

Temas laborales N° 18

Tema:

Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en Torno a la Inseguridad y el Malestar Social

Gráficos y Cuadros:

Estadísticas sobre jornada de trabajo, malestar social e inseguridad en materia laboral y saludmental de los trabajadores

Agenda Laboral:

Acción legislativa de los últimos 4 meses. Aprobación de las Reformas Laborales.

Perspectivas:

Entrevista a la Neuróloga-Fisióloga Ibcia Santibáñez: "Tenemos una Programación Biológica: el Día es para Trabajar y la Noche para Dormir"

Tema

Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en Torno a la Inseguridad y el Malestar Social

Malva Espinoza. Socióloga

Introducción

En los últimos años, el escenario laboral en Chile ha estado centrado fundamentalmente en las reformas laborales y en la preocupación por el desempleo que se ha visto incrementado como efecto de las crisis internacionales que afectan al mundo globalizado. Sin negar la relevancia de estos temas cruciales para el mundo del trabajo, así como tampoco las prioridades que se merecen, corresponde abrir la mirada a otros temas que aluden a viejas preocupaciones y que van quedando siempre postergadas por las urgencias de la coyuntura. No cabe duda alguna que la problemática laboral es un fenómeno complejo y que ni las reformas, ni el desempleo son temas ajenos al de la calidad de vida en el trabajo, porque directa o indirectamente, son elementos interrelacionados. No se puede pensar en la situación de quienes tienen empleo, sin pensar en aquellos que no lo tienen, así como tampoco se puede tener buenos empleos si éstos no van acompañados de una legislación laboral, que respete los derechos individuales y colectivos. Sin embargo, creemos posible y hasta deseable, incorporar al debate y a la preocupación sobre lo laboral, una perspectiva complementaria al marco normativo. Aquella que pone el acento en las personas que día a día concurren a sus lugares de trabajo y quienes son en última instancia, junto al capital esenciales para la generación de la riqueza.

Colocar el acento en el "factor humano", o si se quiere, en la "humanización" de los ambientes laborales requiere de un cambio cultural de envergadura. Y este cambio está planteado como una necesidad desde distintos ámbitos, porque lo que está en juego en este cambio de época, es replantear los límites éticos ante los costos sociales que surgen de las exigencias del mercado, la competitividad, el ritmo de los intercambios comerciales que impone la globalización del

capitalismo. Aunque la humanización del trabajo no es un tema nuevo, porque la tensión entre condiciones de trabajo y rendimiento históricamente ha estado en la óptica de los trabajadores y empleadores, muchas veces en una lógica contradictoria, hoy día adquiere nuevas formas de expresión, porque el trabajo como un derecho y los derechos asociados al trabajo están amenazados, por un debilitamiento de las conquistas civilizatorias de los derechos humanos laborales. O dicho de otro modo, por una rebaja de los estándares éticamente aceptables para aumentar la rentabilidad.

Un cambio cultural que reponga la importancia del factor humano aparece altamente necesario no sólo en Chile: ésta es una preocupación que afecta a los países del mundo. No en vano, la OIT, ha levantado una idea, un concepto algo difuso aún, que trata de abrirse camino a partir de la noción de <trabajo decente> que, a pesar de ser un intento todavía incipiente, pretende llamar la atención sobre los efectos que pueden tener la pérdida de los marcos éticos, ligados al trabajo. Como contrapartida a esta preocupación se comienzan a manifestar en el mundo, señales de malestar y descontento ante la certeza de que la globalización, junto con las posibilidades de desarrollo y progreso para algunas naciones o algunos sectores sociales dentro de ellas, va dejando en el camino una secuela de excluidos. Se va produciendo una distancia cada vez mayor entre los más ricos y los más pobres. En el ámbito del empleo, entre los que tienen buenos trabajos o <trabajos decentes> los que tienen trabajos precarios y los que simplemente, no tienen trabajo alguno. Y todas estas condiciones están asociadas a los grados de seguridad o inseguridad individual o colectiva a que las naciones y grupos pueden aspirar. En la base de estas inseguridades, se anida el descontento ante la falta de respuestas de los sistemas democráticos. La erosión de la confianza en la democracia como sistema político integrador y garantía de igualdad de oportunidades, puede llevar a la ingobernabilidad, y a una escalada de inseguridad que puede tener consecuencias planetarias.

Todavía están en la memoria reciente, los eventos dramáticos de las protestas de Génova 2001 contra la globalización, con saldos de pérdida de vidas humanas. En otro orden de fenómenos, pero imposibles de no mencionar por sus efectos en el clima de inseguridad reinante en el mundo, están las expresiones más cruentas del terrorismo internacional, que ha presenciado la humanidad en el atentado a Nueva York y Washington. Estos acontecimientos revelan hasta qué puntos extremos de radicalización, puede llevar el descontento, sea por razones de opresión económica, política, cultural o religiosa. En este marco no sería prudente ignorar la necesidad que tiene el mundo moderno de pensar en sociedades más justas, en grupos humanos más felices y en un cambio cultural que ponga al ser humano y sus necesidades como fin último del progreso.

La mención en esta introducción a estos importantes eventos de la coyuntura internacional, no pretende implicar que en Chile estemos ante un peligro de respuesta terrorista, sino simplemente, como una invitación a pensar en valores permanentes sobre la condición humana que parecieran haber sido olvidados, también en nuestro país en la dinámica de competitividad económica a cualquier costo.

El contexto de inseguridad ¿crisis económica o crisis de confianza?

Desde 1998, Chile ha estado viviendo una coyuntura de crisis, a pesar del comportamiento estable de los indicadores macroeconómicos. Después de más de una década de crecimiento sostenido, la crisis asiática ha tenido un efecto en el crecimiento y un fuerte impacto en el empleo. Para salir de la crisis, no ha bastado con las seguridades que dan las autoridades económicas, en el sentido de que la economía está estable, que los equilibrios macroeconómicos están controlados y que el país, está bien preparado para enfrentar los desafíos económicos internos y los de orden mundial. Hay que vencer el marco de incertidumbre que afecta tanto a los inversionistas, que pese a todas las señales no han comenzado a invertir como lo venían haciendo y hay que reducir la inseguridad de la población, que ha producido una contracción del consumo

interno, mucho más allá de lo que fuera el objetivo desacelerador de las medidas que se tomaron para enfrentar la crisis. Para generar un marco de seguridad, pareciera no bastar con los discursos y las declaraciones. Es necesario dar muestras concretas de qué es lo que las personas pueden esperar y a qué pueden aspirar. Ello va a permitir entre otras cosas, activar la economía, ampliar las posibilidades de trabajo para quienes no lo tienen, y salir de la recesión económica que ha venido perturbando el desarrollo del país.

En este marco cabría preguntarse:

¿Cuáles son las condiciones y ambientes de trabajo en el Chile del siglo XXI? ¿Cuál es la percepción y los efectos que estas realidades tienen en la vida cotidiana de los trabajadores? ¿Se pueden lograr entendimientos en el ámbito de las empresas para mejorar los niveles seguridad y de satisfacción en el trabajo? La calidad y la productividad, dos metas ampliamente difundidas como la columna vertebral de la competitividad ¿Son independientes de la retribución económica y simbólica al trabajador por su aporte cotidiano? ¿No sería más conveniente pensar que a la dupla calidad de los productos y productividad del trabajo, habría que incorporarle como tercer elemento de la competitividad, la calidad de vida en el ambiente laboral de quienes trabajan?

La calidad de vida en el trabajo, tiene componentes objetivos y subjetivos. Dicho en términos simples es la manera cómo las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial. También las actitudes y los valores de los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores.

Teniendo como referencia esta idea general de re-pensar sobre las condiciones objetivas y subjetivas, el presente artículo se propone ahondar en varios temas que parecen altamente

relevantes para caracterizar la situación laboral en Chile, tanto desde la perspectiva de los cambios estructurales, como desde los cambios culturales y sociológicos de trabajadores y empleadores, en tanto son los elementos constitutivos de la relación laboral.

Sin ánimo de pretender abarcar en este artículo las grandes interrogantes que recorren la coyuntura laboral nacional e internacional, es conveniente tener como telón de fondo, algunas cuestiones que parecen ser las grandes interrogantes del nuevo paradigma productivo y económico y que tienen implícita una gran pregunta sobre -cómo viven las personas que trabajan- este cambio de paradigma societal.

El temor frente a la inestabilidad del empleo

Es un diagnóstico ampliamente aceptado que una de las características del modelo económico abierto, orientado hacia el mercado externo y con economías interrelacionadas, tiene un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores y particularmente el comportamiento de la demanda. Como corolario de lo anterior, se plantea la necesidad de flexibilizar la organización de las empresas, los modelos productivos y la gestión de personal de manera tal de producir las adaptaciones necesarias en los momentos de fluctuaciones de los mercados. En Chile, la flexibilización desde el punto de vista empresarial se tiende a comprender de una manera más bien restringida, como la facilidad de contratar o despedir a los trabajadores frente a las fluctuaciones del mercado. Inclusive el Código Laboral, prevé, la causal necesidades de la empresa, el término de plazo y otras fórmulas que facilitan el flujo de trabajadores. La ENCLA 99 mostró que ante la llamada crisis asiática, la principal medida de adaptación que utilizaron las empresas para enfrentar la crisis, particularmente las empresas más grandes, fue el ajuste de las plantas con el despido y en mucho menor medida, se usaron por ejemplo, ajustes por jornada de trabajo, ahorros de insumos, u otros arreglos posibles de pactar con la parte laboral. Por otra parte, cuando se producen compraventas de empresas, fusiones o reorganizaciones internas, el factor más sensible al cambio, son nuevamente las

personas que trabajan sobre las cuales se cierne la amenaza de perder el empleo.

