

EL TIEMPO DE TRABAJO

Verónica Riquelme G.

El informe de Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano (1998) señala que el proceso de desarrollo y modernización en que se ha embarcado Chile está generando diversos malestares a nivel individual y colectivo. Si bien en la década del 90 el país ha tenido tasas de crecimiento económico muy elevadas, un bajo nivel de desempleo, un aumento de las remuneraciones y del gasto social y, en general de la capacidad de consumo de la población, hay otros aspectos colaterales que llevan a relativizar los logros alcanzados.

En los últimos años, ha habido una sobredeterminación de la vida por el trabajo, por ser exitoso económicamente, por elevar la capacidad de consumo o por la valoración misma de estar empleado. Como lo reconocen trabajadores encuestados, "Yo valgo en la medida que trabajo mucho". En efecto, hay una gran presión por producir sin medir las consecuencias sociales ni cómo esto afecta la vida personal y familiar. El tiempo destinado al trabajo es un tiempo restado a las otras actividades, empobreciendo el quehacer de los individuos, sus grupos de referencia y la sociedad en general.

Esto es un cambio que no se remite exclusivamente a la esfera productiva o laboral, se integra en dinámicas valóricas y culturales. La extensión excesiva de la jornada laboral efectivamente cumplida no interpela solamente a la legislación o a los organismos encargados de su fiscalización. Tampoco es una situación particular de Chile, esto se da con igual vigor en países que tienen una gran influencia en las pautas y conductas de los actores productivos nacionales, fortaleciendo el circuito producción y consumo en desmedro de otras dimensiones. En contraste, los países europeos muestran una tendencia manifiesta a reducir su jornada laboral, lo que se argumenta como una forma de combatir los elevados niveles de desempleo que los han agobiado recientemente.

El artículo se refiere básicamente al tiempo dedicado al trabajo, y su análisis privilegia su dimensión histórica, la comparación con otros contextos, los fundamentos cuantitativos aportados por algunos estudios realizados en la materia, para finalmente, señalar algunas consideraciones sobre los efectos en la calidad de vida de los trabajadores, revisando algunas dimensiones muy atingentes a ésta.

Evolución del Tiempo de Trabajo

La preocupación por el tiempo dedicado al trabajo ha tenido variaciones a través de la historia. Si bien esta inquietud se puede datar ya en el siglo XVI, es con el desarrollo del capitalismo cuando el tema adquiere mayor vehemencia. Por un lado, este sistema requiere, para su desarrollo, contar con una fuerza laboral disciplinada y dispuesta a trabajar 12 y hasta 16 horas diarias, y por otro, da lugar al inicio de la organización y las demandas de la clase trabajadora.

Uno de los casos paradigmáticos es el de los carpinteros de Filadelfia que en 1791 van a la huelga demandando una jornada de 12 horas. Y es sólo en 1868 en los Estados Unidos cuando las luchas obreras logran establecer la jornada de 8 horas diarias. Durante el siglo XIX y hasta la depresión económica de los años 30 la reducción del tiempo de trabajo y el tema de las horas de trabajo son parte de una preocupación social.

A mediados del siglo pasado el promedio mundial de horas trabajadas para un obrero era de 5.000 horas al año, en los inicios del presente siglo era de 3.200 horas de trabajo, en los años setenta la media era de 1.900 y en la actualidad se ha bajado a 1.520 horas en promedio .

En los foros internacionales ha habido una preocupación por limitar el tiempo de trabajo y asegurar el derecho al descanso, lo que se ha expresado a través de diversos instrumentos, como son los Convenios y Recomendaciones Internacionales y Regionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en su artículo 24 establece que "toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas". Ha sido la Organización del Trabajo (OIT) la que ha tenido una preocupación específica sobre el tema desde su creación en 1919, a través de diversos Convenios y Recomendaciones, algunos de orden general y otros referidos a sectores y grupos específicos, como es el caso de mujeres y menores. En el nivel regional también existen acuerdos como ocurre con los países del Mercosur y de la Unión Europea .

Hoy día el debate sobre el tiempo de trabajo y la resistencia a su extensión ha cambiado su centro. De ser una preocupación social, una reivindicación central para el movimiento sindical, se ha circunscrito a ciertas coyunturas y sectores específicos. En Chile por ejemplo, es el caso de los trabajadores bancarios frente al proyecto de modificación legal referida al horario de

atención al público los días sábados. O, en diciembre recién pasado, los trabajadores de los grandes centros comerciales o "malls" manifestaron su desacuerdo con la extensión horaria con motivo de la Navidad.

