

# Temas Laborales

DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Año 10  
N° 23  
AGOSTO  
2005

## BENEFICIOS DE REDUCIR LA JORNADA E INEQUIDADES POR RESOLVER

### Tema

Beneficios de la reducción de la jornada de trabajo.

### Gráficos y Cuadros

Promedios de horas de trabajo a nivel nacional e internacional.

### Perspectivas

Entrevista al Jefe del Departamento de Inspección, Cristián Melis.



GOBIERNO DE CHILE

DIRECCIÓN DEL TRABAJO / Departamento de Estudios / Agustinas 1253 - piso 4° / Santiago - Chile / [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

## BENEFICIOS DE REDUCIR LA JORNADA E INEQUIDADES POR RESOLVER<sup>1</sup>

**Magdalena Echeverría**  
**Laura Jeria**  
**Departamento de Estudios**

La política laboral del Gobierno de reducir la jornada laboral de los chilenos, restringiendo las horas extraordinarias en 2001 y la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales, desde este año 2005, responde a una necesidad social, como motivo primero, pero es también un acierto económico.

Es la apuesta a un modelo de desarrollo a través del cual los trabajadores mejoren su calidad de vida y a un nivel de crecimiento alcanzado como país, que hace posible que, reduciendo la jornada, se mantenga o aumente la productividad del trabajo. Es decir, que la organización de las empresas y las competencias laborales hacen no sólo posible esta modificación, sino que además, necesaria. En definitiva, se apuesta a un esquema de crecimiento que va dejando de fundarse en el uso extensivo del trabajo y va pasando a un modelo de producción más intensivo, con un peso mayor de la tecnología, la informatización y la calificación de los trabajadores. Pero que tiene limitaciones y ambivalencias, como veremos luego.

La reducción del tiempo de trabajo tendrá positivos efectos para los trabajadores en general, quienes podrán disponer de ese tiempo para realizar otras actividades distintas de las laborales y para el país, con una ciudadanía enriquecida, en la medida en que sus habitantes tengan mejores condiciones objetivas para desarrollar una mayor y más variada participación social y cultural.

Los antecedentes recogidos en este artículo indican que, como resultado global, mejorará la calidad de la vida personal y familiar, los riesgos para la salud, el bienestar y el rendimiento laboral. Pero, al mismo tiempo, al profundizar en el análisis, se revelan las fuertes desigualdades en el proceso laboral de los ingresos del trabajo. El valor de la hora de trabajo es altamente inequitativa; grupos ocupacionales que tienen jornadas más prolongadas tienen menores remuneraciones,

al mismo tiempo que permanecen aún marcadas diferencias en la duración del tiempo de trabajo entre los distintos sectores de actividad económica.

De manera que el Gobierno y la sociedad junto con diseñar espacios para acoger la mayor disponibilidad de tiempo social, deberá abordar conjuntamente esta marcada desigualdad que hará que para algunos grupos, la disminución del tiempo de trabajo sea muy difícil, entre otras cosas, porque su tiempo vale mucho menos y se juegue en la restricción, los límites de su subsistencia.

### 1.- LA DURACIÓN DE LA JORNADA

#### a.- Jornada y productividad: Chile en comparaciones internacionales

Desde fines del siglo pasado, Chile ha llevado la delantera entre los países con jornadas laborales extensas<sup>2</sup>, distanciándose mucho de naciones con las que hemos establecido acuerdos y competimos comercialmente. En 2003 Chile superó en horas de trabajo anuales en 25% a los países europeos, en 15% a Japón y en 14% a Estados Unidos<sup>3</sup>. Pero, nos hemos encontrado en una posición retardada en competitividad general (lugar 24/46), en especial respecto de la eficiencia productiva.

Cabe detenerse en las comparaciones internacionales, entre otras cosas, porque refrendan el acierto de la política del Gobierno, que al reducir la jornada se mejora el rendimiento laboral, además de los beneficios sociales destacados. Éste era uno de los aspectos polémicos de la medida, que ha sido objeto ya de una primera medición y positiva evaluación, en los datos entregados por el INE y el Banco Central y refrendados por el estudio de la Universidad de Chile, al mostrar que la productividad del trabajo se ha mantenido e incluso mejorado (entre un 4% y un 6%), a partir de la reducción de las horas de trabajo en enero de este año.

<sup>1</sup> Las cifras a las que se hace continua alusión en este artículo se detallan en la sección Gráficos y Cuadros.

<sup>2</sup> En el Informe The World Competitiveness Yearbook (IMD), el país ha liderado 4 veces en los últimos 8 años la lista de países donde las personas trabajan el mayor número de horas al año (1996, 1998, 2001 y 2002).

<sup>3</sup> La distancia se ha ido estrechando □

¿Qué tendencias mundiales se observan en estas materias? Primero, la jornada laboral tiende a reducirse.

Tomados en conjunto los países y regiones considerados por IMD, entre 1999 y 2003, el tiempo de trabajo disminuyó en 65% de los países/regiones; se mantuvo en un 13% y sólo en 2 de los 10 países que aumentaron la jornada, el aumento fue mayor al 5%. En el año 2003, el promedio global fue de 1.917 horas anuales, casi un 2% menor que en 1999. En tanto, todos los países desarrollados se encontraban por debajo de esta cifra, Chile se ubicó 18 lugares por encima, con 2.195 horas, superando a China, en Oriente, y a Argentina, en América Latina.

La segunda tendencia observada, es que el valor de la productividad media del trabajo aumenta considerablemente.

Entre los mismos años, la eficiencia productiva creció en 85% de los países/regiones y sólo disminuyó en 7, entre ellos, Chile. En el año 2003, la productividad del trabajo<sup>4</sup> varió entre 59.3 US\$ (en Ile de France) y 0.5 US\$ (en India) y el promedio de 23.4 US\$, que fue 31.1% mayor que en 1999. Chile se posicionó 14 lugares bajo el país más cercano al promedio, (Israel), con 5.9 US\$. Lo superaron países más pobres, Sudáfrica, o en crisis recientes, como República Checa y Eslovenia.

Tercero, a partir de este análisis, surge la pregunta: ¿Hasta qué punto la baja productividad del trabajo en la mayoría de los países, y en el nuestro, se relaciona con la larga duración de las jornadas laborales? ¿En qué medida el bajo rendimiento no es, dada ciertas condiciones de desarrollo de un país, en buena parte, producto de jornadas muy extendidas?

Los resultados expuestos muestran que a nivel agregado, existe una relación importante entre la productividad y la cantidad de horas de trabajo<sup>5</sup>. En general, los países en los cuales las personas trabajan una menor cantidad de horas en el año, tienen una mayor productividad que aquellos en los cuales trabajan una cantidad de horas mayor. La productividad del trabajo es una ecuación compleja y su resultado no depende de un único factor. La tecnología, los niveles de educación y calificación laboral, de los salarios y de los precios, entre otros, son indicadores que pesan en conjunto sobre el fenómeno. Sin embargo, en términos globales, la relación que se observa es que a mayor duración de la jornada laboral, menor productividad individual.

En la discusión nacional, sin embargo, la relación entre tiempo de trabajo y rendimiento ha sido explicada unilateralmente;

como consecuencia directa de los niveles de educación de los trabajadores. Bien vale tener en cuenta esta relación positiva que se detecta entre reducción del tiempo de trabajo y rendimiento al implementar una medida controvertida como la reducción de jornada, como un factor que incide positivamente también sobre el crecimiento económico del país, y no al revés.

Chile se había mantenido con una jornada laboral prolongada por muchos años. Los cambios de tendencia a la baja en las mediciones internacionales, de 61 horas anuales entre 1999 y el año 2003, aún cuando todavía marginales, son entonces, además de un aliento social, una buena noticia económica.

## **b.- La reducción general de la jornada en mediciones nacionales**

En las mediciones nacionales recientes, el promedio de horas semanales trabajadas tiende también a disminuir<sup>6</sup>.

Los datos de la ENCLA de la Dirección del Trabajo, muestran que el promedio semanal de horas trabajadas disminuyó entre 1999 y el año 2004 en casi dos horas. En tanto en 1998 y 1999 el promedio general superaba el tope máximo de la jornada ordinaria de 48 horas, tres y cinco años después, la jornada semanal descendió por debajo de éste a 46.1 y 46.6 horas promedio, respectivamente.

### **Evolución promedio general de horas semanales de trabajo** **Fuente: Trabajadores**

<b>Año</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>
<b>Horas semanales</b>	48,16	48,42	46,10	46,60

Fuente: ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004

En el año 2004, las empresas medianas tienen las jornadas de mayor duración (47,1 en promedio) seguidas de las pequeñas empresas (46,7), al igual que en 2002. A pesar de las diferencias entre las unidades productivas de distinto tamaño en la materia que aún se observan en 2004, se advierte una tendencia hacia una mayor homogeneidad entre ellas, que hace unos años. Así, mientras en el año 2002 la diferencia entre la micro y la mediana empresa fue de casi dos horas, en el año 2004 esta diferencia alcanzó sólo los 48 minutos.

<sup>4</sup> El IMD define como productividad la contribución en dólares al PIB por hora de una persona empleada.

<sup>5</sup> Ver Gráficos N° 1, 2 y 3 Sección Gráficos y Cuadros.