La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituyen así en un marco de inseguridad, que afecta al colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo en general, generando cuadros de estrés, riesgos en la salud física y mental y crecientes grados de insatisfacción laboral.

Algunos datos originados por diversas fuentes dan cuenta de importantes señales de malestar social en Chile. En 1998 el PNUD, reveló que estudios realizados por esa institución mostraban importantes señales de inseguridad, descontento y otros efectos psicosociales sobre la población chilena. Al momento de evaluar la confianza en mantener el empleo, casi el 40%, hacía una evaluación negativa, proporción que se elevaba a casi el 70% en la posibilidad de encontrar un trabajo aceptable en caso de perder el empleo actual

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo

Un estudio de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile realizado en la Región Metropolitana mostró que 1 de cada 4 adultos tiene problemas de salud mental y muchos de estos trastornos se asocian a problemas laborales. Así por ejemplo presentaban algún tipo de trastorno psiquiátrico (estrés, depresión, angustia, entre otros) el 28.9% de los cesantes y pensionados y el 70.6% de quienes estaban sin trabajo por problemas de salud.

También han sido reveladores los estudios que apuntan a medir, el uso de fármacos, especialmente los tranquilizantes entre los trabajadores. Un estudio realizado por CORSAPS, para la Confederación de Trabajadores del Comercio en 1997 mostró que dos de cada diez empleados, había consumido tranquilizantes, durante el último año, la mayoría de ellos automedicados. Aún cuando no existen datos nacionales sobre el estrés laboral, esta problemática está siendo cada vez más abordada como uno de los riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga de trabajo, los temores e inseguridades en el empleo y las presiones que sufren las

personas en sus ambientes de trabajo. Un estudio de casos que tomó una muestra de 15 empresas, que representaban a 8.245 trabajadores, concluye que el 73% de ellas reconocía haber detectado casos de estrés laboral. Sólo en el 27% se habían desarrollado programas preventivos, aun cuando el 80% consideraba que los programas contribuirían a mejorar la productividad. También el 80% consideró que estaría dispuesto a invertir en prevención, pero sólo el 47%, lo haría interrumpiendo 30 a 60 minutos diarios la jornada para destinarlo a esos efectos. En suma, aunque estos datos no son estadísticamente representativos muestran una realidad, que tendría que ser materia de preocupación empresarial con miras a minimizar los riesgos para la salud y para la propia eficiencia de la empresa.

Todas estas señales apuntan hacia una problemática poco visible, pero de fuertes consecuencias no sólo en la salud y bienestar de los trabajadores, sino también en la productividad del trabajo, en la economía de las empresas y en el país. Para la OIT, el estrés laboral es una enfermedad que constituye un peligro para las economías industrializadas y para los países en desarrollo, ya que resiente la productividad. Esta preocupación, está avalada en algunas cifras que son significativas a la hora de evaluar los costos directos e indirectos de los riesgos psicosociales en el trabajo.

En Estados Unidos se gastan 150 mil millones de dólares al año en problemas de salud relacionados con el estrés y las enfermedades mentales. En el Reino Unido, las cifras oficiales indican que el estrés podría tener un costo equivalente al 3.5% del Producto Interno Bruto, suponiéndose cifras similares en el resto de Europa.

En el ámbito internacional la OIT ha estado auspiciando estudios sobre violencia en el trabajo, sobre el <acoso moral> este último es un concepto relativamente nuevo que intenta tipificar una mala práctica de presiones indebidas sobre los trabajadores con la intención de que renuncien a su empleo y ha declarado el 2001 el año de la salud mental con relación al ámbito laboral. La pregunta que orienta estas preocupaciones es cómo mejorar los ambientes de trabajo y reducir las fuentes de inseguridad entre los empleados.

Gestión empresarial: el lugar del factor humano

La respuesta a estas interrogantes pasa por examinar qué políticas de gestión de los recursos humanos, son posibles de introducir en los lugares de trabajo que permitan controlar, las inseguridades y temores, mejorar las relaciones humanas, racionalizar la sobre carga de trabajo y otras fuentes de insatisfacción que devienen de las malas prácticas, como por ejemplo, una gestión autoritaria, la falta de información y participación, la conducta discriminatoria hacia grupos de personas, por su sexo, raza, clase, apariencia física, orientación sexual, discapacidad, SIDA, u otras enfermedades que no le impiden a un sujeto trabajar, pero que por su condición o no obtienen empleo, o si lo tienen sufren presiones de distinta naturaleza.

En este plano se requieren políticas innovadoras, que consideren el bienestar del colectivo de trabajadores, no como una política instrumental para minimizar el descontento, sino como una política integral de un nuevo tipo de empresa: empresas a escala humana, para lograr resultados superiores.

En Chile en los últimos años, se ha venido hablando de modernizar la gestión de los recursos humanos. De hecho la tendencia mundial en manejo de personal, apunta justamente a considerar nuevas formas de comunicación, participación y compromiso de los trabajadores en la gestión de las empresas. Nuestro país está muy atrasado en la incorporación de esas nuevas tecnologías. Los resultados de la ENCLA 99, son muy reveladores en este sentido. Hay una incidencia minoritaria en la existencia de canales de participación; falencias en los sistemas de comunicación y una baja prioridad empresarial con relación a las inversiones en recursos humanos. Se ha privilegiado la incorporación de tecnología, y el desarrollo de los mercados antes que la inversión en gestión de los recursos humanos y capacitación.

También son escasas las experiencias innovadoras en materia de organizar el trabajo de manera tal que el trabajador (o equipos de trabajadores) tengan grados de autonomía para que su

iniciativa y creatividad se reflejen en el modo de trabajar y en los resultados. Predominan en cambio, los modelos altamente estandarizados en los que la supervisión y control de parte de las jefaturas, se transforman en verdaderos sistemas de vigilancia más que en una supervisión racional de las tareas. Ello lleva a la rutinización, la automatización y a la anulación de la posibilidad de mejorar los sistemas de trabajo sobre la base de la experiencia ganada por el propio trabajador. Otro factor de inseguridad son los ambientes laborales en los que no están explícitos los requerimientos y comportamientos esperados, tanto de la parte laboral como empresarial. Este contexto de ambigüedad genera altas tensiones, porque se generan expectativas o frustraciones, cuando las contrapartes laboral y empresarial se confunden, respecto al cumplimiento o incumplimiento de cuestiones que nunca han sido explicitadas. También son malos los ambientes de trabajo donde son escasas las posibilidades de expresar solidaridad entre pares, o entre los trabajadores y las jefaturas, y por el contrario se exacerbaban las rivalidades, las envidias y los tratos discriminatorios. Finalmente, es necesario destacar que un problema muy grave que afecta a la mayoría de las empresas chilenas es la falta de una política de promoción. En la mayoría de los casos, las posibilidades de mejorar el estatus del puesto de trabajo y las remuneraciones son una verdadera lotería, porque no se han implementado los sistemas objetivos de evaluación de desempeño, las metas de carrera profesional, descripción de cargos o de contenidos del trabajo para acceder a puestos mejores y en general priman prácticas informales que enrarecen los ambientes de trabajo.

En una mirada de futuro cabría imaginarse, ambientes laborales con espacios de autonomía y lugar para la creatividad. Comunicaciones abiertas, transparentes y horizontales. Ambientes proclives a la solidaridad y al respeto a los otros. Con un sistema promocional que permita ponerse metas individuales y colectivas de desempeño con un mayor nivel de certeza que el esfuerzo será reconocido y recompensado. En suma, un entorno laboral que promueva los intercambios subjetivos enriquecedores hacia la comunidad laboral y que le devuelva al trabajo, su sentido creador como parte de la condición humana.

Tiempo de trabajo; vida laboral y vida privada

Los datos comparativos en el ámbito internacional muestran que en Chile se trabaja más horas al año que en la mayoría de los países, incluyendo a otros países de América Latina. En la polémica sobre las jornadas también se ha incluido la pregunta sobre si esta larga permanencia en los lugares de trabajo se refleja en un aumento o no de la productividad, o si por el contrario, habría una irracionalidad en esta extensión horaria, máxime cuando está estudiado por la ciencia médica que pasado un umbral de esfuerzo laboral hay un rendimiento decreciente y un aumento de los riesgos, por cansancio, desconcentración, y otros factores distractores sobre las tareas que se realizan. Se ha llegado incluso a plantear la hipótesis de que existiría un supuesto "trabajolismo" entre los chilenos, motivado por una concepción errónea de las capacidades físicas e intelectuales de rendimiento, entre aquellos que pueden manejar sus tiempos de trabajo, especialmente en niveles profesionales o directivos. Para el personal subalterno en cambio el "trabajolismo" sería un efecto de emulación para mostrar adhesión al trabajo, o para cumplir con exigencias implícitas en este modelo de trabajar en jornadas más prolongadas que lo estipulado en la relación contractual.