Hay un conjunto de factores que ha inhibido una mayor oposición a la extensión de la jornada laboral. Entre éstos está el extendido consumismo, la sobrevaloración del éxito económico, las remuneraciones basadas en comisiones u otros sistemas de remuneración variables (boleto cortado, kilos cosechados, piezas cosidas, etc.), el temor al despido y, hoy día en medio de los efectos de la crisis económica, el desempleo.

En Europa, al comenzar los años 70, la reducción del tiempo de trabajo se asociaba especialmente con un mejoramiento de las condiciones laborales, principalmente estimulado por la presión del movimiento sindical. A partir de la década de los 80, el tema de la reducción de la jornada de trabajo ha estado cruzado por el alto nivel de desempleo de varios de los países de la Unión Europea, el que alcanzó un promedio de 11,6% en el año 98, destacándose el caso de España con un 18,9%. En este sentido se ha planteado que el trabajo a tiempo parcial puede ser un instrumento capaz de combatir los niveles de desocupación en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, esta política de empleo presenta diversos matices en cada país; lo que queda claro es que cada vez adquiere una mayor importancia la introducción de mecanismos de flexibilidad en la determinación de la jornada de trabajo.

En Estados Unidos, en cambio, durante casi cien años las horas de trabajo habían ido en descenso, pero a partir de los inicios de la década de los 50 esta tendencia comenzó a revertirse. Habiendo experimentado un desarrollo paralelo a Europa Occidental, Estados Unidos comenzó a disminuir su tiempo libre, mientras que en el viejo continente se ha reducido el tiempo de trabajo. Según Schor, en los últimos veinte años ha habido un importante incremento en las horas de trabajo y esto ha afectado por igual a hombres y mujeres, a obreros y profesionales, a casi todos los sectores, a personas de distintos niveles salariales y de todos los estados civiles. También afirma que la sociedad norteamericana está consciente de que su tiempo de ocio se ha visto reducido en un tercio en las últimas tres décadas. El descenso del tiempo de recreación ha ido acompañado con los aumentos de la productividad, la que se ha incrementado en promedio en un 2% anual desde los años 70 hasta ahora.

El Tiempo de Trabajo en Chile

¿Cuánto se trabaja en Chile?

En la actualidad, entre los chilenos existe una percepción generalizada de que se trabaja mucho. Gran difusión tuvo un reporte internacional aparecido en 1996 que daba cuenta de que Chile era el país donde más horas se trabajaba en el mundo. Mientras la tendencia en la mayoría de los países, especialmente en el caso de los europeos, ha sido reducir el tiempo de trabajo, en Chile ha sido la opuesta.

De acuerdo a las cifras oficiales de la Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el tiempo de trabajo en la última década se ha mantenido relativamente estable, siendo el promedio más bajo 44,1 horas a la semana en el año 97 y el más alto 45,1 horas efectivamente trabajadas, el año 86.

Por otra parte, de acuerdo a Henríquez y Román (1997) si se compara el porcentaje de trabajadores con jornada laboral de 48 horas semanales entre los años 1986 y 1994, ésta pasa del 19.9% al 37.6% en el caso de las mujeres, y del 34% al 46.3% para los hombres. Es decir, se ha tendido a generalizar la jornada laboral ordinaria de 48 horas semanales, asimismo, han disminuido los trabajadores que se desempeñan en jornadas superiores a la ordinaria, como también aquéllos que lo hacen en jornadas parciales. Llama la atención, que estas tendencias generales han afectado de manera similar a hombres y mujeres.

Coincidente con lo anterior, la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, realizada con una metodología distinta a la del INE, indica que el promedio de horas semanales de trabajo es de 48,2 horas. Allí, se observa que es en la micro empresa y en la gran empresa donde se trabaja más horas en promedio, 48,4 y 49,0 horas respectivamente. Las ramas de actividad económica que concentran un mayor promedio de horas semanales trabajadas son: el transporte (51,1 horas); la agricultura y pesca (50,5 horas) y la minería (50 horas).

