

Capítulo V

JORNADA LABORAL

La duración del tiempo de trabajo en el mundo es cada vez menos predecible. El más reciente informe que incluye su medición sistemática para un conjunto de países¹ muestra que, en comparación con 2006, las personas ahora trabajan 58 horas más al año, lo cual revierte la tendencia global hacia la reducción de la jornada que venía mostrándose en los últimos años. Muy probablemente en esta reciente medición, se reflejen los efectos de la crisis internacional de la economía, en las cuales una de las medidas es reducir el número de ocupados e incrementar la productividad, extendiendo la jornada para los trabajadores empleados.

En esta misma medición Chile se sigue ubicando entre los países con largas jornadas laborales anuales. Si bien en las mediciones del año 2006 se advertía una clara reducción en el total del tiempo de trabajo, en la medición reciente del 2008 la tendencia cambia y el número total de horas al año supera las 2.100, con lo cual nuestro país sigue estando en el mismo promedio de los países asiáticos.

Todos los aspectos relacionados con la jornada laboral son materia sensible para la administración del trabajo y, aún cuando tanto la duración de la jornada así como la garantía de los descansos mínimos fueron objeto de una reforma laboral en el país en 2001, en el año 2008 del conjunto de sanciones cursadas por la Dirección del Trabajo por infracciones a las disposiciones del Código del Trabajo, 30% de ellas tenían que ver con distintas violaciones a la jornada de trabajo.

La ENCLA 2008 muestra que en las empresas chilenas se trabaja en promedio entre 5 y 6 días a la semana (5,4) y un poco menos de 45 horas (44,8) semanales como jornada ordinaria. En el día, un poco más de 8 horas (8,3), con un descanso de alrededor de una hora para tomar la colación y un tiempo reducido para hacer otras pausas durante la jornada (6,8 minutos). En cifras también promedio, los trabajadores asalariados trabajaban 4,2 horas extras a la semana, medida ligeramente superior a la del año 2006.

Este es el perfil general de la duración del tiempo de trabajo en el conjunto de las empresas a fines de 2008, que indica que la jornada de trabajo ordinaria se ha ido reduciendo y se ajustó efectivamente a las 45 horas que buscaba la reforma laboral del año 2001. Al mismo tiempo, la tendencia general indica que la jornada diaria se comprime, ajustándose los tiempos de descanso.

Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial (de menos de 30 horas semanales) se utiliza en el 17,1% de las empresas e involucra al 6,2% de los trabajadores.

Sobre la distribución del tiempo de trabajo, los promedios generales muestran lo siguiente: casi un cuarto de las empresas usan sistemas de turnos y en el 13% de ellas labora con horario nocturno. En el 23% de las empresas se trabaja en día domingo. En términos de la masa laboral cubierta esta proporción se reduce del total de trabajadores, el 7,5% trabaja de noche y 15,1% trabaja los días domingo.

¹ "Prices and Earnings around the Globe. An International Comparison of Purchasing Power", 2009, UBS, Suiza.

5.1 Duración de la Jornada

En el curso de los diez últimos años, la duración de la jornada ordinaria semanal de trabajo en el país se ha reducido en más de tres horas. El cambio más significativo se produce luego de las reformas del año 2001, que se refleja en la ENCLA 2002, con una reducción de 2,3 horas de trabajo a la semana entre 2002 y 2004, y luego de que esta reforma se pusiera en práctica, en el año 2005, lo cual se refleja en la ENCLA 2006 con una nueva reducción de la jornada ordinaria en el conjunto de las empresas de una hora y media de trabajo semanal. Como se señaló entonces, los datos indican cómo las empresas fueron ajustando sus tiempos de trabajo ordinarios a la norma legal. Y aún así, entre 2006 y 2008, esta tendencia se acentúa un poco más con una nueva reducción de 20 minutos, lo cual ubica la duración ordinaria semanal promedio por debajo del requisito legal de las 45 horas.

Cuadro Nº 1
Evolución promedio general de horas semanales de trabajo
(sin considerar horas extras)²

Año	1998	1999	2002	2004	2006	2008
Promedio	48,16	48,42	46,10	46,60	45,10	44,80

Fuente: Trabajadores (1998, 1999, 2002, 2004), Empleadores (2006, 2008)

Tal como se ha visto en las ENCLA anteriores, la duración regular del tiempo de trabajo cambia de acuerdo al tamaño de las empresas y, especialmente, en los distintos sectores productivos. En 2008, al igual que en los otros años, la extensión semanal de la jornada es menor en las empresas de mayor tamaño y sobrepasa los marcos legales en las microempresas, las que tienen mayores dificultades para el cumplimiento de normas laborales. Se registra más de una hora a la semana de diferencia entre en la jornada en la microempresa en relación con la gran empresa.

Cuadro Nº 2
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador, según tamaño de
empresa (sin considerar horas extras)³

Tamaño de empresa	Promedio
Microempresa	45,7
Pequeña Empresa	44,0
Mediana Empresa	44,7
Gran Empresa	44,5
Total	44,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

² Se hace esta comparación como tendencia general. En tanto, como se ha señalado, los datos de las ENCLA anteriores no son estrictamente comparables por razones metodológicas y de coberturas geográficas.

³ Se hace esta comparación como tendencia general. En tanto, como se ha señalado, los datos de las ENCLAs anteriores no son estrictamente comparables en razón de las muestras y de coberturas geográficas.

