

### III. JORNADA DE TRABAJO

Diversas mediciones internacionales muestran que Chile es uno de los países con jornadas laborales más extensas<sup>13</sup>. En las encuestas nacionales, CASEN y ENE del INE, los promedios generales dan cuenta también de esta situación y, en particular, en las relaciones asalariadas y en algunos sectores productivos, como el transporte y la minería. Por otra parte, desde hace algunos años la imagen del chileno como trabajólico ha ido formando parte del imaginario social en medios muy diversos.

Al mismo tiempo, diversos informes comparativos señalan que si bien las jornadas de trabajo de los chilenos son de muy larga duración, ello no se traduce necesariamente en una alta productividad del trabajo.

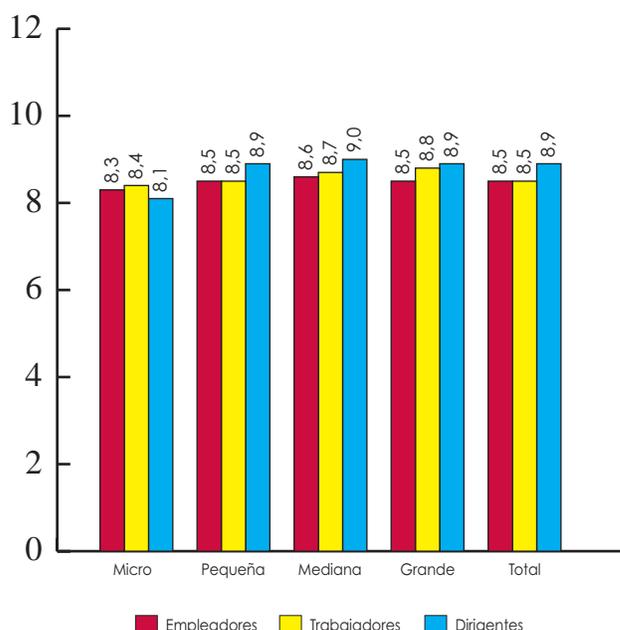
#### PROMEDIO DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO

La encuesta ENCLA entrega algunas nuevas pistas respecto a la forma en que el tiempo de trabajo se distribuye y organiza en las empresas chilenas. A este respecto, es posible apreciar que el promedio de horas diarias de trabajo general alcanza a las 8,5 horas, de acuerdo a lo informado por la empresa. De acuerdo a lo que informaron los trabajadores, en las empresas sin sindicato, la jornada diaria de trabajo llega a la misma cantidad de horas promedio que informa la empresa: 8,5. Sin embargo, entre los dirigentes sindicales, la estimación de la jornada diaria se eleva a 8,9 horas.

El siguiente gráfico muestra los promedios de horas diarias de trabajo según informante y tamaño de empresa. Como se observa, la duración semanal de la jornada tiende a ser algo más extensa en las empresas medianas y grandes, a la vez que en ambas se observa una discrepancia no menor entre la respuesta de los empleadores en relación con la de los trabajadores y los sindicatos, en particular en las empresas medianas.

<sup>13</sup> World Competitiveness Yearbook, IMD, en el cual Chile encabeza el ranking de 49 países en 1996, 1998 y 2002; Prices and Earnings around the Globe, UBS, Suiza, 2000, realizado en 58 ciudades de las cuales Santiago es la que tiene una jornada anual de mayor extensión.