<sup>6</sup> Analizamos dos de ellas, la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, porque se aplica a establecimientos, la información obtenida puede ser respaldada con documentación y comprende el más amplio campo de variables laborales, y la Encuesta CASEN 2000 y 2003, en tanto se focaliza en los ingresos de los hogares encuestados y, especialmente, en los ingresos del trabajo, cuya relación con la jornada laboral es un aspecto clave en nuestro análisis.

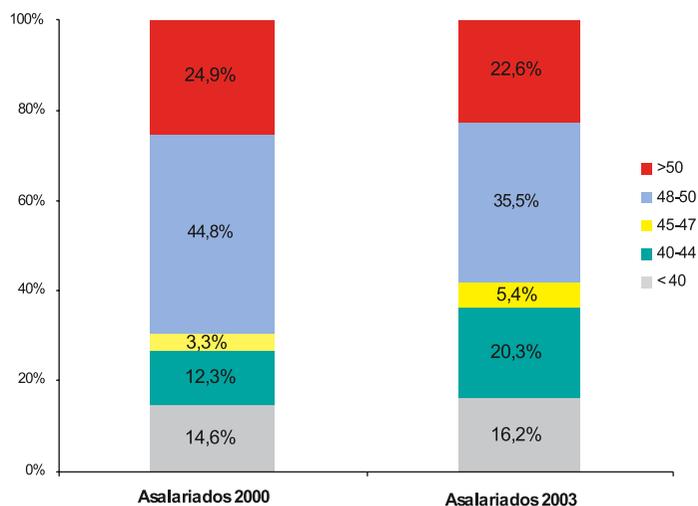
Ello puede estar indicando un proceso de modernización en las empresas de menor tamaño, que irían tendiendo a igualar los sistemas de organización del trabajo.

Esta información, como la que se analiza a continuación, muestra que, en general, la Reforma Laboral; la política inspectiva de la Dirección del Trabajo sobre su cumplimiento y el énfasis puesto por el Gobierno en la obligación de adecuar la jornada semanal, han logrado legitimarse en los actores laborales y las empresas están reduciendo efectivamente el tiempo de trabajo, obteniéndose crecientemente los impactos positivos buscados.

En el primer trimestre de 2005, la Dirección del Trabajo, incorporó en la mayoría de sus inspecciones a establecimientos<sup>7</sup>, la fiscalización del cumplimiento de la adecuación de jornada a 45 horas semanales. A pesar de que las infracciones a otros aspectos de la jornada de trabajo siguen siendo altas, del total de infracciones registradas en estas inspecciones, que cubrieron al 12% de los asalariados privados, sólo un 7.5% de ellas correspondieron a materias de adecuación de jornada.

Los datos de la Encuesta CASEN muestran también una reducción de la jornada laboral, especialmente del grupo de personas que trabajan entre 48 a 50 horas semanales; esto se debe a que, el grupo de asalariados que trabaja en jornadas de menos de 45 horas aumentó proporcionalmente en forma notable (de 30,2% a 38,7%), sobre todo, al acrecentarse la proporción de asalariados con jornadas de entre 40 y 44 horas semanales de trabajo. Por otro lado, en el año 2000 trabajaban 48 horas y más, aproximadamente, 3 de cada 4 asalariados, en tanto en 2003 sólo casi 2 de cada 4. Por tanto, se ha producido una reducción en las jornadas extensas de trabajo. Como contrapartida, el incremento de la masa asalariada entre los años 2000 y 2003 (de 3.895.018 a 4.197.930 trabajadores), se produce por un aumento en el conjunto que trabaja hasta 47 horas semanales, y una disminución en el conjunto que trabaja 48 horas y más; en este sentido, las diferencias más importantes se dan dentro de los tramos en el intervalo de 40 a 50 horas semanales de trabajo.

## Distribución de asalariados por horas semanales de trabajo en los años 2000 y 2003



Fuente: Elaboración en base a encuesta CASEN 2000 y 2003

Los resultados generales de la Encuesta CASEN señalan que la reducción del tiempo de trabajo durante el periodo 2000-2003 se ha concentrado y movido en los tramos horarios intermedios, de 48-50 horas y de 40-44 horas. En los extremos en cambio, donde se ubican quienes trabajan menos de 40 horas semanales entre los cuales estarían las jornadas a tiempo parcial, por un lado, y 50 horas y más en el otro, los cambios han sido menores. El grupo más crítico que trabaja en jornadas de 50 horas y más, y que representa a alrededor de 950.000 asalariados, se redujo sólo en 2.4 puntos porcentuales y los ubicados en jornadas inferiores a las 40 horas aumentaron no más que en 1.6 puntos.

### c.- Las inequidades de las horas de trabajo

Si bien la reducción de la jornada laboral es un hecho que constatan las distintas encuestas, esta reducción no es igual para todos. Hay desigualdades respecto de ella en la estructura ocupacional, en los distintos sectores de actividad y en los niveles de ingresos de la población.

Los resultados de la encuesta CASEN reflejan una marcada heterogeneidad frente a la duración de la jornada laboral según tipos de ocupación. En 2003, los grupos de trabajadores dependientes que trabajaban con jornadas más extensas (de 48 horas y más) eran: agricultores calificados (72.1%); operarios calificados y no calificados de distintos sectores productivos (69.7%), que representan casi a la mitad de los asalariados; y trabajadores de servicios y comercio (62.9%). Además, más de un cuarto de los trabajadores en cada una de estas tres categorías trabajaban más de 50 horas semanales.

<sup>7</sup> En 15.104 visitas inspectivas.

Por el contrario, los que trabajaban en jornadas menores (44 horas y menos) son: directivos (55.2%); oficinistas (55%); técnicos (48.4%) y profesionales (39%).

**Distribución de asalariados por horas semanales de trabajo, según tipo de ocupación. Años 2000 y 2003**

		<40	40-44	45-47	48-50	>50	Total
Directivos	2000	2,0%	11,3%	11,7%	42,8%	32,2%	<b>43.445</b>
	2003	9,7%	24,8%	10,2%	34,1%	21,1%	<b>31.414</b>
Profesionales	2000	17,9%	17,3%	4,2%	40,5%	20,0%	<b>227.985</b>
	2003	21,2%	32,6%	7,3%	25,7%	13,3%	<b>278.792</b>
Técnicos	2000	13,3%	14,2%	4,6%	48,2%	19,7%	<b>262.233</b>
	2003	14,9%	29,5%	7,3%	32,8%	15,6%	<b>310.245</b>
Oficinistas	2000	11,9%	14,7%	4,5%	50,9%	17,9%	<b>369.270</b>
	2003	13,4%	24,4%	7,2%	37,8%	17,1%	<b>410.193</b>
Serv./comerc.	2000	15,0%	8,3%	2,4%	47,2%	27,1%	<b>447.222</b>
	2003	19,3%	13,3%	4,4%	35,3%	27,6%	<b>501.908</b>
Agricultores	2000	10,4%	6,5%	1,2%	53,8%	28,0%	<b>169.399</b>
	2003	14,2%	9,9%	3,8%	46,2%	26,0%	<b>143.326</b>
Otros	2000	10,8%	8,3%	2,9%	49,2%	28,9%	<b>1.417.769</b>
	2003	11,7%	14,5%	4,1%	43,3%	26,4%	<b>1.559.650</b>

Fuente: Elaboración en base a encuesta CASEN 2000 y 2003

Respecto de la reducción de jornada, alrededor de una quinta parte de directivos, profesionales y técnicos ya no trabajan en jornadas de más de 48 horas semanales, como sí lo hacían en 2000. En cambio, quienes menos reducen la proporción de ocupados que trabajan 48 horas y más, son agricultores calificados y, la gran masa laboral, los operarios calificados y no calificados, entre los cuales la reducción no alcanza al 10%. Si bien esta cifra es también significativa, no tiene las dimensiones alcanzadas en las categorías ocupacionales anteriormente nombradas.

Dentro del tramo de 50 horas y más, disminuye notablemente la proporción de directivos, profesionales y técnicos, a pesar de no ser estos grupos los que tienen contingentes importantes ocupados en este rango de jornada. Los asalariados de servicios y comercio, agricultores calificados

y operarios calificados y no calificados, mantienen un porcentaje significativo en el último tramo de jornada, como ya se vio, y en estas categorías la proporción de asalariados que trabajan en jornadas superiores, de más de 50 horas, se mantuvo (trabajadores de servicios y comercio) o disminuyó en un pequeño porcentaje (menos de 3 puntos porcentuales para agricultores calificados y personal no calificado).

Por otra parte, en el periodo en estudio, en los tramos horarios más bajos aumenta en general la proporción de asalariados que trabajan menos de 44 horas, pero no en la misma medida para todas las categorías ocupacionales: Sobre los 20 puntos porcentuales para directivos, sobre 10 puntos para profesionales, técnicos y oficinistas y bajo 10 puntos para trabajadores de servicios y comercio, agricultores calificados y operarios calificados y no calificados.

Una segunda desigualdad en la duración de las jornadas laborales, se mantiene desde hace muchos años entre los distintos sectores de actividad económica. Así lo midieron la Encuesta ENCLA y la Encuesta CASEN. La duración de la jornada de trabajo en Chile tiene un comportamiento altamente diferenciado en las distintas actividades económicas.

Los sectores del transporte y el comercio han sido tradicionalmente críticos al respecto y fueron objeto específico de cambios de la normativa en la Reforma Laboral del año 2001.