Sin embargo, históricamente han existido diferencias marcadas entre las distintas actividades económicas. Siguiendo una tendencia que venía hace unos años, en el 2008 estas diferencias intersectoriales tienden a reducirse. Pese a ello, en hoteles y restaurantes, industrias manufactureras metálicas, explotación de minas y canteras, agricultura, ganadería y silvicultura, la duración de la jornada semanal sobrepasa las limitaciones legales; en cambio, es más reducida en la enseñanza, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler y los servicios en general. Entre la jornada laboral en la enseñanza y la que encontramos en restaurantes y hoteles, la diferencia es de 5 horas menos a la semana en el primer caso.

Cuadro Nº 3
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador,
según rama de actividad económica (sin considerar horas extras)

Rama de Actividad Económica	Promedio
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	45,3
Pesca	44,5
Explotación de Minas y Canteras	45,6
Industrias Manufactureras No Metálicas	44,9
Industrias Manufactureras Metálicas	46,2
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	44,5
Construcción	44,3
Comercio al Por Mayor y Menor	45,4
Hoteles y Restaurantes	46,5
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	44,7
Intermediación Financiera	44,9
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	43,3
Enseñanza	41,5
Servicios Sociales y de Salud	43,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	43,7
Total	44,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Por otra parte, existen diferencias regionales respecto de la duración promedio de la jornada semanal que alcanzan a casi una hora y tres cuartos entre la Región de Los Ríos (la más reducida) y la de Antofagasta (la más extensa). En seis regiones del país se supera aún el máximo legal autorizado.

Cuadro N° 4
Promedio de horas semanales de trabajo por trabajador,
según región (sin considerar horas extras)

Región	Promedio
Arica y Parinacota	45,4
Tarapacá	45,2
Antofagasta	46,5
Atacama	45,2
Coquimbo	45,2
Valparaíso	44,6
Metropolitana	44,8
O'Higgins	45,9
Maule	44,7
Bíobío	44,4
Araucanía	44,1
Los Ríos	43,8
Los Lagos	44,4
Aysén	44,8
Magallanes	44,8
Total	44,8

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

5.2 Horas Extraordinarias

El recurso de las horas extraordinarias para funcionar normalmente era la forma habitual de extender el uso del trabajo en las empresas chilenas, tanto así, que para los trabajadores su pago formaba parte del salario regular. Esta mala práctica buscó ser corregida con la reforma del año 2001, que se implementó con resistencias de parte de los actores laborales, y a partir de entonces son cada vez menos las empresas que utilizan el sobretiempo.

En la primera medición de la ENCLA en 1998, 67% de las empresas trabajaban con horas extraordinarias, para descender en 2006 a menos de la mitad de las firmas (46,4%). En el año 2008 sólo en el 42,5% de las empresas se usaban horas extraordinarias, lo cual involucraba a una masa limitada del personal: sólo al 28,9% de los trabajadores.

En la serie histórica de encuestas ENCLA, y se ratifica en 2008, se observaba que el uso de horas extras es más habitual en las empresas de mayor tamaño, especialmente en las medianas y grandes empresas, sin embargo, en ese año es mayor la proporción de micro y pequeñas empresas que trabajan usando sobretiempo, en relación con las mediciones anteriores.

Cuadro Nº 5

Proporción de empresas y trabajadores que realizan horas extraordinarias, según tamaño de empresa (en relación a todas las empresas)

Tamaño de empresa	Empresas en que se trabaja horas extras (%)	Trabajadores que realizan horas extraordinarias (%)
Microempresa	27,5	14,0
Pequeña Empresa	49,0	22,8
Mediana Empresa	69,1	29,0
Gran Empresa	87,9	33,8
Total	42,5%	28,9%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por primera vez la ENCLA 2008 informa en forma separada la duración y distribución de la jornada laboral entre hombres y mujeres. El análisis por sexo, muestra que si bien la proporción de trabajadores hombres que hacen horas extras es mayor que la proporción de mujeres en 9 puntos porcentuales, no es marginal entre estas últimas, como se podría suponer. Y que en el caso de las empresas de menor tamaño, la diferencia entre ambos sexos es mucho menos significativa que en las empresas más grandes.

Cuadro Nº 6

Proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias por sexo, según tamaño de empresa (en relación a todas las empresas)

Tamaño de empresa	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Microempresa	13,9	14,1	14
Pequeña Empresa	25,2	17,9	22,8
Mediana Empresa	31,9	21,2	29
Gran Empresa	37,7	26,8	33,8
Total	31,8%	22,9%	28,9%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora, si bien se comprueba en la ENCLA 2008 que se reduce tanto la proporción de las firmas como de trabajadores que trabajan sobretiempo, no ocurre lo mismo respecto de la cantidad de horas extras que se trabajan en promedio, las que tienden a aumentar. Esto indica que cuando las empresas hacen uso de este recurso, lo hacen intensamente.

Como ha ocurrido en mediciones anteriores, es en la microempresa en donde menos se utilizan las horas extras pero, a diferencia de otros años, éstas se distribuyen de modo más bien parejo entre las empresas pequeñas y grandes. Y, en la desagregación por sexo, si bien la media de horas extraordinarias en las mujeres es inferior que entre los hombres, la diferencia no alcanza mucho más de una hora.

