Capítulo 5

La jornada laboral de trabajadores y trabajadoras

El tema de la jornada laboral conecta de manera directa con las responsabilidades y el reparto de la carga doméstica de trabajadores y trabajadoras. Para la mayoría de las mujeres, la familia y el trabajo remunerado están permanentemente relacionados y les implica extender, algunos dicen, de manera 'interminable' su horario de trabajo. De ahí la importancia de analizar las cifras de la Encla 2011, para extraer algunos aportes sobre la materia.

La Encla 2011 permitió constatar la influencia de la legislación en la duración efectiva de la jornada laboral para la amplia mayoría de los trabajadores del país, toda vez que, según información proporcionada por los empleadores, cerca del 90% de las empresas fija la duración de la jornada ordinaria en al máximo legal de 45 horas semanales, o de modo muy cercano. De este modo, en la práctica, el máximo legal pasa a ser la regla general, no existiendo, por decisión empresarial, mayores casos de jornadas ordinarias de menor duración.

Aunque con una mayor dispersión, los trabajadores y los dirigentes sindicales confirman este hecho. Según ellos, el promedio de horas semanales de trabajo de la jornada ordinaria es de 44,2 horas, cifra incluso levemente inferior a la que señalan los empleadores, con 44,6 horas.

Cabe indicar que estos promedios son los más bajos observados en todas las aplicaciones de la Encla, situación que podría estar reflejando, fundamentalmente, el impacto de la reforma legal de 2001, que determinó la reducción de la jornada desde 48 a 45 horas semanales, a partir del año 2005, límite hacia el cual las empresas se adecuaron progresivamente, como indican los datos de la Encla 2006, 2008 y 2011.

Asimismo, estas cifras no muestran variaciones importantes, ya sea por tamaño de empresa, región o rama de actividad económica. En general, la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo[16] con una duración máxima de 45 horas semanales, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días de trabajo continuo, tiende a ser similar en la amplia mayoría de las empresas.

Las diferencias más importantes entre empresas son notorias en el ámbito de la aplicación de los restantes tipos de jornada y en el uso de los distintos esquemas de organización de los tiempos de trabajo, siendo también los espacios en los cuales pueden observarse las principales diferencias entre sexos.

16 Código del Trabajo, artículos 22 y siguientes.

TIPOS DE JORNADA

La Encla 2011 permitió capturar y caracterizar en detalle las distintas modalidades de jornada aplicadas en las empresas chilenas: jornada ordinaria de trabajo; sistemas excepcionales de distribución de jornada; jornada bisemanal; jornada parcial, y aquella establecida en el artículo 27 del Código del Trabajo aplicable solo a los hoteles, restaurantes o clubes, cuyo máximo semanal es de 60 horas[17].

Los datos de los dos cuadros siguientes muestran que la amplia mayoría de los trabajadores del país, tanto hombres como mujeres, están afectos a la jornada ordinaria de trabajo, con porcentajes superiores al 80%. Le siguen en importancia los sistemas excepcionales de distribución de la jornada y la jornada parcial, teniendo las otras alternativas de jornada valores marginales.

En dos de los tres regímenes con mayores porcentajes de aplicación (jornada ordinaria y sistemas excepcionales), la cantidad de hombres es superior a la de las mujeres, coherentemente con la mayor presencia masculina en la fuerza de trabajo.

La excepción la constituye la jornada parcial, donde el 63,7% del total de trabajadores bajo este régimen son mujeres. La asociación privilegiada de la jornada parcial con el empleo femenino es refrendada por las cifras del Cuadro 36 que indica que el 9,1% de las mujeres está afecto a ella, proporción que, si bien es tres veces superior a la que exhiben los hombres (3%), en el total de ocupados de empresas encuestadas tiene significación reducida.

Cuadro 35
Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (45 hrs.; organizada semanalmente)	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 jornadas	213	391	**604**
Total	**2.867.791**	**1.640.136**	**4.507.927**

Fuente: Encla 2011, Empleadores

17 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, 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.

