



Capítulo 6

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, definida en el artículo 21 del código del ramo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato (jornada activa). Asimismo es considerado jornada de trabajo el tiempo que el dependiente está a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (jornada pasiva).

La jornada laboral tiene una limitación temporal, por múltiples factores, entre ellos fisiológicos y económicos. En efecto, existen razones de salud que aconsejan establecer limitaciones en su duración, para fijar períodos de descanso durante los cuales los trabajadores recuperen las fuerzas perdidas en el desarrollo del proceso productivo. Por otra parte, económicamente, aumentar el límite de horas hace decrecer el rendimiento de las personas. A su vez, desde una visión centrada en los derechos de los trabajadores y en la perspectiva de una vida social enriquecida, la limitación de la jornada permite a todo trabajador/a disponer de tiempo para dedicarlo al ocio y la recreación, a la familia y a la participación en las manifestaciones culturales de la sociedad de la cual forma parte.

La duración del tiempo laboral ha sido objeto de múltiples regulaciones tanto a nivel internacional como nacional. En el caso chileno, los principios fijados en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revisten especial importancia. Ellos establecieron el máximo de ocho horas diarias o de 48 horas semanales, que Chile adoptó en 1924. Posteriormente, la misma organización internacional planteó la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral, cuestión que el Estado chileno recogió con la reforma legal de 2001, mediante la cual determinó la reducción, hacia el año 2005, del máximo de horas semanales de trabajo de 48 a 45 horas.

Este capítulo revisa las tendencias de la jornada en las empresas chilenas. Cabe señalar que, para esta versión, fueron realizados cambios en los cuestionarios de la Encla, con el objeto de capturar de manera más adecuada la realidad. Así, por primera vez, consultó a las empresas respecto de la cantidad de trabajadores que laboran en cada uno de los principales tipos de jornada establecidos por la legislación, así como sobre la cantidad de horas diarias, días de trabajo y de descanso.

6.1. Tipos de jornada

Por primera vez la Encla, en su versión 2011, permite capturar y caracterizar en profundidad las distintas modalidades de jornada aplicadas en las empresas chilenas.

Al efecto, su cuestionario consultó a los empleadores la cantidad de trabajadores/as que laboran bajo los distintos tipos de jornada que indica, y que corresponden tanto a la jornada ordinaria de trabajo, con una duración máxima de 45 horas semanales, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días de trabajo continuo²⁴; como a los sistemas excepcionales de distribución de jornada: la jornada bisemanal, la jornada parcial y aquella establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo, aplicable solo a Hoteles, Restaurantes o Clubes, cuyo máximo semanal es de 60 horas²⁵.

²⁴ Código del Trabajo, artículos 22 y 28.

²⁵ Si bien los distintos tipos de jornada aludidos en esta pregunta del cuestionario constituyen jurídicamente jornada ordinaria de trabajo, los cuales varían en su duración, distribución o la forma de organización,

Cuadro 70

Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (máximo de 45 horas semanales)	2.484.627	1.368.301	3.852.928
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	254.716	117.206	371.922
Jornadas bisemanales	40.104	1.455	41.559
Jornada parcial	85.300	149.956	235.256
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a Hoteles, restaurantes o clubes)	2.830	2.827	5.658
Otro tipo de jornadas²⁶	213	391	604
Total	2.867.791	1.640.136	4.507.927

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El siguiente cuadro presenta la distribución porcentual de los trabajadores de las empresas encuestadas en los distintos tipos de jornada consultados. Lo primero que salta a la vista es que la mayoría de los trabajadores están afectos a la jornada ordinaria máxima de trabajo de 45 horas semanales con un 85,5%, mientras que un 14,5% trabaja en los demás tipos de jornada consultados, que suponen un uso diverso del tiempo de trabajo.

Los sistemas excepcionales de distribución de jornada anotan una participación del 8,3% de los trabajadores, con una leve mayor presencia entre los hombres que entre las mujeres. Le sigue en importancia la jornada parcial, con un 5,2% de los trabajadores. Contrariamente a lo que pudieran creer algunos respecto a que la jornada parcial solo la utilizan las mujeres, un 3,0% de los hombres está afecto a ella. Igualmente, es posible advertir una mayor presencia de este tipo de jornada entre las mujeres (9,1%), asociada a su mayor necesidad por compatibilizar responsabilidades familiares con el trabajo asalariado, de acuerdo a las concepciones tradicionales de los roles de género que aún persisten en la sociedad.

De todos modos, a diez años de su entrada en vigencia, la jornada parcial aún presenta una escasa proliferación. Por su parte, las jornadas bisemanales muestran poca participación (0,9%), al igual que aquella que rige sobre personal de Hoteles, Restaurantes y Clubes²⁷.

para efectos de este análisis fueron considerados como tipos de jornadas diversos, ya que en la práctica no existe un único régimen de jornada ordinaria al cual estén afectos todos los trabajadores.

²⁶ Esta categoría obedece a respuestas espontáneas de los empleadores encuestados sin pregunta contemplada en el cuestionario.

²⁷ En el caso de la rama de Hoteles, Restaurantes y Clubes, esto puede deberse a un sub-registro al momento del levantamiento de la información, dada la importancia cuantitativa que reviste dicha rama, superior al porcentaje que muestra en el Cuadro 71.

Cuadro 71

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	86,6%	83,4%	85,5%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	8,9%	7,1%	8,3%
Jornadas bisemanales	1,4%	0,1%	0,9%
Jornada parcial	3,0%	9,1%	5,2%
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a Hoteles, restaurantes o clubes)	0,1%	0,2%	0,1%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La implementación de jornadas diversas de la ordinaria, de 45 horas semanales como máximo, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días, está asociada al tamaño de empresa. Tal como muestran los Cuadros 72 y 73, a medida que aumenta el tamaño de empresa es posible observar una mayor proporción de trabajadores afectos a estos otros tipos de jornadas consultados. Mientras en la microempresa alcanzan a un 4,7%, en la gran empresa su número es casi cuatro veces superior, llegando a un 18,2%, lo cual podría explicarse por el hecho de que su implementación requiere de una gestión más compleja, posible de adoptar en la medida en que la organización genera una mayor especialización funcional, fenómeno ligado al tamaño de la empresa.

Cuadro 72

Cantidad de trabajadores, por tipo de jornada y tamaño de empresa

Tipo de jornada	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	172.801	671.022	684.778	2.324.327	3.852.928
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	1.008	17.655	51.073	302.187	371.922
Jornadas bisemanales	888	2.583	4.013	34.076	41.559
Jornada parcial	5.295	27.942	18.774	183.245	235.256
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a Hoteles, restaurantes o clubes)	1.181	1.766	2.596	114	5.658
Otro tipo de jornadas	0	36	151	416	604
Total	181.173	721.004	761.385	2.844.365	4.507.927

Fuente: Encla 2011, Empleadores

**Cuadro 73**

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según tamaño de empresa

Tipo de jornada	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	95,4%	93,1%	89,9%	81,7%	85,5%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	0,6%	2,4%	6,7%	10,6%	8,3%
Jornadas bisemanales	0,5%	0,4%	0,5%	1,2%	0,9%
Jornada parcial	2,9%	3,9%	2,5%	6,4%	5,2%
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a Hoteles, restaurantes o clubes)	0,7%	0,2%	0,3%	0,0%	0,1%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Según región, las cifras del Cuadro 74 muestran escasa variación en el uso de los distintos tipos de jornada ya señalados, a excepción de Antofagasta, Atacama y Tarapacá, que exhiben las proporciones más bajas de trabajadores con jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales y las más altas de uso de sistemas excepcionales.

En el caso de las jornadas parciales, las cifras regionales confirman que es una modalidad de escasa aplicación, toda vez que en ninguna región más del 8% de los trabajadores está afecto a ella. En este sentido, la proporción más alta corresponde a la región de Tarapacá (7,4%) y la más baja a la región del Maule con apenas un 1,6%.

Cuadro 74

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según región

Región	Jornada ordinaria (máximo 45 horas semanales)	Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a hoteles, restaurantes o clubes)	Otro tipo de jornadas	Total
Arica y Parinacota	87,7%	5,6%	0,0%	6,7%	0,0%	0,00%	100%
Tarapacá	76,0%	16,2%	0,2%	7,4%	0,3%	0,00%	100%
Antofagasta	69,7%	24,2%	1,6%	4,0%	0,4%	0,05%	100%
Atacama	73,9%	16,7%	4,4%	4,1%	0,8%	0,00%	100%
Coquimbo	87,2%	8,7%	0,0%	3,9%	0,2%	0,00%	100%
Valparaíso	87,3%	5,0%	0,4%	7,1%	0,2%	0,00%	100%
Metropolitana	84,5%	8,8%	0,9%	5,7%	0,1%	0,00%	100%
O'Higgins	91,9%	5,6%	0,0%	2,0%	0,5%	0,00%	100%
Maule	93,6%	3,7%	0,8%	1,6%	0,3%	0,00%	100%
Biobío	91,7%	4,2%	1,2%	2,8%	0,0%	0,17%	100%
Araucanía	93,2%	3,4%	0,2%	2,9%	0,2%	0,00%	100%
Los Ríos	89,6%	2,8%	2,0%	5,5%	0,1%	0,00%	100%
Los Lagos	88,1%	6,8%	2,3%	2,5%	0,3%	0,00%	100%
Aysén	82,2%	13,0%	1,3%	3,4%	0,1%	0,00%	100%
Magallanes	85,1%	4,5%	1,9%	6,4%	1,5%	0,58%	100%
Total	85,5%	8,3%	0,9%	5,2%	0,1%	0,01%	100%

Fuente: Encia 2011, Empleadores

6.1.1. Jornada ordinaria de trabajo

El análisis siguiente está referido únicamente a la jornada ordinaria de 45 horas semanales como duración máxima, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días.

Al efecto, la Encla 2002 registró un considerable descenso de 2,3 horas en el promedio de horas semanales desde la Encla 1999, dando cuenta de los ajustes realizados por las empresas para adecuarse a la nueva normativa. Las sucesivas mediciones registraron nuevas disminuciones hasta caer por debajo de las 45 horas en la Encla 2008 (44,8 hrs).

Aunque el promedio que entrega la Encla 2011, por tratarse de uno ponderado, no es estrictamente comparable con las mediciones anteriores, que consistían en promedios simples, es posible observar un nuevo descenso, ya sea que se considere la información entregada por trabajadores y dirigentes sindicales o por empleadores, al contabilizarse un promedio semanal de 44 horas y 36 minutos (44,6 hrs.) de acuerdo a estos últimos y de 44 horas y 12 minutos (44,2 hrs.), según los primeros.

Al llevar el promedio arrojado por la información entregada por empleadores a una cantidad anual de horas, es posible señalar que los trabajadores chilenos dedican, en promedio, 2.077²⁸ horas al año al trabajo por persona, sin considerar las horas extras. Agregando a esta cifra el promedio de horas extraordinarias, calculado a partir de todos los trabajadores (y no solo de los que efectivamente las realizaron), el total anual asciende a 2.123 horas, cifra menor a la existente hace algunos años²⁹.

Analizando esta información según el tamaño de la empresa, de acuerdo a los datos entregados por los empleadores, son observables mínimas diferencias, de no más de media hora, en la duración de la jornada ordinaria semanal entre los distintos tamaños, a diferencia de lo que ocurría en la Encla 2008 donde la microempresa superaba en una hora el promedio general, sobrepasando el máximo legal de 45 horas semanales. Solo la jornada de la gran empresa, informada por trabajadores y dirigentes sindicales, muestra una diferencia mayor, con un promedio de 43,8 horas.