Cuadro N° 7

Promedio de horas extraordinarias diarias por trabajador, por sexo, según tamaño de empresa (en empresas que hacen horas extras)

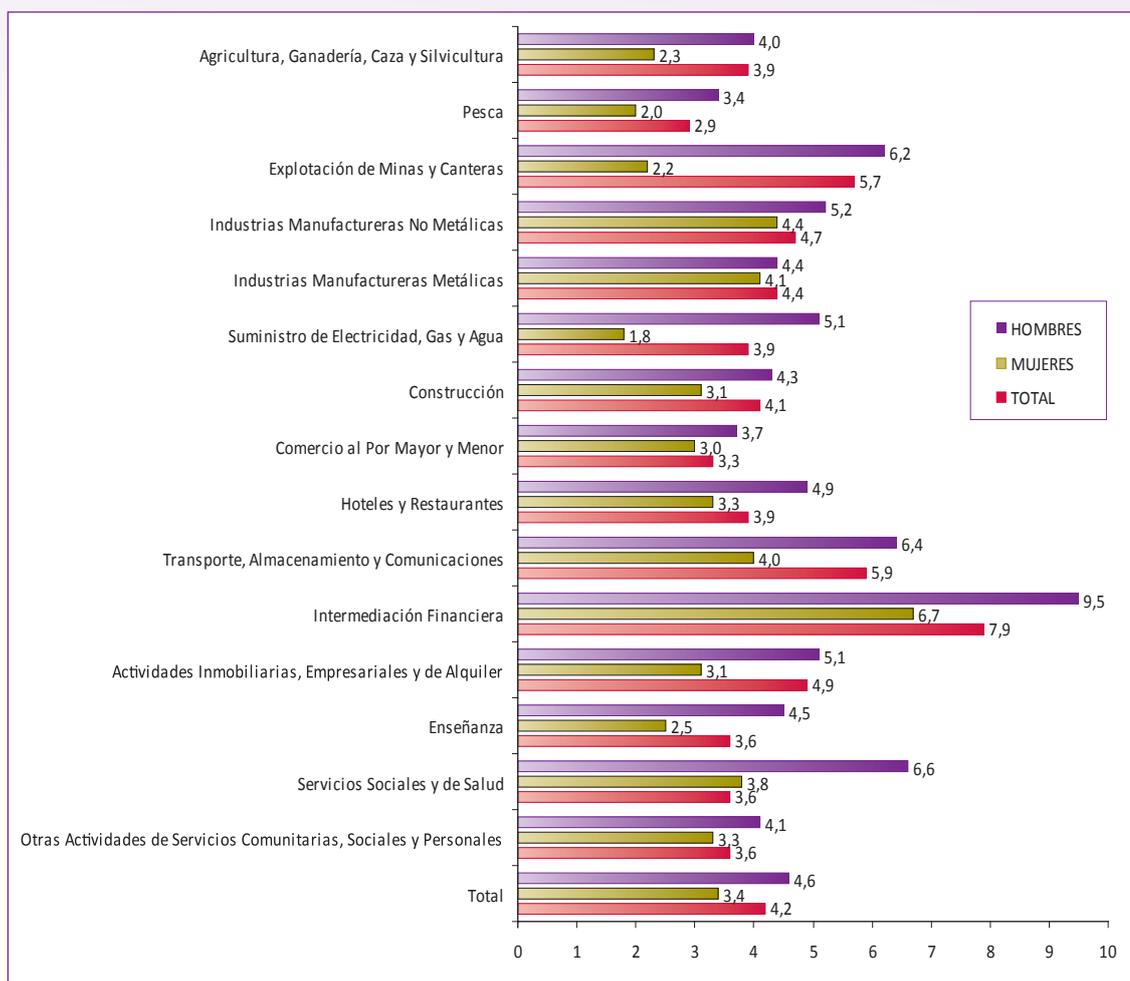
Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	3,8	2,3	3,2
Pequeña Empresa	5	3,9	4,6
Mediana Empresa	4,3	3,2	4,1
Gran Empresa	5,1	4,4	4,8
Total	4,6	3,4	4,2

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Tres sectores destacan por la cantidad de sobretiempo promedio semanal: los servicios financieros, el transporte y la minería. En los dos últimos casos, la prolongación de la jornada ha sido una constante histórica, pero en el sector financiero, aparece como un fenómeno reciente y es extenso tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

Gráfico N° 1

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, por sexo, según rama de actividad económica (en empresas que hacen horas extras)



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora bien, la cantidad promedio de horas extras que se realizan en las empresas por trabajador, parece estar relacionada con el sistema de remuneraciones. Así en las firmas en las cuales están establecidos incentivos como bonos, premios o cualquier otro que aumente la producción o la productividad, realizan casi una hora promedio más en la semana que en las empresas que no usan sistemas de remuneración flexible.

Cuadro N° 8
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y pago de incentivos para aumentar la producción o productividad

Incentivos para aumentar la producción o productividad	Hombres	Mujeres	Total
Si	4,9	3,7	4,6
No	4,2	3,0	3,7
Total	4,6	3,4	4,2

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

5.3 Jornadas a Tiempo Parcial

Este régimen de jornada se caracteriza por tener como tope máximo semanal dos tercios de la jornada ordinaria, es decir de 30 horas semanales. Y se normó con el ánimo de promover la búsqueda de empleos entre personas que necesitaran trabajar con horarios de menor extensión que los tradicionales y de permitir a las empresas ocupar trabajadores en determinadas horas del día o sólo algunos días de la semana.

La primera medición del uso de jornadas parciales de trabajo se hizo en la ENCLA 2006, cinco años después que entrara a regir la Reforma Laboral del 2001 que incorporó normas especiales en el Código del Trabajo para su regulación.