Cuadro 36
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (45 hrs.; organizada semanalmente)	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

Tanto en hombres como en mujeres, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la proporción de trabajadores en jornada ordinaria y aumenta la proporción de trabajadores con sistemas excepcionales de distribución de la jornada.

Cabe señalar que, en todos los tamaños, la proporción de hombres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada y con jornadas bisemanales es superior a la proporción de mujeres; mientras que en el caso de la jornada parcial, las mujeres superan a los hombres en cada uno de los tamaños, exhibiendo la gran y la pequeña empresa valores altos.

Cuadro 37
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Sexo	Ordinaria (1)	Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	Jornadas bisemanales	Jornada parcial	Jornada Art. 27 C. del Trabajo (2)	Otro tipo de jornadas	Total
Micro-empresa	Hombres	96,7%	0,8%	0,7%	1,6%	0,2%	0,0%	100%
	Mujeres	92,8%	0,2%	0,0%	5,5%	1,6%	0,0%	100%
Pequeña empresa	Hombres	95,0%	2,9%	0,4%	1,5%	0,2%	0,0%	100%
	Mujeres	88,7%	1,5%	0,2%	9,2%	0,4%	0,0%	100%
Mediana empresa	Hombres	90,6%	7,4%	0,7%	1,0%	0,3%	0,0%	100%
	Mujeres	88,1%	4,7%	0,0%	6,6%	0,5%	0,0%	100%
Gran empresa	Hombres	82,1%	11,8%	2,0%	4,2%	0,0%	0,0%	100%
	Mujeres	81,2%	9,0%	0,1%	9,7%	0,0%	0,0%	100%
Total	Hombres	86,6%	8,9%	1,4%	3,0%	0,1%	0,0%	100%
	Mujeres	83,4%	7,1%	0,1%	9,1%	0,2%	0,0%	100%

(1) 45 hrs.; organizada semanalmente.
(2) Máximo semanal de 60 horas; aplicable solo a hoteles, restaurantes o clubes.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Los datos de jornada por rama de actividad económica permiten ver que las mayores proporciones de mujeres con régimen de jornada parcial de trabajo, aparecen en las ramas de Enseñanza (26,7%), Comercio (10,6%) y Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler (9,4%), tal como muestran los cuadros siguientes.

La rama de Enseñanza arroja los mayores niveles de este tipo de jornada, tanto en hombres como en mujeres. Ello se explica por el hecho de que muchos profesores desarrollan actividades docentes en más de un establecimiento, cumpliendo jornadas parciales. Al contrario de la regla general, en este tipo de jornada la proporción de hombres supera levemente a la de las mujeres, con 28,7%.

En otro sector y tipo de jornada, Servicios Sociales y de Salud, rama feminizada, muestra para ambos sexos las proporciones más bajas de jornada ordinaria. Ello se debe, en primer lugar, a la alta incidencia de sistemas excepcionales de distribución de jornada que, también en ambos sexos, alcanza sus máximos valores con 26,7% para los hombres y 35,5% para las mujeres.

Podría estar incidiendo en esto una proporción importante de establecimientos de atención médica y de cuidado de personas en general, como guarderías, asilos de ancianos, etcétera, que integran el sector y que requieren disponibilidad permanente de su personal para la atención de usuarios. Esto es posible por medio de sistemas de turnos que, en muchos casos, exceden los límites de horas diarias de trabajo establecidas por la jornada ordinaria, modificando también con ello la distribución de los días de trabajo y descanso. Asimismo, esta rama presenta la segunda proporción más alta de jornada parcial en los hombres lo cual, al igual que en Enseñanza, es posible relacionar con que una proporción relevante del personal de salud, sobre todo el médico, trabaja en más de un establecimiento asistencial.

El segundo y tercer lugar en la proporción de mujeres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada, lo ocupan Construcción –con un 21,7%–, (cabe recordar que es una rama con escaso personal femenino, apenas el 7,6% según la Encla 2011), y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales con 17,6%. En el caso de los hombres, el segundo lugar lo ocupa Pesca, con un 18,2%; seguido de Construcción, con un 13,7%.