Otros antecedentes dan cuenta de la complejidad del tema. Respecto de las infracciones laborales y previsionales cometidas por las empresas privadas, la Dirección del Trabajo ha constatado que, en los últimos años, las principales normas laborales infringidas son las que regulan la jornada de trabajo y los descansos. En efecto, alrededor de dos tercios de las infracciones laborales de 1995 a 1998 se refieren a: registro de asistencia, horas extraordinarias, descanso semanal y jornada semanal máxima.

Desde el punto de vista normativo, Chile al igual que muchos países en el mundo estableció, en las primeras décadas del presente siglo (1924), dentro de un conjunto de leyes sociales, una jornada laboral máxima de 48 horas semanales, distribuida de lunes a viernes o sábado. Pero, mientras la tendencia general de muchos países ha sido hacia una reducción progresiva, en nuestro caso esta normativa se ha mantenido en términos más o menos similares hasta hoy día.

A pesar del límite de las 48 horas establecido en el Código del Trabajo, el estudio de Irene Rojas plantea que: "el ordenamiento

laboral chileno permite que las jornadas de trabajo se extiendan más allá de las 48 horas semanales, y ello principalmente a través de dos vías: al admitir sin demasiadas restricciones el trabajo en horas extraordinarias y al establecer jornadas especiales de mayor extensión que la ordinaria, muchas de las cuales carecen de fundamentación que explique la excepcionalidad al régimen general". Esto último ocurre actualmente, con los trabajadores del comercio, las trabajadoras de casa particular, los trabajadores embarcados o gente de mar y aquellos que realizan labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia. Por otra parte, la misma autora agrega que "el mismo ordenamiento laboral plantea carencias respecto de las garantías necesarias del derecho al descanso, específicamente respecto del descanso entre las jornadas diarias y del descanso semanal" (Rojas, I., 1998:100).

Si bien el límite de la jornada de trabajo no ha variado por más de setenta años, cada cierto tiempo surgen voces que manifiestan la necesidad de flexibilizar la norma. Últimamente, a raíz de la crisis "asiática" y sus efectos en el desempleo, el gobierno, organizaciones de trabajadores y empresarios han debatido diversas medidas para evitar los despidos: reducción de la jornada de trabajo, otorgar vacaciones anticipadas o suspender por un periodo determinado los contratos laborales. En las semanas próximas a la Navidad pasada, se volvió a abordar el tema del tiempo de trabajo en el sector comercio a raíz de la prolongación del horario de atención al público -de 11 a 14 horas diarias - en los centros comerciales. Mientras tanto, son profusos los artículos de prensa en diarios y revistas sobre diversos temas que apuntan a las horas que se dedican al trabajo, como, calidad de vida y estrés, los "trabajólicos", vida laboral y familiar, entre otros.

Este problema, si bien puede generalizarse a los distintos segmentos de trabajadores y ocupaciones, en algunos sectores tiene matices y particularidades que interesa relevar. Un primer acercamiento desde las estadísticas, confirma que las tres ramas con promedios de horas semanales más altos son: transporte (47,2 horas), minería (46,7 horas) y comercio (45,5) .

En algunos casos, y sin grandes fundamentos vinculados al proceso de trabajo, las jornadas y las condiciones de trabajo pueden adquirir rasgos que comprometen la calidad de vida y la salud, como ocurre con los trabajadores del transporte colectivo de pasajeros.

En el caso de la minería en cambio, las jornadas excepcionales representan una forma de flexibilización y una forma de organización del trabajo en la que concurren diversos factores: yacimientos a gran altura, aislamiento y lejanía, complejas cadenas de subcontrataciones, imperativos económicos, adaptación competitiva de las empresas, etc.; cuyas ponderaciones y combinatorias son específicas, pero que desafían a los actores -trabajadores y empresarios- y a los organismos del Estado encargados de regular y fiscalizar los sistemas de jornadas y descansos.

El comercio es otro sector con características peculiares, y ello porque al igual que los anteriores tiene ciertos rasgos que interesa destacar. La presencia mayoritaria de trabajadoras mujeres, la extensión de las jornadas y su particular distribución de los días de trabajo y descanso y las consecuencias de ello en la vida cotidiana. La vida familiar se ve alterada, debiendo estructurarse en función del trabajo, día a día por los horarios del comercio (inicio en la mitad de la mañana y término al final de la tarde) dejando poco tiempo libre para actividades extralaborales. Y también en el sentido semanal por la distribución del trabajo en este período de tiempo, que implica trabajar los sábados y domingos, aunque en el caso de éste último deba ser compensado con un día de semana libre y al menos un domingo en el mes debe ser de descanso.