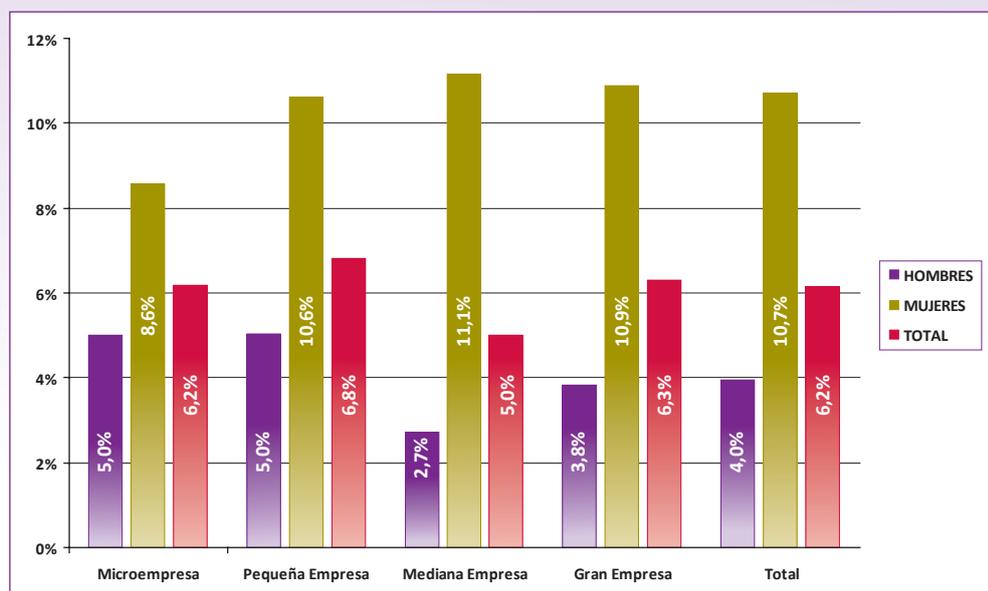
Al igual que entonces, se observa que este tipo de jornada no se ha extendido muy ampliamente entre las empresas ni entre los trabajadores, advirtiéndose una reducción al respecto. Sólo en el 17,1% de las empresas se hace uso de este esquema y cubre en promedio al 6,2% de los ocupados. Pero sí se advierten dos cambios. En primer lugar, el trabajo part time empieza a ser más utilizado en empresas de gran tamaño, lo cual no ocurría en la medición de 2006 y, por otra parte, con la desagregación por sexo que incorpora esta nueva ENCLA puede observarse que es una alternativa ofrecida y usada en una mayor proporción por trabajadoras mujeres que por hombres. En el total, el promedio de mujeres que trabaja en jornadas de tiempo parcial es más del doble que los hombres y es especialmente alto en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Cuadro Nº 9
 Proporción de empresas que usan jornadas parciales, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Proporción (%)
Microempresa	13,1
Pequeña Empresa	19,0
Mediana Empresa	21,3
Gran Empresa	36,0
Total	17,1%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Gráfico Nº 2
 Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales (hasta 30 hrs. semanales), según sexo y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora bien, la proporción de empleados a tiempo parcial tiene características distintas según sectores económicos. Su importancia relativa claramente es mayor en actividades de enseñanza (donde alcanza a un cuarto de los trabajadores), en hoteles y restaurantes y en servicios comunitarios, sociales y personales. En cambio, es prácticamente inexistente en la construcción, la minería y la intermediación financiera. En cada uno de los sectores analizados, el trabajo a tiempo parcial es utilizado en una proporción mucho mayor por mujeres que por hombres.

Cuadro N° 10
 Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales
 (hasta 30 hrs. semanales), según sexo y rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	0,7	7,8	2,5
Pesca	0,6	3,4	1,8
Explotación de Minas y Canteras	0,0	1,6	0,1
Industrias Manufactureras No Metálicas	2,6	5,3	3,3
Industrias Manufactureras Metálicas	2,1	3,1	2,3
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	0,3	0,0	0,3
Construcción	0,6	4,3	1,0
Comercio al Por Mayor y Menor	4,5	9,2	6,2
Hoteles y Restaurantes	16,1	19,0	17,0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	3,4	9,9	4,5
Intermediación Financiera	0,7	1,3	0,9
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	4,0	9,2	5,9
Enseñanza	24,8	25,4	24,0
Servicios Sociales y de Salud	8,1	8,9	8,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personas	12,7	19,8	14,7
Total	4,0%	10,7%	6,0%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

La proporción de trabajadores a tiempo parcial es importante especialmente en algunas regiones del país y de menor importancia en otras. En particular, es significativo en Magallanes, donde cubre al 18% del total del empleo y casi alcanza al veinte por ciento de los ocupados hombres, en la región de Los Ríos y en Arica y Parinacota. En los tres casos se destaca el porcentaje de trabajadoras mujeres empleadas a tiempo parcial, que alcanza a más de un tercio del empleo femenino en la región de Los Ríos. Por el contrario, este esquema de trabajo es poco utilizado en Antofagasta, Atacama y O'Higgins, tanto en general como en el caso de las mujeres.

Cuadro N° 11
Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales
(hasta 30 hrs. semanales), según sexo y región

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	6,0	18,1	10,0
Tarapacá	3,7	8,6	5,6
Antofagasta	1,7	7,4	2,8
Atacama	2,7	4,1	3,0
Coquimbo	4,1	16,1	7,7
Valparaíso	3,1	12,2	6,1
Metropolitana	3,0	10,2	6,1
O'Higgins	3,5	5,7	4,0
Maule	3,9	8,1	4,9
Bíobío	4,1	8,9	5,4
Araucanía	4,4	16,9	7,8
Los Ríos	5,0	35,7	15,1
Los Lagos	5,2	10,4	6,7
Aysén	4,1	5,8	4,6
Magallanes	19,4	15,7	18,0
Total	4,0%	10,7%	6,2%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La constatación de que el empleo part-time es un sistema de trabajo para un grupo significativo de mujeres en algunos sectores y regiones del país, invita a profundizar en las condiciones y relaciones laborales que se establecen en éste. Analizar la satisfacción laboral con este esquema, si se trata de oportunidades de empleo con estas características buscadas por las trabajadoras o son las alternativas que las empresas ofrecen, es un asunto que queda abierto.

