

**JORNADA LABORAL**

---

**de trabajadores y trabajadoras**

Los datos de la ENCLA 2008 permiten señalar que, en general, las empresas encuestadas exhiben cumplimiento en materia de jornada ordinaria de trabajo. En Chile, la reforma que entró en vigencia en enero de 2005 la redujo a un máximo de 45 horas semanales<sup>1</sup>.

El promedio de horas semanales de la jornada laboral ordinaria en las empresas encuestadas, sin considerar las horas extraordinarias, fue de 44,8 horas, con ciertas excepciones, como en las microempresas, en que la media se eleva a 45,7 horas semanales, y en algunas actividades económicas como Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, Comercio al por mayor y menor, Explotación de minas y canteras, Industrias manufactureras metálicas y Hoteles y restaurantes, en que también supera las 45 horas (desde 0,3 hasta 1,5 horas).

Las horas semanales de trabajo se distribuyen, en general, en un promedio de 5,4 días, lo cual es coherente con la norma, que estipula que no podrán distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días<sup>2</sup>, y que en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día. Respecto de este punto, las empresas encuestadas aparecen cumpliendo con lo establecido legalmente, pues marcan un promedio de 8,3 horas diarias trabajadas (sin considerar horas extraordinarias). Interesa destacar el caso de las empresas del sector Servicios sociales y de salud, por ser una actividad que concentra dotación femenina, marcan en promedio 9,4 horas de trabajo diarias, una de las más elevadas, aunque no alcanza a superar el límite de lo permitido. Asimismo, y en consecuencia con la forma de distribución de los días de trabajo, las unidades encuestadas exhiben en promedio 1,6 días de descanso a la semana. En promedio, las empresas consultadas otorgan alrededor de una hora con fines de colación (64,6 minutos), situación que se eleva hasta un promedio de 83,44 minutos en el sector Servicios sociales y de salud, así como en algunas regiones: Los Ríos marca 88,4 minutos en promedio, y Antofagasta 87,6 minutos en promedio. La norma determina que la jornada se dividirá en dos partes, dejando entre ellas a lo menos el tiempo de media hora para colación<sup>3</sup>. Queda claro entonces, que en esta materia específica también hay cumplimiento por parte de las empresas encuestadas.

## Jornada parcial de trabajo

La ENCLA 2008 indagó sobre el uso de la jornada parcial de trabajo. Habitualmente se la considera una modalidad que podría contribuir a facilitar la inserción laboral de las mujeres<sup>4</sup> y, en ese contexto, amerita analizar los datos que la encuesta proporciona.

<sup>1</sup> Todos los aspectos referentes a la materia jornada de trabajo se encuentran estipulados en el Código del Trabajo, Libro I, Título I, Capítulo IV De la Jornada de Trabajo.

<sup>2</sup> Código del Trabajo, artículo 28.

<sup>3</sup> Código del Trabajo, artículo 34.

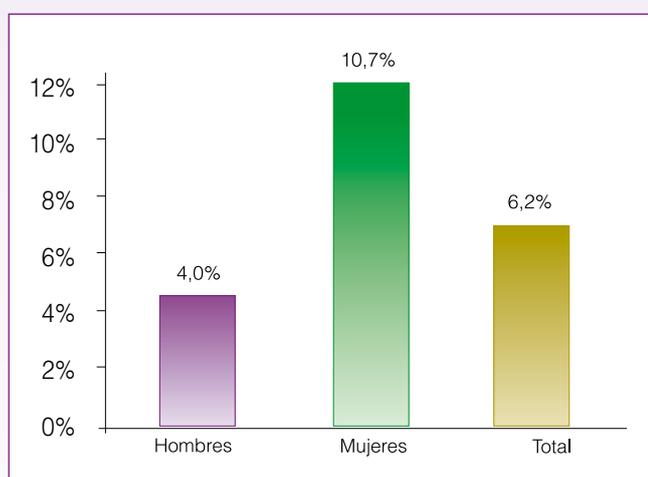
<sup>4</sup> Varios estudios de la OCDE analizan la importancia relativa de algunos tipos potenciales de políticas que pueden aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo. En uno de los documentos de esta organización se indica que de lejos el determinante más importante es la disponibilidad de trabajo en jornada parcial. "Es importante destacar que las mujeres (con hijos) a menudo quieren trabajar a jornada parcial y con horarios flexibles". OCDE. "Estudios económicos de la OCDE: Chile". 2003. Por su parte, una encuesta reciente aplicada a mujeres que no están participando en el mercado laboral, acerca de los factores que facilitarían su inserción laboral, señala que un 43% respondió "mayor disponibilidad de trabajo flexible", en el sentido de la posibilidad de elegir la cantidad de horas que se trabaje en un día laboral. Comunidad Mujer-Datavoz-OIT. "Informe encuesta Barómetro mujer y trabajo". 2008. No obstante lo anterior, son también muchas las investigaciones que emiten argumentos en contra de la jornada parcial, porque si bien contribuiría a mantener e incrementar las tasas de participación laboral femenina, lo haría a un costo de mayor segregación y condiciones de empleo más pobres. Ximena Díaz. "La flexibilización de la jornada laboral". En Rosalba Todaro y Sonia Yáñez, editoras. "El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género". Capítulo Tercero. CEM. Marzo 2004.

Lo primero que hay que señalar es que en el año 2001 se incorporaron al Código del Trabajo normas especiales que regulan el contrato de trabajo de jornada parcial. Con esta reforma, las empresas pueden utilizar jornadas reducidas de trabajo que no superen los dos tercios de la jornada ordinaria; desde enero de 2005, la jornada parcial no puede exceder de 30 horas ordinarias a la semana. El trabajo *part time* permite a las empresas utilizar trabajadores en lapsos de tiempo diarios, o bien sólo algunos días a la semana, con reducción salarial proporcional.