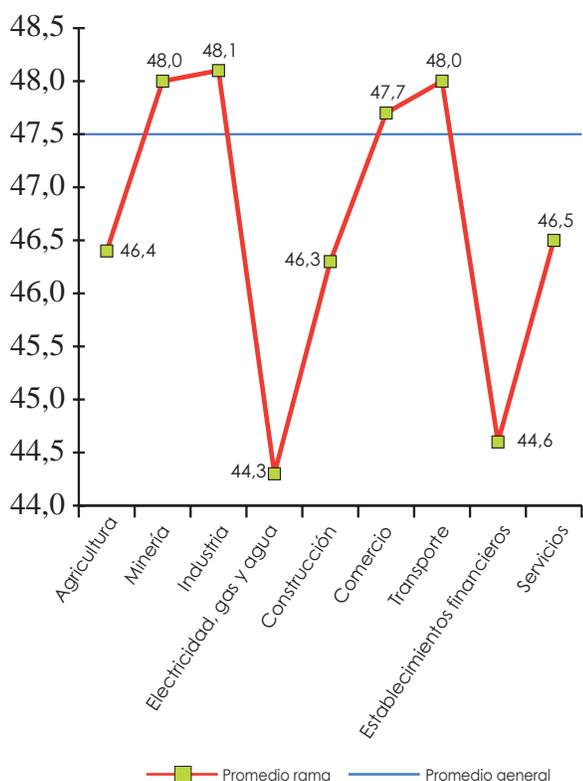
Promedio de horas diarias de trabajo, según informe y tamaño de empresa



#### PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

De acuerdo a los datos recabados entre los trabajadores, las diferentes ramas de actividad muestran horas semanales promedio bastante diferenciadas. Con distancias de hasta cuatro horas de diferencia entre las que trabajan menos y las que trabajan más. Las que sobrepasan el promedio son minería, industria, comercio y transporte. Las que presentan menos horas promedio son electricidad, gas, agua, establecimientos financieros y servicios sociales. La agricultura aparece también bajo el promedio pero más cerca de éste que las otras dos ramas. Debe tomarse en cuenta que la encuesta fue realizada en invierno, es decir, fuera de la temporada de la agricultura.

### Promedio de horas semanales de trabajo según rama (Fuente: Trabajadores)



### DIAS DE TRABAJO Y DESCANSO

Respecto a los días de trabajo a la semana, éstos alcanzan a 5,5 días promedio, con una muy pequeña variación entre las empresas que cuentan con sindicato y aquellas que no. Por su parte, los días de descanso a la semana corresponden aproximadamente al complemento de la cifra anterior, alrededor de 1,5 días de descanso semanal en promedio.

Con relación con el tiempo que las empresas otorgan para pausas para colación u otros descansos, éste alcanza en promedio a poco menos de 45 minutos, en lo que respecta a la colación, de acuerdo al tiempo estimado por trabajadores y dirigentes sindicales. En cambio, los empleadores estimaron un tiempo algo mayor a una hora de colación. Tales discrepancias hay que entenderlas en el contexto de la pregunta pues se pide a los informantes que estimen el tiempo promedio, considerando una jornada normal del trabajo.

Probablemente los empleadores informen el tiempo formal y los trabajadores el tiempo efectivo.

**CUADRO 31:**  
Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedio  
(ENCLA 2002)

	Empleadores	Dirigentes	Trabajadores
Días trabajados a la semana.	5,5	5,4	5,5
Días de descanso a la semana.	1,5	1,6	1,4
Horas diarias de trabajo.	8,5	8,9	8,5
Minutos para colación.	64,5	42,2	43,4
Minutos para otras pausas.	8,2	10,6	25,9

Comparado con lo observado en las versiones anteriores de la ENCLA, es posible apreciar que en la mayoría de los tiempos de trabajo y descanso no se presentan grandes diferencias en los tres años observados. Sin embargo, los tiempos estimados para la colación y para otras pausas muestran diferencias entre 2002 y los dos años anteriores en lo informado por trabajadores y dirigentes sindicales.

Tal como lo muestran los cuadros siguientes, las diferencias se dan por una disminución de los minutos estimados para la colación y un aumento en los minutos destinados a otras pausas.