No obstante estas hipótesis del "trabajolismo" que pueden ser efectivas para algunos segmentos de trabajadores, especialmente entre personas que están en las posiciones más altas de las jerarquías en el ámbito de las empresas (gerentes, profesionales, jefaturas, y su entorno de personal administrativo) hay otros componentes en la intensidad y extensión de la jornada de trabajo que no constituyen una libre elección del trabajador, sino que están definidos por imposiciones externas derivadas de la necesidad de obtener mejores salarios a cambio de la intensidad y extensión horaria. Es el caso de varios millones de trabajadores, en los que el componente salarial más importante es por trato o piezas. Para otros, es la necesidad de mejorar los salarios con las horas extraordinarias y el trabajo en día domingo, o por la necesidad de lograr metas de producción que involucran bonos o, simplemente, por la naturaleza de las faenas, que

tienen momentos de alta intensidad. En este tipo de actividades el esfuerzo individual pasa a ser la única forma de obtener el salario comprometido en la relación contractual, tal como está establecido en los sistemas impuestos actualmente: por ejemplo en la agroindustria, los cultivos marinos, la industria de procesamientos pesqueros y otras actividades estacionales, o cíclicas.

Sucede que la intensidad y extensión de la jornada, coincide con actividades que requieren alto esfuerzo físico y que normalmente se realizan en ambientes donde los riesgos no son menores: exposición a tóxicos, (agroindustria); faenas en lugares fríos (procesamientos pesqueros); faenas en ambientes húmedos e inestables (plataformas de cultivo marino); trabajos en altura, calor o fríos extremos (minería); aislamiento y manejo de herramientas riesgosas (faenas de bosques).

También afecta a trabajadores que deben desarrollar sus actividades en ambientes, muchas veces inhóspitos, si se considera que se debe permanecer dentro de ellos por largas jornadas y además presionados por la obtención de comisiones, como es el caso del comercio. Lugares con escasa ventilación, sometidos a días completos con luz artificial, largas jornadas de pié, con escasas pausas para tomar un respiro en la jornada diaria, aislados de sus familias en festividades de enorme significación simbólica, tales como Navidad, año nuevo, dieciocho de septiembre, por mencionar solo algunas. No menor es el riesgo en el transporte público, con el agravante que no sólo afecta a los choferes, sino a la población en general. Datos recientes entregados en medios de comunicación advierten que un número importante de trabajadores del sector, están afectados por consumo de drogas, alcoholismo, violencia, y otros problemas de salud mental, justamente por los riesgos psicosociales que presenta la actividad dadas las deterioradas condiciones de trabajo en que se desenvuelven.

La demanda de los trabajadores chilenos, no es trabajar menos, por una actitud proclive al ocio, sino trabajar en mejores condiciones. La reforma recientemente aprobada de bajar el límite de 48 horas a 45 horas semanales, que comenzará a regir el año 2005 es una oportunidad para que las empresas chilenas comiencen a planificar con tiempo, una racionalización de los tiempos de

trabajo y una mejor distribución de las capacidades productivas y de los rendimientos esperados para cada trabajador. Existen fórmulas para flexibilizar las jornadas, estableciendo pausas, rotación de puestos de trabajo, arreglos de turnos, tiempo compensado, horarios móviles, estímulos y posibilidades de un mejor manejo del tiempo de acuerdo a las tareas y a las características de cada trabajador o grupos de trabajadores. En Chile, hay pocos ejemplos sobre esta materia, pero sin duda, serán las empresas innovadoras, las que tendrán una ventaja sobre las empresas que insistan en quedarse apegadas a los esquemas rígidos actuales, los que lejos de mostrar eficiencia productiva, generan una baja calidad de vida en el trabajo que se extiende a la calidad de la vida privada, en la medida que no queda tiempo para la familia, el desarrollo individual, la capacitación, la creatividad, el descanso, la recreación, la participación ciudadana y todos los supuestos roles que demanda en teoría una sociedad moderna.

Ciudadanía laboral: los derechos y deberes que hacen a la calidad de la democracia

En el debate sobre la calidad de las instituciones democráticas, así como en el de la calidad de las relaciones laborales, se ha venido planteando la necesidad de re-pensar la situación laboral a la luz del tema de los derechos y deberes asociados al ámbito del trabajo: la necesidad de avanzar hacia la construcción de una ciudadanía laboral. Un concepto mucho más amplio, que lo que establece la legalidad en el sentido que involucra a la cultura y valores de los actores, y no se restringe sólo los deberes y derechos establecidos en el Código del Trabajo. Se trata de lograr un reconocimiento del "otro", como un interlocutor legítimo, no sólo para hacer valer los términos de un contrato de trabajo (que establece claramente, los límites y posibilidades de acción de propietarios y trabajadores) sino para hacer valer la condición de personas, que pueden adquirir compromisos y una forma de relacionarse sobre la base de la igualdad por su sola condición humana.

Reconocer un marco de derechos y deberes para ambos actores de la relación laboral, empresarios y trabajadores dotaría al ambiente laboral de un contexto de transparencia, de

buenas prácticas, de respeto a la condición humana, que indudablemente, pondría a las relaciones laborales del país, en una situación cualitativamente superior, para establecer los marcos de cooperación, prevención de conflictos y para dirimir las legítimas diferencias individuales o colectivas de trabajadores y empresarios. No de manera alternativa al marco legal, sino de manera complementaria, en el día a día, en la realización cotidiana del cumplimiento de las tareas, en el trato que se da y se recibe, en la contribución creativa y mancomunada de empresa y trabajadores, así como también en la retribución a que tienen derecho los trabajadores por los resultados, por el éxito, o por el fracaso de la actividad económica en la que están involucrados. Un estudio realizado a dirigentes sindicales sobre la noción de ciudadanía laboral mostró que una de las aspiraciones más frecuentes como demanda de derechos de los trabajadores, se refería al "trato digno". Como contrapartida se le reconocía como derecho a los empresarios el manejo de sus empresas. La igualdad que se plantea, tanto conceptualmente, como en las indagaciones empíricas, sobre la ciudadanía laboral, tiene que ver con los derechos humanos fundamentales. La ley laboral establece que se tienen que respetar: no puede haber un trato degradante, arbitrario, discriminatorio, que invada la privacidad, que impida la libertad de movimiento y de expresión, ni que atente contra los derechos colectivos de organización y negociación colectiva reconocidos como inviolables en el mundo contemporáneo. Sin embargo, la violación a la ley, por parte de los empleadores no es menor y una actitud desinteresada frente a los desafíos de la innovación en materias de gestión de los recursos humanos sólo ahondará los problemas que se han esbozado en este artículo. De lo que se trata para lograr un cambio cualitativo es que estos derechos y deberes no sólo se respeten, sino que se conviertan en práctica cotidiana, acciones de desarrollo ciudadano en las empresas, y que se constituyan en la base de las confianzas necesarias entre empleados y empleadores, tanto a nivel individual como a nivel de las expresiones organizadas de los actores: empresarios y trabajadores.

Las empresas del siglo XXI

Para mejorar la calidad de vida en el trabajo, la ley laboral ayuda pero no es suficiente. Trabajadores y empleadores tienen un amplio camino que recorrer, especialmente cuando se habla de los desafíos de la <nueva economía> y de las <empresas inteligentes> de cara a la revolución tecnológica. Sería una enorme miopía pensar que esos desafíos sólo tienen que ver con Internet, la comunicación satelital o con otras de las incesantes novedades que nos depara cada día la industria computacional. También sería una mirada de corto plazo pensar que los desafíos se resuelven con la capacitación necesaria para sintonizar con dichas tecnologías. Aun cuando ambos factores mencionados son condiciones necesarias para vivir la modernidad, no son suficientes. Jamás podrá reemplazarse la psicología humana como el mecanismo mágico que pone en funcionamiento la voluntad, la pasión, la creatividad y la entrega de las personas al trabajo. Y todas estas motivaciones se multiplicarían si las personas se sintieran recompensadas material y espiritualmente, por lo que cada día realizan y vieran elevada su condición humana, a sujetos de derecho, y no sólo como un factor de producción que sube o baja en los vaivenes de la competitividad.

Si es verdad que el destino de las empresas está ligado a los mercados, no es menos cierto que los mercados, son las personas que concurren a adquirir los bienes y servicios que se realizan en estos mercados. No importa cuantas mediaciones haya hasta el producto final, es bastante difícil imaginarse un bien o servicio, cuyo destino no sea el de las personas que los demandan (quizás la industria de guerra sea una excepción, aunque hasta eso está en cuestión en estos días). Esto nos lleva irremediablemente a la conclusión que para asegurar una demanda estable y en el mejor de los casos, creciente hay que asegurar ingresos y por ende empleo. Aun en la hipótesis que el país entero se volcara a la exportación (en cuyo caso los ingresos y el empleo deberían estar seguros en otra parte) quedarían importantes actividades económicas que se realizan en el mercado interno, (comercio, servicios, transporte, comunicaciones, finanzas, construcción y muchas más).

La conclusión no puede ser otra que para dinamizar el desarrollo del país, hay que establecer el mayor marco de seguridad posible en el empleo y los ingresos, dentro de las incertidumbres que no se pueden controlar. Sólo así se podrá estimular el consumo interno y permitir que el país recupere los niveles de crecimiento de que es capaz y la justa aspiración al bienestar de todos los miembros de la sociedad.