Las Jornadas Excepcionales en la Minería

La legislación laboral regula algunas situaciones con tratamiento específico; es el caso del llamado "sistema excepcional de jornadas y de descanso" incorporado en las modificaciones legales realizadas durante el régimen militar. Éstas mantienen su vigencia y es el Director del Trabajo el llamado a autorizarlas en situaciones calificadas y mediante resolución fundada; su aplicación se realizará de acuerdo a las especiales características de la prestación de servicios .

Desde el año 1990 ha habido un explosivo aumento de solicitudes de autorizaciones de jornadas excepcionales; éstas han sido especialmente relevantes en la minería. En la última década se han desarrollado grandes proyectos mineros, especialmente en las regiones del norte, que se localizan en zonas muy alejadas de los centros urbanos, generalmente a gran altura, por sobre los 3.000 metros y con campamentos en los que residen grandes contingentes de trabajadores, que a diferencia de los tradicionales, no contemplan a las familias, las que permanecen en las ciudades de origen.

En un estudio de carácter exploratorio sobre los impactos de la jornada laboral de la minería en la vida de los trabajadores y sus familias, se describe el trabajo bajo el régimen de jornada excepcional "...significa escindir el propio tiempo en un período de días que se permanece todo el tiempo en faenas (con jornadas efectivas de trabajo que bordean las once horas), en general en lugares lejanos a los centros urbanos, y otro período de días en que se regresa al hogar para reencontrarse con el entorno habitual del trabajador: familia, vecinos, etc." (De Laire, F. 1999:5) .

Un Programa de Fiscalización realizado por la Dirección del Trabajo a los principales yacimientos mineros en el año 1996, permitió detectar que las llamadas jornadas excepcionales eran en realidad las más usuales y sólo un tercio de las que se encontraban operando en ese momento correspondían a las llamadas jornadas ordinarias (de 48 horas semanales distribuidas en 5 o 6 días continuos de trabajo, por 1 o 2 días de descanso). El otro hallazgo fue la gran heterogeneidad de sistemas de

jornadas. Se detectaron 80 tipos distintos en funcionamiento. Las combinatorias más frecuentes eran: 4 x 4, esto significa cuatro días de trabajo y cuatro de descanso; las 7 x 7; e incluso las 20 x 10.

Siendo imposible abordar en este artículo la riqueza y complejidad de matices que tiene el tema de la jornada laboral en la minería, interesa relevar una de las conclusiones del estudio de De Laire "...el comportamiento de los trabajadores supone la gestión de una tensión entre dos polos: el de la regulación y el de la autoexplotación". Mientras el polo de la regulación implica "...propender a que se cumpla la normativa actualmente vigente y, en general, se avance en la perspectiva que la regulación ayude a humanizar las condiciones laborales en el sectorAfirmar el polo de la autoexplotación implica estar dispuesto a trabajar más allá de los límites que permite la normativa vigente a cambio de mayores niveles de ingresos". El autor citado señala que, la autoexplotación es relativa, en la medida que existen condiciones objetivas que restringen la autonomía de trabajar más allá de lo que permite la ley. Lo concreto, como lo señalaron los trabajadores entrevistados, "en ciertos períodos están dispuestos a sacrificar calidad de vida por maximización de ingresos" (De Laire 1998:30).

El Comercio y los Horarios sin Fin

En el año 1975, el Decreto Ley 934 estableció la libertad de horario de los establecimientos comerciales y derogó el sistema de jornada única para todo el sector y el cierre obligatorio a partir de una hora vespertina determinada en la semana y desde las 13 horas del día sábado.

Por otra parte, el sector de comercio tiene una normativa especial que ayuda a entender en parte la extensión de la jornada, su distribución y descanso semanal. La legislación de los trabajadores del comercio dispone que en los períodos inmediatamente anteriores a las festividades de Fiestas Patrias, Navidad u otras, el empleador podrá extender la jornada ordinaria hasta en dos horas. Asimismo, los trabajadores de comercio están exceptuados del descanso dominical y de los días festivos. Sin embargo, se establece como norma general el descanso compensatorio de los mismos y, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario, deberá necesariamente otorgarse en día domingo.