Si bien la duración de la jornada semanal en las encuestas ENCLA seguía indicando diferencias por sectores de actividad, en el año 2004 lo que se aprecia es una mayor homogeneidad intersectorial. En 1998 la diferencia entre ramas alcanzaba 5,8 horas semanales promedio de trabajo entre el sector de transporte y el sector de electricidad, gas y agua.

**Promedio de horas semanales de trabajo  
en jornada habitual según rama  
Años 1998 - 2004  
(Fuente: trabajadores)**

RAMA	1998	1999	2002	2004*	Diferencia en horas 1998 - 2004
Agricultura	50,5	49,1	46,4	46,2	(-4,3)
Minería	50,0	51,0	48,0	46,5	(-3,5)
Industria	48,9	48,9	48,1	46,5	(-2,4)
EGA	45,3	47,2	44,3	46,3	(+1,0)
Construcción	46,8	48,2	46,3	46,5	(-0,3)
Comercio	48,5	49,7	47,7	47,1	(-1,4)
Transporte	51,1	48,5	48,0	47,7	(-3,4)
Est. Financ.	45,7	45,5	44,6	45,5	(-0,2)
Servicios	46,1	45,3	46,5	45,6	(+0,5)
Diferencia entre ramas	(5,8)	(5,7)	(3,8)	(2,2)	

\*Horas de trabajo en jornada ordinaria  
Fuente: ENCLA 1998, 1999, 2002, 2004

Los sectores en los cuales se ha producido una reducción mayor en la jornada semanal son la agricultura<sup>8</sup>, la minería y el transporte. En minería y agricultura la reducción ocurre entre los años 1999 y 2002, reforma laboral mediante.

La Encuesta CASEN muestra también tanto estas diferencias en la distribución por tramos horarios entre ramas, así como la tendencia hacia una mayor homogeneización intersectorial entre ambos años del período<sup>9</sup>.

La tercera desigualdad, es la más compleja: La diferencia en la duración de la jornada de trabajo entre trabajadores con distintos niveles de ingresos. Se observa aquí una dura paradoja: Quienes más horas trabajan, tienen ingresos inferiores a quienes trabajan jornadas más cortas, pero no sólo en términos relativos, sino también absolutos. Es decir, no sólo la hora de trabajo tiene un valor más alto para los que trabajan jornadas más reducidas, sino que el ingreso medio mensual del grupo que trabaja entre 40 y 47 horas es superior al de quienes trabajan 48 y más horas. Así, el grupo de asalariados que trabaja 48 horas y más, ve reducido su ingreso mensual promedio en más de un 20% respecto de aquellos que trabajan menos de 47 horas a la semana. Más aún, a pesar de la extensa duración de su jornada de trabajo, este grupo no alcanza, en ingreso promedio mensual, los

dos salarios mínimos; esta cifra es superada, en promedio, por el grupo de asalariados que trabaja entre 40 y 47 horas semanales.

Según la información de la Encuesta CASEN, los salarios de los trabajadores ubicados en los tramos por sobre las 48 horas semanales de trabajo son inferiores a los de los demás, lo cual muestra un aspecto desconocido de la precariedad en el empleo: La combinación entre jornadas prolongadas y bajas remuneraciones. Al mismo tiempo, el incremento de los ingresos de quienes trabajan en largas jornadas ha sido casi irrelevante en el período en estudio y, en términos comparativos, con quienes trabajan jornadas de menor duración.

**Distribución del ingreso medio por hora  
y del ingreso medio mensual  
según tramos de horas semanales de trabajo**

	INGRESOS MEDIOS REALES (en pesos, noviembre 2003)		Variación 2003-2000 Ingreso medio mensual
	PROMEDIO MENSUAL	PROMEDIO POR HORA	
<b>Menos de 40</b>	153.635	1.889	<b>6,2%</b>
<b>40 a 44</b>	300.819	1.753	<b>10,6%</b>
<b>45 a 47</b>	299.081	1.652	<b>6,7%</b>
<b>48 a 50</b>	227.313	1.251	<b>0,7%</b>
<b>Más de 50</b>	235.193	1.002	<b>1,6%</b>
<b>TOTAL</b>	235.273	1.405	<b>5,6%</b>

Fuente: Elaboración a partir de Encuesta CASEN 2000 y 2003

Además de esta inequidad, se advierten en ello motivos para una resistencia por ambas partes de la relación laboral a la reducción de la jornada. Es mano de obra barata, que obtiene su salario invirtiendo una gran cantidad de tiempo y con un valor de las horas extraordinarias bajo o no remuneradas como tales.

Este último fenómeno detectado en la Encuesta CASEN, es consistente con la hipótesis desarrollada a partir del análisis comparativo internacional. Es decir, que los países con jornadas más largas muestran un menor valor de la productividad media del trabajo y viceversa.

<sup>8</sup> Este sector es extenso, engloba a subsectores muy distintos como la silvicultura y la pesca, además de la actividad agrícola propiamente tal, por tanto, a parte de compartir los tres la fuerte orientación hac

<sup>9</sup> Como se analiza en el Gráfico N° 6.

En síntesis, la focalización de la política de reducción de la jornada laboral debe hacerse en los estamentos de operarios calificados y de trabajadores no calificados (la gran masa de asalariados) y, especialmente, en los sectores del transporte, el comercio, la construcción y la minería. Esta política no puede dejar de tener en cuenta el bajo valor de la hora trabajada del grueso de los trabajadores que tienen jornadas más extendidas.

## **2.- BENEFICIOS DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

### **a.- Para la seguridad y riesgos del trabajo**

Una dimensión elemental en la vida de los trabajadores mejorará con jornadas laborales más reducidas. Diversos estudios<sup>10</sup> prueban cómo las jornadas de larga duración se constituyen en riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.

Por una parte, el organismo humano no tiene un comportamiento ni un rendimiento homogéneo a lo largo del día, sino que, por el contrario, es cíclico (reloj biológico). Esta propiedad humana explica la necesidad fisiológica de combinar momentos de actividad física y síquica con momentos de descanso. La alternancia más marcada en un ciclo completo es entre la etapa del sueño, normalmente en la noche, y la de la vigilia en el día. Pero no es la única. Hay también micro unidades en estos cambios, que aumentan y reducen la disponibilidad hacia la acción de los individuos así como los umbrales de alerta a lo largo del día, por lo cual la necesidad de descansar y de hacer pausas en el desempeño de las actividades diarias resulta indispensable.

Hay también una base biológica para entender por qué las jornadas muy extendidas son finalmente poco productivas. Los rendimientos se vuelven objetivamente decrecientes a partir de determinados límites y, además, la motivación subjetiva es baja por mejorar el rendimiento frente a una jornada de muchas horas de trabajo por delante, en la cual éste será la única actividad a desempeñar.

Las jornadas laborales muy extensas y que, además, son rutinarias, conducen a errores, pueden producir tensión y/o somnolencia, tal como se ha constatado en los accidentes en carretera ocurridos este verano, producto de la falta de descanso adecuado de los choferes de la locomoción interurbana.

Por otra parte, la exposición a riesgos químicos, físicos y posturales se potencian mientras mayor es el período de

exposición. Así, el riesgo aumenta con el número de horas de inhalación de un producto tóxico o los altos niveles de ruido provocan mayor daño cuanto mayor es el período de exposición. Los efectos negativos de los movimientos repetitivos de brazos y manos, habituales en la actividad industrial y en todos los servicios con el uso del computador, se reducen en la medida en que se ejecuten con pausas adecuadas y no durante muchas horas en el mismo día.

### **b.- Para la vida personal y familiar**

Pero el nivel de desarrollo a que aspira nuestro país, está bastante más allá de la necesidad de limitar la jornada laboral sólo para garantizar mínimos biológicos en la vida de los trabajadores: Su integridad física y la protección de los daños a la salud. El sentido de la reducción propuesta e implementada apuesta a un efecto más integral sobre la calidad de vida de los chilenos, el hacerla más plena, estimulando la oportunidad de disponer de un mayor control personal sobre el uso del tiempo, una mayor dedicación a la familia, al desarrollo de lazos sociales y de otras dimensiones humanas.

- ¿Cómo perciben los trabajadores chilenos este cambio?
- ¿Cuáles estiman ellos que serán los efectos sobre sus condiciones de trabajo y de vida?

Para indagar sobre el asunto, se formularon diversas preguntas respondidas en la Encuesta Barómetro CERC de diciembre del año 2004. Se consultó sobre los aspectos positivos y negativos a que conducirá la reducción de jornada y sobre el uso que los trabajadores piensan que se hará de esas horas libres.

Frente a la pregunta (con alternativas de respuestas múltiples) sobre los aspectos positivos que producirá la reducción de jornada, más de la mitad de los entrevistados contestaron que los padres estarán más tiempo con sus hijos. Otras consecuencias destacadas por los asalariados es que bajará el estrés de los trabajadores (38.7%) y mejorará el ambiente de trabajo (26.2%). Un porcentaje no menor (24%), cree que las personas se esforzarán por trabajar mejor, lo que concuerda con la idea de mejoría en la productividad que puede acarrear esta medida, sobre lo cual también se pregunta en la encuesta CERC<sup>11</sup>. Reafirmando la idea central desarrollada en este artículo, solamente 1.2% de los consultados sostiene que esta medida no tendrá efectos positivos.