²⁸ Cifra calculada al multiplicar las horas semanales (44,6) por la cantidad de semanas de trabajo en un año (46,6). Esta última cifra resulta de restar de las 52 semanas del año las tres semanas de vacaciones y las 2,4 semanas que representan los días festivos (sin considerar los días domingo) en Chile.

²⁹ Ver, Temas Laborales N° 23, agosto 2005; Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

Cuadro 75

Promedio (1) de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Microempresa	44,5	44,4
Pequeña empresa	44,9	45,0
Mediana empresa	44,8	44,7
Gran empresa	44,5	43,8
Total	44,6	44,2

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

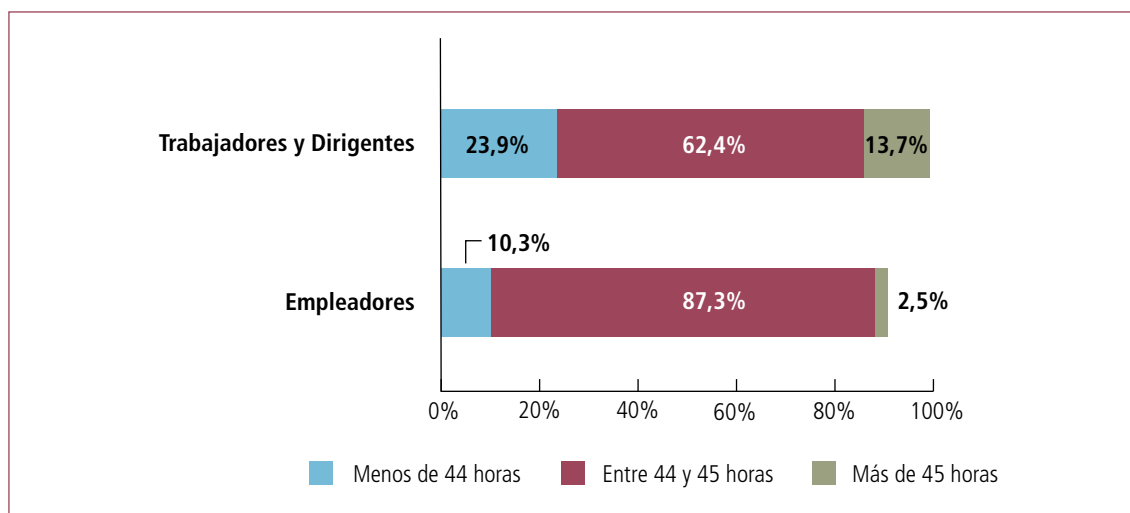
Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Cabe señalar que la coincidencia entre empleadores y trabajadores es, en una proporción importante de empresas, solo aparente: el promedio que arroja la información entregada por los trabajadores esconde una dispersión mucho mayor. Aunque ambos informantes indican, en la mayoría de los casos, una duración de la jornada semanal entre 44 y 45 horas, un 23,9% de los trabajadores versus un 10,3% de los empleadores, es decir, más del doble, informan jornadas inferiores a 44 horas.

Dado que el horizonte normativo apunta a una reducción de la jornada, esta discrepancia no parece particularmente problemática, a diferencia de lo que ocurre con el segmento de empresas donde los trabajadores laboran más de 45 horas a la semana. Mientras un 2,5% de las empresas, según lo que informan los empleadores, trabaja por sobre el máximo legal, según los trabajadores y dirigentes sindicales, esto ocurre en el 13,7% de las empresas, es decir, una proporción seis veces superior a la que indican los empleadores.

Gráfico 76

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a tramos de horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo, según informante



Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

La misma escasa variabilidad que es posible observar entre los distintos tamaños de empresa muestran las cifras por rama de actividad económica, sobre todo en las entregadas por los empleadores, donde todas las ramas alcanzan promedios entre 44 y 45 horas. Según trabajadores y dirigentes sindicales, las ramas se ubican entre 43,8 y 45,2 horas, a excepción de Enseñanza que anota un promedio de 41,1 horas semanales³⁰.

El promedio más alto indicado -45,2 hrs- corresponde a la rama de Hoteles y Restaurantes, aunque cabe señalar que este valor solo involucra a su personal exceptuado de la aplicación del artículo 27 del Código del Trabajo.

Cuadro 76

Promedio (1) de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según rama de actividad económica (3)

Rama de actividad económica	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	45,0	44,9
Pesca	45,0	44,7
Industria manufacturera	44,9	45,1
Construcción	44,9	44,8
Comercio al por mayor y menor	44,7	44,9
Hoteles y restaurantes	44,8	45,2
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	44,5	44,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	44,7	43,8
Enseñanza	44,6	41,1
Servicios sociales y de salud	44,9	44,3
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	44,8	45,0
Total	44,6	44,2

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

(3) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Ya el Informe de Resultados de la Encla 2008 advertía la tendencia a la reducción de las diferencias intersectoriales, evolución que los datos de la Encla 2011 confirman. Es posible

³⁰ De conformidad con lo establecido en el artículo 80 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, la jornada semanal de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado no puede exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula del docente no puede exceder de 33 horas cronológicas, excluido los recreos y el horario restante debe ser destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases queda determinado por la proporción respectiva. De esta manera, la jornada laboral del docente debe estar distribuida de forma que, a lo más, el 75% de ella esté destinada a la docencia de aula, correspondiendo el resto a las actividades no lectiva, de las cuales los recreos no son parte.

observar este rasgo de escasa variabilidad en, prácticamente, todos los cruces elaborados respecto de la jornada ordinaria, ya sea respecto de horas semanales u horas diarias de trabajo, como puede advertirse también en la desagregación por región del Cuadro 77, especialmente en relación a la información que entregan los empleadores, con diferencias de no más de 0,5 horas entre las distintas regiones.

Nuevamente, es posible apreciar una mayor dispersión en la información proporcionada por trabajadores y dirigentes sindicales. Según estos, cinco regiones superan en más de una hora el promedio nacional (44,2): Tarapacá (45,3), Antofagasta (45,9), Coquimbo y Los Ríos (ambos con 45,5) y Biobío (45,3). Por otro lado, la mayor diferencia aparece entre las regiones de Antofagasta y Metropolitana, con 2,1 horas más trabajadas en la primera.

Cuadro 77

Promedio (1) de horas semanales de trabajo por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según región

Región	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Arica y Parinacota	45,0	45,1
Tarapacá	45,0	45,3
Antofagasta	44,8	45,9
Atacama	44,7	45,0
Coquimbo	44,9	45,5
Valparaíso	44,6	44,6
Metropolitana	44,5	43,8
O'Higgins	44,9	45,1
Maule	44,9	45,0
Biobío	44,9	45,3
Araucanía	45,0	44,8
Los Ríos	44,8	45,5
Los Lagos	45,0	44,6
Aysén	44,7	44,2
Magallanes	44,8	44,8
Total	44,6	44,2

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

El promedio de horas diarias de trabajo de los dependientes, informadas tanto por empleadores como trabajadores, es de 8,4 horas. Como fue señalado, las cifras no muestran mayor variación entre los distintos tamaños de empresa, a excepción del valor levemente más bajo en la microempresa. Aunque es posible observar una dispersión similar al de las horas semanales, hay que tener presente que a los trabajadores encuestados siempre se les pide que respondan respecto de la mayoría de los trabajadores, con lo cual en muchos casos sus respuestas pueden no reflejar exactamente lo que ocurre de manera particular en algunos establecimientos de la empresa o con un determinado segmento de trabajadores.

Cuadro 78

Promedio (1) de horas diarias laborales por trabajador en jornada ordinaria de trabajo (2) informadas por empleadores y trabajadores, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Microempresa	8,1	8,1
Pequeña empresa	8,3	8,4
Mediana empresa	8,4	8,5
Gran empresa	8,4	8,4
Total	8,4	8,4

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) Sin considerar horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

Las respuestas sobre los promedios de días de trabajo y de descanso a la semana también muestran una casi total coincidencia entre empleadores y trabajadores, con 5,3 días de trabajo según estos últimos y 5,4 según los primeros. En el caso de los días de descanso, los promedios de ambos informantes coinciden en 1,7. A su vez, las variaciones según tamaño de empresa son mínimas: solo la microempresa muestra una leve diferencia respecto a los valores generales, con 5,5 días de trabajo y 1,5 días de descanso, sin variación respecto a si el informante es el empleador o el trabajador.

Cuadro 79

Promedio (1) de días de trabajo y de descanso a la semana de la jornada ordinaria de trabajo, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Empleadores		Trabajadores y Dirigentes Sindicales	
	Días de trabajo	Días de descanso	Días de trabajo	Días de descanso
Microempresa	5,5	1,5	5,5	1,5
Pequeña empresa	5,4	1,6	5,4	1,6
Mediana empresa	5,3	1,7	5,3	1,7
Gran empresa	5,3	1,7	5,3	1,8
Total	5,4	1,7	5,3	1,7

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales.

Estas mismas cifras, pero según rama de actividad económica, muestran variaciones un poco mayores, tal como indica el siguiente cuadro.

Cuadro 80

Promedio (1) de días de trabajo y de descanso a la semana de la jornada ordinaria de trabajo, según rama de actividad económica (2)

Rama de actividad económica	Empleadores		Trabajadores y Dirigentes Sindicales	
	Días de trabajo	Días de descanso	Días de trabajo	Días de descanso
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5,5	1,5	5,4	1,6
Pesca	5,8	1,2	5,8	1,2
Industrias manufactureras	5,4	1,6	5,3	1,7
Construcción	5,1	1,9	5,1	1,9
Comercio al por mayor y menor	5,4	1,6	5,5	1,6
Hoteles y restaurantes	5,6	1,5	5,5	1,6
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,4	1,6	5,4	1,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,5	1,5	5,2	1,8
Enseñanza	5,1	1,9	5,0	2,0
Servicios sociales y de salud	5,3	1,7	5,3	1,7
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,6	1,4	5,6	1,4
Total	5,4	1,7	5,3	1,7

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores en jornada ordinaria de trabajo.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes Sindicales

En general, a la luz de los datos, es posible afirmar que, a diferencia de otras dimensiones, la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo tiende a una cierta homogeneidad en la mayoría de las empresas, sin arrojar variaciones importantes por tamaño, rama de actividad económica o región (considerando en este último caso solo la información entregada por empleadores, ya que aquella proporcionada por dirigentes y sindicales y trabajadores presenta mayor variabilidad); además de mostrar una coincidencia significativa entre lo que señalan los trabajadores y los empleadores encuestados (excepto en algunas regiones).

Aunque en muchos casos el cumplimiento normativo de las empresas opera *ipso facto*, debe considerarse en el análisis el efecto de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. De este modo, del total de materias de fiscalización durante el año 2011, un 25,7%, es decir, una de cada cuatro, fueron referidas a jornada, superando levemente el porcentaje que representan los temas de jornada sobre el total de materias denunciadas, que alcanza a un 18%³¹.

³¹ Estadísticas de registros administrativos de la Dirección del Trabajo, Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios.

La importancia de la normativa legal y de la acción fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, en la determinación y vigilancia de los tiempos de trabajo establecidos, aumenta a la luz de las cifras que indican que solo en una mínima parte de los instrumentos colectivos los trabajadores suscriben algún tipo de acuerdo con la empresa en relación a los tiempos de trabajo y descanso. según a los datos proporcionados por los trabajadores para la Encla 2011, apenas en el 1,5% de las empresas fueron pactados cambios en la jornada de trabajo por la vía de los instrumentos colectivos.