El sector se caracteriza por jornadas muy extensas de trabajo, superando muchas veces la normativa legal. De acuerdo a las cifras oficiales, las horas efectivamente trabajadas en el año 97 a nivel nacional fueron de 44,1 horas semanales promedio, en tanto la rama de actividad económica de comercio presenta para el mismo período una jornada de 45,5 horas. A las largas jornadas se agrega su distribución diaria y semanal, la que está determinada por los horarios de apertura y cierre de las empresas.

En un estudio realizado en la ciudad de Santiago, en el sector más moderno del comercio (supermercados, multitiendas y pequeñas tiendas en "malls), en base a una encuesta a dependientes se detectó que la jornada media semanal es de 50,1 horas, seis horas más que el promedio nacional, y casi un sesenta por ciento declara trabajar más de 48 horas a la semana. Asimismo se observó que el comportamiento por tipo de establecimiento y por sexo era diferencial:

Horas promedio semanales efectivamente trabajadas según tipo de establecimiento y sexo

	Grandes tiendas	Supermercados	Pequeñas tiendas en malls
Hombres	52,4	45,6	52,2
Mujeres	50,0	47,2	52,7

Como se observa, las pequeñas tiendas tienen la jornada más extensa porque deben cumplir con el horario que el centro comercial impone, generalmente 10 a 12 horas diarias y de lunes a domingo. Estos establecimientos tienen menos posibilidades de realizar turnos entre sus empleados o utilizar el mecanismo del suministro de personal externo, el cual es más frecuente en las tiendas grandes y en los supermercados. Llama la atención asimismo, que el promedio de horas trabajadas por las mujeres en supermercados y pequeñas tiendas supere el de los hombres. Una empleada de comercio puede permanecer fuera de su hogar, 13 a 14 horas por razones laborales.

Generalmente el contrato establece una jornada de acuerdo a la normativa vigente, pero muchas veces ésta es sobrepasada de diversas maneras. Un modalidad son los requerimientos de las empresas a los empleados de llegar más temprano o permanecer hasta más tarde. En el estudio aludido más de dos tercios de los entrevistados declara llegar más temprano y/o permanecer hasta más tarde, haciendo diversas labores de reposición de mercaderías, orden, inventarios, arreglo de vitrinas, etc.

".....desde hace 5 meses que trabajo todos los días. De domingo a domingo entre las 10:40 y las 21:30 horas, pero si me toca la caja de turno que es la que cierra cuando se va la última persona, debo quedarme hasta las 22:00 horas" (Testimonio de una cajera de una multitienda en un mall) .

Otra forma de extender el tiempo de trabajo es a través de la realización de horas extraordinarias. Las que se utilizan, como su nombre lo indica, para suplir necesidades de las empresas en determinados momentos. Desde el punto de vista de la legislación, tienen un carácter voluntario, debiendo haber acuerdo entre las partes de la relación laboral. En el estudio empírico

ya citado, la mayoría de las veces éstas son impuestas por el empleador. Por otra parte, casi el setenta por ciento de los entrevistados declaró que la principal motivación para trabajar horas extraordinarias era aumentar los ingresos y casi un cuarto, las realiza para demostrar que es un buen trabajador.

El tiempo de traslado desde y hacia el lugar de trabajo, limita la disponibilidad de tiempo libre del empleado, especialmente en las grandes ciudades. En el estudio realizado en Santiago, un 65% de los entrevistados declara que emplea dos horas diariamente en el trayecto desde su hogar hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Otro aspecto que atenta contra la reducción de la jornada de trabajo es el tipo de remuneración que existe en el sector. Para la mayoría de los empleados ésta es variable, y asociada a comisiones, lo que estimula el trabajo en fines de semana y durante la colación a fin de no perder clientes. Hay, así, una complicidad de los trabajadores que en ocasiones "aceptan" incumplimientos. La labor de fiscalización de los organismos pertinentes se dificulta seriamente.

La flexibilidad del tiempo de trabajo en este sector es bastante reducida, como lo demuestra una de las pocas investigaciones existentes. La investigación, de carácter cualitativo, analiza las experiencias en tres multitiendas de Santiago y establece que entre los empleados pertenecientes a las empresas comerciales, la flexibilidad de la jornada de trabajo es mínima y se reduce a: trabajo extraordinario en días especiales y arreglos respecto de la organización semanal, días de trabajo y descansos rotativos. El estudio llama la atención sobre la inexistencia de jornadas parciales. Sin embargo, entre los trabajadores que prestan servicios pertenecientes a empresas suministradoras, las modalidades de flexibilidad son más variadas: trabajos de jornada parcial, temporal y de fines de semana. En todo caso, se concluye que las diversas formas de flexibilidad implementadas están determinadas por las necesidades de las empresas y, en algunas ocasiones, éstas coinciden con los intereses de grupos específicos, como ocurre con los estudiantes que trabajan en sábados y domingos.