17% de empresas encuestadas contratan directamente trabajadores en jornada parcial (hasta 30 horas semanales). La presencia de esta modalidad es más frecuente en las unidades de tamaño grande: 35,4% del total de las encuestadas la utilizan. Las empresas consultadas que confirmaron uso de jornada parcial se concentran, principalmente, en las ramas de actividad económica Servicios sociales y de salud (76,6%) y Enseñanza (76%), ambas con fuerte dotación femenina y empresas feminizadas.

No obstante lo anterior, la proporción de trabajadores directamente contratados a tiempo parcial es baja (6,2%), y bastante diferente en ocupados hombres y ocupadas mujeres: mientras un 4% de los hombres tienen este tipo de jornada, un 10,7% de mujeres se encuentra bajo esta condición, vale decir, las mujeres duplican con creces la proporción de hombres.

**Gráfico N° 1**  
**Proporción de trabajadores contratados directamente con**  
**jornada parcial (hasta 30 hrs. semanales), por sexo**  
 (% sobre el total de trabajadores)

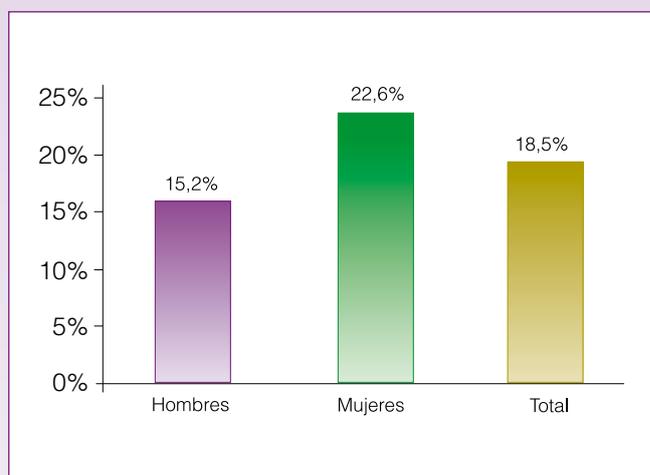


Fuente: Autoaplicado Empleadores, ENCLA 2008

Ahora bien, si se analiza la proporción de trabajadores contratados directamente en régimen de jornada parcial por sexo, pero sólo sobre el total de trabajadores de empresas con jornada parcial, se mantiene la tendencia del gráfico anterior. Un 18,5% del total de trabajadores se encuentra en dicha condición, la proporción de hombres alcanza 15,2% y la de mujeres 22,6%, manteniéndose relativamente la distancia (7,4 puntos porcentuales).

Gráfico N° 2

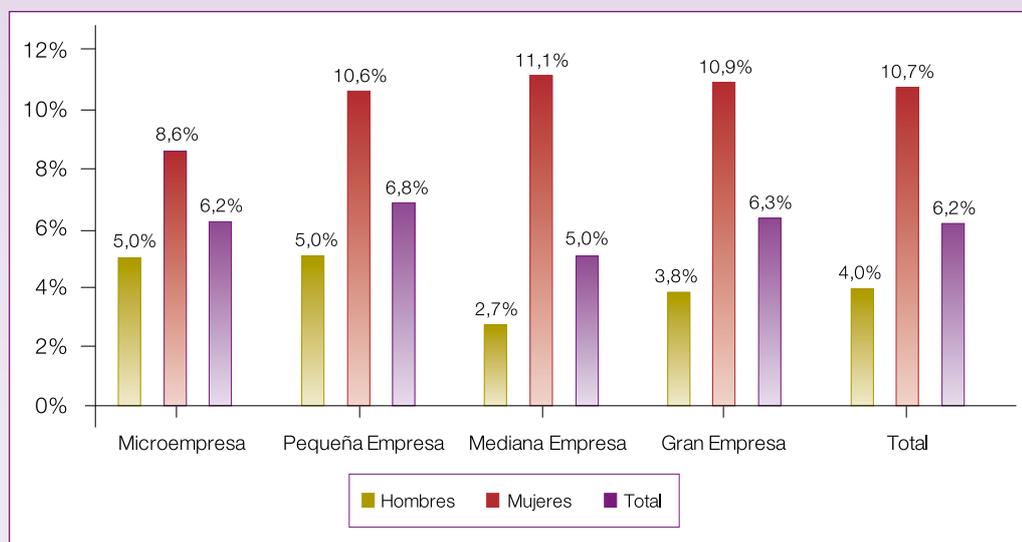
Proporción de trabajadores contratados directamente en régimen de jornada parcial (hasta 30 horas semanales) por sexo (% sobre el total de trabajadores de empresas con jornada parcial por sexo)



Fuente: Autoaplicado Empleadores, ENCLA 2008

Esta situación de mayor presencia de mujeres en jornada parcial ocurre en empresas de todos los tamaños. En orden de prelación, la proporción de trabajadoras contratadas directamente bajo esta modalidad horaria en la mediana empresa alcanza un 11,1%, en la gran empresa un 10,9%, en las pequeñas empresas un 10,6% y en las microempresas 8,6%. En las medianas y grandes es donde las distancias en las proporciones trabajadores-trabajadoras son mayores (8,4 y 7,1 puntos porcentuales, respectivamente). No obstante lo anterior, las cifras sobre distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras que realizan jornada parcial indican que en las empresas medianas y grandes hay más mujeres que hombres involucrados en jornada parcial (relación aproximada 60% - 40%), mientras que en las empresas pequeñas y micro hay levemente más hombres que mujeres, aun cuando la relación se aproxima a 50% - 50%.