Las estadísticas de registros administrativos confirman este hecho. De los instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante el año 2011, solo en el 12,9%³² fueron suscritos acuerdos sobre jornada de trabajo. Más aún, esta cifra debe ser analizada de acuerdo al acotado impacto que tiene la negociación colectiva en Chile que, para el año 2011, cubría aproximadamente al 14,5%³³ de los asalariados.

6.1.2. Jornada parcial

La jornada parcial está regulada por los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, incorporados a dicho cuerpo normativo mediante la Ley N° 19.759, de 2001. Establecen que es aquella jornada pactada no superior a dos tercios de la jornada ordinaria de trabajo; es decir, 30 horas semanales, o menos. Sin perjuicio de que, con anterioridad, siempre fue posible pactar contractualmente una jornada inferior a la ordinaria, esta modificación legal facultó a las partes para distribuir la jornada en menos de cinco días a la semana³⁴.

Entre los principales argumentos para el establecimiento de esta modalidad está el facilitar la incorporación al mercado de trabajo a personas que, por diversos motivos, tienen dificultades para asumir trabajos con jornadas de tiempo completo. En especial, las mujeres³⁵, otorgándoles la posibilidad de compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado. Al respecto, y de acuerdo a la Encuesta Casen 2009, el 26,3% de las mujeres inactivas esgrimen los '*quehaceres del hogar*' como razón para no trabajar remuneradamente; y un 13%, el cuidado de niños, ancianos y enfermos³⁶. Para el caso de los hombres inactivos, en cambio, el conjunto de estas razones apenas alcanza al 1,7%.

En cuanto a su utilización según sexo de los trabajadores, las cifras revisadas en los Cuadros 70 y 71 de este capítulo, en parte, confirman este diagnóstico, en tanto el empleo a tiempo parcial arroja una participación en el total de mujeres tres veces mayor a la que muestran los hombres (9,1% versus 3%). Aún así, a diez años de la reforma legal, existe una escasa proliferación de este tipo de esquema de trabajo, con una participación del 5,2% del total de trabajadores, cifra inclusive menor al 6,2% que muestra en la Encla 2008. Cabe señalar,

³² Ver Compendio de Series Estadísticas 1990-2011, Dirección del Trabajo, Capítulo II, página 46; <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-62612.html>

³³ Cifra calculada sobre la base de los 5.074.750 asalariados del trimestre mayo-julio de 2011, según la Nueva Encuesta de Empleo del INE, y de los 734.287 trabajadores involucrados en instrumentos colectivos vigentes al 30 de junio del mismo año, según estadísticas de la Dirección del Trabajo (Ibíd., página 47).

³⁴ Dictamen N° 0549/012 del 3 de febrero de 2009, de la Dirección del Trabajo.

³⁵ También personas mayores y personas con algún tipo de discapacidad.

³⁶ Elaboración propia a partir de base de datos Encuesta Casen 2009. Las cifras están calculadas sobre el universo de mujeres inactivas, esto es, mujeres de 15 años y más sin ocupación y que no están buscando trabajo.

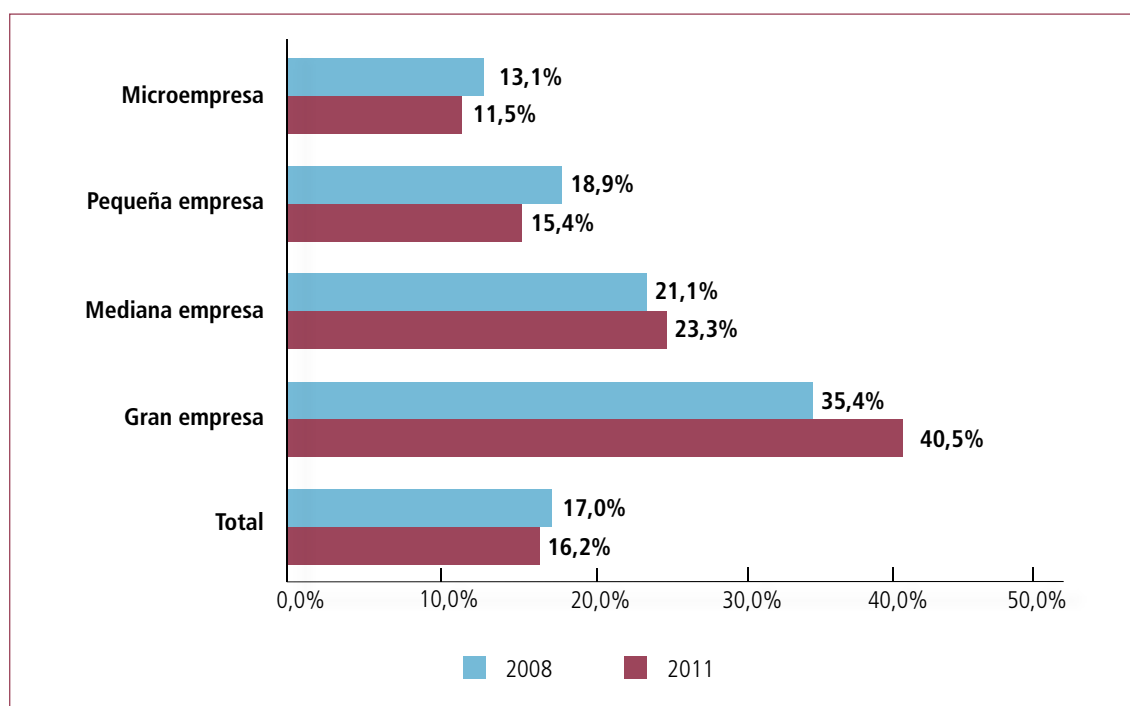
en todo caso, que ambas encuestas no son estrictamente comparables en este aspecto, pues las preguntas de las que se extrae una y otra cifra son diferentes.

Si bien las proporciones de trabajadores de las Encla 2008 y 2011 no son estrictamente comparables, sí lo son las proporciones de empresas que hacen uso de este tipo de jornada. Las cifras parecen confirmar que no hay mayor avance en la utilización de este esquema, ya que la proporción para el total de empresas en 2011 alcanza al 16,2%, cifra 0,8% menor a la de la Encla 2008.

En lo relativo al tamaño de las empresas y el uso de este tipo de jornada son las grandes las que utilizan en mayor medida jornadas parciales. Si en 2008 había una proporción casi tres veces superior de grandes empresas que de microempresas que hacían uso de ella, en 2011 dicha relación asciende a casi cuatro veces, tal como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 77

Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según tamaño de empresa (2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Al observar la utilización de esta figura de acuerdo a las distintas ramas de actividad económica, queda claro que la rama de Enseñanza muestra para el 2011 la cifra más elevada (69,7%), siguiéndole en orden decreciente Otras Actividades de Servicios Comunitarios (29,9%) y Servicios Sociales y de Salud (26,3%). Al contrario, los sectores que presentan el porcentaje más bajo en la utilización de esta modalidad son Pesca (2,9%), Transporte (5,6%) y Construcción (6%).

Ahora bien, comparando estas cifras con las obtenidas en la Encla 2008, es posible apreciar que, en general, no ha habido variaciones significativas, con excepción de dos importantes caídas, en el caso de Servicios Sociales y de Salud y de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, que pasan de un 76,6% a 26,3% y de 20,9% a 5,6%, respectivamente.

Cuadro 81

Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según rama de actividad económica (1) (2008 y 2011)

Rama de actividad económica	2008	2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11,3%	9,2%
Pesca	0,8%	2,9%
Industria manufacturera	12,6%	10,8%
Construcción	10,3%	6,0%
Comercio al por mayor y menor	13,4%	16,2%
Hoteles y restaurantes	20,1%	23,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20,9%	5,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	20,1%	18,6%
Enseñanza	76,0%	69,7%
Servicios sociales y de salud	76,6%	26,3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,0%	29,9%
Total	17,0%	16,2%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A pesar de la escasa variación a nivel nacional en la proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, en algunas regiones se producen variaciones significativas respecto de la medición del año 2008. En especial en las regiones de O'Higgins y Maule, cuyos descensos equivalen a cerca de la mitad de la proporción que exhibían en ese año, cayendo ambas bajo el 10%.

Por su parte, Biobío y Magallanes también experimentan descensos importantes, de 8,5 p.p. en el caso de la primera y de 6,9 p.p. en el de la segunda, lo que la llevó a situarse en el segundo lugar en 2011 entre las regiones con mayor proporción de empresas que usan jornadas parciales, después de haber ocupado el primer lugar en 2008 con un porcentaje muy superior respecto de las demás.

Cuadro 82

Proporción de empresas que hacen uso de jornadas parciales, según región (2008 y 2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	17,0%	21,2%
Tarapacá	19,7%	17,8%
Antofagasta	12,3%	15,8%
Atacama	15,7%	10,7%
Coquimbo	11,5%	14,2%
Valparaíso	20,3%	25,0%
Metropolitana	14,7%	16,7%
O'Higgins	15,2%	8,3%
Maule	18,6%	9,8%
Biobío	21,3%	12,8%
Araucanía	21,5%	17,0%
Los Ríos	16,7%	14,2%
Los Lagos	21,1%	14,3%
Aysén	16,5%	17,4%
Magallanes	30,0%	23,1%
Total	17,0%	16,2%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

6.1.3. Sistemas especiales de distribución de jornada: sistemas excepcionales y jornadas bisemanales

De acuerdo a la legislación, las empresas disponen, en caso de cumplirse ciertos requisitos, de sistemas especiales para distribuir la jornada, tales como los sistemas excepcionales de distribución de jornadas y la jornada bisemanal.

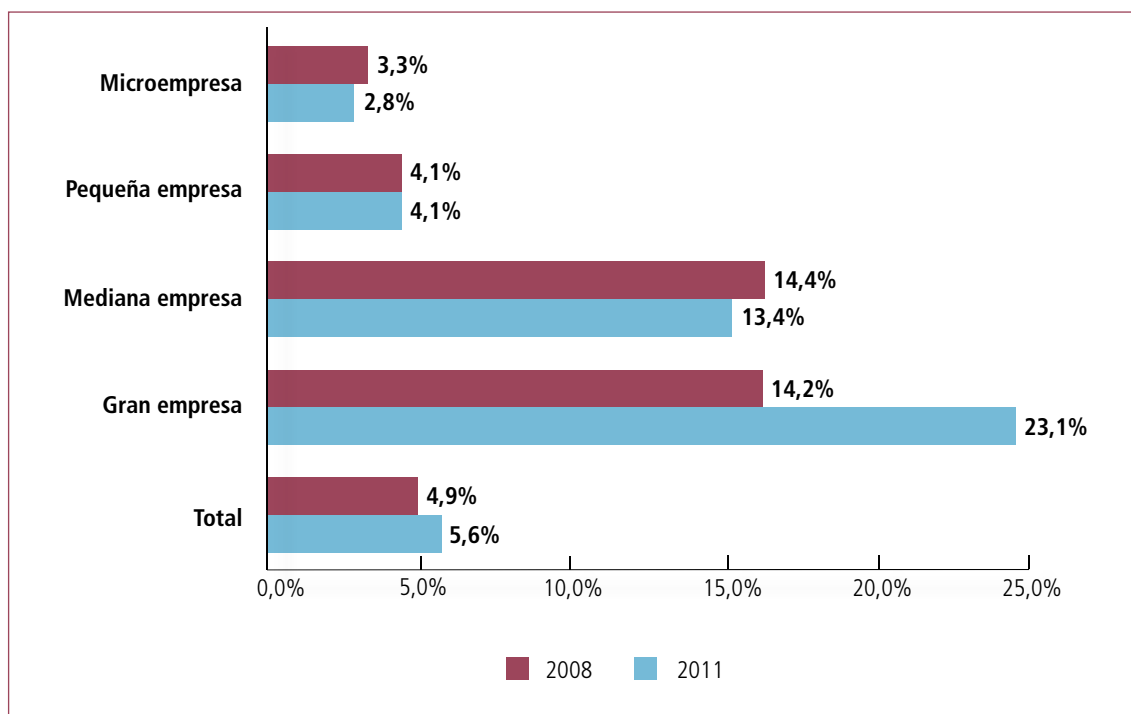
Como no es posible que la ley prevea todas las situaciones que pudieran darse en el mundo del trabajo, el inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para autorizar, en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo, cuando lo dispuesto en dicho artículo no pudiese aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios. Esta figura abarca al 8,3% de los trabajadores, tal como muestra el Gráfico 78 de este capítulo.