En la coyuntura de crisis internacional, agravada por los eventos recientes del atentado terrorista en Nueva York y Washington y la respuesta bélica del mundo occidental sobre Afganistán, se está hablando en Chile de la necesidad de un gran acuerdo económico nacional, tanto para responder a la crisis, como para acelerar una reactivación económica que de manera casi inexplicable se ha demorado más de la cuenta.

Este acuerdo económico -que buscaría seguridades para el funcionamiento y la rentabilidad del capital- debería necesariamente incluir, un marco de seguridades para el empleo y los ingresos, tanto de quienes están empleados como de quienes están esperando por un empleo. ¿Será imposible acordar un plan de crisis que busque el pleno empleo y que ponga en funcionamiento todos los instrumentos públicos y privados en post de un objetivo común? ¿Será imposible generar mejores condiciones de trabajo, y un nuevo trato más democrático, más digno y más productivo entre empresas y trabajadores ¿Será imposible avanzar hacia sociedades más justas, más felices y más solidarias?

La coyuntura internacional, da para reflexionar. Somos un mundo interconectado y es difícil sustraerse al contexto en que como parte de Occidente nos toca vivir. El temor y rechazo que provoca la guerra y las consecuencias que de un modo o de otro nos involucran, deberían movernos como país, a la búsqueda de una paz duradera dentro y fuera de nuestras fronteras. En lo inmediato se anuncian inciertos y contradictorios efectos económicos para Chile. Algunos vaticinan efectos menores, otros catastróficos. Cualquiera sea el escenario futuro, lo importante sería mejorar la convivencia democrática para alcanzar acuerdos nacionales y fortalecer las

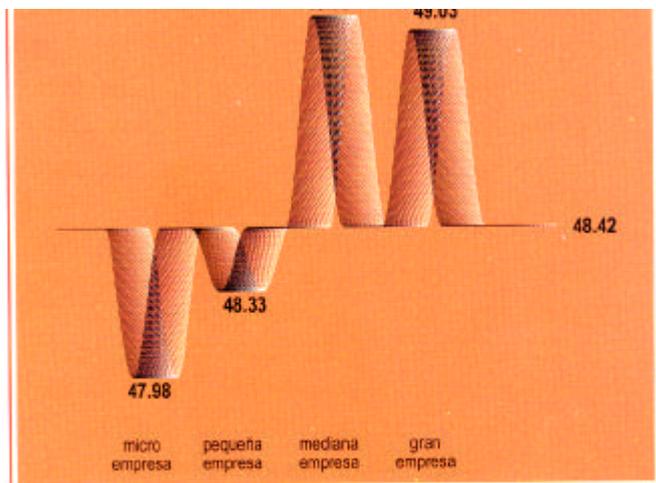
soluciones más solidarias en nuestro entorno inmediato. El desafío es cómo hacer frente a la crisis, sin que sean los más vulnerables quienes reciban todo el peso de las consecuencias negativas. Puede ser poco ante un mundo tan convulsionado, pero por alguna parte hay que comenzar.

Gráficos y Cuadros

Estadísticas sobre jornada de trabajo, malestar social e inseguridad en materia laboral y salud mental de los trabajadores

JORNADA DE TRABAJO

A nivel del país existe una percepción generalizada de que "se trabaja mucho", y en efecto, Chile aparece entre los países con jornadas más extensas del mundo. Según un informe de la OIT se destinan 2.002 horas anuales al trabajo(1), mientras en muchas naciones éstas se van reduciendo. En el proyecto de Reformas Laborales recientemente aprobado en el Congreso, se estipula la disminución de la jornada ordinaria de 48 a 45 horas semanales, a partir de Enero de 2005.

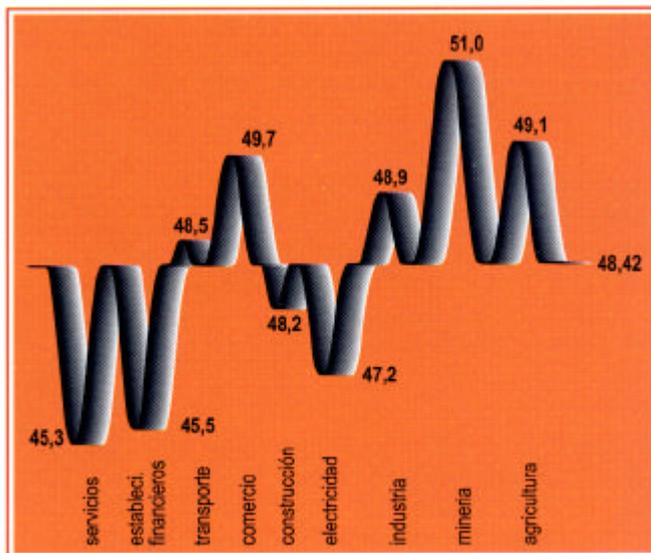


Fuente: ENCLA 99. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000.

PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO SEGUN TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Fuente: ENCLA 99. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.

El gráfico anterior da cuenta de una jornada promedio de trabajo de 48,42 horas semanales, sin embargo, ésta varía de acuerdo al tamaño de las empresas. En las medianas y grandes se eleva por sobre el promedio (49.05 y 49.03 respectivamente), mientras en las microempresas y pequeñas empresas, las jornadas semanales promedio descienden a 47.98 y 48.33 respectivamente. Una hipótesis explicativa de este comportamiento diferenciado puede encontrarse en las diversas estrategias de las empresas para asumir la crisis, ya sea por la vía de intensificar la jornada y de esta manera enfrentar la reducción de personal que tuvo que ser despedido; o bien, por la vía de disminuir la jornada en aquellas empresas que se vieron enfrentadas a una baja de la demanda de bienes o servicios por parte del mercado.



Fuente: ENCLA 99. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000.

PROMEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

Fuente: ENCLA 99. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.

Las distintas ramas de actividad económica tienen un comportamiento diferente respecto de las horas promedio semanales trabajadas. La minería (51.0), el comercio (49.7), la agricultura (49.1) y la industria (48.9) son las que registran promedios que se elevan por sobre la media (48.42). Mientras que los sectores de servicios y establecimientos financieros muestran los índices más bajos (45.3 y 45.5 respectivamente). En una localización intermedia se encuentran electricidad (47.2), construcción (48.2) y transporte (48.5).

(1) OIT. Indicadores Claves del Mercado de Trabajo (ICMT). 1999

CUADRO 1

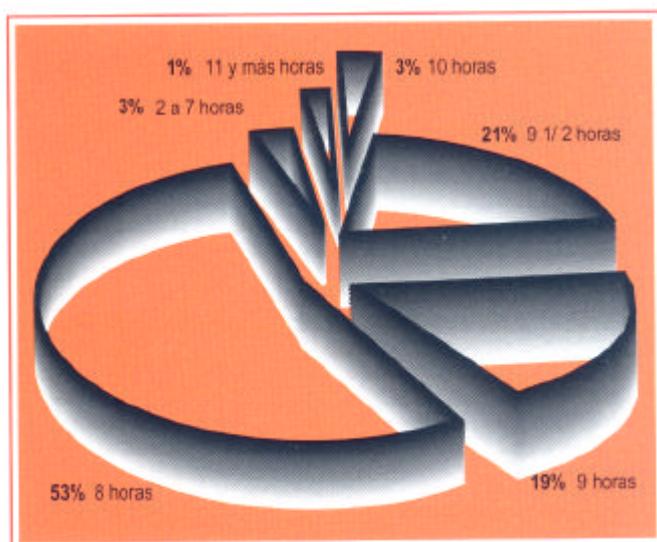
HORAS SEMANALES EFECTIVAS TRABAJADAS POR TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

Horas semanales	% Puertas Afuera	% Puertas Adentro
Menos de 15 horas	10.42	2.84
De 15 a 29 horas	11.62	0.58
De 30 a 34 horas	6.55	0.22
De 35 a 43 horas	19.79	2.34
De 44 a 47 horas	2.80	0.18
48 horas	21.27	9.19
De 49 a 54 horas	16.28	13.89
De 55 a 59 horas	1.54	3.98
60 y más horas	9.72	66.80
Total	100.0	100.0

Fuente: CEM. Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile. Proyecto FONDECYT N°1000140. En base a INE, Encuesta de Empleo. Trimestre Octubre-Diciembre 2000.

Uno de los segmentos ocupacionales que labora más horas semanales son las trabajadoras de casa particular. De acuerdo a la legislación, en materia de jornada laboral se rigen por normas especiales, no siéndoles aplicable la norma general de 48 horas semanales como extensión máxima de la jornada de trabajo. Los datos del cuadro permiten verificar que un 66.80% de las

personas que se desempeñan puertas adentro y el 9.72% de las que se ocupan puertas afuera tienen jornadas superiores a las 60 horas semanales.



Fuente: ENCLA 99: Empleadores, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000.

PROPORCIÓN DE EMPRESAS SEGÚN HORAS DE TRABAJO DIARIO

Fuente: ENCLA 99: Empleadores, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.