Como contrapartida se consultó por los aspectos negativos que se pueden producir. Una proporción importante de entrevistados (45.5%) considera que la reducción de la

<sup>10</sup> "Sobretiempo y Turnos con Jornada Extendida: Hallazgos recientes sobre Enfermedades, Accidentes, Comportamiento y Salud", Claire C. Caruso, E. M. Hitchcock, Robert B. Dick, John M. Russo, Jennifè □ raducción al español 2004)

<sup>11</sup> Se pregunta en la encuesta "¿Cree ud. que podrá hacer su trabajo con una jornada de tres horas menos a la semana o que no lo podrá hacer?", a lo que el 92.3% de los consultados asalariados responde "Sí".

jornada laboral no tendrá efectos negativos. Esta percepción es mayor entre las mujeres que entre los hombres; entre quienes tienen entre 26-40 años que en los adultos mayores (35%). Lo cual es consistente con la constatación de que la tensión principal entre el trabajo y la vida familiar se produce en los adultos y, especialmente, en las trabajadoras con hijos menores y adolescentes<sup>12</sup>.

Pero también, cabe tomar nota de que el 39.3% de los encuestados señala que habrá mayor tensión laboral por apurar el trabajo. Otros aspectos negativos, en cambio, son marginalmente señalados por las personas encuestadas.

Cuando se consulta a los asalariados/as sobre la inversión de las 3 horas de tiempo libre, las tres cuartas partes indican que compartirán con la familia. Esto es consistente con otra encuesta realizada a jóvenes para conocer sus aspiraciones laborales. Al ser consultados con qué criterios seleccionarían la empresa donde quisieran trabajar, eligen entre los primeros: que respete el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

Sin embargo, es sintomático que nada menos que el 24.2% considere que podrán dormir más, y que ésta sea la segunda opción más frecuente en los estratos más bajos (C3, D-E), lo cual nos vuelve a referir al problema de que la extensión de la jornada laboral para algunos grupos laborales altera condiciones fisiológicas elementales como es el descanso reparador indispensable, que deriva de una determinada cantidad de horas de sueño. Para la salud y el bienestar, un dato complementario es que el 28.8% de los encuestados piensan que invertirán ese tiempo en hacer deportes o actividad física, pudiendo contribuir a mejorar el sedentarismo del 89% de la población chilena que midió la Encuesta Nacional de Salud 2003<sup>13</sup>. Y que es explicado no sólo como la consecuencia de malos hábitos, sino que también de las escasas posibilidades de tiempo para desarrollar actividad física en forma regular y de la carga laboral estática propia de los procesos de trabajo modernos.

Dedicación a la familia, en primer lugar, y mejorar el bienestar físico, en segundo, son las prioridades de la mayoría de los trabajadores dependientes frente a una mayor disponibilidad de tiempo libre. Mucho más atrás, y sólo para unos pocos (alrededor del 10%), surge como alternativa posible realizar otras actividades sociales, culturales o académicas.

### **c.- Beneficios para la vida ciudadana**

Con una mayor disponibilidad de tiempo libre no ganarán sólo los trabajadores y sus familias; la ganancia no se circunscribe a las relaciones más estrechas de las personas.

La vida en el país como sociedad se verá favorecida con la reducción del tiempo de trabajo.

Un aspecto elemental, de nuevo, la seguridad y la integridad física, en el tránsito en las grandes urbes, en particular, en la Región Metropolitana. Si la reducción se combina con la puesta en marcha del Plan Transantiago, los beneficios serán considerables. Desde este Servicio se constata cómo las empresas adecuan su funcionamiento frente a la reducción de la jornada, utilizando una variedad de cambios en los horarios de entrada o de salida, reducción de las horas de trabajo los días viernes, etc. De manera tal, que es posible que estas medidas contribuyan a desconcentrar las horas punta de flujo de personas y de vehículos en la mañana y hacia el final de la tarde.

El impacto no será menor. En los años 2002 y 2003 se produjeron 31.063 y 33.423 accidentes de trayecto respectivamente<sup>14</sup>, es decir, accidentes de trabajadores en la vía pública ocurridos en el trayecto hacia o desde el trabajo, considerando sólo a los trabajadores dependientes afiliados al sistema de Mutualidades (dos millones setecientos mil). Estas cifras dan cuenta de más de un 12% del total del conjunto de los accidentes del trabajo registrados por estos organismos en esos años.

La ocurrencia de accidentes del trayecto se concentra entre las 8 y las 9 de la mañana (46% del total) y luego hacia el final de la tarde, entre las 18 y 19 horas (17%), en los horarios en los cuales el grueso de la población laboral ingresa o se retira de sus trabajos y el apuro y los atochamientos en calles y veredas son superiores. La desconcentración de la afluencia de transeúntes y vehículos que deberá producirse con las variaciones en la jornada laboral, contribuirá a reducir este efecto que junto con el daño inmensurable que produce en los afectados y su grupo familiar, significó en el año 2003, 511.761 días laborales perdidos; 1 de cada 5 días perdidos por accidentes laborales de los trabajadores afiliados a Mutualidades. Los accidentes de trayecto arrastran consigo la mayor cantidad de días de trabajo perdidos en las empresas, porque la recuperación de sus consecuencias es más prolongada que la de los accidentes en el lugar de trabajo.

Pero, de nuevo, la reducción y redistribución del tiempo de trabajo no contribuye sólo a evitar problemas de supervivencia de los habitantes, básicos en un país. La apuesta va más allá: aportar a un mayor desarrollo como sociedad.

En diversos Informes sobre Desarrollo Humano en Chile (PNUD)<sup>15</sup>, una fuente reiterada del malestar social en Chile se

<sup>12</sup> Sobre este aspecto ver Infante, R. y Sunkel, G., "Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000", OIT, 2004

<sup>13</sup> "Resultados 1ª Encuesta de Salud" 2003, del Ministerio de Salud

<sup>14</sup> Anuarios Estadísticos, 2002 y 2003, Superintendencia de Seguridad Social

<sup>15</sup> Desarrollo Humano en Chile, 1998, 2000 y 2002.

encuentra en la falta de integración social de los ciudadanos a espacios públicos y la baja densidad del tejido social. Esto se atribuye, en parte, al déficit en la constitución de estos espacios pero, en parte también, al desinterés y la falta de tiempo que resulta de jornadas laborales muy extensas, que limitan las posibilidades de generar o integrarse a redes sociales distintas de la familia y el trabajo.

En el Informe del año 2000, “Más sociedad para gobernar el futuro”, se señala como aspiración central de los chilenos “el deseo de una vida cotidiana con rostro “más humano”. “Esto quiere decir entre otras cosas “tener una vida que vaya más allá del trabajo” (p.93). Según las personas entrevistadas, “la sociedad actual pareciera haber invertido en muchos aspectos la escala de valores. Ella habría puesto a las necesidades de las instituciones, de la economía y de la política, así como a los intereses individualistas, delante de las necesidades de interioridad y de sociabilidad de las personas”.

Otra consideración surge de las oportunidades de consumo cultural en el país. La encuesta reciente dada a conocer por el Instituto Nacional de Estadísticas, señala que el 60% de los habitantes de Santiago no ha leído un libro en el último año, a pesar de que, y al mismo tiempo, el 64% de los encuestados dice que el acceso a la cultura se ha facilitado durante los últimos cinco años. La falta de tiempo repercute en la desconexión de los individuos con los sucesos de la vida nacional, reduciéndose su capacidad de procesamiento de información a hechos simples; noticias deportivas o de espectáculos, con una posibilidad casi nula de participar en actividades sociales y culturales, lo cual les resta ciudadanía en vez de enriquecerla.

Protección a la vida en el trabajo, mayor rendimiento laboral, más tiempo para la familia, mejoría en la calidad de la vida urbana, desarrollo del tejido social y nuevos tiempos para la cultura, son enormes contribuciones posibles de estas 3 horas semanales. Y que permiten comenzar a hacer comparable a nuestro país con otros desarrollados, no sólo en la producción y el comercio, sino también en el desarrollo humano.

TABLA 1

**Distribución de los países según promedio de horas de trabajo anuales por ocupado al año (1999 y 2003)**

	Horas de trabajo anuales		Distribución de los países según variación porcentual Periodo 1999-2003	
	1999	2003		
<b>País con menos horas de trabajo</b>	1689	1561	<b>País con mayor reducción</b>	13%
<b>25% de los países hasta...</b>	1789	1757	<b>25% de los países reducen hasta...</b>	3,4%
<b>50% de los países hasta...</b>	1875	1881	<b>50% de los países reducen hasta...</b>	1,7%
<b>75% de los países hasta...</b>	2124	2044	<b>75% de los países aumentan hasta...</b>	0,2%
<b>País con más horas de trabajo</b>	2496	2398	<b>País con mayor aumento</b>	10%

Fuente: Elaboración a partir de The World Competitiveness Yearbook, IMD, 1999 a 2003