Por su parte, el artículo 39 del mismo cuerpo legal establece que en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno. Como vimos, este esquema es escasamente utilizado por las empresas, abarcando únicamente al 0,9% del total de trabajadores asalariados de las empresas de cinco o más trabajadores.

De acuerdo al gráfico siguiente, el 5,6% de las empresas con cinco o más trabajadores utilizan uno o ambos sistemas de distribución de la jornada, cifra 0,7% mayor a la del 2008. El incremento se debe, exclusivamente, al anotado por la gran empresa, que pasa de un 14,2% a un 23,1%, aumento bastante significativo. Como fue señalado, el uso de esta distribución está relacionado con el tamaño de empresa: a mayor tamaño aumenta la proporción de empresas que las utilizan. Tratándose de estas dos figuras, prácticamente una de cada cuatro grandes empresas las utiliza.

Gráfico 78

Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

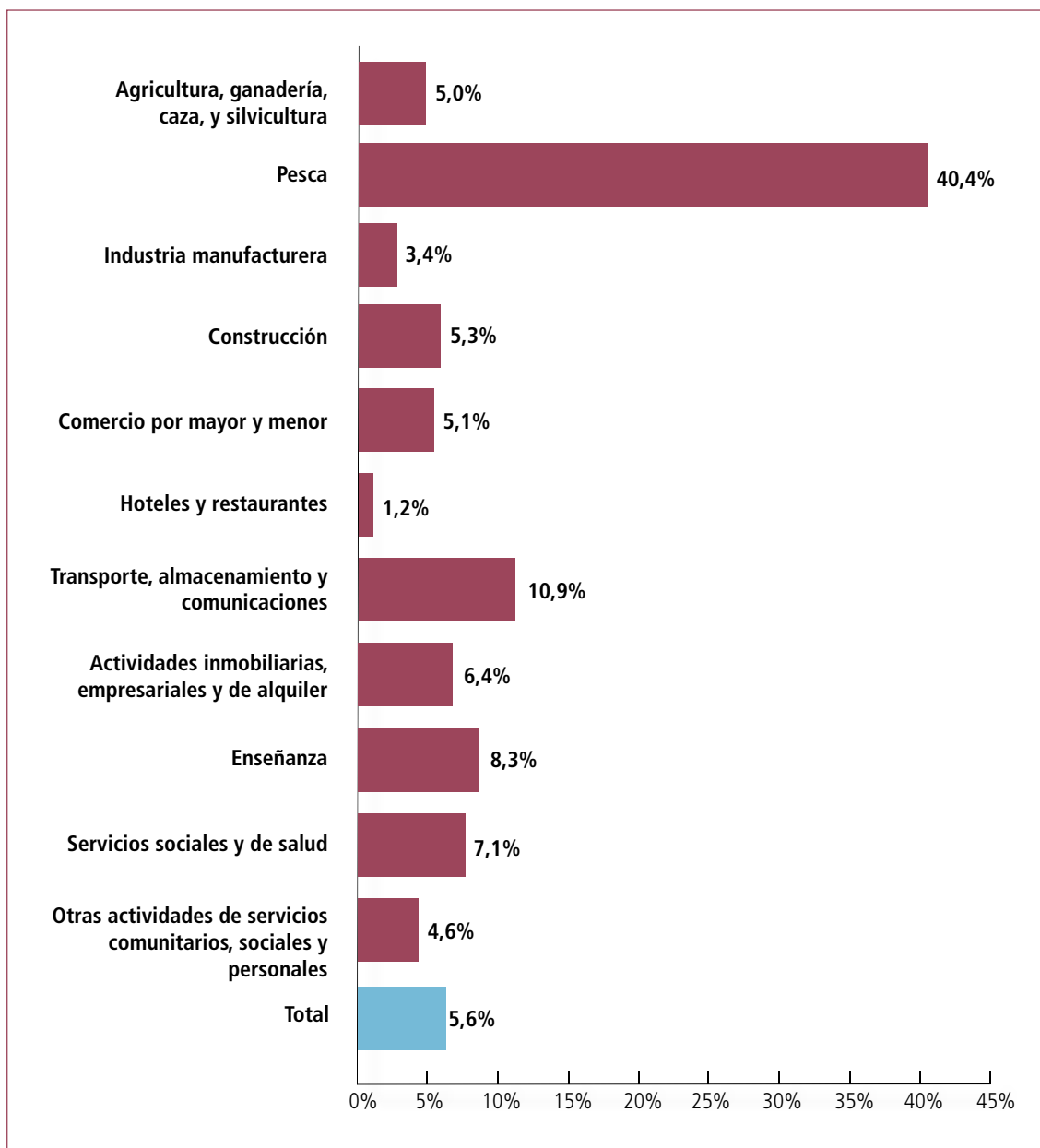


Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El Gráfico 79 muestra que estos esquemas están presentes en todas las ramas de actividad económica en medida moderada, siendo la Pesca, por lejos, aquella con la mayor presencia, con un 40,4%. Le siguen, mucho más abajo, las ramas de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (10,9%) y Enseñanza (8,3%).

Gráfico 79

Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según rama de actividad económica (1)



(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar, por primera vez en la Encla, el promedio de días de trabajo y de descanso que realizan los trabajadores afectos a sistemas de jornadas excepcionales o bisemanal. Según dichos promedios, es posible ver que la jornada habitual es de nueve días laborales, por cinco de descanso, con diez horas diarias de trabajo. Al calcular, a partir de esta jornada promedio, el número de horas de trabajo a la semana, es visible que se aproxima a las 45 horas semanales de la jornada de trabajo ordinaria, con 43,6 horas.

Por otro lado, hay que destacar que la jornada más extensa aparece en la pequeña empresa con 10,7 días de trabajo continuo, 5,1 días de descanso y 9,5 horas diarias de trabajo. En este caso, al llevar estas cifras promedio a un cálculo semanal, la jornada excepcional o bisemanal de la pequeña empresa iguala el máximo de 45 horas semanales fijado para la jornada ordinaria.

Cuadro 83

Promedio (1) de días de trabajo, de descanso y de horas diarias laborales del turno mayoritario de los sistemas de jornada excepcional y/o bisemanal en las empresas que señalaron tener trabajadores bajo esos regímenes, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (2)	Promedio de días de trabajo	Promedio de días de descanso	Nº de horas diarias de trabajo, sin considerar horas extraordinarias
Pequeña empresa	10,7	5,1	9,5
Mediana empresa	8,6	5,4	10,6
Gran empresa	8,8	5,0	9,8
Total	8,9	5,1	9,8

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores con sistema de jornada excepcional y/o bisemanal.

(2) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Ya pudimos observar en la primera sección de este capítulo, que las proporciones más altas de trabajadores afectos a distribución de jornadas excepcionales y bisemanales están en las regiones de Tarapacá, Antofagasta y Atacama, lo que concuerda con la información del gráfico a continuación, y se debe, probablemente, al influjo de las faenas mineras en la actividad económica regional.

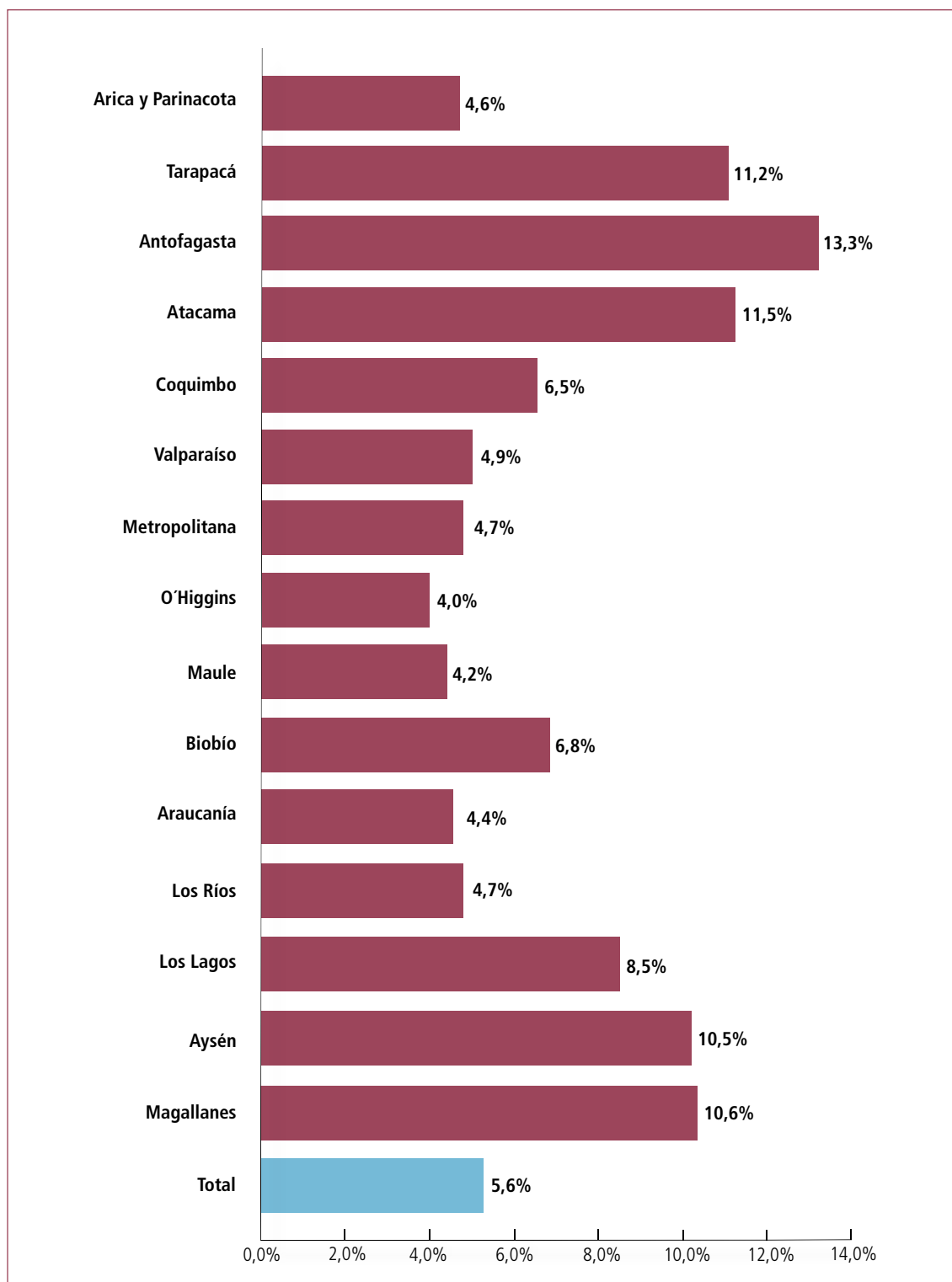
Muy cercanas a este grupo de regiones, están las dos regiones del extremo sur, Aysén y Magallanes, con proporciones de 10,5% y 10,6% respectivamente. En Aysén, ello es coincidente con la alta proporción de trabajadores en estos regímenes vista en el Cuadro 74.