Cuadro 38
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tipos de jornada	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura		Pesca		Industrias manufactureras		Construcción	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ordinaria (45 hrs.; organizada semanalmente)	96,5%	98,0%	76,0%	97,5%	91,1%	94,8%	79,9%	75,0%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	1,8%	0,6%	18,2%	0,6%	8,5%	3,5%	13,7%	21,7%
Jornadas bisemanales	1,5%	0,0%	5,8%	1,9%	0,3%	0,0%	6,2%	1,8%
Jornada parcial	0,1%	1,3%	0,0%	0,1%	0,1%	1,6%	0,1%	1,5%
Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal 60 horas; aplicable sólo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

(1) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 39
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tipos de jornada	Comercio al por mayor y menor		Hoteles y restaurantes		Transporte, almac. y comunicaciones		Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ordinaria (45 hrs.; organizada semanalmente)	94,2%	87,3%	90,2%	92,8%	87,1%	92,3%	85,7%	82,2%
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	1,9%	2,0%	0,9%	0,3%	11,2%	3,1%	8,0%	8,4%
Jornadas bisemanales	0,4%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,3%	0,0%
Jornada parcial	3,4%	10,6%	5,9%	4,6%	1,5%	4,6%	6,0%	9,4%
Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal 60 horas; aplicable sólo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,0%	0,1%	2,9%	2,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

(1) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Cuadro 40
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Tipos de jornada	Enseñanza		Servicios sociales y de salud		Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	**Hombres**	**Mujeres**
Ordinaria (45 hrs.; organizada semanalmente)	67,6%	71,5%	64,0%	59,6%	86,5%	75,4%	**86,6%**	**83,4%**
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	2,9%	1,5%	26,7%	35,5%	10,1%	17,6%	**8,9%**	**7,1%**
Jornadas bisemanales	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**1,4%**	**0,1%**
Jornada parcial	28,7%	26,7%	9,3%	4,5%	3,3%	7,0%	**3,0%**	**9,1%**
Jornada Art. 27 C. del Trabajo (máximo semanal 60 horas; aplicable sólo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,1%	0,1%	**0,1%**	**0,2%**
Otro tipo de jornadas	0,4%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,0%**	**0,0%**
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

(1) No se agregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo, están incluidas en las cifras totales.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

Una variable interesante de analizar en esta materia es aquella relacionada con la feminización de la empresa. El cuadro siguiente permite apreciar diferencias significativas entre unidades feminizadas –que representan el 24,6% del total–, y no feminizadas.

En primer lugar, mientras en las empresas no feminizadas la proporción de mujeres con jornadas distintas a la ordinaria es de 9%, en las empresas feminizadas alcanza un 20,7%. Lo abultado de esta última cifra se debe, principalmente, a las proporciones de mujeres con sistemas excepcionales de distribución de la jornada y con jornada parcial.

Por otro lado, el cuadro refrenda la relación entre feminización de la empresa y jornada parcial, toda vez que en las empresas feminizadas la proporción de trabajadores de ambos sexos afectos a ella alcanza al 11,1% versus un 2% en empresas no feminizadas.

Estas cifras sugieren que, en contextos feminizados, la jornada parcial adquiere mayor importancia relativa, involucrando incluso a una proporción importante de los hombres.

Cuadro 41
Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y feminización de la empresa

Tipo de jornada	Empresas feminizadas			Empresas no feminizadas		
	Hombres	Mujeres	**Total**	Hombres	Mujeres	**Total**
Jornada ordinaria (45 hrs.; organizada semanalmente)	82,6%	79,3%	**80,4%**	87,6%	91,1%	**88,3%**
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	6,5%	9,2%	**8,3%**	9,4%	3,4%	**8,2%**
Jornadas bisemanales	0,0%	0,0%	**0,0%**	1,7%	0,2%	**1,4%**
Jornada parcial	10,8%	11,3%	**11,1%**	1,2%	5,2%	**2,0%**
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a hoteles, restaurantes o clubes)	0,1%	0,2%	**0,1%**	0,1%	0,2%	**0,1%**
Otro tipo de jornadas	0,0%	0,0%	**0,0%**	0,0%	0,0%	**0,0%**
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