5.4 Organización de la Jornada

Respecto de la distribución del tiempo diario de trabajo, las empresas tienen un comportamiento más bien homogéneo según su tamaño y concordante en lo sustancial con respecto a las constataciones hechas en la ENCLA del año 2006. Así, los días de descanso semanales se sitúan en torno de los 1,6 y crecen en las empresas de tamaño mediano. El número de horas diarias de trabajo se sitúan en torno de las 8,3 en los cuatro grupos de empresas con una tendencia a aumentar en las empresas medianas y grandes.

Al igual que en 2006, actualmente se advierte una mayor diferencia y tendencia entre las empresas de distinto tamaño respecto del tiempo para almuerzo o colación: mientras menor es el tamaño de las empresas más minutos dedican a esta actividad. Sin embargo, en el conjunto de las empresas se produce una reducción del horario de colación. Desde el punto de vista regional, sin embargo,

en Los Ríos, Antofagasta, Tarapacá y en la Región del Maule la pausa para estos efectos sobrepasa los ochenta minutos en tanto que en la Región Metropolitana está en promedio por debajo de la hora. Otro cambio, muy significativo, ocurre en el tiempo para otras pausas. Así aparece que las empresas han reducido los descansos durante la jornada. En el año 2008, en el conjunto de las empresas era insignificante, de menos de 10 minutos en todos los tamaños de empresas, en tanto en todas las ENCLA anteriores superaba siempre los 20 minutos.

Cuadro N° 12
Duración de la jornada de trabajo, colación y otras pausas, y descansos, según tamaño de empresa

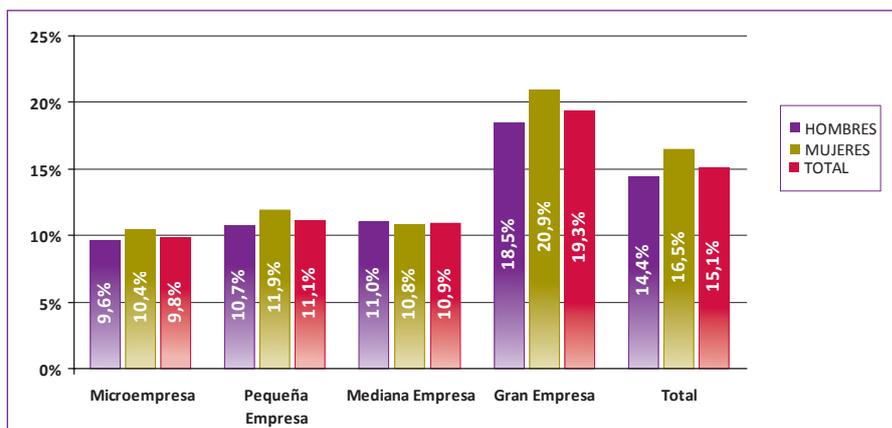
Tamaño de empresa	Horas diarias de trabajo*	Días de descanso a la semana	Minutos para colación	Minutos para otras pausas
Microempresa	8,3	1,5	68,6	6,4
Pequeña Empresa	8,2	1,6	63,0	6,8
Mediana Empresa	8,4	1,7	56,6	8,9
Gran Empresa	8,4	1,6	52,0	8,0
Total	8,3	1,6	64,6	6,8

Sin considerar horas extraordinarias

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por otra parte, la proporción de empleados que trabajan en domingo es significativa: abarca a un 15% de los trabajadores, por lo tanto sigue siendo un tema de política pública con repercusiones más allá de las relaciones laborales, el asunto de cómo lograr los equilibrios entre trabajo y vida familiar. Uno de los hallazgos importantes de la ENCLA 2008 es que la proporción de mujeres que laboran en domingo es superior a la de los trabajadores hombres en dos puntos porcentuales. Tal como se había observado en las anteriores mediciones de esta encuesta, el trabajo dominical es más significativo en los trabajadores ubicados en las grandes empresas, que en el caso de las mujeres alcanza a más del 20%.

Gráfico N° 3
Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo (en relación al total de empresas), según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Hay actividades que tienen especial desarrollo durante los fines de semana, como es el caso de restaurantes y las actividades recreativas en general y, efectivamente, más de la mitad del conjunto de trabajadores ocupados en ellas trabajan el domingo. Por otra parte, en las actividades en lugares más apartados y de procesos continuos, como la minería, cerca del cincuenta por ciento de los empleados trabaja también ese día. Si bien en el primer caso en donde el empleo femenino es muy importante, la situación es similar para hombres y mujeres. En la minería, que es un trabajo altamente masculinizado en la actividad principal, la proporción de trabajadores que trabajan el domingo es alta para los hombres.

En actividades de servicios en general, sociales y de salud en particular, el trabajo en días domingos involucra a más de un cuarto de los ocupados y, aún cuando es ligeramente mayor en hombres que en mujeres, involucra a ambos en términos significativos.

