Contratos:** Refiere al conjunto de normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores (DT).

**Los tipos de contratos más comunes son:**

- **Indefinido:** No tiene fecha de término específica y se mantiene mientras las partes lo deseen.
- **Plazo Fijo:** Tiene una duración determinada y finaliza automáticamente al cumplirse el plazo.
- **Por Obra o Faena:** Se establece para la realización de una obra específica y termina una vez que ésta finaliza.
- **Contrato a Honorarios:** Es un acuerdo entre dos partes para la prestación de un servicio a cambio de un pago, en el que no existe un vínculo de subordinación y dependencia.
- **Contrato de Aprendizaje:** es un acuerdo entre un empleador y un aprendiz en el que el empleador se compromete a enseñar al aprendiz un oficio o profesión, a cambio de que el aprendiz trabaje para él.

- **Digitalización y Automatización:**

Se entiende por **digitalización** la transformación del modelo de negocio de la empresa, transformando los procesos manuales en procesos digitales mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Por ejemplo, pasar a formato digital información que antes se encontraba en papel o pasar de procesos de registro en papel o manual a digitación informática. **Automatización** consiste en suplantar tareas manuales y operarios humanos por procesos operados por máquinas o sistemas de información. En la X Encla se incluyen explícitamente: sistemas de autoatención o autoconsulta, robotización de procesos, control de calidad computarizado, digitalización de servicios y trámites, uso de inteligencia artificial, modelos predictivos a partir de grandes volúmenes de datos o “big data”.

- **Enfermedad profesional:**

La Ley N° 16.744 establece que enfermedad profesional es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

- **Instrumento Colectivo:**

Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas establecidas en el Libro IV Código del Trabajo (DT).

- **Jornada parcial:** Es aquella de 30 horas o menos de trabajo a la semana pactada en un contrato. Tiene las siguientes características:
  - Se permite el pacto de horas extraordinarias (en caso de existir una necesidad o situación temporal).
  - La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.
- **Personal subcontratado:** corresponde al personal de una empresa externa, el cual ha sido contratada por el o la empleadora o la empresa para realizar labores que esta necesite. La supervisión de este personal depende de la empresa externa o contratista. Tanto para el caso del personal suministrado por terceros como para el caso del personal subcontratado, hay que distinguir entre la empresa mandante y la empresa contratista.
- **Remuneración Bruta:** Se refiere al total de ingresos que recibe un trabajador antes de cualquier deducción o descuento, como impuestos o aportes previsionales. Esta remuneración incluye:
  - **Sueldo Base:** El monto acordado por el trabajo realizado.
  - **Bonos y Gratificaciones:** Pagos adicionales que pueden ser periódicos o por desempeño.
  - **Horas Extras:** Compensación por trabajo realizado más allá de la jornada laboral regular.
  - **Comisiones:** Ingresos adicionales que se obtienen por ventas o metas alcanzadas.

- **Tamaño de empresas:** En la X Encla, el tamaño de empresa está definido por el número de personas trabajadoras contratadas:
  - **Microempresas:** Empresas que cuentan con 5 a 9 trabajadores.
  - **Pequeñas empresas:** Empresas que cuentan con 10 a 49 trabajadores.
  - **Medianas empresas:** Empresas que cuentan con 50 a 199 trabajadores.
  - **Empresa grande:** Empresas que cuentan con más de 199 trabajadores.
- **Teletrabajo:** Se entiende por teletrabajo la modalidad de trabajo realizada por el personal contratado directamente por la empresa (trabajador dependiente), que realiza sus labores fuera de las dependencias de esta y que presta sus servicios mediante dispositivos tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. La manera más frecuente es la de un trabajador que trabaja desde su hogar, conectado a la empresa mediante un computador.

SÍNTESIS DE RESULTADOS



Encuesta Laboral 2023