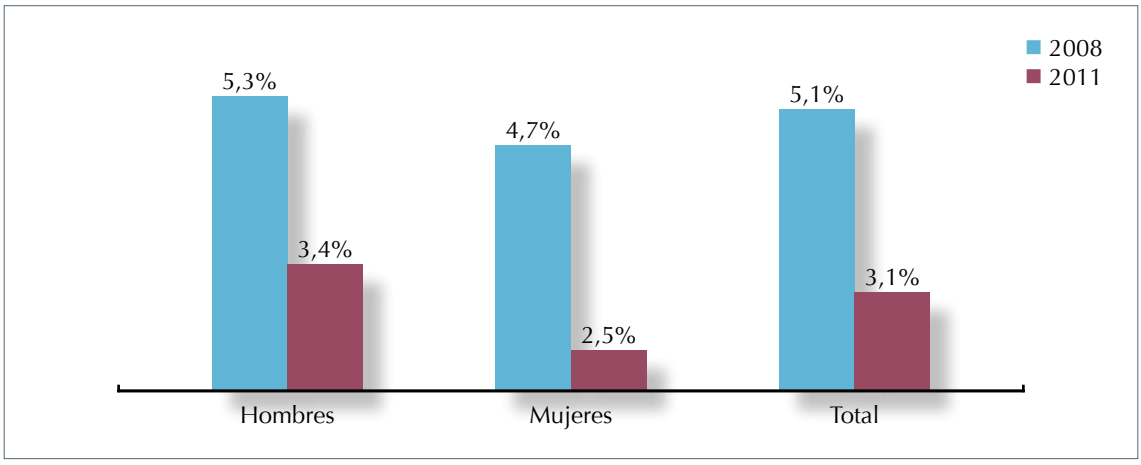
Fuente: Encla 2011, Empleadores

JORNADA EXTRAORDINARIA

De acuerdo a lo establecido en el artículo 30 del Código del Trabajo, "*se entenderá por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor*". Es decir, el trabajo en horas extraordinarias constituye una prolongación del tiempo normal de trabajo, por lo cual la ley limita el número de este tipo de horas que cada trabajador puede laborar y también incrementa la remuneración por este concepto.

Según la Encla 2011, el uso del sobretiempo en las empresas arroja una significativa baja en el promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, en comparación con 2008: 3,1 en 2011 versus 5,1 en 2008.

Gráfico 18
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo (en empresas que laboran horas extra), años 2008 y 2011



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Sin embargo, hubo un leve aumento desde 2008 en la proporción de empresas que declaran trabajarlas, pasando de 42,5% en 2008 a 46,5% en 2011. Incremento más bien discreto, dentro de los márgenes de error muestral, es el que experimenta la proporción de trabajadores que realizaron horas extraordinarias en dichas empresas el mes anterior a la aplicación de la encuesta: de 30,1% en 2008 a 32,6% en 2011.

Ahora bien, al analizar la situación de hombres y mujeres, según el tamaño de la empresa en que laboran, es posible observar –tal como muestra el Cuadro 42– que para todos los tamaños, excepto la microempresa, la proporción de hombres que realizan horas extraordinarias supera a la de las mujeres, anotándose la principal diferencia en la mediana empresa, donde la proporción de hombres supera en 10,8 p.p. a la de las mujeres.

Cabe señalar que el año 2008 existió la misma relación, incluida la excepción de la microempresa, aunque con una mayor diferencia entre hombres y mujeres en la gran empresa.