Gráfico N° 3  
 Proporción de trabajadores contratados directamente con jornada parcial  
 (hasta 30 hrs. semanales) por sexo, según tamaño de empresa  
 (% sobre el total de trabajadores por tamaño y sexo)



Fuente: Autoaplicado Empleadores, ENCLA 2008

Situación similar de mayor presencia femenina en jornada parcial sucede en empresas encuestadas de todas las ramas de actividad económica, aunque no necesariamente las distancias porcentuales entre hombres y mujeres sean considerables. Destacan Enseñanza y Hoteles y restaurantes, que exhiben los porcentajes más elevados de presencia femenina en jornada parcial: 25,4% y 19%, respectivamente, mientras que en los hombres alcanza 24,8% y 16,1%, respectivamente. La diferencia hacia arriba en la proporción de mujeres que ejecutan jornada parcial se aprecia también en empresas encuestadas de prácticamente todas las regiones.

La jornada parcial es un régimen horario de trabajo que en nuestro país es considerado a menudo sinónimo de precariedad en el empleo, porque puede estar acompañado de restricciones, principalmente en el acceso a remuneraciones efectivamente proporcionales, y a algunos derechos laborales que protegen a los trabajadores dependientes contratados en jornada completa<sup>5</sup>. En tal sentido, puede contribuir a la constitución de nuevas desigualdades, particularmente de género, ya que representan un obstáculo para la participación igualitaria de las mujeres en la economía, y porque constituyen un nuevo freno a la adquisición de su autonomía económica y a la superación de la división tradicional del trabajo en el seno de la familia<sup>6</sup>. Por ello, no puede dejar de hacerse un llamado de atención en relación con el sentido, el contenido y los impactos que algunas políticas públicas que promueven el trabajo a jornada parcial pueden tener sobre los trabajadores y, específicamente en este caso, sobre las trabajadoras, en tanto de acuerdo a las cifras de la ENCLA 2008, constituyen un segmento que efectivamente está involucrado en la materia.

<sup>5</sup> Por ejemplo, perspectivas limitadas de carreras profesionales, menor sindicalización, menores tasas de cotización a la seguridad social, etc.

<sup>6</sup> Ximena Díaz, op cit.

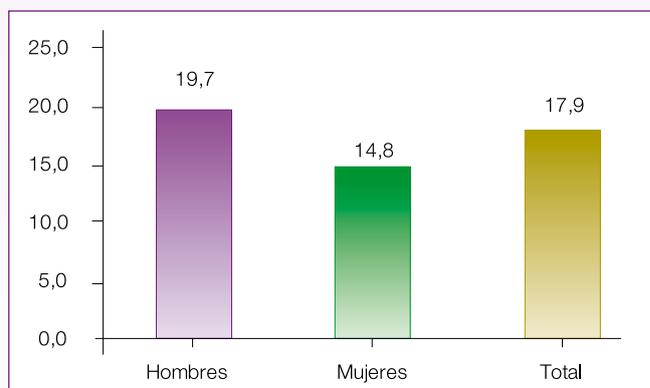
## Horas extraordinarias

La ENCLA 2008 indaga también sobre el tema horas extraordinarias, que un 42,3% de las empresas encuestadas declaró utilizar. Constituye una materia muy sensible para los trabajadores por al menos dos razones. Por una parte, muchas empresas las tienen incorporadas como un concepto de las remuneraciones, que pueden aumentarla en porcentajes variables dependiendo de su cantidad y, en dicho sentido, entre empleadores y trabajadores puede establecerse para su ejecución una suerte de acuerdo tácito o implícito, en tanto es visto como monetariamente favorable para ambos. Otra razón tiene que ver con la conciliación del trabajo con la vida familiar, tema muy importante para las trabajadoras, aunque en estricto sentido no debería ser menos importante para los trabajadores con familia. A pesar de que hombres y mujeres comparten el rol de proveedor/a, por una cuestión cultural las mujeres continúan siendo responsables del trabajo doméstico, la crianza y el cuidado de la familia<sup>7</sup>. La ejecución de horas extraordinarias recarga su jornada diaria total, por ello se habla de la doble jornada de las mujeres. Distintos estudios han indagado en este fenómeno y comprueban que la tensión trabajo doméstico-trabajo remunerado impacta la salud física y mental de las trabajadoras.

Las empresas encuestadas de mayor tamaño o envergadura son las que utilizan sobretiempo en una proporción significativamente superior a las unidades más pequeñas: 87,7% de las grandes, 69,7% de las medianas, 48,8% de las pequeñas y 27,5% de las micro. Esto ocurre, principalmente, en aquellas de los sectores económicos Suministro de electricidad, gas y agua (96,7%), y de las regiones de Antofagasta (63%) y Coquimbo (60,5%).

Los trabajadores que laboran en empresas en las que se ejecuta sobretiempo, exhiben un promedio de 17,9 horas extraordinarias mensuales. Este es diferente en el caso específico de trabajadores y trabajadoras. Los hombres efectúan un promedio mensual mayor que las mujeres (19,7 horas extras versus 14,8 horas extras, respectivamente).