Cuadro N° 13
Proporción de trabajadores que trabajan el día domingo (en relación a todas las empresas), según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	6,9	1,7	5,7
Pesca	18,1	3,9	13,4
Explotación de Minas y Canteras	47,3	7,2	44,5
Industrias Manufactureras No Metálicas	12,8	17,8	14,4
Industrias Manufactureras Metálicas	1,9	1,3	1,8
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	20,8	2,1	17,3
Construcción	4,3	3,9	4,2
Comercio al Por Mayor y Menor	16,3	22,6	18,8
Hoteles y Restaurantes	53,7	51,9	52,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	17,1	6,5	15,1
Intermediación Financiera	1,5	0,1	0,8
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	28	22	25,7
Enseñanza	1,3	0,2	0,6
Servicios Sociales y de Salud	36,4	36,5	36,5
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	31,7	21,9	27,3
Total	14,4%	16,5%	15,1%

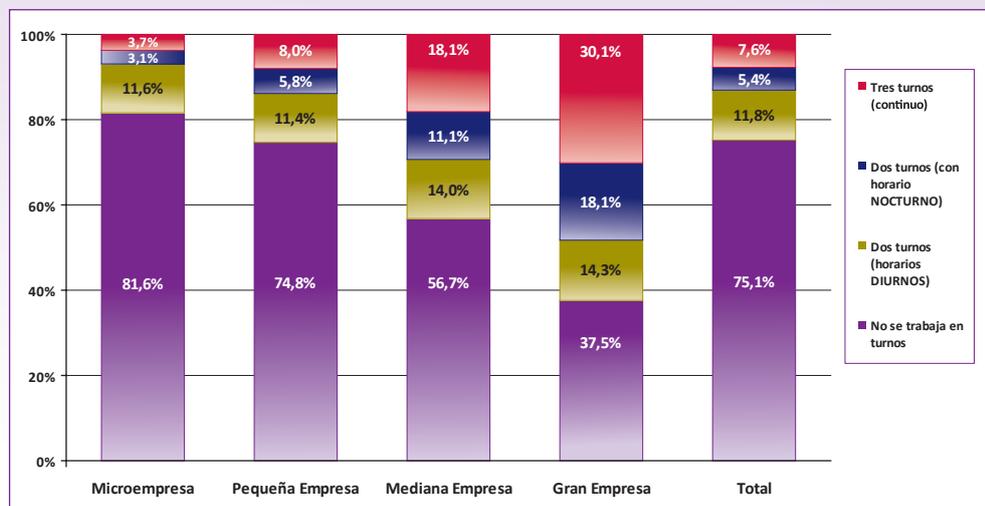
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto al sistema de turnos de trabajo, en 2008 alrededor de un cuarto de las empresas los realizaba, proporción menor que la encontrada en el año 2006, cuando esta práctica cubría al 30% de las unidades encuestadas. El análisis de mediciones anteriores de las ENCLA aplicadas, muestra que el porcentaje de empresas que trabaja con sistema de turnos tiende a reducirse.

Al igual que otras prácticas de flexibilidad en la distribución y el uso del tiempo de trabajo, los turnos son usados extensamente en las grandes empresas (62,5%) y disminuyen según se reduce el tamaño de las firmas, cubriendo sólo al 18,4% de las microempresas.

De todas las empresas que trabajan con sistemas de turnos el 13% trabaja con turnos nocturnos. En las empresas grandes el 48,2% trabajan con horario nocturno, en las medianas el 29,2%, alcanzando niveles bastante menores en las empresas de menor tamaño.

Gráfico N° 4
Distribución porcentual de empresas por sistemas de turnos, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Ahora bien, la proporción del total de trabajadores que trabajan turnos nocturnos no alcanza al 8%. El porcentaje de hombres que trabaja de noche es superior en 1,6 puntos porcentuales al total de mujeres y para ambos sexos la proporción es mayor según crece el tamaño de las empresas alcanzando 11,3% de los hombres que trabajan en las grandes empresas.

Cuadro N° 14
Proporción de trabajadores que trabajan en turnos nocturnos (en relación a todas las empresas), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total
Microempresa	2,4	2,2	2,3
Pequeña Empresa	3,6	3,0	3,4
Mediana Empresa	7,5	7,1	7,4
Gran Empresa	11,3	8,2	10,2
Total	8,0%	6,4%	7,5

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

El trabajo con sistema de turnos varía fuertemente según los sectores de actividad económica. Así, es mayoritario en las empresas relacionadas con la minería (78,5%) y en hoteles y restaurantes (63,9%), siendo significativo también en las empresas de los servicios sociales y de salud (48,7%) y en actividades de servicios comunitarias, sociales y personales (45,2%).

En cambio, los turnos son marginales en empresas del agro, la construcción y las industrias metálicas, aún cuando se advierte un crecimiento entre las primeras así como en las empresas relacionadas con la pesca respecto de años anteriores.

Cuadro N° 15
Distribución porcentual de sistemas de turnos según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	No se trabaja en turnos (%)	Dos turnos (horarios diurnos) (%)	Dos turnos (con horario nocturno) (%)	Tres turnos (continuo) (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	90,8	3,5	2,0	3,6	100
Pesca	80,9	11,0	3,7	4,4	100
Explotación de Minas y Canteras	21,5	41,0	18,4	19,1	100
Industrias Manufactureras No Metálicas	67,1	10,7	12,5	9,7	100
Industrias Manufactureras Metálicas	91,8	5,6	1,4	1,2	100
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	82,8	0,0	2,8	14,4	100
Construcción	91,8	3,0	2,5	2,7	100
Comercio al Por Mayor y Menor	74,6	12,7	2,7	10,1	100
Hoteles y Restaurantes	36,1	39,2	13,5	11,2	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	70,4	10,1	7,7	11,8	100
Intermediación Financiera	84,4	7,0	2,3	6,4	100
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	80,5	8,1	3,6	7,8	100
Enseñanza	77,6	15,6	5,1	1,7	100
Servicios Sociales y de Salud	51,3	15,4	23,8	9,6	100
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	54,8	35,8	2,6	6,9	100
Total	75,1%	11,8%	5,4%	7,6%	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto del porcentaje de trabajadores que trabajan en horario nocturno, las diferencias entre sectores económicos son considerables, así como la proporción de hombres y mujeres en actividades distintas.