TABLA 2

**Distribución de los países según productividad\* promedio por ocupado en una hora (1999 y 2003)**

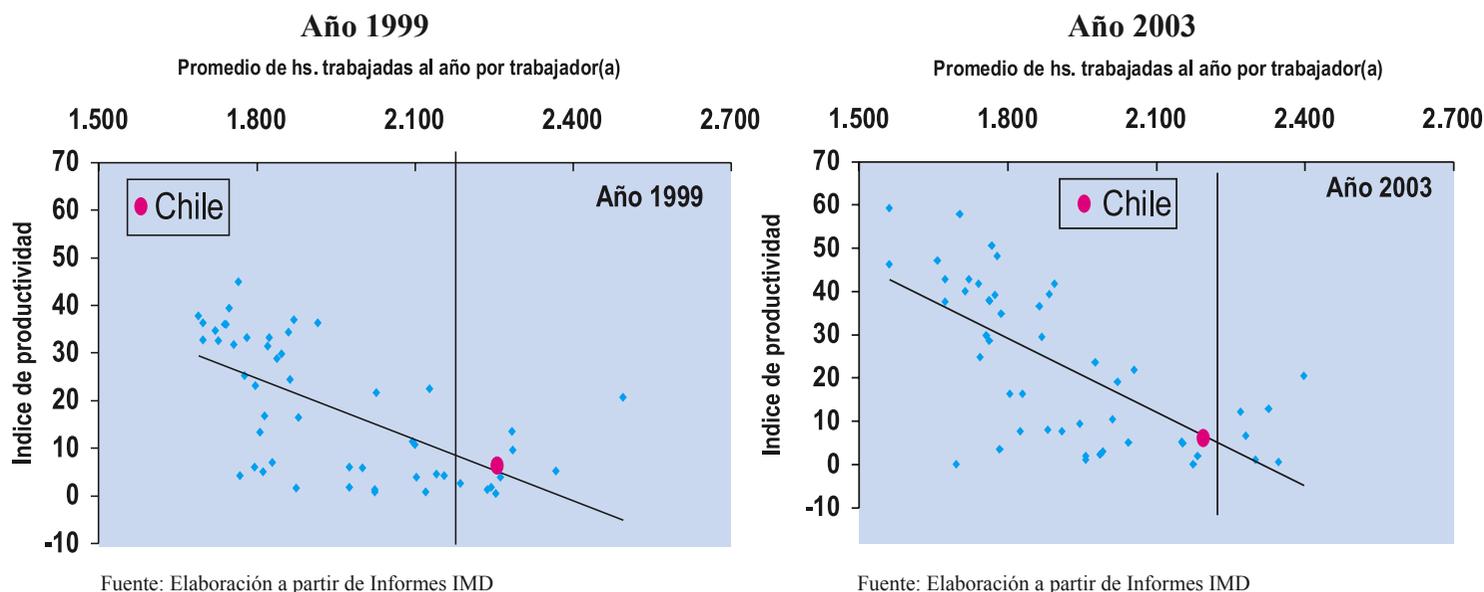
	Productividad por hora		Distribución de los países según variación porcentual Periodo 1999-2003	
	1999	2003		
<b>País con menor productividad</b>	0,5	0,6	<b>País con mayor reducción</b>	55,0%
<b>25% de los países hasta...</b>	4,2	6,1	<b>25% de los países aumentan hasta...</b>	14,0%
<b>50% de los países hasta...</b>	14,9	21,2	<b>50% de los países aumentan hasta...</b>	21,2%
<b>75% de los países hasta...</b>	32,6	39,3	<b>75% de los países aumentan hasta...</b>	42,0%
<b>País con mayor productividad</b>	44,8	59,3	<b>País con mayor aumento</b>	115%

\*La productividad se define como la contribución al PIB en una hora de trabajo por cada ocupado al año (en dólares).

Fuente: Elaboración a partir de The World Competitiveness Yearbook, IMD, 1999 a 2003

De ambas tablas se desprende una tendencia general hacia la reducción de las horas de trabajo y hacia un aumento de la productividad en el mundo.

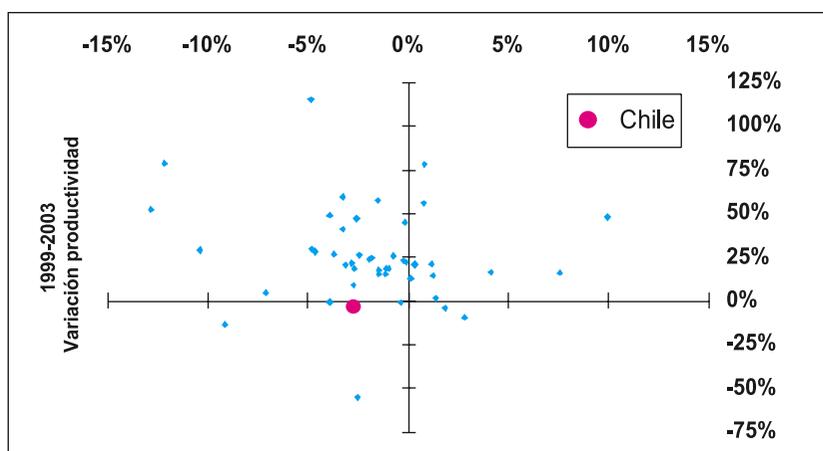
Relación índice de productividad de los países/regiones vs. promedio de horas trabajadas al año



Los gráficos 1 y 2 muestran la relación entre el número de horas trabajadas en el año y la productividad por hora. En general, a menor cantidad de horas de trabajo anuales, mayor productividad y viceversa. De 1999 a 2003, se insinúa una tendencia hacia el aumento en la productividad en la medida que la jornada disminuye. Globalmente, en 1999 y en 2003 hay una correlación estadísticamente significativa<sup>16</sup> entre la productividad del trabajo<sup>17</sup> y la cantidad de horas trabajadas en un año (relación de proporcionalidad inversa).

GRÁFICO 3

Variación porcentual en productividad 1999-2003 según variación porcentual en el promedio de horas de trabajo (base 1999)



De 1999 a 2003, Chile logró disminuir la jornada de 2.256 a 2.195 horas de trabajo anuales y disminuyó levemente la productividad (0,22 US\$ por hora), contrariamente a la mayoría de los países, que disminuyeron la cantidad de horas de trabajo aumentando su productividad. Chile muestra un comportamiento atípico, alejado de la mayoría de los países/regiones.

<sup>16</sup> Coeficiente de Pearson, con un nivel de confianza del 99%.

<sup>17</sup> Este indicador es una estimación, ya que se calcula por cada país multiplicando la productividad promedio por ocupado en una hora por el número promedio de horas por ocupado trabajadas al año.

RANKING POSITIVO (Jornadas reducidas y alta productividad)

	1999 (52 países/Regiones)			Variación porcentual 1999-2003 (base 1999)			2003 (46 países/Regiones)			Variación porcentual 1999-2003 (base 1999)		
	Países	Hs. de trabajo	PRODUCT.	Hs. de trabajo	PRODUCT.		Países	Hs. de trabajo	PRODUCT.	Hs. de trabajo	PRODUCT.	
Menor duración jornada y productividad	1. Dinamarca	1689	37,72	-1,84%	24,72%	1. Francia	1.561	46,32	-10,39%	28,93%		
	2. Bavaria	1699	36,29	-1,47%	17,76%	2. Dinamarca	1.658	47,05	-1,84%	24,72%		
	3. Alemania	1699	32,59	-1,47%	15,30%	3. Bavaria	1.674	42,74	-1,47%	17,76%		
	26. Japón	1.871	36,83	-0,37%	-0,78%	23. Japón	1.864	36,54	-0,37%	-0,78%		
	29. EE.UU.	1.917	36,24	-1,15%	15,18%	27. EE.UU.	1.895	41,74	-1,15%	15,18%		
	48. CHILE	2.256	6,15	-2,70%	-3,66%	37. CHILE	2.195	5,93	-2,70%	-3,66%		
Mayor productividad y jornada	1. Luxemburgo	1766	44,83	0,11%	12,72%	1. Noruega	1.703	57,85	-2,57%	47,03%		
	2. Noruega	1748	39,35	-2,57%	47,03%	2. Luxemburgo	1.768	50,53	0,11%	12,72%		
	3. Dinamarca	1689	37,72	-1,84%	24,72%	3. Irlanda	1.779	48,09	-0,17%	44,80%		
	7. Japón	1.871	36,83	-0,37%	-0,78%	10. Japón	1.864	36,54	-0,37%	-0,78%		
	9. EE.UU.	1.917	36,24	-1,15%	15,18%	17. EE.UU.	1.895	41,74	-1,15%	15,18%		
	33. CHILE	2.256	6,15	-2,70%	-3,66%	42. CHILE	2.195	5,93	-2,70%	-3,66%		

Los números junto a los países □  
 Los países o regiones en qu □

En el ranking positivo, Chile se sitúa en el lugar 48 entre los países con menor número de horas de trabajo en 1999. En 2003 ocupa la posición 37. En ambos años, Chile se encuentra muy lejos del nivel de productividad de Japón y EE.UU. y de los países europeos que ocupan los primeros lugares del ranking ordenado según menor cantidad de horas trabajadas al año.

En la ordenación de mayor a menor productividad, en 1999 Chile se sitúa en el lugar 33. En 2003 ocupa la posición 42. En ambos años, Chile registra niveles de jornada mucho más altos al de estos países y de más de 410 horas de trabajo al año por trabajador que los países europeos que ocupan los primeros lugares de este ranking, ordenado según mayor productividad individual en el año.