**Gráfico N° 4**  
Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador, según sexo

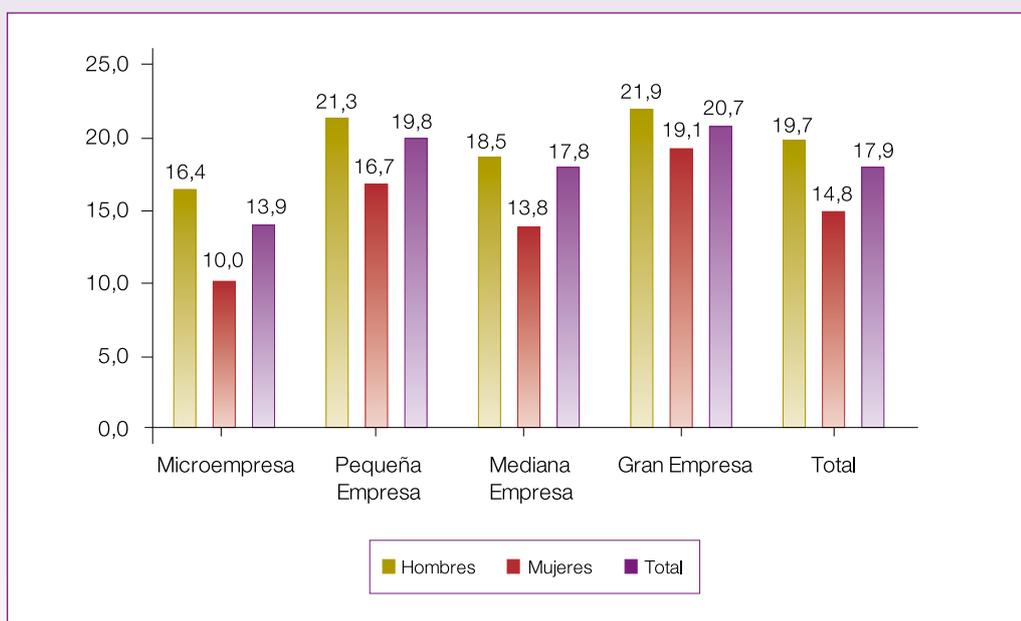


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

<sup>7</sup> Los quehaceres domésticos estarían a cargo en un 72% de mujeres y en un 28% de hombres. SERNAM. "Valorización del trabajo doméstico no remunerado". 2008.

Ahora bien, si se analiza el promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador según sexo y tamaño de empresa, se vuelve a verificar que en todos los tamaños, más trabajadores que trabajadoras realizan horas extraordinarias. En orden de prelación, los promedios mayores se presentan en la gran empresa, seguida de la pequeña, la mediana y más de lejos de la microempresa. No obstante lo anterior, en cada una las diferencias en los promedios hombre-mujer siguen la tendencia inversa: las mayores brechas se presentan en la microempresa (6,4 puntos porcentuales), seguida de la mediana (4,7 puntos porcentuales), la pequeña (4,6 puntos porcentuales) y la gran empresa (2,8 puntos porcentuales).

**Gráfico N° 5**  
**Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador,**  
**según sexo y tamaño de empresa**



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

También en todas las ramas de actividad económica, los hombres desempeñan un promedio mensual de horas extraordinarias superior al de las mujeres. En las empresas encuestadas del sector Intermediación financiera, estos promedios alcanzan 41,4 horas en los hombres y 29,4 horas en las mujeres. Aquellas que exhiben un promedio mensual de horas extraordinarias con mayor diferencia hombre-mujer son Explotación de minas y canteras (17,2 horas promedio de diferencia) y Suministro de electricidad, gas y agua (14,2 horas promedio de diferencia)<sup>8</sup>, lo cual coincide con que son ramas con predominancia de dotaciones masculinas. Por otra parte, en todas las regiones se mantiene la tendencia de mayores promedios de horas extraordinarias en trabajadores que en trabajadoras.

<sup>8</sup> En Explotación de minas y canteras los hombres exhiben un promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador de 26,9 y las mujeres de 9,7; en Suministro de electricidad, gas y agua, los hombres marcan 21,8 horas y las mujeres 7,6 horas.

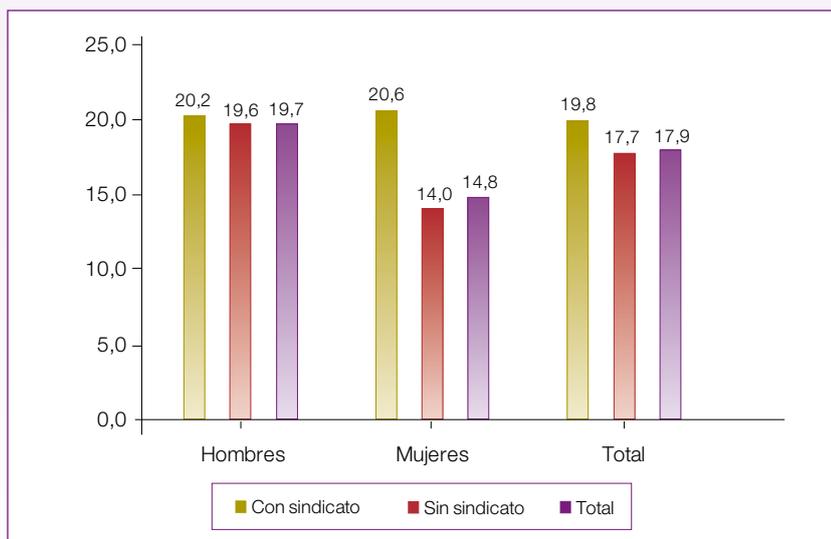
En las empresas encuestadas habría, en general, cumplimiento de la normativa laboral sobre horas extraordinarias, en tanto los promedios mensuales por trabajador/a registrados varían en torno a las dos horas diarias permitidas por ley.

La encuesta incursiona también en la relación entre desempeño de horas extraordinarias en las empresas y la existencia de sindicato. Lo primero que destaca es que en un 74,5% de establecimientos con sindicato se trabaja horas extraordinarias, lo cual se aleja mucho de lo que ocurre en empresas sin sindicato, en las que sólo un 40,5% registra sobretiempo.

Al analizar en detalle la participación de hombres y mujeres en la realización de horas extraordinarias, se comprueba que en las empresas con sindicato, tanto unos como otras exhiben promedios mensuales similares de sobretiempo (20,2% y 20,6%, respectivamente). Sin embargo, en las empresas sin sindicato, más hombres que mujeres ejecutan horas extraordinarias (19,6% versus 14%).