Tanto en los servicios sociales y de salud, y en la minería, más del 30% de los ocupados están involucrados en trabajo de noche y, para los hombres, en el primer sector compromete al 40% de los ocupados. Otros dos sectores que ocupan una proporción del empleo por sobre los dos dígitos en turnos con trabajo nocturno son las industrias manufactureras no metálicas (14,4%) y el suministro de electricidad, gas y agua (10,3%). El trabajo de noche en el caso de las mujeres, se encuentra concentrado en los servicios sociales y de salud y secundariamente en la pesca, las industrias manufactureras no metálicas y en la minería.

Cuadro Nº 16
Proporción de trabajadores que trabajan en turnos nocturnos (en relación a todas las empresas), según rama de actividad económica

Rama de Actividad Económica	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	4,3	2,6	3,9
Pesca	7,1	13,7	9,3
Explotación de Minas y Canteras	33,4	8,8	31,7
Industrias Manufactureras No Metálicas	15,2	12,8	14,4
Industrias Manufactureras Metálicas	6,5	0,0	5,5
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	12,6	0,0	10,3
Construcción	2,8	0,8	2,7
Comercio al Por Mayor y Menor	7,9	8,9	8,3
Hoteles y Restaurantes	6,0	8,0	7,0
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	8,7	0,7	7,3
Intermediación Financiera	0,9	0,0	0,4
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	10,5	3,4	7,8
Enseñanza	0,9	0,0	0,3
Servicios Sociales y de Salud	40,0	36,3	37,6
Otras Actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales	4,5	4,8	4,7
Total	8,0%	6,4%	7,5%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Al igual que en otras características de la jornada laboral, el porcentaje de trabajadores que hacen turnos en horario nocturno varía entre las distintas regiones del país. Es especialmente importante en Antofagasta, O'Higgins y Biobío y, en estas dos últimas regiones, está más extendido en el empleo femenino que en el masculino, probablemente debido a la alta ocupación de mujeres en la agroindustria y la industria alimentaria en esas zonas. En las regiones de Tarapacá, Magallanes y Coquimbo, el trabajo en turnos nocturnos, en cambio, no tiene mayor peso en el empleo.

Cuadro N° 17
 Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos (en relación a todas las empresas), según sexo y región

Región	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Arica y Parinacota	15,0	4,4	11,5
Tarapacá	2,1	0,7	1,6
Antofagasta	14,4	2,8	12,1
Atacama	11,9	7,1	10,8
Coquimbo	4,6	3,7	4,3
Valparaíso	9,7	7,6	9,0
Metropolitana	7,7	5,5	6,9
O'Higgins	12,5	16,8	13,6
Maule	6,2	5,9	6,1
Bíobío	9,5	17,8	11,6
Araucanía	5,3	3,6	4,9
Los Ríos	5,9	4,1	5,3
Los Lagos	5,0	5,5	5,1
Aysén	6,4	8,4	7,0
Magallanes	4,0	4,3	4,1
Total	8,0%	6,4%	7,5%

Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

5.5 Jornadas Especiales

La normativa nacional, como otro modo de uso flexible del tiempo de trabajo, permite para algunos casos una distribución particular entre días de trabajo y días de descanso, distinta de la habitual. Entre estos sistemas se encuentran (en orden de importancia de acuerdo al porcentaje de trabajadores involucrados): el trabajo en día domingo en la actividad principal, los sistemas excepcionales de distribución de jornada y las jornadas bisemanales, entre otras. Al conjunto de estos esquemas se le denomina jornadas especiales.

Este recurso de flexibilidad es poco utilizado en las empresas nacionales, de hecho en 2008 no alcanza al diez por ciento del conjunto de las firmas y en relación con el año 2006, se advierte una importante reducción en la proporción de empresas que usan las jornadas especiales.

Ahora bien, al igual que en otras formas de adaptabilidad en el uso del tiempo de trabajo, son las empresas de gran tamaño y luego las medianas empresas, las que recurren con mayor frecuencia a estos esquemas y, por el contrario, una proporción reducida de la micro y pequeña empresa hace uso de estas jornadas.

Cuadro N° 18
Proporción de empresas y de trabajadores que usan jornadas especiales, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empresas (%)	Trabajadores contratados directamente (%)	Trabajadores suministrados por terceros (%)	Trabajadores (Total) (%)
Microempresa	8,5	0,1	1,1	1,2
Pequeña Empresa	8,5	0,2	0,3	0,5
Mediana Empresa	17,1	1,3	4,0	5,3
Gran Empresa	27,9	4,4	14,8	19,2
Total	9,8%	2,5%	7,8%	10,3%

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Respecto de la proporción de la población trabajadora involucrada en los sistemas, también resulta un fenómeno reducido, comprendiendo en total a un poco más del 10% de todos los trabajadores, considerando tanto los contratados directamente como los suministrados por terceros a la empresas. El porcentaje es importante, de nuevo, en empresas de gran tamaño en las cuales bordea el veinte por ciento.