**RANKING NEGATIVO (Largas jornadas y baja productividad)**

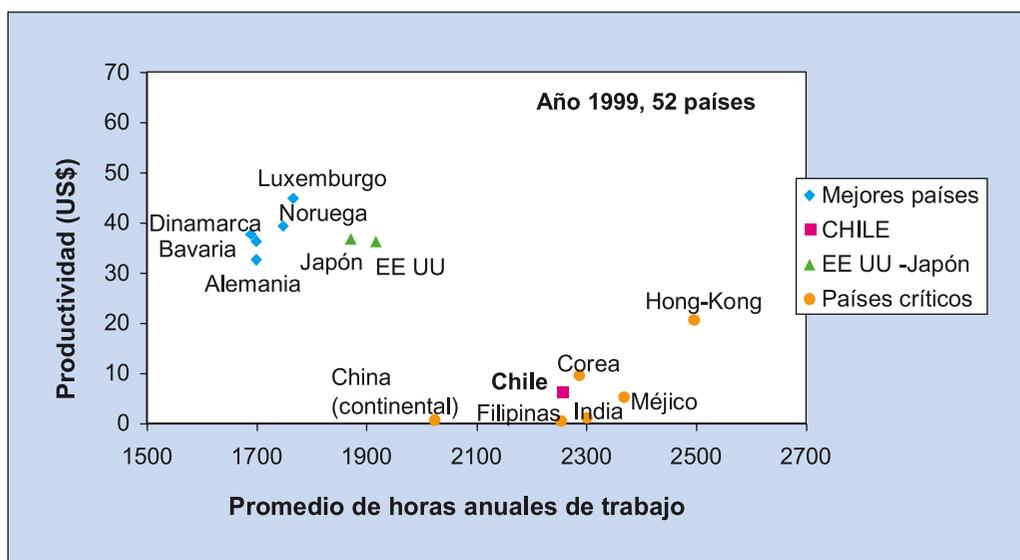
	1999 (52 países/Regiones)			Variación porcentual 1999-2003 (base 1999)			2003 (46 países/Regiones)			Variación porcentual 1999-2003 (base 1999)	
	Países	Hs. de trabajo	PRODUCT.	Hs. de trabajo	PRODUCT.	Países	Hs. de trabajo	PRODUCT.	Hs. de trabajo	PRODUCT.	
Mayor duración jornada y productividad	1. Hong Kong	2.496	20,65	-3,93%	-0,73%	1. Hong Kong	2.398	20,50	-3,93%	-0,73%	
	2. México	2.368	5,23	-3,69%	26,80%	2. India	2.347	0,55	4,13%	16,33%	
	3. Corea	2.287	9,59	-0,74%	25,64%	3. Taiwán	2.327	12,84	1,85%	4,34%	
	6. CHILE	<b>2.256</b>	<b>6,15</b>	<b>-2,70%</b>	<b>-3,66%</b>	7. CHILE	<b>2.195</b>	<b>5,93</b>	<b>-2,70%</b>	<b>-3,66%</b>	
	24. EE.UU.	1.917	36,24	-1,15%	15,18%	22. EE.UU.	1.895	41,74	-1,15%	15,18%	
	27. Japón	1.871	36,83	-0,37%	-0,78%	27. Japón	1.864	36,54	-0,37%	-0,78%	
Menor productividad y jornada	1. India	2.254	0,47	4,13%	16,33%	1. India	2.347	0,55	4,13%	16,33%	
	2. China	2.024	0,69	-3,26%	41,01%	2. China	1.958	0,97	-3,26%	41,01%	
	3. Filipinas	2.301	1,11	2,82%	-9,58%	3. Filipinas	2.301	1,11	2,82%	-9,58%	
	20. CHILE	<b>2.256</b>	<b>6,15</b>	<b>-2,70%</b>	<b>-3,66%</b>	12. CHILE	<b>2.195</b>	<b>5,93</b>	<b>-2,70%</b>	<b>-3,66%</b>	
	47. EE.UU.	1.917	36,24	-1,15%	15,18%	32. Japón	1.864	36,54	-1,15%	15,18%	
	49. Japón	1.871	36,83	-0,37%	-0,78%	39. EE.UU.	1.895	41,74	-0,37%	-0,78%	

Los números junto a los países □  
 Los países o regiones en qu □

En el ordenamiento negativo, en 1999 Chile se sitúa en el 6º lugar con mayor duración de la jornada. En 2003 ocupa la posición 7ª. En ambos años, Chile se encuentra a gran distancia del nivel de productividad de EE.UU. y Japón y de los países que ocupan los primeros lugares de este ranking, ordenados según menor cantidad de horas trabajadas al año. Con la excepción de México, los demás son todos países asiáticos.

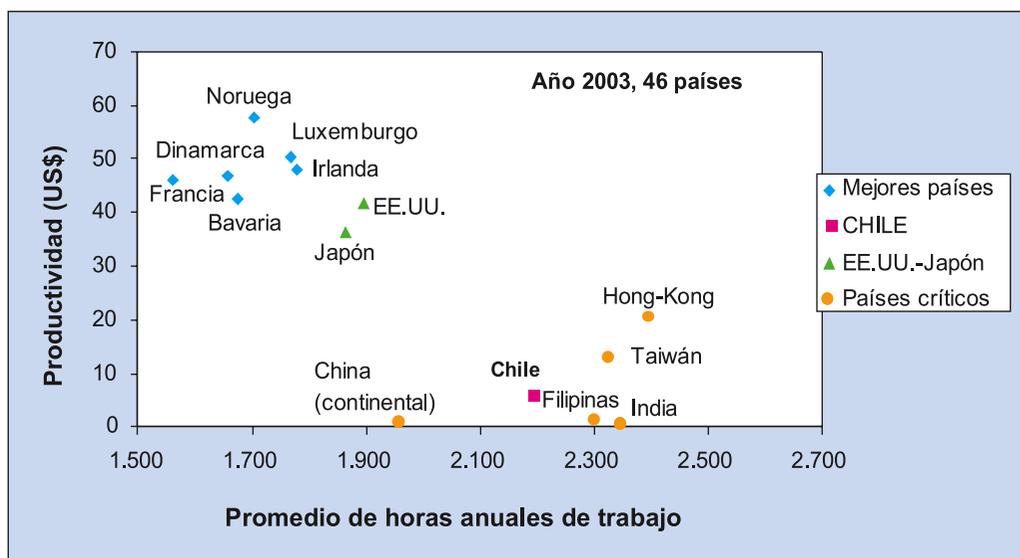
En 1999, Chile se sitúa en este listado como el 20º país con menor productividad por ocupado. En 2003 ocupa el lugar 12. En ambos años, Chile registra niveles entre 100 y 200 horas de diferencia, aproximadamente, con los países que ocupan los primeros lugares de este ranking (India, China y Filipinas), ordenado según menor productividad individual en el año.

Mejores y peores países en la relación jornada-productividad



Fuente: Elaboración a partir de Informes IMD

Mejores y peores países en la relación jornada-productividad



Fuente: Elaboración a partir de Informes IMD

En cuanto a productividad y tiempo de trabajo por ocupado, Chile se encontraba, en 1999 y en 2003, muy cercano a los países con menor productividad y mayor jornada, y bastante distante de los países con mayor productividad y menor jornada (**Gráficos 4 y 5**). Además, se encuentra alejado de países de referencia frecuente como EE.UU. y Japón. Como balance general se observa que, junto con la tendencia global en la reducción de las horas de trabajo, se produce una polarización en ciertos grupos de países. Las economías asiáticas emergentes tienen como uno de sus pilares el aumento de la jornada de trabajo; en tanto, en los países europeos, y también, aunque en menor medida, en EE.UU. y Japón, el aumento en la productividad se produce a la par de una reducción sistemática del tiempo de trabajo.

**Ciudades con mayor y con menor cantidad de horas trabajadas en el año, días de vacaciones pagadas y valor de la hora de trabajo**

2000					2003			
	Ciudades	Nº horas anuales	Días de vacaciones	Minutos necesarios para comprar 1 hamburguesa	Ciudades	Nº horas anuales	Días de vacaciones	Minutos necesarios para comprar 1 hamburguesa
1	Santiago (Chile)	2244	17	62	Hong Kong	2398	6	13
2	Kuala Lumpur	2217	18	22	Mumbai	2347	25	112
3	Abu Dhabi	2192	29	37	Taipei	2327	13	18
4	Bogotá	2182	16	57	Karachi	2302	27	132
5	Hong Kong	2181	13	9	Manila	2301	14	62
6	Taipei	2176	12	20	Ciudad de México	2281	14	75
7	Manila	2164	19	75	Seúl	2270	20	28
8	Nairobi	2164	28	178	Dubai	2233	26	22
9	Ciudad de México	2150	14	66	Santiago (Chile)	2195	15	52
10	Panamá	2121	27	41	Bangkok	2184	10	50
	Los Angeles	1930	12	11	Los Angeles	2022	11	10
	New York	1882	13	12	New York	1843	10	12
	Tokyo	1864	20	9	Tokio	1864	16	10
52	Bruselas	1712	25	21	Helsinki	1714	28	19
53	Viena	1699	27	16	Oslo	1703	25	18
54	Frankfurt	1688	31	16	Viena	1696	26	15
55	Copenhague	1687	25	19	Frankfurt	1682	30	15
56	Amsterdam	1686	31	16	Berlin	1666	28	16
57	Berlín	1666	31	17	Copenhague	1658	28	16
58	París	1587	28	19	Paris	1561	26	19

Fuente: Elaboración a partir de Prices and Earnings around the Globe, UBS, 58 ciudades, 2000 y 2003