En relación con esta confirmación habría que considerar nuevamente el tema de las horas extraordinarias como concepto de la remuneración, pues es muy posible que en algunas empresas y en algunos sectores específicos, formen parte de acuerdos empresa-sindicato. Lo que es poco probable que forme parte de acuerdos empresa-sindicato es la preocupación por los efectos de la extensión de la jornada de trabajo en la conciliación vida familiar-trabajo, pues los sindicatos en general no lo recogen, como tampoco, y a pesar de los avances existentes en materia de género, muchos otros intereses y necesidades de las trabajadoras.

**Gráfico N° 6**  
**Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador,**  
**según existencia de sindicato**

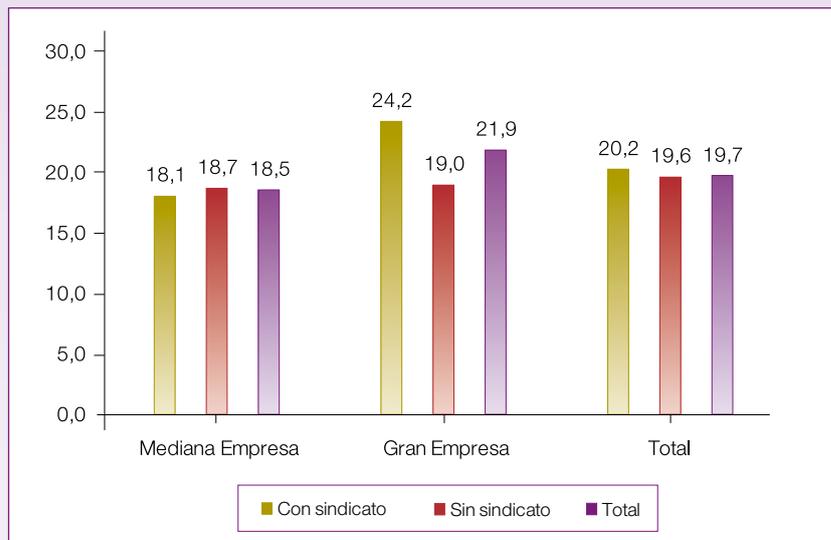


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Entonces, respecto de la materia horas extraordinarias, no es claro que la existencia de sindicatos implique mayor resguardo o protección para las trabajadoras.

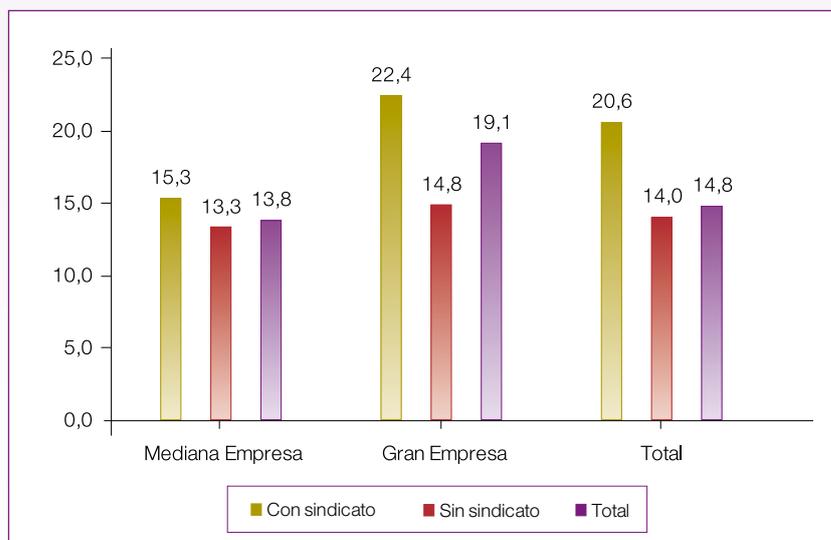
En los tamaños de empresa mediana y grande, se evidencia que cuando existe sindicato las mujeres ejecutan menos sobretiempo que los hombres; sin embargo, no hay cómo saber si ello se debe a una acción sindical intencionada, pues algo similar ocurre en las empresas sin sindicato, en las que en general los hombres realizan más horas extraordinarias que las mujeres.

**Gráfico N° 7**  
Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajador (hombres), según existencia de sindicato y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

**Gráfico N° 8**  
Promedio mensual de horas extraordinarias por trabajadora (mujeres), según existencia de sindicato y tamaño de empresa



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

## Trabajo dominical

Es otra de las materias consultadas en la ENCLA 2008. La posibilidad legal de que las empresas puedan funcionar habitualmente en días domingos y/o festivos es bastante amplia. La lista de las actividades exceptuadas del descanso dominical es extensa: incluye las labores o servicios que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, y a los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público. Sin embargo, recientes reformas han otorgado nuevos derechos de descanso laboral en los días domingos y algunos feriados, particularmente en la actividad comercial<sup>9</sup>.

Esta amplitud de la norma legal para admitir el funcionamiento empresarial los domingos y festivos en varias actividades, se traduce en que aproximadamente el 23% de las empresas encuestadas funciona los domingos, ya sea desarrollando su actividad principal y/o ejecutando faenas accesorias, como mantenimiento o aseo.

El trabajo dominical es mayoritario en las grandes empresas encuestadas (48,7%), lo que es resultado de que muchas de ellas opera con sistema de turnos de trabajo que les garantizan funcionamiento continuo e ininterrumpido. La ejecución de trabajo dominical en microempresas y pequeñas empresas es más reducido; su magnitud alcanza un 18,7% y 24,1%, respectivamente. Las medianas exhiben un porcentaje intermedio, 30,4% ejecuta trabajo en día domingo.

Hoteles y restaurantes es el sector que concentra un mayor porcentaje de empresas con operaciones en domingo (67,9%).