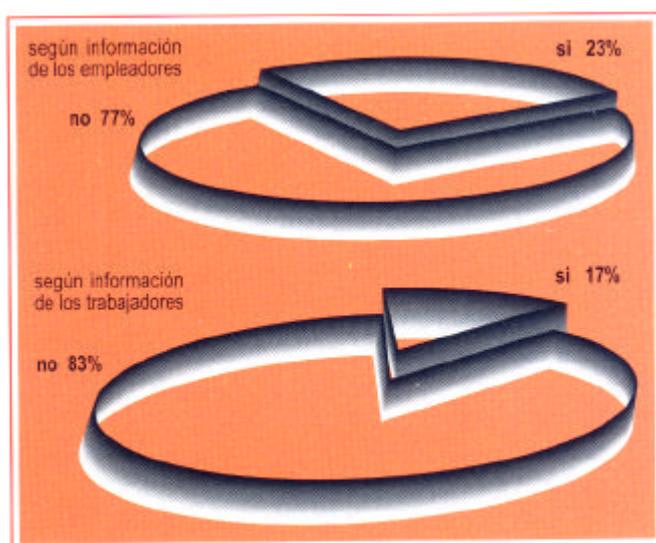
De acuerdo con la información proporcionada por los empleadores a la ENCLA 99, la mayoría de las empresas distribuye sus jornadas de trabajo en cinco días (51.1%) y seis días (48.2%). El 97% señaló tener una extensión diaria de trabajo de ocho horas y más.

En el país es una práctica bastante habitual extender los tiempos de trabajo a través de la realización de horas extraordinarias. Ello ocurre en empresas de distintas actividades económicas y tamaños. El gráfico muestra que en un 40% de empresas se trabajaría nueve horas diarias, en un 3% 10 horas diarias y en 1% 11 horas y más.

El fenómeno de la extensión horaria y las distintas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, tiene mucha relación con los sistemas salariales implementados en las empresas y con las motivaciones personales y económicas de empleadores y trabajadores. En la ENCLA 99 un

74% de trabajadores manifestó su interés alto o mediano por hacer horas extraordinarias. La motivación que en general se encuentra a la base de esta opción es aumentar los ingresos. Esto ha sido comprobado en distintas pesquisas sectoriales realizadas por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo(2).

(2)Ver Cuadernos de Investigación N°8, N°12 y N°13, referidos a sectores minero ("La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad"), comercio ("Jornada de Trabajo en el Sector Comercio") y pesquero ("Cultivando el Mar").



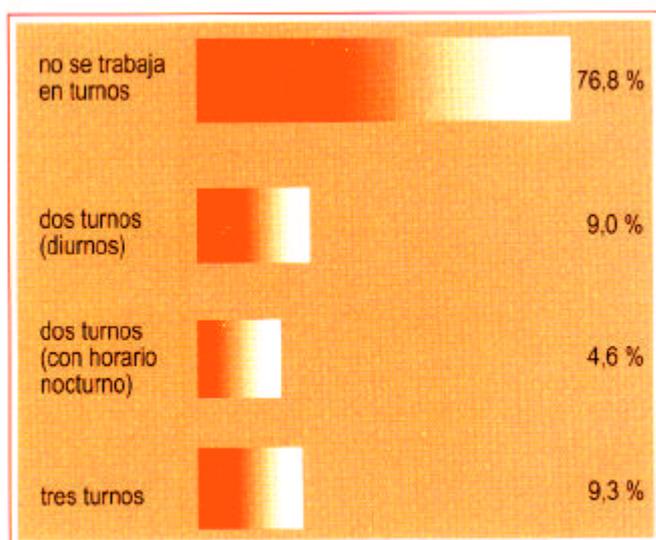
Fuente: ENCLA 99: Empleadores, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000.

PORCENTAJE DE EMPRESAS DONDE SE TRABAJA DIA DOMINGO

Fuente: ENCLA 99: Empleadores, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.

Algunos estudios han considerado el trabajo en días domingos y festivos como otra estrategia de extensión de la jornada laboral y de prolongación del tiempo de trabajo, sobre todo en sectores como el comercio en el que se ha consolidado como práctica. Si bien los datos de la ENCLA 99 sobre la materia no son concluyentes respecto del conjunto de empresas y sectores abarcados en la muestra, permiten verificar que, de acuerdo con información proporcionada por los

empleadores, prácticamente un cuarto de las empresas trabaja en día domingo, lo que involucraría algo más de un tercio del personal de estas empresas (34.5%). El trabajo en día domingo sería más frecuente en la gran empresa, casi la mitad de ellas (48%) trabajaría los domingos, seguida de las empresas medianas (28.3%).



Fuente: ENCLA 99: Empleadores, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2000.

SISTEMAS DE TURNOS EN LAS EMPRESAS

Fuente: ENCLA 99: Empleadores, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.

Las empresas en ocasiones requieren utilizar turnos para mantener su actividad productiva en forma continuada. Existen diversas formas de distribuir el trabajo en las 24 horas del día. Las modalidades usadas más frecuentemente son los turnos de mañana, de tarde o vespertinos y los turnos nocturnos. A lo anterior se agrega la posibilidad de que éstos sean fijos o rotatorios. La información proporcionada por los empleadores a la ENCLA 99 indica que en prácticamente un cuarto de las empresas de la muestra se trabaja con sistema de turnos (23.2%), realizando con más frecuencia dos turnos (13.9%), en especial diurnos (9.0%). Los datos permiten también inferir que en el 14.2% de las empresas encuestadas se trabaja en turnos nocturnos.

CUADRO 2

SISTEMA DE TURNOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

Tamaño	Microempre sa	Pequeña Empresa	Mediana Empresa	Gran Empresa	Total
No se trabaja por turnos	91.7%	79.8%	60.1%	40.0%	76.8%
Dos turnos	3.9%	10.5%	12.8%	11.3%	9.0%
Dos turnos con horario nocturno	2.6%	3.8%	8.5%	11.3%	4.9%
Tres turnos (continuos)	1.8%	5.9%	18.6%	37.5%	9.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0	100.0%

Fuente: ENCLA 99. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1999.

Las empresas de menor tamaño en su mayoría no utilizan sistema de turnos (91.7% de las microempresas y 79.8% de las pequeñas empresas), a diferencia de las medianas y grandes empresas que en porcentajes de 40% y 60% respectivamente si lo ocupan. Esta situación probablemente tiene que ver con el acceso diferencial que ambos grupos de empresas tienen a los mercados, los distintos niveles de exigencia que ellos les plantean, así como la cantidad y calidad de la tecnología utilizada.

El trabajo en turnos nocturnos se presenta de manera preponderante en las empresas grandes (48.8% de la muestra) y medianas (27.1% de la muestra).

La ENCLA también consigna información por sexo, la que da cuenta que 13.1% de las mujeres y 25.1% de los hombres involucrados en la encuesta, realizan turnos nocturnos.

CUADRO 3

MATERIAS INFRINGIDAS RELATIVAS A JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y DESCANSOS

Código del Trabajo	Número infracciones	% en el total de infracciones cursadas
Art.28. Distribución jornada ni en más de seis días ni en menos de cinco días	456	0.8
Art.31. Horas extraordinarias en faenas no perjudiciales para salud trabajadores, máximo dos por día con pago con recargo	905	1.6
Art.32. Horas extraordinarias pactadas por escrito y con pago con recargo	279	0.5
Art.33. Registro de asistencia	5.853	10.2
Art.35. Descanso en domingos y festivos	1.151	2.0
Art.36. Plazo de inicio y término del descanso	1.815	3.2
Total	10.459	18.3

Fuente: Direcciones Regionales y Departamento de Fiscalización Dirección del Trabajo. 2000.

Las estadísticas del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo consignan entre los meses de Enero y Diciembre de 2000 un total de 57.018 infracciones cursadas. De estas 10.459 (18.3%) se refieren a materias relacionadas con jornada, horas extraordinarias y

descansos. La mayor frecuencia en el número de infracciones por estos conceptos se refiere principalmente al artículo 33 del Código del Trabajo (10.2%), que estipula la obligatoriedad de la utilización de un registro (libro de asistencia o reloj control). Este instrumento es el único mecanismo para controlar la asistencia y verificar la extensión real de la jornada de trabajo (ordinaria y extraordinaria) y el cumplimiento de los descansos. Las infracciones más recurrentes se refieren a registros mal llevados o ausencia de los mismos.

Otras materias infringidas, aunque en menor proporción, son descansos (artículo 35 y 36 del Código del Trabajo) (5.2%), horas extraordinarias (artículos 31 y 32) (2.1%) y distribución de la jornada (artículo 28) (0.8%)(3).

Las actividades económicas que porcentualmente presentan un mayor grado de incumplimiento en las materias consignadas en el cuadro son comercio y servicios.

(3) Todos los porcentajes fueron calculados respecto del total de infracciones cursadas.

MALESTAR SOCIAL

En el país, una diversidad de actores, desde hace ya un tiempo vienen planteando la presencia de un estado de malestar en la sociedad, situación que adoptaría en la percepción de la gente la forma de inseguridad. El PNUD en 1998 aportó una prueba empírica de esta situación. Hizo entrega de los resultados de una encuesta de carácter nacional(4), aplicada a partir de la elaboración de un Índice de Seguridad Humana Subjetivo (ISHS). Este instrumento integra un conjunto de indicadores de la opinión que las personas tienen acerca de la eficacia de los mecanismos de seguridad de que disponen, concluyendo que la tendencia general de los individuos encuestados al momento de evaluar su seguridad es más bien negativa. Los cuadros siguientes resumen las principales conclusiones de este trabajo en materia laboral y previsional.

	evaluación positiva	evaluación negativa	ns / nc	total
confianza en no perder el actual trabajo	59,1 %	38,2 %	2,7 %	100 %
facilidad para encontrar un nuevo trabajo aceptable	29,5 %	68,9 %	1,6 %	100 %
facilidad de inactivos para incorporarse a un trabajo	16,2 %	82,2 %	1,6 %	100 %

Fuente: Encuesta Nacional sobre Seguridad Humana. CEP-PNUD, 1997.