**CUADRO 32:**  
Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios  
(Fuente: empleadores)

	1998	1999	2002
Días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5
Días de descanso a la semana.	1,5	1,5	1,5
Horas diarias de trabajo.	8,4	8,6	8,5
Minutos para colación.	63,8	68,2	64,5
Minutos para otras pausas.	3,8	3,9	8,2

**CUADRO 33:**  
Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios  
(Fuente: trabajadores)

	1998	1999	2002
Días trabajados a la semana	5,5	5,5	5,5
Días de descanso a la semana.	1,5	1,5	1,4
Horas diarias de trabajo.	8,7	8,8	8,5
Minutos para colación.	67,6	71,2	43,4
Minutos para otras pausas.	4,9	5,5	25,9

### CUADRO 34

#### Estimación de tiempo de trabajo y descanso promedios (Fuente: dirigentes)

	1998	1999	2002
Días trabajados a la semana	5,9	5,4	5,4
Días de descanso a la semana.	1,8	1,6	1,6
Horas diarias de trabajo.	9,2	8,8	8,9
Minutos para colación.	42,8	55,2	42,2
Minutos para otras pausas.	3,8	4,9	10,6

Los cambios son consistentes en ambos tipos de informantes. Por su parte, también los empleadores informan un aumento en el tiempo destinado a otras pausas, y una disminución del tiempo promedio destinado a colación, aunque las variaciones son menores a las informadas por los trabajadores y los dirigentes sindicales.

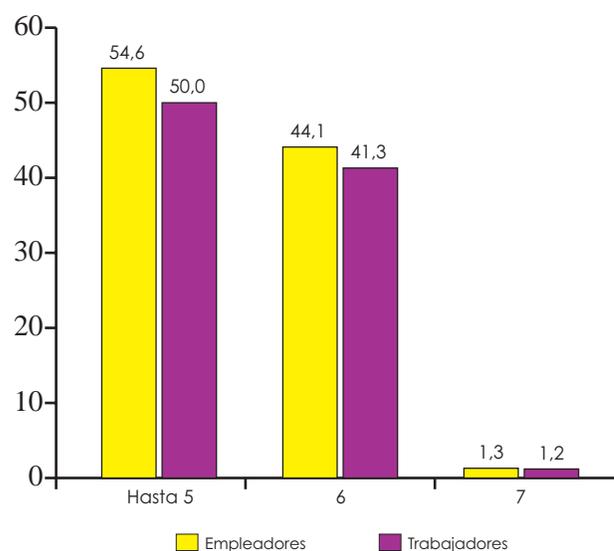
Por otro lado, la cantidad de minutos para colación y otras pausas no presenta grandes variaciones, considerado en el total de minutos para ambas actividades simultáneamente, salvo en lo que parece indicar más bien una redistribución de los tiempos en lugar de un mayor o menor tiempo de descanso dentro de la jornada.

Otra forma de analizar la información sobre la distribución de días de trabajo y de descanso es mediante la distribución por tramos, en lugar de considerar promedios. Ello porque el promedio podría resultar engañoso si hay muchos casos que se apartan mucho del promedio.

Así, la distribución de las empresas según los días de trabajo semanal muestra una fuerte concentración en el segmento de las que trabajan sólo 5 días semanales (el número de las que trabaja menos que eso es marginal), seguido de las que lo hacen 6 días a la semana.

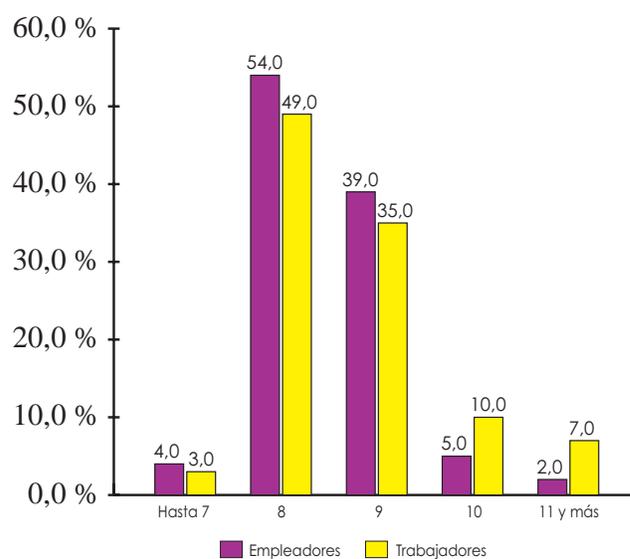
Las diferencias, de acuerdo al tipo de informante no resultan significativas.