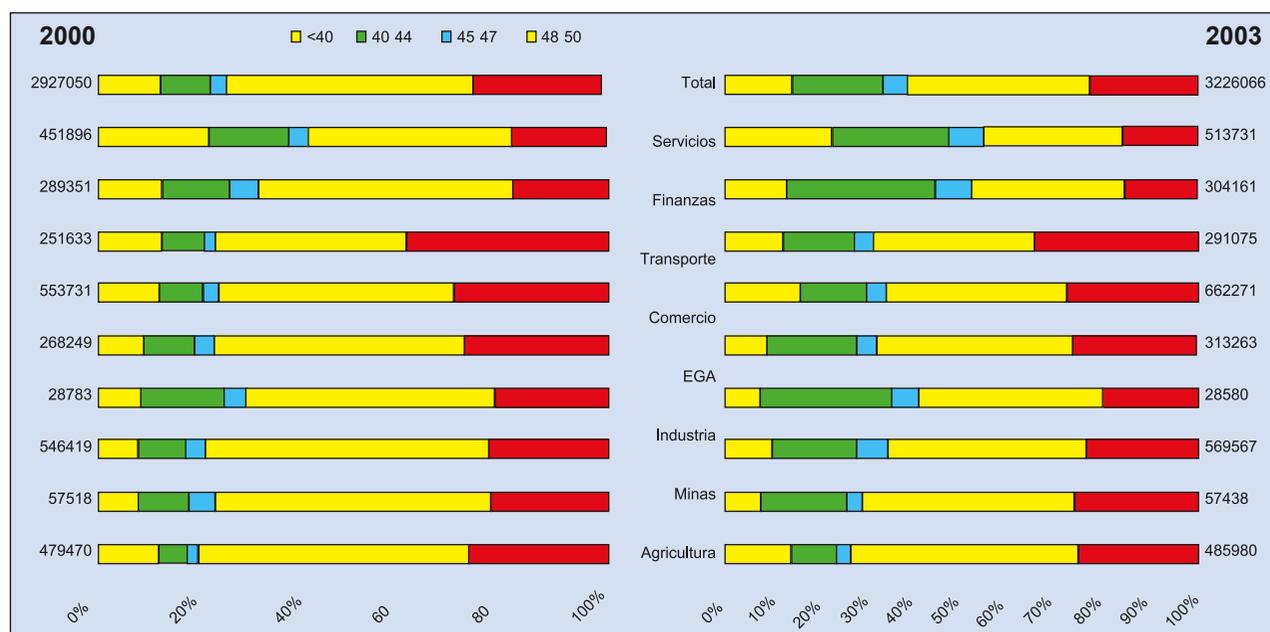
El estudio realizado por UBS<sup>18</sup> (Suiza) en 58 ciudades, toma como una variable clave la duración del tiempo de trabajo promedio. En 2000, fue en Santiago donde las personas trabajaron más horas, con días de vacaciones pagadas relativamente reducidos. En 2003, cambió al puesto 9, reduciendo 49 horas anuales.

Además, se observa cómo los países asiáticos se incorporan con tanta fuerza en los mercados internacionales aumentando el número de horas de trabajo por persona ocupada.

Por otra parte, un asalariado en EE.UU. debe trabajar sólo entre 10 y 12 minutos para adquirir una hamburguesa, en tanto en Sudamérica esto cuesta alrededor de una hora; un esfuerzo seis veces mayor. En algunos países de Asia y África, la adquisición de la hamburguesa puede significar más de dos horas de trabajo. La información de UBS muestra, nuevamente, una desigual relación entre la duración de la jornada y los ingresos, en distintos grupos de países.

<sup>18</sup> "Prices and Earnings around the Globe. An International Comparison of Purchasing Power", UBS, 2000 y 2003.

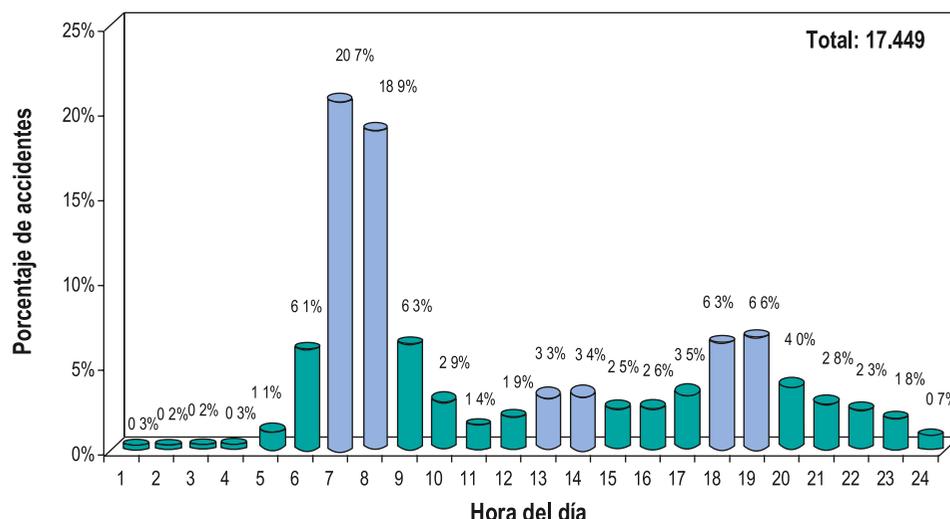
Distribución de asalariados según rama de actividad económica por tramos de horas semanales de trabajo



Fuente: Elaboración en base a encuesta CASEN 2000 y 2003

Respecto de las diferencias intersectoriales, en el año 2000 y también en el 2003, la proporción de asalariados que trabajan más de 50 horas es significativa. En 2000, la diferencia en el porcentaje de trabajadores en el transporte, que tiene la proporción mayor entre las ramas en este tramo (40%), y las finanzas, que tiene el menor (18.2%), era de 21.8%. En 2003, la misma diferencia también es significativa, aunque menor, de 19.9% entre ambas ramas. La heterogeneidad se observa también entre quienes trabajan jornadas parciales (menores de 40 horas). Así en 2003, en servicios, agricultura y comercio, la proporción de trabajadores en este tramo de jornada es de 22.9%, en finanzas de 13% y de 16.1% en comercio; en minería, electricidad, gas y agua y en la construcción el porcentaje es marginal. Cabe señalar que es en comercio, industria y agricultura donde ha crecido más la proporción de trabajadores con jornadas de menor duración. Como ocupan una cantidad significativa de trabajadoras mujeres, es consistente pensar que ahí la Reforma Laboral de 2001 ha tenido un efecto estimulante del empleo a tiempo parcial.

Distribución de accidentes de trayecto según hora del día durante el año 2003 (ACHS\*)



\*La ACHS afilia aproximadamente a 1.500.000 de trabajadores  
Fuente: Anuario Estadístico ACHS, 2003

Opinión de personas ocupadas sobre aspectos positivos y negativos de la reducción de jornada

“¿Cuáles cree ud. que serán los aspectos positivos que puede producir la reducción de la jornada?” (Opciones de respuesta múltiple)		“¿Y cuáles pueden ser los aspectos negativos que se pueden producir?” (Opciones de respuesta múltiple)	
Habrá menor congestión en el tránsito en las horas punta	18,6%	Habrá mayor tensión laboral por apurar el trabajo	39,3%
Las personas se esforzarán por trabajar mejor	24,0%	Sobrará tiempo y se fomentará el ocio	7,5%
Mejorará el ambiente de trabajo	26,2%	Aumentará el estrés de los trabajadores	9,0%
Los padres estarán más con sus hijos	53,4%	Se perderán momentos para compartir con compañeros de trabajo	5,1%
Bajará el estrés de los trabajadores	38,7%	Habrá más conflictos en el hogar	4,1%
No tiene efectos positivos	1,2%	No tiene efectos negativos	45,5%

Fuente: Encuesta Barómetro CERC, Diciembre 2004

Opinión de personas ocupadas sobre uso de las 3 horas adicionales libres que proporciona la reducción de la jornada

“A partir de este 1º de enero de 2005, la jornada ordinaria de trabajo de los chilenos se reducirá de 48 a 45 horas a la semana. ¿En qué cree Ud. los trabajadores invertirán esas 3 horas de tiempo libre que dispondrán?” (respuesta múltiple)”	ABC1	C2	C3	D-E	Total
Hacer una actividad no Remunerada que siempre quiso	0,9%	5,9%	5,6%	16,2%	9,1%
Compartir más con su familia	64,8%	93,9%	76,2%	62,8%	74,6%
Hacer actividad física, deportes	3,2%	41,4%	16,8%	16,0%	20,8%
Participar en actividades Sociales y/u de vecindario	22,2%	7,6%	2,8%	9,8%	7,2%
Estudiar algo distinto	3,7%	9,0%	9,6%	7,7%	8,5%
Alguna actividad cultural	17,7%	14,8%	8,5%	11,8%	11,4%
Podrá dormir más	20,8%	22,2%	19,8%	30,9%	24,2%

Fuente: Encuesta Barómetro CERC, Diciembre 2004

## Jefe del Departamento de Inspección, Cristián Melis:

### “LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA, EN GENERAL, SE HA ASUMIDO EN EL PAÍS”

**Por Valeria Solís T.  
Periodista**

Este año se dio el vamos a un cambio sustantivo en la calidad de vida de los trabajadores al aplicar la reducción de la jornada laboral. Cabe consignar, que de acuerdo con la encuesta ENCLA, el año 1998 se trabajaba un promedio semanal de 48.16, según informaban los trabajadores. Hoy las empresas han debido adecuarse al cumplimiento de 45 horas semanales.