Cuadro 42
Porcentaje que representan los 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 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%**

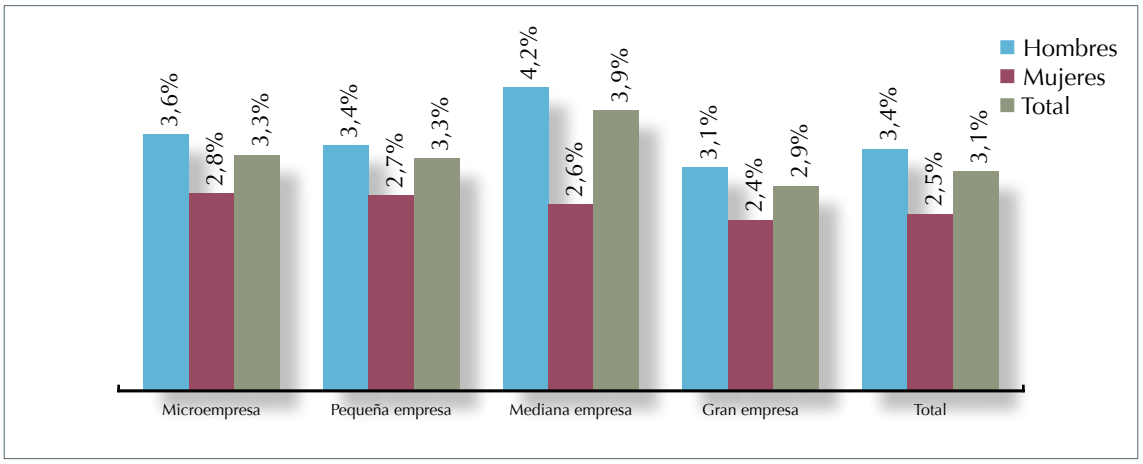
Fuente: Encla 2011, Empleadores

No solo una mayor proporción de hombres realiza horas extraordinarias, según las dos últimas mediciones de la Encla, sino que también las hace en un mayor número. De acuerdo al Gráfico 18, en el año 2008 los hombres ejecutaban en promedio 0,6 horas, más que las mujeres, diferencia que se amplía hacia 2011 a 0,9 horas.

De todos modos, quizás lo más distintivo del gráfico, como fue señalado anteriormente, es la importante reducción, tanto entre hombres como en mujeres, del promedio de horas extraordinarias por trabajador.

El Gráfico 19 permite ver que existen mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresa, en el caso del promedio de horas extraordinarias de los trabajadores que en el de las trabajadoras. Mientras en las mujeres la diferencia entre el valor mínimo y el valor máximo asciende a 0,4 horas, en el caso de los hombres esta llega a 1,1 horas.

Gráfico 19
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y tamaño de empresa (en empresas que hacen horas extra)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Lo que sí muestran en común es que, en ambos, el valor promedio más bajo ocurre en la gran empresa, al mismo tiempo que es en este tamaño donde la brecha entre hombres y mujeres es menor. La gran empresa, en general, opera con turnos continuos, lo que podría dificultar la ampliación de los tiempos laborales de cada uno de ellos.

De acuerdo a las cifras que presenta el cuadro siguiente, los promedios semanales más altos de realización de horas extraordinarias corresponden a las ramas de Pesca y Servicios Sociales y de Salud, con 4,4 y 4,1 horas respectivamente. Esta última también muestra el valor más alto para los hombres, con 5,6 horas. Esta cifra implica que la jornada diaria se extiende en aproximadamente una hora, llevando, para esos trabajadores, la jornada promedio semanal a un total de 50,5 horas. Cabe considerar además, que en Servicios Sociales y de Salud existe la proporción más alta de empresas que trabajan horas extraordinarias, con un 78,1%.

En general, a excepción de las ramas de Construcción y Otras Actividades de Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, los hombres exhiben promedios de ejecución de horas extraordinarias más altos que las mujeres, en todas las demás ramas, siendo especialmente importante aquella observada en la Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura, donde el promedio de los hombres prácticamente cuadruplica el de las mujeres.