CONFIANZA EN CONSERVAR O ENCONTRAR EMPLEO

Fuente: Encuesta Nacional sobre Seguridad Humana. CEP-PNUD, 1997.

Los datos permiten verificar que seis de cada diez entrevistados confían en no perder su actual trabajo (59.1%), sin embargo esta confianza se diluye cuando se evalúa la seguridad de las personas respecto de sus posibilidades de reinserción laboral en caso de pérdida de su fuente de trabajo (29.5%), o de insertarse en caso de ser inactivas (16.2%).

La encuesta realizó cruces de esta información con nivel socioeconómico y edad de los encuestados, concluyendo que: a. en los estratos medio y alto los grados de confianza en mantener su empleo son mayores (69% y 88% respectivamente); b. los grupos etáreos con más participación laboral (25-34 años y 35-54 años), expresan un mayor pesimismo de encontrar un nuevo trabajo en caso de perder el actual; c. las personas sin actividad remunerada (inactivas) pertenecientes al grupo socioeconómico bajo, en un 85% estiman difícil o muy difícil encontrar un trabajo aceptable, los de sectores rurales en un 89% y los de 25 a 34 años en un 84%.

La situación actual de desocupación que se experimenta en el país, con tasas que bordean el 9%, sugieren la vigencia de los resultados de esta encuesta.

CUADRO 5

EVALUACION DEL SISTEMA DE PREVISION

"Los ingresos en la vejez permitirán cubrir"	%
Ni siquiera las necesidades básicas	37.0%
Sólo las necesidades básicas	36.1%
Las necesidades básicas y darse algunos gustos	16.0%
Vivir holgadamente	7.1%
NS/NC	3.8%
Total	100.0%

Fuente: Encuesta Nacional sobre Seguridad Humana. CEP-PNUD. 1997.

Esta encuesta se realizó entre Junio y Julio de 1997, en conjunto con el Centro de Estudios Públicos.

En la dimensión previsión, la encuesta solicitó al entrevistado que evalúe, en base de los recursos de que dispone, cuál cree que será su situación previsional al momento de tener que dejar de trabajar. Los datos del cuadro manifiestan la incerteza respecto de la eficacia del mecanismo de reemplazo de los ingresos laborales destinados a la mantención económica durante la vejez. Siete de cada diez entrevistados estimó no poder cubrir sus necesidades (37%) o poder cubrir solamente sus necesidades básicas (36.1%).

La encuesta comprobó que la insuficiencia de los ingresos para dicho período etéreo inquieta especialmente a los entrevistados de mayor edad (81%), de nivel socioeconómico bajo (82%) y de zonas rurales (83%). Coincide que son éstos los que no cuentan con ahorros, no disponen de

seguros, ni de algún bien inmueble.

SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

El estudio epidemiológico "Salud Mental en el Gran Santiago"(5), realizado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, concluyó que uno de cada cuatro habitantes adultos del Gran Santiago presenta un trastorno psiquiátrico, cifra superior a la encontrada en otros países por estudios similares.

De acuerdo a estimaciones del Ministerio de Salud, en los adultos hombres predominan los trastornos relacionados con el consumo de alcohol y en las mujeres los trastornos depresivos. Sobre todo los trastornos depresivos y ansiosos serían responsables de muchos días de discapacidad y ausentismo laboral.

El consumo irracional de psicofármacos es otra materia abordada por el estudio y que ha venido siendo denunciada de manera reiterada como un problema de salud pública. Concluye que una de cada veinte personas de la población general los utiliza, sin embargo, la proporción de personas con un trastorno psiquiátrico que los ocupa, es aproximadamente una de cada cuarenta. Es decir, una proporción importante de la población sin trastornos mentales consume psicofármacos.

CUADRO 6

TRASTORNOS PSIQUIATRICOS SEGÚN OCUPACION DEL ENTREVISTADO

Ocupación del entrevistado/a	% Población Total
Empleados/as y estudiantes	20.6%
Cesantes y pensionados/as	28.9%
Dueñas de casa	35.7%
Sin trabajo por salud	70.6%

Fuente: Facultad de Medicina, Universidad de Chile. Informe preparado para SERNAM. 2001.

La variable que más estrechamente se asocia con la presencia de trastorno psiquiátrico es el hecho de estar sin trabajo por problemas de salud (70.6%). El estudio agrega que las mujeres que por este motivo están sin trabajo tienen 6.26 veces más probabilidad de presentar problemas psiquiátricos que aquellas mujeres que se ocupan como empleadas o que estudian. El cuadro evidencia también la fuerte prevalencia de dueñas de casa (35.7%) con este tipo de trastornos.

CUADRO 7

TRASTORNOS PSIQUIATRICOS SEGÚN OCUPACION DEL JEFE/A DE HOGAR

Nivel Ocupacional Jefe/a de Hogar (*)	% Población Total
Alto	12.6%
Medio	23.4%
Bajo	28.5%
Inestable	34.6%

(*) Alto: ocupaciones de alto prestigio, poder e ingreso económico; Medio: ocupaciones de alto prestigio social, poder e ingreso económico medio alto; Bajo: ocupaciones de prestigio e ingreso económico medio y de bajo poder; Inestable: ocupaciones de bajo prestigio, poder e ingreso económico.

Fuente: Facultad de Medicina, Universidad de Chile. Informe preparado para SERNAM. 2001.

Los trastornos psiquiátricos son más frecuentes en aquellas personas que habitan un hogar cuyo jefe/a tiene una ocupación inestable o de bajo nivel (34.6%). El estudio indica además que en los hogares con jefatura femenina, incluso en aquellos calificados como de ocupaciones de prestigio medio y alto, se presentan las frecuencias más elevadas de este tipo de trastornos.

CUADRO 8

TRASTORNOS PSIQUIATRICOS SEGÚN INGRESOS

Ingresos Totales Per Cápita (*)	% Población Total
Altos	13.8%
Medios altos	23.1%
Medios bajos	30.1%
Bajos	33.0%

Nota: Para el cálculo de Ingresos Totales Per Cápita de cada entrevistado se sumaron los ingresos líquidos por trabajo y los provenientes de otras fuentes (jubilaciones, intereses, dividendos, arriendos, pensiones, subsidios, donaciones) de cada uno de los miembros del hogar incluido el entrevistado. Los ingresos totales del grupo familiar se dividieron por el número de miembros del hogar.

Fuente: Facultad de Medicina, Universidad de Chile, Informe preparado para SERNAM, 2001.

Los datos muestran la relación inversamente proporcional que se presenta entre prevalencia de trastornos psiquiátricos y nivel de ingresos totales per cápita de la familia. A menores ingresos totales per cápita mayor frecuencia de patología psiquiátrica. El estudio muestra también, que las personas que han sufrido una caída en los ingresos en los últimos seis meses, tienen el doble de probabilidad de presentar trastornos psiquiátricos que aquellas que no han sido afectadas por esa caída.

CUADRO 9

CONSUMO DE BENZODIAZEPINAS DURANTE EL ÚLTIMO AÑO EN TRABAJADORES DEL COMERCIO DE SANTIAGO

Tipo de Benzodiazepina	%
Alprazolam	38.3
Diazepam	30.9
Bromazepam	23.5
Clordiazepóxido	11.1
Lorazepam	8.6
Relajante Muscular	8.6
Otros	8.6

Nota: No suma 100% puesto que las personas podían contestar más de una alternativa.

Fuente: CORSAPS/CONFECOVE, Uso de Benzodiazepinas en Trabajadores del Comercio de Santiago, 1996.

El estudio de CORSAPS/CONFECOVE demostró que aproximadamente un 20.1% de los empleados de comercio que integraron la muestra(6) habían consumido benzodiazepinas en el último año. La más frecuentemente usadas son: alprazolam, diazepam y bromazepam. Prácticamente el 50% de dichas personas declaró tener un consumo diario de estos fármacos, produciéndose la automedicación en el 24.7% de los casos.

Los resultados del estudio confirman asimismo la hipótesis de mayor consumo de benzodiazepinas en las mujeres trabajadoras de comercio con una relación de 2,4 mujeres consumidoras a 1 hombre consumidor. Dicha proporción se asemeja a la cifra global de consumo por género a nivel nacional y confirma a las mujeres como un grupo de riesgo en lo que a esta materia se refiere. Otro agravante es que su patrón de consumo se caracteriza por: uso de varios tipos de benzodiazepinas en el mismo período de tiempo, frecuencia de utilización diaria y por tiempo prolongado. Las encuestadas argumentaron que su ingesta obedece a razones de orden predominantemente emocional: problemas familiares, enfermedades mentales, enfermedades psicosomáticas.

(6)La muestra estuvo integrada por 403 empleados de comercio sindicalizados de la Región Metropolitana.