#### Distribución de empresas según días de trabajo a la semana, según fuente



Por su parte, la distribución de las empresas según las horas diarias de trabajo, muestran una concentración en las 8 y 9 horas. Aquí se observa que entre los trabajadores, es mayor la proporción de los que informan trabajar más de 9 horas, en comparación a los empleadores como informantes.

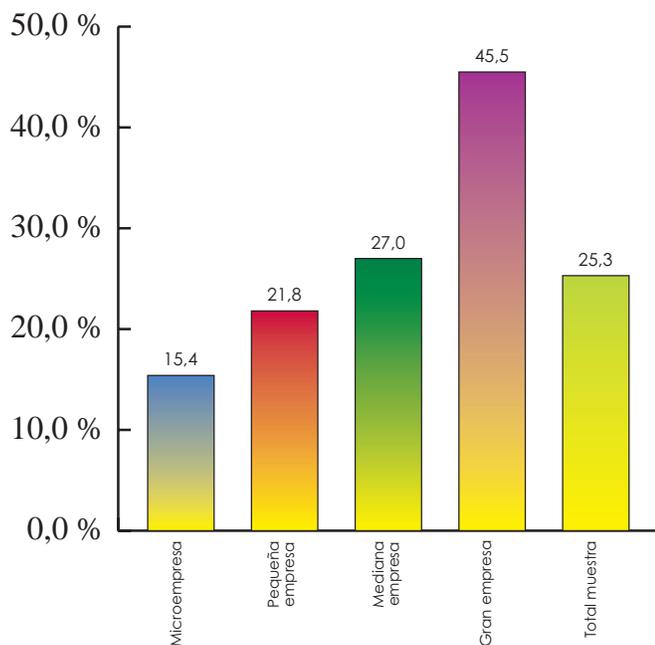
#### Horas diarias de trabajo, según informante



## TRABAJO EN LOS DIAS DOMINGO

Respecto al trabajo durante los días domingo, el 25,3% de las empresas declaró trabajar los días domingo. Comparado con la situación en 1998 y 1999, se puede advertir que ha habido un leve incremento de esta práctica laboral (22,8% y 23,0%, respectivamente).

### Porcentaje de empresas que trabajan el día domingo según tamaño (Fuente: Empleadores)



Al desagregar la proporción de empresas que trabajan los días domingo, según su tamaño, se aprecia que una asociación entre el tamaño de las empresas y la proporción de ellas que trabaja los días domingo.

Así, en las microempresas el porcentaje de ellas que trabaja los días domingo llega solamente a un 15,4%, en cambio, entre las grandes empresas la proporción de las que trabajan el día domingo alcanza casi a la mitad (45,5%).

## TRABAJO POR TURNOS

En relación con la utilización de turnos de trabajo, que responden a la necesidad de mantener la continuidad en los procesos productivos, se puede observar que el 38,5% de las empresas de la muestra utiliza algún sistema de turnos. Esta cifra no muestra prácticamente variación con respecto a lo observado en 1999, evidenciando una cierta estabilidad a ese respecto.