El Transporte de Pasajeros

Uno de los sectores que sufre los efectos del exceso e intensidad de la jornada de trabajo es el del transporte de pasajeros. Diversos estudios sobre los choferes de microbuses señalan alarmantes conclusiones sobre las condiciones laborales y sus efectos en la salud e, indirectamente, en el resto de la población usuaria de la locomoción colectiva.

La jornada de trabajo generalmente se prolonga; normalmente dura entre 14 y 16 horas y en ocasiones también se trabaja en los días de descanso. A ello se agrega, las escasas y breves pausas entre los recorridos, las que son de alrededor de 7 minutos y la virtual ausencia de sistemas de turnos. Como se sabe, los choferes de buses urbanos de pasajeros deben realizar variadas tareas de manera simultánea: conducir, muchas veces en situaciones de congestión vehicular, sometidos a control y fiscalización más o menos permanente; cobrar boletos; atender a las demandas de la gente; competir con sus colegas por los pasajeros, etc. Por lo tanto, no es de extrañar que las organizaciones de trabajadores denuncien que casi la mitad de las víctimas en accidentes de tránsito sean provocadas por vehículos de la locomoción colectiva. Asimismo, un estudio realizado por un especialista en salud ocupacional en Concepción concluye que casi la mitad de los choferes (45,5%) sufren trastornos físicos o psíquicos a causa de las condiciones en que trabajan.

Hay relativo consenso en que mientras se mantenga la modalidad de remuneraciones por "boleto cortado", los choferes se van a ver obligados a prolongar sus jornadas de trabajo más allá de lo que la ley autoriza o a prescindir de los días de descanso, con todos los efectos que ello tiene. En efecto, en este sector el desgaste laboral no solo afecta a los propios trabajadores o a sus empleadores, sino que es causa directa de muertes, accidentes y daños a terceros.

Calidad de vida y trabajo

Considerando lo anterior, preguntas como: ¿se ha deteriorado la calidad de vida de los trabajadores en nuestro país?, ¿en qué medida?, ¿qué ha pasado con la calidad de los empleos? sin duda constituyen interrogantes válidas y de actualidad.

Es innegable que ha habido un mejoramiento en relación a los principales indicadores económicos y en el nivel de vida de las personas, hoy empañado por los efectos de la crisis económica, pero ello no se ha traducido necesariamente en una calidad de vida mejor. Una de las dimensiones de la calidad de los empleos es la cantidad de horas dedicadas al trabajo y la distribución de éstas (de lunes a viernes o a sábado, incluyendo el día domingo, por turnos, con pausas, etc). La siguiente frase ilustra un sentimiento compartido por muchos: "tenemos más plata, más acceso a los bienes pero no tenemos tiempo para disfrutar". Para otros en cambio, la realidad es más dura, necesitan trabajar más horas para lograr satisfacer sus necesidades básicas y pagar deudas.

Hoy día se habla cada vez más de la "pobreza del tiempo" producto del exceso de trabajo y de la presión del tiempo. La gran cantidad de horas que diariamente se dedica al trabajo, las que se insumen diariamente en trasladarse hacia y desde el trabajo, especialmente en las grandes ciudades, dejan cada vez menos tiempo para lo elemental, como es comer y dormir. El tiempo que se dedica a la familia y específicamente a los hijos también es reducido; el tiempo de ocio, de recreación y de desarrollo personal pareciera ser excepcional o escaso para muchas personas. La antigua reivindicación de las 8 horas para trabajar, 8 para dormir y 8 para recrearse, hoy es parte del pasado en tanto discurso público. Sin embargo pareciera más necesaria que

nunca.