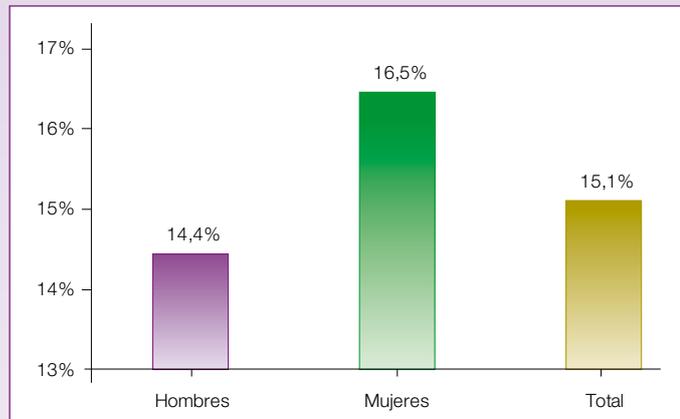
Las cifras sobre la proporción de trabajadores contratados directamente que realizan trabajo dominical son relativamente bajas (15,1%): 16,5% de mujeres y 14,4% de hombres contratados directamente cumplen trabajo dominical.

No obstante lo anterior, al analizar la distribución de los trabajadores contratados directamente que ejecutan jornada dominical según sexo, se advierte que 64,4% corresponde a hombres y 35,6% a mujeres. En general, unos y otras cumplen esta jornada realizando la labor principal de la empresa (90,7% de trabajadores y 96,1% de trabajadoras), mientras que en el desempeño de labores complementarias la participación de trabajadores y trabajadoras es muy reducida (9,3% y 3,9%, respectivamente).

<sup>9</sup> Ley N° 20.215 del 14.09.2007 que modifica normas relativas a trabajadores dependientes del comercio en los períodos de Fiestas Patrias, Navidad y otras festividades.

Gráfico N° 9

Proporción de trabajadores contratados directamente con trabajo dominical, según sexo (% sobre el total de trabajadores por sexo)

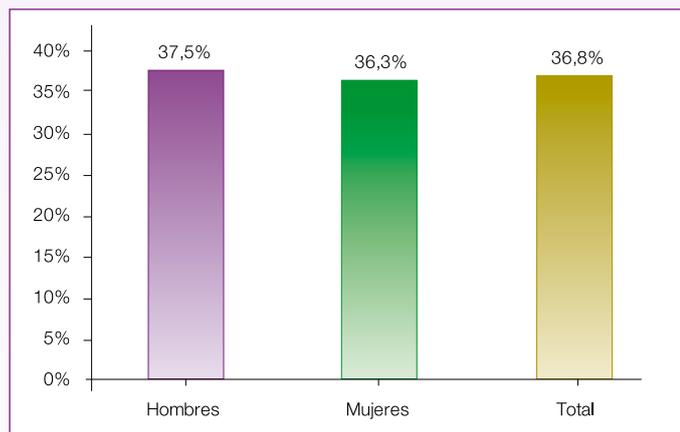


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Si se analiza la proporción de trabajadores contratados directamente que realizan trabajo dominical según sexo, pero sólo sobre el total de trabajadores de empresas con trabajo dominical, la tendencia del gráfico anterior se modifica. Un 36,8% del total se encuentra en dicha condición; en los hombres la proporción se eleva a 37,5%, equiparándose prácticamente con la de las mujeres, que alcanza 36,3%. Eso quiere decir, como se detalla más adelante, que sería el sector o el tipo de actividad de la empresa lo que explicaría la incidencia del trabajo en día domingo y que no afecta desigualmente a hombres y mujeres.

Gráfico N° 10

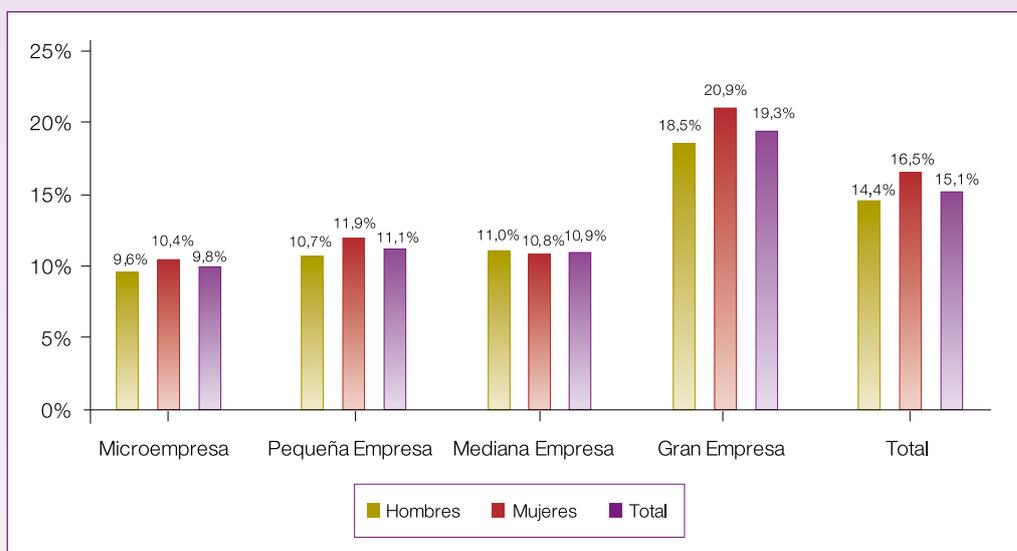
Proporción de trabajadores contratados directamente con trabajo dominical, según sexo (% sobre el total de trabajadores de empresas con trabajo dominical)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Ahora bien, volviendo a los datos sobre proporción de trabajadores que realizan jornada dominical en el total de trabajadores contratados directamente por las empresas encuestadas, emerge la relevancia de las trabajadoras en el trabajo dominical en los diferentes tipos de empresas, superando en casi todos los tamaños (menos en la mediana empresa) la proporción de trabajadores. En las grandes es donde más se distancian de ellos (2,4 puntos porcentuales).