### Sistema de turnos en las empresas (Fuente: Empleadores)

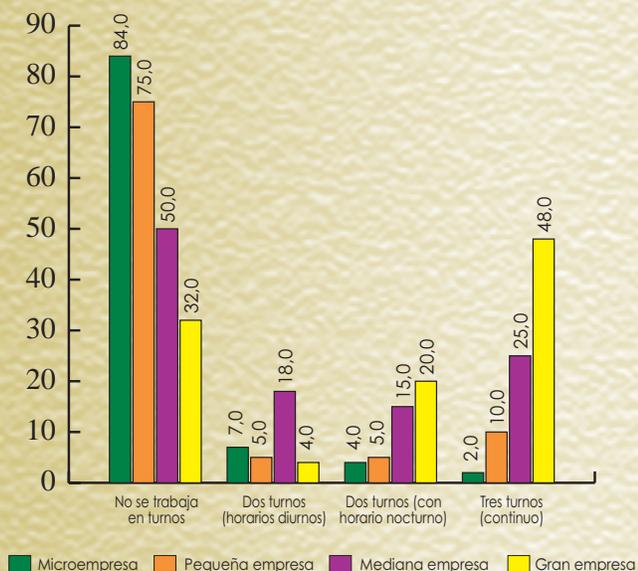


En cuanto a las empresas que utilizan sistemas de turno, la mayoría corresponde al sistema de los tres turnos, esto es, se distribuyen las 24 horas diarias en tres turnos de 8 horas, que aseguran la continuidad permanente de los procesos productivos. Si se le agrega la proporción de empresas en que se trabaja con dos turnos con horario nocturno, tenemos que más de un cuarto de las empresas hay trabajadores que laboran en horario nocturno.

Al desagregarlo por tamaño de empresa, se observan importantes diferencias entre las empresas, por cuanto las microempresas muestran una incidencia de tan sólo un 17,1% del sistema de turnos (cualquiera que éste sea), contra un 67,5% de las grandes empresas. En el caso de las medianas empresas, el uso de los sistemas de turnos alcanza a cerca de la mitad de las mismas y en el caso de las pequeñas empresas, ésta proporción corresponde a poco más de un cuarto de las mismas.

### Sistema de turnos por tamaño de empresas

Fuente: Empleadores

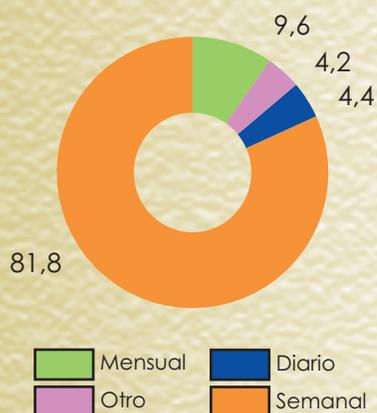


En el caso de las grandes empresas destaca, además, el que en poco más del 40% de ellas se utiliza el sistema de los tres turnos.

En cuanto al cambio en los sistemas de turnos, en la gran mayoría de los casos es semanal (81,8% de las empresas que emplean sistemas de turnos). Al desagregar esta información por el tamaño de las empresas, no se aprecian grandes diferencias, no obstante que en las empresas más chicas la incidencia del cambio de turno diario es mayor que en las empresas más grandes.

### Cambio de sistema de turnos

(Fuente: Empleadores)



Los turnos que una empresa implemente pueden tener diverso carácter para los trabajadores. De este modo, hay algunos de ellos que son permanentes para algunos trabajadores y otros que son rotativos. A este respecto, se observa que en la gran mayoría de los casos los turnos son rotativos. Esto significa que al trabajador no siempre le va a tocar realizar su jornada en el mismo turno. No obstante, hay una importante proporción de empresas que combinan sistemas de turnos permanentes y rotativos, y cerca de una décima parte de las empresas encuestadas operan con turnos permanentes para el trabajador.

Desagregada la información por el tamaño de las empresas, se aprecia que en las grandes empresas la proporción de las mismas que utiliza turnos rotativos es mayor que en las empresas de menor tamaño. Por su parte, en las empresas de menor tamaño es mayor la proporción de ellas que utiliza sistemas de turnos permanentes, en comparación a las empresas de mayor tamaño.