Hay consenso entre los especialistas que el exceso en la jornada de trabajo atenta contra la salud, promueve la accidentabilidad y deteriora la calidad de vida del trabajador y de su entorno. En un seminario internacional realizado en nuestro país, sobre las enfermedades emergentes en la salud laboral, se señalaba el estrés como uno de los tres males que más afectan a los trabajadores en este momento. Hace algunos días un titular de la prensa indicaba que, el 15% de los chilenos sufre de trastornos depresivos, porcentaje que aumenta a 22% en el caso de Santiago, aunque los orígenes de dichos trastornos son multicausales, existe acuerdo que las exigencias del trabajo y el exceso de tiempo dedicado a laborar son algunos de los factores que explican las cifras mencionadas. De hecho, un tercio de las licencias médicas que actualmente se están otorgando son por causas psicológicas. En el citado artículo se agrega que más del 80% de los santiaguinos sufre alteraciones del sueño, gatillados por una situación de crisis, que de perdurar podrían transformarse en síntomas depresivos. En síntesis, el trabajo por turnos, las largas jornadas de trabajo, la cultura de lo inmediato y la aceleración del ritmo de vida son las principales causas que se señala han contribuido a alteraciones psicológicas como el estrés y la depresión.

La Iglesia Católica también ha hecho sentir su voz y preocupación respecto del daño que podría provocar en el individuo, en la familia y en la sociedad el exceso de tiempo dedicado al trabajo. El anterior Cardenal Arzobispo de Santiago, monseñor Oviedo, dio a conocer una carta pastoral titulada "Trabajo y Familia"; en la ceremonia de entrega de la misma declaró que "no puede ser sana una economía que ampara largas jornadas laborales". Otras personalidades también de la iglesia, en los últimos años, han manifestado su inquietud en relación a esta misma problemática. A fines del mes de noviembre recién pasado, el Arzobispo de La Serena se negó a bendecir la inauguración de una multitienda en el nuevo mall de la ciudad, debido a que se atiende público los domingos, día que debiera ser de descanso para los empleados. Los antecedentes son una pequeña muestra de lo que está ocurriendo en nuestra sociedad. La calidad de vida de los chilenos se está deteriorando a pesar de los éxitos económicos de la última década. El temor a perder el empleo que hoy se percibe como una amenaza, producto de la crisis "asiática", sin duda agrava la situación.

Trabajo y Consumo, un Círculo Vicioso

Una de las explicaciones al uso del tiempo unilateral, centrado casi exclusivamente en el trabajo, la ha traído el proceso de modernización y la "pasión por el consumo" que arrastra a la mayoría de las personas. La influencia del "estilo americano" que ha adoptado la sociedad chilena en las últimas décadas, junto con algunos aspectos positivos, ha generado una hipervaloración por el comprar, por aprovechar la liquidación, la oferta o la venta especial.

Hace algunos años apareció un interesante artículo en la prensa sobre las nuevas ágoras, los "malls" o centros comerciales, que han empezado a sustituir los anteriores puntos de encuentro como fueron las plazas y parques en el pasado. Para algunos felizmente, estas ágoras ya no son sólo un "privilegio" de la capital, sino que cada ciudad ya tiene o está construyendo su propio centro comercial. El tiempo de ocio, el tiempo dedicado a la sociabilidad y al estar con otros han sido crecientemente reemplazados por el tiempo para comprar.

El tema del consumo, en las dos últimas décadas en la sociedad chilena, se trata en extenso en el libro de Moulian, el que define el consumismo como "los actos de consumo que sobrepasan las posibilidades salariales del individuo y acuden al endeudamiento, apostando por tanto en el tiempo" (Moulian. 1997:104). Se agrega y como lo señala el mismo autor, las facilidades para obtener créditos de consumo se han extendido prácticamente a todos los estratos de la sociedad, sólo se excluyen los hogares con ingresos inferiores a \$70.000 del año 94, que representaban el 10% de los hogares de la ciudad de Santiago, unos 115.801 hogares.

Si bien el problema del consumismo no se puede generalizar a toda la sociedad, baste recordar nuestra desigual distribución del ingreso, la facilidad en la obtención de créditos y las compras a plazos, muchos están gastando actualmente, incluso lo que no ganan. Se empieza a generar entonces, un círculo vicioso de consumo-trabajo-endeudamiento, para lo cual es necesario aumentar el ingreso trabajando más, extendiendo la jornada trabajo, haciendo horas extras o buscando un segundo empleo.