El caso de Magallanes es menos claro y es posible que esté relacionado con la lejanía de algunos centros productivos -pesqueros, mineros e industriales- respecto de los centros urbanos, aunque esto es solo una hipótesis que los datos de la Encla no permiten corroborar.

Por otro lado, las regiones de O'Higgins y Maule exhiben las proporciones más bajas de empresas que hacen uso de este tipo de distribución, con 4,0% y 4,2%, respectivamente.

Gráfico 80

Proporción de empresas que hacen uso de sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o de jornadas bisemanales, según región



Fuente: Encla 2011, Empleadores

6.2. Jornada extraordinaria

De acuerdo a lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo “se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.

Según la Encla 2011, el uso de sobretiempo de trabajo en las empresas de cinco o más trabajadores muestra variaciones respecto de años anteriores. Por un lado, por primera vez, desde la medición de la Encla 2002, se ha detenido la tendencia a la baja en la proporción de empresas y de trabajadores que laboran horas extraordinarias; y, por otro, el número de horas extraordinarias semanales por trabajador, que había permanecido relativamente estable desde la medición del año 2004 en torno a las cinco horas, experimentó esta vez un fuerte descenso.

La Reforma Laboral de 2001 estableció nuevos requisitos para el uso de horas extraordinarias restringiéndolo exclusivamente a “(...) atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”³⁷. Esta medida buscó evitar la utilización del sobretiempo como una práctica permanente de extensión de la jornada ordinaria de trabajo.

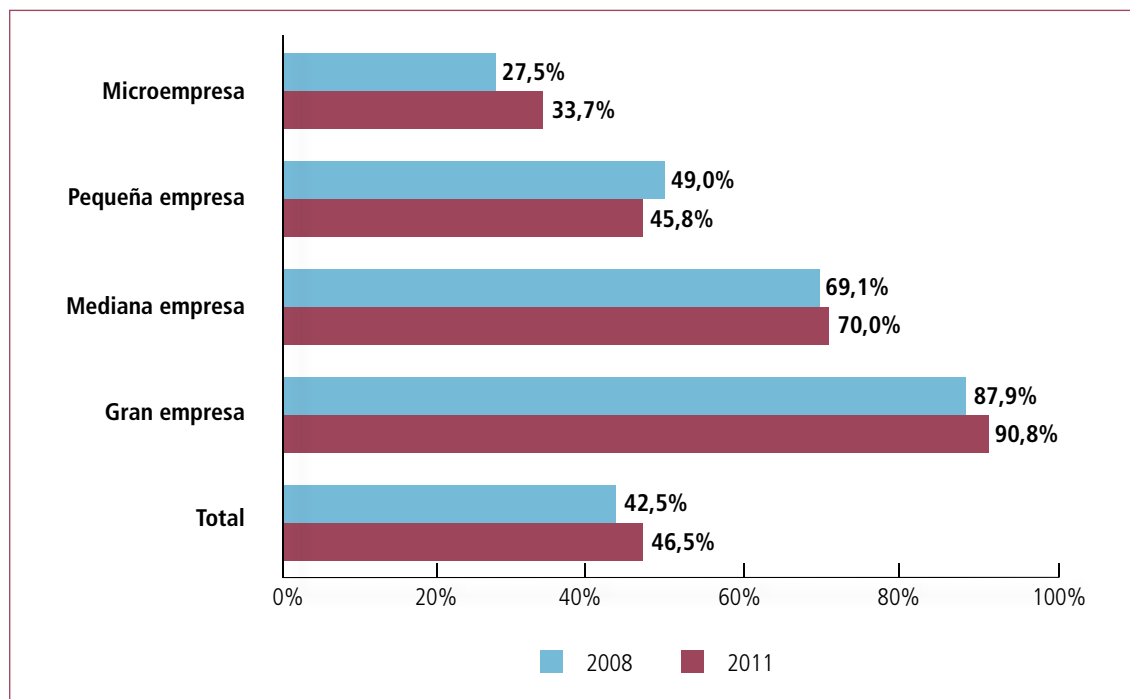
El impacto de esta reforma fue medido por las sucesivas encuestas laborales que evidenciaron una tendencia a la baja en la proporción de empresas que realizaban horas extraordinarias, desde un máximo de 67% en 1998 a un mínimo de 42,5% en 2008. La misma tendencia fue observada en el caso de la proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias: desde un 47% en 1998 a un 30,1% en 2008.

Sin embargo, la Encla 2011 muestra un leve incremento de ambas proporciones: de 4 p.p. en el caso de las empresas (Gráfico 81), y de 2,5 p.p. en el caso de los trabajadores (Cuadro 84). Entendiendo que tales variaciones están dentro de los márgenes de error muestral, más que un incremento, es posible afirmar que existe un quiebre de la tendencia a la baja que se había mostrado a lo largo de la última década.

³⁷ Código del Trabajo, artículo 32.

Gráfico 81

Proporción de empresas que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, según tamaño de empresa (2008 y 2011)



Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores.

Cuadro 84

Trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta (%) sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008	2011
Microempresa	14,5%	19,2%
Pequeña empresa	23,9%	21,0%
Mediana empresa	30,3%	30,9%
Gran empresa	35,0%	36,7%
Total	30,1%	32,6%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El Cuadro 85 permite apreciar que los hombres están más involucrados que las mujeres en la realización de horas extraordinarias, aunque la diferencia no es tan significativa, alcanzando 4,6 p.p. Tal como muestra el cuadro anterior, a medida que aumenta el tamaño sube la proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias, situación que ocurre tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

Cuadro 85

Trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de la aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	19,1%	19,3%	19,2%
Pequeña empresa	22,9%	16,3%	21,0%
Mediana empresa	33,8%	23,0%	30,9%
Gran empresa	38,6%	33,7%	36,7%
Total	34,2%	29,6%	32,6%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otro lado, como señaló ya esta sección, la Encla 2011 muestra un importante descenso en la cantidad de horas extraordinarias semanales por trabajador. De manera similar a anteriores mediciones, la Encla 2008 arrojó un promedio de 5,1 horas semanales por trabajador, mientras que la Encla 2011 exhibe un promedio de 3,1, es decir, dos horas menos por cada trabajador, tal como muestra el Gráfico 82.

Encontrar una explicación para esta disminución no resulta sencillo, pues responde a muchas variables. Solo es posible considerar algunas hipótesis. En un escenario donde el efecto de los cambios legales de hace una década se ha disipado, una variación a la baja en la realización de horas extraordinarias estaría relacionada con un incremento en la productividad del trabajo, con un vuelco en las decisiones de inversión (contratación de nuevos trabajadores, adquisición de nueva tecnología) por parte de los empresarios y/o con una decisión de externalizar parte de la producción (o externalizar en mayor medida). Evidentemente, el comportamiento de estas variables diferirá de acuerdo a los distintos tamaños de empresa.

En efecto, al observar las cifras del gráfico siguiente, la reducción de las horas extraordinarias ocurre solo en la pequeña y en la gran empresa que, por cierto, poseen características muy diferentes. Según los datos de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo de INE, entre los trimestres enero-marzo de 2010 y junio-agosto de 2011³⁸, la fuerza de trabajo asalariada en empresas de 11 a 49 personas³⁹ creció en 9,9%, mientras que en la gran empresa (200 y más trabajadores) lo hizo solo en un 0,1%. Estas cifras sugieren que en la pequeña empresa parte de la producción que debía ser cubierta por el sobretiempo ha sido absorbida por el significativo incremento de personal.

En la gran empresa, en cambio, dado el casi nulo crecimiento de su personal asalariado, ello puede deberse a un incremento en la productividad del trabajo, a una mayor inversión en tecnología, o a la decisión de externalizar parte de la producción o externalizar en mayor medida. Lamentablemente no existe información respecto a las inversiones en tecnología que tuvieron lugar en la gran empresa, pero en relación a la productividad del trabajo, los datos del capítulo de *Capacitación para el Trabajo* del presente Informe

³⁸ Trimestre que coincide con el trabajo de campo de la Encla 2011.

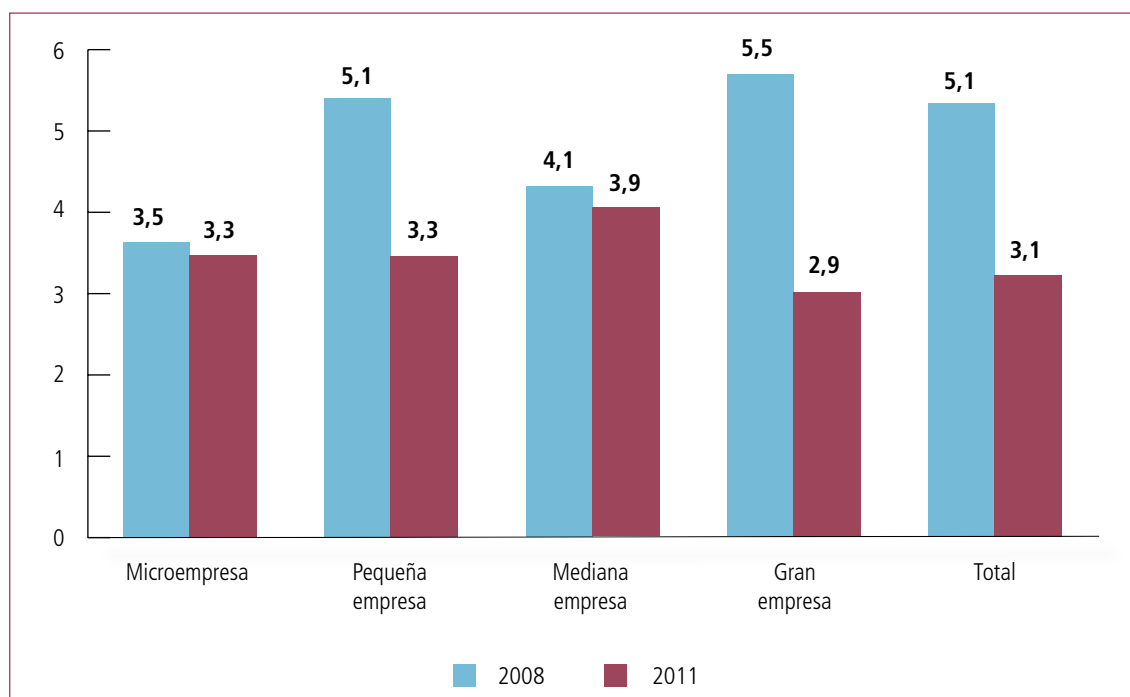
³⁹ Similar a lo que la Encla entiende como pequeña empresa.

de Resultados indican que en los dos años previos a la aplicación de la encuesta la gran empresa capacitó a una cantidad de trabajadores equivalente al 46% de su plantilla al momento de la encuesta.

Esta cifra es la más elevada de entre los distintos tamaños de empresa y representa, a su vez, el mayor incremento respecto al año 2008, con 16,8 p.p. Es de esperar que tales niveles de capacitación impacten positivamente en la productividad del trabajo, al punto de reducir la demanda por sobretiempo al interior de las empresas. Cabe reiterar, de todos modos, que dados los alcances de esta exposición de resultados el presente análisis solo puede permitirse sugerir estas hipótesis.