**Gráfico N° 11**  
**Proporción de trabajadores contratados directamente**  
**con trabajo dominical, según sexo y tamaño de empresa**  
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La rama de actividad económica en la que destaca una mayor proporción de trabajadoras en jornada dominical es Comercio al por mayor y menor (22,6%), que supera en 6,3 puntos porcentuales la proporción de hombres (16,3%). Por su parte, Hoteles y restaurantes y Servicios sociales y de salud, reúne proporciones similares de hombres y mujeres (bordean 50% y 36%, respectivamente). Hay otros sectores en que las proporciones de trabajadores es muy superior a las de trabajadoras. En general, corresponde a aquellos con predominio de fuerza laboral masculina (Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas y agua, Pesca, Transporte, almacenamiento y comunicaciones).

El trabajo dominical constituye de algún modo una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo y, por las razones ya mencionadas en el análisis de horas extraordinarias, tiene efectos en la vida familiar de trabajadores y trabajadoras, pero sobre todo en la de las trabajadoras.

## Sistemas de turnos y turnos nocturnos

La implementación de turnos rotativos por parte de muchas empresas les permite su funcionamiento continuo. Distribuyen el trabajo de tal forma, que incluso puede operar todos los días de la semana, siempre y cuando puedan exceptuarse de respetar los descansos dominicales y feriados sin necesidad de pago de tiempo extraordinario, si se cumple con los límites diarios y semanales de horas trabajadas. La legislación laboral es notoriamente flexible en esta materia, reconoce espacios de adecuación en la duración y distribución del tiempo de trabajo, dando amplia libertad empresarial para implementar sistemas de turnos.

Los datos de la ENCLA 2008 permiten estimar que el 24,9% de las empresas encuestadas opera con turnos de trabajo: el 62,5% de las grandes empresas, el 43,3% de las medianas, el 25,2% de las pequeñas y el 18,4% de las microempresas. Esto ocurre principalmente en unidades encuestadas de las ramas de actividad Explotación de minas y canteras (78,5%) y Hoteles y restaurantes (63,9%). Las regiones donde se aprecia un mayor porcentaje de empresas con sistema de turnos son, principalmente, Coquimbo (41,3%) y Valparaíso (40,4%).

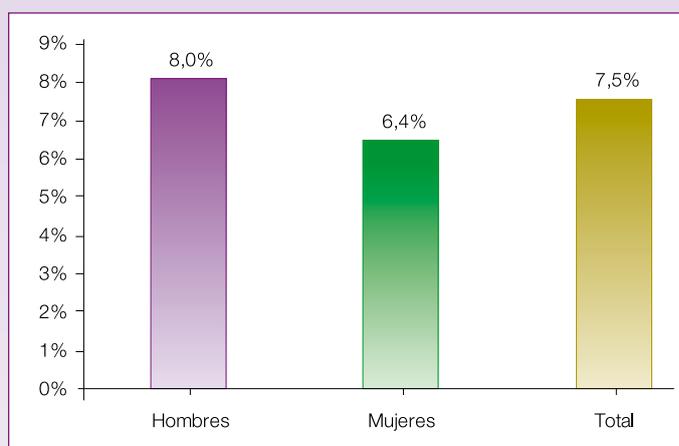
Interesa principalmente analizar la aplicación de sistemas de turnos nocturnos, para verificar su difusión en trabajadores y trabajadoras que laboran en las empresas consultadas y aproximarse, por este medio, a los alcances que ello podría tener en unos y otras dados sus roles sociales específicos.

Como primer resultado se puede consignar que en un 13,7% de empresas encuestadas se aplica el sistema de turnos nocturnos. En su mayoría corresponden a unidades grandes (48,4%) y medianas (30,3%)<sup>10</sup>. Las ramas de actividad que las concentran son Explotación de minas y canteras (38,6%), Servicios sociales y de salud (33%) y Hoteles y restaurantes (27,9), y las regiones en que más se utilizan son Coquimbo (29,4%) y Atacama (27,9%).

En relación con los trabajadores que se desempeñan en turnos nocturnos, la encuesta indica una proporción de 7,5% sobre el total de trabajadores. En el caso de los hombres esta proporción alcanza 8%, y en las mujeres 6,4%; vale decir, más hombres que mujeres sobre el total de trabajadores ocupados en las empresas encuestadas enfrentaría esta condición. Y ello se puede apreciar con mayor nitidez si se analiza la distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos según sexo: la cifras indican que un 72% son hombres y 28% mujeres.

<sup>10</sup> Otro 14,3% son empresas pequeñas y el restante 7,4% microempresas.

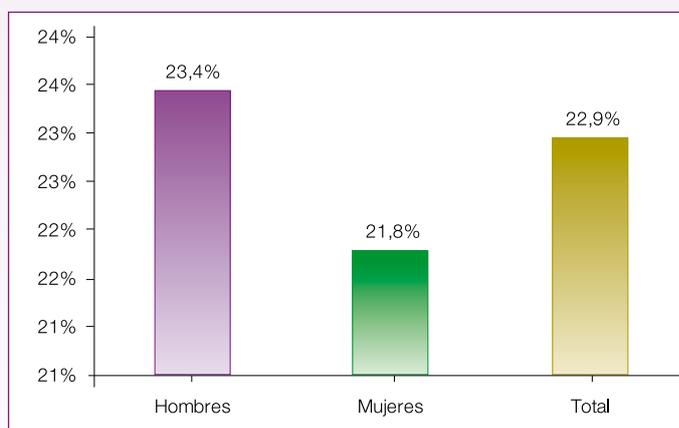
Gráfico N° 12  
Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos, por sexo  
(% sobre el total de trabajadores)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Del análisis de la proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo, pero sólo en el total de trabajadores de empresas con sistema de turnos nocturnos, se concluye que la tendencia del gráfico anterior se mantiene. Un 22,9% del total de trabajadores se encuentra en dicha condición, 23,4% de hombres y 21,8% de mujeres.