El análisis por sector de actividad económica, muestra variaciones, al igual que otras formas de uso flexible de la jornada. Tanto en servicios sociales y de salud (34,9%) como en hoteles y restaurantes (34,6%) más de un tercio de las empresas hacen uso de estas formas de organización de la jornada y es significativo también en la minería (31,8% de las empresas) y con menos frecuencia en el suministro de electricidad, gas y agua (15,4%). En el resto de los sectores es poco significativo.

Los esquemas especiales más usados son el trabajo en domingo en la labor principal de la empresa, que se lleva la mitad de estas jornadas tanto para los trabajadores directamente contratados así como para los suministrados por un tercero, los sistemas excepcionales de distribución de la jornada (solicitados o no a la Dirección del Trabajo) que involucran al 40,7% de los trabajadores directos y las jornadas bisemanales, que cubren a un 38,6% del personal suministrado.

Cuadro N° 19
Distribución porcentual de trabajadores
(propios y suministrados por terceros) por tipos especiales de jornada

Tipos especiales de jornadas	Trabajadores contra- tados directamente (%)	Trabajadores suminis- trados por terceros (%)
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada, hayan sido éstos solicitados o no a la Dirección del trabajo	40,7	5,7
Jornadas bisemanales	3,3	38,6
Sólo trabajan los fines de semana	4,4	2,6
Otras jornadas especiales (Lugares en que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, y el movimiento diario sea escaso)	1,6	3,1
Trabajan domingos en labor principal de la empresa	50,0	50,0
Total	100	100

Fuente: Empleadores ENCLA 2008

5.6 Flexibilidad en la jornada laboral

Al analizar la duración y distribución habitual de la jornada en las empresas, se advierte un comportamiento relativamente homogéneo, tendencia que ya venía mostrándose en años anteriores. Es decir, los tiempos “ordinarios” parecen haberse ido ajustando de modo cada vez más parejo en las empresas.

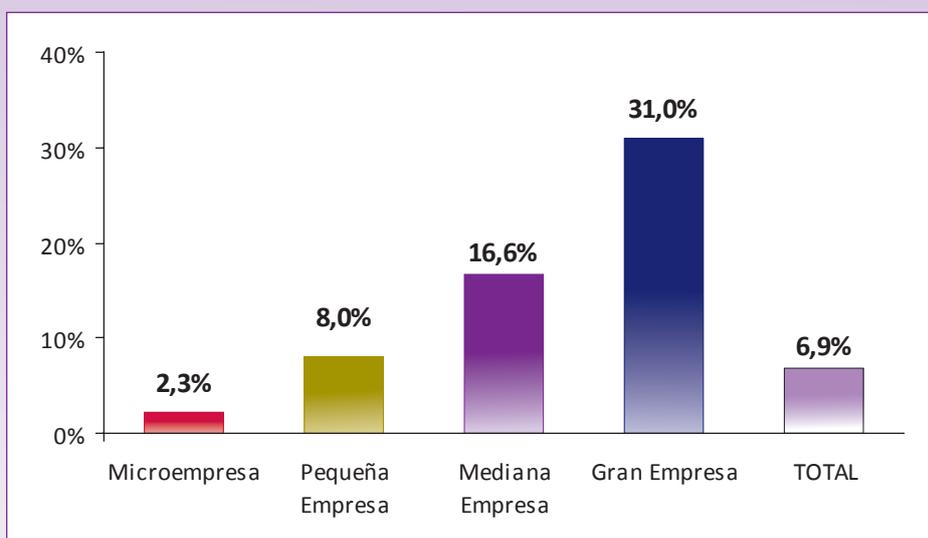
Cuando se analiza el comportamiento de esquemas no habituales de la jornada tales como el recurso a horas extras, jornadas a tiempo parcial, trabajo en días domingos, turnos continuos de trabajo y jornadas especiales, el comportamiento de las empresas es mucho más variado.

En primer lugar, como se ha podido observar en cada uno de los acápite, son las grandes empresas las que usan de modo más flexible la jornada laboral. Así ocurre respecto del sobretiempo, las jornadas parciales, el trabajo en domingo y casi todas las formas de distribución inusual del tiempo de trabajo. Un hallazgo de esta ENCLA 2008 es que también las empresas de tamaño mediano están incorporando cada vez más esquemas no habituales en la organización del tiempo de trabajo. Se observa también que el recurso a los sistemas flexibles no es marginal. Es decir, cuando las empresas deciden flexibilizar la jornada lo hacen intensivamente, involucrando proporciones importantes de su personal.

Por otra parte, parece ser que el uso de esquemas flexibles tiende a superponerse. Cuando se usa unos de ellos, tienden a utilizarse también los demás, tal como se observa en el gráfico que se presenta a continuación, lo cual es significativo especialmente en las grandes empresas.

Gráfico N° 5

Proporción de empresas en las que se trabaja en turnos, los días domingo y con horas extraordinarias, según tamaño de empresa



Fuente: Empleadores ENCLA 2008

Por otra parte, el uso más extenso del tiempo de trabajo se aplica más sobre los trabajadores de empresas que tienden a tener una mayor proporción del personal con contratos de duración indefinida, lo cual es consistente con la idea de enfrentar la crisis, produciendo más con el mismo personal.

Respecto de los sectores de actividad, se advierten también diferencias en el recurso a esquemas flexibles. Son utilizados con mayor intensidad en el comercio, los servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes y en la minería.