Gráfico 82

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según tamaño de empresa (1) (2008 y 2011)



(1) En empresas donde se realizan horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El Cuadro 86 permite apreciar que, para el año 2011, en todas las ramas de actividad económica, a excepción de Enseñanza, sobre un tercio de las empresas realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta. En el caso de la rama mencionada se produce una disminución considerable de 8 p.p. entre las mediciones de 2008 y 2011, mientras que en las ramas de Servicios Sociales y de Salud, Hoteles y Restaurantes, y Comercio, ocurren los mayores incrementos, con 15,8 p.p., 15,3 p.p., y 9,1 p.p., respectivamente. Servicios Sociales y de Salud muestra la mayor proporción de empresas que trabajan horas extraordinarias con un 78,1%, situación que, posiblemente está relacionada, al menos en aquellas empresas vinculadas a los servicios de salud, por la ocurrencia de emergencias médicas que demandan a los trabajadores la continuación de sus labores más allá de la jornada normal establecida.

Cuadro 86

Proporción de empresas que realizan horas extraordinarias,
según rama de actividad económica (1) (2008 y 2011)

Rama de actividad económica	Año	
	2008	2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33,7%	38,1%
Pesca	36,4%	37,0%
Industria manufacturera	52,7%	52,4%
Construcción	47,0%	44,1%
Comercio al por mayor y menor	41,1%	50,2%
Hoteles y restaurantes	36,4%	51,7%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	31,8%	39,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	42,4%	41,8%
Enseñanza	31,2%	23,2%
Servicios sociales y de salud	62,3%	78,1%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	51,1%	58,4%
Total	42,5%	46,5%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A pesar de la escasa variación a nivel nacional en la proporción de empresas que realizan horas extraordinarias, entre los años 2008 y 2011, a nivel regional es posible apreciar importantes diferencias comparando ambas mediciones. En especial esto es notorio en las dos regiones que presentaban las más altas proporciones en 2008: Antofagasta (63,1%) y Coquimbo (61,1%). En el caso de la primera se produjo un descenso de 23,1 p.p., mientras que en la segunda, la baja fue de 25 p.p. Por el contrario, hubo importantes incrementos, particularmente en las regiones de Araucanía (16,5 p.p.), Tarapacá (15,2 p.p.), Magallanes, (13,9 p.p.), Los Lagos (13,2 p.p.) y Los Ríos (12,7 p.p.).

Cuadro 87

Proporción de empresas que realizan horas extraordinarias, según región (2008 y 2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	44,6%	42,1%
Tarapacá	42,8%	58,0%
Antofagasta	63,1%	40,0%
Atacama	42,4%	43,7%
Coquimbo	61,1%	36,1%
Valparaíso	39,3%	40,7%
Metropolitana	43,4%	50,0%
O'Higgins	46,7%	43,4%
Maule	39,0%	45,0%
Biobío	42,1%	37,5%
Araucanía	38,0%	54,5%
Los Ríos	24,7%	37,4%
Los Lagos	34,0%	47,2%
Aysén	34,4%	44,1%
Magallanes	39,5%	53,4%
Total	42,5%	46,5%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

A medida que aumenta el tamaño de empresa, crece la proporción de empresas en que los trabajadores señalan que laboran horas extraordinarias de manera reiterada y regular.

También en relación a lo ya analizado, de 2008 a 2011 disminuye en 3,8 p.p. la proporción de empresas en que los trabajadores declaran no trabajar horas extraordinarias, proporción que alcanza en 2011 su nivel más alto en la microempresa con 36,4%.

De todos modos, no son observables variaciones importantes según tamaño de empresa entre los años 2008 y 2011. Cabe resaltar la significativa proporción de empresas en que se trabajan de manera reiterada y regular, la que alcanza un 11,9% de las empresas en 2011, no obstante ser levemente inferior a lo informado en la anterior aplicación de la encuesta.

Cuadro 88
Distribución porcentual de empresas por regularidad con la que trabajan horas extraordinarias, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008				2011			
	De manera reiterada y regular	Sólo en ocasiones extraordinarias	No se trabajan	Total	De manera reiterada y regular	Sólo en ocasiones extraordinarias	No se trabajan	Total
Microempresa	9,7%	51,2%	39,1%	100%	10,2%	53,4%	36,4%	100%
Pequeña empresa	14,9%	56,5%	28,6%	100%	11,0%	61,9%	27,1%	100%
Mediana empresa	11,2%	67,9%	20,9%	100%	15,6%	69,2%	15,3%	100%
Gran empresa	22,9%	63,3%	13,8%	100%	23,8%	63,2%	13,0%	100%
Total	12,5%	55,3%	32,2%	100%	11,9%	59,7%	28,4%	100%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Trabajadores y Dirigentes Sindicales

La encuesta también indagó en qué medida las empresas cumplen con pactar previamente con los trabajadores la realización de horas extraordinarias. Si bien una mayoría significativa cumple (91,9%), de acuerdo a trabajadores y dirigentes sindicales, aún persiste un nivel de incumplimiento importante, sin que sean observables mayores diferencias según tamaño de empresa u otras variables.

Finalmente, en relación al interés de los trabajadores por realizar horas extras, respecto a 2008 éste se mantiene. En efecto, según trabajadores y dirigentes sindicales, en el 64,1% de las empresas, los trabajadores presentarían, en general, un mediano o mucho interés por realizar horas extraordinarias. Esto podría estar asociado a la importancia que adquiere el sobresueldo en la remuneración global, lo que operaría como incentivo para incrementar su carga laboral. La concentración de los trabajadores en los tramos de más bajos ingresos impulsaría⁴⁰ a los dependientes a mejorar sus ingresos por la vía de la realización de horas extraordinarias.

Cuadro 89

Distribución porcentual de empresas por grado de interés de los trabajadores en realizar horas extraordinarias, según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Año	Grado de interés	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana empresa	Gran empresa	Total
2008	Mucho interés	31,2%	34,2%	39,3%	42,6%	33,5%
	Mediano interés	28,3%	32,1%	33,5%	31,4%	30,5%
	Poco interés	13,9%	15,1%	13,2%	17,0%	14,5%
	Ningún interés	26,7%	18,5%	13,9%	9,0%	21,6%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
2011	Mucho interés	33,7%	34,9%	39,6%	43,8%	35,4%
	Mediano interés	24,2%	31,3%	34,6%	23,7%	28,7%
	Poco interés	16,6%	16,1%	13,9%	25,7%	16,5%
	Ningún interés	25,5%	17,7%	12,0%	6,8%	19,4%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Trabajadores y Dirigentes Sindicales

6.3. Organización de la jornada de trabajo

6.3.1. Sistema de turnos

Existen diversas actividades productivas que, por su propia naturaleza o por criterios de eficiencia económica, están obligadas -u optan- por establecer una mayor continuidad en sus operaciones, abarcando la totalidad o la mayor parte de las horas del día, lo que se realiza mediante el sistema de turnos.

⁴⁰ De acuerdo a los datos de la Encla 2011, el 45,7% de los trabajadores de las empresas de cinco o más trabajadores percibe \$344.000, o menos, de remuneración bruta.



La utilización de turnos aumenta a medida que crece el tamaño de las empresas, siendo más del doble en el caso de la gran empresa respecto a la micro y pequeña empresa. Un factor que incide en esta relación es la mayor inversión en tecnología que caracteriza a las grandes empresas y las impulsa a una operación continua pues, en muchos casos, es la única manera de hacer rentable la inversión en determinada maquinaria especialmente costosa.

En general, el sistema de turnos está relacionado con el cumplimiento de las exigencias del mercado, ya sea por la oportunidad en la entrega del producto o servicio o en los volúmenes de producción demandados.

Cuadro 90

Proporción de empresas que operan con sistema de turnos,
según tamaño de empresa (2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008	2011
Microempresa	18,5%	19,2%
Pequeña Empresa	25,5%	20,8%
Mediana Empresa	44,6%	36,4%
Gran Empresa	63,1%	47,3%
Total	25,5%	23,3%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Sin embargo, a excepción de la microempresa, y en relación a la Encla 2008, es posible observar una disminución en el uso de este sistema en todos los demás tamaños de empresas. Si bien ello no impacta mayormente en la proporción total que permanece estable, confirma, en cierta medida, la tendencia decreciente en la utilización de sistemas de turnos advertida en la Encla 2008. Para 2011, la cantidad de empresas que trabaja con turnos asciende a 18.168, que representan un 23,3% de las empresas de cinco o más trabajadores.

Las cifras a nivel regional no permiten apreciar una disminución, toda vez que son más las regiones en las que aumenta la proporción de empresas que operan con sistemas de turnos, que aquellas en las que esta proporción decrece. No obstante, las tres regiones más importantes del país -Valparaíso, Metropolitana y Biobío- presentan disminuciones. Por su parte, la región con mayor presencia de sistema de turnos es Atacama, mientras que Arica y Parinacota muestra exactamente la misma proporción en 2011 que en 2008. En el siguiente cuadro es necesario tomar en cuenta la dispersión que es amplia.

Cuadro 91

Proporción de empresas que operan con sistema de turnos,
según región (2008 y 2011)

Región	2008	2011
Arica y Parinacota	42,2%	42,2%
Tarapacá	27,3%	35,7%
Antofagasta	35,1%	29,9%
Atacama	41,3%	43,7%
Coquimbo	40,0%	34,7%
Valparaíso	27,4%	22,7%
Metropolitana	21,5%	19,1%
O'Higgins	35,3%	24,0%
Maule	28,0%	32,2%
Biobío	28,6%	20,9%
Araucanía	29,4%	34,7%
Los Ríos	20,3%	21,1%
Los Lagos	20,8%	25,9%
Aysén	23,1%	28,2%
Magallanes	20,2%	32,1%
Total	25,5%	23,3%

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar que las ramas de actividad económica con más altas proporciones de empresas que operan con sistema de turnos son aquellas obligadas a mantener, por diversos motivos, continuidad en sus operaciones durante extensos períodos del día. Es así como las ramas de Hoteles y Restaurantes y Servicios Sociales y de Salud exhiben las proporciones más altas, con 59,8% y 43,7%, respectivamente, ya que son sectores cuyos servicios pueden ser requeridos por los consumidores durante la mayor parte del día o, incluso, en cualquier momento de él.

Cuadro 92

Proporción de empresas que operan con sistema de turnos, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad económica	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,6%
Pesca	39,1%
Industria manufacturera	27,9%
Construcción	5,8%
Comercio al por mayor y menor	23,0%
Hoteles y restaurantes	59,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	27,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	17,0%
Enseñanza	10,8%
Servicios sociales y de salud	43,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	28,6%
Total	23,3%

(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Otro aspecto observable en los sistemas de turnos es si son permanentes para los trabajadores o si, por el contrario, estos van rotando en los distintos turnos disponibles. El hecho de que existan turnos más deseables que otros conlleva que sea considerado justo que todos los trabajadores que participan de dicho sistema vayan alternándose en los distintos horarios.

Cuadro 93

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son permanentes o rotativos (1)

Tipo de turnos	Porcentaje
Permanentes	29,1%
Rotativos	57,5%
De ambos tipos al mismo tiempo	13,4%
Total	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En relación a la modificación de los turnos ya asignados, una proporción significativa -32,6%- de las empresas los cambia una vez establecidos, sin que aparezca una incidencia menor en aquellas donde existe organización sindical.