El Desdibujamiento de los Límites del Trabajo

Los cambios tecnológicos y en la organización del trabajo impiden hoy día contraponer como en el pasado al tiempo de trabajo, el tiempo libre. Se está produciendo cada vez más un desdibujamiento de los límites entre el trabajo y el no trabajo. La irrupción y el uso cada vez más generalizado de nuevas tecnologías, principalmente en el campo de la informática y las telecomunicaciones, como son los teléfonos celulares, los computadores portátiles, la disponibilidad de correo electrónico, la conexión a internet, entre otras; si bien sin duda constituyen importantes avances y ayudan a mejorar la productividad, son también instrumentos que impiden "cortar" y desconectarse del ámbito laboral.

Paralelamente, las nuevas tecnologías han fomentado la creación y expansión de nuevas modalidades laborales atípicas, como son los llamados trabajos de "libre disposición" u "on-call", el teletrabajo, algunos tipos de trabajos a domicilio, etc. Todas ellas se encuentran fuera de la llamada jornada laboral "normal".

En las actividades como el teletrabajo y el trabajo a domicilio, ya no es necesaria la presencia física del trabajador, el que se desempeña generalmente en su hogar y, por lo tanto, se produce una desconexión con el lugar de trabajo, al cual se accede a través de la red o por vía telefónica. El horario de trabajo en estos casos puede ser regulado por el propio trabajador con cierta autonomía, no ocurre lo mismo respecto de la duración de la jornada laboral, la que dependiendo de la actividad específica, puede variar de algunas horas cada día, hasta incluir los fines de semana. La cara positiva de estas modalidades de trabajo para algunos, es la posibilidad de compartir más tiempo con la familia, ahorrar los tiempos de desplazamiento desde y hacia el lugar tradicional de trabajo, ahorrar en vestuario, transporte público o combustible y en comida y café. Entre los aspectos negativos se destaca: la intromisión de la vida laboral en la vida privada, la falta de participación social y el aislamiento del trabajador. En el caso de los trabajos "on-call" en cambio, la disponibilidad es permanente, día y noche, lo cual complejiza aún más el poder diferenciar entre los tiempos de trabajo y los de descanso.

Iniciamos este artículo mencionando la preocupación que ha habido por el tiempo de trabajo a través de la historia y por los distintos actores involucrados. Así como también, la centralidad que tiene lo laboral en la sociedad chilena actual y su expresión en el tiempo que cada día destinan las personas a trabajar.

Sin embargo, no es posible afirmar hoy que la problemática del tiempo de trabajo es parte de la agenda, ni de las actuales políticas públicas. Tampoco es un tema central para los actores, las organizaciones sindicales y empresariales. Mientras que para los trabajadores organizados, el tiempo de trabajo ha sido una reivindicación puntual y se ha remitido a algunas coyunturas específicas, para los empresarios es parte del discurso del exceso de regulación y la necesidad de flexibilizar.

Tras esta realidad ambigua y hasta confusa, está la necesidad, tantas veces planteada, de definir de nueva manera la protección que la ley otorga al trabajo, en un mundo laboral que tanto cambio ha experimentado. Es cierto que la rigidez de las relaciones laborales suele afectar negativamente la gestión eficaz de las empresas, por lo que flexibilizarlas ha sido una orientación permanente desde hace ya tiempo. Sin embargo la desregulación a menudo dificulta la protección a ciertos derechos laborales o bienes sociales que son mayoritariamente valorados.

En el tema que nos preocupa, la excesiva extensión de la jornada laboral afecta indiscutiblemente la salud de los trabajadores (incluidos los que ocupan altos cargos), e igualmente lesiona la vida y el desarrollo de la familia. La acción del poder público y la regulación legal deben garantizar la salud del trabajador y contribuir a su vida familiar. Respetando estos objetivos, es posible armonizar el tiempo de trabajo con las necesidades de la economía, la ciencia y la cultura.

La búsqueda de mayor flexibilidad en las relaciones laborales, especialmente en materia tan importante como es el tiempo de trabajo, debe ser negociada de manera colectiva. Es la manera como el sistema laboral asegura que las voluntades de ambas partes se expresen y que, en definitiva, se construyan relaciones de trabajo más armoniosas.

Es, sin duda, necesaria una reflexión más profunda, conocer mejor las actuales valoraciones que se atribuye a los distintos usos del tiempo, armonizar e integrar los distintos ámbitos de la vida de las personas. La reflexión sobre el tiempo de trabajo es parte también del proceso de modernización y desarrollo del país, es un desafío pendiente de los actores sociales y de la política laboral.