En este contexto, la Dirección del Trabajo, en el primer semestre de este año, incorporó en la mayoría de sus inspecciones a establecimientos, la fiscalización del cumplimiento de la adecuación de esta jornada. Así, del total de infracciones registradas, que cubrieron al 12% de los asalariados privados, sólo un 7.5% de ellas se referían a este punto.

En entrevista con el Jefe del Departamento de Inspección de este Servicio fiscalizador conoceremos los detalles de este nuevo escenario.

#### ¿Cuál es su evaluación de los resultados del programa de fiscalización sobre la reducción de la jornada laboral?

- Hay una evaluación, en términos generales, positiva. Lo que sí hay que entender es que en la información que hemos dado a conocer corresponde a un momento determinado de la fiscalización practicada. Hay que tener cuidado con la extrapolación de esos datos con otras conclusiones de tipo general.

#### ¿Eso correspondió a un programa nacional de fiscalización?

- Sí, a un programa de un periodo determinado y periodos de fiscalización con una atención extraordinaria en el tema de jornadas. La idea fue enfatizar en los meses de enero y febrero que el tema de la jornada era prioritario. Hay una evaluación positiva de los resultados, porque en general uno esperaba mayor infraccionalidad. Eso dio cuenta de cuánto las empresas, estaban adaptadas ya, lo que es interesante de investigar. Además, creo que hubo una buena campaña de sensibilización y de discusión del tema. Hubo una suerte de alerta muy fuerte en el sector empresarial de que efectivamente había que adecuarse.

Eso no quita que hayan temas específicos que han sido muy complejos de abordar. Tienen que ver con formas que uno puede calificar como triquiñuelas empresariales, donde

utilizan las normas en el límite y es difícil ver cuál es la frontera entre lo lícito o ilícito, que en buenas cuentas no significaban un cambio con la realidad anterior. Por ejemplo, el tiempo para la colación, que es más palpable.

#### ¿Esto fue muy extendido?

- Creemos que no tanto. La información recogida indica que era bastante acotado y focalizado, en ámbitos productivos muy concretos, como en el sector comercio y, entre ellos, centrado en el gran comercio. Tuvimos problemas con grandes cadenas de supermercados o holding donde uno vislumbra una política empresarial diseñada por ese lado y donde la lógica fue ampliar el horario de colación, por lo tanto, el trabajador entraba y salía a la misma hora. Y cuando lo contrastas con los tiempos de descanso, que era el objetivo del legislador, no tiene cambio. Otra problemática más compleja desde el punto de vista jurídico, son aquellas jornadas que siendo formalmente de 48 horas lo eran porque tenían la colación imputable a la jornada. Es decir, en términos prácticos, empresas donde no trabajaban 48 horas sino que trabajaban efectivamente 45 horas, pero como tenían incorporada la colación como beneficio histórico, se complicaba hacer efectiva la reducción. Y el problema es que no es lo mismo el trabajador que trabaja efectivamente 48 horas y otro que trabaja efectivamente 45, y el segundo problema se nos producía al determinar si era o no imputable, porque normalmente nos encontrábamos que los contratos decían una cosa o que en los contratos no estaba claramente establecido, sino que respondía a prácticas habituales, es decir, la gama era amplísima. Y eso lo encontramos básicamente en sectores industriales.

#### ¿Pero eso pasa por la voluntad o no de incorporar más turnos y, por lo tanto, otro trabajador?

- Eso depende de las características de la actividad. Porque si separas por comercio mediano y pequeño, lo que necesitas es tener ciertos horarios de cobertura; la variable de horario de apertura y cierre de un comerciante pequeño y mediano es muy difícil de manejar. Pensando por ejemplo, en un comerciante que tiene su negocio en un mall, con dos personas, donde el horario se lo pone el mall, entonces la variable hora de cierre es complicada. Y la variable económica de contratar a otra persona es difícil, porque la magnitud de la rebaja de jornada no es tal como para contratar a otra persona.

En el sector industrial creo que tenían sistemas de organización del trabajo que de alguna forma se venían haciendo cargo del tema. Ahí la variable compleja para ellos es y sigue siendo la cuadratura de los turnos. No obstante que uno vislumbra que el sector ha ido asumiendo el tema paulatinamente. Y en la minería, tengo la impresión que también se ha asumido el problema a través de los sistemas excepcionales de bastante buena manera, a pesar que en las cifras puedan aparecer montos altos en el campo minero de multas y que se explican básicamente por el número de trabajadores que allí emplean.

**¿Hay una coherencia en los resultados obtenidos hasta ahora entre las dificultades que pueda tener la disminución de la jornada y los sectores en los cuales hay más infraccionalidad?**

- Sin duda, en aquellos sectores donde es más fácil estructuralmente adecuarse es más fácil cumplir con la norma, ahora, creo que también tiene que ver con cierta dejación empresarial de no haber hecho una adecuación después de tres años, pues la ley dio esos años de adecuación y creo que es tiempo suficiente, y lo que uno no podría pretender es que una empresa que funciona a 3 turnos de 8 horas esto no llevaba costos. Si quieres mantener un mismo nivel (de ganancia), hay costo que asumir. La lógica expresa de la ley era que se hiciera con el tiempo debido, de manera que por el lado del aumento de productividad lo que haces es compartir costos: que el costo de la reducción de jornada lo asuma el aumento de productividad, ésa es la lógica de la ley. Evidentemente cuando la empresa no hizo esa tarea se va a encontrar con un problema de pérdida de esas tres horas de la semana.

**¿Están planificados para este año más programas nacionales con respecto de este tema?**

- Se hizo una campaña muy fuerte de difusión a fines del año pasado y muy fuerte de fiscalización los primeros meses del año. Más allá de que eventualmente a nivel regional, puede haber planificación y existe plena libertad para hacerlo, pero no va a existir una nueva campaña tan masiva, sino que se va ir viendo caso a caso de acuerdo con las denuncias que llegan.

**¿En este sentido, cree que éste será un tema recurrente de denuncias?**

- Creo que la problemática se centra en aquellas pocas situaciones de mucha discusión jurídica respecto de la forma de adecuarse, como la colación, creo que esos temas van a persistir porque son temas muy complejos, pero por el lado de la rebaja neta creo que la reducción de jornada se asumió. En algunos casos habrá que ver si se asumió conforme a lo declarado en la ley o si lo que se hizo en verdad fue seguir trabajando extraordinario, por ejemplo.

**¿Cuáles han sido las formas de adecuación?**

- Hemos tenido de todo. Aquellas empresas que mejor hicieron la tarea fueron las que antes de aplicarse la reducción conversaron con sus trabajadores, sus dirigentes,

entendieron lo del aumento de productividad e hicieron un esfuerzo importante, por lo tanto, ellos adecuaron la jornada con reducción neta de horas. Hubo casos, que al final de la semana, acortaron tres horas apuntando básicamente al aumento de productividad. El problema a mi juicio radica en aquellos sectores de la actividad económica que es complejo adecuarse a la jornada en razón de los tiempos muertos, en el sector industrial, me refiero a aquellas empresas que funcionan las 24 horas, los 365 días del año. Esas empresas han apuntado a avanzar en sistemas de reducción de jornadas que mantienen un esquema de 8 horas diarias de trabajo, pero aumentando los días de descanso y hacer una cuadratura de turnos donde pueden mantener el mismo nivel de producción y estructuración de turnos. Se ha notado que ha habido un interés de las empresas, del sector industrial principalmente, de resolverlo por esa vía. Los sistemas de 6X2 ha sido de bastante interés para las empresas porque te permiten mantener las 8 horas diarias de trabajo, no romper el circuito de turno, pero significa para el trabajador tener un día de descanso neto. Además que esos sistemas te bajan a 42 horas promedio y no 45. La rebaja no te permite entender económicamente el aumento a cuatro turnos, porque la reducción no es de tal magnitud.

**¿Hubo un interés natural de los empresarios por adaptarse a esta reducción y que se hayan acercado a la Dirección del Trabajo?**

- Hubo muchas empresas que por los distintos canales se acercaron. Primero a ver si las fórmulas de adecuación que estaban pensando eran viables. En otros casos, derechamente a plantearnos si tenían que ajustarse o no de acuerdo con sus particularidades. Hubo un interés desde el sector empresarial, creo que las propias organizaciones empresariales se preocuparon previo a la vigencia de la ley.

**¿De parte de los trabajadores y de las organizaciones sindicales cómo han recibido esto?**

- Generalmente llegan acá los que tienen problemas y para esos casos problemáticos hay una situación de mucha frustración, porque ven que su situación no ha cambiado mucho con la anterior. Cuando ves que un trabajador en el sector comercio o supermercado entra y sale a la misma hora, no tuvo ningún efecto la ley y ahí hay mucha frustración. Sin duda, para un sector importante se ve como un gran avance, porque significa un mejoramiento de su calidad de vida, ya sea porque va a salir más temprano o porque la fórmula de adecuación significará un día más de descanso.

**¿No hubo resistencia de los trabajadores?**

- No, porque no estaba en juego una pérdida de capacidad económica, incluso desde el punto de vista de los trabajadores que tienen remuneración variable, no ha habido una explosión de denuncias, porque en general, tenemos la percepción de que tanto desde el punto de vista empresarial como del trabajador ha habido un interés manifiesto de aumentar la productividad. Puede ser que en algunos casos, entre comillas, se haya negociado con plata, pero creo que son los menos.