Cuadro 94

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son modificados por el empleador una vez ya asignados a los trabajadores, según existencia de sindicato (1)

Existencia de sindicato	Una vez asignados los turnos ¿Vuelve a modificarlos el empleador?		
	Sí	No	Total
Sin sindicato	31,8%	68,2%	100%
Con sindicato	36,5%	63,5%	100%
Total	32,6%	67,4%	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes Sindicales

En cuanto al tipo de turno, el sistema de dos turnos con horarios diurnos, es decir con luz de día, sigue siendo predominante, alcanzando al 50,3% de las empresas, con importantes diferencias según tamaño. A medida que este disminuye es más frecuentemente utilizado y, de manera inversa, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, por razones ya vistas, es más frecuente la utilización del sistema de tres turnos, que implica un funcionamiento durante las 24 horas del día.

Cuadro 95

Distribución porcentual de empresas por sistema de turnos, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Dos turnos (horarios diurnos)	Dos turnos (con horario nocturno)	Tres turnos (continuo)	Total
Microempresa	65,4%	14,9%	19,8%	100%
Pequeña Empresa	51,8%	17,5%	30,8%	100%
Mediana Empresa	33,0%	33,6%	33,4%	100%
Gran Empresa	28,9%	24,5%	46,6%	100%
Total	50,3%	20,2%	29,5%	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Considerando a todas las empresas, una proporción significativa de los trabajadores (7,1%) participa de turnos nocturnos, como indica el cuadro siguiente. Aunque cabe señalar que es posible observar una reducción de 1,2 puntos desde la Encla 2008.

A su vez, la rama de Servicios Sociales y de Salud -que comprende actividades que, precisamente, deben ser desarrollados de manera ininterrumpida- anota la proporción más alta de trabajadores con turnos nocturnos, aunque con una importante baja desde el año 2008. Le sigue la rama de Pesca, cuya alta proporción está explicada por las labores a bordo de las naves pesqueras y que incluyen horas de la madrugada. En tercer lugar, aparece la Industria Manufacturera, donde la importancia que adquiere la inversión en tecnología impulsa, como ya fue señalado, hacia el trabajo continuo.

Cuadro 96

Proporción (1) de trabajadores que laboran en turnos nocturnos (2), según rama de actividad económica (3) (2008 y 2011)

Rama de actividad económica	2008	2011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	4,1%	3,1%
Pesca	10,3%	18,5%
Industria manufacturera	13,5%	15,8%
Construcción	2,8%	0,4%
Comercio al por mayor y menor	9,8%	6,4%
Hoteles y restaurantes	7,0%	7,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	8,6%	4,1%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	8,5%	8,0%
Enseñanza	0,4%	0,1%
Servicios sociales y de salud	38,2%	23,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	5,1%	6,1%
Total	8,3%	7,1%

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores en turnos de noche.

(2) En relación a todas las empresas.

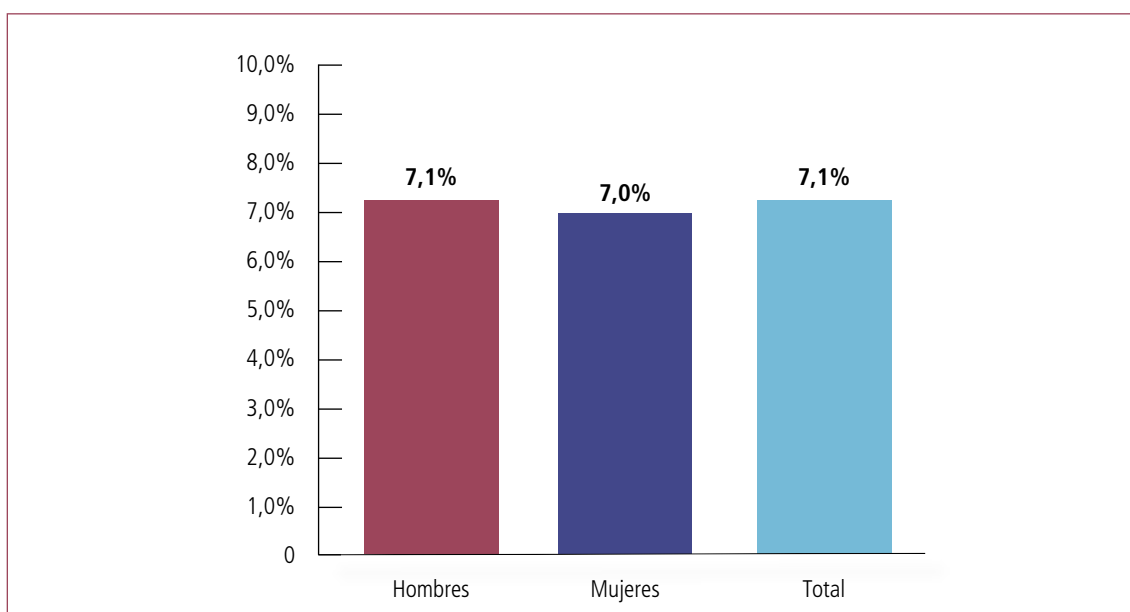
(3) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Las cifras del Gráfico 83 permiten afirmar que hombres y mujeres trabajan en la misma medida en turnos nocturnos.

Gráfico 83

Proporción (1) de trabajadores que laboran en turnos nocturnos (2), según sexo



(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores en turnos de noche.

(2) En relación a todas las empresas.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

En el siguiente cuadro podemos apreciar que en las regiones de Biobío, Atacama, Antofagasta y Tarapacá aparecen las más altas proporciones de trabajadores que trabajan en este tipo de turnos.

Cuadro 97

Proporción (1) de trabajadores que laboran en turnos nocturnos (2), según región

Región	Porcentaje
Arica y Parinacota	8,3%
Tarapacá	11,1%
Antofagasta	11,1%
Atacama	11,8%
Coquimbo	3,3%
Valparaíso	5,1%
Metropolitana	6,5%
O'Higgins	9,6%
Maule	4,5%
Biobío	14,4%
Araucanía	6,7%
Los Ríos	8,1%
Los Lagos	8,3%
Aysén	9,5%
Magallanes	5,5%
Total	7,1%

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores en turnos de noche.

(2) En relación a todas las empresas.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

6.3.2. Trabajo en día domingo

Por razones culturales, el día domingo ha sido considerado tradicionalmente un día preferentemente de descanso y/o de recreación, y así lo ha recogido históricamente la legislación laboral.

Sin embargo, existen diversas actividades que deben desarrollarse de manera ininterrumpida -por razones técnicas, de interés público o económicas- así como otras que, precisamente, se benefician del consumo que realizan quienes hacen uso de su tiempo libre⁴¹.

Esta es una tendencia creciente y, como muestra el cuadro siguiente, la cantidad de trabajadores que realizan labores en día domingo asciende a 1.125.617, de los cuales un

⁴¹ Las actividades exceptuadas de descanso dominical están señaladas en el artículo 38 del Código del Trabajo.

57,5% son hombres y un 42,5%, mujeres. Aunque estas cifras indican que la mayoría de quienes trabajan en día domingo son varones, si analizamos qué proporción representan los hombres y las mujeres que trabajan en día domingo sobre el total de hombres y mujeres que trabajan en las empresas, es posible concluir que las mujeres participan levemente en mayor medida que los hombres en esta modalidad, toda vez que el 29,9% de ellas trabaja en día domingo versus el 21,9% de ellos.

Cuadro 98

Cantidad de trabajadores que laboran en día domingo, por sexo y tamaño de empresa

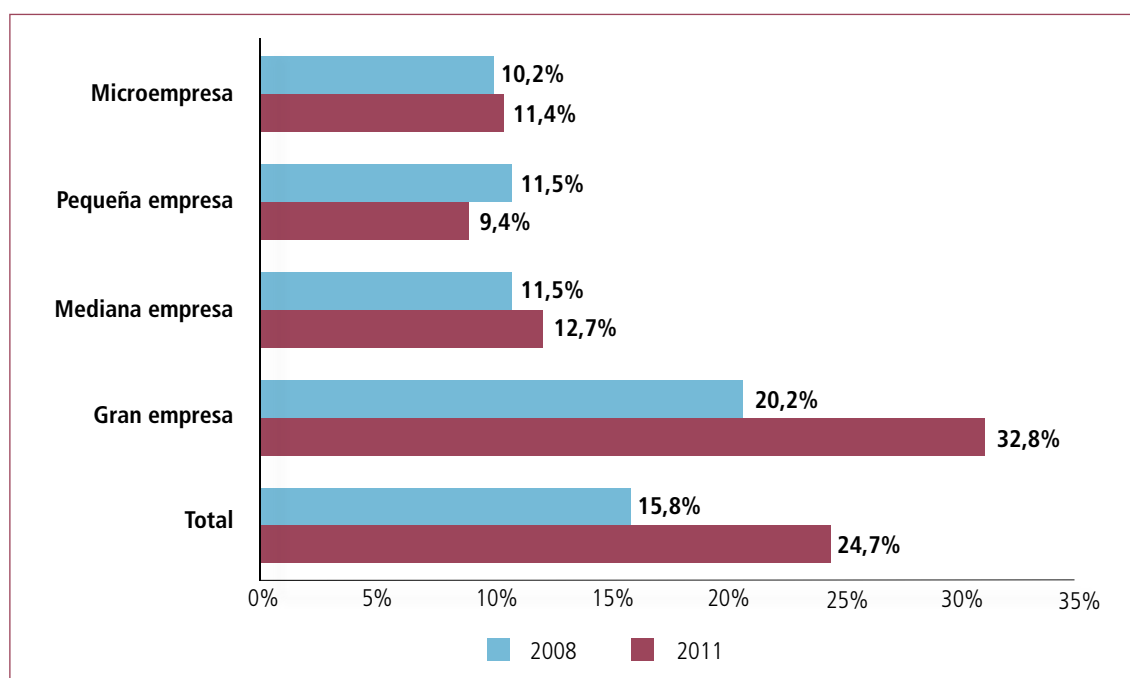
Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	11.729	8.337	20.066
Pequeña empresa	48.755	20.560	69.315
Mediana empresa	73.938	27.300	101.237
Gran empresa	513.216	421.781	934.998
Total	647.638	477.978	1.125.617

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Las cifras del Gráfico 84 muestran un aumento de casi 9 p.p. en la proporción de trabajadores que realiza labores los días domingo, en comparación con la Encla 2008, llegando a un total de 24,7% (uno de cada cuatro trabajadores). Nuevamente, son las grandes empresas las que más utilizan esta modalidad y a las que se debe atribuir, casi exclusivamente, este incremento.

Gráfico 84

Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total (1) de trabajadores a nivel nacional, según tamaño de empresa (2008 y 2011)



(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores que trabajan en día domingo.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

En el cuadro siguiente es posible observar que, a excepción de las ramas de Enseñanza; Construcción y Agricultura, en todas las actividades económicas una proporción importante de trabajadores es empleada en actividades desarrolladas en día domingo. Destacan las ramas de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Servicios Sociales y de Salud; Pesca y Hoteles y Restaurantes, siendo esto último congruente con lo que señala la legislación al exceptuar del descanso dominical a los “(...) establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público”. En el caso de la Pesca, la ley exceptúa del descanso dominical el trabajo realizado a bordo de naves.

Cabe señalar que en la rama Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler, así como en Pesca, aparecen los incrementos más importantes respecto al año 2008, de 28 p.p. y 21,9 p.p., respectivamente.

Al igual en mediciones anteriores, la Encla 2011 confirma que la tendencia al mayor empleo de los trabajadores en el día domingo no está relacionada con el desarrollo de actividades auxiliares -como aseo, seguridad, reparación y mantenimiento de maquinarias, etc.-, sino con la actividad principal de las empresas, en la cual labora el 95,9% de los trabajadores que se desempeña en día domingo, sin que sean observables diferencias significativas entre hombres y mujeres en este aspecto.