Cuadro 43
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y rama de actividad económica (1) (en empresas que hacen horas extra)

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

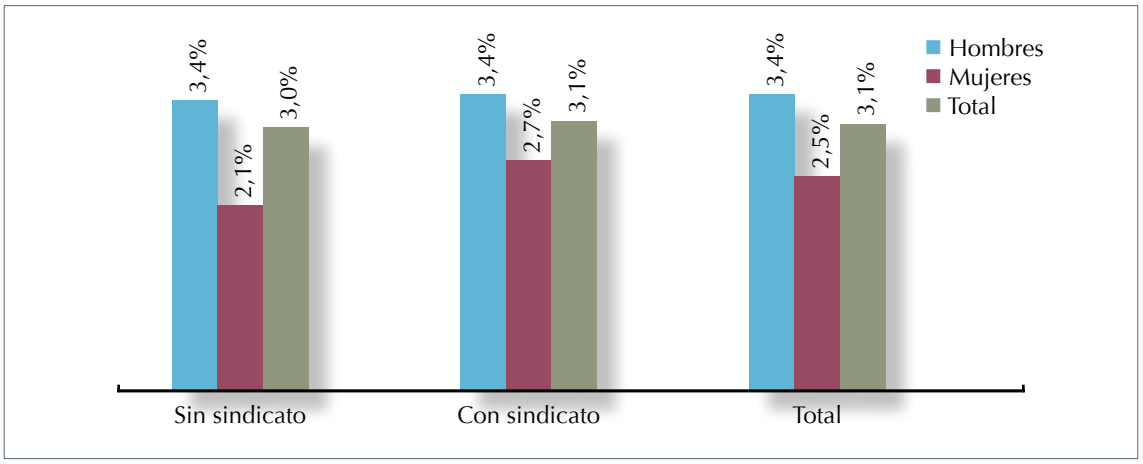
(1) No se entregan datos para las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera pues no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.
Fuente: Encla 2011, Empleadores

La encuesta también recoge información sobre la relación entre la existencia de sindicato en la empresa y la ejecución de horas extraordinarias. Las cifras del Gráfico 20 indican que el sindicato no tiene impacto en la fijación de las horas extraordinarias, por lo que no se produce por esta vía una disminución. En el caso de los hombres el promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador es idéntico en las empresas con y sin sindicato, mientras que en las mujeres el promedio es 0,6 horas mayor en las empresas con sindicato.

Estas cifras se explican mejor al considerar que, tanto en las empresas con sindicato como en aquellas que carecen de este, el interés de los trabajadores por realizar horas extraordinarias es alto. En el 62,9% de empresas sin sindicato los trabajadores encuestados señalaron que en sus empresas existe mediano o mucho interés por realizar horas extraordinarias, mientras que en las empresas con sindicato, este porcentaje llegó al 77,6%, según los dirigentes sindicales. La persistente concentración de los trabajadores en los tramos de más bajos salarios[18] y la posibilidad de incrementarlo por esta vía está, evidentemente, en la base de este interés.

18 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 mil pesos o menos de remuneración bruta.

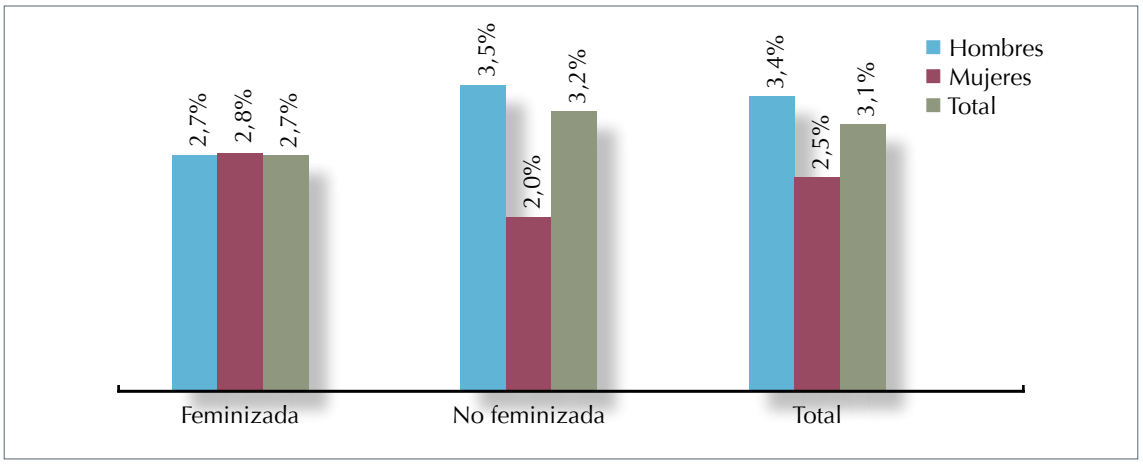
Gráfico 20
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y existencia de sindicato (en empresas que hacen horas extra)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