AGENDA LABORAL

Acción legislativa de los últimos 4 meses. Aprobación de las Reformas Laborales.

1. Leyes laborales promulgadas

Ha sido publicada en el diario oficial, con fecha 5 de octubre, la ley N° 19759 que modifica el Código del Trabajo. Una síntesis de los contenidos de las reformas son:

- Contrato individual

Protege los derechos fundamentales del trabajador, estableciendo que el ejercicio de las facultades del empleador tiene como límite el respeto de los derechos y garantías constitucionales, permitiendo un resguardo en especial en lo referente a su derecho a la vida privada, la intimidad, la honra y la información confidencial del trabajador.

Faculta a las partes, empleador y trabajador, para pactar en el contrato de trabajo dos o más funciones específicas y complementarias.

Reduce la jornada laboral ordinaria de 48 a 45 horas semanales a partir de enero de 2005.

Regula el contrato a tiempo parcial, cuya principal característica se encuentra en un máximo de 32 horas semanales, debiendo las partes pactar en dicho contrato la distribución de la jornada, con un tope de 10 horas por día.

Introduce el contrato de trabajo para jóvenes entre 18 y 24 años, el cual permite al empleador descontar del pago de eventuales indemnizaciones el costo de la capacitación vía SENCE que haya otorgado a estos trabajadores.

Reconoce la existencia de trabajadores que prestan servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, Teletrabajadores, los cuales realizan su labor utilizando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

- Protección ante despidos

Para el caso de los dirigentes sindicales separados de su función, mantiene el mecanismo de reintegro a la función; y para el trabajador no sujeto a fuero, si el juez declara que dicha acción tiene su origen en prácticas antisindicales, el afectado podrá elegir entre reintegrarse al empleo o percibir una indemnización adicional fijada por el tribunal que va entre 3 y 11 meses de su última remuneración.

En relación con las causales de despido, establece que las injurias entre trabajadores, la falta de adecuación laboral y la invalidez total o parcial, no son causales de despido.

Las indemnizaciones originadas por despidos injustificados, indebidos o improcedentes, y sancionadas por el tribunal competente, tienen un aumento significativo que va entre un 30% a 80%, el monto del recargo está directamente relacionada con la causal invocada injustamente.

- Organizaciones sindicales

- Se otorga fuero a todos los trabajadores que participan en el proceso de creación de un nuevo sindicato, por el período que se extiende entre los 10 días anteriores y 30 días posteriores a su constitución.

Se rebaja el quórum requerido para la creación de sindicato. En empresas con menos de 50 trabajadores, se requerirá 8 trabajadores como mínimo. En aquellas con 51 o más trabajadores, el número requerido será de 20 trabajadores que representen el 10% del total.

Las multas por prácticas antisindicales, experimentan un aumento con la modificación estableciendo el límite en 150 UTM.

- Negociación colectiva

Garantías, expresadas en fuero, quórum y aprobación del proyecto en asamblea, tendrán los trabajadores que celebren convenios colectivos; las cuales impedirán que el convenio sea impuesto unilateralmente.

Durante el proceso de la huelga, el empleador que contrate reemplazantes deberá pagar un bono de 4UF por cada trabajador contratado, montos que deberán ser repartidos entre los trabajadores que participaron en la huelga, al término del conflicto.

- Trabajadores de temporada

Las Inspecciones del Trabajo deberán crear registro de todas las personas que se desempeñen como intermediarios o "enganchadores" de los trabajadores agrícolas, y de los trabajadores que realicen funciones comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de la madera u otras afines.

Hace explícita la obligación de asumir, como carga del empleador, los pagos derivados por los conceptos de alimentación, alimentación y traslados, cuando el lugar de la faena se encuentre a distancia del lugar de residencia de los trabajadores y con dificultades de transporte.

Distintos empleadores, cuyos predios estén ubicados en una misma comuna, podrán habilitar y mantener una sala cuna común, durante los períodos de temporada

Establece un procedimiento de Negociación colectiva, que permite la suscripción de convenios entre la empresa agrícola y los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios. Este procedimiento se podrá llevar a cabo fuera del período de temporada, y permitirá pactar, entre otras materias, remuneraciones y provisión de empleos.

2. Reglamentos promulgados

- Ha sido publicado en el Diario Oficial, con fecha 5 de julio de 2001, el Decreto N° 201 que modifica el decreto N° 594 del Ministerio de Salud. Mediante este instrumento se aprueba el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo. En la nueva redacción, entre otras materias, señala que el responsable por el cumplimiento de esta normativa será la empresa. En otro de sus artículos establece un potencial mínimo de extinción de incendios por superficie de cubrimiento y distancia de traslado.

- Mediante el Decreto N° 430 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado con fecha 8 de septiembre en el Diario Oficial, se da curso al Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Francia. Mediante este decreto se establece una igualdad de trato, para aquellos ciudadanos que residen en el territorio de una de las partes, teniendo las mismas obligaciones y beneficios que la legislación establece para los nacionales.

- Con fecha 11 de agosto, ha sido publicado el Reglamento N° 34 que establece modificaciones para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y

Enfermedades Profesionales. Este decreto modifica al N° 67 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en lo relativo a la aplicación de los artículos citados respecto de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

3. Leyes en trámite legislativo

- Se encuentra en la Comisión Trabajo de la Cámara de Diputados, el estudio en particular del proyecto de ley que establece normas para flexibilizar el uso del permiso maternal.

4. Comisión investigadora sobre cumplimiento de la normativa laboral vigente

- Esta comisión de la Cámara de Diputados, presidida por el Diputado Carlos Montes, entregó al Ministro del Trabajo (S), Yerko Ljubetic, un informe acerca de las conclusiones de su trabajo. Este documento, generado a partir de la información obtenida de sindicatos, Dirección del Trabajo, organizaciones gremiales, centros académicos, entre otros organismos, da cuenta de la tendencia a infringir la normativa laboral vigente, de la necesidad de mejorar los tribunales y los centros administrativos de control y fiscalización

Perspectivas

Neuróloga - Fisióloga Ibcia Santibáñez:

Entrevista a la Neuróloga-Fisióloga Ibcia Santibáñez: "Tenemos una Programación Biológica:

el Día es para Trabajar y la Noche para Dormir"

Valeria Solís T. Periodista

Se ha hecho frecuente ver en los medios de comunicación una crítica a la Dirección del Trabajo por el hecho de "poner trabas" a las jornadas excepcionales de trabajo, situación que no sólo acrecentaría el desempleo, sino también incurriría en el bajo crecimiento de la economía. Especialista argumenta las razones para investigar la capacidad del ser humano de adaptarse a cualquier jornada de trabajo.

La neuróloga, neurofisióloga y actualmente asesora de este Servicio fiscalizador, Ibcia Santibáñez, se ha especializado en estudiar si el ser humano biológicamente está capacitado para trabajar o descansar en cualquier horario. En efecto, actualmente está terminando un libro denominado "Jornada laboral, trabajo en turnos rotatorios y salud en las bases fisiológicas", pronto a publicarse, que es una guía para trabajadores y empresarios sobre los fundamentos para optimizar las jornadas laborales de manera fisiológica, es decir, de acuerdo con el funcionamiento del ser humano.

"El objetivo -explica- es dar a todos los niveles posibles, desde empresarios, trabajadores y gobierno, algunas herramientas y conocimientos sobre los efectos del trabajo en el organismo humano. La idea es incentivar a empresarios y trabajadores para que manejen algunas de las bases del funcionamiento del organismo en el trabajo y organicen éste en formas, que favorezcan la vida del trabajador no sólo en su productividad, sino que humanizando biológicamente el

trabajo, mejoren lo que se denomina en ergonomía, calidad de vida. Esto es, vida laboral, familiar y social, que los hace como consecuencia, más productivos".

Un mundo de 24 horas

Nadie desconoce que el actual ritmo de la sociedad contemporánea requiere servicios que funcionen las 24 horas del día como, por ejemplo, el suministro de agua y electricidad, los servicios de urgencia médica y de locomoción colectiva. Por otro lado, la globalización de los mercados nos ha introducido en necesidades horarias internacionales como los horarios en que deben trabajar los funcionarios de las mesas de dinero de los bancos y, en tercer lugar, algunas empresas bajan sus costos de producción e inversiones en equipos trabajando su infraestructura en forma continua, por lo cual se requieren jornadas de trabajo acordes con las necesidades de la sociedad. Pero su aplicabilidad no depende de la simple voluntad de un trabajador o un empleador, así, se vuelve necesario un permanente estudio científico sobre las repercusiones que los cambios de horarios laborales provocan en las personas "y esto se refiere a repercusiones no sólo en la productividad del trabajo, sino que en la salud, el largo de la vida de un trabajador o su organización familiar", aclara la especialista Santibáñez.

¿El cuerpo humano es tan flexible para que la sociedad disponga libremente de su horario de trabajo? Depende. Deben considerarse diferentes aspectos como afirman los investigadores en vigilia y sueño William Dement, T. Kersted, Rorffarga, entre muchos otros: la pauta general de conducta humana muestra que las personas están hechas para trabajar de día y dormir de noche.