Cuadro 99

Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total (1) de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica (2)

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	7,2%	1,7%	5,8%
Pesca	38,9%	21,5%	35,3%
Industria manufacturera	9,1%	10,9%	9,6%
Construcción	6,7%	0,8%	6,2%
Comercio al por mayor y menor	18,1%	26,1%	21,4%
Hoteles y restaurantes	49,3%	24,4%	33,8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	12,9%	10,9%	12,6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	48,2%	61,9%	53,7%
Enseñanza	1,0%	0,1%	0,4%
Servicios sociales y de salud	29,5%	37,5%	35,5%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15,5%	8,4%	12,4%
Total	21,9%	29,9%	24,7%

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores que laboran en día domingo.

(2) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Importantes diferencias entre regiones son apreciables en relación a la proporción de trabajadores que laboran en día domingo. En la región del Maule, esta llega solo a un 10,2%, siendo la cifra más baja. Por el contrario, en Antofagasta alcanza su nivel máximo, con un 28,1%. Le siguen las regiones Metropolitana (27,5%), Tarapacá (25,4%) y Atacama (23,3%).

Aunque por razones metodológicas no es posible entregar la estimación de la rama de Minería, es sabido que sus faenas se caracterizan por sus labores ininterrumpidas, cuestión que posiblemente explica los altos porcentajes de las tres regiones del norte señaladas. En el caso de la región Metropolitana, esta cifra está explicada por la alta participación que tiene la rama de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler sobre el empleo de la región, rama en la que a su vez aparece la mayor incidencia de trabajo en día domingo.

Cuadro 100

Proporción que representan los trabajadores que laboran en día domingo sobre el total (1) de trabajadores a nivel nacional, según sexo y región

Región	Hombres	Mujeres	Total
Arica y Parinacota	19,4%	21,2%	20,1%
Tarapacá	27,2%	22,4%	25,4%
Antofagasta	29,2%	25,0%	28,1%
Atacama	26,2%	15,6%	23,3%
Coquimbo	14,7%	13,0%	14,2%
Valparaíso	16,3%	19,7%	17,3%
Metropolitana	24,1%	33,2%	27,5%
O'Higgins	14,6%	13,4%	14,3%
Maule	10,5%	9,7%	10,2%
Biobío	13,3%	24,7%	16,6%
Araucanía	13,2%	15,3%	13,7%
Los Ríos	14,0%	13,2%	13,8%
Los Lagos	23,7%	18,4%	22,1%
Aysén	20,2%	15,3%	18,4%
Magallanes	20,2%	21,7%	20,7%
Total	21,9%	29,9%	24,7%

(1) En el denominador, esto es, en el total de trabajadores de las empresas, fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto a la existencia o no de trabajadores que trabajan en día domingo.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

6.4. Descanso dentro de la jornada

La única pausa en la jornada diaria de trabajo contemplada por la legislación laboral es aquella destinada a la colación de los trabajadores, la que debe ser de, a lo menos, 30 minutos. Por regla general, no es considerado como tiempo trabajado para efectos de computar la jornada diaria⁴².

El cuadro siguiente evidencia que no existe mayor diferencia en la información que entregan empleadores y trabajadores respecto del tiempo destinado a colación. Sin embargo, en el primer tramo -empresas que destinan menos de 30 minutos- si bien la discrepancia es pequeña, de acuerdo a la información que entregan los trabajadores, al llevar los porcentajes a cantidades absolutas, ello abarcaría a 2.453 empresas.

Ahora bien, sea considerando la información entregada por los empleadores o por los trabajadores (0,7% y 3,1% respectivamente), la proporción de empresas ubicadas en el primer tramo es menor a la que arrojaba la Encla 2008, la cual ascendía a un 5,4% de las empresas, según los empleadores.

Cuadro 101

Distribución porcentual de empresas por tramos de tiempo destinado a la colación de los trabajadores, según informante

Tramos de tiempo destinados a colación	Empleadores	Trabajadores y Dirigentes Sindicales
Menos de 30 minutos	0,7%	3,1%
30 minutos	18,1%	17,6%
31 a 45 minutos	10,8%	8,7%
46 a 60 minutos	45,5%	45,6%
61 a 90 minutos	10,1%	11,3%
91 minutos o más	14,8%	13,8%
Total	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Trabajadores, Dirigentes sindicales

De acuerdo a las cifras del cuadro siguiente, es posible apreciar diferencias significativas entre los distintos tamaños de empresa en lo que respecta a los promedios de minutos destinados para colación, tanto el año 2008 como el 2011. A medida que disminuye el tamaño de las empresas, aumenta el tiempo destinado para almuerzo o colación. Así, la microempresa destina, en promedio, una hora y seis minutos para estos efectos, tiempo superior en 21 minutos al aplicado por la gran empresa.

Atendiendo a los tramos de minutos mostrados en el cuadro anterior, pero esta vez según tamaño de empresa, el 33,6% de las microempresas -es decir, una de cada tres- destina más de una hora a la colación, versus apenas el 8,3% de las grandes empresas en la misma situación.

⁴² Código del Trabajo, art. 34, inciso 1°.

Por otro lado, entre 2008 y 2011 se observa una disminución de seis minutos en el promedio de tiempo destinado para colación. Esta disminución ocurre con diferente intensidad en los distintos tamaños, a excepción de la microempresa donde, prácticamente, no hubo variación.

Cuadro 102

Promedio de minutos para colación (1) según tamaño de empresa
(2008 y 2011)

Tamaño de empresa	2008	2011
Microempresa	66,6	66,4
Pequeña empresa	62,5	58,2
Mediana empresa	55,6	52,9
Gran empresa	50,0	45,3
Total	55,5	49,5

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores de la empresa.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

El cuadro siguiente permite apreciar que en las empresas donde existen pausas programadas en la jornada diaria, además de la colación, estas enteran, en promedio, un total de 27 minutos. Sin embargo, también muestra que dichas pausas existen solo en una de cada cinco empresas, lo cual da cuenta de la escasa aplicación de esta figura por parte de los empleadores.

Cuadro 103

Proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria distintas de la colación, y promedio de minutos que suman en una jornada diaria (1), según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Existencia de otras pausas	Promedio de minutos que suman
Microempresa	16,0%	32,7
Pequeña empresa	21,7%	31,4
Mediana empresa	24,9%	37,5
Gran empresa	25,9%	21,9
Total	20,2%	26,6

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Es posible apreciar importantes diferencias entre las distintas regiones en relación a la proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria, distintas de la colación. Mientras en la región Metropolitana alcanza solo a un 15,5%, siendo la cifra más baja, Aysén prácticamente triplica dicha cifra con un 44,6%. Le siguen las regiones de Antofagasta con un 33,3%, Magallanes con un 29,0% y Coquimbo con un 28,5%.

Cuadro 104

Proporción de empresas en las que existen otras pausas programadas en la jornada diaria distintas de la colación, y promedio de minutos que suman en una jornada diaria (1), según región

Región	Existencia de otras pausas	Promedio de minutos que suman
Arica y Parinacota	18,3%	26,5
Tarapacá	17,2%	34,5
Antofagasta	33,3%	35,3
Atacama	22,1%	25,8
Coquimbo	28,5%	41,9
Valparaíso	22,7%	40,5
Metropolitana	15,5%	24,8
O'Higgins	23,4%	23,7
Maule	23,9%	21,0
Biobío	28,1%	29,3
Araucanía	24,8%	24,6
Los Ríos	16,9%	30,9
Los Lagos	21,7%	26,2
Aysén	44,6%	21,3
Magallanes	29,0%	24,5
Total	20,2%	26,6

(1) Ponderado por la cantidad de trabajadores.

Fuente: Encla 2011, Trabajadores y Dirigentes sindicales

Consideraciones finales

En la organización del trabajo y la producción y, por ende, en la determinación de las condiciones de trabajo, inciden muchas variables, siendo una de ellas la legislación.

En el caso de la jornada de trabajo es posible constatar la importancia que la ley tiene toda vez que, cerca del 90% de las empresas, según los empleadores, fija la duración de la jornada ordinaria semanal en -o de modo muy cercano- al máximo legal de 45 horas semanales. En otras palabras, si bien la legislación solo se limita a establecer un máximo semanal de horas, en la práctica, la fijación de un máximo legal es, en definitiva, la fijación de la duración efectiva de la jornada para la amplia mayoría de los trabajadores del país.

Esta relación queda reflejada en las variaciones que ha evidenciado la medición de la jornada de las distintas encuestas laborales, en respuesta a los cambios legislativos; así como también en la escasa variación de la duración de los tiempos de trabajo a la luz de diversas variables, usualmente muy importantes a la hora de discriminar, como son tamaño de empresa, región o rama de actividad económica.

Sin embargo, esto no significa que no exista incumplimiento normativo. Según trabajadores y dirigentes sindicales el 13,9% de las empresas incumplirían ya sea los días establecidos de descanso o los límites diarios y semanales de horas de trabajo.

En relación al año 2008, el panorama general de la jornada laboral en las empresas del país no parece haber experimentado grandes variaciones, considerando en esta comparación solo aquellos aspectos para los cuales existe información de aquel año. En materia de jornadas extraordinaria y parcial, tanto las proporciones de empresas que las utilizan como de trabajadores afectos a ellas se mantienen en niveles similares a los de la medición anterior.

Lo mismo ocurre con la proporción de empresas que utilizan sistemas excepcionales de distribución de la jornada y/o jornadas bisemanales y con las distintas formas de organizar la jornada. La única excepción la constituye la proporción de trabajadores que trabaja en día domingo, la cual experimenta un incremento de 8,9 p.p. respecto de 2008 alcanzando a un cuarto de los trabajadores (24,7%).

Por otro lado, cabe señalar que, tanto los distintos tipos de jornadas consultados que difieren de la jornada ordinaria de 45 horas semanales como máximo, distribuidas en menos de seis ni más de cinco días, como los diferentes esquemas de organización de los tiempos de trabajo, están presentes en todos los sectores económicos, regiones y tamaños de empresa. Sin embargo, ninguno de ellos involucra a más de un tercio de los trabajadores y, en la mayoría de los casos, presentan magnitudes mucho menores.

De este modo, la proporción de trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada alcanza solo al 8,3%. En el caso de los dependientes que trabajan en día domingo, a pesar del incremento señalado, su proporción no supera el 25%. Por su parte, la jornada extraordinaria muestra una proporción de trabajadores más alta, con un 32,6% pero, como fue señalado, no supera el tercio del total de trabajadores, mientras que la jornada parcial involucra solo al 5,2% de los trabajadores.

Este panorama cambia sustancialmente al observar la gran empresa. En el caso de todos los esquemas y jornadas señalados, la proporción de grandes empresas que los utilizan y de trabajadores afectos aumenta varias veces respecto a lo observado en los demás tamaños, dando cuenta de que son esquemas muy importantes en la organización del trabajo y la producción de este segmento.

A modo de hipótesis, sería posible decir que en ellas se combinan tanto la necesidad de su utilización, como la capacidad para hacerlo. Necesidad, en la medida de que la competencia por mantener o ganar nichos de mercado fuerza la adopción de estrategias que implican una reducción de costos; y capacidad, dado que el uso de estos esquemas requiere una gestión más compleja y una mayor especialización funcional, asociadas a un mayor tamaño de la organización.

En síntesis, en el marco de las importantes transformaciones que ha vivido la organización del trabajo en las últimas décadas, en el ámbito de la jornada laboral han sido introducidas significativas variaciones en el uso tradicional de los tiempos de trabajo, pero sin que el esquema clásico de la jornada ordinaria, organizada semanalmente y regida por el límite máximo semanal indicado por la legislación, haya dejado de ser mayoritario.