### Carácter de los turnos para el trabajador

(Fuente: Empleadores)



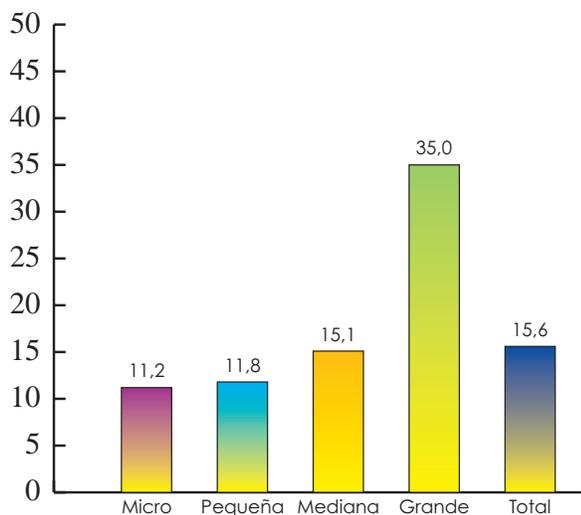
La distribución de la jornada en términos de cierta cantidad de horas y días semanales está sujeta a variaciones que están previstas en la legislación laboral. Una variante corresponde a las denominadas jornadas especiales (artículo 27 del Código del Trabajo), de forma que permita a las empresas desarrollar sus actividades productivas en condiciones que requieren de una cantidad de días de trabajo seguidos, mayor a la estipulada como jornada normal de trabajo. La segunda variante, corresponde a lo previsto en el artículo 38 del Código del Trabajo, bajo la denominación de jornadas

excepcionales, y para las cuales las empresas deben solicitar una autorización a la Dirección del Trabajo. Estas últimas, sin embargo, corresponden a un reducido número, en comparación con las primeras.

A este respecto, se aprecia que un 15,6% de las empresas utiliza sistemas especiales de jornada. Sin embargo, la incidencia de este tipo de sistema es mayor en las empresas grandes, donde alcanza a un 35% del total de empresas de ese tamaño.

En las empresas de menor tamaño, la incidencia es también menor, no obstante que se encuentra en todos los tamaños de empresas.

**Porcentaje de empresas con sistemas especiales de jornada, según tamaño**  
(Fuente: Empleadores)



#### IV. SALARIOS E INCENTIVOS

La encuesta ENCLA entrega información sobre la tendencia que muestran las remuneraciones que reciben los trabajadores chilenos y los incentivos monetarios que utilizan las empresas para pagarles por su fuerza de trabajo.

Si bien la encuesta ENCLA es una encuesta de establecimientos y no de individuos, se solicitó a las empresas que entregaran la información sobre la distribución de sus trabajadores de acuerdo a diversos tramos de ingreso. Estos últimos fueron definidos a partir del salario mínimo legal, correspondiendo cada tramo a distintas proporciones del valor del salario mínimo.

Este procedimiento fue utilizado ya en la encuesta ENCLA de 1999, aunque en aquella ocasión el número de tramos de ingresos que se utilizó era menor. En la encuesta del 2002 se identificaron cinco tramos de ingresos, cuyo valores nominales corresponden a unidades del salario mínimo vigente al momento de la aplicación de la encuesta. Éstos se distribuyen de la manera indicada en el siguiente cuadro. De acuerdo a esta distribución el 61,8 % de los trabajadores gana menos de tres salarios mínimos. Y la proporción que se ubica en el tramo más bajo, alcanza al 21,4% de los trabajadores.

**Cuadro 35:**  
**Distribución del total de trabajadores**  
Fuente: Empleadores

Tramos de salario	Porcentaje de trabajadores
1-1,5 salarios mínimos	21,4
1,5-2 salarios mínimos	15,4
2-2,5 salarios mínimos	15,3
2,5-3 salarios mínimos	9,8
Más de 3 salarios mínimos	38,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Si consideramos el costo de una canasta de necesidades básicas (\$40.980 per capita a la fecha de realización de la encuesta) para el tipo de hogar promedio del quintil más pobre de la población (4,54 personas por hogar), y tomando en cuenta el número de miembros del hogar que aportan ingresos del trabajo (0,98 personas por hogar) y la proporción de estos últimos en el total de ingresos del hogar