Según explica la neuróloga, biológicamente, el ser humano cuenta con varios osciladores o conjuntos de células especializadas, conocidos popularmente como "relojes biológicos"; uno de ellos, está programado para las 24 horas del día. Esta es una unidad de funcionamiento que sigue los ritmos del planeta al dar vueltas sobre sí mismo en 24 horas y para "marchar" de acuerdo con las horas de luz del día, asimismo, controla la temperatura corporal. Esto último, permite el

óptimo de todas las reacciones químicas de cada célula del cuerpo "entonces -afirma la fisióloga- este reloj nos da una jornada diurna de trabajo. Tenemos una programación biológica: el día es para trabajar y la noche es para dormir; este oscilador o reloj biológico, está programado para trabajar de día y dormir de noche y, por lo tanto, la jornada de trabajo óptima es durante el día. Es por esto, que es necesario que el ser humano esté informado de lo que ocurre en su funcionamiento corporal y como ser social con las diferentes modalidades horarias de trabajo".

Matutinos versus vespertinos

Para la profesional es imprescindible que empresarios, trabajadores y parlamentarios chilenos, estén bien informados sobre el impacto real del trabajo sobre las personas, pues sólo de esa manera, se puede programar un trabajo más productivo y con calidad de vida para las personas. "Las proposiciones de flexibilización de las jornadas no toman en cuenta los ritmos biológicos básicos ni la existencia de ciclos de diferentes rendimientos y de productividad durante el día" indica.

Según explica la especialista en fisiología laboral, el ser humano, además de osciladores o relojes biológicos de 24 horas, tiene osciladores que son parcialmente independientes de la hora del día y que son importantes para las capacidades intelectuales de las personas como por ejemplo, osciladores que determinan la capacidad de solucionar problemas matemáticos, la creatividad o la concentración del sujeto. "Estas actividades no se pueden desarrollar a cualquier hora del día, sino que dependen de osciladores cerebrales, que obedecen a ritmos biológicos específicos".

Ahora bien, dentro de las conductas regidas por osciladores, uno de los más señeros se refiere al estar despierto o dormir, de manera que "hay quienes tienen necesidad de dormir antes de las 11:30 de la noche y otros después de ese horario, ahí aparecen los conceptos de "matutinidad" o "vespertinidad". Al primero pertenecen los sujetos que tienen una actividad que empieza

temprano, trabajan frenéticamente en las mañanas, pero en la medida que avanza el día, esta actividad va declinando, pero más en su calidad que en su cantidad. Son personas que llegan muertos a la casa y lo único que quieren es dormir. "Los vespertinos" en cambio, que predominan en la población, tienden a despertarse más tarde, pero tienen una actividad que va creciendo durante el día y, al contrario de "los matutinos", tienen mayor plasticidad de su modelo, es decir, tienen la capacidad de forzar su modelo sin mayor consecuencia para su fisiología, pudiendo por ejemplo, levantarse más temprano y tener mayor facilidad para tolerar los turnos de noche o los cambios de turno".

Estos modelos, ya han sido estudiados en Chile por la propia doctora Santibáñez en el laboratorio de "Estudios de Conductas Cíclicas y Cronofisiología Laboral" de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile con poblaciones de estudiantes, mineros del norte de Chile y trabajadores de refinerías de petróleo del centro y sur del país.

Asimismo, existen una serie de modelos de osciladores relativos a la concentración y productividad, pero hay uno, que aunque experimentado por todos, es poco reconocido en relación con la productividad diaria, es una oscilación espontánea que todos tenemos: "hay dos períodos de las 24 horas del día en que baja el estado de alerta y toda la productividad. Uno de ellos ocurre alrededor del mediodía y por dos a tres horas y media, es el período que llamamos de la siesta, y ocurre en toda la humanidad" afirma. En este período se da la mayor cantidad de errores en las tareas que exigen concentración o que exigen un alto nivel de aprendizaje. "El otro período, es en la madrugada, entre 3:30 y 6:00 am, dependiendo si es matutino o vespertino, es donde ocurren los accidentes laborales e incluso, los accidentes automovilísticos más graves. Esto demuestra la importancia de tener como base este conocimiento", advierte Santibáñez.

¿Cuánto puede aguantar un sujeto con una privación larga de sueño? Se le interroga a la especialista, "es relativo, en laboratorio, en forma experimental, alrededor de 8 días. Generalmente soportan mejor el insomnio "los vespertinos". Sin embargo, la falta de sueño

deteriora su salud física y mental y su vida entera, por lo tanto, su trabajo se deteriora con el tiempo. No es una solución que un sujeto trabaje en forma continuada, disminuye su eficiencia, su productividad y su organismo se reciente.

"He leído una serie de artículos, donde se dice que en Chile, todas las actividades comienzan más tarde que en Estados Unidos por ejemplo, pero eso tendría más una explicación en los modelos culturales latinos, que en una posible predominancia del modelo de "vespertina" en la población, además que el día luz funciona de igual manera para los anglosajones que para los sudamericanos. No es un tema de flojera, son modelos culturales y, a lo mejor biológicos. Faltan estudios de población que muestren estas formas biológicas de conducta en los chilenos. Ahora bien, si la mayor parte de la gente es "vespertina", le daría más plasticidad para acomodarse a horarios diversos de trabajo, lo que es una gran cosa". Además dice, hay que considerar que el trabajador chileno es muy agradecido y si el empleador se preocupa de los trabajadores, ellos responden muy bien" afirma y recuerda el caso de un turno en una refinería de petróleo "el jefe de turno de trabajadores había observado muy inteligentemente esta oscilación de baja de los rendimientos y dependiendo de si los trabajadores trabajaban de día o de noche, les hacía elegir una hora de pequeña siesta, 20 ó 30 minutos, que es uno de los recursos que están proponiendo los japoneses, los escandinavos y los ingleses".

Cabe destacar, que son precisamente los países mencionados, quienes llevan la delantera en el estudio de la fisiología laboral: realizan análisis científicos investigando los efectos en el cuerpo humano con turnos de diferente duración. "Ellos –los japoneses especialmente- proponen la combinación de pequeñas siestas con la ayuda de fármacos y lo están haciendo en empresas con altísimos rendimientos. Al parecer, esto ha aumentado la productividad, por aumento de la eficiencia y la menor presencia de errores en sus tareas, con significativa disminución de accidentes laborales. Estos datos producen un gran impacto".

Jornadas más cortas

Para la especialista, la reforma laboral que se refiere a disminuir la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales a partir del año 2005, le resulta insuficiente "¡son muchas horas trabajadas! Y eso, sin considerar el tiempo de movilización al trabajo. Yo he visto en trabajadores de minas, donde la jornada oficial es de 12 horas, pero tienen hasta tres cuartos de hora de desplazamiento desde el campamento hasta el pique. Además, en el pique, hay alrededor de media hora de entrega de turnos, tiempo que no está contemplado en el horario oficial. A medida, que las ciudades crecen también crece el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y todo esto no ha sido considerado como parte del trabajo. En el viaje al trabajo, el sujeto se dirige a cumplir su tarea y en ese lapso, no está disponiendo libremente de su tiempo, que es la definición propia de un descanso".

El problema de los descansos y de las horas no oficialmente trabajadas como, por ejemplo, la entrega y recepción de turnos, es otro gran tema que hay que estudiar plantea Santibáñez, "pero con sus variables en Chile, porque no hay más que antecedentes extranjeros. Las normas y leyes sobre el trabajo tendrían que considerar además de las bases ergonómicas sobre carga de trabajo y descansos, las características físicas climáticas del país en donde se realizan diferentes trabajos. Ahora bien, si esto debe ser motivo de estudio para aumentar la productividad y disminuir los accidentes en la producción y en los trabajadores, la misma empresa debería costear estudios que investiguen por ejemplo cuáles son los momentos de mayor y menor producción para intercalar los pequeños momentos de descanso en estos últimos. El Estado para incentivar a los empresarios, podría quizás premiar de alguna manera la realización de estos estudios, quizás disminuyendo impuestos o en otra forma".

Ahora bien, para proponer soluciones hay que estudiar los problemas, ver cómo funcionan grupos de ensayo, como lo hacen en el extranjero, en distintas cargas de trabajo, con simulacros de turnos, etc.. "Hay investigaciones que para evaluar un turno, les miden a los trabajadores desde variables de rendimientos psicológicas hasta productividad laboral. Pienso en este sentido,

que es necesario que equipos de investigación científica estudien, no sólo el trabajo producido, sino también el impacto sobre la vida de los trabajadores y su vida social y familiar, sin sesgos para la empresa o para los trabajadores", indica la doctora.

"En España por ejemplo, en universidades de las ciudades fabriles más productivas como Valencia, Murcia, Madrid, hay cátedras de Psicología de la Salud, que tratan sobre la calidad de vida del trabajador. Aquí en Chile, eso ni siquiera se conoce. En Europa también, al producto se le agrega un valor mayor si está confeccionado a mano, o si está producido por trabajadores bajo las normas nacionales o internacionales más estrictas. Estos productos tienen mayor competitividad a nivel internacional. En cambio en nuestro país, las normas son manejadas por una empresa "ad hoc" para los productos y su producción y son sólo parte de las consideradas por los países desarrollados. Su aplicación además, es optativa por los empresarios. Sin embargo, hay que considerar este punto si se quiere que nuestro país entre a los campos de competitividad y mercados internacionales. Es decir, los conjuntos de normas permiten que se le agregue calidad al producto mejorando, de paso, la calidad de vida laboral del trabajador", concluye.