La condición de empresa feminizada, por otro lado, sí arroja diferencias en los promedios de horas extraordinarias que laboran trabajadores/as: hombres y mujeres presentan promedios casi idénticos en las empresas feminizadas, mientras que en aquellas que no lo son, ellos realizan –en promedio– 1,5 horas más que ellas.

Gráfico 21
Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y feminización de la empresa (en empresas que hacen horas extra)



Fuente: Encla 2011, Empleadores

TRABAJO EN DÍA DOMINGO

En conformidad con el artículo 35 del Código del Trabajo, en la mayoría de los empleos, la jornada ordinaria de trabajo está distribuida en cinco o seis días excluyendo el domingo. Sin embargo el mismo código en su artículo 38 indica las excepciones a esta norma.

Entre los años 2008 y 2011 la modalidad de trabajo dominical tuvo un incremento importante. En 2008, las cifras sobre la proporción de trabajadores contratados directamente que realizan trabajo dominical era de 15,1%, en 2011 se elevó a 24,7%, involucrando a 1.126.617 trabajadores, de los cuales un 57,5% son hombres y un 42,5%, mujeres.

Si bien, en número absolutos, la mayoría corresponde a hombres, los porcentajes calculados sobre el total de trabajadores del mismo sexo que presenta el Cuadro 44, permiten concluir que una proporción mayor de mujeres (29,9%) que de hombres (21,9%) trabaja en día domingo.

También es posible apreciar que la mayor incidencia de esta modalidad, está en la gran empresa donde, prácticamente, un tercio del total de trabajadores concurre a laborar el día domingo, casi triplicando las proporciones que exhiben los demás tamaños de empresa. Es en este segmento donde también aparece la mayor distancia entre hombres y mujeres, superando la proporción de ellas en 9 p.p. a la de los hombres.

Podríamos decir que las grandes empresas combinan tanto la necesidad de esta modalidad como la capacidad para implementarla. Necesidad, en la medida que la competencia por mantener o ganar nichos de mercado fuerza a la adopción de trabajo continuo, y capacidad, en la medida en que el funcionamiento ininterrumpido requiere una gestión y administración más compleja, asociada a un mayor tamaño de la organización.

Cuadro 44
Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total (1) de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Hombres	Mujeres	Total
Microempresa	10,0%	14,1%	**11,4%**
Pequeña empresa	9,6%	9,0%	**9,4%**
Mediana empresa	12,6%	13,0%	**12,7%**
Gran empresa	29,3%	38,3%	**32,8%**
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

Finalmente, en relación a esta misma proporción, pero esta vez calculada por rama de actividad económica, el cuadro siguiente muestra que, a excepción de las ramas de Enseñanza, Construcción y Agricultura, en todas las demás un porcentaje importante de los trabajadores concurre laborar el día domingo.

Los primeros cuatro lugares los ocupan las ramas de Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler; Servicios Sociales y de Salud; Pesca, y Hoteles y Restaurantes. Tanto en el caso de Pesca como en la rama de Hoteles y Restaurantes las cifras podrían interpretarse como congruentes con lo que señala la legislación al exceptuarlos del descanso dominical[19].

Cuadro 45
Proporción que representan los trabajadores que trabajan 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%**
Industrias manufactureras	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 trabajan 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

19 Código del Trabajo, artículo 38: *"Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 1) en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable ; 2). en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria ;3) en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4) en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa; 5) a bordo de naves; 6) en las faenas portuarias; 7) en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo (…)*