Gráfico N° 13  
Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos, por sexo  
(% sobre el total de trabajadores de empresas con sistema de turnos nocturnos, por sexo)

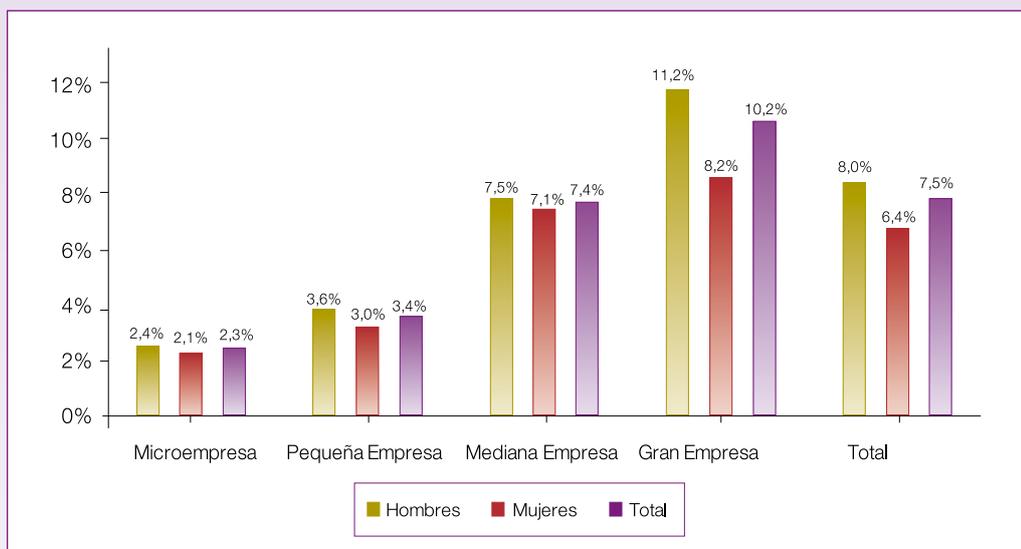


Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

Retomando las cifras de proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo y tamaño de empresa, se visualiza que sobre todo en la gran empresa es donde más hombres y más mujeres ejecutan estos turnos. No obstante, es en el único tamaño de empresa en el que se produce una distancia o diferencia mayor en la proporción de trabajadores y trabajadoras (3 puntos porcentuales a favor de los hombres); en el resto de las empresas la proporción de hombres y mujeres es menor y las diferencias entre ambos son bastante mínimas.

Sin embargo, las cifras sobre distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras que realizan turnos nocturnos por cada tamaño de empresa indican que se mantiene, relativamente, la tendencia aproximada 70% - 30% de hombres y mujeres, respectivamente.

**Gráfico N° 14**  
**Proporción de trabajadores que realizan turnos nocturnos, por sexo y tamaño de empresa**  
 (% sobre el total de trabajadores por sexo y tamaño)



Fuente: Empleadores, ENCLA 2008

La diferencia hacia arriba en la proporción de hombres que ejecutan turnos nocturnos, se aprecia en empresas de prácticamente todas las ramas de actividad económica, aunque con ciertas excepciones no demasiado sustantivas por el volumen de cifras implicadas<sup>11</sup>. Sólo parece interesante destacar el caso de Pesca, pues la proporción de mujeres con turnos nocturnos duplica a la de hombres (13,7% versus 7,1%). Una situación a la inversa ocurre, por ejemplo, en Explotación de minas y canteras (31,7%), con fuerte predominancia de los hombres (33,4% versus 8,8%), que se expresa en una diferencia de 24,6 puntos porcentuales. En cambio, en Servicios sociales y de salud (37,6%), la proporción de hombres y mujeres es muy elevada y equivalente (40% y 36,3%, respectivamente).

Las cifras sobre distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo según rama de actividad complementan el análisis, en el sentido que es posible visualizar que, en al menos cuatro sectores, la participación masculina y femenina es muy similar, bordeando el 50% unos y otras: Pesca, Comercio al por mayor y menor, Hoteles y restaurantes, Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. Sólo en Servicios sociales y de salud, la presencia femenina es superior a la masculina (62,1% versus 37,9%), y en todas las demás actividades económicas predomina por lejos el porcentaje de trabajadores que realizan trabajo nocturno.

<sup>11</sup> Es el caso de Comercio al por mayor y menor, la proporción de hombres alcanza 7,9% y la de mujeres 8,8%; Hoteles y restaurantes, los hombres marcan 5,9% y las mujeres 8%.

De la distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por rama de actividad económica según sexo, se observa que es Comercio donde se concentra el mayor porcentaje de mujeres realizando trabajo nocturno (30% versus 15,2% de hombres), e Industrias manufactureras no metálicas en que hombres y mujeres presentan porcentajes similares y elevados (28,5% y 27,5%, respectivamente).

La diferencia hacia arriba en la proporción de hombres que ejecutan turnos nocturnos se aprecia también en empresas de prácticamente todas las regiones, a pesar de algunas excepciones<sup>12</sup>.

Los datos sobre distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por sexo según región complementan el análisis, en el sentido que es posible visualizar que en doce de las quince regiones la participación masculina es superior: en todas el piso es 70% o más. Y si se hace la lectura de la distribución de trabajadores que realizan turnos nocturnos por región según sexo, se observa que es en la Región Metropolitana donde se concentra el mayor porcentaje de hombres y mujeres (58,9% y 58,6%, respectivamente).

---

<sup>12</sup> En Biobío es donde la diferencia en la proporción de hombres y mujeres a favor de las mujeres es mayor: alcanza 8,3 puntos porcentuales.